



Lyčių segregacija švietimo ir užimtumo srityse

Dr. Lina Salanauskaite
Rugsėjo 21 d., Vilnius
Pristatymas žiniasklaidai



Auganti paklausa, didėjantis trūkumas

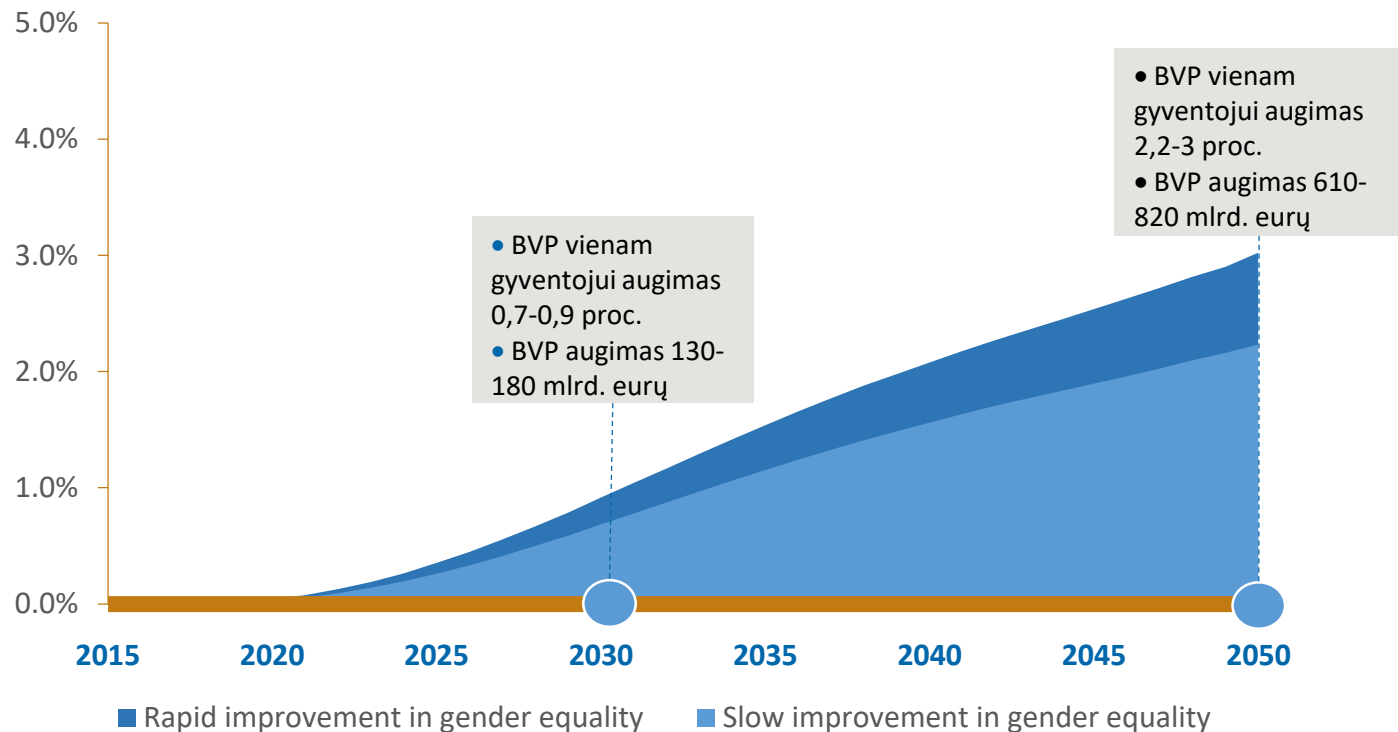
Asimetrinis ir žemas dalyvavimas: **moterų - STEM** (gamtos mokslų, technologijų, inžinerijos, matematikos), **vyrų - švietimo, sveikatos ir socialinės rūpybos** studijose.

Šių specialistų **trūkumas** didės **ateityje**:

- Iki 2025 m., ES specialistų poreikis STEM bei sveikatos ir socialinės rūpybos srityse augs apie **8 proc.**; bendras ES darbuotojų poreikis augs apie 3 proc. (Cedefop).
- Iki 2025 m. **Lietuvoje** darbo pasiūla informacijos ir komunikacijos technologijų sektoriuje **išaugs 21 proc.**, sveikatos ir socialinės rūpybos srityje – **4 proc.**

Lyčių lygybė STEM studijose skatina ekonomikos vystymąsi

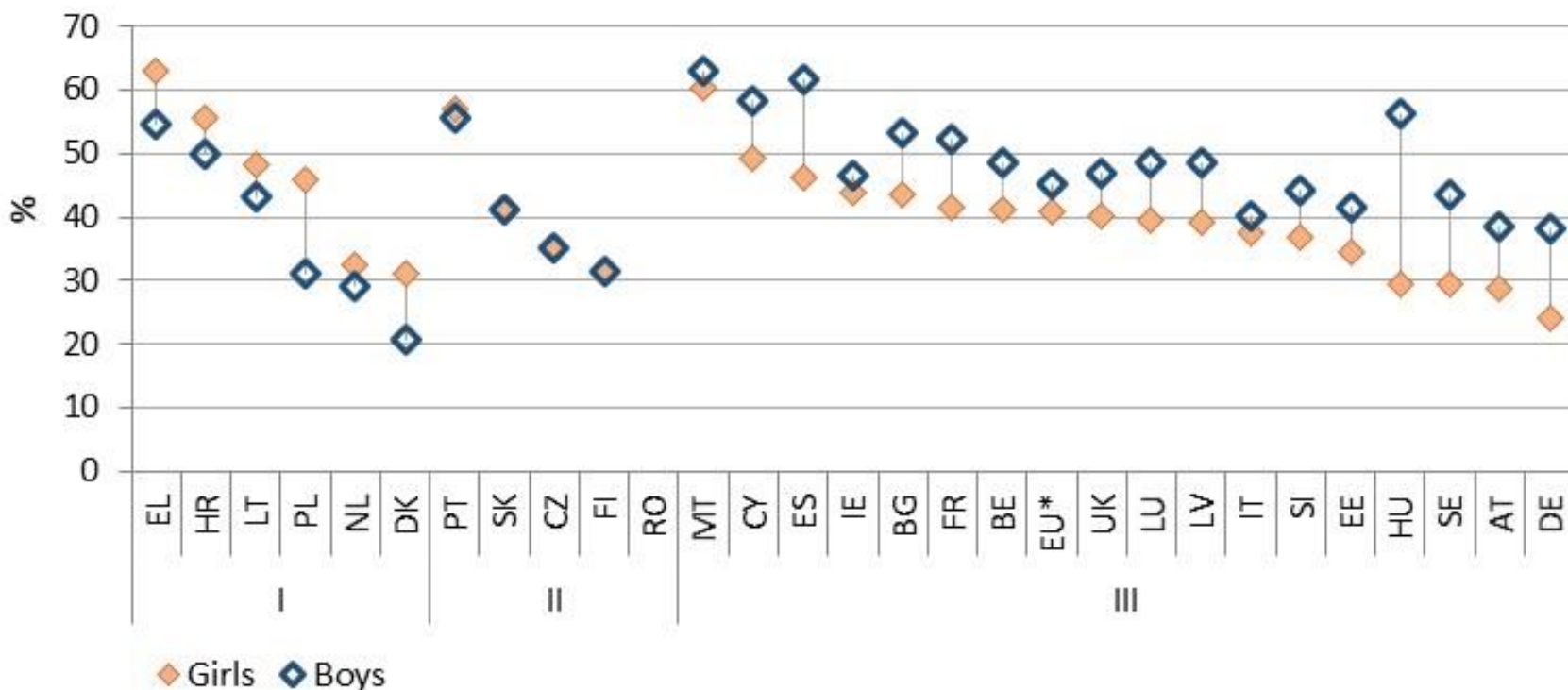
Lyčių atskirties mažinimo STEM studijose poveikis ilgalaikiam BVP augimui (ES mastu, %):



Lyčių segregacija studijose ir darbe: progresas sustojo

Mažesni merginų karjeros lūkesčiai dirbti su mokslu susijusiose srityse

Mokinių dalis, kurie tikisi, jog būdami 30 metų taps su mokslu susijusių sričių specialistais (%):



* Geriausiai rezultatus mokslo disciplinose demonstruojantys 15 metų mokiniai

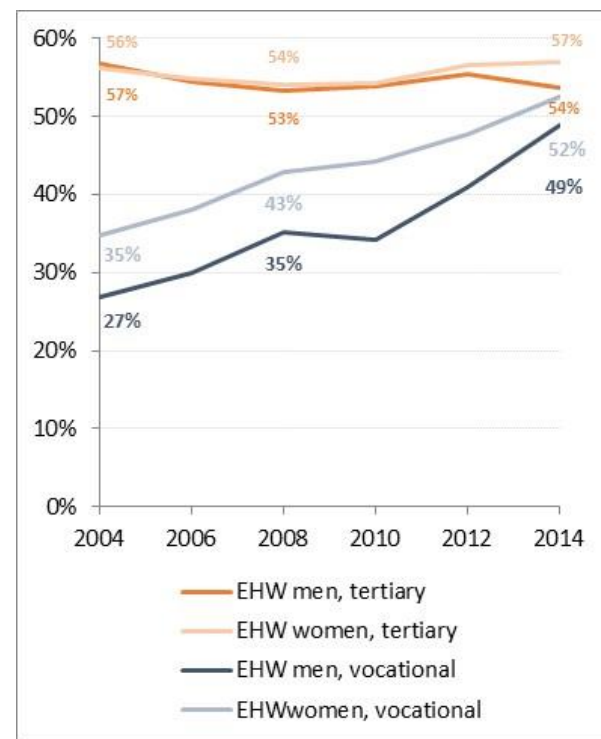
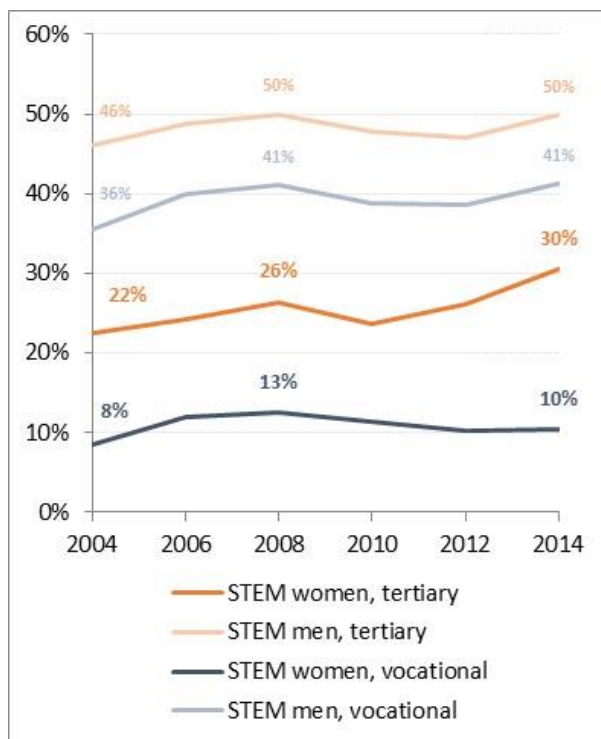
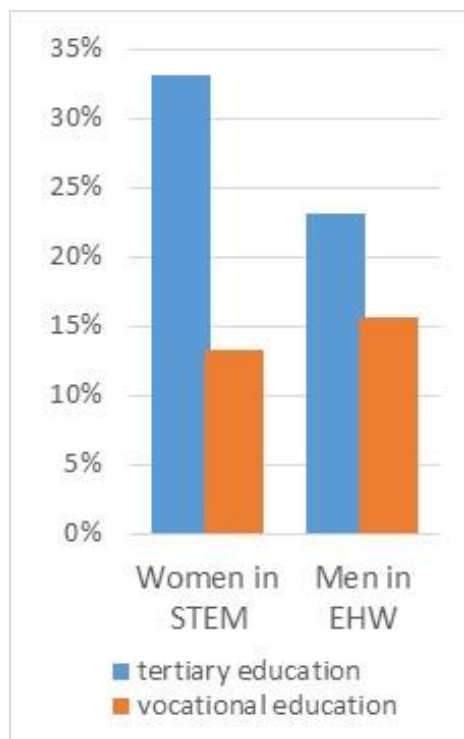
Didžiausia lyčių segregacija

- Lyčių lygybė: nuo 40% iki 60% vyrų ar moterų
- Lentelė: **moterų** dalis 2013-2015, %:

		ES vidurkis	ES intervalas	LT
	Švietimas	81	68 - 95	81
	Sveikatos priežiūra ir socialinė gerovė	79	66 - 89	83
STEM	Gamtos mokslai, matematika ir statistika	54	41 - 79	59
	Inžinerija, gamyba ir statyba	19	12 - 34	18
	Informacijos ir ryšio technologijos	17	6 - 41	17

Absolventų karjeros perspektyvas stipriai įtakoja lytis

- Mažiausios galimybės įsidarbinti STEM sektoriuje - profesines studijas STEM srityse baigusiomis moterims.



Lyčių segregacija studijose įtakoja darbo rinką

%	Vyrai	ES intervalas	LT
Fizinių mokslų ir inžinerijos specialistai	75	56-80	70
Informacinių technologijų ir ryšių sistemų specialistai	84	68-92	82
Jaunesnieji fizinių mokslų ir inžinerijos specialistai	84	71-91	76
Informacinių ir ryšių sistemų technikai	82	65-91	79
Statybininkai ir giminingų profesijų darbininkai	97	94-100	97
Metalo apdirbimo, mašinų gamybos ir giminingų profesijų darbininkai	96	93-100	97
Elektromechaninių ir elektroninių įrenginių mechanikai	96	89-100	95
Stacionariųjų įrenginių ir mašinų operatoriai	67	37-82	37
Sveikatos specialistai	30	11-55	11
Mokymo specialistai	31	15-38	15
Jaunesnieji sveikatos specialistai	20	6-48	11
Asmens priežiūros darbuotojai	10	2-19	2

UŽ STEM ribų

- STEM išsilavinimą įgiję vyrai ir moterys dirba skirtingose profesijose (ES 2014, %):

	I-III pakopų aukštasis išsilavinimas		Profesinis išsilavinimas	
	moterys	vyrai	moterys	vyrai
Mokymo specialistai	21	12		
Gamybos ir specializuotų paslaugų vadybininkai	5	13		
Pardavimų darbuotojai	7	4	20	7
Paslaugų sektoriaus darbuotojai			10	
Vairuotojai (automobilių, traktorių, kitų įrenginių)		3		15
Kasybos, statybos, gamybos, transporto darbininkai			4	10

Kaip mažinti lyčių segregaciją?

Kaip mažinti lyčių segregaciją?

- Geriau įgyvendinti esamas ir diegti naujas priemones:
 - **Lyčių stereotipai** (pradedant nuo darželio): pvz. skirti daugiau dėmesio mentorystei ir konsultavimui karjeros pasirinkimo klausimais; padidinti lyčių aspekto integravimą **mokymo programose**.
 - Priemonės **už švietimo sistemos ribų** (žiniasklaida, šeima, projektų finansavimas): pvz., dėmesys skiriamas ne tik vyrų ar moterų pritraukimui, bet ir jų ilgalaikiam darbui pasirinktose profesijose.
 - Užtikrinti, kad **profesinio ir asmeninio gyvenimo balansą** skatinančios priemonės būtų prieinamos tiek vyrams, tiek moterims.
 - Sustiprinti **duomenų lyties pagrindu** rinkimą.
- Siekti ne tiek darbo rinkos suvienodinimo, kiek lyčių požiūriu neutralaus dirbamo darbo vertinimo ir atlyginimo.

Lyčių aspekto integravimas instituciniame lygmenyje

EIGE įrankiai: lyčių lygybė aukštajame moksle ir tyrimuose - GEAR; lyčių lygybės mokymai; lyties poveikio įvertinimas; institucinė transformacija.

Toolkits



Gender Equality Training

Stimulate investment in the gender-equality skills of public administration employees and to facilitate the process of designing effective gender-equality training.



Gender Impact Assessment

Does a law, policy or programme reduce, maintain or increase the gender inequalities between women and men?



Institutional transformation

Information and guidance on how to introduce and advance gender mainstreaming in an organisation or institution.

<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits>

Thank you



[**eige.europa.eu**](http://eige.europa.eu)



[**twitter.com/eurogender**](https://twitter.com/eurogender)



[**facebook.com/eige.europa.eu**](https://facebook.com/eige.europa.eu)



[**youtube.com/user/eurogender**](https://youtube.com/user/eurogender)



[**eige.europa.eu/newsletter**](http://eige.europa.eu/newsletter)



[**eurogender.eige.europa.eu**](http://eurogender.eige.europa.eu)