



women in power
leadership and empowerment
in traditional sectors



Intelktualinis Produktai (IP)1-A3 Ataskaita

Motery, dirbančių
tradiciniuose sektoriuose,
administracinio valdymo
tikslų, pasiekimas

2018 BALANDIS | 'WOMEN IN POWER' ASOCIACIJA | REV01



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

This project has been funded with support from the European Commission.
Application number 2017-1-ES01-KA202-038258.
The views expressed in this publication are those of the author only, the Commission cannot
be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

TURINYS

I. IVADAS.....	4
II. GALUTINĖ KLAUSIMYNO ATASKAITA. IPI.A1. - MOTERYS VADOVAUJANČIUOSE POSTUOSE.....	10
II. 1. BENDROSIOS HIPOTEZĖS PRIELAIIDOS.....	12
II.2. METODOLOGIJA.....	14
II.3. DUOMENŲ AIŠKINIMAS.....	14
II.3.i. A SKYRIUS A. DUOMENYS APIE BENDROVĘ, KURIOJE JŪS DIRBATE / JŪSŲ PATIRTIS.....	14
II.3.ii. B SKYRIUS. ELGESIO / POELGIŲ KLAUSIMAI.....	20
II.3.iii. SKIRSNIS C. ĮGŪDŽIAI IR KOMPETENCIJOS, KURIOS JUMS PADĖJO JŪSŲ KARJEROS ETAPE.....	24
II.3.iv. D SKYRIUS. RIBOTOS GALIMYBĖS, GALIMYBIŲ LYGYBĖ.....	29
II.3.v. SKYRIUS E. SOCIODEMOGRAFINIAI DUOMENYS.....	36
II.4. IŠVADOS.....	39
III. GALUTINĖ KLAUSIMYNO IPI.A2. ATASKAITA - Moterys, dirbančios tradiciniuose sektoriuose.....	41
III. 1. BENDROSIOS HIPOTEZĖS PRIELAIIDOS.....	41
III.2. METODOLOGIJA.....	41
III.3. DUOMENŲ AIŠKINIMAS.....	45
III.3.i. SKIRSNIS 1. DARBO PADĖTIS.....	45
III.3.ii. 2 SKIRSNIS. MOKYMAS.....	54
III.3.iii. SKIRSNIS 3. PROFESINIS SKATINIMAS: KLIŪTYS IR APRIBOJIMAI.....	63
III.3.iv. SKIRSNIS 4. SOCIODEMOGRAFINIAI DUOMENYS.....	68
III.4. IŠVADOS.....	67

IV. GALUTINĖS IŠVADOS.....	73
IV.1. APKLAUSOJE DALYVAVUSIOS GRUPĖS ATSTOVAVIMO ATITIKTIES LYGIS.....	73
IV.1.i. RESPONDENČIŲ SKAIČIUS.....	73
IV.1.ii. VEIKLOS SEKTORIUS.....	73
IV.1.iii. PATIRTIS.....	74
IV.1.iv. ŠALIS.....	74
IV.1.v. BENDROVĖS DYDIS.....	75
IV.1.vi. ŠEIMOS STRUKTŪRA.....	75
IV.2. MOTERŲ IR VYRŲ SANTYKIS / KOEFICIENTAS	76
IV.3. KLIŪTYS.....	78
IV.3.i. PATIRTIS.....	78
IV.3.ii. DARBO SUTARTIS.....	78
IV.3.iii. MOTIVACIJA.....	79
IV.3.iv. STUDIJOS.....	80
IV.3.v. PAPILDOMO MOKYMO KLIŪTYS.....	83
IV.3.vi. ĮGŪDŽIAI / GEBĖJIMAI/ GABUMAI.....	84
IV.3.vii. PASITIKĖJIMAS SAVIMI.....	87
IV.3.viii. TIESIOGINĖS KLIŪTYS, KURIAS PASIRINKO RESPONDENČIŲ GRUPĖ	89
IV.3.ix. DISKRIMINACIJA.....	91
65 IV.3.x. MOTERŲ ATSTOVAVIMAS.....	94

I. ĮVADAS

Teisių suteikimas moterims pasauliniu mastu tikrai yra viena didžiausių dvidešimto amžiaus socialinių revoliucijų: milijonai moterų visame pasaulyje, kurios ekonomiškai priklausė nuo vyrų, iškovojo tai, kad jos galėtų kontroliuoti savo pačių likimus.

Tikėtina tendencija, jog ateinančiais dešimtmečiais darbasnčių moterų skaičius didės: tik Europoje moterys užpildė šešis milijonus iš aštuonių milijonų naujų darbo vietų, sukurtų per pastaruosius 15 metų. Naujausi tyrimai rodo, kad moterų aktyvesnis dalyvavimas darbo rinkoje, palyginus su vyrais, padidins Italijos BVP 21 proc., Ispanijoje - 19 proc., Prancūzijoje ir Vokietijoje - 9 proc., O Jungtinėje Karalystėje - 8 proc.⁽¹⁾

Vis dėlto, nepaisant bendros lyčių lygybės politikos tendencijų visuomenėje ir darbo rinkoje, lyčių skirtumai išlieka Europoje, kur 2015 m. moterys sudarė tik 21% valdybos narių iš 620 didžiausių, listinguojamų bendrovių ⁽²⁾.

Moterys yra vis labiau ir labiau pasiryžusios lipti karjeros laiptais, žinodamos, kad mokymosi veikla, kuri ugdo jų profesinius įgūdžius, yra tiesiogiai susijusi su didesne nuolatinio darbo tikimybe.

Nors moterų, užimančių vadovaujamus postus, skaičius ir labai skiriasi priklausomai nuo pramonės rūšies, tačiau tradiciniuose sektoriuose, pvz.,

⁽¹⁾ *Female Power*. The Economist Group Limited, 2009 = *Moters Galia*.

[†]The Economist Group Limited, 2009

⁽²⁾ Christiansen, Lone Engbo; Lin, Huidan Huidan; Pereira, Joana; Topalova, Petia; Turk, Rima. (2016). *Unlocking Female Employment Potential in Europe: Drivers and Benefits*. International Monetary Fund

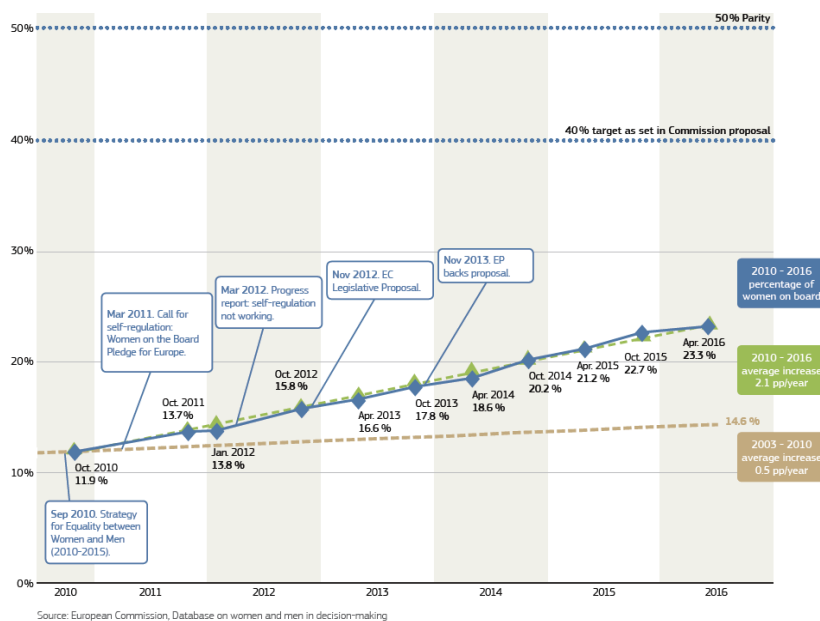
=Christiansen, Lone Engbo; Lin, Huidan Huidan; Pereira, Joana; Topalova, Petia; Turk, Rima. (2016 m.). *Moterų užimtumo potencialo Europoje atskleidimas: Vairuotojai ir Išmokos privalumai*. Tarptautinis valiutos fondas

IPI - A3 GALUTINĖ ATASKAITA

gamyboje, tik 18 proc. Europos moterų atlieka vadovaujamą vaidmenį tose įmonėse, kur jos dirba. Būtent šiose pramonės šakose, kur vyrauja vyriškoji lytis, moterys perima vyriškus stereotipus, ir tai dar labiau apsunkina joms siekti vadovaujančio posto.

2015 m. gruodžio mėn. Europos Komisija priėmė strateginį lyčių lygybės įsipareigojimą 2016-2019 metams. Šioje darbo programoje Komisija dar kartą patvirtino savo įsipareigojimą toliau tobulinti lyčių lygybės politiką ypač siekti moterų ir vyrų lygybę priimant sprendimus, taip pat mažinant moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus, bei didinant moterų dalyvavimą darbo rinkoje ir užtikrinant vienodą ekonominę nepriklausomybę tiek moterims, tiek vyrams.

2016 m. balandžio mėn. vidutinis vadovaujančių moterų skaičius didžiausių valstybinių bendrovių, įregistruotų 28 ES valstybės narių saraše, pasiekė 23.3% (1) Tai reiškia, kad laikotarpiu nuo 2010 m., kai buvo priimta moterų ir vyrų lygybės strategija, iki 2016 m. balandžio mėnesio moterų, užimančių vadovaujančius postus, skaičius per penkerius su puse metų išaugo 11,4 procento, vidutiniškai 2,1 procento per metus. Nors tiek ES, tiek vyriausybės ir nevyriausybines organizacijos atlikto didelį darbą, toks skaičiaus augimas yra nedidelis ir lėtas.



1 iliustracija - moterų atstovavimas didžiųjų listinguojamų bendrovių valdybose ES, 2010 m. Spalio mėn. - 2016 m. Balandžio mėn

Atsižvelgdama į visa tai, asociacija "Moterys Valdžioje" nori, kad moterys, dirbančios tradiciniuose sektoriuose (avalynės, tekstilės ir baldų), turėtų galimybę įgyti įgūdžių ir gebėjimų, remti lyčių lygybę ir pusiausvyrą įmonių valdybų posėdžiuose, o tai sustiprintų moterų įgūdžius jų darbo sektoriuose ir padėtų joms pasiekti aukščiausią vadovaujama vaidmenį. Taip būtų skatinama lyčių lygybė ir moterų pažanga Europoje.

"Moterys Valdžioje" taip pat nori palengvinti prieigą ir dalyvavimą mokymosi procese, specialiai pritaikytame moterų kolektyvams, kurie dažnai yra žemo akademinio pasiruošimo, ar tai būtų vidurinis ar aukštasis išsilavinimas, nors turi gilių žinių apie pramonę, kurioje jos dirba. Pagrindinis tikslas yra skatinti moterų lyderystę ir dalyvavimą sprendimų priėmimo procese.

Kadangi moterys sudaro pusę viso pasaulio talentų grupės, būtina, kad jos turėtų tokias pačias galimybes dalyvauti pirmaujančiose Europos ekonominėse ir socialinėse srityse.

Pagal šį projektą parengtas mokymo kursas sudarys galimybę dirbančioms moterims, eiti aukštos kokybės Europinio lygio mokslo keliu, kuris yra sukurtas specialiai tenkinti jų profesiniams poreikiams, taip pat skatinant:

a) moterų sąmonėjimą, kad pačios moterys siektų didesnio vaidmens visuomenėje; taip pat savo teisių ir pareigų, socialinių ir kultūrinių normų, užtikrinančių vienodas galimybes naudotis materialiais ir žinių ištekliais, taip pat ir lygių galimybių įgyvendinimo, pritaikant tinkamą politiką, įstatymus ir visuomenines struktūras

b) besikeičiantį galios prototipą, suteikiantį moterims

galimybę patekti į vadovaujamas as pareigas,užimti politines pozicijas ir tokias darbo vietas daugybėje sričių, kurios tradiciškai buvo skirtos tik vyrams;

c) moterų švietimą atsižvelgiant į naujas realijas, kurios turės įtakos ilgalaikės lyčių politikos įgyvendinimui.

Šį projektą vykdžiusį Europos konsorciumą sudaro septyni profesinio mokymo teikėjai, verslo asociacijos ir profesionalios moterų asociacijos iš Ispanijos, Lietuvos, Jungtinės Karalystės, Rumunijos ir Maltos.

"Moterys valdžioje" sieks šių tikslų:

1. Sukurti naujus mokymosi metodus ir mokymo strategijas lyčių lyderystės ugdymui, apibrėžiant Europos švietimo kelią lyderiams, specialiai tai sukurti moterims, dirbančioms tradiciniuose sektoriuose;
2. Sukurti kursą moterims, ugdantį pagrindinius ir universalius įgūdžius, kad jos galėtų atlikti vadovaujamą vaidmenį savo pramonės šakose;
3. Moterims, dirbančioms avalynės, baldų ir tekstilės pramonėje, parinkti specialiai pritaikytą mokymo metodiką, kuri pagerintų mokymosi procesą;
4. Skatinti tarpvalstybinę partnerystę, įgyti tarptautinio bendradarbiavimo patirties ir stiprinti moterų išsilavinimo įgūdžius.

Projekto pabaigoje bus sukurti trys **intelektualiniai produktai (IP)**.

- IP1: ataskaita apie profesionalų Europos moterų, dirbančių tradiciniuose sektoriuose, profesinį profilį ir problemos sprendimą, parengiant mokymo kursą, kuris padėtų joms pralaužti ledus.

IPI - A3 GALUTINĖ ATASKAITA

- IP2: pilnai paruoštas išsamus kursas, skirtas moterims propaguoti pagrindinius ir universalius / šalutinius įgūdžius, kad jos galėtų atlikti vadovaujamą vaidmenį savo pramonės šakose
- IP3: intuityvi ir novatoriška platforma, kurioje bus numatytas mokymo kursas, didinamas socialinis kapitalas, moterų kompetencijos ir profesiniai įgūdžiai.

Numatomas šio projekto rezultatų poveikis, kuris apima visų partnerių parengtą konsoliduotą mokymo metodiką, galiausiai paskatins plėtrą, kurios reikia moterims, kad jos pajėgtų toliau plėtoti savo karjerą. Šio projekto poveikis numatomas moterims, dirbančioms įmonių viduje arba už jų ribų, įskaitant verslininkes, mokslininkes, valstybės tarnautojas ir vyresnio amžiaus moteris, turinčias profesinį išsilavinimą.

Šio projekto plėtojimas per seminarus ir projektų platinimą apskritai (spaudos konferencijos, renginiai, internetinė medžiaga ir spaudos naujienos) padės informuoti politikos kūrėjus, suinteresuotąsias šalis ir plačiąją visuomenę apie šio klausimo būtinumą ir taip pat suteiks didesnę galimybę priimti teisinius sprendimus. Tuo pačiu padaugės žmonių, diskutuojančių bendras moterų problemas ir specialiais moterų vadovujančiuose posteose, dirbančių atitinkamose pramonės šakose, klausimais. Šis projektas taip pat suteiks ne tik informacijos švietėjams apie besimokančiųjų moterų švietimo poreikius, bet ir geresnį supratimą, kaip jie galėtų suteikti daugiau realių galimybių moterims.

Be to, projekto rezultatai (laisvai prieinami skirtingomis kalbomis) gali būti plačiai taikomi ir naudojami šalyse, kurios projekte nedalyvavo; ir tai yra pagrindas tolesnei plėtrai ir pritaikymui įvairiomis aplinkybėmis.

IPI - A3 GALUTINĖ ATASKAITA

“Moterys valdžioje” – pirmoji intelektualinė produkcija, padėjusi parengti išsamų tyrimą; jame nagrinėjamos dvi perspektyvos, kurias Europos moterys turi nueiti, kad pasiektų administracinius postus ir gautų vadovaujančias pareigas.

Viena vertus, moterys, kurios jau pralaužė ledus, , analizuos, kokie įgūdžiai ir sugebėjimai padėjo joms kopti aukštyn savo profesijose. Kita vertus, moterys, kurios jau daugelį metų dirba atitinkamose tradicinėse pramonės šakose, tačiau nepasiekė valdybos pozicijų, galės suteikti informacijos, kuri, jų nuomone, galėtų padėti tobulinti jų profesinius sektorius iš vidaus.

Nustačius šiuos įgūdžius, kompetencijas ir kritines žinias apie realų tradiciniuose sektoriuose dirbančių moterų vaizdą, konsorciumas parengė galutinę ataskaitą, papildytą išvadomis, ką būtina įtraukti į mokymo planą , norint pasiekti projekto tikslų.

Todėl pagrindinis IPI tikslas yra išsamiai išnagrinėti, kaip galima išspręsti, suteikiant tinkamas mokymo priemones, nepakankamą moterų skaičiaus problemą tiek valdyboje, tiek vykdomuosiuose vaidmenyse tradiciniuose Europos ekonomikos sektoriuose, skatinant moterų lyderystę ir dalyvavimą sprendimų priėmimo procese.

Tai taip pat padidins skaičių atitinkamų pramonės šakų darbuotojų, diskutuojančių moterų apskritai ir lyderystės atitinkamose pramonės šakose bei vadovavimo įgūdžių pagerinimo problemas.

Be to, pateiktos analizės ataskaitos greičiausiai bus naudingos kitiems galimiems projektams arba studijoms apie moterų profesinę padėtį visoje Europoje ir padės spręsti poreikius, kuriuos lemia lygių teisių suteikimas moterims.

II. GALUTINĖ KLAUSIMYNO ATASKAITA

IPI.A1. – MOTERYS VADOVAUJANČIOSE POZICIJOSE

II. 1. BENDROSIOS HIPOTEZĖS PRIELAIIDOS

Ankstesni tyrimai rodo, kad nors daug dėmesio skiriama lygioms moterų ir vyrų galimybėms ir nors vienodo skaičiaus moterų ir vyrų įdarbinimas padidino kai kurių šalių BVP, skirtumas Europos darbo rinkoje vis dar egzistuoja, nes tik 21 proc. svarbiausių Europos bendrovių valdybos narių yra moterys.

Todėl mūsų hipotezė yra ta, kad moterys nepasiekia vadovaujančių pareigų dėl kultūrinių, socialinių ir edukacinių veiksnių, kuriuose slypi lyčių diskriminacija.

II.2. METODOLOGIJA

Šiuo tyrimu, naudojant klausimyną, bandoma įvertinti šios hipotezės pagrįstumą kaip pavyzdį pateikiant moterų verslininkų požiūrį.

Preliminarus tyrimas apima šiuos etapus:

- a) sprendimų problemos, tyrimo priešasčių ir tyrimo tikslų nustatymą.
- b) Sprendimų problemos nustatymas
- c) Sprendimų problema yra ta, kad moterys vadovės, siekiančios valdymo hierarchijos, susiduria su sunkumais, susijusiais su konkrečiais apribojimais, tarp jų ir diskriminacija.
- d) Tyrimais siekiama išanalizuoti moterų vadovų padėtį joms vykdant pagrindinius vaidmenis.

• Tyrimo priešastis

Kad būtų įvertintos tyrimo prielaidos, buvo renkami įvairūs duomenys ir pateikiama informacija apie požiūrį į moteris vadoves ir jų veiklos apribojimus tiek tradiciniuose sektoriuose, tiek ir už jų ribų.

• Tyrimo tikslai

Turint omeny galutinį tikslą, buvo numatyti tarpiniai tikslai, leidę nustatyti rinkodaros analizei reikalingą informaciją:

- nustatymas, kokiai ūkio subjektų kategorijai tradiciniuose sektoriuose priklauso kiekviena įmonė;
- moterų padėties nustatymas toje įmonėje;
- vyrų ir moterų skaičiaus santykio nustatymas kiekvieno padalinio lygyje;
- moterų vadovių vadovavimo stiliaus nustatymas;
- bendros nuomonės ištyrimas apie moterų vadovių iškalbą;
- bendro požiūrio nustatymas apie prisitaikymą prie pokyčių;
- moterų vadovių privalumų ir ribotumo nustatymas;
- bendros nuomonės apie tai, kaip valdyti neigiamas emocijas, nustatymas;
- bendros nuomonės apie tai, kiek dėmesio skiriama moterų vadovių galutiniams tikslams, nustatymas;
- bendros nuomonės apie tai, kiek moterys vadovės turi komandinės dvasios ir iniciatyvos, nustatymas;
- bendros nuomonės apie augančias galimybes siekti daugiau mokymų ir kvalifikacijos kėlimo, nustatymas;
- Bendros nuomonės apie profesinių sąjungų vaidmenį sprendžiant su darbuotojais susijusius klausimus, nustatymas;
- geros vadovės įgūdžių nustatymas;
- geros vadovės kompetencijų/išmanymo nustatymas;
- geros vadovės gebėjimų nustatymas;

IPI - A3 GALUTINĖ ATASKAITA

- pagrindinių priežasčių, dėl kurių sutinkama užimti vadovaujamą postą, nustatymas;
- bendros nuomonės apie individualios karjeros progresą, nustatymas;
- bendros nuomonės apie lyčių diskriminacijos buvimą įmonėse nustatymas;
- bendros nuomonės apie moters vadovės savybes, nustatymas;
- kliūčių, su kuriomis labiau susiduria moterys vadovės palyginti su vyrais vadovais, priežasčių nustatymas;
- bendros nuomonės apie moters atstovavimą kompanijai, nustatymas;

Bendrosios tyrimo hipotezės

- Dauguma moterų vadovų susiduria su profesinio tobulėjimo kliūtimis;
- Dauguma respondentų mano, kad egzistuoja lyčių diskriminacija;
- Dauguma respondenčių mano, kad egzistuoja daug sudėtingų veiksnių, kurie skatina hierarchijos buvimą;
- Dauguma moterų vadovių teigia, kad egzistuoja apribojimai tęstiniam mokymui.

Tyrimo statistinės hipotezės

H1: mažiausiai 50% moterų vadovių pripažįsta nuolatinio mokymo poreikį.

H2: mažiausiai 50% moterų vadovių turi stiprią valdymo motyvaciją.

H3: mažiausiai 50% respondenčių sako, kad diskriminacija dėl lyties yra tikra.

Tyrimo projektas apima šiuos etapus: informacijos šaltinių parinkimą ir tipinės imties dydžio nustatymą.

- Informacijos šaltinių pasirinkimas:

IPI - A3 GALUTINĖ ATASKAITA

- duomenų rinkimas buvo grindžiamas klausimynu kaip informacijos rinkimo priemone;
- tiriamąsias sudarė moterys, užimančios skirtingas vadovaujančias pareigas
- tiriamosios buvo parinktos bendrovių vadovybės .

• Reprezentatyvios imties dydžio nustatymas:

mažiausias reprezentatyvios imties dydis buvo nustatytas 120 respondentžių (įmonių atstovių), o iš viso buvo 152 respondentės.

Tyrimo eigą sudaro šie etapai: informacijos rinkimas, rezultatų apdorojimas, analizavimas ir interpretavimas.

• Informacijos rinkimas

Duomenų rinkimas atliekamas, naudojant kaip priemonę administruojamą klausimyną, kurio vaidmuo yra rinkti ir sisteminti duomenis.

Tradicinių sektorių klausimyne moterims respondentėms pateikiami 26 iš anksto apibrėžtiklausimai:

- Nr. 1- Nr. 4 yra klausimai, kaip nustatyti įmonių profilį iš pagrindinių klausimų, susijusių su tirama problema(skirti visoms respondentėms);
- Nr. 5 - Nr. 8 yra elgesio klausimai;
- Nr. 9 - Nr. 13 yra klausimai apie įgūdžius ir kompetencijas, palengvinančias karjeros plėtrą;
- Nr. 14 - Nr. 20 yra klausimai, susiję su kliūtimis, sunkumais ir lygiomis galimybėmis karjeros plėtrai;
- Nr. 21 - Nr. 26 yra klausimai apie socialinius demografinius duomenis.

Klausimyne naudojami klausimai yra uždari (dichotominiai ir daugialypiai pasirinkimai).

• *Pirminių ir antrinių duomenų apdorojimas, analizė ir aiškinimas*

Buvo pasiūlyti 152 klausimai, aktualūs moterims, dirbančioms tradiciniuose sektoriuose (baldų pramonėje, tekstilės pramonėje ir avalynės pramonėje), taip pat ir kitose veiklos srityse, pavyzdžiui: švietimas, konsultavimas, finansų sektorius, sveikata, transportas, reklama, telekomunikacijos ir kt.

II.3. DUOMENŲ AIŠKINIMAS

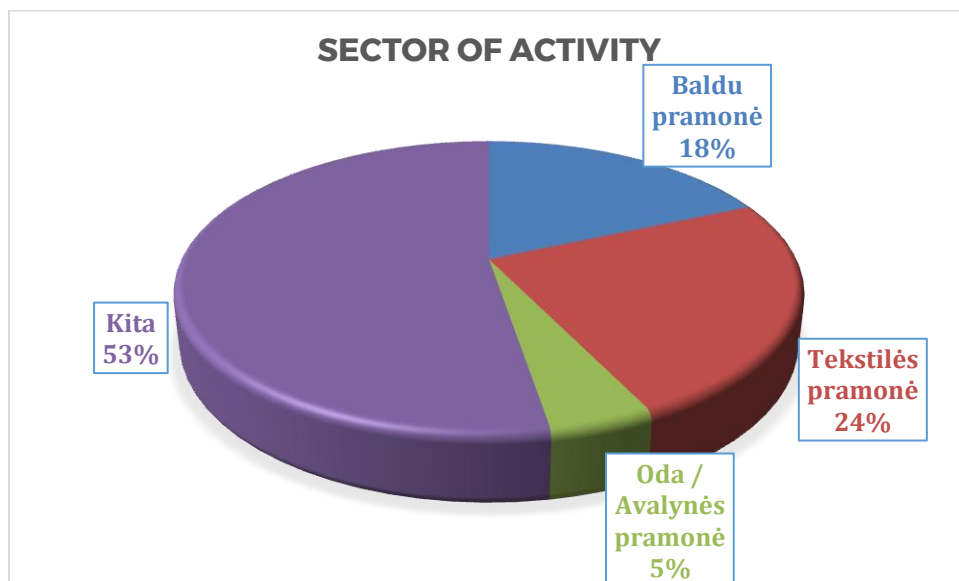
II.3.i. SKYRIUS A. DUOMENYS APIE BENDROVĘ, KURIOJE JŪS DIRBATE / JŪSŲ PATIRTIS

1 klausimas: prašom nurodyti darbinės veiklos trukmę.

Moterų vadovių, atsakiusių į klausimą, skaičius pasiskirsto sekcijomis taip:

Baldų pramonė	Tekstilės pramonė	Odos/Avalynės pramonė	Kita
28	37	7	80

2 pav. IPI.A1 respondenčių veiklos sritys



3 pav. IPI.A1 respondenčių pasiskirstymas pagal veiklos sritis

Apklaustų moterų patirties trukmė:

0-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-45
36	30	29	17	18	22

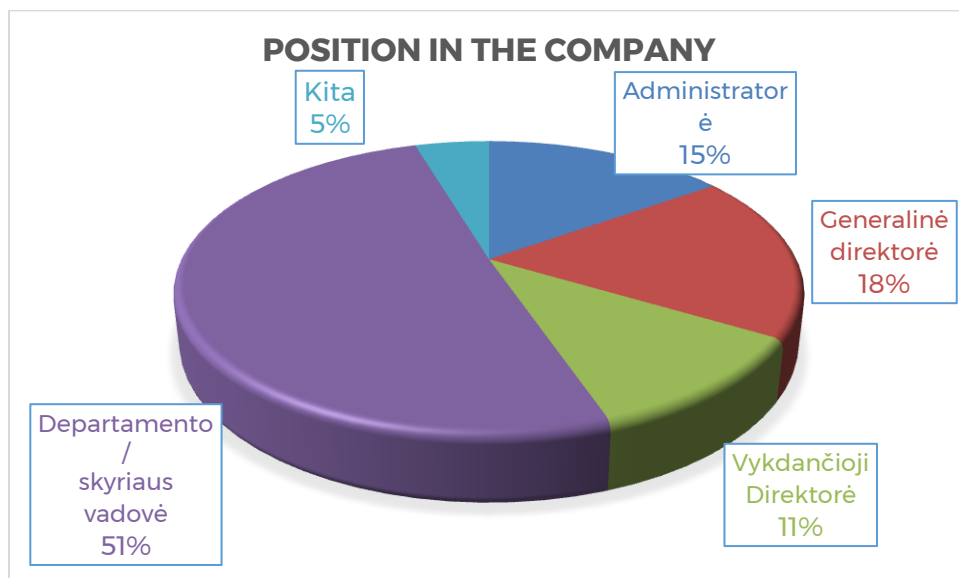
4 pav. IPI.A1 klausimyno respondenčių pasiskirstymas pagal tiriamos veiklos trukmę.

2 klausimas: Kokios yra jūsų užimamos pareigos įmonėje?

Į šį klausimą moterys, užpildžiusios klausimynus, atsakė taip:

Administratorė	Generalinė direktorė	Vykdomoji direktorė	Departamento direktorė	Kita
23	28	17	77	7

5 pav. IPI.A1 klausimyno respondenčių pareigos.



6 pav. IPI.A1 klausimyno respondenčių darbo pozicija.

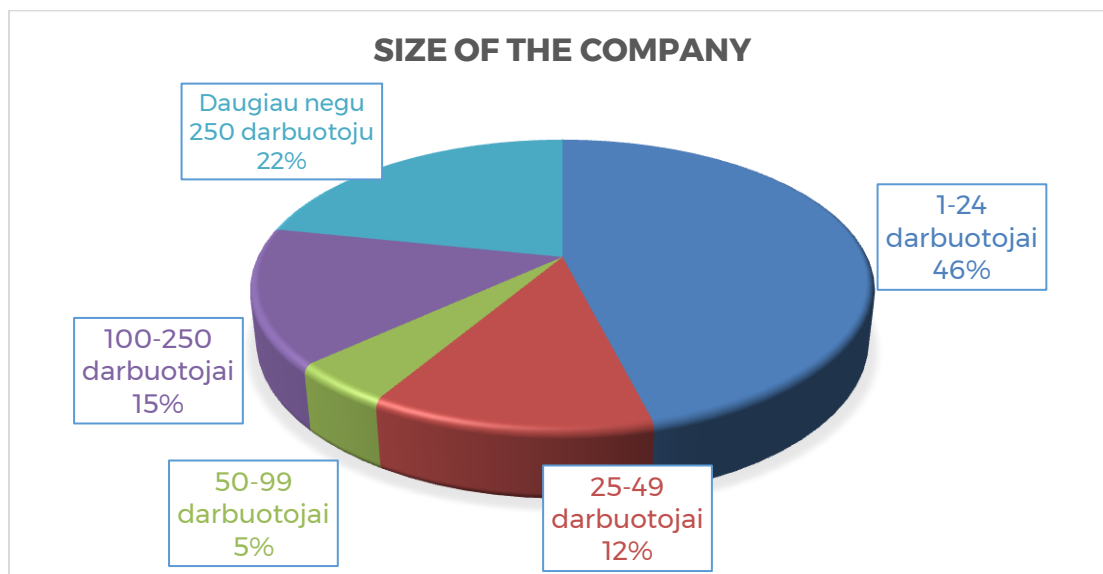
Pateikta informacija rodo, kad dauguma moterų eina skyriaus vadovė pareigas (51 proc.); jos užimamos dažniau nei kitokio lygio vadovių pareigybės, taigi iš pirmo žvilgsnio gali pasirodyti, jog klaidinga manyti, kad moterys neužima vadovaujančių pareigų. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad dauguma jų apsiriboja skyriaus lygiu ir mažiau pasiekia generalinės direktorės ar direktorių tarybos lygį, t.y. pareigas, kurias užimdamos, turėtų realius sprendimų priėmimo įgaliojimus.

3 klausimas: kiek darbuotojų yra bendrovėje?

Įmonių, kuriose dirba apklausiami asmenys, dydžiai yra tokie:

1-24 darbuotojai	25 - 49 darbuotojai	50-99 darbuotojai	100-250 darbuotojų	daugiau nei 250 darbuotojų
70	19	7	23	33

7 pav. IPI. A1 respondenčių skaičiaus pasiskirstymas skirtingo dydžio bendrovėse.



8 pav. Bendrovių, kuriose dirba IPI.A1 klausimyno respondentės, dydis.

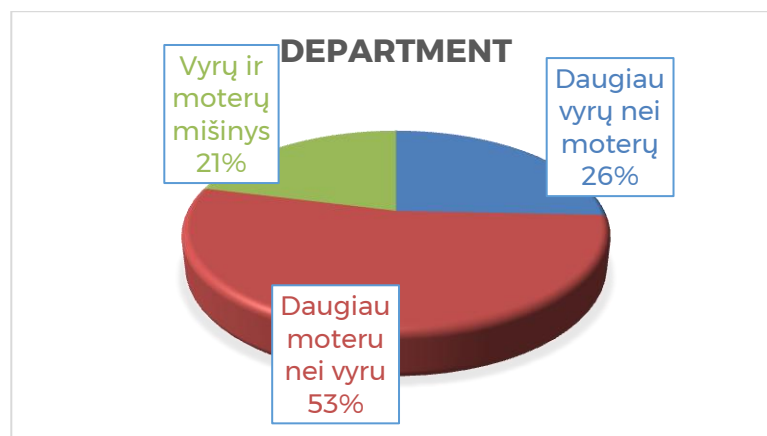
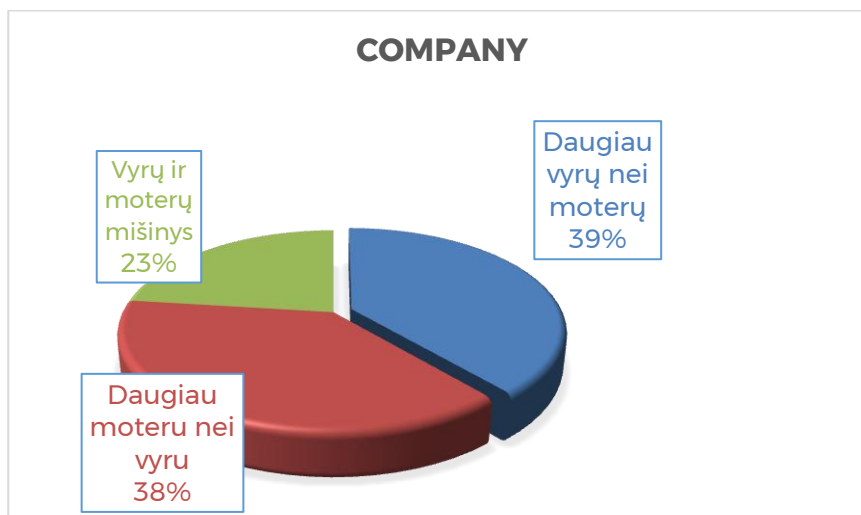
Duomenų analizė rodo, kad dauguma apklaustų moterų dirba įmonėse, kurių darbuotojų skaičius yra 1-24 (46%).

4 klausimas. Jūsų darbo aplinkoje (kompanijoje ir skyriuje) yra daugiau vyrų nei moterų (daugiau moterų nei vyrų) arba tolygus vieny ir kitų santykis?

Atsakymai į klausimą Nr. 4 pasiskirstė taip:

	Bendrovė	Departamentas/Skyrius
Daugiau vyrų nei moterų	59	39
Daugiau moterų nei vyrų	58	81
Maždaug vienodas vyrų ir moterų skaičius	35	32

9 pav. Vyrų ir moterų santykis kompanijose, kuriose dirba IPI.A1 klausimyno respondentės.



10a ir 10b pav. Vyrų ir moterų santykis , palyginti su bendroju respondenčių skaičiumi (IP1.A1. klausimynas).

Iš atsakymų aišku, kad įmonėse , kur vadovauja moterys, moterų ir vyrų dirba maždaug po lygiai ir tokia aplinka gali būti laikoma mažiau palankia vyrams diskriminacijos atžvilgiu .

Nors departamentuose/skyriuose moterų yra dauguma, pasirodo, kad moterų siekis daryti karjerą dažniausiai sustoja ties šiuo lygmeniu.

Situacija aptartuoju aspektu skirtingos rūšies pramonėje yra tokia:

Baldų pramonė	Įmonė/ Kompanija	Departamentas/ Skyrius
Daugiau vyrų nei moterų	20	7
Daugiau moterų nei vyrų	2	11
Maždaug vienodas vyrų ir moterų derinys	6	10

11 pav. Moterų ir vyrų santykis baldų pramonėje respondencių duomenimis. IP1.A1. klausimynas.

Tekstilės/Odos pramonė	Company	Department
Daugiau vyrų nei moterų	7	6
Daugiau moterų nei vyrų	29	29
Maždaug vienodas vyrų ir moterų derinys	8	9

12 pav. Moterų ir vyrų santykis tekstilės / odos pramonėje respondencių duomenimis. IP1.A1. klausimynas.

Baldų pramonėje visos įmonės lygmeniu dominuoja vyrai, tačiau skyriaus lygmeniu vyrauja moterys arba jos pasiskirsto tolygiai su vyrais.

Tekstilės ir odos pramonėje moterys dominuoja tiek įmonės, tiek padalinio lygiu.

Atlikus šių atsakymų analizę, paaiškėjo, kad šiame tyrime dalyvaujančios šalys, kurioms atstovauja respondentės, taip pat labai skiriasi pagal vadovaujančiuose postuose dirbančių moterų ir vyrų santykį, būtent:

IPI - A3 GALUTINĖ ATASKAITA

Ispanija	Lietuva	Rumunija	JK	Malta
----------	---------	----------	----	-------

	Kom	Dep	Kom	Dep	Kom	Dep	Kom	Dep	Kom	Dep
Daugiau vyrų nei moterų	14	3	6	6	1	2	8	9	8	8
Daugiau moterų nei vyrų	4	12	7	7	19	18	7	7	4	5
15										
Maždaug vienodas vyrų ir moterų derinys	7	10	1	1	3	3	4	3	13	12

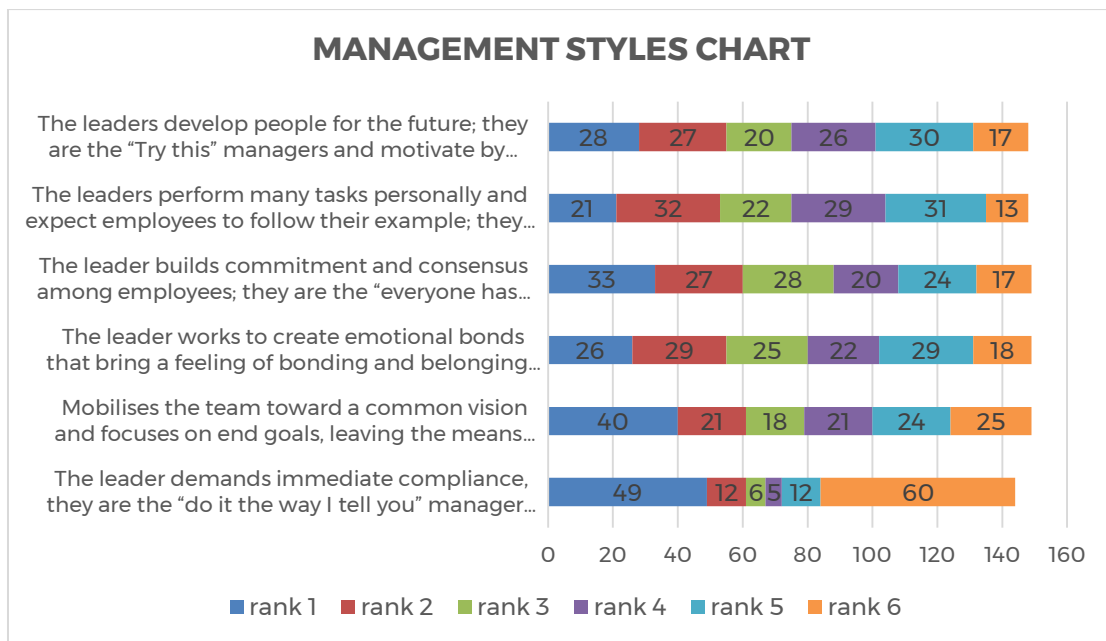
13 pav. Moterų ir vyrų santykis kiekvienoje šalyje respondentų duomenimis. IPI.A1 klausimynas.

Ispanijoje vyrai absoliučiai dominuoja įmonės lygmeniu, o skyriaus/ padalinio lygmeniu vyrauja moterys arba vieni ir kiti pasiskirsto tolygiai; dauguma respondentų atstovauja baldų pramonei. Lietuvoje rezultatas yra pakankamai subalansuotas visoms analizuotoms pramonės šakoms, su nežymia moterų persvara, o Rumunijoje dominuoja moterys abiem lygmenimis (dauguma šių šalių respondentų yra iš tekstilės, odos ir batų pramonės). Šalyse, kuriose tradicinės pramonės šakos nėra vyraujančios, dominuoja vyrai: Jungtinėje Karalystėje vyrai dominuoja abiem lygmenimis, o Maltoje yra daugiau tolygaus pasiskirstymo, pastebėta ir vyrų dominavimo tendencija.

II.3.ii. B SKYRIUS. ELGESIO / POELGIŲ KLAUSIMAI

5 klausimas: prašau savo nuožiūras numeruoti nuo 1 iki 6 valdymo stilius/ būdus atsižvelgiant į jų svarbą ir įtaką jūsų užduočiai.

Analizuojant atsakymus į 5 klausimą, matyti, kai kurie elgesio variantai sulaukė visiškai skirtingo vertinimo. Pavyzdžiui, sprendimą „prašome nedelsiant išspręsti problemą ir kelti motyvaciją grasinimais ir drausme“ 49 moterys laikė svarbiausiu, tačiau 60 respondentų laikė šį stilių mažiausiai svarbiu.



14 pav. Respondenčių pasirinkti vadovybės stiliai. IO1.A1. klausimynas..

Stiliai išdėstyti mažėjimo tvarka; nustatant stilių hierarchiją, buvo atsižvelgta į nurodytas pirmąsias 3 pozicijas):

- Sukuria darbuotojų įsipareigojimą ir sutarimą, o motyvuoja apdovanodamos už komandos pastangas;
- Stengiasi sukurti emocinius ryšius, kurie suteikia asociacijos ir priklausymo organizacijai jausmą, motyvuoja, bandydamos padaryti žmones laimingus;
- Suburia komandą bendrąja vizija ir sutelkia dėmesį į pagrindinius tikslus, palikdamos pasirinkti priemones kiekvienam asmeniui; darbuotojai motyvuojami įtikinimais ir atsiliepimais apie rezultatus;
- Asmeniškai atlieka daugybę užduočių ir tikisi, kad darbuotojai seks jų pavyzdžiu;

IPI - A3 GALUTINĖ ATASKAITA

- motyvuoja juos, nustatydamas aukštus standartus;
- Ugdo žmones ateičiai ir skatina juos siūlydamas jiems profesinio tobulėjimo galimybes;
 - Reikalauja nedelsiant laikytis reikalavimų; motyvuoja grasinimais ir drausme

6 užduotis: prašom atsakyti „taip“ arba „ne“ į šiuos klausimus.

Į 6 užduoties klausimus respondentės atsakė taip:

Klausimai	Taip	Ne
Ar jums pavyksta lengvai įtikinti kitus žmones?	116	35
Ar lengvai prisitaikote prie pokyčių?	134	16
Ar žinote apie savo, kaip lyderio, ribotumus ir stipriąsias puses?	146	4
Ar lengvai valdote savo neigiamas emocijas?	81	71
Ar galite išlaikyti sukauptą dėmesį į galutinius tikslus ir žinote, kaip juos pasiekti?	139	12
Ar manote, kad savo srities karjere esate veikli moteris?	134	17
Ar suteikiate pirmumą darbui komandoje?	136	16

15 pav. Respondentų savybės. IPI.A1 klausimynas.

Atsakymų duomenimis, pagrindą sudaro moterys vadovės, kurios sugeba įtikinti, adaptuotis, savianalizuoti, orientuojasi į tikslus, rodo iniciatyvą ir pasižymi komandine dvasia/įkvėpimu.. Gebėjimas prisitaikyti ir dirbti, kai dominuoja neigiamos emocijos, yra mažiau paplitęs; akivaizdu, kad neigiamos emocijos daro įtaką vadovavimo veiklai.

IP1 - A3 GALUTINĖ ATASKAITA

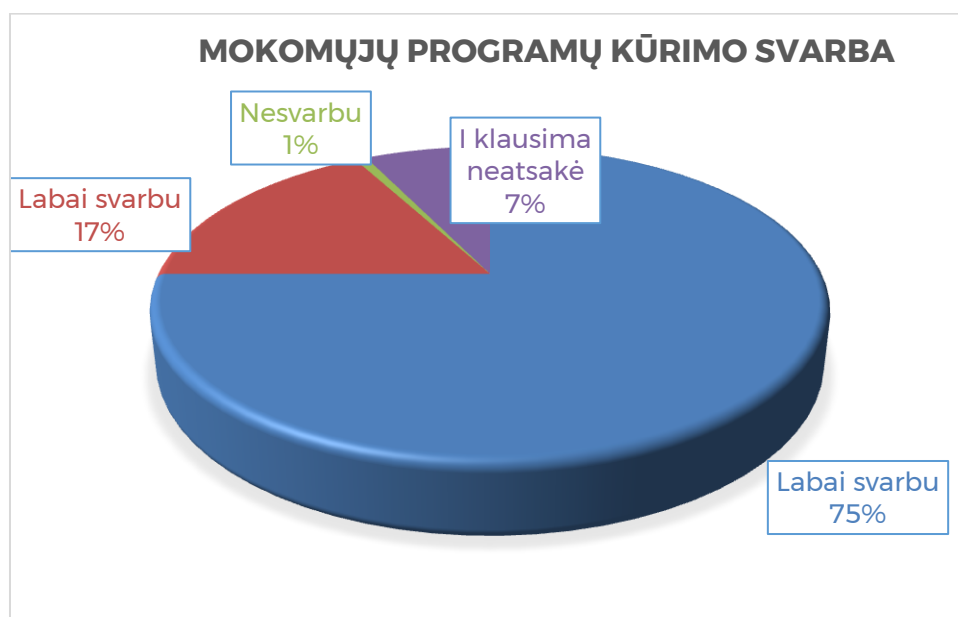
Atsakymai į šį klausimą rodo, kad moterys buvo labai sąžiningos ir nuoširdžios, prisipažindamos, kad jausmai ir emocijos daro įtaką jų darbiniam gyvenimui.

7 klausimas: ar manote, kad svarbu turėti darbuotojams skirtą mokymo kursą?

Į šį klausimą respondentės dalyvavę anketose, atsakė taip:

Labai svarbu	Gana svarbu	Nesvarbu
114	26	1

16 pav. Darbuotojų mokymo svarba pagal respondentų IP1.A1. klausimą.



17 diagrama. Darbuotojų mokymo svarba pagal respondenčių IP1.A1. klausimą.

Iš atsakymų į 7 klausimą matyti, jog dauguma moterų (75%) mano, kad svarbu savo įmonėse organizuoti darbuotojams įvairius mokymo ir profesinio tobulinimosi kursus, kurie padidintų galimybes mokymuisi ir kvalifikacijos kėlimui.

IPI - A3 GALUTINĖ ATASKAITA

8 klausimas: ar konsultuojatės su sindikatais ar darbuotojų atstovais priimdamos sprendimus, susijusius su darbuotojais?

Atsakymai buvo tokie:

Taip	Ne	Mes neturime tokios reprezentacinės struktūros
68	9	75

18 pav. Bendravimas su atstovaujančiomis struktūromis.



19 pav.

Bendravimas su atstovaujančiomis struktūromis.

Iš atsakymų į šį klausimą analizės akivaizdu, kad bendrovės, kurių struktūroje yra profesinės sąjungos (45%), konsultuojasi su jomis, priimdamos sprendimus, susijusius su darbuotojais.

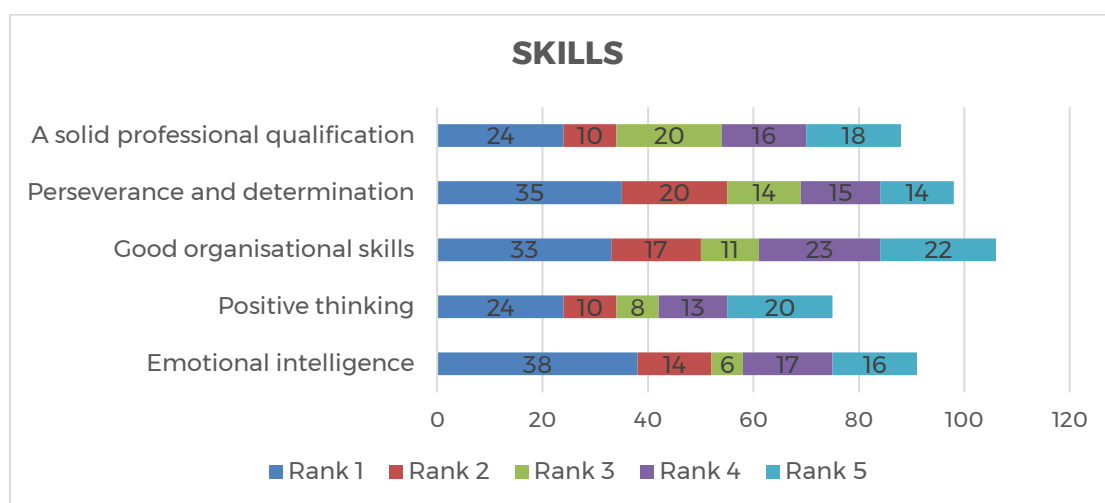
II.3.iii. SKIRSNIS C. ĮGŪDŽIAI IR KOMPETENCIJOS, KURIOS JUMS PADĖJO JŪSŲ KARJEROS ETAPE

9 klausimas: prašom svarbos tvarka sunumeruoti, kokius 5 svarbiausius įgūdžius turėtų turėti gera vadovė.

IPI - A3 GALUTINĖ ATASKAITA

Respondentės, atsižvelgdamos į jų svarbą, pasirinko tokius geros vadovė bruožus:

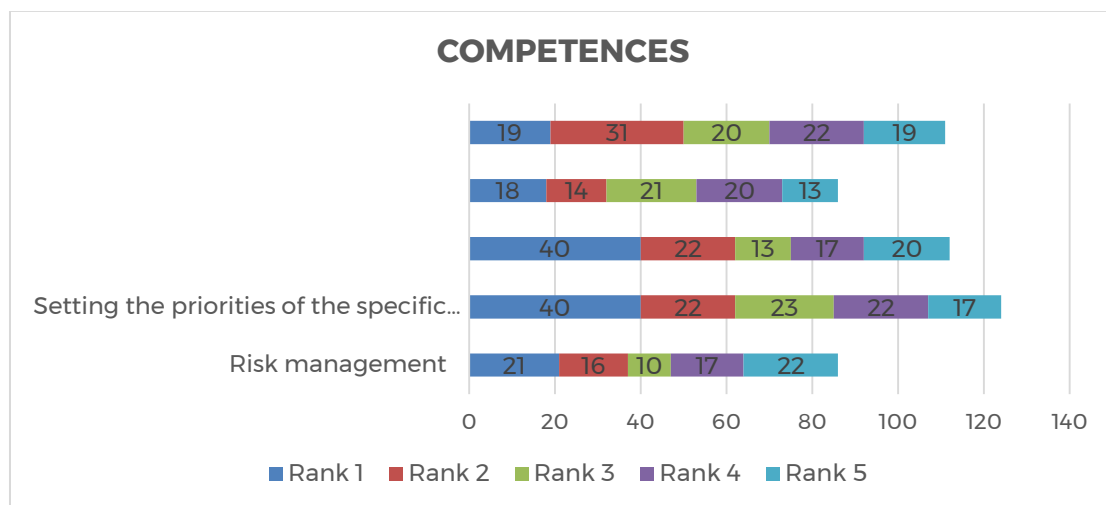
1. Ištvėrmė ir ryžtingumas
2. Geri organizaciniai įgūdžiai
3. Emocinis intelektas (intuicija, charizma ir kt.)
4. Tvirta profesinė kvalifikacija
5. Pozityvus mąstymas



20 pav. Svarbiausi vadovo bruožai, respondenčių nuomone. IP1.A1. klausimynas.

5 svarbiausias kompetencijas, kurias turėtų turėti gera vadovė, pagal jų svarbą dalyvavusios apklausoje moterys, pasirinko taip:

1. Konkrečios bendrovės / departamento veiklos prioritetų ir atsakomybės pasiskirstymo nustatymas;
2. Visuomenės ir (arba) departamento verslo plano ir plėtros strategijos kūrimas ir įgyvendinimas;
3. Įmonės / departamento žmogiškųjų išteklių organizavimas ir valdymas;
4. Organizacijos ir (arba) departamento materialinių išteklių organizavimas ir valdymas
5. Rizikos valdymas

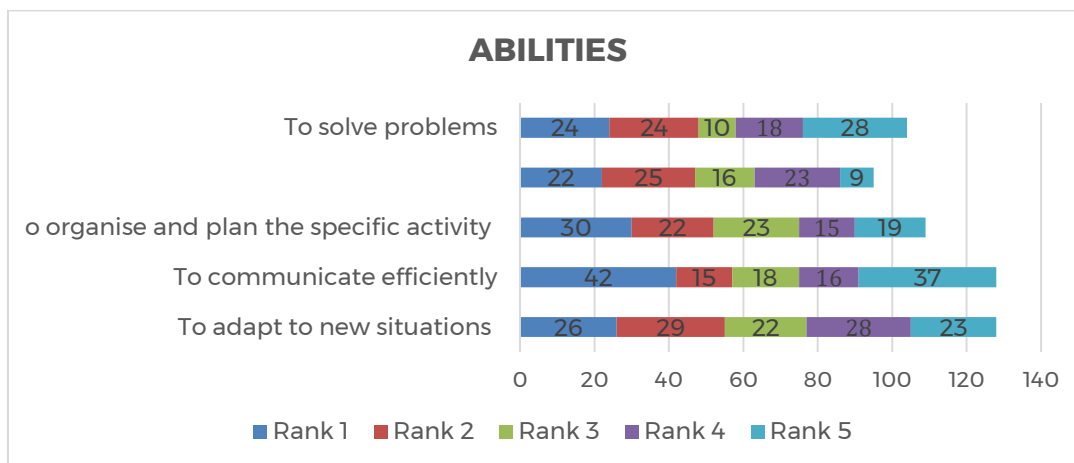


21 pav. Respondentėms svarbiausios kompetencijos IPI.A1. klausimynas.

11 klausimas: prašom pasirinkti 5 svarbiausius gebėjimus, kurie yra būtini gerai vadovei (įvertinkite jų reikšmę nuo 1 iki 5 pagal svarbą):

Į klausimus atsakiusios moterys pasirinko šiuos svarbiausius 5 būtinus gerai vadovei gebėjimus:

1. Prisitaikyti prie naujų situacijų;
2. Efektyviai bendrauti;
3. Organizuoti ir planuoti konkrečią įmonės / departamento veiklą;
4. Analizuoti ir interpretuoti duomenis ir informaciją pagal įmonės strategiją;
5. Spręsti problemas.



22 pav. Respondenčių atsakymai apie svarbiausius sugebėjimus, būtinus gerai vadovei. IPI.A1 klausimynas.

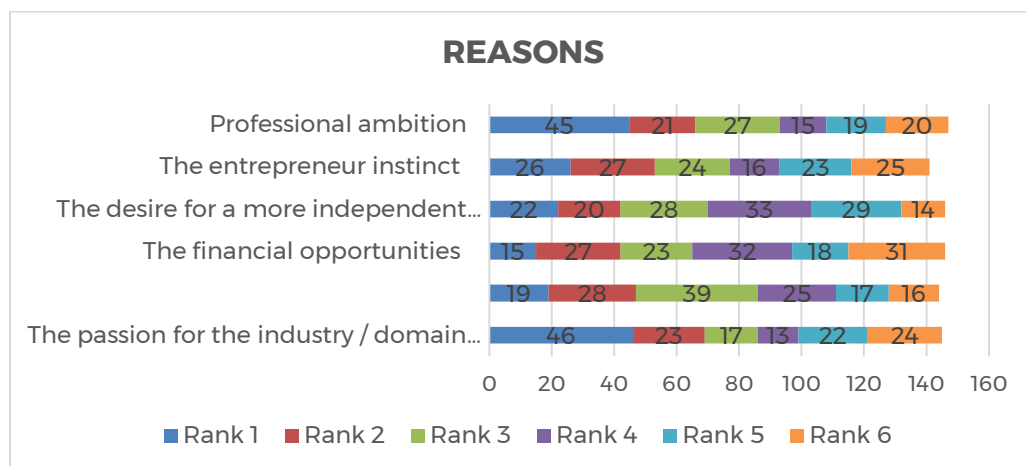
Šių 3 klausimų analizė atspindi geros vadovės bruožų tarpusavio ryšį. Pavyzdžiui, turinti gerus organizacinius gebėjimus valdytojas žinotų, kaip nustatyti prioritetus ir lengvai prisitaikyti prie naujų situacijų. Taip pat matyti, jog moterys mano, kad emocinis intelektas yra pagrindinis, jų, kaip vadovių, tobulėjimo veiksnys, kuris joms suteikia tam tikrą bendravimo ir komunikacijos lankstumą. Tuo pačiu metu jos pasirinko "atkaklumą" ir "ryžtą", papildydamos "geru profesiniu pasirengimu", kaip reikalingas papildomas vadovės savybes. Šie atsakymai atitinka ir paremia atsakymus į 5 ir 6 klausimus.

12 klausimas. Iš toliau išvardytų dalykų prašom pagal svarbą įvertinti ir sunumeruoti nuo 1 iki 6 priešastis, dėl kurių nusprendėte imtis vadovaujama pareigų.

Iš atsakymų į 12 klausimą, atrodo, kad svarbiausių priežasčių, dėl kurių moterys gali priimti vadovaujama padėtį, hierarchija yra tokia:

1. Profesinė ambicija;

2. Aistra pramonei / sričiai, kurioje darbuojasi;
3. Puikios pramonės, kurioje darbuojasi, žinios;
4. Verslininkės instinktas;
5. Siekis labiau nepriklausomos pozicijos.

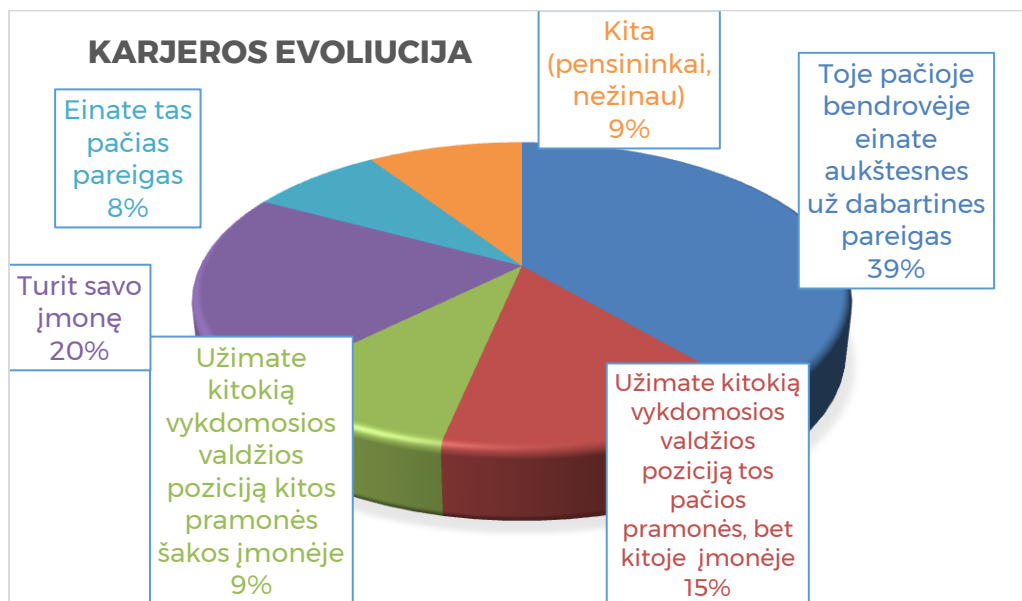


23 pav. Svarbiausios priežastys, kodėl IPI.A1 klausimyno respondentės pritaria vadovaujamos padėties priėmimui/skatinimui.

Iš atsakymų į 12 klausimą paaiškėja, kad moterys, norinčios įrodyti savo profesinę vertę, labiau linkusios prisiimti aukštesnę poziciją dėl profesinės ambicijos ir aistros savo darbui, o ne tiek dėl materialios vertės.

13 klausimas. Kalbant apie savo karjerą, kur matote save po 5 metų?

Kalbant apie savo karjerą, klausimyne dalyvavusios respondentės pasirinko šiuos variantus:



24 pav. Respondenčių karjeros evoliucija. IPI.A1 klausimynas.

Daugiausia tyrime dalyvavusių moterų kaip pirmąją karjeros galimybę pasirinko profesinę pažangą, mažiau jų planuoja savo kompanijos įsigijimą.

Išsamiau išnagrinėjus atsakymus, galima pastebėti:

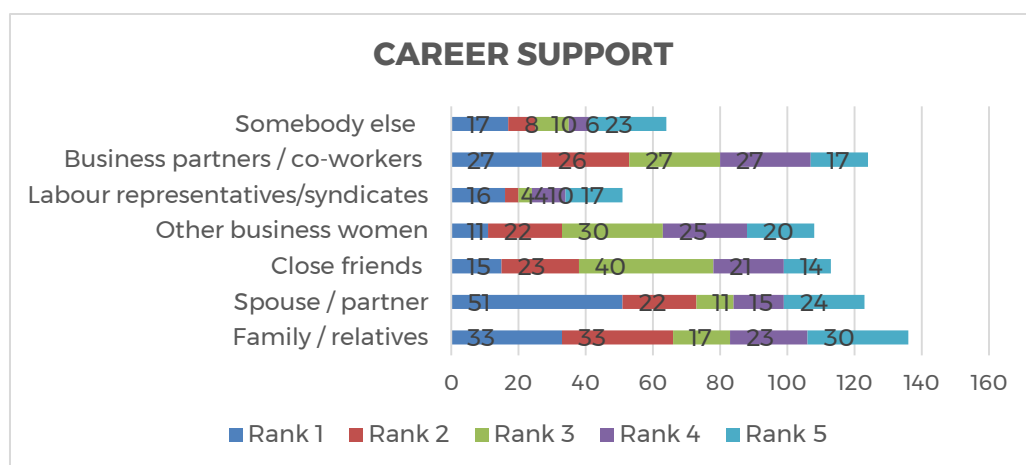
62% moterų vis dar mato save dirbant toje pačioje pramonės šakoje (47% – toje pačioje įmonėje einančias tas pačias arba aukštesnes pareigas ir 15% kitoje įmonėje), ir tai sutampa su atsakymais į 12 klausimą, kur aistra šiai pramonei ir žinios apie ją nurodomos kaip svarbios priežastys priimant/pasirenkant darbą. Tai dar kartą rodo atsakymų į klausimyną nuoširdumą.

Kita vertus, toks didelis jų procentas, kartu su tuo, kad atsakymai, susiję su pokyčiais, sudaro labai mažą procentą, taip pat gali reikšti moterų nenorą rizikuoti karjeros pokyčiais.

II.3.iv. D SKYRIUS. RIBOTOS GALIMYBĖS, GALIMYBIŲ LYGYBĖ

14 klausimas: *plėtojant savo karjerą, jus palaikė/ rėmė...*

Į 14 klausimą, tyrime dalyvavusios moterys atsakė taip:



25 pav. - karjeros parama, kurią respondentės gauna. IPI.A1. klausimynas.

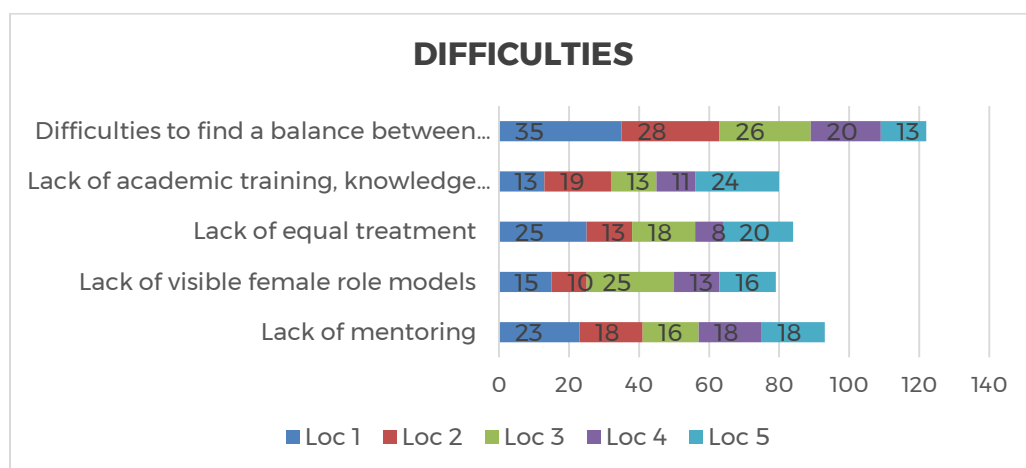
Rezultatai rodo, kad daugiausia apklaustųjų moterų vadovių remia partneriai ir šeimos nariai bei bendradarbiai (atitinkamai 50%), bet mažiau – kitos verslo moterys, profesinės sąjungos ir artimi draugai.

15 klausimas: sukokiais sunkumais susidūrėte darydamos pažangą savo karjeroje?

Atsakymų į šį klausimą pasiskirstymas yra toks:

1. Sunku rasti pusiausvyrą tarp asmeninio ir profesinio gyvenimo;
2. Trūksta patarimų / patarėjų;
3. Vienodo požiūrio į lygybę nebuvimas;

4. Trūksta moterų, sėkmingai žengiančių karjeros laiptais, pavyzdžių (moterų etalonų);
5. Akademinio mokymo, žinių ir /arba specifinių įgūdžių (technologijos, kalbos) trūkumas.



26 pav. Sunkumai, su kuriais susiduria respondentės. IPI.A1. klausimynas.

Moterims daro įtaką konfliktas tarp darbo ir šeimos, net ir tuo atveju, kai jas remia partneris ir /arba šeima. Be pastarųjų paramos, joms norėtųsi ir darbdavio paramos.

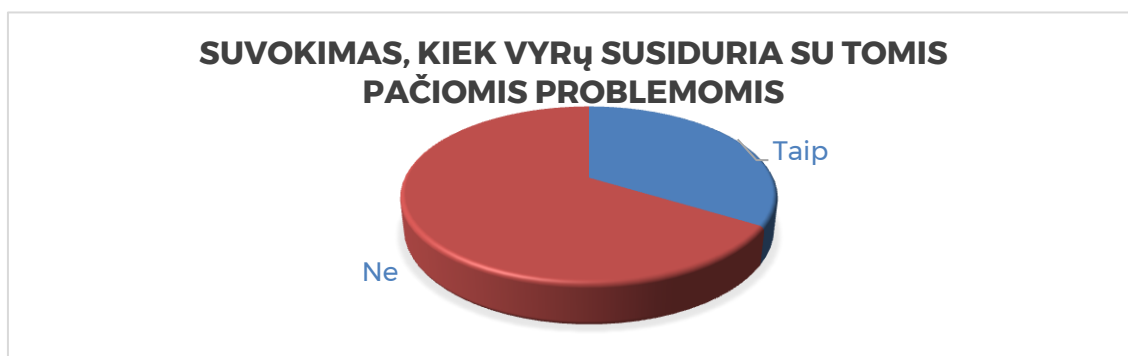
Pasirinktas punktas „nepakanka orientavimo/patarimų“ leidžia įžiūrėti tradicinį mentalitetą, kuriuo remiantis, iš moterų laukiama tik vietinės svarbos sprendimų; tai , kartu ir „moterų etalonų“ trūkumas gali užkirsti kelią asmeniniam ir profesiniam moterų tobulėjimui.

Šio mentaliteto įsitvirtinimas darbovietėseir „nevienodas požiūris į lyčių lygybę " yra trečia kliūtis.

Šių konfliktų pasekmės atsiliepia darbuotojams – menkėja profesinė veikla ir daugėja fizinės bei emocinės sveikatos problemų. Vadovėms svarbu, jei profesinei veiklai trūksta efektyvumo dėl asmeniškų darbuotojams priežasčių. Vadovės turėtų sukurti optimalią darbo aplinką darbuotojams (moterims ir vyrams), turinčią didelę naudą verslui..

16 klausimas: ar manote, kad vyrai susiduria su tokiomis pačiomis problemomis?

51 respondentė atsakė teigiamai, o kitos 101 – neigiamai.

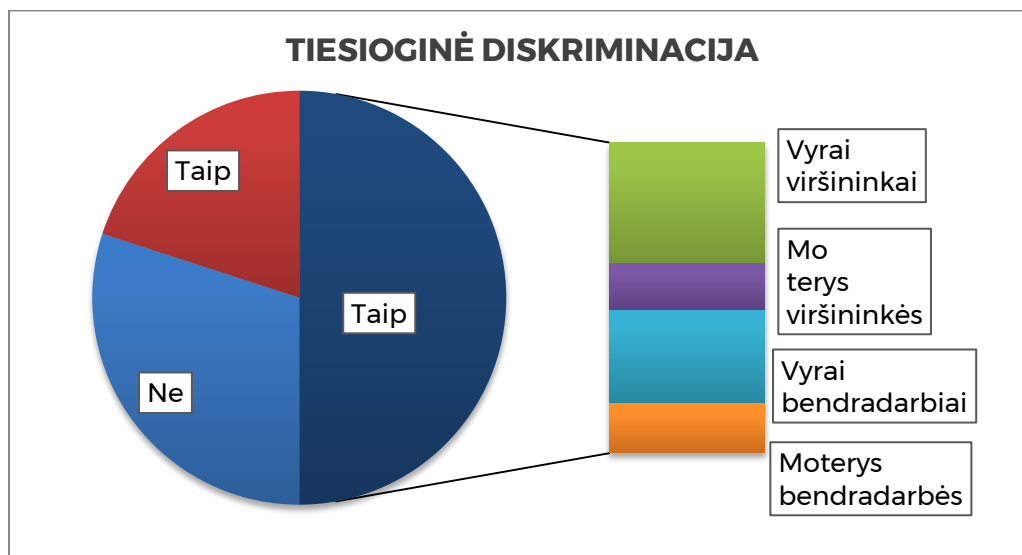


27 pav. Respondenčių atsakymas į IPI.A1. klausimą apie vyrus, turinčius tokias pačias problemas kaip ir moteris

Iš šių atsakymų rezultatų matyti, jog yra manoma, kad, skirtingai nuo vyrų, moterų diskriminacija egzistuoja.

17 klausimas: ar jūsų profesinėje veikloje kada nors jaučiate, kad esate diskriminuojama kaip moteris?

Atsakymų pasiskirstymas į klausimą Nr. 17 atrodo taip:



28 pav. - Tiesioginė diskriminacija, su kuria susiduria respondentės pagal IPI.A1. klausimą.

Remiantis šiais atsakymais, 40 proc. apklaustų moterų buvo tiesiogiai diskriminuojamos; iš jų 69 proc. buvo tiesiogiai diskriminuojamos vyrų.

Paanalizavus atsakymus į 16 ir 17 klausimus, aišku, kad moterys dar nevisiškai supranta diskriminacijos fenomeną. Tas faktas, kad vyrai savo karjeros metu iš tiesų nesiduria su tokiais pačiomis problemomis kaip kad moterys, ir kad tos problemos iš tiesų nėra diskriminacinio pobūdžio – tai tiesiog yra socialinių papročių rezultatas.

18 klausimas: kokias papildomas savybes turėtų turėti moteris, užimanti vadovaujamą padėtį, palyginti su vyru tokiame pačiame poste?

Atsakymų pasiskirstymas į 18 klausimą yra toks:

SAVYBĖ	TAIP	NE
Atsparumas stresui	113	28
Atsparumas pastangoms (pertraukos, kelionės ir kt.)	99	43

IPI - A3 GALUTINĖ ATASKAITA

Savikontrolė (tikrovės jausmas, ramumas ir tt)	120	24
logiškas mąstymas priiman sprendimus	115	27
Kita.....	31	61

29 pav. Papildomos savybės, kurias turėtų turėti vadovaujanti moteris (respondenčių atsakymai į IPI.A1. klausimą).

Remiantis kai kuriais stereotipais, vyrai yra analitiškesni, tikslesni ir sugeba geriau abstrahuoti, samprotauti ir spręsti problemas, o moterys yra intuityvesnės, geriau suvokia, iškalbingesnės, kūrybiškesnės ir turi lagesnę vaizduotę.

Paimti pavyzdžiai rodo, kad moterys lyderės norėtų pasiekti vyrams būdingą racionalumą ir mąstymo aiškumą, savikontrolę ir atsparumą stresinėse situacijose, o tai gali reikšti silpnumo šiose srityse pripažinimą; tai patvirtina ir kiti klausimai, pavyzdžiui, sugebėjimas tvardyti emocijas.

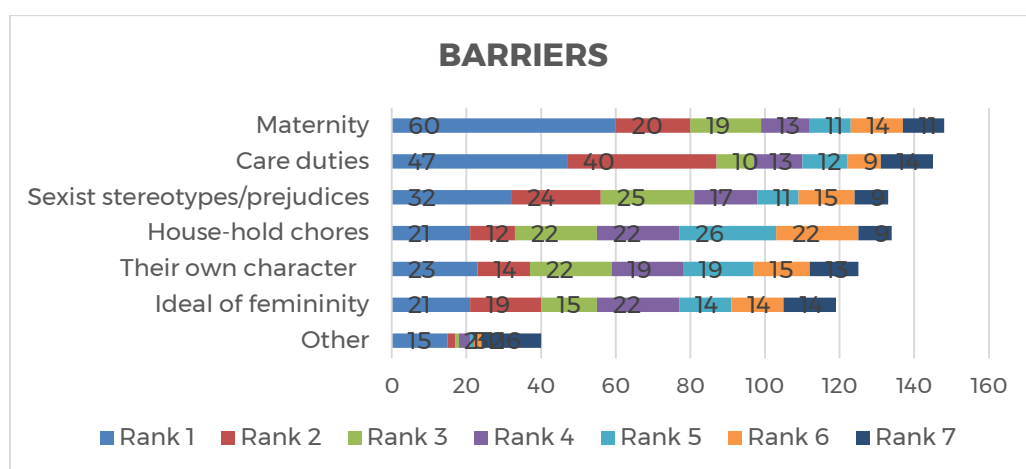
Šie atsakymai taip pat rodo, kad moterys tiki šiais stereotipais, mano, kad jos neturi tokių pačių savybių kaip vyrai. Šis pasitikėjimo savimi nepakankamumas gali paaiškinti, kodėl diskriminacija ne visada pastebima.

28 moterys, kurios atsakydamos pasirinko variantą "Kita" (32% šių atsakymų), patvirtina, kad moterims ir vyrams panašioje padėtyje turėtų būti būdingi tie patys bruožai, 21% teigia, kad moterys turėtų labiau pasitikėti savimi, o tai atitinka išvadą, susijusią su likusiais atsakymais.

19 klausimas: su kokiomis kliūtimis susiduria moterys, užimančios vadovaujamas pareigas, labiau negu vyrai, einantys tokias pat pareigas?

Atsakymai į 19 klausimą pasiskirsto taip:

- ✓ • Motinystė
- ✓ • Priežiūros pareigos
- ✓ • Lyčių stereotipai / išankstiniai nusistatymai
- ✓ • Charakterio savybės
- ✓ • Namų ūkis
- ✓ • Idealus moteriškumas
- ✓ • Kita

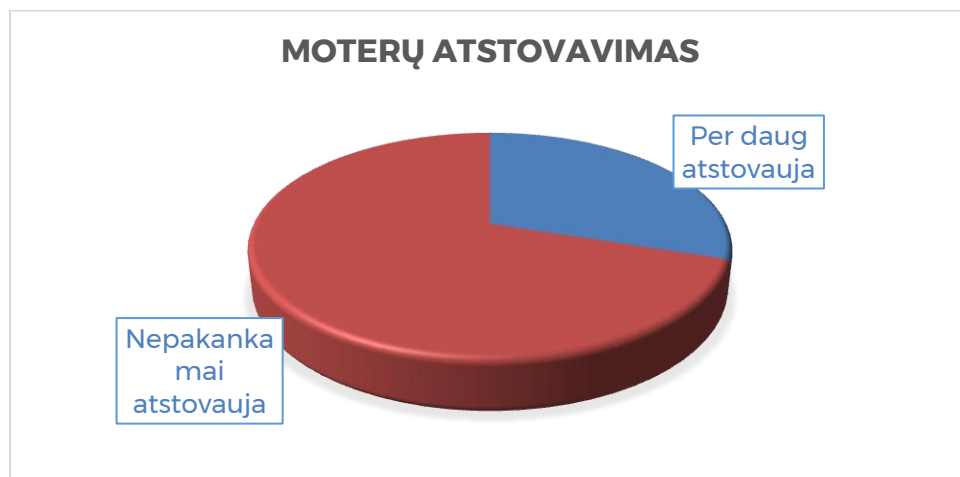


30 pav. Respondenčių atsakymai apie kliūtis, su kuriomis labiau susiduria moterys, palyginti su vyrais. IPI.A1. klausimynas.

Reprezentacinis pavyzdys išryškina kliūtis, kai kurias neišvengiamas, ir natūralias funkcijas, tokias kaip nėštumas ir vaikų priežiūra, taip pat tabu ir stereotipus, kurių paisoma dėl visuomenės kultūros normų (stereotipinis nesugebėjimas dalintis namų ruošos darbais ar daline vaikų priežiūra).

Iš 18 moterų, paaškinusių "Kita" pasirinkimą, trečdalis minėjo diskriminaciją.

20 klausimas: kokia jūsų nuomonė dėl moterų, atstovaujančių jūsų sektoriui, skaičiaus?



31 pav. Moterų reprezentatyvumas pagal respondencijų atsakymus į IPI.A1. klausimą.

II.3.v. SKYRIUS E.SOCIODEMOGRAFINIAI DUOMENYS.

Socialiniai ir demografiniai duomenys surinkti šiais klausimais:

21 klausimas: jūsų amžius ?

Dauguma tyrime dalyvavusių žmonių yra 40-49 metų amžiaus (43,40%);

20-29 metų	30-39 metų	40-49 metų	50-59 metų	60-69 metų
9	30	66	35	10

32 pav. Respondencijų pasiskirstymas pagal amžių. IPI.A1 klausimynas.

22 klausimas: koks yra jūsų aukščiausias išsilavinimas?

Daugiausia (89%) respondentų turėjo aukštąjį išsilavinimą (bakaluro / magistro / daktaro laipsnį);

IŠSILAVINIMAS	MOKSLAS BAIGTAS PRIEŠ PRADEDANT DIRBTI	MOKSLAS BAIGTAS PRADĖJUS DARBA
irmoji vidurinės mokyklos i žemesnio išsilavinimo / profesinio mokymo pakopa (įskaitant profesionalumo pažymėjimus)	2	1
Antrasis vidurinės mokyklos ir vidurinio ugdymo etapas	14	3
Aukštasis išsilavinimas: akaluro laipsnis / magistras laipsnis / daktaro laipsnis	86	49

33 pav. - Respondenčių išsilavinimas. IPI.A1 klausimynas.

23 klausimas: ar jūs turite specialų išsilavinimą toje srityje, kurioje dirbate?

Respondentės dažniausiai turi tos srities, kurioje dirba, išsilavinimą (72%); tai susisieja su atsakymais į kitus klausimus (jos užėmė aukštesnius postus, nes turi tos srities žinių).

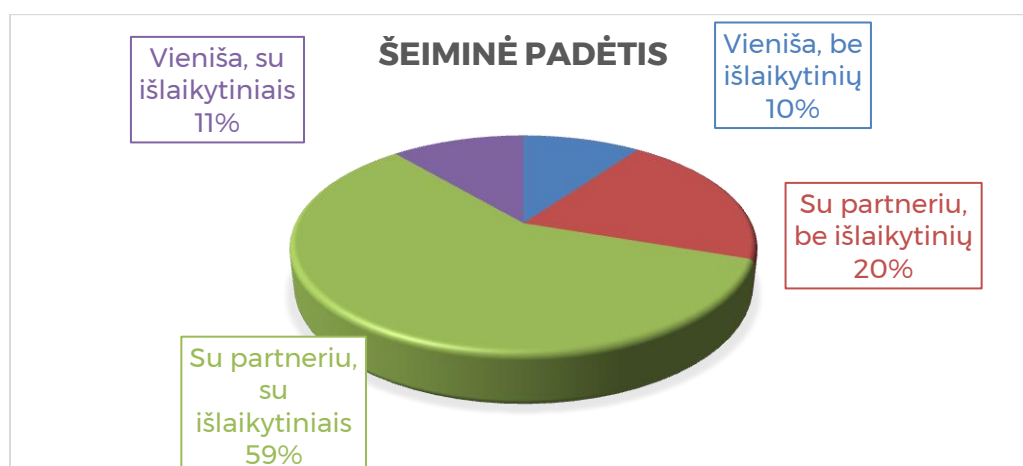
24 klausimas: ar darbo eigoje dar toliau/daugiau mokėtės?

Jau dirbdamos 134 tyrime dalyvaujančios respondentės lankė kitus kursus / mokymus , o likusios 18 negalėjo dalyvauti kituose kursuose dėl to, kad trūko pinigų, laiko ar specialių programų, atitinkančių jų sektoriaus veiklą , o tai rodo, kad moterys yra suinteresuotos plėsti savo žinias ir tobulinti savo gebėjimus.

25 klausimas: šeimos struktūra.

Respondentės šeimos struktūros atžvilgiu pasiskirsto taip :

- Vieniša, be išlaikytinių (15 asmenų)
- Su partneriu, be išlaikytinių (31 asmuo)
- Su partneriu, su išlaikytiniais (89 asmenys)
- Vieniša, su išlaikytiniais (17 asmenų)



34 pav. Respondenčių šeimos situacija. IP1.A1. klausimynas.

Tai, kad 90% respondenčių atstovauja tam tikrai šeimos struktūrai, yra geriausias įrodymas, kad net jei respondentai mano, kad suderinti asmeninį ir profesinį gyvenimą yra sunkiausia (15 klausimas), šeima gali būti ir geriausia moterų paramos sistema. Tai nėra utopija ir tai visai pasiekama.

26 klausimas: šalis, iš kur kilote, arba etninė kilmė.

Kilmės šalis: Ispanija (62); Malta (24); Rumunija (22); Jungtinė Karalystė (18); Lietuva (14); Nyderlandai ir Makedonija (2); po 1 asmenį iš Prancūzijos, Malaizijos, Moldovos, Graikijos, Lenkijos, Slovėnijos, Italijos, Panamos.

II.4. IŠVADOS

Jei grįšime prie šio tyrimo hipotezių, tai pastebėsime, kad jos visiškai ar iš dalies pasitvirtina:

H1: bent 50% vadovių pripažįsta nuolatinio mokymosi poreikį;

- 88% respondentų per savo profesinį gyvenimą dalyvavo įvairiuose mokymo kursuose, o 92% jų mano, kad mokymai darbuotojams yra labai ar bent jau gana naudingi, todėl visa tai įrodo šios hipotezės absoliutumą.

H2: ne mažiau kaip 50% vadovių turi stiprią vadovavimo motyvaciją.

- Moterys vadovės nori ir gali kopti karjeros laiptais, turi tvirtą motyvaciją tai padaryti. Motyvacinis, aspiracinis aspektas yra labiausiai pastebimas 12 klausimo – (Pasirinkite svarbiausias priežastis, dėl kurių nusprendėte tapti vadove) atsakymuose - ir taip pat 13 klausimo atsakymuose- (Galvodamos apie savo karjerą, kur matote save po 5 metų?).

- Nagrinėjant atsakymus į 5, 9, 10, 11 ir 12 klausimus, paaiškėja, kad moterys vadovės daugiau dėmesio skiria komunikacijos, emocinio intelekto ir valdymo motyvavimo galimybėms nei strateginiam valdymui, tačiau jos taip pat mano, kad organizaciniai ir strateginiai įgūdžiai yra vertingiausi jų vadovavimo srityje.

H3: mažiausiai 50% respondenčių sako, kad diskriminacija lyties atžvilgiu yra tikra.

- Tyrimo prielaidos iš dalies patvirtinamos, kadangi apklaustoji grupė ne visada suvokia diskriminaciją kaip svarbią moterų vadovių suvaržymų/ apribojimų priežastį.

- Paradoksas, kad diskriminacijos fenomeno buvimas yra pripažįstamas (66 proc. tai pripažįsta klausime Nr.16), tačiau jis nėra suvokiamas kaip reiškinys, kuris galėtų būti karjeros pažangos kliūtimi (tik 55 proc. pripažįsta vienodo požiūrio į abi lytis trūkumą kaip sunkumą – (klausimas Nr.15), tik 40% pripažįsta, kad jos buvo tiesiogiai diskriminuojamos (klausimas Nr.17).

Tyrimas parodė, kad, nors pateiktame pavyzdyje moterys turi potencialą ir stiprų norą tobulėti, tai reikia padvigubinti profesionaliu vadovių mokymu, daugiausia dėmesio skiriant pagrindiniams strateginiams procesams ir aiškiam prioritetų supratimui bei geresniam sugebėjimui nustatyti strategines galimybes, leidžiančias joms eiti kuo aukštesnes vadovaujančias pareigas ir, taip pat kopti aukštyn karjeros laiptais.

Be to, kaip anksčiau minėta atsakymuose į kai kuriuos klausimus (15, 18, 19,) analizės rezultatai taip pat rodo nepakankamą moterų pasitikėjimą savimi, greičiausiai susijusį su specifinių tradicinių kultūrinių stereotipų paveldėjimu iš vienos kartos į kitą. Šis pasitikėjimo savimi nepakankamumas gali būti pakeistas ir mažinamas, pasitelkiant pagalbą specialius kursus, orientuotus į savigarbą, pasitikėjimą savimi ir t.t.

III. GALUTINĖ KLAUSIMYNO ATASKAITA

IPI.A2. Moterys, dirbančios tradiciniuose sektoriuose

III. 1. BENDROSIOS HIPOTEZĖS PRIELAIIDOS

Ankstesni tyrimai rodo, kad nors tiek moterims, tiek ir vyrams daug dėmesio skiriama lygioms galimybėms ir nors vienodo skaičiaus moterų ir vyrų įdarbinimas padidino kai kurių šalių BVP, tačiau skirtumas Europos darbo rinkoje vis dar egzistuoja, nes tik 21 proc. svarbiausių Europos bendrovių valdybos narių yra moterys.

Todėl mūsų hipotezė yra ta, kad moterys nepasiekia vadovaujamų pareigų dėl kultūrinių, socialinių ir edukacinių veiksnių, kuriuose lyčių diskriminacija atlieka svarbų vaidmenį.

III.2. METODOLOGIJA

Tyrimu pagal klausimyne pateiktus išanalizuotus pavyzdžius bandoma patikrinti, kiek ši hipotezė tinka, vertinant moterų, turinčių patirties tradiciniuose sektoriuose, tačiau nepasiekusių vadovaujamųjų pozicijų, nuomonę

Preliminarus tyrimo etapas apima šias pakopas: sprendžiamosios problemos nustatymas, tyrimo priežastis ir tyrimo tikslai.

- *Sprendžiamosios problemos nustatymas*
Sprendžiamoji problema yra ta, kad moterys, siekdamos tobulinti valdymo hierarchiją susiduria su sunkumais, kylančiais dėl konkrečių suvaržymų, įskaitant diskriminaciją.

Tyrimo tikslas - išanalizuoti moterų, norinčių siekti karjeros, padėtį.

- *Tyrimo priežastys*

Tyrimas atliekamas siekiant įvertinti moterų, dirbančių tradiciniuose sektoriuose ir už jų ribų, supratimą ir suvaržymus/apribojimus. Todėl buvo surinkti įvairūs duomenys, kurie sudarė išsamią informaciją apie moterų, turinčių patirties jų darbo srityje, karjerosapribojimus.

- *Tyrimo tikslai*

Turint omeny galutinį tikslą, buvo numatyti etapai, leidę surinkti rinkodaros analizei reikalingą informaciją:

- nustatyti, kokiai valdymo kategorijai tradiciniuose sektoriuose priklauso kiekviena įmonė;
- nustatyti moterų patirtį įmonėje;
- nustatyti vyrų ir moterų skaičiaus santykį įmonės / padalinio lygmeniu;
- nustatyti moterų skaičių vadovaujančiose pareigose;
- nustatyti bendrą požiūrį į galimybes tobulėti įmonėje;
- nustatyti bendrą nuomonę apie vyrų galimybes tobulėti;
- kilimo/ pareigybinio paaukštinimo priežasčių nustatymas;
- pareigybinio paaukštinimo atmetimo priežasčių nustatymas;
- nustatyti darbo sutarčių tipų santykį;
- užsienio kalbos žinių lygio nustatymas;
- kompiuterinių įgūdžių lygio nustatymas;
- bendros nuomonės apie dalyvavimą mokymuose ar kursuose nustatymas;
- svarbiausių kursų nustatymas;
- nustatyti priežastis, dėl kurių trūko šių kursų /mokymų;
- gero vadovo įgūdžių nustatymas;
- gero vadovo "mokėjimo kaip.." nustatymas;

IPI - A3 GALUTINĖ ATASKAITA

- gero vadovo gebėjimų nustatymas;
- nustatyti konkrečias kliūtis, su kuriomis susiduriama profesinės karjeros metu;
- nustatyti bendrą "permatomumo" nuomonę atrankos procese ;
- nustatyti bendrą nuomonę apie reikalavimus, kuriuos turi įvykdyti bendrovės vadovai;
- nustatyti bendrą nuomonę apie kursų / mokymų pasiūlymus, atitinkančius tuos reikalavimus;
- nustatyti kaip turėtų atrodyti bendro darbo grafikas ir laiko organizavimas;
- nustatyti bendrą nuomonę apie privalomą darbuotojų dalyvavimą mokymuose;
- nustatyti profesinio ir šeimos gyvenimo pusiausvyros teikiamą pagalbą darbuotojams;
- nustatyti bendrą nuomonę dėl moterų didesnio dėmesio asmeniniam gyvenimui, palyginti su visuomenės interesais;
- nustatyti bendrą nuomonę dėl moterų ir vyrų lygių teisių galimybių;
- nustatyti bendrą nuomonę apie moterų įgūdžių ir "mokėjimo, kaip.." nuoseklumą einant vadovaujamas pareigas;
- nustatyti bendrą nuomonę apie vyrų ir moterų įgūdžių ir "mokėjimo, kaip" atitikimą tam tikrose darbo vietose;
- nustatyti tikimybę, kad moteris pateks į vadovaujamą padėtį lėčiau nei vyras;
- nustatyti bendrą nuomonę apie moterų informuotumą apie lygias galimybes/teises;
- nustatyti lyčių lygybės politikos planus;
- nustatyti bendrą nuomonę apie nuoseklumą ;
- nustatyti bendrą nuomonę dėl profesinės sąjungos dalyvavimo skatinant moteris; kilti karjeros laiptais
- nustatyti bendrą nuomonę apie egzistuojančius stereotipus ir seksualinės orientacijos/pakraipos atžvilgiu ir komunikaciją/kalbą/benravimą kompanijoje;
- nustatyti šteklius, kurie padėtų moterims atsiduoti profesiniam tobulėjimui;

Bendra tyrimų hipotezė

- Dauguma moterų mano, kad egzistuoja kliūtys jų profesiniam tobulėjimui;
- Dauguma respondenčių mano, kad egzistuoja lyčių diskriminacija;
- Dauguma moterų nurodo, kad egzistuoja apribojimai tęstiniam mokymui.

Statistinė tyrimų hipotezė

H1: mažiausiai 50% respondenčių sako, kad diskriminacija dėl lyties yra reali;

H2: bent 50% vadovų turi stiprią valdymo motyvaciją;

H3: ne mažiau kaip 50% respondenčių pripažįsta, kad būtinas tęstinis mokymas;

Tyrimo projekto planavimas apima šiuos etapus: informacijos šaltinių parinkimą, tipinio pavyzdžio dydžio nustatymą.

- *Informacijos šaltinių pasirinkimas*
 - *Duomenų rinkimas* buvo grindžiamas klausimynu kaip informacijos rinkimo priemone;
 - *tiriamąjį objektą* sudarė moterys iš skirtingų departamentų; *atrankos vienetą*, iš kurio buvo renkama informacija, sudarė asmenys, kuriuos dalyvauti šiame tyrime pasiūlė bendrovės vadovybė.
- Tipinio pavyzdžio dydžio nustatymas

Mažiausias tipinio pavyzdžio dydis buvo nustatytas 120 respondenčių (įmonių atstovių), o iš viso buvo 166 galutinės respondentės.

Tyrimo fazėje yra šie etapai: informacijos rinkimas, rezultatų apdorojimas, analizavimas ir interpretavimas.

- *Informacijos rinkimas*

IPI - A3 GALUTINĖ ATASKAITA

Duomenų rinkimas atliekamas naudojant administruojamą klausimyną kaip matavimo priemonę, kurios vaidmuo yra rinkti ir sisteminti duomenis.

Tradicinių sektorių klausimyne pateikiami 26 iš anksto apibrėžti klausimai, pateikti moterims respondentėms:

- klausimai nuo Nr. 1 iki Nr. 8 iš pagrindinių klausimų, susijusių su tiriamą problema, kategorijos, yra susiję su darbu ir yra skirti visoms respondentėms;
- klausimai nuo Nr. 9 iki Nr. 15 yra klausimai apie išsilavinimą ;
- klausimai nuo Nr. 16 iki Nr. 20 yra klausimai, susiję su profesiniu tobulėjimu: (apie kliūtis ir apribojimus);
- klausimai nuo Nr. 21 iki Nr. 26 yra klausimai susiję su socialiniais demografiniais duomenimis;

Klausimyne naudojami klausimai yra uždari (dichotominiai ir daugialypiai pasirinkimai) ir atviri.

- Pirminių ir antrinių duomenų apdorojimas, analizė ir aiškinimas

166 klausimynai buvo pateikti moterims, dirbančioms tradiciniuose sektoriuose (baldų pramonėje, tekstilės pramonėje, odos ir avalynės pramonėje) bei kitose veiklos srityse, pavyzdžiui: finansų, sveikatos, viešojo administravimo, paslaugų, logistikos, rinkodaros, pardavimo, švietimo , reklamos ir tt.

III.3. DUOMENŲ AIŠKINIMAS

III.3.i. 1 SKIRSNIS. DARBO PADĖTIS

1 klausimas. - Kuriame sektoriuje dirbate?

IP1 - A3 GALUTINĖ ATASKAITA

Baldų pramonėje	Tekstilės pramonėje	Odos ir avalynės pramonėje	Kitoje pramonėje
61	38	22	45

35 pav. Respondenčių veiklos sritis/sectorius. IP1.A2 klausimynas.



36 pav. Respondenčių veiklos sritis/sectorius. IP1.A2 klausimynas.

2 klausimas: jūsų darbo patirtis to paties sektoriaus įmonėse yra ____ metų?

Atsakymai į šį klausimą yra tokie:

0-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-45
41	34	29	13	19	8	16	1	3

37 pav. - Respondenčių patirtis. IP1.A2 klausimynas.

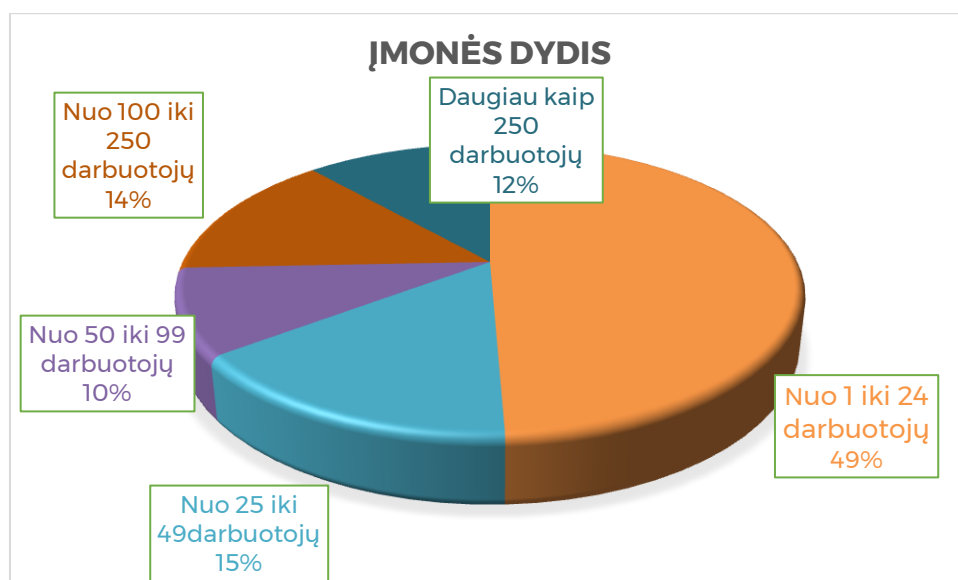
Tai rodo, kad 75 proc. apklaustų moterų turi ne mažesnę kaip 5 metų darbo patirtį toje pačioje srityje, o tai teoriškai reiškia, kad laikas ir patirtis toje pačioje darbo vietoje palankiai sąlygoja kilimo/pareigybių paaukštinimo galimybę.

3 klausimas: kiek darbuotojų yra bendrovėje?

Įmonių, kuriose dirba apklausiamos respondentės, darbuotojų skaičiai yra tokie:

Nuo 1 iki 24 darbuotojų	Nuo 25 iki 49 darbuotojų	Nuo 50 iki 99 darbuotojų	Nuo 100 iki 250 darbuotojų	daugiau kaip 250 darbuotojų
77	24	15	22	18

38 pav. Įmonių, kuriose dirba respondentės, dydis. IPI.A2 kausimynas.



39 pav. -Bendrovių, kuriose dirba respondentai, dydis. IPI.A2 kausimynas.

Duomenų analizė rodo, kad dauguma apklaustų moterų yra iš įmonių, kurių darbuotojų skaičius yra 1-24 (49%).

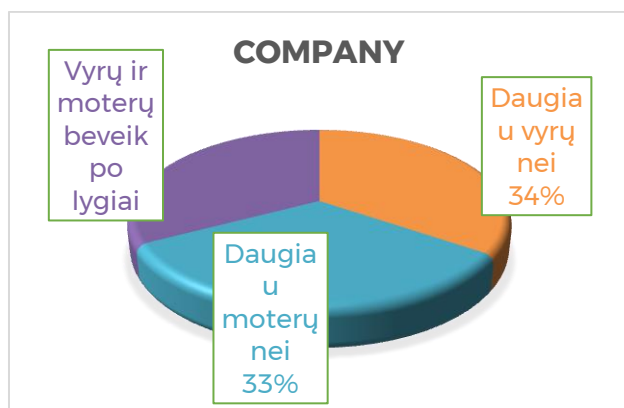
4 klausimas: jūsų darbo aplinkoje (įmonėje ir skyriuje) yra ...

Atsakymai į 4 klausimą tokie:

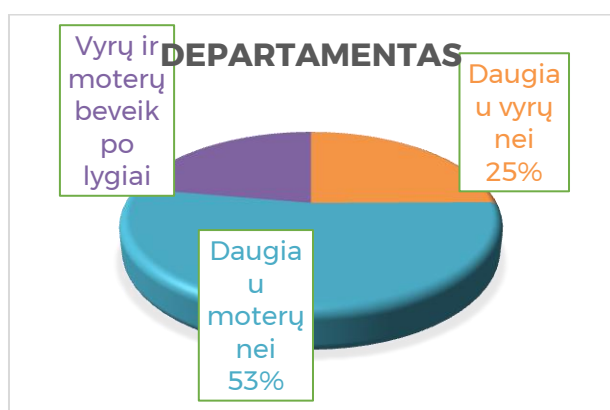
IPI - A3 GALUTINĖ ATASKAITA

	Įmonė	Departmentas/Skyrius
Daugiau vyrų nei moterų	57	38
Daugiau moterų nei vyrų	54	81
vyrų ir moterų beveik p4 giai	4	4

40 pav. vyrų / moterų santykis rodomas IP1.A2. klausimyne.



41a



41b

41 a ir b pav. Moterų ir vyrų santykis atitinkantis respondenčių skaičių .IP1.A2. klausimynas.

IPI - A3 GALUTINĖ ATASKAITA

Remiantis visais atsakymais bendrovės lygių aplinkoje, kur moterų ir vyrų santykis, yra maždaug vienodas, sąlygos priešingos lyties diskriminacijai yra mažiau palankios.

Nepaisant to, departamento lygmenyje moterų santykis yra žymiai didesnis, o tai rodo jog moterų karjeros augimas, dažniausiai sustoja šiame lygyje.

Pramonės lygiu situacija yra tokia:

Baldų pramonė	Įmonė	Departmentas/Skyrius
Daugiau vyrų nei moterų	34	20
Daugiau moterų nei vyrų	5	25
Vyrų ir moterų tolygiai	22	14

42 pav. Vyrų ir moterų santykis baldų pramonėje pagal respondencijų atsakymus į IPI.A2. klausimyną.

Tekstilės / Odos pramonė	Įmonė	Departmentas/Skyrius
Daugiau vyrų nei moterų	6	4
Daugiau moterų nei vyrų	36	38
Vyrų ir moterų tolygiai	18	11

43 pav. Moterų ir vyrų santykis tekstilės / odos pramonėje pagal respondencijų atsakymus į IPI.A2. klausimyną.

Baldų pramonėje įmonės lygmeniu dominuoja vyrai, tačiau departamento lygmeniu dominuoja moterys.

Tekstilės ir odos pramonėje moterys dominuoja tiek įmonės, tiek padalinio lygiu.

IPI - A3 GALUTINĖ ATASKAITA

Atlikus šių atsakymų analizę, taip pat buvo pastebėtas tyrime dalyvaujančių šalių situacijos skirtumas, būtent:

	Ispanija		Lietuva		Rumunija		JK		Malta	
	Įmonė	Dep	monė	Dep	monė	Dep	Įmonė	Dep	monė	Dep
Daugiau vyrų nei moterų	31	18	9	7	2	2	8	7	3	2
Daugiau moterų nei vyrų	18	38	11	13	23	20	0	4	2	4
Vyrų ir moterų tolygiai	29	19	5	5	7	3	7	4	2	1

44 pav. Moterų ir vyrų santykis kiekvienoje šalyje pagal respondenčių atsakymus į IPI.A2. klausimą.

Ispanijoje vyrai dominuoja didele persvara įmonės lygmeniu, o departamento lygmeniu procentai yra atvirkštiniai; moterys yra dominuojančios, kur dauguma respondenčių dirba baldų pramonėje. Padėtis yra ta pati net ir tekstilės pramonėje, kur įmonės lygmeniu vyrauja vyrai arba vyrai ir moterys pasiskirstę tolygiai, o departamento lygmeniu dominuoja moterys.

Lietuvoje bendro rezultato persvara krypsta moterų pusėn abiem lygmenimis, tačiau baldų pramonėje dominuoja vyrai, o tekstilės pramonėje – moterys.

Rumunijoje vyrauja moterys abiem lygmenimis (dauguma respondenčių yra iš tekstilės, odos ir batų pramonės).

Maltoje vyrauja tolygus derinys, vyraujanti tendencija yra dominuoti vyrams įmonių lygmeniu, o departamento lygiu vyrauja moterų dominavimas.

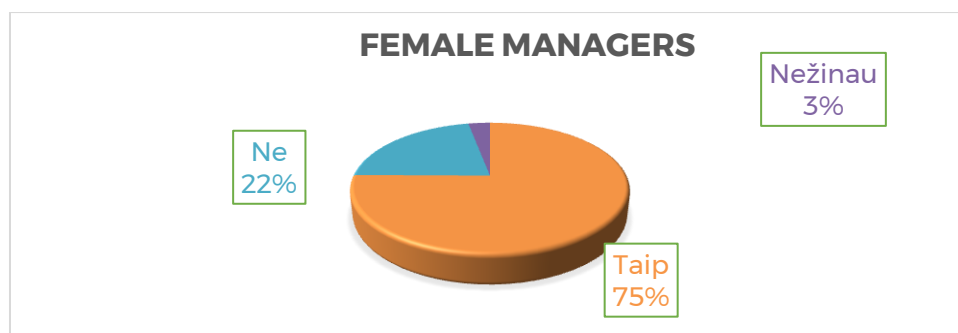
JK vyrai dominuoja abiem lygmenimis.

5 klausimas: ar jūsų įmonėje yra moterų, einančių vidurinės grandies ir vykdomojo vadovo pareigas?

Atsakymai į šį klausimą yra tokie:

Taip	Ne	Nežinau
124	36	5

45 pav. - Moterų vadovių buvimas bendrovėse, kuriose vyko respondenčių apklausa IP1.A2. klausimynas.

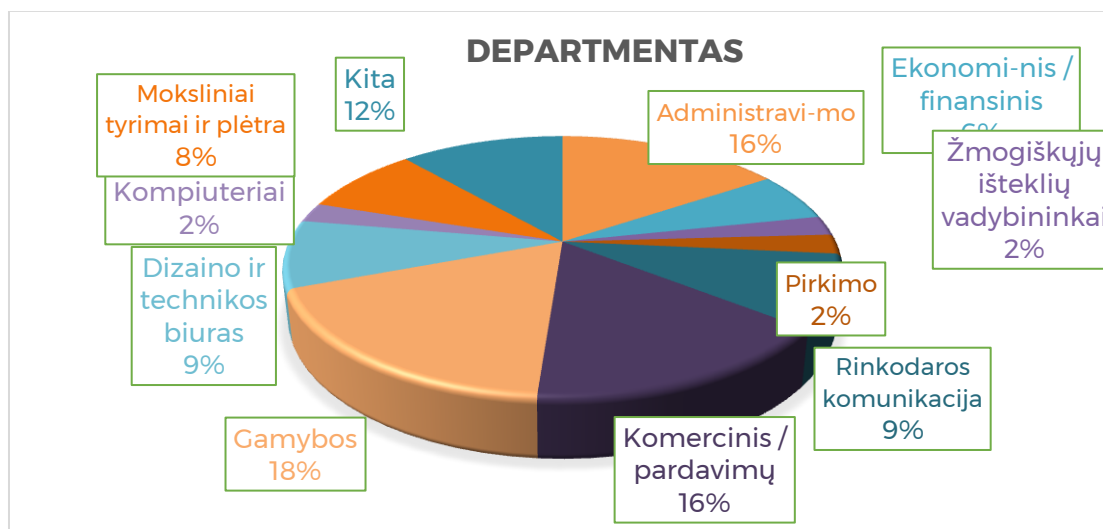


46 pav. Moterų vadovių buvimas bendrovėse, kuriose vyko respondenčių apklausa IP1.A2. klausimynas.

Remiantis duomenų analize, 75% įmonių, kuriose dirba apklausiami asmenys, yra moterų, užimančių vadovų pareigas, tačiau apskaičiavus vyrų ir moterų santykį įmonių lygiu, tikriausiai moterų vadovių skaičius nėra panašus į vyrų vadovų skaičių.

6 klausimas: kokiame dirbate departamente ?...

Respondentės atsakė taip



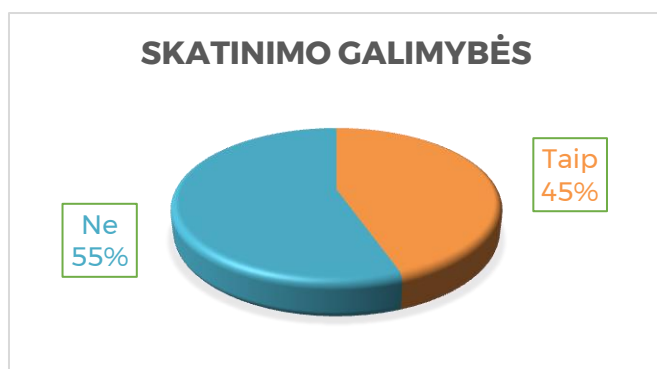
47 pav. Departamentas, kuriame vyko respondentų apklausa. IP1.A2. klausimynas.

7 klausimas: ar per savo profesinį laikotarpį turėjote skatinimo/kilimo/pareigų paaugštinimo galimybių?

Atsakymai į šį klausimą yra tokie:

Taip	Ne
74	92

48 pav. Respondenčių skatinimo galimybės. IP1.A2 klausimynas.



49 pav. Respondenčių skatinimo galimybės. IP1.A2 klausimynas.

Tik 45% apklaustų moterų turėjo galimybę siekti karjeros (bet ne aukščiausio lygio vadovų pareigų), ir pagrindinės priežastys, dėl kurių buvo gauti skatinimai, buvo: patirtis, "mokėjimas kaip..", vykdant savo darbą, studijos ir sugebėjimai.

Iš moterų, kurios buvo pasiūlytos paskatinti, buvo tokių, kurios atsisakė naujos pozicijos, ir daugelis jų teigė, kad jos tai padarė dėl šeiminių priežasčių.. Tačiau kai kurios iš jų taip pat teigė, kad jos nesijautė tinkamos/vertos tos padėties (neturinčios tinkamų įgūdžių, tinkamos patirties, neturinčios tinkamo išsilavinimo ir kt.), nors jas šioms pareigoms buvo rekomendavę jų vadovai. Tai rodo pasitikėjimo savimi trūkumą.

Kitose apklausoje vyrai taip pat svarstė tą pačią situaciją. Ne visos respondentės atsakė, bet rezultatai buvo tokie:

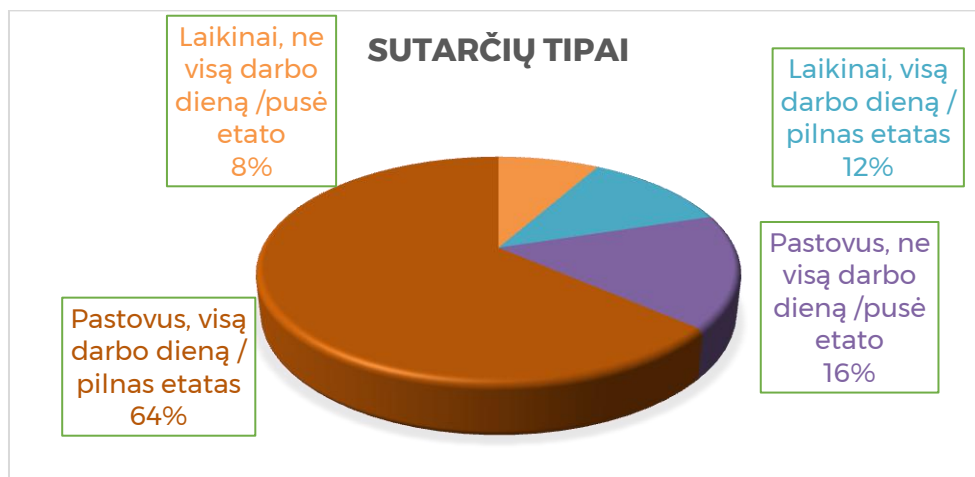
Taip	Ne
37	20

50 pav. Vyrų galimybės siekti karjeros (buvo siūlomos tiek vyrams, tiek ir respondentėms). IPI.A2. klausimynas.

Toliau išnagrinėjus šiuos atsakymus, kur iš pirmo žvilgsnio atrodo, kad vyrai buvo diskriminuojami, paaiškėjo, kad dauguma atsakymų pateikė moterys, dirbančios aplinkoje, kurioje vyrauja moterys, todėl greičiausiai tai nebuvo diskriminacijos atvejis, o trūko vyrų, kuriems būtų buvę galima pasiūlyti karjeros skatinimą.

8 klausimas. Jūsų sutarties tipas yra ...

Atsakymų į šį klausimą pasiskirstymas yra toks:



51 pav. - IPI.A2 respondenčių sutarties tipas. Klausimynas

Kadangi dauguma apklaustų moterų turi ilgalaikę sutartį, tad negalima laikyti laikino darbo/ darbo sutarties turėjimo priežastimi, dėl kurios nusipelnusios to moterys nebūtų skatinamos.

III.3.ii. 2 SKIRSNIS. MOKYMAS

9 klausimas. - jūsų studijos prieš jūsų profesinę/darbinę veiklą ir prasidėjus jūsų darbinei veiklai yra ...

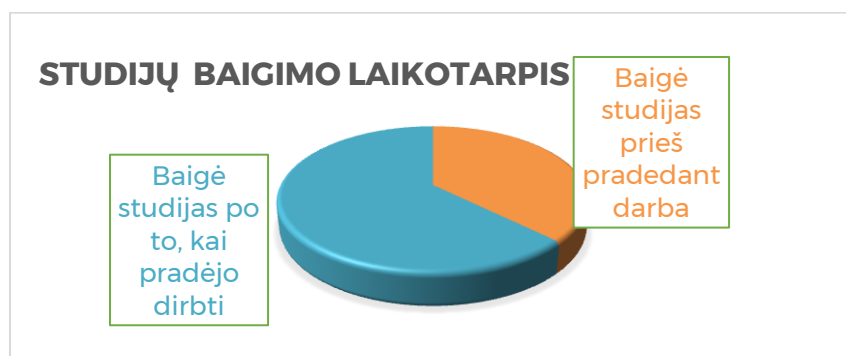
Aukščiausias išsilavinimo laipsnis, kurį yra įgijusios dauguma respondenčių (64%), yra aukštasis - bakalauro / magistro / doktorantūros studijos.

Išsilavinimas	Įsigijo prieš pradėdant darbinę veiklą	Įsigijo po to, kai pradėjo dirbti
įgiję vidurinės mokyklos / žemesnio išsilavinimo / profesinio mokymo pakopą (įskaitant profesionalumo pažymėjimus)	8	13

IPI - A3 GALUTINĖ ATASKAITA

Antroji vidurinės mokyklos ar vidurinio ugdymo etapas	19	19
Aukštasis išsilavinimas: bakalauro laipsnis / magistr laipsnis / PhD	35	72

52 pav. Respondenčių išsilavinimas. IP1.A2 klausimynas



53 pav. Aukščiausias respondenčių išsilavinimas IP1.A2.

Tai, kad 63% apklaustų moterų baigė studijas po to, kai jos pradėjo dirbti, įrodo, kad jų tęstinis mokymas yra labai svarbus.

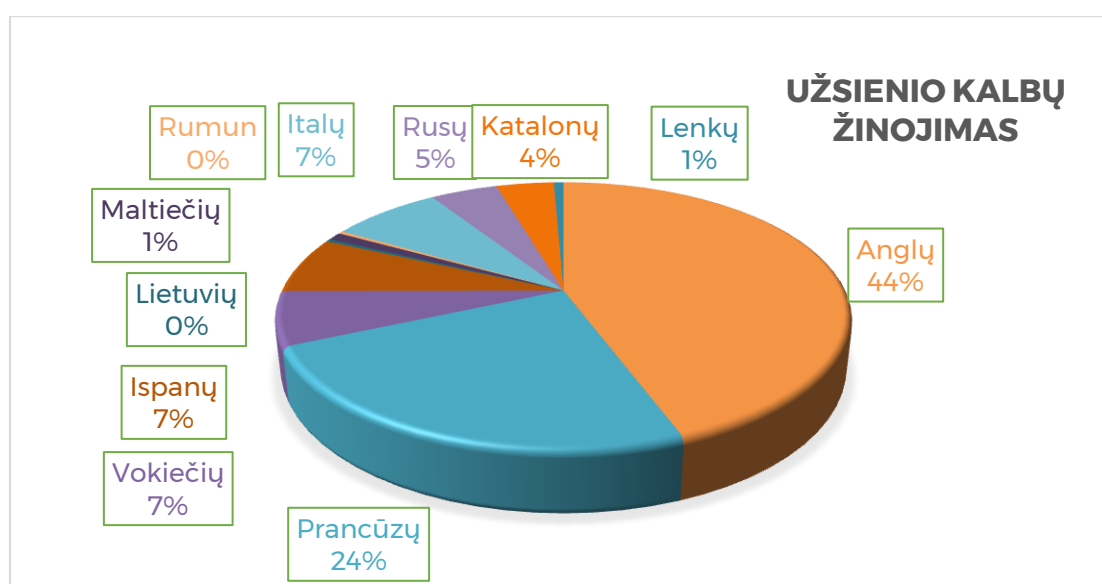
10 klausimas: jūsų užsienio kalbos žinojimo lygis yra.....

	Elementarus	Vidutinis	Tobulas	Prilygstantis imtosios kalbos žinojimui
Anglų	28	49	59	13
Prancūzų	47	23	4	2
Vokiečių	16	2	2	-
Ispanų	12	6	3	32

IP1 - A3 GALUTINĖ ATASKAITA

Lietuvių	-	-	1	25
Maltų	-	1	2	4
Rumunų	1	-	-	29
Italų	13	7	3	1
Rusų	5	2	7	-
Katalanų	6	-	-	-
Lenkų	-	2	-	-

54 pav. Respondenčių užsienio kalbų žinojimo lygis. IP1.A2.klausimynas



55 pav. Užsienio kalbos, kurias moka respondentės. IP1.A2. klausimynas.

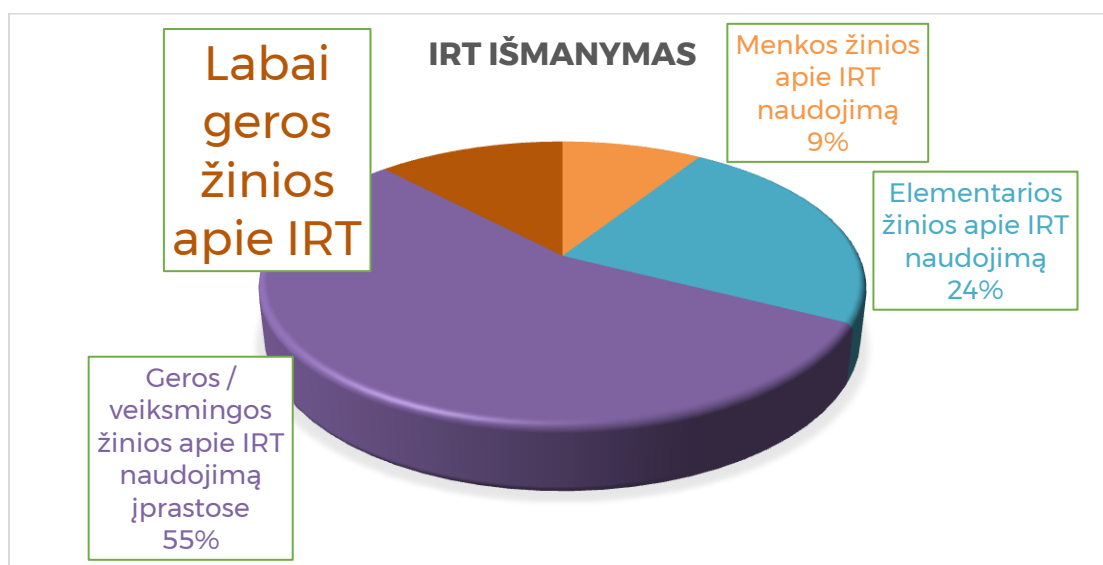
Iš duomenų matyti, kad dauguma apklaustų moterų kalba anglų kalba (44%) ir prancūzų kalba (24%).

11 klausimas: *jūsų išmanymas / žinios apie IRT (informacinės ir ryšių technologijos) yra:*

Atsakymai:

Menkos žinios apie IRT naudojimą	Elementarios žinios apie IRT naudojimą	Geros / veiksmingos žinios apie IRT naudojimą įprastose taikymo srityse	Labai geros žinios apie IRT naudojimą
15	39	92	20

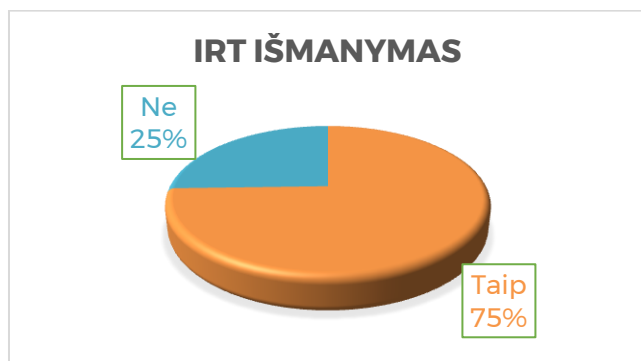
56 pav. Respondenčių išmanymas apie IRT .IP1.A2. klausimynas.



57 pav. Respondenčių žinios apie IRT IP1.A2. klausimynas.

12 klausimas: ar mokėtės profesinės veiklos periodu?

Moterys, pildžiusios klausimynus, atsakė taip:



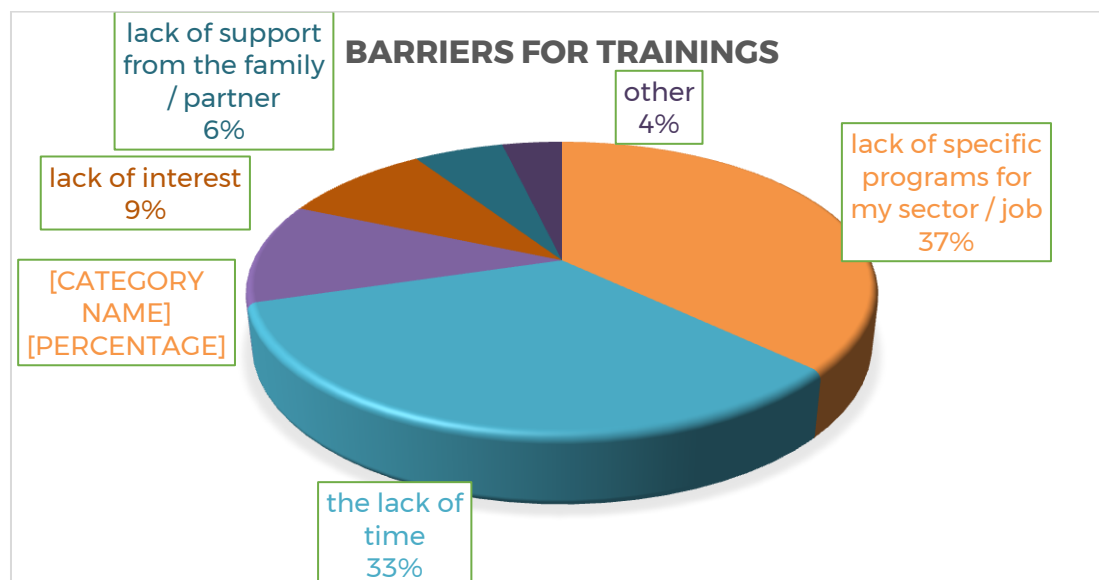
58 pav. Respondentės mokėsi profesinės veiklos periodu. IP1.A2. klausimynas.

Atsakymų į 12 klausimą analizė rodo, kad dauguma moterų (75%) mano, kad svarbu dalyvauti įvairiuose mokymo ir profesinio rengimo kursuose, o tai atitinka 9 klausimo išvadą.

Tarp labiausiai tinkamų kursų, kuriuose mokėsi apklausiamos moterys, galima paminėti tuos, kurie susiję su užsienio kalbomis, finansais, IT, konkrečiomis darbo programomis, rinkodara, apskaita, socialinių tinklų (social network), žmogiškaisiais ištekliais, komunikacija, valdymu ir kt.

Pagrindinės kliūtys, su kuriomis susidūrė apklausoje dalyvavusios moterys, žemiau išvardintos mažėjančio svarbos tvarka:

- mano sektoriui / darbui skirtų specialių programų trūkumas
- laiko trūkumas
- pinigų trūkumas
- nepakankamas susidomėjimas
- šeimos / partnerio paramos stoka
- kitios priežastys, pvz., bendrovė nepasiūlė specialių programų, šeimos įsipareigojimai



59 pav. Kliūtys, dėl kurių respondentės negalėjo dalyvauti mokymuose. IP1.A2. Klausimynas.

Moterys, kurios pasirinko atsakymą „mano sektoriui / darbui skirtų specialių programų trūkumas“, dirba tokiuose skyriuose: gamybos (9 moterys), prekybos / pardavimų (5 moterys), administracijos (2 moterys), švietimo, ekonomikos, įsigijimų, rinkodaros / komunikacijos (po 1 moterį kiekviename skyriuje).

13 klausimas: Prašom pasirinkti 5 svarbiausius įgūdžius, kuriuos turėtų turėti gera vadovė.

Atliekant šio klausimo analizę, kiekvieno varianto atveju buvo atsižvelgta į pirmąsias 3 pozicijas. Tas pats metodas buvo naudojamas analizuojant pirmąjį klausimą.

Atsakydamos į 13 klausimą, respondentės, pasirinko tokius geros vadovės įgūdžius

(išvardinta, atsižvelgiant į svarbą joms):

Geri organizaciniai įgūdžiai

- Komandos dvasia
- Bendravimo įgūdžiai
- Rimta/solidi profesinė kvalifikacija
- Pagarba bendradarbiams



60 pav. Respondentėms svarbiausi įgūdžiai. IP1.A2. klausimynas

14 klausimas: prašom pasirinkti 5 sritis, kurias, jūsų nuomone, vadovės turėtų geriausiai išmanyti..

5 aktualiausias, pasirinktos moterų, pildžiusių klausimynus, sritys, kurias reikia geriausiai išmanyti, buvo šios:

- organizuoti ir valdyti įmonės / departamento žmogiškuosius išteklius ir nustatyti įmonės / departamento konkrečios veiklos prioritetą ir atsakomybės perdavimą / delegavimą;
- sukurti ir įgyvendinti išsamų ir efektyvų verslo planą ir įmonės / departamento plėtros strategiją;
- suprasti ir taikyti pagrindines verslo koncepcijas ir procesus;
- bendrauti ir yra iškalbios;
- organizuoti ir valdyti įmonės / departamento materialinius išteklius;



61 pav. Aktualiausias, pasirinktos pagal jų svarbą respondentėms, pildžiusioms klausimynus, sritys, kurias geras vadovas "išmano kaip..".IPI.A2. klausimynas.

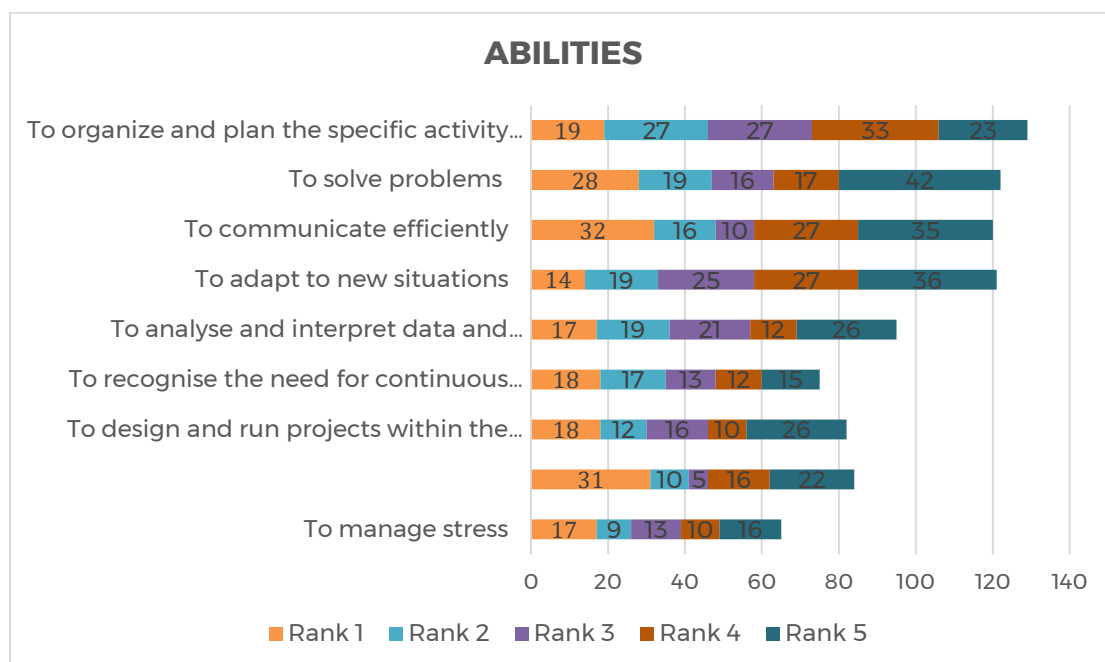
Duomenys rodo, kad moterys, dirbančios tradiciniuose sektoriuose, mano, kad verslo ir valdymo pajėgumai yra svarbiausi moterims vadovėms; manytina, kad joms, ko gero, trūksta šios rūšies žinių.

Be to, iš šių dviejų klausimų galima padaryti dar vieną išvadą, kad trūkojų vadovų joms parodytos pagarbos, nes jos mano, kad labai svarbu gerbti bendradarbius ir žmogiškųjų išteklių valdymą.

15 klausimas: prašom pasirinkti 5 svarbiausius gebėjimus, kuriuos privalo turėti geras vadovas

5 svarbiausi gebėjimai, kuriuos pasirinko moterys, užpildę anketų, buvo šie (mažėjančia tvarka):

1. Organizuoti ir planuoti konkrečią įmonės / departamento veiklą
2. Spręsti problemas
3. Veiksmingai/efektyviai bendrauti
4. Prisitaikyti prie naujų situacijų
5. Analizuoti ir interpretuoti duomenis ir informaciją pagal įmonės strategiją



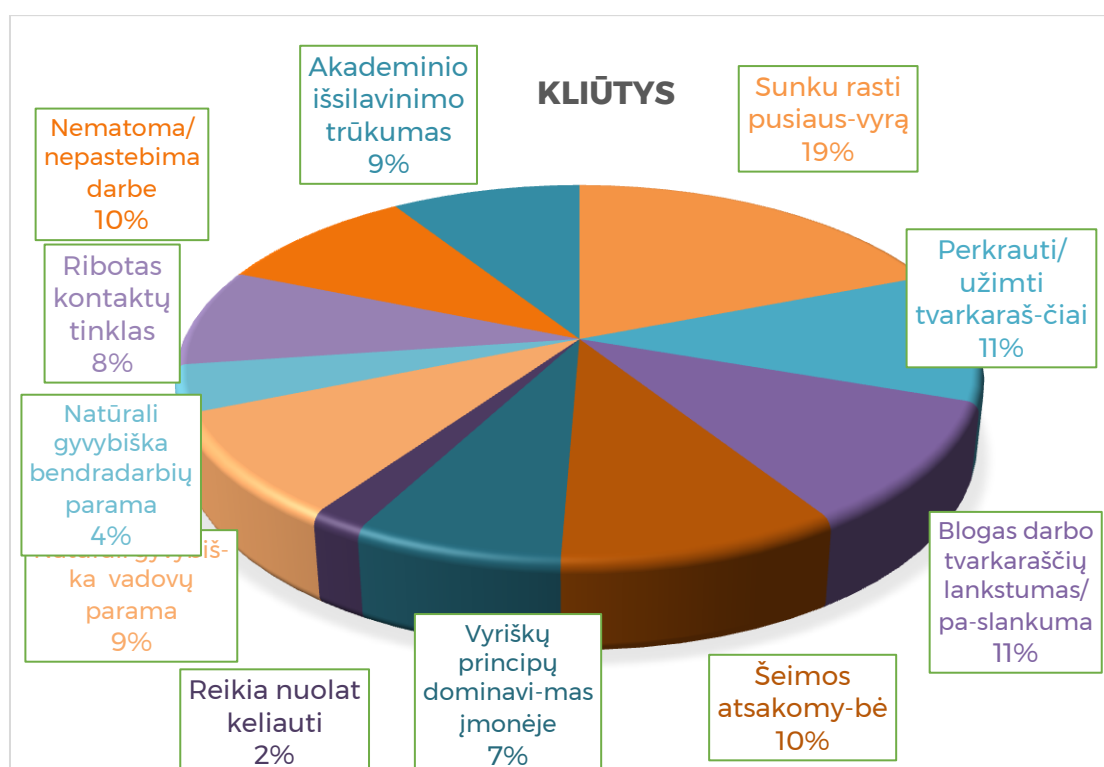
62 pav. Svarbiausi gebėjimai, kuriuos pasirinko respondentės. IPI.A2. klausimynas.

Moteryų, turinčių darbo patirtį, bet nepasiekusių vadovaujamų pareigų, nuomone, svarbiausi sugebėjimai, kuriuos privalėtų turėti vadovas, yra susiję su verslo, strategijos ir valdymo aspektais, tačiau šių sugebėjimų svarba padvigubėja, čia priskiriant dar ir sugebėjimą bendrauti bei adaptuotis/ prisitaikyti.

III.3.iii. 3 SKIRSNIS. PROFESINIS SKATINIMAS: KLIŪTYS IR SUVARŽYMAI

16 klausimas: su kokiomis konkrečiomis kliūtimis susiduriate savo profesinėje karjeroje?

Atsakymų pasiskirstymas:



63 pav. Kliūtys, trukdančios siekti karjeros pagal respondencijų atsakymus IO1.A2. Klausimynas.

Iš atsakymų analizės matyti, kad didžiausia kliūtis yra rasti pusiausvyrą tarp šeimos ir darbo (19%), ir šeimos įsipareigojimai (10%).

Kita svarbi kliūtis profesiniam tobulėjimui kliūtis yra pernelyg užimtas tvarkaraštis (11%) ir darbo laiko pasiskirstymo lankstumo trūkumas (11%).

Respondentės taip pat mano, kad įmonės vadovybė jas silpnai remia (10 proc.), jos yra nepastebimos darbe (9 proc.), o tai, kaip ir dominuojantys vyriški principai (7 proc.), jų manymu, rodo diskriminaciją lyties atžvilgiu, kuri užkerta kelią siekiant karjeros.

Apklausoje dalyvaujančios moterys taip pat pabrėžia akademinio išsilavinimo lygį, taip pat specifinių gebėjimų svarbą, o tai kartu su atsakymais į 9 ir 12 klausimus remia mintis, kad svarbu dalyvauti įvairiuose mokymo ir profesinio tobulinimosi kursuose.

Remiantis 13, 14 ir 15 klausimų atsakymais, peršasi išvada, kad vadovai privalėtų turėti ne tik išsamių žinių savo veiklos srityje, bet ir bent jau pačių elementariausių žinių apie verslą, strategiją ir valdymą/vadovavimą.

17 klausimas: kalbant apie jūsų įmonę ... (atsakykite, ar atsiranda skirtingų situacijų, ar ne)

Atsakymai yra tokie:

	TAIP	NE
Atrankos procesas yra skaidrus/ atviras	118	43
Reikalavimai (įgūdžiai, mokėjimas, tinkamumas, švietimas ir kt.), būtini turėti šių organizacijų / bendrovių vadovams, turėtų būti aiškūs ir visiems gerai suprantami	109	53
Bendrovė rengia mokymus pagal šiuos reikalavimus	95	66
Daugeliu atvejų darbo diena yra ilgesnė, nei numatyta	74	89
Dažnai reikalaujama dirbti atostogų, savaitgalių ar poilsio laikotarpių metu	41	122

IPI - A3 GALUTINĖ ATASKAITA

Laiko organizavimas kompanijoje nėra gerai sureguliuotas . Žmonėms, turintiems šeiminių pareigų (vaikai, pagyvenę žmonės) yra sunkiau dalyvauti susitikimuose, konferencijose, kongresuose, mokymuose ir kt.	49	110
Tęstinis mokymas yra privalomas mano įmonėje	31	125
Tęstinis mokymas yra savanoriškas mano įmonėje	105	47
Mano įmonėje nėra tęstinio mokymo	56	92

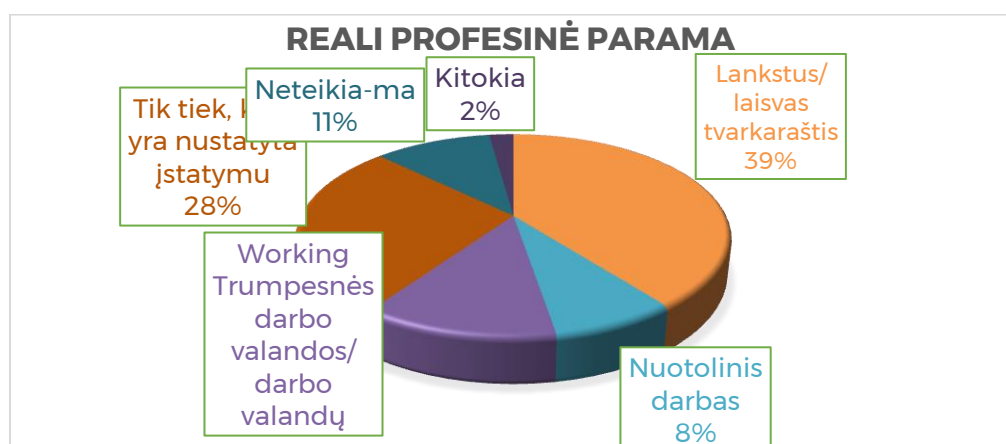
64 pav. Įmonių, kuriose dirba respondentės, nuostatai. IPI.A2. klausimynas.

Iš atsakymų į šiuos klausimus galima padaryti tokias išvadas:

- Atrankos procesas yra gerai visiems suprantamas daugumoje bendrovių, ir kai kurios iš jų netgi siūlo mokymus, reikalingus tiems įgūdžiams / mokėjimui / gebėjimams įgyti ;
- Daugumoje įmonių darbuotojai neprivalo dirbti daugiau nei nustatyta teisinių reikalavimų;
- Daugumoje įmonių nuolatinis mokymas nėra privalomas.

18 klausimas. ar bendrovė teikia darbuotojams tokią pagalbą, kaip suderinti profesinį, asmeninį ir šeimos gyvenimą?

Galima išskirti šias paramos formas:



65 pav. Parama, kuri buvo suteikta respondentėms jų profesinėsd veiklos eigoje. IPI.A2 . klausimynas.

Duomenys rodo, kad svarbiausia darbdavių teikiama parama darbuotojams yra lanksčios darbo valandos (39%) ir darbo valandų sumažinimas (12%).

Lyginant šiuos atsakymus su atsakymais į 16 klausimą, susijusį su kliūtimis, paaiškėja, kad ši parama teikiama tik laikinai (tikriausiai motinystės ir vaiko priežiūros atvejais), ir moterys tai laiko absoliučiu būtinumu.

19 klausimas: ar sutinkate ar nesutinkate su šiais teiginiais? (prašom pažymėti atitinkamus langelius atsižvelgdami į šią skalę:

1 = visiškai sutinku; 2 = sutinku; 3 = nesutinku ir 4 = visiškai nesutinku

Atsakymai yra tokie:

	1	2	3	4
Moterys labiau domisi asmeniniu (vaikų, namų, šeimos priežiūra), o ne visuomeniniu gyvenimu	22	24	69	50
Moterys nėra labai suinteresuotos užmti vadovė pareigas	10	19	57	79
Moterys ir vyrai turi tokias pat galimybes gauti aukštesnes pareigas	37	34	51	42
Pareigos, kurias einant reikia keliauti, labiau tinka vyrams	20	25	64	55
Vyro įgūdžiai ir gebėjimai geriau pritaikomi vadovo pareigoms	11	14	42	97
Moterų įgūdžiai ir gebėjimai geriau tinka klientų aptarnavimui ir visuomeniniam bendravimui	12	47	54	52
Moterų įgūdžiai yra įgimti (dėmesys žmonėms, gerumas ir kt.) ir joms nereikia specialiai mokytis	5	27	53	81

IPI - A3 GALUTINĖ ATASKAITA

Esant tokioms pačioms sąlygoms, moters tikimybė, kad pateks į vadovė vietą, yra mažesnė nei vyro tikimybė	48	53	36	27
Tai, kad reikia suderinti profesinį, asmeninį ir šeimos gyvenimą, mažina moterų profesinio tobulėjimo galimybes	41	62	44	16

66 pav. Respondenčių nuomonė apie įvairius stereotipus. IPI.A2. klausimynas.

Atsakant į šiuos klausimus, kuriuos galima laikyti tradicinio kultūrinio mentaliteto atvaizdu, galima padaryti tokias išvadas:

- Moterys nemano, kad pagrindinis dėmesys turėtų būti skiriamas asmeniniam gyvenimui ir jos nori kilti karjeros laiptais;
- Dauguma moterų mano, kad jos nesiskiria nuo vyrų įgūdžių, žinių ir gebėjimų atžvilgiu;
- Dauguma moterų pripažįsta diskriminaciją lyties atžvilgiu:
57% nemano, kad moterims ir vyrams yra vienodos galimybės, o 62% mano, kad moterys mažiau nei vyrai, skatinamos aukštesnėms pareigoms;
- Tas faktas, kad nėra lengva suderinti asmeninį ir profesinį gyvenimą, apsunkina moters pažangą karjeros atžvilgiu;

20 klausimas: situacija jūsų darbo aplinkoje

Atsakymai yra tokie:

	YES	NO	Don't know
Baigiau mokymus apie lyčių lygybės principus	82	65	21
Žinau, kad bendrovės nuostatai numato lygybės / lyčių lygybės politiką	54	41	70
Aš žinau, į ką kreiptis seksualinio priekabiavimo	109	27	30

IPI - A3 GALUTINĖ ATASKAITA

situacijoje			
Vyrauja seksualinio požiūrio / elgesio tolerancija	40	82	41
Bendravimo kalba naudojama įmonės mastu kalba nėra seksistinė/ netoleruoja seksualines užuominas ir joje nėra stereotipų	100	39	27
Profesinės sąjungos ar darbuotojus atstovaujančios organizacijos rūpinasi moterų darbo padėtimi ir jų skatinimu įmonės mastu	31	50	82

67 pav. Respondenčių žinojimas apie lygybės ir diskriminacijos politiką IO1.A2.

Klausimynas .

Iš šių atsakymų analizės matyti, kad įmonių lygmeniu yra laikomasi lyčių lygybės ir seksualinio priekabiavimo, diskriminacijos netoleravimo ir kt. politikos. Deja, atsakymas į paskutinį pakartotinį klausimą rodo, kad struktūros, kurios turėtų atstovauti moterims šiais atvejais, nėra patikimos ir, reikalui esant, realiai neatstovauja moterų interesų.

III.3.iv. 4 SKIRSNIS. SOCIODEMOGRAFINIAI DUOMENYS

21 klausimas: jūsų amžius: ____ metų

Dauguma tyrime dalyvaujančių moterų yra 30–39 metų amžiaus (30%).

0-19 metų	0-29 metų	0-39 metų	0-49 metų	0-59 metų	0-69 metų	0-79 metų
1	42	50	30	32	6	2

68 pav. Respondenčių grupės amžius. IP1.A2. klausimynas.

22 klausimas. Šeimos struktūra

Respondenčių šeimos struktūra yra tokia:

- a. Vieniša, be išlaikytinių (35 moterys)
- b. Su partneriu, be išlaikytinių (61 moteris)
- c. Su partneriu, su išlaikytiniais (61 moteris)
- d. Vieniša, su išlaikytiniais (7 moterys)

79% respondenčių priklauso tam tikros sudėties šeimos struktūrai.

23 klausimas: Ar jūs turite išsilavinimą, titinkantį sričiai, kurioje dirbate?

Respondenčių išsilavinimas dažniausiai dera toms sritims, kuriose jos dirba (67%).

24 klausimas: aplinka, kurioje gyvenate, yra ...

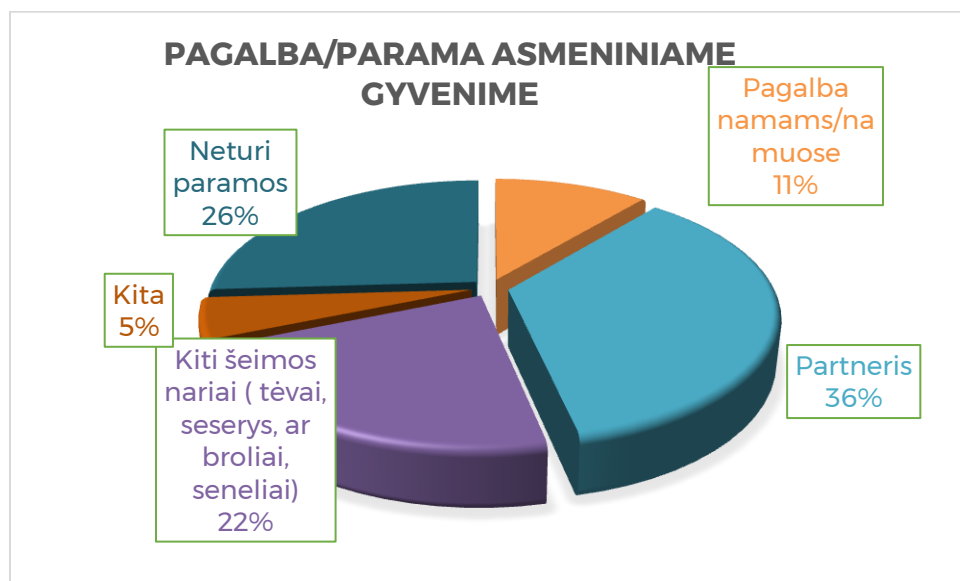
Apklaustų moterų gyvenamoji aplinkayra tokia: miesto (85%) ir kaimo (15%).

25 klausimas: laiko išteklių, skirtų darbo ir profesinio tobulėjimo laikotarpiui , parėmimas.

Atsakymų į klausimą apie apklausoje dalyvavusių moterų laiką , skiriamą darbiniam ir profesiniam tobulėjimui , pasiskirstymas yra toks:

Pagalba namuose	Partneris	Kiti šeimos nariai (tėvai, seserys ar broliai, seneliai ir pan.)	Kiti	lėra paramos
23	74	46	11	54

69 pav. Pagalba, kurią respondentės patyrė savo asmeniniame gyvenime. IO1.A2. klausimynas.



70 pav. Savo asmeniniame gyvenime respondentės susilaukė tokios paramos. IO1.A2. klausimynas.

Svarbiausia dirbančių moterų parama buvo jų partneriai (36%) ir kiti šeimos nariai (22%).

26 klausimas: *jūsų kilmės šalis ar tautybė.*

Kilmės šalis: Ispanija (79); Rumunija (33); Lietuva (25); Jungtinė Karalystė (16); Malta (7); Vokietija ir Nyderlandai (2); po 1 moterį iš Argentinos ir iš Italijos..

III.4. IŠVADOS

Grįžtant prie šio tyrimo hipotezių, matyti, kad jos yra visiškai arba iš dalies pasitvirtinusios:

H1: bent 50% vadovių pripažįsta nuolatinio mokymo/švietimo poreikį;

- 75 proc. respondenčių savo profesinio gyvenimo eigoje dalyvavo įvairiuose mokymo kursuose ir jų atsakymai remia likusius atsakymus, patvirtinančius mokymosi būtinumą į 9, 10, 11 ir 16 klausimus. Tai iš esmės įrodo pirmąją hipotezę.

H2: mažiausiai 50% apklaustų moterų turi stiprią motyvaciją vadovauti /valdyti .

- Moterys, dalyvavusios interviu ir turėjusios galimybę pakilti karjeros laiptais, buvo labai motyvuotos tai padaryti. Motyvacinis, sėkmės aspektas yra labai pastebimas atsakymuose į klausimus:

moterys labiau suinteresuotos privačiu ir viešuoju gyvenimu (72 proc. nesutiko su šiuo teiginiu),

vyrams būdingi įgūdžiai ir sugebėjimai labiau tinka vadovo pareigybėms (85 proc. nesutiko su šiuo teiginiu.),

Moterų įgūdžiai ir sugebėjimai labiau tinka santykiams su klientais ir bendrauti su visuomene (55% nesutiko su šiuo teiginiu).

- Analizuojant 13, 14 ir 15 klausimų duomenis, apklausoje dalyvavusios moterys nusprendė, kad geras vadovas turėtų labiau pademonstruoti organizacinius įgūdžius ir gebėjimus, reikalingus verslo strategijai ir valdymui, ; visa tai galėtų būti dvigubai pagerinta, jei vyrai mokėtų bendrauti ir prisitaikyti.

H3: mažiausiai 50% respondenčių sako, kad egzistuoja diskriminacija lyties atžvilgiu.

- Apklaustoji grupė nepripažįsta diskriminacijos kaip svarbaus moterų vadovų suvaržymo elemento, todėl tyrimo prielaidos iš dalies teisingos .
- Dauguma moterų pripažįsta lyčių diskriminacijos apraiškas : 57% nemano, kad moterys ir vyrai turi tokias pačias galimybes, o 62% mano, kad moterys yra mažiau skatinamos nei vyrai; ir tik 9% mano, kad dėl to, jog jos nėra matomos/pastebimos bendrovėje, tai dar nėra kliūtis profesiniam tobulėjimui, o 7 % mano, kad vyriški principai dominuoja įmonėse.

IV. GALUTINĖS IŠVADOS

Surinktų duomenų analizėje buvo atsižvelgta į keletą veiksnių, užtikrinant, kad jie neturi įtakos interpretavimo rezultatams:

IV.1. APKLAUSOJE DALYVAVUSIOS GRUPĖS ATSTOVAVIMO ATITIKTIES LYGIS

IV.1.i. RESPONDENČIŲ SKAIČIUS

	IO1.A1. Klausimynas	IO1.A2. Klausimynas
Atsakymai, kurių buvo tikimasi	120	120
Gauti atsakymai	152	166

71 pav. Atsakymai, pateikti klausimynuose.

Atsakymų, kurių buvo tikimasi, skaičius pasiektas ir viršytas tiek IP1.A1.t,iek ir IP1.A2. klausimynuose - atitinkamai 26% ir 38%.

IV.1.ii. VEIKLOS SEKTORIUS

Ataskaita	Baldų pramonė	Tekstilės poramonė	Odos/avalynės pramonė	Kita
IP1.A1.	28	37	7	80
IP1.A2.	61	38	22	45
Iš viso	89	75	29	125

72 pav. Respondenčių dalyvavusių tyrime, veiklos sritis.

IPI - A3 GALUTINĖ ATASKAITA

61% apklaustų moterų dirba tradiciniuose sektoriuose, o tai reiškia, kad atsakymai yra tipiški tiksliniams sektoriams.

IV.1.iii. PATIRTIS

Ataskaita	0-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-45
IPI.A1.	36	30	29	17	18	22
IPI.A2.	75	29	13	19	8	20
Iš viso	111	59	42	36	26	42

73 pav. Respondenčių, dalyvavusių tyrime, patirtis.

65% respondenčių turi bent 10 metų patirtį savo veiklos srityje, tai reiškia, kad jų atsakymai gali būti laikomi patikimais ir karjeros galimybių kliūtimi nelaikytina respondenčių patirties stoka.

IV.1.iv. ŠALIS

Ataskaita	Ispanija	Rumunija	Lietuva	JK	Malta	Kitos
IPI.A1.	62	22	14	18	24	12
IPI.A2.	79	33	25	16	7	6
Iš viso	141	55	39	34	31	18

74 pav. Respondenčių, dalyvavusių tyrime, kilmės šalis

Kadangi klausimynas buvo paskirstytas ir internetinėje aplinkoje, yra atsakymų iš kitų šalių, ne tik iš tų, kur buvo tiesiogiai apklausiama, tačiau tik 3 atsakymai yra ne iš Europos šalių, todėl gali būti laikoma, kad atsakymai reprezentuoja apibrėžtą

IPI - A3 GALUTINĖ ATASKAITA

regioną.

IV.1.v. BENDROVĖS DYDIS

Ataskaita	1- 24 darbuoto jai	25- 49 darbuoto jai	50 - 99 darbuoto jai	100 -250 darbuoto jų	Daugiau nei 50 darbuoto jų
IO1.A1.	70	19	7	23	33
IO1.A2.	77	24	15	22	18
Iš viso	147	43	22	45	51

75 pav. Bendrovių, kuriose dirba respondentės, skaičius.

Didžiosiose kompanijose dirba tik 51 moteris, iš jų tik 11 % dirba tradiciniuose sektoriuose.

Didžioji dauguma respondenčių dirba MVĮ, kurios sudaro gamybos pramonės šakų pagrindą, todėl galima manyti, kad šios įmonės geriausiai atspindi pasirinktas pramonės šakas.

IV.1.vi. ŠEIMOS STRUKTŪRA

	IO1.A1. Ataskaita	IO1.A2. Ataskaita
Vieniša, be išlaikytinių	15	35
Su partneriu, be išlaikytinių	31	61
Su partneriu, su išlaikytiniais	89	61
Vieniša, su išlaikytiniais	17	7

76 pav. Respondenčių, dalyvavusių tyrime, šeimos struktūra.

Abiejose anketose moterų šeimos struktūra yra panaši, nes abu klausimynai yra panašūs. Be to, moterys, dalyvavusios apklausoje, eina panašias profesines pareigas.

IV.2. MOTERŲ IR VYRŲ SANTYKIS / KOEFICIENTAS

IO1.A1.Ataskaita	Bendrovė	Departmentas/Skyrius
Daugiau vyrų, nei moterų	59	39
Daugiau moterų, nei vyrų	58	81
Tolygiai vyrų ir moterų	35	32
IO1.A2.Ataskaita	Bendrovė	Departmentas/Skyrius
Daugiau vyrų, nei moterų	57	38
Daugiau moterų, nei vyrų	54	81
Tolygiai vyrų ir moterų	54	34

77 pav. Bendras moterų ir vyrų santykis pagal respondenčių, dalyvavusių klausimynuose, atsakymus.

Kadangi abiejų tyrimų rezultatai yra panašūs (įmonės lygmeniu vyrauja beveik tolygus vyrų ir moterų pasiskirstymas, su nežymia vyrų persvara ; departamento lygmeniu moterų persvara yra gana didelė), tai galima atlikti bendrą analizę.

Baldų pramonė

IO1.A1.Ataskaita	Bendrovė	Departmentas/Skyrius
Daugiau vyrų, nei moterų	20	7
Daugiau moterų, nei vyrų	2	11
Tolygiai vyrų ir moterų	6	10

IPI - A3 GALUTINĖ ATASKAITA

IO1.A2.Ataskaita	Bendrovė	Departmentas/Skyrius
Daugiau vyrų, nei moterų	34	20
Daugiau moterų, nei vyrų	5	25
Tolygiai vyrų ir moterų	22	14

78 paveikslas. Moterų ir vyrų santykis baldų pramonėje pagal respondenčių, dalyvavusių tyrime, atsakymus.

Tekstilės / odos pramonė

IO1.A1.Ataskaita	Bendrovė	Departmentas/Skyrius
Daugiau vyrų, nei moterų	7	6
Daugiau moterų, nei vyrų	29	29
Tolygiai vyrų ir moterų	8	9
IO1.A2.Ataskaita	Bendrovė	Departmentas/Skyrius
Daugiau vyrų, nei moterų	6	4
Daugiau moterų, nei vyrų	36	38
Tolygiai vyrų ir moterų	18	11

79 pav. Moterų ir vyrų santykis tekstilės / odos pramonėje pagal respondenčių, dalyvavusių tyrime, atsakymus.

Tradiciniu požiūriu baldų pramonė (kartu su metalurgija, statyba, transporto ir sunkiąja pramone apskritai) yra laikoma vyriška pramone, o tekstilės pramonė (kartu su visa lengvąja pramone, švietimu ir sveikatos priežiūra) - moteriška darbo sfera, todėl susidaro nuostata dėl darbo pasiskirstymo pagal lytį. i. Analizuojant pasiskirstymą įmonių lygiu, galima pastebėti, kad baldų pramonėje dominuoja vyrai, o tekstilės pramonėje dominuoja moterys, taigi yra išlaikomas šis stereotipas. Faktas, kad šios moterys priklauso kartoms, kurioms buvo skiepijimas šis metatradicinis mentalitetas, ir jos yra linkusios laikytis šios sampratos.

Departamento lygmeniu, t.y. tokiose srityse, kuriose vyksta gamybos darbai, dominuoja moterys.

Įsidėmėtina, kad iš 51 % apklaustų moterų vadovių yra departamento vadovo lygio, todėl akivaizdu, kad, nors moterys ir laikomos patikimomis – tiesiogiai dirba našiose darbo vietose, daugeliu atvejų jos nesugeba viršyti šio lygio ir pasiekti vadovo pareigų, suteikiančių realią sprendimų galią.

IV.3.KLIŪTYS

Iš galimų kliūčių, kurios gali trukdyti moterims siekti karjeros, buvo nagrinėta:

IV.3.i. PATIRTIS

Kaip anksčiau buvo išanalizuota, 65% respondenčių turi bent 10 metų patirtį savo veiklos srityje, o tai reiškia, kad patirties stoka negali būti laikoma svarbia kliūtimi mums rūpimu atveju.

IV.3.II. DARBO SUTARTIS

Laikiniai, ne visą darbo dieną /pusę etato	Laikiniai, visą darbo dieną / visas etatas	Pastovus, ne visą darbo dieną /pusę etato	Pastovus, visą darbo dieną / visas etatas
13	19	26	101

80 pav. Respondenčių, dalyvavusių tyrime, darbo sutartis.

Kadangi 80 % apklaustų moterų, kurios nėra vadovės, turi ilgalaikę sutartį, negalima manyti, kad laikino darbo pobūdis yra ta priežastis, dėl ko moterys neskatinamos.

IV.3.iii. MOTYVACIJA

IPI.A1. Ataskaita

13 klausimas:: mąstydamos apie savo karjerą, kur matote save po 5-erių metų?

Tyrime dalyvavusios moterys kaip pirmąją galimybę pasirinko profesinę pažangą ir po to savo kompaniją.

IOI.A2. Ataskaita

19 klausimas: ar sutinkate ar nesutinkate su šiais teiginiais?

(prašom pažymėti atitinkamus langelius, atsižvelgdami į šią skalę:

1 = visiškai sutinku; 2 = sutinku; 3 = nesutinku ir 4 = visiškai nesutinku)

72% nesutinka, kad moterys labiau suinteresuotesnės asmeniniu gyvenimu nei viešu/ visuomeniniu;

85% nesutinka su teiginiu, kad vyriški įgūdžiai ir gebėjimai labiau tinka vadovaujantiems postams;

55% nesutinka su teiginiu, kad moterų įgūdžiai ir gebėjimai labiau tinka santykiams su klientais ir kontaktams su visuomene;

Duomenų analizė rodo, kad moterys, neužimančios vadovės pozicijos, nori siekti karjeros, ir moterys vadovės yra motyvuotos siekti auštesnių padėčių, todėl motyvacijos stoka negali būti laikoma kliūtimi.

IV.3.iv. STUDIJOS

IO1.A1. Ataskaita

22 klausimas: koks yra jūsų išsilavinimo laipsnis?

89% respondenčių turi aukštąjį išsilavinimą (bakalauro laipsnį / magistro laipsnį / daktaro laipsnį).

33% respondenčių tęsė studijas, pradėjusios savo profesinį gyvenimą.

23 klausimas: ar jūsų išsilavinimas yra tos srities, kurioje dirbate?

72% respondenčių turi išsilavinimą tos srities, kurioje jos dirba.

24 klausimas. ar profesinės veiklos metu jums teko daugiau mokytis?

Nuo darbinės veiklos pradžios, 88% respondenčių lankė kitus kursus / mokymus.

7 klausimas. Ar manote, kad svarbu turėti darbuotojams skirtą mokymo kursą?

92% mano, kad svarbu turėti savo įmonėse darbuotojams įvairius mokymo ir profesinio tobulinimosi kursus (labai svarbu 75 % ir gana svarbu 17 %).

IP1.A2. Ataskaita

9 klausimas. jūsų studijos prieš pradėdant ir jau pradėjus jūsų profesinę veiklą yra ...

64% respondenčių turi aukštąjį išsilavinimą (bakalauro laipsnį / magistro laipsnį / daktaro laipsnį).

63% apklaustų moterų baigė studijas po to, kai pradėjo savo profesinę veiklą,

10 klausimas: jūsų užsienio kalbų mokymasis yra ...

Tik 7 iš visų respondenčių (2%) nemoka nė vienos užsienio kalbos (ir neturi aukštojo išsilavinimo).

11 klausimas: jūsų gebėjimai, žinios IRT (informacinės ir ryšių technologijos) srityje yra:

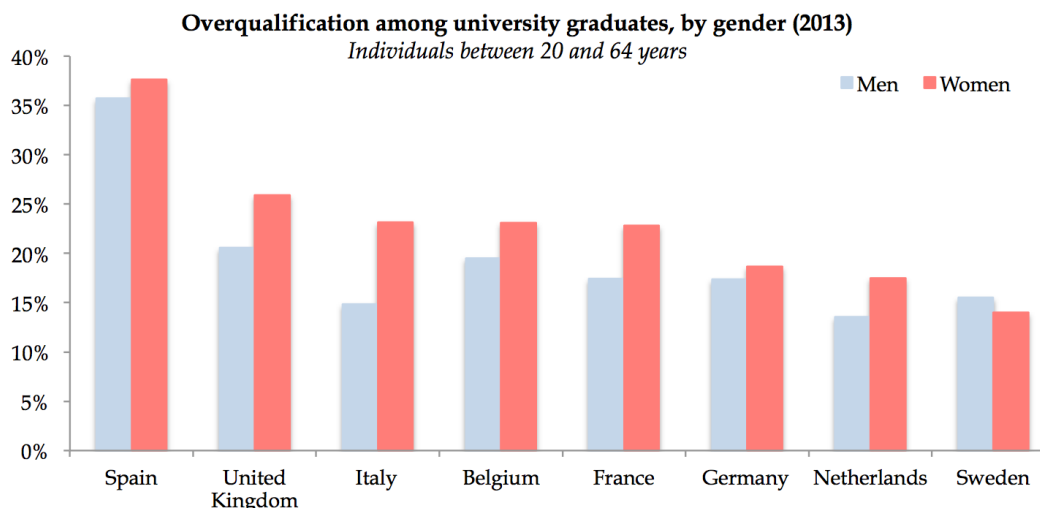
91% respondenčių turi bent jau elementarių žinių apie IRT naudojimą ir, atsižvelgiant į jų amžių, tai reiškia, kad jos yra tinkamai pasiruošusios naudoti šias technologijas, galbūt to pasiekusios jau dalyvaudamos profesinėje veikloje.

12 klausimas: ar mokėtės profesinės veiklos eigoje?

75% dalyvavo įvairiuose mokymo ir profesinio tobulinimosi kursuose.

Visi šie atsakymai rodo, kad studijų ir mokymosi stoka negali būti laikoma kliūtimi moterims daryti karjerą, ypač todėl, kad statistiniai duomenys ir tyrimai rodo, kad kai kuriose specifinėse pramonės šakose dirba labiau kvalifikuotos moterys nei vyrai. Todėl galima teigti, kad yra kiti veiksniai, kurie daro įtaką moterų pažangai.

IPI - A3 GALUTINĖ ATASKAITA



81 lentelė. Aukštesniųjų mokyklų (moterų ir vyrų) absolventų kvalifikacija (2013 m.)

TRANSLATION OF ILUSTRATION 81

Itin aukštą kvalifikaciją turi universiteto absolventai nuo 20 iki 64 metų amžiaus (2013 m.)

Ispanija	JK	Italija	Belgija	Prancūzija	Vokietija	Olandija	Švedija
----------	----	---------	---------	------------	-----------	----------	---------

Vyrai

Moterys

[iš: "Ispanijos skirtumas tarp lyčių" Jose Ignacio Conde-Ruiz ir Ignacio Marra, Fedea, 2016 m. Tyrimas]

Tęstinis mokymas ir kvalifikacija yra laikomi esminiu profesinio tobulėjimo žingsniu, ir dauguma apklaustų moterų ne tik kad kėlė kvalifikaciją toje srityje, kurioje jos dirba, bet stengėsi įgyti ir įvairių kitų, susijusių su jų sritimi, kompetencijų, kurios gali išplėsti jų akiratį, padėti joms ne tik geriau suprasti

IPI - A3 GALUTINĖ ATASKAITA

darbą, kurį jos vykdo, bet ir siekti geresnės padėties (pagal 12 klausimą - IP1.A1 ataskaita ir 17 klausimą - IOP1.A2). Gera profesinė kvalifikacija leido kilti karjeros laiptais ir/ar buvo gera priežastimi paskatinimui.

Iš atsakymų į visus klausimus matyti, jog moterys mano, kad vadovės privalėtų turėti ne tik išsamių savo veiklos srities žinių, bet ir bent jau pagrindinių žinių apie verslą, strategiją ir valdymą.

IV.3.v. PAPILDOMO MOKYMO KLIŪTYS

IO1.A1. Ataskaita

24 klausimas. Ar profesinės veiklos metu jums teko daugiau mokytis? Jeigu "ne", prašom nurodyti, kodėl ne.

IO1.A2. Ataskaita

12 klausimas. Ar profesinės veiklos metu jums teko daugiau mokytis? Jeigu "ne", prašom nurodyti, kodėl ne.

Abiejų apklausų respondenčių atsakymai į šiuos klausimus dėl kliūčių buvo tokie patys: laiko trūkumas, pinigų trūkumas ir trūkumas konkrečių programų jų sektoriuje / pozicijoje.

Laiko stoka gali būti susijusi su namų darbais ar sunkumais asmeniniame gyvenime. Trūkstant pinigų, taip pat gali būti sunkumų, susijusių su vaikų priežiūra ir kt., taip pat gali trūkti partnerio paramos.

Visa tai rodo, kad nemokamo mokymosi internetu klausimas būtų daugiau negu sveikintinas sprendimas moterims.

IV.3.vi. ĮGŪDŽIAI / IŠMANYMAS(GEBĖJIMAI) / GABUMAI

	IO1.A1. Ataskaita	IO1.A2. Ataskaita
ĮGŪDŽIAI	Atkaklumas ir ryžtingumas	Gerai organizaciniai įgūdžiai
	Gerai organizaciniai įgūdžiai	Komandinis darbas
	Emocinis intelektas (intuicija, charizma ir kt.)	Bendravimo įgūdžiai
	Solidi profesinė kvalifikacija	Solidi profesinė kvalifikacija
	Pozityvus mąstymas	Pagarba bendradarbiams
IŠMANYMAS (GEBĖJIMAI)	Konkrečios įmonės / departamento veiklos prioritetų nustatymas ir atsakomybės perdavimas/delegavimas	Organizuoti ir valdyti įmonės / departamento žmogiškuosius išteklius Konkrečios įmonės / departamento veiklos prioritetų nustatymas ir atsakomybės perdavimas/delegavimas
	Veiksmingo įmonės/departamento verslo plano ir plėtros strategijos kūrimas ir įgyvendinimas	Veiksmingo įmonės/departamento verslo plano ir plėtros strategijos kūrimas ir įgyvendinimas
	Įmonės / departamento žmogiškųjų išteklių organizavimas ir valdymas	Pagrindinių verslo koncepcijų ir procesų supratimas ir taikymas

	Įmonės / departamento žmogiškųjų išteklių organizavimas ir valdymas	Masinės informacijos priemonių/komunikacijos ir albinis/lingvistinis išmanymas
	Rizikos valdymas	Įmonės/ departamento materialinių išteklių organizavimas ir valdymas
GABUMAI	Prisitaikymas prie naujų situacijų	Konkrečios įmonės / departamento veiklos organizavimas ir planavimas
	Efektyviai bendrauti	Spręsti problemas
	Organizuoti ir planuoti konkrečią įmonės / departamento veiklą	Efektyviai bendrauti
	Analizuoti ir interpretuoti duomenis ir informaciją pagal įmonės strategiją	Prisitaikyti prie naujų situacijų
	Spręsti problemas	Analizuoti ir interpretuoti duomenis ir informaciją pagal įmonės strategiją

82 pav. Respondenčių, dalyvavusių tyrime, nuomonė apie svarbiausius įgūdžius / gebėjimus / gabumus.

Tam tikrų gebėjimų įgūdžių trūkumas gali tapti kliūtimi siekiant tam tikrų vadovavimo pozicijų, o lygiagreti šių atsakymų analizė rodo, kad moterų vadovių ir moterų, kurios nepasiekė vadovaujančių postų, nuomonės yra daugiausia panašios, 70% atsakymų yra vienodi, tik jų svarbos tvarka yra kitokia.

Jei, vadovaujant moterims, organizaciniai įgūdžiai ir solidi profesinė kvalifikacija sutampa, moterys tampa dvigubai išsvermingės / ryžtingesnės, pasižymi geresniu

instinktu ir teigiamu mąstymu, o antruoju atveju įgūdžiai, susiję su žmogaus sąveika (komandine dvasia, pagarba bendradarbiams), parodo kokios jos yra ir kaip su jomis elgiasi jų vadovai.

Atsakant apie kompetencijas/gebėjimus, 4 atsakymai yra vienodi, o nurodant gabumus visi atsakymai sutampa.

Kai atsakymus pateikia moterys, kurios nėra vadybininkės, bendravimas nurodomas kaip galimybė visose trijose situacijose. Tai įrodo, kad komunikacija, kaip natūralus ar įgytas gabumas, joms yra ypač svarbi.

Šie atsakymai gali būti siejami ir su moterų vadybininkių atsakymais į 6 klausimą: *Prašom atsakykite „taip“ arba „ne“ į šiuos klausimus: ar jums lengvai pavyksta įtikinti kitus žmones? Ar lengvai prisitaikote prie pokyčių? Ar gerai žinote tiek savo, kaip vadybininkės, limitus, tiek argumentus/stiprius taškus/ stiprybes? Ar galite lengvai valdyti neigiamas emocijas? Ar galite išlaikyti sukaupus dėmesį į galutinius tikslus ir žinoti, kaip jų pasiekti? Ar manote, kad esate veikli, vadybininkė? Ar teikiate pirmenybę komandiniam darbui?) Ir 5 klausimas: *Prašom išvardinti nuo 1 iki 6 jums priimtinius valdymo stilius, pagal jų svarbą ir įtaką jūsų užduoties vykdymui.**

Iš šių atsakymų galima pastebėti, kad jos remiasi atkaklumu, gebėjimu prisitaikyti, iniciatyva ir komandos dvasia. Iš nurodytų valdymo stilių matyti, kad jos dirba, kad įtvirtintų darbuotojų įsipareigojimą ir sutarimą, motyvuodamos apdovanojimais už komandos pastangas. Jos siekia sukurti emocinius ryšius, bandydamos padaryti žmones laimingus ir sutelkti komandą, motyvuodamos įtikinimais ir pateikdamos atsiliepimus apie rezultatus.

Taigi abi apklaustos respondenčių kategorijos mano, kad geros vadybininkės privalo turėti tiek profesinius, tiek organizacinius / valdymo įgūdžius ir gerus

socialinius gabumus (komunikaciją/bendravimą, kolektyvinę dvasią ir gebėjimą prisitaikyti). Vadybininkės turėtų labiau orientuotis į socialinius sugebėjimus, o moterys, neužimančios vadovo pareigų, turėtų siekti profesinių ir organizacinių įgūdžių.

IV.3.vii. PASITIKĖJIMAS SAVIMI

Anot amerikiečių psichologo Nathaniel Branden, daugelio psichologinių studijų autoriaus, pasitikėjimas savimi yra vidinis jėgos/galios jausmas, įgalinantis realizuoti savo norus; tai jausmas, leidžiantis mums veikti, o tai reiškia pasitikėti savo gebėjimu mąstyti, mokytis, pasirinkti, priimti sprendimus, prisitaikyti prie pokyčių.

Kadangi nei savęs vertinimas, nei pasitikėjimas savimi nebuvo nurodytas kaip gero vadovo įgūdžiai, buvo nagrinėjama detaliau.

IPI.A1. Ataskaita

13 klausimas: mąstydamas apie savo karjerą, kur matote save po 5-erių metų?

62% moterų mato save tebedirbant vis dar toje pačioje pramonėje (47% toje pačioje įmonėje, iš kurių 8% netgi einančią tas pačias pareigas, ir 15% nurodo kitą įmonę). Pasikeitimų norėtų nedaug moterų, nes jos nenori rizikuoti, darydamos karjerą, o tai gali būti nepasitikėjimo savimi rezultatai.

18 klausimas. Kokias savybes, jūsų nuomone, privalėtų turėti moteris, užimanti vadovaujimą padėtį, palyginti su vyru tokiame pat poste?

Atsakymai į 18 klausimą yra tokie:

SAVYBĖ	TAIP	NE
Atsparumas stresui	113	28
Atsparumas pastangoms, pertraukos, kelionės ir kt.	99	43
Savikontrolė (tikrovės jausmas, ramybė ir tt)	120	24
Mąstymo aiškumas ir priimamų sprendimų logiškumas	115	27
Kita	31	61

83 pav. - Respondenčių, dalyvavusių tyrime klausimynuose, nuomonė apie tai, kokias papildomas savybes turėtų turėti moteris, užimanti vadovaujimą padėtį. IPI.A1. Klausimynas.

Šie atsakymai rodo, kad moterys mano, kad jos neturi tokių pačių savybių kaip vyrai. Tai rodo, kad trūksta pasitikėjimo savimi. Iš 28 moterų, paaiškinusių variantą „Kitas“, 21 % respondentų teigė, kad moterys turėtų daugiau pasitikėti savimi.

IPI.A2. Ataskaita

7 klausimas: ar per savo profesinę karjerą turėjote skatinimo galimybių?

Iš moterų, kurioms buvo pasiūlytas paaukštinimas, bet jo atsisakė, kai kurios moterys sakė, kad jos nesijautė esą tinkamos tai padėčiai (neturi reikiamų įgūdžių,

IPI - A3 GALUTINĖ ATASKAITA

tinkamos patirties, atitinkamo išsilavinimo ir t.t.), nors jos ir buvo rekomenduotos toms pareigoms jų vadovų. Tai rodo, kad trūksta pasitikėjimo savimi.

Taigi abu tyrimai rodo, kad moterų pasitikėjimas savimi yra nepakankamas, o tai yra kliūtis profesinės veiklos tobulėjimui, nors tai galbūt ir nėra joms akivaizdu.

Paanalizavus šiuos atsakymus kartu (15 klausimas: *kokie sunkumai kilo jūsų karjeros srityje?* 18 klausimas: *kokias savybes, jūsų nuomone, privalėtų turėti moteris, užimanti vadovaujamo padėtyje, palyginti su vyru tokiame pat poste?*

19 klausimas: *su kokiomis kliūtimis susiduria moteris vadovė labiau, palyginti su vyru tokioje pat padėtyje ir kt.*), galima daryti išvadą, kad šis žemas pasitikėjimas savimi yra greičiausiai atsiradęs dėl konkrečių tradicinių kultūros stereotipų, paveldėtų iš kartos į kartą. Pasitikėjimas savimi gali būti sustiprintas ir tobulinamas per specialius kursus, kuriuose daugiausia dėmesio skiriama savigarbai, pasitikėjimui ir kt.

IV.3.viii. TIESIOGINĖS KLIŪTYS, KURIAS PASIRINKO RESPONDENČIŲ GRUPĖ

IPI.A1.Ataskaita		IPI.A2. Ataskaita	
15 klausimas: kokie sunkumai kilo jūsų karjeros srityje?		16 klausimas: Su kokiomis konkrečiomis kliūtimis susidūrėte savo profesinėje karjeroje?	
KLIŪTYS	Sunku rasti pusiausvyrą tarp asmeninio ir profesinio gyvenimo	Šeimos ir darbo reikalų pusiausvyros nustatymas, juos derinant kartu su šeimos pareigomis	
	Vadovo / patarėjo trūkumas	Perkrauti tvarkaraščiai ir darbo	

		laiko grafiko lankstumo trūkumas
	Vienodo požiūrio nebuvimas	Moters pastebėjimo įmonėje trūkumas, kuris siejamas su vyrų dominavimo kultūra įmonėje
	Matomų moterų vaidmens pavyzdžių trūkumas	Maža parama iš vadovų pusės
	akademinių išsilavinimo, žinių ir (arba) specifinių įgūdžių (technologijos, kalbos ir kt.) trūkumas	trūksta akademinio išsilavinimo ir (arba) specifinių įgūdžių

84 pav. - Tiesioginės kliūtys, kurias nurodė respondentės. Klausimynas.

Svarbiausia kliūtis, nurodyta abiejų grupių apklaustų moterų - rasti pusiausvyrą tarp šeimos ir darbo šalia šeimos įsipareigojimų. Tas pats sunkumas minimas ir 19 klausime: ar sutinkate, ar nesutinkate su šiais ataskaitos IPI.A2 variante pateiktais teiginiais? *Stengiantis suderinti darbą, asmeninį ir šeimos gyvenimą, yra trukdoma moterų profesinio tobulėjimo galimybėms.*

Abiejose tiriamųjų kategorijose taip pat daugiausia dėmesio skiriama akademinio mokymo lygiui, taip pat specifiniams gebėjimams, kurie, kartu su atsakymais į kitus klausimus, leidžia manyti, kad svarbu dalyvauti įvairiuose mokymuose ir profesinio tobulinimosi kursuose.

Moterys taip pat jaučiasi nepakankamai remiamos vadovybės, kuri galėtų skirti daugiau dėmesio, kad būtų sukurta optimali darbo aplinka darbuotojams, moterims ir vyrams, turinti didelę naudą verslui.

Iš „nepakankamo orientavimo / mentorystės“, „moterų modelių trūkumo“ ir „matomumo stygiaus įmonėje“ galima suprasti tradicinio mentaliteto išlaikymą, pagal kurį moterims skiriama namų ūkių veikla. Kartu su „vienodo požiūrio į abilytis trūkumu“ ir „vyrų kultūra kompanijoje“ moterys mano, kad lyčių diskriminacija yra jų karjeros problema.

IV.3.ix. DISKRIMINACIJA

15 klausimas: Kokių sunkumų išliko jūsų karjeros kilimo eigoje?

Kaip minėta, moterys vadovės/vadybininkės " kaip vieną iš kliūčių, su kuriomis jos susidūrė, nurodė „Vienodo požiūrio nebuvimą“ (19 proc.). Iš to, kad „nepakanka orientavimo / vadovavimo (mentorystės)“ ir trūksta puikių moterų vadovių pavyzdžio, galima suprasti, kad tradiciniai diskriminaciniai stereotipai išlikę /yra gyvi.

16 klausimas: ar manote, kad vyrai susiduria su tokiomis pačiomis problemomis?

66 % respondenčių atsakė neigiamai, o tai reiškia, kad jos suvokia, jog, skirtingai nuo vyrų, moterų diskriminacija egzistuoja.

17 klausimas: ar per visą profesinę veiklą kada nors jautėte, kad esate diskriminuojama kaip moteris?

Pagal atsakymus į šį klausimą, 40% apklaustų moterų patyrė tiesioginę diskriminaciją darbe, o 69 % jų buvo diskriminuojamos vyrų apskritai.

IPI - A3 GALUTINĖ ATASKAITA

18 klausimas. kokias savybes privalėtų turėti moteris, užimanti vadovaujama padėtį, palyginti su vadovais vyrais?

3% moterų, atsakydamos į šį klausimą, nusprendė pakomentuoti ir pasakyti, kad moterys ir vyrai, einantys panašias pareigas, privalėtų turėti tas pačias savybes, o tai įrodo, kad, net jei stereotipai vis dar dominuoja, moterys pradeda suvokti apie šių stereotipų buvimą.

19 klausimas: su kokiomis kliūtimis labiau susiduria moterys vadybininkės/ vadovės, palyginti su vadovais vyrais?

Reprezentacinis pavyzdys rodo kai kuri neišvengiamų, natūralių kliūčių moterų vadovavimui gerą suvokimą, tai yra: nėštumas ir vaikų priežiūra, taip pat pasireiškia tabu ir stereotipai, kuriais įtvirtintos visuomenės kultūros normos (stereotipinis nesugebėjimas dalintis namų ruošos darbais ar daline vaikų priežiūra ir kt.).

2% respondenčių nusprendė komentuoti ir pasakyti, jog tai yra diskriminacija.

IPI.A2. Ataskaita (p67)

19 klausimas: sutinkate ar nesutinkate su šiais teiginiais? (prašom pažymėti atitinkamus langelius atsižvelgdamos į šią skalę:

1 = visiškai sutinku; 2 = sutinku; 3 = nesutinku ir 4 = visiškai nesutinku)

Moterys labiau domisi asmeniniu, o ne visuomeniu gyvenimu (vaikų, namų, šeimos priežiūra)	22	24	69	50
Moterys nėra labai suinteresuotos eiti vadovės pareigas	10	19	57	79

IPI - A3 GALUTINĖ ATASKAITA

Moterys ir vyrai turi tokias pat galimybes profesinės karjeros atžvilgiu	37	34	51	42
Pareigos, kurias eiant, reikia keliauti, labiau tinka vyrams	20	25	64	55
Vyro įgūdžiai ir gebėjimai geriau pritaikomi vadovopareigoms	11	14	42	97
Moterų įgūdžiai ir kompetencijos/gebėjimai geriau pritaikomi klientų aptarnavimo ir ryšių su visuomene srityse	12	47	54	52
Moterų įgūdžiai ir gebėjimai nereikalauja mokymosi, jie yra joms įgimti (dėmesys žmonėms, gerumas ir kt.)	5	27	53	81
Esant tokioms pačioms sąlygoms, moterų tikimybė, kad pateks į vadovaujančią vietą, yra mažesnė nei vyro tikimybė	48	53	36	27
SPastangos suderinti profesinį, asmeninį ir šeimos gyvenimą trukdo moterų profesinio tobulėjimo galimybėms	41	62	44	16

85 pav. IPI.A2 respondenčių nuomonė. Klausimynas apie įvairius stereotipus.

- Iš atsakymų į šiuos klausimus, nukreipiančius į tradicinį kultūrinį mentalitetą, galima padaryti tokias išvadas:
- Moterys netiki, kad pagrindinis dėmesys turėtų būti skiriamas asmeniniam gyvenimui ir yra suinteresuotos pakilti hierarchiniais karjeros laiptais.
- Dauguma moterų mano, kad nėra skirtumų tarp moterų ir vyrų dėl jų įgūdžių, išmanymo ir gabumų,-bet pripažįsta, kad egzistuoja lyčių diskriminacija: 57% nemano, kad moterims ir vyrams yra tokios pačios galimybės, o 62% mano, kad mažesnė tikimybė, kad moterys bus proteguojamos, palyginti su vyrais..
- Dauguma moterų pripažįsta, kad egzistuoja lyčių diskriminacija: 57% nemano, kad moterims ir vyrams yra tokios pačios galimybės, o 62% mano, kad profesinės karjeros atžvilgiu moterys turi mažesnes galimybes nei vyrai

Remiantis visais šiais atsakymais, pastebima, kad kai kurios moterys dar nevisiškai supranta diskriminacijos fenomeną/reiškinį ir vis dar pasiduoda/priima stereotipinį lyčiųvertinimą. . Tai gali būti susiję su respondenčių amžiumi, nes kai kurios jų

IPI - A3 GALUTINĖ ATASKAITA

priklauso kartoms, kurios buvo auklėjamos šių stereotipų vyravimo ir išankstinių sampratų laikotarpiu ir buvo mokomos jų laikytis.

Kita vertus, taip pat pastebima, kad jos pradeda pripažinti tokių reiškinų egzistavimą ir jau imasi veiksmų šiuo klausimu.

IV.3.X. MOTERŲ ATSTOVAVIMAS

20 klausimas. *Ką manot apie tai, kaip moterys atstovauja jūsų sektoriui?*



86 pav. Moterų reprezentatyvumas: respondenčių, dalyvavusių tyrime, nuomonė. IPI.A1. klausimynas.

IPI.A2. Ataskaita

20 klausimas: *Jūsų darbo aplinkoje*

Profesinės sąjungos, atstovaujančios organizacijoms, yra susirūpinusios dėl moterų darbo padėties ir moterų skatinimo įmonės viduje	31	50	82
---	----	----	----

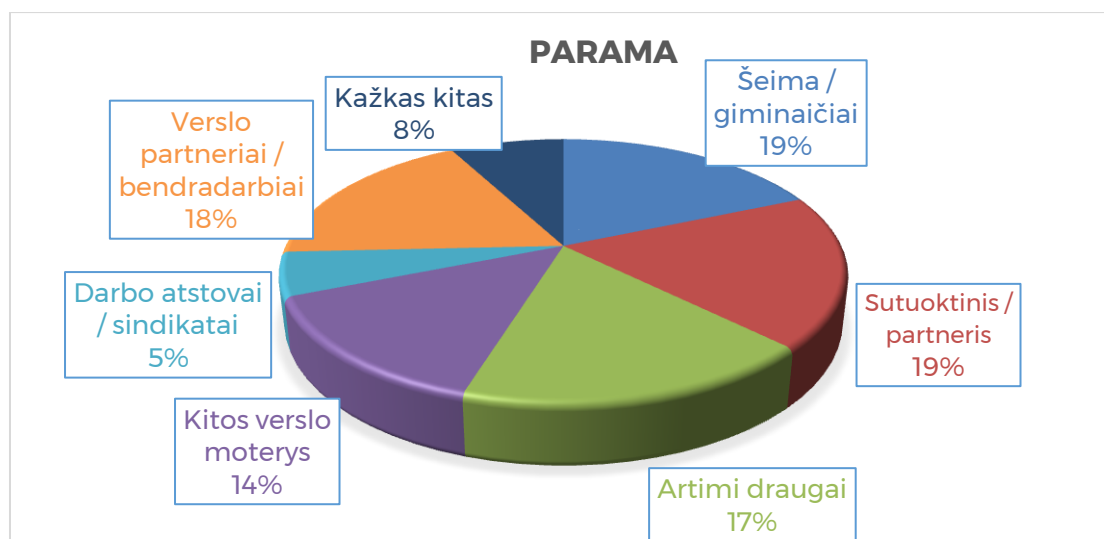
87 pav. Moterų atstovavimas pagal respondenčių, dalyvavusių tyrime, atsakymus. IPI.A2. klausimynas.

Iš šių atsakymų analizės matyti, kad įmonių lygmeniu yra lyčių lygybės, seksualinio priekabiavimo, diskriminacijos ir kt. nuostatai; deja, jos nemano, kad jų darbo vietoje jų interesams labai gerai atstovaujama – kalbant apie netstovavimo situacijas, pastebima diskriminacinė praktika.

IV.3.xi. PARAMOS SISTEMOS

IPI.A1. Ataskaita

14 klausimas: *darant karjerą, jus palaikė/ skatino/rėmė ... (jūs susilaukėte paramos iš...)*



88 pav. Karjeros Parama, kuri buvo suteikta respondentėms, karjeroje. IPI.A1.klausimynas.

Apklauso rezultatai rodo, kad atitinkamai 50% vadybininkių rėmė partneriai ir šeimos nariai bei bendradarbiai, bet kitos verslo moterys, profesinės sąjungos ir artimi draugai jas rėmė mažiau.

IPI.A2. Ataskaita

25 klausimas: *kokie buvo panaudoti ištekliai, skirti darbo laiko sąnaudoms ir profesinio tobulėjimo pagerinimui?*

Moteryų apklauso atsakymų į klausimą apie išteklių, skirtų darbo laiko sąnaudoms ir profesinio tobulėjimo pagerinimui, pasiskirstymas yra toks:

Pagalba namuose	Partneris	Kiti šeimos nariai (tėvai, seserys ar broliai, seneliai ir pan.)	Kiti	Paramos nebuvo
23	74	46	11	54

89 pav. Respondenčių apklausos apie panaudotų asmeniniame gyvenime išteklių skirtų darbo laiko sąnaudoms ir profesiniam tobulėjimui, pagerinimą, rezultatai.. IP1.A2. klausimynas.

Svarbiausią paramos dalį dirbančioms moterims teikė partneris (36%) ir šeimos nariai (22%).

Abiem atvejais moterys dažniausiai buvo remiamos jų partnerių ir šeimų, ir tai, kad 90% respondenčių– dirbančių moterų– šeimose yra tokia pati situacija, yra geriausias įrodymas, kad, net jeigu pusiausvyra tarp asmeninio ir profesinio gyvenimo pasiekta, , respondenčių manymu, tai pats sunkiausias dalykas, su kuriuo jos susidūrė (15 klausimas); tačiau pusiausvyra iš esmės gali būti pasiekta, ir šeima gali būti geriausia moterų paramos sistema. Tikriausiai tik reikia siekti nusistatyti laiko ir energijos balansą tarp profesinio ir asmeninio gyvenimo.

IV.4. IŠVADOS

Galutinės išvados, kurias galima padaryti iš visų analizuojamų duomenų, yra tai, kad egzistuoja sudėtinga grupė veiksnių, kurie gali trukdyti moterims tobulėti, pvz., politiniai ar socialiniai veiksniai, tačiau egzistuoja ir asmeniniai veiksniai, kurie joms trukdo eiti į priekį. Kadangi išorės veiksniai negali būti pakeisti, kol vidinės kliūtys nebus pripažintos ir pakeistos; , yra keletas asmeninių situacijų, kurias moteris gali pagerinti.

Iš tyrimų metu nustatytų kliūčių ir reikalavimų yra keletas, kurie gali skatinti moteris tęsti jų profesinį tobulėjimą:

- Yra įsišaknijusių nusistatymų, kuriuos vis dar remia net ir moterys, todėl ir moterys, ir visi apskritai, turėtų būti labiau išprusę lyčių lygybės srityje.
- Tai, kad šeimos ir karjeros pusiausvyra yra laikoma kliūtimi, gali kilti dėl žinių apie visas galimybes (įstatymus, teises ir tt) stokos. Šios žinios galėtų moterims kaip tik padėti derinti šeimos gyvenimą su karjera.
- Gera vadybininkė turi turėti bent pagrindines žinias apie verslo sąvokas, strategiją ir valdymą.
 - Geras vadybininkė privalo turėti gerus organizacinius įgūdžius.
- Gera vadybininkė privalo turėti labai gerus bendravimo įgūdžius.
- Gera vadybininkė turėtų žinoti, kaip ir kam teikti pirmenybę jų veikloje, taip pat turėtų sugebėti rasti pusiausvyrą tarp laiko, praleidžiamo darbe ir namuose; todėl šios laiko valdymo idėjos gali būti naudingos moterims, siekiančioms aukštesnių pareigybių.
- Moterys, atrodo, nelabai moka tvarkytis su neigiamomis emocijomis ir savo gyvenime randa daugiau kliūčių (be tokių pačių problemų, kurias jos, kaip ir vyrai, sprendžia darbe ir namuose). Moterims reikia kovoti prieš stereotipus, kad

įrodytų pakovotų už save, ir joms taip pat tenka didesnis šeimos įsipareigojimų krūvis. Todėl tuo tikslu joms būtų naudinga suvokti streso valdymo techniką.

- Atrodo, kad moterys paprastai neturi pasitikėjimo savimi, todėl joms galėtų padėti mokymai apie pasitikėjimo savimi ugdymą, įsitikinimų ir įtikinimų formavimą.

Paskutinis klausimas yra ypač svarbus, kadangi moterys, kurios yra pasitikinčios savimi ryžtingai priima sprendimus, ir žino, ko nori, yra labiau linkusios išspręsti problemas, kylančias darbo vietoje, pavyzdžiui: diskriminacijos klausimus ar valdymo/vadovavimo klausimus. Jos, jei pasitiki savimi, taip pat yra labiau linkusios į aukštesnius siekius, dažniau sprendžia nelygybės klausimus ir atkreipia dėmesį į neteisingumą namuose ir darbo vietoje.

Lentelių / Pavyzdžių /Iliustracijų sąrašas

1 iliustracija - moterų atstovavimas didžiųjų listinguojamų bendrovių valdybose ES, 2010 m. Spalio mėn. - 2016 m. Balandžio mėn	4
2 pav. IPI.A1 respondenčių veiklos sritys.	10
3 pav. IPI.A1 respondenčių pasiskirstymas pagal veiklos sritis.....	11
4 pav. IPI.A1 klausimyno respondenčių pasiskirstymas pagal tiriamos veiklos trukmę.....	11
5 pav. IPI.A1 klausimyno respondenčių pareigos.....	11
6 pav. IPI.A1 klausimyno respondenčių darbo pozicija.....	12
7pav. IPI. A1 respondenčių skaičiaus pasiskirstymas skirtingo dydžio bendrovėse.....	12
<i>8 pav. Bendrovių, kuriose dirba IPI.A1 klausimyno respondentės, dydis.....</i>	<i>13</i>
9 pav. Vyrų ir moterų santykis kompanijose, kuriose dirba IPI.A1 klausimyno respondentės.....	13
10 pav. Vyrų ir moterų santykis , palyginti su bendruoju respondenčių skaičiumi (IPI.A1. klausimynas].....	14
11 pav. Moterų ir vyrų santykis baldų pramonėje respondenčių duomenimis. IPI.A1. klausimynas.....	15

- 12 pav. Moterų ir vyrų santykis tekstilės / odos pramonėje respondentų duomenimis. IPI.A1. klausimynas.....15
- 13 pav. Moterų ir vyrų santykis kiekvienoje šalyje respondentų duomenimis. IPI.A1 klausimynas.....15
- 14 pav. Respondentų pasirinkti vadovybės stiliai. IO1.A1. klausimynas.-.....16
- 15 pav. Respondentų savybės. IPI.A1 klausimynas.....18
- 16 pav. Darbuotojų mokymo svarba pagal respondentų IPI.A1. klausimyną19
- 17 diagrama. Darbuotojų mokymo svarba pagal respondentų IPI.A1. klausimynas19
- 18 pav. Bendravimas su atstovaujančiomis struktūromis.....20
- 19 pav. Bendravimas su atstovaujančiomis struktūromis.....20
- 20 pav. Svarbiausi vadovo bruožai, respondentų nuomone. IPI.A1 . klausimynas21
- 21 pav. Respondentėms svarbiausios kompetencijos IPI.A1. klausimynas.....22
- 22 pav. Respondentų atsakymai apie svarbiausius sugebėjimus, būtinus gerai vadovei. IPI.A1 klausimynas.....23
- 23 pav. Svarbiausios priežastys, kodėl IPI.A1 klausimyno respondentės pritaria vadovaujamos padėties priėmimui/skatinimui.24

24 pav. Respondenčių karjeros evoliucija. IPI.A1 klausimynas.....	26
25 pav. - karjeros parama, kurią respondentės gauna. IPI.A1. klausimynas—	27
26 pav. Sunkumai, su kuriais susiduria respondentės. IPI.A1. klausimynas	28
27pav Respondenčių atsakymas į IPI.A1. klausimyną apie vyrus, turinčius tokias pačias problemas kaip ir moteris.....	29
28 pav. - Tiesioginė diskriminacija, su kuria susiduria respondentės pagal IPI.A1. klausimyną.....	30
29 pav. Papildomos savybės, kurias turėtų turėti vadovaujanti moteris (respondenčių atsakymai į IPI.A1. klausimyną).....	31...
30 pav. Respondenčių atsakymai apie kliūtis, su kuriomis labiau susiduria moteris, palyginti su vyrais. IPI.A1. klausimynas.	32
31 pav. Moterų reprezentatyvumas pagal respondenčių atsakymus į IPI.A1. klausimyną.....	33
32 pav. Respondenčių pasiskirstymas pagal amžių. IPI.A1 klausimynas.....	34
33 pav. - Respondenčių išsilavinimas. IPI.A1 klausimynas.....	34
34 pav. Respondenčių šeimos situacija. IPI.A1. klausimynas.....	35
35 pav. Respondenčių veiklos sritis/sektorius. IPI.A2 klausimynas.....	39

IPI - A3 GALUTINĖ ATASKAITA

36 pav. Respondenčių veiklos sritis/sektorius. IPI.A2 klausimynas.....	39
37 pav. - Respondenčių patirtis. IPI.A2 klausimynas.....	40
38 pav. Įmonių, kuriose dirba respondentės, dydis. IPI.A2 klausimynas.....	40
39 pav. -Bendrovių, kuriose dirba respondentai , dydis. IPI.A2 klausimynas.....	41
40 pav. vyrų / moterų santykis rodomas IPI.A2. klausimyne.....	41
41 A ir B pav. Moterų ir vyrų santykis atitinkantis respondenčių skaičių .IPI.A2. klausimynas.....	42
42 pav. Vyrų ir moterų santykis baldų pramonėje pagal respondenčių atsakymus į IPI.A2. klausimyną.....	43
43 pav. Moterų ir vyrų santykis tekstilės / odos pramonėje pagal respondenčių atsakymus į IPI.A2. klausimyną.....	43
44 pav. Moterų ir vyrų santykis kiekvienoje šalyje pagal respondenčių atsakymus į IPI.A2. klausimyną.....	43
45 pav. - Moterų vadovių buvimas bendrovėse, kuriose vyko respondenčių apklausa IPI.A2. klausimynas.....	44
46 pav. Moterų vadovių buvimas bendrovėse, kuriose vyko respondenčių apklausa.IPI.A2. klausimynas.....	44
47 pav. Departamentas, kuriame vyko respondentų apklausa. IPI.A2. klausimynas.....	45

48 pav. Respondenčių skatinimo galimybės. IP1.A2 klausimynas.....	46
49 pav. Respondenčių skatinimo galimybės. IP1.A2 klausimynas.....	46
50 pav. Vyrų galimybės siekti karjeros (buvo siūlomos tiek vyrams, tiek ir respondentėms). IP1.A2. klausimynas.....	46
51 pav. - IP1.A2 respondenčių sutarties tipas. Klausimynas.....	47
52 pav. Respondenčių išsilavinimas. IP1.A2 klausimynas.....	48
53 pav. Aukščiausias respondenčių išsilavinimas IP1.A2.....	48
54 pav. Respondenčių užsienio kalbų žinojimo lygis. IP1.A2.klausimynas.....	49
55 pav. Užsienio kalbos, kurias moka respondentės. IP1.A2. klausimynas.....	49
56 pav. Respondenčių išmanymas apie IRT .IP1.A2. klausimynas.....	50
57 pav. Respondenčių žinios apie IRT IP1.A2. klausimynas.....	50
58 pav. Respondentės mokėsi profesinės veiklos periodu. IP1.A2. klausimynas.....	51
59 pav. Kliūtys, dėl kurių respondentės negalėjo dalyvauti mokymuose. IP1.A2. Klausimynas.....	52
60 pav. Respondentėms svarbiausi įgūdžiai. IP1.A2. klausimynas.---	53
61 pav. Aktualiausias, pasirinktos pagal jų svarbą respondentėms, pildžiusioms klausimynus, sritys , kurias geras vadovas "išmano kaip..".IP1.A2. klausimynas.....	55
62 pav. Svarbiausi gebėjimai, kuriuos pasirinko respondentės. IP1.A2. klausimynas.	

.....57

63 pav. Kliūtys, trukdančios siekti karjeros pagal respondentų atsakymus IO1.A2.
Klausimynas....58

64 pav. Įmonių, kuriose dirba respondentės, nuostatai. IP1.A2. klausimynas.....60

65 pav. Parama, kuri buvo suteikta respondentėms jų profesinėsd veiklos eigoje.
IP1.A2 . klausimynas.....60

66 pav. Respondenčių nuomonė apie įvairius stereotipus. IP1.A2. klausimynas. -62

67 pav. Respondenčių žinojimas apie lygybės ir diskriminacijos politiką IO1.A2.
Klausimynas62

68 pav. Respondenčių grupės amžius. IP1.A2 . klausimynas.....63

69 pav. Pagalba, kurią respondentės patyrė savo asmeniniame gyvenime. IO1.A2.
klausimynas.....64

70 pav. Savo asmeniniame gyvenime respondentės susilaukė tokios paramos.
IP1.A2. klausimynas.....64

71 pav. Atsakymai pateikti klausimynuose.66

72 pav. Respondenčių dalyvavusių tyrime, veiklos sritis.....66

73 pav. Respondenčių, dalyvavusių tyrime, patirtis.....67

74 pav. Respondenčių, dalyvavusių tyrime, kilmės šalis.....67

- 75 pav. Bendrovių, kuriose dirba respondentės, skaičius.....67
- 76 pav. Respondenčių, dalyvavusių klausimynuose, šeimos struktūra68
- 77 pav. Bendras moterų ir vyrų santykis pagal respondenčių, dalyvavusių klausimynuose, atsakymus.68
- 78 paveikslas. Moterų ir vyrų santykis baldų pramonėje pagal respondenčių, dalyvavusių tyrime, atsakymus.
.....69
- 79 pav. Moterų ir vyrų santykis tekstilės / odos pramonėje pagal respondenčių, dalyvavusių tyrime, atsakymus.....69
- 80 pav. Respondenčių, dalyvavusių tyrime, darbo sutartys.....70
- 81 brėžinys. Aukštesniųjų mokyklų (moterų ir vyrų) absolventų kvalifikacija (2013 m.)
[iš "Ispanijos skirtumas tarp lyčių" Jose Ignacio Conde-Ruiz ir Ignacio Marra, Fedea, 2016 m. Tyrimas]73
- 82 pav. Respondenčių, dalyvavusių tyrime, nuomonė apie svarbiausius įgūdžius / gebėjimus / gabumus.....74
- 83 pav. - Respondenčių, dalyvavusių tyrime klausimynuose, nuomonė apie tai, kokias papildomas savybes turėtų turėti moteris, užimanti vadovaujamą padėtį.
IPI.A1. klausimynas.77
- 84 pav. - Tiesioginės kliūtys, kurias nurodė respondentės.Klausimynas.....78

85 pav. IP1.A2 respondenčių nuomonė. Klausimynas apie įvairius stereotipus....80

86 pav. Moterų reprezentatyvumas: respondenčių, dalyvavusių tyrime, , nuomonė.
IP1.A1. klausimynas.....81

87 pav. Moterų atstovavimas pagal respondenčių, dalyvavusių tyrime,
atsakymus.IP1.A2. klausimynas.....81

88 pav. Karjeros Parama, kuri buvo suteikta respondentėms, karjeroje.
IP1.A1.klausimynas.....82

89 pav. Respondenčių apklausos apie panaudotų asmeniniame gyvenime
išteklių skirtų darbo laiko sąnaudoms ir profesiniam tobulėjimui, pagerinimą,
rezultatai.. IP1.A2. klausimynas83

INFORMACIJA APIE PROJEKTĄ "MOTERYS VALDŽIOJE"

Dotacijos sutartis	ES01-KA202-038258
Programa	Erasmus + Bendradarbiavimas inovacijoms ir gerosios praktikos mainams
Veiklos sritis	Strateginės partnerystės (Inovacijų plėtra - profesinis švietimas ir mokymas / K202)
Projekto pavadinimas	"Moterys valdžioje": moterų vadovių, dirbančių tradiciniuose sektoriuose, lyderystės ugdydamas ir veiklos/veiklumo skatinimas
Projekto pradžios data	2017 lapkričio 1
Projekto pabaigos data	2019 spalio 30
Projekto trukmė	24 mėnesiai

PROJEKTO KONSORCIUMAS/ PARTNERIAI



Šis leidinys atspindi tik autoriaus požiūrį, ir Komisija negali būti laikoma atsakinga už bet kokį jame esančios informacijos panaudojimą.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union