



LYDERĖ

Moterų įgalinimas aukštajame moksle

Agnė Paliokaitė, Aurelija Novelskaitė,
Jonas Antanavičius, Aistė Jotautytė



„Šiandien labiau nei bet kada mums reikia įtraukti novatoriškų sprendimų tokiems iššūkiams kaip klimato kaita, skaitmeninė atskirtis ar retosios ligos. Šie iššūkiai gali virsti galimybėmis, jei toliau skatinsime moteris ir mergaites siekti karjeros mokslo ir inovacijų srityje. Mokslininkės jau dabar keičia pasaulį. Europos akademiniame pasaulyje, vertinant doktorantūros absolventų skaičių, esame jau beveik pasiekę lyčių lygybę, o Lietuva yra tarp pirmaujančių – čia moterų sudaro 58 proc. visų doktorantūros absolventų! Dar labiau džiugina tai, kad Lietuvoje moterų užima 40 proc. aukščiausių akademinių pozicijų, kai ES mastu šis rodiklis siekia 26 proc. Tačiau lyčių lygybė nėra duotybė. Ji turi atsispindėti visoje mūsų veikloje ir visose srityse.“

Europos Sąjungos inovacijų, mokslinių tyrimų, kultūros, švietimo ir jaunimo komisarė Mariya Gabriel

„Kiekvieno asmens orumas ir lygiateisiškumas nuo pat pirmų gyvenimo žingsnių turi būti įprastas ir natūralus dalykas. Kita vertus, svarbiausi pokyčiai turi įvykti ir mūsų, moterų, galvose, išankstinėse nuostatose, net ir svajonėse. Labai svarbu, kad mes pačios nepasiduotume melui apie pagalbinį vaidmenį. Per dažnai mūsų pasirinkimus diktuoja visuomenės primesti normatyvai ir išorinio pasaulio lūkesčiai, susiję su tuo, ko turime norėti, kokios turime būti. Bet turėtų būti atvirkščiai – savo unikaliais pasirinkimais mes galime keisti pasaulį ir parodyti, kad visi žmonės yra įvairūs, ir tai yra mūsų, kuriančių ir statančių bendruomenių, stiprybė.“

LR ministrė pirmininkė Ingrida Šimonytė

2022 m. vasaris

Studija iniciuota Asociacijos „Lyderė“ ir įgyvendinta bendradarbiaujant su UAB „Visionary Analytics“ ir komunikacijos agentūra „Berta&“. Nuoširdžiai dėkojame visiems ir visoms prisidėjusiems savo dalyvavimu, įžvalgomis ir pagalba prie studijos įgyvendinimo.

Citavimui: Paliokaitė A., Novelskaitė A., Antanavičius J., Jotautytė A. (2022). Moterų įgalinimas aukštajame moksle. Studija.

© Asociacija „Lyderė“, 2022

Viršelių dizainas: Aurimas Mickus

TURINYS

IVADAS.....	4
1. EUROPOS IR NACIONALINIS KONTEKSTAS	7
2. STEREOTIPŲ GALIA.....	12
3. LYČIŲ LYGYBĖ LIETUVOS MOKSLO IR STUDIJŲ INSTITUCIJOSE - IŠŠŪKIAI IR GALIMYBĖS	16
3.1. Stereotipų „žemėlapis“: stereotipinės situacijos, požūriai, nuostatos, įsitikinimai.....	17
3.2. Lyčių lygybei palanki darbo aplinka	23
3.3. Veiksniai, darantys įtaką karjeros sėkmei.....	31
3.4. Moterų lyderystė Lietuvos mokslo ir studijų institucijose	34
4. COVID-19 PANDEMIJOS ĮTAKA MOTERŲ KARJERAI.....	37
5. SPRENDIMŲ „ŽEMĖLAPIS“ - KAIP ĮGALINTI MOTERIS AUKŠTAJAME MOKSLE?	46
6. IŠVADOS: KAS TURI KEISTIS?	57
6.1. Išvados: lyčių lygybė ir moterų įgalinimas Lietuvos mokslo ir studijų institucijose.....	58
6.2. Rekomendacijos MSI vadovams	61
6.3. Siūlymai politiką formuojančioms ir įgyvendinančioms institucijoms	68
STUDIJOS AUTORAI.....	69
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS.....	70

Ivadas

Tikslai

Statistiniai duomenys rodo, kad moterų karjeros Lietuvos mokslo ir studijų sistemoje plėtojasi lėčiau nei vyrų. Lyginant su Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) šalimis, Lietuvoje moterų dalis tarp akademinio personalo yra viena didžiausių. Nepaisant to, aukštesnes vadovaujančias akademines ir mokslines pozicijas moterys užima rečiau nei vyrai. 2021 m. moterys sudarė tik 34 proc. Lietuvos mokslo ir studijų institucijų (MSI) valdybų narių. Kai kuriose MSI moterys taip pat uždirba vidutiniškai mažiau nei vyrai. 2019 m. duomenimis (STRATA, 2020), profesoriaus pareigas užimantis vyras uždirbo vidutiniškai 3062 Eur, moteris – 2865 Eur prieš mokesčius. Daktaro laipsnį įgijusi moteris uždirbo vidutiniškai ketvirtadaliu mažiau negu tokį pat išsilavinimą įgijęs vyras. Šis skirtumas aiškinamas tuo, kad didesnė dalis moterų MSI užima žemesnės kvalifikacijos pareigybes nei vyrai: moterys dažniau dirba asistentės, lektorės, jaunesniosios mokslo darbuotojos pareigybėse, o vyrai dažniau užima docento, mokslo darbuotojo ar vyresniojo mokslo darbuotojo pareigas. Moterų situacijai MSI reikšmingą įtaką padarė ir COVID-19 pandemija (Muric et. al. 2021; General Secretariat of the Council, 2020). Tai iššaukė poreikį ieškoti būdų mažinti pandemijos įtaką moterų karjeros galimybėms, identifikuoti gerosios praktikos pavyzdžius ir jais dalintis.

Atliepiant šiuos poreikius, asociacija „Lyderė“, bendradarbiaudama su „Visionary Analytics“, 2021 m. balandžio – gruodžio mėn. atliko Lietuvos MSI darbuotojų apklausą bei parengė šią studiją. Studija – dalis projekto, kurį įgyvendina asociacija „Lyderė“ – organizacija, vienijanti aukščiausio lygmens Lietuvos vadoves, siekianti kurti visuomenę be lyčių stereotipų ir įgalinti moteris lyderystei. Pagrindinis projekto tikslas – pasiūlyti priemones, skirtas gerinti moterų karjeros galimybes Lietuvos MSI, gerinti jų darbo sąlygas ir siekti lyčių balanso aukščiausiuose sprendimų priėmimo lygmenyse. Šios **studijos tikslas** – išskirti esmines tiesiogiai su moterų įgalinimu Lietuvos MSI susijusias problemines sritis, siekiant išryškinti iššūkių, su kuriais susiduria moterys, siekdamos karjeros Lietuvos MSI, „žemėlapi“; ištirti Covid-19 pandemijos įtaką moterų karjerai Lietuvos MSI ir susisteminti gerosios patirties pavyzdžius, kaip institucijos sprendė pandemijos iššūkius ir apribojimus; pateikti siūlymus MSI vadovaujantiems asmenims bei nacionalinės politikos formuotojams dėl to, kaip spręsti identifikuotus iššūkius ir įgalinti moteris lyderystei.

Metodika

Empirinių duomenų rinkimo instrumentas parengtas remiantis Horizontas 2020 projekto ACT Lyčių lygybės audito ir stebėjimo (GEAM) įrankio metodologija¹ bei kita tematiškai susijusia informacija. Apklausai buvo sukurtos septynios matavimo skalės (jų patikimumo rodikliai pateikti lentelėje žemiau), skirtos sukaupti informaciją apie atskirus moterų veiklos MSI aspektus. Iš viso studijos klausimyną sudarė 17 klausimų, tarp jų uždaro ir atviro tipo klausimai bei keli socio-demografiniai klausimai. Apklausos duomenys analizuoti SPSS 26.0.0.1 programiniu paketu atliekant tiek aprašomosios statistikos, tiek koreliacinės ir regresinės analizės procedūras (žr. 4 priedą studijos priedų dokumente).

LENTELĖ 1. MATAVIMO SKALĖS

Matavimo skalės pavadinimas	Vertinimui pateiktų teiginių skaičius	Cronbach'o alpha
Stereotipinės nuostatos, įsitikinimai, požiūriai, situacijos	10	0,916
Lyčių lygybę MSI realizuojančios praktikos	9	0,865
Lyčių lygybės MSI stokojančios praktikos	11	0,925
Veiksniai, turintys teigiamą arba neigiamą įtaką moters karjerai moksle	20	0,882
Institucinės lyčių lygybę užtikrinančios priemonės	35	0,976
Moterų lyderystės savybės ir veiksniai	7	0,729
COVID-19 pandemijos apribojimų poveikis moterų darbui MSI	15	0,608

Šaltinis: asociacijos „Lyderė“ ir Visionary Analytics vykdyta mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Remiantis viešai prieinamais duomenimis, iš viso buvo sugeneruotas 8082 moterų, dirbančių Lietuvos MSI, kontaktų sąrašas. Apklausą organizavo „Visionary Analytics“, remiantis aktualiais BDAR reikalavimais. Apklausa vykdyta per „Alchemer“ įrankį 2021 m. birželio – rugsėjo mėn. Į kvietimą iš viso atsiliepė 891 respondentė, atsakiusi bent dalį klausimų. 716 iš jų atsakė į visus klausimus.

¹ Daugiau: <https://www.act-on-gender.eu/>; <https://act-on-gender.eu/nes/gender-equality-audit-and-monitoring-geam-tool>.

PAV. 1. APKLAUSOS DALYVIŲ CHARAKTERISTIKOS

 PAREIGOS. Apklausos metu 517 (58 proc.) apklausos dalyvės dirbo tik akademinėse (mokslinėse ir/arba pedagoginėse) pareigose, 100 (11 proc. visų) – tik administracinėse pareigose, 75 (8 proc. visų) dirbo ir akademinėse, ir administracinėse pareigose. 155 (17 proc. visų) apklausos dalyvės dirbo dviejose pareigose, 20 (2 proc.) – trijose pareigose MSI. 86 (150 proc. visų nurodžiusių) respondentės dirbo aukščiausiose – profesorės pareigose, 24 (4 proc.) dirbo vyriausiosios mokslo darbuotojos pareigose. 126 (22 proc. visų nurodžiusių) aukščiausios akademinės pareigos buvo docentė, 42 (7 proc.) – vyresnioji mokslo darbuotoja. 83 (49 proc. visų nurodžiusių) apklausos dalyvių dirbo administracinėse vadovaujančiose pareigose.	 MOKSLO SRITIS. Daugiausiai (19 proc.) apklausos dalyvių dirbo socialinių mokslų srityje, kiek mažiau (11-15 proc.) apklausos dalyvių dirbo medicinos ir sveikatos, humanitarinių, gamtos mokslų srityse; mažiausiai (2-5 proc.) apklausos dalyvių dirbo technologijos, žemės ūkio mokslų ir meno srityse. 64 (7 proc.) apklausos dalyvių dirbo keliose (pvz., gamtos ir technologijos, medicinos ir sveikatos ir socialinių, gamtos ir humanitarinių, kt. mokslo srityse). Šis pasiskirstymas sąlyginai atspindi bendrąsias moterų, dirbančių skirtingose mokslo srityse, proporcijas Lietuvoje (Oficialios statistikos portalas 2021a).
 AMŽIUS. Vidutinis apklausos dalyvių amžius apklausos metu buvo 43 metai (std. nuokrypis = 11,301). Jauniausia apklausos dalyvė buvo 21 metų, vyriausia – 75 metų. 49 proc. apklausos dalyvių buvo 42 metų ir vyresnės.	 INSTITUCIJOS. Apklausos metu 701 (79 proc. visų) respondentės dirbo universitetuose, 163 (18 proc. visų) - mokslinių tyrimų institutuose. 27 apklausos dalyvės (3 proc. visų) dirbo keliose MSI.
 MOKSLO LAIPSNIS. Apklausos metu 431 (60 proc. visų nurodžiusių) apklausos dalyvės turėjo mokslo daktaro laipsnį, 166 (23 proc.) – studijavo doktorantūroje. Mokslo daktaro laipsnio apklausos dalyvės įgijo 1977 – 2021 m.; iki 1990 šį laipsnį įgijo 6 proc. apklausos dalyvių, 51 proc. apklausos dalyvių šį laipsnį įgijo iki 2008 m. Be to, remiantis respondenčių pateikta informacija, vidutinis mokslo daktaro laipsnio įgijimo amžius yra 33 metai (std. nuokr. = 5,783 – jauniausios mokslo daktaro laipsnį įgijo būdamos 21-22 metų amžiaus, o vyriausios – būdamos 58 metų amžiaus). Jauniausios mokslo daktaro laipsnį įgijo moterys, dirbančios gamtos ir technologijos mokslų srityse; vyriausios – dirbančios meno srityje.	

Šaltinis: mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Struktūra

Studiją sudaro šešios dalys. Pirmoje dalyje pateikiami moterų situaciją moksle apibūdinantys statistiniai duomenys bei teisinis lyčių lygybės įgyvendinimo MSI kontekstas Europos Sąjungoje (ES) ir Lietuvoje. Antroje dalyje aptariami pagrindinės stereotipinės nuostatos, su kuriomis susiduria MSI dirbančios moterys. Trečioje dalyje pristatomi pagrindiniai Lietuvoje atliktos apklausos rezultatai: stereotipinių nuostatų paplitimas; lyčių lygybei palankių ar nepalankių veiksnių tipiskumas MSI; veiksniai ir sąlygos, padedančios ar trukdančios moterims siekti karjeros; bei moterų lyderystės MSI bruožai. Ketvirtoje dalyje pateikiami apklausos dalyvių vertinimai, kaip COVID-19 pandemija įtakoją jų veiklą MSI, gerosios institucinės praktikos COVID-19 pandemijos metu bei tos praktikos, kurių apklausos dalyvės pasigedo. Penktoje dalyje pateikiamas potencialių lyčių lygybės užtikrinimo MSI priemonių aktualumo vertinimas. Šeštoje dalyje pateikiame studijos išvados bei rekomendacijos MSI vadovybei bei mokslo politiką formuojantiems asmenims, siekiant užtikrinti lyčių lygybę ne tik ramiais, bet ir iššūkius keliančiais (tokiais kaip COVID-19 pandemijos) laikotarpiais. Atskirame studijos priedų dokumente pateikiame nuorodas į naudotos informacijos šaltinius, duomenų rinkimo instrumentas ir detalūs apklausos duomenų analizės rezultatai.

Kam skirta

Pirmiausia, ši studija skirta Lietuvos mokslo bendruomenei – tiek eilinėms ir eiliniams mokslo ir administracijos darbuotojoms ir darbuotojams, nepriklausomai nuo karjeros etapo, tiek sprendimus dėl institucinių priemonių įgyvendinimo priimančioms MSI ir jų padalinių vadovėms ir vadovams. Studijoje pateikti duomenys ir pasiūlymai turėtų būti naudingi Lietuvos mokslo politiką formuojantiems ir ją įgyvendinantiems asmenims. Tikimės, kad studija, nušviečianti įvairioms profesijoms aktualius stereotipus bei pasiūlymus dėl to, kaip geriau įveikinti moterų potencialą, taip pat bus įdomi plačiajai Lietuvos visuomenei.

Europos ir nacionalinis kontekstas

1

Lyčių lygybės moksle skatinimas Europos Sąjungos lygmeniu

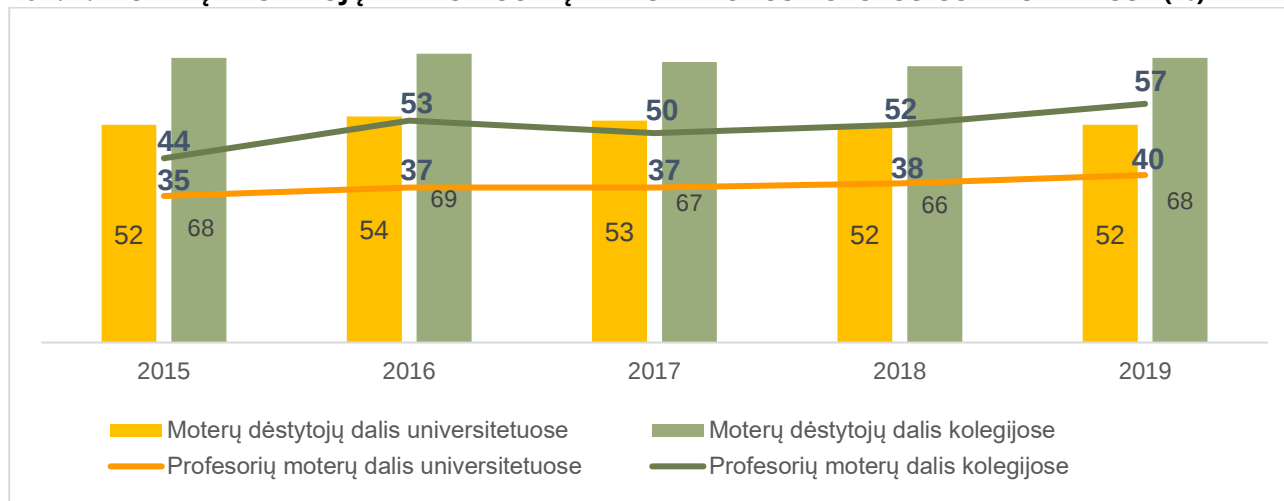
Lyčių lygybė ir lyčių aspekto integravimas į mokslinius tyrimus ir inovacijas yra vienas iš Europos mokslinių tyrimų erdvės prioritetų, išdėstytų Komisijos naujosios Europos mokslinių tyrimų ir inovacijų erdvės (toliau – EMTE) komunikate (2012), kuriame taip pat nustatyti trys tikslai, kuriais grindžiamas Komisijos požiūris į lyčių lygybę moksliniuose tyrimuose ir akademinėje bendruomenėje: skatinti lyčių lygybę mokslinėje karjeroje, t. y. šalinti kliūtis, trukdančias samdyti, išlaikyti ir kilti karjeros laiptais; lyčių pusiausvyros užtikrinimas sprendimų priėmimo procesuose ir institucijose; lyčių aspekto integravimas ir stiprinimas mokslinių tyrimų ir inovacijų turinyje. Taigi lyčių lygybės skatinimas ES mokslinių tyrimų ir inovacijų srityje yra viena iš EMTE stiprinimo dedamųjų (Europos Komisija, 2020a).

EMTE nustatyti tikslai, Europos lyčių lygybės strategija 2020–2025 m. (Europos Komisija, 2020b), Liubianos deklaracija dėl lyčių lygybės MTEPI srityje (Council of the European Union, 2021), prie kurios neseniai prisijungė Lietuva, Europos mokslinių tyrimų ir inovacijų pakto vertybės, įskaitant lyčių lygybę mokslinėse karjerose, lyčių balansą priimant sprendimus ir lyčių aspekto integravimą į mokslinių tyrimų ir inovacijų turinį, ir programa „Europos horizontas“ yra pagrindiniai naujosios ES politikos pokyčiai, susiję su lyčių lygybe. Jais Europos Komisija patvirtino savo įsipareigojimą siekti lyčių lygybės mokslinių tyrimų ir inovacijų srityje, remdamasi EMTE tikslais ir siekdama toliau skirti daugiau dėmesio moterų dalyvavimui STEM srityse, skatinti jų verslumą ir kovoti su diskriminacija dėl lyties MTEPI organizacijose. Lyčių lygybės planai (LLP) naudojami kaip pagrindinė institucinė priemonė siekiant Komisijos lyčių lygybės tikslų.

Situacija Lietuvos MSI

Palyginti su Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) šalimis, Lietuvoje moterų dalis tarp akademinio personalo yra viena didžiausių. 2016 m. ji siekė 56 proc. ir pagal šį rodiklį Lietuvą lenkė tik Lenkija ir Čekija, kuriose atitinkamai moterų dalis tarp akademinio personalo buvo 71 proc. ir 68 proc. (STRATA, 2020). Tačiau **aukštesnes akademines ir mokslines pozicijas moterys užima rečiau nei vyrai**. Šalies aukštosiose mokyklose dėsto 598 profesorės. Per ketverius metus moterų, užimančių profesorės pareigas, skaičius išaugo 8 proc. 2015–2019 m. universitetuose dirbančių moterų profesorių dalis augo 5 proc. punktais (nuo 35 iki 40 proc.), kolegijose – 13 proc. punktų (nuo 44 iki 57 proc.). Tarp Lietuvos mokslų akademijos (LMA) tikrųjų narių yra tik 20 moterų (iš 113 narių), tarp 57 emeritų – tik 3 moterys. 2022 metais išrinktame LMA prezidiume – nė vienos moters.

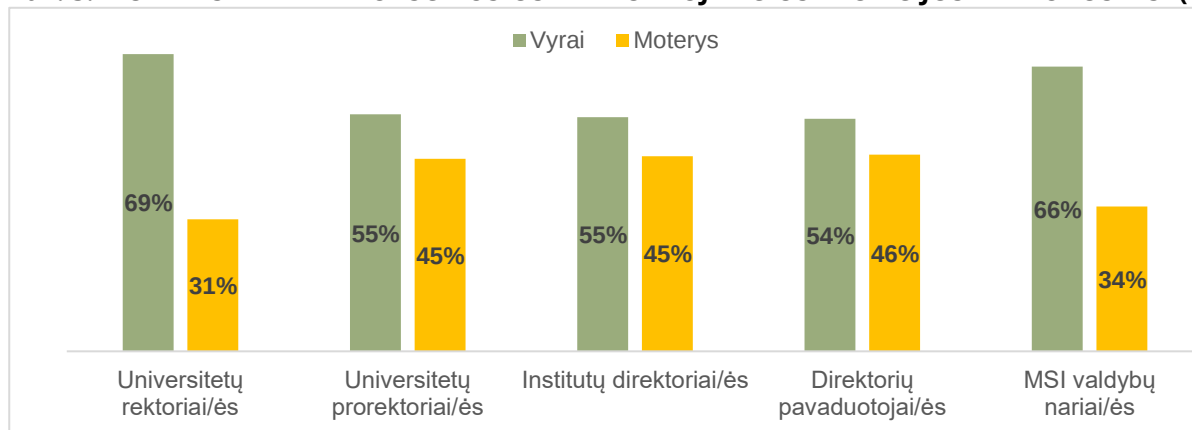
Pav. 2. MOTERŲ DĖSTYTOJŲ IR PROFESORIŲ DALIS LIETUVOS AUKŠTOSIOSE MOKYKLOSE (%)



Šaltinis: <https://strata.gov.lt/lt/naujienos/8-naujienos/792-vis-daugiau-moter-uzima-profesori-pareigas>

Nors pastaraisiais metais **situacija gerėja**, tačiau Lietuvos universitetuose ir mokslinių tyrimų institutuose moterys vis dar ženkliai **rečiau užima aukščiausias vadovaujančias pozicijas** (žr. pav. 3). Lietuvos universitetuose rektorės sudaro mažiau nei trečdalį visų rektorių. Taip pat ženkliai rečiau jos išrenkamos (paskiriamos) į MSI valdybas.

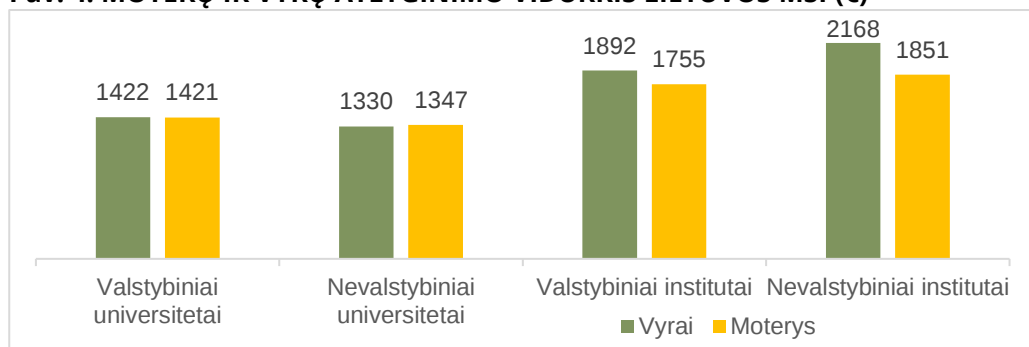
Pav. 3. MOTERYS IR VYRAI AUKŠČIAUSIOSE VADOVAUJANČIOSE POZICIJOSE LIETUVOS MSI (%)



Šaltinis: surinkta autorių. Iš privačių universitetų įtraukti tik ISM vadybos ir ekonomikos universiteto duomenys. Neįtraukti generolo Jono Žemaičio karo akademijos duomenys.

Pagal visų darbuotojų viešai skelbiamą atlyginimų vidurkį, universitetuose moterų ir vyrų atlyginimai beveik nesiskiria, tik mokslinių tyrimų institute vidutiniškai jos uždirba kiek mažiau nei vyrai (žr. pav. 4). Tačiau gilesnė analizė pagal užimamas pareigas atskleidžia atlyginimų skirtumus. Pavyzdžiui, 2019 m. duomenimis, profesoriaus pareigas užimantis vyras uždirbo vidutiniškai 3062 Eur, moteris – 2865 Eur prieš mokesčius. Daktaro laipsnį įgijusi moteris uždirbo vidutiniškai ketvirtadaliu mažiau negu tokį pat išsilavinimą įgijęs vyras. Šis skirtumas aiškinamas tuo, kad didesnė dalis moterų mokslo ir studijų institucijose užima žemesnės kvalifikacijos pareigybes nei vyrai: moterys dažniau dirba asistentės, lektorės, jaunesniosios mokslo darbuotojos pareigybėse, o vyrai dažniau užima docento, mokslo darbuotojo ar vyresniojo mokslo darbuotojo pareigas (STRATA, 2020).

Pav. 4. MOTERŲ IR VYRŲ ATLYGINIMO VIDURKIS LIETUVOS MSI (€)



Šaltinis: SODRA viešai skelbiami duomenys, 2021 m. spalio duomenimis (surinkta 2021 m. gruodį.).

Apibendrinant, nors situacija gerėja, **moterų karjeros Lietuvos mokslo ir studijų sistemoje plėtojasi kiek lėčiau nei vyrų**. Iššūkius aptaria iki šiol atlikti tyrimai. Pavyzdžiui, tyrėjai teigė, kad lyties dimensija moksle ignoruojama (Leonavičius, Tereškinas 2011); mokslininkų darbas yra nuvertinamas (Purvaneckienė et. al. 2007; Janušauskienė 2016); į mokslininkes žiūrima kaip į kvalifikuotą aptarnaujantį personalą, o ne kaip visavertį kūrėją (Žvinklienė 2003: 69); akademinė darbo kultūra orientuota į vyrus (Leonavičius, Tereškinas 2011); paplitusi paslėpta diskriminacija (Purvaneckienė ir kt. 2007); mokslininkų vertinimo procedūros yra palankesnės vyrams (Purvaneckienė ir kt. 2007; Leonavičius, Tereškinas 2011); moterims taikomi aukštesni nei vyrams reikalavimai (Areškienė ir kt. 2000; Žvinklienė 2003); mokslininkėms tenka ilgiau laukti aukštesnių akademinų pareigų (Areškienė ir kt. 2000); joms yra lengviau apginti daktaro ar habilituoto daktaro laipsnį, nei gauti docento ar profesoriaus pareigas (Purvaneckienė 2000; 2008); vyrai mokslininkai dažniausiai nepastebi mokslininkų diskriminacijos teigdami, kad jų institucijose diskriminacijos nėra (Purvaneckienė ir kt. 2007); dėl įsipareigojimų šeimai moterys mokslininkės renkasi „ribotą karjerą“, o tai mažina jų kaip tyrėjų potencialą (Novelskaitė, Purvaneckienė 2009; Leonavičius, Tereškinas 2011; Novelskaitė 2013).

Teisinis lyčių lygybės reglamentavimas MTEPI Lietuvoje

Iki šiol Lietuvoje įgyvendinta nedaug iniciatyvų priimti ar iš dalies pakeisti teisės aktus, kurie labai prisidėtų prie institucinių pokyčių integruojant lyčių lygybę į mokslą ir mokslinius tyrimus. Pagrindinis įstatymas, kuriuo

siekama įgyvendinti Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintas moterų ir vyrų lygias teises bei uždrausti bet kokią diskriminaciją dėl lyties, yra **Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas**². Šio įstatymo 5 straipsnyje apibrėžiamos švietimo įstaigų, aukštojo mokslo ir mokslinių tyrimų institucijų pareigos užtikrinti lygias moterų ir vyrų teises priimant į profesinio mokymo įstaigas ir aukštojo mokslo įstaigas, gerinant kvalifikaciją, ugdant profesinius įgūdžius ir teikiant praktinę darbo patirtį; skiriant stipendijas ir paskolas studijoms; renkantis mokymo programas ir vertinant žinias. Įstatymas taip pat įpareigoja švietimo įstaigas, aukštojo mokslo ir mokslinių tyrimų įstaigas užtikrinti, kad švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų mokiniai, studentai ir darbuotojai nepatirtų seksualinio priekabiavimo ir imtis priemonių, kad švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų mokiniai, studentai ar darbuotojai, liudijantys ar teikiantys paaiškinimus dėl diskriminacijos, būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio, neigiamų pasekmių ir kitokio persekiojimo, kai reaguojama į skundą arba į kitą teisinę procedūrą dėl diskriminacijos. Be to, švietimo ir mokslinių tyrimų institucijos pagal savo kompetenciją turi užtikrinti, kad mokymo programos ir vadovėliai neskatinėtų moterų ir vyrų diskriminacijos.

Mokslo ir studijų įstatyme³ skelbiama, kad „Lietuvos aukštojo mokslo ir mokslinių tyrimų politika garantuoja aukštojo mokslo ir mokslinių tyrimų kokybę, lygias galimybes visiems piliečiams įgyti aukštąjį mokslą ir palankias sąlygas geriausiems iš jų vykdyti mokslinius tyrimus, siekti akademinės ir kūrybinės plėtros“. 3 straipsnio 4 dalyje pabrėžiama, kad lygios galimybės yra vienas iš dešimties pagrindinių aukštojo mokslo ir mokslinių tyrimų principų. Be to, 4 straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad akademinė etika apima „visų asmenų, dalyvaujančių mokslinių tyrimų ir studijų procesuose, lygybę ir nediskriminavimą“.

2021–2030 m. Nacionaliniame pažangos plane⁴ nustatyti trys horizontalieji principai, kurių trečiasis – lygių galimybių visiems principas. Horizontalusis principas reiškia, kad „vienodos teisės ir galimybės naudotis paslaugomis, infrastruktūra, transportu ir kitomis priemonėmis, dalyvauti visuomeniniame gyvenime yra užtikrinamos visiems asmenims, neatsižvelgiant į jų lytį“. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija viešai teikia informaciją apie moterų ir vyrų lygias galimybes ir, siekdama „užtikrinti horizontalaus moterų ir vyrų lygių galimybių principo integravimą į visas viešosios politikos sritis ir tinkamą Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo įgyvendinimą“, koordinuoja Moterų ir vyrų lygių galimybių komisiją bei Lygių galimybių tinklą.

2014 m. patvirtintos **Rekomendacijos lygioms vyrų ir moterų galimybėms Lietuvos mokslo ir studijų institucijose**⁵ siekia „pateikti Institucijoms siūlymus dėl galimų priemonių, skirtų sisteminiam lyties aspekto integravimui į visas Institucijų politikos ir veiklos sritis; gerinti lyčių pusiausvyrą skirtingose mokslo srityse ir didinti moterų, užimančių aukščiausias mokslines ir administracines pareigas, skaičių“. Rekomendacijose MSI siūloma pritaikyti ir skaidrinti Institucijų vidaus tvarkas (priėmimo į darbą, mokslinio darbo vertinimo, finansinių ir žmogiškųjų išteklių prieinamumo, subalansuoto abiejų lyčių atstovų dalyvavimo priimanč sprendimus ir pan.) ir sukurti palankią darbo kultūrą, tenkinančią abiejų lyčių poreikius.

Lyčių lygybės įtvirtinimas Lietuvos MSI

Nuo 2017 m. liepos mėn. 1 d. įsigaliojo **Darbo kodekso** reikalavimas⁶, kad „darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus“ ir kad „darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 50, privalo priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones“ (26 str.). Be to, kadangi lyčių lygybės skatinimas yra prioritetinė EK mokslinių tyrimų ir inovacijų programos „Europos horizontas“ sritis, nuo 2022 m. įsigalioja būtina dalyvavimo programoje sąlyga – oficialūs institucijų lyčių lygybės planai (LLP) ir įrodymai, kad jie yra įgyvendinami⁷.

Šiame kontekste, 2021 metų rudenį dauguma MSI Lietuvoje dar tik rengė lyčių lygybės ar lygių galimybių įgyvendinimo planus. Tik keli universitetai ir valstybiniai mokslinių tyrimų institutai viešai skelbė dokumentus, reglamentuojančius lygių galimybių politiką. Konkrečiau,:

² <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.69453/asr>

³ <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.343430/asr>

⁴ <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/c1259440f7dd11eab72ddb4a109da1b5?jfwid=32wf90sn>

⁵ <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/7141ebc0907011e48028e9b85331c55d/asr>

⁶ <https://www.infolex.lt/ta/368200>

⁷ <https://www.lmt.lt/lt/europos-horizontas/lyciu-lygybe/3825>

- 2017 m. pabaigoje **Lietuvių literatūros ir tautosakos instituto** direktorius patvirtino instituto lygių galimybių politiką ir jos įgyvendinimo tvarką⁸;
- 2018 m. pradžioje 2020 m. pabaigoje **Vilniaus dailės akademijos** Rektorius patvirtino pirmąją akademijos lygių galimybių politikos įgyvendinimo tvarkos aprašą, kuris buvo atnaujintas 2020 m. patvirtinant akademijos lygių galimybių politiką ir seksualinio priekabiavimo prevencijos įgyvendinimo tvarką⁹.
- 2018 m. pabaigoje **Klaipėdos universiteto** Jūros tyrimų instituto bei Jūros technologijų ir gamtos mokslų fakulteto tarybos patvirtino „Lyčių lygybės įgyvendinimo veiksmų planą 2018–2023 metams“¹⁰.
- Taip pat 2018 m. pabaigoje **Kauno technologijos universiteto** Rektorius patvirtino universiteto lygių galimybių ir įvairovės politikos, jos įgyvendinimo tvarkos aprašą¹¹, kuriame lyčių lygybė apibrėžiama kaip vienas iš Universiteto lygybės ir įvairovės politikos aspektų, be įvairovės, diskriminacijos ir priekabiavimo.
- Nuo 2018 m. **Lietuvos socialinių tyrimų centro** (dabar – Lietuvos socialinių mokslų centro) **Sociologijos institute** buvo patvirtinta lygių galimybių politika.
- 2020 m. pradžioje **Vilniaus universiteto** Senatas patvirtino universiteto įvairovės ir lygių galimybių 2020–2025 metų strategiją¹², kurios vienas iš uždavinių yra lyčių lygybės siekis.
- 2021 m. viduryje **Vytauto Didžiojo universiteto** Senatas patvirtino universiteto lyčių lygybės planą (LLP) 2021–2025 m.¹³
- **Mykolo Romerio universiteto** Senatas spalio mėn. patvirtino lygių galimybių ir įvairovės politiką, kuria apibrėžti pagrindiniai principai ir veiklos, sistemiskai apimančios visą Universiteto bendruomenę.

Dalis pastarųjų dokumentų buvo parengti institucijoms bendradarbiaujant EK Horizonte 2020 programos projektuose, pavyzdžiui, EQUAL-IST¹⁴, Baltic gender¹⁵, SPEAR¹⁶. Tiek turint EK finansavimą, tiek jam pasibaigus, politikos įgyvendinimas MSI tiesiogiai priklauso nuo institucijos vadovybės požiūrio – skiriamo dėmesio, žmogiškųjų ir finansinių išteklių.

Apibendrinant, Lietuvoje veikiančioms MSI galioja tiek EK keliami reikalavimai, tiek nacionaliniai teisės aktai, tiek instituciniai dokumentai, kuriais remiantis turėtų būti užtikrinama lyčių lygybė institucijų darbo aplinkoje. Lyčių lygybės principų įgyvendinimas ir moterų įgalinimas stipriai priklauso nuo institucijoje vyraujančių nuostatų, įsitikinimų ir požiūrių. Norint juos keisti, reikalinga valia ir kultūrinis pokytis. Kituose skyriuose pristatome empirinio tyrimo duomenis apie tai, kokio masto kultūrinis pokytis reikalingas (kur didžiausi iššūkiai), ir kokiomis priemonėmis būtų veiksmingusia jį užtikrinti.

⁸ http://www.lti.lt/failai/LLTI_Lygiu%20galimybiu%20politika_jos%20igyvendinimas.pdf

⁹ [https://www.vda.lt/uploads/documents/files/ivairus/Lygiu%20galimybiu%20ir%20SP%20politika%20_2020-12-21%20VIU-90%20\(1\).pdf](https://www.vda.lt/uploads/documents/files/ivairus/Lygiu%20galimybiu%20ir%20SP%20politika%20_2020-12-21%20VIU-90%20(1).pdf)

¹⁰ <https://www.ku.lt/blog/klaipedos-universitete-pradetas-igyvendinti-lyciu-lygybes-igyvendinimo-veiksmu-planas/>

¹¹ <https://ktu.edu/wp-content/uploads/2016/08/LYGIU-GALIMYBIU-IR-IVAIROVES-POLITIKA-1.pdf>

¹² https://www.vu.lt/site_files/Apie_VU/VU_ivairoves_ir_lygiu_galimybiu_2020-2025_metu_strategija_LT_v3.pdf

¹³ <https://www.vdu.lt/wp-content/uploads/2021/10/Vytauto-Didz%CC%8Ciojo-universiteto-lyc%CC%8Ciu%CC%A8-lygybe%CC%87s-planas.pdf>

¹⁴ <https://equal-ist.eu/>

¹⁵ <https://www.baltic-gender.eu/>

¹⁶ <https://gender-spear.eu/>

Stereotipų galia

2

Tyrimai rodo, kad prie nelygybės gali svariai prisidėti visuomenėje ar darbo aplinkoje vyraujantys stereotipiniai įsitikinimai apie moteris ir vyrus. Stereotipiniai įsitikinimai veikia vidinę motyvaciją bei su ja glaudžiai susijusius veiklos pasirinkimus ir net rezultatus, primeta pareigas bei profesijas. Be to, nesąmoningas šališkumas lyties atžvilgiu paveikia, kaip vertinami sprendimų priėmėjai versle, politikoje ir kitur. Taip apsunkinamos, o kartais ir užkardomos moterų galimybės siekti karjeros norimame profesiniame lauke, ypač jei jis suprantamas kaip vyriškas. Žemiau aptariami keli mūsų tyrimui aktualūs stereotipai.

Mokslas – tik vyrams

Nuostata, kad mokslas reikalauja „vyriškų“ savybių, yra paplitusi visame pasaulyje. Iš šios nuostatos kyla ir įsitikinimas, kad moterys nėra sutvertos dalyvauti moksle ir neturėtų apleisti savo „moteriškumo“ (Nosek et al. 2002; Moss-Racusin et al. 2012). Šį požiūrį iliustruoja tokie mokslininkų kolegų vyrų pasisakymai, kaip „*ką čia ta moterėlė aiškina*“, „*iš kur ji tokia atsirado*“, „*ką ta boba supranta*“ ar „*ką tu čia kalbi apie pinigus su moterimi?*“. Šis stereotipinis požiūris į moteris yra ypač būdingas vyresnio amžiaus (vyresniems nei 55 metų) mokslo ir studijų institucijų darbuotojams (ir kartais darbuotojoms) ir yra suformuotas socialinio ir kultūrinio konteksto, kuriame vyrų vaikus augino žmona ir motina, kol jie nepertraukiamai darė karjerą (Whitelegg et al. 2002).

Įrodyk iš naujo

Stereotipinis požiūris, kad mokslas – „vyriška“ sritis lemia tai, kad mokslininkės dažnai turi pateikti gerokai daugiau savo kompetencijos įrodymų, jei nori būti matomos kaip lygiavertės vyrų kolegės moksle. Tyrimuose pateikiama gausybė šio fenomeno pasireiškimo pavyzdžių. Pavyzdžiui, prasčiau vertinami moksliniai straipsniai, kurių autorės – moterys (Chesler et al. 2010: 1933), mokslininkų efektyvumas prilyginamas vyrų tik tada, kai jos turi bent trimis publikacijomis daugiau prestižiniuose mokslo leidiniuose arba 20 publikacijų daugiau kituose (mažiau žinomuose) leidiniuose nei vyrai (Wenneras and Wold, 1997), paraiškos į laboranto poziciją vertinamos prasčiau, kai jos pasirašytos moterišku vardu, net kai pateikta informacija identiška ir pan. (Moss-Racusin et al. 2012). Dėl šio stereotipinio įsitikinimo vyrų indėlis taip pat dažnai yra pervertinamas, o moterų neįvertinamas pakankamai. Be to, vyrai vertinami pagal jų potencialą, moterys – pagal jų jau padarytus darbus.

Nesąmoningas šališkumas

Šį būdingą stereotipinį įsitikimą pagrindė kitoje „Lyderės“ studijoje (Dargužaitė, Litvinaitė 2019) aprašytas ikoniškas tyrimas. Daugiau nei 200 JAV universitetuose dirbančių psichologų mokslininkų buvo atsitiktinai atrinkti ir padalyti į identiškas grupes, atspindinčias bendrą akademijos paveikslą (moterų ir vyrų skaičius, mažumų dalis ir t.t.), tuomet paprašyti įvertinti jiems nepažįstamo(s) kandidato(-ės) gyvenimo aprašymus (CV). Abi grupės gavo tikros mokslininkės CV, tik vienai jų buvo pakeistas vardas – pusė akademikų psichologų sprendė dėl daktarės Karen Miller, o kita – daktaro Briano Millerio tinkamumo darbo universitete pozicijai. Rezultatai atskleidė, kad lyties kriterijus buvo statistiškai reikšmingas: Karen variantas vyro kelnėse turėjo didesnę tikimybę gauti darbą. Peržiūrinėdami identiškas anketas bei nurodydami tuos pačius esminius atrankos kriterijus, vertintojai – tiek vyrai, tiek moterys – buvo reikšmingai labiau linkę gerai įvertinti ir samdyti vyrą, nei identiškos biografijos ir kompetencijos moterį. Net kai naudotas vėlesnio laikotarpio akademikės CV, skirtas kandidatuoti į reikšmingesnę poziciją, ir jo konkurencingumas lėmė apylygiai vieningą nusiteikimą samdyti tiek Karen, tiek Brianą, moterį vertinusieji buvo keturis kartus labiau linkę palikti pastabų, susijusių su noru įsitikinti, kad akademikė iš tiesų nurodė teisingus duomenis apie savo pasiekimus, kai dėl vyriškos lyties kandidato tokių pastabų buvo reta. Tyrimo autoriai įrodė, kad šališkumas lyties atžvilgiu ne tik yra statistiškai reikšmingas, bet ir nepriklauso nuo vertinančiojo lyties, taigi greičiausiai yra nesąmoningas (Steinpreis, Anders, Ritzke, 1999). Ši išvada patvirtinama ir daugelyje kitų studijų (pvz., Teelken et al. 2021; ERAC SWG GRI 2019¹⁷).

„Moteriški“ – „namų ruošos“ (ang. housework, housekeeping) darbai

Net „vyriškoje“ srityje galima atrasti „moteriškų“ darbų. Tyrimai rodo, kad papildomų, neapmokamų ir ataskaitose neatsispindinčių darbų skyrimas moterims mokslininkėms yra mokslo institucijose paplitęs fenomenas (Williams 2005: 96; Crabtree, Shiel 2019). Skirstant bendrus darbus, moterims dažnai tenka atlikti papildomas technines ir organizacines (pavyzdžiui, sekretoriavimas susirinkimuose), daug laiko užimančias užduotis. Toks elgesys pagrindžiamas moterų „prigimtiniu“ darbštumu ir atsakingumu – bruožais, tariamai

¹⁷ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1204-2019-INIT/en/pdf>

būtiniais šioms užduotims atlikti. Atitinkamai, mokslininkėms lieka mažiau laiko akademinei veiklai, tyrimams, kvalifikacijos kėlimui, o tai gali jas atitolinti nuo aukštesnių pareigų (Williams 2005: 94; Heijstra et al. 2017).

Yra mokslininkų, atsisakančių daryti šiuos papildomus ir stereotipiškai „moteriškus“ darbus. Šis nesutikimas netradicinės (neatitinkančios stereotipinių nuostatų) situacijos paversti bent dalinai priimtinesne (atlikti „moteriškus“ „nemoteriškos“ srities darbus) sukelia kolegų pyktį. Pyktis neretai virsta socialinėmis „bausmėmis“, pavyzdžiui, paskelbimu, kad mokslininkė yra „nekollegiška“ darbuotoja (Prentice, Carranza 2002; Brescoll, Uhlmann 2008). Šiam bandymui išlikti „vyriškame“ darbo sektoriuje ir tuo pačiu nepaneigti savo „moteriško būdo“ tyrimuose priskiriama *vaikščiojimo įtemptu lynu* metafora (Prentice, Carranza 2002; Brescoll, Uhlmann 2008) ar tiesiog „dvigubu apribojimu“ (ang. *double bind* – Abetz 2016; Bono et al. 2019).

Moterys moksle – „vyriškos“

Kaip paminėta aukščiau, stereotipiniu požiūriu, darbas mokslo srityje reikalauja „vyriškumo“. Tai lemia, kad profesiskai įsitvirtinusios šiame sektoriuje moterys yra laikomos „vyriškomis“. Tyrimai rodo, kad mokslininkėms dažnai priskiriami tokie epitetai, kaip šalta (Heilman 2001: 667), savanaudė, godi valdžiai (Williams 2005: 96) – stereotipiškai „vyriškos“ charakteristikos. Fizinis mokslininkės grožis sukelia dar didesnę negatyvią reakciją, nes dar stipriau griauja normatyvinį įsivaizdavimą apie tai, kokia moteris turi būti ir kaip ji turi elgtis: ji turi būti graži ir elgtis „moteriškai“, o yra graži, bet „moteriškai“ nesielgia (Heilman 2001: 669).

Dėl šio neatitikimo tradicinėms lyčių rolėms, kompetentingos, ryžtingos ar savo jėgomis pasitikinčios mokslininkės yra nemėgstamos ir nepageidaujamos socialinės grupės narės (Heilman 2001: 667). Pavyzdžiui, kai kolegės straipsnį priima spausdinti elitinis mokslinis leidinys, apie tai sužinoję kolegės kalba apie jos aroganciją, o ne pasiekimus (Williams 2005: 93). Taip pat, tokios mokslininkės „baudžiamos“ socialine izoliacija ir panieka, jų padarytos klaidos yra prisimenamos ilgai, kai tuo tarpu vyrų – greitai pamiršamos (Williams 2005: 95).

Šis stereotipas ir jo lemiamos pasekmės kelia mokslininkėms psichologinį spaudimą elgtis pagal tradicines normas ir laikytis tradicinių lyčių vaidmenų darbe. Tyrimai rodo, kad mokslinę karjerą padariusios moterys nėra linkusios pabrėžti savo kompetencijos, elgiasi pagarbiai su dominuojančiais organizacijos nariais vyrais ir „žino savo vietą“ (Williams 2005: 97). Dirbdamos tokioje aplinkoje moterys pačios pradeda nuvertinti savo kompetenciją, o tai gali lemti karjeros moksle nutraukimą (Newsome 2010).

Bitės karalienės sindromas (angl. *Queen bee syndrome*)

Bitės karalienės sindromu vadinamas fenomenas, kai aukštas pozicijas moksle (ypač vyrų dominuojamose mokslo srityse, tokiose, kaip fiziniai mokslai) užimanti moteris nesinaudoja savo padėtimi siekiant padėti kitoms moterims ar pakeisti egzistuojančią mokslininkėms nepalankią sistemą (Faniko et al. 2021). Tyrimai rodo, kad aukštas pozicijas moksle pasiekusios moterys neretai priešinas kitų mokslininkų paaukštinimui, naudodamos įvairius mechanizmus, įskaitant užgauliojimą (Drexler 2013) ir vengia priemonių lyčių lygybei moksle įtvirtinti (pavyzdžiui, kvotų sistemos). Konkurencija tarp moterų moksle pasireiškia ir subtiliomis formomis, tokiomis, kaip nesidalinimu informacija, nekollegialiais santykiais (pavyzdžiui, nuolatiniais priekaištais). Pasak tyrimų dalyvių, tokio elgesio priežastis – baimė, kad mažiau talentingos mokslininkės pasieks karjeros aukštumų, pasinaudodamos diskriminacijos motyvu (Purvanekienė ir kt. 2007: 36). Tai rodo, kad tarpusavio konkurencija gali nustelbti poreikį bendrai kovoti už lyčių lygybę profesinėje srityje (Williams 2005: 100–10). Atitinkamai, šis fenomenas dar atitolina lyčių lygybės mokslo srityje pasiekimą.

Motinytės siena

Stereotipas, kad tapusi motina moteris bent dalinai praranda savo profesinius įgūdžius, prioritetizuoja vaikus, ir su stereotipu siejami profesinės veiklos apribojimai bei neigiamas įvaizdis, vadinamas motinytės siena (Ivie et al. 2002; Mason, Goulden 2004; Ceci, Williams 2009; Correll et al. 2007). Tyrimai rodo, kad vaikų susilaukusių mokslininkų kompetencija yra nuvertinama (net jei mokslininkė niekada nėra pažeidusi darbo etikos taisyklių, o motinytė nepablogino jos veiklos rezultatų), o pačios mokslininkės įvaizdis pasikeičia į „namų šeimininkės“ (Williams 2005: 98). Stereotipą iliustruoja tokie mokslininkų kolegų pasisakymai, kaip, kad „moterys doktorantės tolygu veltui išmetamiems pinigams, nes gavusios akademinį laipsnį išsinauginti vaikų, jos niekada negalės skirti tiek laiko darbui, kiek gali skirti vyrai, ir dėl šių priežasčių reikia daugiau doktorantų vyrų“.

Nepaisant to, jei moterys, susilaukusios vaikų, neatliepia šio stereotipinio požiūrio (pavyzdžiui, lieka pasišventusios savo darbui), jos „baudžiamos“ dėl neatitikimo tradicinėms lyčių rolėms (Benard, Correll 2010).

Šis stereotipas aktualus ne tik jau dirbančioms, bet ir karjeros siekiančioms, darbo ieškančioms moterims, ne tik motinoms, bet ir vaikų neturinčioms, fertilaus amžiaus moterims. Tyrimai rodo, kad dėl buvimo ar potencialo būti motina ateityje mokslininkės yra negavusios darbo, kurio atrankoje dalyvavo, vadintos „probleminiais žmonėmis“. Kita šio stereotipo apraiška - po motinystės atostogų sumažėjęs darbo krūvis. Nors mokslinis darbas ir vertinamas kaip tinkamas dirbančioms motinoms (dėl lankstaus darbo grafiko) neretai grįžusios į darbą mokslininkės atgauna tik dalį anksčiau turėto darbo krūvio, o trūkstamą turi suformuoti imantis naujų dalykų, tokių kaip dėstymas. Ignoravimas sąsajos tarp motinystės ir karjeros – tai vienas „aklumo lyčiai“ (and. *gender blindness* – Thun 2018) aspektų.

Stiklinės lubos, liftas ir uola

Aukščiau pateiktų stereotipų poveikis lemia nematomą barjerą, neleidžiantį moterims kilti karjeros laiptais, vadinamą „stiklinėmis lubomis“ (*The Glass Ceiling* - Hymowitz, Schellhardt 1986; Bülbül 2021). Šis reiškinys dažniausiai vertinamas remiantis statistiniais duomenimis, rodančiais lyčių santykių aukščiausiose organizacijų hierarchijos pozicijose ir gaunamo užmokesčio už tą patį darbą skirtumus. Kai kuriuose kontekstuose „stiklinės lubos“ taip pat vadinamos „ugnies siena“.¹⁸ „Ugnies sienos“ metafora apima tiek vertikalią, tiek horizontalią erdvę, taip pabrėždama diskriminaciją, kuri reprodukuojasi ir virsta diskriminacinėmis struktūromis (Bendl, Schmidt 2010: 629). „Stiklinių lubų“ ir „ugnies sienos“ antonimas – „stiklinis liftas“ - reprezentuoja privilegijuotą ir greitą vyrų kilimą karjeros laiptais.

„Stiklinė uola“ apibūdina specifinę moters padėtį profesinėje srityje, kai, dažniausiai krizės metu, moterys „prasimuša“ pro „stiklines lubas“ ir užima aukštas pareigas. Nepaisant to, aukštos pareigos būtent krizės kontekste yra ne tik rizikingos, bet ir reikalauja alinančio darbo (Ryan, Haslam 2005). Todėl „stiklinė uola“ reprezentuoja nesaugią poziciją, kurioje nepatogu būti ir iš kurios lengva bet kuriuo metu nuslysti žemyn.

Galima išskirti ir kitas bendras stereotipines situacijas, nuostatas ir įsitikinimus, kurie būdingi moterims, dirbančioms įvairiose profesijose. Pavyzdžiui, „dviguba našta“: - kasdien namų ruošą užsiima 84 proc. lietuvių moterų, gyvenančių poroje, tačiau tą patį daro tik 28 proc. vyrų. Susilaukus vaikų, šis skirtumas dar labiau padidėja (Dargužaitė, Litvinaitė 2019). Dėl šios „dvigubos naštos“, netolygaus pareigų pasiskirstymo šeimoje, moterys turi mažiau prielaidų realizuoti save profesinėje aplinkoje. Arba „rezultatų priežastys“: moterų pasiekimai – sunkaus darbo, sėkmės, kitų pagalbos rezultatas; vyrų – dėl to, kad jie labai gabūs ir protingi. Kompetencija ir populiarumas - moterys vertinamos neigiamai dėl tų pačių charakterio savybių, dėl kurių vyrai giriami. Savireklama - vyrai daugiau giriasi, moterys kuklesnės.

Stereotipiniai įsitikinimai apie moteris susiformuoja dar vaikystėje. Berniukai ir mergaitės susiduria su skirtingais lūkesčiais ir ugdymu, kuris kliudo pasireikšti pilnam vaikų gebėjimų spektrui ir įgyti universalių šiuolaikinei asmenybei būtinų savybių (Dargužaitė, Litvinaitė 2019). Stereotipinės nuostatos virsta vidiniais apribojimais ir/ar diskriminacija darbo vietoje, ir taip užkertama moterims kelias karjerai. Toliau studijoje aptariame, ar Lietuvos politikos dokumentai pakankamai užtikrina, kad mokslo ir studijų sistemoje dirbančios moterys būtų apsaugotos nuo šių nuostatų ir/ar įgalintos siekti karjeros ir kitų profesinių pasiekimų, tobulėti ir realizuoti save. Remiantis apklausos rezultatais, ieškome įrodymų, ar ir kiek šie stereotipiniai įsitikinimai, nuostatos ir situacijos būdingi Lietuvos mokslo ir studijų institucijų darbo aplinkai.

¹⁸ Informacinių technologijų srityje ugnies siena apsaugo sistemą nuo nepageidaujamų įsiskverbimų.

Lyčių lygybė Lietuvos mokslo ir studijų institucijose – iššūkiai ir galimybės

3

Šiame skyriuje aptariame Lietuvos MSI (universitetų ir mokslinių tyrimų institutų) darbuotojų apklausos rezultatus, pagal keturis svarbiausius klausimus:

- „Kaip dažnai asmeniškai mokslo ir studijų institucijos, kurioje dirbate, aplinkoje susiduriate su žemiau apibūdintomis nuostatomis, įsitikinimais, požiūriais ar situacijomis?“ Šis klausimas parodo stereotipų, susijusių su moters karjera, paplitimą Lietuvos mokslo ir studijų institucijose.
- „Kiek tiksliai toliau pateikti teiginiai apibūdina mokslo ir studijų instituciją, kurioje dirbate?“. Šiuo klausimu įvertinti lyčių lygybei palankią ir nepalankią aplinką Lietuvos MSI kuriantys veiksniai.
- „Kaip manote, kokią poveikį Jūsų mokslo srityje dirbančios eilinės kolegės karjeros sėkmei daro kiekvienas iš žemiau išvardintų veiksnių?“ Šis klausimas parodo, kokie veiksniai daro įtaką moterų karjeros sėkmei.
- Galiausiai, siekiant įvertinti MSI dirbančių moterų lyderystės savybes, respondentėms buvo pateikti 7 teiginiai, nusakantys lyderystės veiklas ir įgūdžius. Respondenčių buvo prašoma nurodyti, kiek šie teiginiai (ne)apibūdina jas bei jų veiklas MSI. Taip pat respondentėms buvo klausiama, ar iki šiol per visą jų profesinės veiklos mokslo ir studijų institucijoje laikotarpį kada nors jos buvo ragintos teikti savo kandidatūrą į aukštesnes pareigas, ar joms buvo pasiūlytas paaukštinimas, ir, jei taip, buvo prašoma papasakoti kaip tai atsitiko – už ką jos buvo skatinamos, kas jas (pa)ragino, kokiame karjeros etape.

Analizuojant atsakymus į uždarus klausimus taip pat vertinti skirtumai, atsižvelgiant į sociodemografinės respondentėms charakteristikas, tokias kaip mokslo sritis, amžius, karjeros etapas, pareigos, ir panašiai. Dėl itin didelio duomenų kiekio, tik labiausiai reikšmingos išvalgos pateiktos tekste. Koreliacinė ir regresinė analizė naudota tiriant sąsajas tarp įvairių veiksnių. Atsakymai į uždarus apklausos klausimus iliustruoti konkrečių moterų istorijomis. Šios istorijos surinktos įtraukus atvirus klausimus į apklausos klausimyną.

3.1. Stereotipų „žemėlapis“

Siekiant apčiuopti stereotipų, susijusių su moters karjera, paplitimą Lietuvos mokslo ir studijų institucijose, apklausos respondentės buvo klausiamos: „Kaip dažnai asmeniškai mokslo ir studijų institucijos, kurioje dirbate, aplinkoje susiduriate su žemiau apibūdintomis nuostatomis, įsitikinimais, požiūriais ar situacijomis?“. Vertinimui buvo pateiktos 10 stereotipinių situacijų, požiūrių, nuostatų, įsitikinimų (žr. pav. žemiau).

3.1.1. Stereotipų paplitimas Lietuvos mokslo ir studijų institucijose

Kokias esmines išvalgas apie stereotipų paplitimą atskleidė tyrimas? **Pirma, apklausos rezultatai rodo gana ženklų stereotipų paplitimą Lietuvos mokslo ir studijų institucijose. Didžioji dauguma apklausoje dalyvavusių Lietuvos MSI darbuotojų (9 iš 10) bent kartą ar kelis kartus gyvenime yra susidūrusios su kokiomis nors stereotipinėmis nuostatomis, požiūriais ar įsitikinimais.** Tik 52 (5,8 proc.) respondentės iš 891 nurodė niekada gyvenime nesusidūrusios su nei vienu iš 10 pateiktų vertinti stereotipinių nuostatų ar situacijų, arba apie juos nežinojo, neatkreipė dėmesio. Šios respondentės buvo 22-67 m. amžiaus (pusė iki 45 m. imtinai), iš jų 28 turėjo daktaro laipsnį, buvo keturios profesorės ir 12 docenčių, 12 studijavo doktorantūroje. Tarp visai nesusidūrusių su stereotipais nebuvo nei vienos technologijų ar meno srities atstovės.

Antra, labiausiai paplitęs stereotipas yra „motinystės siena“. Dažniausiai apklausos dalyvės susiduria su stereotipine nuostata, kad susilaukus vaikų moters profesinė kompetencija ir įsipareigojimas darbui ženkliai sumažėja. Beveik 14 proc. apklausos dalyvių su šia nuostata susiduria nuolatos (kartą ar kelis kartus per savaitę) ar bent kartą per mėnesį, 26 proc. buvo susidūrę kartą ar kelis per pastaruosius metus, 36 proc. – kartą ar kelis gyvenime. Tik nepilni 20 proc. apklausos dalyvių niekada nebuvo susidūrusios su šia nuostata. Toliau šioje studijoje pateikiamos daugybė šią stereotipinę skaudžią situaciją iliustruojančių realių moterų istorijų.

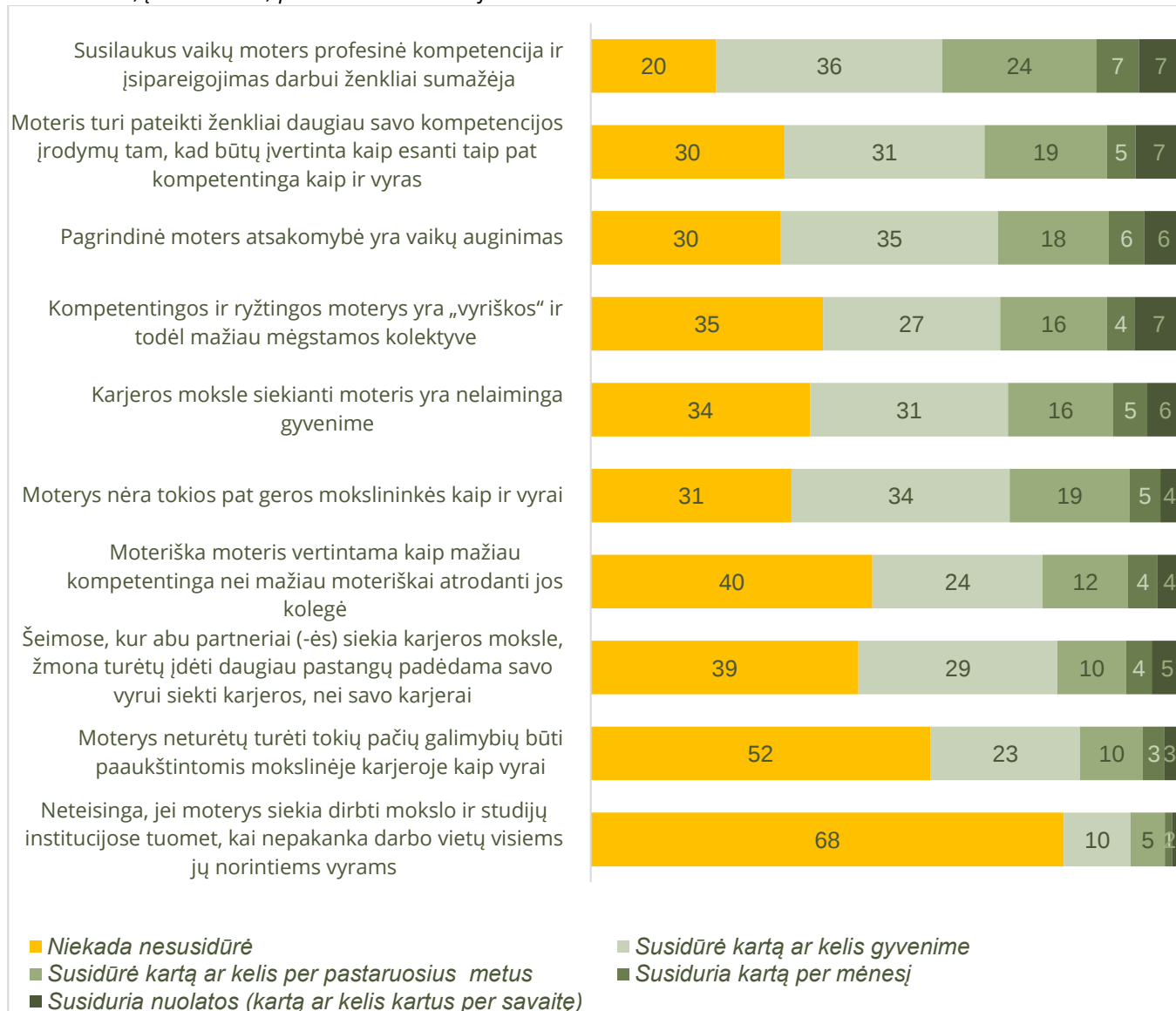
Trečia, apie trečdalis respondenčių periodiškai (t.y. mažiausiai kartą ar kelis per pastaruosius metus), o 11-12 proc. - nuolatos (t.y. mažiausiai kartą per mėnesį ir dažniau) - susiduria su kitais keturiais labiausiai paplitusiais stereotipais:

- situacijomis, kuriose moteris turi pateikti ženkliai daugiau savo kompetencijos įrodymų tam, kad būtų įvertinta kaip esanti taip pat kompetentinga kaip ir vyras;
- nuostata, kad pagrindinė moters atsakomybė yra vaikų auginimas;

- požiūriu, kad kompetentingos ir ryžtingos moterys vertinamos kaip „vyriškos“ ir todėl mažiau mėgstamos kolektyve; ir
- nuostata, kad karjeros moksle siekianti moteris yra nelaiminga gyvenime.

Pav. 5 STEREOTIPINĖS NUOSTATOS, POŽIŪRIAI, SITUACIJOS IR ĮSITIKINIMAI, SU KURIAIS SUSIDURIA MOTERYS, DIRBANČIOS MOKSLO IR STUDIJŲ INSTITUCIJOSE (proc.)

Kaip dažnai jūs asmeniškai mokslo ir studijų institucijos, kurioje dirbate, aplinkoje susiduriate su žemiau apibūdintomis nuostatomis, įsitikinimais, požiūriais ar situacijomis? N=889



Šaltinis: asociacijos „Lyderė“ ir Visionary Analytics vykdyta mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis. Čia neįtraukti atsakymai „nežinau/negaliu įvertinti“.

Apytiksliai trečdalis (t.y. 30-35 proc.) apklausos dalyvių niekada nebuvo susidūrusios su pastarosiomis keturiomis situacijomis, nuostatomis, požiūriais. Tačiau 16-19 proc. iš jų su tuo buvo susidūrę pakankamai neseniai – bent kartą ar kelis per pastaruosius metus, o 27-35 proc. su tuo buvo susidūrę bent kartą ar kelis gyvenime. Tai rodo, kad šios stereotipinės nuostatos yra plačiai paplitę. Žemiau pateikiamos kelios iliustracijos iš apklausos atvirų atsakymų, kuriose moterys pasakoja savo istorijas:

Iš asmeninės patirties galiu pasidalinti tik vienu atveju, kai būdami lygiaverčiai mokslinių pasiekimų svertais matuojant, aš arba mano kolega turėjom būti paskirti MTEP projekto vadovu. Vyresnių kolegų nuomone, mano įsipareigojimai šeimai ir kitiems projektams, būtų buvę kliūtimi tinkamai vadovauti konkrečiai šiam projektui. Vadovu buvo paskirtas mano kolega. (54)

Fakulteto vadovybė per oficialią pirmakursių sveikinimo kalbą pranešė, kad Fakultetas yra gera vieta merginoms susirasti gerus vyrus. (44)

Stojant į doktorantūros studijas, kai kurie vadovai nenori priimti moterų, motyvuodami tuo, kad ji turi/ruošiasi turėti vaikų, o tai labai trukdys moksliniam darbui. (901)

Vadovas vyras pasakė, kad negali daugiau tikėtis nei dabar yra, kai du mažamečiai vaikai (ne apie mane, o apie kolegę), nu kas jų ims (darbins). (895)

Norint mokslo srityje pasiekti reikšmingų rezultatų reikia neskaičiuoti darbo valandų. Deja, turint vaikų, darbo laikas stipriai apsiriboja, dėl to reikiamų rezultatų pasiekimas užtrunka ilgiau, tad mamos nėra laikomos rimtomis mokslininkėmis, kurioms galima būtų suteikti mokslo darbuotojo statusą, o geriau kreipti link pedagogikos. (113)

Šaltinis: mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Nors 31 proc. apklausos dalyvių niekada nebuvo susidūrę su nuostata, kad *moterys nėra tokios pat geros mokslininkės kaip ir vyrai*, 9 proc. jų su šia nuostata susiduria kartą per mėnesį ir dažniau, 19 proc. buvo susidūrę kartą ar kelis per pastaruosius metus, o 34 proc. – bent kartą ar kelis gyvenime. Žemiau pateikiamos kelios realios moterų istorijos:

Vienas labai "šviežias" pavyzdys, kuris gana stipriai įsirėžė į atmintį, buvo neseniai vykęs pokalbis su kolegomis dėl bendro projekto paraiškos teikimo ir tolimesnio vykdymo. Šiuo metu esu doktorantė ir buvau įtraukta į potencialią mokslinių tyrimų grupę, kur susitikimo metu buvo aptarta kokius preliminarinius tyrimus reikėtų padaryti. Jie buvo patikėti atlikti man ir kitam kolegai doktorantui. Didžiąją dalį darbų padariau aš, nes turėjau tam daugiau kompetencijos. Tačiau kai atėjo metas pristatyti rezultatus, to buvo paprašyta padaryti būtent to mano kolegos, nors jis ir pats aiškiai pasakė, jog pagrindinius darbus atlikau aš. Visgi, viso pokalbio metu į mano požiūrį, nuomonę ir išvadas praktiškai nebuvo atsižvelgiama ir atkreipiamas dėmesys tik tada, kai tai pakartodavo mano kolega doktorantas. Pirmą kartą taip akivaizdžiai susidūriau su stereotipizavimu pagal lytį, nes tikrai jautėsi, kad tik todėl, jog aš moteris, kažko nesuprantu ar neišmanau ir į mano poziciją neverta atsižvelgti. (174)

Dar būnant doktorante mūsų katedroje buvo nuostata, kad merginos daug mažiau tinkamos filosofijai, ir toliau dirbti universitete po disertacijos apsigynimo samdydavo vaikus. (826)

Teko girdėti iš vyrų vadovų, kad moterims skirta auginti vaikus ir nesiekti aukštų karjeros laiptelių. Kad moterys moksle labiau tinkamos dirbti rankomis, nes yra kruopščios, o vyrai labiau mąstantys ir turi galvoti idėjas. (149)

Pikta, kai organizuojant kokį renginį, iš vadovo pasigirsta, kad būtent moterys tinkamos tik papjaustyti dešrą ir agurkus, o vyrai - prie mokslo. (136)

Dažnai tenka susidurti su kompetencijos kvestionavimu dėl amžiaus ir lyties (ne iš tiesioginių vadovų). Pasitaiko, kad gavęs atsakymą kokiu nors darbinio klausimu, asmuo kreipiasi į vadovą (vyrą) norėdamas įsitikinti ar gavo teisingą konsultaciją. Dažnai prireikia vadovo (vyro) patvirtinimo, kad esu kompetentinga ir mano konsultacija bus teisinga. (855)

Šaltinis: mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Sąlyginai rečiau apklausos dalyvės susiduria su tokiomis situacijomis, kuriose *moteriška moteris būtų buvus įvertinta kaip mažiau kompetentinga nei mažiau moteriškai atrodanti jos kolegė*, ir įsitikinimu (9), kad šeimose, kur abu partneriai (-ės) siekia karjeros moksle, žmona turėtų įdėti daugiau pastangų padėdama savo vyrui siekti karjeros, nei skirti jų savo pačios karjerai. Su tuo niekada nebuvo susidūrusios 39-40 proc. apklausos dalyvių. Tačiau visgi 8 proc. apklausoje dalyvavusių moterų su šiuo susiduria kartą per mėnesį ir dažniau, 10-12 proc. buvo susidūrę kartą ar kelis per pastaruosius metus, o 24-29 proc. buvo susidūrę kartą ar kelis gyvenime. Žemiau pateikiamos kelios iliustracijos iš apklausos atvirų atsakymų, kuriose moterys pasakoja savo istorijas:

Yra tekę ne kartą susidurti su tuo, kad pirmiausia yra vertinama išvaizda, o tik po to moksliniai pasiekimai. Tenka sulaukti ir komentarų apie savo išvaizdą mokslinėje aplinkoje. Neseniai teko gauti apdovanojimą už indelį į mokslą, kuris skiriamas išskirtinai moterims ir šis mano pasiekimas kai kurių kolegų buvo pašieptas. Buvo teigiama, kad man jis paskirtas iš dalies dėl išvaizdos. Taip pat dažnai reikia pateikti daug daugiau mokslinės produkcijos, negu vyrams, kad būtų vertinama bent kiek labiau vienodai. Nors mano pasiekimai yra aukšti man nėra siūloma grupės lyderės pozicija o mažiau pasiekusiems vyrams jos siūlomos dažnai. (46)

Į akademinę aplinką atėjau tada, kai buvo vienareikšmiškai įsivaizduojama, kad patraukli moteris, turinti šeimą, negali būti mokslininkė ir tai, kad man sekėsi moksle daug kam atrodė kaip realus priekaištas, kad anksčiau susikurti ir pačių moterų nesukūrusių asmeninio gyvenimo palaikomi įsivaizdavimai vis tik nėra stabilūs, o susigalvoti, su tuo ne tik vyrams, bet, kas ne mažiau svarbu, ir pačioms moterims buvo gana sunku susitaikyti. (180)

Dažnai susiduriu su stereotipais dėl išvaizdos, kuomet pasakoma „taigi graži, kam to proto“. Bandant išsiaiškinti vieną ar kitą dalyką man dažnai buvo pasakoma būtent tokia frazė, kam tau reikia čia žinoti, gi graži, nėra ko čia smegenų perkrauti. (11)

Atėjome į patalpą dviese ir vyras aukštesnėse pareigose mus abi merginas smarkiai nužvelgė nuo galvos iki kojų. Aš gavau geresnius įvertinimus nei mano kolegė, greičiausiai dėl apsirengimo, aš buvau su sijonu, kolegė su kelnėmis. (11)

Šaltinis: mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Be to, 52 proc. apklausos dalyvių niekada nebuvo susidūrusios su nuostata, kad *moterys neturėtų turėti tokių pačių galimybių būti paaukštintomis mokslinėje karjeroje kaip vyrai*. Nepaisant to, 6 proc. apklausoje dalyvavusių moterų su šia nuostata susiduria kartą per mėn. ir dažniau, 10 proc. buvo susidūrę kartą ar kelis per pastaruosius metus, o 23 proc. – kartą ar kelis per visą gyvenimą. Šis stereotipinis požiūris būdingas tiek vyrams, tiek pačioms moterims. Žemiau pateikiamos kelios iliustracijos iš apklausos atvirų atsakymų, kuriose moterys pasakoja savo istorijas:

Vertinant kandidatus užimti poziciją, nei viena iš dirbančių kolegų nebuvo įtraukta. Nors aš pati turėjau daugiau patirties nei bet kuris kolega vyras tuo metu. (123)

Galiausiai esu girdėjusi, kad man nereikia dalyvauti su tuo kolega-vyru konkurse, nes mano kvalifikacija aukštesnė ir aš turėčiau jam neužkirsti karjeros. (120)

Doktorantūros vieta buvo siūloma mano bendraamžiui vaikinui, o ne man (buvo net pasakyta, kad mūsų katedrai reikia vyrų (pasakė vyras kolega)). Vėliau šis vaikinys net neapsigynė disertacijos. Kitas pavyzdys: disertacijos vadovas po disertacijos apgynimo pasiliko laboratorijoje vaikiną, kuris apsigynė disertaciją, o ne mane, nors taip pat sėkmingai apsigyniau disertaciją. Jam sunkiai sekėsi dirbti, o kai laboratorijoje iškildavo problemos buvo kreipiamasi į mane. (120)

Šaltinis: mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Rečiausiai apklausos dalyvės susiduria su įsitikinimu, kad *yra neteisinga, jei moterys siekia dirbti mokslo ir studijų institucijose tuomet, kai nepakanka darbo vietų visiems jų norintiems vyrams*. T.y., 68 proc. apklausos dalyvių su šia nuostata nebuvo susidūrusios niekada, tačiau vis gi 3 proc. su šia nuostata susiduria kartą per mėn. ir dažniau, 5 proc. buvo susidūrę kartą ar kelis per pastaruosius metus, o 10 proc. kartą ar kelis gyvenime.

3.1.2. Stereotipinių situacijų, požiūrių, nuostatų ir įsitikinimų tarpusavio sąsajos

Remiantis koreliacinės analizės rezultatais, stereotipinių situacijų, požiūrių, nuostatų ir įsitikinimų vertinimai tarpusavyje gana stipriai siejasi ($R_p =$ nuo 0,387 iki 0,700 $p < 0,01$). Konkrečiau, **stipriausiai tarpusavyje siejasi** ($R_p = 0,700$ $p < 0,01$) **nuostatos (1), kad moterys nėra tokios pat geros mokslininkės kaip ir vyrai ir situacijos (2), kurioje moteris turėjo pateikti ženkliai daugiau savo kompetencijos įrodymų tam, kad būtų įvertinta kaip esanti taip pat kompetentinga kaip ir vyras vertinimai**. Tai reiškia, kad kuo dažniau susiduriama su viena iš šių, tuo dažniau susiduriama ir su kita. Jeigu būtų rečiau susiduriama su pirmąja nuostata, tai būtų rečiau susiduriama ir su antrąja situacija, ir priešingai.

Panašiai stipriai tarpusavyje siejasi ($R_p = 0,631$ $p < 0,01$) ir nuostatos (8), kad pagrindinė moters atsakomybė yra vaikų auginimas ir įsitikinimo (9), kad šeimoje, kur abu partneriai (-ės) siekia karjeros moksle, žmona turėtų įdėti daugiau pastangų padėdama savo vyrui siekti karjeros, nei skirti jų savo pačios karjerai vertinimai. Situacijų (2), kurioje moteris turėjo pateikti ženkliai daugiau savo kompetencijos įrodymų tam, kad būtų įvertinta kaip esanti taip pat kompetentinga kaip ir vyras ir (3), kurioje moteriška moteris buvo įvertinta kaip mažiau kompetentinga nei mažiau moteriškai atrodanti jos kolegė ir požiūrio (4), kad kompetentingos ir ryžtingos moterys vertinamos kaip „vyrškos“ ir todėl mažiau mėgstamos kolektyve, nuostatų (5), kad susilaukus vaikų moters profesinė kompetencija ir įsipareigojimas darbui ženkliai sumažėja ir (8) kad pagrindinė moters atsakomybė yra vaikų auginimas vertinimai taip pat stipriai tarpusavyje susiję ($R_p = 0,604$ $p < 0,01$).

Tai reiškia, kad jeigu susiduriama su vienu iš šių stereotipu, tikėtina, bus susidurta ir su kitais. Pavyzdžiui, jei būtų rečiau susiduriama su požiūriu (4), kad kompetentingos ir ryžtingos moterys vertinamos kaip „vyrškos“ ir todėl mažiau mėgstamos kolektyve, tai būtų rečiau susiduriama ir su situacija (3), kurioje moteriška moteris buvo įvertinta kaip mažiau kompetentinga nei mažiau moteriškai atrodanti jos kolegė, ir priešingai. Be to, susidūrimų su pastarąja situacija dažnumą taip pat sumažintų mažesnis susidūrimų su

situacija (2), kurioje moteris turi pateikti ženkliai daugiau savo kompetencijos įrodymų tam, kad būtų įvertinta kaip esanti taip pat kompetentinga kaip ir vyras skaičius.

Su nuostata (5), kad susilaukus vaikų moters profesinė kompetencija ir įsipareigojimas darbui ženkliai sumažėja būtų susiduriama rečiau, jei rečiau būtų susiduriama su keliomis kitomis nuostatomis – t.y. nuostata (6), kad karjeros moksle siekianti moteris yra nelaiminga gyvenime ir nuostata (8), kad pagrindinė moters atsakomybė yra vaikų auginimas. O su pastarąja nuostata rečiau būtų susiduriama jei taip pat rečiau būtų susiduriama su įsitikinimu (9), kad šeimose, kur abu partneriai (-ės) siekia karjeros moksle, žmona turėtų įdėti daugiau pastangų padėdama savo vyrui siekti karjeros, nei skirti jų savo pačios karjerai.

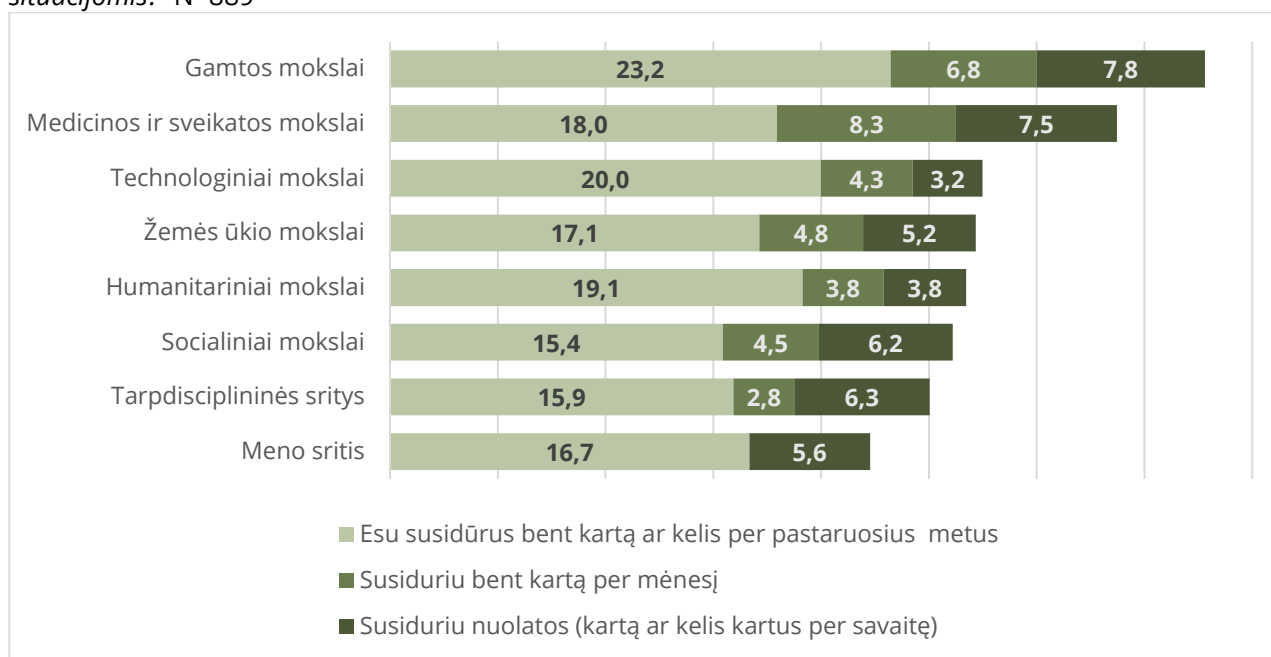
3.1.3. Stereotipinės situacijos, požiūriai, įsitikinimai skirtingose mokslo srityse

Apibendrinant, apklausos rezultatai rodo, kad **su vertinimui pateiktomis stereotipinėmis nuostatomis, situacijomis, įsitikinimais meno, socialinių ir humanitarinių mokslų srityse dirbančios respondentės susiduria rečiau** (arba jos yra mažiau pastebimos ir į jas rečiau atkreipiamas dėmesys). Tuo tarpu **technologijos, žemės ūkio, medicinos ir sveikatos, gamtos mokslų srityse dirbančios respondentės su stereotipais susiduria dažniau**. Pavyzdžiui, vidutiniškai su penkiais pagrindiniais stereotipais (žr. pav. žemiau) bent kartą metuose susiduria:

- gamtos mokslų atstovių – arti 40 proc.;
- medicinos ir sveikatos mokslų atstovių – 33,7 proc.;
- technologijos mokslų atstovių – vidutiniškai 27,5 proc.

Pav. 6 STEREOTIPINĖS NUOSTATOS, POŽIŪRIAI, SITUACIJOS IR ĮSITIKINIMAI, SU KURIAIS SUSIDURIA MOTERYS, DIRBANČIOS SKIRTINGOSE MOKSLO SRITYSE (atsakymų vidurkis, proc.)

Kaip dažnai jūs asmeniškai MSI, kurioje dirbate, aplinkoje susiduriate su nuostatomis, įsitikinimais, požiūriais ar situacijomis? N=889



Šaltinis: asociacijos „Lyderė“ ir Visionary Analytics vykdyta mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Pastaba: Skaičiuotas **atsakymų vidurkis penkiems pagrindiniams stereotipams**: 1) Nuostata, kad moterys nėra tokios pat geros mokslininkės kaip ir vyrai, 2) Situacija, kurioje moteris turėjo pateikti ženkliai daugiau savo kompetencijos įrodymų tam, kad būtų įvertinta kaip esanti taip pat kompetentinga kaip ir vyras, 3) Situacija, kurioje moteriška moteris buvo įvertinta kaip mažiau kompetentinga nei mažiau moteriškai atrodanti jos kolegė, 4) Požiūriu, kad kompetentingos ir ryžtingos moterys vertinamos kaip „vyriškos“ ir todėl mažiau mėgstamos kolektyve, 5) Nuostata, kad susilaukus vaikų moters profesinė kompetencija ir įsipareigojimas darbui ženkliai sumažėja

Penktadalis gamtos, medicinos ir sveikatos mokslų srityse dirbančių apklausos dalyvių nuolatos (kartą per mėnesį ar dažniau) susiduria su stereotipinėmis nuostatomis ir situacijomis:

- 18-20 proc. apklausos dalyvių iš šių mokslo sričių nuolatos susiduria su nuostata, kad susilaukus vaikų moters profesinė kompetencija ir įsipareigojimas darbui ženkliai sumažėja.

- Dar daugiau (21 proc.) **medicinos ir sveikatos mokslų** srityje dirbančių apklausos dalyvių susiduria su nuostata, kad pagrindinė moters atsakomybė yra vaikų auginimas.
- Be to, išskirtinai daug (17-18 proc.) pastarojoje mokslo srityje dirbančių apklausos dalyvių bent kartą per mėn. ir dažniau susiduria su nuostata, kad karjeros moksle siekianti moteris yra nelaiminga gyvenime, ir situacija, kurioje moteris turėjo pateikti ženkliai daugiau savo kompetencijos įrodymų tam, kad būtų įvertinta kaip esanti taip pat kompetentinga kaip ir vyras.
- Tuo tarpu išskirtinai daug (17 proc.) **gamtos mokslų** srityje dirbančių apklausos dalyvių susiduria su požiūriu, kad kompetentingos ir ryžtingos moterys vertinamos kaip „vyriškos“ ir todėl mažiau mėgstamos kolektyve.

Santykinai daug apklausos dalyvių niekada nebuvo susidūrusios su nuostata, kad moterys neturėtų turėti tokių pačių galimybių būti paaukštintomis mokslinėje karjeroje kaip vyrai. Tačiau, jei socialinių ir humanitarinių mokslų srityse dirbančių tarpe tokių buvo 58 proc., tai **medicinos ir sveikatos mokslų** srityje – tik 39 proc. Vadinasi, net apie 60 proc. apklaustų moterų šioje mokslo srityje bent kartą gyvenime susidūrė su šiuo stereotipu.

3.1.4. Stereotipų sąsajos su apklausos dalyvių charakteristikomis

Remiantis koreliacinės analizės rezultatais, stereotipinių situacijų, požiūrių, nuostatų ir įsitikinimų vertinimai silpnai, tačiau statistškai reikšmingai ir tiek teigiamai, tiek teigiamai siejasi (R_p = nuo -0,216 iki 0,190 $p < 0,05$) su apklausos dalyvių demografinėmis charakteristikomis – amžiumi, karjeros etapu.

Pirma, kuo vyresnė respondentė, tuo mažiau stereotipų ji pastebi, arba, kitaip tariant - jaunesnėms kartoms priklausančios respondentės stereotipus pastebi ir/ar su jais susiduria dažniau. Tai gali būti susiję ir su kartos pokyčiais, nes jaunesnės kartos atstovės turi daugiau žinių apie stereotipus ir aukštesnius lūkesčius, susijusius su lyčių lygybe. Tačiau labai tikėtina, kad šalia stereotipinio požiūrio į moterį mokslininkę taip pat egzistuoja šališkas požiūris dėl amžiaus, su kuriuo potencialiai susiduria ne tik jaunos moterys, bet ir jauni vyrai (pavyzdžiui, doktorantai).

Dažniausiai šališkumas pasireiškia ne tik lyties, bet ir amžiaus atveju (iki 35 metų). Jei esi jauna, ambicinga, daug pasiekusi doktorantė, tai į tave žiūri neigiamai, nes esi ir moteris, ir doktorantė, ir jauna. (154)

Karjeros pradžioje teko susidurti su (moterų) pasvarstymais, kad vyro mąstymas toje pačioje srityje yra aiškesnis, o moters pernelyg smulkmenišką ir moters kreipia dėmesį neesminėms detalėms. Reikėjo įdėti pastangų išankstinėms nuostatomis pakeisti. Taip pat teko susidurti, kad kolegų tikimasi, jog moteris bus asistentė vyrui, nepaisant kompetencijos ir dalis kolegų tai priimdavo kaip savaime suprantamą dalyką. Pradedant nuo to, kad vyras turėtų lyderiauti priimant sprendimus, iki neformaliai kolegėms priskiriamo buitės tvarkytojų vaidmens, pvz. kad ir pasirūpinimo kava susirinkimų metu. Tačiau situacija keičiasi, daugiau moterų pasiekia svarių rezultatų moksle, daug daugiau dėmesio rezultatams, o ne išankstinėms nusistatymams. Didelę įtaką daro mokslinis produktyvumas, dalyvavimas projektuose ir t.t. (88)

Dar vienas pavyzdys: jau apsigynus disertaciją gavau darbą vienoje aukštojoje Lietuvos mokykloje. Sekėsi dirbti. Pradėjau laukti antros dukters. Nusprendžiau, kad neisiu į motinystės atostogas, nes bijojau prarasti darbo vietą. Pasmerkė vyresnio amžiaus kolegės... O aš sugebėjau suderinti ir darbą, ir motinystę. Dabar mano dukterys jau didelės ir kiek teko su jomis kalbėti, jos sakė, kad niekada nejautė mano dėmesio, ar nebuvimo namie trūkumo. Jos turėjo du žmones - tėtą ir mamą, kurie visuomet buvo su jomis. (120)

Šališkumo požiūrio pasitaiko, kai į tave, moterį mokslininkę, žiūri ne tiek per kompetenciją, žinių, pasiekimų sritį, kiek per patrauklumo ir gebėjimo "daryti reveransus" vyresnės profesūros, ypač vyriškosios atžvilgiu. Tai nebūtinai būdinga tik moterims, pasitaiko ir jauniems doktorantams. (291)

Šaltinis: mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Antra, su visomis vertinimui pateiktomis stereotipinėmis situacijomis, požiūriais, nuostatomis, įsitikinimais akademinėse pareigose dirbančios apklausos dalyvės susiduria dažniau, nei dirbančios administracinėse ar akademinėse ir administracinėse pareigose. Pavyzdžiui, jei su nuostata (5), kad *susilaukus vaikų moters profesinė kompetencija ir įsipareigojimas darbui ženkliai sumažėja nuolat* (kartą per mėn. ar dažniau) susiduria 15 proc. akademinėse pareigose dirbančių apklausos dalyvių, tai su šia nuostata

taip pat dažnai susiduria 9 proc. dirbančių administracinėse ir administracinėse bei akademinėse pareigose. Panašiai, su nuostata (1), kad *moterys nėra tokios pat geros mokslininkės kaip ir vyrai* kartą per mėn. ar dažniau susiduria 10 proc. akademinėse pareigose dirbančių apklausos dalyvių. Tačiau tarp dirbančių administracinėse pareigose su pastarąją nuostata susiduriančių yra 1 proc., o tarp dirbančių akademinėse ir administracinėse pareigose – 4 proc.

Galiausiai, svarbu pastebėti, kad **trūkstant žinių apie stereotipus, kaip jie pasireiškia kasdienėje veikloje ir darbo aplinkoje, ne tik vyrai, bet ir moterys neatkreipia į juos dėmesio, nepastebi, laiko įprasta praktika.** Todėl tikėtina, kad kai kurių aukščiau aptartų stereotipinių situacijų, įsitikinimų, situacijų ir požiūrių paplitimas mokslo ir studijų institucijose realiai gali būti didesnis. Situaciją iliustruoja pavyzdys: „*Mano mokslo institucijoje yra buvę seksizmo atvejų, kuomet moterys dėstytojos studentams pristatomos kaip "gražios", "patrauklios", o vyrai "protingi". Pavyzdžiui, organizuotas žaidimas "į kokią dėstytoją esi panašus?" kur atsakius į klausimus sugeneruojamas atsakymas - į vieną iš trijų vyrų dėstytojų, kurie yra protingi, sąžiningi ar išmoningi, arba į vieną moterį dėstytoją, kuri yra "graži". Niekas po šiuo FB įrašu, net fakulteto dėstytojos, neatkreipė dėmesio į akivaizdų propaguojamą seksizmą tokia forma (699)“.*

3.2. Lyčių lygybei palanki darbo aplinka

Siekiant sukaupiti informaciją apie tai, kaip apklausos dalyvės mato atskirus lyčių lygybės aspektus MSI, kuriose jos dirba, apklausos metu buvo klausiama „*Kiek tiksliai toliau pateikti teiginiai apibūdina mokslo ir studijų instituciją, kurioje dirbate?*“. Vertinimui pateikta 20 teiginių, prašant juos įvertinti 7 balų skalėje (nuo 1 „visiškai netiksliai (apibūdina situaciją mano SMI)“ iki 7 – „visiškai tiksliai (apibūdina situaciją mano MSI)“). Vertinimui pateikti teiginiai nusakė tiek lyčių lygybei palankią darbo aplinką, tiek organizacines praktikas, kuriose stokojama lyčių lygybės (mažiau palankią darbo aplinką).

Šių apklausos rezultatų analizė rodo, kad:

- **Pirma, rezultatai dėl lyčių lygybei palankios darbo aplinkos gana prieštaringi.** Nors, remiantis apklausos rezultatais, lyčių lygybei palankios praktikos yra kiek labiau paplitusios (ar labiau pastebimos) nei tos praktikos, kuriose stokojama lyčių lygybės (žr. Pav. 7 ir Pav. 8 žemiau), arti pusės (46 proc.) apklaustų moterų nežino, ką kreiptis savo institucijoje, jeigu joms kiltų klausimų dėl lyčių (ne)lygybės ar diskriminavimo apraiškų, o 28 proc. nesutinka, kad jų institucija turi veiksmingą lyčių lygybės politiką. Gilesnė apklausos rezultatų analizė taip pat verčia galvoti apie lyčių lygybės tematikos refleksijos stoką tiek instituciniame, tiek individualiame lygmenyje.
- **Antra, apklausos rezultatai rodo, kad (bent kai kuriose MSI) moterų ir vyrų situacijos skiriasi – moterų padėtis yra blogesnė nei jų kolegų vyrų.** Trečdalis apklaustų moterų patvirtino, kad teiginys „*Šioje institucijoje vyrai paaukštinami pareigose greičiau ir/arba lengviau nei moterys* (visiškai tiksliai, tiksliai ar labiau tiksliai nei netiksliai) apibūdina situaciją jų MSI. Be to, mažiausiai darbo aplinka yra palanki moterims, auginančioms vaikus. Net 54 proc. apklausos dalyvių visiškai ar iš dalies sutinka kad „*Kai kurie (-ios) darbuotojai (-os) nesupranta, kokius sunkumus patiria įstaigoje dirbančios moterys, balansuodamos savo darbą ir šeimyninį gyvenimą*“, o 46 proc. – kad „*Dėl šeimos turėjimo daugiau kliūčių patiria šioje institucijoje dirbančios moterys nei vyrai.*“
- **Trečia, lyčių lygybei mažiau palanki darbo aplinka (praktikos, kuriose stokojama lyčių lygybės) labiau paplitusi ar labiau pastebima apklausos dalyvių, dirbančių gamtos, technologijos, medicinos ir sveikatos, žemės ūkio mokslo nei dirbančių meno, humanitarinių ir socialinių mokslų srityse.** T.y., meno, humanitarinių ir socialinių mokslų srityse dirbančios apklausos dalyvės lyčių lygybę MSI įgyvendinančias praktikas vertina kaip tiksliau apibūdinančias MSI, kuriose jos dirba, nei dirbančios kitose mokslo srityse, o lyčių lygybės stoką MSI nurodančias praktikas – kaip mažiau tiksliai apibūdinančias MSI, kuriose jos dirba, nei dirbančios kitose mokslo srityse. Tai atitinka tyrimo rezultatus dėl stereotipinių situacijų paplitimo, kurie aprašyti 3.1 skyriuje.
- **Ketvirta, lyčių (ne)lygybės praktikų įžvelgimas siejasi su apklausos dalyvių amžiumi:** pastebima tendencija, kad kuo vyresnė apklausos dalyvė, tuo daugiau lyčių lygybės praktikų ji pastebi MSI; ir priešingai – kuo jaunesnė – tuo mažiau jų pastebi. Vėlgiai, stebimas nuoseklumas tarp atsakymų į skirtingus apklausos klausimus.

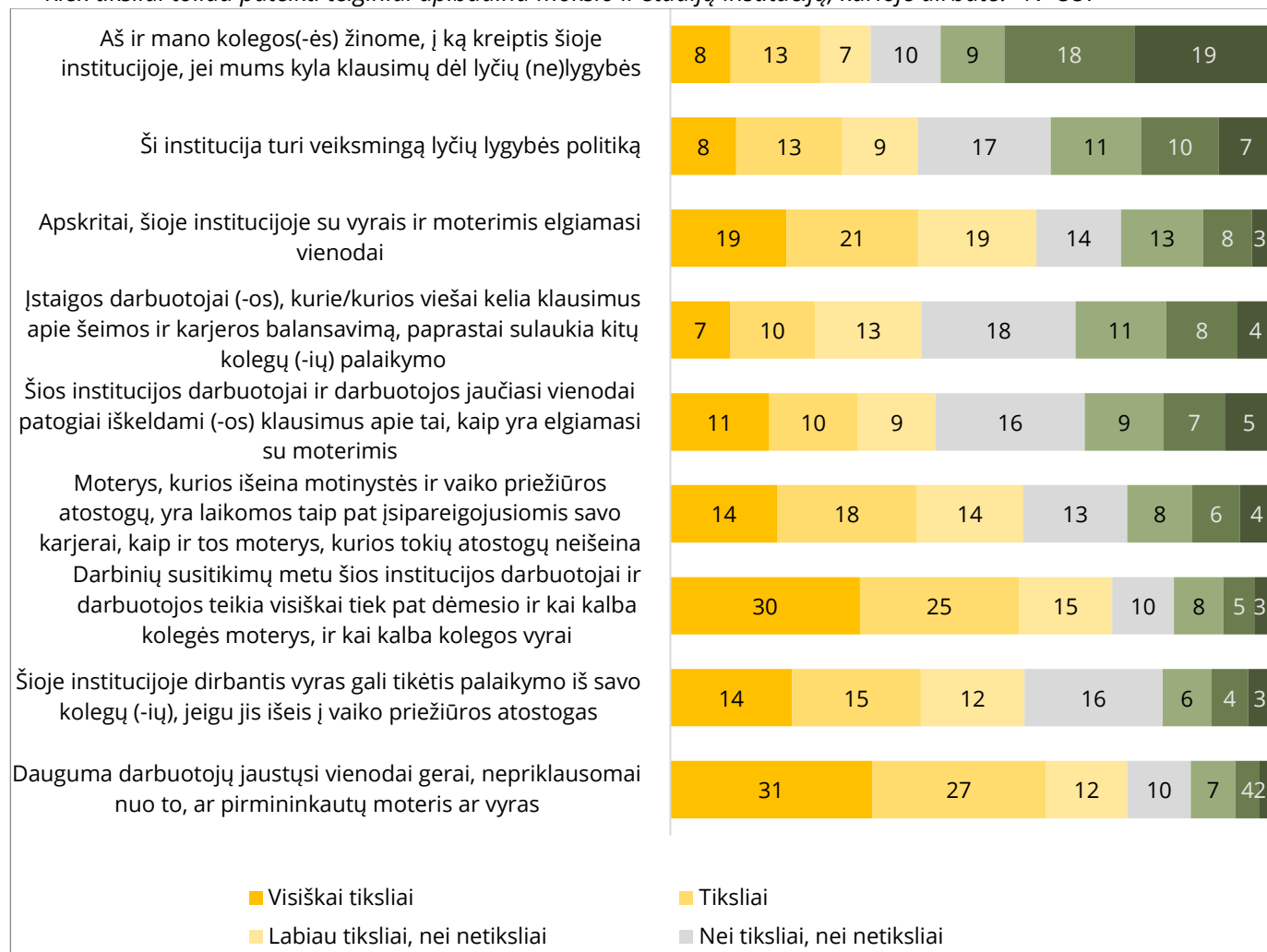
- **Penkta, lyčių (ne)lygybės praktikų įžvelgimas siejasi su tuo, kiek apklausos dalyvė skiria laiko darbui ir kiek laiko skiria sau:** pastebima tendencija, kad kuo daugiau laiko apklausos dalyvė skiria darbui, tuo daugiau lyčių nelygybės apraiškų MSI ji pastebi; kuo daugiau apklausos dalyvė skiria laiko sau, tuo mažiau lyčių nelygybės ji pastebi savo aplinkoje MSI.

3.2.1. Bendri lyčių (ne)lygybės praktikų MSI vertinimai

Remiantis vidutiniais įvertinimais, **lyčių lygybės įgyvendinimo MSI praktikos kiek tiksliau apibūdina esamą situaciją apklausos dalyvių darbovietėse, nei praktikos, kuriose stokojama lyčių lygybės** (atitinkamai, bendri vidurkiai 4,6 ir 3,6 balai iš 7) (Pav. 7).

PAV. 7. LYČIŲ LYGYPEI PALANKIĄ APLINKĄ APIBŪDINANTYS VEIKSNIAI (PROC.)

Kiek tiksliai toliau pateikti teiginiai apibūdina mokslo ir studijų instituciją, kurioje dirbate? N=887



Šaltinis: asociacijos „Lyderė“ ir Visionary Analytics vykdyta mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis.
PASTABA: Čia neįtraukti atsakymai „nežinau/negaliu įvertinti“.

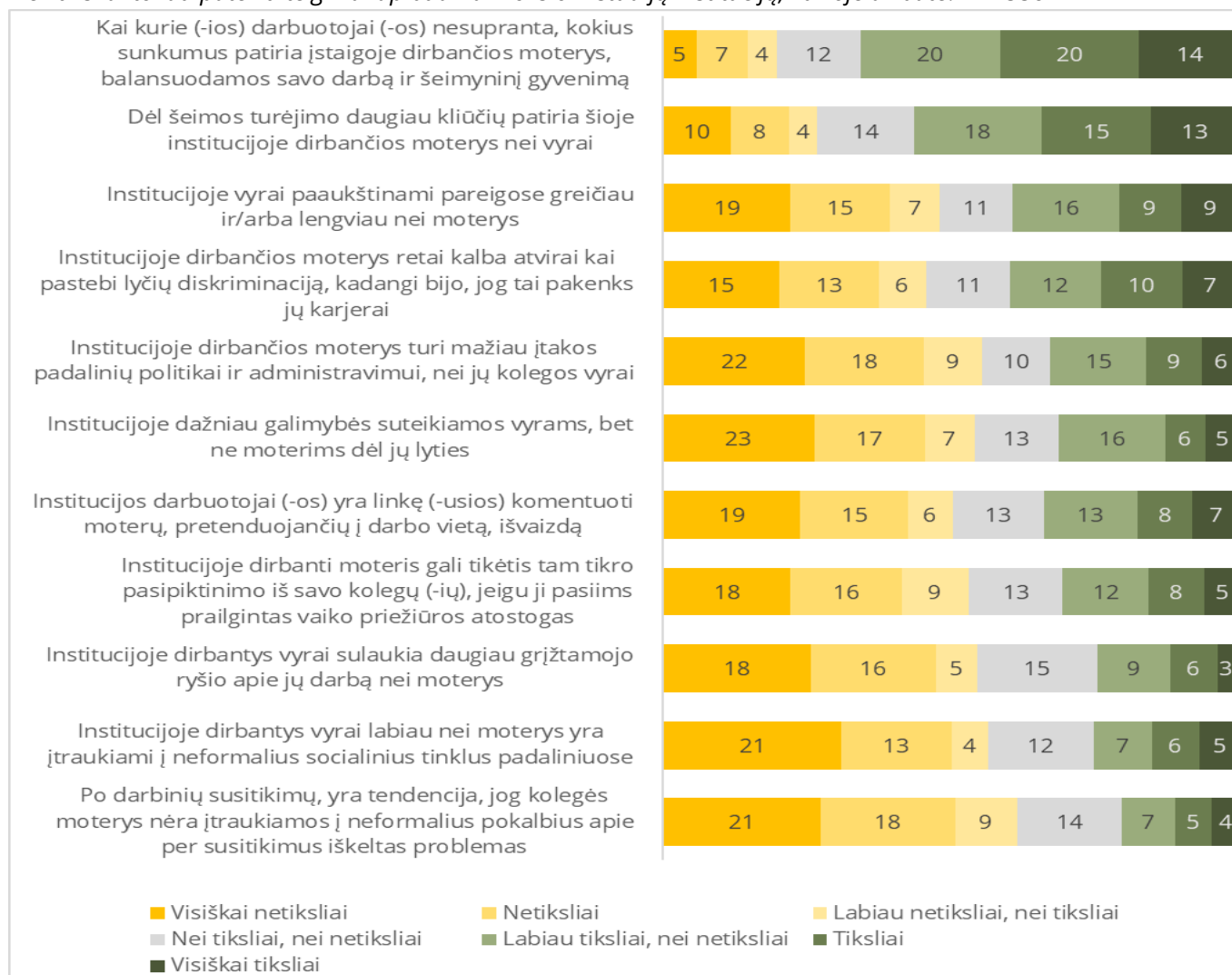
Tačiau detalesnė apklausos rezultatų analizė atskleidžia tam tikras **kontraversijas**. Viena vertus, daugiau nei pusė (55-57 proc.) apklausos dalyvių nurodė, kad teiginiai, jog (6) *Darbinių susitikimų metu šios institucijos darbuotojai ir darbuotojos teikia visiškai tiek pat dėmesio ir kai kalba kolegės moterys, ir kai kalba kolegės vyrai* ir kad (7) *Dauguma darbuotojų jaustųsi vienodai gerai, nepriklausomai nuo to, ar pirmininkautų moteris ar vyras* (visiškai) tiksliai apibūdina situaciją MSI, kurioje jos dirba. Be to, 40 proc. apklausos dalyvių patvirtino, kad teiginys (3) *Apskritai, šioje institucijoje su vyrais ir moterimis elgiamasi vienodai* (visiškai) tiksliai apibūdina situaciją MSI, kurioje jos dirba. Penktadalis (20 proc.) apklausos dalyvių patvirtino, kad teiginys (13) *Šios institucijos darbuotojai ir darbuotojos jaučiasi vienodai patogiai iškeldami (-os) klausimus apie tai, kaip yra elgiamasi su moterimis* (visiškai) tiksliai apibūdina situaciją jų MSI.

Nors penktadalio (21 proc.) apklausos dalyvių MSI (visiškai) tiksliai apibūdina teiginiai 4) *Ši institucija turi veiksmingą lyčių lygybės politiką* ir (5) *Aš ir mano kolegos(-ės) žinome, į ką kreiptis šioje institucijoje, jei mums kyla klausimų dėl lyčių (ne)lygybės*; pastarasis teiginys (visiškai) netikslus 38 proc. apklausos dalyvių MSI atvejais. Pastarasis rezultatas nusako esamą faktinę situaciją Lietuvos MSI apklausos metu: kaip jau minėta 1 skyriuje, 2021 m. vasarą lyčių lygybės ar, dažniau, lygių galimybių ir įvairovės politikas viešai skelbė tik keli universitetai ir mokslinių tyrimų institutai.

Lyčių lygybei nepalankią aplinką kuriančių veiksnių vertinimo analizė dar kartą patvirtina vieną iš jau aptartų iššūkių – **mažiausiai darbo aplinka yra palanki moterims, auginančioms vaikus („motinystės siena“)**. Net 54 proc. apklausos dalyvių visiškai ar iš dalies sutinka kad „*Kai kurie (-ios) darbuotojai (-os) nesupranta, kokius sunkumus patiria įstaigoje dirbančios moterys, balansuodamos savo darbą ir šeimyninį gyvenimą*“, o 46 proc. – kad „*Dėl šeimos turėjimo daugiau kliūčių patiria šioje institucijoje dirbančios moterys nei vyrai.*“

PAV. 8. LYČIŲ LYGYBEI NEPALANKIĄ APLINKĄ APIBŪDINANTYS VEIKSNIAI (PROC.)

Kiek tiksliai toliau pateikti teiginiai apibūdina mokslo ir studijų institucijų, kurioje dirbate? N=886



Šaltinis: asociacijos „Lyderė“ ir Visionary Analytics vykdyta mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis.
PASTABA: Čia neįtraukti atsakymai „nežinau/negaliu įvertinti“. Detalius atsakymus žr. 4 priede.

Be to, maždaug ketvirtadalio apklausos dalyvių MSI situaciją apibūdina ir teiginys, kad „*Šioje institucijoje dirbanti moteris gali tikėtis tam tikro pasipiktinimo iš savo kolegų (-ių), jeigu ji pasiims prailgintas vaiko priežiūros atostogas*“. Apklausos rezultatai rodo, kad nors dalyje apklausos dalyvių darbuotojų vaikų priežiūros tematika (tikėtina) nesukuria barjerų moterų karjeroms bent jau nuostatų lygmenyje, kitose MSI ši tematika gali būti reikšmingas trikdys moteriai siekti karjeros ir / arba pilnos savirealizacijos MSI.

... didesnė diskriminacija (jei galima taip pavadinti) yra moterims turinčioms vaikų, šeimą, nes jei turi mažų vaikų, mažiau važiuosi į stažuotes, nepasiliksi po darbo valandų, viso savo laiko neskirsi darbui ... (68)

Yra tokie dalykai kaip motinystės išaukštinimas. Kad tikrai įeigu nėščia (tokia buvau), tai preziumuojamos ilgos atostogos, bet absoliučiai nėra kalbama apie tai, kas bus toliau, ar grįši, kada grįši. Aš išėjau metams, nes dirbu ir kitame darbe, tad dviejų darbų nesugebėjau dirbti pirmaisiais metais. Po pusės metų grįžau į privatų sektorių, o dar po pusės - į universitetą (universiteto darbas apmokamas labai sąlyginai nedidele suma, bet darbo yra visuomet labai daug). Grįžus buvo pakeistas mano krūvis, jis buvo ženkliai sumažintas, paliktas tik vienas dalykas, o kiti dalykai, kuriuos dėščiau ne vienerius metus - nuimti. Nežinau, ar lytis tam turėjo įtakos, bet esmė, kad buvo padaryta pertrauka ir po jos iš naujo turėjau "išsikovoti" tai, ką turėjau iki motinystės atostogų. Ir "išsikovojau" veikiau atsitiktinumo dėka, nes vieno semestro pradžioje keli dėstytojai išėjo iš darbo ir reikėjo juos pakeisti. **Šiuo metu mano nuostata yra tokia, kad įeigu turėsiu antrą vaiką, aš dėstysiu kad ir iš gimdyklos, kad tik nebūtų jokios pertraukos, po kurios neaišku, kas bus.** (824)

Sunku suderinti laiką, skiriamą šeimai ir darbui, nes darbo krūvis yra didelis ir gana nevienoda pasiskirstęs laike. Buvęs tiesioginis vadovas, o dabar užimantis institucijos vadovo poziciją, yra nusistatęs prieš lanksčius darbo grafikus ir galimybę dirbti iš namų. (96)

Didžiausias šališkumas kai kalba apie jaunas moteris, dar neturinčias vaikų. Kartojama, kad išeisi gimdyti reikia kolegos vyro, nes tas bent neišeis vaikų auginti. Nors net nėra žinoma ar apskritai nori turėti vaikų ir kaip manytum elgtis po vaiko atsiradimo. Tad į aukštesnius postus dažniausiai renkamasi arba vyrai arba moterys jau turinčios vaikų. (182)

Nuolat sulaukiu priekaištų, kad vežioju vaiką į tolimesnį, bet geresnį darželį ir sugaištu tam papildomo laiko (3/4 asmeninio), nors nemažai dirbu ir ne darbo valandomis. Keletą kartų dėl sunkių asmeninių situacijų atsivedžiau vaiką į darbą ir sulaukiau valdžios intrigų dėl neva keliamo triukšmo, nors aš būtinus darbus atlieku ir turėdama nedarbingumą ir net per atostogas. (187)

Šaltinis: asociacijos „Lyderė“ ir Visionary Analytics vykdyta mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Apie trečdalis apklaustų moterų patvirtino, kad teiginys „Šioje institucijoje vyrai paaukštinami pareigose greičiau ir/arba lengviau nei moterys apibūdina situaciją jų MSI. Apytiksliai dešimtadalio (9-14 proc.) apklausos dalyvių situaciją MSI visiškai tiksliai apibūdina ir teiginiai, kad (8) Šioje institucijoje dirbančios moterys turi mažiau įtakos padalinių politikai ir administravimui, nei jų kolegos vyrai, (2) Šioje institucijoje dažniau galimybės suteikiamos vyrams, bet ne moterims dėl jų lyties, (20) Šioje institucijoje dirbantys vyrai labiau nei moterys yra įtraukiami į neformalius socialinius tinklus padaliniuose, (12) Po darbinių susitikimų, yra tendencija, jog kolegės moterys nėra įtraukiamos į neformalius pokalbius apie per susitikimus iškeltas problemas, (9) Šioje institucijoje dirbantys vyrai sulaukia daugiau grįžtamojo ryšio apie jų darbą nei moterys. Taigi **apklausos rezultatai rodo, kad (bent kai kuriose MSI) moterų ir vyrų situacijos ženkliai skiriasi – moterų padėtis yra blogesnė nei jų kolegų vyrų.**

Pavyzdžiai, susiję su šališkumu, greitesniu/lengvesniu vyrų paaukštinimu:

Katedroje, kurioje dirbu, dirba du itin tradicinių pažiūrų profesoriai, kurie per abu turi beveik visą galią katedroje. Esu patyrusi tris su lytimi susijusias skriaudas iš jų. Pirmą išgyvenau tuomet, kai dar buvau doktorantė. Kai darbo vadovei pasakiau, kad laukiuosi, tai ji emociškai sureagavo sakydama: "tai jūs norite ir disertacijos, ir vaiko?!" Po to man nebuvo suteikta galimybė dėstyti motyvuojant tuo, kad dar nesu apsigynusi disertacijos, nors po kelių metų buvo įdarbintas neapsigynęs jaunas vyras, kuriam ta problema neiškilo. Ir dar daug metų man neatsirado vietos katedroje dėl mano tarptautinės šeimyninės padėties. O dabar, kai jau visaverčiai dirbu, vargina tokie kasdieniai komentarai, "[kolegos vyro vardas], kaip vyras skiriamas atsakingu už grupės sukūrimą". (872)

Mano likimas mokslo sferoje prasidėjo nuo šališkumo lyties atžvilgiu - kai jau man apsigynus disertaciją, turint gerų publikacijų, dėstyti buvo pasirinktas dar neapsigynęs kolega, nes esą jis buvo vyras ir jam reikėjo išlaikyti šeimą. Aš tuo metu jau taip pat turėjau šeimą ir vaiką, itin sunku buvo suprasti - nes pasirinkimo motyvą pasakė moteris vadovė. (180)

Po studijų pradėjusi dirbti aukštojo mokslo įstaigoje jau buvau ištekęsusi ir netrukus susilaukiau vaiko. Nors į darbą (dėstyti) grįžau po 9 mėn., ilgus metus man nebuvo leidžiama stoti į doktorantūrą, motyvuojant, kad „gerai dirbu“ ir nebus kam manęs pakeisti kaip dėstytojos. Taip pat dar kelios mano kartos kolegės ilgai laukė eilės stoti į doktorantūrą. Tuo tarpu net ir vėliau už mus baigę studijas vaikinai stodavo į doktorantūrą „be eilės“. Kai kurios mano kolegės apskritai atsisakė akademinės karjeros ir išėjo į kitą darbą, aš vėliau pakeičiau mokslo įstaigą ir senojoje likau dėstyti tik dalimi etato, disertaciją apsigyniau vaikams jau praktiškai užaugus, būdama 44-erių. (70)

Stojant į doktorantūros studijas viena iš komisijos narių pasakė, jog reikia priimti "vaikiną", nes ir taip katedroje vien moterys. Posėdžio metu (vykstant karštoms diskusijoms) garbaus amžiaus profesorius užuot atsakęs į kolegės klausimą, atsisuko į kitą kolegą vyrą (kolegės kuri uždavė klausimą sutuoktinį) ir pasakė "X, sutvarkyk savo bobą". (789)

Viena kolegė turėjo dėstyti srautinį kursą įvairių specialybių studentams, o jos kolega vyras gavo daug specifiskesnį, į specialybę orientuotą kursą, nors jis turi ne tik daug mažiau patirties, bet net negalėtų būti pavadintas to dalyko specialistu. (906)

Šaltinis: mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Pavyzdžiai, susiję su lyčių lygybei mažiau palankia kultūra:

Vis dar tenka būti komisijose, grupėse ir kitokiuose sprendimu priimančiuose junginiuose, kuriuose ženkliai dominuoja vyrai, dažai jaučiuosi "moterimi dėl kvapo" - dėl to, kad reikia moterų atstovavimo, dėl to, kad tavo kvalifikacija atitinka ar net yra aukštesnė nei grupėje esančių vyrų. Bet jie vis dar sutrinka ar paduoti tau ranką ar ne, nors visiems greta esantiems vyrams ji ištiesiama. Neformalioje aplinkoje vis tik vyrai labiau linksta į bendravimą tarpusavyje arba priima tavo išsakydami mintį, kad nesi standartinė moteris, lyg labiau panašesnė į vyrus. (180)

Dirba mokslininkų abiejų lyčių, kai kurios augina vaikus. Gal daugiausiai kas užkliuvo, tai buitiniai dalykai, kai, pavyzdžiui, per susitikimą kavos paruošia kažkuri moteris, indus plauna taip pat moteris. (97)

Visgi pasitaiko (ypač iš vyresnių vyrų lūpų) pasisakymų, kuomet tam tikras mokslinis arba pedagoginis darbas vertinamas ne kaip žmogaus, o kaip MOTERS atliktas darbas. Tarkime, knygos pristatymo metu moderatorius dvi knygos autorės tendencingai vadina ne mokslininkėmis, ne autorėmis, ne kolegėmis, o jaunomis moterimis: "Tik jaunos moterys galėjo padaryti tokį darbą". Šiuo sykiu iš noro pagirti, mano galva, išeina priešingas efektas. (53)

Dar pastebėjimas dėl tam tikros nelygybės (ar tiesiog sunkesnės moterų integracijos) - labiau vyriškose specialybose yra susikūrę neformalūs "socialiniai tinklai" (pvz. kassavaitinis vyrų futbolo žaidimas su pasisėdėjimu pirtelėje), į kuriuos moterims įsitraukti sunkoka, o dažnai tokiuose susibūrimuose aptariami ir svarbūs darbiniai reikalai, tik kiek neformalesnėje aplinkoje. (769)

Mano mokslo srityje dominuojant vyrams, buriasi neformalūs mokslininkų "rateliai", vyriškos kompanijos, į kurias moterys nėra įtraukiamos, ar natūraliai ten nepatenka. Tuose "rateliuose" aptariami bendri ir ateities projektai, į kuriuos vienašališkai gali būti įtrauktos tos moterys, kurios turi asmeninį ryšį su "rateliuose" dalyvaujančiais vyrais. Moterys retai kviečiamos į viešas diskusijas, jos retai atstovauja institucijas, nėra kviečiamos, pasitelkiamos, kalbinamos kaip ekspertės. Netgi vidiniuose institucijų veiklos sklaidos projektuose, pvz. podcast'ai, straipsniai etc. moterys retai įtraukiamos, nebent, vėlgi, turi asmeninį ryšį su vyrais, kurie organizuoja tas veiklas. (699)

Kartą doktorantės (bet ne doktorantai) buvo pakviestos ateiti pusvalandžiu anksčiau ir prieš susirinkimą papjaustyti visiems maisto/paruošti kavos. (66)

Šaltinis: mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Galiausiai, net trečdalis apklausos dalyvių patvirtino, kad teiginys „Šioje institucijoje dirbančios moterys retai kalba atvirai kai pastebi lyčių diskriminaciją, kadangi bijo, jog tai pakenks jų karjerai“ apibūdina situaciją jų MSI (penktadalis (18 proc.) – kad visiškai tiksliai apibūdina jų situaciją). Liūdina, kad kai kuriose institucijose ši lyčių lygybei nepalanki aplinka yra palaikoma kitų (vadovaujančias pozicijas užimančių) moterų. Kaip apibūdina apklausos dalyvė:

Visų pirma, yra kultūros aspektas. Kai per šventes vyresni kolegos nesibaimina apkabinti, paglostyti, pakomentuoti aprangą, paleisti kokį seksistinį komentarą. Tai nėra malonu. Ir jaučiuosi negalinti net iškelti tokio klausimo, nes žinau, kad nors formaliai galbūt ir būtų kažkas padaryta, pvz., pranešta viešai, kad taip negalima elgtis, bet realiai liksiu ta, kuri "kabinėjasi lygioje vietoje", yra konfliktiška, vadinasi, reikia vengti kontakto su ja. (824)

Dirbu padalinyje, kurio dauguma darbuotojų yra moterys ir, deja, tenka pastebėti labai daug lyčių stereotipų, palaikomų ir gilinamų pačių moterų. Pavyzdžiui, kolegių tarpe dažnai galima išgirsti klausimų, kada (jei jau esi "tinkamo" amžiaus) ketini tekėti ir auginti vaikus, raginimai daryti tai greičiau, "kol dar laikas" ir pan. Atmintyje užstrigęs ir konkretus nemalonas nutikimas. Studijuodamos doktorantūroje kelios bendramintės nusprendėme surengti doktorantams seminarą, kuriame fakulteto doktorantai pristatytų savo tyrimus ir apie juos galėtų diskutuoti su kitais akademinės bendruomenės nariais. Seminaro organizavimo eigoje kreipėmės į padalinio administraciją, prašydamos padengti išlaidas, skirtas kavos pertraukoms. Atsakymas dėl finansavimo iš administracijoje dirbusios kolegės (beje, profesorės) buvo neigiamas "argumentuojant", kad "ką jau ten kelios bobelės aptarinės per tą seminarą. Tegul eina į kavinę ir plepa apie savo reikalus, kam čia bobų reikalus seminaruose aptarinėti." Visos doktorantės buvo specialistės ir pranešimus rengė iš savo disertacijose tiriamų temų. Seminaras įvyko, o pertraukos išlaidas padengti geranoriškai sutiko viena

docentė, panaudodama katedroje sukauptas lėšas. Tačiau administracijoje tuo metu dirbusios profesorės žodžiai buvo žeminantys ir įtvirtinantys neigiamas nuostatas moterų mokslininkų atžvilgiu. (890)

Šaltinis: mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Apytiksliai trečdalis (29-34 proc.) apklausos dalyvių negalėjo vertinti (arba tai buvo netaikoma MSI, kuriose jos dirba, atveju) tokių teiginių, kaip *Šios institucijos darbuotojai ir darbuotojos jaučiasi vienodai patogiai išskeldami (-os) klausimus apie tai, kaip yra elgiamasi su moterimis*, ir kitų. Be to, ketvirtadalis (24-27 proc.) apklausos dalyvių negalėjo įvertinti ir tokių teiginių, kaip *Ši institucija turi veiksmingą lyčių lygybės politiką* ir *Moterys, kurios išeina motinystės ir vaiko priežiūros atostogų, yra laikomos taip pat įsipareigojusiomis savo karjerai, kaip ir tos moterys, kurios tokių atostogų neišeina*. Pastarasis atsakymas siūlo prielaidą, kad respondenčių vertinimai gali būti stipriai priklausomi nuo jas supančio konteksto (pvz., mokslo srities, kurioje moterys sudaro daugumą ir todėl nėra galimybės palyginti elgesio moterų ir vyrų atžvilgiu; visuotinos tylos lyčių lygybės tematika organizacijoje; žinių stokos, kt.), ir/arba verčia galvoti apie lyčių lygybės tematikos refleksijos stoką tiek instituciniame, tiek individualiame lygmenyje.

3.2.2. „Uždaras ratas“ - sąsajos tarp lyčių lygybei darbo aplinkoje aktualių veiksmų

Apibendrinant, stipriausiai tarpusavyje siejasi 2 teiginių vertinimai: tai, kad (1) *Šioje institucijoje vyrai paaukštinami pareigose greičiau ir/arba lengviau nei moterys* ir kad (2) *Šioje institucijoje dažniau galimybės suteikiamos vyrams, bet ne moterims dėl jų lyties* ($R_p = 0,888$ $p < 0,01$). Be to, regresinės analizės rezultatai rodo, kad kuo tiksliau vienas iš šių teiginių apibūdina situaciją MSI, tuo tiksliau situaciją apibūdina ir kitas ($B = 0,736$ ir $0,778$ $p < 0,001$). Abiejų šių teiginių vertinimą, nors ir silpnai, bet neigiamai įtakoja teiginio (3) *Apskritai, šioje institucijoje su vyrais ir moterimis elgiamasi vienodai* vertinimas (atitinkamai, $B = -0,080$ $p < 0,05$ ir $-0,120$ $p < 0,001$). Tai nurodo logišką tendenciją (ir patvirtina duomenų patikimumą), kad **kuo vienodžiau elgiamasi su moterimis ir vyrais MSI, tuo mažiau paaukštinimai pareigose siejasi su lytimi ir tuo rečiau galimybės suteikiamos vyrams, bet ne moterims dėl jų lyties**.

Regresinės analizės rezultatai rodo, kad kuo tiksliau situaciją MSI apibūdina teiginiai, kad (4) *MSI turi veiksmingą lyčių lygybės politiką* ir tai, kad (6) *Darbinių susitikimų metu šios institucijos darbuotojai ir darbuotojos teikia visiškai tiek pat dėmesio ir kai kalba kolegės moterys, ir kai kalba kolegos vyrai*, tuo tiksliau situaciją apibūdina ir teiginys, kad (3) *Apskritai, šioje institucijoje su vyrais ir moterimis elgiamasi vienodai* (atitinkamai, $B = 0,354$ ir $0,218$ $p < 0,001$). Tuo tarpu priešingai – kuo tiksliau situaciją MSI apibūdina tai, kad (8) *Šioje institucijoje dirbančios moterys turi mažiau įtakos padalinių politikai ir administravimui, nei jų kolegos vyrai* ir kad (18) *Dėl šeimos turėjimo daugiau kliūčių patiria šioje institucijoje dirbančios moterys nei vyrai*, tuo, apklausos dalyvių nuomone, tiksliau situaciją apibūdina tai, kad (2) *Šioje institucijoje dažniau galimybės suteikiamos vyrams, bet ne moterims dėl jų lyties* (atitinkamai, $B = 0,094$ $p < 0,01$ ir $0,062$ $p < 0,05$).

Apibendrinant, jei siekiama, kad **MSI su vyrais ir moterimis būtų elgiamasi vienodai**, tai svarbu turėti **veiksmingą lyčių lygybės politiką ir naikinti praktikas, kai galimybės suteikiamos vyrams, bet ne moterims dėl jų lyties**, bei skatinti, kad darbinių susitikimų metu būtų teikiama visiškai tiek pat dėmesio moterims kaip ir vyrams (užtikrinti vienodą jų matomumą). Tuo tarpu neigiamas praktikas naikinti galima pirmiausiai sustabdant greitesnį / lengvesnį vyrų (lyginant su moterimis) paaukštinimą pareigose, didinant moterų įtaką padalinių politikai ir administravimui bei naikinant šeimos sąlygojamas kliūtis moterų karjeroms.

PAV. 9. SĄSAJOS TARP SVARBIAUSIŲ LYČIŲ LYGYBEI ĮTAKĄ DARANČIŲ DARBO APLINKOS VEIKSNIŲ

Regresinės analizės rezultatų vizualizacija



Šaltinis: asociacijos „Lyderė“ ir Visionary Analytics vykdyta mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

3.2.3. Lyčių (ne)lygybės praktikos skirtingose mokslo srityse

Apibendrinant, **meno, humanitarinių ir socialinių mokslų srityse dirbančios apklausos dalyvės lyčių lygybę MSI įgyvendinančias praktikas vertino kaip tiksliau apibūdinančias MSI, kuriose jos dirba (vidutinis vertinimas 5 balai iš 7), nei dirbančios kitose mokslo srityse** (vidutinis vertinimas 4 balai iš 7). Taip pat, išvardintose mokslo srityse dirbančios apklausos dalyvės lyčių lygybės stoką MSI nurodančias praktikas vertino kaip mažiau tiksliai apibūdinančias MSI, kuriose jos dirba (vidutinis vertinimas 3 balai), nei dirbančios kitose mokslo srityse (vidutinis vertinimas 4 balai).

Lyčių lygybę MSI įgyvendinančios praktikos

Remiantis apklausos dalyvių vidutiniais vertinimais, visose mokslo srityse tiksliausiai (vidutiniai vertinimai 5-6 balai iš 7) situaciją MSI apibūdina tai, kad (6) *Darbinių susitikimų metu šios institucijos darbuotojai ir darbuotojos teikia visiškai tiek pat dėmesio ir kai kalba kolegės moterys, ir kai kalba kolegės vyrai* ir kad (7) *Dauguma darbuotojų jaustųsi vienodai gerai, nepriklausomai nuo to, ar pirmininkautų moteris ar vyras*. Be to, panašiai tiksliai (5 balai ir daugiau) situaciją MSI, kuriose dirba socialinių mokslų ir meno srityse dirbančios apklausos dalyvės, apibūdina tai, kad (3) *Apskritai, šioje institucijoje su vyrais ir moterimis elgiamasi vienodai*. Teiginys (16), kad *Šioje institucijoje dirbantis vyras gali tikėtis palaikymo iš savo kolegų (-ių), jeigu jis išeis į vaiko priežiūros atostogas* taip pat tiksliai apibūdina situaciją **socialinių ir humanitarinių mokslų** ir ypač **meno** (vidutinis vertinimas daugiau nei 6 balai) srityse dirbančių apklausos dalyvių MSI, o teiginys (17), kad *Moterys, kurios išeina motinystės ir vaiko priežiūros atostogų, yra laikomos taip pat įsipareigojusiomis savo karjerai, kaip ir tos moterys, kurios tokių atostogų neišvengia* – **humanitarinių ir socialinių mokslų** srityse dirbančių apklausos dalyvių MSI.

Mažiausiai tiksliai (vidutinis vertinimas 3-4 balai) situaciją visose mokslo srityse dirbančių apklausos dalyvių MSI apibūna teiginys (5), kad *Aš ir mano kolegės(-ės) žinome, į ką kreiptis šioje institucijoje, jei mums kyla klausimų dėl lyčių (ne)lygybės*. Kiti mažiausiai tiksliai (vidutinis vertinimas apie 4 balus) situaciją visose mokslo srityse dirbančių apklausos dalyvių MSI apibūdinantis teiginiai yra tai (11), kad *Įstaigos darbuotojai (-os), kurie/kurios viešai kelia klausimus apie šeimos ir karjeros balansavimą, paprastai sulaukia kitų kolegų (-ių) palaikymo* (išskyrus meno sritį) ir tai (13), kad *Šios institucijos darbuotojai ir darbuotojos jaučiasi vienodai patogiai iškeldami (-os) klausimus apie tai, kaip yra elgiamasi su moterimis* (išskyrus žemės ūkio, socialinių ir humanitarinių mokslų sritis).

Lyčių lygybės stoką MSI nurodančios praktikos

Dvi lyčių lygybės stoką MSI nurodančios praktikos – (14) *Kai kurie (-ios) darbuotojai (-os) nesupranta, kokius sunkumus patiria įstaigoje dirbančios moterys, balansuodamos savo darbą ir šeimyninį gyvenimą* ir (18) *Dėl šeimos turėjimo daugiau kliūčių patiria šioje institucijoje dirbančios moterys nei vyrai* **visose mokslo srityse** dirbančių apklausos dalyvių buvo vertintos kaip geriausiai apibūdinančios MSI, kuriose jos dirba (vidutinis vertinimas 5 balai iš 7). Šie vertinimai kiek žemesni (vidutinis vertinimas 3-4 balai) tik socialinių mokslų ir meno srityse dirbančių apklausos dalyvių tarpe.

Be to, tai, kad (10) *Šioje institucijoje dirbančios moterys retai kalba atvirai kai pastebi lyčių diskriminaciją, kadangi bijo, jog tai pakenks jų karjerai* gana stipriai (vidutiniai vertinimai apie 4 balus) apibūdina **visose mokslo (išskyrus meno) srityse** dirbančių apklausos dalyvių MSI.

Taip pat stipriai (vidutiniai vertinimai apie 4 balus) situaciją apibūdina tai, kad (1) *Šioje institucijoje vyrai paaukštinami pareigose greičiau ir/arba lengviau nei moterys* **visose mokslo (išskyrus humanitarinių ir meno) srityse** dirbančių apklausos dalyvių MSI. O tai, kad (15) *Šioje institucijoje dirbanti moteris gali tikėtis tam tikro pasiūlymo iš savo kolegų (-ių), jeigu ji pasiims prailgintas vaiko priežiūros atostogas* situaciją apibūdina stipriausiai **medicinos ir sveikatos bei žemės ūkio mokslų srityse** dirbančių apklausos dalyvių MSI.

3.2.4. Lyčių (ne)lygybės praktikų vertinimas pagal individualias apklausos dalyvių charakteristikas

Koreliacinės analizės rezultatai rodo, kad lyčių lygybės (ar jos stokos) praktikų vertinimas siejasi su apklauso dalyvių amžiumi ir metais, kada įgytas mokslo daktaro laipsnis, bei tuo, kiek laiko apklausos dalyvės skiria darbui ir kiek laiko skiria sau.

Silpnos, tačiau statistiškai reikšmingos koreliacijos (R_p = nuo -0,289 iki 0,248 $p < 0,05$) nurodo tendenciją, kad **nuo apklausos dalyvės amžiaus priklauso tai, kaip vertinamos lyčių lygybės (ar jos stokojančios) praktikos** MSI. T.y., kuo vyresnė apklausos dalyvė, tuo, jos nuomone, tiksliau apibūdina MSI, kurioje ji dirba tokie teiginiai, kaip (4) *Ši institucija turi veiksmingą lyčių lygybės politiką*, (5) *Aš ir mano kolegos(-ės) žinome, į ką kreiptis šioje institucijoje, jei mums kyla klausimų dėl lyčių (ne)lygybės*, (6) *Darbinių susitikimų metu šios institucijos darbuotojai ir darbuotojos teikia visiškai tiek pat dėmesio ir kai kalba kolegės moterys, ir kai kalba kolegos vyrai*, (7) *Dauguma darbuotojų jaustųsi vienodai gerai, nepriklausomai nuo to, ar pirmininkautų moteris ar vyras*. Tuo tarpu situaciją MSI apibūdina mažiau tiksliai teiginiai, kad (8) *Šioje institucijoje dirbančios moterys turi mažiau įtakos padalinių politikai ir administravimui, nei jų kolegos vyrai*, kad (10) *Šioje institucijoje dirbančios moterys retai kalba atvirai kai pastebi lyčių diskriminaciją, kadangi bijo, jog tai pakenks jų karjerai*. Koreliacijos logika nurodo, kad kuo jaunesnė apklausos dalyvė, tuo jos nuomonė yra labiau priešinga. Ši tendencija išlieka ir metų, kada įgytas mokslo dr. laipsnis atveju: kuo seniau įgytas laipsnis (dauguma atvejų – logiška: tuo vyresnė moteris), tuo labiau vertinimas atitinka vyresnių moterų požiūrį.

Koreliacinė analizė taip pat nurodo tendenciją, kad **kuo daugiau laiko moteris skiria darbui**, tuo, jos manymu, tiksliau situaciją jo MSI nusako teiginiai, kad (1) *Šioje institucijoje vyrai paaukštinami pareigose greičiau ir/arba lengviau nei moterys*, (2) *Šioje institucijoje dažniau galimybės suteikiamos vyrams, bet ne moterims dėl jų lyties*, (8) *Šioje institucijoje dirbančios moterys turi mažiau įtakos padalinių politikai ir administravimui, nei jų kolegos vyrai*, (14) *Kai kurie (-ios) darbuotojai (-os) nesupranta, kokius sunkumus patiria įstaigoje dirbančios moterys, balansuodamos savo darbą ir šeimyninį gyvenimą*, (15) *Šioje institucijoje dirbanti moteris gali tikėtis tam tikro pasipiktinimo iš savo kolegų (-ių), jeigu ji pasiims prailgintas vaiko priežiūros atostogas*. Tuo tarpu teiginiai (3) *Apskritai, šioje institucijoje su vyrais ir moterimis elgiamasi vienodai* ir (11) *Įstaigos darbuotojai (-os), kurie/kurios viešai kelia klausimus apie šeimos ir karjeros balansavimą, paprastai sulaukia kitų kolegų (-ių) palaikymo* tuo mažiau tiksliai nusako situaciją MSI, kuo moteris daugiau skiria laiko darbui. Koreliacinė analizė rodo visiškai priešingą tarpusavio priklausomybę tarp pastarųjų teiginių vertinimo ir to, kiek moteris skiria laiko sau. T.y., **kuo daugiau laiko apklausos dalyvė skiria darbui, tuo daugiau lyčių nelygybės apraiškų MSI ji pastebi**; kuo daugiau apklausos dalyvė skiria laiko sau, tuo mažiau lyčių nelygybės ji pastebi savo aplinkoje MSI.

3.3. Veiksniai, darantys įtaką karjeros sėkmei

Siekiant ištirti, kokie veiksniai daro stipriausią poveikį MSI dirbančių moterų karjeroms, apklausos metu buvo klausiama „*Kaip manote, kokį poveikį Jūsų mokslo srityje dirbančios kolegės karjeros sėkmei daro kiekvienas iš žemiau išvardintų veiksnių?*“ Apklausos dalyvėms buvo primenama, kad jų vertinimui pateiktus teiginius vienijanti tema yra šališkumas lyties atžvilgiu ir jos buvo prašomos papasakoti apie savo patirtį ar suvokimą apie šališkumą lyčių atžvilgiu (ar jo nebuvimą) MSI ir / arba mokslo srityje, kurioje jos dirba. Apklausos dalyvės buvo skatinamos aprašyti konkrečią(-ias) situaciją(-as), kuriose pasireiškė šališkumas lyčių atžvilgiu, nurodant kokios sąlygos trukdė/trukdo joms siekti karjeros, geresnių rezultatų ar savirealizacijos, kuriame karjeros etape ir kaip ji(jos) pasireiškė.

3.3.1. Bendri karjeros sėkmei poveikį darančių veiksnių vertinimai

Šių apklausos rezultatų (žr. Pav. 10 žemiau) analizė rodo, kad, **pirma, moterų karjerai mokslo ir studijų institucijose svarbūs ne tik mokslo srityje pasiekti rezultatai, bet ir tai, ar šie rezultatai bus pastebėti, ar moteris sulauks palaikymo ir padrąsinimo ir vadovų ir kolegų**. Išskirtinai teigiamą poveikį tam tikroje mokslo srityje dirbančios eilinės mokslininkės karjeros sėkmei daro šie veiksniai (prioriteto tvarka):

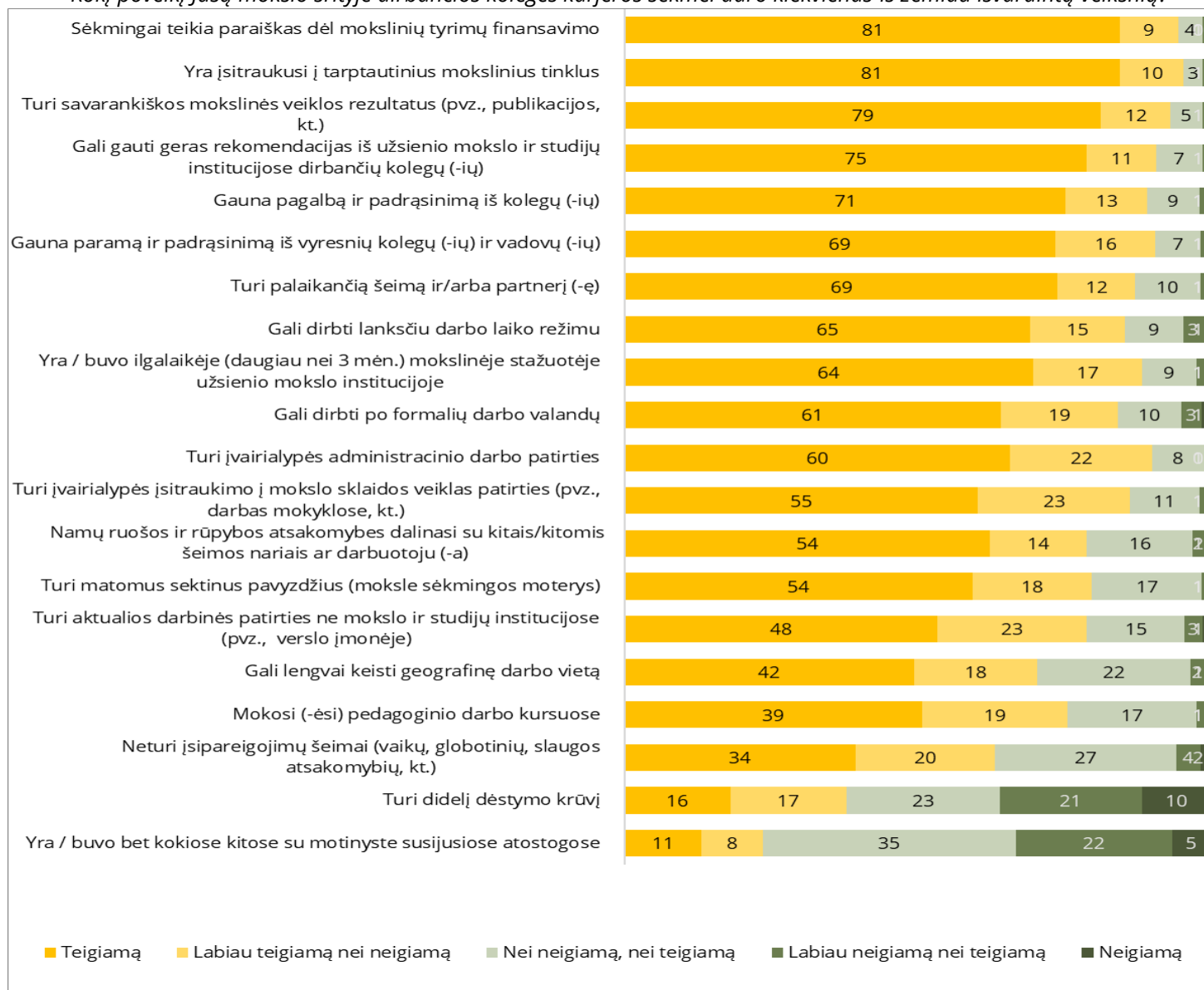
- savarankiškos mokslinės veiklos rezultatai (pvz., projektai, publikacijos, pranešimai konferencijose);
- sėkmingos paraiškos mokslinių tyrimų finansavimui;
- įsitraukimas į tarptautinius mokslinius tinklus;
- galimybė gauti geras rekomendacijas iš užsienio mokslo ir studijų institucijose dirbančių kolegų (-ių);
- kolegų ir/arba kolegų, vyresnių kolegų (-ių) ir vadovų (-ių) pagalba ir padrąsinimas;
- palaikanti šeimą ir/arba partneris (-ė).

Antra, išskirtinai neigiamą poveikį karjeros sėkmei daro du veiksniai:

- **didelis dėstymo krūvis;** nors nebūtinai būdingas tik moterims, šis veiksnys ypač neigiamai veikia socialinių mokslų atstoves (net 42 proc. socialinių mokslų srityje dirbančių respondenčių);
- **„motinystės bausmė“ - tai, kad moteris yra / buvo motinystės, vaiko priežiūros, įvaikinimo ar bet kokiose kitose su motinyste susijusiose atostogose.** Taip manančių ypač daug tarp dirbančių gamtos mokslų srityje (net 38 proc.). „Motinystės bausmę“ stiprina arba mažina, šeimos narių palaikymas ir/ar galėjimas pasitelkti išorinę pagalbą prižiūrint vaikus ar globotinius. Dar labiau situaciją aštrina nepalankus doktorančių ir post-doktorančių statusas mokslo ir studijų institucijose, nelanksčios taisyklės bei bloga darbo apskaita.

PAV. 10. MOKSLE DIRBANČIOS EILINĖS KOLGĖS KARJEROS SĖKMEI POVEIKĮ DARANTYS VEIKSNIAI

Kokį poveikį jūsų mokslo srityje dirbančios kolegės karjeros sėkmei daro kiekvienas iš žemiau išvardintų veiksnių?



Šaltinis: asociacijos „Lyderė“ ir Visionary Analytics vykdyta mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis. N=886. Čia neįtraukti atsakymai „nežinau/negaliu įvertinti“. Detalius atsakymus žr. 4 priede.

Daugiausiai (79-81 proc.) apklausos dalyvių nurodė, kad tokie veiksniai, kaip *savarankiškos mokslinės veiklos rezultatai* (pvz., projektai, publikacijos, pranešimai konferencijose, kt.), *sėkmingos paraiškos mokslinių tyrimų finansavimui* ir *įsitraukimas į tarptautinius mokslinius tinklus* turi išskirtinai teigiamą poveikį jų mokslo srityje dirbančios eilinės kolegės karjeros sėkmei. Apytiksliai du trečdaliai (69-75 proc.) apklausos dalyvių nurodė, kad analogiškai veikia tokie veiksniai, kaip *galimybė gauti geras rekomendacijas iš užsienio mokslo ir studijų institucijose dirbančių kolegų (-ių), kolegų ir/arba kolegų, vyresnių kolegų (-ių) ir vadovų (-ių) pagalbą ir padrąšinimą*, ir *palaikanti šeimą ir/arba partneris (-ę)*. Šie rezultatai rodo, kad moterų karjerai mokslo ir studijų institucijose svarbūs ne tik mokslo srityje pasiekti rezultatai, bet ir tai, ar šie rezultatai bus pastebėti, ir ar moteris sulauks palaikymo ir padrąsinimo.

Daugiau nei pusė (60-65 proc.) apklausos dalyvių išskirtinai teigiamą poveikį jų mokslo srityje dirbančios eilinės kolegės karjeros sėkmei darančiais veiksniais laiko *galėjimą dirbti lanksčiu darbo laiko režimu, galėjimą dirbti po formalių darbo valandų, įvairialypę administracinio darbo patirtis ir buvimą ilgalaikėje (daugiau nei 3 mėn.) mokslinėje stažuotėje užsienio mokslo institucijoje*. Apytiksliai pusė (48-55 proc.) apklausos dalyvių nurodė, kad teigiamą poveikį taip pat turi *aktuali darbinė patirtis ne mokslo ir studijų institucijose (pvz., verslo įmonėje), matomi sektini pavyzdžiai (moksle sėkmingos moterys), įvairialypę įsitraukimo į mokslo sklaidos veiklas patirtis (pvz., darbas mokyklose, bendradarbiavimas su socialinėmis medijomis, kt.) ir dalinimasis namų ruošos ir rūpybos atsakomybėmis su kitais/kitomis šeimos nariais ir/arba narėmis ar samdomu (-a) darbuotoju (-a)*.

Beveik trečdalis (atitinkamai, 27 proc. ir 31 proc.) apklausos dalyvių nurodė, kad du iš vertinimui pateiktų veiksnių – *tai, kad moteris yra / buvo motinystės, vaiko priežiūros, įvairinio ar bet kokiose kitose su motinyste susijusiose atostogose ir didelis dėstymo krūvis* – daro neigiamą ar labiau neigiamą poveikį jų mokslo srityje dirbančios eilinės kolegės karjerai. (Palyginimui: visų kitų vertinimui pateiktų veiksnių negatyvų poveikį moters karjerai įžvelgė tik 1-5 proc. visų dalyvavusių apklausoje.)

Tikėtina, kad su dideliu dėstymo krūviu kaip neigiamą įtaką mokslo karjerai darančiu veiksnium susiduria ne tik moterys. Tačiau „motinystės bausmė“, kaip jau aptarta, Lietuvoje būdinga labiau moterims nei vyrams. Ilustruojant atvirais atsakymais:

Mokslinės karjeros man trukdo siekti didelis dėstymo krūvis, mažas atlyginimas ir iš to kylanti būtinybė imtis papildomo darbo. (893)

Man asmeniškai sekėsi siekti karjeros, nes labai didelę savo laiko dalį skyriau darbui: vaikų neturiu, vyras labai daug padeda namų ruošoje, pats karjeros aukštumų nesiekia. Tikrai nereikia didelių tyrimų ir yra gausybė pavyzdžių tarp mano kolegų, kad abiems sutuoktiniams siekiant karjeros ir turint vaikų tai yra neįmanoma be rimtos išorinės pagalbos (tėvų, auklių, namų tvarkytojų). Profesiniai reikalavimai nuolat auga, konkurencija didėja, tad norint būti puikiomis darbuotojomis, mamomis ir žmonomis tiesiog pašlyja sveikata. Turiu ne vieną kolegę/draugę, kurias užklupo sunkios ligos dėl šio krūvio. Todėl kažko tenka atsisakyti - arba karjeros, arba neturėti šeimos/vaikų. (191)

Mano pačios karjeroje (dar iki mokslinio kelio, dirbant komercinėse įmonėse) sunkiausias etapas buvo maži vaikai (darželinio ir pradinukų amžiaus). ... taupydavau ne tam, kad galėčiau atostogauti, o tam, kad galėčiau dirbti. Tai buvo labai labai sunku, nes esu išsiskyrusi mama, ir vaikų tėvas nebuvo pagalbininkas. Tačiau net ir neišsiskyrusios mamos ieškodavo, kur padėti vaiką vasarą, kai neturi senelių. Šios aplinkybės mane paskatino atsisakyti siekti karjeros korporatyvinėje srityje (mano sritis - komunikacija) ir pereiti į karjerą mokslo srityje, gilintis kaip specialistei, nes mokslo darbuotojai gali turėti lankstų grafiką, rašyti mokslinius tekstus galiu nors ir naktį, jei dieną tenka praleisti su vaikais. Supratau, kad vadovaujančio darbo karjeros negalėsiu siekti, nes tam reikia skirti daug neatidėliotinų valandų, kurių iš anksto nesuplanuosiu. Tuo tarpu dėstymo grafiką man valdyti yra lengviau. Šia prasme mokslo karjera moteriai net yra palankesnė negu karjera ofise, ypač kai rezultatai skaičiuojami objektyviais kriterijais (straipsniais, cituojamumo indeksais). Dar viena pastaba - ilgametė praktinė patirtis suteikė labai didelį privalumą žengiant į mokslinę karjerą, jautėsi, kad tai suteikia pranašumų net prieš kolegas, ilgus metus dirbančius tik mokslinį darbą, nes studentai daug geriau vertina dėstytojus(-as) - praktikus, labiau pasitiki kompetencija ne vien iš teorijos, bet ir iš realios patirties taikant tas teorijas. (58)

Siekiant karjeros moksle po disertacijos apgynimo bei jos rengimo metu yra skatintina išvykti stažuotus į užsienį. Tokie mokslininkai grįžę atgal vertinami žymiai geriau, lengviau gauna finansavimą projektams ir pan. Mamai auginančiai mažamečiui vaikui, tai padaryti ištis sudėtinga. (145)

Šaltinis: asociacijos „Lyderė“ ir Visionary Analytics vykdyta mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis.

„Motinystės bausmė“, tikėtina, stiprina arba mažina, šeimos narių palaikymas ir/ar galėjimas pasitelkti išorinę pagalbą prižiūrint vaikus ar globotinius. Dar labiau situaciją aštrina doktorančių ir po-doktorančių statusas mokslo ir studijų institucijose, nelanksčios taisyklės bei bloga darbo apskaita.

Moteriai sekti mokslinės karjeros labiausiai trukdo egzistuojanti mokesčių sistema bei nelanksčios mokslinių projektų/podoktorantūros stažuotčių taisyklės. Iš esmės, norinti siekti mokslinės karjeros moteris arba turi turėti ją išlaikantį vyrą, arba niekada nesusilaukti vaikų. Doktorantūros metu išėjus akademinį atostogų tektų gyventi ant skurdo ribos. Gavus finansavimą tarkim podoktorantūros stažuotei Lietuvoje, projektas turi būti įgyvendintas pagal griežtą grafiką, kitu atveju visi gauti pinigai turi būti grąžinami, o stažuotojas bei vadovas netektų galimybės kurį laiką

teikti paraiškas projektams. Tokiu atveju visiškai užkertamos galimybės moteriai susilaukti vaikų ir išeiti motinystės atostogų dar 2 metams. Na o vėliau jau ir per vėlu užsiimti šeimos planavimu, nes jau įžengiama į rizikingą amžių. (124)

Labiausiai moterų karjerai trukdo šeimos narių nepalaikymas, didelis buities ir atsakomybės už vaikų veiklas krūvis. Sėkmingos tos moterys, kurios suderina šią sritį su darbu. (126)

Šališkumas lyties atžvilgiu reiškiasi kultūriniu (mezo) lygiu, o ne instituciniu ar individualiu. Didžiausia problema Lietuvos universitetuose - bloga darbo laiko apskaita, pvz., vadovavimas kursiniam darbui įvertintas 5 val. darbo, nors dirbame tikrai su studentu daugiau, todėl išauga realus darbo laikas ir tai apsunkina įsipareigojimų šeimoje atlikimą, kas kelia didelį darbo-šeimos konfliktą. Jei šeimoje moteris turi daugiau įsipareigojimų, siekti karjeros universitete tampa moteriai sudėtingiau nei vyrams. (818)

Šaltinis: asociacijos „Lyderė“ ir Visionary Analytics vykdyta mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis.

3.3.2. Karjeros sėkmę lemiančių veiksnių vertinimai skirtingose mokslo srityse

Apibendrinant, ir teigiamą, ir neigiamą poveikį mokslininkės karjerai turintys veiksniai kiek skirtingai matomi skirtingose mokslo srityse:

- Savarankiškos mokslinės veiklos rezultatai ir sėkmingos paraiškos mokslinių tyrimų finansavimui laikoma teigiamą poveikį darančiais veiksniais didžiausio skaičiaus gamtos ir meno srityje dirbančių apklausos dalyvių.
- Įsitraukimas į tarptautinius mokslinius tinklus teigiamą poveikį darančiu veiksnium laikomas didžiausio skaičiaus socialinių ir technologijos mokslų srityse dirbančių apklausos dalyvių.
- Tuo tarpu buvimas motinystės, vaiko priežiūros, įvaikinimo ar bet kokiose kitose su motinyste susijusiose atostogose neigiamą poveikį moters karjerai darančiu veiksnium laikomi daugiau nei 1/3 gamtos mokslų srityje respondentų, bet tik 1/10 meno srityje dirbančių.

Tie veiksniai, kurie, apklausos dalyvių nuomone, turi stipriausią neigiamą poveikį moters karjeros moksle sėkmei, skirtingose mokslo srityse dirbančių respondentų vertinami kiek skirtingai. T.y., jei tai, kad moteris (3) *Yra / buvo motinystės, vaiko priežiūros, įvaikinimo ar bet kokiose kitose su motinyste susijusiose atostogose* turi neigiamą ar labiau neigiamą, nei teigiamą poveikį moters karjerai mano 26-29 proc. daugumoje mokslo sričių dirbančių respondentų, tai **taip manančių tarp dirbančių gamtos mokslų srityje yra net 38 proc., o tarp dirbančių meno srityje – tik 11 proc.** Ir priešingai: teigiamą ar labiau teigiamą nei neigiamą šios situacijos poveikį moters karjerai mato 10-11 proc. gamtos ir žemės ūkio mokslų srityje dirbančių apklausos dalyvių, 15-17 proc. dirbančių technologijos ir humanitarinių mokslų srityse, 22-23 proc. dirbančių medicinos ir sveikatos bei socialinių mokslų srityse, ir net 39 proc. dirbančių meno srityje.

Tai, kad (7) *Turi didelį dėstymo krūvį* neigiamai ar labiau neigiamai nei teigiamai veikia mokslininkės karjerą mano **net 42 proc. socialinių mokslų srityje dirbančių respondentų, 31-34 proc. dirbančių žemės ūkio, humanitarinių, gamtos, technologijos mokslų srityse**, bet tik 24 proc. dirbančių medicinos ir sveikatos mokslų srityje ir tik 17 proc. dirbančių meno srityje. Priešingai, kad didelis dėstymo krūvis turi teigiamą ar labiau teigiamą nei neigiamą poveikį mokslininkės karjerai mano tik 22 proc. respondentų, dirbančių žemės ūkio mokslų srityje, 29-33 proc. dirbančių technologijos, gamtos, socialinių mokslų ir meno srityse, ir net 37-38 proc. dirbančių humanitarinių bei medicinos ir sveikatos mokslų srityse.

3.4. Moterų lyderystė Lietuvos mokslo ir studijų institucijose

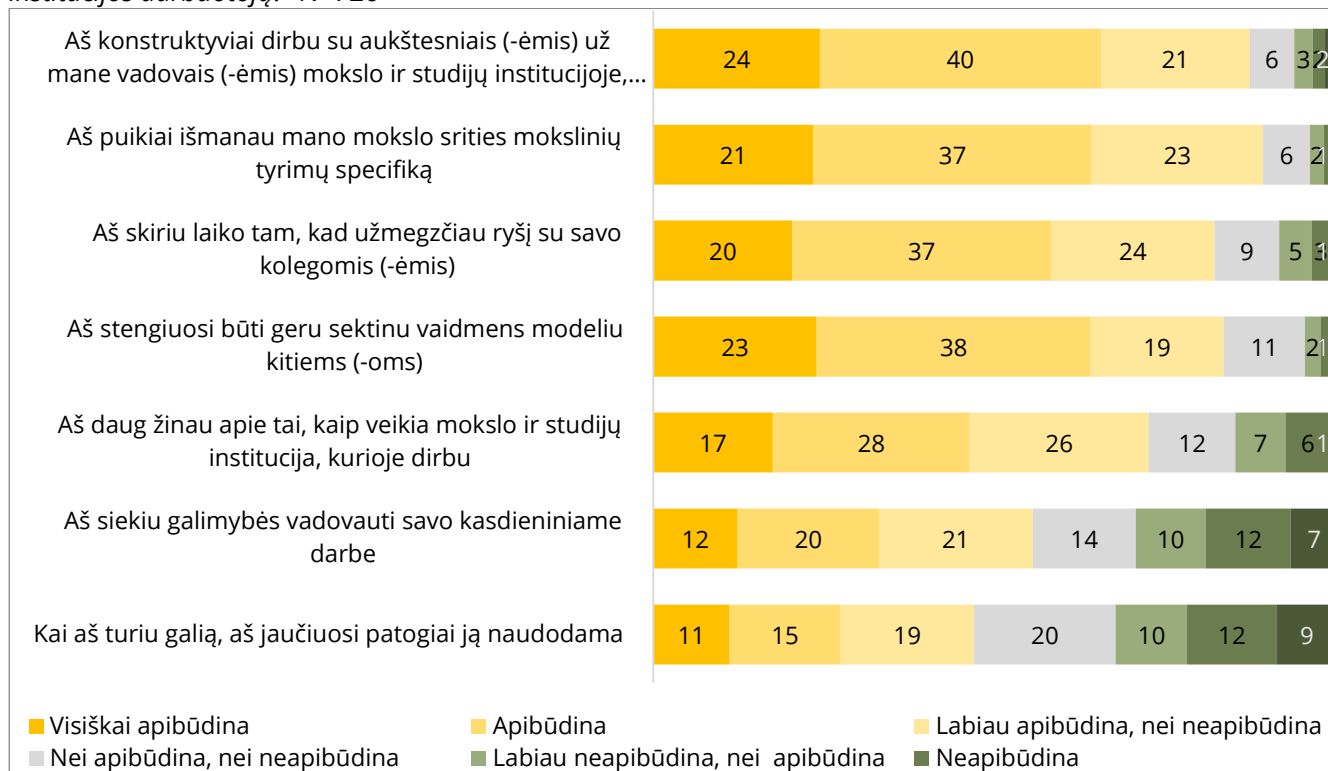
Siekiant įvertinti MSI dirbančių moterų lyderystės savybes, apklausos metu respondentėms buvo pateikti 7 teiginiai, nusakantys lyderystės veiklas ir įgūdžius. Respondentų buvo prašoma nurodyti, kiek šie teiginiai (ne)apibūdina jas bei jų veiklas MSI. Taip pat respondentų buvo klausiama, ar iki šiol per visą jų profesinės veiklos mokslo ir studijų institucijoje laikotarpį kada nors jos buvo ragintos teikti savo kandidatūrą į aukštesnes pareigas, ar joms buvo pasiūlytas paaukštinimas, ir, jei taip, buvo prašoma papasakoti kaip tai atsitiko – už ką jos buvo skatinamos, kas jas (pa)ragino ar kas siūlė, kokiame karjeros etape.

3.4.1. Bendri moterų lyderystės veiklų ir įgūdžių analizės rezultatai

Apibendrinant, pirma, daugumai apklaustų moterų (71-84 proc.), jų pačių vertinimu, būdingos net penkios iš karjerai svarbių savybių (Pav. 12).

PAV. 11. APKLAUSOS DALYVIŲ LYDERYSTĖS VEIKLOS IR ĮGŪDŽIAI (PROC.)

Toliau pateikti keli teiginiai apie lyderystės veiklas ir įgūdžius. Kiek šie teiginiai apibūdina Jus, kaip mokslo ir studijų institucijos darbuotoją? N=720



Šaltinis: asociacijos „Lyderė“ ir Visionary Analytics vykdyta mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis.
 PASTABA: Čia neįtraukti atsakymai „nežinau/negaliu įvertinti“. Detalius atsakymus žr. 4 priede.

Koreliacinės analizės rezultatai rodo, kad visos apklausos metu vertintos lyderystės veiklos ir įgūdžiai tarpusavyje stipriau ar silpniau, bet siejasi (R_p = nuo 0,127 iki 0,455, $p<0,01$). T.y. kuo stipriau pripažįstama (t.y. „mane apibūdina“) viena kažkuri veikla ar įgūdis, tuo stipriau pripažįstamos ir kitos. Visgi stipriausias ryšys (R_p = nuo 0,421-0,455, $p<0,01$) yra tarp Aš siekiu galimybės vadovauti savo kasdieniniame darbe ir Kai aš turiu galią, aš jaučiuosi patogiai ją naudodama; tarp Aš daug žinau apie tai, kaip veikia mokslo ir studijų institucija, kurioje dirbu ir Aš puikiai išmanau mano mokslo srities mokslinių tyrimų specifiką; ir tarp Aš puikiai išmanau mano mokslo srities mokslinių tyrimų specifiką ir Aš stengiuosi būti geru sektinu vaidmens modeliu kitiems (-oms). Tai reiškia, kad beveik pusėje atvejų:

- kuo patogiau moteris jaučiasi naudodamasi turima galia, tuo labiau ji siekia galimybės vadovauti savo kasdieniniame darbe, ir priešingai;
- kuo daugiau moteris žino apie tai, kaip veikia mokslo ir studijų institucija, kurioje dirba, tuo puikiau ji išmano savo mokslo srities mokslinių tyrimų specifiką, ir priešingai;
- kuo puikiau moteris išmano savo mokslo srities mokslinių tyrimų specifiką, tuo labiau ji stengiasi būti geru sektinu vaidmens modeliu kitiems (-oms).

Regresinės analizės rezultatai rodo, kad **moters siekį galimybės vadovauti savo kasdieniniame darbe stiprina, pirmiausiai, tai, kad ji jaučiasi patogiai naudodama turimą galią**. Be to, šį siekį stiprina jos pastanga būti geru sektinu vaidmens modeliu kitiems (-oms), tai, kad ji konstruktyviai dirba su aukštesniais (-ėmis) vadovais (-ėmis) savo MSI, ir tai, kad ji skiria laiko užmegzti ryšį su savo kolegomis (-ėmis). Tuo tarpu tai, kad galią turėdama moteris jaučiasi patogiai ją naudodama stiprina tik tai, kad ji siekia galimybės vadovauti savo kasdieniniame darbe ir tai, kad ji daug žino apie tai, kaip veikia mokslo ir studijų institucija, kurioje dirba.

Didelis apribojimas moterų lyderystei yra tai, kad **nors lyderių savybes turi daug moterų, didelė dalis jų savo kasdieniniame darbe nesiekia galimybės vadovauti ir – ypač – nesijaučia patogiai naudotis turima galia.** Tik apie pusę apklaustų moterų nurodė, kad jas kaip MSI darbuotojas apibūdina (ar iš dalies apibūdina) tokie teiginiai, kaip *Aš siekiu galimybės vadovauti savo kasdieniniame darbe* (52,6 proc.) ir *Kai aš turiu galią, aš jaučiuosi patogiai ją naudodama* (44,5 proc. bent iš dalies sutinka, ir tik 10,6 proc. sutinka, kad šis teiginys jas visiškai apibūdina). Apytiksliai 1/5 apklausos dalyvių (t.y. 18-21 proc.) nurodė, kad šie teiginiai jų, kaip MSI darbuotojų, (visiškai) neapibūdina.

Kadangi, remiantis statistika, moterys MSI užima mažiau vadovaujančių pozicijų, pastarieji duomenys rodo, kad ribotas moterų suinteresuotumas užimti vadovaujančias pozicijas ir pasitikėjimas savimi reiškia moterų lyderystės potencialo švaistymą. Tai svarbus klausimas moterų įgalinimui ir lyčių lygybės užtikrinimui. Kodėl taip yra? **Tikėtina, kad moterų savi-apribojimai siekiant karjeros ir naudojant galią susiję su jau minėtais mokslo ir studijų sistemoje (ir ne tik) paplitusiais moterų pasitikėjimą savimi mažinančiais stereotipais,** pavyzdžiui, kad kompetentingos ir ryžtingos moterys vertinamos kaip „vyriškos“ ir todėl mažiau mėgstamos kolektyve, arba, kad karjeros moksle siekianti moteris bus nelaiminga gyvenime. Dažnai teigiama, kad nepaisydamos vyraujančių nepalankių socialinių aplinkybių, moterys turėtų tiesiog pačios tapti ambicingesnės, agresyviau derėtis, aktyviai įsitraukti. Paradoksalu, tačiau šios vyrams sėkmę darbe atnešančios savybės moterims neretai suveikia priešingai. Individai, nepriklausomai nuo jų pačių lyties, yra linkę jausti antipatiją ar net pasipriešinimą ambicingoms, galią rodančioms moterims (Dargužaitė, Litvinaitė 2019). Gerai žinomas „Heidi ar Howard“ eksperimentas, pirmą kartą atliktas Kolumbijos universitete, tą iliustruoja (Biernat, Kobryniewicz 1997).

Žemesnį moterų pasitikėjimą savimi lemia ne tik stereotipais persismelkusi darbo aplinka, bet ir vaikystėje pasėti stereotipiniai įsitikinimai dėl lyčių skirtumų, susijusių su gebėjimais. Pavyzdžiui, kaip cituoja Dargužaitė ir Litvinaitė (2019), identiškos grupės atlieka tas pačias užduotis skirtingai gerai, priklausomai nuo to, su kokiomis nuostatomis susiduria prieš atlikdami(-os) tam tikrą užduotį. Paprasčiausias būdas manipuluoti rezultatais yra suteikti vienai grupei papildomo pasitikėjimo. Pavyzdžiui, prieš erdvinio mąstymo testą pristačius išgalvotą faktą, kad moterys jame paprastai pasirodo geriau, užduotis jos iš tiesų atliko geriau nei tos, kurios fakto negirdėjo, jų rezultatai netgi susilygino su vyrų (Moe 2009). Stanfordo universiteto profesorė Shelley Correll palygino 25 tūkstančių aštuntos klasės moksleivių iš daugiau nei 1000 JAV mokyklų rezultatus nacionaliniame gebėjimų teste su jų pačių savęs vertinimu. Berniukai save vertino aukščiau, nei tokius pačius rezultatus pasiekiančios mergaitės. Tai patvirtino, kad vaikai linkę nuvertinti arba perversinti savo gebėjimus pagal tai, kaip bendrai galvojama apie jų lyties pasiekimus toje srityje (Correll 2001).

COVID-19 pandemijos įtaka moterų karjerai

4

Šiame skyriuje aptariamas pandemijos poveikis

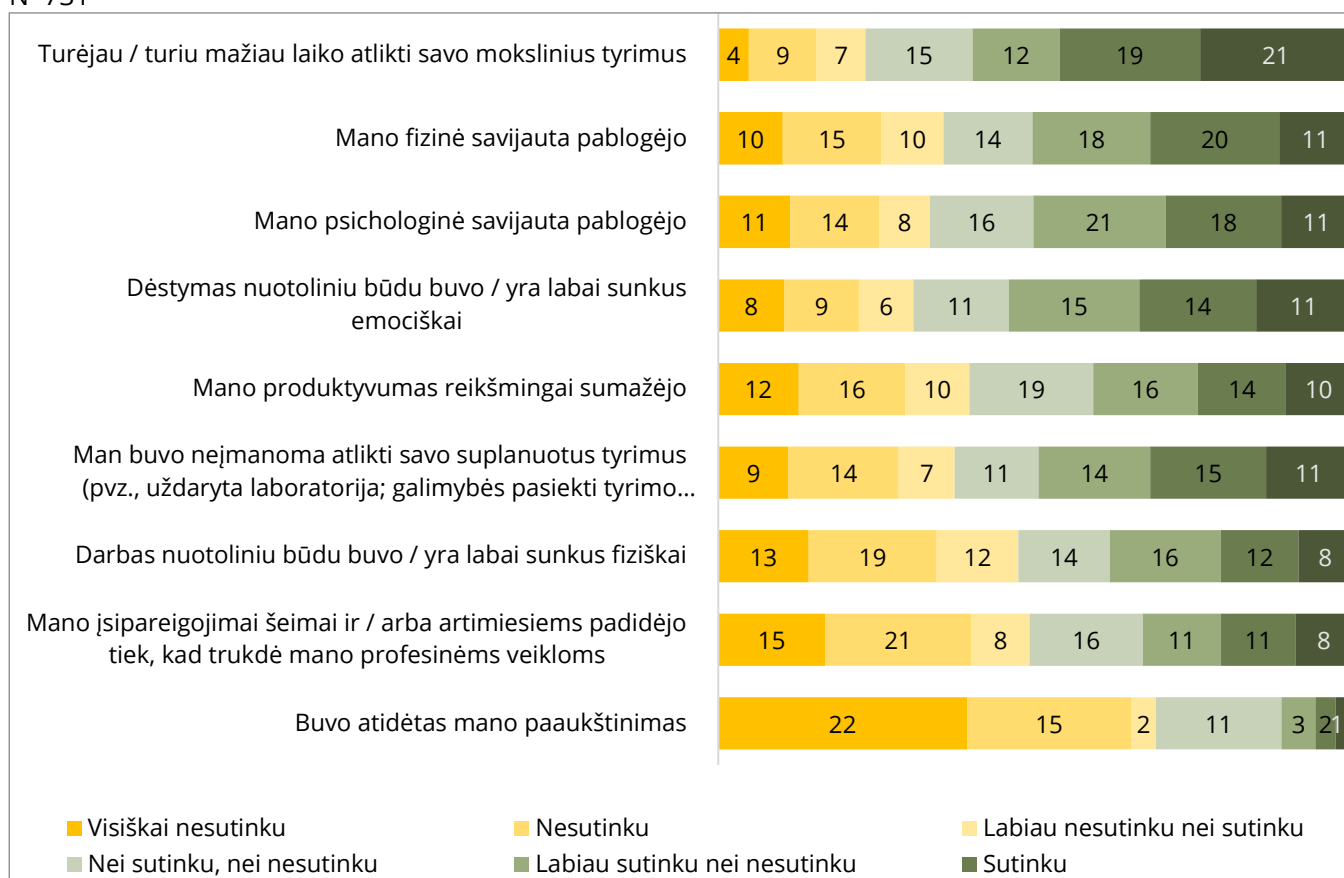
- Kokiems su moterų karjera susijusiems veiksniams turėjo didžiausią teigiamą ar neigiamą poveikį?
- Kokių praktikų ėmėsi Lietuvos aukštojo mokslo institucijos, siekiant spręsti pandemijos apribojimų sukeltus nepatogumus ir iššūkius.
- Kokių veiksmų ir/arba praktikų trūksta?

4.1. Moterų situacija MSI Covid-19 laikotarpiu

Siekiant ištirti Covid-19 pandemijos apribojimų poveikį moterų darbui ir karjeroms MSI, apklausos metu respondentės buvo klausimos, kiek stipriai sutinka ar nesutinka (nuo 1 – „visiškai nesutinku“ iki 7 – „visiškai sutinku“) su 15 teiginių, susijusių su darbu ir gyvenimu COVID-19 pandemijos metu.

PAV. 12. NEIGIAMAI SU DARBU IR GYVENIMU COVID-19 PANDEMIJOS METU SUSIJĘ VEIKSNIAI (PROC.)

Nurodykite, ar sutinkate ar nesutinkate su šiais teiginiais, susijusiais su darbu ir gyvenimu COVID-19 pandemijos metu. N=731



Šaltinis: mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Remiantis vidutiniais vertinimais, **galima išskirti stipriausius neigiamus poveikius, kuriuos pandemijos metu pajuto maždaug pusė apklausoje dalyvavusių moterų mokslo ir studijų institucijose:**

- Pirma, apklausos dalyvės buvo labiausiai linkusios sutikti su tuo, kad Covid-19 pandemijos laikotarpiu moterys turėjo (ir, galimai, vis dar turi) mažiau laiko atlikti savo mokslinius tyrimus (vidurkis 5 balai iš 7 galimų, arba – **52,3 proc.** (iš 731) apklausos dalyvių labiau sutiko nei nesutiko ar (visiškai) sutiko, kad toks apribojimas jų karjerai pasireiškė pandemijos metu). Su šiuo teiginiu (visiškai) nesutiko ar labiau nesutiko nei sutiko tik 20,3 proc. apklausos dalyvių.
- Antra, beveik pusė, t.y. 49,5 proc. apklausos dalyvių labiau sutiko nei nesutiko ar (visiškai) sutiko, kad pandemijos metu pablogėjo jų fizinė ir psichologinė savijauta. Su pastaraisiais teiginiais labiau nesutiko nei sutiko ar (visiškai) nesutiko 33-34 proc. apklausos dalyvių.

Apie 35- 40 proc. apklaustų moterų taip pat sutiko, kad jų produktyvumas reikšmingai sumažėjo (39,5 proc. labiau sutiko, sutiko, arba visiškai sutiko), dėstymas nuotoliniu būdu buvo / yra labai sunkus emociškai (40,2 proc.), buvo neįmanoma atlikti savo suplanuotus tyrimus (pvz., uždaryta laboratorija; galimybės pasiekti tyrimo

dalyvius) (39,2 proc.), ir darbas nuotoliniu būdu buvo / yra labai sunkus fiziškai (35,6 proc.). Ketvirtadali (25 proc.) apklausos dalyvių šiuos apribojimus pajuto itin stipriai (t.y. visiškai su jais sutiko).

Mažiausiai apklausos dalyvės buvo linkusios sutikti su tuo, kad *buvo atidėtas kažkurių moterų paaukštinimas* (vidurkis 2 balai, arba – su šiuo teiginiu sutiko tik 6,2 proc. apklausos dalyvių). Tai siūlo prielaidas, kad Covid-19 pandemijos laikotarpiu stipriausias patirtas neigiamas poveikis buvo darbui skiriamo laiko apribojimas, silpniausiai Covid-19 pandemija paveikė moterų paaukštinimus MSI.

Nuotolinis pedagoginis darbas kėlė įtampą. Cituojant atvirus apklausos atsakymus, toks darbas:

„labai slegia psichologiškai, ženkliai padidėja darbo krūvis“ (93). Dirbant nuotoliniu - darbų padaugėjo, administracinės "naštos" krūviai žymiai padidėjo, pailgėjo laikas sprendžiant problemas. Nuotoliniu būdu dirbant iš institucijos pusės vienintelė pagalba buvo - netrukdy planuoti kaip dirbsime, bet apie kažkokias priemones (kompiuterius, psichologinę pagalbą) - net nėra kalbos - jos paprasčiausia nebuvo. Kaip patys darbus organizavomės - taip ir dirbome... (521)

Sunkiau sukontroliuoti studentus dirbant per nuotolį, nėra aišku ar tikrai jie turi kliūčių prisijungti, aktyviai dalyvauti ar tik taip sako, todėl buvo sunku dirbti emociškai“ (590).

Psichologinės konsultacijos darbuotojams, mokymai, skirti tobulinti nuotolinio darbo įgūdžius – bet tai yra nieko nelemiantys dalykai, jei dirbama tokiu pačiu režimu kaip ir kontaktiniu būdu - tokia pati paskaitų trukmė, reikalaujama visas kontaktinio darbo valandas išdėstyti (kas realiai nuotoliu yra labai sudėtinga ir mažiau efektyvu nei blended learning metodu diegimas)“ (313).

Šaltinis: asociacijos „Lyderė“ ir Visionary Analytics vykdyta mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Maždaug pusė moterų nesulaukė didesnės pagalbos iš savo artimųjų dėl pandemijos išaugusiam krūviui mažinti. 49 proc. apklausos dalyvių labiau nesutiko nei sutiko, nesutiko, arba visiškai nesutiko su tuo, kad *„mano šeimos narės/nariai ir / arba artimi žmonės perėmė dalį mano globos ir / arba rūpybos ir / arba namų priežiūros įsipareigojimų“*. 30 proc. apklausos dalyvių labiau sutiko nei nesutiko ar (visiškai) sutiko su tuo, kad jų įsipareigojimai šeimai ir / arba artimiesiems padidėjo tiek, kad trukdė mano profesinėms veikloms. Be to, koreliacinės analizės rezultatai ($R_p = 0,323$ $p < 0,001$) rodo, kad kuo daugiau laiko moteris skiria savo aplinkos žmonių poreikiams, tuo labiau ji linkus sutikti su tuo, kad padidėję įsipareigojimai trukdė profesinėms veikloms. Ir priešingai: kuo daugiau laiko moteris skiria sau, tuo mažiau ji linkus sutikti su pastaruoju teiginiu ($R_p = -0,236$ $p < 0,001$).

„Pagrindinis trukdis buvo vaikų mokymasis nuotoliniu būdu - turėjau atlikti mokytojos vaidmenį, o tai trukdavo 6-7 valandas per dieną“ (902). „Niekada nebuvo atsižvelgta, kad namuose gali būti mažų vaikų, reikalaujančių nuolatinio dėmesio“ (148), „vaikai laksto aplink ir reikia skaityti paskaitas“ (85), „moralškai sunku namų aplinkoje dirbti, kai dar greta vaikai mokosi, namų ruošą, maisto gaminimas pietums ir kt. – vargina“ (34).

„Darbovietė suteikė darbo priemones, bet kadangi nedirbo vaikų ugdymo įstaigos, dirbti namuose pilnavertiškai buvo beveik neįmanoma“ (233), „Darbo produktyvumas kai kuriomis dienomis buvo sumažėjęs, kai vaikams prasidėjo nuotolinis mokymas, o ne visada būdavo kiti asmenys kurie galėtų pradinukams vaikams padėti prisijungti prie pamokų ir pan.“ (590).

Šaltinis: asociacijos „Lyderė“ ir Visionary Analytics vykdyta mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

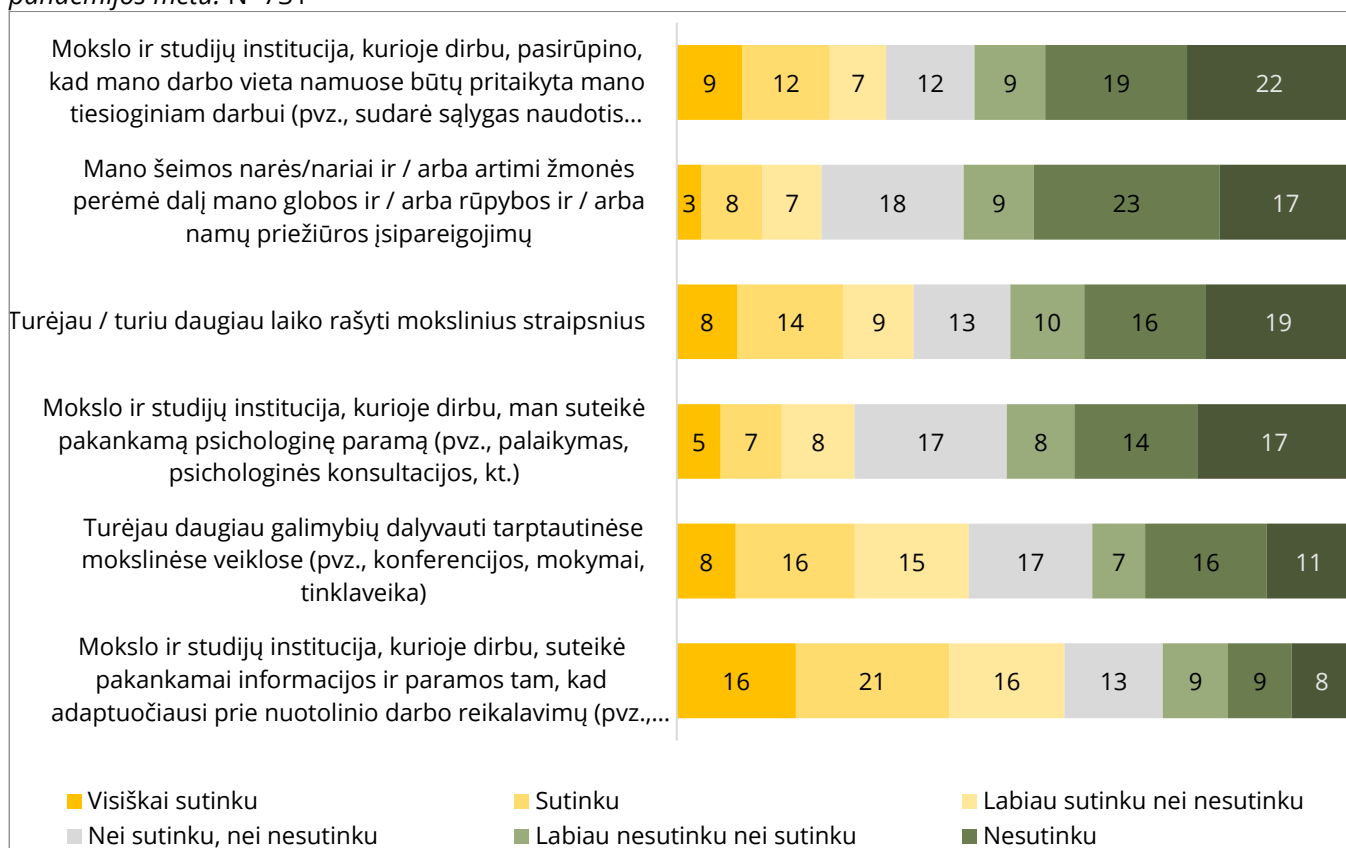
Koreliacinės analizės rezultatai rodo, kad yra atskiros grupės tarpusavyje susijusių darbo ir gyvenimo Covid-19 pandemijos metu (su Covid-19 pandemija susijusių apribojimų) veiksmų. Pirma, stipriausiai tarpusavyje siejasi ($R_p = 0,454$ - $0,699$ $p < 0,01$) tokių veiksmų, kaip *Dėstymas nuotoliniu būdu buvo / yra labai sunkus emociškai, Darbas nuotoliniu būdu buvo / yra labai sunkus fiziškai, Mano psichologinė savijauta pablogėjo ir Mano fizinė savijauta pablogėjo* vertinimai. Tai reiškia, kad kuo aukštesnis kiekvieno atskiro iš šių veiksmų vertinimas (artėjant link „visiškai sutinku“), tuo aukštesni visų kitų vertinimai.

Antra, analogiškai, teiginio *Mano produktyvumas reikšmingai sumažėjo* vertinimas teigiamai siejasi ($R_p = 0,386$ - $0,474$ $p < 0,01$) su tokių teiginių, kaip *Man buvo neįmanoma atlikti savo suplanuotus tyrimus, Dėstymas nuotoliniu būdu buvo / yra labai sunkus emociškai, Mano psichologinė savijauta pablogėjo, Mano fizinė savijauta pablogėjo* bei *Mano įsipareigojimai šeimai ir / arba artimiesiems padidėjo tiek, kad trukdė mano profesinėms veikloms* vertinimais. Be to, pastarojo (5) teiginio vertinimas neigiamai siejasi ($R_p = -0,156$ - $-0,134$ $p < 0,01$) su teiginių *Mokslo ir studijų*

institucija, kurioje dirbu, man suteikė pakankamą psichologinę paramą ir Mokslo ir studijų institucija, kurioje dirbu, suteikė pakankamai informacijos ir paramos tam, kad adaptuočiausi prie nuotolinio darbo reikalavimų vertinimais. Tai nurodo tendenciją, kad reikšmingas produktyvumo mažėjimas galimai tiesiogiai priklauso nuo visų ką tik minėtų aplinkybių. Be to, galime kelti hipotezę, kad išaugus įsipareigojimams šeimai ir artimiesiems (pvz. nuotolinio ugdymo iššūkiai turinčioms mokyklinio amžiaus vaikų) taip pat turėjo įtakos visiems šiems neigiamiems poveikiams.

Kita vertus, pandemija turėjo ir teigiamą poveikį kai kurių moterų karjerai ir/ar darbinei veiklai. Beveik ketvirtadalis (24 proc.) apklausos dalyvių (visiškai) sutiko su tuo, kad jos turėjo *daugiau galimybių dalyvauti tarptautinėse mokslinėse veiklose* (pvz., konferencijos, mokymai, tinklaveika), o apie trečdalis (31 proc.) labiau sutiko, sutiko ar visiškai sutiko, kad turėjo daugiau laiko rašyti mokslinius straipsnius.

PAV. 13. TEIGIAMAI SU DARBU IR GYVENIMU COVID-19 PANDEMIJOS METUSUSIJĘ VEIKSNIAI (ATSAKYMŲ PROC.) Nurodykite, ar sutinkate ar nesutinkate su šiais teiginiais, susijusiais su darbu ir gyvenimu COVID-19 pandemijos metu. N=731



Šaltinis: mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Pavyzdžiui, kai kurios moterys rašė: „Keista, kad kalbama apie nepatogumus. Šis laikotarpis buvo pats geriausias mano karjeros eigoje dėl lankstaus grafiko, neapkrautų laboratorijų, padidėjusio laisvalaikio. T.y jaučiausi kaip per atostogas, tuo pačiu mokslinė produkcija tik padidėjo“, „Man patiko dėstyti nuotoliniu būdu nes galėjau tuo pačiu metu prižiūrėti vaikus, nebuvo streso prieš studentus, nes kai vienas kalba kiti tyli“. Kai kurioms moterims šis laikotarpis reiškė galimybes iš institucijos gauti darbui reikalingas priemones: „pirmą kartą per 30 metų gavau naują personalinę kompiuterį“, „gavau iš institucijos kompiuterių vaikų nuotoliniam mokslui :)“, ar atlikti savo suplanuotus eksperimentus („Dirbau laboratorijoje, kai kiti kontaktą turėję kolegos buvo savi-izoliacijoje ir man buvo sudarytos sąlygos baigti eksperimentą“, ar net atrasti naujas galimybes („Šiuo laikotarpiu jaučiausi labai gerai, vienatvė, atskirtis suteikia naujų galimybių, patirčių“).

4.2. MSI veiksmai siekiant mažinti Covid-19 pandemijos apribojimų sukeltus nepatogumus ir iššūkius

Apklausos dalyvių prašoma aprašyti veiksmus ir / arba praktikas, kurių (jei) ėmėsi jų darbovietė Covid-19 pandemijos laikotarpiu tam, kad mažinti aukščiau pateiktais teiginiais apibūdintų pandemijos apribojimų sukeltus nepatogumus ir iššūkius, ypač siekiant užtikrinti lyčių lygybę profesinėje veikloje.

Iš apklausos atsakymų akivaizdu, kad MSI darbuotojų patirtis labai stipriai skyrėsi. Mokslo ir studijų institucijų pagalba moterims darbuotojoms prisitaikyti prie pandemijos sukeltų iššūkių vertintina nevienareikšmiškai. Iš vienos pusės, **apie pusę (52,4 proc.) apklausos dalyvių buvo linkusios labiau sutikti su tuo, kad MSI, kuriose jos dirba, suteikė pakankamai informacijos ir paramos tam, kad jos adaptuotųsi prie nuotolinio darbo reikalavimų** (pvz., mokymai, konsultacijos, kt.) (vidurkis 5 balai iš 7 galimų). Su šiuo teiginiu (visiškai) nesutiko 17 proc. visų apklausos dalyvių. Visgi **apklausos dalyvės nebuvo linkusios sutikti su tuo, kad MSI pakankamai pasirūpino, kad darbo vieta namuose būtų pritaikyta jų tiesioginiam darbui** (pvz., sudarė sąlygas naudotis darbinio kompiuteriu namuose, suteikė kitas priemones) **ir suteikė pakankamą psichologinę paramą** (pvz., palaikymas, psichologinės konsultacijos, kt.) – tik apie penktadalį (19,8 proc.) apklausos dalyvių labiau sutiko, sutiko ar visiškai sutiko (tik 4,9 proc.) su šiuo teiginiu.

Stipriai tarpusavyje siejasi ($R_p = 0,445-0,631$ $p < 0,01$) tokie MSI vertinimai, kaip *Mokslo ir studijų institucija, kurioje dirbu, man suteikė pakankamą psichologinę paramą*, *Mokslo ir studijų institucija, kurioje dirbu, suteikė pakankamai informacijos ir paramos tam, kad adaptuočiausi prie nuotolinio darbo reikalavimų* ir *Mokslo ir studijų institucija, kurioje dirbu, pasirūpino, kad mano darbo vieta namuose būtų pritaikyta mano tiesioginiam darbui*. Tai reiškia, kad kuo daugiau psichologinės paramos (pvz., palaikymo, psichologinių konsultacijų, kt.) MSI suteikė, tuo daugiau suteikė ir informacijos ir paramos tam, kad adaptuotis prie nuotolinio darbo reikalavimų (pvz., mokymų, konsultacijų, kt.) bei tuo labiau pasirūpino, kad darbo vieta namuose būtų pritaikyta tiesioginiam darbui (pvz., sudarė sąlygas naudotis darbinio kompiuteriu namuose, suteikė kitas priemones).

Su teiginiu, kad *Mokslo ir studijų institucija, kurioje dirbu, man suteikė pakankamą psichologinę paramą* (pvz., palaikymas, psichologinės konsultacijos, kt.) **mažiausiai sutikti buvo linkusios gamtos ir žemės ūkio mokslų srityse dirbančios apklausos dalyvės** (vidutiniai vertinimai iki 3 balų). Tuo tarpu **medicinos ir sveikatos mokslų** srityje dirbančios apklausos dalyvės mažiau nei dirbančios kitose srityse buvo linkusios sutikti su teiginiu, kad *Mokslo ir studijų institucija, kurioje dirbu, pasirūpino, kad mano darbo vieta namuose būtų pritaikyta mano tiesioginiam darbui* (pvz., sudarė sąlygas naudotis darbinio kompiuteriu namuose, suteikė kitas priemones).

Remiantis apklausos dalyvių atvirais komentaramis, Covid-19 pandemijos laikotarpiu kai kurios MSI „*Nieko nesiėmė*“ (268), jose „*Konkrečių veiksmų ir praktikų nebuvo*“ (152), „*Nepajutau, kad mano darbdavys būtų susirūpinęs nepatogumų mažinimu*“ (296) tam, kad valdyti ar bent silpninti pandemijos apribojimų sukeltus nepatogumus ir iššūkius. Apskritai, kai kurios MSI „*nieko netaikė, tiesiog apribojo lankymąsi darbe, bet namų darbo vieta ar psichologine būkle nieks nesirūpino. Net nepasidomėjo ar išvis įmanoma dirbti iš namų*“ (312). Kai kuriose MSI net tik kad nebuvo imtasi jokių priemonių, bet buvo, kad „*labiau grasino, kad jei neprisitaikysim, teks atsisveikinti*“ (291). Taigi kai kurios moterys buvo tokioje situacijoje, kurioje „*Naudojau namuose darbui visas savo asmeninius tikslais įsigytas darbo priemones, pradedant kompiuteriu, telefonu, baigiant pieštuku*“ (619) ir „*Visą adaptaciją ir trikdžius (dėl karantinavimosi) įveikiau asmeniniais savo ir šeimos resursais*“ (148).

Kitose MSI „*Bandė imtis, tačiau trūko patirties ir nuovokumo*“ (72). Kaip kelios respondentės aprašė situaciją:

Institucijoje, kurioje dirbu, nebuvo sudaryta jokių sąlygų dirbti iš namų - viską dėstytojai turėjo susiorganizuoti patys: pagerinti IT įrangą bei sustiprinti interneto ryšį namuose ir pastoviai rūpintis jo tolygumu; įsigyti skenerių ir t.t. Buvo išleista daug asmeninių lėšų. Bandėme aiškintis su administracija dėl išaugusių asmeninių sąnaudų, bet į užklausas nebuvo sureaguota. Toks įspūdis, kad viskas buvo nuleista ant dėstytojo pečių ir niekam nebuvo įdomu, kaip tvarkomasi. Į nuotolinį darbą išėjome pačią pirmą karantino dieną, t.y. 2020.03.16, tačiau jokių veiksmų iš administracijos pusės nebuvo imtasi visų karantinų metu. (196)

Vyras iškart gavo iš darbovietės visą reikiamą įrangą dirbti iš namų (dirba privačioje įmonėje). Universitetas nepasiūlė mums naujų kompiuterių - daugelis pirkome (kam nepalaikė Teamsų ar kitų programų) iš asmeninių lėšų. Nėra net kompensacijos už naudojamą elektrą, internetą ir pan. Tai nebūtų šiaip didelė problema, jei būtų didesni atlyginimai.

Kai kuriose MSI „Apskritai buvo linkstama ignoruoti dėl Covid-19 situacijos vykusius pasikeitimus ir apart kelių apklausų, beveik jokia pagalba nebuvo siūloma ar teikiama“ (162).

Ne, nieko netaikė, nei atsiklausimu ar trūksta kokių nors darbo priemonių, kaip pavyzdžiui stalo ar galimybės pasiimti darbo kompiuterį į namus iki seminarų nebuvimo kaip tvarkytis su savo emocijomis būseną. Buvo vienas aktualus seminaras

nuotoliniu būdu, bet buvo ribotas dalyvių skaičius, tad net nebuvo priimta į grupę, nes prisijungimas į seminarą buvo ribotas. (206)

Šaltinis: mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Kitose MSI buvo imtasi minimalių veiksmų: „Tik pateikė informaciją apie pasikeitusias tvarkas. Pagalba buvo techninė“ (116); „Apart to, kad visi persikėlė dirbti nuotoliniu būdu, jokių veiksmų ar praktikų žinoma nebuvo“ (335). Tiesiog: „Nebuvo imtasi daugiau veiksmų, nei įstatymais buvo reikalaujama“ (187). Taip pat ir „Lietuvos mokslo taryba tuo tarpu nusprendė kad pandemija nesudaro problemų tyrimams, ir reikalavimai projektams išliko visiškai tokie patys“ (335).

Tačiau kai kuriose MSI buvo daroma tikrai daug: kuriamos darbo vietos namuose ir užtikrinamos techninės priežiūros paslaugos, organizuojami mokymai įvairiomis aktualiomis tematikomis, stengiamasi sudaryti galimybes nenutraukti mokslinių tyrimų (konkretūs pavyzdžiai pateikti toliau šiame skyriuje).

4.5. Kokios priemonės padėtų mažinti pandemijos sukeltus iššūkius?

Jei atskirų respondenčių darbovietėje nebuvo imtasi tikslinių veiksmų, jos buvo prašomos įvardinti tai, kokių veiksmų ir/arba praktikų jos pasigedo, ir paaiškinti, dėl ko to buvo pasigesta. Žemiau aptariamos pagrindinės konkrečios pasigestų institucinių praktikų sritys, ir iliustruojama gerųjų praktikų pavyzdžiais iš kitų institucijų.

Institucinė komunikacija

Institucinė komunikacija šiuo atveju apima informacijos rinkimą (poreikių tyrimą), informacijos sklaidą, reakcijos greitį, taip pat dėmesį darbuotojoms ir darbuotojams.

Kai kurios apklausos dalyvės pasigedo MSI „greitos reakcijos, o ne metų ilgumo prisitaikymo, kai jau nebereikia ir karantinas baigėsi“ (895, 156), kadangi „viskas per lėtai“ (822); ir to, kad veiksmai ir priemonės būtų „derinamos su praktika“ (821) (pvz., „glumina draudimas dirbti nuotoliniu būdu, kai tam yra visos galimybės“ (628)).

Apklausos dalyvės atkreipė dėmesį, jog buvo stokojama informacijos tiek pačia **bendriausia prasme** (pvz., „Darbovietė per ankstesnius karantinus ir iki šiol administraciniu lygmeniu vengia komunikuoti apie skirtingus darbo vykdymo scenarijus“ (33)), tiek konkrečiai apie „**darbo organizavimą, galiojančią tvarką ir pan.**“ (204) (pvz., „Trūksta elementaraus informavimo apie darbo organizavimą, saugius prisijungimus, susitikimų organizavimą, tinkamą įstaigos reprezentavimą (pvz., fonai)“ (268)), tiek apie **konkrečius organizacinius procesus** (pvz., „Pasigedau informacijos, ar bus (ar nebus) atsižvelgta į specifinę situaciją vertinant darbo pasiekimus (pvz., atėjus atestaciniam ar konkursiniam laikui). Suvokimas, kad dėl karantino kitaip veikiančios šeimos gyvenimo vadybos krito mokslinis našumas, kad, norėdama pasiekti atestacinius normatyvus turėsiu atidirbti dvigubai artimiausiu laiku (o jeigu dar kartą bus karantinas, tai ir tos galimybės nebus), kelia didžiulį nerimą“ (279)). Buvo pasigesta „iš anksto pateikiamų nurodymų kaip bus organizuojamas darbas studentams, o ne tik paskutinę akimirką“ (590)). Apskritai buvo pasigendama kontakto su MSI „administracija bei aukštesnio lygio vadovais“ (124) ir reikiama specialistais (pvz., „Pasigedau daugiau susitikimų internetu su vadovybe, su psichologais“ (559); „Per mažai bendravimo su kolegomis iš administracijos pusės. Nejaudrumas kolegų atžvilgiu“ (231)).

Informacijos rinkimo ir dėmesio darbuotojoms ir darbuotojams prasme, apklausos dalyvės atkreipė dėmesį, kad „Nebuvo atlikta dėstytojų apklausa, apie jų galimybes vykdyti nuotolines studijas“ (511), „Nebuvo jokios apklausos apie darbuotojų emocijas, poreikius Covid-19 pandemijos metu“ (559), kad „Niekas nepaklausė ar turi namuose tinkamą kompiuterį, ar gali vykdyti savo įsipareigojimus studentams?“ (469).

Kelios aktualios praktikos iš kitų MSI:

Buvo vykdoma **apklausa** kam kokių priemonių nuotoliniam darbui trūksta. Ir pateikus prašymą buvo gautos reikalingos priemonės. (862)

Administracijos **buvome informuojami** apie besikeičiančias karantino sąlygas, apie galimybes naudotis biblioteka, archyvais. Darbas buvo organizuojamas nuotoliniu būdu, sudarant sąlygas nuotolinėms konferencijoms, pasitarimams, posėdžiams. Jokių diskriminacijos lyties atžvilgiu veiksmų nepastebėjau. (153)

Vos prasidėjus karantinui ir pereinant prie nuotolinio mokymo, institucija nedelsiant suorganizavo reikiamus mokymus visiems to pageidaujantiems darbuotojams. Panašūs **mokymai** ir toliau reguliariai rengiami. (724)

Gaudavau **patarimus** iš institucijų padalinių kaip pagerinti darbą nuotoliniu būdu, kokius nuotolinio mokymo metodus naudoti, kaip pagerinti nuotolinį ryšį su studentais, kaip paruošti dėstomą medžiagą (557)

Buvo mokymai apie lyčių lygybės užtikrinimą. (757)

Šaltinis: mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Darbo organizavimas

Tai, ko pasigedo apklausos dalyvės akademinės veiklos organizavime MSI, tai „lankstumo sudarant tvarkaraščius“ (700), nes „dažnai nebuvo atsižvelgiama į darbuotojų prašymus pakoreguoti paskaitų tvarkaraščius, nebuvo skirta dėmesio, kokiomis sąlygomis dirba iš namų darbuotojai (darbo vietos ergonomika)“ (466). Be to, MSI „Neskatino ir nesudarė infrastruktūrinių galimybių turintiems mažų vaikų imti nedarbingumą, atšaukti paskaitas, pakeisti jas ir t.t.“ (33), „nebuvo viršvalandžių mažinimo veiksmų“ (646).

Be to, „ilgą laiką net nesiūlyta eiti dėstyti į saugias patalpas institucijoje (kur niekas netrukdytų)“ (317). Kai kuriose MSI rezultate gavosi taip, kad nesant „tolygios darbuotojų rotacijos darbui nuotoliniu būdu – kadangi visi dirbti nuotoliniu negali, kažkas turi dirbti – Ir tas kažkas visą karantino laikotarpį dirbo už kelis žmones, o tie keli žmonės viso karantino metu sėdėjo namie ir nieko neveikė. Atlyginimai ir skatinimo priemonės visiems buvo vienodos“ (75), kad „pasiėmiau nedarbingumo pažymėjimą, nes vaikų darželiai užsidarė, dėl to praradau pajamų. Aišku vis tiek turėjau dirbti iš namų nes juk darbai nesustojo“ (403), t.y. „Dirbau namuose ir turėdama nedarbingumą“, nes „Tiesioginei vadovei trūko tolerancijos ir lankstumo – buvo reikalaujama rezultatų neatsižvelgiant į sąlygas“ (187).

Nors kurį laiką laboratorija buvo uždaryta visiškai, **vėliau buvo paskirstytas** darbas, kad vienu metu laboratorijoje būtų nedaugiau dviejų žmonių, kiekvienas ateidamas privalėjo atlikti rankų dezinfekciją, dirbant nuolat vėdinti patalpas, o išeinant nudezinfekuoti paviršius, tame tarpe būtinai durų rankenas. Taip išvengėme užsikrėtimų darbo vietoje (neturėjome nei vieno) ir kartu galėjome tęsti darbus, nors ir mažesnėmis apimtimis ir lėtesniais tempais. (68)

Buvo apribotas, minimalizuotas kontaktų skaičius, **atskirti darbuotojų srautai - sudarytos komandos**, taip pat sureguliuoti ir suskirstyti lignoniu srautai. Išdalintos visos būtinosios apsaugos priemonės. Dalis darbo buvo vykdoma nuotoliniu būdu. Tačiau po mėnesio administracinį darbą dirbantys vis tiek buvo priversti grįžti į įstaigą nors yra visos galimybės kokybiškai darbą vykdyti iš namų. Šiuo metu didžioji dalis personalo paskiepyti. (628)

Buvo vykdoma registracija, prieš apsilankymus tam tikrose patalpose, kad būtų galima sekti susirgimus ir galimus kontaktus. **Buvo galima daugiau dirbti iš namų.** Vyresnio amžiaus darbuotojai dirbo tik iš namų. (753)

1. Leido dirbti laboratorijose, planuojant ir kontroliuojant darbuotojų srautą. 2. Šiek tiek palengvino dokumentų tvarkymą. Nemažai biurokratijos buvo perkelta į skaitmeninę erdvę. (672)

1. Sudarė sąlygas vidinių tvarkų sukūrimui, kad būtų kaip galima anksčiau atnaujinti darbus. 2. Sudarė sąlygas kaip galima **anksčiau skiepytis**. 3. Sudarė **sąlygas išsitiirti** dėl antikūnų. (647)

Sudarytas lankstus laisvai pačių darbuotojų **pildomas tvarkaraštis**, kada kas atlieka eksperimentus, kad darbo vietoje netektų turėti jokių kontaktų. (444)

Suteikė galimybę **reguliuotis darbo grafika** (842) Neapkrovė bereikalingu ar pertekliniu popierizmu (894)

Šaltinis: mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Konkrečioms darbuotojų grupėms – doktorantėms, studentėms ir studentams – taip pat reikėjo specialios pagalbos. Pavyzdžiui, „kad doktorantams automatiškai būtų pratęstas laikas studijoms su stipendija, ypač moterims auginančioms mažus vaikus“ (638). Taip pat apklausos dalyvės pasigedo institucinės pagalbos **organizuojant pedagoginį darbą**: „ruošiant kursus nuotoliniu būdu“ (700), „mokymų apie komunikavimą su studentais“ (554), „mokymų apie nuotolinį darbą“ (154), „Pagalbos kuriant vaizdinę paskaitų medžiagą, pvz., laboratorinių darbų video. Egzaminavimo metodikos optimizavimo trūkumas“ (298), „Daugiau, aukštesnė kokybės ir įvairaus lygio dėstytojams skirtų mokymų kaip dirbti nuotoliniu būdu“ (872), nes „Dėstytojai neturi metodologinės paramos, kokius kitokius dėstytojų būdus taikyti“ (313). Taip pat – „paskaitų sutrumpinimo - pusantros valandos paskaitos nuotoliniu būdu yra labai nesveika ir neproduktyvu ir studentams, ir dėstytojams“ (872).

Darbo vietos aprūpinimas reikiamomis priemonėmis išlaidų kompensavimas

Apklaustos dalyvės akcentavo, kad „*Namuose nesudarytos sąlygos darbui*“ (136, 719) ir todėl „*pati turėjau susipirkti reikalingą įrangą (dirbau iš savo asmeninio kompiuterio, pirkau spec. kamerą ir spec. mikrofoną, net apšvietimo lempą)*“ (58) ir rezultate „*Namuose naudojuosi savo asmeniniu kompiuteriu, internetu, spausdintuvu etc.*“ (213, 250, 361, 479, 538, 604, 582), tačiau „*Ištaiga nesirūpino jais aprūpinti nei iki pandemijos, nei per ją, nei po jos*“ (213, 309, 517, 551, 531, 639). Todėl apklaustos dalyvės pasigedo „*Gerų darbo sąlygų iš namų užtikrinimo arba galimybės suteikimo dirbti ne namuose*“ (224), joms teko „*įsirengti papildomą darbo vietą, nes kartu nuotoliu dirbo ir kiti šeimos nariai. Universiteto patalpos buvo uždarytos, tad sunku buvo rasti ramią vietą darbui namuose*“ (332) ir „*Labai daug sugaišau laiko spręsdama techninius klausimus*“ (558).

Konkrečiau, apklaustos dalyvės pasigedo „*darbo įrankių (ausinių, mikrofonų, kamerų naudojamų namuose)*“ (140, 206, 340, 662), „*aprūpinimo mikrofonais ir kameromis*“ (216), „*aprūpinimo normalia technika, nes ta, kurią davė, buvo sena ir tinkamai neveikė*“ (275) – „*aprūpinimo nešiojamais kompiuteriais, teko naudoti asmeninę techniką*“ (80, 354, 394, 673, 682), „*realios techninės pagalbos, techninių darbuotojų ir pan.*“ (85, 604), „*Prieigos prie mokslo duomenų bazių*“ (639), „*nuotolinių konferencijų organizavimo paketų, prieigos prie mokslo literatūros*“ (646), „*Nuotolinių programų licencijų studentams - nesugalvojo, kad tai bus problema, kai kompiuterių klasės nebeprieinamos*“ (57). Galiausiai, „*negavome nei apsaugos priemonių (pvz., kaukių) - jas teko pirkti iš savų lėšų*“ (250, 909).

Taip pat apklaustos dalyvės akcentavo tai, kad kadangi MSI „*nepasirūpino, kad mano darbo vieta namuose būtų pritaikyta mano tiesioginiam darbui*“ (267) – turėjau įsirengti savo darbo vietą už savo lėšas“ (96, 341, 768) ir „*nebuvo apmokėtos darbo iš namų kaštų sąnaudos: elektra, internetas, telefonas, darbo vieta*“ (470, 322, 361, 403) bei programinės įrangos licencijos (34). Todėl „*pasigedome kompensacijų už panaudotas asmenines lėšas nuotolinio darbo metu*“ (196, 673, 154).

Apskritai: „*Visų pirma - universitetas visiškai nesirūpino techniniu aprūpinimu, niekam net neįdomu - ar jūs turite kompiuterį, kameras, mikrofonus... tai yra elementari darbo įranga, kuri yra perkama iš asmeninių dėstytojų atlyginimų ir taip yra nuo tų laikų, kai buvo Lietuvoje įkurti universitetai. COVIDAS nieko nepakeitė - nori dirbti universitete, pats savo lėšomis prisidedi, kad galėtum dirbti, t.y. dėstytojai remia universitetą, o ne universitetas padeda dėstytojams. Prisideda universitetas tik patarimais, kaip naudotis programomis.*“ (465)

Kelios aktualios praktikos iš kitų MSI:

Buvo vykdoma **apklausa** kam kokių priemonių nuotoliniam darbui trūksta. Ir pateikus prašymą buvo gautos reikalingos priemonės. (862)

Mano padalinio **technikas teikė (ir tebetiekia) visiems, kam reikia pagalbą 24/7** dėl perėjimo prie nuotolinio dėstymo, nuotolinio mokslinio darbo, programinės įrangos licencijų, kompiuterinės technikos (kompiuterių, kamerų ir pan.) naudojimo namuose ar auditorijose, galimybių daliai darbuotojų vesti paskaitas ne iš namų, o padalinyje. (33) Buvo daug mokymų pravesta, kaip dirbti tokiomis sąlygomis, ypač apie technologijų naudojimą. Kai sugedo mano kompiuteris, gavau atliekamą iš darbo ir nereikėjo staigiai pirkti naujo. (120)

Institucija aprūpino **kompiuteriais, kameromis, nuotoline įranga**. Institucija rengė susitikimus/mokymus su psichologais bei kitais specialistais. (470). Darbui iš namų buvo suteiktas kompiuteris, kanceliarinės priemonės. (719). Pirmą kartą per 30 metų gavau naują personalinį kompiuterį“ (10); Gavau iš institucijos kompiuterių vaikų nuotoliniam mokslui :)“ (375); „abu šeimos nariai dirbantys toje pačioje įstaigoje dalinosi vienu kompiuteriu namuose – prasidėjus nuotoliniam darbui, jiems buvo suteiktas antras kompiuteris“ (140)), Suteikė kompiuterį, licencijas, pritaikė darbo vietą, rengė gausybę mokymų - visas prieinama priklausomai nuo darbinų poreikių. (57)

Darbuotojams pagal poreikį buvo suteikta: techninė įranga nuotoliniam darbui; prieigos prie reikalingos programinės įrangos. (365) Kad būtų galima dirbti nuotoliniu būdu, buvo: 1) **įdiegtos tam reikalingos programos**, 2) darbuotojai apmokyti jomis naudotis ir teikiama pagalba iškilus klausimų, 3) visi reikalingi susirinkimai, kursai, konferencijos ir susitikimai puikiai vyko nuotoliniu būdu, o turinys dėl to nenukentėjo, bet buvo sutaupyta lėšų ir laiko, 4) įstaigos kompiuteristai namuose esančius kompiuterius pritaikė darbui iš namų. Vienintelis trūkumas, — kad darbuotojams teko už savo asmenines lėšas nusipirkti mikrofonus, nors buvo tikėtasi aprūpinimo ir mikrofonais, ir kameromis. (216)

Gavau darbo kompiuterį, grafinę planšetę dėstyti, neribotą Zoom accounta paskaitoms dėstyti. Man patiko dėstyti nuotoliniu būdu nes galėjau tuo pačiu metu prižiūrėti vaikus, nebuvo streso prieš studentus, nes kai vienas kalba kiti tyli. Kai studentas kalba kiti klausia ir pan. (246)

Galimybė **parsinešti mikroskopą** į namus, taip pat kompiuteristas nuotoliniu būdu tvarkė kompiuterio bėdas (322)

Džiaugiuosi, kad mano institucija sudarė galimybę **naudotis institucijos biblioteka**, kai visos bibliotekos ir archyvai uždarė, dėjo pastangas dėl archyvų prieinamumo pandemijos metu (nesėkmingai). (164)

Šaltinis: mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Psichologinė pagalba ir palaikymas

Gana daug apklausos dalyvių pasigedo „psichologinės pagalbos“ (46, 237), „psichologinio institucijos palaikymo“ (222), „priemonių psichologinei sveikatai gerinti“ (202), „Psichologinių patarimų, kaip elgtis pandemijos metu ir sumažinti kilusių įtampą“ (140), „psichologinės paramos ir priemonių jai gerinti kardinaliai pasikeitus darbo sąlygoms ir formatui“ (491, 651, 733) bei „Mokymų apie blogėjančią savijautą, kaip tvarkytis su emocijomis“ (577). Ir dar daugiau: buvo pasigesta „Psichologinio palaikymo, perdegimo prevencijos, darbo krūvio subalansavimo“ (767), kadangi „pandemijos metu didelis iššūkis buvo derinti darbą iš namų ir šeimą, tai sukėlė didelę įtampą ir vidinį nerimą“ (46). Be to, net „Iki šiol nėra aišku pas ką kreiptis dėl savo emocinės būsenos gerinimo, pavyzdžiui ar yra psichologas mūsų universitete, kuris ir darbuotojus konsultuoja“ (206). Buvo pasigesta institucijos „Rūpinimosi darbuotojų emocine ir fizine sveikata. Norėtusi jog tam būtų skiriamas didesnis dėmesys“ (672).

Kai kuriems MSI darbuotojoms tiesiog trūko **institucijos dėmesio ir supratimo** – „Bet kokio palaikymo, elementaraus dėmesio ir paklausimo "kaip sekasi, kokios pagalbos reikėtų?" (335). Pavyzdžiui, „Labiausiai trūko supratimo, kad nuotolinis darbas (mokymas, mokymasis) reikalauja daugiau fizinių ir psichinių resursų“ (700), „pasigedau elementaraus klausimo universitete, kaip sekasi namie suktis mamoms / tėvams su mažamečiais ar pradinukais vaikais, kuriems nuolat reikėjo pagalbos, o tu turi apsimesti, kad viskas gerai, niekas nepasikeitė ir gali vykdyti savo įsipareigojimus. Buvo labai sunku.“ (812). Kaip siūlė kai kurios apklausos dalyvės, „daugiau įsigilinimo į situaciją reikėjo, paskirto darbuotojo, kuris rūpintųsi kiekviena situacija, klaustų, padėtų“ (116).

Kelios aktualios praktikos iš kitų MSI:

Turbūt visos AMI per covid įkūrė, jei neturėjo, **psichologų etatus**. Aš nesikreipiau, nors turbūt jau labai reikėtų. Kita vertus, nežinau, kiek efektyvios bus konsultacijos ir gal verčiau naudotis privataus specialisto pagalba, nes nė vienoj gyvenimo (darbo, profesijos) sferoj nebėra psichologiškai gerai. (498) Darbuotojai, patiriantys emocinių išgyvenimų dėl pandemijos, galėjo konsultotis su universitete dirbančiais psichologais už palyginti nedidelius įkainius“ (719).

VU darbuotojai, patiriantys emocinių išgyvenimų dėl pandemijos, galėjo konsultotis su universitete dirbančiais psichologais už palyginti nedidelius įkainius. Fizinei būklei gerinti VU sporto centras organizavo **nuotolines mankštas**. (719). Organizavo on-line sporto užsiėmimus, psichologų paskaitas, kaip įveikti pandemijos sukeltas neigiamas emocijas ir pan.“ (847) Man labai patiko organizuojamas nuotolinis **sąmoningumo/meditacijos paskaitų kursas**! Pagerėdavo motyvacija ir nuotaika bent kelioms dienoms į priekį. (732)

IT skyrius visiems sukūrė reikalingas prieigas prie darbui reikalingų kompiuterių, dokumentų ir pan. **Administracija reguliariai domėjosi savo darbuotojų emocine būkle**. Vyko mokymai, diskusijos, kur universiteto bendruomenė tiesiog galėjo dalyvauti pokalbiuose. "pasimatyti", pabendrauti vieni su kitais. Darbo krūvis ženkliai padidėjo dėl nuotolinio darbo, nes daugiau bendraujama el. paštu. (464)

Šaltinis: mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Pakitusio darbo pobūdžio ir padidėjusių darbo krūvių apskaita ir apmokėjimas

Apklausos dalyvės atkreipė dėmesį, kad „visai nebuvo atsižvelgta į išaugusias laiko sąnaudas paskaitų pasiruošimui, komandinio darbo organizavimui, padidėjusio darbo krūvio taisant studentų darbus ir jiems vadovaujant bei kt.“ (196), kad „Studentams reikėjo skirti daugiau individualaus dėmesio, didžia dalimi šis laikas nebuvo apskaitomas“ (604) ir kad „Darbovietė per ankstesnius karantinus ir iki šiol ... nefiksavo, nepripažino ir neapmokėjo už viršvalandžius, smarkiai padaugėjus darbo krūviui dėl perėjimo į nuotolinį režimą“ (33).

Galiausiai, verta paminėti ką apklausos dalyvės nurašė kaip „ne institucijos atsakomybė“ (313), kadangi „visi priekaištai politiniams sprendimams“ (300), tai **darbo ir šeimos derinimo problemos** (pvz., „ne darbdavio problema, kaip darbuotojai ir darbuotojos pasiskirsto namų ruošos darbus savo šeimose, kas daugumai turbūt ir sukėlė daugiausia problemų“ (728); „Darbovietė nekalta, kad vaikai turėjo būti namuose, tai valstybės problema“ (233)) ir **kitų mokslo institucijų keliamos sąlygos** (pvz., „valstybės mokslo biurokratai (LMT ir pan.) nepakeitė JOKIŲ terminų projektams teikti, nesupaprastino procedūrų, realiai akademiniai darbuotojai dirbo ženkliai daugiau, nei iki pandemijos, ir projektinė veikla nuo to nukentėjo, nes projektus administruojančios institucijos visiškai nelanksčios yra“ (313)).

Sprendimų „žemėlapis“ - kaip įgalinti moteris aukštajame moksle?

5

Vienas iš svarbiausių projekto tikslų – pasiūlyti priemones, skirtas gerinti moterų karjeros galimybes Lietuvos mokslo ir studijų institucijose, siekti lyčių balanso aukščiausiuose sprendimų priėmimo lygmenyse. Šiame skyriuje aptariamas lyčių lygybę MSI skatinančių institucinių priemonių aktualumas, bei aptariami atviri apklausos dalyvių atsakymai į klausimą, kokių priemonių trūksta ir kaip jos matytų situacijos sprendimus.

5.1. Bendras lyčių lygybę skatinančių priemonių aktualumo vertinimas

Iš viso apklausoje vertintos 35 potencialios institucinės priemonės, skirstomos į kelias skirtingas kategorijas (žr. Pav. 15 žemiau). Apklausos dalyvės buvo prašomos įvertinti konkrečių priemonių aktualumą „*Kaip manote, kiek yra aktualios institucinės į švietimą lyčių lygybės temomis ir lyčių lygybės stebėseną orientuotos priemonės? (1 – visiškai neaktualu; 10 – ypatingai aktualu)*“. Taip pat buvo prašoma įrašyti priemones, kurios aktualios moterų įgalinimui ir/ar šališkumo lyties atžvilgiu mažinimui, jeigu respondentės jų nerado sąraše, bei pakomentuoti savo vertinimus, t.y. dėl ko vienos priemonės yra / gali būti veiksmingesnės, kitos – mažiau veiksmingos ar neveiksmingos siekiant įgalinti moteris mokslo ir studijų institucijose.

Apibendrinant bendruosius vertinimo rezultatus, galima išskirti tris svarbiausias išvadas. **Pirma, visų 35 priemonių aktualumas įvertintas pakankamai aukštai (vidutiniškai nuo 6.1 iki 8.9 iš 10 balų). Tai rodo, kad lyčių lygybės klausimų sprendimas MSI yra labai aktualus ir priemonės reikalingos.** Apklausoje nebuvo priemonių, kurios, vidutinės respondentės nuomone, visai nebūtų aktualios. Tačiau kai kurių priemonių vertinimai gana stipriai išsiskyrė. Tai rodo, kad lyčių lygybės klausimų sprendimo akcentavimas mokslo ir studijų bendruomenėje yra vertinamas prieštaringai, priklausomai nuo pačių moterų patirties, vyraujančių stereotipinių įsitikinimų, organizacijos kultūrinio konteksto ir kitų kontekstinių veiksnių. Taip pat buvo atkreiptas dėmesys į įvairius apribojimus, susijusius, pavyzdžiui, su skirtumais tarp mokslo sričių. Šie skirtumai ir niuansai aptariami toliau šiame skyriuje.

Antra, aukščiausiai įvertintas konkrečius aiškiai įvardintus iššūkius sprendžiančių priemonių aktualumas trijose kategorijose: a) priemonės, skirtos siekti darbo-šeimos balanso ir palengvinti vaiko priežiūros ir kitus rūpybos įsipareigojimus, b) priemonės, skirtos užtikrinti lygias galimybes darbo aplinkoje, ir c) priemonės, nukreiptos į lyčių lygybę užtikrinančias samdymo, atrankos ir vertinimo procedūras (žr. „top 15“ priemonių lentelėje žemiau). Šie vertinimai atliepia svarbiausius iššūkius, su kuriais susiduria moterys, aptariamus kituose skyriuose. Detaliau priemonės pagal svarbiausias jų kategorijas, kartu su argumentus iliustruojančiais atvirais atsakymais, aptariamos toliau tekste.

Trečia, žemiausiai reitinguotas formalių institucinių struktūrų (lyčių lygybės planas ir lyčių lygybės koordinatorė) bei įvairių švietimo priemonių aktualumas (nors skirtingų švietimo priemonių aktualumo vertinimas skiriasi). Šiuos vertinimus interpretuojame dvejopai:

- a. MSI darbuotojos netiki, kad tokių priemonių pakanka, ir, jų vertinimu, savaime jos esančių konkrečių problemų nesprendžia. Kaip išsireiškė viena respondentė: „*Svarbu ne dirbtinis lyčių balansas, koordinatoriai ir t.t., o objektyvus turimų kompetencijų ir pasiekimų vertinimas, nepriklausomai nuo lyties. (...) Jei organizacijoje nebus pagarbos vieni kitiems ir kolegų palaikymo/rėmimo, joks koordinatorius ar lygybės planas nepakeis realios įgalinimo situacijos ir tai liks tik formaliais įtraukimo mechanizmais.*“ (45) **Tai itin svarbi žinutė MSI vadovams – formalių priemonių esamiems iššūkiams spręsti nepakaks.**
- b. Žemesnis suteiktas prioritetas nereiškia, kad švietimo priemonių visiškai nereikia, atsižvelgiant į jau aptartą situaciją, kai neturėdami/-os žinių apie stereotipus mes jų paprasčiausiai nepastebime. Kokios priemonės vertingos (arba ne) išsamiai aptariame žemiau skyrelio pabaigoje.

PAV. 14. Kokios priemonės veiksmingiausios siekiant įgalinti moteris siekti karjeros, imtis didesnės atsakomybės, geriau save realizuoti, pasiekti geresnių rezultatų? (1 – visiškai neveiksmingos; 10 – ypatingai veiksmingos).

Išskirtos Top-15 priemonių

	N	Vidurkis	Std. Nuokrypis
5.3.3. Formalizuota galimybė dirbti lanksčiu darbo grafiku	731	8,9	1,985
5.3.2. Formalizuota galimybė dirbti ne visą darbo dieną	721	8,6	2,119
5.5.7. Priemonės, skirtos padėti grįžti į darbą po karjeros pertraukos (pvz., stipendijos, integracijos programos)	714	8,5	2,206
5.5.1. Priemonės, užtikrinančios lyčių atlyginimų atotrūkio (angl. <i>gender pay gap</i>) nebuvimą	706	8,5	2,513
5.5.4. Moterų karjerą moksle skatinančios programos ar iniciatyvos (grįžimui po vaiko priežiūros atostogų, doktorantūros užbaigimui, kvalifikacijos kėlimui)	717	8,3	2,391
5.4.1. Priemonės, užtikrinančios atestavimo / vertinimo procedūrų skaidrumą	708	8,2	2,557
5.3.1. Formalizuotos praktikos, užtikrinančios, kad bus sudaromas palankus darbo grafikas / paskaitų tvarkaraštis, atsižvelgiant į darbuotojų galimybes	727	8,1	2,091
5.4.2. Aktyvi organizacijos parama planuojant karjerą	707	8,1	2,396
5.3.4. Vaikų žaidimo kambario, vaikų darželio ar pan. paslauga darbuotojų vaikams	679	8,1	2,479
5.5.3. Vidinė tvarka, užtikrinanti nešališką išteklių paskirstymą (pvz., mokslinių tyrimų finansavimas, laboratorijos, įranga ir kt.)	703	8,1	2,601
5.5.6. Paskatos moterims, esančioms vaiko priežiūros atostogose, užsiimti mokslinė veikla (pvz., darbo laboratorijose galimybės)	691	8,0	2,551
5.4.5. Lyties atžvilgiu neutralūs atrankų į pareigas skelbimai ir kriterijai	716	8,0	2,786
5.5.5. Moterų lyderių, mokslininkų matomumo užtikrinimas (pvz., pasiekimų ir kitų iniciatyvų viešinimas)	721	7,9	2,621
5.5.8. Priekabiavimo, mobingo, kt. diskriminacinio elgesio prevencijos priemonės (pvz., mokymai)	710	7,9	2,649
5.4.4. Lyties atžvilgiu neutralios įdarbinimo procedūros (pvz., anonimizuota atranka)	707	7,9	2,767
5.6.5. Darbuotojų apklausos apie klimatą padalinyje ar organizacijoje	728	7,8	2,514
5.3.5. Skatinimas vyrus rinktis tėvystės atostogas	675	7,6	2,750
5.4.7. Nesąmoningo šališkumo (angl. <i>unconscious bias</i>) mokymai atrankų komitetų nariams ir narėms	670	7,6	2,772
5.6.3. Darbuotojų švietimas / mokymai lygių galimybių tematika, informavimas apie antidiskriminacines priemones	718	7,4	2,735
5.6.2. Vadovybės švietimas / mokymai lygių galimybių tematika, informavimas apie antidiskriminacines priemones	712	7,4	2,757
5.1.3. Pasitikėjimo linija, kur galima pranešti apie diskriminaciją dėl lyties ar kitų diskriminacijos apraiškų	679	7,4	2,872
5.4.3. Stažuotojų programa moterims	684	7,3	2,905
5.4.6. Lyčių balanso užtikrinimas atrankų ir vertinimo komitetų sudėtyje	700	7,2	2,977
5.6.1. Administracinių duomenų analizė lyties aspektu ir rezultatų viešinimas	686	7,1	2,825
5.2.1. Priemonės, kuriomis siekiama užtikrinti lyčių balansą organizacijos valdymo struktūrose (Senate, valdyboje, taryboje ir pan.)	676	7,0	3,029
5.5.2. Mentorystės programos moterims	666	6,9	2,881
5.2.2. Priemonės, kuriomis siekiama užtikrinti lyčių balansą tvirtinant komisijų sudėtis, vadovavimą komitetams, darbo grupėms ir pan.	673	6,9	3,053
5.6.4. Gairės dėl lyčiai jautrios kalbos naudojimo institucijoje	706	6,7	3,019
5.2.3. Kvotos vadovaujančioms pozicijoms organizacijoje užimti, ar panašios priemonės	665	6,6	3,359
5.6.6. Mokymai apie lyčių lygybės tyrimų metodus ir lyčių statistiką	695	6,4	2,978
5.6.7. Lyčių lygybės dimensijos įtraukimas į mokslinių tyrimų projektus ir kitas mokslines veiklas (pvz., konferencijos)	689	6,3	3,088
5.1.1. Lyčių lygybės planas	633	6,3	3,176
5.6.8. Lyties aspekto integravimas į mokslinių tyrimų turinį	661	6,2	3,074
5.6.9. Lyties aspekto integravimas į dėstymo turinį	664	6,1	3,112
5.1.2. Lyčių lygybės koordinatorė (-ius)	629	6,1	3,179

Institucinės į švietimą lyčių lygybės temomis ir lyčių lygybės stebėseną orientuotos priemonės	Institucinės lyčių lygybės struktūros	Lyčių lygybę užtikrinančios samdymo, atrankos ir vertinimo procedūros	Priemonės, skirtos siekti darbo-šeimos balanso ir palengvinti vaiko priežiūros ir kitus rūpybos įsipareigojimus	Institucinės priemonės, skirtos užtikrinti lygias galimybes darbo aplinkoje	Institucinės priemonės, skirtos užtikrinti lyčių lygybę atstovavimo ir sprendimų priėmimo struktūrose
--	---------------------------------------	---	---	---	---

Šaltinis: asociacijos „Lyderė“ ir Visionary Analytics vykdyta mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Ketvirta, atsakymuose į atvirą klausimą buvo atkreiptas dėmesys į kelis principus/kriterijus, kuriuos verta svarstyti formuojant ir įgyvendinant lyčių lygybės politiką konkrečioje institucijoje:

- a. **Priemonės turi būti įgyvendinamos sistemingai, nuosekliai,** atsižvelgiant į jų tarpusavio sąsajas ir užtikrinant aiškią komunikaciją apie tai, kas ir kodėl yra daroma. Kaip pastebėjo viena iš apklausos respondentų: „*Tam tikros priemonės gali būti veiksmingos, jei gerai veikia kitos. Pvz. darbuotojų švietimas be vadovų švietimo neturės esminio poveikio greituoju laikotarpiu, abi priemonės turėtų būti kartu, norint greitesnio efekto. Taip pat kvotos be švietimo priemonių taip pat nepakeistų nusistatymų ir kaip tik gali tik kelti diskusijas, kad moteris užėmė pareigas ne dėl kompetencijų, o dėl kvotos. Mano manymu svarbu, kad priemonės būtų įgyvendinamos kompleksiškai, atsižvelgiant į kitų šalių patirtį, sudarius priemonių įgyvendinimo planą ir užtikrinant šių veiksmų nuoseklumą. Svarbu ir komunikacija apie siūlomą priemonę, aiškumas kas yra daroma, kodėl ir kaip bus vertinamas efektyvumas.*“ (88)
- b. **Priemonės turi būti efektyvios, nukreiptos į realų iššūkių sprendimą, nekuriančios perteklinės biurokratijos.** Geriau pradėti nuo mažiau, bet tikslingesnių priemonių, fokusuotų į aiškius rezultatus. Cituojant apklausos dalyvę: „*Moterų įgalinimas neturi tapti dar viena biurokratine našta - tai ne tik nepaskatins lygybės, bet ir nuteiks darbuotojus priešišškai šioms programoms. Turi būti labai nedaug konkrečių priemonių, kurių veiksmingumas testuojamas ir teigiamų rezultatų įrodymai plačiai viešinami.*“ (98) „*Neturi būti biurokratijos. Manau, kad daugelis priemonių iš esmės geros, tačiau dėl jau egzistuojančios atmosferos ir požiūrių, būtų neigiamai priimtos - kaip dar vienas tuščias administracinis darbas ar standartas, kurį reikia atitikti tik išoriškai, bet ne iš tiesų.*“ (906)
- c. **Lyčių lygybės priemonių planas turi atsižvelgti į konkrečios įstaigos kontekstą:** „*Veiksmingumas tikėtinai priklauso nuo daugelio veiksnių - nuo tikslinės auditorijos (kuri fakultetuose ir pan. gali skirtis įvairiomis aplinkybėmis: personalijomis, amžiumi ir kt.), nuo įgyvendinimo praktikos (ar pvz. yra tik popieriuje, ar yra įdiegtos sistemos vykdyti, stebėti, kontroliuoti ir pan.), nuo korupcijos lygio ir vadovų tipo, nuo finansavimo, nuo objektyvių veiksnių, kaip pvz. tam tikrų dėstytojų trūkumas ir pan. (kai samdoma, kas nori, ir balanso užtikrinimas tuomkart nėra laikomas svarbiu), nuo strategijos ir noro prisitaikyti arba drąsos eiti ne pasroviui su bendromis nuotaikomis visuomenėje (nes tai gali reikėti/būti naudinga komunikuoti plačiau ir pan.) ir t.t.*“ (204) Pavyzdžiui:
 - Jeigu institucijoje užtikrinta palanki lyčių lygybei darbo aplinka, tokioje MSI svarbu spręsti specifinius iššūkius, susijusius, pavyzdžiui, su jaunų moterų situacija ar panašiai.
 - Tačiau jeigu darbo aplinka yra iš esmės nepalanki lyčių lygybei, dominuoja stereotipinis požiūris į moterų karjerą, priemonių planas gali būti griežtesnis, orientuotas į vadovus. „*Mūsų įstaigoje reikia nuo kažko pradėti, reikalingos bet kurios priemonės, kad tik jos veiktų.*“ (822)
 - Kai kurios specifinės priemonės, mažiau aktualios vienoms MSI, gali būti labai svarbios dėl jautraus specifinio kitų institucijų (ar jų konkrečių padalinių) veiklos konteksto, pavyzdžiui: „*Ypač sureikšminčiau lyčiai jautrios / neutralios kalbos naudojimą tokiose institucijose kaip Karo akademija, kuri "iš prigimties" yra vyriška.*“ (267)
 - Ir atvirkščiai, dėl specifinio mokslo srities konteksto, vienoms įstaigoms labai naudingos priemonės kitose (bent trumpuoju laikotarpiu) gali būti sunkiai įgyvendinamos ar net padaryti žalos. Pavyzdžiui: „*Esu moteris dirbanti humanitarinių mokslų srityje. Aplink mane dirba daug daugiau moterų nei vyrų, todėl diskriminacijos moterų atžvilgiu yra nedaug. Įvairios pasiūlytos priemonės sukeltų didesnę sumaištį - pvz., jeigu reiktų suvienodinti moterų ir vyrų skaičių įvairiose veiklose - pas mus tam pritrūktų vyrų, galinčių atlikti tam tikras funkcijas / užimti pareigyles.*“ (208)

Toliau aptariame aktualiausias institucines lyčių lygybės ir moterų įgalinimo priemones, iliustruojant atvirose apklausos atsakymuose patektomis moterų istorijomis.

5.2. Priemonės, skirtos siekti darbo-šeimos balanso ir palengvinti vaiko priežiūros ir kitus rūpybos įsipareigojimus

Priemonės, skirtos siekti darbo-šeimos balanso ir palengvinti vaiko priežiūros ir kitus rūpybos įsipareigojimus, sulaukė itin daug apklausos dalyvių palaikymo atsakant į atvirą apklausos klausimą. Tai atliepia kitus šios studijos rezultatus. Iliustruojant atviraais apklausos atsakymais:

Moteris vis dar jaučiasi daugiau laiko privalanti skirti šeimai, todėl veiksminga viskas, kas gali padėti derinti pareigas šeimai ir karjerą. Dažna nori tai daryti bet ne visos pajėgia ir gerai jaučiasi, plėšydamosi. Ne visos turi pagalbą namie iš giminių, o bijo, ir dažnai pagrįstai, darbe prarasti įdirbį, kol paaugs vaikai. Taigi planavimo pagalba ilgesnei perspektyvai, padėtų. Vaikų vaikystė juk greitai praeina, o tada, apsižiūri, kad traukinys nuvažiavo? Su artimųjų ligom, deja, sunkiau planuojama, nors suaugęs pats ligonis namuose dažnai nenori būti kliūtimi ir viską suprantą, todėl padėtų geresnė materialinė padėtis, bet iš kur ją imt? (909)

Komentuoju savo atsakymų pasirinkimus. Aš dirbu labai feminizuotoje srityje ir įstaigoje, kuriai vadovauja moterys. Tai reiškia, kad čia nėra nei prestižo, nei pinigų, taigi nėra didesnės konkurencijos. Vis dėlto akivaizdu, kad vaikų neauginančios (ar auginančios tik vieną) moterys turi geresnės galimybes skirti laiko darbui, stažuotėms, negu jų neturinčios. (213)

Institucijoje kurioje dirbu, nesu susidūrusi su moterų diskriminacija. Tiesiog dažnai moterys susiduria su daugiau sunkumų dėl vaikų auginimo, dėl to kenčia jų darbo rezultatai, iš kurių sprendžiama apie jų kompetenciją. Ir dėl to man atrodo svarbiausia yra įvairios skatinimo priemonės, kurios po/per motinystės atostogas padėtų kelti jų mokslinę kompetenciją. (429)

Manau reikėtų susikoncentruoti į esmines problemas ir imtis jų sprendimo priemonių, kurios orientuotos į su šeima susijusius aspektus (keičiant institucijų požiūrį į jaunas moteris, kaip potencialias mamas ir lankstumą, bei integracijos priemonės išeinant motinystės atostogoms ar rūpinantis mažais vaikais karjeros metu). (202)

Konkrečios pagalbos priemonės, kurios liečia darbo grafiką, vaikų auginimą, tėvystės atostogų skatinimą ir pan. būtų žymiai veiksmingesnės. (272)

Šaltinis: mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Net keturios institucinės priemonės, skirtos siekti darbo-šeimoms balanso ir palengvinti vaiko priežiūros ir kitus rūpybos įsipareigojimus, pateko tarp 15 pačių aktualiausių priemonių (prioriteto tvarka):

- Formalizuota galimybė dirbti lanksčiu darbo grafiku;
- Formalizuota galimybė dirbti ne visą darbo dieną;
- Formalizuotos praktikos, užtikrinančios, kad bus sudaromas palankus darbo grafikas / paskaitų tvarkaraštis, atsižvelgiant į darbuotojų galimybes;
- Vaikų žaidimo kambario, vaikų darželio ar pan. paslauga darbuotojų vaikams.

Iliustruojant moterų atsakymais, kodėl yra aktualus **lankstaus grafiko ir/ar palankaus tvarkaraščio sudarymas**:

Manau, kad lankstus darbo grafikas, kuris tikrai realiai tau leidžia dirbti tau patogiu laiku, moteris tikrai skatintu grįžti į darbą ar net kelis darbus. (403) Formalizuotas darbas lanksčiu grafiku, ar pirmenybinis tvarkaraščio pritaikymas turintiems vaikų veiksmingesnis, dabar priklauso daug kas nuo išankstinio neformalaus susitarimo. Moksle praktiškai visi dirba lanksčiu grafiku, bet dažnai dirba viršvalandžius. (554)

Ypač aktualu, mano nuomone, padėti grįžti po motinystės laikotarpio (pati turiu 3 vaikus), nes dažniausiai yra sumažėję mokslinės produkcijos, kas svarbu aplikuojant dėl mokslinių tyrimų finansavimo ir pan. Dar labai svarbios realios galimybės lanksčiam darbo grafikui. (332)

Šaltinis: mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Iliustruojant moterų atsakymais, kodėl yra aktualus **vaikų žaidimo kambarys, vaikų darželio ar panaši paslauga**:

Darbovietės, ypač mokslo centrai turi kurti sąlygas kad turinti šeimą moteris galėtų grįžti anksčiau į darbą sukurdamas vaikų darželius (dalinai subsidijuojamus darbovietės) kuriuose gali būti palikti vaikai ir visai maži (nuo šešių mėn.) (316)

Svarbu padėti talentingoms mažamečių motinoms, kurios negali plėtoti savo tyrimų dėl socialinių paslaugų trūkumo. Ypač tas pasakytina apie grįžtančias į darbą kai vaikui sueina vieneri, o darželis prieinamas nuo dviejų metų. O privatus mokant po 300eur per mėnesį yra tiesiog neįperkamas gaunant be papildomų įsipareigojimų 800-900eur į rankas (asist. Md.) (56)

Manau, kad priemonės turi būti kompleksinės, nes neužtenka šviesti tik administraciją ar tik darbuotojus, kaip ir neužtenka šviesti tik vyrus ar moteris. Dažnai vyresnės moterys diskriminuoja jaunesnes ne tik lyties, bet ir amžiaus pagrindu. Be to išvaizda taip pat kvestionuojama: atrodo per jauna, per sena, neturi vaikų/turi vaikų/turi mažų vaikų (o jie juk serga...), todėl turi būti sudaromos ir sąlygos (pradedant pvz. tiek apmokymais, tiek ir infrastruktūros sukūrimu - kad ir pvz. maitinimo kambariai (pamaitinti kūdikį, nutraukti pieną) ir kt. (244)

Šaltinis: mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

5.3. Institucinės priemonės, skirtos užtikrinti lygias galimybes darbo aplinkoje

Net septynios institucinės priemonės, skirtos užtikrinti lygias galimybes darbo aplinkoje, pateko tarp 15 pačių aktualiausių priemonių (prioriteto tvarka):

- Priemonės, skirtos padėti grįžti į darbą po karjeros pertraukos (pvz., stipendijos, integracijos programos);
- Priemonės, užtikrinančios lyčių atlyginimų atotrūkio (angl. *gender pay gap*) nebuvimą;
- Moterų karjerą moksle skatinančios programos ar iniciatyvos (grįžimui po vaiko priežiūros atostogų, doktorantūros užbaigimui, kvalifikacijos kėlimui);
- Vidinė tvarka, užtikrinanti nešališką išteklių paskirstymą (pvz., mokslinių tyrimų finansavimas, laboratorijos, įranga ir kt.);
- Paskatos moterims, esančioms vaiko priežiūros atostogose, užsiimti moksline veikla (pvz., darbo laboratorijose galimybės);
- Moterų lyderių, mokslininkų matomumo užtikrinimas (pvz., pasiekimų ir kitų iniciatyvų viešinimas);
- Priekabiavimo, mobingo, kt. diskriminacinio elgesio prevencijos priemonės (pvz., mokymai).

Atviruose atsakymuose ypač akcentuotos priemonės, skirtos padėti grįžti į darbą po motinystės atostogų, bei pagalba MSI darbuotojoms, turinčioms mažamečių vaikų. Buvo pateikta ir daugiau pasiūlymų dėl galimų institucinių priemonių, pavyzdžiui:

Įtraukti moteris, esančias motinystės atostogose, kad jos neprarastų įgūdžių, tobulėtų, ir/ar sudaryti galimybę grįžti į darbą anksčiau:

„(...) reikia realiai padėti moterims, kad jos galėtų kokybiškai parengti mokslinius projektus, dalyvauti diskusijose moksliniais klausimais, "nepamiršti" ir "nenurašyti" moterų, kurios yra motinystės atostogose, o kaip tik jas paskatinti įsitraukti į projektus ar dėstymą (vienas ar keli moduliai), išnaudoti jų stipriąsias savybes. (465)". „Formalios priemonės darbo organizavimui per/po vaiko priežiūros atostogų padėtų panaikinti įtampą tarp moterų, kurios turi ir kurios neturi šeimų.“ (186)

„Vyrų skatinimas eiti tėvystės atostogų nebūtų efektyvu, nes mama vaikui pirmus gyvenimo metus yra svarbesnė. Geriau skatinti VPA atostogose būnančių mamų integraciją, jei ji nori dirbti (antrus metus).“ (845)

„Sudaryti galimybę kuo anksčiau, jei moteris nori, grįžti iš vaiko auginimo atostogų ir nenukentėti finansiškai.“ (585)

Pagalba moterims, neseniai grįžusioms po motinystės atostogų (stipendijos, subsidijos, konsultacijos ir kt.), ar kitos karjeros pertraukos:

„Grįžus po motinystės atostogų, reikėtų pagalbos susipažįstant su įvykusiomis permainomis.“ (187)

„Specializuoti, bet pakankamai dideli finansavimo šaltiniai moterims po karjeros pertraukų - grantai savo ir grupės narių atlyginimams, nereikalaujant kelionių į konferencijas ar kitas institucijas, kurias moterys su mažais vaikais nebūtinai negali daryti.“ (335)

„Stipendijos siekiant sugrąžinti moteris ar vyrus po pertraukos į mokslą būtų labai veiksmingas instrumentas, nes pertrauka moksle reiškia negalėjimą laimėti projektų. O tai savo ruožtu užkerta karjeros galimybes ir mažina darbo užmokestį (902)“.

„Lengvesni kvalifikaciniai reikalavimai siekti mokslininkės karjeros moterims, turinčioms mažamečius vaikus (Stanford universiteto pavyzdžiu).“ (595)

Aktualus doktorantūros studijų statuso keitimas. „Vietoj studento pakeisti į darbuotoją. Tai itin svarbu moterims, išeinant motinystės atostogų doktorantūros metu. Šiuo metu, doktorantės motinystės išmokų negauna, nes jos yra studentės. Išimtis, moterys kurios yra įdarbintos papildomai (dažnai ne visu etatu). Tai ne tik palengvintų finansinę našą jaunoms šeimoms, bei skatintų neatidėlioti šeimos kūrimo.“ (672)

Šaltinis: mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Taip pat buvo atkreiptas dėmesys į tai, kad mokslo ir studijų sistemoje dirbančioms moterims kyla iššūkių pasinaudoti Darbo kodekso suteikiamomis galimybėmis, pavyzdžiui:

- a. **Galimybė gauti mamadienius.** „Nors pagal darbo kodeksą tai yra garantuojama, labai reta kolegė tuo realiai pasinaudoja.“ (420)
- b. **Dirbančioms pagal neterminuotas sutartis** kyla iššūkių pasinaudoti vaiko priežiūros atostogomis ir

išmokomis.

„Kita problema yra naujas Darbo kodeksas ir **terminuotos darbo sutartys**, kurios sudaromos su visais akademineis darbuotojais. Jeigu vaikas gimsta netoli d. s. pabaigos termino, darbdavys yra įsipareigojęs pratęsti sutartį tik berods 2 mėn, o tada gali tiesiog atleisti po 3 mėn. gimus vaikui ir moteris negalės išeiti vaiko priežiūros atostogų, nors dirba u- te kad ir 15 m... Man buvo, kad gimė vaikutis 09.15 d, o eilinės d. s., pratęsinėjamos kas 1-2 m. jau beveik 15 metų, terminas baigėsi 08.31 d. Tada mane [...] spaudė imti atostogas iki kitų metų 08.31 d. ir grįžti į darbą 09.01 d. (nelaukiant kol vaikučiui sueis 1 m.), antraip sakė tiesiog nutrauks sutartį pasibaigus privalomam 2 mėn. terminui ir apskritai negausiu motinystės išmokų. Galų gale išleido mane atostogų iki 08.31 d., tada nutraukė d. s. ir iš naujo priėmė dirbti 09.16 d. Gerai, kad [...] nebuvo mano vienintelis darbas ir dirbau kitur pagal neterminuotą sutartį. Taigi, buvau išėjus motinystės atostogų kitame darbe 2 metams ir vis tiek gavau išmoką tiek už tas 2 sav. nuo 09.01 iki 09.15 d., tiek ir už antrus vaikučio metus. Kitaip po 08.31 d. būčiau negavusi nieko!“ (77)

Šaltinis: mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Galiausiai, moterims svarbus yra **adekvataus atlygio** klausimas. Ne paslaptis, kad mokslininkų/ų atlyginimai yra santykinai žemesni nei verslo sektoriuje dirbančių tyrėjų. Ribotas atlygis stabdo moters karjerą mokslo ir studijų institucijoje, pavyzdžiui, dėl žemesnių galimybių samdyti auklę, pasitelkti kitą pagalbą:

„Karjerą darančiai mokslininkei sunku spėti dalyvauti pvz., mentorystės programose, atlikti tiesiogines su darbu susijusias užduotis, ir spėti pasirūpinti šeima. Adekvatus atlyginimas įgalintų pasitelkti pagalbą iš šalies (pvz. aukles), tai didėtų produktyvumas darbe.“ (590)

„Moteris turi būti saugi. Ir tai nesusiję su lyčių politika. Visų pirma turi gauti orų atlyginimą, kad prireikus galėtų nusišamdyti auklę. Lengviausia derinti šeimą ir karjerą toms kolegėms, kurių vyrai išlaiko šeimas, tada darbas universitete tampa hobiu, įtraukiančiu į mokslą, projektus ir pan. Pastaruoju metu čia veriasi praraja: vienos sukasi per kelis darbus, kad sudurtų galą su galu, kitos rodo puikius rezultatus - ir iš vargstančių kolegių reikalaujama tokios pačios produkcijos. Negali, nenori - nedirbk.“ (812)

Šaltinis: mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Taip pat rekomenduota **sutvarkyti darbo valandų apskaitą**: „Reikėtų institucijoms pertvarkyti darbo valandų apskaitą, kad ji atitiktų realybę. Pavyzdžiui, tuomet ir atostogų metu mokslininkės atostogaus su šeima ir atgaus jėgas, o ne rengs mokslines publikacijas ar įgyvendins mokslinius projektus atostogų metu.“ (818)

Taip pat buvo pateikti keli pasiūlymai, kaip mokslo ir studijos institucijose turėtų būti **palaikoma sveika darbo aplinka**, užtikrinanti **etišką ir nediskriminuojantį bendravimą** bei **pasidalijimą darbais**:

„Lygiavertis pasidalinimas tarp vyrų ir moterų "prastais" darbais - sekretoriavimu posėdžiuose, komunikacija su interesantais, skundų nagrinėjimas, susitikimų medžiagos ruošimas, posėdžių kambarių tvarkymas po posėdžių.“ (33)

„Vieši institucijos atsiprašymai arba atsiribojimai nuo kolegės nuomonės, išsakytos moterų (arba kitataučių, kitos rasės ir pan.) atžvilgiu, kai tai pažeidžia etikos normas. Nes kartais atrodo, kad kolegės gali kalbėti spaudoje ir viešuose renginiuose bet ką, institucija nesiima reaguoti, kol žurnalistai nepriremia prie sienos. Nesakau, kad būtina skubėti atleidinėti iš darbo - tikrai ne, bet viešai paskelbti, kad "universiteto nuomonė nesutampa su darbuotojo išsakyta pozicija" būtų svarbus palaikymas.“ (58)

„Pagalba, viešinant moterų mokslinius pasiekimus, stereotipų laužymas, prisirišimo prie garsių vardų, pavardžių, praeities pasiekimų (moterų tarp jų beveik nebuvo) naikinimas. Deja, Lietuvoje iki šiol dažnai nusveria ne moksliniai rezultatai, kompetencija ar gebėjimai, o "svarbaus, žinomo" profesoriaus ar akademiko, ar šiaip "žinomo ir svarbaus" žmogaus žodis ir nuomonė.“ (510)

Šaltinis: mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

5.4. Lyčių lygybę užtikrinančios samdymo, atrankos ir vertinimo procedūros

Atsakymai į atvirą apklausos klausimą rodo, kad lyčių lygybę užtikrinančios samdymo, atrankos ir vertinimo procedūros yra aktualios, ypač siekiant užtikrinti, kad atrenkant ir vertinant darbuotojas nepraslystų stereotipiniai įsitikinimai, dėl kurių yra nuvertinami moterų pasiekimai (1 skyriuje aprašytas stereotipas „įrodyk dvigubai“). Keturių institucinės priemonės, skirtos užtikrinti lyčių lygybę samdymo, atrankos ir vertinimo

procedūrose, pateko tarp 15 didžiausių aktualumą, remiantis apklausos rezultatais, turinčių priemonių:

- a. Priemonės, užtikrinančios atestavimo / vertinimo procedūrų skaidrumą;
- b. Aktyvi organizacijos parama planuojant karjerą;
- c. Lyties atžvilgiu neutralūs atrankų į pareigas skelbimai ir kriterijai;
- d. Lyties atžvilgiu neutralios įdarbinimo procedūros (pvz., anonimizuota atranka).

Penktoji priemonė „Nesąmoningo šališkumo (angl. *unconscious bias*) mokymai atrankų komitetų nariams ir narėms“ taip pat įvertinta gana aukštai (vidurkis 7,6 iš 10).

Žemiau pateikti keli respondenčių nuomonę atspindintys atsakymų pavyzdžiai:

„Vienintelė tikrai reikalinga priemonė tarkim priimant į darbą ar vertinant paaukštinimo galimybes turėtų būti nešališkumas lyties atžvilgiu. Turėtų būti vertinama tik pasiekimai savo srityje.“ (242)

„Aš vis dėlto paremčiau lyties atžvilgiu neutralias (anonimines) atrankas, įvertinimus ir pan. Manau, kad mūsų darbe ypač svarbi kvalifikacija ir profesionalumas ir pagal tai turi būti vertinami žmonės.“ (120)

„Moksle(darbe) viską lemia rezultatai. Todėl moterys pančios renkasi kada ir kiek jos gali skirti laiko moksliniam darbui, kad pasiekti geriausiu rezultatu, kiek jos pasiryžę derinti darbą ir šeimą. Bet rezultatų vertinime prasideda diskriminacija. Ir čia būtina griežta priežiūra.“ (132)

„Viešai paskelbti pagal kokius kriterijus skiriami darbiniai koeficientai, kaip skiriami priedai. Tose pačiose pareigybėse dirbančių mokslininkų atlyginimai labai varijuoją, dėl koeficientų "žirklių". Ir dažniausiai moterims šie koeficientai yra mažesni. Taip pat yra reikalavimai atestacijai ir konkursui, bet vieniems nereikia jų net tenkinti, kad išliktų pozicijoje.“ (639)

Šaltinis: mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Vis dėlto, mažiausiai viena respondentė atkreipė dėmesį į tai, kad moksle **anonimizuota atranka į pozicijas sunkiai įgyvendinama**, pavyzdžiui, dėl to, kad vertinimui svarbūs asmens pasiekimai, tokie kaip publikacijų sąrašas ir panašiai: „Mažiausiai veiksminga man atrodo anonimizuota darbo atranka, nes moksle svarbu yra asmenybės, asmeniniai pasiekimai, garsūs tyrimai ir publikacijos - čia ne "vištų pešiojimas", kur gali anonimiškai efektyvumą pamatuoti.“ (58) Vadinas, tokia priemonė galima tikrai atrenkant darbuotojus/as į administracines pozicijas. Taip pat svarbios priemonės naikinančios stereotipinį požiūrį į moteris, kuris aptartas skyriaus pradžioje.

5.5. Institucinės priemonės, skirtos užtikrinti lyčių lygybę atstovavimo ir sprendimų priėmimo struktūrose

Šių priemonių vertinimas nevienareikšmis. Pirma, šių priemonių aktualumas buvo vertintas pakankamai aukštai (vidutiniškai nuo 6,6 iki 7,0 iš 10). Tačiau lyčių balansą pasiekti įpareigojančios priemonės (tokios kaip kvotos) buvo kvestionuojamos. Šią poziciją atspindi žemiau pateikti keli atviri atsakymai:

„Man labai svarbu, kad moterys galėtų užimti aukštas pareigas, vadovautų projektams ar būtų į juos įtraukiamos, būtų mažinamas gender pay gap ir pan. tačiau manau, kad kvotos yra tam netinkamas sprendimas. Kvotos gali sukurti daugiau žalos: 1) Gali atsirasti poliarizacija, nes rasis daug nepatenkintų asmenų "kurių vietos užimamos". Tai sukurtų darbo vietoje neigiamą atmosferą, kuri moterims gali padaryti žalos 2) Moterys gali tapti nuvertinamos, nes bus sakoma "kad vieta gauta tik per kvotą". Kartą su tokiu požiūriu netgi yra tekę susidurti, kuomet gavus projektą (kuriame net nėra kvotų), buvo komentuojama, kad gavau tik todėl, kad esu moteris, o "geresni kolegos vyrai negavo". Tai supriešina su kolegomis, nuvilia ir labai demotyvuoja, o svarbiausia, muša pasitikėjimą savimi. 3) Kvotos ne visada veiksmingos, žinau atvejų, kuomet moteris į projektą įtraukiama tik "dėl popieriaus", ir realiai projekte nedirba.“ (670)

„Aš noriu būti vertinama už savo pasiekimus, o ne įtraukiama į valdymo organus ar projektus, nes esu moteris. Tokiais atvejais nuolat primenama, kad esi čia, nes reikalauja tvarkos. Tai tam tikra pažeminimo forma. Taip pat kai kuriose mokslo srityse moterų yra mažai todėl, kad nuo mokyklos jos yra atstumiamos nuo šitų sričių ir universitetuose jau turime tik pasekmes. [...]. Labiausiai trūksta nesąmoningo šališkumo mokymų. Nemažai mano kolegų vyrų net nesuvokia, kad jie į moteris žiūri kitaip ir pasakius pastabą įsiseidžia ir nustemba.“ (365)

„Mano nuomone, veiksmingos priemonės turi keisti mąstyseną, o ne kvotomis atvesti daugiau moterų į komitetus ar pan. Pati esu aukšto lygio komitetuose, kuriose moterys (ypač jaunos) yra nutraukiamos, neleidžiama pasisakyti,

paternalizuojamos. Ir tai nėra daroma sąmoningai, bet pasąmoninės išankstinės nuostatos tiesiog užkerta kelią išgirsti, ką tokios narės norėtų ir galėtų pasakyti.“ (148)

„Esu moteris dirbanti humanitarinių mokslų srityje. Aplink mane dirba daug daugiau moterų nei vyrų, todėl diskriminacijos moterų atžvilgiu yra nedaug. Įvairios pasiūlytos priemonės sukeltų didesnę sumaištį - pvz., jeigu reiktų suvienodinti moterų ir vyrų skaičių įvairiose veiklose - pas mus tam pritruktų vyrų, galinčių atlikti tam tikras funkcijas / užimti pareigyles.“ (208)

Šaltinis: mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Pastarieji, į kvotas, kaip vienintelę lyčių balansą pasiekti įgalinančią priemonę, sufokusuoti komentarai verčia prisiminti, kad, viena vertus, kvotos siejamos ne tik išskirtinai su lytimi, bet ir su kvalifikacija. Tik turint atitinkamą kvalifikaciją asmuo gali būti paskirtas į tam tikras pareigas, bet, taikant kvotas, pirmumas gali būti teikiamas dėl lyties. Kita vertus, kvotos nėra vienintelė priemonė, galinti užtikrinti lygiavertį moterų ir vyrų atstovavimą MSI valdymo ir sprendimus priimančiuose (taigi ir išteklius skirstančiuose) dariniuose. Taip pat tai gali būti institucijos siekis paremtas tiksliniu skatinimu, karjeros planavimu ir kt. Atsiremiamie į poreikį informuoti MSI bendruomenes apie galimas priemones, jų tikslingumą ir galimus rezultatus.

Tuo pačiu verta priminti, kad šias priemones kaip itin aktualias (t.y. skyrė 8 ar daugiau balų iš 10) įvertino 33-42 proc. apklausos dalyvių. Apklausos rezultatų analizė rodo, kad siekiant įvesti lyčių balansą atstovaujamose ar sprendimų priėmimo struktūrose, vadovaujančiose pozicijose užtikrinančias priemones, kurios turėtų realų efektą, **būtina diskusija**, o priėmus sprendimą – aiški ir kokybiška komunikacija, **papildyta kompleksinėmis, švietimo priemonėmis** (žr. žemiau). Kaip pabrėžė apklausos dalyvės, moterų pasitikėjimą savimi stiprinančios pagalbos priemonės bei švietimo priemonės būtų veiksmingos ilguoju laikotarpiu:

*„Daugiau problemų su konkursais į vadovaujančius postus ir aukštas pareigas, kur vadovybė priima galutinius sprendimus. Šiuo atveju turi būti griežčiau reglamentuojama konkursų skelbimo tvarka ir komisijoms bei vadovybei nepristatoma pretendentų lytis. Praverstų **pagalba moterims mokslininkėms viešinti mokslinius rezultatus**, nes dabar matomas tas, kas "garsiau rėkia", o tai dažniausiai vyrų prerogatyva. Moterims reiktų **daugiau padrąsinimo**, į jas turėtų būti dažniau kreipiamasi, iškilus vienai ar kitai su jų moksline veikla susijusiai problemai. Reiktų stiprinti jų pasitikėjimą savo jėgomis.“ (510)*

„Praktinis (pvz. kvotų) taikymas būtų veiksmingesnės priemonės trumpojoje perspektyvoje. Ilgalaikėje perspektyvoje švietimo ir edukacijos programos duotų rezultatus, ko pasėkoje manau atsirastų natūralus kvotų įvykdymas.“ (152)

Šaltinis: asociacijos „Lyderė“ ir Visionary Analytics vykdyta mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

5.6. Institucinės lyčių lygybės struktūros

Apklausos dalyvės institucines lyčių lygybės struktūras – pasitikėjimo linija, kur galima pranešti apie diskriminaciją dėl lyties ar kitų diskriminacijos apraiškų, lyčių lygybės planas – įvertino vidutiniškai 6 balais iš 10; lyčių lygybės koordinatoriaus /-ės aktualumas vidutiniškai įvertintas 7 balais iš 10. Šiuo vertinimu siunčiama paprasta žinutė – **institucinės struktūros (strategijos ir jų įgyvendinimą koordinuojantys ar stebintys asmenys) reikalingos, tačiau savaime jų nepakanka**, jeigu priemonių nepalaiko aukščiausia ir vidutinės grandies vadovybė, jei jos yra formalios („biurokratinės“), o ne iš esmės sprendžiančios esamus iššūkius ir keičiančios organizacijų kultūrą. Atviri atsakymai puikiai iliustruoja šią žinutę:

„Jei organizacijoje nebus pagarbos vieni kitiems ir kolegų palaikymo/rėmimo, joks koordinatorius ar lygybės planas nepakeis realios įgalinimo situacijos ir tai liks tik formaliais įtraukimo mechanizmais.“ (45)

„Priemonės bus veiksmingos, jei organizacijos vadovybė aukščiausiu lygiu pritaria ir palaiko lygių galimybių politikai. Ir jei jas palaiko vidurinės grandies vadovai.“ (236)

Šaltinis: mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Apibendrinant, siekiant realaus pokyčio, priemonės visų pirma turi būti palaikomos aukščiausios vadovybės, taip pat susietos su įvairiais įstaigos procesais, pavyzdžiui, žmogiškųjų išteklių procesais.

5.7. Į švietimą ir lyčių lygybės stebėseną orientuotos priemonės

Švietimo ir lyčių lygybės stebėsenos priemonės yra tikriausiai labiausiai nevienareikšmiškai vertinama priemonių grupė. Taip yra dėl kelių priežasčių. Pirma, dalis darbuotojų netiki, kad švietimo priemonėmis galima išties spręsti aktualias problemas, dažnai jomis kaip tik gali būti maskuojamas vadovybės neveiklumas, imituojami sprendimai. Antra, ne paslaptis, kad mokslo ir studijų institucijų darbuotojos ir darbuotojai yra perkrauti įvairiomis pareigomis, dėl neadekvataus atlygio dirbantys per kelias institucijas. Šią situaciją tik dar labiau paaštrino COVID-19 pandemija. Jeigu švietimo priemonės vykdomos nesprensdžiant esamų iššūkių kitomis priemonėmis, tai gali sukelti netgi priešingą efektą. Šį požiūrį iliustruoja keli atsakymai:

„Nedaryti privalomų mokymų, nes jie sukuria priešingą efektą - jei moteris turi vaikų ji dažnai negali tokiuose mokymuose dalyvauti, o po to dėl to jai gali būti priekaištaujama.“ (246)

„Viskas priklauso nuo įgyvendinimo. Pavyzdžiui, mokymai gali būti veiksminga priemonė, bet jeigu organizacinė kultūra yra nepalanki lyčių lygybei, tuomet iš mokymų visi pasijuoks ir toliau "business as usual". Veiksmingesnės galėtų būti organizacinės kultūros keitimo intervencijos.“ (33)

„Jei vadovas linkęs priekabiuoti ar diskriminuoti, tai nemanau, kad mokymai padės. Labiau padėtų aiškos sankcijos už nepagarbą elgesį. Mokymai būtų aktualesni jaunosms studentėms, kad jos aiškiai žinotų, kas yra nederamas dėstytojo ar vadovo elgesys. Dirbtinas statistikos vedimas (formalumas) ar papildomų darbuotojų įdarbinimas realiai problemų neišsprendžia.“ (453)

„Daugeliu atveju moteriai yra sukraunama administracinė veikla (veiklos komisijose; konferencijų, renginių organizavime; materiali atsakomybė, inventorizacija ir t.t.), už šias veiklas dažnu atveju yra papildomai neapmokama. Moterims lieka mažiau laiko užsiimti moksline veikla, o reikalavimai nekinta. Tokiu atveju visos komisijos viduje ir mokymai, dar labiau apkraus moteris papildomu neapmokamu darbu.“ (639)

„Nepasikeitus kartoms, vargu ar kokios nors priemonės padėtų.“ (211)

Šaltinis: mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Vis dėlto, kai kurių švietimo priemonių aktualumas buvo įvertintas aukščiau nei 7 iš 10; vadinas, **nemaža dalis respondenčių jas laiko reikalingomis:**

- darbuotojų apklausos apie klimatą padalinyje ar organizacijoje;
- vadovybės ir darbuotojų švietimas / mokymai lygių galimybių tematika, informavimas apie antidiskriminacines priemones;
- administracinių duomenų analizė lyties aspektu ir rezultatų viešinimas.

Kalbant apie **darbuotojų apklausas**, apklausos dalyvės pateikė šiuos siūlymus ar komentarus dėl rizikų, susijusių su dalyvavimo apklausose anonimiškumu:

„Dažnai apklausose dalyvauja ne visi respondentai, daromas spaudimas dėl anketų pildymo, kurios būna tik fiktyviai konfidencialios. Vengiama kreiptis į institucijas dėl jų neefektyvumo ir po tokio kreipimosi sekančio dar didesnio užgauliojimo. Švietimas ir prevencija, mano nuomone, yra efektyviau tokiais jautriais klausimais, nes dalis kolegų kartais net nesuvokia, kad jų komentarai yra seksistiški.“ (142)

*„Apklausų apie darbuotojų mikroklimatą duomenys turėtų eiti **stipriam HR, o ne tiesioginiam vadovui**, net jei ir yra anoniminės, nes neapsaugos darbuotojo pakankamai mažuose kolektyvuose. Stiprus HR galėtų išanalizavęs duomenis ir turėjęs pokalbius su darbuotojais eiti su gauta informacija pas vadovą. Tačiau dažnai ilgai dirbančio ir daug patirties turinčio vadovo mąstymo nepakeis mokymai, informavimas ar statistika. Būtų svarbu turėti **išsamų pokalbį tarp HR ir išėinančių darbuotojų**, kuomet konfidencialiai nuo vadovo būtų galima išgirsti visus nusiskundimus, pastebėjimus ir priežastis.“ (744)*

Šaltinis: mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Kalbant apie švietimo priemones tokias kaip mokymai, galima išskirti dvi svarbias įžvalgas. Pirma, dalis apklausos dalyvių savo atviruose atsakymuose minėjo, kad mokymai reikalingi visiems, nes daugumai bendruomenės narių trūksta žinių apie esamus stereotipus tam, kad juos pastebėti ir keisti elgseną. Tačiau dalis akcentavo, kad mokymai **ypač reikalingi vadovybei** (nes nuo jos priklauso sprendimai), o **labiausiai veiksmingi - jaunesnės kartos atstovams**, nes vyresnės kartos atstovai dažnai jau turi suformuotą stereotipinį požiūrį, kurį yra sunku pakeisti.

„Kursus reikia rengti visiems, kad suprasti nelygybės priežastis, ir siekti jas keisti. Priemonės turi orientuotis į **vadovybės** apmokymą ir neišvengiamus reikalavimus tiems, kas savo noru nenori imtis pokyčių. Moterų mokytį nereikia, jos ir taip gali viską padaryti, jei sudaromos galimybės.“ (335)

„Dažniausiai lyčių nelygybė instituciniu lygmeniu egzistuoja kaip individualių nuostatų atspindys. Svarbu ne kvotos, o keisti visų žmonių (ypač vyresnės kartos, bet ne tik) požiūrį į moterį kaip lyderę ir mokslininkę. Todėl manau, kad veiksmingiausi yra mokymai visiems darbuotojams, antroje vietoje - priemonės, skatinančios integraciją po motinystės atostogų. (66)

Aktualios priemonės yra švietimas apie seksualinį priekabiavimą ir seksizmą. Kad ir kaip pas mus moterys yra lyderės ir užima aukštas pozicijas, vyrų tarpe dar vyrauja seksistinės nuotaikos, pasitaiko seksualinio priekabiavimo apraiškų. Deja, moterys vengia apie tai kalbėti, nežino į ką kreiptis. (275)

„Kuo dažnesnis kalbėjimas apie seksizmą, įskaitant ir neuroseksizmą, kai neva kažkokiais nepagrįstais tyrimais sakoma, kad moterys yra tokios ir ne kitokios (kas iš tikrųjų yra neteisingo auklėjimo pasekmė, kuomet mergaitei neleidžiama norėti to, ką gali gauti berniukas, neleidžiama drąsiai pasisakyti, išbandyti naujas veiklas, negali išreikšti savęs įvairesnėse veiklose ir pan.), kuo dažnesnio aiškinimo, jog moteris NEPRIVALO gimdyti ir turėti vaikų (turi keisti žmonių požiūris ir šiame aspekto: kad vyras rūpinasi vaikais tai yra labai gražu, o kai moteris rūpinasi vaikais tai neva taip ir turi būti, atseit tokia jos lyties pareiga), kuo dažnesnio aiškinimo, jog psichologiškai (ne seksualine prasme) vyrai ir moterys nesiskiria (be to, tiek vyrai, tiek moterys gali būti moteriški ar vyriški), taip pat kalbėti apie tai, kad netgi toks įsitikinimas, jog moterys ir vyrai turi būti skirtingose "stovyklose"- kad negali būti paprasčiausiais draugais yra jau seksistinis įsitikinimas. Trumpai tariant, akcentuoti psichologinius, emocinius lyčių panašumus.“ (232)

„Manau, kad mokomosios priemonės orientuotos į vyresnius mokslo darbuotojus nėra tokios efektyvios, kaip nurodomosios priemonės ar priimti įsakymai, vien dėl to, kad vyresni darbuotojai vyrai neigia arba net palaiko daugelį lyčių nelygybės aspektų ir nėra jautrūs šiai temai. Mokymo priemonės turbūt efektyviau veiktų jaunesnius bendruomenės narius.“ (834)

Šaltinis: mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Galiausiai, dalis apklausos dalyvių aktualia laiko **administracinių duomenų analizę** lyties aspektu ir šių duomenų viešinimą, ypač atlyginimų analizę. Esminis argumentas yra tas, kad nesusidūrus su konkrečiais duomenimis, mokslo ir studijų sistemos darbuotojai ar darbuotojos neigia esamus iššūkius. Kaip pastebi respondentės:

„Daugumai darbuotojų trūksta informacijos ar darbovietėje egzistuoja lyčių nelygybė. Kol nėra akivaizdžių įrodymų arba patys tiesiogiai nesusiduria, dauguma kolegų, ypač vyrai, nepripažįsta jog egzistuoja nelygybė. Visi nori realių skaičių, kad būtų galima palyginti.“ (103)

„Vyrų ir moterų darbo užmokesčio su paskatinimais (premijos, priedai ir pan.) statistikos viešas skelbimas (ne vieną kartą metuose, o kas mėnesį tiesiog bėganti eilutė kurs nors švieslentėje) pagal užimamas pareigas, o taip pat užimamų etato dalių statistika pagal lytį ir pareigas. Jūs nustebtumėte, kiek čia yra "skylių" lyčių nelygybei vežėti. Pvz.: paimkime iš šalies labai neblogai lyčių atžvilgiu atrodančią „universiteto X“ darbo užmokesčio sistemą. Taip tas pačias pareigas užimantis vyras ar moteris gauna tą patį bazinį atlygį, bet tiesioginio vadovo prerogatyva ir/ar kamieninio ir/ar šakinio padalinio vadovo pritarimu realiai po 8 h per dieną išdirbanti moteris ir vyras gali gauti iki 1,8 karto (kartais ir daugiau) besiskiriančią algą, nes kažkuris iš jų (dažniau vyras) bus įdarbintas papildomuose projektuose, o tai pat susimažinęs etato dalį biudžetiniame darbe, bet, patikėkit ;) tas, labiau "pridarbintas" asmuo tikrai nedirba 16 h per parą, o tas pačias 8, tad jo alga yra didesnė ir štai jums ir diskriminacija net ir bandančiame su tuo tvarkytis „universitetas X“.“ (647)

Šaltinis: mokslo ir studijų institucijų darbuotojų (moterų) apklausa, 2021 m. birželis-rugsėjis

Kas turi
keistis?

6

6.1. Išvados: lyčių lygybė ir moterų įgalinimas Lietuvos mokslo ir studijų institucijose

Stereotipai ir lyčių lygybei palanki aplinka

Atliktos apklausos duomenys rodo, kad **stereotipinės nuostatos, požiūriai, situacijos, įsitikinimai yra gana ženkliai paplitę Lietuvos mokslo ir studijų institucijose**. Didžioji dauguma apklausoje dalyvavusių Lietuvos MSI darbuotojų (9 iš 10) bent kartą ar kelis kartus gyvenime yra susidūrusios su kokiomis nors stereotipinėmis nuostatomis, požiūriais ar įsitikinimais. Tik 52 (5,8 proc.) respondentės iš 891 nurodė niekada gyvenime nesusidūrusios su nei vienu iš 10 vertinimui pateiktų stereotipinių nuostatų ar situacijų. Atsakymai į atvirus apklausos klausimus rodo, kad MSI yra gana didelė tolerancija stereotipinėms nuostatomis moterų (ir vyrų) atžvilgiu. Ypač liūdina, kad pačios moterys (ypač vyresnės) palaiko šias nuostatas ignoruodamos kitų moterų poreikius ir apribodamos jų siekius.

Labiausiai paplitęs stereotipas yra „motinystės siena“. Dažniausiai apklausos dalyvės susiduria su stereotipine nuostata, kad susilaukus vaikų moters profesinė kompetencija ir įsipareigojimas darbui ženkliai sumažėja. Tik nepilni 20 proc. apklausos dalyvių niekada nebuvo susidūrusios su šia nuostata. 40 proc. apklausos dalyvių su šia stereotipine nuostata susidūrė bent kartą ar kelis kartus per pastaruosius metus; iš jų 14 proc. susiduria nuolatos - kartą ar kelis kartus per savaitę, ar bent kartą per mėnesį.

Apie trečdalis respondenčių periodiškai (t.y. mažiausiai kartą ar kelis per pastaruosius metus), o 11-12 proc. - nuolatos (bent kartą per mėnesį ir dažniau) susiduria su kitais keturiais stereotipais: situacijomis, kuriose moteris turi pateikti ženkliai daugiau savo kompetencijos įrodymų tam, kad būtų įvertinta kaip esanti taip pat kompetentinga kaip ir vyras; nuostata, kad pagrindinė moters atsakomybė yra vaikų auginimas; požiūriu, kad kompetentingos ir ryžtingos moterys vertinamos kaip „vyrškos“ ir todėl mažiau mėgstamos kolektyve; ir nuostata, kad karjeros moksle siekianti moteris yra nelaiminga gyvenime.

Teigiama žinia yra tai, kad, remiantis apklausos dalyvių vertinimais, **lyčių lygybei palankios praktikos yra kiek labiau paplitusios (ar labiau pastebimos) nei tos praktikos, kuriose stokojama lyčių lygybės**. Tačiau beveik pusė (46 proc.) apklaustų dalyvių nežino, į ką kreiptis savo institucijoje, jeigu joms kiltų klausimų dėl lyčių (ne)lygybės ar diskriminavimo apraiškų, o 28 proc. nesutinka su tuo, kad jų institucija turi veiksmingą lyčių lygybės politiką.

Bent kai kuriose apklausos dalyvių MSI **moterų ir vyrų situacijos skiriasi – moterų padėtis yra blogesnė nei jų kolegų vyrų**. Trečdalis apklausoje dalyvavusių moterų patvirtino, kad teiginys „Šioje institucijoje vyrai *paaukštinami pareigose greičiau ir/arba lengviau nei moterys* (visiškai tiksliai, tiksliai ar labiau tiksliai) apibūdina situaciją jų MSI. Be to, mažiausiai darbo aplinka yra palanki moterims, auginančioms vaikus: net 54 proc. apklausos dalyvių visiškai ar iš dalies sutinka kad „*Kai kurie (-ios) darbuotojai (-os) nesupranta, kokius sunkumus patiria įstaigoje dirbančios moterys, balansuodamos savo darbą ir šeimyninį gyvenimą*“, o 46 proc. – kad „*Dėl šeimų turėjimo daugiau kliūčių patiria šioje institucijoje dirbančios moterys nei vyrai.*“

Remiantis atsakymais į atvirus klausimus, **skirtingo amžiaus moterys susiduria su skirtingais apribojimais savo darbo aplinkose**. Jaunoms karjerą pradedančioms moterims situaciją apsunkina ne tik stereotipinis požiūris, bet ir teisinės priežastys: a) neišspręsti doktorančių ir post-doktorančių statuso klausimai, b) terminuotos sutartys, kurios nesuteikia garantijų motinystės atveju. Be to, MSI stokojama skaidrumo darbo krūvio paskirstymo, apskaitos ir apmokėjimo klausimuose, dėl ko dažniausiai nukenčia moterys. Su amžiumi moterys patiria daugiau diskriminacijos skiriant į aukštesnes pareigas.

Moterų lyderystė ir jų karjerą lemiantys veiksniai

Moterų karjerai mokslo ir studijų institucijose **svarbūs ne tik mokslo srityje pasiekti rezultatai, bet ir tai, ar šie rezultatai bus pastebėti, ar moteris sulauks palaikymo ir padrąsinimo**. Išskirtinai teigiamą poveikį mokslininkės karjeros sėkmei daro šie veiksniai (prioriteto tvarka):

1. savarankiškos mokslinės veiklos rezultatai (pvz., projektai, publikacijos, pranešimai konferencijose);
2. sėkmingos paraiškos mokslinių tyrimų finansavimui;
3. įsitraukimas į tarptautinius mokslinius tinklus;
4. galimybė gauti geras rekomendacijas iš užsienio mokslo ir studijų institucijose dirbančių kolegų (-ių);
5. kolegų ir/arba kolegų, vyresnių kolegų (-ių) ir vadovų (-ių) pagalba ir padėšinimas;
6. palaikanti šeima ir/arba partneris (-ė).

Išskirtinai neigiamą poveikį karjeros sėkmei daro du veiksniai:

1. **didelis dėstymo krūvis**, kuris, nors nebūtinai aktualus tik moterims, ypač neigiamai veikia moterų karjeras socialinių mokslų srityje (taip nurodė net 42 proc. šioje srityje dirbančių respondentų);
2. **„motinystės bausmė“** – tai, kad moteris yra / buvo motinystės, vaiko priežiūros, įvaikinimo ar bet kokiose kitose su motinyste susijusiose atostogose. Taip manančių ypač daug tarp dirbančių gamtos mokslų srityje (net 38 proc.). „Motinystės bausmę“ stiprina arba mažina, šeimos narių palaikymas ir/ar galėjimas pasitelkti išorinę pagalbą prižiūrint vaikus ar globotinius.

Moterys siekį vadovauti savo kasdieniniame darbe stiprina tai, ar ji jaučiasi patogiai naudodama turimą galią. Nors lyderių savybes turi didžioji dalis apklausoje dalyvavusių moterų, **dauguma jų nesijaučia patogiai naudotis turima galia** (tik 11 proc. sutinka, kad šis teiginys jas visiškai apibūdina). Kadangi moterys Lietuvos MSI užima mažiau vadovaujančių pozicijų, ribotas suinteresuotumas užimti vadovaujančias pozicijas ir žemesnis pasitikėjimas savimi reiškia moterų lyderystės potencialo švaistymą. Tikėtina, kad tai susiję su mokslo ir studijų sistemoje (ir ne tik) paplitusiais moterų pasitikėjimą savimi mažinančiais stereotipais, pavyzdžiui, kad kompetentingos ir ryžtingos moterys vertinamos kaip „vyriškos“ ir todėl mažiau mėgstamos kolektyve, arba, kad karjeros moksle siekianti moteris bus nelaiminga gyvenime. Prie to prisideda ir vaikystėje įskiepytos stereotipinės nuostatos ir įsitikinimai.

Lyčių lygybė ir sociodemografinės charakteristikos

Meno, socialinių ir humanitarinių mokslų srityse dirbančios respondentės su stereotipinėmis nuostatomis, situacijomis, įsitikinimais susiduria rečiau (arba jos yra mažiau pastebimos). Tuo tarpu **technologijos, žemės ūkio, medicinos ir sveikatos, gamtos mokslų srityse dirbančios respondentės su stereotipais susiduria dažniau**. Taip pat ir praktikos, kuriose stokoja lyčių lygybės, labiau paplitusios ar labiau pastebimos apklausos dalyvių, dirbančių gamtos, technologijos, medicinos ir sveikatos, žemės ūkio mokslo nei dirbančių meno, humanitarinių ir socialinių mokslų srityse.

Lyčių (ne)lygybės praktikų įžvelgimas siejasi su apklausos dalyvių amžiumi. Pastebima tendencija, kad **kuo jaunesnė apklausos dalyvė, tuo daugiau stereotipinių situacijų, nuostatų, požiūrių ji pastebi**, lyginant su vyresnėmis apklausos dalyvėmis. T.y., kuo vyresnė apklausos dalyvė, tuo daugiau lyčių lygybės praktikų ji pastebi MSI; ir priešingai – kuo jaunesnė – tuo mažiau jų pastebi.

Su stereotipinėmis situacijomis, požiūriais, nuostatomis, įsitikinimais **akademinėse pareigose dirbančios apklausos dalyvės susiduria dažniau**, nei dirbančios administracinėse (ar akademinėse ir administracinėse) pareigose. Kuo daugiau laiko apklausos dalyvė skiria darbui, tuo daugiau lyčių nelygybės apraiškų MSI ji pastebi; kuo daugiau apklausos dalyvė skiria laiko sau, tuo mažiau lyčių nelygybės ji pastebi savo aplinkoje.

COVID-19 pandemijos įtaka

COVID-19 pandemija sumažino dalies moterų karjeros ir/ar darbinės veiklos galimybes. Stipriausi neigiami poveikiai, kuriuos pandemijos metu pajuto maždaug pusė apklausoje dalyvavusių moterų:

- a. **Sumažėjęs laikas atlikti mokslinius tyrimus**. Apklausos dalyvės buvo labiausiai linkusios sutikti su tuo, kad pandemijos laikotarpiu moterys *turėjo (ir, galimai vis dar turi) mažiau laiko atlikti savo mokslinius tyrimus* (vidurkis 5 balai iš 7 galimų; 52 proc. iš 731 apklausos dalyvių labiau sutiko nei nesutiko ar visiškai sutiko, kad toks apribojimas jų karjerai pasireiškė pandemijos metu). Su šiuo teiginiu (visiškai) nesutiko ar labiau nesutiko nei sutiko tik 20 proc. apklausos dalyvių.

- b. **Pablogėjo apklausos dalyvių fizinė ir psichologinė savijauta.** Pusė (50 proc.) apklausos dalyvių labiau sutiko nei nesutiko ar (visiškai) sutiko, kad pandemijos metu *pablogėjo jų fizinė ir psichologinė savijauta*. Su tuo labiau nesutiko nei sutiko ar (visiškai) nesutiko 33-34 proc. dalyvių.
- c. Neigiamą poveikį stiprino tai, kad maždaug pusė moterų **nesulaukė didesnės pagalbos iš savo artimųjų dėl pandemijos išaugusiam krūviui mažinti**. Tikėtina, išaugę įsipareigojimai šeimai ir artimiesiems (pvz. nuotolinio ugdymo iššūkiai turinčioms mokyklinio amžiaus vaikų) taip pat turėjo įtakos ir kitiems, aukščiau minėtiems neigiamiems poveikiams.

Kita vertus, **pandemija turėjo ir teigiamą poveikį kai kurių moterų karjerai ir/ar darbinei veiklai**. Beveik ketvirtadalis (24 proc.) apklausos dalyvių (visiškai) sutiko su tuo, kad jos turėjo *daugiau galimybių dalyvauti tarptautinėse mokslinėse veiklose* (pvz., konferencijos, mokymai, tinklaveika), o apie trečdalis (31 proc.) labiau sutiko ar (visiškai) sutiko su tuo, kad turėjo daugiau laiko rašyti mokslinius straipsnius.

Pandemijos laikotarpiu moterų situacija tiesiogiai priklausė nuo mokslo ir studijų institucijų galimybių aprūpinti savo darbuotojas/us darbui reikiamomis priemonėmis ir, iš esmės, nuo požiūrio į savo darbuotojus. **Kai kurios MSI labai rūpinosi savo darbuotojomis/ais, tačiau patirtis skirtingose MSI ar jų padaliniuose stipriai skyrėsi.**

Daugiau nei pusė (52 proc.) apklausos dalyvių buvo linkusios labiau sutikti su tuo, kad MSI, kuriose jos dirba, *suteikė pakankamai informacijos ir paramos tam, kad jos adaptuotųsi prie nuotolinio darbo reikalavimų* (pvz., mokymai, konsultacijos, kt.) (vidurkis 5 balai iš 7 galimų). Su šiuo teiginiu (visiškai) nesutiko 17 proc. visų apklausos dalyvių.

Visgi pusė (50 proc.) apklausos dalyvių nebuvo linkusios sutikti su tuo, kad MSI *pakankamai pasirūpino, kad darbo vieta namuose būtų pritaikyta jų tiesioginiam darbui* (pvz., sudarė sąlygas naudotis darbinio kompiuteriu namuose, suteikė kitas priemones), daugiau nei trečdalis (38 proc.) taip nebuvo linkusios sutikti, kad MSI *suteikė pakankamą psichologinę paramą* (pvz., palaikymas, psichologinės konsultacijos, kt.) – tik atitinkamai, penktadalis (20 proc.) / dešimtadalis (12 proc.) apklausos dalyvių (visiškai) sutiko su šiais teiginiais.

Apklausos metu nebuvo atrasta, kad bent kuri nors Lietuvos MSI būtų atkreipusi dėmesį išskirtinai į moterų situacijos sudėtingumą pandeminiu laikotarpiu.

Institucinės lyčių lygybę skatinančios priemonės

Apklausos metu respondenčių vertinimui buvo pateiktas 35 institucinių lyčių lygybės priemonių, skirtų reaguoti į svarbiausius iššūkius, su kuriais susiduria MSI dirbančios moterys, sąrašas. Aukščiausiai vertintas šių priemonių aktualumas (prioriteto tvarka):

1. **priemonės, skirtos siekti darbo-šėimos balanso ir palengvinti vaiko priežiūros ir kitus rūpybos įsipareigojimus;**
2. **priemonės, skirtos užtikrinti lygias galimybes darbo aplinkoje; ir**
3. **lyčių lygybę užtikrinančios samdymo, atrankos ir vertinimo procedūros.**

Santykinai žemiau reitinguotas formalių institucinių struktūrų (lyčių lygybės planas ir lyčių lygybės koordinatorė) bei švietimo priemonių aktualumas (nors skirtingų priemonių aktualumo vertinimas skiriasi). MSI darbuotojos netiki, kad tokių priemonių pakanka, ir, jų manymu, savaime priemonės esančių konkrečių problemų nesprendžia. Taigi, svarbi žinutė MSI vadovams – **formalių priemonių esamiems iššūkiams spręsti tikrai nepakaks**. Kita vertus, kaip rodo kai kurių užsienio šalių pavyzdžiai (pvz., Steinhorsdottir et al. 2016), šviečiamojo pobūdžio priemonės bei formalūs instituciniai dariniai gali būti aktualūs tiek naikinant (dažnai – nesąmoningas) stereotipines nuostatas, tiek užtikrinant lygias galimybes moterims ir vyrams.

6.2. Rekomendacijos mokslo ir studijų institucijų vadovams

Siekiant užtikrinti lyčių lygybę ir įgalinti moteris mokslo ir studijų srityje, būtina įgyvendinti struktūrinius pokyčius, kurie būtų ne formalūs, o turėtų praktinį poveikį ir spręstų moterims aktualiausius iššūkius, aptartus aukščiau. Struktūrinių pokyčių tikslas – pritaikyti ir skaidrinti institucijų vidaus procesus, naikinti stereotipinius požiūrius ir situacijas bei sukurti palankią darbo kultūrą, tenkinančią abiejų lyčių poreikius bei įgalinančią moterų potencialą.

Formuojant ir įgyvendinant lyčių lygybės politiką konkrečioje MSI verta atsižvelgti į šiuos bendruosius principus:

- Priemonės turi būti įgyvendinamos sistemingai, nuosekliai, atsižvelgiant į jų tarpusavio sąsajas ir užtikrinant aiškią komunikaciją.
- Priemonės turi būti efektyvios, nukreiptos į realų iššūkių sprendimą, nekuriančios perteklinės biurokratijos. Geriau pradėti nuo mažiau, bet tikslingesnių priemonių.
- Lyčių lygybės priemonių planas turi atsižvelgti į konkrečios įstaigos kontekstą.

Žemiau pateikiame svarbiausias rekomendacijas MSI vadovams.

Priemonių grupė	Rekomendacijos ir gerosios praktikos
Institucinės priemonės, skirtos mažinti „motinystės bausmę“, siekti darbo-šėimos balanso ir palengvinti vaiko priežiūros ir kitus rūpybos įsipareigojimus. 	1 rekomendacija. Formalizuoti praktikas, užtikrinančias, kad bus sudaromas lankstus darbo grafikas ir/ar palankus paskaitų tvarkaraštis, atsižvelgiant į darbuotojų, auginančių mažamečius vaikus ar turinčių rūpybos įsipareigojimus galimybes. Gerosios praktikos pavyzdys: Nuo 2012 m. viena iš Pietų Danijos universiteto (SDU) priemonių, skirtų lyčių lygybei, yra darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros palaikymas. Įgyvendinant vidines vaiko priežiūros atostogų gaires, SDU inicijavo dvi specifines priemones: 1) būnant vaiko priežiūros atostogose mokslininkėms/ams nuolat siūloma informacija apie akademines naujienas ir 2) grįžus iš vaiko priežiūros atostogų, mokslininkėms/ams siūloma gauti nuo dėstyto laisvą laikotarpį (jei jie atostogose buvo šešis mėnesius ar ilgiau). Vidinės gairės padėjo sukurti palankią darbo ir šeimos derinimo kultūrą organizacijoje ir suformuoti lankstesnes karjeros trajektorijas, ypač jaunoms mokslininkėms. Daugiau: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear 2 rekomendacija. Sukurti prieinamų ir kokybiškų vaikų priežiūros paslaugų teikimo mechanizmą (pvz., vaikų žaidimo kambario, vaikų darželio ar pan. paslauga darbuotojų vaikams). Gerosios praktikos pavyzdys: JAV švietimo departamento svetainėje randama daugiau nei 1500 kolegijų, universitetų ir technikos mokyklų, siūlančių vaikų priežiūros paslaugas universiteto miestelyje. Dauguma jų aptarnauja studentes/us, dėstytojas/us / personalą ir bendruomenę įvairiomis proporcijomis. Remiantis pagal požiūrį, universiteto vaikų priežiūros paslaugų įvairovė yra didžiulė: individualūs centrai, jungtiniai centrai, šeimos vaikų globos namai, specialiųjų poreikių programos, vaikų priežiūros išteklių ir perdavimo paslaugos, stipendijos – ir tai tik keletas. Daugelis universitetų teikia visapusiškas paslaugas, kuriose derinami atskiri iš šių požiūrių. Paslaugos skiriasi priklausomai nuo aptarnaujamų vaikų amžiaus ir tarnybos valandų, dienų ir mėnesių skaičių. Daugiau: https://www.campuschildren.org/assets/docs/advocacy/varieties%20of%20campus%20child%20care.pdf Gerosios praktikos pavyzdys: Vaiko priežiūros galimybės Brėmeno universitete / universiteto miestelyje: - Darželis (Entdecker-Kids ir Entdeckerhaus) siūlo globoti vaikus nuo 6 mėnesių iki mokyklinio amžiaus. Šios vietos skirtos universiteto darbuotojų vaikams, o „Entdecker-

Priemonių grupė	Rekomendacijos ir gerosios praktikos
	<i>Kids“ taip pat siūlo dvikalbę grupę. „Entdeckerturm“ yra dar viena įstaiga, esanti Fallturme ir teikianti 1 metų ir vyresnių vaikų priežiūros paslaugą.</i> <i>- Uni-Kindertagesstätte e.V. visos dienos vaikų priežiūros paslaugos vaiką. Ši įstaiga skirta Universiteto studentų/tų ir darbuotojų vaikams nuo 1 iki 3 metų amžiaus. Iš viso jie 6 grupėse prižiūri 48 vaikus.</i> <i>- Unikrömel, Wuselhöhle ir Kinderland taip pat siūlo vaikų priežiūros paslaugas tik Brémėno universitete registruotiems (PhD) studentėms/ams.</i> <i>Daugiau: https://www.uni-bremen.de/en/research-alliance/welcome-center/stay-with-family</i> 3 rekomendacija. Įdiegti priemonių, skirtų padėti integruotis į darbą po karjeros pertraukos, paketą (pvz., stipendijos, integracijos programos) moterims, grįžusioms po ilgalaikių motinystės atostogų. Gerosios praktikos pavyzdys: Belfasto Kvinso universiteto Motinystės draudimo fondas buvo sukurtas remiantis rekomendacija, pateikta Moterų forumo ataskaitoje apie lyčių disbalansą Queens mieste 2000 m. Fondas pirmiausiai buvo integruotas Belfasto Kvinso universiteto mokslo, inžinerijos ir technologijų mokyklose. Dabar Fondas veikia visose universiteto mokyklose ir padaliniuose. Ši priemonė taip pat taikoma pagal sutartį dirbančioms/tiems po-doktorantūros tyrėjoms/ams, net jei jų grantai neatsižvelgia į motinystės atostogas. Fondas sudaro galimybę visoms universitete dirbančioms moterims imti motinystės atostogas nesijaudinant dėl darbo, o vadovui / padaliniui sudaro galimybę kreiptis finansavimo laikinai pavaduojančio asmens įdarbinimui. <i>Daugiau: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/non-eu-countries/maternity-cover-fund</i>
Institucinės priemonės, skirtos užtikrinti lygias galimybes darbo aplinkoje ir sukurti socialiai teisingą aplinką pilnai savirealizacijai, įskaitant karjerą. 	4 rekomendacija. Inicijuoti moterų karjerą moksle skatinančias programas (pvz., sudaryti sąlygas moterims, esančioms vaiko priežiūros atostogose, užsiimti mokslinė veikla, įskaitant darbo laboratorijose galimybes), apimančias ir paskatas grįžti po vaiko priežiūros atostogų, užbaigti doktorantūros studijas ir likti dirbti MSI, kelti kvalifikaciją, kt. Gerosios praktikos pavyzdys: Bulgarijos moterų technologijų centras (The Bulgarian Centre for Women in Technology - BCWT) įkvepia, motyvuoja ir palaiko Bulgarijos merginas ir moteris, kad jos rastų savo vietą skaitmeniniame pasaulyje. Centras remia moterų lyderystę ir skatina moterų profesinį dalyvavimą skaitmeninėje pramonėje, moksle ir verslumo veikloje. BCWT inicijuoja tinklų kūrimą ir bendradarbiauja su IT verslais, verslo inkubatoriais ir NVO įgyvendinant regioninius inovatyvius projektus. Jis taip pat organizuoja teminius mokymus ir renginius, skatina bendradarbiavimą mokslinių tyrimų srityje, keitimąsi gerąja patirtimi ir išteklių telkimą IRT sektoriuje. Pvz., iniciatyva „Ji tai aš“ (She is Me) – tai naujo formato vakaro renginių serija, kurioje sprendžiami dabartiniai iššūkiai, su kuriais susiduria moterys. Iniciatyva siekiama sukurti aplinką, kurioje, naudodamos sėkmingų moterų pavyzdžius. <i>Daugiau: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/bulgaria/bulgarian-centre-women-technology-initiatives-promote-women-ict-entrepreneurship-and-science</i> 5 rekomendacija. Įdiegti skaidrias ir sąžiningas darbo apmokėjimo kriterijų, darbo apskaitos (t.y. visų akademinų veiklų, įtraukiant viešinimą, išorinį bendradarbiavimą, kt.) ir, atitinkamai, apmokėjimo procedūras. Gerosios praktikos pavyzdys: Siekiant sumažinti atotrūkį tarp moterų ir vyrų atlyginimų, Loughborough universitete dirbama su atskirų padalinių personalu tam, kad pilnai būtų suprasti turimi su lytimi susiję duomenys; bendradarbiaujama su profesine sąjunga siekiant atrasti papildomas priemones tam, kad sumažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą; nesąmoningo šališkumo mokymai tapo privalomi

Priemonių grupė	Rekomendacijos ir gerosios praktikos
	visų atrankos komisijų ir vyresniųjų vadovų komandų narėms ir nariams; įkurtas pirmasis Loughborough moterų tinklas „Maia“. Daugiau: https://www.lboro.ac.uk/gender-pay-gap/addressing-the-gap/ 6 rekomendacija. Įdiegti vidines tvarkas, užtikrinančias nešališką išteklių paskirstymą mokslinių tyrimų finansavimui, laboratorijoms, įrangai ir kt. Gerosios praktikos pavyzdys: „Gender Budgeting in Academia“ įrankių komplektas skirtas padėti integruoti lyties aspektą į finansinius MSI procesus ir procedūras. Leidinyje remiamasi GARCIA projekto partnerių naudojamų vadybos metodų ir sprendimų priėmimo praktikų apžvalgomis. Leidinį sudaro 3 dalys: informacija apie lyčių biudžetą ir įžvalgos, dėl ko toks biudžetas svarbus MSI; rekomendacijos, kaip taikyti ir diegti lyčių biudžetą MSI veiklose; trečiojoje dalyje pateikiami 7 lyčių biudžeto įgyvendinimo MSI pavyzdžiai. Leidinys – tai instrumentas, skirtas skatinti lyčių lygybę sukuriant naujus požiūrius į politiką ir sprendimų priėmimą kaupiant ir paskirstant išteklius. Daugiau: https://www.hi.is/sites/default/files/arnarg/gender-budgeting-in-academia-toolkit.pdf 7 rekomendacija. Institucinėje komunikacijoje užtikrinti moterų lyderių, mokslininkų matomumą (pvz., pasiekimų ir kitų iniciatyvų viešinimas), diegti moterų mentorystės programas, tokiu būdu įgalinant moteris lyderystei. Gerosios praktikos pavyzdys: Moterų tyrėjų diena Iasi Alexandru Ioan Cuza universitete (Rumunija) 2013 m. buvo surengta kaip ES finansuojamo projekto STAGES iniciatyva. Tai kasmetinė iniciatyva, kuria siekiama didinti moterų matomumą, balsą ir pripažinimą pristatant jų profesinius profilius ir apdovanojant aktualiausius mokslo rezultatus. Tai viešas renginys, susidedantis iš kelių skirtingų veiklų, pavyzdžiui, filmų kūrimas ir pristatymas pavadinimu „UAIC moterų profiliai moksle“, apdovanojimų įteikimas žymioms vyresnėms mokslininkėms ir perspektyvioms jaunoms tyrėjomis, taip pat paskaitos, konferencijos ir mokymai lyčių lygybės moksle tematikomis tikslinėms grupėms (vadovėms/ams, darbuotojoms/ams ir jaunosioms/iesiems mokslininkėms/ams), dalyvaujant pripažintoms/iems kviestinėms/iams lyčių ekspertėms ir ekspertams. Pagrindiniai renginio tikslai – pristatyti sėkmingų mokslininkų pavyzdžius, sukurti tarptautinį keitimosi gerąja praktika forumą ir prisidėti prie moterų mokslininkų profesinio tobulėjimo. Renginys vyksta tą pačią dieną kaip ir Europos moterų tyrėjų diena - kaip tarpvalstybinio ir tarpinstitucinio bendradarbiavimo forma, skatinanti bendrus lyčių lygybės moksle tikslus, organizuojant abipusiai naudingus bendrus veiksmus ir skleidžiant juos tarptautinio lygio tinklų kanalais (pvz., EPWS, GenPort, CNRS, STAGES, UAIC). Daugiau: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear
Institucinės samdymo, atrankos ir vertinimo procedūros, užtikrinančios vienodas įsidarbinimo ir karjeros galimybes. 	8 rekomendacija. Užtikrinti vienodas įsidarbinimo skirtingose pareigose galimybes skelbiant lyties atžvilgiu neutralius konkursų į pareigas kvietimus, naudojant lyties atžvilgiu neutralius atrankos kriterijus ir vykdant lyties atžvilgiu neutralias procedūras. Gerosios praktikos pavyzdys: 2010 m. Graco universiteto Lyčių studijų/tyrimų ir lygių galimybių koordinavimo centras, vykdydamas informuotumo didinimo ir lyčių lygybės mokymo veiklą, parengė seminarą, skirtą lyčių šališkumo problemoms personalo atrankos procedūrose spręsti. Vėliau šis seminaras buvo integruotas į bendrąją akademinio vadovaujančio personalo mokymo programą 2013 m. kaip pasirenkamas modulis. Šis pakeitimas iš esmės padidino dalyvavimą mokymuose. Šališkumo didinimo seminaras nėra suprantamas kaip specifinė lyčių lygybės veikla; seminaras konceptualizuojamas kaip priemonė, skirta personalo atrankos procedūrų kokybei gerinti, todėl pritraukia akademinį personalą, kuris paprastai nedalyvautų lyčių

Priemonių grupė	Rekomendacijos ir gerosios praktikos
	<i>lygybės ir įvairovės veikloje.</i> Daugiau: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/austria/workshop-bias-sensitising-quality-assurance-personnel-selection 9 rekomendacija. Užtikrinti vienodas karjeros galimybes tiek vykdant skaidrias ir lyties atžvilgiu neutralias atestavimo / vertinimo procedūras, tiek taikant vienodas skatinimo priemones moterims ir vyrams. Gerosios praktikos pavyzdys: Jorko universitete, atlikus atlyginimų atotrūkio lyties aspektu analizę, numatyta darbo skelbimuose viešinti, kad profesoriaus pareigos gali būti užtikrinamos dirbant ne visą darbo dieną arba dalijantis darbus; visoms/visiems kandidatėms/ams į profesoriaus pareigas siūlyti pokalbį su įdarbinimo patarėja/u apie darbo ir asmeninio gyvenimo balansavimo politiką, esamas paslaugas ir lankstaus darbo galimybes; užtikrinti, kad atrankos komitetai lyčių atžvilgiu būtų subalansuoti, siekiant išvengti nesąmoningo šališkumo. Daugiau: https://www.york.ac.uk/media/abouttheuniversity/governanceandmanagement/documents/Gender%20Pay%20Gap%202020%20-%20FINAL.pdf; https://www.york.ac.uk/about/gender-pay-gap-report/
Institucinės priemonės, skirtos užtikrinti lygiavertį lyčių atstovavimą aukščiausiuose institucinių sprendimų priėmimo lygmenyse ir, tuo pačiu, lygias galimybes užimti aukščiausias pareigas institucijose ir lygiavertiškai dalyvauti sprendimų priėmimo procesuose. 	10 rekomendacija. Įtvirtinti proporcingą lyčių atstovavimą¹⁹ institucijų valdymo ir sprendimų priėmimo struktūrose (senatuose, rektoratuose, tarybose, direkcijose, komitetuose, mokslinių žurnalų redakcinėse kolegijose, mokslo projektų vertinimo komisijose, studijų programų komitetuose ir pan.) tiek pasitelkiant sąmoningumo stiprinimo priemones, tiek, prireikus, taikant laikinasias specialiąsias priemones, kurios nepakankamai atstovaujamos lyties atstovės/atstovus paskatintų dalyvauti Institucijos valdymo veikloje. Gerosios praktikos pavyzdys: Nuo Gento universiteto įkūrimo universiteto Valdytojų taryboje (Raad van Bestuur) tradiciškai dominuoja vyrai. Ši taryba yra aukščiausias sprendimus priimančias universiteto organas. Siekiant užtikrinti proporcingą lyčių atstovavimą Valdytojų taryboje, Gento universitetas 2014 m. pakeitė šios valdybos narių rinkimo tvarką. Dabartinės rinkimų procedūros reikalauja, kad jos nariams būtų atstovaujama 40–60 % lyčių proporcingumo. Fakultetai privalo turėti bent vieną kandidatą vyrą ir vieną moterį. Jei rinkimuose nebus laikomasi minimalaus 40/60 lyčių balanso, kandidatė/as, surinkęs mažiausiai balsų iš per daug atstovaujamos lyties (lyginant su kitais fakultetais), turės būti pakeistas fakulteto kitos lyties kandidate/u, surinkusiu daugiausiai balsų. Vos pirmą kartą įdiegta nauja tvarka (2014 m.) akimirksniu pakeitė vyrų dominuojamą universiteto valdybą: pirmą kartą universiteto istorijoje buvo pasiekta lyčių pusiausvyra. Daugiau: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/belgium/new-election-procedure-board-ghent-university 11 rekomendacija. Užtikrinti institucijos veiklos procedūrų viešumą ir skaidrumą reglamentuojant vadovaujančių asmenų atsakomybę už lyties atžvilgiu neutralius sprendimus ir lyčių lygybės įgyvendinimą. Gerosios praktikos pavyzdys: Frankfurto Goethe universitetas yra įsipareigojęs skatinti lyčių lygybę savo organizacijoje. Suvokus, kad įsipareigojimų kurti ir įgyvendinti lyčių lygybės priemones lygis decentralizuotuose padaliniuose labai skiriasi, ir pripažinus poreikį centralizuoti informaciją apie lyčių lygybės iniciatyvas fakultetuose, universitete 2010 m. buvo įdiegta Lyčių ir įvairovės kontrolė. Lyčių ir įvairovės kontrolės tikslas – stebėti pokyčius, susijusius su lyčių (ne)lygybe visame universitete, taip pat teikti gaires ir paramą bei stebėti su lyčių lygybe susijusias pastangas 16 Frankfurto Goethe universiteto fakultetų. Nuo 2010 m. kiekviename iš 16 fakultetų kas dvejus metus privaloma sudaryti Lyčių lygybės ir įvairovės veiksmų planą (GEDAP) ir laikytis ataskaitų

¹⁹ Atsižvelgiant į institucijos kontekstą, pavyzdžiui, akademinio personalo proporcijas lyčių atžvilgiu.

Priemonių grupė	Rekomendacijos ir gerosios praktikos
	teikimo reikalavimų. Veiksmų planai yra susieti su tikslinėmis sutartimis (Zielvereinbarungen), kurias sudaro universiteto vadovybė ir fakulteto vadovybė. Lyčių lygybės ir įvairovės veiksmų planų sudarymo procesui vadovauja Lyčių ir įvairovės kontrolės koordinadoras. Daugiau: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/germany/gender-diversity-controlling-goethe-university-frankfurt
Institucinės į švietimą lyčių lygybės temomis ir lyčių lygybės stebėseną orientuotos priemonės, skirtos plėsti darbuotojų supratimą apie lyčių lygybę, lyčių skirtumus, jautrumą lyčių skirtumams ir sąmoningumą. 	12 rekomendacija. Periodiškai vykdyti darbuotojų apklausas apie klimatą padalinyje ir visoje organizacijoje, siekiant laiku reaguoti į identifikuojamas problemas. Ši priemonė gali būti sustiprinta sąsajomis su kitais žmogiškųjų išteklių procesais MSI (pvz. standartizuotais interviu su instituciją paliekančiais darbuotojais, už kuriuos būtų atsakingas personalo padalinys). Gerosios praktikos pavyzdys: Bendradarbiaujant Jagelonijos ir Oslo universitetams, buvo sukurtas klausimynas „Lyčių lygybė ir gyvenimo kokybė“ („Gender Equality and Quality of Life“). Šiame projekte į lyčių lygybę buvo fokusuojamasi giliau ir tiksliau, nei tai buvo daroma anksčiau, kadangi buvo atsižvelgiama į kultūrinį bei institucinį kontekstą. Daugiau: https://eeagrants.org/archive/2009-2014/projects/PL12-0066; http://www.geq.sociologia.uj.edu.pl/documents/32447484/35425674/GEO_opis_projektu.pdf; http://www.geq.sociologia.uj.edu.pl/documents/32447484/136473799/GEO_Blueprint.pdf/ce00cac3-3852-407e-aded-842d24a99fae 13 rekomendacija. Kaupti administracinius duomenis apie lyčių skirtumus institucijoje ir skelbti šių duomenų analizės rezultatus (pvz., lyčių pasiskirstymas institucijos valdyme, lyčių santykis tarp kandidatų eiti pareigas ir išrinktų asmenų, terminuotų darbo sutarčių skaičiai ir trukmė, kt.), sekti lyčių lygybės integravimo priemonių taikymą pagal nustatytą rodiklių sistemą ir vertinti pažangą. Gerosios praktikos pavyzdys: Beira Interior universitetas (UBI) - pirmasis universitetas Portugalijoje, jau 2011 m. parengęs lyčių lygybės planą. Prieš rengiant lyčių lygybės planą, buvo atliktas išsamus pirminis universiteto lyčių lygybės padėties įvertinimas (2010–2011 m.). Nuo 2012 m. kasmet rengiamos Lyčių lygybės ataskaitos, skirtos stebėti pažangą siekiant lyčių lygybės universitete. Šios ataskaitos yra viešai prieinamos ir remiasi pirminiu vertinimu, atliktu UBI lyčių lygybės plano sudarymo pradžioje. Ataskaitose pateiktoje analizėje nagrinėjama lyčių pusiausvyra dėstomų disciplinų ir sprendimų priėmimo bei vadovaujančių pozicijų požiūriu, vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumai, profesinio ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonių naudojimas (pvz., lankstus darbo laikas), nedarbingumo statistika, studijuojančiųjų pasiskirstymas pagal lytį ir fakultetus. Metinių ataskaitų tikslas – informuoti akademinę bendruomenę apie dabartinę universiteto situaciją lyčių lygybės srityje. Naujausių duomenų ir ankstesnių užduočių rezultatų (įskaitant pradinį vertinimą ir kitas lyčių lygybės ataskaitas) lyginamoji analizė leidžia suprasti pažangą ir (arba) retrocesiją lyčių lygybės srityje. Be to, ši analizė leidžia teikti rekomendacijas, kaip pagerinti lyčių lygybės UBI institucionalizavimo procesą. Daugiau: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/portugal/gender-equality-report 14 rekomendacija. Sistemaiškai vykdyti vadovybės ir darbuotojų švietimą / mokymus lygių galimybių tematika, informavimą apie antidiskriminacines priemones ir bendrą lygių galimybių politikos įgyvendinimą institucijoje. Gerosios praktikos pavyzdys: Siekiant išplėsti žinias lyčių klausimais, Švedijos Lundo universiteto Fizikos, Žemės mokslų ir Energetikos mokslų katedrose 2007 m. buvo inicijuotas trijų etapų projektas. Pirmiausiai Fizikos katedroje, buvo vykdoma: 1) Švietimas (pvz., simpoziumas su ekspertais tema 'Ką lytis turi bendro su fizika?'; 2) idėjų realizavimas (pvz., Lyčių instruktorius (Gender Coach), padėjęs vykdyti veiklas bei analizavęs padalinio biudžetą iš lyties perspektyvos; doktorantūros ir po-doktorantūros

Priemonių grupė	Rekomendacijos ir gerosios praktikos
	studentų/tų motinystės/tėvystės atostogų reforma, po kurios tapo galima gauti dvigubos trukmės studijų pratęsimą); 3) įvertinimas. Projekto eigoje buvo sudaryta darbo grupė, kuri dalinosi informacija padaliniuose, inicijavo ir įgyvendino įvairias veiklas. Šis projektas padėjo katedroms suprasti lyties implikacijas studijose ir moksliniuose tyrimuose, pakeitė klimatą dalyvavusiuose padaliniuose. EIGE. 2010. Gender certification. Gender mainstreaming - Country specific information – Sweden. Daugiau: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/sweden/gender-certification Gerosios praktikos pavyzdys: Nuo 2010 m. Santjago de Kompostelos universitete (USC) kasmet organizuojami lyčių perspektyvos apdovanojimai. Apdovanojimu siekiama pripažinti ir padaryti matomus esamus mokslinių tyrimų projektus ir mokymo praktikas, išsiskiriančias lyties aspekto integravimu. Kasmet įteikiamos šešios premijos: trys už mokymo pasiekimus (išskyrus su lytimi susijusius kursus) ir trys už bet kurios srities mokslinių tyrimų projektus (kurie integruoja lyties aspektą į hipotezės formulavimą, tyrimo planą, metodiką, tyrimų procesus arba rezultatų sklaidą ir publikavimą). Daugiau: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/spain/gender-perspective-research-and-teaching-award Gerosios praktikos pavyzdys: 2004 Lundo Universitete buvo pradėta lyderystės programa su integruotu lyties aspektu (AKKA). 2004–2014 m. penkios AKKA programos buvo pasiūlytos 150-čiai vyresniųjų mokslininkų. Į dvi pirmąsias programas buvo kviečiamos tik moterys, vėliau buvo kviečiami dalyvauti ir vyrai. Vieną programą parėmė ir Švedijos vyriausybė, likusias keturias finansavo Lundo universitetas. Programa išlaikė tą pačią struktūrą - seminarai, dirbtuvės ir projektinis darbas. AKKA programoje laikomasi nuomonės, kad lyčių lygybei jautri lyderystė yra lyderystė, kuri taip pat keičia kitas diskriminacines struktūras, tokias kaip klasė, etninė priklausomybė ir seksualumas. AKKA programos dėka padidėjo moterų skaičius vadovaujančiose pareigose, pagerėjo moterų, kaip potencialių lyderių, matomumas, padidėjo ne tik moterų, bet ir vyrų noras užimti vadovaujančias pareigas, padidėjo moterų ir vyrų akademinių lyderių supratimas apie lytį, buvo paskatintas tinklų kūrimas ir bendradarbiavimas universiteto viduje, pakilo žinių apie universiteto politiką ir veiklą lygis, buvo sukurtos priemonės, aktualios pokyčių valdymui, tapo aiškiau artikuliuojama diskriminacija, buvo parengti konkretūs pokyčių projektai. Daugiau: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/sweden/akka-leadership-programme

Rekomendacijos Covid-19 sukeltų iššūkių sprendimams

Priemonės	Rekomendacijos
Vidinė institucinė komunikacija	1 rekomendacija. Periodiškai vykdyti darbuotojų apklausas siekiant išsiaiškinti: 1) (pasikeitusias) darbuotojų galimybes dirbti nuotoliniu būdu (dėl sveikatos ar kitų, COVID-19 sukeltų padarinių, pavyzdžiui, uždarytų ugdymo įstaigų); 2) darbuotojų fizinės ir psichologinės sveikatos būklę; 3) susijusius darbuotojų poreikius (priemonės, skirtas darbui namuose, mokymus, psichologinę pagalbą ir pan.). 2 rekomendacija. Teikti darbuotojams/ams savalaikę informaciją apie tai, kaip organizacija reaguoja į COVID-19 situaciją šalyje – kokie matomi galimi MSI veiklos scenarijai situacijai pasikeitus, kaip bus organizuojamas darbas su studentais, veiklos vertinimas, suteikiama parama, kaip kinta darbo organizavimas ir galiojančios tvarkos (saugus darbas internetu, MSI reprezentavimas, kt.). 3 rekomendacija. Organizuoti mokymus, pasitarimus su atsakingais MSI atstovais, parengti gaires, rekomendacijas apie darbą pasikeitus darbo organizavimo tvarkoms bei visuotiniams organizaciniais procesams.
Darbo organizavimas	5 rekomendacija. Užtikrinti darbo grafiko lankstumą – suteikti darbuotojams/ams galimybę reguliuoti savo tvarkaraštį ir derinti jį prie savo bei kolegijų/ų ir studijuojančiųjų poreikių ir galimybių, ypač atsižvelgiant į darbuotojus. 6 rekomendacija. Suteikti galimybę koreguoti studijų planus (pvz., atsiskaitymų formas) semestro eigoje. 7 rekomendacija. Užtikrinti efektyvų ir skaidrų darbuotojų srauto reguliavimą darbo vietoje (pvz., sudarant darbuotojų komandas, naudojimosi MSI infrastruktūra tvarkaraštį, kur darbuotojos/ai galėtų registruotis naudotis darbo vietomis konkrečiu laiku, kt.). 8 rekomendacija. Aprūpinti darbuotojas/us greitaisiais COVID-19 testais, kuriais būtų galima pasinaudoti operatyviai įtariant užsikrėtimą, pagal poreikį finansuoti COVID-19 antikūnų testus, suteikti sąlygas skiepytis ir testuotis darbo metu.
Darbo vietos aprūpinimas reikiamomis priemonėmis ir papildomų išlaidų kompensavimas	9 rekomendacija. Iš namų dirbančioms/tiems darbuotojams/ams padėti įsirengti ergonomiškas darbo vietas, aprūpinant tam reikalingomis techninėmis priemonėmis bei kompiuterine technika (kompiuteris, ausinės, mikrofonas, kamera, spausdintuvas, kt.) ir kanceliarinėmis priemonėmis. 10 rekomendacija. Iš namų dirbančioms/tiems darbuotojams/ams suteikti reikalingos programinės įrangos (pvz., <i>Microsoft</i>, <i>Zoom</i> ir kt.) licencijas, apmokyti naudotis reikalingos programomis ir užtikrinti konsultavimą jų naudojimo klausimais. 11 rekomendacija. Iš namų dirbančioms/tiems darbuotojams/ams suteikti prieigą prie reikalingų elektroninių išteklių ir duomenų bazių, archyvų, bibliotekų. 12 rekomendacija. Paskirti žmones (komandą) atsakingus už konsultavimą ir nuolatinę pagalbą su IT (įrenginių ir programinės įrangos naudojimu) susijusiais klausimais.
Psichologinė pagalba ir sveikatingumo palaikymas	13 rekomendacija. Užtikrinti psichologinės darbuotojų sveikatos gerbūvį teikiant psichologines konsultacijas, organizuojant paskaitas, nuotolineis mankštas, meditacijas, sąmoningumo užsiėmimus ir pan. 14 rekomendacija. Proaktyviai domėtis darbuotojų psichologine būkle organizuojant neformalius kolektyvo susitikimus (pvz., rytinė kava video skambučių platformoje), darbuotojų diskusijas. Visų lygių vadovės/ai, žmoniškųjų išteklių specialistės/ai turėtų reguliariai domėtis (el. paštu, žinute ar skambučiu) kolegijų/ų situacija, psichologine būsena, pagalbos poreikiu.
Darbo apskaita ir apmokėjimas	15 rekomendacija. Atsižvelgiant į pandemijos metu pakitusį darbo pobūdį ir krūvį, rekomenduojama užtikrinti skaidrią darbuotojų darbo valandų apskaitą ir kompensuoti viršvalandžius, jeigu jie objektyviai pagrįsti.

6.3. Rekomendacijos nacionalinės politikos institucijoms

Pirma, nors Lietuvoje veikiančioms MSI galioja EK keliama reikalavimai ir nacionaliniai teisės aktai, bet kai kurios MSI jų neįgyvendina. Pavyzdžiui, nors nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojo LR Darbo kodekso 26 str. reikalavimas kad „Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip 50, privalo priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonės“, studijos rengimo metu (2021 m.) tokia politika buvo skelbiama tik keliuose Lietuvos universitetuose ir mokslinių tyrimų institutuose; apie pusę šioje studijoje pristatomos apklausos dalyvių nežinojo į ką kreiptis jų institucijoje, jei kiltų klausimų dėl lyčių (ne)lygybės. Antra, stereotipinės nuostatos įdiegiamos jau vaikystėje. Todėl yra būtina imtis kompleksinių priemonių, užtikrinančių tinkamą nacionalinės politikos įgyvendinimo stebėseną ir kontrolę, bei stereotipų prevenciją švietimo sistemoje.

1 rekomendacija. Nacionalinė politika, užtikrinanti lyčių lygybę mokslo ir studijų sektoriuje. Įgyvendinant ES mokslo politikos nuostatas, susijusias su lyčių lygybe, bendradarbiaujant nacionalinę MTEPI politiką formuojančioms ir įgyvendinančioms institucijoms – Seimui, Vyriausybei, ŠMSM ir kitoms ministerijoms (SADM, EIM, FM) bei institucijoms (LMT, MITA), rekomenduojama:

- LR Mokslo ir studijų įstatyme įtvirtinti lyčių lygybės principą;
- Juridiškai užtikrinti lyčių lygybės įgyvendinimo priežiūrą ir kontrolę MSI;
- Sukurti nacionalinį lyčių lygybės užtikrinimo MSI palaikymo ir skatinimo mechanizmą.

2 rekomendacija. Nacionalinės lyčių lygybės MTEPI sektoriuje stebėseną ir analizę. ŠMSM, bendradarbiaujant su STRATA, Statistikos dept., LMT ir Inovacijų agentūra, bei pasitelkiant esamas ekspertines žinias, rekomenduojama:

- Sukurti lyčių lygybės MTEPI sektoriuje stebėsenos ir analizės mechanizmą, apimantį nacionalinę nuolatos atnaujinamą duomenų bazę, duomenų analizę ir priemonių įgyvendinimo poveikio vertinimo schemą.
- Įkurti nacionalinį tinklą, jungiantį MSI už lyčių lygybę atsakingus asmenis, nacionalinės politikos formuotojus, problematiką nagrinėjančius/ius tyrėjas/us bei praktikes ir praktikus, ir įgalinti teikti aukšto lygio konsultacijas ir rekomendacijas dėl lyčių lygybės įgyvendinimo MTEPI sektoriuje.

3 rekomendacija. Nacionalinio lygio priemonės, sprendžiančios praktinius iššūkius, susijusius su lyčių lygybe MTEPI sektoriuje. ŠMSM, bendradarbiaujant su SADM ir FM, rekomenduojama:

- Rasti sprendimą doktorančių/tų, išeinančių į motinystės/tėvystės atostogas. Laikinais sustabdžius studijų procesą, prarandamos socialinės garantijos, o minimalus įdarbinimas situacijos nesprendžia;
- Sukurti jaunas talentingas moteris pirmuosiuose karjeros moksle etapuose (ypač turinčias mažų vaikų) palaikančias nacionalines finansines / socialines schemas.
- Sukurti prieinamų ir kokybiškų vaikų priežiūros paslaugų MSI darbuotojoms/ams teikimo mechanizmą (pvz., vaikų žaidimo kambario, vaikų darželio ar pan. paslauga darbuotojų vaikams).
- Sukurti skaidrų atlygių ir kitų išteklių paskirstymą bei vienodą atlyginimą už vienodą darbą MSI užtikrinantį mechanizmą.

4 rekomendacija. Prielaidų lyčių lygybei užtikrinimas, mažinant stereotipus ugdyme. ŠMSM, bendradarbiaujant su NŠA, LMT ir MSI, rengiančiomis pedagoges/us, rekomenduojama:

- Užtikrinti, kad, pradedant nuo ikimokyklinio ir bendrojo ugdymo, ugdymo programose ir turinyje būtų atsakingai integruota lyčių lygybės tematika, įtvirtintas nediskriminacinis požiūris į moteris ir vyrus vadovėliuose ir kitoje ugdymo medžiagoje;
- Pedagogų rengimo programose ruošti kvalifikuotas/us, lyčių ypatumus suvokiančias/us, atpažįstančias/us stereotipus ir pasirengusias/us šias žinias perduoti jaunajai kartai specialistes/-us;
- Sukurti vyrų pritraukimo į iki mokyklinį, pradinį, kitus mokyklinio ugdymo lygmenis schemas;
- Sukurti komunikacijos programas, skatinančias rinktis „lyties atžvilgiu netinkamas“ studijų kryptis ir profesijas (pvz., mergina pilotė, vaikinai darželio auklėtojas, kt.);
- Skirti finansavimą tyrimams ir tęstinio ugdymo iniciatyvoms (nacionaliniu, savivaldybių lygmeniu), kuriomis būtų siekiama mažinti lyčių segregaciją ir jos priežastis bei pasekmes.

STUDIJOS AUTORIAI



Dr. Agnė Paliokaitė yra mokslo ir inovacijų politikos bei valdysenos ekspertė, tarptautinio mokslinių tyrimų instituto Visionary Analytics steigėja ir direktorė. Nuo 2000 metų konsultuoja Europos Parlamentą, Europos

Komisiją, EBPO bei nacionalinius sprendimų priėmėjus apie švietimo, mokslo ir inovacijų politikos įgyvendinimą, yra nacionalinių programų ir strategijų bendraautorė, parengusi kelias dešimtis taikomųjų mokslinių tyrimų ir politikos vertinimų. A.Paliokaitė yra publikavusi Technological Forecasting and Social Change, Strategic Change, Triple Helix ir kt., yra Palgrave Macmillan ir EBPO leidinių bendraautorė. Kaip asociacijos „Lyderė“ valdybos narė ir švietimo grupės vadovė, Valstybės pažangos tarybos, INODIG ir kitų tarybų narė, Agnė yra aktyviai įsitraukusi į visuomeninę veiklą, dalijasi žiniomis ir idėjomis apie tai kaip pasiekti pažangios, atsakingos ir klestinčios visuomenės.



Jonas Antanavičius yra viešosios politikos tyrimų vadovas, dirbantis Visionary Analytics. J.Antanavičius nuo 2013 metų atlieka politikos vertinimus ir taikomuosius mokslinius tyrimus Europos Komisijos direktoratams

ir agentūroms. Pagrindinės jo specializacijos sritys – mokslinių tyrimų ir inovacijų bei švietimo ir mokslo politikos analizė bei vertinimas.



Dr. Aurelija Novelskaitė yra Vilniaus universiteto docentė ir Lietuvos socialinių mokslų centro vyr. mokslo darbuotoja, kurios akademinė veikla įsilieja į lyčių studijų ir mokslinės veiklos etikos temáticas. A. Novelskaitės tyrimų

rezultatai publikuoti Journal of Business Ethics, Economics and Sociology, Gender Studies and Research, The International Journal of Science in Society bei Routledge, Policy Press ir kt. straipsnių rinkiniuose. Ji yra knygų "Organizacijų etika, novatoriškumas ir darniosios inovacijos", "Mokslinės veiklos etika Lietuvoje. Teorinės, empirinės ir praktinės apibrėžtys mokslinių tyrimų, akademinės autorystės, etikos vadybos ir kituose kontekstuose" bendraautorė. A. Novelskaitė vadovauja Europos Komisijos projektų SPEAR ir OPUS Lietuvos komandoms, dalyvauja SADM Moterų ir vyrų lygių galimybių Komisijos, LMT Mokslinės veiklos etikos komisijos ir kitose veiklose.



Aistė Jotautytė - viešosios politikos ekspertė, tarptautinių santykių bakalauro ir tarptautinio saugumo magistro laipsnius įgijusi Warwick universitete, Jungtinėje Karalystėje. Aistė specializuojasi politikos analizėje ir vertinime

darbo rinkos, švietimo ir socialinės integracijos srityse.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

- Abetz, J. S. (2016). You Can Be Anything But You Can't Have It All": Discursive Struggles Of Career Ambition During Doctoral Candidacy. *Western Journal of Communication*, 80(5), 1-20. <https://doi.org/10.1080/10570314.2016.1186825>
- Areškienė, D., Eidukienė, V., Gribauskienė, A., Taljūnaitė, M., Purvaneckienė, G., Žvinklienė, A. (2000). Women and Science: Review of the Situation in Lithuania. ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/women_national_report_lithuania.pdf
- Benard, S., Correll, S. J. (2010). Normative Discrimination and the Motherhood Penalty. *Gender & Society*, 24(5), 616-646. <https://doi.org/10.1177/0891243210383142>
- Bendl, R., Schmidt, A. (2010). From 'Glass Ceilings' to 'Firewalls'— Different Metaphors for Describing Discrimination. *Gender, Work & Organization*, 17(5), 612-634. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2010.00520.x>
- Biernat, M., Kobrynowicz, D. (1997). Gender- and race-based standards of competence: Lower minimum standards but higher ability standards for devalued groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(3), 544-557. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.72.3.544>
- Bono, F., De Craene, V., Kenis, A. (2019). My best geographer's dress: bodies, emotions and care in early-career academia. *Geografiska Annaler: Series B, Human Geography* 101(1), 1-12. <https://doi.org/10.1080/04353684.2019.1568200>
- Brescoll, V. L., Uhlmann, E. L. (2008). Can an Angry Woman Get Ahead?: Status Conferral, Gender, and Expression of Emotion in the Workplace. *Psychological Science*, 19(3), 268-275. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2008.02079.x>
- Bülbül, S. (2021). Glass ceiling in academia revisited: evidence from the higher education system of Turkey. *International Journal of Sociology*, 51(2), 87-104. <https://doi.org/10.1080/00207659.2021.1881872>
- Ceci, S. J., Williams, W. M., Barnett, S. M. (2009). Women's underrepresentation in science: Sociocultural and biological considerations. *Psychological Bulletin*, 135(2), <https://doi.org/10.1037/a0014412>
- Chesler, N. C., Barabino, G., Bhatia, S. N., Richards-Kortum, R. (2010). The Pipeline Still Leaks and More Than You Think: A Status Report on Gender Diversity in Biomedical Engineering. *Annals of Biomedical Engineering*, 38(5), 1928-1935. <https://doi.org/10.1007/s10439-010-9958-9>
- Correll, S. (2001). Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self-Assessments. *American Journal of Sociology*, 106(6), 616-646. <https://doi.org/10.1177/0891243210383142>
- Correll, S., Benard, S., Paik, I. (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?. *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1338. <https://doi.org/10.1086/511799>
- Crabtree, S. A., Shiel, C. (2019). "Playing Mother": Channeled Careers and the Construction of Gender in Academia. *SAGE Open*, 9(3), 1-14. <https://doi.org/10.1177/2158244019876285>
- Dargužaitė, M., Litvinaitė, U. (2019). Asociacija „Lyderė“. Stereotipai ir moterų darbo rinkoje. Lyderė. <https://lydere.lt/studija/>
- Drexler, P. (2013, kovo 6). *The Tyranny of the Queen Bee. Women who reached positions of power were supposed to be mentors to those who followed—but something is amiss in the professional sisterhood.* The Wall Street Journal. <https://www.wsj.com/articles/SB10001424127887323884304578328271526080496>
- ERAC Standing Working Group on Gender in Research and Innovation (2019). *Tackling gender bias in research evaluation: Recommendations for action for EU Member States.* <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1204-2019-INIT/en/pdf>
- Europos Komisija (2020a). *Komisijos Komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos Ekonomikos Ir Socialinių Reikalų Komitetui Ir Regionų Komitetui. Nauja Europos mokslinių tyrimų ir inovacijų erdvė (EMTE).* (COM/2020/628 final). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0628&from=EN>

- Europos Komisija (2020b). *Komisijos Komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos Ekonomikos Ir Socialinių Reikalų Komitetui Ir Regionų Komitetui. Lygybės sąjunga. 2020–2025 m. lyčių lygybės strategija.* (COM/2020/152 final). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=LT>
- Europos Sąjungos Taryba (2021). *Virtual Conference "Deepening the ERA Through Gender Equality" (8-9 July 2021) and Ljubljana Declaration on Gender Equality in Research and Innovation - Information from the Presidency.* <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-12044-2021-INIT/en/pdf>
- Europos Sąjungos Tarybos Sekretoriatas (2020). *Standing Working Group on Gender in Research and Innovation Position paper on the current COVID-19 outbreak and gendered impacts on researchers and teachers.* https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2020/06/SWGGRI_Position-paper-on-COVID-19.pdf
- Faniko, K., Ellemers, N., Derks, B. (2021). The Queen Bee phenomenon in Academia 15 years after: Does it still exist, and if so, why?. *British Journal of Social Psychology*, 60(2), 383-399. <https://doi.org/10.1111/bjso.12408>
- Heijstra, T. M., Steinhorsdóttir, F. S., Einarsdóttir, T. (2017). Academic career making and the double-edged role of academic housework. *Gender and Education*, 29(6), 764-780. <https://doi.org/10.1080/09540253.2016.1171825>
- Hymowitz, C., Schellhardt, T. D. (1986, kovo 24). *The glass ceiling.* The Wall Street Journal. Special Report on the Corporate Woman.
- Ivie, R., Czujko, R., Stowe, K. (2002). Women Physicists Speak: The 2001 International Study of Women in Physics. *AIP Conference proceedings*, 628(49), 49-67. <https://doi.org/10.1063/1.1505280>
- Janušauskienė, D. (2016). Moterų diskriminacija moksle: „stiklinės lubos“, „stiklinės uolos“, „ugnies sienos“ ir „motinystės sienos“. *Filosofija. Sociologija*, 27(2), 132-139.
- Leonavičius, V., Tereškinas, A. (2011). *Lyčių lygybė moksle. Dokumentų ir tyrimų apžvalga, rodiklių formulavimas.* Tarpinė ataskaita.
- Mason, M. A., Goulden, M. (2004). Marriage and Baby Blues: Redefining Gender Equity in the Academy. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 596(1), 86-103. <https://doi.org/10.1177/0002716204268744>
- Moe, A. (2009). Are Males Always Better than Females in Mental Rotation? Exploring a Gender Belief Explanation. *Learning and Individual Differences*, 19(1), 21-27. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2008.02.002>
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 109(41), 16474-16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>
- Muric, G., Lerman, K., Ferrara E. (2021). Gender Disparity in the Authorship of Biomedical Research Publications During the COVID-19 Pandemic: Retrospective Observational Study. *Journal of Medical Internet Research*, 23(4). <https://doi.org/10.2196/25379>
- Newsome, J. L. (2008). *The chemistry PhD: The impact on women's retention.* A report for the UK Resource Centre for Women in SET and the Royal Society of Chemistry. https://www.rsc.org/globalassets/02-about-us/our-strategy/diversity-community-hub/2008-chemistry-phd_impact-on-womens-retention.pdf
- Nosek, B. A., Banaji, M. R., Greenwald, A. G. (2002). Math = male, me = female, therefore math ≠ me. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(1), 44-59. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.1.44>
- Novelskaitė, A. (2008). How to acquire a scientific degree in the field of medical science in Lithuania: women physician-scientists' personal experience-based strategies. *Acta Medica Lituanica*, 15(4), 188-193.
- Novelskaitė, A. (2013). *Fiziniai ir technologiniai mokslai Lietuvoje lyties aspektu. Nuo mokyklos suolo iki vadovaujančių pareigų.* Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras.
- Novelskaitė, A. (2021). *The data on women's and men's average salaries is available already! – So what?* GenBUDGET: Gender Budgeting in Research Organisations. <https://genbudget.act-on-gender.eu/Blog/data-women%E2%80%99s-and-men%E2%80%99s-average-salaries-available-already-%E2%80%93-so-what>
- Novelskaitė, A., Purvaneckienė, G. (2009). Moterų ir vyrų mokslinių karjerų tendencijos Lietuvoje ir Suomijoje. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 220, 128-141. <https://doi.org/10.15388/ActPaed.2009.22.3064>

- Oficialios statistikos portalas (2021). *Darbuotojai, dalyvaujantys MTEP aukštojo mokslo ir valdžios sektoriuose*. <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/>
- Prentice, D. A., Carranza E. (2002). What Women and Men Should Be, Shouldn't be, are Allowed to be, and don't Have to Be: The Contents of Prescriptive Gender Stereotypes. *Psychology of Women Quarterly*, 26(4), 269-281. <https://doi.org/10.1111/1471-6402.t01-1-00066>
- Purvaneckienė, G. (2000). Education of Women in Lithuania. *European Manual of Continuing Education*.
- Purvaneckienė, G. (2008). Mokslininkų karjera tiksluosiuose moksluose ir šeima: pasirinkimas ar dėmė?. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 210, 192-207. <https://doi.org/10.15388/ActPaed.2008.21.7505>
- Purvaneckienė, G., Stonkuvienė, I., Zakevičiūtė, R., Žiliukaitė, R., Vasiljevienė, N. (2007). *Lithuania. Country Report. Women in Sciences and High Technology in the Baltic States. Problems and Solutions*. FP6 Basnet Project Results. Vilnius: BASNETForum
- Ryan, M. K., Haslam, S. A. (2005). The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions. *British Journal of Management*, 16(2), 81-90. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x>
- Sekuła, P., Pustułka, P. (2016). *Report on how to improve the research cultural environment*. GENERA.
- Steinpreis, R. E., Anders, K. A., Ritzke, D. (1999). The Impact of Gender on the Review of Curricula Vitae of Job Applicants and Tenure Candidates: A National Empirical Study. *Sex Roles*, 41(7-8), 509-528. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1018839203698>
- Steinthorsdóttir, F. S., Heijstra, T. M., Einarsdóttir, T., Pétursdóttir, G. M. (2016). *Gender budgeting in academia – Toolkit*. GARCIA WORKING PAPERS 14. <https://www.hi.is/sites/default/files/arnarg/gender-budgeting-in-academia-toolkit.pdf>
- STRATA (2020, lapkričio 9). *Naujienos: Vis daugiau moterų užima profesorių pareigas*. STRATA. <https://strata.gov.lt/lt/naujienos/8-naujienos/792-vis-daugiau-moter-uzima-profesori-pareigas>
- Teelken, C., Taminiau, Y., Rosenmoller, C. (2021). Career mobility from associate to full professor in academia: micro-political practices and implicit gender stereotypes. *Studies in Higher Education*, 46(4), 836-850. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1655725>
- Thun, C. (2018). Excellent and gender equal? Academic motherhood and 'gender blindness' in Norwegian academia. *Gender, Work & Organization*, 27(2), 166-180. <https://doi.org/10.1111/gwao.12368>
- Žvinklienė, A. (2003). Moters kelias į akademiją: istorija ir dabartis. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, 110, 50-70. <https://doi.org/10.15388/SocMintVei.2003.1.5929>
- Wenneras, C., Wold, A. (1997). Nepotism and sexism in peer-review. *Nature*, 387, 341-343. <https://doi.org/10.1038/387341a0>
- Whitelegg, E., Hodgson, B., Scanlon, E., Donovan, C. (2002). Young Women's, Perceptions and Experiences of Becoming a Research Physicist. Proceedings of 12th International Conference of Women Engineers and Scientists, 27-31 July 2002, Ottawa, Canada. https://www.academia.edu/21425689/Young_Womens_Perceptions_and_Experiences_of_Becoming_a_Research_Physicist
- Williams, J. C. (2005). The Glass Ceiling and the Maternal Wall in Academia. *New Directions for Higher Education*, 130, 91-105. <https://doi.org/10.1002/he.181>