MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

EKONOMIKOS IR FINANSŲ VALDYMO FAKULTETAS

EKONOMIKOS IR VERSLO INSTITUTAS

RŪTA MOCKEVIČIENĖ

LYČIŲ SOCIALINĖS – EKONOMINĖS PADĖTIES VERTINIMAS: LIETUVA EUROPOS SĄJUNGOS KONTEKSTE

Magistro baigiamasis darbas

Vadovė

Prof. habil. dr. O. G. Rakauskienė

Vilnius, 2015

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

EKONOMIKOS IR FINANSŲ VALDYMO FAKULTETAS

EKONOMIKOS IR VERSLO INSTITUTAS

LYČIŲ SOCIALINĖS – EKONOMINĖS PADĖTIES VERTINIMAS: LIETUVA EUROPOS SĄJUNGOS KONTEKSTE

Tarptautinės prekybos magistro baigiamasis darbas

Studijų programa 621N10005

Vadovė

Prof. habil. dr. O. G. Rakauskienė

Atliko

R. Mockevičienė

Vilnius, 2015

TURINYS

ĮVADAS 7
1. LYČIŲ LYGYBĖS KONCEPCIJA 9
1.1. Lyčių lygybės teorijos 9
1.2. Įstatymai ir dokumentai lyčių lygybės skatinimui 21
1.2.1. Lietuvos lyčių lygių galimybių politika 21
1.2.2. Lyčių lygybės programa 24
1.2.3. Lyčių lygybės įstatymas ES 26
1.2.4. Lyčių lygybės institutas 27
1.2.5. Strategija „Europa 2020“ lyčių aspektu 29
1.3. Apibendrinimas ir Lietuvos lyčių lygybės diegimo trikdžiai 31
2. LYČIŲ SOCIALINĖS-EKONOMINĖS PADĖTIES VERTINIMO METODOLOGIJA 33
2.1. 3R metodas: reprezentacija, resursai, realybė 33
2.2. Lyčių lygybės vertinimo indeksai 35
2.3. Lyčių lygybės aspekto integravimas 37
2.4. Lyčiai jautraus biudžeto formavimo svarba 41
2.5. Apibendrinimas ir tolesnės gairės lyčių socialinės-ekonominės padėties analizei 43
3. LYČIŲ SOCIALINĖS-EKONOMINĖS PADĖTIES LIETUVOJE VERTINIMAS IR ANALIZĖ 45
3.1. Vyrų ir moterų užimtumas ir nedarbas 47
3.2. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis 54
3.3. Skurdo lygis Lietuvoje 57
3.4. Moterų ir vyrų socialinė ekonominė padėtis krizės kontekste 59
3.5. Lyčių nelygybės indeksai 61
3.5.1. Pasaulinis lyčių atotrūkio indeksas 61
3.5.2. Lyčių nelygybės indeksas 72
3.6. Apmokamo darbo ir šeimos gyvenimo derinimas 74
3.7. Moterų ir vyrų verslas 77
3.8. Lyčių socialinės ekonominės padėties gerinimo gairės 81
IŠVADOS 83
ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS 85
SANTRAUKA 87
SUMMARY 88
LITERATŪRA 89
PRIEDAI 94

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Lyčių ekonominę padėtį lemiantys veiksniai 16
2 pav. Lyčių užimtumo atotrūkis Europos Sąjungos šalyse 2013 m. 48
3 pav. Nedarbo lygis ES šalyse 2014 m. 50
4 pav. Skurdo rizikos lygio atotrūkis pagal lytis Europos Sąjungos šalyse, 2013 m. 57
5 pav. Skurdo rizikos lygis Lietuvoje, 2011 m. 58
6 pav. Darbo užmokesčio atotrūkis Lietuvoje , 2007 – 2013 m. 60
7 pav. Pasaulinio lyčių atotrūkio reitingas, 2014 m., Europos Sąjungos šalys 62
8 pav. Lyčių nelygybės indeksas 2012-2013 m., Europos Sąjungos šalys 72
9 pav. Savarankiškai dirbantys asmenys Lietuvoje, proc. 2010-2013 m. 78
10 pav. Savarankiškai dirbančių vyrų ir moterų proc., Europos Sąjungos šalys, 2013 m. 79

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Lyčių darbo užmokesčio skirtumai pagal regionus....17
2 lentelė. R3 metodo struktūra, svarbiausi nagrinėjami klausimai....34
3 lentelė. Lyčių užimtumo atotrūkis Lietuvoje ir ES 2007 – 2013 m. 47
4 lentelė. Užimtumo lygis pagal išsilavinimą ir lytį Lietuvoje proc., 2010 -2013 m. 49
5 lentelė. Vyrų ir moterų nedarbo lygis Lietuvoje, 2005 – 2014 m.....51
6 lentelė. Vyrų ir moterų nedarbo lygis Europos Sąjungoje, 2005 – 2014 m.....52
7 lentelė. Darbo užmokesčio skirtumas Lietuvoje pagal amžių, 2007-2013 m. 55
8 lentelė. Darbo užmokesčio atotrūkis Lietuvoje pagal darbo laiką, 2007-2013 m. 56
9 lentelė. Skurdo rizikos lygis, atotrūkis tarp lyčių, 2007 – 2013 m. 57
10 lentelė. Lietuvos reitingas pasaulyje pagal Pasaulio lyčių atotrūkio indeksą, 2006 – 2014 m. 63
11 lentelė. Lietuvos ekonomikos ir galimybių subindeksų vertinimas 2013 – 2014 m. 64
12 lentelė. Lietuvos išsilavinimo subindeksų vertinimas 2013 – 2014 m....68
13 lentelė. Lietuvos sveikata ir gyvenimo trukmė subindeksų vertinimas 2013 – 2014 m. 69
14 lentelė. Lietuvos politinio įgalinimo subindeksų vertinimas 2013 – 2014 m. 70
15 lentelė. Savarankiškai dirbančių vyrų ir moterų proc., Lietuvoje ir ES. 2007 – 2013 m. 78

PRIEDŲ SĄRAŠAS

1 Priedas EUROPOS SĄJUNGOS DARBO RINKA PAGAL AMŽIŲ IR LYTĮ, 2012 m. 95
2 Priedas EUROPOS SĄJUNGOS DARBO RINKA PAGAL AMŽIŲ IR LYTĮ, 2011 m. 96
3 Priedas EUROPOS SĄJUNGOS DARBO RINKA PAGAL AMŽIŲ IR LYTĮ, 2010 m. 97
4 Priedas EUROPOS SĄJUNGOS DARBO RINKA PAGAL AMŽIŲ IR LYTĮ, 2009 m. 98
5 Priedas EUROPOS SĄJUNGOS DARBO RINKA PAGAL AMŽIŲ IR LYTĮ, 2008 m. 99
6 Priedas GENDER PAY GAP Europos Sąjungos šalyse, 2007 – 2013 m. 100
7 Priedas Nedarbo lygis pagal lytis ES šalyse 2013 m. 101
8 Priedas Pasaulinio lyčių atotrūkio Lietuvos įvertinimas 2013 m. 102
9 Priedas Pasaulinio lyčių atotrūkio Lietuvos įvertinimas 2014 m. 103
10 Priedas Pasaulinio lyčių atotrūkio Suomijos įvertinimas 2013 m. 104
11 Priedas Pasaulinio lyčių atotrūkio Suomijos įvertinimas 2014 m. 105
12 Priedas Pasaulio lyčių atotrūkio Latvijos įvertinimas 2013 m. 106
13 Priedas Pasaulio lyčių atotrūkio Latvijos įvertinimas 2014 m. 107
14 Priedas Pasaulio lyčių atotrūkio Estijos įvertinimas 2013 m. 108
15 Priedas Pasaulio lyčių atotrūkio Estijos įvertinimas 2014 m. 109
16 Priedas Pasaulio lyčių atotrūkio Lenkijos įvertinimas 2013 m. 110
17 Priedas Pasaulio lyčių atotrūkio Lenkijos įvertinimas 2014 m. 111
18 Priedas Pasaulio lyčių atotrūkio Maltos įvertinimas 2013 m. 112
19 Priedas Pasaulio lyčių atotrūkio Maltos įvertinimas 2014 m. 113

ĮVADAS

Lyčių lygybė – tema, kuri paskutiniais metais susilaukia vis daugiau dėmesio tiek pasauliniu mastu, tiek lokalesniu, šalių mastu. Iniciatyvos siekiant lyčių lygybės vis stiprėja ir atsiranda vis daugiau tyrimų nagrinėjančių ekonomines, socialines, politines ir kitas problemas atsižvelgiant į lyčių aspektą. Viena yra aišku – pasaulyje vis dar egzistuoja atskirtis tarp vyrų ir moterų, netgi labiausiai išsivysčiusiose pasaulio šalyse. Būdų kaip tą atskirtį sumažinti sukurtas ir nagrinėtas ne vienas, tačiau nėra atrastas universalus būdas, kaip šalyje panaikinti ar bent minimizuoti egzistuojančią lyčių nelygybę, kiekvienai šaliai reikalingi saviti metodai, kurie turėtų būti pritaikyti pagal tos šalies specifiką, jos tradicijas, veikimo principus, įvairias nusistovėjusias normas.

Šio darbo aktualumas atsiskleidžia įvertinus, tai kad kovos už lyčių lygybę pasaulyje stiprėja. Tačiau kaip galima įvertinti šias lygias teises, kokiais mato vienetais matuoti, kad būtų galima žinoti, jog nėra jokio atskirtumo tarp vyrų ir moterų? Lytis šiais laikais jau yra tapusi neatsiejama bet kurios visuomenės dalimi ir yra sunku įsivaizduoti kokios nors tikrovės aprašymą be lyčių analizės. Viena iš aktualiausių problemų yra lyčių ekonominė padėtis ir šioje srityje egzistuojantys skirtumai. Todėl šiame magistriniame darbe nagrinėjami veiksniai lemiantys skirtingą lyčių socialinę-ekonominę padėtį Lietuvoje bei įvertinama kaip Lietuva atrodo Europos Sąjungos šalių kontekste, siekiant atrasti sritis, kurios labiausiai stabdo progresą lyčių lygybės srityje ir atrasti efektyvius būdus, kaip šalyje sumažinti atskirtį tarp lyčių.

Tyrimo problema. Kaip pagerinti lyčių socialinę-ekonominę padėtį Lietuvoje?

Tyrimo objektas. Lyčių socialinė - ekonominė padėtis

Tyrimo tikslas. Įvertinus lyčių socialinę - ekonominę padėtį ir egzistuojančius skirtumus tarp Lietuvos ir ES šalių, pateikti gaires pagerinti lyčių socialinę-ekonominę padėtį Lietuvoje.

Tyrimo uždaviniai:

1. Pateikti lyčių lygybės teorijų analizę.
2. Išnagrinėti lyčių lygybę įtvirtinančius dokumentus Lietuvoje ir Europos Sąjungoje.
3. Išanalizuoti lyčių lygybės problematiką Lietuvoje.
4. Parengti lyčių socialinės-ekonominės padėties ir egzistuojančių skirtumų vertinimo metodologiją.
5. Sukurti gaires lyčių socialinei-ekonominei padėčiai pagerinti Lietuvoje.

Tyrimo metodai:

1. Mokslinės literatūros analizė;
2. Teisinių dokumentų analizė;
3. Sintezė ir apibendrinimas;
4. Statistinių duomenų analizė;

Naujumas ir reikšmingumas. Šiame magistro baigiamajame darbe bus vertinama lyčių socialinė-ekonominė padėtis Lietuvoje ir Europos Sąjungos šalyse atsižvelgiant ne tik į šalies ekonominę situaciją, tačiau ir susidariusius kultūrinius, socialinius veiksnius, politinę aplinką. Taip pat pasitelkiant kitų Europos Sąjungos šalių gerąją ir blogąją patirtį siekiant sukurti gaires, kurios padės siekti pagerinti Lietuvos vyrų ir moterų socialinę-ekonominę padėtį šalyje.

Darbo struktūra. Magistro baigiamasis darbas susideda iš trijų dalių. Pirmoje dalyje „Lyčių lygybės koncepcija“ yra teoriškai atskleidžiami veiksniai, kurie turi įtakos lyčių socialinei-ekonominei padėčiai, aptariama lyčių lygybės koncepcija ir lyčių lygybės klausimas bei problematika Lietuvoje. Antrame skyriuje, pristatomas lyčių integravimo metodas ir jo pritaikymo galimybės bei 3R metodas, atliekamas tyrimo metodikos pagrindimas ir tolimesnės gairės lyčių socialinės-ekonominės padėties analizei Lietuvoje. Paskutiniame skyriuje yra pristatomi ir įvertinami lyčių lygybės indeksai, analizuojamas moterų ir vyrų užimtumas bei nedarbas Lietuvoje, jų verslumas, darbo užmokesčio analizė pagal lytį, nagrinėjama kaip vyrai ir moterys derina karjerą bei gyvenimą šeimoje ir pabaigoje pateikiamos lyčių socialinės-ekonominės padėties gerinimo gairės.

1. LYČIŲ LYGYBĖS KONCEPCIJA

1.1. Lyčių lygybės teorijos

Siekiant įvertinti lyčių socialinę ir ekonominę padėtį, pirmiausia reiktų apibrėžti tai kas yra lyčių lygybė. Literatūroje randamas ne vienas lyčių lygybės apibrėžimas, iš kurio akivaizdu, kad lyčių lygybė – sąvoka dėl kurios netyla ginčai ir nėra sutariamas vienas universalus apibrėžimas. Lyčių lygybė vis dar keliamas ne vienas klausimas: kodėl lyčių nelygybė laikoma problema? Koks galėtų būti šios problemos sprendimas? Ar siekiama lygybės?

Lyčių lygybės sąvokų yra ne viena, pirmiausia Europos Komisija šią sąvoką apibūdina kaip principą, kuriuo vadovaujantis skirtingas moterų ir vyrų elgesys, siekiai ir poreikiai vertinami vienodai ir nesukelia skirtingų padarinių, kurie stiprina nelygybę. Reingardienė (2009) lyčių lygybę vertina kaip priešingybę lyčių nelygybei, o ne lyčių skirtumams, ji pabrėžia, kad abi lytys turi būti vertinamos, turėti tokius pačius įgaliojimus bei vienodai dalyvauti visose viešojo ir privataus gyvenimo srityse. Autorė iškelia lyčių lygybės tikslą, kuris apibrėžiamas kaip skatinimas moteris ir vyrus visavertiškai dalyvauti visuomenės gyvenime. Tuo tarpu Pasaulinė darbo organizacija (ILO – International Labour Organization) pabrėžia, kad lyčių lygybę pirmiausia yra koncepcija, kuri reiškia, kad visi žmonės nepriklausomai nuo lyties gali nevaržomai plėtoti savo asmeninius gebėjimus ir laisvai rinktis be apribojimų, kuriuos sukelia stereotipai, griežti lyčių vaidmenys ir išankstinės nuostatos. Pasaulinė darbo organizacija teigia, kad lyčių lygybė tai atsižvelgimas į skirtingą vyrų ir moterų elgesį, siekius ir poreikius, jų vienodas vertinimas ir traktavimas.

Yra dar ne vienas lyčių lygybės apibrėžimas, bet jau iš pateiktų apibrėžimų matoma, kad lyčių lygybė yra labai plati sąvoka, kurią skirtingai suvokia tiek skirtingi autoriai, tiek įvairios institucijos, tačiau viena yra bendra visuose aprašymuose – abi lytis neturi patirti jokios diskriminacijos ir turi turėti tokias pat galimybes, neatsižvelgiant ar asmuo yra vyras ar moteris. Taip pat galima teigti, kad lyčių lygybė yra plačiausias terminas, apimantis:

- Lygias teises (pvz., politines, pilietines ir pan.). Žiūrint iš žmogaus teisių pozicijos, jos yra prigimtinės, įprastai ginamos Konstitucijos bei šalies įstatymų bazės.
- Lygias galimybes, kurios paprastai reiškia tų teisių įgyvendinimą.

Tačiau nors įstatymiškai yra įteisintas tiek vyro, tiek moters lygumas, lyties nepaisymas, tačiau istoriškai susiklostę vyro ir moters vaidmenys visuomenėje, kiekvienos šalies tradicijos, lėmė, kad nors

teoriškai prieš įstatymą abi lytys lygios, bet praktiškai įstatymai nėra pajėgūs išspręsti lyčių nelygybės klausimo. Pasitaiko atvejų, kai įstatymiškai turime teises, tačiau jų negalime įgyvendinti. Pvz. kiekvienas asmuo, sulaukęs įstatymiškai priimto amžiaus, turi teisę į darbą, tačiau jeigu nebūtų motinystės atostogų, o egzistuoja šalių, kuriose motinystės atostogos nėra suteikiamos, pagimdžiusi vaiką moteris negalėtų pasinaudoti teise į darbą. Lygios teisės turi būti sudaromos. Kartais, norint sudaryti lygias galimybes abiems lytims, naudojamos lyčių kvotos arba skatinamieji veiksmai (pozityvi diskriminacija), sukuriami mechanizmai jiems įgyvendinti. Dažniausiai tie veiksmai taikomi moteriškajai lyčiai, nes jos galimybes dažniau apriboja biologinės funkcijos.

Nagrinėjant debatus apie tai, kaip kurti visuomenę, kurioje nėra lyčių dominavimo ir priespaudos, mokslininkai išskiria tris pagrindinius požiūrius į lyčių lygybę, atskleidžiančius įvairiose politinėse priemonėse, lyčių lygybės gali būti siekiama: 1) pabrėžiant, kad žmonės yra vienodi; 2) teigiant moterų ir vyrų skirtumus; 3) transformuojant įtvirtintas moteriškumo, vyriškumo normas ir standartus.

Taigi, pirmasis požiūris yra siejamas su lygių galimybių strategija, remiantis antruoju, kaip viena iš priemonių siūlomi pozityvūs veiksmai, tuo tarpu lyčių aspekto integravimo strategija grindžiama trečiąja lyčių lygybės samprata. Akademinėje literatūroje šie požiūriai vadinami „įtraukimu" (angl. inclusion), „apvertimu" (angl. reversal) ir „pakeitimu" (angl. displacement), arba atitinkamai vienodumu, skirtumu ir transformacija. Šie trys požiūriai remiasi skirtingu lyčių lygybės suvokimu ir aiškinimu, tačiau visi jie siekia atsakyti į fundamentalius klausimus: „Kokios yra lyčių nelygybės priežastys" ir „Kaip šią problemą galima išspręsti?"

Vienodumo (įtraukimo) požiūriu lyčių nelygybės problema kyla dėl to, kad moterys išstumiamos iš politinės ir kitų sferų. Todėl siūloma jas įtraukti į esamą sistemą remiantis nuostata, kad kiekvienas asmuo, nepriklausomai nuo lyties, turi būti traktuojamas pagal tuos pačius principus, normas ir standartus ir turi turėti tokias pat teises ir galimybes, kurias turi vyrai. Remiantis vienodumo požiūriu dominuojančios vyriškumo normos nėra kritikuojamos. Todėl ši, su liberalaus feminizmo tradicija siejama pozicija sulaukė griežtos kritikos dėl nepajėgumo mesti iššūkį dominuojančioms patriarchalinėms vertybėms ir siekio formuoti socialinės lyties požiūriu neutralų pasaulį, kuriame moterys vertinamos taip, tarsi jos būtų vyrai.

Skirtingumu (apvertimu) grįstas požiūris, priešingai, problemą mato vyriškumo normų dominavime, kurias moterys turi arba imituoti, arba prisitaikyti. Todėl šio požiūrio rėmėjai siūlo keisti politiką ir įtvirtinti nehomogenines (moterų) tapatybes, kurios aiškinamos kaip esančios kitokios nei normatyvinė vyro tapatybė ir kultūra. Ši teorinė perspektyva paskatino pozityvių priemonių idėją, kai formuojant įdarbinimo, paaukštinimo ir dalyvavimo kriterijus sprendimus priimančiose institucijose, buvo patariama

atsižvelgti į socialinę asmens lytį. Teoriniame diskurse šis požiūris siejamas su radikaliuoju ir kultūriniu feminizmu.

Remiantis transformacijos (pakeitimo) vizija, būdinga postmodernaus feminizmo pozicijai, kritikuojama visa lyčių tvarka, o ne tik moterų išstūmimas ar vyrų normos įtvirtinimas. Todėl siūloma permąstyti ją formuojančius politinius diskursus ir integruoti įvairovės politikos aspektus. Transformuojanti lyčių lygybės vizija, pasak Judith Squires (2005), ypač aktuali kuriant lyčių aspekto integracijos strategijas, nes pabrėždama kaitą, ji skatina nuolat permąstyti vyraujančių kategorijų prasmes. „Siekiant esminių permainų viešą diskursą apie lyčių lygybės prasmes būtina atverti platesniems debatams, įvairovės aspektus siejant su įgalinimu“ (Verloo, 2005, 29 p.). Tuo tarpu Silvia Walby (2005) atkreipia dėmesį, jog įgyvendinant lyčių aspekto integravimo strategiją, svarbu atsižvelgti į lyčių lygybės politiką ir vykdomas priemones visose – ekonomikos, politikos, pilietinės visuomenės – srityse, su joms būdingais savitumais, kad galima būtų įvertinti, kaip pokyčiai vienoje sferoje veikia situaciją kitose srityse.

Trys pagrindiniai požiūriai į lyčių lygybę, pateikia tris galimas gaires kokių veiksmų reiktų imtis siekiant lyčių lygybės, pirmuoju, vienodumo požiūriu, grindžiamos teorijos siekia, kad abi lytys būtų vertinamos pagal tuos pačius kriterijus, vertinant, kad tai yra efektyviausias būdas pasiekti lyčių lygybę, tačiau šis požiūris yra pavojingas tuo, kad labiau tampa aklas lyčiai ir egzistuojantiems specifiniams kiekvienos lyties poreikiams, tuo labiau ignoruojant dar ir skirtingus poreikius egzistuojančius kiekvienos lyties skirtingose socialinėse grupėse. Todėl šiuo požiūriu vadovaujantis sukurti lyčių lygybės siekimo metodai gali būti ne iki galo efektyvus. Antrasis požiūris, priešingai nei pirmasis, koncentruojasi į vyrų ir moterų skirtumus, metodai, kuriami vertinant šį požiūrį yra siejami su sprendimo būdais, kurie atsižvelgia į specifinius abiejų lyčių poreikiu. Šis požiūris skatina atsižvelgti į socialinę asmens lytį (angl. gender), o ne į biologinę lytį (angl. sex). Paskutinis, transformacijos požiūris, bendrai skatina iš pagrindų peržiūrėti abiejų lyčių santvarką. Atsižvelgiant į tai, kad iki šiol vyrauja įsisenėję stereotipai vertinantys vyrą, kaip šeimos maitintoją, o moterį, kaip namų ūkio prižiūrėtoją, vaikų augintoją, o pamirštama, tai, kad dabar moters vaidmuo visuomenėje pasikeitė atsiradus poreikiui (ar šeimos išlaikymo, ar savirealizacijos ar kitais klausimais), dirbti ir moteriai, realiai turėtų būti performuota visa šiuo metu patriarchaliniu valdymu paremta sistema.

Reikia pastebėti, kad svarbus yra visuomenėje ir ekonomikoje vykstančių procesų nagrinėjimas lyčių požiūriu, kuris yra vadinamas lyčių aspektu. Lyčių aspektas yra veiksmas, kai atsižvelgiama į vyro bei moters socialinius ekonominius vaidmenis, jų elgesį, motyvus ir lūkesčius, o ne į jų biologinę lytį. O. Rakauskienės ir kt. (2014) teigimu, kadangi visuomenėje susiformavęs požiūris jog vyrų ir moterų

socialiniai ir ekonominiai motyvai bei lūkesčiai skiriasi, todėl egzistuoja iškrypimai, atotrūkis, nuokrypis, t.y. lyčių asimetrija, kuri socialiniu ekonominiu požiūriu dar nėra iki galo ir pakankamai išsamiai ištirta.

Svarbus įvykis siekiant lyčių lygybės globaliu aspektu buvo 1995 m. vykusiame Pekino forume buvo iškelta ne viena aktuali lyčių lygybės problema. Konferencijos metu buvo priimta platforma, kurioje pirmiausia apibrėžta lyčių lygybės koncepcija. Autoriai nurodė, kad tai socialinis ekonominis lyties modelis, kuris veikiamas tikslų, funkcijų ir vaidmenų, kurie priskiriami moterims ir vyrams socialiniame ekonominiame gyvenime. Toliau buvo nustatyta, kad lyčių lygybė reiškia vienodą moterų ir vyrų bei jų esamų skirtumų ir skirtingų vaidmenų visuomenėje pripažinimą. Čia reikia pabrėžti, kad yra nustatoma teisė būti skirtingiems ir turi būti atsižvelgiama į abiejų lyčių skirtumus, kurie gali būti susiję su jų religija, socialine klase, politiniais įsitikinimais, rase, socialine orientacija ir kt. Tada, kaip ir dabar buvo siekiama pradėti pokalbį ir surasti sprendimą kaip panaikinti nuostatas jog vyrai yra aukščiau už moteris, siekiama įgyvendinti lygiavertę partnerystę tarp abiejų lyčių taip palaikant socialinio ir ekonominio gyvenimo stabilumą ir pusiausvyrą. Ši konferencija buvo svarbus žingsnis atkreipiant pasaulio dėmesį į lyčių lygybę bei vyrams ir moterims kylančias problemas, siekiama paskatinti nagrinėti įtraukti ir lyčių aspektą prie klausimų reikalaujančių ypatingo dėmesio.

Teigiama, kad siekiant skatinti šalies ekonomikos augimą ir jos konkurencingumą lyčių lygybė yra vienas iš įrankių tą padaryti. Tai įvertina ir Europos Komisija, kuri savo 2010 – 2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategijoje pabrėžia, kad lyčių vaidmenys turi didelę įtaką pagrindiniams individualiems sprendimams, susijusiems su švietimu, karjeros galimybėmis, darbo sąlygomis, šeima ir gimstamumu. Nustatyta, kad būtent šie sprendimai daro stiprų poveikį tiek ekonomikai tiek visuomenei ir todėl yra labai svarbu, kad moterys ir vyrai kiekviename gyvenimo etape turėtų vienodas galimybės.

Toliau galime panagrinėti kokie buvo sudaryti pagrindiniai lyčių lygybės principai.. Pirmiausia yra pabrėžiama vienoda moterų ir vyrų ekonominė nepriklausomybė. Teigiama, kad „ekonominė nepriklausomybė yra būtina sąlyga, siekiant, kad tiek moterys, tiek vyrai galėtų patys tvarkyti savo gyvenimą ir turėtų galimybę rinktis“ (Rakauskienė ir kt., 2014, 39 p.). Kitas svarbus aspektas lyčių lygybei yra vienodas užmokestis už vienodos vertės darbą. Reikia pastebėti, kad nors ES sutartyse yra įtvirtintas vienodo užmokesčio už vienodos vertės darbą vyrams ir moterims principas, tačiau vyrų ir moterų darbo užmokesčiai skiriasi ir šis skirtumas siekia net 17,8 proc. Toliau Rakauskienė ir kt. (2014) pabrėžia lyčių lygybę priimant sprendimus kaip kitą svarbų lyčių lygybės principą. Pastebima, kad moterų atstovavimas priimant sprendimus aukščiausiu lygiu yra vis dar per mažas ir jeigu šis atstovavimas, tokiose srityse, kaip įstatymų leidžiamojoje ir vykdomojoje valdžioje, savivaldybių tarybose ir kitų

įstaigų, organizacijų, privatininkų valdymo organuose būtų vienodas, tuomet ir sprendimo priėmimo galimybės būtų vienodos.

Kitas išskiriamas lyčių lygybės principas būtų dalijimasis atsakomybe už šeimą ir vaikus, šioje vietoje išskiriama tai, kad dalijimasis teisėmis ir pareigomis šeimoje taip pat daro įtaką moterų ir vyrų galimybėms visuomenėje. Darbas namuose (ruoša, vaikų priežiūra, maisto gamyba ir kt.) atima daug laiko ir yra nemaža atsakomybės našta, natūraliai susiklosčius aplinkybėms ir senoms tradicijoms, ši neapmokamo darbo našta krenta ant moterų pečių. Toks vaidmenų pasidalijimas lėmė darbdavių palankesnį požiūrį į vyrus, kurie neišeis į tėvystės atostogas, galės dirbti viršvalandžius ir pan. Paskutinis išskiriamas aspektas būtų orumas, neliečiamumas ir smurto dėl lyties panaikinimas, kuris yra pats šiukščiausias žmogaus teisių pažeidimas ir šis negali būti toleruotinas, tačiau egzistuojantys stereotipai ir susiklosčiusios kultūrinės tradicijos lemia tai, kad moterys patiria kur kas daugiau prievartos dėl lyties nei vyrai – Europos Komisijos duomenimis apskaičiuota, kad Europoje 20-25 proc. moterų bent kartą gyvenime yra patyrusios fizinį smurtą. Visi lyčių lygybės principai yra svarbūs siekiant užtikrinti vienodą moterų ir vyrų padėtį visuomenėje, šalyje, jos ekonomikoje. Svarbu pabrėžti, kad turėtų būti vadovaujamasi visais šiais lyčių lygybės principais kuriant lyčių lygybės teorijas ir metodus, siekiant panaikinti atskirtį tarp moterų ir vyrų.

Keliama ne viena lyčių lygybės teorija, tačiau toliau bus nagrinėjamos trys pagrindinės teorijos:

1) Lyčių vaidmenų teorija
2) Trejopo moters vaidmens teorija
3) Socialinių santykių teorija

Pirmiausia panagrinėkime lyčių vaidmenų teoriją. Ši koncepcija, kuri remiasi lyčių vaidmenimis, sukurta Harvardo Universitete, koncentruojasi į keletą pagrindinių aspektų ir problemų. Pirmiausia - problema dėl lyčių prieinamumo prie išteklių, jų disponavimo, panaudojimo ir kontrolės. Toliau problema dėl lyčių dalyvavimo gamybos ir reprodukcijos proceso skatinimo ir kliūčių. Galiausiai keliama problema dėl pareigų pasiskirstymo namų ūkio veikloje.

Plėtra šioje teorijoje suprantama „kaip procesas, kuriame gali dalyvauti tiek vyrai, tiek moterys, tačiau į struktūrinės plėtros programas reikėtų aktyviau inkorporuoti moterų problemas“ (Rakauskienė ir kt. 2014, 42 p.). Reikia pastebėti, kad ši teorija nenagrinėja rasinių, klasės ir kitais principais paremtos lyčių hierarchijos, o labiau koncentruojasi į namų ūkio analizę, nesiplečiant į įmonių veiklos, valstybės politikos, rinkos kryptis.

Išskiriamos keturios pagrindinės lyčių vaidmenų teorijos prielaidos. Pirmiausia, lyčių lygybė yra suvokiama, kaip vyrų ir moterų vienodas priėjimas prie ekonominių išteklių, jų panaudojimo ir kontrolės galimybės. Toliau yra pabrėžiama, kad ekonominis efektyvumas ir lyčių lygybė yra glaudžiai vienas su kitu susiję. Taip pat – „požiūris į namų ūkio veiklą kaip į ūkio šaką, kur sukuriama pridėtinė vertė, kuri neįvertinama, neskaičiuojama, ir darbas, kuriant šią pridėtinę vertę, yra neapmokamas“ (Rakauskienė ir kt. 2014, 42 p.). Galiausiai pabrėžiama, kad analizė pagal lytį gali būti naudojama tam, kad būtų užkirstas kelias neefektyviam išteklių paskirstymui.

Reikia pastebėti, kad lyčių vaidmenų teorija nagrinėja tik namų ūkio veiklą ir į lyčių lygybę nežiūri iš platesnės perspektyvos, nevertina lyčių lygybės pvz. valstybinių, tarptautinių organizacijų lygiu ir tai yra didžiausias šios teorijos trūkumas.

Kita nagrinėjama lyčių lygybės teorija būtų trejopo moters vaidmens teorija, kurią dar būtų galima pavadinti planavimu pagal lytį. Ši koncepcija, kaip ir lyčių vaidmenų teorija, pirmiausia koncentruojasi į moters vaidmenį, bet analizė yra išplečiama ir už namų ūkio ribų. Pasak Rakauskienės ir kt. (2014) yra išskiriamas trejopas moterų vaidmuo: gamyboje, reprodukcijos procese ir vietos bendruomenių savivaldoje siekiant atskleisti kodėl ir kaip susikuria ir atsinaujina lyčių nelygybė.

Pirmasis moters vaidmuo – gamybinis. Šis aspektas apima moterų dalyvavimą pirmiausia rinkoje, darbo (gamybos) sektoriuje ir taip pat namų ūkio sektoriuje. Abiejuose sektoriuose yra kuriama produkcija, sukuriamos pajamos, ar pinigine ar natūrine (produktai, paslaugos) prasme, taigi moterys kuria pridėtinę vertę abiejuose sektoriuose. Antrasis moters vaidmuo – reprodukcinis. Šis moters vaidmuo apima moters atsakomybę už vaikus, t.y. jų gimdymą, auginimą, auklėjimą, priežiūrą bei pareigų vykdymą namų ūkyje. Taigi, moters reprodukcinis vaidmuo yra savotiškas rūpybos ekonomikos sektorius, kadangi ant moters pečių gulasi atsakomybė už darbo jėgos reprodukciją ir plėtrą. Trečiasis ir paskutinis moters vaidmuo yra jos dalyvavimas bendruomenės veikloje, čia įeina veikla teikiant komunalines ir kitas paslaugas, moteris atsako už bendruomenėje naudojamų išteklių (vandens tiekimą, gydymą, švietimą) tiekimą ir palaikymą.

Koncepcija neneigia, kad visuose šiuose išvardintose namų ūkio veiklose dalyvauja ir vyrai, tačiau reikia pastebėti, kad dažnais atvejais darbų pasiskirstymas tarp vyrų ir moterų ne visada yra tolygus. Natūraliai pirmąja ir svarbiausia tokio pasiskirstymo priežastimi galime išskirti istoriškai susiklosčiusią lyčių vaidmenų sistemą, dėl kurios nemaža dalis moterų darbo lieka nepastebėta ir vertinama kaip savaime suprantama, natūraliai mąstant, jog tai yra moters prigimtinė paskirtis.

Yra pastebima, kad planavimo pagal lytį koncepcija turi silpnybių, Rakauskienės ir kt. (2014) išskiria, kad trejopo vaidmens schema neapima visapusiško moters dalyvavimo ekonominiame gyvenime,

šis nesibaigia tik namų ūkiu, o pereina į institucinį lygį – rinką, valstybę, viešąjį sektorių ir t.t.. Tai pat autoriai išskiria, kadangi skurdo problemų ir pavaldžios moterų situacijos analizė yra atitrūkusi nuo institucinio konteksto, ši koncepcija nėra gebanti atsakyti į klausimą, kokie socialiniai procesai skatina skurdą tarp moterų ir pavaldžią moterų padėtį. Dėl šios priežasties, trejopo moters vaidmens teoriją reiktų tobulinti, siekiant įvertinti moters vaidmenį platesniu spektru.

Paskutinioji nagrinėjama teorija būtų socialinių santykių teorija, koncepcija kuri buvo parengta Didžiosios Britanijos Sasekso plėtros tyrimų institute, kuri yra grindžiama socialinių santykių analize. Ši koncepcija turi tris pagrindines nuostatas:

1) Darbo pasidalijimas traktuojamas kaip vyro ir moters mainų santykiai.
2) Moters lyčių santykiai šeimoje reiškia kompromisą.
3) Koncepcijos pagrindas – vyrų dominavimas ir moterų priespaudos santykiai.

Nors ši koncepcija turi panašumų su lyčių vaidmenų koncepcija, tačiau detaliau panagrinėjus kiekvieną iš nuostatų matomi svarbūs skirtumai.

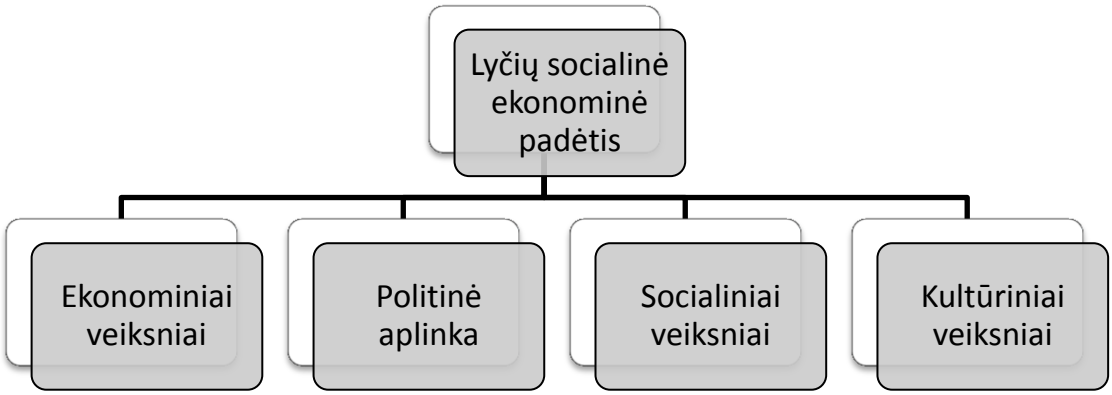
Pirmiausia, lyčių vaidmenų koncepcija vertina darbo pasidalijimą kaip socialinės diferenciacijos rūšį, o socialinių santykių koncepciją šį darbo pasidalijimą jau traktuoja kaip vyrų ir moterų mainų santykius ir manoma, kad šie santykiai nėra simetriški.

Toliau Rakauskienė ir kt. (2014) pastebi, kad lyčių planavimo koncepcijoje gamyba ir materialiniai ištekliai yra matomi kaip rinkos ekonomikos veiksniai, kurie subjektams, vyrams ir moterims, suteikia individualumo, savarankiškumo, tačiau yra ignoruojamos lyčių teisės, pareigos, saviraiškos poreikiai. Moters lyčių santykiai šeimoje dažnu atveju reiškia tam tikrą kompromisą, kad būtų pasiekiamas ekonominis saugumas, moteris kartais yra priversta aukoti savo savarankiškumą, poreikį saviraiškai.

Galiausiai, reikia pažymėti, kad socialinių santykių koncepcijos pagrindu laikoma ne lyčių partnerystė, bet vyro dominavimas ir moters prisitaikymo, nusileidimo santykiai. Nustatoma, kad yra nelygiavertis išteklių ir atsakomybės pasiskirstymas, vyrai matomi kaip turintys didesnius įgaliojimus ir daugiau galimybių kontroliuoti išteklius nei moterys. Taigi, reikia pastebėti, kad šios priežastys sudaro palankesnes sąlygas vyrams kovoti už savo interesus panaudojant didesnius išteklius.

Toliau reiktų pastebėti, kad lyčių socialinę-ekonominę padėtį būtų sudėtinga nagrinėti tiksliai nežinant kokie veiksniai teigiamai ar neigiamai ją veikia. Todėl įvertinus lyčių lygybės teorijas, kitas tikslas yra išnagrinėti ir apibendrinti tai, kokie veiksniai lemia lyčių socialinę ekonominę padėtį. Pirmiausia reikia pabrėžti, kad lyčių socialinė-ekonominė padėtis priklauso ne tik nuo ekonominių veiksnių: darbo užmokesčio, šalies BVP, infliacijos ir pan., tačiau ekonominę padėtį taip pat nulemia ir

šalies politiniai sprendimai, kultūriniai bei socialiniai veiksniai, tokie kaip lyčių diskriminacija ar pagal tam tikros šalies kultūrą susiklostę stereotipai apie abi lytis. Taigi, vertinant lyčių ekonominę padėtį reikia nepamiršti ir šių svarbių veiksnių, kurie pateikti 1 pav.



Šaltinis: Sudaryta autoriaus

1 pav. Lyčių ekonominę padėtį lemiantys veiksniai

Tačiau pirmiausia yra svarbu išnagrinėti kokie tiesioginiai veiksniai veikia vyrų ir moterų socialinę-ekonominę padėtį – darbo užmokestis ir jo skirtumai tarp lyčių. Nopo, Daza ir Ramos (2012), pastebi, kad net pasireiškiant ekonominiam šalių vystymuisi ir rinkos liberalizavimui, tai nesusiaurina lyčių skirtumų. Skirtingi tyrimai parodė, kad ryšio tarp ekonomikos augimo ir mažėjančio uždarbio skirtumo lyčių atžvilgiu nėra (Hertz,Winters, Davis, Zenna, 2008; Blau ir Kahn, 2003; Tzannatos, 1999). Tačiau buvo atrasta kitų priežasčių paaiškinančių lyčių uždarbio skirtumus: mažesnių darbo užmokesčių sektorinė segregacija prieš moteris, mažesni grynojo moterų darbo užmokesčio šaltiniai ir prasta jo struktūra, darbo rinkos liberalizavimas ir institucinė sandara kiekvienoje šalyje bei kiti veiksniai.

Vertinant lyčių uždarbio skirtumus (angl. gender pay gap) atskirai pagal šalis, Blau ir Kahn (2003) savo tyrimuose pastebi, kad Slovėnijoje šis skirtumas tėra 14,4 proc., tuo tarpu Japonijoje gali siekti net iki 85 proc.. Didelis uždarbio skirtumas pastebimas ne tik Japonijoje, tačiau ir kitose aukšto išsivystymo šalyse kaip Didžioji Britanija, Šveicarija, JAV, o vertinant mažiausius skirtumus prie Slovėnijos galima prijungti ir kitas Rytų Europos šalis. Šis lyčių uždarbio skirtumo procentas didžiojoje daugumoje šalių gali varijuoti net iki 65-92 proc., tai dar kartą parodo, kad anksčiau minėti Nopo *et al* (2012) pastebėjimai dėl neegzistuojančio ryšio tarp šalies ekonominio vystymosi ir lyčių skirtumo siaurėjimo yra teisingi, kadangi vienose iš ekonomiškai stipriausių šalių darbo užmokesčio skirtumas tarp lyčių yra net kelis kartu didesnis

už ekonomiškai silpnesnes šalis. Europos šalys yra netgi priėmusios įstatymus dėl privalomo vienodo elgesio tiek su vyrais, tiek su moterimis darbo vietoje, t.y., kad abi lytis turėtų gauti vienodą atlygį už vienodą darbą, tačiau įstatymai taip pat nėra pajėgūs panaikinti visų susiformavusių skirtumų.

Toliau 1 lentelėje pateikiama susisteminta autorių medžiaga ir pastebėjimai apie tai, kas skirtinguose pasaulio regionuose lemia lyčių ekonominius skirtumus.

1 lentelė. Lyčių darbo užmokesčio skirtumai pagal regionus

Autorius	Metai	Nagrinėjamas regionas	Lyčių uždarbio skirtumai
Kovel, Suarez	2010	Afrika	Darbo užmokesčio dydį lemia išsilavinimo skirtumai, darbo paskirstymas su lyčių atranka, skirtingi nedarbo lygiai pagal lytį. Darbo valandų skaičius neturi įtakos didesniam užmokesčiui – moterys dirba daugiau valandų, tačiau uždirba mažiau.
Brainerd	2000	Europa ir Centrinė Azija	Privačiam sektoriuje egzistuoja didžiulis darbo užmokesčio skirtumas vyrų naudai. Viešojo sektoriaus darbo užmokestis aukštesnis už privatų, mažesnė lyčių diskriminacija. Universitetuose – užmokesčio skirtumas tarp lyčių neegzistuoja.
Liu	2001, 2003	Rytų Azija ir Ramiojo vandenyno regionas	1986 m. ekonominio liberalizavimo politika neturėjo didelio efekto siekiant sumažinti lyčių uždarbio atskirtumą. Išsilavinimas turi didelės įtakos darbo užmokesčio dydžiui. Pastebima, kad tik pradedančiųjų dirbti asmenų darbo užmokestis nesiskiria atsižvelgiant į lytį, bet vėlesniais karjeros laikotarpiais šis skirtumas išauga. Tačiau išsilavinusios moterys dalinai išvengia šio skirtumo.
Daly ir kt.	2006	Vakarų Europa	Užmokesčio skirtumai aiškinami moterų segregacija į mažesnio užmokesčio sektorius. Tačiau pastebimas tarpšakinis uždarbio skirtumas visose šalyse tiek vyrams, tiek moterims. Išsilavinimas mažina darbo užmokesčio atotrūkį tarp vyrų ir moterų.

Šaltinis: Sudaryta autoriaus

Vertinant 1 lentelėje pateiktus autorių pastebėjimus apie įvairiuose pasaulio regionuose egzistuojančius lyčių uždarbio skirtumus galima pastebėti, kad išsilavinimas daugumoje regionų lemia mažesnį lyčių uždarbio skirtumą, tačiau jo visiškai nepanaikina. De la Rica ir kt. (2005) išanalizavo lyčių darbo užmokesčio skirtumą atsižvelgiant į išsilavinimą Ispanijoje: kvantilinės regresijos įverčiai rodo daug plokštesnę atotrūkio evoliuciją šioje šalyje nei Švedijoje, tačiau lyčių skirtumas vertinant vidurkį labai skiriasi nuo įvairių procentilių atotrūkių. Autoriai pabrėžia, kad vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas stipriai veikiamas išsilavinimo, nors vienu atveju vertinant darbuotojus su aukštuoju išsilavinimu (universiteto ar kolegijos) šis skirtumas aukščiausiose darbo pozicijose yra didesnis nei žemesnėse grandyse. Tačiau vertinant asmenis su žemesniu išsilavinimu šis darbo užmokesčio skirtumas tarp lyčių yra žymiai siauresnis aukščiausiose darbo pozicijose nei mažesnės kvalifikacijos reikalaujančiose pozicijose.

Taip pat, galima pastebėti, kad Europoje ir Centrinėje Azijoje yra žymus skirtumas tarp sektorių: dirbantieji viešėjame sektoriuje nepaisant nuo lyties turi galimybę gauti vienodą darbo užmokestį, tuo tarpu skirtumas tarp lyčių atsiranda privačiame sektoriuje, kuris nėra taip lengvai valdomas ir apibrėžtas įstatymų ar kitų teisinių formų, todėl privačiame sektoriuje darbdavys gali pasirinkti kokio dydžio darbo užmokestį nori mokėti, kokį darbuotoją – šiuo atveju ar vyrą, ar moterį įdarbinti ir pan.

Barnet-Verzat ir Wolff (2008) egzistuojančius darbo užmokesčio skirtumus tarp lyčių aiškina „stiklinių lubų“ (angl. *glass ceiling*) principu: kuo aukštesnė darbuotojo pozicija, tuo didesnis skirtumas tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio. Tačiau autoriai pastebi, kad kartais atsiranda ir sunkiai paaiškinamas „stiklinių grindų“ *(angl. glass floor)* efektas, kur didžiausias skirtumas tarp lyčių egzistuoja žemiausiose darbo pozicijose.

Aiškinant „stiklinių lubų“ efektą, pasak kurio moterų atlyginimai už tą patį darbą yra mažesni nei vyrų aukštesnėse pozicijose Jellal ir kt. (2007) pastebi, kad darbdaviai gali nepasitikėti ir būti neužtikrinti dėl moterų produktyvumo. Moterims yra būdingos labiau nevientisos karjeros dėl gimdymo ir vaikų auginimo bei koncentracijos į šeimą. Dėl šios priežasties įmonės moterims siūlo žemesnį atlyginimą, kadangi jos prisiima rizika dėl prasto moterų produktyvumo. Tuo tarpu nagrinėjant „stiklinių grindų“ priežastis De la Rica ir kt. (2005) teigia, kad darbdaviai naudoja statistinę diskriminaciją lemiančią mažesnius atlyginimus žemos kvalifikacijos reikalaujančiuose darbuose.

Nors visi autoriai sutinka, kad vyrai uždirba daugiau nei moterys, tačiau iškyla keletas problemų siekiant sukurti tikslų darbo užmokesčio skirtumo ir jo pasiskirstymo paveikslą. Pirmoji problema iškyla, nes nemaža dalis moterų nedalyvauja darbo rinkoje arba dirba ne pilnu etatu. Taip pat veiklos sektorius ar įmonės tipas gali paaiškinti didelę dalį lyčių užmokesčio nukrypimų. Moterys yra linkusios dirbti žemesnio užmokesčio sektoriuose ir pasak Barnet-Verzat, Wolff (2008), tai gali turėti didelės įtakos prastesnei moterų ekonominei padėčiai. Todėl vertinant moterų ir vyrų skirtingą ekonominę padėtį yra svarbu įvertinti tiek jų veiklos sektorių, tiek dirbamų valandų skaičių.

Magnusson C. (2010) iškėlė klausimą ar moters šeimyniniai įsipareigojimai ir vaikai lemia didesnį lyčių uždarbio skirtumą. Autorė pabrėžia, kad egzistuoja dvi pagrindinės teorijos paaiškinančios lyčių skirtingus darbo užmokesčius: 1) pasiūlos pusė, kur dėmesys skiriamas atskirų mechanizmų skirtumams, t.y. darbuotojus ir 2) paklausos pusė, kur dėmesys skiriamas struktūriniams suvaržymams darbo rinkoje, pvz. diskriminacija. Šeimos kontekstas šiuo atveju buvo pasiūlytas kaip svarbus veiksnys paaiškinantis darbo užmokesčio skirtumus tiek pasiūlos pusės, tiek paklausos pusės teorijoje (Polachek, 2004, 79 p.).

Pastebėta, kad nors santuoka turi teigiamos įtakos vyrų karjerai ir darbo užmokesčio dydžiui, tačiau moterų darbo užmokestis dažnai nukenčia dėl gyvenimo santuokoje ar su partneriu. Keletas tyrimų parodė

darbo užmokesčio nuobaudas motinoms (Budig, England, 2001, 212 p.) tuo tarpu panašu, kad vaikų turėjimas vyrų darbo užmokesčio nepaveikė arba net turėjo teigiamos įtakos (Polachek, 2004, 82 p.).

Švedijoje vaikų turėjimas skirtingai paveikia ir tai kiek darbo valandų dirba abi lytys: 2003 m. 33 proc. moterų (20-64 m. amžiaus) dirbo nepilnu etatu, tuo tarpu vyrų skaičius siekė tik 9 proc. Be to, tarp tėvų turinčių vaikus nuo 0 iki 17 m. amžiaus tik 5 proc. tėvų dirbo nepilnu etatu, o mamų net ketvirtis (Magnusson, 2010, 99 p.). Motinos išnaudoja 80-90 proc. išeitinių tėvystės atostogų, nors kartu lėtai kyla ir vyrų skaičius – 2001 m. 14 proc. vyrų pasinaudojo tėvystės atostogomis, o likusius 86 proc. išnaudojo moterys. Moterims tapus motinomis „jų darbo valandų skaičius pastebimai sumažėja, o vyrų darbo valandų skaičius beveik nesumažėja“ (Boye, 2008, 14 p.).

Atvirkštinis procesas matomas namuose – kai vyrai ir moterys tampa tėvais, moterų neapmokamo darbo našta ir laikas namuose išauga dvigubai daugiau nei vyrų. Kadangi dažniausiai moterys linkusios prisiimti didesnę namų ūkio naštą ir dirbti mažiau valandų darbe, ši priežastis didina moterų-motinų diskriminaciją darbe. Ši dalis taip pat paaiškina ir pasiūlos pusės teoriją, kadangi sumažėja moterų produktyvumas, praleidžiama mažiau laiko darbe, o didėja neapmokamas darbas namuose. Moterų neapmokamas darbas pasiima visą energiją iš apmokamo darbo, todėl mažėja produktyvumas lyginant su darbuotojais vyrais. Teigiama, kad „vaikų priežiūra ir kiti įsipareigojimai, tokie kaip šeimos gyvenimo organizavimas ir planavimas, nerimas dėl vaikų, išėjimai iš darbo rūpintis sergančiais vaikais ir dėl kitų panašių priežasčių, taip pat atima iš moterų laiko kol jos dirba“. (Magnusson, 2010, 99 p.).

Šeimyniniai įsipareigojimai taip pat sumažina moterų galimybes įsidarbinti vietose, kurios reikalauja viršvalandžių ar keliauti darbo reikalais, kadangi tokios darbo sąlygos yra beveik neįmanomos suderinti moterims turinčioms pirminį įsipareigojimą šeimyniniam gyvenimui. Taigi, panašu, kad šeiminė padėtis darbo rinkoje turi skirtingą poveikį vyrams nei moterims ir gali paaiškinti gana didelę dalį darbo užmokesčio skirtumą tarp lyčių.

Tačiau, kaip buvo minėta anksčiau, įvertinti lyčių socialinę-ekonominę padėtį ir egzistuojančius skirtumus neužtenka atsižvelgti tik į darbo užmokestį ir jame egzistuojančius skirtumus. Būtina toliau nagrinėti ir dalykus, kurie galbūt atrodo šalutiniai, tačiau yra labai svarbūs elementai lemiantys skirtumus tarp lyčių gerovės. Todėl toliau yra būtina atsižvelgti į šalies, kurioje dirba asmuo kultūrą, religinius įsitikinimus ir kaip tai veikia abiejų lyčių vaidmenis visuomenėje. Būtina nustatyti kokia yra valstybės politika ir priimti įstatymai atsižvelgiant į vyrus ir moteris, jų šeimyninę padėtį, egzistuojančią diskriminaciją darbe įvertinant lytį ir pan.

Egzistuoja dauguma skirtumų tarp tipiškai vyriškų ir moteriškų darbų. Jei nagrinėtume profesinę struktūrą kaip visumą, pastebėtume tam tikrus dėsningumus. Dažniausiai vyrų darbas nuo moterų skiriasi

dviem pagrindiniais aspektais : darbo pobūdžio ir sprendimų priėmimo lygiu. Jeigu darbas reikalauja techniškumo ir reikia priimti daug sprendimų, o nėra nukreiptas į kitų žmonių poreikius, tikėtina, kad darbą atliks vyras, o ne moteris. Tokius skirtumus dažnai vadina „horizontaliąja“ ir „vertikaliąja“ lyčių dimensijomis darbų socialinio organizavimo struktūroje.

Analizuojant tokius pasiskirstymus, galima teigti, kad žinant darbo padėtį šių dviejų dimensijų atžvilgiu, dažnai galėsime teisingai nustatyti darbuotojo lytį. Žinoma, jei norime atspėti tiksliai, turėtume žinoti daugiau, tačiau šie du veiksniai iš esmės paaiškina bendrą lyčių pasidalijimą.

Šie pasiskirstymai į vertikalųjį ir horizontalųjį yra vieni pagrindinių diskriminacijos šaltinių. Abu jie beveik paaiškina didžiulį atotrūkį tarp vyrų ir moterų atlyginimų. Moterys apmokamos menkiau, nes jos dirba žemesniojo lygmens darbus, priima mažiau sprendimų, moterų darbai yra ne tokie techniški ir ne taip smarkiai orientuoti į gamybą.

Lyčių diskriminacija yra vertikali, kai moterys yra vertinamos blogiau dėl jų žemesnės pozicijos hierarchijoje. Diskriminacija yra horizontali, kai jų darbas vertinamas skirtingai, net jeigu jos stovi viename lygmenyje su vyrais – tarkim, kai vienodos išsilavinimo investicijos duoda skirtingus rezultatus priklausomai nuo to , ar išsilavinimas yra techninis ar socialinis.

Vertikalioji diskriminacijos forma yra gerai pažįstama tradicinė forma. Ji pagrįsta patriarchatu – „ji dirba – jis sprendžia“. Vyrų darbai dažnai padeda jiems užimti pozicijas, kuriose priimami sprendimai, tuo tarpu moterų darbai linkę pajungti jas kitų vadovavimui. Visa tai turėjo ilgalaikių pasekmių tiek moteriškumui, tiek vyriškumui.

Tačiau šiandien svarbesnė tampa horizontalioji forma, ir greičiausiai ne pati savaime, o kai lyčių diskriminacijos apskritai išraiška. Ji vis dar išlieka stipri, tuo tarpu vertikalusis veiksnys silpnėja. Profesiniame gyvenime lyčių hierarchija sumažėjo, nors ir ne tiek, kiek kultūroje ar neformaliuose socialiniuose santykiuose. Moterims vis labiau tampa prieinamos vyriškomis laikytos profesijos, jos taip pat kyla profesinės hierarchijos laiptais, nors „stiklo lubos“ ir kitos kliūtys nuolat tą procesą stabdo.

Apibendrinant reikia pasakyti, kad yra ne vienas požiūris į lyčių lygybę ir ne viena teorija, kuri siekia suprasti kodėl egzistuoja atskirtis tarp vyrų ir moterų, siekia surasti šios atskirties priežastis, nagrinėti pasekmes ir įvairios apribojimus, kurie dažniausiai labiau suvaržo moteriškąją lytį. Visi šie veiksmai, teorijos ir analizės yra svarbios, kadangi tai yra žingsniai, kurie gali padėti surasti atsakymus į pateikiamus klausimus dėl lyčių (ne)lygybės ir taip ieškoti vis efektyvesnių ir veikiančių būdų atskirtį tarp abiejų lyčių mažinti. Svarbu žinoti, kad nėra universalaus sprendimo, yra svarbu nustatyti kokie apribojimai būdingi kiekvienam atvejui, tam, kad būtų galima remiantis teorija perkelti veiksmus į praktiką.

1.2. Įstatymai ir dokumentai lyčių lygybės skatinimui

1.2.1. Lietuvos lyčių lygių galimybių politika

Nagrinėjant Lietuvos lyčių socialinės ekonominės padėties raidą reiktų pažymėti, kad Lietuva turi senas tradicijas lygių lyčių galimybių užtikrinimo srityje, šiais duomenimis yra atskleidžiamas ypatingas Lietuvos visuomenės požiūris į moteris. Lietuva buvo viena iš pažangiausių valstybių Feodalinėje Europoje atsižvelgiant į moterų teises. Jau 1529 m. pirmajame Lietuvos statute buvo įtvirtintos moterų teisės į: 1) palikimą; 2) lankyti susirinkimus; 3) būti apsaugotoms nuo smurto; 4) vyro pasirinkimą (su tėvų sutikimu). Be to šiuo statutu buvo nustatyta, kad vyras negali tvarkyti žmonos turto be jos teisiško sutikimo, t.y. moteris asmeniškai turėjo teisme patvirtinti, kad sutinka, jog jos vyras valdytų jos turtą. Tačiau reikia atkreipti dėmesį, kad moterys tuo metu neturėjo jokių politinių teisių, vienintelė išimtis – našlės, kurioms buvo suteikta teisė dalyvauti Seime. Toliau, nagrinėjant naujesnius laikus reikia paminėti sufražizmo pradžią. Sufražizmas – tai buržuazinis moterų judėjimas dėl rinkimo teisės suteikimo moterims. Šis visuomeninis judėjimas Lietuvoje prasidėjo maždaug XX a. pradžioje ir siekė įtvirtinti lygias moterų ir vyrų balsavimo teises bei vienodas visų piliečių teises prieš įstatymą. Sufražizmo pradžia galima laikyti 1905 m. rugsėjo 22 d., šią dieną Vilniuje buvo įkurta pirmoji moterų organizacija „Lietuvos moterų susivienijimas moterų teisėms ginti“. Reikia pažymėti, kad vienas iš šios draugijos veiklos pasiekimų yra tai, kad 1905 m. Didžiojo Vilniaus Seimo nutarime įtraukta sufražistinė nuostata: „reikalauti Lietuvai autonomijos su seimu Vilniuje, išrinktu visuotiniu, lygiu, tiesiu ir slaptu balsavimu neskiriant lyties“. 1917 m., vykstant Pirmajam pasauliniam karui, buvo įkurta „Lietuvos Moterų Laisvės Sąjunga“ Maskvoje, sąjunga siekė lygių vyrų ir moterų balsavimo teisių būsimame Lietuvos seime. Lietuvos sufražisčių darbo dėka, 1920 m. laikinoji Lietuvos konstitucija paskelbė lygias vyrų ir moterų teises, o 1922 m. Lietuvos Valstybės Tarybos konstitucija įtvirtino visų Lietuvos piliečių lygybę prieš įstatymą, tame tarpe ir moterų balsavimo teises. Reikia pažymėti, kad balsavimo teises lyginant su kitomis Europos šalimis, Lietuvos moterys iškovojo gana anksti. Pirmoji valstybė Europoje suteikusi moterims teisę balsuoti buvo Suomija (1906 m.), tuo tarpu viena iš didžiųjų Europos šalių, Prancūzija šią teisę moterims suteikė tik 1944 m.. Paskutinės Europos šalys, suteikusios moterims rinkimų teisę, buvo Šveicarija (1971 m.) ir Lichtenšteinas (1984 m.).

Toliau nagrinėjant Lietuvos lyčių ekonominę ir socialinę raidą reikia paminėti, kad 1922 m. Lietuvos valstybės Konstitucijoje buvo įtvirtinta moterų balsavimo teisė ir lyčių lygybė prieš įstatymą. Tuo tarpu Jungtinės Tautos 1948 m. priėmė Visuotinę žmogaus teisių deklaraciją, šioje deklaracijoje apibrėžiamos žmogaus pilietinės, politinės, socialinės, ekonominės ir kultūrinės teisės. Šia 1948 m. JT

deklaracija buvo pasmerkta bet kokia žmogaus diskriminacija susijusi su jo lytimi. 1951 m. Tarptautinė darbo organizacija priėmė Lygaus vyrų ir moterų atlyginimo už lygios vertės darbą konvenciją, 1952 m. priimta Moterų politinių teisių deklaracija. JT Generalinė Asamblėja priėmė Konvenciją dėl moterų visų formų diskriminacijos panaikinimo. 1979 m. Lietuva šią konvenciją ratifikavo 1995 m. Valstybės, ratifikavusios šią konvenciją, įsipareigojo panaikinti diskriminaciją, trukdančią moterims pasinaudoti pagrindinėmis žmogaus pilietinėmis teisėmis ir laisvėmis: panaikinti visus diskriminacinius įstatymus; suteikti moterims lygybę konkrečiais įstatymais; išgyvendinti požiūrį, elgesį, prietarus ir papročius, kurie suteikia pranašumo kuriai nors lyčiai. Pastaroji įtvirtina lygybės politiką, kuri artikuliuojama kaip viešosios politikos dalis, kurią įgyvendina valstybinės ir nevyriausybinės institucijos. 1998 m. priimtas svarbiausias lyčių lygiateisiškumą įtvirtinantis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas Lietuvoje. Įstatymui įgyvendinti keliami pagrindiniai uždaviniai – visaapimantis ir lygiateisiškas abiejų lyčių dalyvavimas pilietiniame, kultūriniame, ekonominiame, plotiniame ir socialiniame gyvenime nacionaliniu, regioniniu ir tarptautiniu mastu bei visų formų diskriminacijos panaikinimas. ES sutartyje lygių galimybių užtikrinimas keliamas kaip vienas iš pagrindinių tikslų ir lyčių lygių galimybių politika laikoma sudėtine socialinės, tame tarpe ir užimtumo, politikos dalimi.

Taigi, Lietuvos Respublikos įstatymai užtikrina kiekvieno asmens apsaugą nuo diskriminacijos dėl lyties. Be anksčiau paminėtų įstatymų taip pat reiktų paminėti, kad Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnis skelbia, kad įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms, jas atstovaujantiems pareigūnams visi asmenys yra lygūs. Yra draudžiama varžyti teises ar teikti privilegijas žmogui dėl jo ar jos lyties, „rasės“ tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų. Taigi, jau pradedant nuo konstitucijos žmogus yra ginamas nuo galimos diskriminacijos jeigu jis yra vyras ir moteris, tačiau vien to neužtenka, tad, toliau pereinant prie darbinių santykių, darbo kodekse yra įtvirtinta darbo teisės subjektų lygybė, nepaisant jų lyties, lytinės orientacijos, „rasės“, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Darbo kodeksas šiuo atveju atmeta visus faktorius, kurie neturi įtakos tam, koks žmogus būtų darbinėje aplinkoje. T.y., nurodoma, kad nei lytis, nei rasė, nei politinės pažiūros ar kt., neturi įtakos darbuotojo profesinėms žinioms ir savybėms, todėl visi įstatyme nurodyti faktoriai neturėtų spręsti ar darbuotojas bus priimtas į darbą, kokį darbo užmokestį jis gaus, stabdyti darbuotojo karjeros galimybių ir pan. Visais šiais klausimais darbdavys turi priimti sprendimą atsižvelgiant tik į darbuotojo dalykines savybes.

Taip pat, nagrinėjant su darbu susijusio pobūdžio įstatymus, kurie apibrėžia ribas dėl lytinės ar kitokios diskriminacijos reikėtų paminėti Valstybės tarnybos įstatymą, kuris įpareigoja valstybės tarnautojus vienodai tarnauti visiems gyventojams, nepaisant jų tautybės, „rasės“, lyties, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religinių įsitikinimų bei politinių pažiūrų, teisingai spręsti prašymus, nepiktnaudžiauti suteiktomis galiomis ir valdžia. Taigi, darbo kodekse įtvirtintas įstatymas siekia užkirsti kelią bet kokiai diskriminacijai darbo vietoje kai santykiai yra tarp darbdavio ir darbuotojo, tuo tarpu šis Valstybės tarnybos įstatymas nukreiptas į darbuotojo ir piliečio/gyventojo santykius, tam, kad sprendžiant bet kokius asmeniui iškilusius klausimus, problemas ar kita, darbuotojas dėl savo asmeninių nuostatų nepiktnaudžiautų jam suteiktomis galiomis, o visiems būtų lygiai teisingas. Tokio pobūdžio įstatymai taip pat yra įtvirtinti ir kitose srityse: švietimo įstatyme, sveikatos sistemos įstatyme, socialinę apsaugą reglamentuojančiuose įstatymuose (Valstybinio socialinio aprūpinimo pagrindų, Gyventojų pajamų garantijų, Valstybinio socialinio draudimo pensijų ir kiti). Visuose įstatymuose bendrai pabrėžiama tai, kad visi asmenys yra lygūs, nepriklausomai nuo jų lyties, „rasės“, pilietybės, socialinės padėties, profesijos ir kt.. Kadangi visi asmenys yra lygūs, jie turi lygias teises į švietimo prieinamumą, teise įgyti išsilavinimą, teisę į geresnę sveikatą. Šie įstatymai garantuoja tiek vyrams, tiek moterims socialinę apsaugą dėl išmokų ligos, motinystės, nelaimingų atsitikimų darbe atvejais. Reiktų pabrėžti, kad Baudžiamojo kodekso 169 ir 170 straipsniai draudžia diskriminaciją dėl lyties ir jų nesilaikymas užtraukia baudžiamąją atsakomybę.

Realią galimybę ginti žmogaus teises nuo diskriminacijos apraiškų suteikia du specialūs administraciniai įstatymai: 1999 metais įsigaliojęs Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas ir 2005 metais įsigalioję lygių galimybių įstatymas, kurie yra vienodi tiek sąvokomis, tiek savo taikymo sritimis, t.y. apima darbo, švietimo ir prekių bei paslaugų teikimo sritis.

Nagrinėjant abu įstatymus galima pastebėti, kad moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 3 straipsnyje ir lygių galimybių įstatymo 5 straipsnyje nurodoma, kad valdžios ir valdymo institucijos pagal kompetenciją privalo 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 ir priemones, skirtas lygioms galimybėms užtikrinti. Tai – labai reikšmingos įstatymo nuostatos, įvertinančios tai, kad lyčių aspekto integravimas yra platesnė sąvoka, nei teisinėmis normomis įtvirtintas diskriminacijos draudimas, kurio nepakanka siekiant lyčių lygybės tikslų.

Tačiau reiktų pabrėžti, kad šalia teisinio diskriminacijos draudimo, lyčių lygybei pasiekti svarbūs yra ir kiti veiksniai, kurių diskriminacijos draudimo nuostata neapibrėžia. Kaip pavyzdį galima paminėti pozityvias priemones, aktyvų vyrų dalyvavimą vaikų priežiūroje, prevenciją smurto lyties pagrindu, stereotipų kaitą, reprodukcinių teisių užtikrinimą, sėkmingą šeimos ir darbo derinimą. Šiais klausimais svarbu yra programos, kurios padėtų įtvirtinti demokratines vertybes.

Šalies politika ties lyčių lygiomis teisėmis, jos sukurta įstatyminė bazė šiuo klausimu yra svarbus pagrindas lyčių lygybei, tačiau deja, tik įstatymų neužtenka ir jų priėmimas neužtikrina faktinės lygybės, tam yra būtinos programos, veiksmai ir kitos priemonės, kurios paremtų tikslo siekimą.

1.2.2. Lyčių lygybės programa

Lietuvoje nuo 2003 m. pradėtos įgyvendinti Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių programos. Šių iki šios buvo trys: pirmoji 2003-2004 m., antroji 2005-2009 m. ir trečioji 2010-2014 m., taip pat 2015 m. vasario 4 dieną buvo patvirtinta ketvirtoji programa numatyta 2015-2021 m. laikotarpiui.

Pirmoji Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2003-2004 m. programa buvo paruošta su tikslu įgyvendinti 2001-2004 m. Lietuvos Respublikos Vyriausybės programoje numatytą nuostatą, kuri apibrėžė siekianti užtikrinti moterų ir vyrų lygias galimybes siekiant išsilavinimo, tobulinimosi, įsidarbinimo, aukštesnių pareigų, vienodo darbo užmokesčio, lygių teisių politinėje ir visuomeninėje veikloje.

Pirmoji programa buvo parengta atsižvelgiant į strateginius pasaulio ir ES lyčių lygybės skatinimo dokumentus. Programos objektu išskirta lyčių lygybė, kuri traktuojama kaip vienas iš pagrindinių demokratijos principų ir grindžiama lygiomis teisėmis, atsakomybe, galimybėmis visose gyvenimo srityse.

Programos tikslai:

- Lygios galimybės vyrams ir moterims dalyvauti visose visuomenės gyvenimo srityse
- Padidinti nepakankamą moterų atstovavimą
- Tolygesnis paslaugų ir finansinių išteklių pasiskirstymas tarp moterų ir vyrų
- Atskleisti ir spręsti specifines lyčių problemas

Taigi, du pagrindiniai programos tikslai būtų įgyvendinti lyčių lygias galimybes visose veiklos srityse ir užtikrinti moterų teises moterų ir vyrų lygių galimybių kontekste.

Antroji Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2005 – 2009 m. programa bendrai seka pirmosios programos gairėmis, tačiau taip pat buvo papildyta šiais aspektais:

- Nukreiptas dėmesys į socialinį dialogą užtikrinant lyčių lygybę darbo rinkoje
- Siekis didinti moterų galimybes eiti vadovaujamas pareigas
- Siekti ilgesnės vyrų gyvenimo trukmės
- Nustatyti programos įgyvendinimo veiksmingumo kriterijai

Tačiau kaip ir pirmoje programoje, šioje taip pat yra pabrėžiamos tos pačios aktualiausios problemos, pirmiausia užimtumo sritis, kurioje vis dar pastebimas profesijų pasiskirstymas į moteriškas ir vyriškas, mažiausi atlyginimai fiksuojami moteriškose darbo srityse. Pabrėžiamos per mažos galimybės derinti karjerą ir šeimą. Toliau švietimo srityje pabrėžiama jog trūksta pedagogų žinių apie lyčių lygybę, o politiniame gyvenime moterys nėra proporcingai atstovaujamos, Toliau svarbi išlieka kova su smurtu, čia pabrėžiama, kad teisinė bazė yra neefektyvi ir neveiksminga. Galiausiai pabrėžiamas statistinių duomenų trūkumas lyties aspektu.

Trečioji Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 m. kaip vienu iš tikslų yra keliama tai, kad ekonominio nuosmukio laikotarpiu yra svarbu išlaikyti darbo vietas, siekti, kad nepadidėtų atskirtis darbo rinkoje tarp vyrų ir moterų. Šios programos užimtumo sritis yra skaidoma pagal šiuos svarbius kriterijus:

- *Užimtumas ir nedarbas*
- *Kaimo moterų užimtumas*
- *Moterų verslumo skatinimas*
- *Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai*
- *Šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas* (Krinickienė, 2014, 105 p).

Reikia pastebėti, kad į šią programą įtraukti ir du nauji aspektai, tai ES ir tarptautinių įsipareigojimų vykdymas bei Krašto apsaugos sritis. Trečioji programa sukurta vadovaujantis pagrindiniais lyčių aspekto integravimo strategijos principais, todėl programa tampa labiau kompleksiška, yra labiau atsižvelgiama į svarbius visuomenės socialinio ir ekonominio gyvenimo sektorius, viską vertinant per lyčių prizmę.

Šiuo metu yra įgyvendinama ketvirtoji Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2015-2021 metų programa. Šioje programoje ir toliau siekiama:

- Moterų ir vyrų vienodo traktavimo darbo rinkoje užtikrinimo
- Atlyginimų skirtumo mažinimo
- Moterų verslo skatinimo

- Lyčių balanso sprendimų priėmime
- Institucijų mechanizmo efektyvumo didinimo
- Lyčių lygybės iniciatyvos kultūros, švietimo, krašto apsaugos, sveikatos apsaugos, aplinkos apsaugos srityse
- Teisingumo prieinamumo didinimo.

Tiesa, ketvirtoji programa turi trūkumų, galima teigti kad yra užsibrėžiami per maži tikslai: moterų ir vyrų algų skirtumą sumažinti 0,05 proc. punktais, t.y. siekiama, kad nuo 12,5 proc. darbo užmokesčio skirtumo, šis 2021 m. būtų 12,45 proc.. Taip pat 2014 m. sprendimų priėmėjų moterų buvo 19,24 proc., o programa siekia, jog 2021 m. moterys sprendimų priėmėjos sudarytų penktadalį (20 proc.), o tai tik 0,76 proc. punktų pakėlimas per šešių metų laikotarpį. Taigi, ketvirtoji programa yra kritikuojama kaip stipriai nesiekianti ir neskatinanti lyčių lygybės, o skatinanti išlikti lyčių padėtį tokią, kokia ji yra šiuo metu Lietuvoje.

Tačiau apibendrinant svarbu yra pabrėžti, kad visos keturios lyčių lygybės programos Lietuvoje yra svarbus įrankis galintis padėti sumažinti atskirtį tarp lyčių, bet yra svarbu, kad programose būtų iškelti tinkami tikslai ir uždaviniai, kurie iš esmės spręstų lygių nelygybės problemą Lietuvoje.

1.2.3. Lyčių lygybės įstatymas ES

Aptarus įstatymus skatinančius lyčių lygybę ir kovojančius prieš diskriminaciją turėtume taip pat atsigręžti ir į Europos Sąjungą. Lyčių lygybė – demokratijos ir teisinės valstybės principas, viena iš ES Pagrindinių teisių chartijos visuotinių ir nedalomų vertybių - kiekvieno asmens laisvė pasirinkti ir plėtoti savo individualius gebėjimus, išsivaduojant iš įsišaknijusių tradicinių socialinių lyčių vaidmenų suvaržymų; siekinys, reiškiantis lyčių vienodas teises, pareigas, statusą, privilegijas ir lygias galimybes, turinčias vienodus įgaliojimus dalyvauti visose viešojo ir privataus gyvenimo sferose.

Europos Sąjunga pusę amžiaus buvo siekiama, kad požiūris į vyrus ir moteris būtų vienodas. Šis tikslas buvo pasiektas 1957 m. kai Romoje šešios Europos ekonominės bendrijos (EEB) šalys steigėjos pasirašė EB sutartį skirtą puoselėti teisę į vienodą darbo užmokestį ir už vienodą vyrų ir moterų darbą. Nuo šios dienos EEB išaugo į 28 šalis jungiančią Europos Sąjungą, kartu su augančia ES kartu vystėsi ir vyrų bei moterų teisės į vienodą požiūrį ir vertinimą (nediskriminaciją). Šiandien EB lyčių lygybės įstatymu formuojamos svarbiausios lygių galimybių politikos aspektas. Per šį laikotarpį buvo priimta 13 Europos direktyvų dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris. Jos įstatymiškai privalomos visoms ES valstybėms narėms, kurios privalo įtraukti šiuos Bendrijos įstatymus į savo šalies įstatymus, tame tarpe ir

Lietuva. Šios direktyvos apima vienodo požiūrio į vyrus ir moteris, teisę darbo, darbo užmokesčio ir socialinės apsaugos srityse bei galimybę naudotis prekėmis ir paslaugomis. Jos suteikia didelę apsaugą nėščioms moterims ir neseniai pagimdžiusioms motinoms bei stengiasi nustatyti bendras normas savarankiška darbo veikla besiverčiančioms ir sutuoktiniams padedančioms moterims.

Bendrai šie dokumentai suteikia tvirtą ir visapusį pagrindą, užtikrinantį nediskriminacijos principų gerbimą. Jie suteikia teisę piliečiams, manantiems, kad ši teisė yra pažeidžiama, iškelti bylą šalies teismuose. Norint sustiprinti įstatymų aiškumą, skaidrumą ir rišlumą 2006 m. buvo priimta direktyva, apimanti esamas nuostatas, susijusias su vienodo darbo užmokesčio, profesinėmis programomis ir įrodinėjimo pareiga.

Toliau vertinant vienodą požiūrį į moteris ir vyrus darbe pažymima, kad abi lytis privalo gauti vienodą darbo užmokestį už tą pati darbą arba už vienodai vertinamą darbą. Šis principas pirmą kartą buvo išdėstytas 1957 m. EB sutarties 141 straipsnyje, o vėliau įgyvendintas Direktyva 75/117/EEB. Žiūrint į sąvoką „vienodas darbo užmokestis“, ši apima su profesinėmis programomis susijusias draudimo pašalpas. Dėmesys į teisę gauti ir mokėti šias pašalpas buvo atkreiptas Direktyva 36/378/EEB – 96/97/EB redakcija. EB sutartis taip pat suteikė pagrindą vienodo požiūrio į vyrus ir moteris tarnyboje ir darbe įstatymui. Tai buvo aptarta 76/207/EEB Direktyvoje (2002 m. redakcija), kuri įgyvendino vienodo požiūrio į darbo sąlygas, darbo galimybes, savisamdą ir profesinį mokymą principą. 2006 m. buvo priimta nauja direktyva, sujungianti ir supaprastinanti visas šias direktyvas (įsigaliojo 2009 m. rugpjūčio 15 d.).

Toliau pereinant prie įstatymų ir svarbiausių teisės aktų, užtikrinančių lygias galimybes Lietuvoje pirmiausia reikėtų paminėti patį pirmąjį priimtą nutarimą šiuo klausimu – 1995 m. rugsėjo 10 d. buvo ratifikuota 1979 m. gruodžio 18 d. Jungtinių Tautų konvencija dėl visų formų diskriminacijos moterims panaikinimo. Šioje Konvencijoje sąvoka „moterų diskriminacija“ reiškia skirtumų, išimčių ar apribojimų darymą lyties pagrindu siekiant varžyti ar panaikinti pripažintas moterų teises ir pagrindines laisves nepriklausomai nuo jų šeiminės padėties politinėje, ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje, pilietinėje ar kurioje nors kitoje srityje, neleisti jomis naudotis ar jas įgyvendinti lygiomis teisėmis su vyrais.

Europos Sąjungos priimama įstatyminė bazė ir jos vykdomos programos tiesiogiai liečia kiekvieną į ES įstojusią šalį narę, kadangi šalys įsipareigoja šiuos įstatymus adaptuoti į savo įstatyminę bazę. Taigi, Europos Sąjunga turi didelę galią skatinti šalis siekti lyčių lygybės.

1.2.4. Lyčių lygybės institutas

Mintis įkurti Europos lyčių lygybės institutą kilo 1995 metais, o pasiūlymo projektą dėl tokio instituto įkūrimo pateikė Švedijos ministrė Margarita Winberg 1999 metais birželio mėnesį Stokholme

vykusio seminaro metu. Būtinybei įkurti lyčių institutą, kaip "žinių centrą", pritarė ir seminaro dalyviai, kurie bendru sutarimu patvirtino būtinybę įkurti atskirą koordinavimo, informacijos ir žinių platinimo instituciją.

Europos Komisija pripažino poreikį didinti supratimą apie lyčių lygybę, telkti išteklius bei keistis patirtimi skatinant lyčių lygybę ir įtraukė šį klausimą į Socialinės politikos darbotvarkę, patvirtintą Nicoje 2000 metų gruodžio mėnesį, pritardama Europos lyčių lygybės instituto steigimui.

Institutas buvo įkurtas, kai 2006 m. gruodžio 20 d. Europos Parlamentas ir Taryba priėmė Reglamentą (EB) Nr. 1922/2006 dėl Europos lyčių lygybės instituto įkūrimo. Institutas buvo įkurtas 2007 m. gegužės mėn., iš pradžių Briuselyje, vėliau jo biuras buvo perkeltas į Lietuvą, Vilnių.

Instituto tikslas – stiprinti lyčių lygybę, integruojant lyčių aspektą į visas Europos Bendrijos politikos sritis, užkertant kelią bet kokiai lyčių diskriminacijai, didinant ES piliečių lyčių lygybės suvokimą, suteikiant techninę paramą ES ir šalių narių institucijoms.

Instituto vizija – moterų ir vyrų lygybę paversti realybe visiems europiečiams ir kitų žemynų gyventojams.

Instituto misija – tapti Europos lyčių lygybės žinių centru.

Visa instituto veikla planuojama ir vykdoma vadovaujantis nuosekliu požiūriu, pagal kurį renkama analizuojama ir tvarkoma informacija apie lyčių lygybę Europoje, siekiant aktyviai ją skleisti. Taip institutas gali atlikti savo misiją – „tapti Europos lyčių lygybės žinių centru ir nepriklausomu informacijos bei žinių apie lyčių lygybę šaltiniu“. (Rakauskienė ir kt., 2014, 107 p.)

2012 m. lyčių lygybės institutas sukūrė lyčių lygybės indeksą, šį pritaikant vertinama moterų ir vyrų lygybė ES valstybėse narėse. Ši lygybės indeksą sudaro šešios pagrindinės sritys:

- Darbas – tiriama vyrų ir moterų padėtis darbo rinkoje
- Pinigai – tiriami moterų ir vyrų finansinės padėties skirtumai
- Žinios – vertinami moterų ir vyrų skirtumai švietimo ir mokymo srityje
- Laikas – vertinamas moterų skiriamas laikas artimųjų priežiūrai
- Galia – vertinamas nevienodas moterų ir vyrų dalyvavimas bei galios pasidalijimas politikoje, socialiniame gyvenime ir ekonomikoje
- Sveikata – vertinama nelygybė, susijusi su poreikiais ir paslaugų teikimu, ir galimybė naudotis moterų ir vyrų teikiamomis sveikatos priežiūros paslaugomis

Bei dvi papildomos sritys:

- Smurtas – tiriamas smurtas prieš moteris lyties pagrindu bei skiriamas dėmesys susijusioms pažiūroms ir stereotipams
- Daugialypė nelygybė – vertinant lyčių lygybę atsižvelgiama į konkrečių moterų ir vyrų grupių padėtį, turint omenyje, kad kai kurios iš šių grupių gali būti daugiau ar mažiau pažeidžiamos ar atskirtos nuo visuomenės.

Taip pat Europos Lyčiu Lygybės institutas sukūrė lyčių lygybės ryšio su klimato kaita rodiklį, kuris vertina moterų darbuotojų procentą šiose institucijose priimančiose sprendimus dėl klimato kaitos: ES valstybių narių nacionalinio lygmens institucijose, ES lygmens institucijose, Tarptautinio lygmens institucijose. Taip pat šis rodiklis vertina Tretinio mokslo lygmens gamtos mokslų studijas baigusių absolvenčių moterų procentą ES ir tarptautiniu lygmeniu.

Lyčių lygybės instituto veikla yra svarbi keliais aspektais. Pirma, tai yra specializuota įstaiga, orientuojanti savo veiklą į lytis, jų problemas, jų nagrinėjimą. Antra, šis institutas gali būti kaip vienas svarbiausių ir didžiausių informacijos šaltinių ties duomenimis apie lyčių lygybę tiek visoje ES, tiek atskirose jos šalyse. Galiausiai, institutas atlieka svarbią veiklą siekdamas sukurti efektyvius vertinimo modelius, kurie parodytų realią lyčių situaciją.

1.2.5. Strategija „Europa 2020“ lyčių aspektu

2010 m. Europos komisija parengė dokumentą – Europos pažangos strategija „Europa 2020“, tikimasi, kad tai bus veiksminga priemonė įveikti pasaulio ekonominę ir finansų krizę. Strategijoje buvo iškelti trys prioritetai:

- Pažangus augimas: žiniomis ir inovacijomis pagrįsto ūkio vystymas,
- Tvarus augimas: didelio užimtumo ūkio, kuriame užtikrinta socialinė ir teritorinė sanglauda, skatinimas,
- Integracinis augimas: didelio užimtumo ūkio, kuriame užtikrinta socialinė ir teritorinė sanglauda, skatinimas.

ES buvo iškelti ir keturi pagrindiniai tikslai:

- *Užimtumo didinimas – 75 proc. 20-64 m. amžiaus žmonių turėtų dirbti,*
- *Inovacijų skatinimas 0 3 proc. ES BVP turėtų būti investuojama į mokslinius tyrimus ir technologijų plėtrą,*

- *Klimato kaina – turėtų būti įgyvendinti „20/20/20“ klimato ir energetikos tikslai (įskaitant išmetamų teršalų mažinimą 30 proc., jei tam yra tinkamos sąlygos,*
- *Švietimas – mokyklos nebaigusių asmenų dalis turėtų būti nedidesnė kaip 10 proc., bent 40 proc. jaunesnės kartos atstovų turėtų turėti aukštąjį išsilavinimą,*
- *Skurdo mažinimas – ant skurdo ribos turėtų būti 20 mln. žmonių mažiau* (Krinickienė, 2014, 58 p.).

Reikia pastebėti, kad šie tikslai yra tarpusavyje tampriai susiję ir kiekvienas yra svarbus norint, kad visa strategija būtų įgyvendinta, todėl siekdama, kad kiekviena ES šalis narė 2020 m. strategiją pritaikytų prie savo padėties, Komisija rekomendavo šiuos ES tikslus paversti ir savo valstybės tikslais bei gairėmis.

Krinickienė pastebi, kad vertinant vieną pagrindinių Europa 2020 tikslų, užimtumo didinimas, moterys yra ta žmogiškųjų resursų dalis, kuri svariai galėtų prisidėti prie ekonomikos augimo, nors šiuo metu dėl egzistuojančių diskriminacinių suvaržymų neturi lygiaverčių galimybių pilnai išnaudoti savo potencialo darbo rinkoje. Tokį pat tikslą kelia ir Europos Komisijos pavaduotoja Viviane Reding, ji pabrėžia, kad yra akivaizdžios priežastys į ES darbo rinką įtraukti kuo daugiau moterų ir taip pat skatinti jų didesnę dalį užimti vadovaujamąsias pareigas. Ji teigia, kad ekonominius ir užimtumo tikslus galima pasiekti tik išnaudojus visus turimus žmogiškuosius išteklius.

Europos Komisija savo planu taip pat pabrėžia, kad yra svarbu užtikrinti didesnę lyčių pusiausvyra pareigose, kurias einant priimami ekonominiai sprendimai ir taip bus didinamas Europos konkurencingumas. Įrodyta įvairiais tyrimais, kad „lyčių įvairovė aukščiausiose pozicijose yra naudinga ir įmonės, kurių valdybose yra didesnė procentinė moterų dalis, pasiekia geresnių rezultatų, nei bendrovės, kurių valdybose vien vyrai“ (Krinickienė, 2014, 59 p.). Komisija taip pat pabrėžė, kad būtina skatinti didesnę progresinės veiklos bei asmeninio gyvenimo pusiausvyra, pirmiausia užtikrinant tinkamas vaikų priežiūros paslaugas ir priėjimą prie jų, lankstesnius darbo susitarimus bei užtikrinant, kad mokesčių ir išmokų sistemos nesudarytų nepalankesnių sąlygų antrajam pajamas gaunančiam šeimos nariui. Teigiama, kad šios priemonės turėtų paskatinti ir palengvinti moterų patekimą ir išlikimą darbo rinkoje.

Lyčių aspektas taip pat yra svarbus ir kitame Europa 2020 iškelto tikslo siekime – skurdo mažinimo, kadangi dauguma ES žmonių gyvenančių skurde yra moterys, taigi sukūrus palankesnes sąlygas moterims įeiti į darbo rinką ir joje išlikti ne tik didintų užimtumą, bet mažintų ir skurde esančių gyventojų skaičių. Taip pat su užimtumo skatinimu siejami ir kokybiniai tikslai, tai siekimas panaikinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį, moterų verslumo skatinimas ir sąlygų sudarymas vaikų bei senyvo amžiaus žmonių priežiūrai. Taip pat keliami ir kiekybiniai užimtumo tikslai, teigiant, kad šie turėtų numatyti priemones,

kaip didinti mažiausiai užimtų moterų įtraukimą į darbo rinką, į šią kategoriją patenka jaunos, senyvo amžiaus moterys, vienišos mamos, imigrantės ir kt..

Taigi, Krinickienės vertinimu, į Europa 2020 strategiją žvelgiant lyčių aspektu, veiksmingai išnaudojant moterų gebėjimus, iškiltų galimybės pasinaudoti augimo potencialu, susidarančiu realizuojant tikslą derinti: moterų įsitraukimą į darbo rinką, reprodukciją (gimstamumą) ir ekonominį vystymąsi.

Apibendrinant reikia pasakyti, kad Europa 2020 strategiją vertinant lyčių aspektu gali sėkmingai pasiekti savo tikslų, jeigu Europos Sąjunga ir jos šalys narės tinkamai sugebės išnaudoti moterų turimą potencialą kryptingai, tokiu būdu tiek įgyvendinant savo strategiją, tiek sumažinant lyčių nelygybės problemas ES.

1.3. Apibendrinimas ir Lietuvos lyčių lygybės diegimo trikdžiai

Vertinant lyčių lygybę tiek Lietuvos, tiek Europos, tiek Pasaulio mastu matoma, kad nors moters vaidmuo visuomenėje pasikeitė, kaip ir pasikeitė bendras šeimos modelis – iš seniau dažnu atveju moteris matyta kaip namų šeimininkė, vaikų augintoja ir auklėtoja, tačiau dabar modelis pasikeitė ir didelė dalis moterų aktyviai įsitraukia į darbo rinką. Požiūris į moterį yra vis dar senovinis ir šioje vietoje yra susiduriame su ne viena problema siekiant lyčių lygybės. Tuo pačiu reikia pažymėti, kad lyčių lygybė nebėra tik asmeninis žmogaus reikalas, ši tema plačiai nagrinėjama ne vienerius metus tiek psichologijoje, tiek sociologijoje, ekonomikoje, istorijoje ir kitose srityse. Lyčių lygybės tyrimai yra atliekami daugelyje šalių, JAV ir ES šiuos yra pripažinę kaip oficialią mokslo discipliną. Taigi, lyčių lygybei yra skiriama kaip niekada daug dėmesio, nagrinėjant šalies ekonomikas lyčių aspektu, nelygybės poveikį šaliai, lyginamas vyrų ir moterų prieinamumas prie ekonominių išteklių ir kita. Besikeičiantis požiūris, kad lyčių lygybė yra visos visuomenės atsakomybė skatina ne vieną valstybę ieškoti veiksmingų būdų kaip suvienodinti vyrų ir moterų padėtį šalyje tiek ekonominiu tiek socialiniu požiūriu, tačiau vis dar yra susiduriama su nemažomis kliūtimis. Lietuva taip pat susiduria su įvairiomis kliūtimis siekiant lyčių lygybės šalyje.

Pirmiausia šalyje moterys susiduria su kliūtimis įeinant į darbo rinką, plačiai vis dar vyrauja požiūris, kad moterys iš darbdavio reikalauja didesnių investicijų, kadangi šios arba išeis auginti vaikų arba jau turėdamos atžalų, turės dalį savo darbo laiko skirti rūpinimuisi jais. Taip pat, reiktų pastebėti, kad vis dar egzistuoja stiprus pasidalinimas tarp vadinamųjų moteriškų ir vyriškų profesijų, viena iš tokio pasidalijimo pasekmių, matoma, kad vyrų dominuojamos sritys dažnu atveju yra tos, kurios teikia didesnį finansinį atlygį, o moteriškosios – mažesnį, taip sukuriant darbo užmokesčio atotrūkį tarp lyčių. Žvelgiant į darbo užmokesčio skirtumus, reikia pastebėti, kad kuo didesnis vidutinis darbo užmokestis užfiksuojamas tam tikroje veiklos srityje, tuo nustatomas mažesnis moterų skaičius šiuose sektoriuose ir

įmonėse, natūraliai atvirkščiai galioja ta pati tendencija – kuo mažesnis vidutinis darbo užmokestis sektoriuje, tuo sektoriuje fiksuojamas mažesnis vyrų skaičius.

Kitas apribojimas, su kuriuo susiduria moterys – dažnu atveju jų karjeros galimybės yra apribotos ir aukštesnes, vadovaujančias pareigas, sprendimų priėmėjų pareigas plačiau užima vyriškos lyties atstovai, tuo tarpu moterys, nors ir dažnai turėdamos aukštesnį išsilavinimą, yra apribojamos kilti karjeros laiptais. Pastebima tai, kad kuo aukštesnės darbuotojų pareigos, tuo mažesnis moterų atstovavimas jose.

Taigi, apibendrinant, reikia pastebėti, kad pagrindiniai lyčių lygybės diegimo trikdžiai šalyje yra susiję su įsisenėjusiais stereotipais, kurie stipriai apriboja moterų vaidmenį visuomenėje bei darbo rinkoje, apriboja jos galimybes įsidarbinant ir išliekant darbo rinkoje, siekiant vienodo darbo užmokesčio už vienodą darbą tarp lyčių. Įsisenėję stereotipai ir moterų diskriminacija natūraliai lemia ir moterų socialinį statusą, fiksuojamas didesnis moterų skaičius gyvenančių ant skurdo ribos, ypač paliečiant vyresnio, pensinio amžiaus moteris, bei jaunas moteris, ypač vienišas motinas ar neįgalius vaikus auginančias moteris.

Egzistuojant lyčių nelygybei šalyje, nukenčia tiek pati šalis tiek visa visuomenė, kadangi nėra efektyviai išnaudojamas moterų žmogiškasis ir intelektinis potencialas. Taigi, Lietuvai yra svarbu nagrinėti šalies ekonominius rodiklius lyčių aspektu ir surasti efektyvių būdų kaip egzistuojančią atskirtį tarp vyrų ir moterų sumažinti.

2. LYČIŲ SOCIALINĖS-EKONOMINĖS PADĖTIES VERTINIMO METODOLOGIJA

2.1. 3R metodas: reprezentacija, resursai, realybė

3R metodas yra pripažintas metodas tiek sprendžiant įvairias lyčių lygybės projekto fazes, tiek sistemingai lyties integracijai organizacijoje. Plačiau „3R metodas apibrėžiamas kaip metodologinė priemonė, kuri yra skirta lyčių nelygybės priežastims nustatyti ir apibrėžti prielaidas lyčių aspekto integravimui į visus socialinius, ekonominius ir politinius visuomenės procesus“. (Krinickienė, 2014, 115 p.) Šis metodas buvo sukurtas Švedijoje ir yra taikomas konkrečių atvejų analizei.

Pagrindinė metodo idėja yra kiekybinių duomenų surinkimas organizacijoje iš berniukų ir mergaičių ar vyrų ir moterų ir įvertinti kokie yra išreikšti lyčių skirtumai ir panašumai organizacijoje. Ar berniukai ir mergaitės, vyrai ir moterys turi tokias pačias sąlygas? Kitaip tariant, šis metodas padeda nustatyti kaip pasiskirsto galia tarp moterų ir vyrų, kokią įtaką lytis turi valdžios struktūrų susiformavimui bei organizacinių sprendimų priėmimui ir kaip nustatomos lyčių normos įvairiose valdžios veiklose.

Metodas yra sudarytas iš trijų dedamųjų:

1) Pirmasis R reiškia atstovavimą (angl. Representation). Atstovavimas vertina tai kaip vyrų ir moterų interesai yra įvertinami vienoje ar kitoje veiklos kryptyje. Vertinamas lyčių pasiskirstymas kiekvienoje veiklos ir sprendimų priėmimo proceso etape, nustatoma, kaip visose valdžios grandyse yra atstovaujami vyrai ir moterys.
2) Antrasis R reiškia išteklius (angl. Resources), šio R analizuojami ištekliai yra pinigai, laikas ir vieta (angl. Money, time and space). Šie matavimai yra naudojami papildyti surinktą informaciją atstovavimo analizės etape. Išteklių analizės metu yra vertinamas išteklių pasiskirstymas organizacijoje ar kitoje srityje, pvz. kiek laiko organizacijos susirinkime kalba moteris kiek vyras. Taigi, šis metodas atsako į klausimus kaip lyčių aspektu yra paskirstomi ištekliai ir kuo vadovaujantis tai padaroma. Atsakant į klausimą yra parodoma kokia nauda ateina iš programos/projekto vyrų socialinėms grupėms ir kokia nauda moterų socialinėms grupėms.
3) Trečiasis R reiškia realią situaciją (angl. Realia), šiame etape siekiama atskleisti iššūkius normoms ir vertybėms, kurios yra įdiegtos vietinės valdžios struktūrų ir praktika paremti sprendimų priėmimus, kurie gali stiprinti lyčių nelygybę. Taigi, šis R analizuoja kuo vadovaujantis organizacija nustato standartus bei kieno poreikius orientuojasi patenkinti įvertindama normas, vertybes ir kokybines priemones. Yra nustatoma realios priežastys, kodėl

vyrai ir moterys tam tikroje organizacijoje turi vienokį ar kitokį atstovavimą, nagrinėjant organizacijos vertybių sistemą, kokių kriterijų laikomasi ir galiausiai kas nulėmė šiuos kriterijus. Yra analizuojama, „kokiems poreikiams teikiama pirmenybė abiejų lyčių veikloje, kodėl vyrai ir moterys jau planavimo proceso pradžioje turi skirtingas sąlygas ir perspektyvas, kodėl pirmenybė teikiama vienai, o ne kitai lyčiai, pavyzdžiui, ekonominių pokyčių, privatizacijos ir investicijų programos (į kurias moterys dažniausiai neįtraukiamos), kodėl socialinės bei sveikatos apsaugos, kultūros sritys yra „atiduodamos“ moterims“ (Rakauskienė, Lisauskienė, 2005).

Naudojant 3R metodą yra svarbu atsakyti į visus 3 R, jeigu tai nebus padaroma, metodas praras savo prasmę ir reikšmę. 2 lentelėje yra pateikiami svarbiausi 3R metodo nagrinėjami klausimai.

2 lentelė. R3 metodo struktūra, svarbiausi nagrinėjami klausimai

Žingsniai	Objektas	Svarbiausi klausimai	Raktažodžiai	Rezultatai
R1 - Atstovavimas (angl. Representation)	KAS? (angl. Who?) Sprendimų priėmėjai; darbuotojai; vartotojai	Kiek moterų ir vyrų yra skirtinguose sprendimo priėmimo lygiuose? Kiek moterų ir vyrų yra atsakingi už šių sprendimų įgyvendinimą? Kiek moterų ir vyrų gauna naudos iš paslaugų ir kiek moterų ir vyrų naudojasi paslaugomis?	Demokratija (ar atstovavimas yra subalansuotas?)	Kiekybiniai
R2 - Ištekliai (angl. Resources)	KAS? (angl. What?)	Kaip sekantys ištekliai yra paskirstyti tarp moterų ir vyrų: Pinigai, Laikas, žinios ir informacija, erdvė, kiti žmogiškieji ištekliai, pvz. dėmesys	Veiksmingumas (Ar veiksmingai paskirstomi turimi ištekliai?)	Kiekybiniai
R3 - Reali situacija (angl. Realia)	Kokios sąlygos? Kokios normos?	Ar kokybiniai duomenys atskleidžia tam tikrus lyčių modelius? Ar lyčių modeliai atitinka lyčių lygybės tikslus? Kas sukelia lyčių nelygybę? Kokios yra pagrindinės normos, vertybės, stereotipai keliantys skirtingą požiūrį į vyrus ir moteris?	Kokybė/atsižvelgimas į lytį (turi būti kokybiniai standartai ir kokybinė kontrolė vertinant kas ką gauna)	Kiekybiniai

Šaltinis: Social Innovation Fund

3R metodas iš pradžių buvo pritaikytas šalyje, kurioje ir buvo sukurtas – Švedijoje, šis buvo skirtas analizuoti moterų ir vyrų įtaką vietos valdžios įstaigoms, savivaldybėms, tačiau vėliau metodas naudotas ir kitose tiek Švedijos, tiek užsienio šalių organizacijose. Metodas apima kiekybinių duomenų skaičiavimą ir informacijos rengimą, kuris sudaro pagrindą kokybinei analizei. Šis 3R metodas yra naudojamas kaip būdas kaupti faktus bei informaciją apie lyčių padėtį įvairiose situacijose. Pasak Rakauskienės ir

Lisauskienės (2005), metodas atsako į tai, kokius išteklius ir kokiomis sąlygomis gauna moterų ir vyrų socialinės grupės, kitaip tariant, nustatoma kas yra pagrindinis ekonominės naudos gavėjas.

Pritaikant 3R metodą galima efektyviai nustatyti kokie egzistuoja skirtumai tarp lyčių, kuri lytis patiria didesnę gaunamą naudą ir išnagrinėti kurioje „grandinės“ vietoje atsiranda lyčių nelygybė. Žinant atsakymus į pateiktus klausimus toliau galima pritaikyti sprendimus, siekiant panaikinti kliūtis, su kuriomis susiduria viena ar kita lytis.

2.2. Lyčių lygybės vertinimo indeksai

Vertinant lyčių socialinius ir ekonominius skirtumus parankus įrankis yra Pasaulinio lyčių atotrūkio indeksas (angl. Global Gender Gap Index). Pasaulio lyčių atotrūkio indeksas pirmą kartą buvo pristatytas 2006 m. Pasauliniame Ekonomikos Forume, šis indeksas fiksuoja lyčių skirtumų dydį ir apimtį bei seka pažangą. Indeksas nustato gaires lyginant nacionalinį lyčių skirtumą ekonomikos, sveikatos, politikos ir švietimo srityse, tai suteikia galimybę lyginti regionus, skirtingas pajamų grupes ir bendrai pokyčius laike. Metodika ir kiekybinė analizė reitinguose yra skirta tarnauti kaip veiksminga priemonė mažinant lyčių nelygybę.

Pasaulinis lyčių atotrūkio indeksas tiria atotrūkį tarp moterų ir vyrų keturiose pagrindinėse kategorijose:

1) ***Dalyvavimas ekonomikoje ir galimybės (****angl. Economic participation and opportunity)****.*** Šis subindeksas yra užfiksuotas per tris sąvokas: dalyvavimo/įsitraukimo atotrūkis, atlyginimo atotrūkis ir pažangos trūkumas. Dalyvavimo atotrūkis užfiksuotas naudojant darbo jėgos aktyvumo normos skirtumą. Atlyginimo skirtumai užfiksuoti per duomenų indikatorius, kurie nustato vyrų ir moterų uždarbio santykį ir per kokybinį kintamąjį, kuris buvo apskaičiuotas per Pasaulio ekonomikos forumo vykdytą apklausą vertinant darbo užmokesčio lygybę už tą patį ar panašų darbą. Galiausiai, atotrūkis tarp vyrų ir moterų pažangos buvo užfiksuotas per dvi duomenų statistikas: moterų ir vyrų santykis tarp įstatymų leidėjų, vyresniųjų pareigūnų ir valdytojų bei moterų ir vyrų santykis tarp techninių ir profesinių darbuotojų.

   Nagrinėjant dalyvavimo ekonomikoje ir galimybių aspektą reikia paminėti, kad jis susideda iš šių dedamųjų:

   - Darbo jėgos dalyvavimas (angl. Labour force participation).
   - Darbo užmokesčio lygybė už panašų darbą (angl. Wage equality for similar work).
   - Numatomos pajamas iš darbo (angl. Estimated earned income (US$)).

- Teisės aktų leidėjai, vyresnieji pareigūnai ir vadovai (angl. Legislators, senior officials and managers).
- Profesionalūs ir techniniai darbuotojai (angl. Professional and technical workers).

2) ***Išsilavinimas*** *(angl. Education).* Šis subindeksas fiksuoja vyrų ir moterų dabartinę prieigą prie švietimo ir jų atotrūkį vertindamas moterų ir vyrų pirmo, antro ir trečio lygio išsilavinimo santykį. Ilgalaikis vertinimas nustatytas per šalies galimybę vyrus ir moteris lavinti vienodai įvertinant moterų raštingumo lygio santykį su vyru raštingumo lygiu.

Išsilavinimas yra vertinamas pagal šiuos subindeksus:

- Raštingumo lygis (angl. Literacy rate)
- Pradinis išsilavinimas (angl. Enrolment in primary education)
- Vidurinis išsilavinimas (angl. Enrolment in secondary education)
- Aukštasis išsilavinimas (angl. Enrolment in tertiary education)

3) ***Sveikata ir gyvenimo trukmė*** *(angl. Health and survival). Šis* subindeksas suteikia galimybę apžvelgti ir įvertinti skirtumus tarp vyrų ir moterų sveikatos. Siekiant tai padaryti buvo naudojami du indikatoriai. Pirmasis indikatorius vertina santykį tarp lyčių gimimo metu, kuris buvo taikomas siekiant įvertinti „dingusių moterų“ fenomeną, kuris pasireiškia tuo, kad nemaža dalis šalių teikia pirmenybę sūnums, o ne dukroms. Antrasis indikatorius buvo vertinamas lyginant vyrų ir moterų sveiko gyvenimo trukmės atotrūkį, kuris buvo apskaičiuotas Pasaulio Sveikatos organizacijos (World Health Organisation).. Šis rodiklis pateikia metų skaičių, kurių metu vyrai ir moterys gali tikėtis gyventi neturėdami sveikatos problemų, įvertinant prarastus metus dėl smurto, ligų, prastos mitybos ir kitų svarbių veiksnių.

Vertinant šia sritį buvo vertinami tik du subindeksai:

- Moterų ir vyrų gimstamumo santykis (angl. Sex ratio at birth (female/male))
- Sveiko gyvenimo trukmė (angl. Healthy life expectancy)

4) ***Politinis įgalinimas*** *(angl. Political empowerment).* ***Šis*** subindeksas vertinant atotrūkį tarp vyrų ir moterų aukščiausiame politinių sprendimų priėmimo etape, jis vertinamas per moterų ir vyrų užimančių ministrų lygio pareigas, santykį ir santykį tarp vyrų ir moterų skaičiaus parlamente. Greta yra įvertinamas ir vyrų ir moterų santykis pagal metus praleistus aukščiausiose pozicijose (premjerai ar prezidentai) per pastaruosius 50 metų. Tačiau šio indekso minusas yra tai, kad tyrėjai

neturėjo priėjimo prie žemesnio lygio valdžios institucijos duomenų ir negalėjo įvertinti vyrų ir moterų santykio palygindami pvz. koks šių skaičius miesto savivaldybėje ar kitoje panašaus lygio institucijoje.

. Vertinant šią dalį buvo vertinami šie subindeksai:

- Moterų skaičius parlamente (angl. Women in parlament)
- Moterų skaičius ministrų pozicijose (angl. Women in ministerial positions)
- Moters šalies vadovės valdymo metų skaičius (angl. Years with female head of state (last 50))

Lyčių nelygybės vertinimo indeksų yra ne vienas, tačiau galima teigti, kad Pasaulinis lyčių atotrūkio indeksas puikiai apima visas keturias pagrindines sritis, kuriose gali atsirasti ir jaustis atotrūkis tarp lyčių. Efektyviai išnagrinėjus kiekvieną indeksą ir subindeksą konkrečios šalies ar šalių atveju galima nustatyti, kurioje vietoje prasideda lyčių nelygybė, kurioje vietoje ji yra didžiausia ir nuo kurios srities reiktų pradėti įgyvendinti vienus ar kitus veiksmus, siekiant išspręsti ir pagerinti šalies padėtį lyčių lygybės klausimais.

2.3. Lyčių lygybės aspekto integravimas

Lyčių lygybės aspekto integravimas (angl. Gender mainstreaming) yra viešosios politikos samprata vertinanti skirtingą bet kokių planuojamų politinių veiksmų, įskaitant teisės aktų ir programų visose srityse ir lygmenyse, poveikį moterims ir vyrams. Integravimas iš esmės siūlo pliuralistinį požiūrį, kuriame yra įvertinami egzistuojantys skirtumai tarp moterų ir vyrų.

Lyčių lygybės aspekto integravimo koncepcija pirmą kartą buvo pasiūlyta 1985 m. Trečiojoje Pasaulio moterų konferencijoje Nairobyje, Kenijoje. Idėja formaliai buvo pastebėta 1995 m. Ketvirtojoje Pasaulio moterų konferencijoje Pekine, Kinijoje, tačiau oficialiaii buvo apibrėžtas Europos komisijos 1996 m. kaip siekiantis sutelkti bendrąsias politikos kryptis ir priemones, specialiai siekiant lygybės, aktyviai ir atvirai atsižvelgiant planavimo etape į galimą poveikį vyrams ir moterims. Tai strategija siekianti, kad moterų ir vyrų aspektas taptų svarbia visų sprendimų priėmimo dalimi tiek politinėje, tiek ekonominėje, tiek socialinėje sferose, tam kad vyrai ir moterys jaustų vienodą naudą ir nebūtų skatinama nelygybė. Galutinis lyčių aspekto integravimo tikslas – lyčių lygybė.

Lyčių lygybės aspekto integravimas nėra siekiantis pridėti „moters komponentą“ ar ne „lyčių lygybės komponentą“ į egzistuojančią veiklą. Tai eina aukščiau siekimo padidinti moterų dalyvavimą; lyčių aspekto integravimas siekia atnešti tiek vyrų tiek moterų patirtį, žinias ir interesus siekiant

vystymosi. Tam gali prireikti tikslų, strategijų, veiksmų performavimo, tam, kad abu, vyrai ir moterys, galėtu sąlygoti, dalyvauti ir gauti naudos iš vystymosi proceso. Lyčių lygybės aspekto integravimo tikslas yra transformuoti nelygias ekonomines struktūras, į tokias struktūras, kurios būtų lygios tiek moterims, tiek vyrams.

Pagrindiniai lyčių lygybės aspekto integravimo principai yra šie:

- Turi būti nustatyti tinkami mechanizmai pažangai stebėti.
- Pradiniai iškelti klausimai ir problemos visų sričių veikloje, turi būti tokios, kad lyčių skirtumai ir neatitikimai galėtų būti nustatyti.
- Visada turtėtų būti vykdoma lyčių analizė.
- Aiški politinė valia ir tinkamas išteklių paskirstymas integravimo procesui, įskaitant papildomus finansinius ir žmogiškuosius išteklius, jei to reikia, yra svarbūs siekiant konceptą perkelti iš teorijos į praktiką.
- Lyčių aspekto integravimas reikalauja, kad būtų dedamos pastangos išplėsti vienodą moterų dalyvavimą visuose sprendimų priėmimo lygiuose.
- Integravimas nepakeičia poreikio į tikslines, konkrečiai į moteris orientuotas politikos sritis ir programas, bei teigiamus teisės aktus.

Galima išskirti šią lyčių aspekto integravimo naudą:

- Formuojant politiką tampa svarbu žmogus, kadangi sprendimų priėmėjai turi įvertinti formuojamos politikos poveikį įvairių socialinių grupių gyventojams – moterims ir vyrams, todėl ji tampa veiksmingesnė.
- Valdymas tampa kokybiškesnis, kadangi lyčių aspekto integravimas praplečia politikos suvokimą ir parodo, kad tariamas neutralumas iš tiesų reiškia aklumą, moterų ir vyrų padėties skirtumų nesuvokimą.
- Sudarius sąlygas dalyvauti ir moterims, ir vyrams, veiksmingiau panaudojami žmonių ištekliai, kadangi tik subalansuotas ir pilnavertis moterų bei vyrų dalyvavimas visose gyvenimo srityse gali užtikrinti darnią visuomenės plėtrą.
- Lyčių lygybė paverčiama neatsiejama dominuojančio politinio diskurso ir praktikos dalimi, yra parodoma, ar lyčių lygybė yra svarbi visuomenės gyvenimo sąlyga.
- Atsižvelgiama į moterų ir vyrų patirties įvairovę. Dažnai priemonės lygioms galimybėms užtikrinti skiriamos tik moterims, kalbant apie jas kaip apie homogenišką grupę, tačiau

siekiant veiksmingos politikos būtina atsižvelgti į skirtingų įvairioms socialinėms grupėms priklausančių moterų ir vyrų padėtį (pvz. Migrantes moteris, senyvo amžiaus vyrus, neįgalius vyrus, kaimo moteris ir t.t.) .

Europos Komisijos sudarytame Lyčių aspekto integravimo vadovas (2008) yra aprašomas lyčių aspekto integravimo į užimtumo politiką kontrolinis sąrašas, kurį sudaro keturi etapai.

Pirmasis etapas – pasirengimas. Šiame etape dėmesys skiriamas įgyvendinimui ir organizavimui, taip pat informuotumo ir atsakomybės didinimui. Šie aspektai gali būti laikomi būtinomis sėkmingo lyčių aspekto integravimo prielaidomis. Įvardijama, kad lyčių aspekto integravimo įgyvendinimas yra procesas kai lygioms galimybėms yra suteikiamas tiek struktūrinis, tiek kultūrinis pagrindas. Šis etapas apima tikslų ir siekių formulavimą, planavimą bei biudžeto sudarymą. Taip pat šiame etape apibrėžiamos visų proceso dalyvių pareigos ir atskaitomybės. Lyčių aspekto integravimas yra svarbus tuo, kad jis įpareigoja, kad visos su u-imtumo politika susijusios interesų grupės turėtų atsižvelgti į lygias vyrų ir moterų galimybes, todėl interesų grupės turėtų lyčių aspekto integravimą įtraukti į visus savo uždavinius.

Antrasis etapas koncentruojasi į informacijos apie lyčių skirtumus rinkimą. Šio etapo tikslas yra aprašyti lyčių nelygybę atsižvelgiant į dalyvavimą, išteklius, normas ir vertybes bei teises ir įvertinti tendencijas be politinio įsikišimo. Pabrėžiama, kad siekiant rezultatų yra labai svarbu aprašyti realią situaciją. 1998 m. Europos komisijos išskirtos keturios pagrindinės lyčių nelygybės vertinimo dimensijos (dalyvavimas, ištekliai, normos bei vertybės ir teisės), kurias svarbu įvertinti ne tik statiniu, bet ir dinaminiu požiūriu:

- Dalyvavimas nagrinėja lyčių santykį konkrečioje grupėje, kuriai taikoma kuriama strategija. Dalyvavimui įvertinti svarbu surinkti informaciją apie egzistuojantį vyrų ir moterų santykį toje srityje (Pvz. Bedarbių).
- Išteklių dalyje yra nagrinėjami skirtumai tarp lyčių, kurie gali pasireikšti suteikiant prieigą arba skirstant išteklius (Pvz.. informaciją, laiką, lėšas).
- Normos ir vertybės turi įtakos lyčių vaidmenims, šių pasiskirstymui darbo rinkoje, jos taip pat lemia moterų ir vyrų nuostatas bei elgseną. Normos ir vertybės taip pat dalinai lemia nevienodą vertę, kuri yra priskiriama vyrams ir moterims arba su lytimi siejamoms savybėms.
- Teisės yra siejamos su tiesiogine ir netiesiogine lytine diskriminacija, žmogaus teisėmis ir prieiga prie teisingumo teisinėje, politinėje ir socialinėje-ekonominėje terpėse. Šiuo aspektu svarbu atsižvelgti ir į tai, kad net jei vyrų ir moterų teisės formaliai yra vienodos, tačiau

esant nepakankamoms sąlygoms, moterys gali turėti mažiau galimybių pasinaudoti šiomis teisėmis. Ganėtinai panašiai formalios vyrų teisės naudotis suderinamumo priemonėmis gali būti nepakankamos skatinti lyčių lygybę dalijantis globos darbus.

Trečiasis etapas yra politikos poveikio vertinimas. Čia pagrindinė užduotis yra išanalizuoti galimą politikos poveikį abiejų lyčių atstovams atsižvelgiant į dalyvavimą, išteklius, normas ir vertybes bei teises. Europos Komisija pabrėžia, kad dalyvavimo etape yra svarbu atsižvelgti tiek į kokybinius, tiek į kiekybinius parametrus. Vertinant prieigą prie išteklių, reikia vertinti ne tik poveikį namų ūkio ištekliams, bet ir individualiems ištekliams. Toliau žvelgiant į socialines normas ir vertybes, suderinamumo politika turėtų skatinti vyrų įsitraukimą į namų ūkio veiklą, kadangi suderinamumo politiką orientuojant tik į moteris, gresia rizika, kad išaugs tradicinė neapmokamo darbo pasidalijimo nelygybė, o dėl to gali sustiprėti ir su tuo susijusios socialinės normos. Galiausiai teisių srityje svarbu įtraukti globos ir darbo teises.

Ketvirtasis etapas apima politikos pertvarkymą. Išsiaiškinus, kad politika daro neigiamą poveikį lyčių lygybei arba neturi jokio poveikio, yra svarbu spręsti, kaip galima politiką pertvarkyti, kad ji skatintų lyčių lygybę. Politikos pertvarkymas tampa ypač svarbu ir būtinas, jei fiksuojami dideli lyčių skirtumai ir šie turi didelę įtaką moterų gyvenimo galimybėms.

Strategijos įgyvendinimui turimos technikos ir prieinami instrumentai skirstomi į tris grupes: *a) analitinės - lyčių statistikos, išlaidų ir gautos naudos analizės, lyčių studijų tyrimai, apžvalgos, lyties poveikio analizė, nurodymai, gairės; b) edukacinės technikos ir priemonės – mokymo kursai, ekspertizė, mokymo ir mokymosi medžiaga; c) konsultacinės ir komunikacinės - lygių galimybių valstybinė programos (plano) parengimas, darbo, stebėjimo, priežiūros, išklausymo grupės, seminarai, konferencijos, sėkmingos praktikos sklaida.* (Šidlauskienė, 2008, 2 p.)

Lyčių lygybės aspekto integravimas yra įrankis, kuris gali leisti įvertinti įstatymų, politinių ir kitų veiksmų poveikį vyrams, moteris ir jų socialinėms grupėms, taip atskleidžiant tikruosius priimamų veiksmų padarinius ir nustatant ar jie turės teigiamos ar neigiamos įtakos kuriai nors lyčiai ar tik skatins didesnę atskirtį. Pritaikiusi šį metodą šalis, siekianti lyčių lygybės, turėtų didesnes galimybes tinkamai įvertinti ir išnagrinėti savo veiksmus ir jų poveikį, tam, kad efektyviau įveiktų dabar egzistuojančią atskirtį tarp lyčių.

2.4. Lyčiai jautraus biudžeto formavimo svarba

Dažnai laikoma, kad valstybė formuodama savo biudžetą yra neutrali lyčiai, t.y. ši neturi jokios įtakos nei vyrų, nei moterų padėčiai, tačiau Rakauskienės ir Krinickienės (2009) teigimu, tokią šalies politiką labiau būtų galima įvardinti kaip „aklą lyčiai“, kadangi moterys vis dar turi mažiau ekonominės, socialinės ir politinės galios nei vyrai ir kad valstybės išlaidos turi skirtingą poveikį moterims ir vyrams. Yra neįvertinamas moterų indėlis į šalies ekonomiką, kadangi egzistuoja vadinamoji „neapmokama“ ekonomika, dar vadinama namų ūkio, reprodukcijos ir pan., ekonomika. Šioje ekonomikoje aktyviausios dalyvės yra moterys, joms tenka didelė dalis darbų namų ūkyje, tačiau jos taip pat išlieka valstybės darbo jėgos ir socialinio kapitalo dalimi. Įvairiais vertinimais, toks moterų neapmokamas darbas sukuria nuo 6 iki 8 proc. šalies BVP, kadangi yra sukuriama pridėtinė vertė. Vertinant tai, kad ES lyčių lygybė yra keliamas kaip vienas aukščiausių prioritetų ir laikomas svarbiu instrumentu tiek ekonomikos skatinimo, tiek kitose srityse, toks lyties ignoravimas yra nenaudingas siekiant ekonominio efektyvumo, augimo potencialo ir šalies ekonominės gerovės. Tokios politikos padariniai gali būti įvertinti nuostoliais sumažėjusioje gamyboje, žmogaus plėtroje ir prastesnėje gyvenimo kokybėje. Ne vienais tyrimais nustatyta, kad investuojant į moteris yra skatinamas ekonominis augimas. „Lyčių nelygybės tyrimai darbo rinkoje atskleidė, kad panaikinus diskriminaciją dėl lyties bei atlyginimų skirtumų padidėtų ne tik moterų, bet ir nacionalinės pajamos“ (Rakauskienė, Krinickienė, 2009). Taigi, politikos formavimas atsižvelgiant į lyties aspektą turėtų būtį įvertintas kaip raktas šaliai siekiant geresnių ekonominių ir bendrų rezultatų.

Yra išskiriamos 4 pagrindinės makroekonominės politikos kryptys:

1. Monetarinė politika
2. Fiskalinė politika
3. Užsienio prekybos ir užsienio investicijų politika
4. Gyventojų pajamų politika (makrolygmeniu)

Rakauskienė ir Lisauskienė (2008) išskiria Fiskalinę politiką kaip teikiančią daugiausia galimybių integruoti lyčių aspekto analizę sudarant valstybės biudžetą. Išskiriami fiskalinės politikos įrankiai, kurie gali būti sugrupuoti kaip biudžeto pajamų ir išlaidų įrankiai:

1. Fiskalinės politikos biudžeto pajamų įrankiai: mokesčiai (pvz. pajamų, išlaidų, turto, nuosavybės, kapitalo pajamų, paveldėjimo ir kt.), importo tarifai, kitos rinkliavos (pvz. komunaliniai mokesčiai, išlaidos sveikatos apsaugai, išsilavinimui ir kt.)

2. Fiskalinės politikos biudžeto išlaidų įrankiai: įvairios socialinės išmokos ir kiti transferai (pvz., pensijos, nedarbo, motinystės pašalpos), subsidijos (pvz., maisto, eksporto), paslaugos (pvz., sveikatos, visuomenės apsaugos, išsilavinimo, susisiekimo, kelių ir kt.) (Rakauskienė, Lisauskienė, 2008).

Pasak Rakauskienės ir Krinickienės (2009) lyčiai jautrus biudžetas, nėra biudžetas, kuris turi būti sudaromas atskirai pagal lytį, t.y. atskirai vyrams ir moteris, taip pat lyčiai jautrus biudžetas nereiškia, kad biudžetas turėtų būti padalintas per puse ar įtraukta atskira grafa, kuri būtų skirta lyčių lygybės įgyvendinimui. Lyčių biudžeto siekiamybė yra tai, kad planuojant biudžetą būtų įvertinamas lyčių aspektas bei priimant sprendimus būtų analizuojamas poveikis moterims ir vyrams. Į šį poveikį atsižvelgiant turėtų būti nustatyti išlaidų prioritetai bei restruktūrizuoti mokesčiai.

Pagrindiniai išskiriami lyčių biudžeto tikslai:

- *Didinti moterų dalyvavimą priimant ekonominius spendimus ir sudarant biudžetą.*
- *Didinti ne tik moterų, bet ir apskritai visos visuomenės kompetenciją biudžeto klausimais ir plėsti konsultavimą.*
- *Didinti vyriausybės sprendimų biudžeto klausimais skaidrumą ir efektyvumą.*
- *Didinti vyriausybių atsakomybę už priimtus įsipareigojimus lyčių lygybės srityje.*
- *Užtikrinti priemones valstybinių išlaidų stebėsenai atlikti: nepaisant biudžete numatytų įsipareigojimų lyčių lygybei skatinti, faktinės išlaidos gali jų neatitikti. Todėl svarbu ne tik įvertinti suplanuotas, bet ir faktines biudžeto išlaidas bei nustatyti jų įtaką moterims ir vyrams* (Rakauskienė, Krinickienė, 2009, 226 p.).

Norint lyčių lygybės aspektą įtraukti formuojant ir analizuojant šalies biudžetą pirmiausia svarbu apibrėžti tai, kad biudžetų sudarymo procesai įvairiose šalyse skiriasi, todėl yra didelė galimybių ir būdų pasiekti tikslą, įvairovė.

Rakauskienė ir Lisauskienė (2008) išskiria tris efektyviausius lyčių aspekto integravimo į biudžetą metodus:

1. Makroekonominė strategijos analizė.
2. Nacionalinio biudžeto pajamų ir išlaidų sandaros analizė.
3. Paslaugų teikimo efektyvumo analizė.

Makroekonominė strategijos analizė kuri jungia ir numato skirtingus valstybės prioritetus. Analizė atsako į klausimus, ar galutinis suformuotas biudžetas yra perteklinis, deficitinis, ar vidutinio laikotarpio ekonominės politikos bendrosios programos užtikrina šalies ir ekonomikos darną bei tvarumą. Nacionalinio biudžeto pajamų ir išlaidų analizė nagrinėja ar biudžeto išlaidų ir mokestinių priemonių derinys yra atitinkamas bei optimalus. Galiausiai paslaugų teikimo efektyvumo analizė turi įvertinti, ar valstybinis sektorius teikia pakankamą kiekį kokybiškų paslaugų juridiniams asmenims, šeimoms ir bendruomenėms.

Siekiant integruoti lyčių aspektą į šalies biudžetą galima naudoti visus tris aukščiau minėtus metodus tiek kombinuotai, tiek atskirai, tai darant yra svarbu atsižvelgti į toje šalyje vyraujančias tradicijas, susiklosčiusias aplinkybes. Keletas įrankių turėtų būti naudojama norint išsamaus lyčių aspekto integravimo į nacionalinio biudžeto sudarymą, tačiau netgi naudojami atskirai jie gali atnešti nemažai teigiamų pokyčių.

Lyčiai jautrus biudžetas numato, kad lytis turėtų būti kaip vertinamoji dalis nagrinėjant biudžetą, jo procedūras, toks biudžeto pakeitimo tikslas yra siekis, jog šis prisidėtų prie lyčių lygių galimybių skatinimu. Galima sakyti, kad tai yra viena iš svarbiausių priemonių, kurios gali pagelbėti siekiant lyčių lygybės ir jos įgyvendinimo. Įvedus lyties aspektą į biudžeto formavimą būtų matoma šalies pajamų ir išlaidų įtaka abiejų lyčių ekonominei bei socialinei padėčiai, tai padėtų valstybei matyti platesnes galimybes, kaip diegti politiką labiau atsižvelgiant į vyrų ir moterų interesus ir poveikį jiems.

2.5. Apibendrinimas ir tolesnės gairės lyčių socialinės-ekonominės padėties analizei

Siekiant lyčių lygybės šalyje, matoma, kad pirmiausia reikia įvertinti dabar egzistuojančią situaciją, tam kad būtų matomos gairės, kuriose srityse egzistuoja didžiausi ir skaudžiausi atotrūkiai tarp lyčių, o tik tuomet galima formuoti tolimesnes strategijas, kaip šią atskirtį sėkmingai sumažinti.

Taigi, pirmiausia, siekiant pamatyti realią situaciją šalyje galima pirmiausia vadovautis 3R metodu, kurio dėka galima nustatyti, koks yra realus lyties atstovavimas tam tikroje srityje, organizacijoje ar pan., toliau įvertinama kaip tam tikri resursai (pvz. laikas, pinigai ir pan.) yra pasiskirstę tarp lyčių ir galiausiai nustatoma kokiomis normomis ir standartais vadovaujantis yra priimama politika palankesnė vyrams ar moteris bei kokios realios to priežastys.

Taip pat šalies situaciją galima lygiagrečiai vertinti pagal įvairius pasaulinius lyčių nelygybės indeksus, vienas iš tokių yra Pasaulio lyčių atotrūkio indeksas, kuris apima keturias pagrindines kategorijas, kuriose gali egzistuoti lyčių nelygybė: dalyvavimas ekonomikoje, išsilavinimas, sveikata ir politinis įgalinimas. Nagrinėjant šalies rezultatus kiekvienoje srityje galima pamatyti tam tikras gaires, kur egzistuoja didžiausia atskirtis tarp lyčių bei nustatyti tam tikras sąsajas, pvz. nepakankamas politinis vienos lyties atstovavimas sprendimus priimančiose pozicijose gali stipriai paveikti priimamus įstatymus tos lyties atžvilgiu ekonominėje sferoje, gali būti neteikiama pakankama svarba problemoms, su kuriomis susiduria lytis.

Nustačius šalyje egzistuojančią lyčių nelygybę ir sritis, kuriose ji aštriausia bei nustačius priežastis galima toliau vertinti kokiais veiksmais šią nelygybę sumažinti. Vienas iš būdų būtų lyčių aspekto integravimas, kuris siekia atnešti vyrų ir moterų patirtį, žinias ir resursus skatinant šalies vystymąsi ir šiuo integravimo aspektu yra siekiama transformuoti nelygias ekonomines struktūras, į tokias, kurios būtų lygios abiems lytims.

Galiausiai sprendžiant lyčių lygybės klausimus matoma, kad aktualus ir lyčiai jautraus biudžeto formavimas, kadangi šis parodo kaip šalies pajamų ir išlaidų struktūra veikia vyrus ir moteris, jų socialinę-ekonominę padėtį ir tai gali būti vienas iš pirmųjų ir svarbiausių įrankių siekiant lyčių lygybės šalyje.

Toliau trečiojoje magistro darbo dalyje bus konkrečiai nagrinėjama lyčių socialinė ekonominė padėtis Lietuvoje pritaikant šiame skyriuje nustatytus metodus siekiant nustatyti ar egzistuoja lygių nelygybė Lietuvoje, jei taip, kokiose srityse ir kokios galimos to priežastys bei galiausiai kokie galimi sprendimo variantai siekiant sumažinti atotrūkį tarp lyčių šalyje.

3. LYČIŲ SOCIALINĖS-EKONOMINĖS PADĖTIES LIETUVOJE VERTINIMAS IR ANALIZĖ

Per pastaruosius dešimtmečius, moterys pasiekė nemažai, tiek vertinant, jog pagausėjo moterų, dalyvaujančių darbo rinkoje, skaičius, tiek pagerėjo jų mokymosi lygis ir raštingumo lygis. Tačiau vis dar negalima teigti, kad egzistuoja visiška lygybė tarp lyčių.

Yra pastebima, kad moterų darbo užmokestis Europos Sąjungoje 2010 m. duomenimis buvo vidutiniškai 16,4 proc. mažesnis nei vyrų, Lietuvoje šis skirtumas siekė apie 15 proc. proc. Jau vien šie skaičiai parodo, kad į moteris ir vyrus darbo rinkoje nėra žvelgiama kaip į lygiateisius. Tačiau kur slypi to priežastys?

Pirmiausia, darbo rinkoje jaučiama tam tikra segregacija. Nors tikriausiai sunku atrasti sritį, kurioje dirbtų vien vyriškos ar moteriškos lyties atstovai, tačiau pastebima, kad mažiau apmokamuose sektoriuose dažnai dominuoja moterys (sveikatos, švietimo, viešo administravimo sektoriuose) ir šis darbas yra laikomas ne toks prestižiškas lyginant su sektoriais, kuriuose dominuoja vyrai, pvz. finansai. Tiesa, tokią segregaciją galima pastebėti netgi vienoje įmonėje – moterys dažniausiai dominuoja tarp prasčiau apmokamų pozicijų, o tuo tarpu aukšto lygio vadovai dauguma vyrai, pvz. Lietuvoje 68 proc. vadovų yra vyrai. O ir vertinant pozicijas, kai vyras ir moteris dirba lygiai tą patį darbą, daugeliu atveju moterų darbo užmokestis yra žemesnis. Taigi, matoma, kad mažas moterų skaičius vadovaujančiose pozicijose yra viena iš priežasčių kodėl moterys gauna žemesnį darbo užmokestį.

Tačiau tuomet iškyla klausimas kodėl tokia maža dalis moterų nedirba prestižiškesnio ar geriau apmokamo darbo, o žemos kvalifikacijos ar nekvalifikuotomis darbuotojomis dirba beveik puse moterų? Galbūt moterys neturi talento, kuris yra reikalingas aukštesnėms ir geriau apmokamoms pozicijoms? Taip teigti būtų neteisinga vien atsižvelgiant į tai, kad apie 60 proc. asmenų įgyjančių aukštąjį išsilavinimą Europos Sąjungoje yra moterys. Vadinasi priežasčių reikėtų ieškoti kitur. Be to, reiktų pastebėti, tai kad jeigu tokia didelė dalis vyrų užima vadovaujančias pozicijas, tuomet jie yra labiau linkę vertinti savo interesus, o moterys nėra pakankamai atstovaujamos vadovų ir vyresniųjų pareigūnų postuose.

Tokią vyrų ir moterų segregaciją galima sieti su įsisenėjusiais vyro ir moters įvaizdžiais visuomenėje, kuriuos labiau derėtų vadinti stereotipais. Šie stereotipai varžo galimybes moteriai būti lygiateise oponente vyrui darbo rinkoje. Moteris dažnai yra matoma, kaip asmuo, kuris pradėjęs dirbti ilgai netrukus susilauks vaikų ar jau turi vaikų, todėl didesnis dėmesys bus skiriamas šeimai, darbo kokybė nukentės, moteris išeis iš darbo vaikui susirgus ir pan. Čia galima būtų aptarti „stiklinių lubų“ *(glass ceiling)* efektą, kuriuo dalis mokslininkų aiškina vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, kai

kuo aukštesnė darbuotojo pozicija, tuo didesnis skirtumas tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio. Aiškinant „stiklinių lubų“ efektą galima pastebėti, kad darbdaviai gali nepasitikėti ir būti neužtikrinti dėl moterų produktyvumo. Moterims yra būdingos labiau nevientisos karjeros dėl gimdymo ir vaikų auginimo bei koncentracijos į šeimą. Dėl šios priežasties įmonės moterims siūlo žemesnį atlyginimą, kadangi jos prisiima riziką dėl prasto moterų produktyvumo.

Vertinant šeimą ir jos poveikį moters karjerai ir darbo užmokesčio dydžiui kyla klausimas ar moters šeimyniniai įsipareigojimai ir vaikai lemia didesnį darbo užmokesčio atotrūkį tarp lyčių. Pastebėta, kad nors santuoka turi teigiamos įtakos vyrų karjerai ir darbo užmokesčio dydžiui, tačiau moterų darbo užmokestis dažnai nukenčia dėl gyvenimo santuokoje ar su partneriu. Keletas tyrimų parodė darbo užmokesčio nuobaudas motinoms (Budig, England, 2001, 213 p.) tuo tarpu panašu, kad“ vaikų turėjimas vyrų darbo užmokesčio nepaveikė arba net turėjo teigiamos įtakos (Polachek, 2004, 85 p.).

Toliau galima aptarti kaip vaikų turėjimas paveikė vyrą ir moterį Švedijos atveju: Švedijoje vaikų turėjimas skirtingai paveikia ir tai kiek darbo valandų dirba abi lytys: 2003 m. 33 proc. moterų (20-64 m. amžiaus) dirbo nepilnu etatu, tuo tarpu vyrų skaičius siekė tik 9 proc. Be to, tarp tėvų turinčių vaikus nuo 0 iki 17 m. amžiaus tik 5 proc. tėvų dirbo nepilnu etatu, o mamų net ketvirtis. Motinos išnaudoja 80-90 proc. išeitinių tėvystės atostogų, nors kartu lėtai kyla ir vyrų skaičius – 2001 m. 14 proc. vyrų pasinaudojo tėvystės atostogomis, o likusius 86 proc. išnaudojo moterys. Moterims tapus motinomis jų darbo valandų skaičius pastebimai sumažėja, o vyrų darbo valandų skaičius beveik nesumažėja. Taigi, remiantis Švedijos atveju matyti, kad vaikų turėjimas labiausiai veikia moters karjerą, jos perspektyvas bei darbo užmokestį.

Taip pat, reikia pastebėti, kad atvirkštinis procesas matomas namuose – kai vyrai ir moterys tampa tėvais, moterų neapmokamo darbo našta ir laikas namuose išauga dvigubai daugiau nei vyrų. Kadangi dažniausiai moterys linkusios prisiimti didesnę namų ūkio naštą ir dirbti mažiau valandų darbe, ši priežastis didina moterų-motinų diskriminaciją darbe. Taigi, sumažėja moterų produktyvumas, jos praleidžia mažiau laiko darbe, o didėja neapmokamas darbas namuose, taip mažinantis moters gaunamas pajamas. Galima sakyti, kad moterų neapmokamas darbas pasiima visą energiją iš apmokamo darbo, todėl mažėja produktyvumas lyginant su darbuotojais vyrais. Vaikų priežiūra ir kiti įsipareigojimai, tokie kaip šeimos gyvenimo organizavimas ir planavimas, nerimas dėl vaikų, išėjimai iš darbo rūpintis sergančiais vaikais ir dėl kitų panašių priežasčių, taip pat atima iš moterų laiko kol jos dirba.

Šeimyniniai įsipareigojimai taip pat sumažina moterų galimybes įsidarbinti vietose, kurios reikalauja viršvalandžių ar keliauti darbo reikalais, kadangi tokios darbo sąlygos yra beveik neįmanomos suderinti moterims turinčioms pirminį įsipareigojimą šeimyniniam gyvenimui. Taigi, panašu, kad šeiminė padėtis

darbo rinkoje turi skirtingą poveikį vyrams nei moterims ir gali paaiškinti gana didelę dalį darbo užmokesčio atotrūkio tarp lyčių.

ES buvo atliktas tyrimas, kurio metu nustatyta, kad jei efektyviai ir lygiaverčiai būtų naudojamas vyrų ir moterų potencialas darbo rinkoje, tai bendras vidaus produktas Lietuvoje išaugtų apie 20 proc. 20 proc. BVP augimas nėra žemas rodiklis, vertinant tai, kad dabar pranašaujama, kad Lietuvos BVP ateinančius metus augs vidutiniškai 3 proc. Vadinasi siekdami lyčių lygybės darbo vietose, sieksime ne tik gerovės moterims, tačiau geresnio gyvenimo ir visai šaliai, todėl toliau darbe bus nagrinėjama vyrų ir moterų socialinė-ekonominė padėtis įvairiais pjūviais siekiant išryškinti svarbiausias sritis, kur egzistuoja lyčių nelygybė ir sukuriamos gairės kaip Lietuvoje galima pagerinti lyčių socialinę-ekonominę padėtį.

3.1. Vyrų ir moterų užimtumas ir nedarbas

Siekiant efektyviau įvertinti moterų ir vyrų socialinę ir ekonominę padėtį Lietuvoje svarbu įvertinti kokie yra skirtumai tarp lyčių vertinant jų užimtumą ir nedarbo lygį.

3 lentelėje yra pateikiama informacija apie lyčių užimtumo atotrūkį Lietuvoje ir ES šalyse 2007-2013 m. Lyčių užimtumo atotrūkis yra apskaičiuojamas kaip 20-64 m. amžiaus vyrų ir moterų užimtumo procentinis skirtumas.

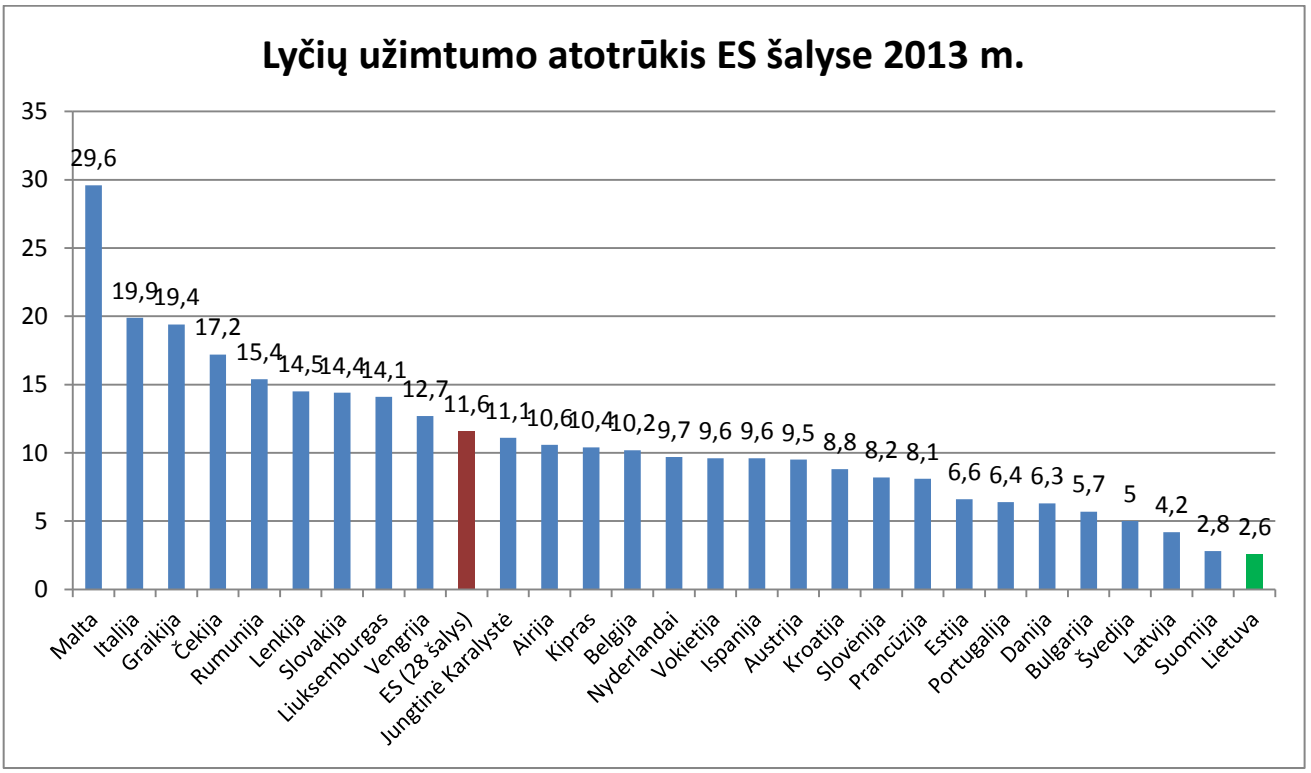
3 lentelė. Lyčių užimtumo atotrūkis Lietuvoje ir ES 2007 – 2013 m.

Metai/Geografinis vienetas	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**
Lietuva	7,5	6,9	-0,4	-1,5	0,6	1,2	2,6
ES (28 šalys narės)	15,6	15	13,4	13	12,7	12,2	11,6

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis Eurostat duomenimis

Pagal pateiktą lentelę matoma, kad užimtumo klausimu Lietuva turi tikrai stiprias pozicijas lyginant su Europos Sąjunga. Visais laikotarpiais lyčių užimtumo atotrūkis buvo žemesnis už ES vidurkį. Reikia pastebėti, kad 2011 m. Lietuva buvo ypač arti lygybės užimtumo klausimu, kadangi atotrūkis buvo tik 0,6 proc., o 0 proc. rodytų visišką lygybę užimtumo klausimu tarp vyrų ir moterų. Reikia pastebėti, kad Lietuvoje 2009 – 2010 m. pastebimas ir dažnai šaliai neįprastas reiškinys kai moterų užimtumas buvo didesni už vyrų. Taigi, pagal pateiktus duomenis galima matyti, kad Lietuvoje užimtumo klausimu lyčių padėtis lyginant su ES vidurkiu yra tikrai gera, 2013 m. Lietuvoje užimtumo atotrūkis buvo 2,6 proc., kai tuo tarpu ES buvo užfiksuotas 11,6 proc. užimtumo atotrūkis tarp lyčių.

Kad detaliau galėtume įvertinti Lietuvos padėtį Europos Sąjungos kontekste detaliau panagrinėkime 2013 m. duomenis. 2 pav. pateikiamas 2013 m. lyčių užimtumo atotrūkis pagal Europos Sąjungos šalis nares. Pagal pateiktus duomenis matome, kad 2013 m. Lietuvoje buvo mažiausias užimtumo atotrūkis tarp lyčių, šį faktorių būtų galima vertinti kaip mūsų šalies stiprybę. Pagal pateiktus duomenis matome, kad didžiausias atotrūkis tarp lyčių užimtumo buvo užfiksuotas Maltoje ir siekė 29,6 proc., tai tik dar kartą paremia Pasaulinio lyčių atotrūkio indekso duomenis, pagal kuriuos Malta iš visų ES šalių buvo įvertinta prasčiausiai.



Šaltinis: sudaryta autorės remiantis Eurostat duomenimis

2 pav. Lyčių užimtumo atotrūkis Europos Sąjungos šalyse 2013 m.

Toliau pagal 2 pav. matome, kad Suomija taip pat yra arti Lietuvos ir šalyje 2013 m. buvo užfiksuotas tik 2,8 proc. užimtumo atotrūkis tarp lyčių. Mūsų kaimyninė valstybė Latvija tarp ES šalių užima 3 poziciją su 4,2 proc. atotrūkiu, tuo tarpu kita Pabaltijo valstybė Estija ties užimtumo atotrūkiu tarp lyčių pasirodė kiek prasčiau, šalyje užfiksuotas 6,6 proc. atotrūkis. Vertinant tokias didžiąsias valstybes kaip Prancūzija (8,1 proc.), Vokietija (9,6 proc.) ir Jungtinė Karalystė (11,1 proc.) reikia pastebėti, kad visos Pabaltijo šalys turi mažesnį užimtumo atotrūkį nei paminėtos šalys. Kita Lietuvos

kaimynė, Lenkija, ties užimtumo klausimu turi kur tobulėti, kadangi 2013 m. šalyje buvo užfiksuotas 14,5 proc. užimtumo atotrūkis tarp lyčių, šis skaičius jau yra žemiau Europos Sąjungos vidurkio, kuris 2013 m. buvo 11,6 proc.

4 lentelė. Užimtumo lygis pagal išsilavinimą ir lytį Lietuvoje proc., 2010 -2013 m.

	Išsilavinimas	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**
Vyrai ir moterys	Žemesnis	14	14,4	15,7	17,1
	Vidutinis	57,5	59,7	61,7	63
	Aukščiausiasis	85,3	87,2	87	87,9
	Iš viso	57,6	60,2	62	63,7
Vyrai	Žemesnis	15,7	16,8	18,4	21
	Vidutinis	59,2	62,9	65,4	67
	Aukščiausiasis	85,2	86,8	86,7	88,6
	Iš viso	56,5	60,1	62,2	64,7
Moterys	Žemesnis	12,1	11,8	12,4	12,4
	Vidutinis	55,7	56,3	57,7	58,7
	Aukščiausiasis	85,4	87,5	87,2	87
	Iš viso	58,5	60,2	61,8	62,8

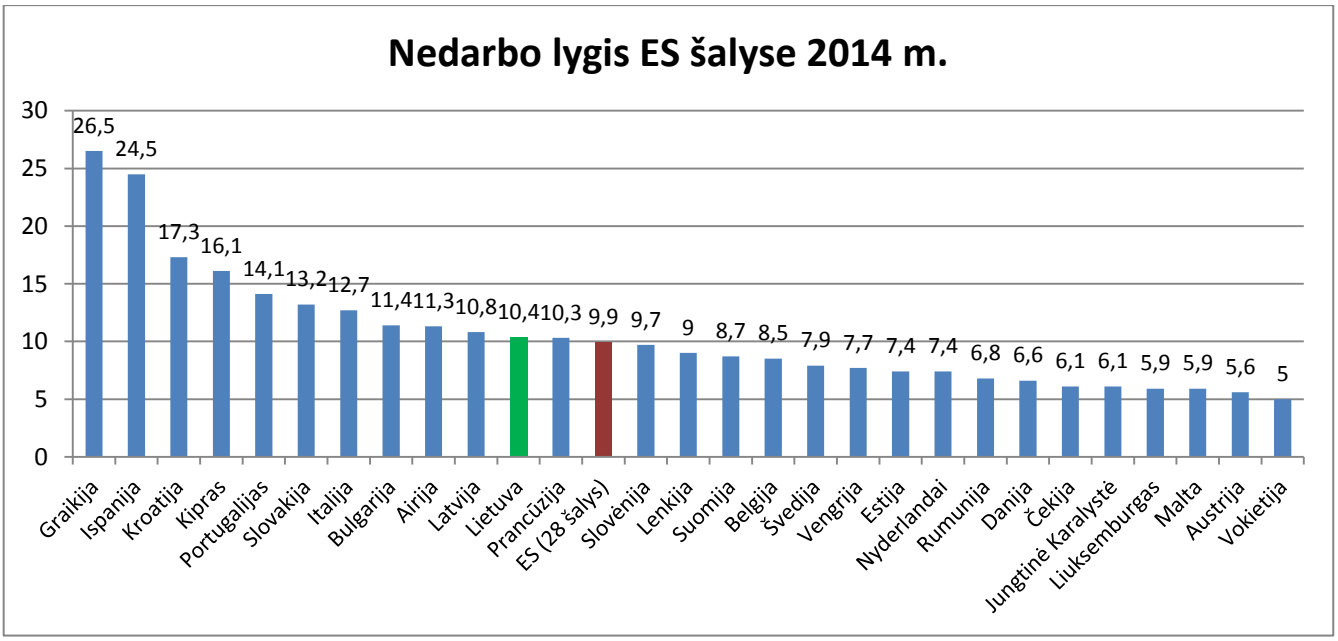
Šaltinis Lietuvos statistikos metraštis 2014

4 lentelėje matome Lietuvos gyventojų užimtumo lygį pagal lytį ir išsilavinimą 2010 – 2013 m. periodu, kuriame yra vertinami 15-64 m. amžiaus gyventojai. Žemesnis išsilavinimas reiškia, kad gyventojas išvis neturi pradinio išsilavinimo, turi pradinį išsilavinimą, turi pradinį išsilavinimą su profesine kvalifikacija arba turi pagrindinį išsilavinimą. Vidutinis išsilavinimas reiškia, kad asmuo turi pagrindinį išsilavinimą su profesine kvalifikacija, vidurinį išsilavinimą, vidurinį išsilavinimą su profesine kvalifikacija arba specialų vidurinį išsilavinimą. Aukščiausias išsilavinimas reiškia, kad gyventojas turi aukštesnįjį arba aukštąjį išsilavinimą.

Pagal pateiktus duomenis matome, kad nagrinėjamu laikotarpiu žemesnį ir vidutinį išsilavinimą turinčių moterų užimtumas buvo žemesnis už vyrų, čia reiktų atkreipti dėmesį, kad visu nagrinėjamu laikotarpiu šio išsilavinimo grupėse matoma tendencija, kad skirtumas tarp dirbančių vyrų ir moterų didėja. 2010 m. žemesnį išsilavinimą turinčių vyrų dirbo 3,6 proc. punktais daugiau nei moterų, vidutinį – 3,5 proc. punktais, ateinančiais metais šis skirtumas tik augo ir 2013 m. dirbo 21 proc. vyrų turinčių žemesnį išsilavinimą ir 12,4 proc. moterų, vidutinį išsilavinimą turinčių vyrų dirbo 67 proc., moterų – 58,7 proc.. Aukščiausią išsilavinimą turinčios moterys iki 2012 m. turėjo aukštesnį užimtumo procentą nei tokį

patį išsilavinimą turintys vyrai, tačiau ši tendencija 2013 m. pasikeitė, kai darbą turėjo 88,6 proc. vyrų turinčių aukščiausią išsilavinimą ir 87 proc. moterų.

Šalies nedarbo lygis yra kitas aspektas, kurį verta išnagrinėti siekiant įvertinti lyčių socialinę ekonominę padėtį. Pirmiausia pažvelkime kokios bendros nedarbo tendencijos buvo Lietuvoje ir ES šalyse 2014 m., o toliau nagrinėsime šį aspektą per lyčių prizmę.



Šaltinis sudaryta autorės remiantis Eurostat duomenimis

3 pav. Nedarbo lygis ES šalyse 2014 m.

3 pav. yra pateikiamas ES šalių nedarbo lygis 2014 m., pagal šiuos duomenis matome, kad 2014 m. ES buvo užfiksuotas 9,9 proc. nedarbas. Mažiausias nedarbo lygis (5 proc.) buvo Vokietijoje, o didžiausias Graikijoje (26,5 proc.). Lietuvoje nedarbo lygis buvo šiek tiek aukštesnis už ES vidurkį – 10,4 proc. Tuo tarpu Latvijoje užfiksuotas 10,4 proc. nedarbo lygis, t.y. aukštesnis už Lietuvos, tačiau Estijoje 2014 m. nedarbo lygis buvo palyginti žemas ir siekė 7,4 proc., Lenkijoje bendras nedarbo lygis siekė 9 proc. Toliau detaliau išnagrinėsime nedarbo lygį įvertinant lyčių aspektą.

Nagrinėjant istoriškai, moterys buvo labiau paveikiamos nedarbo nei vyrai. Žvelgiant į 2000 m. ir vertinant ES 28 šalis nares, tais metais užfiksuotas 10 proc. moterų nedarbas, vyrų nedarbas tais pačiais metais siekė 8 proc.. Reikia pastebėti, kad šis nedarbo skirtumas tarp vyrų ir moterų dabartinėse ES šalyse sumažėjo ir 2002 – 2007 m. periodu išliko daugiau mažiau stabilus ir siekė apie 1,5 proc. punkto skirtumą. 2008 m. pirmąjį ketvirtį buvo užfiksuotas žemiausias nedarbo lygis, vyrų nedarbo lygis siekė 6,3 proc., o moterų 7,4 proc., taigi buvo 1,1 proc. punkto skirtumas tarp lyčių nedarbo, o 2009 m. antrame pusmetyje

buvo užfiksuotas didesnis vyrų nedarbo lygis už moterų. Tačiau jau kitais metais lytys nedarbo klausimu vėl apsikeitė pozicijomis kai galiausiai 2013 m. antroje pusėje ES šalyse buvo užfiksuotas 10,6 proc. vyrų nedarbas ir 10,8 proc. moterų nedarbas.

5 lentelė. Vyrų ir moterų nedarbo lygis Lietuvoje, 2005 – 2014 m.

	Vyrai ir moterys			**Vyrai**			**Moterys**		
Metai	Viso	Iki 25 m.	25-74 m.	Viso	Iki 25 m.	25-74 m.	Viso	Iki 25 m.	25-74 m.
2005	9,0	18,9	7,7	8,4	18,7	7,0	9,7	19,1	8,5
2006	8,2	17,6	7,0	7,6	17,2	6,4	9,0	18,0	7,8
2007	7,2	15,7	6,1	6,6	15,4	5,5	7,9	16,1	6,8
2008	7,0	15,8	6,0	6,6	15,8	5,5	7,5	15,8	6,4
2009	8,9	20,1	7,7	9,0	21,2	7,5	8,9	18,9	7,6
2010	9,6	21,2	8,3	9,6	21,9	8,2	9,5	20,3	8,3
2011	9,6	21,6	8,3	9,6	22,1	8,1	9,7	20,9	8,4
2012	10,5	23,1	9,1	10,4	23,8	8,9	10,5	22,3	9,2
2013	10,8	23,6	9,5	10,8	24,2	9,4	10,9	22,8	9,6
2014	10,2	22,1	9,0	10,1	22,6	8,8	10,3	21,4	9,1

Šaltinis sudaryta autorės remiantis Eurostat duomenimis

Toliau įvertinkime koks buvo moterų ir vyrų nedarbo lygis Lietuvoje ir kaip jis keitėsi nagrinėjamu laikotarpiu. Pagal 5 lentelėje pateiktus duomenis matome, kad žemiausias bendras nedarbo lygis buvo 2008 m. (7 proc.), o didžiausias 10,8 proc. buvo 2013 m., jaunimo (iki 25 m.) mažiausias nedarbas buvo 2007 m. (15,7 proc.), didžiausiais taip pat 2013 m. (23,6 proc.)., 25-74 m. amžiaus grupės mažiausias nedarbas taip pat buvo 2008 m. (6 proc.), o didžiausias 2013 m. (9,5 proc.). Pagal pateiktus duomenis matoma, kad 2014 m. nedarbo lygis Lietuvoje tiek bendras (10,2 proc.) tiek iki 25 m. (22,1 proc.), tiek 25-74 m. amžiaus (9 proc.) kategorijose sumažėjo, tačiau detaliau panagrinėkime koks buvo nedarbo lygis atskirai pagal lytis ir amžių.

Pirmiausia, matoma, kad beveik visu 2005 – 2014 m. laikotarpiu visada buvo žemesnis, šioje vietoje išsiskiria tik 2009 ir 2010 m. kuomet moterų nedarbas atitinkama siekė 8,9 proc. ir 9,5 proc., o vyrų nedarbas siekė atitinkamai 9 ir 9,6 proc.. 2014 m. buvo užregistruotas 10,1 proc. vyrų nedarbas ir 10,3 proc. moterų nedarbas. Žvelgiant į iki 25 m. amžiaus grupę matoma tendencija kiek kitokia nuo bendros tendencijos, nors laikotarpio pradžioje, iki 2007 m. vyrų nedarbas buvo mažesnis už moterų, tačiau 2008 m. šiam skaičiui išsilyginus ir pasiekus 15,8 proc., moterų nedarbas šioje amžiaus kategorijoje toliau visais laikotarpiais buvo žemesnis ir 2014 m. siekė 21,4 proc., kai tuo tarpu vyrų nedarbas iki 25 m.

amžiaus grupėje siekė 22,6 proc.. Žvelgiant į 25-74 m. amžiaus grupę tendencijos pasikeičia, kadangi reikia nepamiršti, jog ši amžiaus grupė sudaro didžiąją dalį dirbančiųjų. Taigi, bendrai matoma, kad visu nagrinėjamu 2005 – 2014 m. laikotarpiu vyrų nedarbas buvo mažesnis už moterų nedarbą. Kaip ir bendras nedarbo lygis, taip ir tiek vyrų, tiek moterų, šis žemiausias buvo 2008 m. (vyrų – 5,5 proc., moterų – 6,4 proc.). Didžiausias nedarbo lygis užfiksuotas 2013 m., vyrų 9,4 proc. moterų 9,6 proc. reikia pastebėti, kad šioje vietoje nedarbo lygio skirtumas tarp vyrų ir moterų iš tiesų nėra didelis, tačiau nors bendras nedarbo lygis 2014 m nukrenta, tačiau skirtumas tarp vyrų ir moterų nedarbo lygio šiek tiek išauga (0,01 proc. punktu). 2014 m. vyrų nedarbo lygis siekė 8,8 proc., o moterų – 9,1 proc.

Įvertinus vyrų ir moterų nedarbo lygį Lietuvoje, vertėtų pažvelgti kaip Lietuva atrodo Europos Sąjungos bendrame kontekste. 6 lentelėje yra pateikiamas Europos Sąjungos šalių bendras nedarbo lygis 2005 – 2014 m. laikotarpiu.

6 lentelė. Vyrų ir moterų nedarbo lygis Europos Sąjungoje, 2005 – 2014 m.

	Vyrai ir moterys			**Vyrai**			**Moterys**		
Metai	Viso	iki 25 m.	25-74 m.	Viso	iki 25 m.	25-74 m.	Viso	iki 25 m.	25-74 m.
2005	8,3	15,8	7,7	8,1	16,0	7,3	8,5	15,5	8,1
2006	5,8	10,0	5,4	6,0	10,0	5,5	5,6	10,0	5,3
2007	4,3	8,4	3,9	4,2	7,0	3,9	4,3	10,4	3,9
2008	5,8	13,3	5,0	6,0	13,0	5,2	5,6	13,9	4,9
2009	13,8	29,6	12,2	17,1	35,1	15,0	10,5	22,4	9,5
2010	17,8	35,7	16,1	21,2	39,0	19,3	14,5	31,6	13,2
2011	15,4	32,6	13,9	17,9	34,9	16,2	12,9	29,4	11,7
2012	13,4	26,7	12,2	15,2	29,7	13,7	11,6	22,7	10,8
2013	11,8	21,9	10,9	13,1	23,0	12,0	10,5	20,4	9,7
2014	10,4	18,3	9,6	11,9	19,0	11,1	8,9	17,3	8,2

Šaltinis sudaryta autorės remiantis Eurostat duomenimis

Pagal pateiktus duomenis 6 lentelėje matome, kad mažiausias nedarbo lygis, tiek bendras (4,3 proc.), tiek pagal lytis (vyrų – 4,2 proc., moterų – 4,3 proc.), buvo 2007 m., kai tuo tarpu Lietuvoje žemiausias nedarbo lygis buvo užfiksuotas metais vėliau. Reikia pastebėti, kad Lietuva nebuvo visu nagrinėjamu laikotarpiu pasiekusi tokio žemo nedarbo lygio, koks buvo užfiksuotas ES 2007 m.. Didžiausias nedarbo lygis tiek bendras (17,8 proc.), tiek vyrų (21,2 proc.), tiek moterų (14,5 proc.), Europos Sąjungoje buvo užfiksuotas 2010 m., kai tuo tarpu Lietuvoje didžiausias nedarbo lygis buvo net 3 metais vėliau, t.y. 2013 m. Šioje vietoje reikia pastebėti, kad didžiausias Lietuvos pasiektas nedarbo lygis buvo gerokai žemesnis už didžiausia Europos Sąjungos nedarbo lygį, t.y. ES didžiausias nedarbo lygis

užfiksuotas 2010 m. ir siekė 17,8 proc., Lietuvoje didžiausias nedarbo lygis užfiksuotas 2013 m. ir siekė 10,8 proc., tai net 7 procentiniais punktais geriau už bendrus Europos Sąjungos rezultatus. 2014 m. ES buvo 10,4 proc. nedarbo lygis, Lietuvoje jis buvo žemesnis 0,02 proc. punktais.

Žvelgiant į bendrą nedarbo lygį iki 25 m. amžiaus grupėje reikia pastebėti, kad 2014 m. Lietuvoje nedarbo lygis buvo didesnis (22,1 proc.) nei visoje Europos Sąjungoje (18,3 proc.), priešinga tendencija matoma 24-74 m. amžiaus grupėje, t.y. Lietuvos rezultatas, 9 proc. nedarbo lygis, buvo geresnis už ES, kur nedarbo lygis siekė 9,6 proc. Toliau vertinant vyrus ir moteris atskirai, matoma, kad Lietuvoje 2014 m. užfiksuotas 10,1 proc. vyrų bendras nedarbo lygis buvo žemesnis už ES vidurkį (11,9 proc.), tačiau moterų nedarbo lygis (10,3 proc.) už ES (8,9 proc.) buvo aukštesnis. Šioje vietoje taip pat reiktų pastebėti, kad 2014 m. ES moterų nedarbo lygis buvo 3 proc. punktais žemesnis už vyrų. Žiūrint į vyrus ir moteris iki 25 m. amžiaus kategorijoje matoma ta pati tendencija, vyrų nedarbo lygis 2014 m. siekė 19 proc., kai moterų – 17,3 proc.. Lietuva šioje amžiaus grupėje turėjo aukštesnį tiek vyrų (22,6 proc.), tiek moterų (21,4 proc.) nedarbo lygį, tačiau su ES dalinasi ta pačia tendencija, šioje grupėje moterų nedarbo lygis buvo žemesnis už vyrų. Žvelgiant į 25-74 m. amžiaus grupę, matoma, kad 2014 m. Lietuvoje užfiksuotas žemesnis vyrų nedarbo lygis (8,8 proc.) nei ES (11,1 proc.), tačiau aukštesnis moterų nedarbo lygis (9,1 proc.) nei ES (8,2 proc.). Čia ES šalyse taip pat pasikartoja ta pati tendencija, kad ir 25-74 m. amžiaus grupėje moterų nedarbo lygis yra žemesnis už vyrų, Lietuvai šioje amžiaus grupėje tokia tendencija nėra būdinga 2014 m..

Apibendrinant pagal pateiktus rezultatus galima matyti, kad Lietuvoje pastebimas labai žemas lyčių užimtumo atotrūkis ir moterų įsitraukimo į darbo rinką lygis yra ganėtinai aukštas, netgi matomi keli išskirtiniai metai (2009 ir 2010 m.) kai moterų užimtumo lygis buvo didesnis už vyrų. Taip pat nustatyta, kad Lietuva šiuo klausimu stipriai viršija Europos Sąjungos vidurkį ir pagal visas ES šalis 2013 m. Lietuvoje užfiksuotas mažiausias užimtumo atotrūkis tarp lyčių. Tiesa, šis skirtumas su metais turi mažėjimo tendencijas. Jeigu toliau nagrinėjant Lietuvos padėtį užimtumo srityje tarp lyčių įdėjus išsilavinimo komponentę, matome, kad didžiausiais užimtumo skirtumas užfiksuojamas tarp vyrų ir moterų turinčių vidutinį išsilavinimą, tuo tarpu mažiausias užimtumo skirtumas yra tarp moterų ir vyrų turinčių aukščiausiąjį išsilavinimo lygį.

Ties nedarbo lygiu, Lietuva 2014 m. turėjo bendrai aukštesnį nedarbo lygį už ES vidurkį. Jeigu žvelgiant į vyrų ir moterų nedarbo lygio skirtumus reikia pastebėti, kad atotrūkis šioje vietoje yra labai mažas, vyrų nei moterų 2014 m. nedirbo mažiau vos 0,02 proc. punktais, todėl galima sakyti, kad šalyje moterys ir vyrai užimtumo ir nedarbo klausimais nejaučia beveik jokios diskriminacijos ir užimtumo

klausimas neturėtų būti vienas iš tų aspektų, į kuriuos turėtų koncentruotis vyriausybė diegdama lyčių lygybės programas.

3.2. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis

Nagrinėjant moterų ir vyrų socialinę ir ekonominę padėtį labai svarbu nustatyti kokia abiejų lyčių padėtis darbo rinkoje. T.y. kokia dalis vyrų ir moterų dirba pilnu etatu, kokia dalis puse etato bei kokia dalis yra nedirbančiųjų. Šiuos skaičius svarbu išnagrinėti, kadangi jie suteikia gilesnės informacijos apie tai kaip ir kodėl skiriasi abiejų lyčių padėtis.

Šiam tikslui pasiekti pirmiausia apžvelgsime Europos Komisijos pateikiamus statistinius duomenis apie vyrų ir moterų užimtumą ir nedarbą Europos Sąjungos šalyse. Šie duomenys taip pat leis susidaryti platesnį vaizdą apie tai kokia šiuo metu yra situacija Lietuvoje ir kokios būtų tobulintinos šios veiklos sritys.

Lyčių darbo užmokesčio atotrūkis (angl. gender pay gap) yra rodiklis parodantis vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, išreikštas kaip procentinis skirtumas nuo vyrų atlyginimo. Priede Nr. 6 pateikiama informacija apie lyčių darbo užmokesčio skirtumą 2007 – 2013 m., pagal pateiktus duomenis matoma, kad 2013 m. Europos Sąjungoje darbo užmokesčio atotrūkis buvo 16,4, mažiausias darbo užmokesčio skirtumas buvo Slovėnijoje- 3,2, tiesa, šis skirtumas padidėjo lyginant su 0,9 proc., kurie buvo 2010 metais, arba -0,9 proc. 2009 m., kas rodo, kad šiais metais Slovėnijoje moterys uždirbo netgi šiek tiek daugiau nei vyrai. Pagal matomas tendencijas moterų darbo užmokesčio atotrūkis Slovėnijoje turi tendenciją didėti. Toliau darbo užmokesčio skirtumas Maltoje siekė 5,1 proc. ir vertinant visą periodą Maltoje matomi teigiami pokyčiai , .t.y. mažėjantis darbo užmokesčio skirtumas tarp lyčių. Trečioje pozicijoje kaimynė Lenkija, 2010 m. turėjusi ypač mažą darbo užmokesčio skirtumą (4,5), šalis jo neišlaikė ir šis išaugo iki 6,4 proc., tačiau vis tiek, tai vienas žemiausių darbo užmokesčio skirtumų tarp vyrų ir moterų Europos Sąjungos šalyse. Didžiausias darbo užmokesčio skirtumas jau kelis metus iš eilės pastebimas vienoje Pabaltijo šalyje – Estijoje, čia 2013 m. darbo užmokesčio skirtumas siekė beveik 30 proc. (29,9), tai yra iš ties ženklus skirtumas, ypač vertinant tai, kad nuo kitos šalies Austrijos jis skiriasi 6,9 procentiniais punktais, o nuo Europos Sąjungos vidurkio beveik per puse.

Reikia pastebėti, kad Lietuva 2013 m. Europos Sąjungos šalių kontekste užėmė ganą aukštą 10 vietą iš visų 28 ES šalių, vyrų darbo užmokestis Lietuvoje buvo didesnis už moterų 13,3 proc., tačiau reikia pastebėti, kad žemiausias darbo užmokesčio skirtumas buvo 2011 m. (11,9 proc.) ir ateinančiais metais šis skirtumas tik augo. Vis tik nagrinėjant Lietuvos situaciją 2007-2013 m. laikotarpiu reikėtų pastebėti, kad buvo padaryta didelė pažanga mažinant lyčių darbo užmokesčio atotrūkį, 2007 m. jis siekė 22,6 proc.,

taigi per 7 metus šis skirtumas sumažėjo 9,3 procentiniais punktais. Reikia pastebėti, kad Lietuva padarė didžiausią progresą iš visų Europos Sąjungos šalių vertinamu laikotarpiu.

7 lentelė. Darbo užmokesčio skirtumas Lietuvoje pagal amžių, 2007-2013 m.

Metai / **Amžius**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**
Iki 25 m.	12,0	16,5	10,2	8,8	5,8	6,6	7,3
25-34 m.	15,3	20,3	13,9	12,5	9,7	10,5	11,2
35-44 m.	16,8	25,0	19,1	19,2	16,6	17,3	17,9
45-54 m.	15,4	22,6	16,4	15,9	13,1	13,9	14,6
55-64 m.	13,1	19,2	12,8	11,8	8,9	9,7	10,4
65 m. ir daugiau	9,5	14,7	8,4	7,2	4,2	5,0	5,7
VISO	22,6	21,6	15,3	14,6	11,9	12,6	13,3

Šaltinis sudaryta autorės remiantis Eurostat duomenimis

Tačiau bendrai aptarti lyčių darbo užmokesčio skirtumą neužtenka, norint susidaryti realesnę situaciją apie tai, kokia yra lyčių ekonominė padėtis ir egzistuojantys skirtumai turime vertinti lyčių darbo užmokesčio atotrūkį keletu pjūvių, pirmasis iš jų būtų amžius. 7 lentelėje yra pateikiama Lietuvos statistika, kurioje nurodoma koks buvo darbo užmokesčio atotrūkis tarp lyčių 2007-2013 m. įvertinant amžiaus faktorių.

Pagal pateiktus duomenis galima pastebėti, kad mažiausias darbo užmokesčio skirtumas egzistuoja tarp 65 m. ir daugiau vyrų ir moterų, 2013 m. 5,7 proc., tačiau šia amžiaus grupe sunku vadovautis, kadangi didžioji dalis žmonių Lietuvoje sulaukę tokio amžiaus jau nebedirba, kas reiškia, kad yra vertinama tik labai maža grupė vyrų ir moterų, todėl detaliau bus nagrinėjamos amžiaus grupės iki 64 m. Iš šių amžiaus grupių matoma, kad mažiausias atotrūkis jaučiamas tarp jaunesnių nei 25 m. vyrų ir moterų darbo užmokesčio (2013 m. – 7,3 proc.), tai galima paaiškinti tuo, kad didelė dalis jaunų žmonių dar tik pradeda dirbti pirmuosius savo darbus, turi mažai patirties ir todėl jų darbo užmokestis yra kiek vienodesnis, taip pat šiame amžiuje dažnai manoma, kad moterys dar turi mažai planų apie šeimą, vaikus ir kitus aspektus, kurie galėtų atimti jos dėmesį iš darbo. Matoma, kad didžiausias darbo užmokesčio skirtumas yra 34-44 m. amžiaus grupėje, 2013 m. šis siekė 17,9 proc., šį didžiulį atskirtumą galima paaiškinti tuo ,kad dažniausiai šiuo laikotarpiu moterys pamažu vėl įsilieja į darbo rinką po pertrūkusios karjeros dėl vaikų auginimo, todėl iš darbdavio pozicijų, galbūt vertinama, kad šio amžiaus moterys lyginant su šio amžiaus vyrais turi mažiau patirties. Kaip matoma pagal vyresnes amžiaus grupes su amžiumi šis darbo užmokesčio skirtumas mažėja.

8 lentelė. Darbo užmokesčio atotrūkis Lietuvoje pagal darbo laiką, 2007-2013 m.

Metai/darbo laikas	Ne pilna darbo diena	Pilna darbo diena
2007	3,7	22,2
2008	3,9	21,8
2009	3,1	15,5
2010	3,2	15,1
2011	2,9	12,1
2012	3,6	12,3
2013	2,5	13,7

Šaltinis sudaryta autorės remiantis Eurostat duomenimis

8 lentelėje pateikta informacija apie darbo užmokesčio skirtumą 2007 – 2013 m. laikotarpiu įvertinant tai ar dirbama pilnu etatu, ar nepilną. Pagal pateiktą lentelę pirmiausia matoma, kad didesnis darbo užmokesčio skirtumas yra tarp dirbančiųjų pilną darbo dieną, nagrinėjamo laikotarpio metu matoma, kad tarp dirbančiųjų pilną darbo dieną didžiausias darbo užmokesčio atotrūkis buvo 2007 m. ir siekė 22,2 proc., mažiausias darbo užmokesčio atotrūkis tarp vyrų ir moterų buvo 2011 m. (12,1 proc.), tačiau šis atotrūkis 2012 ir 2013 m. išaugo ir 2013 m. pasiekė 13,7 proc..

Vertinant darbo užmokesčio atotrūkį tarp vyrų ir moterų dirbančių ne pilną darbo dieną 8 lentelėje matoma, kad šis atotrūkis yra gerokai mažesnis. 2013 m. jis buvo 2,5 proc. ir žemiausias per visą nagrinėjamą laikotarpį. Didžiausias darbo užmokesčio atotrūkis tarp dirbančių ne pilną darbo dieną buvo 2008 m. ir siekė 3,9 proc.

Mažesnį darbo užmokesčio atotrūkį tarp dirbančių ne pilną darbo dieną lyginant su dirbančiais pilną darbo dieną galima būtų paaiškinti tuo, kad dauguma atveju ne pilną darbo dieną dauguma renkasi dirbti daug rečiau, dažniausios priežastys būtų derinimas su studijomis ar negalėjimas susirasti darbo pilną darbo dieną. Taip pat reikia pastebėti, kad dažniausiai ne pilna darbo dieną yra dirbama žemesnės kvalifikacijos reikalaujančiose pozicijose, kuriose yra bendrai pastebimas mažesnis darbo užmokesčio atotrūkis nei aukštesnėse pareigose.

Apibendrinant reikia pastebėti, kad šalyje egzistuoja ženklus darbo užmokesčio skirtumas tarp lyčių, jis ypač stipriai pasireiškia tarp vyrų ir moterų, kurių amžius nuo 25 iki 54 m., galimos to priežastys yra, jog būtent šiame amžiuje moterims yra būdingas karjeros pertrūkimas dėl vaiko/vaikų gimdymo, auginimo ir šiuo metu jos grįžusios į darbo rinką darbdavių yra vertinamos atsargiau ir darbdaviai nėra linkę tiek investuoti į moteris darbuotojas, kiek į vyrus. Taigi, darbo užmokesčio atotrūkio tarp lyčių mažinimas turėtų būti vienas iš svarbiausių aspektų Lietuvai skatinant lyčių lygybę šalyje.

3.3. Skurdo lygis Lietuvoje

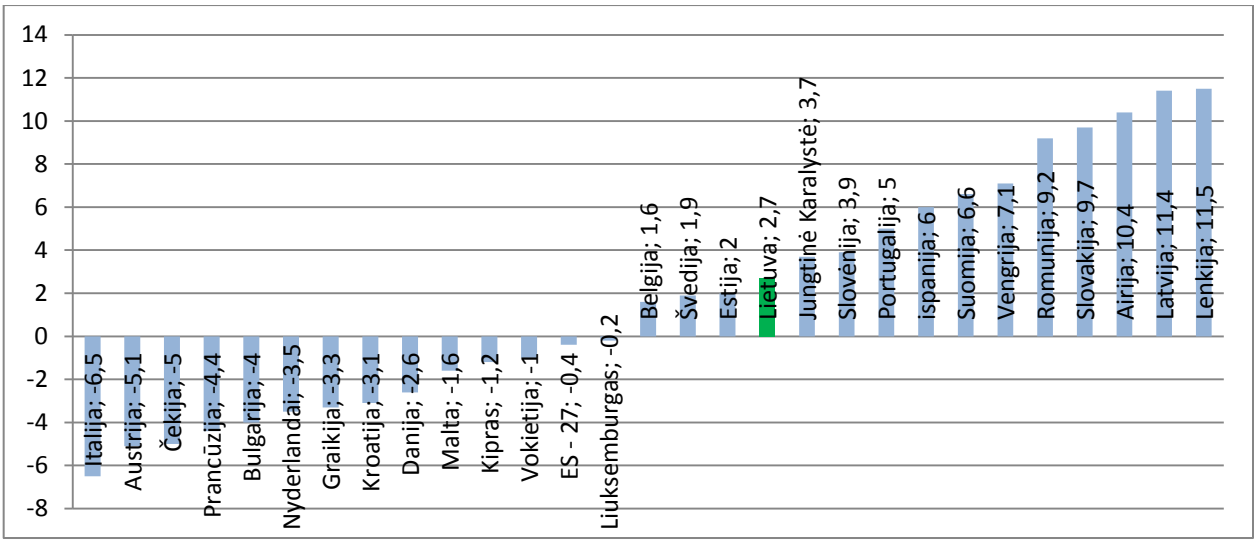
Siekiant įvertinti lyčių socialinę ekonominę padėtį neužtenka įvertinti darbo užmokesčio atotrūkio, nedarbo ir užimtumo lygio, kadangi tai neparodo pilno vaizdo. Toliau reiktų pažvelgti į tai koks yra skurdo lygis pagal lytis. Pastebima, kad moterys yra ta socialinė grupė, kuri labiau skursta lyginant su vyrais. 9 lentelėje pateikti duomenis apie skurdo rizikos lygio atotrūkį tarp lyčių 2007 – 2013 m., šis skurdo rizikos lygis yra apskaičiuojamas kaip absoliutinis skirtumas tarp vyrų ir moterų, kurie atsiduria skurdo rizikoje, vertinant vieno asmens namų ūkį.

9 lentelė. Skurdo rizikos lygis, atotrūkis tarp lyčių, 2007 – 2013 m.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ES – 27	-1,7	-0,6	-1,2	0	0,4	-0,6	-0,4
Lietuva	7,2	7,6	8,8	17,2	8,4	2,4	2,7

Šaltinis sudaryta autorės remiantis Eurostat duomenimis

Nagrinėjant skurdo rizikos lygį matome, kad Lietuvoje, laikotarpio pradžioje, 2007 m. skirtumas tarp lyčių buvo 7,2 proc., tiesa šis skaičius augo ir 2010 m. siekė net 17,2 proc.., tačiau šis skirtumas sumažėjo ir nors 2013 m., lyginant su 2012 m. išaugo 3 proc. punktais, tačiau 2013 m. atotrūkis tarp lyčių skurdo rizikos lygio aspektu siekė 2,7 proc.. Tiesa, reikia pastebėti, kad visu laikotarpiu šalies rodikliai buvo gerokai didesnis už ES vidurkį. Pagal duomenis matoma, kad ES beveik visais laikotarpiais vyrai jautė didesnį skurdo rizikos lygį už moteris.

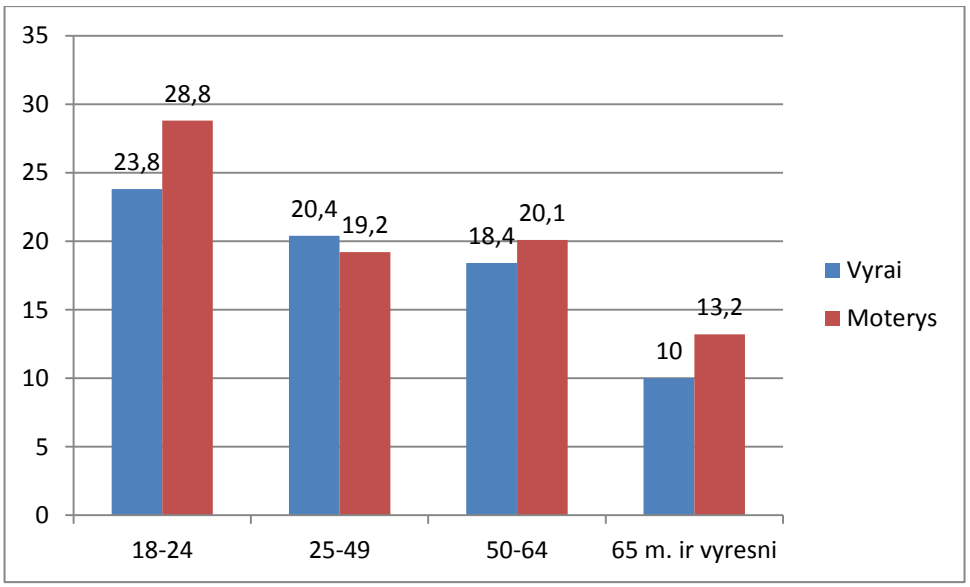


Šaltinis sudaryta autorės remiantis Eurostat duomenimis

4 pav. Skurdo rizikos lygio atotrūkis pagal lytis Europos Sąjungos šalyse, 2013 m.

Siekiant pažvelgti į tai kaip Lietuva šiuo aspektu atrodo kitų ES šalių kontekste 4 pav. pateikta 2013 m. skurdo rizikos lygio atotrūkis pagal lytis vertinant vieno asmens namų ūkį. Netgi 13 ES šalių narių vyrų skurdo rizikos lygis buvo didesnis už moterų, Italijoje skirtumas buvo didžiausias, čia 6,5 proc. daugiau vyrų nei moterų jautė skurdo riziką. Mažiausias skirtumas matomas Liuksemburge, kur 0,2 proc. daugiau vyrų už moteris buvo skurdo rizikos lygyje. Tuo tarpu Lenkijoje matomas didžiausias skurdo rizikos lygis moterų atžvilgiu, čia net 11,5 proc. daugiau moterų buvo skurdo rizikos lygyje negu vyrų, Lietuva šiuo atveju su 2,7 proc. patenka į dalį, kur daugiau moterų, nei vyrų siekia skurdo rizikos lygio ribą, tačiau bendrame visų ES šalių kontekste Lietuva atsiduria daugmaž ties viduriu.

Reikia pastebėti, kad didžiausią skurstančių moterų dalį Lietuvoje sudaro pagyvenusios ir senyvo amžiaus moterys, pagal 2010 m. Lietuvos statistikos departamento duomenis 50-64 m. amžiaus grupėje moterų skurdo rizikos lygis siekė 23 proc. (vyrų – 22,6 proc.), o virš 65 m. amžiaus moterų skurdo rizikos lygis sudarė 11,2 proc. (vyrų – 8,1 proc.). Galima būtų teigti, kad didžiausia to priežastis yra, tai, kad moterų senatvės pensija yra mažesni, pvz. 2012 m. moterys gavo penktadaliu mažesnes pensijas nei vyrai. Kitas faktorius būtų tai, kad gaunančių senatvės pensiją ir toliau dirbančių moterų buvo 9,3 proc., o vyrų 10,6 proc. ir šis skirtumas taip pat galėjo lemti didesnį skurstančių moterų skaičių.



Šaltinis sudaryta autorės remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis

5 pav. Skurdo rizikos lygis Lietuvoje, 2011 m.

Toliau 5 pav. pateikiamas skurdo rizikos lygis Lietuvoje pagal lytį ir amžiaus grupes. Diagramoje pateikti duomenys jau po socialinių išmokų (išskyrus pensijas) ir matoma, kad didelę skurdo riziką jaučia ir jaunos moterys, 2011 m. 18-24 m. amžiaus moterų skurdo rizikos lygis buvo 28,8 proc., tačiau reikia

pabrėžti, kad be socialinių išmokų šis skaičius padidėtų iki 39,2 proc., tuo tarpu to paties amžiaus vyrų skurdo rizikos lygis po socialinių išmokų siekia 23,8 proc., o vertinant šį lygį iki socialinių išmokų, jis netgi didesnis už jaunų moterų – 39,7 proc., tai parodo, kad didelė dalis jaunų žmonių yra priklausomi nuo socialinių išmokų ir be jų dar didesnį dalis skurstų. Tiesa, panaši tendencija pastebima ir 50-64 m. amžiaus grupėje, čia iki socialinių išmokų moterų skurdo rizikos lygis – 31,6 proc. vyrų – 33,5 proc., tuo tarpu po išmokų šis lygis sumažėja 11,5 proc. punktais moterims ir net 15,1 proc. vyrams. Iš šių skaičių matome, kad vyrams socialinės išmokos bendrai skurdo rizikos lygiui turi didesnę įtaką nei moterims, tačiau trūksta duomenų atsakyti į klausimą ar tai yra dėl pačių socialinių išmokų dydžio ar dėl kitų priežasčių.

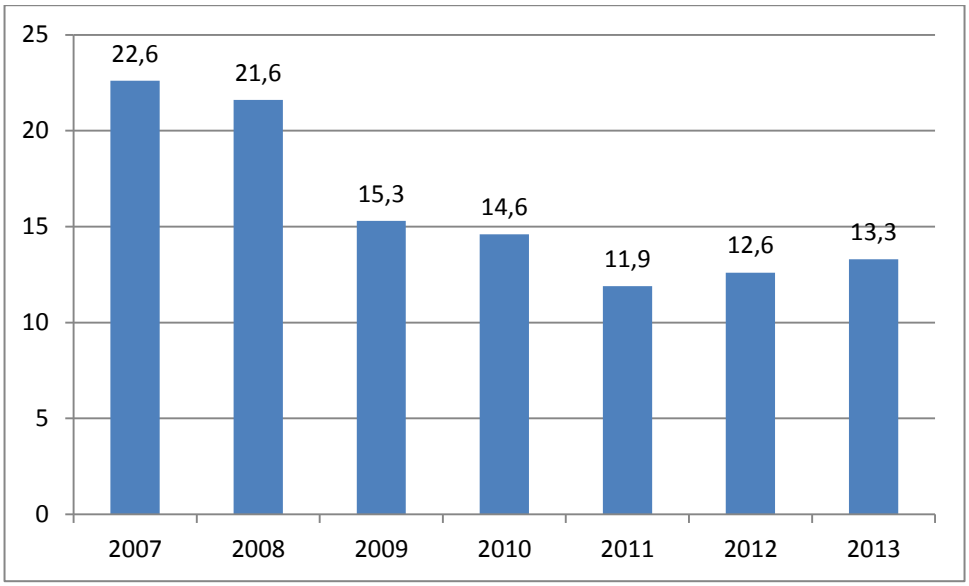
Apibendrinant reikia pabrėžti, kad Lietuvoje skurdo rizikos lygio atotrūkis tarp lyčių vertintu periodu ženkliai sumažėjo ir 2014 m. siekė 2,7 proc., tačiau vertinant pagal amžiaus grupes atsiskleidė jautriausios socialinės grupės – jauno amžiaus moterys, kurių skurdo rizikos lygis yra didžiausias, iš vyrų šioje amžiaus grupėje taip pat nustatytas didžiausias skurdo rizikos lygis. Taip pat nustatyta, kad skurdo rizikos lygis stipriai jaučiamas senyvo amžiaus moterų, kas galėtų būti pagrindžiama tuo, jog moterys gaudamos mažesnius atlyginimus nei vyrai, natūraliai gauna ir mažesnes pensijas.

3.4. Moterų ir vyrų socialinė ekonominė padėtis krizės kontekste

Nuo 2008 m. pasaulio ekonomika patiria viena po kitos pasireiškiančias finansų, ekonomikos, o nuo šios ir socialinę krizes. ES šalių vyriausybės toli gražu nepakankamai įvertina socialinę krizę – „jos visų pirma ėmėsi finansini skatinimo priemonių, bet buvo akivaizdžiai nutylėtas ekonominės krizės poveikis besiformuojančiai socialinei krizei, darančiai didelį poveikį moterims“ (Rakauskienė ir kt., 2014, 587 p.)

Reikia pastebėti, kad nors krizės laikotarpiu daugiau vyrų neteko darbo nei moterų, tačiau moterys krizės poveikį jaučia ne mažiau nei vyrai. Pastebima, kad vyrai daugiausia darbą prarado gamybos sektoriuje, pvz. statybų, kuriame į krizę reakcijos greitis buvo didžiausias, tuo tarpu moterys šį krizės poveiki pajuto vėliau, kadangi dirba daugiausia paslaugų sektoriuje, kuris į krizę sureaguoja vėliau, todėl atsigaunant ekonomikai natūraliai vyrai darbus atgaus greičiau nei moterys, būtent atsižvelgiant į sektorius, kuriuose dirba lytys ir kaip tie sektoriai reaguoja į krizės poveikį.

Rakauskienė ir kt. (2014) pastebi, kad krizės laikotarpiu moterys dažnai renkasi dirbti netgi jų kvalifikacijos neatitinkantį darbą, rizikuodamos prarasti savo kvalifikaciją, taip pat šios dažniau dirba pagal terminuotas darbo sutartis.



Šaltinis sudaryta autorės remiantis Eurostat duomenimis

6 pav. Darbo užmokesčio atotrūkis Lietuvoje , 2007 – 2013 m.

Krizės laikotarpiu atotrūkis tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio yra viena didžiausių nelygybės apraiškų. Kaip matoma 6 pav. 2008 m. pasauliniu krizės laikotarpiu Lietuvoje buvo užfiksuotas 21,6 proc. darbo užmokesčio atotrūkis, kuris tiesa jau net 2007 m. buvo palyginti didelis – 22,6 proc., krizei blėstant matoma, kad ir darbo užmokesčio atotrūkis po truputi blėso, galbūt šį reiškinį galima būtų paaiškinti ir tuo, kad darbdaviai galėjo labiau mažinti atlyginimus vyrų darbuotojų atžvilgiu arba vyrai po kriziniu laikotarpiu sutikti su mažesniu darbo užmokesčiu.

Tiesa, kaip buvo nagrinėtas lyčių užimtumas ir nedarbas pagal lytis ir amžiaus aspektu, galima pastebėti, kad nors ES didžiausias nedarbo lygis buvo 2010 m., tačiau Lietuvoje didžiausias nedarbo lygis buvo užfiksuotas 2013 m., t.y. Lietuvoje po 2008 m. Pasaulinės ekonominės krizės buvo matomas tendencingas tiek vyrų tiek moterų nedarbo lygio didėjimas, kuris pasiekė savo piką 2013 m. ir tik 2014 m. galima sakyti, kad darbo rinka pradėjo atsigauti ir nedarbo lygis tiek moterų tiek vyrų atžvilgiu pradėjo mažėti.

Reikia pastebėti, kad krizės laikotarpiu ypač svarbus tampa įdarbinimo klausimas. Krizės laikotarpiu darbdavys yra priverstas atidžiai rinktis darbuotojus, kadangi šiuo laikotarpiu ypač svarbu užtikrinti stabilų savo verslo gyvavimą, bei įsipareigoti apsaugoti savo darbuotojus nuo krizės padarinių, todėl neretai moterys ir vyrai yra įdarbinami taikant skirtingus įdarbinimo kriterijus. Remiantis „Eurobarametro“ apklausa (Moterų ir lyčių nelygybė krizės sąlygomis. Komunikacijos generalinis direktoratas. Viešosios nuomonės tyrimo skyrius, 2013.), galima teigti, kad „samdant darbuotoją moterį

didžiausias dėmesys atkreipiamas į tai ar ji turi vaikų, pagal svarbą antroje vietoje yra kriterijus, kaip lanksčiai moteris gali prisiderinti prie darbo valandų, bendra fizinė išvaizda užima trečiąją vietą, gerokai

aplenkdama kvalifikacijos lygį“ (Rakauskienė ir kt., 2014, 597 p). Štreimikienė (2014) pastebi, kad labiausiai faktas, kad moteris potenciali darbuotoja turi vaikų, įdarbinimo procese veikia 25-39 m. amžiaus moteris, kadangi būtent šiame amžiuje moterys gimdo ir augina vaikus, tad šio amžiaus moterų padėtis darbo rinkoje yra ypač sudėtinga bei kartu tampriai susijusi su kitu vertinimo kriterijumi – galimybe dirbti pagal lanksčias darbo valandas, kadangi moteris yra priversta derinti vaikų auginimą su darbu, tad natūraliai turi mažiau galimybių dirbti viršvalandžius ar kitokiu darbo grafiku. Tuo tarpu nagrinėjant vyrų įdarbinimo kriterijus, tai, kad vyras turi vaikų yra vertinamas paskutinėje vietoje, pirmoje vietoje vertinant profesinę patirtį, toliau kvalifikacijos lygį ir mobilumą.

Taigi, vien žvelgiant į įdarbinimo kriterijus išryškėja nelygus vyrų ir moterų vertinimas ženkliai nuvertinantis moterų kvalifikaciją ir darbinę patirtį, o į pirmą poziciją iškeliama tai ar moteris turi, ar neturi vaikų.

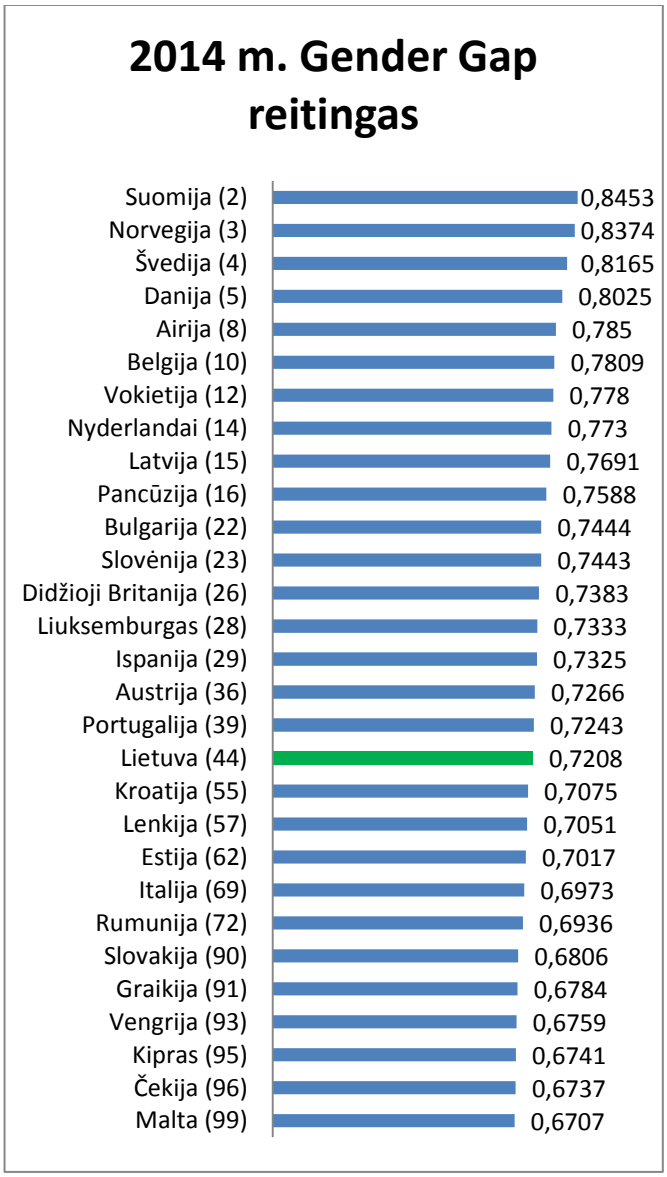
Apibendrinant reikia pasakyti, kad krizės kontekste buvo matomas vienas didžiausių darbo užmokesčio atotrūkių tarp vyrų ir moterų, tačiau tuo pačiu reikia pabrėžti, kad bendrai iki 2011 m. šis atotrūkis tarp lyčių mažėjo, galbūt po kriziniu laikotarpiu darbdaviai buvo linkę mokėti mažesnį užmokestį ir vyrams arba šie, nenorėdami prarasti arba norėdami gauti darbą, sutiko su mažesniu uždarbiu. Nedarbo lygio klausimu Lietuvoje krizės laikotarpiu nebuvo pastebėti didesni pokyčiai ar pasaulinės ekonominės krizės poveikis. Tačiau krizės laikotarpiu ypač svarbus tapo įdarbinimo klausimas ir čia atskleidžiama, kad vyrai ir moterys įdarbinant yra vertinami pagal skirtingus kriterijus. Įdarbinant moterį į pirmą vietą iškeliamos ne jos kvalifikacijos, o jos šeiminė padėtis ir atžalų turėjimas, kai tuo tarpu darbinant vyrą šie klausimai yra mažiausiai reikšmingi. Taigi, šioje vietoje atskleidžiama nelygybė tarp vyrų ir moterų įdarbinimo politikos ir tai yra vienas iš svarbių veiksnių, kurie skatina nelygybę tarp lyčių, kuris turėtų būti išspręstas.

3.5. Lyčių nelygybės indeksai

3.5.1. Pasaulinis lyčių atotrūkio indeksas

Skaičiuojant šį Pasaulinį lyčių atotrūkio indeksą (angl. Global Gender Gal Index) 2014 m. buvo įvertintos 142 šalys, iš kurių Lietuva užėmė 44 vietą. Reikia pastebėti, kad 2014 m. Lietuva pasaulio kontekste užėmė žemiausią iki tol turėtą poziciją, kas parodoma 9 lentelėje pateikiant detalizuotą Lietuvos vertinimą pagal Pasaulinio lyčių atotrūkio vertinimo sritis ir bendrus taškus. Bendrai 6 pav. pateikiama

informacija apie Europos Sąjungos šalis ir tai, koks buvo šių šalių reitingas bendrame pasaulio kontekste. Matoma, kad aukščiausią poziciją užima Švedija, o Lietuva ES kontekste yra antroje pusėje, tarp ES šalių užimdama tik 18 poziciją.



Šaltinis sudaryta autorės remiantis Global Gender Gap Report 2014

7 pav. Pasaulinio lyčių atotrūkio reitingas, 2014 m., Europos Sąjungos šalys

Detaliau vertinant Lietuvos rezultatus reikėtų atsižvelgti ir tai kaip kito Lietuvos reitingas metų bėgyje bei atskirose srityse. Ši informacija yra pateikiama 7 pav., pagal kuri matoma, kad geriausia vyrų ir moterų situacija buvo 2007 metais, kuomet Lietuva pasauliniame reitinge užėmė 14 vietą, vertinant

atskirus faktorius matoma, kad tam didžiausios įtakos turėjo Ekonominiai rodikliai, pagal kuriuos Lietuva pasaulyje užėmė net 7 vietą, tai reiškia, kad dirbančių moterų ir vyrų santykis ir jų uždarbio santykis šiuo laikotarpiu buvo vienas iš geriausių per visus Pasaulio lyčių atotrūkio vertinimo metus. Nagrinėjant vėlesnių metų duomenis galima teigti, kad 2008 m. pasaulinė ekonominė krizė turėjo didelės įtakos moterų ir vyrų socioekonominei padėčiai Lietuvoje, jau 2008 m. pagal ekonominius rodiklius Lietuva nukrito per 10 pozicijų, tačiau 2011 m. ši situacija tapo dar prastesnė vertinant Lietuvą kitų šalių kontekste, kai Lietuva užėmė žemą 26 poziciją. 2012 m. jau pastebimas pagerėjimas, o 2013 m. Lietuva šoktelėjo net per 4 pozicijas. Nors buvo tikėtasi, kad ši gerėjimo tendencija toliau išliks, vertinant ekonominius rodiklius lyčių atžvilgiu, tačiau 2014 m. Lietuva šiame Pasaulio lyčių atotrūkio vertinime smarkiai smuktelėjo ir užėmė žemiausią 35 poziciją Ekonominio įsitraukimo srityje. 2014 m. lyginant su 2013 m. matoma, kad šiuo aspektu Lietuvos vertinimas nukrito net 0,031 punktu ir situacija buvo prasčiau vertinama tik 2006 m. Kas lėmė tokį stiprų smukimą Ekonominio įsitraukimo srityje 2014 m. bandysime atskleisti toliau nagrinėdami lyčių socioekonominę padėtį Lietuvoje kitais aspektais.

10 lentelė. Lietuvos reitingas pasaulyje pagal Pasaulio lyčių atotrūkio indeksą, 2006 – 2014 m.

Gender Gap Indeksas	**Bendras**		**Dalyvavimas ekonomikoje ir galimybės**		**Išsilavinimas**		**Sveikata ir pragyvenimo metai**		**Politinis įgalinimas**	
	Reitingas	Taškai	Reitingas	Taškai	Reitingas	Taškai	Reitingas	Taškai	Reitingas	Taškai
2014 m. (iš 142 šalių)	44	0.721	35	0.738	61	0.994	37	0.979	65	0.171
2013 m. (iš 136 šalių)	28	0.731	21	0.769	60	0.993	34	0.979	47	0.183
2012 m. (iš 135 šalių)	34	0.719	25	0.755	45	0.995	34	0.979	60	0.147
2011 m. (iš 135 šalių)	37	0.713	26	0.744	60	0.991	1	0.980	65	0.138
2010 m. (Iš 134 šalių)	35	0.713	17	0.756	68	0.989	1	0.980	66	0.128
2009 m. (iš 134 šalių)	30	0.718	18	0.748	54	0.995	41	0.979	54	0.148
2008 m. (Iš 130 šalių)	23	0.722	17	0.742	53	0.995	38	0.979	40	0.173
2007 m. (iš 128 šalių)	14	0.723	7	0.761	29	0.998	37	0.979	38	0.155
2006 m. (Iš 115 šalių)	21	0.708	15	0.713	24	0.998	36	0.979	39	0.140

Šaltinis Global Gender Gap Report 2014

Toliau vertinant 10 lentelėje pateiktus duomenis matoma, kad prasčiausia Lietuvos situacija yra ties Politinio įsitraukimo sritimi, čia surinkti taškai nesiekia net 0,2, žinant, kad 1 reikštų visišką lygybę tarp vyrų ir moterų politinio įsitraukimo srityje, galima teigti, kad iš keturių vertinamų subindeksų šiame Lietuvai reikia daugiausiai tobulėti, tačiau reikia atkreipti dėmesį, kad tai yra labiausiai tobulinta sritis viso pasaulio atžvilgiu, kadangi 2014 m. politinio įgalinimo bendras reitingas visame pasaulyje buvo vos 0,2164. Šis skaičius rodo, kad iš visų keturių sričių, politikos srityje jaučiamas didžiausias atotrūkis tarp vyrų ir moterų.

Toliau nagrinėjant Nors žiūrint į reitingą ir lyginant su kitomis šalimis, matoma, kad 2014 m. Lietuva žemiausiai pasirodė išsilavinimo srityje, užimdama tik 60 vietą, tačiau čia surinkti taškai siekia 0,993 ir iš to galima spręsti, kad Lietuvos situacija nėra bloga, tačiau yra nemažai šalių, kurios ties išsilavinimo klausimu turi visišką lyčių lygybę arba bent yra ypatingai netoli jos.

Vis tik, vertinant duomenis 10 lentelėje, reikia pastebėti, kad nors ties ekonominio įsitraukimo sritimi Lietuvos reitingas nukrito, tačiau nagrinėjant visas keturias sritis reikia pabrėžti, kad iš visų šių sričių ekonominis įsitraukimas užėmė aukščiausią vietą kitų šalių kontekste. Siekiant detaliau išnagrinėti tai, kokie aspektai padėtų Lietuvai pagerinti šį Pasaulio lyčių atotrūkio indeksą skatinant visapusišką lyčių lygybę, toliau panagrinėkime kiekvieną iš keturių dedamųjų detaliau, aptariant kokie aspektai lėmė tokį įvertinimą ir kodėl Lietuva 2014 m. užėmė žemiausią, per visą vertinimo laikotarpį, poziciją.

11 lentelė. Lietuvos ekonomikos ir galimybių subindeksų vertinimas 2013 – 2014 m.

Lyčių atotrūkio subindeksai	**2014 m.**		**2013 m.**	
	Reitingas	**Taškai**	**Reitingas**	**Taškai**
Dalyvavimas ekonomikoje ir galimybės	**35**	**0,738**	**21**	**0,769**
Darbo jėgos dalyvavimas	12	0,95	8	0,95
Darbo užmokesčio lygybė už panašų darbą (apklausa)	86	0,62	69	0,65
Numatomos pajamas iš darbo (PPP US$)	54	0,64	31	0,7
Teisės aktų leidėjai, vyresnieji pareigūnai ir vadovai	29	0,63	19	0,68
Specialistai ir techniniai darbuotojai	1	1	1	1

Šaltinis Global Gender Gap Report 2013; 2014

Nagrinėjant penkias dalyvavimo ekonomikoje vertinimo dedamąsias, reikia pastebėti, kad Lietuvos pozicija labai stipriai varijavo ir skirtingai paveikė galutinį įvertinimą. Pirmiausia, didžiausią balą Lietuva 2014 m. Pasaulio lyčių atotrūkio vertinime gavo specialistų ir techninių darbuotojų dalyje (11 lentelė), čia Lietuva užėmė pirmą vietą surinkdama 1 balą, kuris reiškia visišką lygybę. Tačiau nagrinėjant šį įvertinimą detaliau reikia pastebėti, kad Pasaulio lyčių atotrūkio reitingas vertinamas lyginant vyrų ir moterų santykį, jei moterų skaičius mažesnis nei vyrų vertinamoje srityje, tuomet natūraliai šis įvertinimas skaičiuojamas kaip mažesnis už 1, taip atkreipiant dėmesį, jog šioje srityje šaliai dar yra ko siekti lyčių lygybės srityje, bet jeigu moterų skaičius tam tikroje vertinimo dedamojoje yra didesnis už vyrų, tuomet balas yra lygus 1. T.y., šaliai nėra skaičiuojamas žemesnis balas už tai jog, kaip Lietuvos atveju, daugiau moterų yra specialistai arba techniniai darbuotojai. Kyla kausimas ar toks vertinimas yra visiškai teisingas, jeigu Pasaulio lyčių atotrūkio reitingo sudarymo siekiamybė yra visiška lygybė tarp lyčių, ar neturėtų atitinkamai šalis būti neigiamai vertinama už tai, kad vyrai šalyje uždirba mažiau ar yra kažkurioje srityje mažiau atstovaujami nei moterys? Žvelgiant į Pasaulio lyčių atotrūkio subindekso įvertinimą, kuriame Lietuva užima pirmą vietą už tai, kad šalyje yra daugiau specialistų ir techninių darbuotojų moterų nei vyrų, iškyla dilema – ar tikrai Lietuvai šioje srityje nėra kur tobulėti? Reiktų paminėti, kad Lietuva specialistų ir techninių darbuotojų atžvilgių taip pat ir 2013 m. užėmė 1 vietą šioje srityje.

Norint detaliau įvertinti kaip atrodo mūsų šalis kitų Europos Sąjungos šalių kontekste reiktų pažvelgti kaip kitos šalys buvo vertinamos ties specialistų ir techninių darbuotojų subindeksu. Šiam tikslui pasirinktos šios šalys: Suomija, Latvija, Lenkija ir Malta. Suomija pasirinkta dėl to, kad ši šalis iš visų Europos Sąjungos šalių Pasaulio lyčių atotrūkio reitinge užėmė aukščiausią vietą. Latvija pasirinkta, kadangi tai yra Lietuvos kaimyninė šalis, kuri 2014 m. užsitikrino gerokai aukštesnę poziciją nei mūsų šalis. Toliau, Lenkija pasirinkta kaip dar viena kaimyninė šalis, tačiau užėmusi bendrame reitinge žemesnę vietą ir galiausiai Malta pasirinkta, kadangi iš visų Europos Sąjungos šalių narių Malta užima žemiausią vietą Pasaulio lyčių atotrūkio reitinge.

Taigi, vertinant specialistų ir techninių darbuotojų subindeksą matoma, kad visos šalys išskyrus Maltą taip pat užėmė 1 poziciją. Tačiau reikia pastebėti, kad Latvijoje bei Lenkijoje moterų specialisčių ir techninių darbuotojų yra žymiai daugiau nei vyrų, tuo tarpu Suomijos atžvilgiu moterų skaičius vos viršija vyrų skaičių (moterų su vyrais santykis lygus 1,08). Malta, vertinant šį subindeksą, bendroje įskaitoje užėmė tik 98 vietą surinkusi 0,69 taškus.

Toliau, vertinant kitus subindeksus (11 lentelė) matoma, kad Lietuva laiko ganėtinai stiprias pozicijas darbo jėgos dalyvavimo srityje, tiesa, 2013 m. Lietuva užėmė 8 vietą, o 2014 m. nukrito per keturias pozicijas ir užėmė 12 vietą surinkdama 0,95 taško. Reikia pastebėti, kad Lietuva 2013 m. surinko

tiek pat taškų, todėl galima daryti išvadą, kad nors Lietuvoje dirbančių moterų ir vyrų santykis išliko toks pats, tačiau kitos šalys šioje srityje pagerino savo balus ir tai lėmė Lietuvos reitingo kritimą į 12 poziciją. Suomija šiuo klausimu tik vienu laipteliu aukščiau už Lietuvą – 11 pozicijoje, surinkusi taip pat 0,95 taškus. Latvija surinko 0,93 taškų ir nusileido Lietuvai užimdama 19 poziciją. Tuo tarpu Lenkijai specialistų ir techninių darbuotojų klausimu įvertinta prasčiau ir užėmė vos 65 vietą (0,82 taškai), Malta – 112 (0,61). Iš šių duomenų galima daryti išvadą, kad moterų įsitraukimas į darbo rinką tikrai nebuvo ta priežastis, kodėl Lietuva bendrame Ekonomikos ir dalyvavimo indekso vertinime surinko 0,738 taškų 2014 m. Šioje vietoje mūsų šalis lyginant su kitomis Europos Sąjungos šalimis rodo ganėtinai gerą rezultatą, ypatingai kai ekonominio įsitraukimo klausimu Suomija, kuri bendrame Pasaulio lyčių atotrūkio reitinge užima 2 vietą (1 iš Europos Sąjungos šalių), už Lietuvą yra aukščiau tik per vieną poziciją.

Žvelgiant į kitą dalyvavimo ekonomikoje subindeksą, darbo užmokesčio lygybė už panašų darbą, matome, kad tai yra sritis, kurioje Lietuva pasirodė prasčiausiai surinkdama 0,62 taškus ir užimdama 86 poziciją iš visų vertintų valstybių. Kai tuo tarpu Suomija čia užėmė 16 poziciją (0,76 taškai), Latvija – 55 (0,68), Lenkija – 120 (0,61), o Malta – 45 (0,61). Kadangi šis subindeksas yra vertinamas atlikus apklausą yra sudėtinga įvertinti duomenų teisingumą ir laikyti, kad tai pilnai atspindi situaciją šalyje, tačiau remiantis ir kitais šaltiniais, kurie bus vėliau nagrinėjami šiame darbe, taip pat nustatyta, kad Lietuvoje už tą patį darbą moterys uždirba mažiau negu vyrai ir tai yra sritis, kurioje yra būtinos permainos, kad stiprinti lyčių lygybę šalyje ir taip skatinti ir pačios šalies ekonomiką.

Toliau apžvelkime, kaip Lietuva pasirodė vertinant numatomas pajamas iš darbo. Ties šiuo subindeksu Lietuva taip pat buvo įvertinta gana silpnai, surinkdama 0,64 balo atsidūrė 54 pozicijoje. Tuo tarpu Suomija čia surinko 0,8 taško (21 vieta), Latvija 0,69 taško (41 vieta), Lenkija 0,65 taško (51 vieta), o Malta 0,43 taško (121 vieta). Vertinant šiuos rezultatus galime pastebėti, kad visos mūsų nagrinėjamos Europos Sąjungos valstybės, išskyrus Maltą, vertinant vyrų ir moterų numatytas darbines pajamas, pasirodė geriau negu Lietuva. Taigi, matoma, kad darbo užmokestis ir jo vienodumas tarp lyčių yra viena iš tų sričių, kurias turėtume stipriai tobulinti norėdami pasiekti visišką lyčių lygybę mūsų šalyje. Taip pat reiktų atkreipti dėmesį, kad vertinant numatomas darbines pajamas 2014 m. šis subindeksas suprastėjo lyginant su 2013 m., kai 2013 m. Lietuva užėmė 31 vietą su 0,7 taško, tačiau pagal 11 lentelę atsakyti į klausimą ar pablogėjo moterų padėtis, ar pagerėjo vyrų padėtis yra sudėtinga, todėl detalesnė informacija yra pateikta 8-9 prieduose. Iš šiame priede pateiktos informacijos matoma, kad 2013 m. vidutiniškai moterys uždirbo 19 602 USD per metus, o vyrai 28 037 USD per metus, tuo tarpu 2014 m. moterų uždarbis nukrito iki 19 394 USD per metus, o vyrų uždarbis išaugo iki 30 166 USD per metus. Šie skaičiai mums parodo, kad moterų darbinės pajamos per metus vertinant 2013-2014 m., ne tik negerėjo, tačiau ir

suprastėjo, kai tuo tarpu vyrų pajamos padidėjo. Taigi, remiantis šiais duomenimis galima teigti, kad suprastėjusiam numatomų pajamų iš darbo subindeksui 2014 m. įtakos šalies ekonominė padėtis neturėjo, nes kaip manoma pagal pateiktus skaičius vyrų vidutinis metinis uždarbis išaugo 2 129 USD, tuo tarpu moterų sumažėjo 208 USD per metus. Kokios tokio pokyčio priežastys turint tik šiuos duomenis yra sudėtinga atskleisti, kadangi yra reikalinga detalesnė analizė.

Galiausiai, vertinant Pasaulio lyčių atotrūkio indeksą ekonominio dalyvavimo ir galimybių srityje buvo vertinamas įstatymų leidėjų, vyresniųjų pareigūnų ir vadovų aspektas, kuris parodo koks yra santykis tarp vyrų ir moterų šiose aukštesnėse pozicijose. Kaip matoma, 2014 m. Lietuvos pozicija nukrito iki 29 (0,63 taškai), kai 2013 m. šalis užėmė 19 poziciją (0,68 taškai), tai indikuoja, kad 2014 m. Lietuvoje sumažėjo moterų šiose teisės aktų leidėjų, vyresniųjų pareigūnų ir vadovų pozicijose. Tuo tarpu Suomija vertinant šį subindeksą surinko 0,42 taškus, užimdama 68 vietą ir tai yra pirmoji sritis, kurioje Lietuva aplenkia šalį, kuri bendrame Pasaulio lyčių atotrūkio reitinge iš Europos Sąjungos šalių pasirodė geriausiai. Mūsų kaimyninė šalis, Latvija, šiuo vertinimo aspektu pasirodė tikrai stipriai – surinko 0,84 taškus ir užėmė 8 vietą iš visų 2014 m. vertintų šalių. Lenkija surinko 0,61 taško ir užėmė 35 poziciją, kas bendrame šalies ekonominio dalyvavimo ir galimybių indekso kontekste yra palyginus geras įvertinimas, šalis buvo geriau įvertinta tik specialistų ir techninių darbuotojų subindekso vertinime. Galiausiai Malta užėmė 79 poziciją surinkdama 0,37 taškus ir dar kartą parodė, kad šaliai tai dar viena sritis, kurioje reiktų ieškoti sprendimų norint pasiekti visišką lyčių lygybę.

Taigi, apžvelgiant ekonominio dalyvavimo ir galimybių indeksą, kurio atžvilgiu Lietuva Pasaulio lyčių atotrūkio reitinge užėmė 35 vietą tarp visų vertintų pasaulio šalių, galima pastebėti, kad viena iš Lietuvos stiprybių būtų darbo jėgos dalyvavimas ekonomikoje. Pagal šį subindeksą, matoma, kad tiek vyrai, tiek moterys ganėtinai panašiai yra įsitraukę į darbo rinką, tačiau šalies problemos atsiskleidžia detaliau nagrinėjant kitus subindeksus. Pirmiausia, matoma, kad dirbančių moterų koncentracija yra didesnė žemos ir vidutinės grandies pareigose, tai atskleidžiama subindeksas vertinantis specialistų ir techninių darbuotojų skaičių šalyje, kuris parodė, kad gerokai didesnis moterų skaičius nei vyrų užima būtent šios srities pareigas. Taip pat nors teisės aktų leidėjų, vyresniųjų pareigūnų ir vadovų vertinimo dalyje užimta pozicija pasauliniame reitinge nėra prasta (29 vieta), tačiau šis subindeksas taip pat tik patvirtinta prieš tai minėtą tiesą, kad moterų aukštesnėse pozicijose yra gerokai mažiau nei vyrų. Tačiau didžiausia problema atsiskleidžia ties taško, 86 pozicija) ir numatomos pajamos iš darbo (0,64 taško, 54 pozicija) buvo atskleista, kad ne tik egzistuoja didesnis atotrūkis tarp vyrų ir moterų vertinant jų darbo u-mokestį, tačiau padėtis lyginant su 2013 m., 2014 m. dar ir suprastėjo. Tai atskleidžia, kad darbo

užmokestis ir darbo užmokesčio lygybės siekimas turėtų būti viena iš prioritetinių sričių ekonomikos srityje norint užtikrinti geresnę abiejų lyčių padėtį šalyje bei pasiekti visišką lygybę tarp lyčių.

12 lentelė. Lietuvos išsilavinimo subindeksų vertinimas 2013 – 2014 m.

Lyčių atotrūkio subindeksai	**2014 m.**		**2013 m.**	
	Reitingas	Taškai	Reitingas	Taškai
Išsilavinimas	61	0,994	60	0,993
Raštingumo lygis	1	1	1	1
Pradinis išsilavinimas	91	0,99	96	0,98
Vidurinis išsilavinimas	84	0,99	1	1
Aukštasis išsilavinimas	1	1	1	1

Šaltinis Global Gender Gap Report 2013; 2014

Apžvelgiant tai, kaip Lietuva Pasaulio lyčių atotrūkio reitinge yra vertinama išsilavinimo srityje verta paminėti, kad atsižvelgiant į surinktus taškus, tai yra sritis, kurioje Lietuva yra pasiekusi beveik absoliučią lygybę tarp lyčių – 0,0994 taško (12 lentelė), kai 1 reikštų visišką lygybę. Tiesa, užimtas reitingas (61 vieta) rodo, kad pasaulyje šioje srityje yra dar 60 valstybių, kuriose išsilavinimas lyčių lygybės atžvilgiu yra vertinamas dar labiau teigiamai. Matome, kad pagal raštingumą Lietuvoje vyrauja visiška lygybė, tiek vyrai, tiek moterys nėra suvaržyti ir yra skatinami būti raštingi. Toliau vertinant išsilavinimo klausimą, matome, kad Pradinis išsilavinimas ir Vidurinis išsilavinimas yra tos sritys, kuriose dar yra kur tobulėti. Vertinant stojimą į universitetus ir kolegijas, pagal priedus Nr. 8 ir 9, matome, kad Lietuvoje didesnė dalis moterų pasirenka toliau tęsti savo studijas aukštesnėje pakopoje, tai rodo, kad galbūt reiktų atkreipti dėmesį į Lietuvos vyrų aukštesnį išsilavinimą ir ieškoti priežasčių, kodėl dalis jų nesirenka toliau tęsti mokslų universitete ar neuniversitetinėje aukštojoje mokykloje.

Galima toliau 5vertinti kaip Lietuva atrodo kitų Europos Sąjungos šalių kontekste. Šiuo tikslu, kaip ir vertinant ekonominius subindeksus, nagrinėsime tas pačias pasirinktas šalis: Suomiją, Latviją, Lenkiją bei Maltą. Taigi, Suomijos atveju tiek bendrame įvertinime, tiek žiūrint į atskirus subindeksus, šalis užėmė 1 vietą, visi keturi subindeksai buvo įvertinti 1 tašku, rodančiu visišką lygybę tarp lyčių išsilavinimo srityje pagal pateiktus subindeksus. Tiesa, reikia pastebėti, kad kaip ir Lietuvos atveju, taip ir Suomijos atveju aukštojo išsilavinimo siekė didesnė dalis moterų nei vyrų, todėl iškyla klausimas ar šioje vietoje galima tai laikyti visiška lygybe tarp lyčių, ar ne. Latvija, visai kaip Suomija išsilavinimo srityje surinkdama 1 tašką, taip pat užėmė 1 vietą bendrame reitinge, čia taip pat aukštojo išsilavinimo siekė didesnė dalis moterų nei vyrų. Lenkija demonstruoja kiek kitokius rezultatus, bendrai surinkdama 0,999

taško ir užimdama bendrame reitinge išsilavinimo srityje 36 vietą, tiesa, tai vis tiek aukštesnė pozicija nei Lietuvos. Galiausia, žvelgiant į Maltos rezultatus galima matyti, kad šie neišsiskiria iš Suomijos ir Latvijos bei kartu su šiomis šalimis dalinasi 1 reitingo vieta.

Taigi, apibendrinant Pasaulio lyčių atotrūkio reitingo kriterijų – šalies išsilavinimą, galima teigti, kad nors Lietuva nesurinko 1 taško, tačiau lyčių lygybės atžvilgiu vis tiek demonstruoja aukštus rezultatus ir tai yra sritis, kuri Lietuvoje yra arčiausiai visiškos lygybės tarp lyčių. Tiesa, žvelgiant į tai, kad Lietuva 2014 m. užėmė 61 vietą (2013 m.- 60 vietą), galima teigti, kad nemaža pasaulio šalių dalis, bei Europos Sąjungos šalių dalis yra aukščiau už mūsų šalį ir parodė, kad tai yra viena iš sričių, kuriose įmanoma pasiekti visišką lyčių lygybę.

13 lentelė. Lietuvos sveikata ir gyvenimo trukmė subindeksų vertinimas 2013 – 2014 m.

Lyčių atotrūkio subindeksai	**2014 m.**		**2013 m.**	
	Reitingas	Taškai	Reitingas	Taškai
Sveikata ir gyvenimo trukmė	37	0,979	34	0,979
Gimstamumo santykis (moterys/vyrai)	94	0,94	93	0,94
Sveiko gyvenimo trukmė	1	1,06	1	1,06

Šaltinis Global Gender Gap Report 2013; 2014

Kitas Pasaulio lyčių atotrūkio reitingo vertinimo kriterijus buvo sveikata ir gyvenimo trukmė. Pagal 13 lentelėje pateiktus duomenis matoma, kad Lietuva 2014 m. lyginant su 2013 m. šiek tiek nukrito žemyn, iš 34 pozicijos į 37 poziciją, tačiau tiek vienais, tiek kitais metais surinktų taškų skaičius buvo vienodas – 0,979 taškų, kas rodo, kad situacija šalyje nepablogėjo.

Vertinant Gimstamumo santykį tarp moterų ir vyrų Lietuva 2014 m. užėmė 94 poziciją (0,94 taško), tuo tarpu atsižvelgiant į sveiko gyvenimo trukmę mūsų šalis užėmė 1 poziciją. Bendrai žiūrint į duomenis būtų galima teigti, kad Lietuva nebeturi kur tobulėti, kadangi gimstamumo santykis yra sunkiai kontroliuojamas ir prognozuojamas dalykas, o sveiko gyvenimo trukmės subindeksas ir taip rodo lyčių lygybę, tačiau pažvelgę į 8 priede pateiktus duomenis, matome, kad vyrų sveiko gyvenimo trukmė yra trumpesnė už moterų vidutiniškai net 9 metais, todėl atsižvelgiant į šiuos duomenis reiktų teigti, kad sveikatos srityje stipriau reiktų koncentruotis į vyrų sveikatos stiprinimą ir jų sveiko gyvenimo trukmės ilginimą.

Panagrinėti ar tos pačios tendencijos būdingos ir kitoms ES šalims toliau įvertinsime keturių ES šalių taškus sveikatos ir pragyvenimo srityje.

Suomija šioje srityje buvo įvertinta 0,979 taškais, lygiai taip pat kaip Lietuva ir kaip Lietuva turi didesnį vyrų gimstamumą nei moterų, tačiau šalyje vyrų sveiko gyvenimo trukmė yra trumpesnė. Tiesa Suomijoje šis metų skirtumas tarp moterų ir vyrų yra lygus 4 metams (moterys 73 m., vyrai 69 m.), taiga Suomijos pavyzdys parodo, kad tinkama sveikatos Sistema ir jos programos gali užtikrinti ilgesnį vyrų pragyvenimo laikotarpį. Toliau žvelgiame arčiau Lietuvos, Latvija šioje srityje užima 1 vietą pagal Pasaulio lyčių atotrūkio reitingą, tačiau taip pat rodo matome, kad šalyje moterys gyvena 7 m. ilgiau negu vyrai. Lenkija bendrame vertinime atsiduria labai arti Lietuvos (37 vieta), šalyje moterys taip pat vidutiniškai turi ilgesnę sveiko gyvenimo trukmę. Galiausiai, Malta užima tik 98 poziciją sveikatos ir išgyvenimo srityje, šalyje, taip pat kaip ir anksčiau nagrinėtose matoma, kad gimsta daugiau vyrų, o numatyta moterų sveiko gyvenimo trukmė yra ilgesnė. Tiesa, čia pastebima tai, kad Maltoje numatoma vyrų sveiko gyvenimo trukmė yra tik 2 metais trumpesnė nei moterų ir tai yra siektinas rezultatas, kadangi moterų sveiko gyvenimo trukmė yra 72 m., o vyrų 70 m.

Taigi, apibendrinant galima pasakyti, kad sveikatos srityje, nors šalies reitingai iš pirmo žvilgsnio rodo, kad siekti visiškos lyčių lygybės jau nėra kur, kadangi vyrų moterų santykio gimimo metu nesukontroliuosi, o sveiko pragyvenimo trukmė rodo, kad mūsų šalis užima pasauliniame reitinge pirmą poziciją, tačiau detaliau išnagrinėjus rezultatus, matoma, kad būtent pragyvenimo amžius yra sritis, kurioje šaliai reikia tobulėti. Šį faktą parodo tai, kad vyrų sveiko gyvenimo trukmė yra trumpesnė už moterų, o kitų šalių atvejai rodo, kad šie skaičiai, jeigu negali tapti visiškai vienodais, tai gali bent būti labai artimi kaip Maltos atveju, kur vyrų sveiko gyvenimo trukmė už moterų yra trumpesnė tik 2 metais, kai tuo tarpu Lietuvoje šis skirtumas yra lygus 9 metams.

14 lentelė. Lietuvos politinio įgalinimo subindeksų vertinimas 2013 – 2014 m.

Lyčių atotrūkio subindeksai	**2014 m.**		**2013 m.**	
	Reitingas	Taškai	Reitingas	Taškai
Politinis įgalinimas	65	0,171	47	0,183
Moterys parlamente	58	0,32	48	0,32
Moterys ministrų pozicijose	118	0,08	69	0,17
Moteris šalies vadove, metų skaičius (vertinami paskutiniai 50 m.)	18	0,12	22	0,1

Šaltinis Global Gender Gap Report 2013; 2014

Paskutinis iš Pasaulio lyčių atotrūkio reitingo vertinimo kriterijų yra politinis įgalinimas. 14 lentelėje, pagal bendrą įvertinimą reikia pastebėti, kad mūsų šalis surinko ypač žemą taškų skaičių – 0,171

taško, kas rodo itin didelę nelygybę tarp lyčių. Detaliau išnagrinėkime vertinimo subindeksus, kad galėtume atskleisti, kurioje vietoje Lietuvai reikia labiausiai tobulėti.

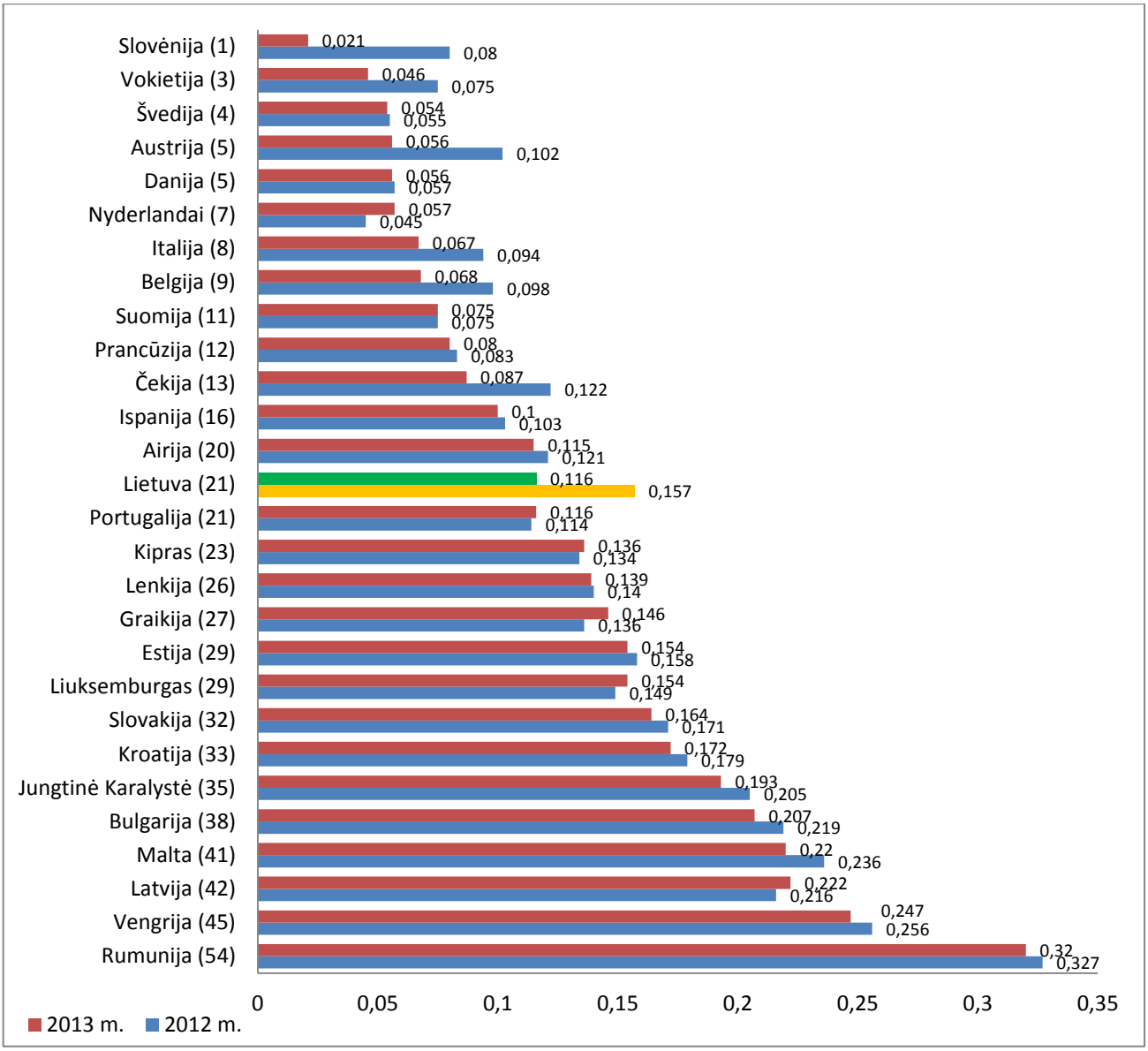
Žvelgiant į moterų skaičių parlamente Lietuva surinko 0,32 taško ir užėmė 58 poziciją, moterų skaičius ministrų pozicijose atskleidžia didžiausią šalies problemą lyginant su kitomis pasaulio šalimis (118 vieta, 0,08 taškai), kai tuo tarpu Suomija ties moterų ministrų pozicijose subindeksu užima pirmą vietą (1 taškas), o moterų parlamente - 6 vietą (0,74 taško), Latvija – atitinkamai 24 vietą (0,44 taško) ir 53 vietą (0,33 taško), Lenkija – 66 poziciją (0,22 taško) ir 56 vietą (0,32 taško), o Malta užėmė 89 vietą (0,15 taško) ir 99 vietą (0,17 taško). Taigi, pasirinktų Europos Sąjungos šalių kontekste, vertinant ir tas šalis, kurios bendrame įvertinime pasirodė geriau nei Lietuva (Suomija ir Latvija), bei vertinant šalis, kurios pasirodė prasčiau nei Lietuva (Lenkija ir Malta), matome, kad ties Moterų skaičiumi parlamente ir moterų ministrų pozicijose subindeksais Lietuva pasirodė silpniau už visas šias šalis. Tiesa, vertinant subindeksą kiek metų šalies vadove buvo moteris, Lietuva pasirodė tikrai gerai užimdama 18 poziciją, tačiau surinkti taškai tebuvo 0,12, o tai yra vis tiek palyginus žemas įvertinimas ir tik parodo, kad visame pasaulyje daugiausia šalies aukščiausių vadovų pozicijas užima vyrai ir retai šiuo postu dalinasi su moterimis. Suomija šiuo klausimu taip pat pasirodė ypatingai gerai užimdama 7 poziciją (0,32 taško), Latvija užėmė 13 poziciją, surinkdama 0,12 taško, Lenkija - 44 poziciją (0,03 taško), o Malta nedaug atsiliko nuo Lietuvos ir užėmė 19 poziciją (0,12 taško).

Taigi, reikia pastebėti, kad ties Politiniu įgalinimu Lietuvoje matoma stipri nelygybė, tačiau reikia pastebėti, kad nemažoje dalyje pasaulio šalių šis indeksas taip pat nesurenka daug taškų, tačiau įvertinus Lietuvą kelių kitų Europos Sąjungos šalių kontekste galima teigti, kad vis tik galima pasiekti geresnių rezultatų šioje srityje.

Apibendrinant Pasaulio lyčių atotrūkio reitingo rezultatus reikia pastebėti, kad 2014 m. lyginant su 2013 m., bendras reitingas suprastėjo, šiam reitingo suprastėjimui įtakos turėjo visi vertinami indeksai, tačiau didžiausias nuosmukis matomas ties politinio įgalinimo indeksu, Lietuva 2013 m. užėmusi 47 vietą kitais metais nusmuko į 65 poziciją ir tam didžiausios įtakos turėjo tai, kad ženkliai sumažėjo moterų skaičius ministrų pozicijose (2013 m. užimta 69 pozicija ir 0,17 taško, 2018 m. – 118 pozicija ir 0,08 taško). Taip pat labai svarbu atkreipti dėmesį, kad ties dalyvavimo ekonomikoje ir galimybių indeksu pastebimas nuosmukis iš 21 pozicijos į 35 poziciją, nors ekonominis veiksnys iš visų vertintų indeksų užėmė aukščiausią Pasaulio lyčių atotrūkio reitingo poziciją iš visų, tačiau svarbu atkreipti dėmesį kodėl šalyje įvyko šis nuosmukis ir tai turėtų būti dar viena sritis, į kurią reiktų koncentruotis Lietuvai norint sustiprinti lyčių lygybę šalyje.

3.5.2. Lyčių nelygybės indeksas

Kitas lyčių lygybę šalyje vertinantis indeksas būtų Lyčių nelygybės indeksas (Gender Inequiality index). Lyčių Nelygybės Indekso metodas yra panašus į Žmogaus Socialinės Raidos Indeksą pakoreguotą per nelygybės prizmę ((Inequiality-adjusted Human Development Index). Šis Lyčių Nelygybės Indeksas suteikia įžvalgų apie egzistuojančius sveikatos, įgalinimo ir darbo rinkos skirtumus tarp lyčių 148 šalyse. Šie duomenys yra naudingas įrankis galintis parodyti kiekvienai šaliai jos silpnąsias vietas bei nukreipti į kitų šalių pavyzdžius tam, kad būtų pasiekti geresni rezultatai lyčių lygybės srityje ateityje.



Šaltinis sudaryta autorės remiantis Eurostat duomenimis

8 pav. Lyčių nelygybės indeksas 2012-2013 m., Europos Sąjungos šalys

Lyčių nelygybės indeksas vertina šiuos aspektus: gimdyvių mirtingumas; paauglių gimdymo rodiklis; vietų skaičius nacionaliniame parlamente ar kitoje atitinkamoje aukščiausioje valstybės valdžios institucijoje; bent vidurinis išsilavinimas (%, amžius 25 ir vyresni) Darbo jėgos aktyvumo lygis (%, amžius 15 ir vyresni). 8 pav. pateikiami 2012-2013 m. Europos Sąjungos šalių reitingas pagal Pasaulinį Lyčių Nelygybės Indeksą, skliaustuose prie šalies nurodytas šalies reitingas 2013 m. pagal visas pasaulio šalis. Reitinge surinktas taškų skaičius rodo 0 – visiška lygybė, 1 – visiška nelygybė. Pagal pateiktus duomenis matome, kad viso pasaulio kontekste 2012 m. geriausiai pasirodė Nyderlandai, tačiau 2013 m. šalies reitingas smuko nuo 0,045 vertinimo iki 0,045 taškų įvertinimo ir užėmė 7 vietą pasauliniame reitinge. Reikia pastebėti, kad pirmą vietą tiek tarp ES šalių, tiek tarp vertintų pasaulio šalių užėmusi Slovėnija savo reitingą smarkiai pagerino nuo 0,08 balo ir 8 pozicijos 2012 m., jau 2013 m. reitinge Slovėnija surinko 0,021 taško, tai išties ženkli pažanga. Tuo tarpu Lietuva 2012 m. užėmusi 28 vietą Pasaulio reitinge, 2013 m. pagerino savo pozicijas ir užėmė 21 poziciją, atitinkamai surinko 0,157 ir 0,116 taško). Pasauliniu lygiu tai ganėtinai neblogas rezultatas, tačiau vertinant tik tarp Europos Sąjungos narių reikia pastebėti, kad Lietuva 2012 m. atsidūrė tik 19 vietoje iš visų 28 ES narių, o 2013 m. jau 14 vietoje, tačiau reiktų pažymėti, kad Lietuvos situacija geresnė nei kitų Pabaltijo valstybių – Estijos (29 vieta 2013 m.) ir Latvijos (42 vieta). Detaliau nagrinėjant kodėl Lietuva užima tokias pozicijas matoma, kad lyginant su 2012 m. politinis įsitraukimas Lietuvoje 2013 m. pagerėjo – 2012 m. tarp ES šalių Lietuva užėmė 22 poziciją, o 2013 m. šis skaičius pasiekė 14 poziciją. Žemiausią 17 poziciją Lietuva 2013 m. užėmė ties moterų-motinų mirtingumo indeksu, 8 motinų mirtys teko 100 000 sėkmingų gimdymų (kūdikiai išgyveno). Vertinant paauglių motinų skaičių Lietuva užėmė 15 vietą – iš 1000 gimdyvių 10,6 buvo paauglės, t.y. moterys 15 – 19 m. amžiaus. Reiktų pastebėti, kad ties įsitraukimo į darbo rinką procentu pagal dirbančių moterų skaičių (nuo 15 metų) Lietuva tarp ES šalių 2013 m. užėmė 6 poziciją, tačiau tarp dirbančių vyrų tik 16 vietą, kadangi reitingas vertina lyčių įsitraukimą į darbo rinką nuo 15 metų, reiktų manyti, kad dėl šios priežasties šie skaičiai nėra didesni, kadangi kaip buvo nagrinėta Global Gender Gap reitinge, lyčių įsitraukimas į darbo rinką bendrai yra ganėtinai gilus. Ties išsilavinimu 2013 m. Lietuva užėmė 14 vietą, čia buvo vertintas asmenų, pagal lytis turimas bent vidurinis išsilavinimas.

Taigi, pagal Lyčių nelygybės indeksą galima teigti, kad 2013 m. lyginant su 2012 m. padėtis gerėjo, tačiau jeigu remtumėmės Pasaulinio lyčių atotrūkio pateiktais 2014 m. duomenimis ir tendencijomis, galima daryti prielaidą, kad šie skaičiai 2014 m. vertinime galėjo suprastėti. Pagal Lyčių nelygybės indeksą galima nustatyti, kad bendrai Lietuvoje visos vertintos sritys būtų tobulintinos, tačiau pagal ES šalis labiausiai reitingą smukdantis faktorius buvo moterų mirtingumas gimdymo metu.

3.6. Apmokamo darbo ir šeimos gyvenimo derinimas

Paskutiniuosius keletą dešimtmečių vyro šeimos maitintojo ir moters namų šeimininkės šeimos modelį Europos Sąjungoje vis labiau stūmė šalin dviejų šeimos maitintojų šeimos modelis. Šeimos modelių ir lyčių santykių kaita, moterims vis labiau įsitraukiant į darbo rinką, skatino formuluoti politiką, padedančią tėvams derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus. ES vis labiau remia šį derinimą skatinančias priemones, tokias kaip vaiko priežiūros atostogos, vaikų priežiūros institucijų plėtra ir lankstus darbo grafikas. Keliami svarbūs klausimai susiję su santykiu tarp darbo laiko ir laiko , praleisto prižiūrint vaikus ir pagyvenusius žmones, bei su veiksmingu dalijimusi šia priežiūra tarp vyrų ir moterų.

Darbo ir šeimos gyvenimo derinimo problema yra svarbi šeimos politikos ir lyčių santykių reguliavimo dalis, svarbu pabrėžti, kad galimybė derinti profesinį ir šeimos gyvenimą yra svarbi abiems lytims, kadangi ji didina tiek darbo jėgos lankstumą, tiek gerina gyvenimo kokybę bei leidžia integruotis ir išsilaikyti darbo rinkoje/ Šeimos ir karjeros derinimo problema tapo esmine vykstant šeimos gyvenimo pokyčiams, kadangi per paskutiniuosius dešimtmečius Europoje vis daugiau moterų įsiliejo į darbo rinką. Prieš keletą dešimtmečių Europos šalių socialinėje politikoje įvyko lūžis, kai nuo vyro šeimos maitintojo modelio pereita prie suaugusio darbuotojo modelio, kurio tikslas – į darbo rinką integruoti visus piliečius, tarp jų ir motinas.

Tyrimais nustatyta, kad vaiko gerovė yra tiesiogiai priklausoma nuo motinos gerovės, kadangi moteris turėdama lėšų, šias investuoja į vaikus – jų išsilavinimą, pomėgius, sveikatą ir kt. (Krinickienė, 2014, 169 p.). Pagal tai galima sakyti, kad visai visuomenei būtų naudinga išspręsti moterų diskriminacijos klausimą, siekiant išvengti, kad jaunoji karta mokytųsi iš dabartinės kartos moterų diskriminacijos klausimu. Pasak E. Krinickienės priežastis, dažniausiai lemianti sudėtingą moterų padėtį darbo rinkoje, yra tiek Lietuvoje, tiek ir nemažoje dalyje ES šalių vyraujanti patriarchalinio šeimos modelio koncepcija, kuri orientuojasi į vyrą kaip šeimos maitintoją, nors laikai smarkiai pasikeitė ir orientacija turėtų pereiti į du lygiaverčius maitintojus – vyrą ir moterį. Dėl šios priežasties moterims dažnu atveju atitenka dvigubas krūvis, kaip darbuotojos ir kaip namų šeimininkės.

Socialinių mokslų literatūroje yra išskiriami trys pagrindiniai šaltiniai, iš kurių kilo darbo ir šeimos gyvenimo pusiausvyros formulė: 1) didėjanti šeimos ir profesinio gyvenimo suderinimo svarba, ypač moterims, kurios vis labiau įsijungia į darbo rinką; 2) vertybių kaita ir poslinkis pareigų ir savirealizacijos sintezės link *pasirinkimo kultūros* (kai pasirenkama arba šeima, arba profesinė karjera, arba jų derinimas) plėtotė; 3) korporacinių laisvai pasirenkamo darbo laiko strategijų atsiradimas, susijęs su ilgesniu darbo laiku, paslankiu kompetencijų pritaikymu ir žmogiškųjų išteklių valdymu. Trys darbo ir šeimos

pusiausvyros principai buvo išplėtoti remiantis personalo valdymo perspektyva, kad būtų stiprinamas personalo darbo našumas ir lojalumas: 1) aiškus korporacinių tikslų apibrėžimas ir darbuotojų asmeninių prioritetų apibūdinimas; 2) darbuotojų pripažinimas *visapusiškais žmonėmis* – tai reiškia, kad darbovietė juos remia ir už kompanijos ribų; 3) nuoseklus darbo organizavimas siekiant pagerinti korporacinius procesus ir pasiekti asmeninius tikslus. (Bučaitė-Vilkė ir kt., 2012, 181 p)

Esminėmis politinėmis priemonėmis, sprendžiančiomis darbo ir šeimos gyvenimo pusiausvyros klausimus, paveikiančiomis darbo ir šeimos gyvenimo derinimą, laikomos:

- Darbas ne pilną darbo dieną.
- Lanksčios darbo valandos.
- Socialinės paslaugos.

Vis didesnio masto moterų įsidarbinimas, veikiantis lyčių santykius viešojoje ir privačioje erdvėse - akivaizdi tendencija Europoje. Tačiau darbą ne visu etatu išlieka vienu iš reikšmingiausių įsitraukimo į darbo rinką bruožų, kuris yra vienas iš prieinamiausių būdų kaip suderinti darbą ir šeimą. Pagal Eurostat pateikiamus duomenis dirbančių ne pilnu etatu moterų yra apie trečdalis, tuo tarpu vyrų, dirbančių ne pilną darbo dieną nesiekia net 10 proc., ši tendencija lemia ir tai, kad moterų, dirbančių ne pilną darbo dieną sukaupta senatvės pensija bus žymiai mažesnė ir kaip buvo nagrinėta anksčiau, matėme, kad moterų skurdo riziką vyresniame amžiuje Lietuvoje yra didesnė už vyrų – vienas iš darbo ne pilna darbo dieną padarinių.

Kaip jau buvo pastebėta nagrinėjant moterų ir vyrų užimtumą Lietuvoje, šalyje, kaip ir kitose ES šalyse, didesnis skaičius moterų dirba ne pilną darbo dieną nei vyrų. Įsisenėjęs stereotipas, jog moterys yra atsakingos už vaiko priežiūrą dažnai ir lemia tą faktą, jog moterys dažniau nei vyrai renkasi darbą ne pilną darbo dieną. Tačiau reikia pastebėti, kad Lietuvoje, lyginant su bendromis ES tendencijomis, moterų dirbančių nepilną darbo dieną buvo kur kas mažiau nei ES, Lietuvos statistikos departamento duomenimis 2012 m. ne pilną darbo dieną dirbo 11,3 proc. moterų. Vyrų skaičius taip pat mažesnis už ES vidurkį – 7 proc.

Eurostat pateikiamais 2012 m. duomenimis skiriasi priežastys kodėl vyrai ir moterys renkasi ne pilną darbo dieną. Moterys kaip dažniausią priežastį dirbti ne pilnu etatu pirmiausia įvardina vaikų ir neįgaliųjų priežiūrą (29 proc.), vyrai šią priežastį įvardino kur kas rečiau (4 proc.). Dažniausia priežastis, kodėl vyrai rinkosi darbą ne pilną darbo dieną buvo negalėjimas susirasti darbo pilną darbo dieną (38 proc.), moterį tarpe ši priežastis yra antra (24 proc.). Taigi, šie duomenys taip pat indikuoja, kad didelė dalis šeimos atsakomybių krenta ant moters pečių.

Dar vienas būdas derinti darbą su šeima būtų lanksčios darbo valandos. Reikia pastebėti, kad ši praktika Lietuvoje iki šiol nėra prigijusi ir populiari, dažniau darbdaviai reikalauja dirbti fiksuotu grafiku, galbūt siekiant galimybės labiau kontroliuoti darbuotojo atliekamą darbą. Krinickienė (2014) pastebi kad 88 proc. 15-64 m. moterų, kurios dirba samdomą darbą, dirbo pagal darbdavio nustatytą grafiką, t.y. buvo nustatyta tiek darbo pradžios, tiek darbo pabaigos valanda arba dirbo pagal nepastovias darbo valandas, tačiau neturėdamos teisės pasirinkti joms palankesnį grafiką. Pastebima, kad 2011 m. tik 13 proc. darbingo amžiaus moterų (15 – 64 m.), samdomų darbuotojų, turėjo galimybę dirbti pagal grafiką, kuris joms yra patogus, t.t. jos galėjo nusistatyti savo darbo laiką tai[, kad galėtų pasiimti ar laisvas kelias valandas ar laisvas dienas dėl šeimyninių priežasčių, tačiau neturėdamos išnaudoti atostogų. Tuo tarpu daugiau nei puse moterų, neturėjo galimybės, dirbdamos samdomą darbą, pasiimti laisvų dienų dėl šeiminių priežasčių arba tą galėjo padaryti labai retai. Eurostat duomenimis Europos Sąjungoje dirbančių moterų pagal lankstų grafiką 2010 m. buvo 25,9 proc., vyrų 28,7 proc., lankstaus darbo grafiko derinimo politika populiariausia šiose šalyse – Suomijoje (53 proc. moterų ir 59 proc. vyrų), Švedijoje (49 proc. moterų ir 47 proc. vyrų), Danijoje (44 proc. tiek vyrų, tiek moterų), reikia pastebėti, kad šios šalys yra tiek ekonomiškai žymiai stipresnės už Lietuvą, tiek aukščiau reitinguojamos pagal ne vieną lyčių lygybės indeksą, todėl galima teigti, jog lankstaus darbo grafiko integravimas į Lietuvos darbo rinką galėtų padėti sumažinti nelygybę tarp lyčių ir sustiprinti moterų socialinę-ekonominę padėtį. Tačiau nagrinėjant Lietuvą reikia pastebėti, kad ši yra stipriai linkusi į familializmą, t.y. darbo ir šeimos gyvenimo derinimas laikomas pačių šeimų reikalu ir pačios šeimos turi spręsti savo problemas. Moterų ir vyrų šeimos gyvenimo bei darbo vaidmenų derinimo tyrimai Lietuvoje (Reingardienė, 2009) atskleidžia, jog vis aktyvesni moterų įsidarbinimas ir vaidmuo viešajame gyvenime kol kas neatnešė esminių pokyčių neapmokamo pasidalijimo tarp lyčių srityje.

Dar vienas svarbus karjeros ir šeimos gyvenimo derinimo aspektas būtų socialinės paslaugos, socialinių paslaugų sistemos gerinimas padėtų moterims efektyviau suderinti karjerą ir šeimą. Pasak Krinickienės vaikų, lankančių ikimokyklinio ugdymo įstaigas, dalis Lietuvoje yra gerokai mažesnė, nei ES vidurkis ir tai ypač ryšku lyginant Skandinavijos valstybes su Lietuva. Pastebima, kad 2000 – 2011 m. laikotarpiu vaikų, lankančių ikimokyklinio ugdymo įstaigas skaičius išaugo 7,8 tūkst., tačiau tuo pačiu laikotarpiu ikimokyklinio ugdymo įstaigų, sumažėjo 67-iomis, nuo 714 įstaigų 2000 m., iki 647 įstaigų 2011 m., mokyklų darželių šiuo laikotarpiu sumažėjo 38-niomis.Nors šių įstaigų mažinimo skaičius yra grindžiamas mažėjančių gimstamumu, tačiau didelė dalis šeimų su mažamečiais vaikais negali naudotis ikimokyklinio ugdymo įstaigų paslaugomis dėl finansinių šeimos problemų arba nepakankamo šių paslaugų prieinamumo kai kuriuose Lietuvos regionuose.

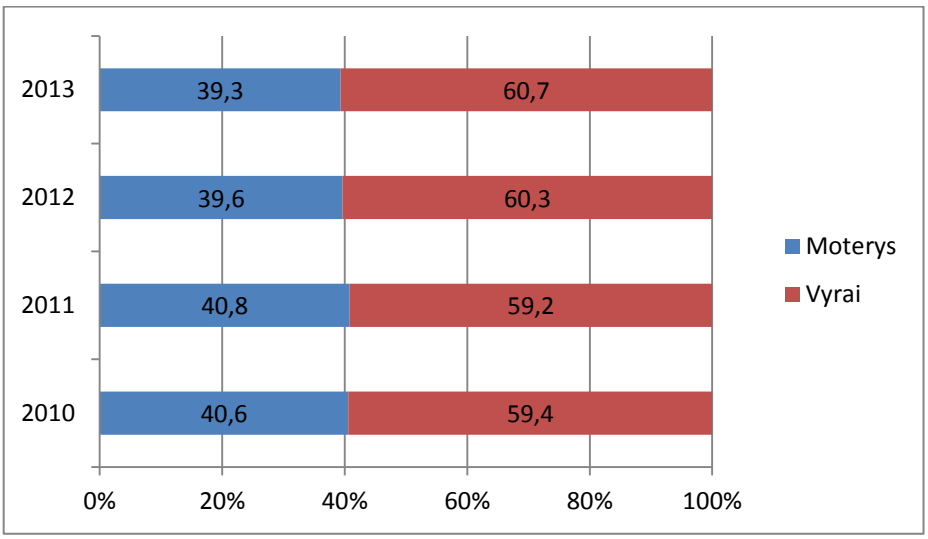
Apibendrinant reikia pasakyti, kad apmokamo darbo ir šeimos gyvenimo derinimas yra svarbi abiems lytims, tačiau moterys susiduria su daugiausia problemų siekiant suderinti šias sritis, kadangi didžioji namų ūkio darbų našta natūraliai vis dar laikoma moters atsakomybe. Siekiant pagelbėti moteriai sėkmingiau suderinti šias dvi svarbias gyvenimo sferas galima būtų šiomis priemonėmis: darbu ne pilną darbo dieną, lanksčiomis darbo valandomis ir socialinių paslaugų stiprinimu. Reikia pabrėžti, kad darbas ne pilną darbo dieną turėdamas pliusų, jog tai leidžia moteriai turėti daugiau laiko ir šį skirti asmeniniam gyvenimui, šeimai ir vaikams, tačiau turi vieną stiprų minusą – nepilna darbo diena reiškia mažesnį darbo užmokestį, kuris tiek duotuoju laikotarpiu mažina šeimos pajamas ir gali kenkti šeimos gerovei ir ilguoju laikotarpiu gali lemti moteriai sudėtingesnę senatvę, kadangi mažesnis darbo užmokestis automatiškai turi įtakos ir senatvės pensijos išmokoms. Lanksčios darbo valandos šiuo atveju suteikia moteriai tiek galimybę lengviau derinti savo darbo laiką prie šeimos gyvenimo, tiek suteikia pilną darbo užmokestį. Galiausiai gerai veikianti socialinių paslaugų sistema, ypač tokios kaip darželiai ar iki mokyklinės grupės, taip pat leidžia moteriai efektyviau įsilieti į darbo rinką.

3.7. Moterų ir vyrų verslas

2013 m. Europos Komisija priėmė strateginį dokumentą „Verslininkystės veiksmų planas 2020“ (angl. Enterpreneurship 2020 Action Plan). Šiame dokumente yra pabrėžiama, kad pasaulio ekonomiką sukrėtusi 2008 m. ekonomikos ir finansų krizė Europoje lėmė didžiulius bedarbystės mastus, t.y. apie 25 ml. bedarbių, o žvelgiant į smulkaus ir vidutinio verslo sektorių, įmonės šiame sektoriuje buvo privestos prie kritinės padėties, iki šios dienos šios įmonės dar negali grįžti į prieškrizinį lygį. Priimtame dokumente pažymima, kad siekiant grąžinti buvusį ekonomikos augimą bei kovoti su bedarbyste ir skatinti didesnį gyventojų užimtumą, Europos Sąjungoje reikia daugiau verslininkų. Koncentracija labiausiai kreipiama į grupes, kurios nėra pakankamai atstovaujamos verslo srityje, t.t. jauni asmenys, neįgalieji, emigrantai ir tame tarpe taip pat įvardijamos ir moterys. Europos Komisija kelia tikslą atverti kelius verslininkystei šioms grupėms, juos įgalinti socialine ir ekonomine prasme bei skatinti, remti šių kūrybinius bei inovacinius pajėgumus. Tai darant, taip pat pabrėžiama, kad svarbu atsižvelgti į šių visuomenės grupių specifinius poreikius.

Eurostat duomenimis 2012 m. savarankiškai dirbančių moterų 27 ES šalyse buvo 10,3 proc., kai pastebima, jog 52 proc. Europos gyventojų yra moterys. Pastebima, kad nors moterys turi didelį potencialą kurti savo verslą, tačiau šios susiduria su didesniais trikdžiais nei vyrai – joms sunkiau derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, sudėtingiau pasiekiami finansiniai ištekliai bei mažesnės apmokymų galimybės. Šiame Europos Komisijos plane pabrėžiama, kad būsimoms potencialioms verslininkėms turėtų būti

suteiktos galimybės gauti informacijos apie verslo rėmimo programas bei potencialius finansavimo šaltinius.



Šaltinis sudaryta autorės remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis

9 pav. Savarankiškai dirbantys asmenys Lietuvoje, proc. 2010-2013 m.

Kaip matoma 9 pav. Lietuvoje savarankiškai dirbančių moterų dalis yra mažesnė už savarankiškai dirbančių vyrų, taip pat matoma, kad nagrinėjamu 2010 – 2013 m. laikotarpiu savarankiškai dirbančių moterų skaičius nuo 2012 m. pradėjo mažėti ir 2013 m. savarankiškai dirbančių moterų buvo 39,3 proc., o vyrų 60,7 proc. iš visų savarankiškai dirbančių asmenų.

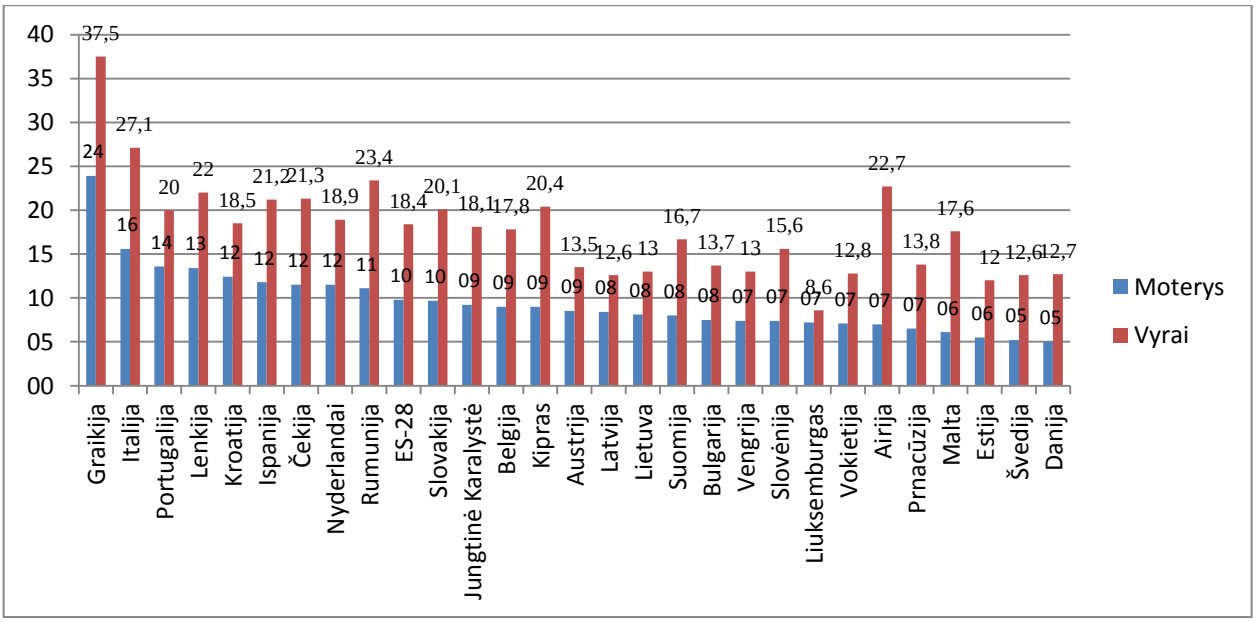
15 lentelė. Savarankiškai dirbančių vyrų ir moterų proc., Lietuvoje ir ES. 2007 – 2013 m.

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Europos Sąjunga (28 šalys)	Vyrai	18,6	18,4	18,5	18,6	18,5	18,5	18,4
	Moterys	10,0	9,9	9,8	9,9	9,8	9,9	9,8
Lietuva	Vyrai	15,9	13,3	13,3	11,5	11,0	12,0	13,0
	Moterys	8,8	6,9	7,3	6,9	7,1	7,3	8,1

Šaltinis sudaryta autorės remiantis Eurostat duomenimis

Tačiau akivaizdesnę problemą atskleidžia tai, kad iš visų dirbančių moterų, pagal 15 lentelę matome, kad tik 8,1 proc. moterų 2013 m. dirbo savarankiškai, t.y. likusi dalis moterų dirbo samdomą darbą, tuo tarpu savarankiškai dirbančių vyrų 2013 m. buvo 13 proc. Nors šalies rodikliai lyginant su 2012 m. laikotarpiu savarankiškai dirbančių vyrų ir moterų atžvilgiu pagerėjo, tačiau reikia pastebėti, kad 2007 m. šie rodikliai buvo aukščiausi (15,9 proc. vyrų ir 8,8 proc. moterų), o jau 2008 m. ėmė mažėti, galima daryti prielaidą, jog tai 2008 m. ekonominės ir finansų krizės padarinys. Taip pat reikia pastebėti, kad

Lietuva nemažai atsilieka nuo bendro ES vidurkio tiek savarankiškai dirbančių vyrų, tiek moterų atžvilgiu. 2013 m. ES savarankiškai dirbo 18,4 proc. vyrų, tai 5,4 proc. punktais daugiau nei Lietuvoje ir 9,8 proc. moterų – 1,7 proc. punktais daugiau nei Lietuvoje, tačiau šis skirtumas buvo didesnis 2011 ir 2012 m., todėl galima teigti, kad Lietuva po truputį vejasi ES vidurkį.



Šaltinis sudaryta autorės remiantis Eurostat duomenimis

10 pav. Savarankiškai dirbančių vyrų ir moterų proc., Europos Sąjungos šalys, 2013 m.

Pagal 10 pav. pateiktus savarankiškai dirbančių moterų ir vyrų duomenis ES šalyse 2013 m. matome, kad daugiausiai savarankiškai dirbančių tiek vyrų tiek moterų yra Graikijoje, čia 2013 m. savarankiškai dirbo 23,9 proc. moterų ir 37,5 proc. vyrų. Žemiausias rodiklis pagal savarankiškai dirbančias moteris buvo Danijoje – 5 proc., kai tuo tarpu šalyje savarankiškai dirbo 12,7 proc., vyrų. Mažiausias skirtumas tarp savarankiškai dirbančių moterų ir vyrų buvo Liuksemburge, čia savarankiškai dirbo 7,2 proc. moterų ir 8,6 proc. vyrų.

Pagal savarankiškai dirbančių moterų skaičių iš visų 28 ES valstybių narių Lietuva užėmė 17 poziciją, pagal savarankiškai dirbančius vyrus – tik 22 poziciją. Todėl pagal šiuos skaičius galima teigti, kad Lietuvoje reiktų skatinti abiejų lyčių verslą, bet tuo pačiu siekti balanso tarp savarankiškai dirbančių vyrų ir moterų skaičiaus.

Lietuvoje, kaip ir visose Europos Sąjungos šalyse yra įžvelgiamos didelės moterų valdomo verslo perspektyvos. Moterų verslo skatinimo aktualumas ypač išaugo po 2008 metų Pasaulinės ekonomikos ir

finansų krizės ir siekiant įgyvendinti „Europa 2020“ ES strateginius tikslus užimtumo srityje. Reikia pabrėžti, kad Lietuvos ekonominės plėtros kontekste:

- *Lietuvos moterų kūrybiškumas ir verslo potencialas yra užslėptas ekonomikos augimo ir naujų darbo vietų kūrimo šaltinis. Moterims tikslinga suteikti adekvačią paramą, norint paskatinti jų aktyvumą ir ugdyti verslo sugebėjimus, bei siekiant tolygaus moterų ir vyrų pasiskirstymo ekonominėse veiklose.*
- *Moterų verslo plėtra yra vienas iš realių būdų mažinti nedarbą ir kelti gyventojų gyvenimo lygį šalies probleminėse teritorijose – regionuose, kaimo vietovėse, mažuose miesteliuose, ten kur palyginti aukštas nedarbo lygis, viršijantis vidutinį nedarbo lygį Lietuvoje. Šiose teritorijose gyvenančios ir dirbančios moterys verslininkės vaidina nepaprastai svarbų vaidmenį, kuriant naujas darbo vietas bei didinant užimtumą.*
- *Didėjantis moterų lyginamasis svoris versle palankiai įtakoja ir kitų socialinių- ekonominių problemų sprendimą: sukuriamos pajamos ne tik pačioms moterims verslininkėms, bet ir kitiems darbuotojams, o tai savo ruožtu palankiai veikia gyventojų mokią paklausą, gyvenimo lygį ir didina mokestines biudžeto įplaukas* (Rakauskienė ir kt., 2007).

Tiesa, nagrinėjant moterų ir vyrų verslą svarbu pastebėti, kad dauguma atvejų moterys dažniausiai valdo smulkias ir vidutines įmones, tuo tarpu vyrai daugiau vyrauja stambiose įmonėse, taigi moterų verslas natūraliai sukuria mažiau darbo vietų nei vyrų verslas, jų gaunamos pajamos ir pelnas yra taip pat mažesni. 2007 m. atlikto tyrimo rezultatai atskleidė, kad daugiausia moterų-verslininkių vykdo savo įmonių veiklą, šiose smulkaus ir vidutinio verslo srityse: mažmeninė prekyba (35,8 proc.), aptarnavimo sritis (22,1 proc.) viešbučiai, restoranai (5,0 proc.) sveikatos priežiūra (6,4 proc.). Vyrai-verslininkai vyrauja šiose verslo srityse: mažmeninė prekyba (28,3 proc.), didmeninė prekyba (13,0 proc.), aptarnavimo sritis (15,3 proc.), statyba (7,3 proc.), gamyba ir pramonė (11,7 proc.), transportas ir nuotoliniai ryšiai (5,7 proc.), nekilnojamas turtas (3,3 proc.) (Krinickienė, 2014, 177 p.)

Pagal Krinickienės pateiktus apklausos duomenis (Krinickienė, 2014, 188-189 p.), 2014 m. buvo išskirtos didžiausios kliūtys moterų verslui Lietuvoje, kaip pagrindinėmis kliūtimis įvardintos buvo:

- Didelė mokesčių našta Smulkiam ir Vidutiniam Verslui (86,6 proc.).
- Nepakankama valstybės parama Smulkiam ir Vidutiniam verslui (80,5 proc.).
- Neefektyvi mokesčių politika (75,6 proc.).
- Netinkami įstatymai, jų kaita (75,1 proc.).

- Žema gyventojų perkamoji galia (75,1 proc.).
- Didelės biurokratinės procedūros atima laiką, skirtą tiesioginei dalykinei veiklai (71,2 proc.).
- Didelė konkurencija (71,2 proc.).

Siekiant plėtoti ir skatinti moterų verslą yra svarbu kelti moterų- verslininkių kvalifikaciją, tačiau svarbu ir vyriausybės įsitraukimas, Vyriausybė taip pat turėtų remti ir skatinti moterų verslo plėtojimą, kad būtų pasiekiami šaliai geriausi rezultatai.

Vertinant vyrų ir moterų verslą nustatyta, kad savarankiškai dirbančių vyrų yra kur kas daugiau nei moterų, taip pat nustatyta, kad tiek vyrų, tiek moterų dirbančių savarankiškai yra kur kas mažiau nei ES vidurkis, o tai parodo, kad šalis turėtų koncentruoti savo dėmesį į vyrų ir moterų verslo skatinimą, kadangi tai yra vienas iš šalies ekonominių varomųjų šaltinių. Taip pat pastebėta, kad dažniausiai moterys savarankiškai dirba smulkaus ir vidutinio verslo sektoriuje, tuo tarpu vyrai dažniau atstovauja stambųjį verslo sektorių, todėl natūraliai moterys sukuria mažiau darbo vietų ir mažesnę ekonominę naudą nei vyrai. Siekiant paskatinti sėkmingesnį moterų verslą yra svarbu skatinti moterų verslininkių kvalifikacijos kėlimą bei priimti įrankius, kurie padėtų tiek moterų verslo vystymuisi, tiek bendriems šalies ekonominiams rezultatams.

3.8. Lyčių socialinės ekonominės padėties gerinimo gairės

Analizuojant Lietuvos duomenis lyčių aspektu buvo atskleisti keli svarbūs aspektai, kuriuose matoma jog egzistuoja atskirtis tarp lyčių. Pirmiausia, nors užimtumo klausimu Lietuva pasižymi kaip viena iš pirmaujančių šalių Europos Sąjungoje, tačiau darbo užmokesčio sferoje atsiskleidžia nemažas atotrūkis ir tai yra pirmas svarbus aspektas, kurį būtina minimizuoti siekiant lyčių lygybės Lietuvoje. Antra, buvo atkleistas faktorius, jog Lietuvoje moterys jaučia didesnį skurdo rizikos lygį nei vyrai. Taip pat, vertinant moterų ir vyrų padėtį krizės kontekste, atskleista svarbi problema – kitokie vertinimo kriterijai įdarbinimo metu, kur moterys jaučia diskriminaciją dėl jų šeiminės padėties. Ketvirta, nagrinėjant pasaulinį lyčių atotrūkio indeksą ir lyčių nelygybės indeksą atskleista, kad Lietuvoje yra ypač silpnas moterų politinis įgalinimas. Galiausiai vertinant moterų ir vyrų verslą atskleista paskutinė gerinimo sritis – žymiai mažesnis moterų skaičius dirba savarankiškai ir taip pat, dirbančios savarankiškai moterys dažniausiai koncentruojasi smulkiam ir vidutiniame versle.

Vertinant pagrindines gerinimo sritis, toliau pateikiamos galimos lyčių socialinės ir ekonominės padėties gerinimo gairės.

Sprendžiant lyčių darbo užmokesčio atotrūkio klausimą pirmiausia svarbu pabrėžti, kad moterys dažnai apribojamos nuo geresnio užmokesčio dėl šių šeiminių įsipareigojimų, todėl labai svarbu yra sukurti efektyvų apmokamo darbo ir šeimos gyvenimo modelį, kuris galėtų efektyviai pritaikyti realybėje. Šio modelio pagrindine ašimi turėtų būti skatinimas darbo rinkoje sukurti galimybes moterims dirbti pagal lankstų darbo grafiką ir išvystyti valstybės teikiamas socialines paslaugas, kurios pagelbėtų moterims auginančioms ypatingai jaunas atžalas. Taip pat, vertinant darbo rinką negalima neigti, kad požiūris į moteris vis dar yra sudėtingas ir darbo rinka vis dar yra grindžiama patriarchalinėmis tradicijomis, neįvertinant to, kad per paskutiniuosius dešimtmečius moters padėtis ir jos indėlis į visuomenę smarkiai pasikeitė. Todėl yra svarbu skatinti visos visuomenės požiūrį į moteris ir jų vaidmenį visuomenėje, tam yra svarbiausia tinkamai informuoti visuomenę apie lyčių lygybės klausimais, svarbu orientuotis ne tik į suaugusiųjų švietimą, tačiau ir jaunosios kartos švietimą šiais klausimais, kadangi jaunoji karta yra ta karta, kuri gali skatinti įsisenėjusių tradicijų pokyčius visuomenėje. Taigi, reiktų apsvarstyti galimybes lyčių lygybės klausimu šviesti ir moksleivius ir įdiegti lyčių aspektą į mokomąją programą.

Reikia pastebėti, kad didesnis moterų atstovavimas sprendimus priimančiose pozicijose tiek privačiame sektoriuje, tiek valstybinių institucijų lygmeniu galėtų užtikrinti tai, kad tolygiau būtų atstovaujami ir moterų interesai. Pvz. žvelgiant į Suomiją (pagal Pasaulio lyčių atotrūkio indekso rezultatus), matoma, kad iš visų ES šalių, Suomijoje fiksuojamas mažiausias atotrūkis tarp lyčių ir šalyje fiksuojamas vienas geriausių pasaulyje politinio įgalinimo indeksų, šalyje yra tik šiek tiek mažiau vyrų nei moterų parlamente ir lygus vyrų ir moterų skaičius ministrų pozicijose. Pagal šiuos duomenis galima daryti išvadą, kad politinis moterų įgalinimas turi tiesioginės įtakos moterų padėčiai ir visose kitose svarbiose srityse (ekonomikos, sveikatos, išsilavinimo).

Skatinti vyrus ir moteris dirbti savarankiškai yra svarbu siekiant kartu skatinti ir šalies ekonomiką, kadangi tai yra įrankis kuriantis tiek darbo vietas, tiek generuojantis pajamas. Svarbu yra atkreipti ir į moterų verslo skatinimą, kadangi šiuo savarankiškai dirbančios moterys labiau koncentruojasi smulkiame ir vidutiniame versle, o jų verslo augimo skatinimas ir pilno potencialo atskleidimas būtų naudingas ir valstybei. Moterų verslui yra svarbi ir valstybės politika, kad jis galėtų sėkmingai augti, tam gali būti taikomos specialios valstybinės programos, kurios remia moterų verslą teikdamas tiek finansinę paramą, tiek kitomis priemonėmis – seminarais, kvalifikacijos kėlimo kursus, verslo konsultacijas.

Galiausiai, skatinant bendrą vyrų ir moterų socialinės ekonominės padėties gerinimą vyriausybei reiktų atsižvelgti į galimybes pritaikyti lyčiai jautrų biudžetą, pirmiausia atliekant valstybės biudžeto analizę lyčių aspektu, kadangi taip būtų galima nustatyti kaip valstybės lėšų paskirstymas tenkina specifinius vyrų ir moterų poreikius ir kaip veikia jų socialinę ekonominę padėtį.

IŠVADOS

1. Nustatyti trys skirtingi požiūriai į lyčių lygybę, vienas remiasi tuo, kad vyrai ir moterys yra vienodi, antrasis skatina žvelgti į lyčių skirtumus, o trečiasis rekomenduoja apskritai iš naujo įvertinti požiūrį į abi lytis. Yra ne vienas požiūris į lyčių lygybę ir ne viena teorija, kuri siekia suprasti kodėl egzistuoja atskirtis tarp vyrų ir moterų, siekia surasti šios atskirties priežastis, nagrinėti pasekmes ir įvairios apribojimus, kurie dažniausiai labiau suvaržo moteriškąją lytį. Visi šie veiksmai, teorijos ir analizės yra svarbios, kadangi tai yra žingsniai, kurie gali padėti surasti atsakymus į pateikiamus klausimus dėl lyčių (ne)lygybės ir taip ieškoti vis efektyvesnių ir veikiančių būdų atskirtį tarp abiejų lyčių mažinti. Svarbu žinoti, kad nėra universalaus sprendimo, yra svarbu nustatyti kokie apribojimai būdingi kiekvienam atvejui, tam, kad būtų galima remiantis teorija perkelti veiksmus į praktiką.
2. Vertinant įstatyminę bazę ties lyčių lygybe yra priimtas ne vienas tiek Lietuvos įstatymas, tiek ES įstatymas, kuris suteikia tiek moteris, tiek vyrams vienodas teises ir galias, tačiau svarbu pabrėžti, kad nors įstatyminės bazės yra svarbios lyčių lygybei, tačiau vien tik jos nėra pajėgios užtikrinti realios lygybės tarp lyčių ir tam yra būtinos programos, veiksmai ir kitos priemonės, kurios paremtų lyčių lygybės tikslo siekimą.
3. Pagrindiniai lyčių lygybės diegimo trikdžiai šalyje yra susiję su įsisenėjusiais stereotipais, kurie stipriai apriboja moterų vaidmenį visuomenėje bei darbo rinkoje, apriboja jos galimybes įsidarbinant ir išliekant darbo rinkoje, siekiant vienodo darbo užmokesčio už vienodą darbą tarp lyčių. Įsisenėję stereotipai ir moterų diskriminacija natūraliai lemia ir moterų socialinį statusą, fiksuojamas didesnis moterų skaičius gyvenančių ant skurdo ribos, ypač paliečiant vyresnio, pensinio amžiaus moteris, bei jaunas moteris, ypač vienišas motinas ar neįgalius vaikus auginančias moteris. Egzistuojant lyčių nelygybei šalyje, nukenčia tiek pati šalis tiek visa visuomenė, kadangi nėra efektyviai išnaudojamas moterų žmogiškasis ir intelektinis potencialas.
4. Vertinant lyčių padėtį šalyje pirmiausia yra svarbu nustatyti tai pirmiausia reikia įvertinti dabar egzistuojančią situaciją, tam kad būtų matomos gairės, kuriose srityse egzistuoja didžiausi ir skaudžiausi atotrūkiai tarp lyčių, o tik tuomet galima formuoti tolimesnes strategijas, kaip šią atskirtį sėkmingai sumažinti.
5. Nagrinėjant lyčių socialinę ekonominę padėtį Lietuvoje nustatyta, kad didžiausia lyčių nelygybė užfiksuota ties nevienodu darbo užmokesčiu tarp lyčių, mažame moterų politiniame įgalinime, darbdavių nevienodų kriterijų taikyme įdarbinant vyrus ir moteris ir galiausiai pastebėta, kad

gerokai mažesnis moterų skaičius dirba savarankiškai nei vyrų ir šios labiau koncentruojasi smulkiame ir vidutiniame versle.

6. Siekiant pagerinti lyčių socialinę ekonominę padėtį Lietuvoje teikiami šie pagrindiniai pasiūlymai:

   - Mažinant darbo užmokesčio atotrūkio klausimą turėtų būti kuriamas šeimos ir apmokomo gyvenimo derinimo modelis, kuris leistų moterims efektyviau prisitaikyti darbo rinkoje. Pagrindinis modelio įrankis būtų laisvo darbo grafiko skatinimas ir socialinių paslaugų išvystymas.

   - Taip pat svarbu siekti pakeisti įsisenėjusį požiūrį į moteris, todėl reikia šviesti visuomenę lyčių lygybės klausimais. Siūloma lyčių aspektą įdiegti į mokyklų programą, kad jau jaunoji karta būtų pilnai informuota apie abiejų lyčių skirtingą padėtį visuomenėje ir būtų labiau įgalinti šią atskirtį įveikti.

   - Vertinant moterų politinį įgalinimą yra svarbu skatinti moterį politinį įsitraukimą, kadangi vertinant kitų šalių patirtį tai turi tiesioginės įtakos lyčių socialinei ir ekonominei padėčiai.
   - Moterų verslo skatinimas yra svarbus šalies ekonomikai, kadangi taip būtų išnaudojamas moterų pilnas potencialas, kuriamos papildomos darbo vietos ir generuojamos papildomos pajamos. Moterų verslui yra svarbi ir valstybės politika, kad jis galėtų sėkmingai augti, tam gali būti taikomos specialios valstybinės programos, kurios remia moterų verslą teikdamas tiek finansinę paramą, tiek kitomis priemonėmis – seminarais, kvalifikacijos kėlimo kursus, verslo konsultacijas.
   - Galiausiai, skatinant bendrą vyrų ir moterų socialinės ekonominės padėties gerinimą vyriausybei reiktų atsižvelgti į galimybes pritaikyti lyčiai jautrų biudžetą, pirmiausia atliekant valstybės biudžeto analizę lyčių aspektu, kadangi taip būtų galima nustatyti kaip valstybės lėšų paskirstymas tenkina specifinius vyrų ir moterų poreikius ir kaip veikia jų socialinę ekonominę padėtį.

ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS

Mockevičienė R. *Lyčių socialinė-ekonominė padėties vertinimas: Lietuva Europos Sąjungos kontekste*./ Tarptautinės prekybos magistro baigiamasis darbas. Vadovė Prof. habil. dr. O. G. Rakauskienė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Ekonomikos ir finansų valdymo fakultetas, 2015.

Magistro baigiamajame darbe išanalizuota ir įvertinta lyčių socialinė ekonominė padėtis Lietuvoje, kaip Lietuva atrodo Europos Sąjungos kontekste ir pateikiamos galimybės pagerinti lyčių socialinę ir ekonomę padėtį šalyje. Pirmame skyriuje pateikiama lyčių lygybės koncepcija, vertinamos lyčių lygybės teorijas bei išnagrinėjant įstatymines bazes lyčių lygybės klausimais Lietuvoje ir Europos Sąjungoje. Antrame darbo skyriuje nagrinėjami pagrindiniai metodai padedantys įvertinti lyčių lygybę šalyje bei metodai, kuriais galima išspręsti lyčių nelygybės klausimus. Trečioje darbo dalyje įvertinama lyčių socialinė ekonominė padėtis išanalizuojant: užimtumo ir nedarbo rodiklius, darbo užmokesčio atotrūkį, moterų ir vyrų padėtį krizės laikotarpiu, vertinami Lietuvos rezultatai pagal pasaulinio lyčių atotrūkio indeksą ir lyčių nelygybės indeksą. Taip pat nagrinėjama apmokamo darbo ir šeimos derinimo sritis bei moterų ir vyrų verslo padėtis Lietuvoje. Galiausiai darbe yra pateikiamos išvados ir pasiūlymai kaip Lietuvoje pagerinti lyčių socialinę ir ekonominę padėtį.

Pagrindiniai žodžiai: lyčių lygybė, lyčių socialinė-ekonominė padėtis, lyčių aspektas, lyčių atotrūkis, lyčių integravimas, analizė pagal lytį.

Mockevičienė R. *Gender socio-economic situation assessment: Lithuania in the context of European Union./* International trade master thesis. Supervisor Prof. habil. dr. O. G. Rakauskienė. Vilnius: University of Mykolas Romeris, Department of Economics and Finance Management, 2015.

In the master thesis Lithuania‘s gender socio-economic situation is analyzes and assesed and it‘s state in the context of European Union. It also involves sollutions and suggestions to better the socio-economic state of genders in Lithuania. In the first part of the thesis the gender equality concept is presented, the gender equality theories are evaluated. Also it evaluates the statutory bases of gender equality in Lithuania and European Union. The second part examines the main methods to measure gender equality in the country and the method, which can help solcve the issues of gender inequality. The third part analyzes gender‘s socio-economic state in these measures: employment and unemployment rates, wage gap, women and men‘s state in the crisis period. Also the results of Lithuania in the Global Gender Gap Index and Gender Ineqiality index is assessed. Also the ability to juggle paid work and family life is analyzes as well as men‘s and women‘s business situation in Lithuania. Finally the end of the theses present key findings and suggestions as to how to improve gender socio-economic state in Lithuania.

Key words: gender equality, gender socio-economic status, gender aspect, gender gap, gender integration, analysis by gender.

SANTRAUKA

Mockevičienė R. *Lyčių socialinė-ekonominė padėties vertinimas: Lietuva Europos Sąjungos kontekste.*/ Tarptautinės prekybos magistro baigiamasis darbas. Vadovė Prof. habil. dr. O. G. Rakauskienė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Ekonomikos ir finansų valdymo fakultetas, 2015.

Tarptautinės prekybos magistro baigiamojo darbo tema yra aktuali šiomis dienomis tiek individų, tiek valstybės, tiek Europos Sąjungos lygmeniu, kadangi lyčių socialinė-ekonominė padėtis paliečia visus tris. Keliamas ne vienas klausimas: Kas yra lyčių lygybė? Ar tikrai egzistuoja nelygybė tarp vyrų ir moterų? Jei taip, kokios tos nelygybės priežastys ir galimybės jas panaikinti? Iškelta tyrimo problema – kaip pagerinti lyčių socialinę-ekonominę padėtį Lietuvoje? Tyrimo objektas – lyčių socialinė-ekonominė padėtis. Šio tyrimo tikslas yra įvertinus lyčių socialinę-ekonominę padėtį ir egzistuojančius skirtumus tarp Lietuvos ir ES šalių, pateikti gaires pagerinti lyčių socialinę-ekonominę padėtį Lietuvoje. Taip pat iškelti pagrindiniai tyrimo uždaviniai: pateikti lyčių lygybės teorijų analizę; išnagrinėti lyčių lygybę įtvirtinančius dokumentus Lietuvoje ir Europos Sąjungoje; išanalizuoti lyčių lygybės problematiką Lietuvoje; parengti lyčių socialinės-ekonominės padėties ir egzistuojančių skirtumų vertinimo metodologiją; sukurti gaires lyčių-socialinei-ekonominei padėčiai pagerinti Lietuvoje. Tyrimo metodika: mokslinės literatūros analizė; teisinių dokumentų analizė; sintezė ir apibendrinimas; statistinių duomenų analizė.

Nagrinėjant lyčių socialinę-ekonominę padėtį Lietuvoje buvo nustatytos pagrindinės probleminės sritys, kur jaučiama lyčių nelygybė: ties nevienodu darbo užmokesčiu tarp lyčių, mažame moterų politiniame įgalinime, darbdavių nevienodų kriterijų taikyme įdarbinant vyrus ir moteris ir galiausiai pastebėta, kad gerokai mažesnis moterų skaičius dirba savarankiškai nei vyrų ir šios labiau koncentruojasi smulkiame ir vidutiniame versle.

Magistro baigiamojo darbo pabaigoje pateikiamos išvados ir siūlymai dėl lyčių socialinės-ekonominės padėties pagerinimo Lietuvoje.

SUMMARY

Mockevičienė R. *Gender socio-economic situation assessment: Lithuania in the context of European Union./* International trade master thesis. Supervisor Prof. habil. dr. O. G. Rakauskienė. Vilnius: University of Mykolas Romeris, Department of Economics and Finance Management, 2015.

The topic of this international trade master thesis these days is relevant to all: the individual; the country and the European Union since gender socio-economic situation affects all three. Many questions have been raised: what is gender equality? Does inequality between men and women trully exist? If so, what are the causes of inequality and the possibilities of eliminating them? The basic research problem was raised – how to improve gender socio-economic situation in Lithuania? The object of research – gender socio-economic status. This study‘s main aim is to assess the gender socio-economic situation and the existing differences between Lithuania and the EU countries, to provide guidance to improve the gender socio-economic situation in Lithuania. The main tasks of the study are: analyzing gender equality theories; examining gender equality charters in Lithuania and the European Union; analysis of gender equality issues in Lithuania, forming of methodology for examining gender socio-economic situation and the existing differences; developing guidelines for improving gender socio-economic state in Lithuania. Used methods were: analysis of scientific literature; analysis of legal documents; synthesis and generalization; statistical analysis of the data.

Examining gender socio-economic situation in Lithuania had set out main areas of concern where gender inequality was felt the strongest: unequal pay between the sexes, lack of women‘s political empowermnt; different criteria‘s of employers for hiring men and women and also the fact that there is a lesser number of self-employed women than men and their business is more concentrated in the small and medium business area.

The end of the master thesis presents main conclusions and recommendations on how to improve gender socio-economic situation in Lithuania.

LITERATŪRA

1. 2010–2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategija. Komisijos komunikatas Europos parlamentui , tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui. 2010. Prieiga per internatą: http://lsc.su.lt/wp-content/uploads/2013/02/2010-2015-m.-moteru-ir-vyru-lygybes-strategija.pdf [žiūrėta 2015 01 20]
2. Albrecht J., van Vuuren A., Vroman S. *Decomposing the gender wage gap in the Netherlands with sample selection adjustments.* IZA discussion paper, 2004, Nr. 1400.
3. Babayan S. *The reconstruction of society's gender culture through higher education in Armenia*. International journal of socialiogy and social policy, 2001, Vol. 21 Iss. 1 p. 57 – 67.
4. Barnet-Verzat C., Wolff F.C. *Gender wage gap and the glass ceiling effect: a firm-level investigation.* International journal of manpower, 2008, Vol. 29 Iss. 6 p. 486 – 502.
5. Blau F., Kahn L. *Understanding international difference in the gender pay gap*. Journal of labour economics, 2003, Vol. 21 Nr. 1 p. 106 – 144.
6. Boye K. *Happy Hour? Studies on well-being and time spent on paid and unpaid work*. Swedish institute for social research dissertation series, 2008, Nr. 74.
7. Brainerd E. *Women in transition: changes in gender wages differentials in Eastern Europe and former soviet union.* Industrial and Labor Relations Review, 2000, Vol. 54 Nr. 1 p. 138-162.
8. Bučaitė – Vilkė, J., Puvaneckienė, G., Vaitkevičius, R., Tereškinas, A.. *Lyčių politika ir gimstamumo ateitis.* Vytauto Didžiojo universitetas, Kaunas, 2012.
9. Budig M., England P. *The wage penalty for motherhood*. American sociological review, 2001, Nr. 66 p.204-225.
10. Daly A., Kawaguch A., Meng X., Mumford K. *The gender wage gap in four coutnries*. IZA discussion paper – Bonn, Institute for the study of labor (IZA), 2006, Nr. 1921.
11. De la Rica S., Dolado J.J., Llorens S. *Ceiling and floors: gender wage gap by education in Spain*. IZA discussion paper, 2005, Nr. 1483.
12. European Institution for Gender Equality. Prieiga per internetą: http://eige.europa.eu/lt/content/about-eige, [žiūrėta 2015 01 10]
13. Gender differences in the risk of poverty. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tespn240&language=en [žiūrėta 2015 03 02]

14. Gender differences in the risk of poverty. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tespn240&language=en [žiūrėta 2015 03 20]
15. Gender employement gap. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tesem060&plugin=1 [žiūrėta 2015 03 15]
16. Gender pay gap in unadjusted form by age in % Prieiga per internetą: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2ag&lang=en [žiūrėta 2015 03 18]
17. Gender pay gap in unadjusted form by working time in %. Prieiga per internetą: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2wt&lang=en [žiūrėta 2015 03 15]
18. Gender pay gap. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc340&plugin=1 [žiūrėta 2015 03 02]
19. Global Gender Gap Report 2013. Prieiga per internetą: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf [žiūrėta 2015 02 21]
20. Global Gender Gap Report 2014. Prieiga per internetą: http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/ [žiūrėta 2015 02 21]
21. Hertz T. , Winters P., Davis B., Zenna A. *Wage inequality in international perspective: effects of location , sector and gender*. Working paper, 2008, Nr. 08-08.
22. Jelal M., Nordman C., Wolff F.C. *Evidence on the glass ceiling effect using matched worker-firm data*. Apllied economics, 2007.
23. Kovel A., Suarez R.P. *Exploring the gender pay gap through different age cohorts: the case of Ethopia*/Gender disparities in African labor market – Washington, DC, World Bank, 2010, p. 57 – 85.
24. Krinickienė, E., *Lyčių aspekto poveikio ekonominei politikai vertinimas:Lietuvos atvejis*. Daktaro disertacija, Socialiniai mokslai, Vadyba, Vilnius, 2014.
25. Lietuvos statistikos metraštis 2014. Prieiga per internetą: http://osp.stat.gov.lt/services-portlet/pub-edition-file?id=2910 [žiūrėta 2015 04 02]

26. Lygios galimybės ir ES nediskriminavimo teisė. Prieiga per internetą: http://visiskirtingivisilygus.lt/wp-content/uploads/2012/04/nediskriminacijos_knyga.pdf, [žiūrėta 2015.01.20]
27. Lilaite, A., Social Innovation Fund. *The 3R method.* Prieiga per internetą: http://www.genderloops.eu/docs/3r-method-in-lithuania.pdf [žiūrėta 2015 03 28]
28. Liu A.Y.C. *Gender wage gap in transition in Vietnam*. International and development economics working papers – Canbera, The Australian National University, 2001, Nr. Idec01-3.
29. Liu A.Y.C. *Gender wage gap in Vietnam*. International and development economics working papers – Canbera, The Australian National University, 2003, Nr. Idec03-5.
30. Magnusson C. *Why is there a gender wage gap according to occupational prestige?*. Acta Sociologica – Stockholm, Swedish institue for social research, Stockholm University, 2010, 53:99.
31. Moterų ir vyrų lygybė. Prieiga per internetą: http://www.socmin.lt/lt/moteru-ir-vyru-lygybe.html [žiūrėta 2015 01 20]
32. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas// Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=349804, [žiūrėta 2015 01 10]
33. Nopo H, Daza N., Ramos J. *Gender earning gaps around the world: a study of 64 countries*. International journal of Manpower, 2012, Vol. 33 Iss 5 p. 464 – 513.
34. Nutarimas dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005-2009 metų programos patvirtinimo. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=349804 [žiūrėta 2015 01 10]
35. Nutarimas dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių programos patvirtinimo. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=372298&p_query=&p_tr2= [žiūrėta 2015 01 10]
36. Pascall, G., Lewis, J.. *Emerging gender regimes and policies for gender equality in a wide Europe*. Journal of social policy 33 (3):, 2004, 373-394.
37. Polachek S.W. *How the human capital model explains why the gender wage gap narrowed*. IZA discussion paper, 2004, Nr. 1102.
38. Rakauskienė, G. O., Krinickienė, E., *Lyčiai jautraus biudžeto koncepcija ir jo formavimo prielaidos Lietuvoje*. 2009. Prieiga per internetą: http://www.lygus.lt/wp-content/uploads/2014/11/14_Krinuickiene.pdf [žiūrėta 2015 03 28]
39. Rakauskienė, G. O., Štreimikienė, D., Žalėnienė, I., Kiaušienė, I., Servetkienė, V., Krinickienė, E.. *Lyčių ekonomika*, Mykolo Romerio universitetas, 2014.

40. Rakauskienė, O. G., Chlivickas, E., Bikas, E., Lisauskaitė, V. *Moterų verslo konkurencingumo didinimas Lietuvoje*. Lygių galimybių ir sanglaudos ekonomikos institutas. Mykolo Romerio universitetas, 2007.
41. Rakauskienė, O. G., Lisauskaitė, V.. *Lyčių aspekto integravimas į biudžetą*. Lygių galimybių plėtros centras, 2008.
42. Rakauskienė, O. G.; Lisauskienė, V. *Lyčių lygių galimybių modelis Švedijos ekonomikoje: gairės Lietuvai*. Viešoji politika ir administravimas. 2005.
43. Reingardienė, J. *Šeimos ir darbo vaidmenų derinimas: konflikto perspektyva*. Iš V. Stankūnienė, A. Maslauskaitė (ats. Red.). Lietuvos šeima: tarp tradicijos ir naujo realybės (p.220-256). Vilnius: Socialinių tyrimų institutas. 2009.
44. Sisteminis lyčių lygybės aspekto integravimas valstybės valdyme. Prieiga per internetą: http://www.lygybe.lt/lt/projektai/igyvendinti-projektai/2011-metai/sisteminins-lyciu-lygybes-zvm9.html [žiūrėta 2015 01 20]
45. Squires, J. *Is Mainstreaming Transformative? Theorising Mainstreaming in the context of diversity and deliberation*, Social politics 12 (3 Fall), 2005, 366-388
46. Squires, J.. *Gender in Political Theory*. Cambridge/Oxford: Polity Press, 1999.
47. Šidlauskienė, V. *LYTIES ASPEKTO INTEGRAVIMO STRATEGIJA arba LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMAS. 2008* Prieiga per internetą: http://gender.su.lt/straipsniai/SIDLAUSKIENE5.doc [žiūrėta 2015 02 07]
48. Tzannatos Z. *Women and labor market changes in the global economy: growth helps, inequalities hurt and public policy matters*. World development – Elsevier, 1999, Vol. 23 Nr. 3 p. 551 – 569.
49. Unemployment statistics. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics [žiūrėta 2015 03 20]
50. Verloo, M. *Mainstreaming gender equality in Europe. A Fvrame Analysis Approach. The Greek review of social research*. Special issue: differences in the framing of gender inequality as a policy problem across Europe 117 (B‘), 2005a, 11-34.
51. Verloo, M. *Multiple inequialities, intersectionality and the European Union*, Eurpean Journal of Women‘s Studies 13 (3), 2006, 211-228.
52. Verloo, M. *Reflections on the concept and practice of the counsil of Europe approach to gender mainstreaming.* Social politics 12, 2005b, 344-365

53. Verloo, M., Lombardo, E. *Conteste gender equality and policy variety in Europe: Introducing a critical frame analysis approach, Multiple meanings of gender equality in Europe*. A critical frame analysis of gender policies in Europe. Budapest: CEU press, 2007.
54. Walby, S. *Complexity Theory, Systems Theory and Multiple intersecting social inequalities*, Philosophy of the social sciences 37, 2007, 449.
55. Walby, S. *Gender mainstreaming: productive tensions in theory and practice*, Social politics. 12 (3 fall), 2005, 321-343.
56. Walby, S. *The European Union and gender equality: emergent varieties of gender regimes,* Social politics 11 (1), 2004, 4-29.

PRIEDAI

1 Priedas

EUROPOS SĄJUNGOS DARBO RINKA PAGAL AMŽIŲ IR LYTĮ, 2012 m.

	Total employment (1000)			Employment rates (%)						Part-time employment as a share of total employment (%)		
	Age 15 and older			Age 15-64			Age 55-64			Age 15-64		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
EU-27	**216 059**	**117 599**	**98 461**	**64.2**	**69.8**	**58.6**	**48.9**	**56.4**	**41.8**	**19.2**	**8.4**	**32.1**
EA17	**140 566**	**76 716**	**63 849**	**63.8**	**69.5**	**58.2**	**48.7**	**55.8**	**41.9**	**20.9**	**8.5**	**35.8**
BE	4 524	2 466	2 058	61.8	66.9	56.8	39.5	46.0	33.1	24.7	9.0	43.5
BG	2 934	1 542	1 392	58.8	61.3	56.3	45.7	50.8	41.3	2.2	2.0	2.5
CZ	4 890	2 779	2 111	66.5	74.6	58.2	49.3	60.3	39.0	5.0	2.2	8.6
DK	2 689	1 413	1 276	72.6	75.2	70.0	60.8	65.9	55.8	24.8	14.8	35.8
DE	40 062	21 608	18 454	72.8	77.6	68.0	61.5	68.5	54.8	25.7	9.1	45.0
EE	624	310	315	67.1	69.7	64.7	60.6	59.8	61.2	9.2	5.1	13.2
IE	1 838	981	857	58.8	62.7	55.1	49.3	55.8	42.7	23.5	13.3	34.9
EL	3 763	2 240	1 524	51.3	60.6	41.9	36.4	47.6	26.0	7.6	4.7	11.8
ES	17 282	9 432	7 850	55.4	60.2	50.6	43.9	52.4	36.0	14.6	6.5	24.4
FR	25 798	13 506	12 292	63.9	68.0	60.0	44.5	47.4	41.7	17.7	6.4	30.0
IT	22 899	13 441	9 458	56.8	66.5	47.1	40.4	50.4	30.9	16.8	6.7	31.0
CY	389	203	185	64.6	70.4	59.4	50.7	63.5	38.2	9.7	6.4	13.1
LV	886	435	451	63.1	64.6	61.7	52.8	53.1	52.5	8.9	6.7	11.1
LT	1 279	620	659	62.2	62.5	61.8	51.8	56.2	48.3	8.8	6.9	10.6
LU	236	132	104	65.8	72.5	59.0	41.0	47.4	34.3	18.5	4.7	36.1
HU	3 878	2 082	1 796	57.2	62.5	52.1	36.9	42.6	32.2	6.6	4.3	9.3
MT	173	110	63	59.0	73.4	44.2	33.6	51.7	15.8	13.2	5.7	26.0
NL	8 424	4 524	3 900	75.1	79.7	70.4	58.6	68.1	49.1	49.2	24.9	76.9
AT	4 184	2 240	1 943	72.5	77.8	67.3	43.1	52.5	34.1	24.9	7.8	44.4
PL	15 591	8 651	6 940	59.7	66.3	53.1	38.7	49.3	29.2	7.2	4.5	10.6
PT	4 635	2 444	2 191	61.8	64.9	58.7	46.5	51.5	42.0	11.0	8.2	14.1
RO	9 263	5 126	4 137	59.5	66.5	52.6	41.4	51.2	32.9	9.1	8.6	9.7
SI	924	500	424	64.1	67.4	60.5	32.9	40.7	25.0	9.0	6.3	12.2
SK	2 329	1 303	1 025	59.7	66.7	52.7	43.1	53.6	33.6	4.0	2.8	5.5
FI	2 483	1 277	1 206	69.4	70.5	68.2	58.2	56.6	59.7	14.1	9.1	19.4
SE	4 657	2 442	2 215	73.8	75.6	71.8	73.0	76.3	69.6	25.0	12.5	38.6
UK	29 428	15 793	13 636	70.1	75.2	65.1	58.1	65.5	51.0	25.9	11.5	42.3
IS	168	87	80	79.7	81.5	77.8	79.1	83.1	75.0	20.8	10.9	31.4
NO	2 585	1 362	1 223	75.7	77.6	73.8	70.9	74.8	66.9	27.2	14.3	41.5
CH	4 408	2 394	2 014	79.4	85.2	73.6	70.5	79.5	61.5	34.5	12.8	60.1
HR	1 446	787	659	50.7	55.1	46.2	36.7	46.7	27.8	6.3	5.2	7.5
MK	651	393	257	44.0	52.4	35.3	35.4	46.6	24.5	6.1	5.6	6.9
TR	24 819	17 511	7 308	48.9	69.2	28.7	31.9	46.3	18.0	11.5	6.3	23.8

2 Priedas

EUROPOS SĄJUNGOS DARBO RINKA PAGAL AMŽIŲ IR LYTĮ, 2011 m.

	Total employment (1000)			Employment rates (%)						Part-time employment as a share of total employment (%)		
	Age 15 and older			Age 15-64			Age 55-64			Age 15-64		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
EU-27	217 169	118 449	98 719	64.3	70.1	58.5	47.4	55.2	40.2	18.8	8.1	31.6
EA-17	141 471	77 558	63 913	64.2	70.3	58.2	47.1	54.6	40.0	20.3	8.1	35.2
BE	4 509	2 462	2 047	61.9	67.1	56.7	38.7	46.0	31.6	24.7	9.2	43.3
BG	2 950	1 536	1 413	58.5	60.9	56.2	43.9	49.9	38.8	2.2	2.0	2.4
CZ	4 904	2 794	2 110	65.7	74.0	57.2	47.6	58.9	37.2	4.7	1.8	8.5
DK	2 703	1 421	1 282	73.1	75.9	70.4	59.5	63.8	55.3	25.1	14.2	37.0
DE	39 738	21 404	18 334	72.5	77.3	67.7	59.9	67.0	53.0	25.7	9.0	45.1
EE	609	301	308	65.1	67.7	62.8	57.2	57.3	57.1	9.3	5.0	13.5
IE	1 809	966	842	59.2	63.1	55.4	50.0	57.2	42.9	22.9	12.2	35.1
EL	4 091	2 441	1 649	55.6	65.9	45.1	39.4	52.3	27.3	6.6	4.2	10.0
ES	18 105	9 991	8 113	57.7	63.2	52.0	44.5	53.9	35.6	13.7	5.9	23.4
FR	25 764	13 535	12 229	63.8	68.1	59.7	41.4	44.0	39.0	17.6	6.5	29.9
IT	22 967	13 619	9 349	56.9	67.5	46.5	37.9	48.4	28.1	15.2	5.5	29.3
CY	376	205	170	68.1	74.7	61.6	55.2	69.8	41.2	8.7	5.9	12.1
LV	971	479	492	61.8	62.8	60.8	51.1	52.6	49.9	8.8	7.3	10.3
LT	1 371	667	704	60.7	60.9	60.5	50.5	54.5	47.4	8.2	6.5	9.8
LU	225	127	97	64.6	72.1	56.9	39.3	47.0	31.3	18.0	4.3	36.0
HU	3 812	2 057	1 755	55.8	61.2	50.6	35.8	39.8	32.4	6.4	4.4	8.8
MT	169	110	58	57.6	73.6	41.0	31.7	50.1	13.8	12.4	5.4	25.5
NL	8 369	4 499	3 870	74.9	79.8	69.9	56.1	65.8	46.4	48.5	24.3	76.5
AT	4 144	2 228	1 916	72.1	77.8	66.5	41.5	50.6	32.9	24.3	7.8	43.4
PL	16 130	8 892	7 239	59.7	66.3	53.1	36.9	47.8	27.3	7.3	4.7	10.4
PT	4 837	2 575	2 263	64.2	68.1	60.4	47.9	54.2	42.1	10.1	7.0	13.7
RO	9 138	5 026	4 112	58.5	65.0	52.0	40.0	48.9	32.2	9.3	8.7	10.1
SI	936	506	430	64.4	67.7	60.9	31.2	39.5	22.7	9.5	7.1	12.2
SK	2 351	1 310	1 041	59.5	66.3	52.7	41.4	52.6	31.5	3.9	2.6	5.6
FI	2 474	1 278	1 196	69.0	70.6	67.4	57.0	56.8	57.2	14.1	9.4	19.0
SE	4 642	2 443	2 199	74.1	76.3	71.8	72.3	75.7	68.9	24.7	12.0	38.7
UK	29 078	15 576	13 502	69.5	74.5	64.5	56.7	64.2	49.6	25.5	11.0	42.2
IS	166	86	80	78.5	80.3	76.6	79.2	82.0	76.3	20.5	9.9	31.7
NO	2 536	1 332	1 204	75.3	77.1	73.4	69.6	72.9	66.1	27.3	13.7	42.1
CH	4 365	2 378	1 988	79.3	85.3	73.2	69.5	79.1	60.0	34.0	12.5	59.4
HR	1 493	813	680	52.4	57.9	47.0	37.1	48.4	27.0	7.6	5.9	9.6
MK	645	389	256	43.9	52.3	35.3	35.4	47.3	24.0	6.0	5.5	6.7
TR	24 099	17 131	6 969	48.4	69.2	27.8	31.4	45.4	17.9	11.3	6.2	24.1

3 Priedas

EUROPOS SĄJUNGOS DARBO RINKA PAGAL AMŽIŲ IR LYTĮ, 2010 m.

	Total employment (1000)				Employment rates (%)							Part-time employment as a share of total employment (%)		
	Age 15 and older				Age 15-64				Age 55-64			Age 15-64		
	Total	Confidence limit	Men	Women	Total	Confidence limit	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
EU-27	216,449	± 529	118,256	98,194	64.2	± 0.2	70.1	58.2	46.3	54.6	38.6	18.5	7.8	31.4
EA16	140,470	± 259	77,281	63,188	64.2	± 0.1	70.5	57.9	45.7	53.8	38.1	19.9	7.6	34.9
BE	4,489	± 34	2,458	2,031	62.0	± 0.5	67.4	56.5	37.3	45.6	29.2	23.7	8.4	42.1
BG	3,053	± 56	1,608	1,445	59.7	± 1.1	63.0	56.4	43.5	50.3	37.7	2.2	2.0	2.4
CZ	4,885	± 35	2,798	2,087	65.0	± 0.5	73.5	56.3	46.5	58.4	35.5	5.1	2.2	9.1
DK	2,718	± 16	1,425	1,293	73.4	± 0.4	75.8	71.1	57.6	62.7	52.5	25.8	14.1	38.6
DE	38,738	± 105	20,892	17,846	71.1	± 0.2	76.0	66.1	57.7	65.0	50.5	25.5	8.7	45.0
EE	571	± 14	275	296	61.0	± 1.5	61.5	60.6	53.8	52.2	54.9	9.8	6.2	13.1
IE	1,844	± 22	987	856	60.0	± 0.7	63.9	56.0	50.0	58.1	42.0	21.9	11.1	34.2
EL	4,389	± 72	2,627	1,762	59.6	± 1.0	70.9	48.1	42.3	56.5	28.9	6.2	3.4	10.2
ES	18,456	± 112	10,290	8,167	58.6	± 0.4	64.7	52.3	43.6	54.7	33.2	13.1	5.2	23.1
FR	25,736	± 151	13,515	12,221	64.0	± 0.4	68.3	59.9	39.7	42.1	37.5	17.5	6.4	29.8
IT	22,872	± 82	13,634	9,238	56.9	± 0.2	67.7	46.1	36.6	47.6	26.2	14.8	5.1	29.0
CY	385	± 8	211	174	69.7	± 1.4	76.6	63.0	56.8	71.2	43.0	8.1	4.9	11.8
LV	941	± 12	455	486	59.3	± 0.7	59.2	59.4	48.2	47.5	48.7	9.3	7.5	11.0
LT	1,344	± 42	640	703	57.8	± 1.8	56.8	58.7	48.6	52.3	45.8	7.7	6.3	8.9
LU	221	± 4	125	96	65.2	± 1.3	73.1	57.2	39.6	47.7	31.3	17.5	3.4	35.8
HU	3,781	± 27	2,023	1,759	55.4	± 0.4	60.4	50.6	34.4	39.6	30.1	5.5	3.6	7.6
MT	165	± 2	108	56	56.0	± 0.8	72.3	39.2	30.2	47.9	12.9	11.6	4.9	24.4
NL	8,370	± 43	4,526	3,844	74.7	± 0.4	80.0	69.3	53.7	64.5	42.8	48.3	24.2	76.2
AT	4,096	± 39	2,197	1,899	71.7	± 0.7	77.1	66.4	42.4	51.6	33.7	24.3	7.8	43.3
PL	15,961	± 97	8,746	7,214	59.3	± 0.4	65.6	53.0	34.0	45.3	24.2	7.6	5.0	10.8
PT	4,978	± 53	2,645	2,334	65.6	± 0.7	70.1	61.1	49.2	55.7	43.5	8.4	4.9	12.3
RO	9,239	± 172	5,111	4,128	58.8	± 1.1	65.7	52.0	41.1	50.3	33.0	9.7	9.6	9.9
SI	966	± 15	523	443	66.2	± 1.0	69.6	62.6	35.0	45.5	24.5	10.3	7.4	13.6
SK	2,317	± 17	1,285	1,033	58.8	± 0.4	65.2	52.3	40.5	54.0	28.7	3.8	2.6	5.2
FI	2,447	± 12	1,259	1,188	68.1	± 0.3	69.4	66.9	56.2	55.6	56.9	13.9	8.9	19.0
SE	4,546	± 18	2,401	2,145	72.7	± 0.3	75.1	70.3	70.5	74.2	66.7	25.3	12.2	39.7
UK	28,942	± 410	15,491	13,451	69.5	± 1.0	74.5	64.6	57.1	65.0	49.5	25.7	11.0	42.4
IS	166	± 2	86	79	78.2	± 0.7	80.1	76.2	79.9	83.2	76.4	22.4	11.2	34.5
NO	2,501	± 16	1,315	1,186	75.3	± 0.5	77.3	73.3	68.6	72.2	65.0	27.6	14.3	42.4
CH	4,281	± 47	2,328	1,953	78.6	± 0.9	84.6	72.5	68.0	77.6	58.5	34.1	12.3	60.0
HR	1,541	± 53	830	711	54.1	± 1.9	59.5	48.8	35.7	47.0	25.8	7.6	5.4	10.1
MK	638	± 25	392	246	43.5	± 1.7	52.8	34.0	34.2	46.7	22.4	5.6	4.6	7.1
TR	22,593	± 230	16,169	6,424	46.3	± 0.5	66.7	26.2	29.6	42.7	17.1	11.1	6.2	23.2

4 Priedas

EUROPOS SĄJUNGOS DARBO RINKA PAGAL AMŽIŲ IR LYTĮ, 2009 m.

	Total employment (1000)				Employment rates (%)							Part-time employment as a share of total employment (%)		
	Age 15 and older				Age 15-64				Age 55-64			Age 15-64		
	Total	Confidence limit	Men	Women	Total	Confidence limit	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
EU-27	**217 827**	**± 372**	**119 177**	**98 650**	**64.6**	**± 0.1**	**70.7**	**58.6**	**46.0**	**54.8**	**37.8**	**18.1**	**7.4**	**31.0**
EA16	**141 553**	**± 252**	**78 043**	**63 510**	**64.7**	**± 0.1**	**71.2**	**58.3**	**45.1**	**53.5**	**37.0**	**19.5**	**7.3**	**34.5**
BE	4 421	± 31	2 429	1 991	61.6	± 0.4	67.2	56.0	35.3	42.9	27.7	23.2	8.2	41.4
BG	3 254	± 61	1 732	1 521	62.6	± 1.2	66.9	58.3	46.1	54.1	39.2	2.1	1.8	2.5
CZ	4 934	± 35	2 824	2 111	65.4	± 0.5	73.8	56.7	46.8	59.6	35.0	4.8	2.0	8.5
DK	2 776	± 13	1 459	1 317	75.7	± 0.4	78.3	73.1	57.5	64.1	50.9	25.2	14.0	37.4
DE	38 797	± 106	20 859	17 938	70.9	± 0.2	75.6	66.2	56.2	63.9	48.7	25.4	8.6	44.8
EE	596	± 13	288	308	63.5	± 1.4	64.1	63.0	60.4	59.4	61.2	9.4	6.1	12.5
IE	1 917	± 15	1 038	879	61.8	± 0.5	66.3	57.4	51.0	60.9	41.0	20.7	9.8	33.4
EL	4 509	± 80	2 718	1 791	61.2	± 1.1	73.5	48.9	42.2	57.7	27.7	5.8	2.9	10.1
ES	18 888	± 89	10 646	8 242	59.8	± 0.3	66.6	52.8	44.1	56.7	32.3	12.6	4.7	22.9
FR	25 704	± 151	13 488	12 216	64.2	± 0.4	68.5	60.1	38.9	41.4	36.6	17.1	5.7	29.7
IT	23 025	± 86	13 789	9 236	57.5	± 0.2	68.6	46.4	35.7	46.7	25.4	14.1	4.7	27.9
CY	381	± 8	210	171	69.9	± 1.4	77.6	62.5	56.0	71.7	40.8	7.4	3.9	11.5
LV	983	± 10	478	505	60.9	± 0.6	61.0	60.9	53.2	53.1	53.3	8.4	7.0	9.6
LT	1 416	± 30	680	736	60.1	± 1.3	59.5	60.7	51.6	56.0	48.3	8.0	6.7	9.1
LU	217	± 2	124	93	65.1	± 0.5	73.2	57.0	38.2	46.5	29.4	17.6	4.5	34.9
HU	3 782	± 27	2 045	1 737	55.4	± 0.4	61.1	49.9	32.8	39.9	27.0	5.2	3.6	7.1
MT	162	± 2	108	54	54.9	± 0.8	71.5	37.7	28.1	45.3	11.2	10.8	4.5	23.2
NL	8 596	± 43	4 648	3 948	77.0	± 0.4	82.4	71.5	55.1	65.4	44.7	47.7	23.6	75.7
AT	4 078	± 40	2 185	1 892	71.6	± 0.7	76.9	66.4	41.1	51.0	31.7	23.7	7.4	42.4
PL	15 868	± 93	8 722	7 146	59.3	± 0.3	66.1	52.8	32.3	44.3	21.9	7.7	5.0	10.9
PT	5 054	± 52	2 688	2 367	66.3	± 0.7	71.1	61.6	49.7	57.5	42.7	8.4	4.3	13.0
RO	9 243	± 199	5 100	4 143	58.6	± 1.3	65.2	52.0	42.6	52.3	34.1	8.5	8.0	9.1
SI	981	± 15	531	450	67.5	± 1.1	71.0	63.8	35.6	46.4	24.8	9.5	7.4	12.1
SK	2 366	± 19	1 326	1 040	60.2	± 0.5	67.6	52.8	39.5	54.9	26.1	3.4	2.6	4.5
FI	2 457	± 12	1 255	1 202	68.7	± 0.3	69.5	67.9	55.5	54.6	56.3	13.3	8.3	18.5
SE	4 499	± 21	2 359	2 140	72.2	± 0.3	74.2	70.2	70.0	73.2	66.7	26.0	12.6	40.5
UK	28 923	± 138	15 448	13 474	69.9	± 0.3	74.8	65.0	57.5	66.2	49.2	25.0	10.4	41.7
IS	166	± 1	88	79	78.3	± 0.6	80.0	76.5	80.2	84.3	76.0	23.0	11.6	35.5
NO	2 499	± 14	1 309	1 190	76.4	± 0.4	78.3	74.4	68.7	72.8	64.6	27.8	14.1	42.7
CH	4 280	± 50	2 308	1 972	79.2	± 0.9	84.5	73.8	68.4	77.1	59.8	33.4	11.7	58.6
HR	1 605	± 53	869	736	56.6	± 1.9	62.4	51.0	38.4	50.1	28.0	6.9	5.2	9.0
MK	630	± 23	389	241	43.3	± 1.6	52.8	33.5	34.6	47.6	22.4	5.3	4.5	6.7
TR	21 271	± 41	15 402	5 868	44.3	± 0.1	64.5	24.2	28.2	41.1	16.0	10.6	5.9	23.0

5 Priedas

EUROPOS SĄJUNGOS DARBO RINKA PAGAL AMŽIŲ IR LYTĮ, 2008 m.

	Total employment (1000)				Employment rates (%)							Part-time employment as a share of total employment (%)		
	Age 15 and older				Age 15-64				Age 55-64			Age 15-64		
	Total	Confidence limit	Men	Women	Total	Confidence limit	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
EU-27	221 762	± 352	122 495	99 268	65.9	± 0.1	72.8	59.1	45.6	55.0	36.9	17.6	7.0	30.6
EA15	141 805	± 206	79 040	62 765	66.1	± 0.1	73.4	58.8	44.4	53.3	35.9	19.3	7.0	34.7
BE	4 446	± 31	2 461	1 985	62.4	± 0.4	68.6	56.2	34.5	42.8	26.3	22.4	7.5	40.8
BG	3 361	± 63	1 793	1 568	64.0	± 1.2	68.5	59.5	46.0	55.7	37.7	2.0	1.7	2.4
CZ	5 003	± 35	2 863	2 139	66.6	± 0.5	75.4	57.6	47.6	61.9	34.4	4.3	1.6	7.8
DK	2 854	± 10	1 518	1 336	78.1	± 0.3	81.9	74.2	57.0	64.3	49.7	23.9	13.0	36.1
DE	38 880	± 106	21 069	17 810	70.7	± 0.2	75.9	65.4	53.8	61.8	46.1	25.2	8.4	44.9
EE	657	± 14	331	326	69.7	± 1.5	73.6	66.3	62.0	65.6	60.0	6.3	(3.4)	9.3
IE	2 101	± 16	1 181	921	67.6	± 0.5	74.9	60.2	53.6	66.1	40.9	18.1	7.1	31.9
EL	4 559	± 80	2 775	1 784	61.9	± 1.1	75.0	48.7	42.7	59.2	27.5	5.4	2.5	9.8
ES	20 258	± 95	11 721	8 537	64.3	± 0.3	73.5	54.9	45.6	60.9	31.2	11.8	4.0	22.6
FR	26 004	± 102	13 782	12 222	65.2	± 0.3	69.8	60.7	38.3	40.6	36.1	16.7	5.6	29.3
IT	23 405	± 87	14 064	9 341	58.7	± 0.2	70.3	47.2	34.4	45.5	24.0	14.1	4.8	27.8
CY	383	± 8	212	171	71.0	± 1.4	78.9	62.7	55.3	69.0	38.6	6.7	3.4	10.7
LV	1 125	± 11	572	552	68.6	± 0.7	72.1	65.5	59.4	63.0	56.6	5.5	3.8	7.2
LT	1 520	± 32	769	751	64.3	± 1.3	67.1	61.8	53.1	60.7	47.7	6.4	4.7	8.3
LU	202	± 1	115	87	63.3	± 0.4	72.0	55.4	34.7	40.0	29.2	17.8	(2.6)	37.9
HU	3 879	± 28	2 111	1 769	56.7	± 0.4	63.0	50.6	31.4	38.4	25.7	4.3	3.0	5.8
MT	160	± 2	107	53	55.0	± 0.8	72.1	37.3	28.8	44.8	13.3	11.3	3.8	24.5
NL	8 593	± 43	4 676	3 917	77.2	± 0.4	83.2	71.1	53.0	63.7	42.2	46.8	22.8	75.2
AT	4 090	± 40	2 222	1 868	72.1	± 0.7	78.5	65.8	41.1	51.9	30.8	22.6	6.8	41.1
PL	15 800	± 93	8 718	7 082	59.2	± 0.3	66.3	52.4	31.6	44.0	20.7	7.7	5.1	11.0
PT	5 198	± 53	2 797	2 401	68.2	± 0.7	74.0	62.5	50.8	58.5	44.0	8.6	4.1	14.0
RO	9 369	± 202	5 157	4 212	59.0	± 1.3	65.6	52.5	43.1	53.0	34.5	8.6	8.1	9.3
SI	996	± 16	543	453	68.6	± 1.1	72.5	64.3	32.7	44.4	21.3	8.1	6.2	10.4
SK	2 434	± 19	1 364	1 070	62.3	± 0.5	69.9	54.7	39.2	56.5	24.3	2.5	1.3	4.0
FI	2 531	± 12	1 315	1 216	71.1	± 0.3	73.1	69.0	56.4	57.0	55.8	12.7	7.9	17.8
SE	4 593	± 22	2 422	2 171	74.3	± 0.3	76.8	71.8	70.1	73.4	66.7	25.7	11.9	40.9
UK	29 364	± 115	15 838	13 526	71.5	± 0.3	77.3	65.8	58.0	67.3	49.1	24.2	9.8	41.0
HR	1 636	± 54	905	730	57.8	± 1.9	65.0	50.8	36.7	49.1	25.6	6.9	5.3	8.8
TR	21 566	± 42	15 835	5 731	45.9	± 0.1	67.7	24.3	29.5	43.0	16.5	9.1	5.0	20.2
IS	177	± 1	96	81	83.3	± 0.7	86.8	80.4	81.3	87.5	80.0	20.0	8.7	33.3
NO	2 514	± 14	1 323	1 191	78.0	± 0.4	80.5	75.4	69.2	74.1	64.3	27.4	13.4	43.0
CH	4 229	± 50	2 289	1 940	79.5	± 0.9	85.4	73.5	68.4	77.1	60.1	33.3	11.9	58.4

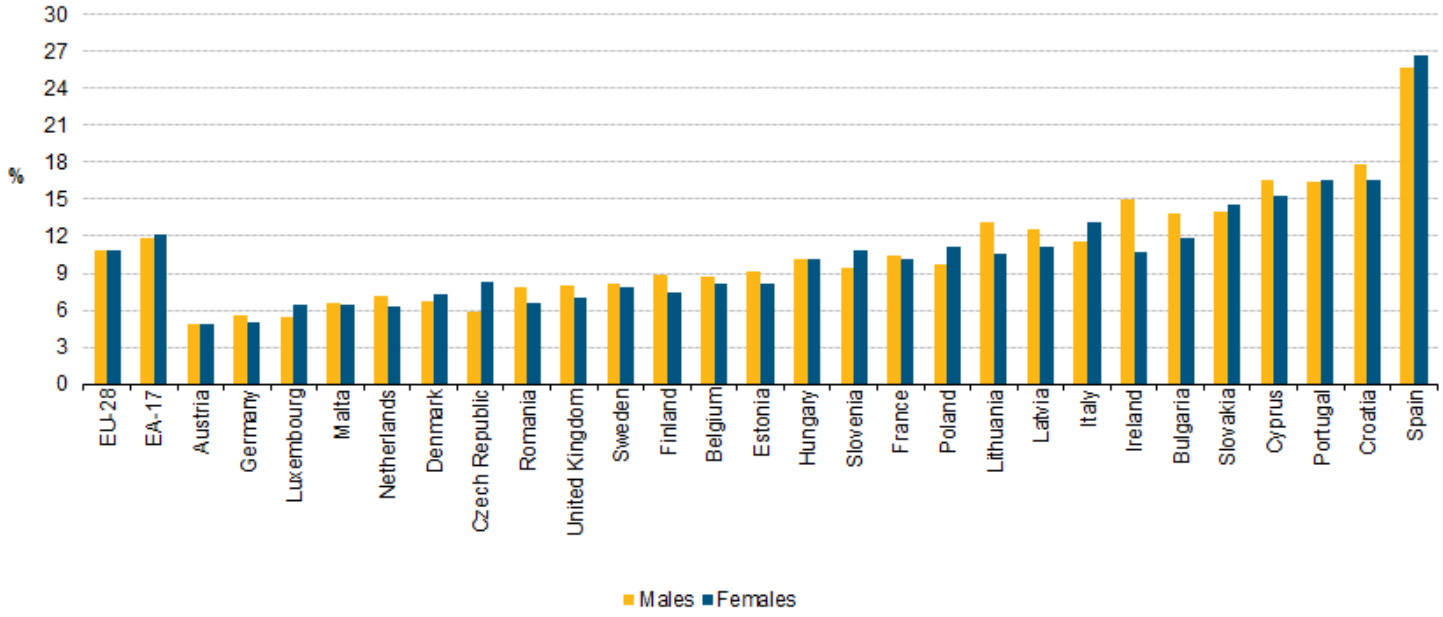
6 Priedas

GENDER PAY GAP Europos Sąjungos šalyse, 2007 – 2013 m.

GEO/TIME	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Europos Sąjunga (28 šalys)	:	:	:	:	16,4	16,5	16,4
Europos Sąjunga (27 šalys)	:	17,3	17,2	16,2	16,3	16,6	16,4
Belgija	10,1	10,2	10,1	10,2	10,2	10	9,8
Bulgarija	12,1	12,3	13,3	13	13	14,7	13,5
Čekija	23,6	26,2	25,9	21,6	22,6	22	22,1
Danija	17,7	17,1	16,8	15,9	16,3	14,9	16,4
Vokietija	22,8	22,8	22,6	22,3	22,2	22,4	21,6
Estija	30,9	27,6	26,6	27,7	27,3	30	29,9
Airija	17,3	12,6	12,6	13,9	11,7	14,4	
Graikija	21,5	22	:	15	:	:	
Ispanija	18,1	16,1	16,7	16,2	17,8	17,8	19,3
Prancūzija	17,3	16,9	15,2	15,6	15	14,8	15,2
Kroatija	:	:	:	15,5	17,6	18	7,4
Italija	5,1	4,9	5,5	5,3	5,8	6,7	7,3
Kipras	22	19,5	17,8	16,8	16,4	16,2	15,8
Latvija	13,6	11,8	13,1	15,5	13,6	13,8	14,4
Lietuva	22,6	21,6	15,3	14,6	11,9	12,6	13,3
Liuksemburgas	10,2	9,7	9,2	8,7	8,7	8,6	8,6
Vengrija	16,3	17,5	17,1	17,6	18	20,1	18,4
Malta	7,8	9,2	7,7	7,2	6,2	6,1	5,1
Nyderlandai	19,3	18,9	18,5	17,8	17,9	16,9	16
Austrija	25,5	25,1	24,3	24	23,7	23,4	23
Lenkija	14,9	11,4	8	4,5	5,5	6,4	6,4
Portugalija	8,5	9,2	10	12,8	12,5	15,7	13
Romunija	12,5	8,5	7,4	8,8	11	9,7	9,1
Slovėnija	5	4,1	-0,9	0,9	2,3	2,5	3,2
Slovakija	23,6	20,9	21,9	19,6	20,5	21,5	19,8
Suomija	20,2	20,5	20,8	20,3	19,6	19,4	18,7
Švedija	17,8	16,9	15,7	15,4	15,8	15,9	15,2
Jungtinė Karalystė	20,8	21,4	20,6	19,5	20,1	19,1	19,7
Islandija	24	20,7	18	17,7	18,3	18,7	20,5
Norvegija	15,6	17	16,5	16,1	15,9	15,1	16
Šveicarija	:	18,4	18,4	17,8	17,9	:	19,3

7 Priedas

Nedarbo lygis pagal lytis ES šalyse 2013 m.



8 Priedas

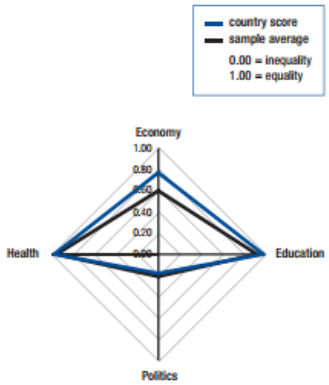
Pasaulinio lyčių atotrūkio Lietuvos įvertinimas 2013 m.

Lithuania

	Rank (out of 136 countries)	Score (0.00 = inequality, 1.00 = equality)
Gender Gap Index 2013	**28**	**0.731**

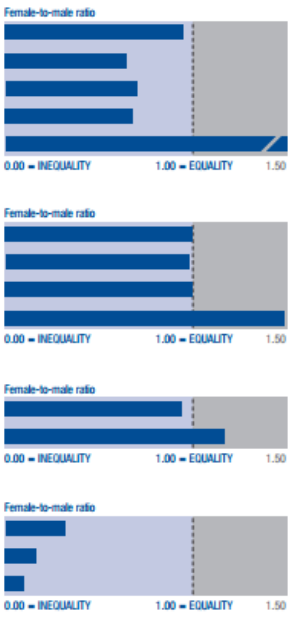
Key Demographic and Economic Indicators

Total population (millions)	3.03
Population growth (%)	-8.13
Fertility rate (births per woman)	1.50
Overall population sex ratio (male/female)	0.87
GDP (US$ billions)	18.56
GDP (PPP) per capita (constant 2005, international $)	17,839
Female adult unemployment rate (% of female labour force)	13
Male adult unemployment rate (% of male labour force)	18
Female part-time employment (% of total female employment)	10
Male part-time employment (% of total male employment)	7
Share of women employed in the non-agricultural sector (% of total non-agricultural employment)	54
Female workers in informal employment (% of non-agricultural employment)	—
Male workers in informal employment (% of non-agricultural employment)	—
Women who have an account in a formal financial institution (%)	76
Men who have an account in a formal financial institution (%)	71
Ability of women to rise to positions of enterprise leadership[1]	5
Firms with female top managers (% of firms)	15
Share of women on boards of listed companies (%)	—
Firms with female participation in ownership (% of firms)	39



Gender Gap Subindexes

	Rank	Score	Sample average	Female	Male	Female-to-male ratio
Economic Participation and Opportunity	**21**	**0.769**	**0.601**			
Labour force participation	8	0.95	0.68	69	73	0.95
Wage equality for similar work (survey)	69	0.65	0.64	—	—	0.65
Estimated earned income (PPP US$)	31	0.70	0.53	19,602	28,037	0.70
Legislators, senior officials and managers	19	0.68	0.26	41	59	0.68
Professional and technical workers	1	1.00	0.64	69	31	2.24
Educational Attainment	**60**	**0.993**	**0.934**			
Literacy rate	1	1.00	0.87	100	100	1.00
Enrolment in primary education	96	0.98	0.92	90	92	0.98
Enrolment in secondary education	1	1.00	0.60	91	91	1.00
Enrolment in tertiary education	1	1.00	0.87	83	56	1.49
Health and Survival	**34**	**0.979**	**0.957**			
Sex ratio at birth (female/male)	93	0.94	0.92	—	—	0.94
Healthy life expectancy	1	1.06	1.04	68	58	1.17
Political Empowerment	**47**	**0.183**	**0.211**			
Women in parliament	48	0.32	0.24	24	76	0.32
Women in ministerial positions	69	0.17	0.19	14	86	0.17
Years with female head of state (last 50)	22	0.10	0.20	4	46	0.10



[1] Survey data, responses on a 1-to-7 scale (1 = worst score, 7 = best score)

9 Priedas

Pasaulinio lyčių atotrūkio Lietuvos įvertinimas 2014 m.

Lithuania

Gender Gap Index 2014

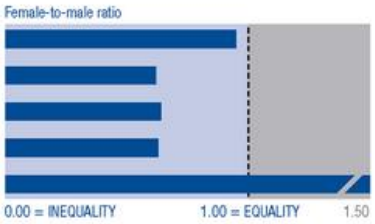
Rank	Score
44	**0.721**
(out of 142 countries)	(0.00 = inequality, 1.00 = equality)

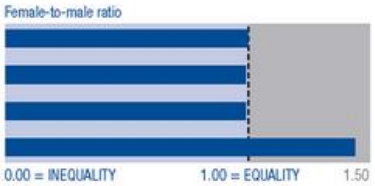
Key Demographic and Economic Indicators

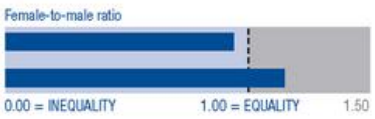
GDP (US$ billions)	30.06
GDP (PPP) per capita (constant 2011, international $)	23,556
Total population (millions)	2.96
Population growth (%)	–1.07
Overall population sex ratio (male/female)	0.87

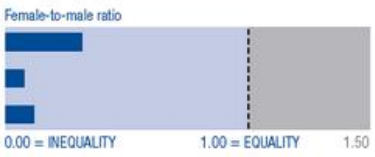
Country Score Card

	Rank	Score	Sample average	Female	Male	Female-to-male ratio
ECONOMIC PARTICIPATION AND OPPORTUNITY	35	0.738	0.596			
Labour force participation	12	0.95	0.67	71	75	0.95
Wage equality for similar work (survey)	86	0.62	0.61	—	—	0.62
Estimated earned income (PPP US$)	54	0.64	0.53	19,394	30,166	0.64
Legislators, senior officials and managers	29	0.63	0.27	39	61	0.63
Professional and technical workers	1	1.00	0.65	68	32	2.15
EDUCATIONAL ATTAINMENT	61	0.994	0.935			
Literacy rate	1	1.00	0.87	100	100	1.00
Enrolment in primary education	91	0.99	0.94	95	96	0.99
Enrolment in secondary education	84	0.99	0.62	96	97	0.99
Enrolment in tertiary education	1	1.00	0.88	88	61	1.44
HEALTH AND SURVIVAL	37	0.979	0.960			
Sex ratio at birth (female/male)	94	0.94	0.92	—	—	0.94
Healthy life expectancy	1	1.06	1.04	70	61	1.15
POLITICAL EMPOWERMENT	65	0.171	0.214			
Women in parliament	58	0.32	0.25	24	76	0.32
Women in ministerial positions	118	0.08	0.20	7	93	0.08
Years with female head of state (last 50)	18	0.12	0.20	5	45	0.12









10 Priedas

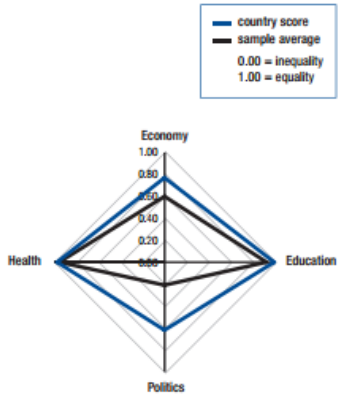
Pasaulinio lyčių atotrūkio Suomijos įvertinimas 2013 m.

Finland

	Rank (out of 136 countries)	Score (0.00 = inequality, 1.00 = equality)
Gender Gap Index 2013	**2**	**0.842**

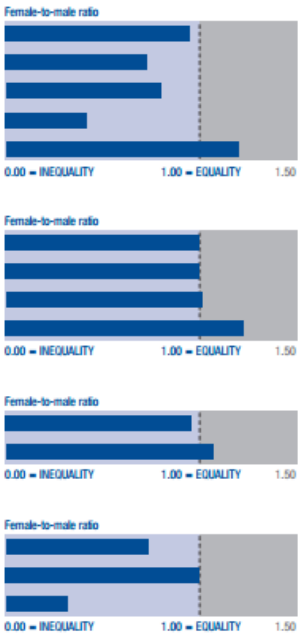
Key Demographic and Economic Indicators

Total population (millions)	5.39
Population growth (%)	0.46
Fertility rate (births per woman)	1.85
Overall population sex ratio (male/female)	0.97
GDP (US$ billions)	148.52
GDP (PPP) per capita (constant 2005, international $)	32,019
Female adult unemployment rate (% of female labour force)	7
Male adult unemployment rate (% of male labour force)	8
Female part-time employment (% of total female employment)	16
Male part-time employment (% of total male employment)	10
Share of women employed in the non-agricultural sector (% of total non-agricultural employment)	51
Female workers in informal employment (% of non-agricultural employment)	—
Male workers in informal employment (% of non-agricultural employment)	—
Women who have an account in a formal financial institution (%)	100
Men who have an account in a formal financial institution (%)	99
Ability of women to rise to positions of enterprise leadership[1]	5
Firms with female top managers (% of firms)	—
Share of women on boards of listed companies (%)	14
Firms with female participation in ownership (% of firms)	—



Gender Gap Subindexes

	Rank	Score	Sample average	Female	Male	Female-to-male ratio
Economic Participation and Opportunity	19	0.773	0.601			
Labour force participation	10	0.95	0.68	73	77	0.95
Wage equality for similar work (survey)	30	0.73	0.64	—	—	0.73
Estimated earned income (PPP US$)	15	0.80	0.53	31,893	40,000	0.80
Legislators, senior officials and managers	61	0.42	0.26	30	70	0.42
Professional and technical workers	1	1.00	0.64	55	45	1.20
Educational Attainment	1	1.000	0.934			
Literacy rate	1	1.00	0.87	99	99	1.00
Enrolment in primary education	1	1.00	0.92	98	98	1.00
Enrolment in secondary education	1	1.00	0.60	94	93	1.01
Enrolment in tertiary education	1	1.00	0.87	105	86	1.23
Health and Survival	1	0.980	0.957			
Sex ratio at birth (female/male)	1	0.94	0.92	—	—	0.96
Healthy life expectancy	1	1.06	1.04	75	70	1.07
Political Empowerment	2	0.616	0.211			
Women in parliament	4	0.74	0.24	43	58	0.74
Women in ministerial positions	1	1.00	0.19	50	50	1.00
Years with female head of state (last 50)	7	0.32	0.20	12	38	0.32



11 Priedas

Pasaulinio lyčių atotrūkio Suomijos įvertinimas 2014 m.

Finland

Gender Gap Index 2014

Rank	Score
2	0.845
(out of 142 countries)	(0.00 = inequality, 1.00 = equality)

Key Demographic and Economic Indicators

GDP (US$ billions)	204.94
GDP (PPP) per capita (constant 2011, international $)	38,047
Total population (millions)	5.44
Population growth (%)	0.47
Overall population sex ratio (male/female)	0.97

Country Score Card

	Rank	Score	Sample average	Female	Male	Female-to-male ratio
ECONOMIC PARTICIPATION AND OPPORTUNITY	**21**	**0.786**	**0.596**			
Labour force participation	11	0.95	0.67	73	77	0.95
Wage equality for similar work (survey)	16	0.76	0.61	—	—	0.76
Estimated earned income (PPP US$)	21	0.80	0.53	32,028	40,000	0.80
Legislators, senior officials and managers	68	0.42	0.27	30	70	0.42
Professional and technical workers	1	1.00	0.65	52	48	1.08
EDUCATIONAL ATTAINMENT	**1**	**1.000**	**0.935**			
Literacy rate	1	1.00	0.87	99	99	1.00
Enrolment in primary education	1	1.00	0.94	99	99	1.00
Enrolment in secondary education	1	1.00	0.62	93	92	1.01
Enrolment in tertiary education	1	1.00	0.88	103	85	1.21
HEALTH AND SURVIVAL	**52**	**0.979**	**0.960**			
Sex ratio at birth (female/male)	1	0.94	0.92	—	—	0.96
Healthy life expectancy	62	1.06	1.04	73	69	1.06
POLITICAL EMPOWERMENT	**2**	**0.616**	**0.214**			
Women in parliament	6	0.74	0.25	43	58	0.74
Women in ministerial positions	1	1.00	0.20	50	50	1.00
Years with female head of state (last 50)	7	0.32	0.20	12	38	0.32



12 Priedas

Pasaulio lyčių atotrūkio Latvijos įvertinimas 2013 m.

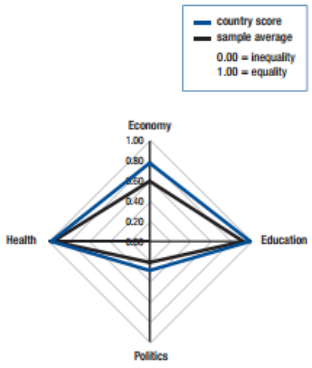
Part 2: Country Profiles

Latvia

	Rank (out of 136 countries)	Score (0.00 = inequality, 1.00 = equality)
Gender Gap Index 2013	**12**	**0.761**

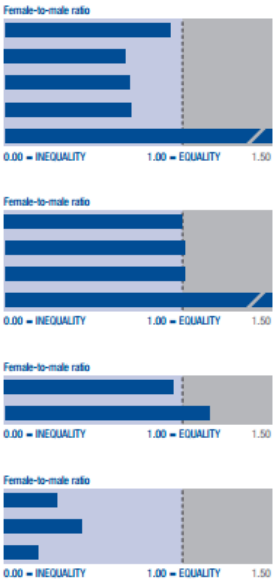
Key Demographic and Economic Indicators

Total population (millions)	2.06
Population growth (%)	-8.42
Fertility rate (births per woman)	1.59
Overall population sex ratio (male/female)	0.85
GDP (US$ billions)	11.83
GDP (PPP) per capita (constant 2005, international $)	14,856
Female adult unemployment rate (% of female labour force)	13
Male adult unemployment rate (% of male labour force)	18
Female part-time employment (% of total female employment)	11
Male part-time employment (% of total male employment)	8
Share of women employed in the non-agricultural sector (% of total non-agricultural employment)	54
Female workers in informal employment (% of non-agricultural employment)	—
Male workers in informal employment (% of non-agricultural employment)	—
Women who have an account in a formal financial institution (%)	92
Men who have an account in a formal financial institution (%)	87
Ability of women to rise to positions of enterprise leadership[1]	5
Firms with female top managers (% of firms)	31
Share of women on boards of listed companies (%)	—
Firms with female participation in ownership (% of firms)	46



Gender Gap Subindexes

	Rank	Score	Sample average	Female	Male	Female-to-male ratio
Economic Participation and Opportunity	**17**	**0.777**	**0.601**			
Labour force participation	15	0.93	0.68	71	76	0.93
Wage equality for similar work (survey)	51	0.68	0.64	—	—	0.68
Estimated earned income (PPP US$)	28	0.70	0.53	17,598	25,054	0.70
Legislators, senior officials and managers	14	0.71	0.26	41	59	0.71
Professional and technical workers	1	1.00	0.64	65	35	1.89
Educational Attainment	**1**	**1.000**	**0.934**			
Literacy rate	1	1.00	0.87	100	100	1.00
Enrolment in primary education	1	1.00	0.92	96	94	1.01
Enrolment in secondary education	1	1.00	0.60	83	83	1.01
Enrolment in tertiary education	1	1.00	0.87	71	44	1.62
Health and Survival	**1**	**0.980**	**0.957**			
Sex ratio at birth (female/male)	1	0.94	0.92	—	—	0.95
Healthy life expectancy	1	1.06	1.04	68	59	1.15
Political Empowerment	**26**	**0.288**	**0.211**			
Women in parliament	53	0.30	0.24	23	77	0.30
Women in ministerial positions	21	0.44	0.19	31	69	0.44
Years with female head of state (last 50)	12	0.19	0.20	8	42	0.19



13 Priedas

Pasaulio lyčių atotrūkio Latvijos įvertinimas 2014 m.

Latvia

Gender Gap Index 2014

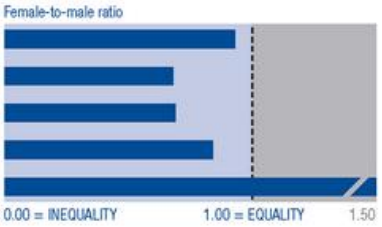
Rank	Score
15	0.769
(out of 142 countries)	(0.00 = inequality, 1.00 = equality)

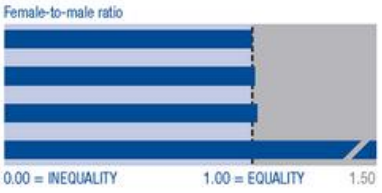
Key Demographic and Economic Indicators

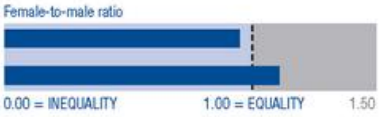
GDP (US$ billions)	17.14
GDP (PPP) per capita (constant 2011, international $)	21,233
Total population (millions)	2.01
Population growth (%)	–1.03
Overall population sex ratio (male/female)	0.85

Country Score Card

	Rank	Score	Sample average	Female	Male	Female-to-male ratio
ECONOMIC PARTICIPATION AND OPPORTUNITY	**16**	**0.793**	**0.596**			
Labour force participation	19	0.93	0.67	72	77	0.93
Wage equality for similar work (survey)	55	0.68	0.61	—	—	0.68
Estimated earned income (PPP US$)	41	0.69	0.53	18,056	26,271	0.69
Legislators, senior officials and managers	8	0.84	0.27	46	54	0.84
Professional and technical workers	1	1.00	0.65	63	37	1.72
EDUCATIONAL ATTAINMENT	**1**	**1.000**	**0.935**			
Literacy rate	1	1.00	0.87	100	100	1.00
Enrolment in primary education	1	1.00	0.94	98	97	1.01
Enrolment in secondary education	1	1.00	0.62	84	83	1.02
Enrolment in tertiary education	1	1.00	0.88	79	52	1.54
HEALTH AND SURVIVAL	**1**	**0.980**	**0.960**			
Sex ratio at birth (female/male)	1	0.94	0.92	—	—	0.95
Healthy life expectancy	1	1.06	1.04	68	61	1.11
POLITICAL EMPOWERMENT	**25**	**0.304**	**0.214**			
Women in parliament	53	0.33	0.25	25	75	0.33
Women in ministerial positions	29	0.44	0.20	31	69	0.44
Years with female head of state (last 50)	13	0.20	0.20	8	42	0.20









14 Priedas

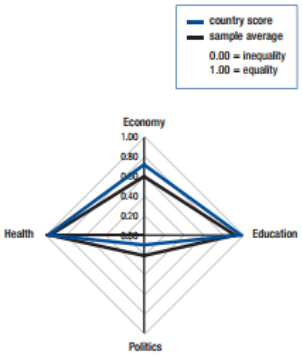
Pasaulio lyčių atotrūkio Estijos įvertinimas 2013 m.

Estonia

	Rank (out of 136 countries)	Score (0.00 = inequality, 1.00 = equality)
Gender Gap Index 2013	**59**	**0.700**

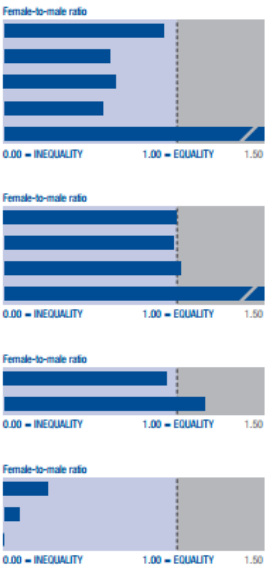
Key Demographic and Economic Indicators

Total population (millions)	1.34
Population growth (%)	-0.02
Fertility rate (births per woman)	1.61
Overall population sex ratio (male/female)	0.86
GDP (US$ billions)	8.74
GDP (PPP) per capita (constant 2005, international $)	18,130
Female adult unemployment rate (% of female labour force)	12
Male adult unemployment rate (% of male labour force)	13
Female part-time employment (% of total female employment)	12
Male part-time employment (% of total male employment)	5
Share of women employed in the non-agricultural sector (% of total non-agricultural employment)	54
Female workers in informal employment (% of non-agricultural employment)	—
Male workers in informal employment (% of non-agricultural employment)	—
Women who have an account in a formal financial institution (%)	97
Men who have an account in a formal financial institution (%)	96
Ability of women to rise to positions of enterprise leadership[1]	5
Firms with female top managers (% of firms)	26
Share of women on boards of listed companies (%)	—
Firms with female participation in ownership (% of firms)	36



Gender Gap Subindexes

	Rank	Score	Sample average	Female	Male	Female-to-male ratio
Economic Participation and Opportunity	**41**	**0.723**	**0.601**			
Labour force participation	18	0.92	0.68	71	77	0.92
Wage equality for similar work (survey)	92	0.61	0.64	—	—	0.61
Estimated earned income (PPP US$)	46	0.65	0.53	18,425	28,343	0.65
Legislators, senior officials and managers	28	0.57	0.26	36	64	0.57
Professional and technical workers	1	1.00	0.64	68	32	2.15
Educational Attainment	**59**	**0.993**	**0.934**			
Literacy rate	1	1.00	0.87	100	100	1.00
Enrolment in primary education	94	0.98	0.92	94	96	0.98
Enrolment in secondary education	1	1.00	0.60	93	91	1.02
Enrolment in tertiary education	1	1.00	0.87	80	49	1.63
Health and Survival	**34**	**0.979**	**0.957**			
Sex ratio at birth (female/male)	93	0.94	0.92	—	—	0.94
Healthy life expectancy	1	1.06	1.04	71	61	1.16
Political Empowerment	**88**	**0.104**	**0.211**			
Women in parliament	62	0.26	0.24	21	79	0.26
Women in ministerial positions	105	0.09	0.19	8	92	0.09
Years with female head of state (last 50)	60	0.00	0.20	0	50	0.00



15 Priedas

Pasaulio lyčių atotrūkio Estijos įvertinimas 2014 m.

Estonia

Gender Gap Index 2014

Rank	Score
62	0.702
(out of 142 countries)	(0.00 = inequality, 1.00 = equality)

Key Demographic and Economic Indicators

GDP (US$ billions)	15.95
GDP (PPP) per capita (constant 2011, international $)	24,273
Total population (millions)	1.32
Population growth (%)	–0.03
Overall population sex ratio (male/female)	0.86

Country Score Card

	Rank	Score	Sample average	Female	Male	Female-to-male ratio
ECONOMIC PARTICIPATION AND OPPORTUNITY	56	0.705	0.596			
Labour force participation	23	0.91	0.67	72	79	0.91
Wage equality for similar work (survey)	95	0.60	0.61	—	—	0.60
Estimated earned income (PPP US$)	53	0.65	0.53	19,515	30,156	0.65
Legislators, senior officials and managers	54	0.49	0.27	33	67	0.49
Professional and technical workers	1	1.00	0.65	64	36	1.77
EDUCATIONAL ATTAINMENT	1	1.000	0.935			
Literacy rate	1	1.00	0.87	100	100	1.00
Enrolment in primary education	1	1.00	0.94	95	95	1.00
Enrolment in secondary education	1	1.00	0.62	91	90	1.01
Enrolment in tertiary education	1	1.00	0.88	93	61	1.53
HEALTH AND SURVIVAL	37	0.979	0.960			
Sex ratio at birth (female/male)	94	0.94	0.92	—	—	0.94
Healthy life expectancy	1	1.06	1.04	71	63	1.13
POLITICAL EMPOWERMENT	88	0.122	0.214			
Women in parliament	78	0.23	0.25	19	81	0.23
Women in ministerial positions	66	0.20	0.20	17	83	0.20
Years with female head of state (last 50)	64	0.00	0.20	0	50	0.00



16 Priedas

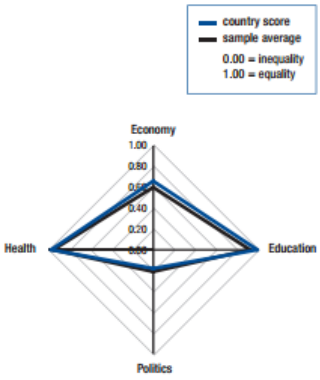
Pasaulio lyčių atotrūkio Lenkijos įvertinimas 2013 m.

Poland

	Rank (out of 136 countries)	Score (0.00 = inequality, 1.00 = equality)
Gender Gap Index 2013	**54**	**0.703**

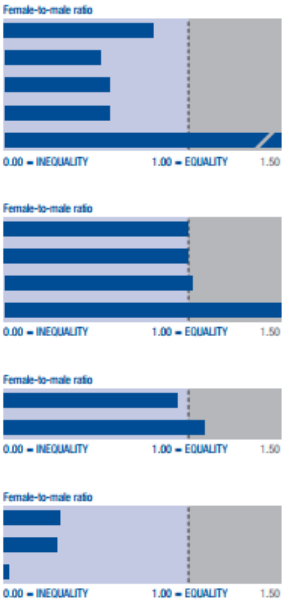
Key Demographic and Economic Indicators

Total population (millions)	38.53
Population growth (%)	0.91
Fertility rate (births per woman)	1.40
Overall population sex ratio (male/female)	0.93
GDP (US$ billions)	261.95
GDP (PPP) per capita (constant 2005, international $)	17,938
Female adult unemployment rate (% of female labour force)	10
Male adult unemployment rate (% of male labour force)	9
Female part-time employment (% of total female employment)	12
Male part-time employment (% of total male employment)	5
Share of women employed in the non-agricultural sector (% of total non-agricultural employment)	48
Female workers in informal employment (% of non-agricultural employment)	—
Male workers in informal employment (% of non-agricultural employment)	—
Women who have an account in a formal financial institution (%)	68
Men who have an account in a formal financial institution (%)	72
Ability of women to rise to positions of enterprise leadership[1]	4
Firms with female top managers (% of firms)	31
Share of women on boards of listed companies (%)	7
Firms with female participation in ownership (% of firms)	48



Gender Gap Subindexes

	Rank	Score	Sample average	Female	Male	Female-to-male ratio
Economic Participation and Opportunity	73	0.656	0.601			
Labour force participation	60	0.81	0.68	59	72	0.81
Wage equality for similar work (survey)	122	0.52	0.64	—	—	0.52
Estimated earned income (PPP US$)	76	0.57	0.53	16,134	28,083	0.57
Legislators, senior officials and managers	30	0.57	0.26	36	64	0.57
Professional and technical workers	1	1.00	0.64	60	40	1.51
Educational Attainment	37	0.998	0.934			
Literacy rate	56	1.00	0.87	100	100	1.00
Enrolment in primary education	67	1.00	0.92	97	97	1.00
Enrolment in secondary education	1	1.00	0.60	92	90	1.02
Enrolment in tertiary education	1	1.00	0.87	87	58	1.50
Health and Survival	34	0.979	0.957			
Sex ratio at birth (female/male)	93	0.94	0.92	—	—	0.94
Healthy life expectancy	1	1.06	1.04	70	64	1.09
Political Empowerment	49	0.179	0.211			
Women in parliament	50	0.31	0.24	24	76	0.31
Women in ministerial positions	41	0.29	0.19	22	78	0.29
Years with female head of state (last 50)	41	0.03	0.20	1	49	0.03



17 Priedas

Pasaulio lyčių atotrūkio Lenkijos įvertinimas 2014 m.

Poland

Gender Gap Index 2014

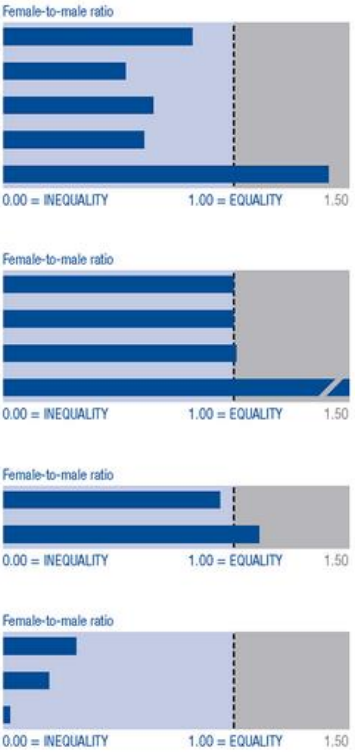
Rank	Score
57	**0.705**
(out of 142 countries)	(0.00 = inequality, 1.00 = equality)

Key Demographic and Economic Indicators

GDP (US$ billions)	414.31
GDP (PPP) per capita (constant 2011, international $)	22,162
Total population (millions)	38.53
Population growth (%)	–0.01
Overall population sex ratio (male/female)	0.93

Country Score Card

	Rank	Score	Sample average	Female	Male	Female-to-male ratio
ECONOMIC PARTICIPATION AND OPPORTUNITY	61	0.681	0.596			
Labour force participation	65	0.82	0.67	60	74	0.82
Wage equality for similar work (survey)	120	0.53	0.61	—	—	0.53
Estimated earned income (PPP US$)	51	0.65	0.53	18,094	27,805	0.65
Legislators, senior officials and managers	35	0.61	0.27	38	62	0.61
Professional and technical workers	1	1.00	0.65	58	42	1.41
EDUCATIONAL ATTAINMENT	36	0.999	0.935			
Literacy rate	58	1.00	0.87	100	100	1.00
Enrolment in primary education	1	1.00	0.94	97	97	1.00
Enrolment in secondary education	1	1.00	0.62	91	90	1.01
Enrolment in tertiary education	1	1.00	0.88	89	58	1.55
HEALTH AND SURVIVAL	37	0.979	0.960			
Sex ratio at birth (female/male)	94	0.94	0.92	—	—	0.94
Healthy life expectancy	1	1.06	1.04	71	64	1.11
POLITICAL EMPOWERMENT	68	0.161	0.214			
Women in parliament	56	0.32	0.25	24	76	0.32
Women in ministerial positions	66	0.20	0.20	17	83	0.20
Years with female head of state (last 50)	44	0.03	0.20	1	49	0.03



18 Priedas

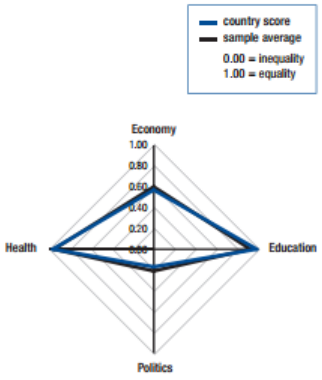
Pasaulio lyčių atotrūkio Maltos įvertinimas 2013 m.

Malta

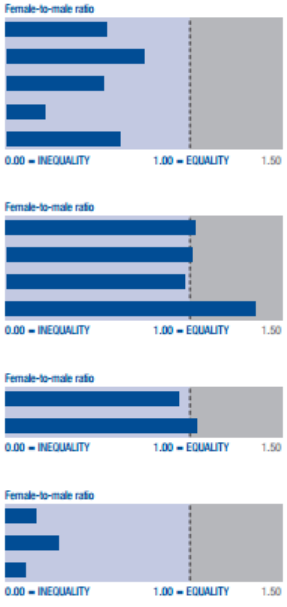
	Rank (out of 136 countries)	Score (0.00 = inequality, 1.00 = equality)
Gender Gap Index 2013	**84**	**0.676**

Key Demographic and Economic Indicators

Total population (millions)	0.42
Population growth (%)	-0.08
Fertility rate (births per woman)	1.36
Overall population sex ratio (male/female)	0.99
GDP (US$ billions)	4.70
GDP (PPP) per capita (constant 2005, international $)	23,192
Female adult unemployment rate (% of female labour force)	7
Male adult unemployment rate (% of male labour force)	6
Female part-time employment (% of total female employment)	26
Male part-time employment (% of total male employment)	7
Share of women employed in the non-agricultural sector (% of total non-agricultural employment)	36
Female workers in informal employment (% of non-agricultural employment)	—
Male workers in informal employment (% of non-agricultural employment)	—
Women who have an account in a formal financial institution (%)	94
Men who have an account in a formal financial institution (%)	97
Ability of women to rise to positions of enterprise leadership[1]	5
Firms with female top managers (% of firms)	—
Share of women on boards of listed companies (%)	—
Firms with female participation in ownership (% of firms)	—



	Rank	Score	Sample average	Female	Male	Female-to-male ratio
Gender Gap Subindexes						
Economic Participation and Opportunity	108	0.565	0.601			
Labour force participation	114	0.55	0.68	43	78	0.55
Wage equality for similar work (survey)	19	0.75	0.64	—	—	0.75
Estimated earned income (PPP US$)	87	0.53	0.53	20,184	37,841	0.53
Legislators, senior officials and managers	89	0.21	0.26	17	83	0.21
Professional and technical workers	91	0.62	0.64	38	62	0.62
Educational Attainment	58	0.994	0.934			
Literacy rate	1	1.00	0.87	94	91	1.03
Enrolment in primary education	1	1.00	0.92	94	93	1.01
Enrolment in secondary education	88	0.97	0.60	80	82	0.97
Enrolment in tertiary education	1	1.00	0.87	41	30	1.36
Health and Survival	65	0.974	0.957			
Sex ratio at birth (female/male)	93	0.94	0.92	—	—	0.94
Healthy life expectancy	78	1.04	1.04	74	71	1.04
Political Empowerment	53	0.172	0.211			
Women in parliament	90	0.17	0.24	14	86	0.17
Women in ministerial positions	41	0.29	0.19	22	78	0.29
Years with female head of state (last 50)	19	0.11	0.20	5	45	0.11



19 Priedas

Pasaulio lyčių atotrūkio Maltos įvertinimas 2014 m.

Malta

Gender Gap Index 2014

Rank	Score
99	**0.671**
(out of 142 countries)	(0.00 = inequality, 1.00 = equality)

Key Demographic and Economic Indicators

GDP (US$ billions)	6.84
GDP (PPP) per capita (constant 2011, international $)	28,390
Total population (millions)	0.42
Population growth (%)	0.91
Overall population sex ratio (male/female)	0.99

Country Score Card

	Rank	Score	Sample average	Female	Male	Female-to-male ratio
ECONOMIC PARTICIPATION AND OPPORTUNITY	**116**	**0.569**	**0.596**			
Labour force participation	114	0.61	0.67	47	78	0.61
Wage equality for similar work (survey)	45	0.69	0.61	—	—	0.69
Estimated earned income (PPP US$)	121	0.43	0.53	17,047	40,000	0.43
Legislators, senior officials and managers	79	0.37	0.27	27	73	0.37
Professional and technical workers	98	0.69	0.65	41	59	0.69
EDUCATIONAL ATTAINMENT	**1**	**1.000**	**0.935**			
Literacy rate	1	1.00	0.87	94	91	1.03
Enrolment in primary education	1	1.00	0.94	95	95	1.00
Enrolment in secondary education	1	1.00	0.62	84	80	1.05
Enrolment in tertiary education	1	1.00	0.88	47	36	1.32
HEALTH AND SURVIVAL	**98**	**0.970**	**0.960**			
Sex ratio at birth (female/male)	94	0.94	0.92	—	—	0.94
Healthy life expectancy	107	1.03	1.04	72	70	1.03
POLITICAL EMPOWERMENT	**76**	**0.145**	**0.214**			
Women in parliament	99	0.17	0.25	14	86	0.17
Women in ministerial positions	82	0.17	0.20	14	86	0.17
Years with female head of state (last 50)	19	0.12	0.20	5	45	0.12

