

LYČIŲ LYGYBĖS PROBLEMATIKA LIETUVOJE

Evelina MALIŠAUSKAITĖ*, Monika PAULĖ

*Vilniaus Gedimino technikos universitetas, Verslo vadybos fakultetas,
Vadybos katedra, Saulėtekio al. 11, LT-10223 Vilnius, Lietuva*

**El. paštas evelina.malisauskaite@stud.vilniustech.lt*

Gauta 2022 m. sausio mėn. 26 d.; priimta 2022 m. birželio mėn. 1 d.

Santrauka. Vienas pagrindinių aspektų valstybėje kuriant ekonominę bei socialinę gerovę yra lygios moterų bei vyrų teisės. Iki šiol yra atsižvelgiama į patriarchalines visuomenės sukurtus stereotipus kur vyrai ir moterys turi savo vaidmenis, savo lyčiai tinkamus darbus ir pareigas. Darbo rinkoje dažnai viskas paremta stereotipais, matoma tendencija, kad moterys neretai renkasi ar joms skiriami mažiau žinių bei išsilavinimo reikalaujantys darbai, skiriasi darbo užmokesčiai, atsakomybės, įsipareigojimai, kai tuo tarpu vyrai dažniau užima vadovaujančias pozicijas, teigiama, kad jie labiau geba atsilaikyti stresinėse situacijose. Darbo užmokestis yra vienas iš rodiklių, padedančių analizuoti darbo rinką bei jos pasikeitimus, identifikuoti moterų ir vyrų atskirtį Lietuvoje, vėliau lemiantis ir mažesnę valstybinio socialinio draudimo senatvinę pensiją. Lyčių lygybės indeksas yra sudėtinis rodiklis, kuris matuoja sudėtingą lyčių lygybės sampratą ir, remiantis Europos sąjungos politikos sistema, padeda stebėti lyčių lygybės pažangą visoje Europos sąjungoje, tai suteikia daugiau matomumo sričių, kurias reikia tobulinti, ir galiausiai padeda politikos formuotojams kurti veiksmingesnes priemones siekiant lyčių lygybės. Šio straipsnio tikslas yra atliekant literatūros analizę bei statistinę analizę, išnagrinėti dabartinę padėtį darbo rinkoje ir pateikti esminius lyčių lygybės skirtumus šalyje, lyginant su kitomis Europos sąjungos šalimis.

Reikšminiai žodžiai: diskriminacija, lyčių lygybė, lyčių lygybės politika, lyčių stereotipai, strategija, atlygio politika, lyčių lygybės indeksas.

Įvadas

Tyrimo aktualumas. Prabėgus dešimtmečiams nuo to laiko, kai buvo pradėta plačiau kalbėti apie lyčių lygybę, lyčių atskirtis vis dar yra labai opi tema, lyginant vyrus ir moteris šalies mastu. Nepaisant nuolatinių pastangų, lyčių lygybė – vis dar pilnai neįgyvendintas iššūkis daugelyje gyvenimo sričių. Norint ją pasiekti yra būtinas aktyvus abiejų lyčių indėlis bei horizontali moterų ir vyrų lygybės perspektyvos integracija visose srityse. Pastebima tendencija, kad moterys dažniau dirba prasčiau apmokamus darbus, rečiau užima vadovaujančias pozicijas, jomis yra mažiau pasitikima, teigiama, kad neretai moterys linkusios vadovautis labiau emocijomis, jausmais, o ne aštriu protu ir logika, todėl, anot susiformavusių stereotipų, vyrams geriau pavyksta priimti svarbius sprendimus, spręsti susiklosčiusias problemas bei vadovauti kitiems, apmaudu, tačiau vadovaujančių pareigybių užimtumas šalyje vis dar nėra paritetinis. Atlikti statistiniai tyrimai rodo, kad moterys dažniau linkusios rinktis lengvesnius darbus, mažiau apmokamose srityse, pavyzdžiui, socialinės krypties, žmogiškųjų išteklių valdymo, rinkodaros, klientų aptarnavimo, yra mažiau linkusios rizikuoti, dažniau abejoja, kad sugebėtų susikurti puikią karjerą. Pasitaiko atvejų, kai moterims už tą pačią vertę kuriantį darbą būna mokama mažiau nei tokiu atveju mokama vyrams. Moterims yra sunkiau įgyvendinti visuomenėje joms išskeltus reikalavimus – sugebėti būti puikia mama, namų ūkio puoselėtoja ir kartu gera darbuotoja, na, o vyrams privaloma būti šeimos galva ir sugebėti išlaikyti šeimą, o stengiantis tai daryti, ilgainiui tai atima galimybę leisti daugiau kokybiško laiko su šeima. Lietuvoje fiksuojama lyčių lygybės indekso išraiška yra gerokai nutolusi nuo kitų Europos sąjungos šalių vidurkio. Lyčių lygybės indeksas yra svarbi politikos formavimo priemonė, padedanti įvertinti lyčių lygybės pažangą Europos sąjungos šalyse. Kasmet visos Europos sąjungos šalys yra vertinamos Europos lyčių lygybės instituto daugelyje sričių, matuojant lyčių lygybę balais: 0 balų – absoliuti lyčių nelygybė, 100 balų – pasiekta absoliuti lyčių lygybė. Balais matuojami skirtumai tarp moterų ir vyrų bei įgyti pasiekimai grupėse, apimančiose: galios, pinigų,

sveikatos, darbo, švietimo bei kitas sritis. Indeksas leidžia identifikuoti tobulintinas sritis tiek konkrečios valstybės, tiek Europos sąjungos mastu ir padeda formuoti abiejoms lytims draugišką visuomenės politiką.

Tyrimo problema – Lyčių atskirtis Lietuvoje, atsižvelgiant į vidutinį darbo bei senatvės pensijos užmokestį, lyčių lygybės indekso skirtumai lyginant su bendrąja Europos sąjungos padėtimi.

Tyrimo objektas – Lietuvoje fiksuojama lyčių atskirtis, lyginant su kitomis Europos sąjungos šalimis.

Tyrimo tikslas – Identifikavus ir išanalizavus pagrindinius lyčių lygybės skirtumus Lietuvoje, palyginti juos su kitų Europos sąjungos šalių rezultatais.

1. Lyčių lygybės sąvoka

Lyčių lygybės sąvoka reiškia lygias moterų bei vyrų prigimtines teises, kurios leidžia abiem lytims turėti vienodas galimybes augti, mokytis, dirbti, kurti šeimą, sukurti abiem lytims saugesnę aplinką, vėliau neatsiejamai sukurti naudą šalies ekonomikai bei padeda verslo sektoriui pasiekti geresnius rezultatus. Demokratinėje visuomenėje, tiek vyrai, tiek moterys turi lygias teises priimančioms visoms sprendimams. Tai nėra tik paprasti demokratijos ar socialinio teisingumo reikalavimai, tai pagrindas siekiant lyčių pusiausvyros, rodančios visuomenės sudėtį bei tikrąją padėtį. Moteris ar vyras yra biologinė, tačiau nieko apie žmogų nepasakanti lytis. Kalbant apie lyčių lygybę, dažnai svarbu atskirti, ką mūsų visuomenėje patiria vyrai ir ką moterys, kokios elgesio tendencijos vyrauja moterų grupėje ir vyrų grupėje, nes tai reikšminga siekiant mažinti nelygybės atotrūkį, apie tai rašė Paulauskas (2017). Faktinė lyčių lygybė – tai užtikrintos vienodos moterų ir vyrų galimybės bei teisės, vienos galimybės ir požiūris, galių ir atsakomybės pasiskirstymas, išteklių, naudos, paslaugų ir teisingumo prieinamumas bei vienodas dalyvavimas visuose procesuose ir srityse. Pasak autorės Kublickienės (2017), vienas pagrindinių šiuolaikinės demokratinės valstybės vidaus ir užsienio politikos prioritetų yra pagarba žmogaus teisėms ir jų apsauga. XX a. pabaigoje žmogaus teisės tapo tarptautinės teisės objektu, o ne tik atskirų valstybių vidaus teisės problema. Purnaveckienė (2021) straipsnyje teigia, kad biologiniai lyčių skirtumai apsprendžia moterų ir vyrų funkcijas, kurios (bent kol kas) yra nekintančios ir universalios, pavyzdžiui, gimdymas. Autorė teigia, jog socialiniai skirtumai tai biologinių skirtumų socialinis įprasminimas: skiriami „moteriški“ ar „vyriški“ vaidmenys, darbai, profesijos, elgesys, charakterio savybės ir pan. Socialiai įprasminami lyčių skirtumai lemia lyčių vaidmenis, kurie nusako, kaip vyrai ir moterys turi jausti, veikti. Jie yra išmokti ir įprasminami socializacijos procese. Pasak autoriaus Gupta (2019) egzistuojantys lyčių lygybės skirtumai kenkia moterų ir vyrų sveikatai ir gerovei, įstatymai ir ekonominė bei socialinė politikos, pvz.: nemokamos studijos, gerai apmokamos tėvystės atostogos gali pakeisti nusistovėjusias lyčių normas ir pagerinti visuomenės sveikatos būklę, žymiai padidinus lyčių lygybę pagrindinėse srityse, įskaitant švietimą, karjeros pasirinkimus ir šeimą. Statistika rodo, kad vyrai dažniau serga širdies, nervinio išsekimo ligomis, yra labiau linkę į priklausomybes ar savižudybę. Tai lemia nuolatinis darbo krūvis, siekis uždirbti daugiau, nes visuomenėje iš jų to tikimasi, kai tuo tarpu moterys praleidžia daug laiko motinystės atostogose, didžiausią savo laiko dalį skiria šeimos gerovei ir joms grįžus į darbą po motinystės atostogų „pasivyti“ kolegas darbe tampa beveik neįmanoma, dėl to moterys praranda galimybę susikurti karjerą, realizuoti save, uždirbti daugiau, na, o skyrybų atveju, dažnai, lieka finansiškai nepajėgios išlaikyti savo šeimos. Išsilavinimu moterys lenkia vyrus, tačiau vyrų ir moterų, visų pirma auginančių vaikus ir prižiūrinčių kitus žmones, užimtumo lygio skirtumas tebėra didelis. Jį papildoma finansinė atgrasymo priemonė, su kuriomis susiduria patenkančios į darbo rinką arba daugiau dirbti norinčios moterys, apie tai savo oficialiame portale rašo European Institute for Gender Equality (2016). Pagal lyčių lygybės idėjų sklaidą ir įgyvendinimą praktikoje sprendžiama apie šalies išsivystymo lygį ir visuomenės brandą, ne ką mažiau svarbu, kad lyčių lygybė laikoma raktu, likviduojant pastarųjų metų globalinio masto krizių (2008–2010 m. pasaulio ekonominės krizės ir 2019–2020 m. koronaviruso pandemijos) padarinius Rakauskienė, Krinickienė ir Servetkienė (2020). Nors Lietuva pirmauja tarp ES šalių pagal moterų, steigiančių informacines ir ryšio technologijas naudojančius, inovatyvius verslus, investicijas į jas nesiekia penkių procentų visų verslo investicijų, joms sunkiau integruotis į verslą bei gauti finansavimą, rašo European Institute for Gender Equality (2018). Lyčių lygybė, anot autorių, yra bene labiausiai siektinas šiuolaikinės visuomenės kriterijus, kuris, neabejotinai, yra darnios visuomenės pagrindas. Yra išskiriami bene labiausiai vyrų ir moterų lytis apibrėžiantys darbai, veiklos, nusistovėję visuomenės stereotipai bei pagrindinės problemos, lemiančios moterų negebėjimą siekti karjeros ar gyventi pilnavertį, finansiškai nepriklausomą gyvenimą.

2. Lyčių lygybės indeksas

Lyčių lygybės indeksas yra sudėtinis rodiklis, kuris matuoja sudėtingą lyčių lygybės sampratą ir, remiantis Europos sąjungos politikos sistema, padeda stebėti lyčių lygybės pažangą visoje Europos sąjungoje, tai suteikia daugiau matavimo sričių, kurias reikia tobulinti, ir galiausiai padeda politikos formuotojams kurti veiksmingesnes lyčių lygybės

priemonės. Per visą laikotarpį, lyčių lygybės indeksu matuoti Europos sąjungos šalių pasiekimai, vadovaujantis gautais duomenimis, atskleidė šalių pažangą ir nesėkmes, nagrinėjo ką galima atlikti geriau, kad būtų galima išnaudoti pokyčių galimybes. Lyčių lygybės indeksas 2020 m. buvo pripažintas patikima lyčių lygybės matavimo priemone Europos Sąjungoje, atliekant Europos Komisijos Jungtinio tyrimų centro atliktą auditą, rašė European Institute for Gender Equality (2021). Kasmet skelbiamuose Europos lyčių lygybės instituto duomenyse galima įžvelgti, kad Lietuvos valstybės dar laukia ilgas kelias siekiant įgyvendinti lyčių lygybės planus, rašė Andrikienė ir Vaičiūnienė (2016). Įdomu tai, kad 2020 m. lyčių lygybės indeksas parodė realią situaciją dėl COVID-19 ligos sukeltos pandemijos poveikio lyčių lygybei. Pastebima, kad moterys pandemijos pasekmes pajuto kur kas labiau nei vyrai, teigia Leiputė (2020). Lyčių lygybės indeksas yra svarbi politikos formavimo priemonė, padedanti įvertinti lyčių lygybės pažangą Europos sąjungos šalyse. Kasmet visos Europos sąjungos šalys yra vertinamos Europos lyčių lygybės instituto daugelyje sričių, matuojant lyčių lygybę balais: 0 balų – absoliuti lyčių nelygybė, 100 balų – pasiekta absoliuti lyčių lygybė. Balais matuojami skirtumai tarp moterų ir vyrų bei įgyti pasiekimai grupėse, apimančiose: galios, pinigų, sveikatos, darbo, švietimo bei kitas sritis. Indeksas leidžia identifikuoti tobulintinas sritis tiek konkrečios valstybės, tiek Europos sąjungos mastu ir padeda formuoti abiejoms lytims draugišką visuomenės politiką. Šiame straipsnyje bus panaudota dalis lyčių lygybės indeksą sudarančių kriterijų statistinių duomenų.

3. Visuomenėje susiformavę lyčių stereotipai

Socialiniai stereotipai verčia mus gyventi, atrodyti, mąstyti, dirbti, taip, kaip yra priimta nuo seno, atitikti moters ar vyro vaidmeniui nusistovėjusius standartus. Skirtingos lyčių grupės dar nuo Antikos laikų visuomenėje nuo pat mažens buvo mokomos pasaulį suvokti skirtingai. Moterims buvo draudžiama viešai reikšti savo nuomonę, o apie tam tikrą vadovaujančio asmens poziciją nebuvo nė kalbos. Gabrieliūtė (2018) rašė, kad visuomenėje teigiama, kad moterys ir vyrai iš prigimties labiau linkę į vienus ar kitus dalykus, bet tikrovėje galime matyti, kad tie gebėjimai labiausiai susiformuoja pirmaisiais gyvenimo metais priklausomai nuo to, kokias galimybes savo aplinkoje vaikas turėjo. Atrodytų, nieko tokio, bet vaikams, patiems nespėjusiems suprasti, ko jie patys norėtų, jau yra formuojami tam tikri lūkesčiai, kas turėtų jiems patikti: su kokias žaislais žaisti, kaip rengtis, kokią profesiją rinktis. Vėliau didelį vaidmenį asmens pasaulėžiūros formavime atlieka ir mokymo institucijos, dažnai dar mokykloje vaikai yra skirstomi pagal lytis dalyvauti tam tikrose pamokose, veiklose ar būreliuose. Išankstinės mintys, remiantis kuriomis moterims ir vyrams pasirinktinai priskiriami vaidmenys ir savybės, kurias sąlygoja ir apriboja jų lytis, rašė Europos lyčių lygybės institutas (2021). Moterys buvo mokomos būti „moteriškomis“ – švelniomis, ramiomis, tyliomis, savo nuomonės nereiškančiomis, paklusniomis būtybėmis, buvo ugdomi jų motinystės instinktai, aiškinama, kad jų „paskirtis“ yra tausoti šeimos židinį, ar kad joms nėra svarbu siekti karjeros aukštumų. Kai tuo tarpu vyrai mokomi būti šeimos galvomis, būti griežtais, savo emocijas slopinančiais, stipriais tiek fiziškai tiek psichologiškai, privalančiais aprūpinti šeimą pajamomis. Manoma, kad dėl didesnio visuomenėje patiriamo spaudimo, vyrai yra dažniau linkę į savivadybę, priklausomybes ir jų gyvenimo trukmė statistiškai yra trumpesnė. Kalbant apie istorinius aspektus, galime įžvelgti net tris skirtingas institucijas, kurios iki šiol daro įtaką lyčių lygybei: religija, kultūriniai institutai ir tradicijos Dilli ir kt. (2015). Šidlauskienė (2010) teigia, kad vyriškosios lyties atstovai geba solidarizuotis ir pasidalinti vadovų postus, nes nuo pačios jaunystės jų savimonės charakteristikos pastebimai skiriasi nuo moterų. Vyrų socializacijai priskiriama daug dažnesnė rizika ir kitokia konkurencinė elgsena, siekiant norimo statuso visuomenėje. Remiantis Oficialiosios statistikos portale (2020) pateikiamais duomenimis, matoma, kad vidutinė vyrų gyvenimo trukmė yra 71,4 metai, kai tuo tarpu moterų – 81 metai. Neabejojama, kad lyčių stereotipai gali slopinti įgimus moterų ir vyrų talentus ir gebėjimus, apriboti jų išsilavinimo, profesines galimybes. Stereotipai apie moteris kyla iš visuomenės ir yra giliai įsišaknijusių, nukreiptų prieš moteris nusistatymų, vertybių, normų ir prietarų priežastis. Jie naudojami siekiant pagrįsti ir išlaikyti istorinius vyrų valdžios moterims santykius ir seksistines nuostatas, kurios stabdo moterų pažangą, rašė European institute for gender equality (2021). Sudarant sąlygas kuo daugiau moterų visavertiškai įsitraukti į darbo rinką, atsiranda reali galimybė padidinti bendrą užimtumą ir išnaudoti intelektualinį moterų potencialą ekonomikos plėtros labui, rašė Rakauskienė, Krinickienė ir Servetkienė (2020). Svarbu suprasti priežastis, lėmusias visuomenės lyčių vaidmenų pasiskirstymą ir elementus, kurių dėka nusistovėję stereotipai toliau gyvuoja. Dabarties nusistovėjusi nuomonė dažniausiai vertinama kaip teisinga, savaimė suprantama arba kaip neišvengiama ir sunkiai pakeičiama. Apgaulingais įsitikinimais paremtą, lyčių vaidmenų sistemą sėkmingai išlaiko tam tikros visuotiniai paplitusios pažiūros, tradicijos, kurios dažnai remiasi apgaulingais įsitikinimais. Tarp paprastų visuomenės narių labiausiai paplitęs įsitikinimas, kad visuomenėje susiklosčiusius lyčių vaidmenis lemia biologija, o psichines savybes vyrai ir moterys turi skirtingas rašė Rakauskaitė (2018). Pasak Ellemers (2018) empiriniai tyrimai rodo, kad lyčių stereotipai įtakoja tai, kaip

žmonės supranta, interpretuoja ir įsimeina informaciją apie save ir kitus. Atsižvelgdami į lyčių stereotipų pažinimo ir motyvacinės funkcijas, galima suprasti jų poveikį numanomoms įsitikinimams apie moteris ir vyrus.

4. Europos sąjungoje taikoma lyčių lygybės strategija 2020–2025 m.

Lyčių lygybė vis dar išlieka opiu klausimu ne tik Lietuvoje, bet ir visoje Europos sąjungoje, todėl, Europos komisija priėmė strategiją, kurią taikant bus siekiama patvirtinti teisės aktus, kuriais bus užtikrinamas vienodas požiūris ne-skirstant asmenų pagal lytiškumą, bus siekiama lyčių lygybės aspektų integravimo į visas politikos sritis, bei imtasi konkrečių priemonių moterų padėčiai gerinti. Nuo pat strategijos vykdymo pradžios jau yra pasiekta teigiamų pokyčių, vienas iš jų – didesnis moterų skaičius darbo rinkoje, bei įgytas geresnis išsilavinimas, tačiau vis dar pernelyg mažai moterų dirba darbus, susijusius su sprendimų priėmimu. ES lyčių lygybės strategija įgyvendinamas Ursulos von der Leyen vadovaujamos Komisijos įsipareigojimas sukurti lygybės sąjungą. Strategijoje išdėstomi politikos tikslai ir veiksmai, kuriais siekiama iki 2025 m. padaryti didelę pažangą lyčių lygybės Europoje srityje. Tikslas – Sąjunga, kurioje moteris ir vyrai, nepaisant jų skirtumų, galėtų laisvai rinktis gyvenimo kelią, turėtų vienodas galimybes pasiekti sėkmės ir galėtų lygiomis teisėmis dalyvauti Europos visuomenės gyvenime ir tapti joje vadovais, rašė Europos komisijos interneto svetainėje (2020). Išskiriami pagrindiniai šios lyčių lygybės strategijos tikslai: Panaikinti smurtą dėl lyties; įveikti lyčių stereotipus; panaikinti lyčių nelygybę darbo rinkoje; pasiekti vienodą moterų ir vyrų dalyvavimą įvairiuose ekonomikos sektoriuose; išspręsti vyrų ir moterų darbuojuose ir pensijų skirtumo problemą; panaikinti lyčių nelygybę ir užtikrinti lyčių pusiausvyrą sprendimų priėmimo procese ir politikoje. Vienas iš pirmųjų strategijos rezultatų yra privalomos darbo užmokesčio skaidrumo priemonės, kurias Komisija pasiūlė dar 2020 m. pabaigoje. Taip pat, buvo pateiktas pasiūlymas dėl 2021–2027 m. daugiamečių finansinės programos (DFP). Lyčių lygybės aspektas būtų integruotas į visą DFP, konkrečiai į įvairias ES finansavimo programas, visų pirma: „Europos socialinį fondą +“; Europos regioninės plėtros fondą; programą „Kūrybiška Europa“; Europos jūrų reikalų ir žuvininkystės fondą; Sanglaudos fondą ir programą „InvestEU“. Kalbant apie moteris, finansinė parama bus skiriama tiems verslams, kurie skatins moterų įtraukimą į darbo rinką, jų verslumą ir lyčių disproporcijos problemos mažinimą.

5. Tyrimas

5.1. Vidutinio darbo užmokesčio bei socialinio draudimo senatvinės pensijos skirtumai Lietuvoje

Žemiau bus nagrinėjami surinkti statistiniai duomenys, padėsiantys nustatyti dabartinę padėtį šalyje. Duomenys susistemintus pateikti lentelių pagrindu, suskirsčius pasirinktu metų intervalu. Darbo užmokesčiai tai vienas iš rodiklių, padedančių identifikuoti moterų ir vyrų atskirtį Lietuvoje. Žemiau pateiktoje vyrų ir moterų vidutinio darbo užmokesčio skirtumus 2015–2020 m. atvaizduojančioje 1 lentelėje: Vyrų ir moterų vidutinio darbo užmokesčio skirtumas 2015–2020 m., galime stebėti vidutinio darbo užmokesčio procentinės išraiškos mažėjimą, lyginant metų intervalą nuo 2015 m. iki 2020 m.

1 lentelė. Vyrų ir moterų vidutinio darbo užmokesčio skirtumas 2015–2020 m. (sudaryta autorės, remiantis Oficialiosios statistikos portalu)

Moterų ir vyrų mėnesinio darbo užmokesčio skirtumas Lietuvoje, proc.					
2015	2016	2017	2018	2019	2020
15,2	15,4	14,9	13,4	12,4	12,1

Valstybinio socialinio draudimo senatvinės pensija yra dar vienas rodiklis parodantis vyrų bei moterų lygybės skirtumą šalyje, tačiau ir šioje srityje pastebimas nemažas atotrūkis. Išnagrinėjus Oficialiosios statistikos portalo (2021) pateiktus statistinius duomenis, galime išvysti mažėjančią atskirties tendenciją, tačiau ji taip pat vyksta labai lėtai. Žemiau esančioje 2 lentelėje galima matyti 2015–2020 m. pokyčius, per penkerius metus, atskirtis sumažėjo vos 2,2 proc.

2 lentelė. Moterų ir vyrų valstybinio socialinio draudimo senatvinės pensijos skirtumas 2015–2020 m. (sudaryta autorės, remiantis Oficialiosios statistikos portalu)

Moterų ir vyrų valstybinio socialinio draudimo senatvinės pensijos skirtumas, proc.					
2015	2016	2017	2018	2019	2020
18,3	17,9	17,1	17,3	16,7	16,1

5.2. Lyčių lygybės indekso rezultatai Lietuvoje, lyginant su kitomis Europos sąjungos šalimis

Lyčių lygybės indeksas padeda identifikuoti sritis, kuriose Lietuvos rezultatai, lyginant su kitomis Europos sąjungos šalimis, nėra patys geriausi ir padeda susikoncentruoti į sritis, kuriose turėtų būti įvykdyta daugiausiai pokių. Europos sąjunga skiria labai daug dėmesio ir resursų, siekdama užtikrinti lygybę kiekvienam sąjungos nariui. Išanalizavus žemiau lentelėje pateiktus duomenis bus galima nustatyti tikrąją Lietuvos padėtį lyginant su kitomis Europos sąjungos šalimis. Žemiau pateiktoje 3 lentelėje: „Lyčių lygybės indeksas 2020 m.“, matome 2020 m. pasiektą lyčių lygybės indekso rodiklį. Lietuva, lyginant su kitomis Europos sąjungos šalimis, užima 22 vietą, jos rodiklis yra 56,3 balo iš 100 galimų. Bendrasis Europos sąjungos vidurkis siekia 67,9 balo, tai reiškia, kad Lietuva nuo vidurkio atsilieka 11,6 punkto.

3 lentelė. Lyčių lygybės indeksas 2020 m. (sudaryta autorės, remiantis Europos statistinių duomenų baze)

SE	83,8	MT	63,4
DK	77,4	PT	61,3
FR	75,1	LV	60,8
FI	74,7	EE	60,7
NL	74,1	BG	59,6
UK	72,7	HR	57,9
IE	72,2	CY	56,9
ES	72,0	LT	56,3
BE	71,4	CZ	56,2
LU	70,3	PL	55,8
ES	67,9	SK	55,5
SI	67,7	RO	54,4
DE	67,5	HU	53,0
AT	66,5	EL	52,2
IT	63,5		

Lyčių lygybės indeksas apskaičiuojamas pasitelkus: darbo, pinigų, žinių, laiko, galios bei sveikatos apsaugos duomenis. Žemiau pateiktoje 4 lentelėje: „Lietuvos ir Europos sąjungos rezultatai pagal rodiklį“ matome pagrindinius Lietuvos rodiklius, palygintus su Europos sąjungos šalių vidurkiu, lemiančius taip pasiskirsčiusį lyčių lygybės indeksą.

4 lentelė. Lietuvos ir Europos sąjungos rezultatai pagal rodiklį (sudaryta autorės, remiantis Europos lyčių lygybės instituto duomenimis)

		Lietuva		Europos sąjunga	
		Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai
DARBAS	Profesinės veiklos trukmė, metais	37	37	34	39
	Užimtumo segregacija, proc.	27	6	31	8
	Lankstumas, proc.	19	21	23	27
PINIGAI	Vidutinės mėn. pajamos, Eur.	1036	1228	2249	2809
	Namų ūkio grynujų metinių pajamų vidurkis, Eur.	12436	13856	17860	18668
	Skurdo rizika, proc.	26	19	17	16
	Pajamų pasiskirstymas, proc.	15	14	20	19
ŽINIOS	Tretinį išsilavinimą gavę absolventai, proc.	36	28	26	25
	Švietimo segregacija, proc.	41	16	43	21
LAIKAS	Vaikų, anūkų, senyvo amžiaus žmonių ir žmonių su negalia priežiūra, proc.	41	24	38	25
	Sporto, kultūros ar laisvalaikio veikla, proc.	14	18	28	32
	Savanotiška ar labdaringa veikla, proc.	5	4	12	11

		Lietuva		Europos sąjunga	
		Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai
GALIA	Ministrai, proc.	32	68	32	68
	Parlamento nariai, proc.	24	76	32	68
	Regioninių asamblėjų / vietos savivaldybių nariai, proc.	30	70	29	71
	Stambiųjų bendrovių valdybos nariai, proc.	12	88	29	71
	Centrinių bankų valdybų nariai, proc.	20	80	25	75
	Mokslinių tyrimų finansavimo organizacijų valdybų nariai, proc.	36	64	38	62
	Nacionalinių olimpinė sporto šakų organizacijų valdybų nariai, proc.	16	84	17	83
SVEIKATOS APSAUGA	Sveiki žmonės, proc.	41	49	67	72
	Tikėtina gyvenimo trukmė, metais	81	71	84	78
	Sveiko gyvenimo, metais	59	56	64	63
	Rūkymas ir gėrimas, proc.	18	55	28	46

6. Rezultatai

Aukščiau pateiktoje lentelėje „Vyrų ir moterų vidutinio darbo užmokesčio skirtumas 2015–2020 m.“ matoma, jog vidutinis moterų darbo užmokestis 2015 metais buvo 15,2 proc. mažesnis už vyrų, 2016 metais nukrito vos 0,2 proc. punkto, 2017 m. siekė – 14,9 proc., 2018 m. – sumažėjo net 1,5 proc. 2019 metais vidutinis darbo užmokestis skirtas moterims buvo vidutiniškai 12,4 proc. mažesnis nei vyrų. Kasmet fiksuojant maždaug 1 procentiniu punktu pamažėjusius skaičius, 2020 m. jis sumažėjo vos 0,3 procentinio punkto ir siekė – 12,1 proc., pastebima, kad tokį nežymų skirtumą galėjo lemti prasidėjusi Pandemija, kuri sukaustė visa ekonomiką. Įvairiuose šaltiniuose teigiama, kad pandemijos metu pastebėta, jog labiausiai nuo to nukentėjo dirbančios moterys. Didesnis procentas sričių, tokiose kaip apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų (74,7 proc. dirbančių moterų), administracinės ir aptarnavimo veiklos (51,8 proc. dirbančių moterų), švietimo (77,2 proc. dirbančių moterų), žmonių sveikatos priežiūros bei socialinio darbo (83,5 proc.), meninės, pramoginės ir poilsio organizavimo veiklos (64 proc. dirbančių moterų) bei kitos aptarnavimo veiklos (67,6 proc. dirbančių moterų) sritys, kuriose daugiausia dirba moterys, buvo priverstos laikinai sustabdyti ar galutinai nutraukti savo veiklą. Išnagrinėjus pateiktus duomenis, nustatyta, kad nuo 2015 iki 2020 m. vyrų bei moterų vidutinio darbo užmokesčio skirtumas sumažėjo vos 3,1 proc. Bėgant metams stebima kaip atotrūkis mažėja, tačiau ne taip sparčiai kaip kitose Europos sąjungos šalyse. Teigiama, kad tai lemia politiniai, socialiniai aspektai, moterų bei vyrų pasiskirstymas pagal ekonomines veiklos sritis, profesiją, amžių, išsilavinimą, darbo stažą. Aukščiau pateiktoje lentelėje „Moterų ir vyrų valstybinio socialinio draudimo senatvės pensijos skirtumas“ matome, jog nuo 2015 m. iki 2016 m. senatvės pensijų skirtumai sumažėjo vos 0,4 proc. punkto, 2017 m. pasiektas 17,1 proc. rodiklis, 2018 m. rodiklis šoktelėjo į viršų –0,2 proc. ir siekė 17,3 proc., na, o 2019 metais vėl sumažėjo net 0,6 procentinio punkto. Iš lentelėje pateiktų duomenų, matome, kad per visą minimą laikotarpį atskirtis sumažėjo vos 1,6 procentinio punkto. Išanalizavus aukščiau lentelėje pateiktus duomenis, galime nustatyti, kad didžiausias atotrūkis nuo Europos sąjungos vidurkio, matomas šiose srityse: vidutinės mėn. pajamos, eur.; namų ūkio grynųjų metinių pajamų vidurkis, Eur.; skurdo rizika, proc.; aukštesnis tretinį išsilavinimą gavusių absolventų skaičius, proc.; pajamų pasiskirstymas, proc.; sporto, kultūros ar laisvalaikio veikla, proc.; stambiųjų bendrovių valdybos nariai, proc.; sveiki žmonės, proc.; rūkymas ir gėrimas, proc. Visuose paminėtuose segmentuose Lietuva nebūtinai atsilieka, pvz.: Skurdo rizika Lietuvoje yra mažesnė tiek moterų, tiek vyrų tarpe, aukštesnis tretinį išsilavinimą gavusių moterų absolventų skaičius, taip pat rūkančių ir vartojančių alkoholi moterų mūsų šalyje yra mažiau.

Išvados

1. Vienas siekiamiausių šių dienų tikslų visame pasaulyje yra lyčių lygybė. Lyčių lygybės sąvoka reiškia lygias moterų bei vyrų prigimtines teises, kurios leidžia abiems lytims turėti vienodas galimybes augti, mokytis, dirbti, kurti šeimą ir nugyventi orų gyvenimą. Visuomenėje nusistovėję tarsi lytims suformuoti šablonai, verčia mus gyventi,

- atrodyti, mąstyti taip, kaip nori kiti, tai yra, atitikti moters ar vyro vaidmeniui nusistovėjusius standartus, neatsižvelgiant į asmenų individualumą. Stereotipai, dažnu atveju, griauna asmens unikalumą, griauna galimybę būti tikroju savimi. Tam tikri lyčių stereotipai įskiepyjami dar būnant vaikais, mokoma kaip turėtų elgtis, atrodyti, ką turėtų mėgti berniukai ar mergaitės, mokyklose taip pat nemaža dalis pamokų, užsiėmimų ar būrelių yra skirtos pagal lytis. Europos sąjunga labai daug dėmesio skiria būtent lyčių lygybės skatinimui ir yra pateikę net lyčių lygybę apibrėžiantį indeksą, kuris kasmet parodo esamą situaciją. Lyčių lygybės indeksas yra sudėtinis rodiklis, kuris matuoja sudėtingą lyčių lygybės sampratą ir, remiantis Europos sąjungos politikos sistema, padeda stebėti lyčių lygybės pažangą visoje Europos sąjungoje, tai suteikia daugiau matomumo sričių, kurias reikia tobulinti. Dažnai daugelis susiduria ir su dar vienu reiškinio – seksizmu, kuomet asmens tam tikros savybės yra tiesiog ignoruojamos visuomenės ar kitų mažesnių grupių žmonių, kuomet, neretai išreiškiamas neapykanta dėl jų lyties, vertinant žmogų vien dėl jo lyties.
2. Išanalizavus lyčių lygybės rodiklį Lietuvoje ir palyginus jį su kitomis Europos sąjungos šalimis, galime matyti sritis, kuriose mūsų valstybei dar reikia pasitempti. Išskirtos labiausiai nuo Europos sąjungos vidurkio nutolusios sritys, jos apima vidutines vyrų bei moterų mėnesio pajamas, namų ūkio grynųjų metinių pajamų vidurkį, skurdo riziką, aukštesnį tretinį išsilavinimą gavusių absolventų skaičių, bendrą pajamų pasiskirstymą, sporto, kultūros ar laisvalaikio veiklą, stambiųjų bendrovių valdybos narių skaičių, ir bendruosius žmonių sveikatos rodiklius. Verta paminėti, kad Lietuva keliuose srityse lenkia bendrąją Europos sąjungos vidurkį, kaip pavyzdžiui: skurdo rizika Lietuvoje yra mažesnė tiek moterų, tiek vyrų tarpe, mūsų šalyje yra aukštesnis tretinį išsilavinimą gavusių moterų absolventų skaičius, taip pat rūkančių ir vartojančių alkoholi moterų yra mažiau.
 3. Išanalizavus Europos sąjungos pateiktą lyčių lygybės strategiją, skirtą 2020 m. – 2025 m. laikotarpiui, buvo išskirtos pagrindinės sritys, į kurias atsižvelgiant bus siekiama kiek įmanoma labiau sumažinti lyčių diskriminaciją. Bus siekiama panaikinti smurtą dėl lyties, įveikti visuomenėje susiformavusius lyčių stereotipus, panaikinti lyčių nelygybę darbo rinkoje, pasiekti vienodą moterų ir vyrų dalyvavimą įvairiuose ekonomikos sektoriuose, išspręsti vyrų ir moterų darbo užmokesčio ir pensijų skirtumo problemą bei panaikinti lyčių nelygybę ir užtikrinti lyčių pusiausvyrą sprendimų priėmimo procesuose. Vienas iš pirmųjų strategijos rezultatų yra privalomos darbo užmokesčio skaidrumo priemonės, kurias Komisija pasiūlė dar 2020 m. pabaigoje. Buvo pateikti ir dar keli pasiūlymai dėl 2021–2027 m. daugiamečių finansinės programos (DFP). Lyčių lygybės aspektas būtų integruotas į įvairias ES finansavimo programas, visų pirma: „Europos socialinį fondą +“, Europos regioninės plėtros fondą, programą „Kūrybiška Europa“, Europos jūrų reikalų ir žuvininkystės fondą, Sanglaudos fondą ir programą „InvestEU“. Kalbant apie moterų diskriminacijos darbo rinkoje mažinimą, finansinė parama numatyta tiems verslo objektams, kurie skatins moterų įtraukimą į darbo rinką, jų verslumą, moterų, užimti vadovaujančias pareigas skatinimą ir lyčių disproporcijos problemos mažinimą.

Literatūra

- Andrikenė, L. ir Vaičiūnienė, R. (2016). Lyčių nelygybė Lietuvoje: analizė ir vertinimas remiantis Lyčių lygybės indeksu 2015 (EIGE). *Kultūra ir visuomenė: socialinių tyrimų žurnalas*, 7(1), 33–52. <https://doi.org/10.7220/2335-8777.7.1.2>
- Dilli, S., Rijpm, A., & Carmichael, S. (2015). Achieving gender equality: Development versus Historical Legacies. *CESifo Economic Studies*, 61(1), 301–334. <https://doi.org/10.1093/cesifo/ifu027>
- Ellemers, N. (2018). Gender stereotypes. *Annual Review of Psychology*, 69, 275–298. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122216-011719>
- European Commission. (2018). *Women in the digital age*. Digital Agenda for Europe. Publication office of the EU. <https://data.europa.eu/doi/10.2759/517222>
- European institute for gender equality. (2020). *Gender equality index*. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/country/LT>
- Europos komisijos internetinė svetainė. (2016). *Komisijos ir tarybos parengtas bendros užimtumo ataskaitos projektas*. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2016:0729:FIN:LT:PDF>
- Europos komisijos interneto svetainė. (2020). *Lyčių lygybės strategija, laimėjimai ir pagrindinės veiklos sritys*. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#gender-equality-strategy-2020-2025
- Europos statistinių duomenų bazė. (2020). *Gender pay gap in unadjusted form by NACE Rev. 2 activity – structure of earnings survey methodology*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_GR_GPGR2__custom_1067123/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=0bb79b40-19d8-4ab7-8aa7-f882dd21fe4b
- Gabrieliūtė, V. (2018). *Edukologė: išmokti lyčių stereotipai veikia visą gyvenimą*. Lietuvos žmogaus teisių centras. <https://manoteises.lt/straipsnis/edukologe-ismokti-lyciu-stereotipai-veikia-visa-gyvenima/>
- Gupta, G. R., Oomman, N., Grown, C., Conn, K., Hawkes, S., Shawar, Y. R., ... & Darmstadt, G. L. (2019). Gender equality and gender norms: Framing the opportunities for health. *The Lancet*, 393(10190), 2550–2562. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(19\)30651-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(19)30651-8)

- Purnaveckienė, G. (2021). *Kas yra lyčių lygybė?* Lygus. <https://www.lygus.lt/kas-yra-lyciu-lygybe/>
- Kublickienė, L. (2017). Lygios moterų ir vyrų galimybės pasaulyje, Europos Sąjungoje ir Lietuvoje. *Informacijos mokslai*, 80, 10–30. <https://doi.org/10.15388/Im.2017.80.11669>
- Leiputė, O. (2020). *Daugiau moterų politikoje – daugiau demokratijos*. Lietuvos Socialdemokratų partijos portalas. <https://www.lsdp.lt/orinta-leipute-daugiau-moteru-politikoje-daugiau-demokratijos>
- Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos portalas. (2022). *Lyčių lygybė – kas tai?* <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/moteru-ir-vyru-lygybe>
- Oficialiosios statistikos portalas. (2020). *Vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė*. <https://osp.stat.gov.lt/lietuvas-gyventojai-2020/mirtin-gumas/vidutine-tiketina-gyvenimo-trukme>
- Oficialiosios statistikos portalas. (2022). *Moterų ir vyrų mėnesinio darbo užmokesčio skirtumas*. <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-ro-dikliu-analize?hash=028b8a24-e709-46bc-b713-0a9ab6dc3b7d#/>
- Paulauskas, D. (2017). *Feminizmas: žodis, kurio negalima minėti*. Obuolys.
- Rakauskaitė, Ž. (2018). *Lyčių teisių problema lietuvių kultūroje* [Magistro darbas]. Lietuvos edukologijos universitetas.
- Rakauskienė, O. G., Krinickienė, E. ir Servetkienė, V. (2020). *Moterų ir vyrų pajamų atotrūkis Lietuvoje: monografija*. Mykolo Romerio universitetas.
- Šidlauskienė, V. (2010). Ką atskleidžia moterų ir vyrų lygybės įmonėje vertinimas? Kaip priimti lyčių lygybės iššūkius darbovietėje? *Lyčių studijos ir tyrimai*, 2010(8), 32–50.

PROBLEMS OF GENDER EQUALITY IN LITHUANIA

Evelina MALIŠAUSKAITĖ, Monika PAULĖ

Abstract. One of the main aspects of creating economic and social well-being in the state is equal rights for women and men. To date, stereotypes created by a patriarchal society are taken into account where men and women have their own roles, gender-appropriate jobs and responsibilities. In the labor market, everything is often based on stereotypes, there is a tendency for women to choose or be assigned to jobs that require less knowledge and education, pay, responsibilities and obligations differ, while men are more likely to be in management positions. Wages are one of the indicators that help to analyze the labor market and its changes, to identify the segregation of women and men in Lithuania, which later determines a lower state social insurance old-age pension. The Gender Equality Index is a composite indicator that measures the complex concept of gender equality and, within the framework of the European Union's policy, helps to monitor progress on gender equality across the European Union, provides more visibility for improvement and ultimately helps policy-makers develop more effective gender mainstreaming tools. The aim of this article is to perform a literature and statistical analysis of the current situation in the labor market and to present the main differences in gender equality in the country compared to other European Union countries.

Keywords: Gender discrimination, gender equality, gender equality policy, gender stereotypes, strategy, remuneration policy, gender equality index.