MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

POLITIKOS IR VADYBOS FAKULTETAS

VIEŠOJO ADMINISTRAVIMO INSTITUTAS

VIKTORIJA KIRIJAKAITĖ

MOTERŲ ĮSITVIRTINIMAS LIETUVOS VALSTYBĖS TARNYBOJE

Magistro baigiamasis darbas

Vadovas

doc. dr. V. Smalskys

VILNIUS, 2015

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

POLITIKOS IR VADYBOS FAKULTETAS

VIEŠOJO ADMINISTRAVIMO INSTITUTAS

MOTERŲ ĮSITVIRTINIMAS LIETUVOS VALSTYBĖS TARNYBOJE

Viešojo administravimo magistro baigiamasis darbas

Studijų programa 621N71001

Vadovas

doc. dr. Vainius Smalskys

2015

Recenzentas

_____

2015

Atliko

stud. V. Kirijakaitė

2015 -

VILNIUS, 2015

TURINYS

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS 4
LENTELIŲ SĄRAŠAS 5
ĮVADAS 6
1. MOKSLINĖS LITERATŪROS LYČIŲ LYGYBĖS TEMA ANALIZĖ 9
1.1 Lyčių lygybės raida pasaulyje 9
1.2 Lyčių lygybės teorijos 10
1.3 Moterų padėties darbo rinkoje vertinimas 14
2. LYČIŲ ASPEKTO ANALIZĖ 19
2.1 *Gender Mainstreaming* ir Lietuvos padėtis lyčių aspektu 19
2.2 Svarbiausi Lietuvos Respublikos teisės aktai ir strateginiai dokumentai moterų ir vyrų lygybės klausimais 22
2.3 Lyčių lygybės indekso vertinimas Lietuvoje 28
3. MOTERŲ INDĖLIO LIETUVOS VALSTYBĖS GYVENIME IR VALDYME ISTORINĖ ANALIZĖ 33
3.1 Istorinė moters padėties ir įvaizdžio raida Lietuvoje 33
3.2 Moterų padėties tarpukariu vertinimas 34
3.3 Moterų padėties sovietmečiu vertinimas 39
3.4 Moterų padėties vertinimas transformacijos periodu 43
4. MOTERŲ ĮSITVIRTINIMO LIETUVOS VALSTYBĖS TARNYBOJE TYRIMAS BEI REZULTATŲ ANALIZĖ 47
4.1 Tyrimo metodologija 47
4.2 Tyrimo rezultatai bei jų analizė 53
IŠVADOS 81
REKOMENDACIJOS 83
BIBLIOGRAFIJOS ŠALTINIŲ SĄRAŠAS 85
ANOTACIJA 93
ANNOTATION 94
SANTRAUKA 95
SUMMARY 96

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 paveikslas. Moterų ir vyrų pasiskirstymas sprendimų priėmimo organuose, 2014 m.

2 paveikslas. Valstybės tarnybos darbuotojai pagal pareigybių grupes

3 paveikslas. Vyrų ir moterų pasiskirstymas tarp valstybės tarnybos darbuotojų pagal tarnybos pobūdį

4 paveikslas. Įstaigų vadovų pasiskirstymas pagal lytį ir amžių, procentais

5 paveikslas. Vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal užimamas pareigas

6 paveikslas. Vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal pretenduojančių į pareigybes skaičių (vadovaujančias)

7 paveikslas. Vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal pretenduojančių į pareigybes skaičių (pavaduojančias)

8 paveikslas. Vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal pretenduojančių į pareigybes skaičių

9 paveikslas. Vyrų ir moterų pasiskirstymas valstybės tarnyboje pagal kategorijas (nuo 3 iki 20), procentais

10 paveikslas. Vyrų ir moterų pasiskirstymas valstybės tarnyboje pagal didžiausias studijų krypties grupes

11 paveikslas. Vyrų ir moterų pasiskirstymas valstybės tarnyboje pagal įstaigų pavaldumo grupes

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Duomenų rinkimo klausimų grupės

2 lentelė. Lietuvos karjeros valstybės tarnautojų charakteristika

3 lentelė. Įstaigų vadovų pasiskirstymas pagal studijų kryptį, procentais

4 lentelė. Valstybės tarnautojų (be statutinių) tobulinusių kvalifikaciją skaičius pagal amžių ir lytį 2014 m.

5 lentelė. Valstybės tarnautojų dalyvavusių mokymuose skaičius kartu su dirbančiųjų skaičiumi ir santykinė jų išraiška, 2014 m.

6 lentelė. Vyrų ir moterų pasiskirstymas tarp įstaigų vadovų pagal įstaigų pavaldumo grupes

7 lentelė. Karjeros valstybės tarnautojų skaičius ir tikslinės atostogos 2014 m.

10 lentelė. Valstybės tarnautojų (be statutinių) skaičius pagal darbo stažą 2014-12-31

11 lentelė. Sektorinės segregacijos kaita tarp karjeros valstybės tarnautojų 2010-2015 metais ir dominuojančios lyties procentas tarp dirbančiųjų

12 lentelė. Moterų ir vyrų pasiskirstymas valstybės tarnyboje pagal metus

ĮVADAS

Temos aktualumas. Lietuvoje moters studijų aktualumas išaugo šaliai atgavus nepriklausomybę ir nepraranda savo pozicijų jau 2 dešimtmečius. Steigiami lyčių studijų centrai, leidžiamos publikacijos apie moters indėlį, vaidmenį ir kt., tik įrodo temos opumą. Daugiausiai dėmesio sulaukia šiandieninė moters situacija ir šiandieninės problemos. Lyties tyrinėjimai yra pripažįstami ir tradicinėse disciplinose, ir kaip atskira studijų ir tyrinėjimų sritis.[1] Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą vis daugiau dėmesio imta skirti lyčių lygybės klausimams. Statistiškai žiūrint, moterų užimtumo rodikliai Lietuvoje yra vieni geriausių Europoje. Lyčių pasiskirstymas tarp valstybės tarnautojų irgi „sveikas“. Šiandien Lietuvos Valstybės tarnyboje 2014 metų duomenimis valstybės tarnautojų dirba 55 procentai moterų, ir atitinkamai 45 procentai vyrų. Tačiau, ne visada lygybė *de jure* yra lygybė *de facto.* Šios temos aktualumą pagrindžia statistiniai duomenys. Neskaičiuojant statutinių tarnautojų – valstybės tarnyboje dominuoja moterys. Jų čia dirba net 76 procentai. Tuo tarpu tarp įstaigų vadovų – 65 procentai vyrų. Statutinių tarnautojų pasiskirstymas pagal lytį – atvirkščias: čia dirba 71 procentas vyrų. 2004 metais, išleidus pirmąją ES programą, ypač padaugėjo su lyčių lygybe susijusių mokslinių straipsnių, anketinių tyrimų ir įvairių jų analizių. Šiandien galima palyginti, koks pokytis įvyko per pastaruosius 10 metų.

Temos ištirtumas. Netrūksta studijų, skirtų moterų padėties analizei įvairiuose profesiniuose sektoriuose (mokslas, verslas, kariuomenė), ar darbo pozicijose (Aidis R., Taljūnaitė, M., Žvinklienė, A., Maslauskaitė, A.). Šios temos pagrindus – lyčių lygybės, lyčių kultūros, lyčių stereotipus užimtumo srityje klausimus ypač išsamiai analizuoja Kanopienienė V., Purvaneckienė G., Šidlauskienė V., Gečienė I., Reingardienė, J., Ždanevičius, Taip pat lyčių tyrimuose pasižymėję Tereškinas, A., Krinickienė, E., Štreimikienė, D. Atlikta ir lyčių vaidmenų tyrimų, tačiau vis dėlto dauguma jų yra dešimties metų senumo. Išskirtina nauja kolektyvinė monografija lyčių ekonomikos tema (Rakauskienė et al, 2014). Gausu anketinių ir interviu tyrimų visuomenės požiūriui į lyčių lygybę šalyje nustatyti. Lietuvoje daug analizuojama pati valstybės tarnyba, tačiau ne lyčių požiūriu. Vis dėlto, Smalskys V. yra išanalizavęs istorinę Valstybės Tarnybos raidą Lietuvoje, kur paliečiama ir moterų padėtis, o Minkevičiaus A., valstybės tarnybos sandaros analizėje fragmentiškai paminimas ir moterų dominavimas tarnyboje. Tačiau moterų įsitvirtinimo valstybės tarnyboje priežastys *per se* mokslininkų dėmesio Lietuvoje nėra sulaukusios. Užsienyje atlikti valstybės tarnybos tyrimai ne visada pritaikomi, dėl skirtingos valstybės tarnybos sistemos ar kitokios sociokultūrinės šalies istorijos. Susiduriama su literatūros šia konkrečia tema trūkumu,

[1] Gruodis, K., *Feminizmo ekskursai: moters samprata nuo antikos iki postmodernizmo: antologija,* Vilnius: Pradai, 1995, p. 32

todėl teorinėje dalyje pristatoma bendra darbo rinkos segregacijos problematika ir lyčių lygybės strategijos. Vis dėlto Europos komisijos vertintojai, Lyčių lygybės indeksas, ir kitos priemonės tirti lyčių dėmens integravimą valstybėje pateikia skaičius, bet neieško priežasčių. Tai bus daroma šiame darbe.

Darbo naujumas. Nors darbai lyčių lygybės tema šiandien nėra naujiena, šis darbas išsiskiria savo koncentracija į valstybės tarnybą. Panašaus pobūdžio magistrinis darbas šia tema buvo atliktas 2010 metais, kuriame kalbama apie lyčių lygybės principų įgyvendinimą valstybės taryboje. Tiriant lyčių lygybę pagrindiniai klausimai, kuriems skiriama daugiausiai dėmesio yra moterų ir vyrų užimtumas, padėtis darbo rinkoje. Tačiau jaučiamas trūkumas moterų profesinės karjeros bei egzistuojančios horizontalios, ir vertikalios segregacijos priežasčių analizės. Šiuo darbu bus siekiama akcentuoti esamus sociokultūrinės istorijos nulemtus lyčių stereotipus, susiformavusią patriarchalinę vyrų ir moterų vaidmenų sampratą, kas tiesiogiai įtakoja esamą moterų karjerą Lietuvoje.

Darbo problema. Pradedant rašyti šį magistro darbą buvo išsikelta tokia problema: kokios priežastys lėmė visuomenės demografinių rodiklių neatitinkantį lyčių pasiskirstymą valstybės tarnyboje, bei kokias priemones naudoti siekiant jį panaikinti?

Tyrimo objektas. Pagrindinis dėmesys šiame darbe bus skiriams lyčių socialinių vaidmenų stereotipams ir jų įsišaknijimą valstybės tarmyboje, darant prielaidą, kad tai yra nulemta socialinės ir kultūrinės šalies istorijos ir tradiciškai susiklosčiusių darbo santykių. Šio darbo tyrimo objektas moterų ir vyrų pasiskirstymas valstybės tarnyboje. Lytis šiame darbe suprantama ne tik kaip žmogaus biologinių ypatumų ar funkcijų pripažinimas, bet ir socialinis bei kultūrinis lyčių tapatumo apibrėžimas.[2]

Darbo hipotezė. Moterų įsitvirtinimą valstybės tarnyboje, bet žemesnių pareigų užėmimą joje lėmė istoriškai susiklosčiusios aplinkybės, Lietuvos lyčių kultūra ir lyčių stereotipai. Sociokultūrinė aplinka ir švietimas lemia sektorinę rinkos segregaciją, bei lyčių vaidmenų stereotipus užimtumo srityje.

Darbo tikslas. Ištirti moterų įsitvirtinimą valstybės tarnyboje, kokios yra didesnio moterų skaičiaus valstybės tarnyboje ir žemesnių pareigų užėmimo priežastys, palyginti esamą situaciją su kitomis šalimis bei siūlyti galimus problemos sprendimo variantus.

Darbo uždaviniai:

1) Pateikti reikšmingiausius lyčių lygybės teorinius aspektus;

2) Išanalizuoti moters padėties ir įvaizdžio kaitą Lietuvos valstybėje;

[2] Vosyliūtė, Anelė. Vilniaus moterys: viešosios erdvės link, *Vilniaus kultūrinis gyvenimas. Moterų indėlis 1900-1945*, Vilnius: Sapnų sala, 2005, p. 190

3) Nustatyti Lietuvos valstybės tarnybos specifiką ir pokyčius lyčių apsektu;

4) Gautus rezultatus palyginti su mokslinėje literatūroje atskleidžiamomis tendencijomis, siekiant nustatyti galimas priežastis situacijai pagrįsti;

5) Palyginti Lietuvos valstybės tarnybą su kitomis šalimis bei teikti pasiūlymus jos gerinimui.

Darbo medžiaga ir tyrimo metodai. Darbe naudoti metodai – mokslinės literatūros analizė, statistinių duomenų analizė, aprašomoji statistika. Darbe remiamasi statistika, teisės aktais, kitų mokslininkų tyrimų duomenimis. Visų pirma atlikta surinktos mokslinės literatūros, teisės aktų, užimtumo politikos ir strateginių dokumentų analizė. Pasitelkiamas autorės bakalauriniame darbe atliktas moters įvaizdžio kaitos istoriniame kontekste tyrimas – periodinių leidinių moterims 1918-1990 m. analizė.[3] Vėliau, pasitelkiant Valstybės tarnybos departamento ir Statistikos departamento duomenis analizuojami statistiniai duomenys, esama situacija, problematika ir ieškomos galimos to priežastys. Tyrimo dalyje buvo atliktas atvejo tyrimas, pasitelkiant 3R metodą. Duomenys įvertinti procentiškai (statistinis metodas) vėliau duomenys aprašyti (aprašomasis metodas).

Darbo struktūra. Šį magistro darbą sudaro įvadas, keturi skyriai, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas (110 šaltinių lietuvių ir anglų kalbomis), anotacijos ir santraukos (lietuvių bei anglų kalbomis). Darbo apimtis 96 psl.

[3] Kirijakaitė, V. Moters įvaizdžio ir moteriškumo sampratos kaita periodikoje moterims 1918-1990 m. (rankraštis), bakalauro baigiamasis darbas, Vilniaus universitetas, Istorijos fakultetas, Vilnius, 2011, 43 lap.

1. MOKSLINĖS LITERATŪROS LYČIŲ LYGYBĖS TEMA ANALIZĖ

1.1 Lyčių lygybės raida pasaulyje

Lyčių lygybės raida įpratai dalinama į tris etapus, dar kitaip žinomus kaip pirmoji, antroji ir trečioji feminizmo bangos.[4] Pirmoji feminizmo banga prasidėjo XIX a. pab. – XX a. pr., dar vadinama sufražisčių judėjimu, daugiausiai prisimenama, už kovą į moterų teisę balsuoti. Tačiau pirmoji feminizmo banga adresavo platesnį problemų spektrą – nuo išsilavinimo ir įsidarbinimo, iki moterų teisės į asmeninį turtą.[5] Liberalaus feminizmo atstovės akcentavo liberalius lygių teisių principus ir vienodą atsakomybę prieš įstatymą. Marksistinės krypties feminizmo atstovės padėjo pagrindus kovoje už teisę į abortus, skyrybas ir neįteisintą partnerystę.[6]

Antroji feminizmo banga prasidėjo XX amžiaus septintajame dešimtmetyje kartu su protestais prieš grožio konkursus Amerikoje.[7] Radikaliąja dar vadinama feminizmo banga orientavosi į *moterų* klausimus, bei praplėtė diapazoną savo kovoje liečiamų temų – seksualumas, darbas, smurtas šeimoje ir kt. Antros bangos feministės taip pat skirstomos į kryptis pagal remiamas idėjas, tačiau iš esmės – antrojoje feminizmo bangoje buvo pasisakyta už lyčių socialinių santykių, šeimos struktūros bei kultūros nuostatų keitimą. Buvo kritikuojama dvigubo darbo moteriai našta, reikalaujama vienodo atlygio už vienodą darbą bei siekiama sustabdyti lyčių pasiskirstymo švietimo sistemoje ir darbo rinkoje.[8] Antrosios feminizmo bangos aktyvistės metė iššūkį įstaigoms, kuriose dominavo vyrai – pvz. universitetams, politinėms partijoms. Anot Niki Čarlz (*Nickie Charles*), antroji banga atnešė masinę transformaciją politikos pasauliui.[9]

Trečioji feminizmo banga prasidėjo XX a. devintajame dešimtmetyje ir tęsiasi iki šiol. Būtent trečioji feminizmo banga atkreipė dėmesį į lyčių aspektą, kuris pripažįsta ir akcentuoja vyrų ir moterų skirtumus, bei poreikį plėsti atsakomybę už lyčių lygybę tarp paslaugų tiekėjų, įtraukti vyrus į socialinių pokyčių procesą.[10] Su trečiąja feminizmo banga suprantama, kad norint *lygybės*, nereikia siekti *vienodumo*. Tai akcentuoja ir autorės Štreimikienė, D. ir Kiaušienė, I.: „Lyčių lygybė

[4] Rakauskienė O. G., et al., *Lyčių ekonomika. Monografija*, Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2014, p. 238
[5] Walby, S. The future of feminism, Cambridge; Malden (Mass.): Polity Press, 2011, p. 8
[6] Krolokke, C., Sorensen A.C., Three waves of feminism: From suffragettes to grrls, *Gender communication theories & analyses: From silence to performance*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2006, p. 7
[7] Scholz, S. Feminism: a beginner‘s guide, Oxford: Oneworld, 2010, p. 87
[8] Krolokke, C., Sorensen A.C., Three waves of feminism: From suffragettes to grrls, *Gender communication theories & analyses: From silence to performance*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2006, p. 10
[9] Richardson, D., Robinson, V., *Introducing gender and women‘s* studies, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2008, p. 35
[10] Booth, Ch., Bennet, C., Gender Mainstreaming in the European Union: Towards a New Concept and Practice of Equal Opportunities?, *European Journal of Women‘s studies,* 2002, no. 4, p. 433

– ne tapatybės sinonimas, priimant vyrų gyvenimo būdą ir sąlygas kaip gyvenimo normą.“[11] Skirtumai tarp vyrų ir moterų yra nulemti biologiškai, ir jie toliau egzistuos. Lyčių lygybė – kaip abiejų *socialinių* lyčių teisė būti skirtingiems ir vertinamiems. Pagrindinis akcentas turėtų būti tai, kad šie skirtumai neturėtų diskriminuojamojo poveikio, neigiamai veikti vyrų ir moterų gyvenimo sąlygų, bet skatintų lygų dalyvavimą ekonomikoje, politikoje ir visuomeniniame gyvenime.[12] Pažangą šiuolaikinėje visuomenėje galima pasiekti tik naudojant įgūdžių ir kompetencijų įvairovę, į ateities kūrimą įtraukiant tiek moteris, tiek vyrus. Būtent tokiu lyčių lygybės suvokimu bus vadovaujamasi ir šiame darbe.

Lyčių lygybės raidos pasaulyje chronologija ne visai sutampa su Lietuvos lyčių lygybės raida. Įprasta dalinti ją į tris etapus. Pirmosios feminizmo bangos fokusas - moterų teisė balsuoti - Lietuvoje buvo įgyvendinta kartu su Lietuvos nepriklausomybe. Antrosios feminizmo bangos metu Lietuva buvo Tarybų sąjungos sudėtyje, todėl vakarų valstybėse keltos problemos čia neatsispindėjo, arba buvo suprantamos iškreiptai. Trečios feminizmo bangos akcentus Lietuva dėlioja kartu su kitomis Vakarų ir Europos Sąjungos šalimis.

1.2 Lyčių lygybės teorijos

Prieš kalbant apie lyčių lygybę svarbu paaiškinti termino „lytis“ dvilypumą – anglų kalboje tam egzistuoja du terminai – biologinė lytis (*sex*) ir socialinė lytis (*gender*). Būtent socialinė lytis priskiria vaidmenis vyrams ir moterims. Vaidmenys priklauso nuo kultūros, religijos, išsilavinimo ir kitų socialinių dalykų. Egzistuoja įvairios teorijos vertinančios lyčių lygybę, moterų ir vyrų santykius, darbo rinkos segregaciją, šeimos modelius ir pan. Viena jų – **lyčių vaidmenų teorija.** Šios teorijos išeities taškas yra požiūris į namų ūkių veiklą, kaip į ūkio šaką, ji pabrėžia, kad lyčių lygybė ir ekonominis efektyvumas yra glaudžiai susiję, akcentuoja vienodą išteklių paskirstymą.[13] Lyčių vaidmenys yra susiję su socialinėmis, kultūrinėmis, ekonominėmis aplinkybėmis. Jų veikiami formuojasi lyčių stereotipai.[14] Išskiriami keli vyraujantys lyčių stereotipai: susiję su socialinei lyčiai priskiriamomis savybėmis, lytims priskiriamomis profesijomis ir lyčių vaidmenimis šeimoje.[15]

[11] Rakauskienė O. G., et al., *Lyčių ekonomika. Monografija*, Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2014, p. 233
[12] Gečienė, I., Lyčių vaidmenų stereotipai užimtumo sferoje, kn. *Moterys, darbas, šeima: lyčių vaidmenys užimtumo sferoje: sociokultūrinis aspektas*, Vilniaus universiteto Lyčių studijų centras, Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008, p. 83
[13] Rakauskienė O. G., et al., *Lyčių ekonomika. Monografija*, Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2014, p. 43
[14] Rakauskienė O. G., Lisauskaitė, V., Lyčių lygių galimybių modelis Švedijos ekonomikoje: gairės Lietuvai, *Viešoji politika ir administravimas,* Nr. 12, 2005, p. 65
[15] Gečienė, I. *Lyčių vaidmenų stereotipai užimtumo srityje*, Vilniaus universitetas. Lyčių studijų centras. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008 p. 25

Lyčių vaidmenų teorija apsiriboja namų ūkiu, nenagrinėja valstybės, institucijų veiklos lyčių aspektu, tad šiame darbe ji nebus pagrindinė, tačiau bus atsižvelgta į lytims priskiriamas profesijas.

Lyčių sutarties teorija teigia, kad moterų profesinius sprendimus modeliuoja struktūrinio ir kultūrinio pobūdžio veiksniai. Išskiriami trys teorijos komponentai – lyčių kultūra, lyčių tvarka ir lyčių sutartis.[16] Lyčių kultūrą sudaro bendruomenėje vyraujančios nuostatos apie moteris ir vyrus, jų vaidmenis šeimoje, visuomenėje. Lyčių tvarka – tai teisinės normos, politikos priemonės, lyčių struktūra darbo rinkoje ir pan. Lyčių kultūra ir lyčių tvarka yra tarpusavyje susijusios. Tačiau būtent lyčių sutartis reiškiasi socialinėje kasdienybėje. Ji yra apribota lyčių kultūros ir lyčių tvarkos. Magistriniame darbe remiamasi lyčių sutarties teorija.

Viena populiariausių, **žmogiškojo kapitalo teorija**, teigia, kad skirtumai karjeros vystymesi gali būti paaiškinami per tokius žmogiškojo kapitalo faktorius, kaip – išsilavinimas, praktika, galimybės, patirtis, sunkus darbas, pastangos, produktyvumas. Daroma prielaida, kad moterys pačios renkasi mažiau investuoti į žmogiškąjį kapitalą, todėl jų ir karjeros pasiekimai mažesni. Tačiau ši versija kritikuojama, nes, pvz. viešajame sektoriuje moterys dažnai turi vienodą ar netgi aukštesnį išsilavinimą nei vyriškos lyties kolegos, tačiau, nepaisant to, atperkamoji grąža yra paskirstoma pagal lytį.[17] Šią teoriją papildo **sociopsichologinė teorija** – prie įtakų karjerai, įtraukdama lyčių vaidmenis, socializaciją ir stereotipizavimą. Vyrams dažniau priskiriamos savybės, tinkamos lyderystei, kaip ambicija, dominavimas, pasitikėjimas savimi, kai tuo tarpu moteriai – bendruomeninės savybės, kaip paslaugumas, draugiškumas, jautrumas, atjauta. Anot šios teorijos tokie stereotipai trukdo moterims kilti karjeros laiptais. Moterys susiduria su dilema, kiek turi „prisijaukinti“ vyriškų savybių, kad neprarasti savo moteriškumo.[18] Pagal šias dvi pastarąsias teorijas, galima teigti, kad „stiklo lubų“ efektas yra grynai sociokultūrinis produktas.

Anksčiau valstybinis darbas buvo išimtinai vyrų sritis, tačiau pasikeitė stereotipas, ir jis tapo moterų dominuojama sritimi.[19] Apskritai, mokslinėje literatūroje kalbama apie visų liberaliųjų profesijų feminizaciją, prasidėjusią nuo socialinių ir kultūrinių pokyčių Vakarų šalyse , antroje XX amžiaus pusėje.[20] Tokiu būdu, dauguma profesijų pakeitė savo dominuojantį veidą, ir atsirado nauja tendencija – daugėja šioms sritims vadovaujančių moterų. Nepaisant to, kad moterų užimtumas

[16] Maslauskaitė, A., Moterų užimtumas ir lyčių kultūra: palyginamoji Lietuvos ir Europos šalių analizė, kn. *Moterys, darbas, šeima: lyčių vaidmenys užimtumo sferoje: sociokultūrinis aspektas*, Vilniaus universiteto Lyčių studijų centras, Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008, p. 27

[17] Caceres-Rodriguez, R. The glass ceiling revisited: moving beyond discrimination in the study of gender ir public organizations, *Administration & Society*, Nr. 45(6), 2011, p. 676

[18] Ten pat, p. 677

[19] Bose, C. E., Whaley, R. B., Sex segregation in the U.S. labor force, kn. *Feminist frontiers*, Taylor V., et al, New York (N.Y.): McGraw-Hill: Education, 2009, p. 236

[20] Malatesta, M. *Professional men, professional women :the European professions from the nineteenth century until today*, London: Sage Publications, 2011, p. 153

didėja, jis didėja tose veiklose ir profesijose, kurios jau yra dominuojamos moterų, ir tai dar labiau suskaldo darbo rinką. Mokslinėje literatūroje egzistuoja požiūris į makroekonominę politiką per lytiškumo prizmę. Teigiama, kad lyčių santykiai daro įtaką valstybės ir biudžeto išlaidų struktūrai. Dėl darbo rinkos segregacijos, vyrai daugiau dirba srityse, kurios yra daugiau finansuojamos iš valstybės biudžeto, o moterų dominuojamos sritys – finansuojamos likutiniu principu. Taip moterys tampa diskriminuojamos finansiškai.[21] Krinickienės, E. daktaro disertacijoje patvirtinama, kad Lietuvos valstybės biudžetas yra finansuojamas lyčių diskriminacijos principu.[22] Remiantis **diskriminacijos teorija**, jeigu moterys yra išstumiamos iš „vyriškų" profesijų, jos pereina į „moteriškas".[23] Taip dėl susidariusio pertekliaus darbo rinkoje, darbo užmokestis mažėja (ar nekyla) būtent moteriškose profesijose. Išskiriamos 4 moterų diskriminacijos tipai: atlyginimo diskriminacija, užimtumo diskriminacija, užsiėmimo diskriminacija ir žmogiškojo kapitalo diskriminacija.[24]

Kitas faktorius lemiantis lyčių lygybę šalyje yra šeimos politika. Būtent ji daro didžiausią įtaka lyčių santykiams, apsprendžia ar moteris turės tiek pat laiko ir energijos, kad galėtų lygiagrečiai konkuruoti su vyru darbo rinkoje ar politikoje.[25] Gerovės valstybės socialinės politikos tyrėjai pripažįsta, kad vaikų priežiūros atostogos ir išmokos už jas yra rodiklis, lemiantis šeimos ir darbo derinimo modelį.[26] Vis dėlto, Motiejūnaitės A. atliktos palyginamosios Rusijos ir Švedijos šeimos politikos tyrimas atskleidė, kad nors šeimos politika yra priemonė palengvinti moterų užimtumą, tačiau nebūtinai keičia egzistuojančias lyčių vaidmenų nuostatas.[27]

Mokslinėje literatūroje kalbama apie skirtingas šeimos formas. Egalitarinė šeima – remiasi suaugusių šeimos narių lygybe, yra kontrastas tradicinei patriarchalinei šeimai. Tradicinė patriarchalinė – vienintelis šeimos maitintojas vyras. Neotradicinė šeima – abu dalyvauja darbo

[21] Rakauskienė, O. G., Makroekonominė politika: genderinis požiūris, *Viešoji politika ir administravimas,* Nr. 3, 2002, p. 23
[22] Krinickienė, E. Lyčių aspekto poveikio ekonominei politikai vertinimas: Lietuvos atvejis, daktaro disertacija. Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, 2014, p. 203
[23] Grybaitė, V., Lyčių lygybė darbo rinkoje: moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai, *Verslas: teorija ir praktika*, Nr. 3, 2006, p. 170
[24] Šidlauskienė, V., „Stiklo lubų" fenomenas moterų profesinės karjeros raidoje, *Lyčių studijos ir tyrimai,* 2005, Nr. 1, p. 18
[25] Haškova, H., Saxonber, S., The institutional roots of post-communist family policy: comparind the Czech and Slovak Republics, kn. *Gender, Politics and Institutions: towards a feminist insitutionalism,* Krook, M. L, Mackay, F., New York (N.Y.): Palgrave Macmillan, 2011, p. 112
[26] Šarlauskas, T., Telešienė, A. Valstybinio socialinio draudimo motinystės (tėvystės) išmokų reglamentavimas: pašalpų gavėjų struktūra ir pasirinkimai, *Viešoji politika ir administravimas,* Nr. 1, 2014, p. 96
[27] Motiejūnaitė, A., *Female employment, gender roles, and attitudes: the Baltic countries in a broeader context, daktaro* disertacija, Stockholm: Stockholm University, 2008, p. 35

rinkoje, tačiau namams priskiriamų darbų imasi moteris.[28] Lietuvoje yra vyraujanti neotradicinės šeimos forma.

Nepaisant akcentavimo, kad moterų dalyvavimas priimant sprendimus yra būtina sąlyga lyčių lygybei įgyvendinti – visų pasaulio šalių valdymo struktūrose dominuoja vyrai.[29] Svarbu suvokti, kad lygus lyčių dalyvavimas sprendimų priėmime yra ne tik demokratijos reikalavimas, bet pagrindas siekiant valdžios, atspindinčios visuomenės sudėtį, jos įvairovę. Istoriškai nulemta, kad vyrai užimdavo aukštesnes pozicijas. Mokslinėje literatūroje tokia segregacija įgavo terminą **„stiklo lubos“**. Tai nėra išskirtinai Lietuvai būdinga segregacija. Net ir tokių institucijų, kaip Pasaulio Bankas ar Tarptautinis Valiutos Fondas valdybose moterys sudaro mažiau kaip 10 procentų.[30] Tai būdinga ir Lietuvos valstybės tarnybai.

„Stiklinės lubos“ reiškia nematomas kliūtys, sudarytas profesinės karjeros siekiančiai moteriai, jomis gali būti išankstinis nusistatymas, organizacinės kliūtys, šališkos nuostatos, klaidingas moterų gebėjimų vertinimas, visuomenės prietarai, neleidžiantys pasiekti aukštų, ar vadovaujamų pareigų.[31] „Stiklo lubos“ yra ta riba, virš kurios moterys negali pakilti. Tai gali būti matoma aukštose hierarchinės struktūros pakopose ir bus tikrinama šio magistrinio darbo tyrime. „Stiklo lubas“ įtakoja stiprios patriarchalinės nuostatos ir stereotipai Lietuvos visuomenėje. Šeima moterims trukdo siekti karjeros, o, paradoksaliai, vyro karjeroje – šeima laikoma privalumu. Teigiama, kad egzistuoja nerašytos taisyklės neskirti moterų į aukštesnes pareigas.[32]

Visa tai apie lyčių nelygybę, esančią aukštose hierarchinės struktūros pakopose. Tačiau egzistuoja ir horizontalioji segregacija, kitaip vadinama **„stiklinių sienų“** metafora. Ji apibūdina moterų ir vyrų darbo vietų skirtumus. Po šia metafora patenka tarpšakinė segregacija, feminizuotų šakų buvimas (sveikatos apsauga, kultūra, socialinė apsauga, švietimas), kur moterų dirba apie 80 procentų. Tačiau taip pat ir moterų ir vyrų darbo vietų skirtumai – moterys užima mažiau svarbias, neprestižines darbo vietas, dirba nepagrindinėse darbo rinkose.[33]

Caceres-Rodriguez, R. pabrėžia, kad profesijoms tampant segreguotomis lyties aspektu, pats segregacijos procesas irgi buvo diskriminacinis – moterims atiteko mažiau apmokami, mažiau vertinami darbai. „Stiklo sienos“ ar „durys“ atskyrė moteris nuo vyrų dominuojamų profesijų, taigi

[28] Tereškinas, A., Tarp egalitarinės ir neotradicinės šeimos: Lietuvos vyrų ir moterų užimtumas namie, kn. *Moterys, darbas, šeima: lyčių vaidmenys užimtumo sferoje: sociokultūrinis aspektas*, Vilniaus universiteto Lyčių studijų centras, Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008, p. 62
[29] Dromantaitė-Stancikienė, A. Moterų padėtis Lietuvoje siekiant karjeros, *Socialinių mokslų studijos*, Nr. 4(8), 2010, p. 73
[30] Rakauskienė O. G., et al., *Lyčių ekonomika. Monografija*, Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2014, p. 14
[31] Ten pat, p. 115
[32] Ten pat, p. 251
[33] Ten pat, p. 115

ir nuo aukštesnių atlyginimų bei valdžios.[34] Anot dviejų anksčiau pristatytų teorijų, „stiklo lubos“ yra pasąmoninio skirstymo į lyčių vaidmenis ir stereotipus pasekmė. Tai giliai įsišakniję į Lietuvos visuomenę ir, jau su švietimu ir socializacija prasideda atskirtis, mergaites nukreipianti, į mažiau apmokamas, o berniukus į perspektyvias specialybes.[35]

Lyčių lygybė šiandien suprantama kaip moterų vienodos galios formuoti visuomenę ir savo pačių sprendimus. Tai susideda iš vienodų galimybių, teisių ir pareigų visose gyvenimo srityse tarp abiejų lyčių. Mokslininkų žvilgsnis krypsta į namų ūkio veiklą, su lyčių vaidmenimis socialinėje, kultūrinėje, ekonominėje erdvėje. Atsižvelgiama į visuomenėje lyčiai priskiriamas savybes, profesijas, vaidmenis šeimoje. Pripažįstama žmogiškojo kapitalo svarba visuomenėje, jo įtaką karjerai. Išryškinamos tokios problemos, kaip „stiklinių lubų“ efektas. Apibendrinant, galima išskirti tokias teorines prielaidas, kodėl moterys neužima aukštų pozicijų darbo rinkoje – nepalankios darbo sąlygos (darbo derinimas su vaikų ir namų priežiūra), gajūs lyčių vaidmenų stereotipai (vyrams priskiriamos lyderio savybės), pertraukiama moterų karjera, profesinė segregacija. Šiandienos mokslininkų akiratyje yra moterų dalyvavimas sprendimų priėmime, jos namų/šeimos prievolės ir lytinė profesijų segregacija. Apibendrinant, galima teigti, kad egzistuoja daug teorijų, aiškinančių egzistuojančius lyčių vaidmenis, stereotipizavimą, šeimos modelius, darbo pasidalijimą ir pan. Šiame darbe bus remiamasi lyčių vaidmenų ir lyčių sutarties teorijomis, kurios lytį vertina socialiniu aspektu (*gender*). Būtent socialiniais konstruktais ir bus grindžiama dabartinė moterų valstybės tarnyboje padėtis ir galimybės jos kaitai.

1.3 Moterų padėties darbo rinkoje vertinimas

Nevieno mokslininko yra akcentuojama, kad lygių galimybių įstatymai dar nelemia lygių sąlygų, kuriomis moterys gali naudotis. Joms tenka įveikti tam tikras kliūtis, kad galėtų laisvai konkuruoti darbo rinkoje, pvz. šeimos prievoles, kurios istoriškai yra priskiriamos moteriškai lyčiai. Mokslininkai teigia, kad dviejų sistemų (šeimos ir darbo rinkos) funkcionavimo principai yra praktiškai nesuderinami dėl normatyvinio prioriteto konflikto.[36] O būtent dėl didesnio neapmokamo darbo naštos, moterys mažiau siekia profesinėje karjeroje. Moterų karjeros tyrinėtojai taip pat pastebėjo, kad moterys rečiau sąmoningai planuoja savo karjerą. Vien iš priežasčių yra ta, kad

[34] Caceres-Rodriguez, R. The glass ceiling revisited: moving beyond discrimination in the study of gender ir public organizations, *Administration & Society*, Nr. 45(6), 2011, p. 675
[35] M.G. Watt. H., What motivates females and males to pursue sex-stereotyped careers? , kn. *Gender and Occupational Outcomes: longitudinal assesments of individual, social, and cultural influences*, M.G. Watt, H., Eccles, J. S., Washington (D.C.): American Psychological Association, 2008, p. 106
[36] Reingardienė J., Moterų karjeros ir šeimos dilemos, *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, Nr. 1 (13), 2004, p. 65

moterų karjera yra dažnai nutraukiama.[37] Taigi, šeima yra išskiriama, kaip vienas pagrindinių veiksnių, diferencijuojantis moterų ir vyrų karjeros specifiką.[38]

Tarp darbdavių susiformavusios dvi nuomonės. Pirmoji sako, kad moterų darbo jėga yra mažiau naudinga, reikalauja didesnių sąnaudų. Tai vadinama rezervuota darbo jėga. Ypač tokio stereotipizavimo sulaukia ištekėjusios moterys – dėl gimdymo/vaikų priežiūros atostogų, dėl visuomenėje vyraujančios lyčių ideologijos, kad moteris priklauso namie. Rezervuota darbo jėga moterys yra laikomos nepaisant savo išsilavinimo ar darbinės patirties.[39] Tai gali būti priežastis, dėl ko mažiau moterų integruojasi į privatų sektorių, dėl ko jų daugiau lieka valstybiniame. Nepaisant aukštesnio moterų profesinio išsilavinimo, vyrauja žemesnis moterų statusas. Galioja socialinė piramidė – „kuo aukštesnės darbuotojų pareigos, tuo žemesnis moterų lyginamasis svoris.“[40] Antrasis stereotipas – moteriškos ir vyriškos profesijos, t.y. tradiciškai nusistovėjusios moterų ir vyrų užimtumo sritys. Šie du aspektai sukelia lyčių segregaciją bei yra aktualūs ir valstybės tarnyboje.

Neproporcingas vyrų ir moterų pasiskirstymas tam tikrose darbo srityse yra suprantamas kaip darbo rinkos segregacija. Vertikalioji segregacija dar vadinama hierarchine – moterys ir vyrai užima skirtingą hierarchinę padėtį toje pačioje užimtumo srityje.[41] Esant žemam moterų skaičiui įmonių valdybose ir parlamente, steigiamos moterų kvotos. Tačiau, kvotos nekeičia visuomenės sąmonės. Nors universitetuose studijuoja daugiau moterų nei vyrų, karjeros aukštumas pasiekia daugiausiai vyrai. Tačiau negalima šio fakto statyti, kaip liudijimo kliūčių, moterims, siekiančioms karjeroms. Egzistuoja galimybė, kad asmeninis gyvenimas – šeimos kūrimas ir pan, yra moterų paskirtas prioritetas prieš karjerą. Todėl moterų padėčiai nustatyti reikia ištirti ar tai kliūtys ar prioritetai trukdo lygiavertei moterų karjerai. Taigi, galima teigti, kad siekiant pilnaverčio moterų dalyvavimo darbo rinkoje, pirmiausiai reikia pasirūpinti gerovės valstybe, visuomenės sąmone, skleisti egalitarinės šeimos modelį.

Moteriškos ūkio šakos priklauso daugiausiai valstybiniam sektoriui, o vyriškos tuo tarpu – beveik visos privatizuotos.[42] Moterys dažniausiai vyrauja valstybinėje socialinių paslaugų srityje, kaip pvz. švietimo, sveikatos priežiūros, socialinio darbo sektoriuose. Tai sritys, kuriose atlyginimai mažesni nei privačiame sektoriuje, t.y. vyrų dažniausiai dominuojamose pramonės ir technologijų

[37] Zdanevičius, A. Moters karjeros trajektorijos. Karjeros samprata ir sėkmingos karjeros strategijos, *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, Nr. 1, 2004, p. 81
[38] Reingardienė J., Moterų karjeros ir šeimos dilemos, *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, Nr. 1 (13), 2004, p. 69
[39] Motiejūnaitė, A., *Female employment, gender roles, and attitudes: the Baltic countries in a broeader context*, daktaro disertacija, Stockholm: Stockholm University, 2008, p. 91
[40] Rakauskienė O. G., et al., *Lyčių ekonomika. Monografija*, Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2014, p. 114-115
[41] Ten pat, p. 250
[42] Gečienė, I. *Lyčių vaidmenų stereotipai užimtumo srityje*, Vilniaus universitetas. Lyčių studijų centras. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008 p. 13

ūkio šakose.[43] Tokio pobūdžio horizontalioji segregacija egzistuoja ir Lietuvoje. Kitas klausimas yra moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai. Mokslinėje literatūroje iškelta prielaida, kad jeigu moterų ir vyrų užimamos pozicijos jau yra paveiktos diskriminacijos, gali vesti prie išvados, kad darbo užmokesčio skirtumo nėra, kai iš tiesų, daugybė moterų bus atsidūrusios jų turimos kvalifikacijos neatitinkančiose darbovietėse.[44]

2015 m. pradžioje moterys sudarė 54 proc. visų Lietuvos gyventojų ir, statistikos departamento duomenimis, buvo labiau išsilavinusios nei vyrai. Nepaisant to, kad sudaro kiekybinę daugumą, Lietuvos moterys vis dar tenkinasi prastesne padėtimi tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuose. Daukantienė, N. moterų nelygią padėtį grindžia šiomis priežastimis: mažesnės moterų pajamos, moterys dirba antraeilės reikšmės darbus, neapmokamas moterų darbas šeimoje ir namų ūkyje, moterų yra mažuma valstybinio lygio sprendimų priėmime ir kitose vyrų dominuojamose srityse.[45] Vėl susiduriama su faktu, kad pagrindinis veiksnys, įtakojantis moterų padėtį visuomenėje – yra jos sąmonė. O Lietuvoje tuo tarpu yra vis dar gajus tradicinis šeimos modelis, ir, anot atliktų apklausų, nepaisant vykdomų lyčių lygybės programų, jis nepakito per pastaruosius 15 metų.[46] Gečienė, I. daro prielaidą, kad stereotipai yra dažniau palaikomi vyresnių bei mažiau išsilavinusių žmonių, todėl galima tikėtis, kad nauja karta, su įgytu aukštuoju išsilavinimu, ir gaudama papildomą švietimą lyčių lygybės klausimais, turi potencialą sumažinti esamus stereotipus, kurie lemia moterų padėtį darbo rinkoje. Europos kontekste Lietuva išsiskiria įsišaknijusiomis nuostatomis apie moterų vaidmenis, šeimos – darbo organizavimo principus ir lyties tapatumus. Lietuvoje susiformavęs tradicinis požiūris į moterį yra patriarchalinės lyčių istorijos rezultatas, jis pasiekia individą auklėjimo ir socializacijos procesų metu.[47] 2014 metais Lietuvoje atliktas tyrimas, vertinęs vykdomų lyčių lygybės programų poveikį, parodė, kad patriarchalinis visuomenės modelis, vyrų ir moterų vaidmenų skirstymas pagal biologinę lytį, didesne dalimi tebeišlieka.[48]

Diegiant lyčių lygybę skatinančią politiką ryškėja struktūros ir kultūros prieštara, Lietuvai būdingas moterų padėties paradoksas, kuris talpina ekstensyvų visišką moterų užimtumą ir buržua

[43] Šidlauskienė, V., „Stiklo lubų“ fenomenas moterų profesinės karjeros raidoje, *Lyčių studijos ir tyrimai,* 2005, Nr. 1, p. 17
[44] Grybaitė, V., Lyčių lygybė darbo rinkoje: moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai, *Verslas: teorija ir praktika*, Nr. 3, 2006, p. 169
[45] Daukantienė, N. Darbo rinkos pokyčiai Lietuvoje: moterų ir vyrų padėties aspektai, *Filosofija. Sociologija*, Nr. 4, 2006, p. 48
[46] Gečienė, I. *Lyčių vaidmenų stereotipai užimtumo srityje*, Vilniaus universitetas. Lyčių studijų centras. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008 p. 5
[47] Daukantienė, N. Darbo rinkos pokyčiai Lietuvoje: moterų ir vyrų padėties aspektai, *Filosofija. Sociologija*, Nr. 4, 2006, p. 50
[48] Tyrimo „Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje – 2014“ apžvalga, prieiga per internetą <http://gap.lt/wp-content/uploads/2014/12/Tyrimo-apvalga.pdf> (žiūrėta 2015 10 29)

šeimos organizavimo kultūrą.[49] Mokslinėje literatūroje analizuoti moterų padėčiai yra pasitelkiami šeimos modeliai. Lietuva yra priskiriama ekstensyviojo visiško užimtumo modeliui. Šiam modeliui būdinga didelė dalis dirbančių moterų, daugiausiai – visą darbo dieną. Maslauskaitė, A. įvardina daugiau bruožų priskiriamų šiam modeliui: t.y. konkurencingesnis moterų dalyvavimas darbo rinkoje, įsiliejimo sąlygos prilygsta turimoms vyrų. Modeliui apibūdinti galima sakyti „visiškas dalyvavimas“ arba „visiškas nedalyvavimas“. Čia gaji „moralinė dilema“ – rinktis profesinę veiklą, karjerą, ar šeimą. Tokiu atveju pasirenkamos abi, arba apsiribojama tik šeima. Vyraujanti šeimos forma šio modelio šalyse, t.y. ir Lietuvoje – „dviejų dirbančiųjų šeima“, tačiau tai, kaip šeimos viduje organizuojami vaidmenys, ekstensyviojo visiško užimtumo modelio šalyse skiriasi. Verta pažymėti, kad du dirbantys nebūtinai reiškia dvi karjeras. Tai susiję su valstybės gerovės politika, vaikų priežiūros institucijomis ir nusistovėjusiais kultūriniais veiksniais.[50] Galima teigti, kad Suomijoje ir Lietuvoje esantys ekstensyviojo visiško užimtumo modeliai nereiškia tapačios moterų padėties ir lyčių lygybės politikos įgyvendinimo sėkmės. Tai nulemia istorinis, ideologinis, kultūrinis kontekstas. Skirtumas tarp šeimos ir darbo svarbos moterų vertinimuose per paskutinius 20 metų mažėja – 1990 metais jis buvo 29%, 1994 – 23%, o 2000 – 14,7%.[51]

Šiandieninės moterų darbo rinkoje padėties matavimui yra daug įrankių. Atliekamos apklausos, tyrimai, sukurti lyginamieji indeksai. Apibendrinus lyčių lygybės temai skirtą literatūrą galima išskirti kelis vyraujančius lyčių stereotipus, kurie aktualūs kalbant moterų įsitvirtinimo valstybės tarnyboje tema. Tai – socialinei lyčiai priskiriamos savybės, lytims priskiriamos profesijos ir lyties vaidmuo šeimoje.[52] Lietuvoje atlikti tyrimai patvirtino hipotezę, kad požiūris į lyčių vaidmenis visuomenėje įtakoja moterų padėtį darbo rinkoje.[53]

Nagrinėjant moterų ir vyrų požiūrį į buities darbų pasidalijimą šeimoje ir moters ir vyro profesines/šeimines orientacijas – aiškėja, kad moterys išlieka namų ūkio vadybininkės vaidmens savininkės nepaisant to, kuris šeimoje uždirba daugiau. Apklausos rodo, kad dvigubai daugiau moterų nei vyrų patiria darbo ir šeimos konfliktus – trumpina darbo valandos, keičia darbą, ar išvis

[49] Maslauskaitė, A., Moterų užimtumas ir lyčių kultūra: palyginamoji Lietuvos ir Europos šalių analizė, kn. *Moterys, darbas, šeima: lyčių vaidmenys užimtumo sferoje: sociokultūrinis aspektas*, Vilniaus universiteto Lyčių studijų centras, Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008, p. 23
[50] Ten pat, p. 25
[51] Reingardienė J., Moterų karjeros ir šeimos dilemos, *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, Nr. 1 (13), 2004, p. 65
[52] Gečienė, I., Lyčių vaidmenų stereotipai užimtumo sferoje, kn. *Moterys, darbas, šeima: lyčių vaidmenys užimtumo sferoje: sociokultūrinis aspektas*, Vilniaus universiteto Lyčių studijų centras, Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008, p. 114
[53] Daukantienė, N. Darbo rinkos pokyčiai Lietuvoje: moterų ir vyrų padėties aspektai, *Filosofija. Sociologija*, Nr. 4, 2006, p. 54

atsisako karjeros galimybių.[54] Moterys tokį atsakomybių šeimoje pasidalijimą priima kaip savaime suprantamą. Esama hipotezės, kad to priežastis – lyčių ideologija, apibrėžianti namų ūkį ir vaikų auklėjimą kaip „vieną iš svarbiausių žmogiškojo kapitalo išteklių moterims“.[55] Apklausos patvirtina, kad dominuojanti lyčių ideologija Lietuvoje yra konservatyvi (arba tradicinė).[56]

Lyčių vaidmenų stereotipų užimtumo srityje tyrimas atskleidė respondentų pritarimą teiginiui, jog moteriai reikia daugiau ir sunkiau dirbti, negu vyrui, kad sulauktų savo kvalifikacijos / gabumų pripažinimo.[57] Patriarchalinės nuostatos atsispindi ir vertinant respondentų nurodytą kaip pagrindinę priežastį, dėl kurios moterys daug dažniau užima mažiau atsakingas pozicijas darbe – įvardijama, kad moterys turi mažiau laiko, nes yra atsakingesnės negu vyrai už šeimą ir vaikus.[58] Būtent jos prisiima tokias pareigas šeimoje, kurios daro tiesioginę įtaką moterų galimybėms konkuruoti darbo vietoje (nedarbingumo lapelis dėl vaiko ligos ir kt.).[59]

Apibendrinant galima teigti, kad moterims tenka įveikti kliūtis siekiant profesinės karjeros. Viena pagrindinė moterų karjeros kliūčių – pertraukiama karjera. Egzistuoja ir priešiškas nusistatymas iš darbdavių, dėl visuomenėje vyraujančių lyčių vaidmenų stereotipų ir lyčių sutarčių. Šie stereotipai taip pat įtakoja „moteriškų“ ir vyriškų profesijų buvimą, profesinę rinkos segregaciją. Nepaisant aukštesnio išsilavinimo, moteris ne tik rečiau pasiekia aukštas pareigas, bet ir dažniau dirba mažiau apmokamuose, „moteriškuose“ darbuose, esančiuose žemiau jų kvalifikacijos. lyčių lygybę skatinanti politika susiduria su kultūros nuostatomis. Taigi, mokslinėje literatūroje daug dėmesio skiriama moterų padėčiai darbo rinkoje ir moterų laikui, skiriamam namų ar vaikų priežiūrai. Lietuvoje taip pat atliekama daug tyrimų, apklausų pavidalu, gilinamasi į visuomenės nuomonę. Tik perpratus visuomenėje egzistuojančius stereotipus, galima imtis priemonių juos pakeisti.

[54] Tereškinas, A., Tarp egalitarinės ir neotradicinės šeimos: Lietuvos vyrų ir moterų užimtumas namie, kn. *Moterys, darbas, šeima: lyčių vaidmenys užimtumo sferoje: sociokultūrinis aspektas*, Vilniaus universiteto Lyčių studijų centras, Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008, p. 77
[55] Ten pat, p. 69
[56] Ten pat, p. 81
[57] Gečienė, I., Lyčių vaidmenų stereotipai užimtumo sferoje, kn. *Moterys, darbas, šeima: lyčių vaidmenys užimtumo sferoje: sociokultūrinis aspektas*, Vilniaus universiteto Lyčių studijų centras, Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008, p. 108
[58] Ten pat, p. 110
[59] Ten pat, p. 112

2. LYČIŲ ASPEKTO ANALIZĖ

2.1 *Gender Mainstreaming* ir Lietuvos padėtis lyčių aspektu

1995 metais Pekine įvyko ketvirtoji pasaulinė moterų konferencija, kurioje buvo priimtas Pekino lygybės, plėtros ir taikos deklaracija bei veiksmų planas (toliau – Pekino veiksmų platforma).[60] Su šia platforma taip pat buvo patvirtina nauja lyčių lygybės sampratos ir metodologijos apibrėžtis, nuo to laiko vadinama lyčių dėmens integravimo strategija arba angl. *Gender mainstreaming*.[61] Lietuva, bei kitos valstybės, patvirtinusios Pekino veiksmų platformą, įsipareigojo integruoti platformos nutarimus į politinius procesus ir vykdyti jos apibrėžtas nuostatas. Pekino konferencijos ir pasirašiusių šalių pagrindinis uždavinys – numatyti tolesnius veiksmus siekiant daugiau galių moterims ir visateisio jų dalyvavimo visose visuomenės gyvenimo srityse.

Pekino veiksmų platforma išskyrė 12 „ypatingo dėmesio reikalaujančių sričių“ (angl. *Strategic objectives and actions)*, tarp kurių ir tokios, aktualios tiriamam klausimui: moterų švietimas ir profesinis mokymas, moterys ir ekonomika, moterys valdžioje ir sprendimų priėmime, instituciniai mechanizmai moterų pažangai, moterys ir žmogaus teisės.[62] Šiame darbe svarbiausias Pekino veiksmų platformos palikimas – naujos sampratos ir metodo lyčių lygybės integravimo strategijos – LLIS-GM (gender mainstreaming) patvirtinimas.

LLIS-GM traktuojama kaip lyčių lygybės įgyvendinimo visuose visuomenės lygmenyse strategija, grindžiama stebėjimo organizavimu, taikomu priimant politinius sprendimus ir siekiant užtikrinti vienodą moterų ir vyrų interesų paisymą bei subalansuotą moterų ir vyrų atstovavimą visuose lygmenyse, kuriuose turi būti priimami sprendimai.[63] Lyčių dėmens integravimo strategijos samprata Europos Sąjungos valstybėse narėse skiriasi. Tačiau anot Reingardienės J. – tai „radikalus iššūkis visai patriarchalinei sistemai.“ Šis naujas požiūris siekė pabrėžti ir vertinti moterų ir vyrų skirtumus, padedant moterims integruotis į „vyrišką institucinę ir simbolinę tvarką“ jos iš esmės nekeičiant.[64] Lyčių aspekto integravimo strategija – prieštarauja lyčių nelygybei, *šlovindama* jų skirtumus. Strategijos sukūrimas žymi perėjimą nuo vertikalaus – „išskirtinio“ dėmesio moterų

[60] *Pekino veiksmų platformos įgyvendinimo ES valstybėse narėse apžvalga: Moterys ir žiniasklaida. Lyčių lygybės priimant sprendimus žiniasklaidos organizacijose skatinimas. Tyrimo santrauka*, Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras, 2014, p. 4
[61] Reingardienė J., Europos lyčių lygybės strategija: kintančios lyčių politikos privalumai ir grėsmės, *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, Nr. 3, 2004, p. 14
[62] Beijing Declaration and Platform For Action. Beijing +5 Political Declaration and Outcome, prieiga per internetą <http://www.unwomen.org/~/media/headquarters/attachments/sections/csw/pfa_e_final_web.pdf>, (žiūrėta 2015 10 12)
[63] Žvinklienė, A. Lyčių atotrūkis ir patriarchato raiška Baltijos valstybėse. Lietuvos ypatumai, *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, Nr. 1 (24), 2009, p. 109
[64] Reingardienė J., Europos lyčių lygybės strategija: kintančios lyčių politikos privalumai ir grėsmės, *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, Nr. 3, 2004, p. 15

klausimams, prie horizontalaus – bendrų lyčių klausimų fokuso. ES egzistuoja keli lyčių kontrakto tipai, jų skirtumai yra sąlygoti „istorinės ideologinės individo ir šeimos/bendruomenės svarbos visuomenėje sampratos bei valstybės vaidmens socialinės gerovės procesuose.“[65] Ši strategija nesiekia pakeisti jau esamos lyčių lygybės politikos, o ją pratęsti.[66]

Lyčių lygybės integravimo strategija turėtų tapti įrankiu ir atspirties tašku integruojant lygių galimybių mąstymą į politinius procesus įvairiuose lygmenyse. *Gender mainstreaming* siūlo „lygiavertį skirtingumą“, pagal kurį abi pusės vienodai dalintųsi viešos sferos galimybėmis bei buitiniais įsipareigojimais. Kokią reikšmę tai turi šiandien?

Lietuvoje, kaip ir daugelyje naujųjų ES šalių moterų ir vyrų užimtumo rodikliai yra aukšti, aukštas išsimokslinimo lygis, gerėjantis (nors ir labai lėtai) atlyginimo atskirties rodiklis (2013 metais, palyginti su 2010 metais, darbo užmokesčio skirtumas šalyje sumažėjo 1,3 procento[67]). Tačiau pagrindinė problema iškyla užimtumo srityje: egzistuoja didelė profesinė ir vertikalioji lyčių segregacija. Valstybės tarnyboje egzistuoja tiek horizontalioji, tiek vertikalioji profesinė segregacija. Horizontalioji pasireiškia moterų susitelkimu švietimo, sveikatos sektoriuose, ir apskritai visoje valstybės tarnyboje. Vertikalioji profesinė segregacija siejama su „stiklinėmis lubomis“ ir valstybės tarnyboje turi išraišką 65 procentų vadovaujančias pareigas užimančiais vyrais.[68] Toks neformalus darbo pasidalijimas tarp lyčių, t.y. skirstymas į vyriškas ir moteriškas profesijas, yra užslėptos moterų diskrimancijos darbo rinkoje priežastis ir padarinys.[69] Stiprios horizonatiolios darbo rinkos segregacijos egzistavimas kai kuriose srityse turi neigiamos įtakos tų sričių plėtrai, mažina jų inovacinį potencialą, kas lemia žemesnį atlygį ir tik stiprina stereotipus apie lyčių vaidmenis visuomenėje.[70] Daugiausia moterų dirba viešajame sektoriuje, t.y. švietimo, sveikatos, socialinio darbo srityse. Tačiau, nepasaint didelio moterų skaičiaus šiuose sektosiuose – vadovaujančias pareigas daugiausiai užima vyrai. Tai atsispindi ir valstybės tarnyboje. Tačiau tokia situacija yra ne tik Lietuvoje. Tendencija, jog vyrai užima geresnes ir aukštesnes pareigas, nei toje pačioje srityje dirbančios moterys, pastebima visame pasaulyje. Mokslininkai teigia, kad didžiausia kliūtis, trukdanti moterims užimti vadovaujamas pareigas, yra išlikęs stereotipas, vadovavimą

[65] Reingardienė J., Europos lyčių lygybės strategija: kintančios lyčių politikos privalumai ir grėsmės, *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, Nr. 3, 2004, p. 18
[66] Gudliauskaitė, J., Lyčių aspekto integravimas socialiniame darbe, *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, Nr. 1, 2008, p. 26
[67] Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2015-2021 metų programa, prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/download/9091/vmvlg_programa%202015-2021%20m..pdf>, (žiūrėta 2015 10 20), p. 3
[68] Grybaitė, V., Lyčių lygybė darbo rinkoje: moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai, *Verslas: teorija ir praktika*, Nr. 3, 2006, p. 170
[69] Zdanevičius, A. Moters karjeros trajektorijos. Karjeros samprata ir sėkmingos karjeros strategijos, *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, Nr. 1, 2004, p. 74
[70] Dromantaitė-Stancikienė, A. Moterų padėtis Lietuvoje siekiant karjeros, *Socialinių mokslų studijos*, Nr. 4(8), 2010, p. 76

asocijuojantis su vyru.[71] Lyčių integravimo strategijos šalininkai teigia, kad moterų nenoras siekti karjeros, pradėti verslą ar dalyvauti politikoje, neturi jokio natūralaus pagrindo, o yra tik patriarchalinės kultūros rezultatas.[72]

Kita egzistuojanti problema – moterų skaičius sprendimo priėmimo institucijose. Nepaisant akcentavimo, kad moterų dalyvavimas priimant sprendimus yra būtina sąlyga lyčių lygybei įgyvendinti – visų pasaulio šalių valdymo struktūrose dominuoja vyrai.[73] Svarbu suvokti, kad lygus lyčių dalyvavimas sprendimų priėmime yra ne tik demokratijos reikalavimas, bet pagrindas siekiant valdžios, atspindinčios visuomenės sudėtį, jos įvairovę. Šiandien Lietuvoje moterys užima aukščiausius postus, ir tai byloja apie lyčių tvarkos demokratizaciją, skatinamą ilgametės lyčių politikos.[74] Tačiau pokyčiai pasiekia ne visus. Europos lyčių lygybės instituto tyrimo duomenimis, Lietuva yra įvertinta 8 iš 16 balų matuojant lyčių aspekto integravimą šalyje.[75] Tobulėti dar yra kur, o idėjų kaip tą padaryti, galima semtis iš pasisekusių integravimo strategijos pavyzdžių – Šiaurės šalių, pavyzdžiui – Švedijos. Švedai suprato, kad modelis, „kuriame vyrai dominuoja užimtumo srityje ir ribojamas lygateisiškas moterų dalyvavimas ekonomikoje“,[76] yra nesėkmingas. Tad jie sukūrė tokia gerovės valstybę, kuri panaikino moterų priklausomybę nuo vyrų. Šeimos politikos klausimas buvo suformuluotas valstybiniu lygiu, suformuotas dviejų šeimos maitintojų modelis.

Remiantis Reingardienės J. straipsnyje pateiktais Lietuvos lyčių politikos ekspertų vertinimais (2004 m.) - formaliai Lietuvos lyčių politika atrodė nepriekaištingai, tačiau ekspertų nuomone, jos įgyvendinimą apsunkino ideologiniai, kultūriniai, instituciniai bei politiniai veiksniai. Kaip dažniausios problemos, susijusios su netinkama lyčių dėmens integravimo strategijos samprata, įvardijamos politinės valios trūkumas, programų finansavimo nestabilumas, nuoseklios strategijos nebuvimas, atsakingų pareigūnų nekompetentingumas ir jų nejautra lyčių klausimams, ekonominių bei socialinių klausimų priotizavimas.[77] Kaip situacija pasikeitė praėjus 10 metų? 2014 metais buvo atliktas bendras išplėstinis lyginamasis Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 m. programos poveikio vertinimas, kuriuo nustatyti visuomenės nuomonės pokyčiai. Tyrimas atskleidė, kad visuomenė tampa palankesnė moterims vadovėms, bei moterims dalyvaujančioms

[71] Dromantaitė-Stancikienė, A. Moterų padėtis Lietuvoje siekiant karjeros, *Socialinių mokslų studijos*, Nr. 4(8), 2010, p. 70
[72] Reingardienė J., Europos lyčių lygybės strategija: kintančios lyčių politikos privalumai ir grėsmės, *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, Nr. 3, 2004, p. 18
[73] Dromantaitė-Stancikienė, A. Moterų padėtis Lietuvoje siekiant karjeros, *Socialinių mokslų studijos*, Nr. 4(8), 2010, p. 73
[74] Žvinklienė, A. Lyčių atotrūkis ir patriarchato raiška Baltijos valstybėse. Lietuvos ypatumai, *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, Nr. 1 (24), 2009, p. 107
[75] Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2015-2021 metų programa, prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/download/9091/vmvlg_programa%202015-2021%20m..pdf>, (žiūrėta 2015 10 20), p. 9
[76] Rakauskienė O. G., et al., *Lyčių ekonomika. Monografija*, Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2014, p. 560
[77] Reingardienė J., Europos lyčių lygybės strategija: kintančios lyčių politikos privalumai ir grėsmės, *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, Nr. 3, 2004, p. 26

politinių ir ekonominių sprendimų priėmime. Palankiai įvertintas moterų dalyvavimas darbo rinkoje ir verslumas. Mažiau palankiai – atlyginimų skirtumų mažinimas.[78]

Taigi šiandien kalbame ne „moterų klausimais“, o apie abiejų lyčių integravimą į visuomenę, įvertinus jų skirtingumą, apie galimybes ir kliūtis užtikrinant abiejų pusių vienodą dalinimąsi viešos sferos galimybėmis ir buitiniais įsipareigojimais. Lietuvos valstybės tarnybos tobulintinos sritys – horizontalioji ir vertikalioji darbo segregacija, moterys sprendimų priėmimo procesuose. Atlikti visuomenės nuomonės pokyčių tyrimai rodo, kad pokyčiai vyksta, tačiau nepakankamai. Lyčių politikos sėkmingam įgyvendinimui reikia atsižvelgti ir į ideologinius bei kultūrinius veiksnius. Tai ir bus daroma šiame magistriniame darbe.

2.2 Svarbiausi Lietuvos Respublikos teisės aktai ir strateginiai dokumentai moterų ir vyrų lygybės klausimais

Lyčių lygybė yra vienas pamatinių šiandienos demokratijos principų. Moterų ir vyrų lygybė yra esminė Europos Sąjungos vertybė. Tačiau lyčių lygybės politika Lietuvoje pradėta įgyvendinti dar prieš stojant į Europos Sąjungą. 1996 metais, po Pekino veiksmų platformos ratifikavimo, buvo patvirtinta pirmoji Moterų pažangos programa. Vis dėlto didžiausius lyčių lygybės pamatus Lietuvoje padėjo 1998 metais priimtas ir, 1999 metais įsigaliojęs Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas.[79] Jis skirtas „užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės ir sudarytos vienodos galimybės moterims ir vyrams, bei uždrausti tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją, priekabiavimą dėl lyties ir seksualinį priekabiavimą, nurodymą tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti dėl asmens lyties.“[80] Kiekviena valstybės ir savivaldybių institucija bei įstaiga, laikydamasi šio įstatymo, privalo „užtikrinti, kad visuose jų rengiamuose ir priimamuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios moterų ir vyrų teisės, rengti ir įgyvendinti programas bei priemones, skirtas moterų ir vyrų lygioms galimybėms.“[81] Kartu su šiuo įstatymu 1999 metais buvo įsteigta Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Na, o 2005 metais įsigaliojo Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymas.[82] Šie įstatymai, panašūs savo reikšme, nurodo, kad valdžios ir valdymo institucijos pagal kompetenciją privalo

[78] Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje 2014. Moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis lyginamasis poveikio vertinimas. Poveikio vertinimo ataskaita, prieiga per internetą <http://lpf.lt/files/Projektai/64_Poveikio_vertinimo_ataskaita.pdf>, (žiūrėta 2015 11 16)
[79] Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, *Valstybės žinios,* 1998, Nr. 112-300.
[80] Moterų ir vyrų lygybė (interaktyvus), prieiga per internetą <http://www.socmin.lt/lt/moteru-ir-vyru-lygybe.html>, (žiūrėta 2015-09-21)
[81] Rakauskienė O. G., et al., *Lyčių ekonomika. Monografija*, Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2014, p. 96
[82] Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, *Valstybės žinios,* 2003, Nr. 114-5115.

užtikrinti, kad visuose jų rengiamuose ir priimamuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios moterų ir vyrų teisės ir lygios teisės bei galimybės, nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos. Valdžios ir valdymo institucijos taip pat privalo rengti ir įgyvendinti programas, skirtas lygioms galimybėms užtikrinti mūsų šalyje, 2014 metų spalio 1 dieną įsigaliojo Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 3 straipsnio pataisa, įpareigojanti valstybės ir savivaldybių institucijas rengti ir įgyvendinti priemones lyčių lygybei užtikrinti. Lietuvoje lyčių lygybe deklaruojama lyčių lygios teisės, atsakomybė, galimybės visose gyvenimo srityse ir vienoda elgsena su abiem lytimis. Siekiama lygaus įtakos pasidalijimo ekonomikoje, visuomeniniame gyvenime ir sprendimų priėmimo procesuose.[83] 2008 m. atlikta „Galimų diskriminacijos apraiškų, naujai numatytų Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatyme, įvertinimas ir lyginamoji analizė“ rodo, kad Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas teišiskai užtikrina antidiskriminacinę politiką. Tačiau nepasaint gerai sutvarkytos teisinės bazės, lygių galimybių principų įgyvendinimas praktikoje trūkumų dar turi, o kartais šis principas apskritai yra pažeidžiamas.[84] To pasiekti turėtų padėti moterų ir vyrų lygių galimybių programa.

Nuo 2003 metų Lietuvoje pradėta įgyvendinti pirmoji 2003-2004 m. valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių programa. Šios programos pagrindu sudarytos ir vėlesnės – 2005-2009 m., 2010-2014 m., bei naujausia 2015-2021 metų programa. Galima teigti, kad vyriausybinio lygmens dėmesys moterų ir vyrų lygioms teisėms sustiprėjo Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare. Monografijos „Lyčių ekonomika“ autorės teigia, kad trečioji programa 2010-2014m. sukurta vadovaujantis pagrindiniais lyčių aspekto integravimo strategijos (angl. *Gender mainstreaming*) principais, ir tuo ji yra kompleksiškesnė nei pirmos dvi, atidesnė žvelgiant į „svarbiausius visuomenės ekonominio ir socialinio gyvenimo sektorius per lyčių lygybės prizmę“.[85] Šių programų tikslų ir efektyvumo analizė bus pristatyti magistrinio darbo tyrimo dalyje.

Šiandien yra įgyvendinama valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2015 – 2021 metams programa.[86] Įgydendinant programą dalyvauti kviečiamos savivaldybės, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, Žurnalistų ir leidėjų etikos komisija, Žurnalistų etikos inspektoriaus tarnyba, Nacionalinė teismų administracija, nevyriausybinės organizacijos, socialiniai partneriai (profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos), universitetų lyčių studijų centrai. Deklaruojama programos

[83] Reingardienė J., Europos lyčių lygybės strategija: kintančios lyčių politikos privalumai ir grėsmės, *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, Nr. 3, 2004, p. 20
[84] Okunevičiūtė Neverauskienė, L., Diskriminacijos apraiškos: aktuali būklė bei tendencijos antidiskriminacijos srityje Lietuvoje, *Filosofija. Sociologija*, Nr. 2, 2011, p. 126
[85] Rakauskienė O. G., et al., *Lyčių ekonomika. Monografija*, Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2014, p. 106
[86] Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2015-2021 metų programa, prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/download/9091/vmvlg_programa%202015-2021%20m..pdf>, (žiūrėta 2015 10 20)

paskirtis – „nuosekliai, kompleksiškai ir sistemingai spręsti moterų ir vyrų lygybės problemas visose srityse ir užtikrinti Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatų įgyvendinimą, atsižvelgiant į Europos Sąjungos bei tarptautinius įsipareigojimus moterų ir vyrų lygybės srityje.“[87] Rengiant programą remtasi Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 3 straipsniu, kuris „nustato visų valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų pareigą užtikrinti, kad visuose jų rengiamuose ir priimamuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios moterų ir vyrų teisės, rengti ir įgyvendinti programas ir priemones, skirtas moterų ir vyrų lygioms galimybėms užtikrinti, teikiant administracines ir viešąsias paslaugas nepažeisti moterų ir vyrų lygių teisių, remti viešųjų įstaigų, asociacijų, labdaros fondų ir kitų nevyriausybinių organizacijų programas, kurios padeda užtikrinti moterų ir vyrų lygias galimybes.“[88] Moterų ir vyrų lygybė įtvirtinama horizontaliąja visų politikos sričių veikla. Šios programos strateginis tikslas – „nuosekliai, kompleksiškai ir sistemingai visose srityse skatinti moterų ir vyrų lygybę, šalinti moterų ir vyrų padėties skirtumus.“[89] Tačiau pirmasis programos tikslas, kuris aktualus ir šiame darbe – skatinti vienodas moterų ir vyrų galimybes užimtumo ir darbo srityje. Šiam tikslui pasiekti skiriami tokie uždaviniai:

1. mažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus;
2. mažinti sektorinę ir profesinę darbo rinkos segregaciją pagal lytį;
3. didinti moterų, ypač kaimo, galimybes imtis verslo ir jį plėtoti.

Šis magistro darbas galėtų prisidėti prie antrojo uždavinio įvykdymo – sektorinės ir profesinės darbo rinkos segrecacijos pagal lytį sumažinimo – atrandant galimas šio reiškinio priežastis. Europos Sąjungos Tarybos išvadose pripažįstama, kad vienas iš faktorių lemiančių moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus yra horizontalioji (profesinė ir sektorinė) bei vertikalioji darbo rinkos segregacija pagal lytį. Buvo siūlytos konkrečios priemonės, kurias verta išanalizuoti ir šiame darbe: skatinti darbų ir pareigybės klasifikacijos ir vertinimo neutralumą; naikinti vertikaliąją ir horizontaliąją darbo rinkos segregaciją, taikant pozityviąsias priemones, keičiant lyčių stereotipus ir kita; skatinti lyčių lygybės planavimą darbovietėse, taip pat įtraukti lyčių lygybės nuostatas į įmonių socialinę atsakomybę. Nors įstatymas draudžia diskriminaciją dėl asmens lyties, tačiau profesinė ir sektorinė darbo rinkos segregacija išlieka. Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis – daugiausia moterų dirba slaugos, švietimo, socialinio darbo sektoriuose, o statybos, transporto,

[87] Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2015-2021 metų programa, prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/download/9091/vmvlg_programa%202015-2021%20m..pdf>, (žiūrėta 2015 10 20)
[88] Ten pat, p. 1
[89] Ten pat, p. 2

saugojimo ir informacinių ryšių sektoriuose – vyrai.[90]. Lyčių segregacija atsiranda jau švietimo etape – vyrai labiau renkasi technines specialybes, moterys – socialines ir humanitarines. Vyriškomis laikomų profesijų užmokestis įprastai yra didesnis, todėl tai įtakoja ir atlyginimų skirtumus. Egzistuoja moterų dominavimas valstybiniame sektoriuje egiztuoja, o privatus laikomas vyriška sritimi. Yra teigiančių, kad nepaisant to, kad valstybinis sektorius tapo feminizuota sritis, moterys jame labiausiai ir diskriminuojamos.[91]

Įstatymas draudžia darbo skelbimuose nurodyti, kurios lyties darbuotojo darbdavys pageidauja (išskyrus atvejus, kai atliekamas tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo).[92] Programos skatinamas būdas, kaip su šia segregacija kovoti – žiniasklaidos pajungimas. Komitetas, išreiškęs susirūpinimą esančia segregacija Lietuvoje, rekomendavo imtis konkrečių priemonių siekiant panaikinti vertikaliąją ir horizontaliąją darbo rinkos segregaciją pagal lytį, suteikti galimybę moterims, ypač jaunoms merginoms, „pasirinkti bet kokio pobūdžio darbą ar profesiją ir sukurti pagalbos programas, skirtas merginoms ir moterims konsultuoti netradicinio išsilavinimo ar profesijos pasirinkimo ir karjeros galimybių klausimais tokiose srityse kaip mokslas, technologijos ir panašiose.“[93] Profesijos pasirinkimai yra sąlygoti visuomenės požiūrio į moterų ir vyrų vaidmenis. Tuo tarpu visuomenės įsivaizdavimą, kaip turi elgtis ir mąstyti moterys bei vyrai, koks turi būti darbo pasidalijimas lemia susiformavę socialiniai lyčių vaidmenys.[94]

Antrasis programos tikslas – subalansuotas moterų ir vyrų dalyvavimas priimant sprendimus ir einant aukščiausias pareigas. Uždavinys tikslui pasiekti – skatinama moterų motyvacija ir gebėjimai dalyvauti priimant sprendimus, kuriama moterų karjerai palanki aplinka.[95] Tai grindžiama demokratijos principais – priimant sprendimus turi dalyvauti tiek moterys, tiek vyrai. Abiejų lyčių interesai turi būti atsovaujami. Tai svarbus moterų ir vyrų lygybės įgyvendinimo rodiklis. Programoje pripažįstama, kad „vis dar nepakankamai moterų dalyvauja priimant ekonominius ir politinius sprendimus, eina aukščiausias pareigas valstybės tarnyboje, versle, ypač

[90] Lietuvos statistikos departamentas, Moterys ir vyrai Lietuvoje 2014, prieiga per internetą < http://osp.stat.gov.lt/documents/10180/2246109/Moterys_ir_vyrai_Lietuvoje_2014.pdf>, (žiūrėta 2015 10 26), p. 43
[91] Dromantaitė-Stancikienė, A. Moterų padėtis Lietuvoje siekiant karjeros, *Socialinių mokslų studijos*, Nr. 4(8), 2010, p. 76
[92] Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2015-2021 metų programa, prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/download/9091/vmvlg_programa%202015-2021%20m..pdf>, (žiūrėta 2015 10 20), p. 4
[93] Ten pat, p. 5
[94] Šidlauskienė, V., „Stiklo lubų“ fenomenas moterų profesinės karjeros raidoje, *Lyčių studijos ir tyrimai,* 2005, Nr. 1, p. 18
[95] Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2015-2021 metų programa, prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/download/9091/vmvlg_programa%202015-2021%20m..pdf>, (žiūrėta 2015 10 20), p. 7

bendrovių, prekiaujančių akcijomis akcijų biržose, valdybose, mokslo, diplomatijos, žiniasklaidos srityse.“[96]

Trečias programos tikslas – didinti moterų ir vyrų lygybės institucinių mechanizmų efektyvumą, integruojant lyčių aspektą į įstaigų darbotvarkę. Šis klausimas buvo pirmasis Lietuvos prioritetas moterų ir vyrų lygybės srityje pirmininkavimo ES Tarybai metu. Remiantis programos 49 punktu Lietuvoje institucinis mechanizmas apima keletą tarpusavyje susijusių lygmenų: parlamentinį, vyriausybinį, akademinį, socialinių partnerių ir visuomeninį. Instituciniame mechanizme stokojama savivaldos lygmens.[97]

Ketvirtasis Programos tikslas – skatinti lyčių aspekto integravimą. Šiam darbui aktualus uždavinys švietimo ir mokslo srityje – t.y. skatinti merginas ir vaikinus rinktis „netradicines“ studijų kryptis, profesijas; skatinti nediskriminacinį požiūrį į moteris ir vyrus mokymo medžiagoje. Komitetas palankiai įvertino aukštą moterų išsilavinimą (bakalauro studijas baigė 62,7 procentų merginų), tačiau rekomendavo pašalinti „esamus lyčių stereotipus ir sistemines kliūtis merginoms rinktis netradicines mokslo sritis ar profesijas visose išsilavinimo pakopose, peržiūrėti visus vadovėlius ir pašalinti iš jų lyčių stereotipus.“[98]

Programai įgyvendinti bus rengiami dveji veiksmų planai - 2015–2017 metams ir 2018–2021 metams. Jau turime veiksmų planą 2015-2017 metams. Antrąjam pirmojo tikslo uždaviniui įgyvendinti (Mažinti sektorinę ir profesinę darbo rinkos segregaciją pagal lytį) suplanuotos tokios priemonės:

1. Vykdyti jaunimo (merginų ir vaikinų) profesinį orientavimą paklausių darbo rinkoje profesijų ir karjeros galimybių klausimais, siekiant mažinti profesinės ir darbo rinkos segregaciją pagal lytį;
2. Organizuoti mokymus įdarbinimo tarpininkavimo paslaugas teikiančioms įmonėms ir institucijoms praktinio moterų ir vyrų lygybės užtikrinimo klausimais;
3. Trišalių komisijų prie Lietuvos darbo biržos ir prie teritorinių darbo biržų posėdžiuose svarstomus bedarbių integravimo į darbo rinką klausimus susieti su moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimu;
4. Į seminarus darbo teisinių santykių srityje įtraukti Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatų taikymą, ypač dėl vienodo darbo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbą;

[96] Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2015-2021 metų programa, prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/download/9091/vmvlg_programa%202015-2021%20m..pdf>, (žiūrėta 2015 10 20), p. 7
[97] Ten pat, p. 9
[98] Ten pat, p. 13

5. Organizuoti moterų ir vyrų lygybės bei nediskriminavimo horizontaliojo principo laikymąsi, įgyvendinant 2014–2020 m. Europos Sąjungos fondų investicijų veiksmų programos priemonių stebėseną.[99]

Šis planas skiriasi nuo anksčiau buvusių, nes jame yra pateikiama ne tik asignavimų suma, bet ir vertinimo kriterijų ir jų reikšmių sąrašas prie kiekvienos priemonės. Pvz. jeigu priemonė tikslui pasiekti yra renginio organizavimas, ar surengti mokymai, yra viešai pateikiamas nustatytas kriterijus, kiek dalyvių turi tame renginyje ar mokymuose sudalyvauti, kad priemonė būtų laikoma įgyvendinta sėkmingai.[100]

Skirtumai nuo 2010-2014 metų programos: 2015-2021 metų programoje nebeliko tokių uždavinių kaip: gerinti moterų ir vyrų, grįžtančių į darbo rinką po vaiko priežiūros atostogų, taip pat vyresnio amžiaus moterų reintegracijos į darbo rinką ir išlikimo darbo rinkoje galimybes; gerinti sąlygas moterims ir vyrams derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus: skatinti šeimai palankių darboviečių plėtrą, moterų ir vyrų dialogą, pagarba ir supratimu grįstus tarpusavio santykius; integruoti moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimo darbo rinkoje klausimus į socialinę partnerystę ir socialinį dialogą; nustatyti veiksnius, kurie lemia skirtingą moterų ir vyrų padėtį krašto apsaugos sistemoje, siekti mažinti moterų ir vyrų padėties tarnyboje skirtumus.[101] Užtai 2010-2014 metų programoje vienetu buvęs uždavinys „siekti mažinti moterų ir vyrų atlyginimų skirtumą, skatinti vienodą požiūrį į moteris ir vyrus darbo rinkoje, vienodą pripažinimą ir vertinimą, mažinti darbo rinkos sektorinę ir profesinę atskirtį pagal lytį“ naujoje programoje padalintas į du uždavinius, taip pripažįstant kad profesinė segregacija yra svarbi problema visuomenėje, ir reikalauja atskiro dėmesio. Nors jau 2010 metais sudarytoje programoje teigiama, kad komitetas „išreiškė susirūpinimą vertikaliuoju ir horizontaliuoju pasiskirstymu pagal lytį darbo rinkoje ir pasiūlė laikyti *de facto* moterų ir vyrų lygybę darbo rinkoje prioritetine sritimi, imtis priemonių atskirčiai darbo rinkoje mažinti, apsvarstyti galimybę parengti Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pakeitimo įstatymą: nustatyti privalomus moterų ir vyrų lygybės planus tiek viešojo, tiek privataus sektoriaus darbovietėse“[102], tai visdar aktualu ir 2015 metais, problema nėra išspręsta. 2010-2014 metų programa buvo rengiama po ekonominio sunkmečio, tad juntamas ir jos fokusas į kitas sritis. Tai įtakojo ir padidėjęs nėščių moterų, moterų, auginančių vaikus, skundų lygių galimybių kontrolieriui dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos darbe skaičius. 2009

[99] Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2015-2021 metų programos įgyvendinimo veiksmų planas 2015-2017 metams, prieiga per internetą <https://www.e-tar.lt/rs/lasupplement/8d1477a0e1b011e4a4809231b4b55019/12297490e1e311e4a4809231b4b55019/format/ISO_PDF/>, (žiūrėta 2015 11 02), p. 4
[100] Ten pat, p. 13
[101] Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 metų programa, prieiga per internetą < http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=372298&p_query=&p_tr2=>, (žiūrėta 2015 10 30).
[102] Ten pat.

metais atliko tyrimo duomenimis net 52 procentai apklaustų vyrų ir tik 16 procentų moterų manė, kad teiginys, jog trūkstant darbo vietų darbu pirmiausia turi būti aprūpinami vyrai, yra teisingas.[103]

2015-2021 metų programa, priešingai, nei 2010-2014 metų – nekalba apie šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimą. Pastaroji teigia – „Šeima ir darbas – dvi pagrindinės visuomenės gyvenimo vertybės, tačiau dažnas mūsų šalies gyventojas susiduria su profesinio gyvenimo ir šeimos pareigų derinimo problema. Vyrai ir moterys vienodai dalyvauja darbo rinkoje, kurioje vyrauja ilgų darbo valandų, intensyvaus darbo tempo ir griežtų darbo kokybės reikalavimų, naujų technologijų diegimo kultūra. Moterims ir vyrams, turintiems šeimos įsipareigojimų, auginantiems vaikus, globojantiems senyvo amžiaus ar neįgalius artimuosius, dažnai iškyla darbo ir šeimos pareigų suderinimo problemų.“[104] Įdomu, kodėl to buvo atsisakyta – ar ši problema jau išspręsta ar nebėra aktuali?

Apibendrinant, galima teigti, kad Lietuvoje egzistuojantys įstatymai užtikrina lyčių lygybę. Tačiau neužtenka pakeisti vien įstatyminės bazės - lyčių sutarties teorija patvirtina, kad profesinius moterų sprendimus įtakoja ne tik teisinės normos, politikos priemonės, bet ir lyčių kultūra. Todėl, imamasi papildomų priemonių, kaip pvz. valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių programos. Programų tikslai - mažinti atlyginimų skirtumas, sektorinę ir profesinę rinkos segregaciją, didinti kaimo moterų verslumą. Šiame magistro darbe aktuali profesinės darbo rinkos segregacija pagal lytį, nes būtent valstybės tarnyba yra moterų dominuojama sritis. Kita programos siekiamybė - subalansuotas lyčių skaičius sprendimų priėmime. Tai valstybės tarnyboje taip pat yra opi problema. Taip pat programoje kalbama apie lyčių aspekto integravimą ir institucinius mechanizmus, o valstybės tarnyba yra to dalis.

2.3 Lyčių lygybės indekso vertinimas Lietuvoje

Lyčių lygybė yra pamatinė Europos Sąjungos vertybė. Jai skiriama daug dėmesio tiek Sąjungos mąstu (pvz. augimo strategijoje „Europa 2020“), tiek kiekvienoje valstybėje atskirai. Tačiau tam, kad įvertinti moterų ir vyrų padėties skirtumus pačioje Europos Sąjungoje, tiek atskirai tarp valstybių narių, reikia vieno rodiklio. Pirmiausia į tokio indekso poreikį dėmesį atkreipė Europos Komisija 2006-2010 metų gairėse, vėliau indeksas buvo paminėtas 2010-2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategijos veiksmų plane.[105] 2013 metais dienos šviesą išvydo pirmasis lyčių

[103] Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 metų programa, prieiga per internetą < http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=372298&p_query=&p_tr2=>, (žiūrėta 2015 10 30).
[104] Ten pat.
[105] Lyčių lygybės indeksas. Santrauka, prieiga per internetą <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0213275LTC.pdf >, (žiūrėta 2015 10 22), p. 2

lygybės indeksas (pagal 2010 metų duomenis). 2015 metais pasirodė naujas indeksas, pateikiantis duomenis už 2012 metus. Toliau jie ir bus pristatomi.

Pirmiausia, reikėtų apsibrėžti kas tai per indeksas ir ką jis matuoja. Taigi – lyčių lygybės indeksas – tai „moterų ir vyrų nelygybės vertinimo metodas, atsižvelgiantis į įvairias lyčių lygybės perspektyvas ir apibrėžtis“.[106] Šis indeksas pateikia išsamią informaciją apie moterų ir vyrų padėties skirtumus Europos Sąjungoje ir atskirai tarp valstybių narių. Jis turėtų būti kelrodžiu formuojant politiką ir skiriant politinius prioritetus, leistų įvertinti kiek valstybei trūksta, kad būtų užtikrinta lyčių lygybė, padėtų įvertinti per tam tikrą laiką padarytą pažangą bei palyginti su kitomis valstybėmis narėmis. 2015 metų bendras Europos Sąjungos lyčių lygybės indeksas yra 52,9[107] (1 reiškia, kad lyčių lygybės nėra, o 100 reiškia visišką lyčių lygybę), todėl Europos lyčių lygybės instituto (EIGE) direktorė Virginija Langbakk pagrįstai teigia, kad kuriant lyčių lygybę nueita tik pusė kelio.[108]

Lyčių lygybės indeksas yra sudarytas iš aštuonių sričių, iš kurių šešios yra pagrindinės. Šios sritys su posričiais yra:

1. Darbas (Užimtumas; Segregacija; Darbo sąlygų kokybė);
2. Pinigai (Finansiniai ištekliai; Ekonominė padėtis);
3. Galia (Politinė; Socialinė; Ekonominė);
4. Žinios (Išsilavinimas; Segregacija; Mokymasis visą gyvenimą);
5. Laikas (Ekonominė veiklą; Priežiūra; Socialinė veikla);
6. Sveikata (Būklė; Elgsena; Galimybė naudotis paslaugomis).

Likusios dvi yra papildomos sritys, jos nėra įtrauktos į pagrindinį indeksą.:

7. Daugialypės nelygybės;
8. Smurtas.

Lyčių lygybės indeksas atsipindi probleminę Lietuvos padėtį šioje srityje – pagal 2013 metais paskelbtą indeksą Lietuva užėmė 18-ą vietą iš 27 Europos Sąjungos šalių, o pagal 2015 metų skelbtą indeksą – jau tik 22-ą vietą iš 28.[109] Lietuvos 2015 metų lyčių lygybės indeksas – 40,2. Įdomu tai, kad Europos Sąjungos lyčių lygybės indeksui kylant, Lietuvos – mažėja: 2005 m. – 43,6; 2010 m. – 42,2; 2012 m. – 40,2. Lyčių lygybės indekso rodiklių analizė – tai dar vienas būdas

[106] Lyčių lygybės indeksas. Santrauka, prieiga per internetą <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0213275LTC.pdf >, (žiūrėta 2015 10 22), p. 3
[107] Gender Equality Index 2015 − Measuring gender equality in the European Union 2005-2012 (Country profiles), prieiga per internetą <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/Lithuania-Gender-Equality-Index-2015.pdf>, (žiūrėta 2015 11 15), p. 64
[108] Lyčių lygybės indeksas. Santrauka, prieiga per internetą <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0213275LTC.pdf >, (žiūrėta 2015 10 22)
[109] Gender Equality index, prieiga per internetą <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index>, (žiūrėta 2015 11 15)

įvertinti Lietuvos valstybės tarnyboje egzistuojančius skirtumus, ir bandyti atrasti to priežastis. Lyčių lygybės indeksas patvirtina, kad Europos Sąjungos darbo rinkai yra būdinga didelė sektorinė segregacija. Sąjungoje, kaip ir Lietuvoje moterys sudaro daugumą stereotipiškai „moteriškomis“ laikomose srityse, tokiose kaip sveikata, švietimas ir socialinis darbas. 2010 m. Europos Sąjungoje šiuose sektoriuose dirbo vidutiniškai 29 proc. moterų ir tik 8 proc. vyrų.[110] Bendras ES darbo srities indeksas – 61,9. Lietuvos – 55,6, posričiai: užimtumas 79,8, segregacija ir darbo sąlygų kokybė 38,7. Lyčių segregacija darbo rinkoje yra įtakota segregacijos švietimo sistemoje. Ir tai tiesiogiai ir netiesiogiai lemia ir kitas lyčių nelygybės problemas – skirtumai darbo užmokesčio srityje („moteriškomis“ laikomos specialybės įprastai mažiau apmokamos), nevienodos karjeros galimybės, darbo sąlygos, ekonominė priklausomybė.

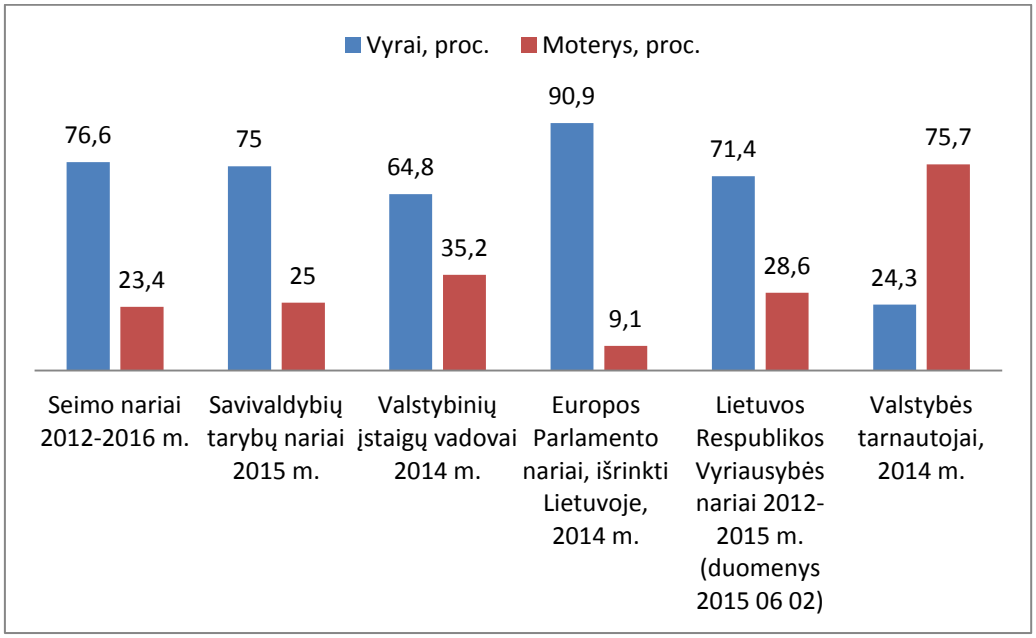
Lyčių lygybės indeksas rodo, kad 2010 metais visoje Europos Sąjungoje vyrai gavo daugiau pajamų nei moterys. Vidutinis moterų darbo užmokestis buvo 20 procentų mažesnis nei vyrų.[111] Tačiau svarbu kalbėti ne tik apie darbo užmokestį, bet ir apie socialinės apsaugos ir pensijos sistemas, nes čia moterų pajamos taip pat mažesnės nei vyrų. Taigi esant darbo rinkos segregacijai, ir vyrams užimant aukštesnes, geriau apmokamas pozicijas, atsiranda ir finansinių išteklių skirtumai, tą seka mažesnės pensijos ir t.t. Bendras Europos Sąjungos pinigų srities indeksas – 67,8. Lietuvos – 45,6, posričiai: finansiniai ištekliai 27,4, ekonominė padėtis 76,0. Darbo užmokesčio skirtumas irgi susijęs su tarpšakine diferenciacija. Pastebimas paradoksas, kad šakoje didėjant vidutiniam darbo užmokesčiui – mažėja moterų dirbančių šioje srityje skaičius (ir atvirkščiai).[112] Verta paminėti ir tai, kad įprastai daugiau finansavimo sulaukia tie valstybės sektoriai, kuriuose dominuoja vyrai.[113]

Moterų ir vyrų išsilavinimo skirtumai nyksta, išsilavinusių moterų skaičius aplenkė išsilavinusių vyrų skaičių. Tačiau, segregacija išlieka įsitvirtinusi visose valstybėse narėse: „moterų yra daugiau tokiuose „moteriškais“ laikomuose sektoriuose kaip švietimas, sveikata ir gerovė, humanitariniai mokslai ir menai.“[114] Šią segregacijos problemą reikia spręsti dar švietimo etape, nes būtent ji vėliau lemia nelygybę darbo rinkoje bei finansinėje srityje. Žinių rodiklis Europos Sąjungoje – 49,1. Lietuvoje - 47,6, posričiai: išsilavinimas ir segregacija – 56,9, mokymasis visą gyvenimą – 39,9.

[110] Lyčių lygybės indeksas. Santrauka, prieiga per internetą <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0213275LTC.pdf >, (žiūrėta 2015 10 22), p. 13
[111] Ten pat, p. 16
[112] Rakauskienė O. G., et al., *Lyčių ekonomika. Monografija*, Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2014, p. 117
[113] Ten pat, p. 180
[114] Lyčių lygybės indeksas. Santrauka, prieiga per internetą <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0213275LTC.pdf >, (žiūrėta 2015 10 22), p.18

Lyčių lygybės indeksas nagrinėdamas laiko sritį siekia išsiaiškinti, kiek laiko vyrai ir moterys skiria vaikų ir namų ūkio priežiūrai bei socialinei (pramoginei) veiklai. Rodikliai rodo, kad moterų ir vyrų skiriamas laikas labai skiriasi. Būtent laiko srityje nustatyta didžiausia lyčių nelygybė Europos Sąjungoje 2012 metais: moterys skiria neproporcingai daug laiko vaikų ir namų ūkio priežiūrai.[115] Tai vienas žemiausių rodiklių ir Lietuvoje. Išskyrus darbuotojus, kurie kasdien valandą ar daugiau skiria vaikų priežiūrai – Lietuvos rodiklis: moterys 40,6, vyrai 20,3. Darbuotojai, kurie kasdien valandą ar daugiau užsiema namų ruoša – Lietuvos rodiklis: moterys 83,3, vyrai 21,0. Siekiant lyčių lygybės svarbu užtikrinti, kad abi lytis galėtų suderinti darbo ir asmeninio gyvenimo įsipareigojimus. Bendras Europos Sąjungos indeksas – 37,6. Lietuvos – 22,8, posričiai: priežiūra – 36,2, socialinė veikla 14,4.

Galia, arba kitaip, sprendimų priėmimas – yra sritis, kurioje nustatyta viena didžiausių lyčių nelygybių, taip pat ir Lietuvoje. Nors moterys sudaro beveik pusę dirbančiųjų, ir jų yra daugiau baigusių aukštąjį mokslą, sprendimo priėmimo procese aukščiausius postus vis dar užima vyrai.[116] Šie nelygybės skaičiai itin išraiškingi: ministrų dalis yra 15 prie 85, parlamento narių dalis – 19 prie 81. Moterų dalyvavimas ekonominiuose ir politiniuose sprendimų priėmimuose neatitinka Lieuvos demografinių procesų (1 pav.). Taipogi, tarp stambiausių biržose kotiruojamų bendrovių valdybų narių pasiskirstymas 18 prie 82, na, o centriniame banke – 0 prie 100. Bendras Europos Sąjungos indeksas – 39,7. Lietuvoje – 22,8, posričiai: politinė galia 32,6, ekonominė 16,0.



Sudaryta darbo autorės, remiantis Statistikos Departamento duomenimis.

1 pav. Moterų ir vyrų pasiskirstymas sprendimų priėmimo organuose, 2014 m.

[115] Lyčių lygybės indeksas. Santrauka, prieiga per internetą <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0213275LTC.pdf >, (žiūrėta 2015 10 22), p. 20
[116] Ten pat, p. 22

Taigi, remiantis Lyčių lygybės indeksu, galima nustatyti Lietuvos vietą Europoje, palyginti besikeičiančią situaciją, taip įvertinant esamos lyčių lygybės politikos veiksmingumą. Lyčių lygybės indeksas atskleidžia 2012 metais buvusią Lietuvos situaciją lyčių lygybės aspektu. Šie rodikliai, lyginant su kitomis šalimis, gali tapti atspirties tašku planuojant tolesnę lyčių lygybės politiką. Lyčių lygybės indeksas patvirtina sektorinės segregacijos egzistavimą, kuris būdingas visai Europai. Darbo įvade keltas hipotezes patvirtina ir lyčių lygybės indekso rodikliai: dar su švietimu prasidėjusi sektorinė segregacija lemia moterų įsitvirtinimą „moteriškais“ laikomuose sektoriuose, kuriuose darbas yra prasčiau apmokamas. Dėl žymiai didesnio moterų skiriamo laiko ir atsakomybės už vaikų ir namų ūkio priežiūrą – tiesiogiai įtakojami galios ir sprendimų priėmimo rodikliai. Nors anot kitų rodiklių, moterys sudaro pusę darbo jėgos ir daugiau negu pusė baigusiųjų aukštąjį mokslą taip pat yra moterys, vistik sprendimų priėmimo procese vyrauja vyrai. Taip yra ir valstybės tarnyboje, kurioje dominuoja moterys. Tai problema, nes moterų, kaip intelektinės darbo jėgos panaudojimas, žmogiškųjų išteklių potencialas lieka neišnaudotas.[117] Tai šiame darbe siejama su lyčių stereotipizavimu ir visuomenės patriarchalinėmis nuostatomis. Darbo užmokesčio skirtumai taip pat dar nėra išspręsta problema. Tačiau šis klausimas nėra aktualus tiriant valstybės tarnybą, dėl specialios darbo užmokesčio sistemos.

[117] Žvinklienė, A. Lyčių atotrūkis ir patriarchato raiška Baltijos valstybėse. Lietuvos ypatumai, *Sociologija. Mintis ir veiksmas,* Nr. 1 (24), 2009, p. 109

3. MOTERŲ INDĖLIO LIETUVOS VALSTYBĖS GYVENIME IR VALDYME ISTORINĖ ANALIZĖ

3.1 Istorinė moters padėties ir įvaizdžio raida Lietuvoje

Darbe naudojamos lyčių kategorijos remiasi moksliniame diskurse įsitvirtinusia nuostata, kad „kas yra vyras ir moteris, koks elgesys jiems dera, o koks ne, kokie turi būti jų tarpusavio santykiai, kyla ne iš apriorinių biologinių savybių, kaip kad manyta anksčiau, o yra sociokultūrinė konstrukcija.“[118] Vadovaujantis lyčių sutarties teorija, tikrinant jos pritaikymą Lietuvos atveju, reikia atsižvelgti į ilgalaikius sociokultūrinius istorinius veiksnius. Taljūnaitė M. teigia, kad siekiant lyčių lygybės nepakanka vien įstatyminės bazės, reikia keisti „kultūrines normas, kurios tampa bene svarbiausias veiksnys, stabdantis lygių teisių ir galimybių įgyvendinimą.“[119] Kultūrinėms normos pakeisti reikia laiko ir įdirbio. Tačiau pirmiausia svarbu suprasti istorinį kontekstą, iš kur jos susiformavo. Pvz. Kodėl postsovietinės (ir Pietų Europos) šalys sunkiau išgyvendina patriarchalumą nei Šiaurės šalys. Moters įvaizdžio ir moteriškumo sampratos kaita yra aktuali norint suprasti istoriškai susiformavusius, šiandien tebeegzistuojančius lyčių stereotipus ir vaidmenų pasidalinimo modelius. Studijoje „Moterys, darbas, šeima. Lyčių vaidmenys užimtumo sferoje: sociokultūrinis aspektas“ taip pat kalbama apie normatyvinių vyriškumo ir moteriškumo modelių istorinę raidą, apie sovietinio lyčių lygybės ir nelygybės modelio ir jo įtakos šiandieninei lyčių kultūrai Lietuvoje svarbą. Akcentuojama svarba atsakymo, koks lyčių lygybės modelis buvo sukurtas sovietinėje Lietuvos valstybėje, ir kokias sąsajas tai turi su šia diena.[120]

Besikeičianti socialinė, politinė, kultūrinė ir ekonominė sistema keitė visuomenę, kartu su ja kito ir požiūris į moterį, jos vieta visuomenėje. Per XX a. moteris išsikovojo teisę balsuoti, dalyvauti rinkimuose. Šiame amžiuje moteris tapo lygiateise su vyru. Tačiau visa tai atėjo ne iš karto. Moters vaidmuo keitėsi nuo šeimos židinio globėjos iki „didmoterės“ lygios su vyru. Ribos tarp lyčių nusistovėjo, apsitrynė, ir vėl iš naujo buvo nutapytos. Daroma prielaida, jog moters įvaizdžių kaita nulėmė ar įtakojo ir šiandieninę moterų padėtį ir tapatybę, suformavo stereotipinius lyčių vaidmenis, „moteriškas“ specialybes, lyčių segregaciją darbo rinkoje. Moters įvaizdžiui ir moteriškumo sampratai pristatyti pasitelkiama to laikmečio periodika moterims, nes tai geriausias laikotarpio atspindys, kaip buvo formuojamos ar keičiamos „moteriškumo“ nuostatos. Analizuojant

[118] Čepaitienė, R., Moterų istorijos transformacijos: praeities patirtis, ateities perspektyvos, *Feminizmas, visuomenė, kultūra*, 2001, Nr. 3, p. 9
[119] Taljūnaitė, M., Atstovavimo principas kaip lyčių lygybės aspekto integravimo priemonė, *Lyčių studijos ir tyrimai*, 2005, Nr. 1, p. 7
[120] *Moterys, darbas, šeima: lyčių vaidmenys užimtumo sferoje: sociokultūrinis aspektas*, Vilniaus universiteto Lyčių studijų centras, Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008, p. 5

periodiką ir laikmečius, atspirties tašku laikoma lyčių sutarties teorija. Profesorės Dalios Marcinkevičienės-Leinartės biografinių interviu analizė, atskleidžianti moterų įvaizdžius apie darbą ir lyčių vaidmenis šeimoje sovietmečiu, patvirtina prielaidą, kad moterų nuostatos neretai sutapo su oficialiomis elgesio normomis, kurios buvo propaguotos sovietinės Lietuvos spaudoje.[121]

Net ir šiandien spaudoje sutinkamos stereotipinės nuostatos apie lytis, darbų skirstymas į vyriškus ir moteriškus, elgesio stereotipai. Dėlto visuomenėje vis dar gajus vyro šeimos maitintojo ir moters, besirūpinančios namų ūkiu nuostatos.[122] Istorinės raidos moterų valstybės tarnyboje analizė padeda suvokti moterų segregacijos ir įsitvirtinimo tendencijas, geriau suprasti esamas problemas, jų priežastis. Tyrimas padeda atskleisti praeities ir dabarties moterų valstybės tarnyboje darbo panašumų ir trūkumų sąveikas. Analizuojant tarpukario ir sovietmečio moterų įvaizdžio kaitą ir stereotipizavimą bei su tuo susijusias problemas, keltas tuometinėje spaudoje, galima geriau suvokti visuomenėje egzistavusius, su moterimis susijusius įvaizdžius. Kadangi darbe remiamasi ne biologiniais moterų ir vyrų skirtumais, o nuostata, kad tai yra socialinis ir kultūrinis konstruktas, moters įvaizdžio ir moteriškumo sampratos kaitos analizė veda prie šiandien egzistuojančių lyčių stereotipų ir vaidmenų pasidalinimo modelių.

3.2 Moterų padėties tarpukariu vertinimas

Pagal Lietuvos statistikos 1931 m. metraštį, tarp dirbančių valstybinį ir visuomeninį darbą, bei laisvąsias profesijas (skaičiai pateikti vienoje grupėje) moterų buvo 14 procentų.[123] Nėra galimybės išanalizuoti moterų padėtį valstybės tarnyboje, dėl to pasitelkiamas moterų tarpukariu vertinimo tyrimas apskritai (tęsiamas autorės bakalaurinis darbas). Remiantis pirmojo 1923 metų visuotinio gyventojų surašymo duomenimis, moterys Lietuvoje sudarė didesnę dalį gyventojų nei vyrai. Lietuvai paskelbus Nepriklausomybę, savą „nepriklausomybę“ gavo ir moterys. Istoriografijoje teigiama, kad „esamos moterų teisės Lietuvoje nėra jų ilgos kovos vaisius, o rezultatas natūralaus demokratėjimo proceso, būdingo Europai ir kitoms laisvai besivystančioms šalims.[124] Pirmuosiuose nepriklausomos Lietuvos periodiniuose leidiniuose moterims ypač daug dėmesio skirta moterų padėčiai pasaulyje, ir lygybei Lietuvoje. Apžvelgiami tarptautiniai moterų kongresai, organizuojami

[121] Marcinkevičienė, D., Darbas ir šeima Lietuvos moterų biografiniuose interviu 1945-1990 metais, kn. *Moterys, darbas, šeima: lyčių vaidmenys užimtumo sferoje: sociokultūrinis aspektas*, Vilniaus universiteto Lyčių studijų centras, Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008, p. 198
[122] Grybaitė, V., Lyčių lygybė darbo rinkoje: moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai, *Verslas: teorija ir praktika,* Nr. 3, 2006, p. 171
[123] Lietuvos statistikos metraštis 1931m., Kaunas: Centralinis statistikos biuras, 1932, p. 10
[124] Trinkūnienė, I., Trinkūnas, J., Patriarchalizmo apraškos lietuviškoje tradicijoje, kn. *Moterys: tapatumo paieškos,* Vosyliūtė, A., et al, Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, 1999, p. 36

moterų suvažiavimai. Kartu su moterų lygybe koja kojon žengė ir moterų švietimas. 1920 metais pirmame „Moteris“ numeryje redakcijos žodis pagrindžia tokio žurnalo tikslus ir problematiką: „Draug su kultūros plėtote eina moters pribrendimas visuomenės, kultūros, politikos darbui. Jei ji šiandien ne pilnai tinka aktingai darbuotei, tai nėra jos kaltė, tik amžiais auginto despotizmo padaras.“[125]

1920 metais Lietuvoje moterims buvo suteikta rinkimų teisė, teisė būti renkamoms į valstybės vadovaujančias institucijas.[126] Tačiau tarpukariu moteris valstybės tarnautoja nebuvo vertinama lygiai su vyru, požiūris į moteris valstybės aparate buvo konservatyvus. Tai patvirtina ir ekonominio sunkmečio metu susidariusi situacija, kai 1933 metais Lietuvos Vyriausybė nutarė atleisti ištekėjusias moteris, kurių vyrai uždirba 600 ir daugiau litų. Vis tik galutinis vyriausybės nutarimas nebuvo savo formuluote diskriminacinis – buvo kalbama apie atleidimą tarnautojų, „kurių *vyrai arba žmonos* gauna *netto* atlyginimo arba uždarbio valstybinėse arba privatinėse įstaigose“ nustatytą sumą.[127] Tai buvo Lietuvos moterų organizacijų pergalė, kurios pateikė memorandumą vyriausybei, reikalavusį lygių teisių, moterų nepriklausomybės nuo vyro. Vis tik pergalė buvo tik moralinė, nes vyrai Lietuvoje uždirbo daugiau negu moterys, todėl dauguma atvejų šis nutarimas buvo taikomas moterims. 1933-1935 metais kai kurios valstybinės įstaigos ėmė atleidinėti moteris tarnautojas, o spauda ragino sutikti su tokia realija ir aukotis dėl tautos gerovės, nes juk moteris tarnautoja yra „rūpestinga ir ištverminga“.[128]

Vist ik Seime buvo kalbama apie lyčių lygybę, prašoma pašalpų šeimoms, vykdomi projektai suvienodinti teises – pvz. suteikti galimybę dukteriai paveldėti lygiai su broliu, iškeliamas moters nuosavybės klausimas.[129] Moterys reikalavo ne tik lygaus darbo, bet ir lygaus atlyginimo, iškeliama mintis, kad namų ruoša lygiai tiek sveria, kiek vyro uždarbis.[130] Periodika moterims buvo pasitelkta siekiant įtraukti moteris į „valstybės kūrimą, spręsti įvairius specifinius moterų klausimus, taip pat jų švietimo, bendro kultūrinio, tautinio, pilietinio ir politinio ugdymo, teisės ir kitus klausimus, atstovauti moterų profesinėms grupėms, judėjimams ir organizacijoms.“[131] Tačiau reikia nepamiršti, kad tai politikių, aktyvių visuomenininkių mintys ir darbai. Lietuvos kovotojų už moterų teises idėjos ne visada sutapo su kaimo moterų mintimis, egzistavo ir opozicija emancipacijai.

---

[125] Draug su kultūros plėtote, *Moteris*, 1920, Nr. 1, p. 1
[126] Voverienė, Ona. Iš Lietuvos moterų judėjimų istorijos, kn. *Lietuvaitė: Lietuvos moterų judėjimai nuo seniausių laikų iki šiol,* Vilnius: Lietuvos moterų lyga, 1995, p. 11
[127] Smalskys, V., Valstybės tarnybos genezė ir raida Lietuvoje, kn. *Valstybės tarnyba Lietuvoje: praeitis ir dabartis,* Masiulis, K., Krupavičius, A., Vilnius: PRaction, 2007, p. 39
[128] Smalskys, V., Raipa, A., Tarpukario Lietuvos valdininkų įvaizdis ir jų veiklos efektyvumo problemos, *Viešoji politika ir administravimas*, Nr. 6, 2003, p. 75
[129] Moterų civilinių teisių sulyginimo įstatymų svarstymas Steig. Seime, *Moteris*, 1921, Nr. 7, p. 4
[130] Atstovės M. Draugelytės kalba svarstant L. V. Konstitucijos projektą Steigiamajame Seime 1922 m. vasario mėn., *Moteris*, 1922, Nr. 2-3, p. 5
[131] Čepytė, J., Garnienė, Ž., Periodika moterims Lietuvoje 1918-1940 metais, p. 19

Iškėlus moterų lygybės klausimus, buvo bandoma „apsisaugoti“ nuo vyrų ir moterų supanašėjimo apsibrėžiant lyčių paskirtis ir savybes. Tarpukariu moterų įgytos teisės buvo svetimos visuomenėje. Tai liudija ir tuometinė spauda: „Ji serga kontorose ir visose vyriškose profesijose širdies troškulio džiova, nervais ir šeimų nelaime. […] Namai moters laimės židinys. Šeimoje ji sugeba rasti savo žemiško gyvenimo maloniausias gaidas. Virtuvė yra didžiausias sveikatos pranašas ir gydytojas. Paliks moteris virtuvę – jos vietoj kaulėta giltinė.”[132] Emancipuota moteris spaudoje sulaukia vis daugiau neigiamų komentarų, nei pritarimo - „Menkai būtų naudos visuomenei, jei moteris svaistydamosi po parlamentų rūmus įgyjusi aukščiausio mokslo ir garbės, užmestų šeimynos pareigas.“[133] Galima teigti, kad Lietuvos visuomenė dar nepripratus žiūrėti į moterį, kaip į lygią vyrui. Akcentuojama moters vieta šeimoje, piktinantis jų ėjimu į valdžią.

Moterų lygybė Lietuvoje pasireiškė ne tik galimybe balsuoti, bei būti renkamoms, bet taip pat ir darbo sąlygų suvienodinimo siekiu, bei galimybe jungtis į įvairias draugijas ir tarybas. Užsiėmusi moteris dalyvauja politikoje, dirba ir užsiima visuomenine veikla. Moters darbas buvo vertinamas dvejopai. Viena vertus, moterų darbas – tai iškovota teisė, turinti atnešti džiaugsmą ir pilnatvę, tačiau kita vertus, dirbančios moterys buvo kritikuojamos. Pirmoji pozicija kalba apie moterų būtinybę dirbti ir reikštis politikoje, kaip apie visuomenės gerovės pagrindą: „Žodžiu tariant pilnateisis moters darbas valstybiniame maštabe įneša į visuomenės santvarką daugiau žmoniškumo.“[134] Tačiau taip mano ne visi - „[...] bet dar vis kyla klausimų, ar verta moteriai dalyvauti politikoj ir visuomeniniam darbe. Ir tuos klausimus kelia ne bet kas, bet politinių partijų vadai, kurie sako, kad moterims vieta tik su prijuoste sergėti virtuvę.“[135] Apskirtai dirbančios moterys kaimo moterų leidiniuose vaizduojamos dažniau neigiamai. Galima teigi, kad Lietuvos visuomenė dar nebuvo pasiruošusi vyrų ir moterų lygybei. Apie tai, liudija ir iškalbingi straipsnių pavadinimai: „Ar pageidaujama moterys valdiškose tarnybose?“[136] Buvo dvejojama įgytų moterų teisių nauda (“[...]ar iš aukščiau išvardinto motinų darbo visuomenė daugiau naudos, ar žalos turės?“)[137]. Moterims pradėjus dirbt kartu su vyrais, jos vistiek netapo lygiateisės. Moteris, kaip pridedamasis šeimos darbininkas sutikdavo dirbti už mažesnį užmokestį nei šeimos galva – jos vyras. Kartais dėl tokios dirbančiųjų moterų padėties yra kaltinamos pačios moterys: „daug piliečių skundžiasi, net laikraščiuose, jog tas mišrus moterų su vyrais darbas tik tvirkina juos tik atitraukia nuo savo pareigų, o visuomenė turi nukentėti.“[138]

[132] Blauzdžiūnaitė, I., Moteris ir namai, *Naujoji vaidilutė*, 1932, Nr. 3, p. 135
[133] M. M. Kas turėtų moteriai rūpėti?, *Moteris*, 1921, Nr. 5, p. 2
[134] Pikčilingienė, F., Moterys valstybės gyvenime, *Moteris*, 1925, Ne. 11, p. 151
[135] P. S. Š-tė., Mūsų moterys ir būsimieji seimo rinkimai, *Moteris*, 1922, Nr. 8, p. 1
[136] Valdininkė., Ar pageidaujama moterys valdiškose tarnybose?, *Moteris*, 1927, Nr. 5, p. 74
[137] Tulauskienė, Kokioj padėty atsidūrė motina inteligentė?, *Moteris*, 1922, Nr. 1, p. 9
[138] Galdikaitė, O., Moteris bendrame su vyrais darbe, *Moteris*, 1921, Nr. 8, p. 5

Jau tarpukariu pradėta dalinti profesijas į moteriškas ir vyriškas. Konkrečių, itin moteriškų, profesijų retai išskiriama, tačiau kalbama, kad moterims tinka darbai, kuriuose reikia jautrumo ir pasišventimo kitiems: „Kai kuriose darbo dirvose moters prigimtis ir gyvenimo sąlygos neleidžia jai padaryti to, ką padaro vyrai, tačiau yra daug sričių, kur moterys žymiai daugiau gali padaryti negu vyrai. Iš daugelio čia tenka priminti vieną, kurioje moters pašaukimas daug gali; būtent, gailestingumą bei labdarybę."[139] Tai iki šių dienų išlikęs stereotipas.

Tarpukariu įsitvirtinę ir lyčių vaidmenų stereotipai. Nepaisant visų iškovotų teisių moterims ir deklaruojamos lygybės, periodinėje spaudoje moterims yra nuolat primenama, kad moteris – tai pirmiausiai šeimininkė. Šeimininkavimas vadinamas vienu iš svarbiausių gyvenimo užsiėmimų, ir netgi lyginamas su valstybės valdymu: „tvarkymas sunaudojimo šeimai išlaikyti reikalingų išteklių, turi labai artimą ryšį su visos šalies ūkiu (ekonomija)."[140] Dažnai sutinkamas ir moters, namų laikytojos, įvaizdis: „O mums lietuviškas priežodis teisingai sako, kad vyras remia vieną namų kertę, o moteris tris."[141] Galima teigti, kad pati valstybės politika pasisakė už moteris šeimoje, buvo paplitęs romantizuotas tradicinės šeimos moters įvaizdis[142], periodikoje pasirodė straipsnių „Atsigręžkime į šeimas!"[143] Moters vaidmuo šeimoje išlieka giliai isišaknijęs: „Moters aukščiausias ir svarbiausias pašaukimas, tai motinystė, būti motina, vaikų auklėtoja ir šeimos židinio saugotoja; tik per šeimą ji gali pasiekti savo fizijologinę ir dvasinę paskirtį."[144]

Tarpukariu buvo akcentuojamas lietuvės moters įvaizdis. Rašyta ne tiesiog apie moteriškumą, o būtent kokia turi būti *lietuvė* moteris. Straipsniuose apie moteris šeimoje raip pat buvo akcentuojamas nacionalinis šeimos aspektas, rašoma apie moterį lietuvę, žmoną lietuvę, motiną lietuvę. XIX a. pab. – XX a. pr. lietuvių tautinio atgimimo veikėjai propagavo lietuviškos šeimos idėjas, kaip tautiškumo pagrindą, tad šeimos kūrimas tapo ne savitikslis, bet priemone tautiniams idealams įgyvendinti, „vyro aspiracijomis pritarianti žmona ir patriotiškai išauklėti vaikai tapo idealios tautinės šeimos simboliu."[145] Dažnai eskaluojamas laikotarpio posakis – „Tauta yra tokia, kokia šeima, o šeima tokia, kokia moteris"[146].

Moters įvaizdžių kaita priklausė ir nuo laikmečio, „moteriškumo tendencijos" skiriasi 1918 ir 1938 metais. Po pirmojo pasaulinio karo, naujai kuriantis Lietuvos valstybei moterų periodikoje

[139] Būkime gailestingos, *Moteris*, 1929, Nr. 2, p. 17
[140] Galdikų Dedienė, Iš ūkio srities, *Moteris*, 1921, Nr. 4, p. 13
[141] F. K., Naujas moterų vaidmuo pasaulyje, *Moteris*, 1925, Nr. 5, p. 65
[142] Marcinkevičienė, D. *Vedusiųjų visuomenė: santuoka ir skyrybos Lietuvoje XIX amžiuje - XX amžiaus pradžioje*, Vilnius: Vaga, 1999, p. 80
[143] Beleckienė, O., Atsigręžkime į šeimas, *Naujoji vaidilutė*, 1939, Nr. 1, p. 43
[144] Lozoraitienė, V., Lietuvos moteris šeimoje, *Moteris ir pasaulis*, 1938, Nr. 5, p. 2
[145] Marcinkevičienė, D., Lietuvių šeimos ideologijos: nuo XIX a. tradicijos ir nacionalizmo iki sovietinės šeimos politikos 1944-1970 m., habilitacijos procedūrai teikiamų mokslo darbų apžvalga, Vilnius: Vilniaus Universitetas, 2009, p. 16
[146] Jonutė, Štai kelias, *Moteris*, 1929, Nr. 4, p. 49

buvo akcentuojamas moterų indėlis į nepriklausomybę, jų pageidaujamas darbas šviečiant ir lavinant tautą. 1938 metais nusistovėjus politinei situacijai, moterų indėlis valstybiniame aparate nebuvo toks aktualus, kaip jų buvimas šeimoje, ir šalies demografinio skaičiaus kėlimas.

Iš esmės tarpukario Lietuvoje dominavo šeimos ekonomikos modelis, tačiau, anot Maslauskaitės, kiekiu nedidelis buržua sluoksnis propagavo „dirbančio vyro/moters prižiūrėtojos“ šeimos modelį.[147] Šio modelio diegimą kultūroje patvirtina ir moterų spaudoje plėtoti moters – namų šeimininkės, vaikų prižiūrėtojos konstruktai. Sekant šia koncepcija, atrandamas paradoksalus reiškinys – nors šios kultūrinės idėjos niekada nebuvo hegemoninėmis, ir neįsitvirtino socialinėje kasdienybėje nes tiesiog nebeliko jas kūrusios buržua, – tai nusėdo visuomenės pasamonėje, ir sovietmečiu atgimė kaip „tradicinės lietuviškos šeimos“ kultūrinis mitas.

Buržua lyčų kultūros modeliui būdinga stipri moters natūralizacija, silpna orientacija į dviejų karjerų šeimos modelį. Privati ir viešoji sferos yra segreguojamos pagal lytį, moters vaidmuo kultūroje – motina ir žmona, nepatenka į profesinę sferą.[148] Remiantis Europos vertybių studijos duomeninimis, Lietuva šiame tipe alokuojama tiek po 1989-1993 m., tiek po 1999-2004 metų duomenų. Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą vyksta daug pokyčių ir iniciatyvų, tačiau Lietuvos pozicija visdar yra kraštutinė, o t.y. patriarchaliausia tarp visų ES šalių.[149] Šiame darbe daroma prielaida, kad tai nulemta būtent šio laikmečio moterų vaizdavimo trajektorijos.

Lietuvos moterys rinkimų teisęs įgijusios be sunkios kovos, nebuvo pribrendusios tam, nebuvo pakankamai pasiruošusios viešajam gyvenimui, nemokėjo naudotis įgytomis teisėmis. Galima teigti, kad gyvenime moterys neturėjo tų teisių, kurios buvo paskelbtos oficialiai. Lietuvos moterų organizacijų veikla ne visada sutapo su kaimo moterų įsitikinimais. Galima teigti, kad nebuvo pasiruošusi ir visuomenė. Tuometinė spauda liudija, kad tarpukariu moterų įgytos teisės buvo svetimos visuomenėje, buvo stengiamasi „apsaugoti“ moteris nuo suvyriškėjimo, ir akcentuoti moters svarbą namuose. Jau tarpukariu buvo gajūs lyčių vaidmenų stereotipai, pradėtas diegti tradicinės lietuviškos šeimos paveikslas. Buvo propaguojamas dirbančio vyro/moters prižiūrėtojos šeimos modelis. Vėlyvojo sovietmečio metais tai sutapo su nacionalizmo idėjomis ir visuomenės sąmonėje išliko iki šių dienų.

[147] Maslauskaitė, A., Moterų užimtumas ir lyčių kultūra: palyginamoji Lietuvos ir Europos šalių analizė, kn. *Moterys, darbas, šeima: lyčių vaidmenys užimtumo sferoje: sociokultūrinis aspektas*, Vilniaus universiteto Lyčių studijų centras, Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008, p. 32
[148] Ten pat, . 50
[149] Ten pat, p. 52

3.3 Moterų padėties sovietmečiu vertinimas

Lietuvai tapus Tarybų Sąjungos šalimi, komunistų partija siekė čia įvesti naują socialinę ir politinę tvarką. Viena iš šio proceso dalių – pastangos pagerinti moterų statusą ir tokiu būdu itraukti jas į socialistinę visuomenę. Puikus būdas skleisti socialistines idėjas tarp moterų buvo joms skirta periodika. Sovietmečiu buvo kritikuojama moterų padėtis iki Lietuvai tampant Sovietų Sąjungos dalimi. Skelbiama, kad tik Tarybų Sąjunga išlaisvino moterį iš skurdo, priespaudos ir pažeminimo naštos. Remiantis laikmečio periodika - „*iki*-tarybinė“ moteris buvo užguita, mulkinama, išnaudojama, neišsilavinusi, beraštė, paskendusi prietaruose varguolė. Ekonominė priklausomybė nuo vyro buvo laikoma gėdingiausiu faktu žmonijos kultūros istorijoje.[150] Per spaudą, moterims buvo diegiama propaganda, raginanti atsisakyti senų pažiūrų ir tradicijų, formuojant naują, sovietinį žmogų. „Lietuvos moterys gerai atsimena, kokia sunki, nepakeliama buvo moters padėtis buržazinėje Lietuvoje, kai mūsų valstietė skurdo supančiota patrarchalinių tradicijų ir religinių prietarų, kai ją slėgė nuolatinis nedarbas ir skurdas.“[151] Tarybinė moteris priešpriešinama jai, kaip visa-galinti didvyrė: „[...] lietuvė moteris tapo pilnateisė savo krašto šeimininkė, naujo gyvenimo statytoja. Vakarykštės buržuazinio kaimo samdinės, eilinės kolūkietės šiandien iškyla į vadovaujančių organizatorių, fermų vedėjų, kolūkio pirmininkų postus.“[152] Verta atkreipti dėmesį, kad oratorikoje nebelieka tiesiog „moters“, sovietmečiu ji yra darbo moteris, tarybinė moteris. Nedviprasmiškai formuluojamas postulatas, kad tik Stalino konstitucija suteikė moteriai pilietines teises, pilną lygybę su vyrais, užtikrino globą ir paramą. Būtent šiuo laikotarpiu buvo kuriamas moters-didvyrės tipažas – spaudoje nuolat pasirodo pranešimai apie puikiai moterų vykdomus ir viršijamus planus. Svarbu suprasti, kad sovietinė valdžia siekė įtraukti moteris į darbo rinką, o ne reformuoti patriarchalinę lyčių sistemą, todėl tikroji lyčių lygybė įvirtinta nebuvo. Pasak Saros Ešvin (*Sarah Ashwin*), sovietinė valstybė tik sustiprino tradicinį vyrų vaidmenį, o moteris slėgė dviguba buities ir profesinio darbo našta.[153]

Lyčių lygybės politika buvo ydinga iš pat šaknų, nes buvo grindžiama ekonominiais kapitalistinės visuomenės dėsniais, o ne patriarchaliu vyrų elgesiu.[154] Tad iš tiesų moterų lygybė buvo pasiekta tik išsilavinimo srityje, nei darbe, nei šeimoje – lygybės ir lygiateisiškumo nebuvo. Moterų dalyvavimas valdymo stuktūrose buvo fasadinio pobūdžio, tad lyčių lygybė buvo

[150] Vyšniauskaitė, A., Darbo valstietė buržuazinėje Lietuvoje, *Tarybinė moteris,* 1954, Nr. 7, p. 16.
[151] Jurkūnas, J., Krikščionių religija moters pavergimo įrankis, *Tarybinė moteris*, 1952, Nr. 5, p. 17
[152] Kosakienė, H., Dvylika metų, *Tarybinė moteris*, 1952, Nr. 7, p. 10
[153] Marcinkevičienė, D., Darbas ir šeima Lietuvos moterų biografiniuose interviu 1945-1990 metais, kn. *Moterys, darbas, šeima: lyčių vaidmenys užimtumo sferoje: sociokultūrinis aspektas*, Vilniaus universiteto Lyčių studijų centras, Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008, p. 199
[154] Ten pat, p. 201

modifikuotas rytietiškas slavų patriarchalizmas.“[155] Lygybė įmanoma tik demokratinėje visuomenėje, todėl to negalėjo būti okupuotoje, totalitarinio režimo Lietuvoje. Lyčių lygybės ideologija siekė sukurti didesnę darbo jėgą ir nesuardyti esminių patriarchalinių požiūrių.[156] Ekonominė darbo rankų būtinybė sutapo su Marksistinės-Leninistinės ideologijos moterų dalyvavimo gamyboje, kaip moterų emancipacijos sąlyga, išryškinimu.[157] Sovietmetį apibūdina paradoksas - darželių gausa ir maži atlyginimai suteikė galimybę ir vertė moteris dirbti sovietinėje Lietuvoje.[158]

Darbas ir darbo rankos buvo itin aktualu po II pasaulinio karo, kuomet reikėjo atsatyti miestus, pramonę ir visą šalies ekonomiką, o trūko darbingų gyventojų. Tuo tikslu taip aktyviai buvo skleidžiama propaganda, raginanti moteris įsijungti į „komunizmo statybą“, nesibodint „vyriškų darbų.“ Prie to prisidėjo ir masinė industrializacija. Buvo populiarinamos naujos profesijos, „jau prieinamos ir moterims.“ Nebuvo kvestionuojama koks darbas tinka ar netinka moteriai, sovietmečio spaudoje moterys lipo ant traktorių ar kombainų, nes Tarybų Sąjunga suteikė joms tokią galimybę: „Tūkstančiai kaimo moterų įsisavina naujas specialybes. Jos ir melžėjos, ir kiaulių šėrikės, ir traktorininkai, kombainininkai, mechanikai ir kolūkinės elektrinės dispečeriai“.[159] Moterų ir vyrų lygiateisiškumas reiškėsi tuo, kad jos galėjo dirbti darbus, reikalaujančius didelės fizinės jėgos, kenksmingose sveikatai vietose.[160] Vienas iš tuo metu itin paplitusių moters įvaizdžių – techniškai išsilavinusi moteris. Lygybė tarp moterų ir vyrų darbo pasidalijime turėjo paralelių su socialistinėmis lenktynėmis. Dalios Marcinkevičienės-Leinartės atliktas tyrimas įrodė, kad sovietinė propaganda tikrai veikė, ir valstybinis darbas pradėtas suvokti ne tik kaip sovietinio gyvenimo norma, bet ir kaip moters saviraiška, vidinė butinybė.[161]

Toks vienareikšmiškas moters darbininkės įvaizdis išsilaiko iki 1960 m., kuomet „prisiminus“ moters pareigas šeimai, žurnale atsiranda skiltis „Kaip jūs tai suderinate?“, kurioje svarstoma, kaip suderinti darbą ir šeimininkavimą, o 1969 m. pasirodžiusiame straipsnyje jau teigiama: „Jau pradedame suprasti, kad ne visos profesijos tinka moterų prigimčiai. Nebeagituojame moterų būti

[155] Trinkūnienė, I., Trinkūnas, J., Patriarchalizmo apraškos lietuviškoje tradicijoje, kn. *Moterys: tapatumo paieškos,* Vosyliūtė, A., et al, Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, 1999, p. 44
[156] Aidis, R., Moterų verslininkių problemos, kn. *Moterys: tapatumo paieškos,* Vosyliūtė, A., et al, Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, 1999, p. 62
[157] Wolchik, L. S., The status of Women in a Socialist Order: Czechoslovakia, 1948-1978, *Slavic Review*, 1979, No. 4, p. 587
[158] Haškova, H., Saxonber, S., The institutioanl roots of post-communist family policy: comparind the Czech and Slovak Republics, kn. *Gender, Politics and Institutions: towards a feminist insitutionalism,* Krook, M. L, Mackay, F., New York (N.Y.): Palgrave Macmillan, 2011, p. 112
[159] Kovo aštuntoji, *Tarybinė moteris*, 1953, Nr. 2, p. 3
[160] Ambrazevičienė, Z. Sovietmečio moteris, kn. *Lietuvaitė: Lietuvos moterų judėjimai nuo seniausių laikų iki šiol,* Vilnius: Lietuvos moterų lyga, 1995, p. 15
[161] Marcinkevičienė, D. *Prijaukintos kasdienybės, 1945-1970 metai: biografiniai Lietuvos moterų interviu,* Vilnius:Vilniaus universiteto leidykla, 2007, p. 34

traktorininkėmis, garvežių mašinistėmis.“ O 1979 metais: „mums rūpi pasiekti, kad moterys visur būtų skiriamos į lengvesnį darbą, kad jos nedirbtų naktinėse pamainose, kad motinoms, turinčioms mažų vaikų, nereikėtų dirbti poilsio dienomis.“ Moters-darbininkės įvaizdis išliko visą sovietinį laikotarpį, tiesiog jai „suteikta teisė“ dirbti moteriškesnius darbus. Štai taip moterys pradėjo įsitvirtinti valdžios struktūrose. Moterys daugiausiai dirbo paslaugų sektoriuje, ir užėmė daugumą (3/4) tokiose srityse kaip finansinis tarpininkavimas, sveikatos priežiūra ir socialinis darbas.[162] Visos moterys dirbo, dauguma pilna darbo dieną, bet tik vyrai turėjo karjeras.[163] Sovietinė lyčių lygybė neužtikrino mechanizmų moterų diskriminacijai išvengti. Ir tada vadovaujančius postus užėmė vyrai.

Pirmaisiais sovietiniais metais periodikoje deklaruojama lyčių lygybė kalbėjo ir apie namų ūkį – nutraukiamas pasidalinimas tarp „vyriškų“ ir „moteriškų“ darbų buityje, moteriai „padedama“ ištrūkti iš virtuvės. Vieninteliame sovietmečio žurnale moterims „Tarybinė moteris“ teigiama, jog šeimininkavimas atitraukia moterį nuo aktyvaus dalyvavimo visuomeninėje veikloje, ar intelektinio lavinimosi: „Tarybinė santvarka išlaisvino moterį iš socialinės nelygybės ir sulygino teisiškai su vyru. Tačiau iki šiol tam tikra dalis mūsų moterų neišlaisvintos iš sunkaus, bukinančio ir beprasmiško namų ruošos darbo, neturi laisvo laiko šviestis, dalyvauti visuomeniniame darbe.“[164] Nors viešai buvo teigiama, kad moteris „išlaisvinta“ nuo buities, ir nelygybės, vis dėlto, realybė buvo tokia, jog moterys dirbdavo dvigubą darbą – pilną darbo dieną oficialiame darbe, o po jo – namuose. Moters – kaip šeimos židinio globėjos vaidmuo nuo tarpukario nepasikeitė, moteris vis dar yra svarbiausias šeimos elementas. „Moteris niekada ir niekur nepabėgo nuo savo didžiosios misijos - būti trijų kerčių šeimininke savo namuose.“[165]

Nepaisant garsiai skelbiamos lyčių lygybės, žurnalistinė propaganda palaikė neopatriarchalinę lyčių vaidmenų hierarchiją,[166] ir tarybinė šeima iš esmės buvo patriarchalinė – „moteriai reikėjo atlikti ir tradiciškai moterišką vaidmenį, t.y. visus namų ruošos darbus ir prižiūrėti vaikus, o kartu ir dirbti valstybiniame darbe. Esant tokioms sąlygoms moteris neegzistavo kaip žmogus, ji buvo tik motina ir darbininkė.“[167]Nors motinystė buvo skatinama ir saugoma įstatymų, moters darbuotojos

[162] Motiejūnaitė, A., *Female employment, gender roles, and attitudes: the Baltic countries in a broeader context*, daktaro disertacija, Stockholm: Stockholm University, 2008, p. 122
[163] Haškova, H., Saxonber, S., The institutioanl roots of post-communist family policy: comparind the Czech and Slovak Republics, kn. *Gender, Politics and Institutions: towards a feminist insitutionalism,* Krook, M. L, Mackay, F., New York (N.Y.): Palgrave Macmillan, 2011, p. 115
[164] Daukšas, K., Keturi atsakymai skaitytojui, *Tarybinė moteris*, 1962, Nr. 6, p. 15
[165] Gruodienė, A., Ar patinku pati sau?, *Tarybinė moteris*, 1984, Nr. 2, p. 12
[166] Marcinkevičienė, D. *Prijaukintos kasdienybės, 1945-1970 metai: biografiniai Lietuvos moterų interviu,* Vilnius:Vilniaus universiteto leidykla, 2007, p. 39
[167] Aidis, R. Moterų verslininkių problemos, kn. *Moterys: tapatumo paieškos,* Vosyliūtė, A., et al, Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, 1999, p. 62

įvaizdis spaudoje buvo pristatomas patrauklesniu nei moters motinos.[168] Apskritai, idealia moterimi laikyta ta, kuri sugebėjo geriausiai suderinti visas jai priskirtas pareigas. Moteriškumo samprata sovietmečio periodikoje dviprasmiška – vienu atveju neegzistuoja toks dalykas kaip lyčių skirtybės, todėl neegzistuoja ir „moteriški“ ar „vyriški“ darbai ir teisės, tačiau tuo pačiu randama ir patriarchalinio pobūdžio moteriškumo sampratų. Sovietinės propagandos formuojama ideali moteris yra ištekėjusi, atsidavusi vyrui žmona ir vaikų motina. Tačiau to nebeužteko, „tobula moteris privalėjo turėti aukštojo mokslo diplomą ir dirbti valstybiniame darbe. Taigi sovietinė moteris jungė triadą: žmona-darbuotoja-motina. Moteris, siekianti šio idealo, privalėjo mokėti suderinti visus tris vaidmenis.“[169]

Istoriografijoje teigiama, kad tarpukariu padėtas intelektinis pamatas realiai lyčių lygybei buvo iškraipytas ir beveik sustabdytas sovietinėje Lietuvoje.[170] Sovietinė lyčių lygybė istoriografijoje vadinama „dviguba našta“ arba „antra pamaina“ – darbas valdiškame aparate *plius* darbas namų ūkyje.[171] Moteris ne tik turėjo įsisavinti naujus jai iškeltus darbo reikalavimus, tačiau ir toliau vykdyti savo „tradicines pareigas“, tokias kaip buities darbai bei vaikų auklėjimas.

Sovietinė ūkio industrializacija pervedė moteris iš agrarinės šeimos ekonomikos į industrinį sektorių, profesinę darbo rinka. Pasikeitė šeimos modelis – tapo dviejų dirbančiųjų šeima. Tai buvo skatinama per moterų aukštąjį išsilavinimą, vaikų priežiūros perdavimą valstybei.[172] Vis dėlto, šios „pagalbos“ moterims buvo atliekamos tik simuliaciškai. Iš vienos pusės lyčių tvarka modernizavosi – išaugo moterų išsilavinimas ir profesinis užimtumas. Tačiau nepaisant sovietinės valdžios skelbiamos skelbiamos lygybės, nei visuomenės nuostatos, nei kultūra, nemodernėjo – ji buvo sutapatinta su tarpukariu konstruotais idealais ir pripažino moterį, kaip namų ūkio globėją. Tad lyčių lygybės raida sovietinėje Lietuvoje įgavo netikėtą kryptį – vietoj modernizacijos ėmė judėti priešinga – tradicionalizmo kryptimi, dirbančio vyro/prižiūrinčios moters modelį. Reikšmingą vaidmenį formuojant šią lyčių tvarkos ir kultūros prieštarą vaidino nacionalizmo ideologija, brandinta politinės okupacijos sąlygomis.[173] Visa tai susiformavo į lyties-šeimos-nacijos ideologinio ryšio išlaikymo skatinimą, namų privatumas plito kaip priešstata socialiniai gyvenimo

[168] Marcinkevičienė, D. *Prijaukintos kasdienybės, 1945-1970 metai: biografiniai Lietuvos moterų interviu,* Vilnius:Vilniaus universiteto leidykla, 2007, p. 36
[169] Marcinkevičienė, D., Lietuvių šeimos ideologijos: nuo XIX a. tradicijos ir nacionalizmo iki sovietinės šeimos politikos 1944-1970 m., habilitacijos procedūrai teikiamų mokslo darbų apžvalga, Vilnius: Vilniaus Universitetas, 2009, p. 26
[170] Trinkūnienė, I., Trinkūnas, J., Patriarchalizmo apraškos lietuviškoje tradicijoje, kn. *Moterys: tapatumo paieškos,* Vosyliūtė, A., et al, Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, 1999, p. 44
[171] Schwartz, S. J., Women under socialism: role definitions of soviet women, *Social Forces*, 1979, No. 1, p. 67
[172] Maslauskaitė, A., Moterų užimtumas ir lyčių kultūra: palyginamoji Lietuvos ir Europos šalių analizė, kn. *Moterys, darbas, šeima: lyčių vaidmenys užimtumo sferoje: sociokultūrinis aspektas*, Vilniaus universiteto Lyčių studijų centras, Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008, p. 33
[173] Ten pat, p. 33

sferai. Tokia sovietmečio modernizacija pakeitė lyčių tvarką, kultūrą ir lyčių sutartį. Ši lyčių tvarkos ir lyčių kultūros priešstata sukūrė dviejų dirbančių / moters prižiūrėtojos lyčių sutarties hibridą. O tai yra moteris – darbuotoja, ir moteris – motina.[174] Lyčių lygybės (ne)įgyvendinimas istoriografijoje yra aiškinamas nuostata, kad sovietinė lyčių politika siekė ne išlaisvinti moterį, o panaudoti lyčių lygybės idėja politiniams ir partiniams tikslams, t.y. buvo ne *emancipacinė*, o *instrumentinė*.[175] Vertinant sovietmečio laikotarpį, lyčių lygybės pokyčius puikiai apibendrina Mikėnė, S.: buvo sumažintas neraštingumas, padidėjo moterų dalyvavimas darbo rinkoje, tačiau politinis dalyvavimas ir sprendimų priėmimas išliko vyrų prerogatyva, o moteris buvo skatinama laikyti „tris kampus“: būti žmona, darbuotoja, motina.“[176]

Sovietinė valdžia siekė įtraukti moteris į darbo rinką prisidengdama lyčių lygybe, tad patriarchalinė lyčių sistema reformuota nebuvo. Lyčių lygybės politika buvo grindžiama ekonominiais dėsniais, tad iš tiesų sovietmečiu moteris slėgė dvigubo darbo našta. Moteris buvo pajungtos į „komunizmo statybą“, vardan darbo rankų trūkumo; buvo kritikuojamas darbo pasidalinimas į „moteriškus“ ir „vyriškus“. Tačiau moters, kaip šeimos židinio globėjos, namų ūkio prižiūrėtojos stereotipas niekur nedingo. Sovietmečiu tobula moteris buvo laikoma tokia, kuri mokėjo suderinti tris vaidmenis, žmona-darbuotoja-motina. Dėl šių priežasčių sovietmečiu šeimos modelis pakito iš vyro dirbančio/moters prižiūrėtojos, į dviejų dirbančių/moters prižiūrėtojo modelį. Horizontalioji darbo rinkos segregacija yra sovietinių laikų palikimas.

3.4 Moterų padėties vertinimas transformacijos periodu

1989 metais šalies ūkyje dirbo 81 proc. darbingo amžiaus moterų, ir 86,1 proc. vyrų. Lietuvai atkūrus nepriklausomybę, moterų užimtumas šalyje sumažėjo net 19 procentų (1991-1995 m.).[177] Vėlyvojo sovietmečiu metu atgimęs nacionalizmas ėjo išvien su feminizmo niekinimu, nes nacionalinė idėja „traktuoja tautą ir šeimą vienybėje ir atitinkamai skiria tautiškai-sąmoningai moteriai pagrindinį vaidmenį tautos atkūrime.“[178] Kadangi, nacionalistinėse ideologijose šeimai

[174] Maslauskaitė, A., Moterų užimtumas ir lyčių kultūra: palyginamoji Lietuvos ir Europos šalių analizė, kn. *Moterys, darbas, šeima: lyčių vaidmenys užimtumo sferoje: sociokultūrinis aspektas*, Vilniaus universiteto Lyčių studijų centras, Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008, p. 55

[175] Marcinkevičienė, D., Darbas ir šeima Lietuvos moterų biografiniuose interviu 1945-1990 metais, kn. *Moterys, darbas, šeima: lyčių vaidmenys užimtumo sferoje: sociokultūrinis aspektas*, Vilniaus universiteto Lyčių studijų centras, Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008, p. 211

[176] Mikėnė, S., Moterų padėtis Azerbaidžane ir Lietuvoje: Lyčių lygybės aspektas, *Socialinių mokslų studijos,* Nr. 4(3), 2012, p. 985

[177] Kanopienė V., Lietuvos moterų padėtis darbo rinkoje, *Moterys Lietuvoje*. Vilnius: Moterų informacijos centras, 2000, p. 66-81.

[178] Žvinklienė, A. Lyčių atotrūkis ir patriarchato raiška Baltijos valstybėse. Lietuvos ypatumai, *Sociologija. Mintis ir veiksmas,* Nr. 1 (24), 2009, p. 108

tenka išskirtinis dėmesys, kaip simbolinės ir fizinės nacionalinės bendruomenės reprodukcijos pagrindui, mokslininkai brėžia paralelę ir Lietuvoje – „Lietuvoje nacionalinė šeimos idėja, implikuojanti ir dirbančiojo vyro/moters prižiūrėtojos lyčių kultūrą, kartu su religija tapo nacionalinio tapatumo išlaikymo pagrindu ir atliko visuomenę integruojančią, jos nacionalinį tęstinumą palaikančią funkciją.“[179] Retradicionalizmo teorija teigia, kad socialistinėse valstybėse dviejų dirbančių šeimos modelis buvo skatinamas totalitarinės valdžios, o ne išsikovota teisė. Tai buvo primesta. Moterys vietoj emancipacijos gavo pilnos darbo dienos, ir neapmokamo darbo namuose, arba kitaip vadinamą, dvigubą naštą. Teoretikai teigia, kad moterys nusimetė darbą kaip prievolę, o ne stengėsi išlaikyti kaip naudą sau, kitais žodžiais pasinaudojo savo „Teise nedirbti“[180] Grįžimas prie tradicinių lyčių tapatybių yra vertinamas kaip „nostalgija normalumui“. Lietuvoje tradicinis šeimos modelis, su moterimi, kaip motina ir žmona, o vyrų – duonos uždirbėju buvo skatinama nacionalinio diskurso ir katalikų bažnyčios.

1990 metais šeimos politikos pokyčių ėmėsi ir valdžia – naikinamas dirbančios moters rėmimas, siaurinamas valstybės vaidmuo remiant šeimą. Tam tikra prasme su nepriklausomybės atkūrimu buvo nubraukti ir sovietmečiu vykę lyčių lygybės pokyčiai. Tačiau verta pabrėžti, kad tik dalis moterų transformacijos laikotarpiu „Grįžo į šeimas“. Didžioji dalis jų prisiėmė abu vaidmenis, ir taip Lietuvoje įsigalėjo unikalus dviejų dirbančiųjų/moters prižiūrėtojos lyčių sutarties modelis.[181] Žvinklienė, A. Lyčių lygybės politiką transformacijos laikotarpiu Lietuvoje vadina imituota emancipacija.[182]

Transformacijos laikotarpiu keltas moters idealas vertė atsisakyti sovietmečiu suformuotos vyrų ir moterų lygybės. Iš principo, Lietuvos lyčių lygybės raida šiuo laikotarpiu buvo nukreipta į „tarpukario neužbaigtos moterų emancipacijos etapo sugrįžimą.“[183] Lietuvės moters herojės įvaizdis išryškinamas pirmaisiais nepriklausomybės metais, akcentuojant jos indėlį į lietuvių kalbos išsaugojimą, bendrą kovą su vyrais dėl Lietuvos nepriklausomybės. Moterų studijų tyrimuose tai vadinama moterų įnašo istorija („*women's contribution history*“).[184] Tyrėjai dažnai atsižvelgia į socialistinio laikotarpio istorinį kontekstą aiškindami moterų užimtumo ypatybes, šeimos ir darbo

[179] Maslauskaitė, A., Moterų užimtumas ir lyčių kultūra: palyginamoji Lietuvos ir Europos šalių analizė, kn. *Moterys, darbas, šeima: lyčių vaidmenys užimtumo sferoje: sociokultūrinis aspektas*, Vilniaus universiteto Lyčių studijų centras, Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008, p. 3

[180] Motiejūnaitė, A., *Female employment, gender roles, and attitudes: the Baltic countries in a broeader context,* daktaro disertacija, Stockholm: Stockholm University, 2008, p. 85

[181] Maslauskaitė, A., Moterų užimtumas ir lyčių kultūra: palyginamoji Lietuvos ir Europos šalių analizė, kn. *Moterys, darbas, šeima: lyčių vaidmenys užimtumo sferoje: sociokultūrinis aspektas*, Vilniaus universiteto Lyčių studijų centras, Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008, p. 36

[182] Žvinklienė, A. Lyčių atotrūkis ir patriarchato raiška Baltijos valstybėse. Lietuvos ypatumai, *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, Nr. 1 (24), 2009, p. 108

[183] Ten pat, p. 108

[184] Čepaitienė, R., Moterų istorijos transformacijos: praeities patirtis, ateities perspektyvos, *Feminizmas, visuomenė, kultūra*, 2001, Nr. 3, p. 9

organizavimo principus posocialistinėse Europos šalyse. Nors sovietinio bloko šalys socializmą „kūrė“ kartu, tačiau jų išėjimas iš jo skyrėsi. Egzistuoja mokslinė pozicija, teigianti, kad socialinių, politinių, ekonominių ir kultūrinių ypatybių kompleksas, kuris veikė visuomenę jai įžengiant bei pasitraukiant iš socialistinio režimo, turėjo įtakos ir vėliau, būtent transformacijos tarpsniu. Tai mokslinėje literatūroje vadinama *path dependency*. Posovietinės šalys tuo įdomios tyrėjams, nes transformacijos periodu bandė suderinti tradicinį šeimos modelį, pvz. skatinant moteris ilgai negrįžti iš atostogų, bei tuo pačiu skatinti lyčių lygybę.[185] Teorijos šalininkai teigia, sprendimai, padaryti dar prieš, ir, netgi per komunizmo periodą lemia šiandien šalies pasirinktą kelią. Tyrimas atskleidė, kad komunistinis režimas buvo įtakotas prieš-karinio buržua režimo.[186] Tokio požiūrio laikomasi ir šiame magistriniame darbe.

Motiejūnaitės A. daktaro disertacijoje, apgintoje Stokholmo universitete, pristatyta postsovietinių šalių lyginamoji analizė tikrino hipotezę, kuri teigia, kad postsovietinės šalys, transformacijos laikotarpiu, grįžo prie vyro šeimos maitintojo modelio, dėl ko krito moterų užimto darbo rinkoje rodiklis.[187] Vis tik tyrimo išvados parodė, kad toks bendrumas nebuvo rastas, tarp lyginamų Baltijos šalių, bei Rytų ir Vakarų Vokietijos. Nustatyta, kad lietuvių tauta išsiskyrė, kaip stipriausių tradicionalistinių požiūrių. Ši studija atmeta prielaidą, kad bendra istorinė praeitis (šiuo atveju socialistinė) yra lemiantis faktorius lyčių lygybės klausimais. Tai patvirtina šiame magistriniame darbe keliamą prielaidą, kad Lietuvos stiprus grįžimas prie tradicinės, patriarchalinės šeimos modelio buvo įtakotas tarpukariu iškeltų idėjų ir patriotinio jausmo. Lietuva transformacijos laikotarpiu pasirinko tradicionalistinio šeimos modelio trajektoriją.

Socializme vyrai daugiau dirbo fizinius darbus, pramonėje, žemės ūkyje, o moterys – paslaugų sektoriuje. Su kapitalizmu išaugo aptarnavimo, paslaugų sektorius. Moterys tapo reikšminga darbo jėga, radikalios ekonomikos restruktūrizacijos metais. Reikia atskirti privatų ir viešą paslaugų sektorių. Moterų koncentracija viešajame sektoriuje išaugo, kai vyrai uždirbinėjo iš į rinką orientuotų paslaugų sektoriaus augimą. Vyrai ėmė palikinėti viešąjį sektorių, kuriame vyko reorganizacijos ir finansavimo mažinimas. Ėjo į augančias ir daug uždirbančias sritis, iš kurių išstūmė moteris, tokias kaip bankininkystė, draudimas, finansų sektorius. Tai nebuvo lyčių lygybės ženklas. Susidarė taip, kad moterys tapo aktyvesnės viešajame sektoriuje, o vyrai privačiame. [188] 1990-1997 metais vykstant ekonominiai reformai ir privatizacijos procesams, vyko perbėgimas iš

[185] Haškova, H., Saxonber, S., The institutioanl roots of post-communist family policy: comparind the Czech and Slovak Republics, kn. *Gender, Politics and Institutions: towards a feminist insitutionalism,* Krook, M. L, Mackay, F., New York (N.Y.): Palgrave Macmillan, 2011, p. 113
[186] Ten pat, p. 114
[187] Motiejūnaitė, A., *Female employment, gender roles, and attitudes: the Baltic countries in a broeader context*, daktaro disertacija, Stockholm: Stockholm University, 2008, p. 7
[188] Ten pat, p. 124

valstybinio sektoriaus į privatų: valstybinėse sumažėjo 60 procentų, o privačiose išaugo beveik du kartus.[189] Horizontalioji segregacija Lietuvoje sumažėjo 6 subsektoriuose. Visuose juose, išskyrus viešąjį administravimą, lyčių pasiskirstymas harmonizavosi, nes vyrai įžengė į anksčiau feminizuotomis buvusias sritis.[190] Privatus sektorius galėjo mokėti didesnį atlyginimą, todėl pritraukė daugiau vyrų. Galima daryti prielaidą, kad tada ir prasidėjo valstybinio sektoriaus feminizacija. Tai patvirtintų ir skaičiai – dar 1991 metais, didesnę dalį (58%) valstybinio sektoriaus sudarė moterys, tuo tarpu privačiame sektoriuje 57% vyrai.[191] Tai sveika segregacija, ir, kaip matyti, per 20 nepriklausomybės metu ji tik augo. Pereinamuoju laikotarpiu darbo atlyginimas ir prieinama profesija priklausė nuo stereotipų, ar tai „vyriškas“ ar „moteriškas“ darbas.[192]

Apibendrinant galima reziumuoti, kad transformacijos laikotarpį kiekviena postsovietinė šalis išgyveno savaip. Lietuva, kartu su nacionalistinėmis nuostatomis atsigręžė i tradicinį šeimos modelį. Dalis moterų pasitraukė iš darbo rinkos. Lyčių lygybės raida vėl buvo nutraukta. Buvo idealizuojamas tarpukario moters įvaizdis, kas skatintų moteris likti namuose. Sovietmečiu prasidėjusi horizontalioji segregacija transformavosi pereinamuoju laikotarpiu - vyrai pradėjo dirbti privačiame sektoriuje, moterims užleisdami viešąjį. Moterų patirtis paslaugų sektoriuje tapo reikšminga jėga. Taip moterys ir liko valstybės tarnyboje. Galima teigti, kad šiandienos situacija valstybės tarnyboje – tiesioginis praėjusio amžiaus atspindys.

[189] Daukantienė, N. Darbo rinkos pokyčiai Lietuvoje: moterų ir vyrų padėties aspektai, *Filosofija. Sociologija,* Nr. 4, 2006, p. 47
[190] Motiejūnaitė, A., *Female employment, gender roles, and attitudes: the Baltic countries in a broeader context,* daktaro disertacija, Stockholm: Stockholm University, 2008, p. 131
[191] Daukantienė, N. Darbo rinkos pokyčiai Lietuvoje: moterų ir vyrų padėties aspektai, *Filosofija. Sociologija,* Nr. 4, 2006, p. 47
[192] Ten pat, p. 48

4. MOTERŲ ĮSITVIRTINIMO LIETUVOS VALSTYBĖS TARNYBOJE TYRIMAS BEI REZULTATŲ ANALIZĖ

4.1 Tyrimo metodologija

Tyrimo teorinis pagrindimas / teorinis modelis

Apibendrinus teorinėje dalyje pateiktą informaciją galima teigti, kad gali egzistuoti, ir, mokslinėje literatūroje yra išskiriamos skirtingos priežastys lėmusios moterų padėtį darbo rinkoje. Horizontalioji bei vertikalioji darbo segregacija, atlyginimų skirtumas – tai pagrindinės diskriminacijos rūšys, lyčių nelygybės raiška darbo rinkoje. Remiantis išanalizuota moksline literatūra galima teigti, kad Lietuvos valstybės tarnyboje egzistuojanti lyčių sektorinė ir vertikalioji segregacija gali būti nulemta šalies socialinės ir kultūrinės istorijos. Darbe iškelta hipotezė, jog moterų įsitvirtinimą valstybės tarnyboje, bet žemesnių pareigų užėmimą joje lėmė istoriškai susiklosčiusios aplinkybės, Lietuvos lyčių kultūra ir lyčių stereotipai, o sociokultūrinė aplinka ir švietimas lėmė sektorinę rinkos segregaciją, bei lyčių vaidmenų stereotipus užimtumo srityje.

Darbo teorinėje dalyje tęsiamas autorės bakalaurinio darbo tyrimas atskleidžia, kokie lyčių stereotipai ir moteriškumo įvaizdžiai buvo diegiami Lietuvos visuomenėje 1918 – 1990 metais. Remiantis pristatytomis teorijomis, valstybės tarnybos tyrime siekiama pagrįsti arba paneigti keltas prielaidas remiantis surinktais statistiniais duomenimis; palyginti juos su kitomis šalimi ir jų valstybės tarnybomis. Konstruojant tyrimą remiamasi lyčių aspekto teorinėmis prielaidomis, švedų mokslininkės Gertūdos Astrom (*Gertrud Aström*) sukurtu modeliu. Atsižvelgiama į lyčių vaidmenų, lyčių sutarties teorijas, lyčių stereotipizavimą. Tyrimo gauti rezultatai lyginami su Lietuvoje įgyvendinama valstybine moterų ir vyrų lygių galimybių programa bei su kitų valstybių duomenimis.

Tyrimo objektas, tikslas ir uždaviniai

Tyrimo objektas – moterys Lietuvos valstybės tarnyboje. Šiame tyrime nevykdyta tiriamųjų atranka - darbe analizuojama visų moterų Lietuvos valstybės tarnyboje padėtis; diskusijų dalyje duomenys palyginami su kitų valstybių duomenimis.

Tyrimo tikslas – esamos valstybės tarnybos veiklos analizė lyčių požiūriu, siekiant atskleisti, kaip horizontalią (sektorinę) ir vertikalią lyčių segregaciją Lietuvos valstybės tarnyboje lemia su lytimi susijusios normos ir vertybės. Nustatyti esamos situacijos priežastis, palyginti Lietuvos valstybės tarnybos esamą padėtį su kitų šalių valstybės tarnybomis.

Darbo uždaviniai :

1. Išsikelti klausimus, pagal kuriuos bus analizuojama moterų padėtis valstybės tarnyboje.
2. Surinkti, sisteminti, analizuoti gautus duomenis.
3. Palyginti gautus rezultatus su vykdomomis lyčių lygybės programomis Lietuvoje.
4. Palyginti duomenis su kitų šalių valstybės tarnybos duomenimis.
5. Teikti pasiūlymus valstybės tarnybos lyčių lygybės aspekto tobulinimo galimybėms.

Tyrimo metodų pagrindimas

Anot Žvinklienės, A. geriausias argumentas vertinant moterų padėtį visuomenėje yra skaičius, nes būtent kiekybinis moterų atstovavimas reprezentuoja demokratijos lygį šalyje.[193] Todėl ir šiame darbe pasirinktas kiekybinis tyrimas, siekiant įvertinti moterų padėtį Lietuvos valstybės tarnyboje. Surinkti statistiniai duomenys – tai darbo kiekybiniai rodikliai. Tyrimo kokybiniai rodikliai – tų duomenų kaita. Pasirinktas teorinis tyrimo metodas – analizė. Anot Tidikio, R. analizė leidžia suskaidyti mintyse daiktą, reiškinį ar visumą į sudėtines dalis, kurios nagrinėjamos atskirai, išskiriant iš visumos.[194] Šiame darbe taip analizuojami įvairūs valstybės tarnybos aspektai ir kaip jie susiję vienas su kitu. Tyrime naudojamas statistinis duomenų grupavimas bei aprašomoji statistika. Aprašomosios statistikos metodas, anot Čekanavičiaus ir Murausko yra „duomenų sisteminimo ir grafinio vaizdavimo metodas“.[195] Tačiau svarbus šio metodo aspektas – argumentuojantis jo pasirinkimą, yra tai, kad grafiškai pavaizdavus duomenis, galima daryti preliminarias išvadas apie nagrinėjamos populiacijos charakteristikas. Aprašomoji statistika leidžia koncentruotai užrašyti informaciją, gautą dideliuose duomenų masyvuose. Norint išnagrinėti moterų Lietuvos valstybės tarnyboje padėtį buvo atliktas atvejo tyrimas, pasitelkiant 3R metodą. Šio metodo pagrindas yra kiekybinių duomenų kiekybinė ir kokybinė analizė, t.y. duomenų analizės metodų trianguliacija – tų pačių duomenų analizei taikomi keli duomenų analizės metodai.[196] Kiekybinės analizės R1 ir R2 rezultatai pasitelkiami kokybiškai analizuojant realią – 3R situaciją.[197] 3R metodo pasirinkimą

[193] Žvinklienė, A. Lyčių atotrūkis ir patriarchato raiška Baltijos valstybėse. Lietuvos ypatumai, *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, Nr. 1 (24), 2009, p. 111
[194] Tidikis, R. Mokslinių tyrimų metodika, *Socialinių mokslų tyrimų metodologija*, Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003, p. 375
[195] Čekanavičius, V., Murauskas, G. *Statistika ir jos taikymai*, Vilnius: TEV, 2001, p. 25
[196] Telešienė, A., Mišrių metodų prieiga, prieiga per internetą <http://www.lidata.eu/en/index.php?file=files/mokymai/NVivo/nvivo.html&course_file=nvivo_II_2_9.html>, (žiūrėta 2015 10 25).
[197] Gudliauskaitė, J., Lyčių aspekto integravimas socialiniame darbe, *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai,* Nr. 1, 2008, p. 27

argumentuoja paties metodo tikslas – „konkrečiai analizuoti veiklą *genderinės* lygybės požiūriu“.[198] 3R metodas buvo sukurtas konkrečių atvejų tyrimams (analizei). Tačiau šiandien jis taikomas plačiau, analizuojant ištisas organizacijas, programas, ir kt.[199] Šio magistrinio darbo tyrimo atveju taps visa valstybės tarnyba.

Tyrime naudojamas lyginamosios analizės metodas – Lietuvos statistiniai duomenys lyginami su kitų šalių statistiniais duomenimis. Statistiniai duomenys yra patikimi ir atskleidžia realią egzistuojančią situaciją. Susisteminus kiekybinio tyrimo duomenis ir antrinius duomenis sulyginus su kitų šalių duomenimis - galima pateikti interpretacinį paaiškinimą, atskleisti tam tikrus dėsningumus. Atliekant kiekybinį tyrimą buvo duota užklausa Lietuvos Valstybės Departamentui. Taip pat naudoti duomenys laisvai prieinami Lietuvos Valstybės Departamento ir Statistikos Departamento portaluose.

Tyrimo modelis

Tyrimas atliekamas pasitelkiant 3R metodą. 3R metodas yra įrankis išmatuoti lyčių aspekto integravimą valstybės tarnyboje. Šis metodas buvo sukurtas Gertrūdos Astrom, kartu su Švedijos savivaldybių asociacija.[200] Metodo pavadinimas atskleidžia pagrindines analizės kryptis: atstovavimo (R1 – *representation*), išteklių (R2 – *resources*) ir esamos padėties (R3 – *real situation*).[201] 3R metodas eina greta su teorinėje dalyje pristatyta lyčių lygybės aspekto integravimo strategija. Šiame tyrime 3R metodas naudojamas siekiant atskleisti, kaip valstybės tarnyba sudaro sąlygas moterims ir vyrams lygiaverčiai siekti gerovės ir karjeros. Pirmuose tyrimo etapuose surenkami kiekybiniai duomenys apie moterų ir vyrų padėtį Lietuvos valstybės tarnyboje. Jie yra pritaikomi trečiame kokybinės analizės etape. Kitaip tariant, šis metodas apima kiekybinių duomenų, skaičiavimų rengimą, kurie vėliau sudaro kokybinės veiklos analizės pagrindą.[202] Tuomet tyrimo rezultatai yra sulyginami su nustatytais Europos Sąjungos lyčių lygybės programos tikslais. Atotrūkis tarp 3R tyrimo rezultatų ir lygybės programos tikslų yra pagrindas tolesniems veiksmas, pokyčiams, tobulėjimui. Šis modelis padeda atrasti silpnas vietas, kurios leidžia gerinti valstybės tarnybos veiklą lyčių lygybės aspektu. Metodas gali atskleisti neatitikimą tarp tyrimo rezultatų ir deklaruojamos lyčių lygybės. Būtent tuo pagrindu kuriama magistrinio darbo rekomendacijų ir

[198]Rakauskienė O. G., et al., *Lyčių ekonomika. Monografija*, Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2014, p. 584
[199] Delinesheva, M. *Gender equality manual for local authorities*, Vilnius: Center for Equality Advancement, 2008, p. 29
[200] Gudliauskaitė, J., Lyčių aspekto integravimas socialiniame darbe, *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai,* Nr. 1, 2008, p. 27
[201] Delinesheva, M. *Gender equality manual for local authorities*, Vilnius: Center for Equality Advancement, 2008, p. 30
[202] Rakauskienė O. G., Lisauskaitė, V., Lyčių lygių galimybių modelis Švedijos ekonomikoje: gairės Lietuvai, *Viešoji politika ir administravimas,* Nr. 12, 2005, p. 61

siūlymų dalis. Palyginimui yra pateikiami kitų šalių valstybės tarnybos duomenys ir jų tyrimų išvados.

Pasirinktas 3R metodas – yra pripažįstamas geriausiu įrankiu lyčių lygybės problemoms spręsti. Įprastai jis yra taikomas lyčių nelygybės problemoms nustatyti konkrečia atvejo analize, tačiau šiame magistro darbe atvejis yra visa Lietuvos valstybės tarnyba. Tai nėra tradicinė prieiga šio metodo naudojimui. Metodas paplitęs analizuojant mažesnes sritis, atvejus, pvz. savivaldybės įmonių, tokių kaip darželis, biblioteka, sporto centras ir pan. veiklą. Tokiu būdu analizuoti valstybės tarnybą yra inovatoriška, todėl egzistuoja ir rizikos faktorius. Tarp galimų rizikų – per daug bendriniai rezultatai, priežastingumo ryšių stoka. Vis dėlto metodo pasirinkimą argumentuoja faktas, kad tai tinkamiausias įrankis problemoms identifikuoti. Kita vertus, Europos Sąjungos lyčių lygybės strategija taip pat yra skirta bendrai lyčių lygybei visose srityse užtikrinti, tad ir čia rezultatų siekiama bendrų.

Pasirengimas tyrimui

Situacijai atskleisti, 3R metodui pritaikyti, buvo suformuluota 10 klausimų, pagal kuriuos buvo renkami ir analizuojami statistiniai duomenys. Statistinių duomenų apdorojimui ir iliustracijų rengimui naudotos programos Microsoft Excel bei Microsoft Word.

Pirmuoju R (reprezentacija) siekiama atsakyti į klausimus kiek moterų ir kiek vyrų dalyvauja valstybės tarnybos veikloje, koks lyčių pasiskirstymas tarp vadovų ir kitais lygmenimis. Tokia analizė atskleidžia, kaip darbuotojai yra pasiskirstę lyčių aspektu: kas priima sprendimus, kas juos vykdo, o kas vadovauja veiklai.[203] Antruoju R (resursai) surinktų duomenų analizė atskleidžia kaip paskirstomi ištekliai lyčių aspektu (valstybės tarnyboje ir namuose). Trečiasis R tai realybė (reali situacija). Jis parodo realią situaciją ir priežastis moterų ir vyrų atstovavimo atitinkamoje veiklos srityje ir išteklių paskirstyme. Nagrinėjama, kokios vertybių sistemos, kokių normų ir kriterijų laikomasi valstybės tarnybos veikloje, kas lėmė tokius kriterijus, realiai situacijai atskleisti pasitelkiami ir kitų mokslininkų tyrimų rezultatai. 1R ir 2R klausimai pateikiami 1 lentelėje.

Tyrimo atlikimas

Tyrimas atliktas 2015 metų rugsėjo – lapkričio mėnesiais, bendradarbiaujant su Lietuvos valstybės tarnybos departamentu. Remiamasi viešai prieinamais duomenimis, formuojant užklausas

[203] Rakauskienė O. G., Lisauskaitė, V., Lyčių lygių galimybių modelis Švedijos ekonomikoje: gairės Lietuvai, *Viešoji politika ir administravimas,* Nr. 12, 2005, p. 61

valstybės tarnybos departamento statistikos portale, per „Laisvos formos“ prieigą.[204] Dalis duomenų gauta nusiuntus užklausą valstybės tarnybos departamento atstovui. Visos darbe naudojamos lentelės bei grafikai yra sudaryti autorės, todėl papildomai tai nėra dokumentuojama.

1 *lentelė*. Duomenų rinkimo klausimų grupės

1R - reprezentacija	**2R – resursai**
Vyrų ir moterų pasiskirstymas tarp valstybės tarnybos darbuotojų.	Moterų ir vyrų valstybės tarnyboje pasiskirstymas pagal lygius, kategorijas.
Vyrų ir moterų pasiskirstymas tarp įstaigų vadovų.	Vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal studijų kryptį.
Vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal užimamas pareigas.	Vyrų ir moterų dalyvavimas kvalifikacijos tobulinime.
Pretenduojančių į valstybės tarnybą vyrų ir moterų skaičius.	Vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal įstaigų pavaldumo grupes.
Vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal sritis.	Vyrų ir moterų, ėmusių tikslines atostogas vaiko priežiūrai, skaičius.

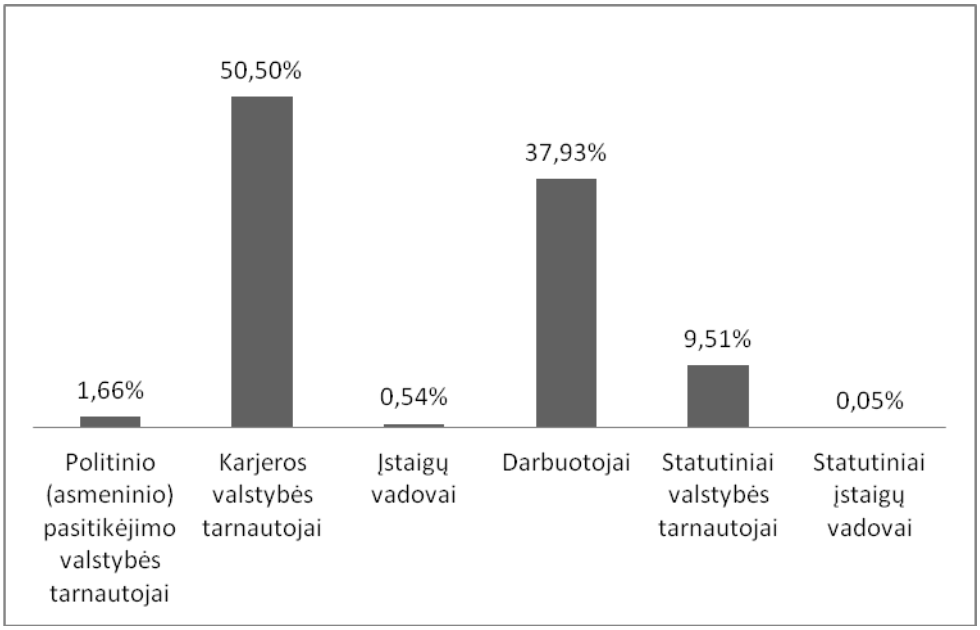
Tyrimo etika

Rengiant ir atliekant tyrimą nebuvo nusižengta mokslinės etikos principams. Surinkti duomenys yra bendriniai, nėra pažeidžiamas privatumo principas. Dauguma jų – viešai prieinami statistikos portaluose.

Tiriamųjų charakteristika

Lietuvos Valstybės tarnybos departamentas pateikia statistinius valstybės tarnybos duomenis internetiniame portale. Visus dirbančiuosius valstybės tarnyboje galima suskirstyti į kategorijas pagal pareigybių grupes. Žemiau pateikiamas paveikslas (2 pav). reprezentuojantis dirbančiųjų skaičių pagal pareigybių grupes. Šiame darbe tiriamaisiais netapo darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, bei statutiniai valstybės tarnautojai ir statutiniai įstaigų vadovai.

[204] Atviri valstybės tarnybos duomenys, prieiga per internetą <http://statistika.vtd.lt/index.html>, (žiūrėta 2015 11 20)



Sudaryta autorės remiantis Valstybės tarnybos departamento duomenimis

2 pav. Valstybės tarnybos darbuotojai pagal pareigybių grupes

Darbe analizuojami karjeros valstybės tarnautojai ir įstaigų vadovai. Žemiau esančioje lentelėje (2 lent.) pateikiama Lietuvos karjeros valstybės tarnautojų charakteristika. Čia ir visame tyrime (jei neįvardinta kitaip) pateikiami duomenys už 2015 metų, III ketvirtį.

Paryškintos dominuojančios sritys.

2 *lentelė*. Lietuvos karjeros valstybės tarnautojų charakteristika

Lytis	**Amžius**	**Užimamos pareigos**	**Darbo vieta**
Vyras 24%	18-30 m. 11,3%	Įstaigos vadovo pavaduotojai 0,9%	**Įstaigos, pavaldžios ministerijoms 50,8 %**
Moteris 76%	31-40 m. 25,0%	Vidinių departamentų direktoriai 0,8%	Ministerijos 9,1%
	41-50 m. 25,3%	Vidinių departamentų direktorių pavaduotojai 0,5%	Ministrų valdymo sritims nepriskirtos valstybės institucijos ir įstaigos 1%
	51-62,5 m. 34,2%	Skyrių, tarnybų vedėjai 13,4%	Savivaldybių institucijos ir įstaigos 23,2%
	>62,5 m. 4,1%	Skyrių, tarnybų vedėjų pavaduotojai 4,9%	Prezidento kanceliarija ir įstaigos, atskaitingos Prezidentui 0,3%
		Poskyrių vedėjai 2,1%	Teismai, prokuratūros 7,1%
		Vyriausieji specialistai 53,1%	Vyriausybės kanceliarija ir įstaigos, atskaitingos Vyriausybei 5,6%
		Vyresnieji specialistai 12,2%	Seimo kanceliarija ir įstaigos, atskaitingos Seimui 2,8%
		Specialistai 5,8%	
		Patarėjai, spec. atašė ir kt. 6,2%	

Sudaryta autorės remiantis Valstybės tarnybos departamento duomenimis

Duomenų analizės etapai

1. Surinktų statistinių duomenų analizė:
   a) Duomenų suvedimas į MS Excel;
   b) Duomenų analizė;
   c) Grafikų bei lentelių sudarymas MS Word ir Excel programomis;
   d) Gautų duomenų analizė, interpretavimas, lyginimas.
2. Lietuvos valstybės tarnybos duomenų palyginimas su vykdomomis Lyčių lygybės programomis.
3. Lietuvos valstybės tarnybos palyginimas su kitų šalių valstybės tarnybos duomenimis.
4. Bendrų duomenų interpretacinė analizė, siūlymų rengimas, išvados.

Tyrimo teorinėje dalyje iškeltos teorijos apie Lietuvos valstybės tarnyboje egzistuojančią segregaciją turi būti patikrintos metodologiškai. Ištirti moterų padėčiai Lietuvos valstybės tarnyboje pasirinktas 3R metodas, kurio pagrindas yra kiekybinių duomenų kokybinė ir kiekybinė analizė. Pagrindinės analizės kryptys - reprezentacija, resursai ir reali situacija. Tiriamaisiais šiame metode tapo visi karjeros valstybės tarnautojai ir įstaigų vadovai. Pagal tiriamųjų charakteristiką, statistinis dirbantysis yra 51-62,5 metų amžiaus moteris, įstaigoje, pavaldžioje ministerijai, užimanti vyriausiojo specialisto pareigas.

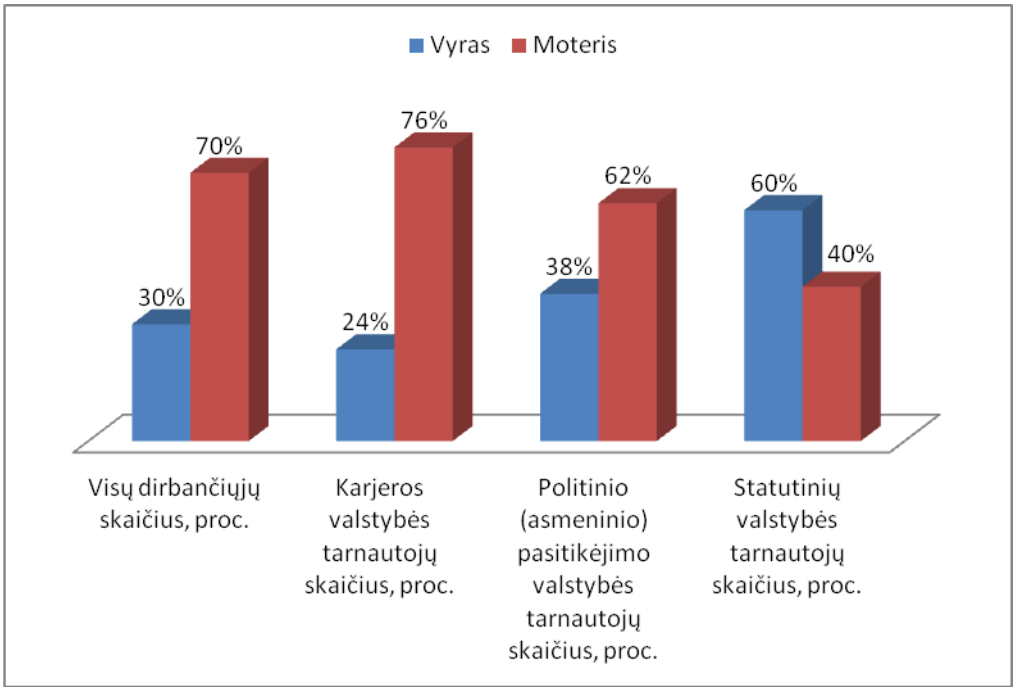
4.2 Tyrimo rezultatai bei jų analizė

Reprezentacija

Šios tyrimo dalies objektas yra valstybės tarnyboje dirbantys sprendimų priėmėjai, vykdytojai, problemą įtakojantys ar jos įtakojami asmenys. Siekiama atsakyti kiek tarp jų yra moterų ir kiek vyrų? Klausimas užduodamas įvairiais aspektais – vyrų moterų pasiskirstymas tarp karjeros valstybės tarnautojų, tarp įstaigų vadovų, tarp pretenduojančiųjų į tarnybą. Pagal lytį analizuojamas ir lyties aspektas pagal užimamas pareigas, pasiskirstymas pagal darbo sritis. Atsakymai į šiuos klausimus identifikuoja lyčių pasiskirstymą visuose valstybės tarnybos lygiuose, kas yra šio magistrinio darbo pagrindas.

Pagal dirbančiųjų skaičių – valstybės tarnyboje daugiau dirba moterų (3 pav.). Atmetus pagal darbo sutartį dirbančiuosius (kurių yra 38 procentai visų dirbančiųjų (2 pav.) – 76 procentai karjeros valstybės tarnautojų yra moterys, o tarp politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų – 62

procentai. Verta akcentuoti, kad profesija yra laikoma dominuojama moterų ar vyrų, kai 60 procentai joje dirbančiųjų yra tos pačios lyties.[205] Iš pirmo žvilgsnio, atrodo, kad lyčių lygybės principas gali būti pažeidžiamas iš vyro perspektyvos, kad moterys yra nepajudinamai įsitvirtinusios valstybės tarnyboje. Tarp karjeros valstybės tarnautojų, moterų yra daugiau nei trys ketvirtadaliai. Moteriškoji lytis vyrauja ir tarp politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų. Vienintelė valstybės tarnybos sritis, kur vyrai lenkia moteris dirbančiųjų skaičiumi – statutiniai valstybės tarnautojai. Tačiau ši sritis turi savo specifiką, kuri reikalauja atskiro tyrimo ir čia analizuojama nebus. 2 paveikslas pagrindžia moterų įsitvirtinimą valstybės tarnyboje.

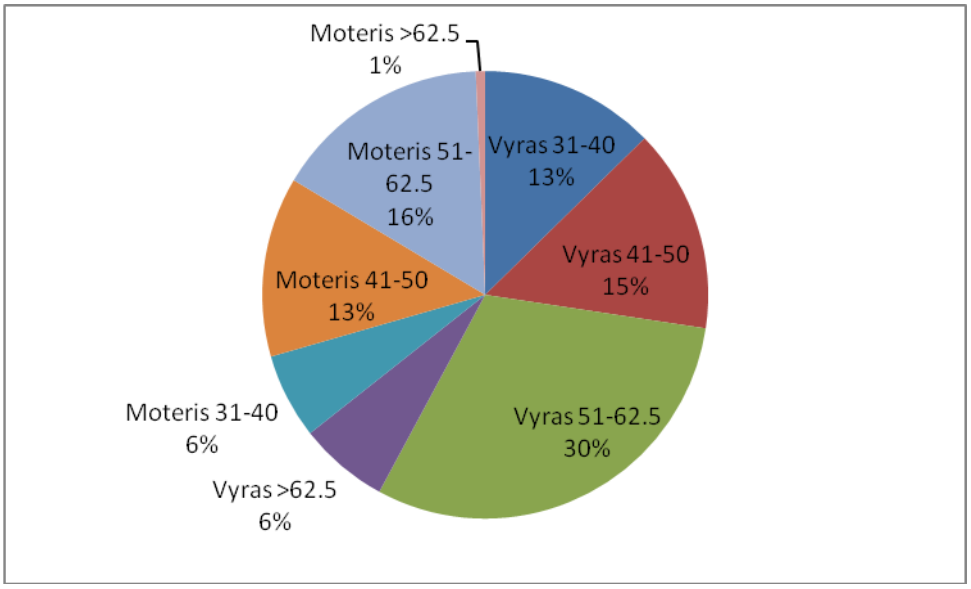


Sudaryta autorės remiantis Valstybės tarnybos departamento duomenimis

3 pav. Vyrų ir moterų pasiskirstymas tarp valstybės tarnybos darbuotojų pagal tarnybos pobūdį

Vis dėlto, būtina kelti klausimą, ar iš tiesų lyčių lygybės principas pažeidžiamas, ir jeigu taip – tai kuri lytis yra diskriminuojama? Sprendimo galią ir įtaką turintys organai – beveik išimtinai yra vadovaujami vyrų. Tik 36 procentai moterų, (t.y. 105 pozicijos iš 295) užima įstaigos vadovo kėdę (4 pav.). Tai yra lygiai tiek, kiek įstaigos vadovų vyrų virš 51 metų.

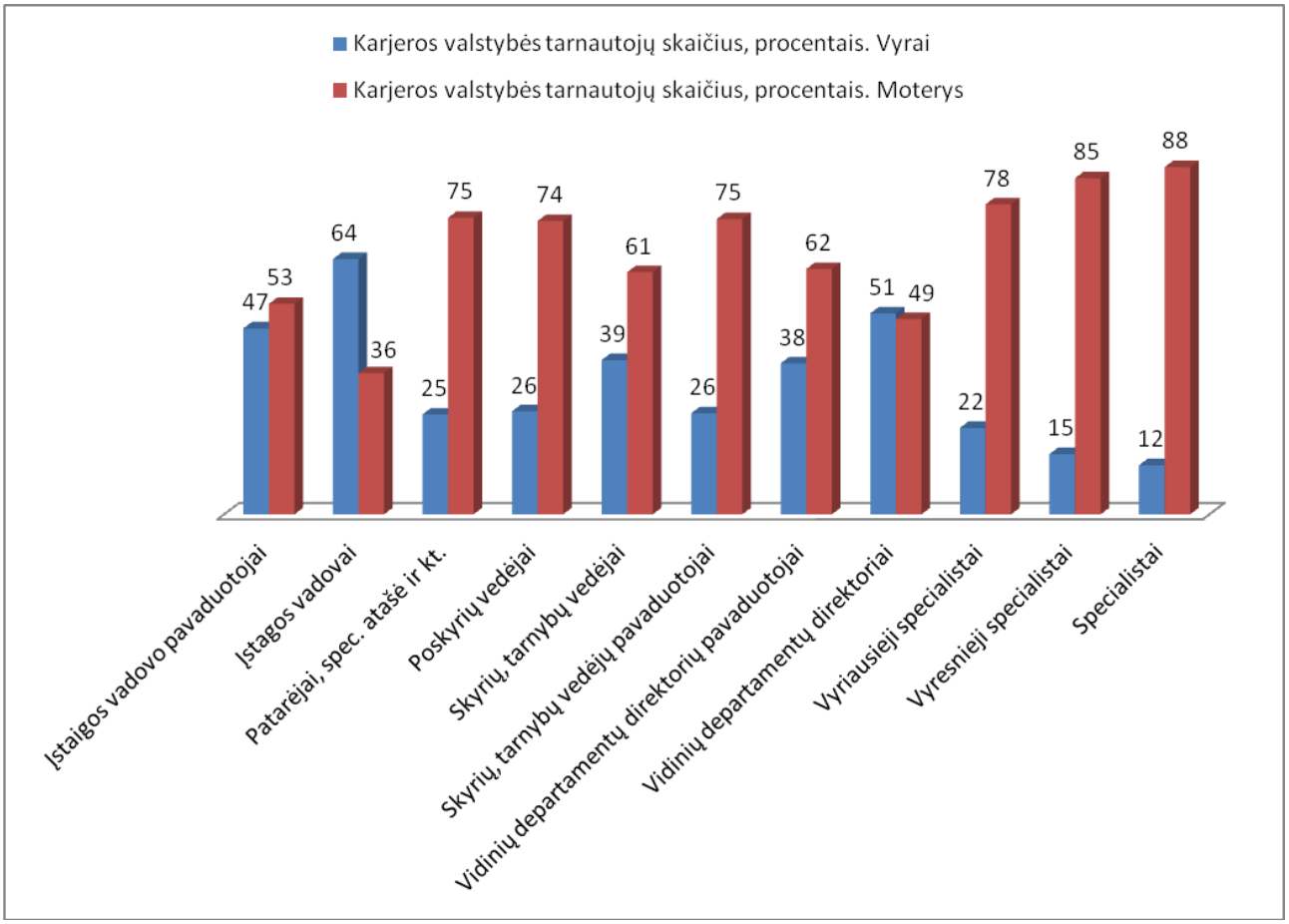
[205] Women and men in Sweden. Facts and figures 2014, prieiga per internetą <http://jamda.ub.gu.se/bitstream/1/833/1/scb_eng_2014.pdf>, (žiūrėta 2015 11 20).



Sudaryta autorės remiantis Valstybės tarnybos departamento duomenimis

4 pav. Įstaigų vadovų pasiskirstymas pagal lytį ir amžių, procentais

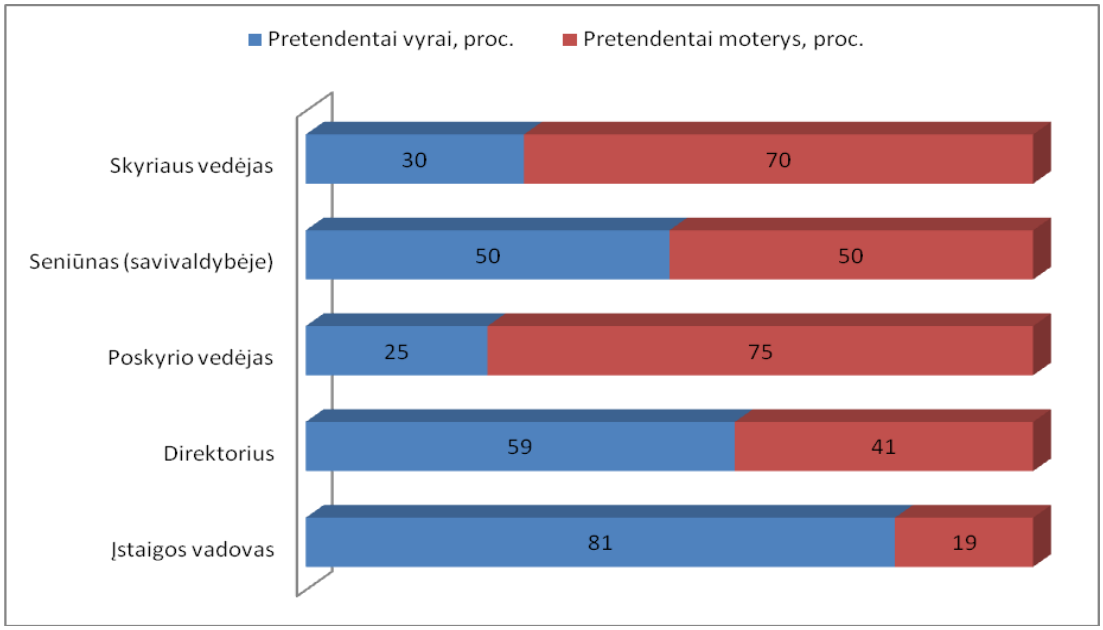
Jeigu tik 105 moterys užima įstaigos vadovo pareigas, verta paanalizuoti, kuo dirba likusi jų dalis. 5 paveiksle atvaizduotas vyrų ir moterų pasiskirstymas tarp karjeros valstybės tarnautojų pagal užimamas pareigas (procentine išraiška). Matome, kad moteriška lytis yra vyraujanti tarp visų pareigybių, išskyrus dvejas – įstaigos vadovo bei vidinio departamento direktoriaus poste dažniau yra sutinkami vyrai. Galima teigti, kad valstybės tarnybos įstaigose, sprendimus dažniau priima vyrai, o juos vykdo moterys. Didžiausia moterų koncentracija tarp specialistų (88 procentai), ir vyresniųjų specialistų (85 procentai). Įdomu pastebėti, kad vyrų skaičius tarp specialistų auga kartu su pareigybės laipsniu – jeigu tarp specialistų vyrų yra 12, tai tarp vyresniųjų specialistų – 15, o tarp vyriausiųjų – jau 22 procentai. Apskritai, kuo aukštesnė pareigybė, tuo daugiau joje vyrų. Moterims sunkiausiai pasiekiama yra įstaigos vadovo pozicija, moteris aplygiai konkuruoja su vyrais dėl įstaigos vadovo pavaduotojo ir vidinių departamentų direktorių pozicijos. Vistik aukščiausios sprendimus priimančios pozicijos, kuriose įsitvirtinusios moterys yra skyrių bei poskyrių vedėjų, jų pavaduotojų pareigybės.



Sudaryta autorės remiantis Valstybės tarnybos departamento duomenimis

5 pav. Vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal užimamas pareigas

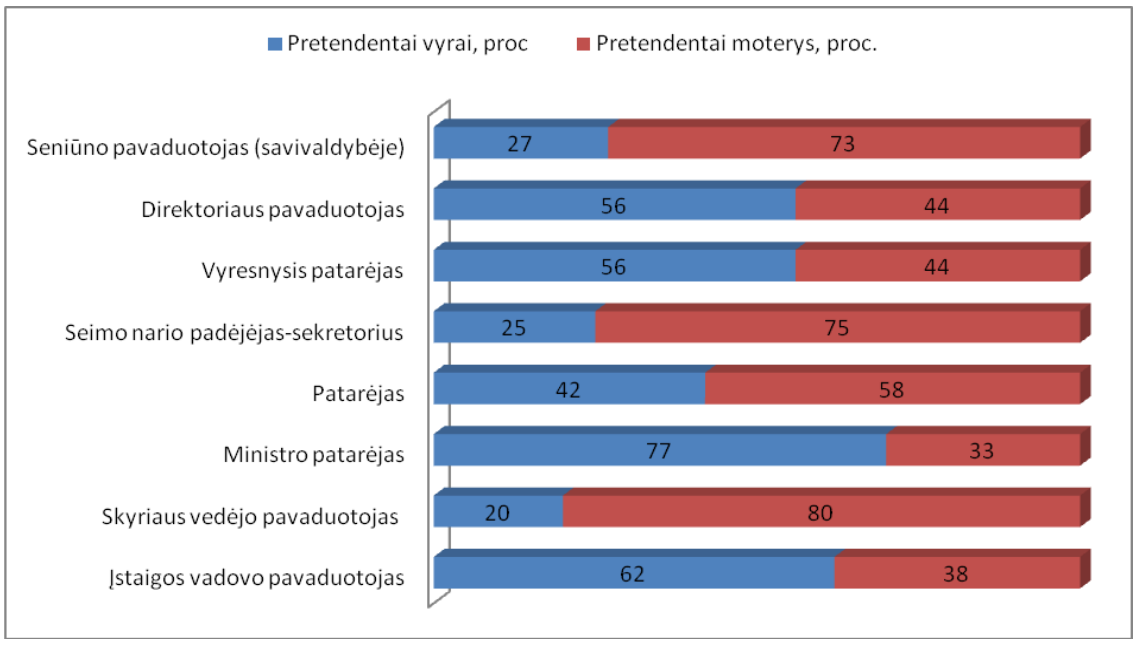
5 paveiksle atvaizduoti duomenys gali implikuoti „stiklo lubų efektą“ valstybės tarnyboje. Tačiau, prieš darant išvadas, apie diskriminacinį valstybės tarnybos įdarbinimo pobūdį, verta išanalizuoti ir pretenduojančiųjų į valstybės tarnybą skaičių lyčių aspektu. Kaip matoma 6 paveiksle – į įstaigos vadovų pozicijas pretenduoja 81 procentas vyrų ir tik 19 procentų moterų (2014 metais situacija panaši – 70 procentų vyrų, 30 procentų moterų). Tai, kad šiandien 36 procentus vadovaujančių pareigų užima moterys atrodo natūralu, kai pretenduojančių į šia poziciją moterų yra dar mažiau. Pretendentų vyrų yra dauguma ir į direktoriaus pareigybes, nors užimančių pareigas yra apylygiai. Į seniūno pareigybę savivaldybėse susidomėjimą pareiškė vienodas skaičius abiejų lyčių. Galima brėžti aiškią ribą, kad būti skyriaus (ar poskyrio) vedėju vyrai nepageidauja – beveik 3 ketvirtadaliai pretenduojančių yra moterys, toks pats santykis ir jau užimančių tokias pareigas. Nors skyriaus vedėjo pozicija yra vadovaujanti, bet nėra aukščiausio lygmens sprendimų priėmimo.



Sudaryta autorės remiantis Valstybės tarnybos departamento duomenimis

6 pav. Vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal pretenduojančių į pareigybes skaičių (vadovaujančias)

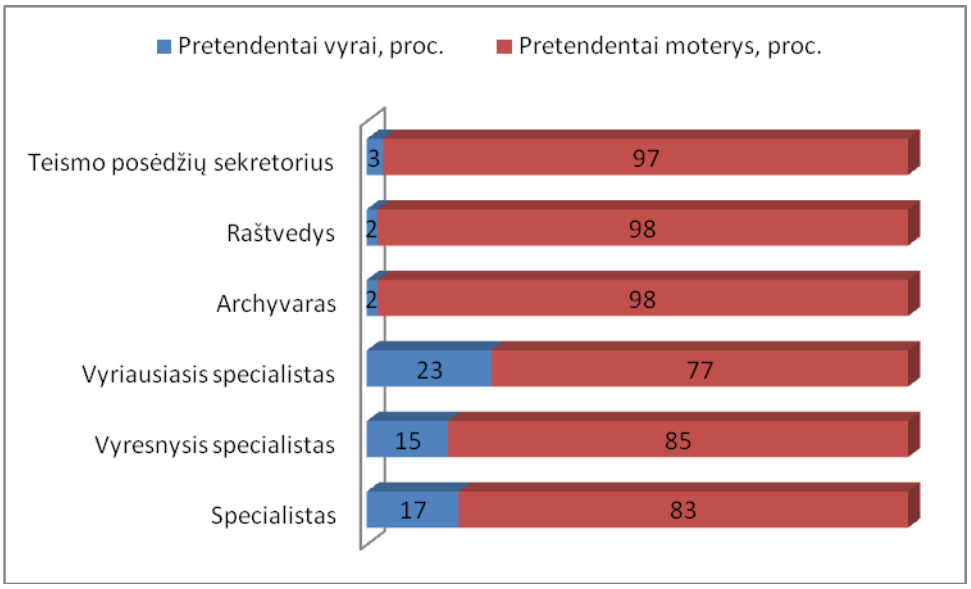
Jeigu aukščiausios pareigybės daugiausiai yra geidžiamos tarp vyrų, tai situacija nesikeičia ir tarp jų pavaduotojų – paveikslas 7. Išimtis – seniūno pavaduotoju vyrai būti nenori, 73 procentai pretenduojančių – moterys. Reikšmingai išsiskiria pretenduojančių į Ministro patarėjus vyrų dauguma. Moterys daugiau pretenduoja į Seimo narių padėdėjų-sekretorių ir skyriaus vedėjų pavaduotojų pozicijas.



Sudaryta autorės remiantis Valstybės tarnybos departamento duomenimis

7 pav. Vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal pretenduojančių į pareigybes skaičių (pavaduojančias)

Tokia situacija aukščiausiuose valstybės tarnybos sluoksniuose. Tačiau kalbant apie valstybės tarnybą – ir moterų įsitvirtinimą joje – didžiausią efektą lemia didžiausių pareigybių grupės pasiskirstymas pagal lytį. Tačiau ar tai lemia diskriminacinė, neteisinga atranka? Atsakymas į šį klausimą gali būti perskaitytas paveiksle 8 – vyrų, pretenduojančių į šias pareigybes tiesiog yra stulbinamai mažiau nei moterų. Moterys daugiausiai pretenduoja į didžiausias (ir mažiausiai apmokamas) pareigybių grupes. Reikšminga paminėti, tai, kad daugiausiai vyrų vistik pretenduoja į aukštesnes specialisto pozicijas. Matomas ir kai kurių pareigybių stereotipizavimo atspindys – vienetai vyrų tarp šimtų moterų pretenduoja į šias pozicijas.



Sudaryta autorės remiantis Valstybės tarnybos departamento duomenimis

8 pav. Vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal pretenduojančių į pareigybes skaičių

Apibendrinant vyrų ir moterų valstybės tarnybos reprezentacijos analizę, galima teigti, kad Lietuvos valstybės tarnyba nėra sveikai reprezentuojama lyčių aspektu. Matoma aiški vertikalioji segregacija - sprendimus priima daugiausiai vyrai, o juos vykdo daugiausiai moterys. Tačiau tai nėra valstybės tarnybos diskriminacinio įdarbinimo klausimas. Tokiu pačiu santykiu išreiškiamas ir pretenduojančiųjų į šias pareigas skaičius lyčių aspektu. Tai leidžia kelti prielaidą, kad vertikalios segregacijos priežastys nėra valstybės tarnyboje, o visuomenės sąmonėje ir nusistovėjusiuose lyčių stereotipuose - aukštesnės, vadovojaumos, ir, tikėtina, geriau apmokamos pareigos yra užleidžiamos vyrams. Moterims belieka juos pavaduoti, ar vadovauti mažesnės svarbos lygmenyse.

Resursai

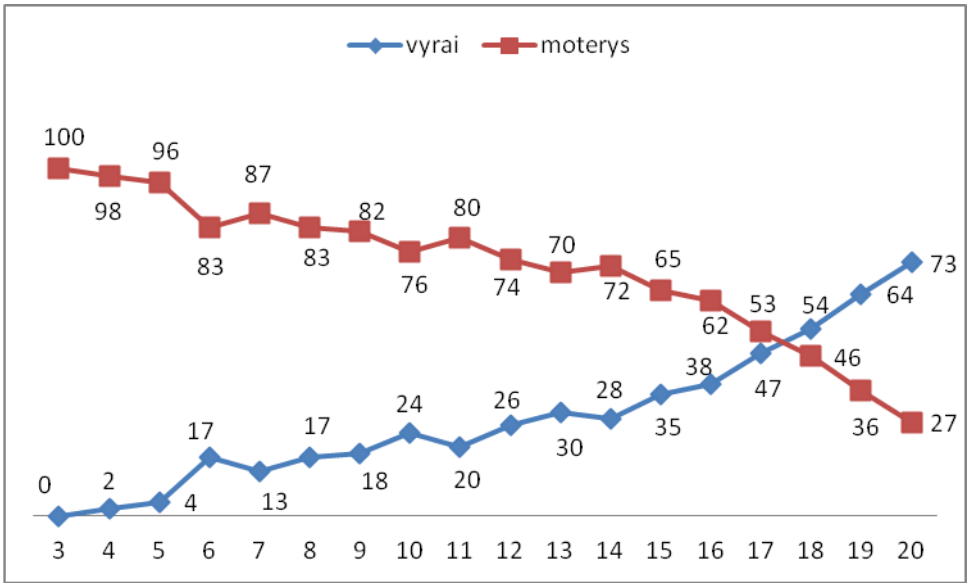
Įprastai, analizuojant resursus, surenkama informacija apie tiriamo atvejo su problema susijusius resursus, tokius kaip laikas, pinigai, vieta, informacija. Klausiama, kaip šie resursai yra padalinti vyrams ir moterims, kokius resursus su savim atsineša darbuotojai, vyrai ir moterys. Valstybės tarnybos 3R analizėje užduoti klausimai yra susiję su pinigais (valstybės tarnybos atlyginimų ir skirtumai, pasiskirstymas pagal lygius ir kategorijas), kompetencija (vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal išsilavinimą ir studijų kryptį), informacijos resursai (dirbančių karjeros valstybės tarnautojais kvalifikacijos tobulinimas), laikas (tikslinės atostogos vaiko priežiūrai), vieta (pagal įstaigų pavaldumo grupes). Kai kurie duomenys paimti iš bendros Lietuvos statistikos (pvz. laikas skiriamas darbams namuose).

Įprastas lyčių lygybės statistikos rodiklis, naudojamas visoje Europos Sąjungoje – moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis (arba angl. *gender pay gap*). Lietuvos valstybiniame sektoriuje 2014 metais egzistavęs atotrūkis tarp moterų ir vyrų darbo užmokesčio – 15,6% (palyginimui – privačiame sektoriuje 16,4%).[206] Natūralu, kad valstybės tarnyboje egzistuojant reglamentuotai atlyginimų sistemai, skirtumai tarp vyrų ir moterų atlyginimų neturėtų egzistuoti – visi darbuotojai, užimantys poziciją, pvz. pareigybės lygyje ir kategorijoje B-13 gaus tokį patį atlyginimą, nepaisant lyties. Vistik vidutinis darbo užmokestis valstybiniame sektoriuje vyrams ir moterims skiriasi – moterims vidutinis mėnesinis *neto* darbo užmokestis (eurais) 522,4; vyrams – 626,8.[207] Tai galima paaiškinti per tiesioginę sąsają su vyrų užimamomis aukštesnėmis pareigomis valstybiniame sektoriuje.

Sugrupavus karjeros valstybės tarnautojų skaičiaus rodiklį kartu su lyties ir pareigybės kategorijos dimensijom, gaunamas socialinės piramidės valstybės tarnyboje atspindys. 9 paveiksle pateikiama vyrų ir moterų pasiskirstymo valstybės tarnyboje pagal kategorijas analizė. Matomos kreivės atvaizduoja, kad vyrų skaičius valstybės tarnyboje yra tiesiogiai proporcingas kategorijos lygiui, o moterų skaičius – atvirkščiai proporcingas kategorijos lygiui. T.y. kuo aukštesnė kategorija – tuo daugiau joje yra vyrų ir atvirkščiai. Kadangi atlyginimas priklauso nuo kategorijos – natūrali išvada, jog daugiau vyrų gauna didesnį atlyginimą valstybės tarnyboje. Tuo tarpu, atvirkščias proporcingumas sako, kad kuo aukštesnė kategorija – tuo mažesnė tikimybė joje sutikti moterį. Tai patvirtina ir reprezentacijos dalyje pristatyta statistika – kuo aukštesnė pareigybė, tuo daugiau joje vyrų. Žemiausioje kategorijoje moterų dirba 100 procentų, tuo tarpu aukščiausioje – tik 27. Tuo pačiu galima prisiminti, kad vyrų ir moterų skaičiaus atotrūkis aukščiausiose valstybės tarnybos

[206] Lietuvos statistikos departamentas, Moterys ir vyrai Lietuvoje 2014, prieiga per internetą <http://osp.stat.gov.lt/documents/10180/2246109/Moterys_ir_vyrai_Lietuvoje_2014.pdf>, (žiūrėta 2015 10 26), p. 54
[207] Ten pat, p. 52

pozicijose yra mažesnis nei atotrūkis pagal kategorijas. Tai rodo, kad moterys, net ir įstaigų vadovės, rečiau turi aukščiausią (20) kategoriją nei įstaigų vadovai vyrai.



Sudaryta autorės remiantis Valstybės tarnybos departamento duomenimis

9 pav. Vyrų ir moterų pasiskirstymas valstybės tarnyboje pagal kategorijas (nuo 3 iki 20), procentais

Ar tai gali būti nulemta išsilavinimo skirtumų? Išsilavinusių vyrų ir moterų Lietuvoje skaičius paneigia istoriškai susiklosčiusią tradiciją, kad aukštasis mokslas yra vyrų sritis. 2014-2015 mokslo metų pradžioje mokymosi įstaigose mokėsi 51 procentas moterų ir 49 procentai vyrų. Aukštojo mokslo diplomo siekia dar daugiau moterų – 63 procentai šiais metais baigusių aukštąsias mokyklas – moterys.[208] Dėl šių priežasčių nepaneigiamas tampa argumentas, kad Lietuva praranda didelį dalį žmogiškųjų išteklių potencialo, nepanaudodama intelektinės darbo jėgos. Moterys, turinčios aukštąjį išsilavinimą, ne(pa)siekia valdančiųjų pozicijų ir nepanaudoja savo turimų žinių. Šioje vietoje aktualu išanalizuoti, kokius mokslus yra baigę valstybės tarnautojai, kokių studijų sričių specialistai jie yra.

Aukštąjį universitetinį išsilavinimą turi daugiau nei 90 procentų tiek vyrų, tiek moterų tarp įstaigų vadovų. Pasiskirstymas tarp įstaigų vadovų pagal studijų kryptį paneigia įsitvirtinusį „vyriškų ir moteriškų specialybių“ stereotipą (3 lent.). Natūraliai, daugiausiai vadovų yra baigę socialinių mokslų studijų sritis. Stereotipiškai neįprastas ir žemesnis moterų baigusių humanitarinių mokslų studijų sritis skaičius.

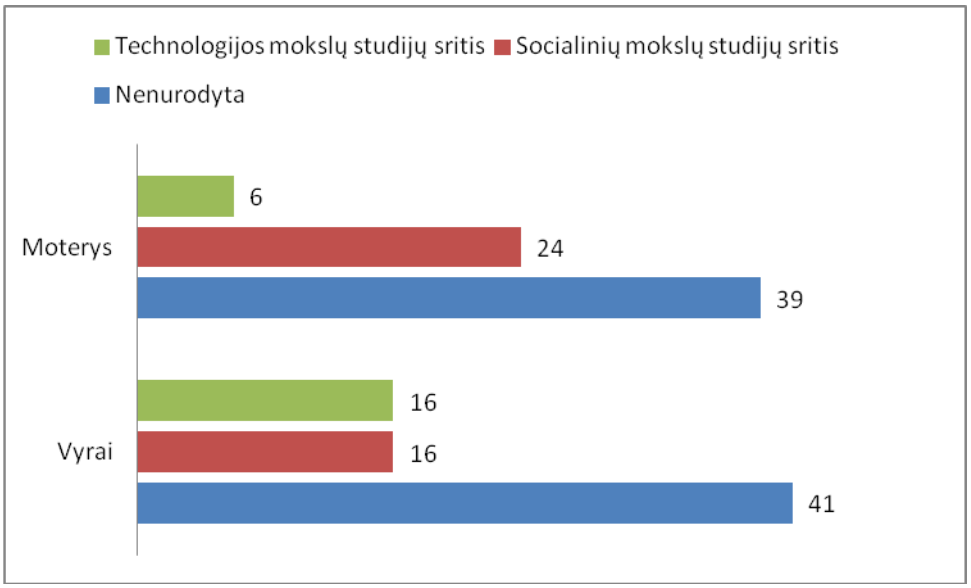
[208] Lietuvos statistikos departamentas, Moterys ir vyrai Lietuvoje 2014, prieiga per internetą <http://osp.stat.gov.lt/documents/10180/2246109/Moterys_ir_vyrai_Lietuvoje_2014.pdf>, (žiūrėta 2015 10 26), p. 34

3 lentelė. Įstaigų vadovų pasiskirstymas pagal studijų kryptį, procentais.

Studijų sritys	**Socialinių mokslų studijų sritis**	**Humanitarinių mokslų studijų sritis**	**Fizinių mokslų studijų sritis**	**Biomedicinos mokslų studijų sritis**	**Technologijos mokslų studijų sritis**	**Meno studijų sritis**	**-**[209]
Vyrai	10,8%	2,4%	1,5%	9,3%	6,9%	0,3%	32,6%
Moterys	13,2%	0,9%	1,2%	3,3%	1,2%	0,3%	16,2%

Sudaryta autorės remiantis Valstybės tarnybos departamento duomenimis

Tradiciškai, vyrų daugiau su biomedicinos, technologijos mokslų studijų sričių diplomu. Vis dėlto, beveik pusė įstaigų vadovų nėra pateikę duomenų dėl baigtų studijų srities, tad tai gali iš esmės pakeisti rezultatus, todėl šiais duomenimis kliautis nereikėtų. Dėl tos pačios priežasties detaliau pagal studijų sritį neanalizuojama tampa visa karjeros valstybės tarnautojų grupė – daugiau nei pusei tarnautojų duomenys nėra pateikti. Analizuojant duomenis buvo išskirta top 3 studijų sritys (10 pav.), vis dėlto – pirma vieta atitenka trūkstamiems duomenims. Moterų daugiau yra baigusių mokslus socialinių studijų srityje, o vyrų – socialinių ir technologinių – po lygiai, 16 procentų. Viso 91 procentas valstybės tarnybos karjeros tarnautojų turi aukštąjį universitetinį arba jam prilygintą išsilavinimą. Tai implikuoja, kad vertikali segregacija nėra nulemta išsilavinimo stokos.



Sudaryta autorės remiantis Valstybės tarnybos departamento duomenimis

10 pav. Vyrų ir moterų pasiskirstymas valstybės tarnyboje pagal didžiausias studijų krypties grupes

[209] Nėra duomenų.

Įvertinus tarnautojų atsineštus resursus, reikia įvertinti ir tai, kaip padalinami informacijos resursai (kvalifikacijos tobulinimui skirti mokymai) tarp valstybės tarnautojų (4 lentelė). Iš viso mokymuose 2014 metais dalyvavo 13409 valstybės tarnautojai, 75 procentai jų buvo moterys, 25 procentai vyrai. Dalyvių imtis lyties požiūriu simetriška, atsižvelgiant į visų dirbančiųjų pasiskirstymą pagal lytį (76% moterys, 24% vyrai). Todėl, galima teigti, kad diskriminacijos šioje srityje nėra, visiems darbuotojams, nepaisant lyties, yra vienoda galimybė kelti kvalifikaciją, dalyvauti mokymuose. Gali pasirodyti įdomu tai, kad didžiausia grupė, kelianti kvalifikaciją yra 51 - 65 metų amžiaus, kai tuo tarpu jauniausia grupė, darbuotojai su mažiausiai patirtimi, kvalifikacijos tobulinamuose dalyvauja mažiausiai (neįskaičiuojant pensinio amžiaus grupės, kuriai natūraliai tenka mažiausia). Kita vertus, 51-65 metų amžiaus darbuotojai - tai didžiausią darbuotojų skaičių sudaranti grupė (34 procentai). Analizuojant šį klausimą, palyginimui buvo peržiūrėti ir 2013 metų duomenys, situacija nesikeitė.

4 lentelė. Valstybės tarnautojų (be statutinių) tobulinusių kvalifikaciją skaičius pagal amžių ir lytį 2014 m.

Lytis	**Iš viso**	**Procentinė išraiška**	**18 - 30**	**31 - 40**	**41 - 50**	**51 - 65**	**> 65**
Moterų	10121	75,48%	10,19%	20,72%	20,66%	23,67%	0,24%
Vyrų	3288	24,52%	3,71%	6,19%	5,10%	9,25%	0,27%
Iš viso	13409	100 %	13,90%	26,91%	25,76%	32,93%	0,51%

Sudaryta autorės remiantis Valstybės tarnybos departamento duomenimis

Lyčių aspektu, mokymuose dalyvauja sveikas skaičius vyrų ir moterų, turint omenyje dirbančiųjų santykį. Tačiau išanalizavus dalyvių skaičių (vienas žmogus gali dalyvauti keliuose mokymuose), tendencijos tokios – kad daugiausiai mokymuose dalyvauja aukštesnes pareigas užimantys darbuotojai (5 lent.). Kaip jau nustatėme ankstesniuose klausimuose – dažniausiai jas užima vyrai. Daugiausiai mokosi vidinių departamentų direktoriai – vienam dirbančiajam tenka sudalyvauti mokymuose 1,9 karto. Skyrių, tarybų vedėjai – 1,8 karto (daugiausiai moterys), poskyrių vedėjai, vidinių departamentų direktorių bei įstaigos vadovų pavaduotojai – po 1,7 karto. Didžiausia valstybės tarnybos darbuotojų grupė, t.y. vyriausieji specialistai, mokymuose dalyvauja po 1,2 karto. Natūraliai, mažiausiai mokosi politinio pasitikėjimo skiriami valstybės tarnautojai, nes jais skiriami kvalifikaciją jau turintys žmonės. Tačiau neįtraukiant jų į imtį, mažiausiai

kvalifikacijos tobulinimo galimybių tenka specialistams – 0,6, ir vyresniesiems specialistams - 0,7 karto. Tai yra grupės su didžiausia moterų koncentracija.

5 lentelė. Valstybės tarnautojų dalyvavusių mokymuose skaičius kartu su dirbančiųjų skaičiumi ir santykinė jų išraiška, 2014 m.

Pareigybės	**Mokymų dalyvių skaičius 2014 metais**	**Dirbančiųjų skaičius 2014 metais**	**Santykinė išraiška**
Įstaigų vadovai	413	296	1,4
Įstaigos vadovo pavaduotojai	427	257	1,7
Politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojai	213	893	0,2
Vidinių departamentų direktoriai	406	211	1,9
Vidinių departamentų direktorių pavaduotojai	253	148	1,7
Skyrių, tarnybų vedėjai	6611	3722	1,8
Skyrių, tarnybų vedėjų pavaduotojai	1914	1407	1,4
Poskyrių vedėjai	898	518	1,7
Vyriausieji specialistai	16742	14191	1,2
Vyresnieji specialistai	2413	3695	0,7
Specialistai	941	1611	0,6
Patarėjai, spec. atašė ir kt.	2532	1563	1,6
Iš viso	33763	28512	-

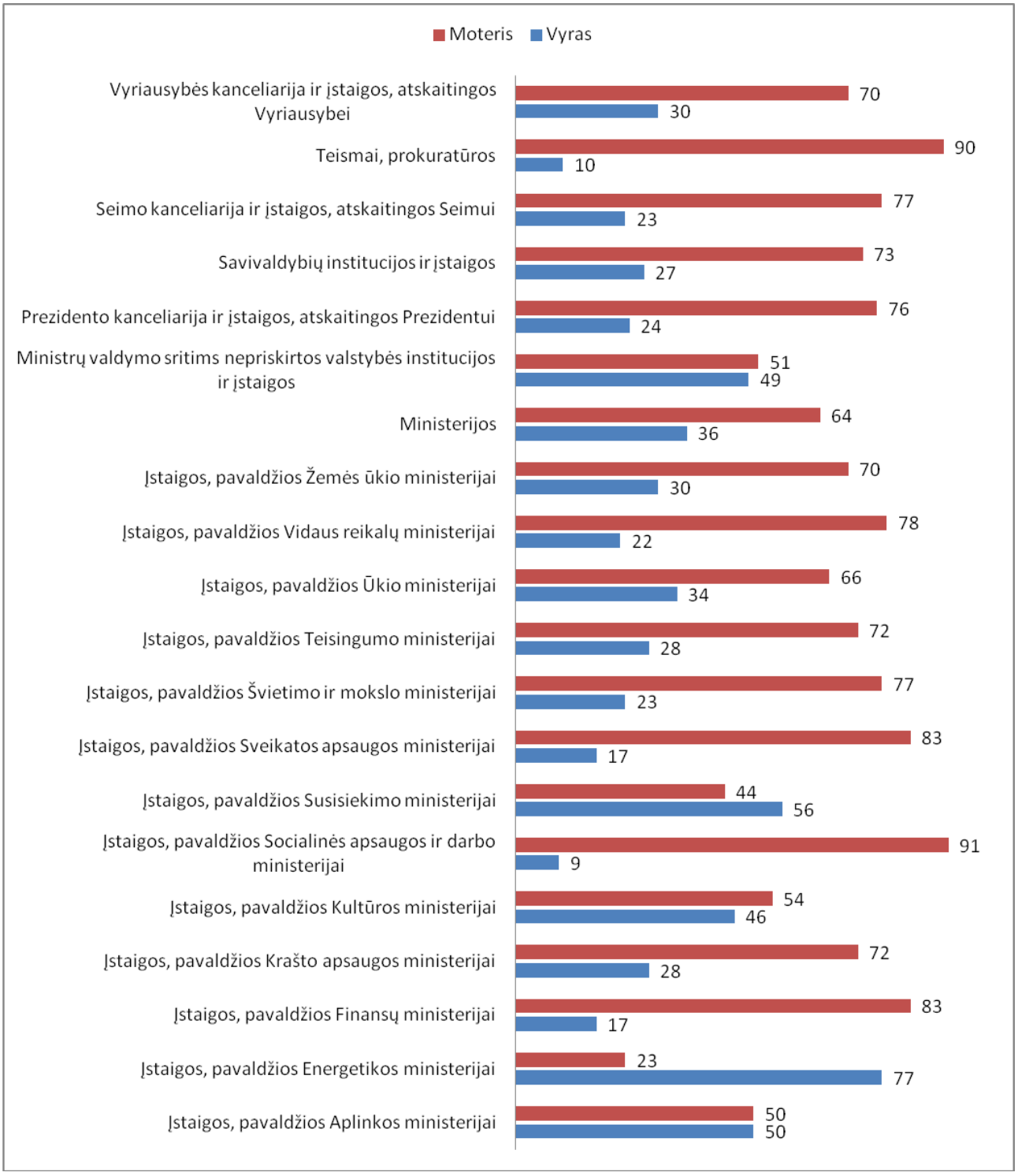
Sudaryta autorės remiantis Valstybės tarnybos departamento duomenimis

Taip pat atlikta analizė pagal mokymų prioritetus, kurie nustatomi valstybės tarnautojų mokymo strategijoje. Tokie yra 2014-2017 metais mokymo prioritetai ir dalyvavusių jame procentas 2014 metais: Įvadinis mokymas (3%), Valstybės tarnautojų vadovavimo, lyderystės ir pokyčių valdymo gebėjimų tobulinimas (7%), Valstybės tarnautojų analitinių gebėjimų stiprinimas (4%), Valstybės tarnautojų komunikacinių įgūdžių gilinimas (9%), Valstybės tarnautojų žinių plėtojimas profesinės etikos ir korupcijos prevencijos srityje (6%), Valstybės tarnautojų specialiųjų ir profesinių gebėjimų, reikalingų konkrečioms, pareigybės aprašyme nustatytoms, funkcijoms vykdyti, tobulinimas (5%), bei populiariausi mokymai - Valstybės tarnautojų, teikiančių paslaugas gyventojams, orientavimosi į klientą gebėjimų ir įgūdžių tobulinimas (65%). Didžiausia vyrų

koncentracija (32%) buvo tarp dalyvavusių „Valstybės tarnautojų vadovavimo, lyderystės ir pokyčių valdymo gebėjimų tobulinimo“ mokymuose, t.y. ir taip pagal lyčių stereotipizavimo teoriją vyrams priskiriamos „lyderystės“ savybės stiprinime. Mažiausia vyrų dalis (16%) buvo stereotipiškai moterims priskiriamos savybės ugdyme – „Valstybės tarnautojų, teikiančių paslaugas gyventojams, orientavimosi į klientą gebėjimų ir įgūdžių tobulinimas“. Vis tik populiariausių mokymų grupėje dalyvių santykis buvo įprastas valstybės tarnybai – 75% moterų, 25% vyrų.

Verta analizės ir karjeros valstybės tarnautojų sklaida įstaigų pavaldumo grupėse pagal lytį (11 pav.), sugrupavus karjeros valstybės tarnautojų skaičiaus rodiklį su lyties ir įstaigų pavaldumo grupės dimensija. Darbe keliamos hipotezės, pagal mokslininkų aprašytas tendencijas/teorijas, kad daugiausiai vyrų yra „tradiciškai vyriškose“ įstaigose, ir daugiausiai moterų „tradiciškai moteriškose“ įstaigose iš dalies pasitvirtina.

Vyrų skaičius tik vieno pavaldumo grupėje pranoksta moterų skaičių, ir tas stebina – tai įstaigos pavaldžios Energetikos ministerijai (77 procentai dirbančiųjų vyrai). Mokslinėje literatūroje įprastas teiginys, kad vyrų didžiausia koncentracija tose srityse, kurios labiausiai finansuojamos. Šiame tyrime, ši teorija tikrinama nebus, bet tebūnie tai vieta, į kurią derėtų atsižvelgti ateities tyrimuose. Nediskriminacinis lyčių lygybės aspektu lyčių pasiskirstymas yra įstaigose pavaldžiose Aplinkos ministerijai (50 procentų vyrų), Kultūros ministerijai (46 procentai vyrų), Susisiekimo ministerijai (56 procentai vyrų), bei Ministrų valdymo sritims nepriskirtose valstybės institucijose (51 procentas vyrų). Visose kitose pavaldumo grupėse atskirtis yra ryški. Didžiausią atotrūkį galime įvardinti įstaigose, pavaldžiose Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai. Tai nuo senų laikų laikyta moteriška specialybė – socialinis darbas, pagalba kitiems ir pan. Net 91 procentų visų darbuotojų šiose įstaigose yra moteriškos lyties. Antroje vietoje, pagal moterų koncentraciją įstaigų pavaldumo grupėje, galime laikyti teismus, prokuratūras – daugiausiai karjeros valstybės tarnautojų pozicijų – net 90 procentų, ten užima moterys. Trečią vietą dalinasi, po 83 procentus darbuotojų moterų turinčios įstaigos, pavaldžios Sveikatos apsaugos ministerijai bei Finansų ministerijai. Likusiose srityse moterys taip pat vyrauja, tačiau atskirai išskirta nebus. Galima teigti, kad valstybės tarnyboje egzistuoja dviejų rūšių horizontalioji segregacija – viena sritis, kurioje įsitvirtinę vyrai, ir penkiolika sričių, kuriose įsitvirtinę moterys.



Sudaryta autorės remiantis Valstybės tarnybos departamento duomenimis

11 pav. Vyrų ir moterų pasiskirstymas valstybės tarnyboje pagal įstaigų pavaldumo grupes

Įvertinus, kaip lytis segreguojasi pagal sektorius (įstaigų sritis), sekantis žingsnis yra tų įstaigų vadovų pasiskirstymas lyčių aspektu (6 lent.). Paimkime moteriškiausią įstaigų pavaldumo grupę – Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai pavaldžias įstaigas – nors joje dirba 91 procentas moterų, tris ketvirtadalius vadovaujančių pareigų užima vyrai. Panaši situacija ir su įstaigomis,

pavaldžiomis Sveikatos apsaugos ministerijai, nors tik 17 procentų dirbančių yra vyrai – 73 procentai įstaigų vadovų – vyrai. Atskirtis išlikusi ir įstaigose pavaldžiose Aplinkos ministerijai (81 procentas vadovų – vyrai), bei absoliutus vyriškos lyties įsitvirtinimas matomas įstaigose pavaldžiose Susisiekimo ministerijai (100 procentų vadovų – vyrai). Ne į visus lentelėje procentine išraiška pateiktus skaičius reikia žiūrėti aklai. Kai kurioms pavaldumo grupėms priklauso tik vienas ar keli įstaigų vadovai, todėl tokiais atvejais lyčių lygybę aukščiausiuose sluoksniuose įgyvendinti sunkiau (ar neįmanoma fiziškai). Tam lentelėje pateiktas ir bendras vadovų skaičius pagal pavaldumo grupę.

6 lentelė. Vyrų ir moterų pasiskirstymas tarp įstaigų vadovų pagal įstaigų pavaldumo grupes

Įstaigų pavaldumo grupės	**Viso vadovų**	**Vyrai, procentais**	**Moterys, procentais**
Įstaigos, pavaldžios Aplinkos ministerijai	53	81%	19%
Įstaigos, pavaldžios Finansų ministerijai	9	67%	33%
Įstaigos, pavaldžios Krašto apsaugos ministerijai	2	50%	50%
Įstaigos, pavaldžios Kultūros ministerijai	6	67%	33%
Įstaigos, pavaldžios Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai	28	75%	25%
Įstaigos, pavaldžios Susisiekimo ministerijai	7	100%	0%
Įstaigos, pavaldžios Sveikatos apsaugos ministerijai	22	73%	27%
Įstaigos, pavaldžios Švietimo ir mokslo ministerijai	1	0%	100%
Įstaigos, pavaldžios Teisingumo ministerijai	5	60%	40%
Įstaigos, pavaldžios Ūkio ministerijai	6	83%	17%
Įstaigos, pavaldžios Vidaus reikalų ministerijai	4	75%	25%
Įstaigos, pavaldžios Žemės ūkio ministerijai	5	60%	40%
Prezidento kanceliarija ir įstaigos, atskaitingos Prezidentui	1	100%	0%
Savivaldybių institucijos ir įstaigos	117	52%	48%
Seimo kanceliarija ir įstaigos, atskaitingos Seimui	1	0%	100%
Teismai, prokuratūros	1	0%	100%
Vyriausybės kanceliarija ir įstaigos, atskaitingos Vyriausybei	23	61%	39%

Sudaryta autorės remiantis Valstybės tarnybos departamento duomenimis

Dar vienas klausimas, kurį dera aptarti kalbant apie resursų pasiskirstymą tarp valstybės tarnautojų – vyrų ir moterų tikslinių atostogų vaikų prižiūrėti, kol jam sueis treji metai ėmimas. Tai aktualu, nes feminizmo teorijoje suprantama, kaip „pertraukiama karjera“. Šia atostogų rūšimi įstatymiškai gali naudotis tiek vyrai, tiek moterys, tačiau dažniausiai tai daro moterys. Praleidus 3 metus moteriai reikia papildomų pastangų grįžti į darbą, iš dalies prarandama profesinė kvalifikacija. [210] Taigi, Lietuvos šeimoje dar nėra įprasta vaikų priežiūros atostogų išeiti tėvui – 2014 metais tokių vyrų buvo 13,5 tūkstančio, t.y. maždaug trečdalis visų, susilaukusių vaikų. [211] Kiek gi tokių buvo tarp valstybės tarnautojų? 2014 metais karjeros valstybės tarnautojų skaičius, ėmęs atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai buvo 938 (7 lent.). Iš šio skaičiaus, 97 procentai buvo moterys, atitinkamai 3 procentai vyrai. Žinoma, šiuo skaičiumi vadovautis aklai taip pat nederėtų, nes čia egzistuoja daug kitų faktorių, kaip valstybės tarnautojų skaičius, jų vedybinė padėtis, amžius, užimamos pareigos ir pan. Tačiau, 2014 metais tėvystės atostogų buvo išėję 125 vyrai. Jeigu skaičiuosime tai, kaip bendrą susilaukusių tėvų skaičių – 23 procentai nuo jo liko prižiūrėti vaiko ilgesniam laikotarpiui. Šie skaičiai atskleidžia tendenciją, kuri nedaug skiriasi nuo visos Lietuvos darbo rinkos – labai maža dalis vyrų lieka namie atostogų vaiko priežiūrai.

7 lentelė. Karjeros valstybės tarnautojų skaičius ir tikslinės atostogos 2014 m.

	Nėštumo ir gimdymo atostogos	**Atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai**	**Tėvystės atostogos**
Moteris	641	909	0
Vyras	0	29	125
Iš viso	641	938	125

Sudaryta autorės remiantis Valstybės tarnybos departamento duomenimis

Taipogi, kaip jau buvo minėta pristatant Lietuvos padėtį lyčių lygybės indekso matavimuose Europos Sąjungoje – tarp darbuotojų Lietuvoje, 83,3 procentai dirbančių moterų ir 21,0 procentas dirbančių vyrų kasdien skiria valandą ar daugiau namų ruošai. Šio skaičiaus negalima sutapatinti su karjeros valstybės tarnautojais, tačiau galima daryti prielaidą, kad visos Lietuvos rezultatų tendencija yra būdinga ir karjeros valstybės tarnautojams. Šiuos klausimus buvo būtina įtraukti prie resursų valstybės tarnyboje analizės, nes tai galimi faktoriai lemiantys vyrų įsitvirtinimą aukštose pareigybėse – dėl jų nepertraukiamos karjeros ir mažo laiko skiriamo namų ruošos darbams – daugiau galimybių ir laiko koncentruotis į karjerą, kelti kvalifikaciją, kilti karjeros laiptais.

Apibendrinant vyrų ir moterų valstybės tarnybos antrojo R – resursų analizę, galima teigti, kad egzistuojantis darbo užmokesčio atotrūkis kyla iš vertikaliosios valstybės tarnybos segregacijos

[210] Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2015-2021 metų programa, prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/download/9091/vmvlg_programa%202015-2021%20m..pdf>, (žiūrėta 2015 10 20).
[211] Lietuvos statistikos departamentas, Moterys ir vyrai Lietuvoje 2014, prieiga per internetą < http://osp.stat.gov.lt/documents/10180/2246109/Moterys_ir_vyrai_Lietuvoje_2014.pdf>, (žiūrėta 2015 10 26), p. 19

– nustatytas tiesioginis vyrų skaičiaus proporcingumas pareigybės kategorijoje, kas reiškia, kad aukštesnes, geriau apmokamas pareigas užima vyrai. Galima teigti, kad problema yra ne tik tame, kad moterys neužima vadovaujančių pareigų, bet ir tai, kad vyrai nedalyvauja valstybės tarnyboje žemesniuose sluoksniuose. Valstybės tarnyboje egzistuoja dviguba, tiek horizontalioji, tiek vertikalioji segregacija. Yra sričių, kuriose įsitvirtinusios moterys, yra ir kur įsitvirtinę vyrai. Vis dėlto, net ir sritims, kur vyrauja moterys, vadovauja dažniausiai vyrai. Tokia situacija nėra naudinga visuomenei, turėtų egzistuoti lyčių harmonija, kad sritis veiktų efektyviai. Kita vertus, jeigu imtų daugėti vyrų valstybės tarnyboje, tačiau nepakeitus visuomenės sąmonės, būtų rizika, kad moterims bus dar sunkiau užimti vadovaujančias pozicijas. Resursų analizė neatskleidė moteriškų ir vyriškų studijų sričių egzistavimo dėl duomenų trūkumo, tačiau nustatyta, kad daugiausiai galimybių tobulinti kvalifikaciją turi aukštesnes pareigybes užimantys darbuotojai. Vyrų ir moterų, dalyvaujančių namų ūkyje ar imančių atostogas vaikų priežiūrai skaičius, žymiai nesiskiria nuo bendros Lietuvos tendencijos – tai daugiausiai moterų resursus naudojančios sritys.

Reali situacija

Pirmuose dviejuose 3R metodo rodikliuose – *reprezentacijos* ir *resursų* kiekybinių rodiklių analizės pagalba buvo įvertinta egzistuojanti situacija valstybės tarnyboje. Identifikuotos dvi problemos – moterų koncentracija valstybės tarnyboje apskritai, ir moterų koncentracija valstybės tarnybos žemiausiose kategorijose („stiklo lubos“). Trečiasis R suteikia galimybę analizuoti, kokios yra šios segregacijos (tiek horizontalios, tiek vertikalios) priežastys, kokių normų ir kriterijų yra laikomasi valstybės tarnybos veikloje, kas šiuos kriterijus lemia. Reali situacija – tai kokybinė, interpretacinė tų pačių kiekybinių rezultatų analizė, arba jų kaita.

Išanalizavus moterų padėtį valstybės tarnyboje natūraliai kyla klausimai: kodėl moterų vyraujamoje srityje aukštas pareigas užima daugiausiai vyrai? Kas tai lemia – moterų nenoras daryti karjeros ar egzistuojančios „stiklo lubos“? Kodėl moterys net nepretenduoja į aukštas pareigas, tokias, kaip įstaigų vadovai? Kodėl vyrai nenori būti skyrių vedėjais? Kodėl tiek daug moterų pretenduoja į žemiausias pozicijas, jeigu išsilavinimą turi aukštąjį, kaip ir vyrai? Tyrimas atskleidė egzistuojančius „lyčių modelius“, kuriais galime grįsti prielaidas, teigiančias, kad vertikalią segregaciją nulėmė istoriškai susiklosčiusios aplinkybės, Lietuvos lyčių kultūra ir lyčių vaidmenų stereotipai užimtumo srityje. O tuo tarpu sociokultūrinė aplinka ir švietimas lėmė sektorinę rinkos segregaciją.

Taigi, ar egzistuoja „Stiklo lubos“ valstybės tarnyboje? Galima teigti, kad taip. Tačiau šių lubų priežastys nėra tiesiogiai diskriminacinės (pvz. kai atrankos metu pasirenkamas vyras vietoj moters), tačiau yra visuomenės patriarchalinių nuostatų pasekmė – moterys 4 kartus mažiau

pretenduoja į vadovaujančias pozicijas. Panašu, kad skyrių vedėjo pareigybė yra moterų „stiklo lubos“ valstybės tarnyboje. Kokios kliūtys moterų karjeroje neleidžia žengti laiptelio aukštyn? Didelė tikimybė, kad tai šeiminiai įsipareigojimai. Moterų išėjimas motinystės atostogų ir ilgi metai pertrauktos karjeros, pagal žmogiškojo kapitalo teoriją, paaiškintų kodėl moterų karjera atsilieka. Nustatyta, kad vedybinė padėtis ir motinystė turi neigiamos įtakos moters karjerai.[212] Daug mokslinių tyrimų patvirtina, kad pertraukta darbo istorija turėjo neigiamų pasekmių profesinėje karjeroje, ir yra lengviau išgyvenama vyrų nei moterų. Tyrimai taip pat parodė, kad moterys daug dažniau nutraukia /sustabdo savo karjerą, net ir aukštos klasės darbuose. Moterų karjeros pertraukos truko ilgesnį laiką, ir taip yra dėl tradicinių lyčių vaidmenų – vaikų skaičius įtakojo moterų karjeros kelią, labiau nei vyrų.[213] Tai patvirtina, kad moterys susiduria su didesniais sunkumais karjeroje, ir tai, kad vyrauja tradicinis lyčių vaidmenų pasiskirstymas. Tokia segregacija įtakoja valstybės tarnybą ir Lietuvos visuomenę – sprendimus priima vyrai, nors demografiškai valstybėje gyvena daugiau moterų.

Šidlauskienė V., kelia klausimą, kaip stiklo lubų fenomenas pasireiškia šiuolaikinėse organizacijose, veikiant diskriminacijos draudimo įstatymams?[214] Ir išties, kaip? Kaip valstybės tarnyboje, kuri turėtų skleisti ta lyčių aspekto integravimo strategiją į visuomenę, kai pati ji nėra tinkamas pavyzdys, ir moterys čia yra diskriminuojamos. Jeigu lyčių sutartį įtakoti gali socialinių grupių galia konstruoti dominuojantį lyčių kultūros ir tvarkos modelį, tai kokią galią tą įtakoti turi moterys, jeigu valdžios struktūros, vadovaujančiuose postuose yra vyrai. Teorijos autorė teigia, kad pokyčiai vyksta „esant silpnai integracijai tarp lyčių kultūros ir lyčių tvarkos“[215]. Pokyčius daro galią turinčios grupės. Kitas klausimas – ar moteris vadovas tiek daug skirtųsi nuo vadovo vyro? Tyrimas, vertinęs lyderystės raišką Lietuvos valstybės tarnyboje, nustatė , kad savybės, kurias turi turėti valstybės tarnautojas lyderis (vadovas) yra sąžiningumas, atsakingumas ir komunikabilumas.[216] Vadovas turi turėti tokius gebėjimus, kaip kompetencija, būti savo srities žinovas, profesionalas. Priskiriamos vertybės – savikliova, universalizmas ir pasiekimai. Tarp šių savybių nėra nė vienos stereotipiškai priskiriamos vyrams. Taigi, rodos, vadovo idealas nėra pasiekiamas tik vyrui. Tuomet kodėl moterims vis dar taip sunku? Tikriausiai problema yra

[212] Groenveld, S. Careers in the Dutch civil service: a gender perspective, *International review of administrative scienses*, Nr. 75 (3), 2009, p. 497
[213] Evers, A., Sieverding, M., Why do Highly Qualified Women (Still) Earn Less? Gender Differences in Long-Term Predictors of Career Success, *Psychology of women quarterly,* Vol. 38(I), 2014, p. 101
[214] Šidlauskienė, V., „Stiklo lubų“ fenomenas moterų profesinės karjeros raidoje, *Lyčių studijos ir tyrimai,* 2005, Nr. 1, p. 18
[215] Maslauskaitė, A., Moterų užimtumas ir lyčių kultūra: palyginamoji Lietuvos ir Europos šalių analizė, kn. *Moterys, darbas, šeima: lyčių vaidmenys užimtumo sferoje: sociokultūrinis aspektas*, Vilniaus universiteto Lyčių studijų centras, Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008, p. 27
[216] Butkevičienė, E., et al, Lyderystės raiška Lietuvos valstybės tarnyboje, *Viešoji politika ir administravimas,* Nr. 27, 2009, p. 42

visuomenės sąmonėje, vertybėse. Iš tiesų, empiriniai tyrimai davė įrodymų, kad vyrai ir moterys būna skirtingo tipo lyderiais.[217] Moterys dažniau yra demokratiniai lyderiai. Tai netūrėtų trukdyti valstybės tarnyboje. Apibendrinant galime teigti, kad „stiklo lubų“ efekto priežastis yra lyčių kultūra, t.y. bendruomenėje vyraujančios nuostatos apie moteris, jų vaidmenis šeimoje.

O dabar įvertinkime moterų įsitvirtinimą valstybės tarnyboje (profesinė segregacija). Yra mokslininkų, manančių, kad darbą viešajame sektoriuje renkasi darbuotojai, kuriems pinigai nėra itin svarbus dalykas. Tokių darbuotojų motyvacija yra noras kurti viešąją politiką, atsidavimas viešam interesui, atjauta, pilietinės pareigos jausmas, noras tarnauti visuomenei. Tai dar yra įvardijama kaip valstybės tarnybos etosas.[218] Valstybės tarnautojo etosas – noras dalyvauti viešajame gyvenime, atsidavimas visuomeninėms vertybėms, ir pasiaukojimas dėl kitų.[219] Tyrimas, analizavęs lyties įtaka elgesiui darbe, nustatė, kad lytis neturi įtakos reglamentuoto darbo atlikimui.[220] Tačiau gali įtakoti pasirinkto darbo pobūdį ir pan. Ar šie kriterijai atitinka moters vaidmenį? Pagal Lietuvoje egzistuojančius lyčių stereotipus – taip. Vyras, pagal Lietuvoje egzistuojančius įvaizdžius, į šeimą turi atnešti daugiau pinigų, dėl to vyrai yra dominuojanti lytis privačiame sektoriuje (kuriame statistiškai didesni atlyginimai), o ne valstybės tarnyboje (bent jau ne žemesnėse kategorijose). Moteris tuo tarpu, tradiciškai jautresnė, rūpestingesnė, tarnaujanti visuomenei – dirba valstybės tarnyboje, ir jų skaičius šiame sektoriuje auga. Tai Lietuvoje išlikusio patriarchalinio modelio pasekmė. Įdomu tai, kad išsilavinimo lygyje skirtumo tarp tarnautojų vyrų ir moterų nėra, tačiau pozicijose tai atsispindi – moterys dažniau užima žemesnės kategorijos pozicijas, kai vyrai tuo tarpu – vadovaujančias. Tai implikuoja, kad dalis moterų dirba jų turimos kvalifikacijos neatitinkančiose pozicijose, gauna mažesnį atlyginimą, ir taip yra diskriminuojamos.

Karjeros raidos teorijos teigia, kad individui įprasta rinktis tokią darbo aplinką, kurioje jis gali pasireikšti ir kur bus vertinama jo tapatybė.[221] Ar valstybės tarnyba yra tokia vieta, kurioje moterys „sužydi“ užimdamos žemesnes ir vidutines pozicijas? Remiantis viešojo sektoriaus vadovų motyvacijos tyrimų, tarp atliepiamų, viešajam sektoriuj būdingų darbo motyvatorių – stabilumas ir draugiški santykiai su kolegomis.[222] Pasižiūrėjus į valstybės tarnautojų darbo stažą (10 lentelė) – tai

[217] Schachter, H. L., Women in Public Administration: Giving Gender a Place in Education for Leadership, *Adminsitration & Society,* 2015, p. 7
[218] Diržytė, A., et al, Viešojo ir privačiojo sektorių vadovų darbo motyvacijos ypatumai, *Viešoji politika ir administravimas,* Nr. 34, 2010, p. 126
[219] Palidauskaitė, J., Vaisvalavičiūtė, A. Savivaldybės administracijoje dirbančių valstybės tarnautojų motyvacijos tyrimo analizė, *Viešoji politika ir administravimas,* Nr. 1, 2011, p, 138
[220] Nielsen, V. L., Personal Attributes and Institutions: Gender and the Behavior of Public Employees. Why Gender Matters to not only „Gendered Policy Areas”, *Journal of public administration research and theory,* 2014, p. 1019
[221] Reingardienė J., Moterų karjeros ir šeimos dilemos, *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, Nr. 1 (13), 2004, p. 60
[222] Diržytė, A., et al, Viešojo ir privačiojo sektorių vadovų darbo motyvacijos ypatumai, *Viešoji politika ir administravimas,* Nr. 34, 2010, p. 133

tikrai galima laikyti stabilumu pasižyminčia darboviete. O per ilgus tarnybos metus, bendradarbiai patampa draugais. Visa tai taip pat skatina moteris dirbti šioje srityje.

10 lentelė. Valstybės tarnautojų (be statutinių) skaičius pagal darbo stažą 2014-12-31

	Mažiau nei 3 metai	**3 (imtinai) – 6 metai**	**6 (imtinai) – 9 metai**	**9 (imtinai) – 12 metų**	**12 (imtinai) – 15 metų**	**15 (imtinai) – 18 metų**	**18 (imtinai) – 21 metai**	**21 (imtinai) – 24 metai**	**24 (imtinai) – ir daugiau**
Moterų	10,47%	6,38%	15,06%	7,95%	6,22%	7,36%	8,58%	6,86%	7,21%
Vyrų	3,38%	2,10%	3,53%	2,59%	2,62%	2,53%	2,69%	2,31%	2,16%
Iš viso	13,86%	8,48%	**18,59%**	10,53%	8,83%	9,88%	11,28%	9,17%	9,37%

Sudaryta autorės remiantis Valstybės tarnybos departamento duomenimis

2011 m. atliktas tyrimas, siekęs nustatyti valstybės tarnautojų mobilumo karjeroje apimtis ir įvertinti karjeros vystymo erdvės suvokimą Lietuvos valstybės tarnyboje, atskleidė, kad valstybės tarnautojų judėjimas karjeroje yra retas reiškinys.[223] Paaukštinimų skaičius, tenkantis vienam tarnautojui sudaro tik 1,19 kartų, o perkėlimų į kitas pareigas – nesiekia 1 karto. Tyrėjai daro išvadas, kad valstybės tarnautojas gali tikėtis būti paaukštintas pareigose tik vieną kartą per 11,5 m. Tyrimo metu nustatyta, kad 41,5 proc. Valstybės tarnautojų per visą savo darbo joje laiką niekada nebuvo paaukštinti pareigose, o 61,4 proc. – apskritai niekada nebuvo perkelti į kitas pareigas. Galima teigti, kad Lietuvos valstybės tarnyba iš esmės nefunkcionuoja, kaip vieninga karjeros galimybių erdvė. [224] Tai rodo, kad darbuotojų karjera iš esmės yra stagnacijoje. Atsižvelgiant į lyčių kultūra Lietuvos visuomenėje – tai nėra patraukli darbo vieta stereotipiniam vyrui, ir tuo pačiu tai paaiškintų, kodėl tiek daug moterų žemiausiose pozicijose – nėra kaitos. Nepaisant to, tyrimas atskleidė, kad apie 80 proc. Valstybės tarnautojų turi karjeros aspiracijų valstybės tarnybos karjeros erdvėje.[225] Tame pačiame tyrime nustatyta, kad galimų karjeros galimybių įverčių vidurkis gerokai mažesnis už aspiracijų vidurkį. Tai siūlo prielaidą, kad nusivylę karjera tarnautojai savo tikslus sieks įgyvendinti už sistemos ribų. Galbūt taip galima paaiškinti priežastis, dėl ko vyrai palieka viešąjį sektorių, ir lieka privačiame. Tuo tarpu moterims, ir dar vyresnėms (vyraujanti grupė) yra sunkiau įsidarbinti privačiame sektoriuje. Todėl jos lieka, ir jų dalis vis auga. Pagrindinėmis kliūtimis karjerai valstybės tarnyboje yra laikoma galimybių stoka valstybės tarnyboje, valstybės tarnautojų atžvilgiu nepalanki karjeros politika, įsitikinimas, kad atrankos ir skyrimo į pareigas

[223] Valickas, A., Gražulis, V., Karjeros vystymas Lietuvos valstybės tarnyboje: ar praktika adekvati iššūkiams? *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos,* Nr. 2(22), 2011, p. 116
[224] Ten pat, p. 117
[225] Valickas, A., Gražulis, V., Karjeros vystymas Lietuvos valstybės tarnyboje: ar praktika adekvati iššūkiams? *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos,* Nr. 2(22), 2011, p. 118

procesas yra nesąžiningas.[226] Taigi, veiksniai, laikomi karjeros kliūtimis yra susiję su sistemos politizavimu, karjeros sistemos netobulumais, ar „tiesiog sąmoningu trukdymu siekti karjeros“. Tai išvados, kurias patvirtina ir pirmame R gauti moterų įsitvirtinimo rodikliais. Nepaisant to, profesinė sėkmė tradiciškai matuojama pagal pareigas, darbo klasifikaciją ir atlyginimą. Matuojant tokiais rodikliais, moterims darbe sekasi mažiau. Tačiau yra ir alternatyvus paaiškinimas, kad moterys savo sėkmę matuoja kitais rodikliais. Kvinslando (*Queensland*) universiteto mokslininkai ištyrė, kad moterims darbo sėkmė yra tokie dalykai, kaip mėgavimasis darbu, pasitenkinimas, pripažinimas ir kontrolė.[227]

Verta analizės ir sektorinės segregacijos kaita (11 lentelė). Žyma „vyrai“ reiškia, kad moterų yra mažiau nei 40%, „vyrai/mišrus“ – kad moterų yra tarp 40-50%, „moterys/mišrus“ – moterų tarp 50-60%, žyma „moterys“ – moterų daugiau nei 60%, „mišrus“ – 50/50. Žymuo A reiškia, kad horizontalioji segregacija padidėjo (kai dominuojančios lyties procentas padidėjo), žyma B – horizontalioji segregacija sumažėjo, (kai dominuojančios lyties procentas sumažėjo), „-“ reiškia nepasikeitusį procentą. Kaip matyti iš lentelės, nė vienoje srityje kardinalių pokyčių nebuvo. Tačiau tai nereiškia, kad vykę pokyčiai nereikšmingi. Vyrų dominuojamų Energetikos ministerijai pavaldžių įstaigų dominuojančios lyties procentas sumažėjo nuo 89 procentų iki 77. Tai didelis pokytis. Ar tai lyčių lygybės programų pasekmė, ar bendra tendencija ir moterys netrukus uždominuos ir šią sritį? Analizuojant rezultatus, galima pastebėti, kad labiausiai moterų dominuojamose srityse, kaip kad Teismuose/prokuratūrose ar Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai pavaldžiose įstaigose, moterų dalis tik dar labiau auga. Viso per 5 metus 8-iose srityse segregacija padidėjo, 7-iose sumažėjo.

11 lentelė. Sektorinės segregacijos kaita tarp karjeros valstybės tarnautojų 2010-2015 metais ir dominuojančios lyties procentas tarp dirbančiųjų

Įstaigų pavaldumo grupės	**2010**		**2015**		
	Modelis	%	Modelis	**%**	
Įstaigos, pavaldžios Aplinkos ministerijai	Vyrai/ mišrus	54	Mišrus	50	B
Įstaigos, pavaldžios Energetikos ministerijai	Vyrai	89	Vyrai	77	B
Įstaigos, pavaldžios Finansų ministerijai	Moterys	83	Moterys	83	-
Įstaigos, pavaldžios Krašto apsaugos ministerijai	Moterys	72	Moterys	72	-

[226] Ten pat, p. 121
[227] McColl-Kennedy, J. R., Dann, S. J., Success: what do women and men really think it means? *Asia pacific journal of human resources,* Nr. 38(3), 2000, p. 29

11 lentelė. Tęsinys

Įstaigos, pavaldžios Kultūros ministerijai	Moterys	62	Moterys / mišrus	54	B
Įstaigos, pavaldžios Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai	Moterys	90	Moterys	91	A
Įstaigos, pavaldžios Susisiekimo ministerijai	Vyrai/ mišrus	58	Vyrai/ mišrus	56	B
Įstaigos, pavaldžios Sveikatos apsaugos ministerijai	Moterys	79	Moterys	83	A
Įstaigos, pavaldžios Švietimo ir mokslo ministerijai	Moterys	85	Moterys	77	B
Įstaigos, pavaldžios Teisingumo ministerijai	Moterys	75	Moterys	72	B
Įstaigos, pavaldžios Ūkio ministerijai	Moterys	66	Moterys	66	-
Įstaigos, pavaldžios Vidaus reikalų ministerijai	Moterys	77	Moterys	78	A
Įstaigos, pavaldžios Žemės ūkio ministerijai	Moterys	67	Moterys	70	A
Ministerijos	Moterys	71	Moterys	64	B
Prezidento kanceliarija ir įstaigos, atskaitingos Prezidentui	Moterys	76	Moterys	76	-
Savivaldybių institucijos ir įstaigos	Moterys	70	Moterys	73	A
Seimo kanceliarija ir įstaigos, atskaitingos Seimui	Moterys	72	Moterys	77	A
Teismai, prokuratūros	Moterys	87	Moterys	90	A
Vyriausybės kanceliarija ir įstaigos, atskaitingos Vyriausybei	Moterys	64	Moterys	70	A

Sudaryta autorės remiantis Valstybės tarnybos departamento duomenimis

Valstybės tarnyboje egzistuojantys lyčių modeliai prieštarauja lyčių lygybės politikai. Tiek valstybės tarnybos įstatymas[228], tiek moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas užtikrina lygias galimybes vyrams ir moterims siekti karjeros ir dalyvauti valstybės tarnyboje. Tačiau, tai dar kartą parodo, kad lyčių lygybė *de jure* dar neužtikrina lygybės *de facto.*

Lietuvos teisinė bazė deklaruoja moterų ir vyrų lygybę, užtikrina antidiskriminacinę politiką. Tačiau deklaruojamų lygybės principų įgyvendinimas praktikoje dar turi trūkumų. Egzistuojančiai nelygybei spręsti Lietuvoje įgyvendinamos valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių programos. Tačiau kiek programos veiksmingos ir ką jos keičia? Panagrinėkime, kaip kito moterų ir vyrų

[228] Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, *Valstybės žinios,* 1999, Nr. 66-2130

skaičius valstybės tarnyboje atsižvelgiant į vykdomas Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių programas (12 lent.). Pirmoji programa 2003 metais – moterų valstybės tarnyboje 68 procentai. Antroji programa – 2005-2009 metams, tiek pradedant ją, tiek baigiant, moterų skaičius valstybės tarnyboje tik augo, 2005 metais – 70%, 2010 metais – 76%. 2010-2014 metais buvo vykdyta trečioji valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių programa, o 2015 jau pradėta vykdyti ketvirta (pateikiami duomenys už 2015 metų trečią ketvirtį). Kaip rodo skaičių kaita – programos neveikia, veikia per lėtai, arba veikia, tačiau kituose sluoksniuose. Valstybės tarnyboje matomų pokyčių nėra nei tarp karjeros valstybės tarnautojų, nei tarp įstaigų vadovų.

12 lentelė. Moterų ir vyrų pasiskirstymas valstybės tarnyboje pagal metus

Metai	**Karjeros valstybės tarnautojų pasiskirstymas pagal lytį, procentais**		**Įstaigų vadovų pasiskirstymas pagal lytį, procentais**	
	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai
2003	68%	32%	35%	65%
2005	70%	30%	31%	69%
2010	76%	24%	35%	65%
2015	76%	24%	35%	65%

Sudaryta autorės remiantis Valstybės tarnybos departamento duomenimis

Tačiau, galbūt dar praėjo per mažai laiko? Valstybės tarnyboje nevyksta tokia didelė darbuotojų kaita, todėl ir pokyčių reikia laukti ilgiau (10 lentelė). Beveik 20 procentų valstybės tarnautojų dirba daugiau nei 20 metų. Tik 14 procentų mažiau nei 3 metus. Vis dėlto, pretendentų į valstybės tarnybą skaičius atskleidė, kad tai vis dar daugiau moterų geidžiama specialybė. Tačiau pradėjus atitinkamus pokyčius švietime, jaunosios kartos ugdyme, ir pan., šis skaičius metams bėgant gali pakisti. Galbūt apčiuopiami pokyčiai gali įvykti tik pasikeitus kartai, nes daugiausiai pretenduojančių yra 18-30 metų grupėje, kai tuo tarpu daugiausiai dirbančiųjų yra 51-62,5 metų grupėje.

Lyčių aspekto strategijos sėkmę galima įvertinti apžvelgiant valstybės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 metų programos įgyvendinimo priemonių plano įgyvendinimo 2014 metais ataskaitą. 2014 metais buvo įgyvendintos 46 plano priemonės.[229] Daugiausiai jų – užimtumo, moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimo mechanizmų ir metodų plėtros, ES ir tarptautinių įsipareigojimų vykdymo ir sveikatos apsaugos srityse. Ištyrus 2014 metais įgyvendintas priemones, galima jas taip apibendrinti: Iš 44 ataskaitoje aprašytų priemonių – 30 procentų įgyvendintų priemonių buvo tiesiog informacijos talpinimas internete.[230] Net 39 procentai priemonių – tai

[229] Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 programos įgyvendinimo priemonių plano įgyvendinimo 2014 metais ataskaita, prieiga per internetą <http://www.socmin.lt/download/9262/priemoniu%20plano%20igyvendinimo%202014%20metais%20ataskaita.pdf>, (žiūrėta 2015 10 29)

[230] Suskaičiuota autorės remiantis ataskaita.

organizuoti mokymai, seminarai, apvaliojo stalo diskusijos ar konferencijos. Tai didelis procentas per metus įgyvendintų priemonių, tačiau šių renginių sklaida ir žmonių pasiekiamumo lygis – neadekvačiai mažas. Net 9-iose iš 17 įgyvendintų priemonių – dalyvavusių vidurkis yra 21 dalyvis. Kaip pavyzdys – priemonė „Organizuoti seminarus, skirtus skatinti darbdavius planingai ir sistemingai propaguoti vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą darbe ir lygiavertį požiūrį į moteris ir vyrus siekiant įsidarbinti ar būti paaukštintam pareigose“. Įgyvendinant šią priemonę, 2014 m. buvo surengti 2 seminarai „Moterų ir vyrų lygybės darbe įgyvendinimas”. Seminaruose iš viso dalyvavo 34 asmenys. Priemonės tikslas yra svarbus, tačiau efektyvumas – mažas. Kaip pasisekusią galima išskirti priemonę „Organizuoti apskritojo stalo diskusijas apie socialinių partnerių vaidmenį, įgyvendinant moterų ir vyrų lygias galimybes darbo rinkoje“ – daugiau nei 300 atstovų iš įvairių organizacijų: profesinių sąjungų atstovai, darbuotojai iš įvairių įstaigų, moterų grupių ar organizacijų atstovai ir kt. Taip pat didelės sklaidos susilaukusi priemonė - „Organizuoti informacinius renginius vietinių užimtumo iniciatyvų, socialinių įmonių kūrimo projektų rengimo ir įgyvendinimo klausimais, skatinant moterų ir vyrų ekonominį aktyvumą ir savarankišką užimtumą“. Ši programa surengė virš 100 renginių įvairiuose šalies regionuose. Bendra jų sklaida – 1633 dalyviai. Didžiausią pasiekiamumą ir dalyvių skaičių turėjo mokymai darbovietėse, kaip kad priemonė „Skatinti Susisiekimo ministerijos reguliavimo srities įmonių vadovus vykdyti darbuotojų švietimą, skirtą keisti diskriminuojamą požiūrį į moters ir vyro vaidmenis ekonominėje veikloje, užtikrinti žinių apie moterų ir vyrų lygybę sklaidą“ (580 dalyvių) ar priemonė „Tobulinti Vidaus reikalų ministerijos ir jai pavaldžių įstaigų valstybės tarnautojų kvalifikaciją moterų ir vyrų lygybės darbo vietoje klausimais“ (167 dalyviai). 9 procentus įgyvendintų priemonių užima kitų projektų rėmimas.

Kiekybiniai valstybės tarnybos analizės duomenys rodo tendenciją, kad valstybės tarnyboje egzistuoja vertikali segregacija. Moterų net ir feminizuotose srityse vadovai yra vyrai. Dar toliau – moterys net nepretenduoja į šias pozicijas, kas implikuotų, kad tai yra atsinešta iš visuomenės sąmonės – lyčių vaidmenys, stereotipai, vadovaujanti sritis palikta vyrams. Duomenys taip pat atskleidė socialinę piramidę – kuo aukštesnė kategorija, tuo mažiau moterų. Apibendrinus valstybės tarnybos realią situaciją galima teigti, kad joje dominuoja moterys, tačiau sprendimus priima daugiau vyrai. Lietuvos valstybės tarnyboje galima įžvelgti „Stiklo lubas“, kliūtys vadovaujančioms pozicijoms užimti - lyčių vaidmenys, pertraukiama karjera, ir karjeros valstybės tarnyboje stagnacija apskritai. Istoriškai susiklostę lyčių modeliai visuomenėje nulėmė ir valstybės tarnybos horizontalią segregaciją, t.y. moterų įsitvirtinimą. Vyriškajai lyčiai darbas valstybės tarnyboje (ar žemesnėse jos kategorijose) nėra patrauklus dėl mažesnio atlyginimo nei privačiame sektoriuje, dėl įsitvirtinusio stereotipo, kad tai „moteriška“ profesija ir dėl karjeros galimybių nebuvimo. Tokios

tendencijos prieštarauja lyčių lygybėms tikslams, skelbiamoms strategijoms. Nepaisant vykdomu moterų ir vyrų lygių galimybių programų, moterų ir vyrų segregacija tarp įstaigų pavaldumo grupių sumažėjo 7-iose, o padidėjo 8-iose grupėse. Apskritai moterų skaičius karjeros valstybės tarnyboje nuo 2003 metų pirmosios programos vykdymo procentaliai padidėjo. Programos kurių paskutiniosios (2014 m.) įvardintas trūkumas – maža sklaida (tiek elektroninėje erdvėje, tiek ir gyvai organizuojamuose renginiuose). 2015 metams sudaryta programa atkreipia dėmesį ir į sektorinę bei profesinę darbo rinkos segregaciją pagal lytį bei teikia siūlomas priemones jai spręsti. Į jas bus atsižvelgiama ir teikiant rekomendacijas.

Diskusijos

Lyčių lygybės problema aktuali visame pasaulyje, nėra nė vienos šalies, kur moterų padėtis būtų geresnė nei vyrų. Tačiau kaip yra tų šalių valstybės tarnybose? Ar tai feminizuota sritis ne tik Lietuvoje? Ar moterys ir kitur yra nepakankamai atstovaujamos sprendimų priėmime? Lietuvos valstybės tarnybos duomenys yra lyginami su kitų šalių, tam pasitelkiami jau atlikti empiriniai tyrimai ar statistinės analizės. Sulyginimas ne visada yra tiesioginis, dėl skirtingų valstybės tarnybos sistemų, ar skirtinų tyrimų pobūdžių.

Mikėnės, S. atliktas lyginamasis tyrimas moterų padėties lyčių lygybės aspektu Azerbaidžane ir Lietuvoje parodė, kad politinis moterų dalyvavimas yra santykinai žemas abiejose šalyse, o moterų dalyvavimas darbo rinkoje pasižymi gilia horizontalia profesine segregacija.[231] Vis dėlto, Lietuvoje žymiai mažesnė vertikalioji profesinė segregacija. Tyrimo išvada, kad abiejose šalyse esantys lyčių padėties skirtumai yra susiję su patriarchalinėmis nuostatomis ir tebevyraujančiais lyčių vaidmenų stereotipais. Ši šalis pasirinkta dėl bendro istorinio Sovietų Sąjungos konteksto, tuo pačiu, kaip skirtinga nuo Lietuvos, dėl religijos ir politinės krypties. Azerbaidžane moterų vadovių yra gerokai mažiau nei Lietuvoje. Azerbaidžano Valstybės tarnyboje 2009 metais padalinių vadovų vyrų buvo 14,4 kartų daugiau nei vadovų moterų, bei 9,3 kartus daugiau vyrų tarp padalinių vadovų pavaduotojų. [232] Palyginimui, tuo metu Lietuvoje – vyrų įstaigų vadovų tik 2 kartus daugiau nei moterų. Galime teigti, kad „stiklo lubų“ efektas Lietuvoje mažesnis. Tam įtakos gali turėti ir Lietuvoje propaguojamas vakarietiškas gyvenimo būdas, ir Azerbaidžano islamiškos istorijos palikimas, religija. Moterys nėra dominuojanti lytis Azerbaidžano valstybės tarnyboje, tik

[231] Mikėnė, S., Moterų padėtis Azerbaidžane ir Lietuvoje: Lyčių lygybės aspektas, *Socialinių mokslų studijos,* Nr. 4(3), 2012.
[232] Report on the monitoring of the implementation of Recommendation Rec (2003) 3 of the Committee of Ministers of the Council of Eurupe to Member States on balanced participation of Women and Men in Political and Public Decision-making, prieiga per internetą <http://www.gender-az.org/alter_m/eng/COE_recommendations_decision_making_eng.pdf>, (žiūrėta 2015 11 20).

žemiausiuose pareigybių kategorijose moterys lenkia vyrus – jų čia 56 procentai.[233] O aukštų pozicijų dar mažiau nei Lietuvoje. Galime teigti, kad Azerbaidžane stipresnė tradicinių nuostatų įtaka, Lietuva jau pereina prie labiau egalitarinio santykių modelio[234]

Moterų politinės galios raiškos Rusijos visuomenėje tyrimas parodė, kad Rusijoje taip pat kaip ir Lietuvoje egzistuoja socialinė piramidė – kuo daugiau galios, tuo mažiau toje pozicijoje moterų.[235] Tik priešingai, nei kitose buvusio Rytų bloko valstybėse – Rusijos moterys nepripažįsta jaučiančios diskriminaciją. Tyrimas atliktas Latvijoje orientavosi ne tik į valstybės tarnybą, bet ir politinius sluoksnius.[236] Latvijoje situacija labai panaši, kaip Lietuvoje. 2/3 valstybės tarnautojų yra moterys, bet Latvijos Seime moterų – tik 19 procentų. Šiame tyrime keliama hipotezė, kad Latvijos moterys Latvijoje pasiruošę užimti vadovaujančias pozicijas, nepaisant visuomenėje esančių stereotipų, lyčių diskriminacijos ir lyčių vaidmenų. Tyrimo respondentų yra paminimas Latvijos prezidentės pavyzdys – t.y. moters aukščiausiame poste, kurios sėkmė ne tik įkvepia kitas moteris siekti politinės galios, bet ir keičia visuomenės nuostatas apie moteris politikoje. Lietuva taip pat turi moterų aukščiausiuose valdžios postuose, tačiau kokią įtaką tai turi visuomenės nuostatoms tirta nėra. Latvijos valstybės tarnyboje nėra tokio gilaus moterų įsitvirtinimo kaip Lietuvoje, bet ten moterims taip pat sunkiau užimti vadovaujančias pozicijas, ar dalyvauti politikoje, tad labiausiai akcentuojama yra vertikalioji moterų segregacija, „stiklo lubos“. Pripažįstami tokie patys, kaip Lietuvoje, tai įtakojantys faktoriai – patriarchalinės visuomenės nuostatos.[237] Vis dėlto, kaip rodo Lyčių kultūros modelių Europoje kaitos tyrimas[238], Lietuvoje moters natūralizacija yra stipresnė, t.y. Lietuva yra dar labiau patriarchalinė nei Latvija. Tokie atradimai implikuoja, kad bendra istorinė patirtis, šiuo atveju socialistinė, dar nėra lemiantis faktorius lyčių vaidmenų nuostatų formavimesi.

Platesnio pobūdžio palyginimas bus su Švedija. Taigi, nuo 1985 metais moterų padėtis Švedijos darbo rinkoje išgyveno labai didelius pokyčius. [239] Privataus ir viešojo sektoriaus segregacija Švedijoje pakito nuo vyrų dominuojamo viešo sektoriaus 1995, iki moterų

[233] State statistical committee of the Republic of Azerbaijan, Labour Market, prieiga per internetą <http://www.stat.gov.az/menu/6/statistical_yearbooks/source/labour_2015.zip>, (žiūrėta 2015 11 20).
[234] Mikėnė, S., Moterų padėtis Azerbaidžane ir Lietuvoje: Lyčių lygybės aspektas, *Socialinių mokslų studijos,* Nr. 4(3), 2012, p. 986
[235] Popkova, L., Political Empowerment of women in Russia: Discourses and Strategies, *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, Nr. 1, 2005, p. 108
[236] Zake, A., Evaluation of gender equality in local governments of Latvia, *Viešoji politika ir administravimas,* Nr. 21, 2007.
[237] Gender equality aspects in the labour market, prieiga per internetą <http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_tirgus/petijumi/10_pet_en.pdf>, (žiūrėta 2015 11 20), p. 77
[238] Maslauskaitė, A., Moterų užimtumas ir lyčių kultūra: palyginamoji Lietuvos ir Europos šalių analizė, kn. *Moterys, darbas, šeima: lyčių vaidmenys užimtumo sferoje: sociokultūrinis aspektas*, Vilniaus universiteto Lyčių studijų centras, Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008, p. 53
[239] Women and men in Sweden. Facts and figures 2014, prieiga per internetą <http://jamda.ub.gu.se/bitstream/1/833/1/scb_eng_2014.pdf>, (žiūrėta 2015 11 20).

dominuojamo 2012. Dar 1997 metais Švedijos valstybės tarnyboje nebuvo srities, kur moterys lenktų vyrus. Tačiau galiojo ta pati tendencija – kuo aukštesnių reikalavimų kategorija – tuo mažiau joje moterų[240] Švedijos centrinėje valdžioje 2009 metais moterų 55,9 proc., tarp aukštesnių pareigybių – 45,7 proc.[241] Švedijos viešajame sektoriuje, taip pat kaip ir Lietuvoje, dominuojanti lytis yra moteris. Skirtumas tas, kad 65 procentus vadovaujančių pozicijų jame, Švedijoje, užima moterys. Tai natūralu, kad srityje, kurioje daugiausiai dirba moterys, sprendimus prima taip pat moterys. Valstybės tarnautojų Švedijoje 2014 metais dirbusių centriniame vyriausybės sektoriuje - vyrų 49 procentai, moterų – 51. Tačiau Švedijoje daugiau moterų dirba ne pilną darbo dieną, šioje šalyje kitoks užimtumo modelis.

Kokių pavyzdžių Lietuvos valstybės tarnyba gali pasiimti iš Švedijos? Švedijoje kiekviena ministerija yra atsakinga už moterų ir vyrų lygybės siekimą savo veiklos srityje. Prie įgyvendinimo prisideda ir 3R metodas. Lietuva jau turi to pagrindus, įgyvendindama lyčių aspekto integravimo strategiją (*gender mainstreaming*) – ji turi įsilieti į visus valstybės sluoksnius. Tačiau yra pavojus, kad valdžiai deklaravus lyčių aspekto integravimo strategiją, jokie pokyčiai iš tikro nebus vykdomi. Tam reik atsakingų žmonių kiekvienoje institucijoje. Švedijoje kiekvienoje administracinės valdybos apskrityje yra ekspertų lyčių lygybės klausimais. Kiekviena Švedijos darbovietė, turinti dešimt ar daugiau tarnautojų, privalo turėti vadovavimo planą, paremtą lyčių lygybės klausimais.[242]

7 šalių (Australijos, Kanados, Prancūzijos, Ispanijos, Švedijos, Jungtinės Karalystės ir Jungtinių Amerikos Valstijų) tyrimas atliktas 1999 metais priminė dabartinę Lietuvos situaciją – moterų ir vyrų lygių teisių užtikrinimo kelio pradžią. Tuo metu išvardintų šalių moterų valstybės tarnybose dirbo mažiau nei 50 procentų visų dirbančiųjų.[243] Tačiau, moterų valstybės tarnyboje reprezentacija buvo didesnė nei visoje ekonomikoje, kas rodo, kad ši profesija buvus populiari. Viena to priežasčių – galimybė dirbti ne visą darbo dieną, kas buvo įprasta likusioje Europoje, bet mažiau įprasta buvusio socialistinio bloko šalyse. 1999 metais kalbama, kad moterų proporcingai daugiau žemesnės kategorijos darbuose, tačiau jau tada pastebimas augimas skaičiaus moterų vadovaujančiose pozicijose.

[240] Kingdom of Sweden. Public Administration country profile, prieiga per internetą <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan023323.pdf>, (žiūrėta 2015 11 20), p. 11
[241] Human resources management country profiles. Sweden, prieiga per internetą <http://www.oecd.org/gov/pem/OECD%20HRM%20Profile%20-%20Sweden.pdf>, (žiūrėta 2015 11 20).
[242] Rakauskienė O. G., Lisauskaitė, V., Lyčių lygių galimybių modelis Švedijos ekonomikoje: gairės Lietuvai, *Viešoji politika ir administravimas,* Nr. 12, 2005, p. 60
[243] Structure of the civil service employment in seven OECD countries, prieiga per internetą <http://www.oecd.org/spain/1910699.pdf>, (žiūrėta 2015 11 20), p. 7

Olandijos valstybės tarnyboje moterys yra dominuojanti lytis, tačiau, kaip ir Lietuvoje, nepakankamai atstovaujama aukštesnėse pozicijose. [244] Olandijos valstybės tarnybos tyrėjas implikuoja, pokyčiai ateis su pasikeitusia karta. Teigiama, kad šiandien karjerą pradedančios moterys valstybės tarnyboje ateina su aukštesniu išsilavinimu, ir taip, klodamos „tvirtesnes grindis“, ilgainiui pakils ir virš „stiklo lubų“, t.y. aukščiausiuose sluoksniuose.[245] Tai galima pritaikyti ir Lietuvai – didžiausia dalis moterų valstybės tarnyboje šiandien yra virš 51 metų moterys, kurios nepretenduoja į vadovaujančias pareigas.. Kai tuo tarpu, jaunoji karta, tam dar turi per mažai patirties. Todėl, ilgainiui, tai turėtų išsispręsti. Tačiau, jei ne - egzistuoja ir tokių pavyzdžių, kaip kvotų moterims įvedimas ne tik į politiką, bet ir į valstybės tarnybos vadovaujančias pozicijas.[246]

Bendras Europos palyginimas - valstybės tarnybos aukštesnėse pozicijose tarp Europos šalių, vyrai lenkia moteris santykiu, mažiausiai 2 prie 1. Europos mastu būtent tai yra pagrindė problema, Lietuvai būdingo ryškaus moterų dominavimo valstybės tarnyboje kitos šalys nepatiria. Tačiau Europos-27 vidurkis 2009 metais – 31,7 procentas moterų aukščiausiose pozicijose. Tai reiškia, kad Lietuvos santykis yra geresnis už vidutinį. Kai kuriose šalyse balansas yra geresnis nei Lietuvoje – Slovėnijoje, Bulgarijoje, 2009 metais moterų buvo 53 ir 51 procentas aukštesnėse pozicijose. Švedijoje, Latvijoje ir Slovakijoje – tarp 44-45. Blogiausia situacija Belgijoje, Vokietijoje, Airijoje 4 prie 1, o Liuksemburge 9 prie 1.[247] Tačiau, „stiklo lubų“ efekto įspūdį Lietuvoje dar labiau sustiprina tai, kad tiek mažai vadovaujančių moterų taip stipriai feminizuotoje srityje.

Taip pat pastebima tendencija, moterims patikėti aukštas pozicijas ministerijose su „lengvais“ portfeliais, dažniau nei ministerijose su pagrindinėmis ekonominėmis funkcijomis. Moterims priskiriami portfeliai dažniausiai su sociokultūrinėmis funkcijomis. Ši tendencija Lietuvoje negalioja, nes moterys apskritai nėra vyraujančios jokioje įstaigų pavaldumo grupėje. Ši apžvalga vertina dvi aukščiausias kategorijas, pagrindinėse funkcijose – 29, ekonominėse – 54, infrastruktūrose – 12, sociokultūrinėse – 48. [248] Lietuvoje labiausiai vyrų dominuojama yra infrastruktūros sritis, tai patvirtina ir šis magistrinis tyrimas, su Įstaigų, pavaldžių susisiekimo ministerijai pavyzdžiu.

Palyginus Lietuvos moterų padėtį valstybės tarnyboje su kitų šalių valstybės tarnybomis, įsitikinta, kad bendra istorinė patirtis, dar nereiškia lygybės šiai dienai. Nei Latvijoje, nei Azerbaidžane moterų skaičius valstybės tarnyboje nėra toks dominuojantis nei vyrų. Tuo tarpu

[244] Groenveld, S. Careers in the Dutch civil service: a gender perspective, *International review of administrative scienses*, Nr. 75 (3), 2009, p. 493
[245] Ten pat, p. 495
[246] Ten pat, p. 496
[247] *More women in senior positions: key to economic stability and growth,* Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010, p. 60
[248] *More women in senior positions: key to economic stability and growth,* Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010, p. 62

Vakarų šalyse, kuriose moterys už lyčių lygybę kovoja ilgiau nei Lietuvoje, lyčių pasiskirstymas valstybės tarnyboje yra daugmaž teisingas. Šių šalių tyrimuose labiausiai akcentuojamas žemesnis moterų skaičius sprendimų priėmime. Lietuva tuo tarpu turi gana aukštą rodiklį moterų aukštesniuose postuose. Tai įtakota didelės moterų patirties bei koncentracijos valstybės tarnyboje, bet ne aukštos lyčių lygybės kultūros. Lietuva neturi tokio ilgo istorinio konteksto demokratinėje valstybėje, todėl link lyčių lygybės einama mažesniais žingsniais, svarbu nustatyti tinkamą kryptį ir nevengti pasinaudoti kitų šalių patirtimis.

IŠVADOS

1. Išanalizavus mokslinę literatūrą galima teigti, kad pagrindinės prielaidos lyčių nelygybei yra ne įstatyminės bazės trūkumai, o lyčių vaidmenys socialinėje, kultūrinėje ir ekonominėje erdvėje. Visuomenėje yra gajos lyčiai priskiriamos savybės, profesijos ir vaidmenys šeimoje. Darbdavių vertinimu moters žmogiškasis kapitalas yra mažesnis. Dėl šeimos modelių ir visuomenės nuostatų moterys susiduria su „stiklo lubų“ efektu, o darbo rinkos yra lytiškai segreguotos.
2. Išanalizavus tarpukario ir sovietmečio moterų įvaizdžius, jų kaitą, ir lyčių lygybės raidą, galima teigti, kad šiandien Lietuvos visuomenėje egzistuojantys lyčių stereotipai yra nulemti tarpukariu diegto tradicinės šeimos modelio, kuris vėliau tapo nacionalizmo pagrindu. Tuo tarpu moterų užimtumo modelis tapo ekstensyviuoju visiško užimtumo modeliu sovietmečiu, diegiant lyčių lygybę, grindžiamą ekonominiais dėsniais. Taip Lietuvoje nusistovėjo dviejų dirbančiųjų/moters prižiūrėtojos lyčių sutartis.
3. Atlikus tyrimą, galima teigti, kad Lietuvos valstybės tarnyba yra įtakota dviejų rūšių segregacijos – horizontaliosios (profesinės), ir vertikaliosios (hierarchinės). Karjeros valstybės tarnyboje dominuojanti lytis yra moteriška, tačiau sprendimus priima vyrai. Lietuvos valstybės tarnyboje lyčių pasiskirstymas veikia socialinės piramidės principu – nustatytas tiesioginis vyrų skaičiaus proporcingumas pareigybės kategorijoje, kas reiškia, kad kuo aukštesnė kategorija, tuo mažiau joje moterų ir atvirkščiai. Nepaisant vykdomų moterų ir vyrų lygių galimybių programų, moterų ir vyrų segregacija valstybės tarnyboje nesikeičia.
4. Moterų įsitvirtinimas valstybės tarnyboje yra horizontalios segregacijos pasekmė, grindžiama lyčių stereotipais, socialiniais vaidmenimis, „moteriškų“ ir „vyriškų“ profesijų buvimu. Tyrimo rezultatus lyginant su mokslinėje literatūroje atskleidžiamomis darbo rinkos tendencijomis, galima daryti išvadą, kad moterų segregaciją ir Lietuvos valstybės tarnyboje įtakoja:
    - sociokultūrinė istorija;
    - neotradicinis šeimos modelis;
    - moters įvaizdis visuomenėje;
    - gajūs lyčių vaidmenų stereotipai bei lyčių vaidmenys;
    - profesijų stereotipizavimas;
    - pertraukiama moterų karjera.

5. Palyginus Lietuvos moterų padėtį valstybės tarnyboje su kitų šalių valstybės tarnybomis, įsitikinta, kad bendra istorinė patirtis, dar nereiškia lygybės šiai dienai. Lietuva išsiskiria dviguba segregacija valstybės tarnyboje. Norint užtikrinti vienodą vyrų ir moterų atstovavimą ar padėti valstybės tarnyboje, ir visoje darbo rinkoje, reikia keisti kultūrines normas. Būtent jos labiausiai stabdo lygių teisių ir galimybių įgyvendinimą *de facto.* Ilgesnę demokratijos ir lyčių lygybės istoriją turinčių šalių patirtys gali tapti pavyzdžiu Lietuvai.

REKOMENDACIJOS

1. Valstybės tarnybos departamentui:
   - Į mokymų valstybės tarnautojams programą įtraukti Lyties aspekto mokymus ir taip gerinti valstybės tarnautojų kompetenciją apie lyties problematiką. Supažindinti su kitų šalių patirtimis, geraisiais pavyzdžiais, galimybėmis pritaikyti lyčių aspektą ir savo atstovaujamoje srityje.
   - Į kvalifikacijos tobulinimo mokymus tolygiai siųsti ir žemesnės kategorijos pareigybių tarnautojus, bei jaunus specialistus (pagal amžiaus grupę).
   - Tobulinti karjeros vystymo valstybės tarnyboje koncepciją, pritaikyti ją šiuolaikiniams iššūkiams žmogiškųjų išteklių srityje – pvz., suteikiant galimybę horizontaliai karjerai, tarnautojų rotacijai ar stažuotėms.
   - Tobulinti atlyginimo sistemą, padarant ją konkurencingą pačioje valstybės tarnyboje ir už jos ribų, pvz. atlyginimą susiejant su tarnautojo darbo rezultatais. Tai paskatintų vyrus daugiau įsitraukti į valstybės tarnybą.
   - Pasitelkiant Švedijos pavyzdžiu įsteigti po etatą kiekvienoje įstaigų pavaldumo grupėje, atsakingą už lyčių lygybės klausimus savo srityje. Įtraukti lyčių lygybės klausimus į darbo planus.
2. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai:
   - Tobulinti moterų ir vyrų lygių galimybių programą, į ją įtraukiant išmatuojamus uždavinius, konkrečias užduotis ir laikotarpius joms atlikti.
   - Įtraukti į moterų ir vyrų lygių galimybių vertikalios segregacijos darbe dėmenį – moterų mažą atstovavimą sprendimų priėmime.
   - Grąžinti šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo priemones į moterų ir vyrų lygių galimybių programą.
3. Švietimo ministerijai:
   - Įtraukti lyties faktorių į lyderystės ir viešojo administravimo studijas visose aukštosiose mokyklose, kaip privalomąjį dalyką. Svarbu iš anksto supažindinti būsimus darbuotojus su lytiškai segreguota darbo sritimi, į kurią jie nori įžengti, o gal net ir valdyti.
   - Įtraukti lyčių lygybės klausimus į mokyklines programas, kadangi profesinė segregacija prasideda dar švietimo laikotarpiu.

4. Vyriausybei:
    - Pasitelkiant Švedijos gerovės valstybės pavyzdžiu, skatinti esminius visuomenės pokyčius. Lietuvoje įtvirtinant universalų (vaikų) prižiūrėtojo modelį, kuris sudarys sąlygas lankstesniam karjeros ir motinystės derinimui, skatins abu tėvus dalintis atsakomybe, keis tradicinius lyčių vaidmenis.

BIBLIOGRAFIJOS ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

1. **Booth, Ch., Bennet, C.,** Gender Mainstreaming in the European Union: Towards a New Concept and Practice of Equal Opportunities?, *European Journal of Women's studies,* 2002, no. 4, p. 425-440
2. **Bose, C. E., Whaley, R. B.,** Sex segregation in the U.S. labor force, kn. *Feminist frontiers*, Taylor V., et al, New York (N.Y.): McGraw-Hill: Education, 2009, p. 233-241
3. **Butkevičienė, E., et al,** Lyderystės raiška Lietuvos valstybės tarnyboje, *Viešoji politika ir administravimas,* Nr. 27, 2009, p. 36-44
4. **Caceres-Rodriguez, R**. The glass ceiling revisited: moving beyond discrimination in the study of gender ir public organizations, *Administration & Society*, Nr. 45(6), 2011, p. 674-709, prieiga per internetą <http://aas.sagepub.com/content/early/2011/12/13/0095399711429104> , (žiūrėta 2015 11 02).
5. **Čekanavičius, V., Murauskas, G.** *Statistika ir jos taikymai*, Vilnius: TEV, 2001, 239 p.
6. **Čepaitienė, R.,** Moterų istorijos transformacijos: praeities patirtis, ateities perspektyvos, *Feminizmas, visuomenė, kultūra*, 2001, Nr. 3, p. 7-20
7. **Čepytė J., Garnienė Ž.,** Periodika moterims Lietuvoje 1918-1940 metais, Kaunas, Technologija, 1997, 131 p.
8. **Daukantienė, N.** Darbo rinkos pokyčiai Lietuvoje: moterų ir vyrų padėties aspektai, *Filosofija. Sociologija, Nr. 4, 2006,* p. 46-54
9. **Delinesheva, M.** Gender equality manual for local authorities, Vilnius: Center for Equality Advancement, 2008, 64 p.
10. **Diržytė, A., et al,** Viešojo ir privačiojo sektorių vadovų darbo motyvacijos ypatumai, *Viešoji politika ir administravimas,* Nr. 34, 2010, p. 122-138
11. **Dromantaitė-Stancikienė, A**. Moterų padėtis Lietuvoje siekiant karjeros, *Socialinių mokslų studijos*, Nr. 4(8), 2010, p. 69-88
12. **Evers, A., Sieverding, M.,** Why do Highly Qualified Women (Still) Earn Less? Gender Differences in Long-Term Predictors of Career Success, *Psychology of women quarterly*, Vol. 38(I), 2014, p. 93-106, prieiga per internetą <http://pwq.sagepub.com/content/early/2013/09/11/0361684313498071>, (žiūrėta 2015 11 02).
13. **Gečienė, I.**, Lyčių vaidmenų stereotipai užimtumo srityje, Vilniaus universitetas. Lyčių studijų centras. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008, 39 p.

14. **Gečienė, I.,** Lyčių vaidmenų stereotipai užimtumo sferoje, kn. *Moterys, darbas, šeima: lyčių vaidmenys užimtumo sferoje: sociokultūrinis aspektas*, Vilniaus universiteto Lyčių studijų centras, Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008, p. 83-129
15. **Grybaitė, V**., Lyčių lygybė darbo rinkoje: moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai, *Verslas: teorija ir praktika,* Nr. 3, 2006, p. 168-173
16. **Groenveld, S.** Careers in the Dutch civil service: a gender perspective, *International review of administrative scienses,* Nr. 75 (3), 2009, p. 493-507, prieiga per internetą <http://ras.sagepub.com/content/75/3/493.abstract>, (žiūrėta 2015 11 02).
17. **Gruodis, K.** *Feminizmo ekskursai: moters samprata nuo antikos iki postmodernizmo: antologija,* Vilnius: Pradai, 1995, 606 p.
18. **Gudliauskaitė, J**., Lyčių aspekto integravimas socialiniame darbe, *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai,* Nr. 1, 2008, p. 21-33
19. **Haškova, H., Saxonber, S.,** The institutional roots of post-communist family policy: comparind the Czech and Slovak Republics, kn. *Gender, Politics and Institutions: towards a feminist insitutionalism,* Krook, M. L, Mackay, F., New York (N.Y.): Palgrave Macmillan, 2011, p. 112-128
20. **Kanopienė V.,** Lietuvos moterų padėtis darbo rinkoje, *Moterys Lietuvoje*. Vilnius: Moterų informacijos centras, 2000, p. 66-81.
21. **Kirijakaitė, V.** Moters įvaizdžio ir moteriškumo sampratos kaita periodikoje moterims 1918-1990 m. (rankraštis), bakalauro baigiamasis darbas, Vilniaus universitetas, Istorijos fakultetas, Vilnius, 2011, 43 lap.
22. **Krinickienė, E.** Lyčių aspekto poveikio ekonominei politikai vertinimas: Lietuvos atvejis, daktaro disertacija. Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, 2014, 328 p.
23. **Krolokke, C., Sorensen A.C**., Three waves of feminism: From suffragettes to grrls, *Gender communication theories & analyses: From silence to performance*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2006, p. 1-25, prieiga per internetą <https://www.sagepub.com/sites/default/files/upm-binaries/6236_Chapter_1_Krolokke_2nd_Rev_Final_Pdf.pdf> , (žiūrėta 2015 09 30).
24. Lietuvos statistikos metraštis 1931m., Kaunas: Centralinis statistikos biuras, 1932, p. 355
25. **M.G. Watt. H.,** What motivates females and males to pursue sex-stereotyped careers? , kn. *Gender and Occupational Outcomes: longitudinal assesments of individual, social, and cultural influences,* M.G. Watt, H., Eccles, J. S., Washington (D.C.): American Psychological Association, 2008, p. 87-114

26. **Malatesta, M.** *Professional men, professional women :the European professions from the nineteenth century until today,* London: Sage Publications, 2011, 188 p.
27. **Marcinkevičienė, D.** *Prijaukintos kasdienybės, 1945-1970 metai: biografiniai Lietuvos moterų interviu,* Vilnius:Vilniaus universiteto leidykla, 2007, 205 p.
28. **Marcinkevičienė, D.** *Vedusiųjų visuomenė: santuoka ir skyrybos Lietuvoje XIX amžiuje - XX amžiaus pradžioje,* Vilnius: Vaga, 1999, 221 p.
29. **Marcinkevičienė, D**., Darbas ir šeima Lietuvos moterų biografiniuose interviu 1945-1990 metais, kn. *Moterys, darbas, šeima: lyčių vaidmenys užimtumo sferoje: sociokultūrinis aspektas*, Vilniaus universiteto Lyčių studijų centras, Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008, p. 198-212
30. **Marcinkevičienė, D**. Lietuvių šeimos ideologijos: nuo XIX a. tradicijos ir nacionalizmo iki sovietinės šeimos politikos 1944-1970 m., habilitacijos procedūrai teikiamų mokslo darbų apžvalga, Vilnius: Vilniaus Universitetas, 2009, 40 p.
31. **Maslauskaitė, A**., Moterų užimtumas ir lyčių kultūra: palyginamoji Lietuvos ir Europos šalių analizė, kn. *Moterys, darbas, šeima: lyčių vaidmenys užimtumo sferoje: sociokultūrinis aspektas*, Vilniaus universiteto Lyčių studijų centras, Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008, p. 18-61
32. **McColl-Kennedy, J. R., Dann, S. J**., Success: what do women and men really think it means? *Asia pacific journal of human resources,* Nr. 38(3), 2000, p. 29-45, prieiga per internetą <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1177/103841110003800304/abstract>, (žiūrėta 2015 11 02).
33. **Mikėnė, S.** Moterų padėtis Azerbaidžane ir Lietuvoje: Lyčių lygybės aspektas, *Socialinių mokslų studijos,* Nr. 4(3), 2012, p. 973-990
34. *More women in senior positions: key to economic stability and growth,* Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010, 68 p.
35. **Motiejūnaitė, A.,** Female employment, gender roles, and attitudes: the Baltic countries in a broeader context, daktaro disertacija, Stockholm: Stockholm University, 2008, 141 p.
36. **Nielsen, V. L.,** Personal Attributes and Institutions: Gender and the Behavior of Public Employees. Why Gender Matters to not only „Gendered Policy Areas", *Journal of public administration research and theory,* 2014, p. 1005-1029, prieiga per internetą <http://jpart.oxfordjournals.org/content/early/2014/05/14/jopart.muu019>, (žiūrėta 2015 11 02).

37. **Okunevičiūtė Neverauskienė, L.,** Diskriminacijos apraiškos: aktuali būklė bei tendencijos antidiskriminacijos srityje Lietuvoje, *Filosofija. Sociologija*, Nr. 2, 2011, p. 115-128
38. **Palidauskaitė, J., Vaisvalavičiūtė, A**. Savivaldybės administracijoje dirbančių valstybės tarnautojų motyvacijos tyrimo analizė, *Viešoji politika ir administravimas,* Nr. 1, 2011, p, 127-140
39. Pekino veiksmų platformos įgyvendinimo ES valstybėse narėse apžvalga: Moterys ir žiniasklaida. Lyčių lygybės priimant sprendimus žiniasklaidos organizacijose skatinimas. Tyrimo santrauka, Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras, 2014, p. 4
40. **Popkova, L.,** Political Empowerment of women in Russia: Discourses and Strategies, *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, Nr. 1, 2005, p. 96-109
41. **Rakauskienė O. G., et al**., *Lyčių ekonomika. Monografija*, Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2014, p. 238
42. **Rakauskienė O. G., Lisauskaitė, V**., Lyčių lygių galimybių modelis Švedijos ekonomikoje: gairės Lietuvai, *Viešoji politika ir administravimas,* Nr. 12, 2005, p. 46-68
43. **Rakauskienė, O. G.,** Makroekonominė politika: genderinis požiūris, *Viešoji politika ir administravimas*, Nr. 3, 2002, p. 9-26
44. **Reingardienė J.,** Europos lyčių lygybės strategija: kintančios lyčių politikos privalumai ir grėsmės, *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, Nr. 3 (teminis numeris), 2004, p. 13-27.
45. **Reingardienė J.,** Moterų karjeros ir šeimos dilemos, *Sociologija. Mintis ir veiksmas*, Nr. 1 (13), 2004, p. 59-72.
46. **Richardson, D., Robinson, V.,** *Introducing gender and women's studies*, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2008, 291 p.
47. **Schachter, H. L.,** Women in Public Administration: Giving Gender a Place in Education for Leadership, *Adminstration & Society*, 2015, p. 1-16, prieiga per internetą <http://aas.sagepub.com/content/early/2015/10/20/0095399715611173.abstract>, (žiūrėta 2015 11 02).
48. **Scholz, S.** *Feminism: a beginner's guide*, Oxford: Oneworld, 2010, 203 p.
49. **Schwartz, S. J.,** Women under socialism: role definitions of soviet women, *Social Forces*, 1979, No. 1, p. 67
50. **Smalskys, V., Raipa, A**., Tarpukario Lietuvos valdininkų įvaizdis ir jų veiklos efektyvumo problemos, *Viešoji politika ir administravimas,* Nr. 6, 2003, p. 73-80

51. **Smalskys, V.**, Valstybės tarnybos genezė ir raida Lietuvoje, kn. *Valstybės tarnyba Lietuvoje: praeitis ir dabartis,* Masiulis, K., Krupavičius, A., Vilnius: PRaction, 2007, p. 30-57
52. **Šarlauskas, T., Telešienė, A**. Valstybinio socialinio draudimo motinystės (tėvystės) išmokų reglamentavimas: pašalpų gavėjų struktūra ir pasirinkimai, *Viešoji politika ir administravimas,* Nr. 1, 2014, p. 95-108
53. **Šidlauskienė, V.,** „Stiklo lubų“ fenomenas moterų profesinės karjeros raidoje, *Lyčių studijos ir tyrimai,* 2005, Nr. 1, p. 17-22
54. **Telešienė, A**., Mišrių metodų prieiga, prieiga per internetą http://www.lidata.eu/en/index.php?file=files/mokymai/NVivo/nvivo.html&course_file=nvivo_II_2_9.html >, (žiūrėta 2015 10 25).
55. **Tereškinas, A.,** Tarp egalitarinės ir neotradicinės šeimos: Lietuvos vyrų ir moterų užimtumas namie, kn. *Moterys, darbas, šeima: lyčių vaidmenys užimtumo sferoje: sociokultūrinis aspektas*, Vilniaus universiteto Lyčių studijų centras, Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008, p. 62-82
56. **Tidikis, R.** Mokslinių tyrimų metodika, *Socialinių mokslų tyrimų metodologija*, Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003, p. 355-564
57. **Valickas, A., Gražulis, V**., Karjeros vystymas Lietuvos valstybės tarnyboje: ar praktika adekvati iššūkiams? *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos,* Nr. 2(22), 2011, p. 114-123
58. Vilniaus kultūrinis gyvenimas: moterų indėlis 1900-1945 : mokslinės konferencijos, vykusios 2003 m. balandžio 24 d., papildyti pranešimai, Vilnius, Sapnų sala, 216 p.
59. **Vosyliūtė, A.** (red.), *Moterys: tapatumo paieškos*, Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, 1999, 147 p.
60. **Voverienė, O.,** *Lietuvaitė: Lietuvos moterų judėjimai nuo seniausių laikų iki šiol,* Konferencijos medžiaga. Leidinys skirtas IV pasaulio moterų konferencijai, Vilnius: Lietuvos moterų lyga, 1995, 36 p.
61. **Walby, S.** The future of feminism, Cambridge; Malden (Mass.): Polity Press, 2011, 210 p.
62. **Wolchik, L. S.,** The status of Women in a Socialist Order: Czechoslovakia, 1948-1978, Slavic Review, 1979, No. 4, p. 583-602
63. **Zake, A.,** Evaluation of gender equality in local governments of Latvia, *Viešoji politika ir administravimas,* Nr. 21, 2007, p. 38-48

64. **Zdanevičius, A.** Moters karjeros trajektorijos. Karjeros samprata ir sėkmingos karjeros strategijos, *Sociologija. Mintis ir veiksmas,* Nr. 1, 2004, p. 73-87
65. **Žvinklienė, A.** Lyčių atotrūkis ir patriarchato raiška Baltijos valstybėse. Lietuvos ypatumai, *Sociologija. Mintis ir veiksmas,* Nr. 1 (24), 2009, p. 99-118.

Kiti internetiniai šaltiniai

66. Atviri valstybės tarnybos duomenys, prieiga per internetą <http://statistika.vtd.lt/index.html>, (žiūrėta 2015 11 20)
67. Beijing Declaration and Platform For Action. Beijing +5 Political Declaration and Outcome, prieiga per internetą http://www.unwomen.org/~/media/headquarters/attachments/sections/csw/pfa_e_final_web.pdf >, (žiūrėta 2015 10 12)
68. Gender equality aspects in the labour market, prieiga per internetą http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_tirgus/petijumi/10_pet_en.pdf >, (žiūrėta 2015 11 20).
69. Gender Equality Index 2015 − Measuring gender equality in the European Union 2005-2012 (Country profiles), prieiga per internetą http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/Lithuania-Gender-Equality-Index-2015.pdf , (žiūrėta 2015 11 15),
70. Gender Equality index, prieiga per internetą http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index >, (žiūrėta 2015 11 15)
71. Human resources management country profiles: Sweden, prieiga per internetą http://www.oecd.org/gov/pem/OECD%20HRM%20Profile%20-%20Sweden.pdf >, (žiūrėta 2015 11 20).
72. Kingdom of Sweden. Public Administration country profile, prieiga per internetą http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan023323.pdf >, (žiūrėta 2015 11 20).
73. Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje 2014. Moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis lyginamasis poveikio vertinimas. Poveikio vertinimo ataskaita, prieiga per internetą http://lpf.lt/files/Projektai/64_Poveikio_vertinimo_ataskaita.pdf >, (žiūrėta 2015 11 16).
74. Moterų ir vyrų lygybė (interaktyvus), prieiga per internetą <http://www.socmin.lt/lt/moteru-ir-vyru-lygybe.html >, (žiūrėta 2015-09-21).

75. Lietuvos statistikos departamentas, Moterys ir vyrai Lietuvoje 2014, prieiga per internetą < http://osp.stat.gov.lt/documents/10180/2246109/Moterys_ir_vyrai_Lietuvoje_2014.pdf> , (žiūrėta 2015 10 26).
76. Lyčių lygybės indeksas. Santrauka, prieiga per internetą http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0213275LTC.pdf >, (žiūrėta 2015 10 22).
77. Report on the monitoring of the implementation of Recommendation Rec (2003) 3 of the Committee of Ministers of the Council of Eurupe to Member States on balanced participation of Women and Men in Political and Public Decision-making, prieiga per internetą http://www.gender-az.org/alter_m/eng/COE_recommendations_decision_making_eng.pdf >, (žiūrėta 2015 11 20).
78. State statistical committee of the Republic of Azerbaijan, Labour Market, prieiga per internetą http://www.stat.gov.az/menu/6/statistical_yearbooks/source/labour_2015.zip >, (žiūrėta 2015 11 20).
79. Structure of the civil service employment in seven OECD countries, prieiga per internetą http://www.oecd.org/spain/1910699.pdf >, (žiūrėta 2015 11 20).
80. Tyrimo „Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje – 2014“ apžvalga, prieiga per internetą http://gap.lt/wp-content/uploads/2014/12/Tyrimo-apvalga.pdf >, (žiūrėta 2015 10 29).
81. Women and men in Sweden. Facts and figures 2014, prieiga per internetą <http://jamda.ub.gu.se/bitstream/1/833/1/scb_eng_2014.pdf>, (žiūrėta 2015 11 20).

Įstatymai, strateginiai dokumentai

82. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5115.
83. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-300.
84. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, *Valstybės žinios,* 1999, Nr. 66-2130
85. Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 metų programa, prieiga per internetą < http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=372298&p_query=&p_tr2=> , (žiūrėta 2015 10 30).
86. Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2015-2021 metų programa, prieiga per internetą: http://www.socmin.lt/download/9091/vmvlg_programa%202015-2021%20m..pdf >, (žiūrėta 2015 10 20).

87. Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2015-2021 metų programos įgyvendinimo veiksmų planas 2015-2017 metams, prieiga per internetą <https://www.e-tar.lt/rs/lasupplement/8d1477a0e1b011e4a4809231b4b55019/12297490e1e311e4a4809231b4b55019/format/ISO_PDF > , (žiūrėta 2015 11 02).
88. Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 programos įgyvendinimo priemonių plano įgyvendinimo 2014 metais ataskaita, prieiga per internetą http://www.socmin.lt/download/9262/priemoniu%20plano%20igyvendinimo%202014%20metais%20ataskaita.pdf >, (žiūrėta 2015 10 29) .

Kiti publikuoti šaltiniai:

89. Atstovės M. Draugelytės kalba svarstant L. V. Konstitucijos projektą Steigiamajame Seime 1922 m. vasario mėn., *Moteris*, 1922, Nr. 2-3, p. 5
90. Beleckienė, O., Atsigręžkime į šeimas, *Naujoji vaidilutė*, 1939, Nr. 1, p. 43
91. Blauzdžiūnaitė, I., Moteris ir namai, *Naujoji vaidilutė*, 1932, Nr. 3, p. 135
92. Būkime gailestingos, *Moteris*, 1929, Nr. 2, p. 17
93. Daukšas, K., Keturi atsakymai skaitytojui, *Tarybinė moteris*, 1962, Nr. 6, p. 15
94. Draug su kultūros plėtote, *Moteris*, 1920, Nr. 1, p. 1
95. F. K., Naujas moterų vaidmuo pasaulyje, *Moteris*, 1925, Nr. 5, p. 65
96. Galdikaitė, O., Moteris bendrame su vyrais darbe, *Moteris*, 1921, Nr. 8, p. 5
97. Galdikų Dedienė, Iš ūkio srities, *Moteris*, 1921, Nr. 4, p. 13
98. Gruodienė, A., Ar patinku pati sau?, *Tarybinė moteris*, 1984, Nr. 2, p. 12
99. Jonutė, Štai kelias, *Moteris*, 1929, Nr. 4, p. 49
100. Jurkūnas, J., Krikščionių religija moters pavergimo įrankis,*Tarybinė moteris*,1952,Nr.5, p.17
101. Kosakienė, H., Dvylika metų, *Tarybinė moteris*, 1952, Nr. 7, p. 10
102. Kovo aštuntoji, *Tarybinė moteris*, 1953, Nr. 2, p. 3
103. Lozoraitienė, V., Lietuvos moteris šeimoje, *Moteris ir pasaulis*, 1938, Nr. 5, p. 2
104. M. M. Kas turėtų moteriai rūpėti?, *Moteris*, 1921, Nr. 5, p. 2
105. Moterų civilinių teisių sulyginimo įstatymų svarstymas Steig. Seime, *Moteris*, 1921,Nr.7,p.4
106. P. S. Š-tė., Mūsų moterys ir būsimieji seimo rinkimai, *Moteris*, 1922, Nr. 8, p. 1
107. Pikčilingienė, F., Moterys valstybės gyvenime, *Moteris*, 1925, Ne. 11, p. 151
108. Tulauskienė, Kokioj padėty atsidūrė motina inteligentė?, *Moteris*, 1922, Nr. 1, p. 9
109. Valdininkė., Ar pageidaujama moterys valdiškose tarnybose?, *Moteris*, 1927, Nr. 5, p. 74
110. Vyšniauskaitė, A., Darbo valstietė buržuazinėje Lietuvoje, *Tarybinė moteris*,1954,Nr.7,p.16.

ANOTACIJA

Kirijakaitė V. Moterų įsitvirtinimas Lietuvos valstybės tarnyboje / Viešojo administravimo magistro baigiamasis darbas. Vadovas doc. dr. V. Smalskys. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Politikos ir vadybos fakultetas, 2015. – 96 p.

Magistro baigiamojo darbo tikslas – ištirti moterų įsitvirtinimą valstybės tarnyboje, įvardinti galimas didesnio moterų skaičiaus valstybės tarnyboje ir žemesnių pareigų užėmimo priežastis, palyginti esamą situaciją su kitomis šalimis bei siūlyti galimus problemos sprendimo variantus. Teorinė darbo dalis sudaro tris pirmus skyrius. Pirmame skyriuje išanalizuotos mokslinėje literatūroje sutinkamos lyčių teorijos, kurios sudaro pagrindą ir darbo tyrimui. Antrame skyriuje pateikiami Lietuvos lyčių lygybės aspektai – teisinė bazė, strateginiai dokumentai. Vertinama Lietuvos padėtis lyčių lygybės aspektu Europoje. Analizuojamos vykdomos moterų ir vyrų lygių galimybių programos. Trečiame skyriuje tiriamas istorinis kontekstas, lėmęs moterų įvaizdžius ir vaidmenis visuomenėje. Nustatytos stereotipų, lemiančių moterų padėtį valstybės tarnyboje, kilmės priežastys. Ketvirtame skyriuje pristatoma tyrimo metodologija, tyrimo rezultatai, jų interpretacija ir palyginimas su kitų šalių valstybės tarnybomis. Tuo remiantis paruoštos rekomendacijos valstybės tarnybos segregacijos mažinimui.

Raktiniai žodžiai: valstybės tarnyba, lyčių lygybė, lyčių vaidmenų stereotipai, horizontalioji segregacija, vertikalioji segregacija

ANNOTATION

Kirijakaitė V. Predominance of Women in Lithuanian Civil Service / Master Thesis of Public Administration. Supervisor Assoc. Dr. V. Smalskys. – Vilnius: Mykolo Romerio University, Faculty of Politics and Management, 2015. – 96 p.

The purpose of the thesis is to explore the predominance of women in Lithuanian civil service, identify possible reasons for higher number and lower positions of women, suggest possible options to solve problem identified. The theoretical part of thesis consists of three chapters. The first one contains gender theories which form the basis of the study. The second chapter presents Lithuanian gender dimension - a legal framework, strategic documents. Lithuania‘s position in Europe is determined based on gender dimension, programs for equal male and female opportunities are analyzed. The third chapter contains a study of the historical context which led to women‘s roles and images currently found in society. Stereotypes, which determine current women predominance in the civil service is identified. The fourth chapter presents the methodology of the research, results and their interpretation with comparison to other countries‘civil services.

Keywords: civil service, gender equality, gender roles, gender stereotypes, horizontal segregation, vertical segregation

SANTRAUKA

Kirijakaitė V. Moterų įsitvirtinimas Lietuvos valstybės tarnyboje / Viešojo administravimo magistro baigiamasis darbas. Vadovas doc. dr. V. Smalskys. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Politikos ir vadybos fakultetas, 2015. – 96 p.

Lyčių lygybės indeksas atskleidžia, kad Lietuvai iki faktinės lyčių lygybės dar yra kur pasistengti. Lyčių pasiskirstymas Lietuvos valstybės tarnyboje neatitinka visuomenės demografinių rodiklių. Lietuvos valstybės tarnyba yra įtakota dviejų rūšių segregacijos – horizontaliosios (profesinės), ir vertikaliosios (hierarchinės). Karjeros valstybės tarnyboje dominuojanti lytis yra moteriška, tačiau sprendimus priima vyrai. Šio magistro darbo tikslas yra ištirti moterų padėtį Lietuvos valstybės tarnyboje, įvardinti galimas didesnio moterų skaičiaus valstybės tarnyboje ir žemesnių pareigų užėmimo priežastis, palyginti esamą situaciją su kitomis šalimis bei siūlyti galimus problemos sprendimo variantus. Tikslui pasiekti keliami uždaviniai: 1) Pateikti reikšmingiausius lyčių lygybės teorinius aspektus; 2) Išanalizuoti moters padėties ir įvaizdžio kaitą Lietuvos valstybėje; 3) Nustatyti Lietuvos valstybės tarnybos specifiką ir pokyčius lyčių apsektu; 4) Gautus rezultatus palyginti su mokslinėje literatūroje atskleidžiamomis tendencijomis, siekiant nustatyti galimas priežastis situacijai pagrįsti; 5) Palyginti Lietuvos valstybės tarnybą su kitomis šalimis bei teikti pasiūlymus jos gerinimui.

Išanalizavus mokslinę literatūrą galima teigti, kad pagrindinės prielaidos lyčių nelygybei yra ne įstatyminės bazės trūkumai, o lyčių vaidmenys socialinėje, kultūrinėje ir ekonominėje erdvėje. Istorinė moters įvaizdžio kaitos analizė paaiškino, kaip Lietuvoje nusistovėjo dviejų dirbančiųjų/moters prižiūrėtojos lyčių sutartis. Tyrimas atliktas 3R metodu, analizuojant reprezentacija, resursus ir realią situaciją valstybės tarnyboje. Tyrimas atskleidė, kad nepaisant valstybės programų lyčių lygybės klausimais, Lietuvos valstybės tarnyboje yra gajūs lyčių vaidmenų stereotipai užimtumo srityje, sektorinė rinkos segregacija pagal lytį, egzistuoja tiek „stiklo lubų“, tiek ir „stiklo sienų“ fenomenai. Lietuvos valstybės tarnyboje lyčių pasiskirstymas veikia socialinės piramidės principu – nustatytas tiesioginis vyrų skaičiaus proporcingumas pareigybės kategorijoje, kas reiškia, kad kuo aukštesnė kategorija, tuo mažiau joje moterų ir atvirkščiai. Palyginus Lietuvos moterų padėtį valstybės tarnyboje su kitų šalių valstybės tarnybomis identifikuota, kad ilgesnę demokratijos ir lyčių lygybės istoriją turinčios šalys gali tapti pavyzdžiu Lietuvai.

Šį magistro darbą sudaro įvadas, keturi skyriai, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas (110 šaltinių lietuvių ir anglų kalbomis), anotacijos ir santraukos (lietuvių bei anglų kalbomis). Darbo apimtis 96 psl.

Raktiniai žodžiai: valstybės tarnyba, lyčių lygybė, lyčių vaidmenų stereotipai, horizontalioji segregacija, vertikalioji segregacija

SUMMARY

Kirijakaitė V. Predominance of Women in Lithuanian Civil Service / Master Thesis of Public Administration. Supervisor Assoc. Dr. V. Smalskys. – Vilnius: Mykolo Romerio University, Faculty of Politics and Management, 2015. – 96 p.

Gender equality index reveals that Lithuania has not yet reached actual gender equality. Gender distribution in Lithuania‘s civil service does not meet country‘s demographics. Lithuanian civil service is influenced by two types of gender segregation – horizontal (vocational) and vertical (hierarchy). The dominant gender in (career) civil service is feminine, but the decisions are made by men. The purpose of this master thesis is to investigate the state of women in country‘s civil service, to identify possible reasons for greater number of women, and lower occupancy causes. After that compare it with other countries and suggest possible solutions to the problem. To achieve the target following objects were set: provide the most important theoretical aspects of gender equality; 2) analyze the situation and image of Lithuanian women in historic perspective; 3) determine peculiarities and changes of Lithuanian civil service; 4) compare results with trends in disclosed in literature in order to identify possible causes of the situation justified; 5) Compare Lithuanian civil service with other countries in order to make proposals for the improvement.

The analysis of scientific literature suggests that the underlying assumptions of gender inequality are not scarcity of legislation, but gender roles in social, cultural and economic space. Historical Analysis of changes in the image of a woman explained how Lithuania has settled two employees / women carers gender contract. The study is based 3R methodology that is representation, resources and real situation analysis of civil service. The study revealed that, despite the state programs on gender equality, Lithuanian civil service is full of gender role stereotypes, there is a vertical segregation by gender as well as „glass ceiling“ and „glass walls“ phenomenon’s. Gender distribution in Lithuanian civil service is based on social pyramid principle –higher the position – less women in it. Comparison of Lithuanian civil service with other countries showed that some examples can be taken from countries with longer history of gender equality and democracy.

This thesis consists of an introduction, four chapters, conclusions, recommendations, bibliography (110 sources in Lithuanian and English), annotation and summaries (in Lithuanian and English). Work volume 96 pages.

Keywords: civil service, gender equality, gender roles, gender stereotypes, horizontal segregation, vertical segregation