

Moteryų įgalinimas aukštajame moksle

Studijos priedai

Agnė Paliokaitė, Aurelija Novelskaitė,
Jonas Antanavičius, Aistė Jotautytė



TURINYS

1 PRIEDAS. ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	3
2 PRIEDAS. APKLAUSOS KLAUSIMYNAS	6
3 PRIEDAS. SOCIODEMOGRAFINĖS APKLAUSOS DALYVIŲ CHARAKTERISTIKOS.....	12
4 PRIEDAS. DETALŪS APKLAUSOS REZULTATAI	17

1 PRIEDAS. ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

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

Europos Komisija (2020b). *Komisijos Komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos Ekonomikos Ir Socialinių Reikalų Komitetui Ir Regionų Komitetui. Lygybės sąjunga. 2020–2025 m. lyčių lygybės strategija.* (COM/2020/152 final). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=LT>

Europos Sąjungos Taryba (2021). *Virtual Conference "Deepening the ERA Through Gender Equality" (8-9 July 2021) and Ljubljana Declaration on Gender Equality in Research and Innovation - Information from the Presidency.* <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-12044-2021-INIT/en/pdf>

Europos Sąjungos Tarybos Sekretoriatas (2020). *Standing Working Group on Gender in Research and Innovation Position paper on the current COVID-19 outbreak and gendered impacts on researchers and teachers.* https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2020/06/SWGGRI_Position-paper-on-COVID-19.pdf

Faniko, K., Ellemers, N., Derks, B. (2021). The Queen Bee phenomenon in Academia 15 years after: Does it still exist, and if so, why?. *British Journal of Social Psychology*, 60(2), 383-399. <https://doi.org/10.1111/bjso.12408>

Heijstra, T. M., Steinhorsdóttir, F. S., Einarsdóttir, T. (2017). Academic career making and the double-edged role of academic housework. *Gender and Education*, 29(6), 764-780. <https://doi.org/10.1080/09540253.2016.1171825>

Hymowitz, C., Schellhardt, T. D. (1986, kovo 24). *The glass ceiling.* The Wall Street Journal. Special Report on the Corporate Woman.

Ivie, R., Czujko, R., Stowe, K. (2002). Women Physicists Speak: The 2001 International Study of Women in Physics. *AIP Conference proceedings*, 628(49), 49-67. <https://doi.org/10.1063/1.1505280>

Janušauskienė, D. (2016). Moterų diskriminacija moksle: „stiklinės lubos“, „stiklinės uolos“, „ugnies sienos“ ir „motinystės sienos“. *Filosofija. Sociologija*, 27(2), 132-139.

Leonavičius, V., Tereškinas, A. (2011). *Lyčių lygybė moksle. Dokumentų ir tyrimų apžvalga, rodiklių formulavimas.* Tarpinė ataskaita.

Mason, M. A., Goulden, M. (2004). Marriage and Baby Blues: Redefining Gender Equity in the Academy. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 596(1), 86-103. <https://doi.org/10.1177/0002716204268744>

Moe, A. (2009). Are Males Always Better than Females in Mental Rotation? Exploring a Gender Belief Explanation. *Learning and Individual Differences*, 19(1), 21-27. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2008.02.002>

Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 109(41), 16474-16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>

Muric, G., Lerman, K., Ferrara E. (2021). Gender Disparity in the Authorship of Biomedical Research Publications During the COVID-19 Pandemic: Retrospective Observational Study. *Journal of Medical Internet Research*, 23(4). <https://doi.org/10.2196/25379>

Newsome, J. L. (2008). *The chemistry PhD: The impact on women's retention.* A report for the UK Resource Centre for Women in SET and the Royal Society of Chemistry. https://www.rsc.org/globalassets/02-about-us/our-strategy/diversity-community-hub/2008-chemistry-phd_impact-on-womens-retention.pdf

Nosek, B. A., Banaji, M. R., Greenwald, A. G. (2002). Math = male, me = female, therefore math ≠ me. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(1), 44-59. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.1.44>

Novelskaitė, A. (2008). How to acquire a scientific degree in the field of medical science in Lithuania: women physician-scientists' personal experience-based strategies. *Acta Medica Lituanica*, 15(4), 188-193.

Novelskaitė, A. (2013). *Fiziniai ir technologiniai mokslai Lietuvoje lyties aspektu. Nuo mokyklos suolo iki vadovaujančių pareigų.* Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras.

Novelskaitė, A. (2021). *The data on women's and men's average salaries is available already! – So what?* GenBUDGET: Gender Budgeting in Research Organisations. <https://genbudget.act-on-gender.eu/Blog/data-women%E2%80%99s-and-men%E2%80%99s-average-salaries-available-already-%E2%80%93-so-what>

- Novelskaitė, A., Purvaneckienė, G. (2009). Moterų ir vyrų mokslinių karjerų tendencijos Lietuvoje ir Suomijoje. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 220, 128-141. <https://doi.org/10.15388/ActPaed.2009.22.3064>
- Oficialios statistikos portalas (2021). *Darbuotojai, dalyvaujantys MTEP aukštojo mokslo ir valdžios sektoriuose*. <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/>
- Prentice, D. A., Carranza E. (2002). What Women and Men Should Be, Shouldn't be, are Allowed to be, and don't Have to Be: The Contents of Prescriptive Gender Stereotypes. *Psychology of Women Quarterly*, 26(4), 269-281. <https://doi.org/10.1111/1471-6402.t01-1-00066>
- Purvaneckienė, G. (2000). Education of Women in Lithuania. *European Manual of Continuing Education*.
- Purvaneckienė, G. (2008). Mokslininkų karjera tiksluosiuose moksluose ir šeima: pasirinkimas ar dėmė?. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 210, 192-207. <https://doi.org/10.15388/ActPaed.2008.21.7505>
- Purvaneckienė, G., Stonkuvienė, I., Zakevičiūtė, R., Žiliukaitė, R., Vasiljevienė, N. (2007). *Lithuania. Country Report. Women in Sciences and High Technology in the Baltic States. Problems and Solutions*. FP6 Basnet Project Results. Vilnius: BASNETForumas
- Ryan, M. K., Haslam, S. A. (2005). The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions. *British Journal of Management*, 16(2), 81-90. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x>
- Sekuła, P., Pustułka, P. (2016). *Report on how to improve the research cultural environment*. GENERA.
- Steinpreis, R. E., Anders, K. A., Ritzke, D. (1999). The Impact of Gender on the Review of Curricula Vitae of Job Applicants and Tenure Candidates: A National Empirical Study. *Sex Roles*, 41(7-8), 509-528. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1018839203698>
- Steinhorsdóttir, F. S., Heijstra, T. M., Einarsdóttir, T., Pétursdóttir, G. M. (2016). *Gender budgeting in academia – Toolkit*. GARCIA WORKING PAPERS 14. <https://www.hi.is/sites/default/files/arnarg/gender-budgeting-in-academia-toolkit.pdf>
- STRATA (2020, lapkričio 9). *Naujienos: Vis daugiau moterų užima profesorių pareigas*. STRATA. <https://strata.gov.lt/lt/naujienos/8-naujienos/792-vis-daugiau-moter-uzima-profesori-pareigas>
- Teelken, C., Taminiau, Y., Rosenmoller, C. (2021). Career mobility from associate to full professor in academia: micro-political practices and implicit gender stereotypes. *Studies in Higher Education*, 46(4), 836-850. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1655725>
- Thun, C. (2018). Excellent and gender equal? Academic motherhood and 'gender blindness' in Norwegian academia. *Gender, Work & Organization*, 27(2), 166-180. <https://doi.org/10.1111/gwao.12368>
- Žvinklienė, A. (2003). Moters kelias į akademiją: istorija ir dabartis. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, 110, 50-70. <https://doi.org/10.15388/SocMintVei.2003.1.5929>
- Wenneras, C., Wold, A. (1997). Nepotism and sexism in peer-review. *Nature*, 387, 341-343. <https://doi.org/10.1038/387341a0>
- Whitelegg, E., Hodgson, B., Scanlon, E., Donovan, C. (2002). Young Women's, Perceptions and Experiences of Becoming a Research Physicist. Proceedings of 12th International Conference of Women Engineers and Scientists, 27-31 July 2002, Ottawa, Canada. https://www.academia.edu/21425689/Young_Womens_Perceptions_and_Experiences_of_Becoming_a_Research_Physicist
- Williams, J. C. (2005). The Glass Ceiling and the Maternal Wall in Academia. *New Directions for Higher Education*, 130, 91-105. <https://doi.org/10.1002/he.181>

2 PRIEDAS. APKLAUSOS KLAUSIMYNAS

Nors moterys sudaro daugumą dirbančiųjų mokslo (ir studijų) institucijose Lietuvoje, tačiau, kaip rodo statistiniai duomenys, didesnėje dalyje šių institucijų aukščiausiose akademinėse ir vadovaujančiose pozicijose dominuoja vyrai. Todėl pirmiausiai norime Jūsų paklausti apie Jūsų susidūrimų su stereotipinėmis nuostatomis lyties atžvilgiu patirtis bei Jūsų požiūrius į moterų ir vyrų situaciją mokslo ir studijų institucijoje, kurioje dirbate. Jeigu dirbate keliose institucijose, pasirinkite tą, kurią laikote pagrindine.

1. Kaip dažnai asmeniškai mokslo ir studijų institucijos, kurioje dirbate, aplinkoje susiduriate su žemiau apibūdintomis nuostatomis, įsitikinimais, požiūriais ar situacijomis:

Pasirinkite tinkamą atsakymą kiekvienam teiginiui:

Niekada nesu susidūrusi	Esu susidūrusi gal kartą ar kelis gyvenime	Esu susidūrusi gal kartą ar kelis per pastaruosius metus	Susiduriu kartą per mėnesį	Susiduriu nuolat (kartą ar kelis kartus per savaitę)	Nežinau, neatkreipiau dėmesio / negaliu vertinti
a. Nuostata, kad moterys nėra tokios pat geros mokslininkės kaip ir vyrai b. Situacija, kurioje moteris turėjo pateikti ženkliai daugiau savo kompetencijos įrodymų tam, kad būtų įvertinta kaip esanti taip pat kompetentinga kaip ir vyras c. Situacija, kurioje moteriška moteris buvo įvertinta kaip mažiau kompetentinga nei mažiau moteriškai atrodanti jos kolegė d. Požiūriu, kad kompetentingos ir ryžtingos moterys vertinamos kaip „vyriškos“ ir todėl mažiau mėgstamos kolektyve e. Nuostata, kad susilaukus vaikų moters profesinė kompetencija ir įsipareigojimas darbui ženkliai sumažėja f. Nuostata, kad karjeros moksle siekianti moteris yra nelaiminga gyvenime g. Nuostata, kad moterys neturėtų turėti tokių pačių galimybių būti paaugštinomis mokslinėje karjeroje kaip vyrai h. Nuostata, kad pagrindinė moters atsakomybė yra vaikų auginimas i. Įsitikinimu, kad šeimose, kur abu partneriai (-ės) siekia karjeros moksle, žmona turėtų įdėti daugiau pastangų padėdama savo vyrui siekti karjeros, nei skirti jų savo pačios karjerai j. Įsitikinimu, kad yra neteisinga, jei moterys siekia dirbti mokslo ir studijų institucijose tuomet, kai nepakanka darbo vietų visiems jų norintiems vyrams					

2. Kiek tiksliai toliau pateikti teiginiai apibūdina mokslo ir studijų instituciją, kurioje dirbate?

Pasirinkite tinkamą atsakymą kiekvienam teiginiui:

Visiškai netiksliai	Netiksliai	Labiau netiksliai, nei tiksliai	Nei tiksliai, nei netiksliai	Labiau tiksliai, nei netiksliai	Tiksliai	Visiškai tiksliai	Netaikytina / negaliu vertinti
a. Šioje institucijoje vyrai paaugštinami pareigose greičiau ir/arba lengviau nei moterys b. Šioje institucijoje dažniau galimybės suteikiamos vyrams, bet ne moterims dėl jų lyties c. Apskritai, šioje institucijoje su vyrais ir moterimis elgiamasi vienodai d. Ši institucija turi veiksmingą lyčių lygybės politiką e. Aš ir mano kolegos(-ės) žinome, į ką kreiptis šioje institucijoje, jei mums kyla klausimų dėl lyčių (ne)lygybės f. Darbinių susitikimų metu šios institucijos darbuotojai ir darbuotojos teikia visiškai tiek pat dėmesio ir kai kalba kolegės moterys, ir kai kalba kolegos vyrai g. Dauguma darbuotojų jaustųsi vienodai gerai, nepriklausomai nuo to, ar pirmininkautų moteris ar vyras h. Šioje institucijoje dirbančios moterys turi mažiau įtakos padalinių politikai ir administravimui,							

- nei jų kolegų vyrai
- i. Šioje institucijoje dirbantys vyrai sulaukia daugiau grįžtamojo ryšio apie jų darbą nei moterys
 - j. Šioje institucijoje dirbančios moterys retai kalba atvirai kai pastebi lyčių diskriminaciją, kadangi bijo, jog tai pakenks jų karjerai
 - k. Įstaigos darbuotojai (-os), kurie/kurios viešai kelia klausimus apie šeimos ir karjeros balansavimą, paprastai sulaukia kitų kolegų (-ių) palaikymo
 - l. Po darbinių susitikimų, yra tendencija, jog kolegės moterys nėra įtraukiamos į neformalius pokalbius apie per susitikimus iškeltas problemas
 - m. Šios institucijos darbuotojai ir darbuotojos jaučiasi vienodai patogiai išskeldami (-os) klausimus apie tai, kaip yra elgiamasi su moterimis
 - n. Kai kurie (-ios) darbuotojai (-os) nesupranta, kokius sunkumus patiria įstaigoje dirbančios moterys, balansuodamos savo darbą ir šeimyninį gyvenimą
 - o. Šioje institucijoje dirbanti moteris gali tikėtis tam tikro pasipiktinimo iš savo kolegų (-ių), jeigu ji pasiims prailgintas vaiko priežiūros atostogas
 - p. Šioje institucijoje dirbantis vyras gali tikėtis palaikymo iš savo kolegų (-ių), jeigu jis išeis į vaiko priežiūros atostogas
 - q. Moterys, kurios išėina motinystės ir vaiko priežiūros atostogų, yra laikomos taip pat įsipareigojusiomis savo karjerai, kaip ir tos moterys, kurios tokių atostogų neišėina
 - r. Dėl šeimos turėjimo daugiau kliūčių patiria šioje institucijoje dirbančios moterys nei vyrai
 - s. Šios institucijos darbuotojai (-os) yra linkę (-usios) komentuoti moterų, pretenduojančių į darbo vietą, išvaizdą
 - t. Šioje institucijoje dirbantys vyrai labiau nei moterys yra įtraukiami į neformalius socialinius tinklus padaliniuose

3. Kaip manote, kokį poveikį Jūsų mokslo srityje dirbančios eilinės kolegės karjeros sėkmei daro kiekvienas iš žemiau išvardintų veiksmų. T.y., jei ji:

Pasirinkite tinkamą atsakymą kiekvienam teiginiui:

Neigiamą	Labiau neigiamą nei teigiamą	Nei neigiamą, nei teigiamą	Labiau teigiamą nei neigiamą	Teigiamą	Netaikoma
a.					
b.					
c.					
d.					
e.					
f.					
g.					
h.					
i.					
j.					
k.					
l.					
m.					
n.					
o.					
p.					
q.					
r.					
s.					
t.					

samdomu (-a) darbuotoju (-a)

4. Aukščiau pateiktus teiginius vienijanti tema yra *šališkumas lyties atžvilgiu* – t.y aiškus ar numanomas išankstinis nusistatymas, stereotipai, procesai ir veiksmai, palankūs vienai iš lyčių ir dažniausiai mažiau palankūs moterų atžvilgiu. Jei norite mums papasakoti apie savo patirtį ar suvokimą apie šališkumą lyčių atžvilgiu (ar jo nebuvimą) mokslo ir studijų institucijoje ir / mokslo srityje, kurioje dirbate, parašykite čia. Būtų puiku, jei galėtumėte aprašyti konkrečią(-ias) situaciją(-as), kuriose pasireiškė šališkumas lyčių atžvilgiu, nurodant kokios sąlygos trukdė/trukdo Jums siekti karjeros, geresnių rezultatų ar savirealizacijos, kuriame karjeros etape ir kaip ji(jos) pasireiškė, nenurodant asmens duomenų.

Jrašykite savo atsakymą:

5. Toliau norėtume paklausti apie konkrečias priemones, kurių gali būti ir/arba yra imamasi Jūsų mokslo ir studijų institucijoje, siekiant įgalinti moteris siekti karjeros, imtis didesnės atsakomybės, geriau save realizuoti, pasiekti geresnių rezultatų. Kaip manote, kiek tokios priemonės yra aktualios? Sprendžiant apie aktualumą, remkitės savo ar kitų moterų patirtimi, atsižvelkite į priemonės svarbą keičiant situaciją, jos esamą ar tikėtiną veiksmingumą.

Savo vertinimus pateikite 10 balų skalėje, kur 1 reiškia „visiškai neaktualu“, 10 reiškia „ypatingai aktualu“.

Kaip manote, kiek įgalinant moteris aktualios institucinės lyčių lygybės struktūros?

- a) Lyčių lygybės planas
- b) Lyčių lygybės koordinatorė (-ius)
- c) Pasitikėjimo linija, kur galima pranešti apie diskriminaciją dėl lyties ar kitų diskriminacijos apraiškų

Kaip manote, kiek yra aktualios institucinės priemonės, skirtos užtikrinti lyčių lygybę atstovavimo ir sprendimų priėmimo struktūrose?

- a) Priemonės, kuriomis siekiama užtikrinti lyčių balansą organizacijos valdymo struktūrose (Senate, valdyboje, taryboje ir pan.)
- b) Priemonės, kuriomis siekiama užtikrinti lyčių balansą tvirtinant komisijų sudėtis, vadovavimą komitetams, darbo grupėms ir pan.

Kaip manote, kiek yra aktualios institucinės priemonės, skirtos siekti darbo-šeimos balanso ir palengvinti vaiko priežiūros ir kitus rūpybos įsipareigojimus?

- a) Formalizuotos praktikos, užtikrinančios, kad bus sudaromas palankus darbo grafikas / paskaitų tvarkaraštis, atsižvelgiant į darbuotojų galimybes
- b) Formalizuota galimybė dirbti ne visą darbo dieną
- c) Formalizuota galimybė dirbti lanksčiu darbo grafiku
- a) Vaikų žaidimo kambario, vaikų darželio ar pan. paslauga darbuotojų vaikams
- b) Skatinimas vyrus rinktis tėvystės atostogas

Kaip manote, kiek yra aktualios institucinės priemonės, skirtos užtikrinti lyčių lygybę samdymo, atrankos ir vertinimo procedūrose?

- a) Priemonės, užtikrinančios atestavimo / vertinimo procedūrų skaidrumą
- b) Aktyvi organizacijos parama planuojant karjerą
- c) Stažuotojų programa moterims
- d) Lyties atžvilgiu neutralios įdarbinimo procedūros (pvz., anonimizuota atranka)
- e) Lyties atžvilgiu neutralūs atrankų į pareigas skelbimai ir kriterijai
- f) Lyčių balanso užtikrinimas atrankų ir vertinimo komitetų sudėtyje
- g) Nesąmoningo šališkumo (*unconscious bias*) mokymai atrankų komitetų nariams

Kaip manote, kiek yra aktualios institucinės priemonės, skirtos užtikrinti lygias galimybes darbo aplinkoje?

- a) Priemonės, užtikrinančios lyčių atlyginimų atotrūkio (*gender pay gap*) nebuvimą

- b) Kvotos vadovaujančioms pozicijoms organizacijoje užimti, ar panašios priemonės
- c) Mentorystės programos moterims
- d) Vidinė tvarka, užtikrinanti nešališką išteklių paskirstymą (pvz. mokslinių tyrimų finansavimas, laboratorijos, įranga ir kt)
- e) Moteris skatinančios programos ar iniciatyvos (grįžimui po vaiko priežiūros atostogų, doktorantūros užbaigimui, kvalifikacijos kėlimui ir pan.)
- f) Moterų lyderių, mokslininkų matomumo užtikrinimas (pvz. pasiekimų ir kitų iniciatyvų viešinimas)
- g) Paskatos moterims, esančioms vaiko priežiūros atostogose, užsiimti mokslinė veikla (pvz., laboratorijos pasiekimo galimybės)
- h) Priemonės, skirtos padėti grįžti į darbą po karjeros pertraukos (pvz. stipendijos, integracijos programos)
- i) Priekabiavimo, mobingo, kt. diskriminacinio elgesio prevencijos priemonės (pvz. mokymai)

Kaip manote, kiek yra aktualios institucinės į švietimą lyčių lygybės temomis ir lyčių lygybės stebėseną orientuotos priemonės?

- a) Administracinių duomenų analizė lyties aspektu ir rezultatų viešinimas
- b) Vadovybės švietimas / mokymai lygių galimybių tematika, informavimas apie antidiskriminacines priemones
- c) Darbuotojų švietimas / mokymai lygių galimybių tematika, informavimas apie antidiskriminacines priemones
- d) Lyčiai jautrios kalbos gairės
- e) Darbuotojų apklausos apie klimata padalinyje ar organizacijoje
- f) Mokymai apie lyčių lygybės tyrimų metodus ir lyčių statistiką
- g) Lyčių lygybės dimensijos įtraukimas į mokslinių tyrimų projektus ir kitas mokslines veiklas (pvz., konferencijos)
- h) Lyties aspekto integravimas į mokslinių tyrimų turinį
- i) Lyties aspekto integravimas į dėstyto turinį

Kita (įrašykite priemones, kurios galėtų būti aktualios moterų įgalinimui, tačiau jų neradote sąrašė): įvardinkite

6. Gal galėtumėte pakomentuoti savo vertinimus? T.y. dėl ko vienos priemonės yra / gali būti veiksmingesnės, kitos – mažiau veiksmingos ar neveiksmingos siekiant įgalinti moteris mokslo ir studijų institucijose?

COVID-19 pandemijos įtaka

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

Visiškai nesutinku	Nesutinku	Labiau nesutinku nei sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Labiau sutinku nei nesutinku	Sutinku	Visiškai sutinku	Netaikoma
--------------------	-----------	------------------------------	----------------------------	------------------------------	---------	------------------	-----------

Dėl apribojimų, susijusių su COVID-19 pandemija ...

- a. Turėjau / turiu daugiau laiko rašyti mokslinius straipsnius
- b. Turėjau / turiu mažiau laiko atlikti savo mokslinius tyrimus
- c. Man buvo neįmanoma atlikti savo suplanuotus tyrimus (pvz., uždaryta laboratorija; galimybės pasiekti tyrimo dalyvius)
- d. Turėjau daugiau galimybių dalyvauti tarptautinėse mokslinėse veiklose (pvz., konferencijos, mokymai, tinklaveika)
- e. Mano produktyvumas reikšmingai sumažėjo
- f. Mano šeimos narės/nariai ir / arba artimi žmonės perėmė dalį mano globos ir / arba rūpybos ir /

arba namų priežiūros įsipareigojimų

- g. Mano įsipareigojimai šeimai ir / arba artimiesiems padidėjo tiek, kad trukdė mano profesinėms veikloms
- h. Dėstymas nuotoliniu būdu buvo / yra labai sunkus emociškai
- i. Darbas nuotoliniu būdu buvo / yra labai sunkus fiziškai
- j. Mano psichologinė savijauta pablogėjo
- k. Mano fizinė savijauta pablogėjo
- l. Buvo atidėtas mano paaukštinimas
- m. Mokslo ir studijų institucija, kurioje dirbu, man suteikė pakankamą psichologinės paramą (pvz., palaikymas, psichologinės konsultacijos, kt.)
- n. Mokslo ir studijų institucija, kurioje dirbu, suteikė pakankamai informacijos ir paramos tam, kad adaptuočiausi prie nuotolinio darbo reikalavimų (pvz., mokymai, konsultacijos, kt.)
- o. Mokslo ir studijų institucija, kurioje dirbu, pasirūpino, kad mano darbo vieta namuose būtų pritaikyta mano tiesioginiam darbui (pvz., sudarė sąlygas naudotis darbinio kompiuteriu namuose, suteikė kitas priemones)

8. Labai svarbu, svarbu, jeigu Jūsų darbovietė Covid-19 pandemijos laikotarpiu ėmėsi veiksmų ar praktikų, skirtų mažinti aukščiau išvardintus pandemijos apribojimų sukeltus nepatogumus ir iššūkius, ypač siekiant užtikrinti lyčių lygybę profesinėje veikloje. Gal galite aprašyti tuos veiksmus ar praktikas čia:

9. Tačiau jei Jūsų darbovietėje nebuvo imtasi tikslinių veiksmų, būtų labai svarbu jei įvardintumėte, kokių veiksmų ir/arba praktikų pasigedote ir dėl ko:

10. Jei manote, kad bet kuris iš klausime nr. 7 išvardytų veiksmų sutrukdė Jums veiksmingai atlikti savo darbą, imtis didesnės atsakomybės, siekti karjeros, savirealizacijos, geresnių rezultatų ir pan., gal galite aprašyti, dėl ko tai (į)vyko ir kaip?

Jrašykite savo atsakymą:

Galiausiai, norėtume užduoti kelis klausimus apie Jus

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

Pasirinkite tinkamą atsakymą kiekvienam teiginiui:

Visiškai neapibūdina	Neapibūdina	Labiau neapibūdina, nei apibūdina	Nei apibūdina, nei neapibūdina	Labiau apibūdina, nei neapibūdina	Apibūdina	Visiškai apibūdina	Netaikoma / nenorėčiau atsakyti
a. Aš siekiu galimybės vadovauti savo kasdieniniame darbe							
b. Aš konstruktyviai dirbu su aukštesniais (-ėmis) už mane vadovais (-ėmis) mokslo ir studijų institucijoje, kurioje dirbu							
c. Aš skiriu laiko tam, kad užmegzčiau ryšį su savo kolegomis (-ėmis)							
d. Kai aš turiu galią, aš jaučiuosi patogiai ją naudodama							
e. Aš daug žinau apie tai, kaip veikia mokslo ir studijų institucija, kurioje dirbu							
f. Aš puikiai išmanau mano mokslo srities mokslinių tyrimų specifiką							

Aš stengiuosi būti geru sektinu vaidmens modeliu kitiems (-oms)

12. Ar iki šiol per visą Jūsų profesinės veiklos mokslo ir studijų institucijoje laikotarpį kada nors buvote raginta teikti savo kandidatūrą į aukštesnes pareigas / pasiūlytas paaukštinimas?

- Ne, niekada
- Taip, vieną kartą
- Taip, daugiau nei vieną kartą

- Nenoriu atsakyti

Jeigu atsakėte taip: Papasakokite, kaip tai atsitiko – už ką buvote paskatinta, kas Jus paragino ar kas Jums pasiūlė, kokiame karjeros etape?

13. Kiek jums metų?

Jrašykite

14. Kuriais metais įgijote mokslo daktaro laipsnį?

Jrašykite

Studijuoju doktorantūroje

Mokslo dr. laipsnio neturiu ir (dar) nesiekiu.

15. Kokios yra Jūsų pareigos mokslo ir studijų institucijoje(-se), kurioje(-se) dirbate?

Jei dirbate keliuose pareigose, nurodykite visas:

- Profesorė
- Vyriausioji mokslo darbuotoja
- Docentė
- Vyresnioji mokslo darbuotoja
- Asistentė
- Mokslo darbuotoja
- Lektorė
- Jaunesnioji mokslo darbuotoja
- Vadovaujančios pareigos administracijoje
- Administracijos darbuotoja (vyr. specialistė/specialistė)
- Kita (įrašykite)

16. Kurioje mokslo srityje Jūs vykdomėte savo veiklas mokslo ir studijų institucijoje?

- Gamtos mokslai
- Technologijos mokslai
- Medicinos ir sveikatos mokslai
- Žemės ūkio mokslai
- Socialiniai mokslai
- Humanitariniai mokslai
- Meno sritis
- Kita (įrašykite)

17. Darbo metų eigoje, kiek, vidutiniškai, savo aktyvaus laiko per savaitę skiriate darbui, kiek skiriate savo reikmėms (pvz., poilsiui, saviugdai, kt.) ir kiek skiriate savo aplinkos žmonių poreikiams (pvz., šeimai, slaugomiems ar globojamiems asmenims, kt.)

Visas aktyvus laikas	Darbui skiriate iki ... (proc.)	Savo reikmėms skiriate iki ... (proc.)	Savo aplinkos žmonių poreikiams iki ... (proc.)
100 proc.	<i>įrašykite</i>	<i>įrašykite</i>	<i>įrašykite</i>

Apklaustos pabaiga. Pateikite savo atsakymus.

Dėkojame jums už skirtą laiką.

3 PRIEDAS. SOCIODEMOGRAFINĖS APKLAUSOS DALYVIŲ CHARAKTERISTIKOS

3.1 lentelė. Apklausos dalyvių pasiskirstymas pagal pareigas MSI

Pareigų pobūdis	N	%	Galiojantis %
Akademines	517	58,0	73,5
Administracinės	100	11,2	14,2
Akademines ir administracinės	75	8,4	10,7
Kita	11	1,2	1,6
Iš viso	703	78,9	100,0
N.i.	188	21,1	
Iš viso	891	100,0	

3.1a lentelė. Apklausos dalyvių pasiskirstymas pagal pareigų MSI skaičių

Pareigų skaičius MSI	N	%	Galiojantis %
1	527	59,1	75,0
2	155	17,4	22,0
3	20	2,2	2,8
4	1	,1	,1
Iš viso	703	78,9	100,0
N.i.	188	21,1	
Iš viso	891	100,0	

3.2 lentelė. Apklausos dalyvių pasiskirstymas pagal aukščiausias akademines pareigas MSI

Pareigos	N	%
Profesorė	86	14,9
Vyriausioji mokslo darbuotoja	24	4,1
Docentė	126	21,8
Vyresnioji mokslo darbuotoja	42	7,3
Asistentė	85	14,7
Mokslo darbuotoja	57	9,8
Lektorė	82	14,2
Jaunesnioji mokslo darbuotoja	49	8,5
Inžinierė, laborantė	20	3,5
Kita	8	1,4
Iš viso	579	100

* Kita: vyresnioji biologė, vyr. spec. projektinėje veikloje, tyrėja, projekto darbuotoja, projekto specialistė, vyr. specialistė statistikoje, metodininke, technikė, (vyresnioji) bibliotekininkė, mokytoja eksperte, psichologė, kt.

3.3 lentelė. Apklausos dalyvių pasiskirstymas pagal administracines pareigas MSI

Pareigos	N	%
Administracinio padalinio vadovė	83	48,5
Administracijos darbuotoja ((vyr.) specialistė, kt.)	88	51,5
Iš viso	171	100

3.4 lentelė. Apklausos dalyvių pasiskirstymas pagal mokslo sritis

Mokslo sritis	N	%	Galiojantis %
Gamtos mokslai	136	15,3	19,7
Technologijos mokslai	41	4,6	5,9
Medicinos ir sveikatos mokslai	99	11,1	14,3
Žemės ūkio mokslai	42	4,7	6,1
Socialiniai mokslai	171	19,2	24,7

Mokslo sritis	N	%	Galiojantis %
Humanitariniai mokslai	120	13,5	17,4
Meno sritis	18	2,0	2,6
Tarpdisciplininis	64	7,2	9,3
Iš viso	691	77,6	100,0
N.i. *	200	22,4	
Iš viso	891	100,0	

* Netaikoma 18 (2%); n.i. 9 (1%); nenurodė 173 (19,4%)

Tarpdisciplininis: Gamtos ir humanitariniai, medicinos ir sveikatos, socialiniai, technologijos, žemės ūkio mokslai, meno sritis; humanitariniai ir socialiniai mokslai, meno sritis; medicinos ir sveikatos ir socialiniai, humanitariniai, technologijos mokslai; socialiniai ir technologijos, žemės ūkio mokslai, meno sritis.

3.5 lentelė. Apklausos dalyvių pasiskirstymas pagal amžių

Metai	N	%	Galiojantis %	Sukauptini %
21	2	,2	,3	,3
22	3	,3	,4	,7
23	3	,3	,4	1,1
24	3	,3	,4	1,5
25	11	1,2	1,5	3,1
26	14	1,6	1,9	5,0
27	8	,9	1,1	6,1
28	17	1,9	2,4	8,5
29	18	2,0	2,5	11,0
30	23	2,6	3,2	14,2
31	24	2,7	3,3	17,5
32	17	1,9	2,4	19,9
33	18	2,0	2,5	22,4
34	16	1,8	2,2	24,6
35	27	3,0	3,8	28,3
36	23	2,6	3,2	31,5
37	26	2,9	3,6	35,1
38	21	2,4	2,9	38,1
39	25	2,8	3,5	41,5
40	23	2,6	3,2	44,7
41	22	2,5	3,1	47,8
42	21	2,4	2,9	50,7
43	19	2,1	2,6	53,3
44	20	2,2	2,8	56,1
45	17	1,9	2,4	58,5
46	13	1,5	1,8	60,3
47	18	2,0	2,5	62,8
48	20	2,2	2,8	65,6
49	20	2,2	2,8	68,3
50	27	3,0	3,8	72,1
51	20	2,2	2,8	74,9
52	21	2,4	2,9	77,8
53	10	1,1	1,4	79,2
54	17	1,9	2,4	81,5
55	20	2,2	2,8	84,3
56	10	1,1	1,4	85,7
57	9	1,0	1,3	86,9
58	8	,9	1,1	88,1
59	9	1,0	1,3	89,3
60	18	2,0	2,5	91,8
61	9	1,0	1,3	93,1
62	12	1,3	1,7	94,7
63	8	,9	1,1	95,8

Metai	N	%	Galiojantis %	Sukauptini %
64	3	,3	,4	96,3
65	10	1,1	1,4	97,6
66	4	,4	,6	98,2
67	4	,4	,6	98,8
68	4	,4	,6	99,3
72	3	,3	,4	99,7
75	2	,2	,3	100,0
Iš viso	720	80,8	100,0	
N.i.	171	19,2		
Iš viso	891	100,0		

3.6 lentelė. Apklausos dalyvių pasiskirstymas pagal MSI, kurioje dirba, tipą

MSI tipas	N	%
Universitetas	701	78,7
Mokslinių tyrimų institutas	163	18,3
Kelios MSI	27	3,0
Iš viso	891	100,0

3.7 lentelė. Apklausos dalyvių pasiskirstymas mokslo daktaro laipsnio atžvilgiu

	N	%	Galiojantis %
Mokslo daktaro laipsnis	431	48,4	60,4
Studijuoja doktorantūroje	166	18,6	23,2
Mokslo dr. laipsnio neturi / nesiekia	117	13,1	16,4
Iš viso	714	80,1	100,0
N.i.	177	19,9	
Iš viso	891	100,0	

3.8 lentelė. Apklausos dalyvių pasiskirstymas pagal mokslo daktaro laipsnio įgijimo metus

Metai	N	%	Galiojantis %	Sukauptini %
1977	1	,1	,2	,2
1978	1	,1	,2	,5
1980	2	,2	,5	,9
1984	2	,2	,5	1,4
1985	1	,1	,2	1,6
1986	3	,3	,7	2,3
1987	4	,4	,9	3,2
1988	5	,6	1,2	4,4
1989	3	,3	,7	5,1
1990	5	,6	1,2	6,3
1991	3	,3	,7	7,0
1992	4	,4	,9	7,9
1993	4	,4	,9	8,8
1994	3	,3	,7	9,5
1995	4	,4	,9	10,4
1996	1	,1	,2	10,7
1997	3	,3	,7	11,4
1998	6	,7	1,4	12,8
1999	11	1,2	2,6	15,3
2000	14	1,6	3,2	18,6
2001	18	2,0	4,2	22,7
2002	21	2,4	4,9	27,6
2003	19	2,1	4,4	32,0
2004	14	1,6	3,2	35,3
2005	16	1,8	3,7	39,0

Metai	N	%	Galiojantis %	Sukauptini %
2006	17	1,9	3,9	42,9
2007	16	1,8	3,7	46,6
2008	19	2,1	4,4	51,0
2009	17	1,9	3,9	55,0
2010	13	1,5	3,0	58,0
2011	19	2,1	4,4	62,4
2012	12	1,3	2,8	65,2
2013	20	2,2	4,6	69,8
2014	15	1,7	3,5	73,3
2015	16	1,8	3,7	77,0
2016	18	2,0	4,2	81,2
2017	19	2,1	4,4	85,6
2018	18	2,0	4,2	89,8
2019	17	1,9	3,9	93,7
2020	21	2,4	4,9	98,6
2021	6	,7	1,4	100,0
Iš viso	431	48,4	100,0	
N.i.	460	51,6		
Iš viso	891	100,0		

3.9 lentelė. Apklausos dalyvių pasiskirstymas pagal amžių įgyjant mokslo dr. laipsnį

Metai	N	%	Galiojantis %	Sukauptini %
21	1	,1	,2	,2
22	2	,2	,5	,7
24	3	,3	,7	1,4
25	1	,1	,2	1,6
26	2	,2	,5	2,1
27	9	1,0	2,1	4,2
28	30	3,4	7,0	11,1
29	57	6,4	13,2	24,4
30	60	6,7	13,9	38,3
31	44	4,9	10,2	48,5
32	39	4,4	9,0	57,5
33	33	3,7	7,7	65,2
34	18	2,0	4,2	69,4
35	21	2,4	4,9	74,2
36	22	2,5	5,1	79,4
37	12	1,3	2,8	82,1
38	9	1,0	2,1	84,2
39	14	1,6	3,2	87,5
40	3	,3	,7	88,2
41	3	,3	,7	88,9
42	11	1,2	2,6	91,4
43	3	,3	,7	92,1
44	7	,8	1,6	93,7
45	4	,4	,9	94,7
46	6	,7	1,4	96,1
47	3	,3	,7	96,8
49	3	,3	,7	97,4
50	2	,2	,5	97,9
52	3	,3	,7	98,6
53	3	,3	,7	99,3
54	2	,2	,5	99,8
58	1	,1	,2	100,0
Iš viso	431	48,4	100,0	

Metai	N	%	Galiojantis %	Sukauptini %
N.i.	460	51,6		
Iš viso	891	100,0		

3.9a lentelė. Apklauso dalyvių pasiskirstymas pagal amžių įgyjant mokslo dr. laipsnį skirtingose mokslo srityse

Mokslo sritis	N	Mažiausia reikšmė	Didžiausia reikšmė	Vidurkis	Std. nuokrypis
Gamtos mokslai	92	22	58	31,7	5,452
Technologijos mokslai	22	24	52	31,8	6,759
Medicinos ir sveikatos mokslai	49	22	47	34,9	5,114
Žemės ūkio mokslai	30	28	46	34,0	4,785
Socialiniai mokslai	116	21	54	34,0	6,704
Humanitariniai mokslai	80	27	49	33,2	4,487
Meno sritis	4	30	52	39,0	10,132
Tarpdisciplininis	37	27	53	33,9	5,557
Iš viso	430				

4 PRIEDAS. DETALŪS APKLAUSOS REZULTATAI

1 KLAUSIMAS. Kaip dažnai asmeniškai mokslo ir studijų institucijos, kurioje dirbate, aplinkoje susiduriate su žemiau apibūdintomis nuostatomis, įsitikinimais, požiūriais ar situacijomis?

1.1 lentelė. Asmeninių susidūrimų MSI su lyties atžvilgiu stereotipinėmis nuostatomis, įsitikinimais, požiūriais ar situacijomis dažniai

	Niekada nesusidūrusi		Esu susidūrus gal kartą ar kelis gyvenime		Esu susidūrus gal kartą ar kelis per pastaruosius metus		Susiduriu kartą per mėnesį		Susiduriu nuolat (kartą ar kelis kartus per savaitę)		Nežinau, neatkreipiau dėmesio / negaliu vertinti		Iš viso
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
1. Nuostata, kad moterys nėra tokios pat geros mokslininkės kaip ir vyrai	278	31.2	302	33.9	166	18.6	43	4.8	31	3.5	71	8.0	891
2. Situacija, kurioje moteris turėjo pateikti ženkliai daugiau savo kompetencijos įrodymų tam, kad būtų įvertinta kaip esanti taip pat kompetentinga kaip ir vyras	270	30.3	279	31.3	170	19.1	40	4.5	66	7.4	65	7.3	890
3. Situacija, kurioje moteriška moteris buvo įvertinta kaip mažiau kompetentinga nei mažiau moteriškai atrodanti jos kolegė	356	40.0	215	24.2	108	12.1	37	4.2	32	3.6	141	15.9	889
4. Požiūriu, kad kompetentingos ir ryžtingos moterys vertinamos kaip „vyrishkos“ ir todėl mažiau mėgstamos kolektyve	312	35.1	238	26.8	143	16.1	37	4.2	65	7.3	94	10.6	889
5. Nuostata, kad susilaukus vaikų moters profesinė kompetencija ir įsipareigojimas darbui ženkliai sumažėja	175	19.7	316	35.5	215	24.2	60	6.7	61	6.9	62	7.0	889
6. Nuostata, kad karjeros moksle siekianti moteris yra nelaiminga gyvenime	302	34.0	273	30.7	145	16.3	47	5.3	49	5.5	73	8.2	889
7. Nuostata, kad moterys neturėtų turėti tokių pačių galimybių būti paaugštinomis mokslinėje karjeroje kaip vyrai	461	51.9	204	22.9	85	9.6	29	3.3	25	2.8	85	9.6	889
8. Nuostata, kad pagrindinė moters atsakomybė yra vaikų auginimas	268	30.2	306	34.5	156	17.6	51	5.7	54	6.1	52	5.9	887
9. Įsitikinimu, kad šeimose, kur abu partneriai (-ės) siekia karjeros moksle, žmona turėtų įdėti daugiau pastangų padėdama savo vyrui siekti karjeros, nei skirti jų savo pačios karjerai	343	38.6	255	28.7	88	9.9	33	3.7	40	4.5	129	14.5	888
10. Įsitikinimu, kad yra neteisinga, jei moterys siekia dirbti mokslo ir studijų institucijose tuomet, kai nepakanka darbo vietų visiems jų norintiems vyrams	604	67.9	85	9.6	44	4.9	10	1.1	13	1.5	133	15.0	889

1.2 lentelė. Tarpusavio priklausomybės tarp susidūrimų su lyties atžvilgiu stereotipinėmis nuostatomis, įsitikinimais, požiūriais ar situacijomis dažnių (Koreliacinės analizės (Pearson'o r) rezultatai)

		1.1.	1.2.	1.3.	1.4.	1.5.	1.6.	1.7.	1.8.	1.9.	1.10.
1.1. Nuostata, kad moterys nėra tokios pat geros mokslininkės kaip ir vyrai	Pearson'o r		,700**	,539**	,540**	,538**	,475**	,579**	,508**	,492**	,445**
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N		787	713	749	774	767	766	779	720	714
1.2. Situacija, kurioje moteris turėjo pateikti ženkliai daugiau savo kompetencijos įrodymų tam, kad būtų įvertinta kaip esanti taip pat kompetentinga kaip ir vyras	Pearson'o r			,606**	,575**	,526**	,476**	,592**	,449**	,492**	,446**
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)			0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N			715	758	781	770	769	788	725	721
1.3. Situacija, kurioje moteriška moteris buvo įvertinta kaip mažiau kompetentinga nei mažiau moteriškai atrodanti jos kolegė	Pearson'o r				,605**	,507**	,485**	,495**	,443**	,506**	,459**
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)				0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N				713	715	712	702	725	668	672
1.4. Požiūriu, kad kompetentingos ir ryžtingos moterys vertinamos kaip „vyriskos“ ir todėl mažiau mėgstamos kolektyve	Pearson'o r					,529**	,520**	,477**	,487**	,434**	,398**
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)					0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N					756	750	741	769	708	701
1.5. Nuostata, kad susilaukus vaikų moters profesinė kompetencija ir įsipareigojimas darbui ženkliai sumažėja	Pearson'o r						,555**	,464**	,604**	,503**	,387**
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)						0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N						772	766	797	734	721
1.6. Nuostata, kad karjeros moksle siekianti moteris yra nelaiminga gyvenime	Pearson'o r							,501**	,534**	,490**	,392**
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)							0,000	0,000	0,000	0,000
	N							765	790	730	726
1.7. Nuostata, kad moterys neturėtų turėti tokių pačių galimybių būti paaugštinomis mokslinėje karjeroje kaip vyrai	Pearson'o r								,472**	,549**	,627**
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)								0,000	0,000	0,000
	N								773	723	720
1.8. Nuostata, kad pagrindinė moters atsakomybė yra vaikų auginimas	Pearson'o r									,631**	,440**
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)									0,000	0,000
	N									738	736
1.9. Įsitikinimu, kad šeimose, kur abu partneriai (-ės) siekia karjeros moksle, žmona turėtų įdėti daugiau pastangų padėdama savo vyrui siekti karjeros, nei skirti jų savo pačios karjerai	Pearson'o r										,509**
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)										0,000
	N										689

		1.1.	1.2.	1.3.	1.4.	1.5.	1.6.	1.7.	1.8.	1.9.	1.10.
1.10. Įsitikinimu, kad yra neteisinga, jei moterys siekia dirbti mokslo ir studijų institucijose tuomet, kai nepakanka darbo vietų visiems jų norintiems vyrams	Pearson'o r										
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)										
	N										

** Koreliacija reikšminga 0.01 lygmeniu (2-pusis).

1.3 lentelė. Asmeninių susidūrimų MSI su lyties atžvilgiu stereotipinėmis nuostatomis, įsitikinimais, požiūriais ar situacijomis dažniai mokslo srityse

		1.1. Nuostata, kad moterys nėra tokios pat geros mokslininkės kaip ir vyrai		1.2. Situacija, kurioje moteris turėjo pateikti ženkliai daugiau savo kompetencijos įrodymų tam, kad būtų įvertinta kaip esanti taip pat kompetentinga kaip ir vyras		1.3. Situacija, kurioje moteriška moteris buvo įvertinta kaip mažiau kompetetinga nei mažiau moteriškai atrodanti jos kolegė		1.4. Požiūriu, kad kompetentingos ir ryžtingos moterys vertinamos kaip „vyriškos“ ir todėl mažiau mėgstamos kolektyve		1.5. Nuostata, kad susilaukus vaikų moters profesinė kompetencija ir įsipareigojimas darbui ženkliai sumažėja		1.6. Nuostata, kad karjeros moksle siekianti moteris yra nelaiminga gyvenime		1.7. Nuostata, kad moterys neturėtų tokių pačių galimybių būti paaugštinomis mokslinėje karjeroje kaip vyrai		1.8. Nuostata, kad pagrindinė moters atsakomybė yra vaikų auginimas		1.9. Įsitikinimu, kad šeimos, kur abu partneriai (-ės) siekia karjeros moksle, žmona turėtų įdėti daugiau pastangų padėdama savo vyrui siekti karjeros, nei skirti jų savo pačios karjerai		1.10. Įsitikinimu, kad yra neteisinga, jei moterys siekia dirbti mokslo ir studijų institucijose tuomet, kai nepakanka darbo vietų visiems jų norintiems vyrams	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Gamtos mokslai	Niekada nesu susidūrusi	28	20,6	39	28,7	50	36,8	46	33,8	29	21,3	43	31,6	62	45,6	35	25,7	53	39,0	89	65,4
	Esu susidūrus gal kartą ar kelis gyvenime	46	33,8	35	25,7	30	22,1	31	22,8	33	24,3	42	30,9	35	25,7	44	32,4	40	29,4	14	10,3
	Esu susidūrus gal kartą ar kelis per pastaruosius metus	38	27,9	36	26,5	22	16,2	21	15,4	41	30,1	24	17,6	19	14,0	29	21,3	19	14,0	8	5,9
	Susidūriu kartą per mėnesį	10	7,4	5	3,7	8	5,9	12	8,8	11	8,1	5	3,7	6	4,4	10	7,4	3	2,2		
	Susidūriu nuolatos (kartą ar kelis kartus per savaitę)	8	5,9	14	10,3	4	2,9	11	8,1	16	11,8	11	8,1	4	2,9	10	7,4	5	3,7	2	1,5
	Iš viso	130	95,6	129	94,9	114	83,8	121	89,0	130	95,6	125	91,9	126	92,6	128	94,1	120	88,2	113	83,1
	Nežinau, neatkreipiau dėmesio / negaliu vertinti	6	4,4	7	5,1	22	16,2	15	11,0	6	4,4	11	8,1	10	7,4	8	5,9	16	11,8	23	16,9
	Iš viso	136	100,0	136	100,0	136	100,0	136	100,0	136	100,0	136	100,0	136	100,0	136	100	136	100,0	136	100,0
Technologijos mokslai	Niekada nesu susidūrusi	7	17,1	8	19,5	13	31,7	12	29,3	10	24,4	18	43,9	19	46,3	12	29,3	15	36,6	22	53,7
	Esu susidūrus gal kartą ar kelis gyvenime	17	41,5	13	31,7	11	26,8	13	31,7	14	34,1	8	19,5	12	29,3	13	31,7	9	22,0	5	12,2

		1.1. Nuostata, kad moterys nėra tokios pat geros mokslininkės kaip ir vyrai		1.2. Situacija, kurioje moteris turėjo pateikti ženkliai daugiau savo kompetencijos įrodymų tam, kad būtų įvertinta kaip esanti taip pat kompetentinga kaip ir vyras		1.3. Situacija, kurioje moteriška moteris buvo įvertinta kaip mažiau kompetentinga nei mažiau moteriškai atrodanti jos kolegė		1.4. Požiūriu, kad kompetentingos ir ryžtingos moterys vertinamos kaip „vyriškos“ ir todėl mažiau mėgstamos kolektyve		1.5. Nuostata, kad susilaukus vaikų moters profesinė kompetencija ir įsipareigojimas darbui ženkliai sumažėja		1.6. Nuostata, kad karjeros moksle siekianti moteris yra nelaiminga gyvenime		1.7. Nuostata, kad moterys neturėtų turėti tokių pačių galimybių būti paaugštinomis mokslinėje karjeroje kaip vyrai		1.8. Nuostata, kad pagrindinė moters atsakomybė yra vaikų auginimas		1.9. Įsitikinimu, kad šeimose, kur abu partneriai (-ės) siekia karjeros moksle, žmona turėtų įdėti daugiau pastangų padėdama savo vyrui siekti karjeros, nei skirti jų savo pačios karjerai		1.10. Įsitikinimu, kad yra neteisinga, jei moterys siekia dirbti mokslo ir studijų institucijose tuomet, kai nepakanka darbo vietų visiems jų norintiems vyrams	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	Esu susidūrus gal kartą ar kelis per pastaruosius metus	11	26,8	11	26,8	5	12,2	6	14,6	8	19,5	9	22,0	5	12,2	9	22,0	6	14,6	4	9,8
	Susiduriu kartą per mėnesį	2	4,9	2	4,9	1	2,4			2	4,9	2	4,9			3	7,3	2	4,9	1	2,4
	Susiduriu nuolatos (kartą ar kelis kartus per savaitę)			1	2,4			2	4,9	1	2,4			1	2,4						
	Iš viso	37	90,2	35	85,4	30	73,2	33	80,5	35	85,4	37	90,2	37	90,2	37	90,2	32	78,0	32	78,0
	Nežinau, neatkreipiau dėmesio / negaliu vertinti	4	9,8	6	14,6	11	26,8	8	19,5	6	14,6	4	9,8	4	9,8	4	9,8	9	22,0	9	22,0
	Iš viso	41	100,0	41	100,0	41	100,0	41	100,0	41	100	41	100,0	41	100,0	41	100	41	100,0	41	100,0
Medicinos ir sveikatos mokslai	Niekada nesu susidūrusi	31	31,3	27	27,3	37	37,4	28	28,3	12	12,1	31	31,3	39	39,4	25	25,3	36	36,4	64	64,6
	Esu susidūrus gal kartą ar kelis gyvenime	33	33,3	36	36,4	30	30,3	30	30,3	38	38,4	30	30,3	32	32,3	36	36,4	32	32,3	15	15,2
	Esu susidūrus gal kartą ar kelis per pastaruosius metus	19	19,2	14	14,1	12	12,1	22	22,2	22	22,2	17	17,2	9	9,1	13	13,1	12	12,1	5	5,1
	Susiduriu kartą per mėnesį	8	8,1	8	8,1	10	10,1	6	6,1	9	9,1	8	8,1	7	7,1	10	10,1	5	5,1	3	3,0
	Susiduriu nuolatos (kartą ar kelis kartus per savaitę)	4	4,0	10	10,1	3	3,0	9	9,1	11	11,1	9	9,1	4	4,0	11	11,1	6	6,1	2	2,0
	Iš viso	95	96,0	95	96,0	92	92,9	95	96,0	92	92,9	95	96,0	91	91,9	95	96,0	91	91,9	89	89,9
	Nežinau, neatkreipiau dėmesio / negaliu vertinti	4	4,0	4	4,0	7	7,1	4	4,0	7	7,1	4	4,0	8	8,1	4	4,0	8	8,1	10	10,1
	Iš viso	99	100,0	99	100,0	99	100,0	99	100,0	99	100	99	100,0	99	100,0	99	100	99	100,0	99	100,0
Ž	Niekada nesu susidūrusi	9	21,4	12	28,6	12	28,6	15	35,7	7	16,7	19	45,2	21	50,0	9	21,4	16	38,1	25	59,5

		1.1. Nuostata, kad moterys nėra tokios pat geros mokslininkės kaip ir vyrai		1.2. Situacija, kurioje moteris turėjo pateikti ženkliai daugiau savo kompetencijos įrodymų tam, kad būtų įvertinta kaip esanti taip pat kompetentinga kaip ir vyras		1.3. Situacija, kurioje moteriška moteris buvo įvertinta kaip mažiau kompetentinga nei mažiau moteriškai atrodanti jos kolegė		1.4. Požiūriu, kad kompetentingos ir ryžtingos moterys vertinamos kaip „vyriškos“ ir todėl mažiau mėgstamos kolektyve		1.5. Nuostata, kad susilaukus vaikų moters profesinė kompetencija ir įsipareigojimas darbui ženkliai sumažėja		1.6. Nuostata, kad karjeros moksle siekianti moteris yra nelaiminga gyvenime		1.7. Nuostata, kad moterys neturėtų turėti tokių pačių galimybių būti paaugštinomomis mokslinėje karjeroje kaip vyrai		1.8. Nuostata, kad pagrindinė moters atsakomybė yra vaikų auginimas		1.9. Įsitikinimu, kad šeimose, kur abu partneriai (-ės) siekia karjeros moksle, žmona turėtų įdėti daugiau pastangų padėdama savo vyrui siekti karjeros, nei skirti jų savo pačios karjerai		1.10. Įsitikinimu, kad yra neteisinga, jei moterys siekia dirbti mokslo ir studijų institucijose tuomet, kai nepakanka darbo vietų visiems jų norintiems vyrams	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	Esu susidūrus gal kartą ar kelis gyvenime	17	40,5	11	26,2	13	31,0	12	28,6	21	50,0	4	9,5	7	16,7	18	42,9	12	28,6	5	11,9
	Esu susidūrus gal kartą ar kelis per pastaruosius metus	10	23,8	12	28,6	3	7,1	2	4,8	9	21,4	8	19,0	9	21,4	5	11,9	4	9,5		
	Susiduriu kartą per mėnesį	2	4,8	2	4,8	2	4,8	2	4,8	2	4,8	2	4,8	2	4,8	1	2,4	2	4,8	1	2,4
	Susiduriu nuolatos (kartą ar kelis kartus per savaitę)	2	4,8	3	7,1	1	2,4	3	7,1	2	4,8	1	2,4			2	4,8	1	2,4	2	4,8
	Iš viso	40	95,2	40	95,2	31	73,8	34	81,0	41	97,6	34	81,0	39	92,9	35	83,3	35	83,3	33	78,6
	Nežinau, neatkreipiau dėmesio / negaliu vertinti	2	4,8	2	4,8	11	26,2	8	19,0	1	2,4	8	19,0	3	7,1	7	16,7	7	16,7	9	21,4
	Iš viso	42	100,0	42	100,0	42	100,0	42	100,0	42	100	42	100,0	42	100,0	42	100	42	100,0	42	100,0
Socialiniai mokslai	Niekada nesu susidūrusi	63	36,8	43	25,1	69	40,4	59	34,5	41	24,0	65	38,0	99	57,9	59	34,5	64	37,4	126	73,7
	Esu susidūrus gal kartą ar kelis gyvenime	61	35,7	64	37,4	43	25,1	40	23,4	63	36,8	50	29,2	34	19,9	56	32,7	56	32,7	14	8,2
	Esu susidūrus gal kartą ar kelis per pastaruosius metus	26	15,2	32	18,7	18	10,5	27	15,8	29	17,0	24	14,0	17	9,9	26	15,2	13	7,6	8	4,7
	Susiduriu kartą per mėnesį	6	3,5	7	4,1	3	1,8	7	4,1	15	8,8	11	6,4	6	3,5	11	6,4	8	4,7	1	0,6
	Susiduriu nuolatos (kartą ar kelis kartus per savaitę)	5	2,9	13	7,6	9	5,3	17	9,9	9	5,3	9	5,3	2	1,2	10	5,8	9	5,3	4	2,3
	Iš viso	161	94,2	159	93,0	142	83,0	150	87,7	157	91,8	159	93,0	158	92,4	162	94,7	150	87,7	153	89,5
	Nežinau, neatkreipiau dėmesio / negaliu vertinti	10	5,8	12	7,0	29	17,0	21	12,3	14	8,2	12	7,0	13	7,6	9	5,3	21	12,3	18	10,5
	Iš viso	171	100,0	171	100,0	171	100,0	171	100,0	171	100	171	100,0	171	100,0	171	100	171	100,0	171	100,0

		1.1. Nuostata, kad moterys nėra tokios pat geros mokslininkės kaip ir vyrai		1.2. Situacija, kurioje moteris turėjo pateikti ženkliai daugiau savo kompetencijos įrodymų tam, kad būtų įvertinta kaip esanti taip pat kompetentinga kaip ir vyras		1.3. Situacija, kurioje moteriška moteris buvo įvertinta kaip mažiau kompetentinga nei mažiau moteriškai atrodanti jos kolegė		1.4. Požiūriu, kad kompetentingos ir ryžtingos moterys vertinamos kaip „vyriškos“ ir todėl mažiau mėgstamos kolektyve		1.5. Nuostata, kad susilaukus vaikų moters profesinė kompetencija ir įsipareigojimas darbui ženkliai sumažėja		1.6. Nuostata, kad karjeros moksle siekianti moteris yra nelaiminga gyvenime		1.7. Nuostata, kad moterys neturėtų turėti tokių pačių galimybių būti paaugštinomis mokslinėje karjeroje kaip vyrai		1.8. Nuostata, kad pagrindinė moters atsakomybė yra vaikų auginimas		1.9. Įsitikinimu, kad šeimose, kur abu partneriai (-ės) siekia karjeros moksle, žmona turėtų įdėti daugiau pastangų padėdama savo vyrui siekti karjeros, nei skirti jų savo pačios karjerai		1.10. Įsitikinimu, kad yra neteisinga, jei moterys siekia dirbti mokslo ir studijų institucijose tuomet, kai nepakanka darbo vietų visiems jų norintiems vyrams	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Humanitariniai mokslai	Niekada nesu susidūrusi	34	28,3	41	34,2	52	43,3	42	35,0	26	21,7	37	30,8	70	58,3	34	28,3	41	34,2	85	70,8
	Esu susidūrus gal kartą ar kelis gyvenime	41	34,2	39	32,5	29	24,2	41	34,2	46	38,3	42	35,0	27	22,5	44	36,7	42	35,0	11	9,2
	Esu susidūrus gal kartą ar kelis per pastaruosius metus	25	20,8	22	18,3	16	13,3	21	17,5	31	25,8	24	20,0	9	7,5	25	20,8	11	9,2	4	3,3
	Susiduriu kartą per mėnesį	6	5,0	4	3,3	3	2,5			5	4,2	8	6,7			9	7,5	5	4,2	1	0,8
	Susiduriu nuolatos (kartą ar kelis kartus per savaitę)	2	1,7	4	3,3	2	1,7	8	6,7	7	5,8	4	3,3	2	1,7	4	3,3	3	2,5		
	Iš viso	108	90,0	110	91,7	102	85,0	112	93,3	115	95,8	115	95,8	108	90,0	116	96,7	102	85,0	101	84,2
	Nežinau, neatkreipiau dėmesio / negaliu vertinti	12	10,0	10	8,3	18	15,0	8	6,7	5	4,2	5	4,2	12	10,0	4	3,3	18	15,0	19	15,8
	Iš viso	120	100,0	120	100,0	120	100,0	120	100,0	120	100	120	100,0	120	100,0	120	100	120	100,0	120	100,0
Meno sritys	Niekada nesu susidūrusi	9	50,0	5	27,8	6	33,3	7	38,9	4	22,2	4	22,2	9	50,0	5	27,8	4	22,2	14	77,8
	Esu susidūrus gal kartą ar kelis gyvenime	3	16,7	11	61,1	4	22,2	6	33,3	6	33,3	7	38,9	5	27,8	7	38,9	7	38,9	2	11,1
	Esu susidūrus gal kartą ar kelis per pastaruosius metus	3	16,7			3	16,7	2	11,1	4	22,2	4	22,2	1	5,6	3	16,7	2	11,1		
	Susiduriu kartą per mėnesį											1	5,6			1	5,6	1	5,6		
	Susiduriu nuolatos (kartą ar kelis kartus per savaitę)			1	5,6	1	5,6	1	5,6	1	5,6	1	5,6			1	5,6	1	5,6		
	Iš viso	15	83,3	17	94,4	14	77,8	16	88,9	15	83,3	17	94,4	15	83,3	17	94,4	15	83,3	16	88,9
	Nežinau, neatkreipiau dėmesio / negaliu vertinti	3	16,7	1	5,6	4	22,2	2	11,1	3	16,7	1	5,6	3	16,7	1	5,6	3	16,7	2	11,1

		1.1. Nuostata, kad moterys nėra tokios pat geros mokslininkės kaip ir vyrai		1.2. Situacija, kurioje moteris turėjo pateikti ženkliai daugiau savo kompetencijos įrodymų tam, kad būtų įvertinta kaip esanti taip pat kompetentinga kaip ir vyras		1.3. Situacija, kurioje moteriška moteris buvo įvertinta kaip mažiau kompetentinga nei mažiau moteriškai atrodanti jos kolegė		1.4. Požiūriu, kad kompetentingos ir ryžtingos moterys vertinamos kaip „vyriškos“ ir todėl mažiau mėgstamos kolektyve		1.5. Nuostata, kad susilaukus vaikų moters profesinė kompetencija ir įsipareigojimas darbui ženkliai sumažėja		1.6. Nuostata, kad karjeros moksle siekianti moteris yra nelaiminga gyvenime		1.7. Nuostata, kad moterys neturėtų turėti tokių pačių galimybių būti paaugštinomomis mokslinėje karjeroje kaip vyrai		1.8. Nuostata, kad pagrindinė moters atsakomybė yra vaikų auginimas		1.9. Įsitikinimu, kad šeimose, kur abu partneriai (-ės) siekia karjeros moksle, žmona turėtų įdėti daugiau pastangų padėdama savo vyrui siekti karjeros, nei skirti jų savo pačios karjerai		1.10. Įsitikinimu, kad yra neteisinga, jei moterys siekia dirbti mokslo ir studijų institucijose tuomet, kai nepakanka darbo vietų visiems jų norintiems vyrams	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	Iš viso	18	100,0	18	100,0	18	100,0	18	100,0	18	100	18	100,0	18	100,0	18	100	18	100,0	18	100,0
Tarpdisciplininis	Niekada nesu susidūrusi	26	40,6	24	37,5	31	48,4	30	46,9	13	20,3	24	37,5	37	57,8	22	34,4	32	50,0	49	76,6
	Esu susidūrus gal kartą ar kelis gyvenime	21	32,8	18	28,1	13	20,3	14	21,9	28	43,8	25	39,1	11	17,2	21	32,8	10	15,6	2	3,1
	Esu susidūrus gal kartą ar kelis per pastaruosius metus	10	15,6	11	17,2	8	12,5	8	12,5	14	21,9	7	10,9	6	9,4	11	17,2	6	9,4	3	4,7
	Susiduriu kartą per mėnesį	1	1,6	2	3,1	1	1,6	2	3,1	3	4,7	2	3,1	1	1,6	4	6,3	3	4,7	1	1,6
	Susiduriu nuolatos (kartą ar kelis kartus per savaitę)	3	4,7	4	6,3	4	6,3	5	7,8	4	6,3	3	4,7	2	3,1	4	6,3	3	4,7		
	Iš viso	61	95,3	59	92,2	57	89,1	59	92,2	62	96,9	61	95,3	57	89,1	62	96,9	54	84,4	55	85,9
	Nežinau, neatkreipiau dėmesio / negaliu vertinti	3	4,7	5	7,8	7	10,9	5	7,8	2	3,1	3	4,7	7	10,9	2	3,1	10	15,6	9	14,1
	Iš viso	64	100,0	64	100,0	64	100,0	64	100,0	64	100	64	100,0	64	100,0	64	100	64	100,0	64	100,0
N.i.	Niekada nesu susidūrusi	71	35,5	71	35,5	86	43,0	73	36,5	33	16,5	61	30,5	105	52,5	67	33,5	82	41,0	130	65,0
	Esu susidūrus gal kartą ar kelis gyvenime	63	31,5	52	26,0	42	21,0	51	25,5	67	33,5	65	32,5	41	20,5	67	33,5	47	23,5	17	8,5
	Esu susidūrus gal kartą ar kelis per pastaruosius metus	24	12,0	32	16,0	21	10,5	34	17,0	57	28,5	28	14,0	10	5,0	35	17,5	15	7,5	12	6,0
	Susiduriu kartą per mėnesį	8	4,0	10	5,0	9	4,5	8	4,0	13	6,5	8	4,0	7	3,5	2	1,0	4	2,0	2	1,0
	Susiduriu nuolatos (kartą ar kelis kartus per savaitę)	7	3,5	16	8,0	8	4,0	9	4,5	10	5,0	11	5,5	10	5,0	12	6,0	12	6,0	3	1,5
	Iš viso	173	86,5	181	90,5	166	83,0	175	87,5	180	90,0	173	86,5	173	86,5	183	91,5	160	80,0	152	76,0

		1.1. Nuostata, kad moterys nėra tokios mokslininkės kaip ir vyrai		1.2. Situacija, kurioje moteris turėjo pateikti ženkliai daugiau savo kompetencijos įrodymų tam, kad būtų įvertinta kaip esanti taip pat kompetentinga kaip ir vyras		1.3. Situacija, kurioje moteriška moteris buvo įvertinta kaip mažiau kompetentinga nei mažiau moteriškai atrodanti jos kolegė		1.4. Požiūriu, kad kompetentingos ir ryžtingos moterys vertinamos kaip „vyriškos“ ir todėl mažiau mėgstamos kolektyve		1.5. Nuostata, kad susilaukus vaikų moters profesinė kompetencija ir įsipareigojimas darbui ženkliai sumažėja		1.6. Nuostata, kad karjeros moksle siekianti moteris yra nelaiminga gyvenime		1.7. Nuostata, kad moterys neturėtų turėti tokių pačių galimybių būti paaugštinomis mokslinėje karjeroje kaip vyrai		1.8. Nuostata, kad pagrindinė moters atsakomybė yra vaikų auginimas		1.9. Įsitikinimu, kad šeimose, kur abu partneriai (-ės) siekia karjeros moksle, žmona turėtų įdėti daugiau pastangų padėdama savo vyrui siekti karjeros, nei skirti jų savo pačios karjerai		1.10. Įsitikinimu, kad yra neteisinga, jei moterys siekia dirbti mokslo ir studijų institucijose tuomet, kai nepakanka darbo vietų visiems jų norintiems vyrams	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	Nežinau, neatkreipiau dėmesio / negaliu vertinti	27	13,5	18	9,0	32	16,0	23	11,5	18	9,0	25	12,5	25	12,5	13	6,5	37	18,5	34	17,0
	n.i.	0	0,0	1	0,5	2	1,0	2	1,0	2	1,0	2	1,0	2	1,0	4	2,0	3	1,5	2	1,0
	Iš viso	27	13,5	19	9,5	34	17,0	25	12,5	20	10,0	27	13,5	27	13,5	17	8,5	40	20,0	36	18,0
	Iš viso	200	100,0	200	100,0	200	100,0	200	100,0	200	100	200	100,0	200	100,0	200	100	200	100,0	200	100,0

1.4 lentelė. Asmeninių susidūrimų MSI su lyties atžvilgiu stereotipinėmis nuostatomis, įsitikinimais, požiūriais ar situacijomis dažniai skirtingose MSI

		1.1. Nuostata, kad moterys nėra tokios pat geros mokslininkės kaip ir vyrai		1.2. Situacija, kurioje moteris turėjo pateikti ženkliai daugiau savo kompetencijos įrodymų tam, kad būtų įvertinta kaip esanti taip pat kompetentinga kaip ir vyras		1.3. Situacija, kurioje moteriška moteris buvo įvertinta kaip mažiau kompetentinga nei mažiau moteriškai atrodanti jos kolegė		1.4. Požiūriu, kad kompetentingos ir ryžtingos moterys vertinamos kaip „vyrishkos“ ir todėl mažiau mėgstamos kolektyve		1.5. Nuostata, kad susilaukus vaikų moters profesinė kompetencija ir įsipareigojimas darbui ženkliai sumažėja		1.6. Nuostata, kad karjeros moksle siekianti moteris yra nelaimingą gyvenimą		1.7. Nuostata, kad moterys neturėtų turėti tokių pačių galimybių būti paaugštinto mokslo mokytoja kaip vyrai		1.8. Nuostata, kad pagrindinė moters atsakomybė yra vaikų auginimas		1.9. Įsitikinimu, kad šeimos, kur abu partneriai (-ės) siekia karjeros moksle, žmona turėtų įdėti daugiau pastangų padėdama savo vyrui siekti karjeros, nei skirti jų savo pačios karjerai		1.10. Įsitikinimu, kad yra neteisinga, jei moterys siekia dirbti mokslo ir studijų institucijose tuomet, kai nepakanka darbo vietų visiems jų norintiems vyrams	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Universitetas	Niekada nesu susidūrusi	222	31,7	211	30,1	284	40,5	241	34,4	139	19,8	234	33,4	361	51,5	210	30,0	265	37,8	478	68,2
	Esu susidūrus gal kartą ar kelis gyvenime	237	33,8	218	31,1	168	24,0	183	26,1	250	35,7	220	31,4	162	23,1	247	35,2	200	28,5	68	9,7
	Esu susidūrus gal kartą ar kelis per pastaruosius metus	118	16,8	126	18,0	88	12,6	116	16,5	163	23,3	111	15,8	61	8,7	121	17,3	68	9,7	33	4,7
	Susidūriu kartą per mėnesį	33	4,7	35	5,0	29	4,1	33	4,7	49	7,0	39	5,6	23	3,3	37	5,3	26	3,7	8	1,1
	Susidūriu nuolatos (kartą ar kelis kartus per savaitę)	28	4,0	55	7,8	28	4,0	54	7,7	50	7,1	42	6,0	22	3,1	49	7,0	34	4,9	11	1,6
	Iš viso	638	91,0	645	92,0	597	85,2	627	89,4	651	92,9	646	92,2	629	89,7	664	94,7	593	84,6	598	85,3
	Nežinau, neatkreipiau dėmesio / negaliu vertinti	63	9,0	55	7,8	102	14,6	72	10,3	48	6,8	53	7,6	70	10,0	33	4,7	105	15,0	101	14,4
	N.i.	0	0,0	1	0,1	2	0,3	2	0,3	2	0,3	2	0,3	2	0,3	4	0,6	3	0,4	2	0,3
	Iš viso	63	9,0	56	8,0	104	14,8	74	10,6	50	7,1	55	7,8	72	10,3	37	5,3	108	15,4	103	14,7
	Iš viso	701	100	701	100	701	100	701	100	701	100	701	100	701	100	701	100	701	100	701	100
Mokslinių tyrimų institutas	Niekada nesu susidūrusi	48	29,4	51	31,3	65	39,9	63	38,7	31	19,0	59	36,2	87	53,4	55	33,7	72	44,2	109	66,9
	Esu susidūrus gal kartą ar kelis gyvenime	56	34,4	52	31,9	38	23,3	46	28,2	55	33,7	43	26,4	36	22,1	48	29,4	48	29,4	16	9,8
	Esu susidūrus gal kartą ar kelis per pastaruosius metus	40	24,5	38	23,3	16	9,8	21	12,9	44	27,0	32	19,6	22	13,5	29	17,8	13	8,0	10	6,1
	Susidūriu kartą per mėnesį	10	6,1	4	2,5	6	3,7	3	1,8	9	5,5	6	3,7	4	2,5	10	6,1	7	4,3	2	1,2
	Susidūriu nuolatos (kartą ar kelis kartus per savaitę)	2	1,2	9	5,5	4	2,5	10	6,1	11	6,7	6	3,7	1	0,6	4	2,5	4	2,5	1	0,6
	Iš viso	156	95,7	154	94,5	129	79,1	143	87,7	150	92,0	146	89,6	150	92,0	146	89,6	144	88,3	138	84,7
	Nežinau, neatkreipiau dėmesio / negaliu vertinti	7	4,3	9	5,5	34	20,9	20	12,3	13	8,0	17	10,4	13	8,0	17	10,4	19	11,7	25	15,3
	Iš viso	163	100	163	100	163	100	163	100	163	100	163	100	163	100	163	100	163	100	163	100
Kelios MSI	Niekada nesu susidūrusi	8	29,6	8	29,6	7	25,9	8	29,6	5	18,5	9	33,3	13	48,1	3	11,1	6	22,2	17	63,0
	Esu susidūrus gal kartą ar kelis gyvenime	9	33,3	9	33,3	9	33,3	9	33,3	11	40,7	10	37,0	6	22,2	11	40,7	7	25,9	1	3,7
	Esu susidūrus gal kartą ar kelis per pastaruosius metus	8	29,6	6	22,2	4	14,8	6	22,2	8	29,6	2	7,4	2	7,4	6	22,2	7	25,9	1	3,7
	Susidūriu kartą per mėnesį	0	0,0	1	3,7	2	7,4	1	3,7	2	7,4	2	7,4	2	7,4	4	14,8	0	0,0	0	0,0

Susiduriu nuolatos (kartą ar kelis kartus per savaitę)	1	3,7	2	7,4	0	0,0	1	3,7	0	0,0	1	3,7	2	7,4	1	3,7	2	7,4	1	3,7
Iš viso	26	96,3	26	96,3	22	81,5	25	92,6	26	96,3	24	88,9	25	92,6	25	92,6	22	81,5	20	74,1
Nežinau, neatkreipiau dėmesio / negaliu vertinti	1	3,7	1	3,7	5	18,5	2	7,4	1	3,7	3	11,1	2	7,4	2	7,4	5	18,5	7	25,9
Iš viso	27	100	27	100	27	100	27	100	27	100	27	100	27	100	27	100	27	100	27	100

1.5 lentelė. Tarpusavio priklausomybės tarp susidūrimų su lyties atžvilgiu stereotipinėmis nuostatomis, įsitikinimais, požiūriais ar situacijomis dažnių ir asmeninių respondenčių savybių (Koreliacinės analizės (Pearson'o r) rezultatai)

		Amžius	Mokslo daktaro laipsnio įgijimo metai	Amžius įgyjant mokslo daktaro laipsnį	Aukščiausios pareigos MSI	Kiek savo aktyvaus laiko skiriate ...		
						Darbui	Sau	Savo aplinkos žmonių poreikiams
1.1. Nuostata, kad moterys nėra tokios pat geros mokslininkės kaip ir vyrai	Pearson'o r	-,132**	,141**	-0,036	0,022	,118**	-,084*	-0,001
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	0,001	0,004	0,461	0,574	0,002	0,031	0,981
	N	666	412	412	653	661	655	657
1.2. Situacija, kurioje moteris turėjo pateikti ženkliai daugiau savo kompetencijos įrodymų tam, kad būtų įvertinta kaip esanti taip pat kompetentinga kaip ir vyrai	Pearson'o r	-,076*	,103*	-0,010	-0,022	,077*	-,091*	-0,039
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	0,048	0,036	0,847	0,572	0,049	0,019	0,317
	N	666	411	411	652	660	654	656
1.3. Situacija, kurioje moteriška moteris buvo įvertinta kaip mažiau kompetentinga nei mažiau moteriškai atrodanti jos kolegė	Pearson'o r	-,114**	,148**	-0,007	0,032	0,062	-0,081	0,040
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	0,005	0,005	0,900	0,442	0,130	0,050	0,333
	N	603	364	364	592	596	591	592
1.4. Požiūriu, kad kompetentingos ir ryžtingos moterys vertinamos kaip „vyriškos“ ir todėl mažiau mėgstamos kolektyve	Pearson'o r	-,116**	,130*	0,022	-0,034	,132**	-,150**	-0,017
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	0,003	0,011	0,661	0,395	0,001	0,000	0,668
	N	642	385	385	627	635	631	632
1.5. Nuostata, kad susilaukus vaikų moters profesinė kompetencija ir įsipareigojimas darbui ženkliai sumažėja	Pearson'o r	-,216**	,190**	-,104*	-0,015	0,057	-,153**	0,066
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	0,000	0,000	0,036	0,708	0,140	0,000	0,092
	N	672	406	406	657	665	660	661
1.6. Nuostata, kad karjeros moksle siekianti moteris yra nelaiminga gyvenime	Pearson'o r	-,174**	,147**	0,008	0,004	0,064	-,079*	-0,034
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	0,000	0,003	0,877	0,915	0,102	0,044	0,382
	N	665	398	398	651	658	653	655
1.7. Nuostata, kad moterys neturėtų turėti tokių pačių galimybių būti paaukštinomis mokslinėje karjeroje kaip vyrai	Pearson'o r	-0,016	0,051	0,049	0,048	0,052	-0,039	-0,005
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	0,691	0,317	0,336	0,228	0,185	0,320	0,908
	N	649	392	392	635	642	638	640
1.8. Nuostata, kad pagrindinė moters atsakomybė yra vaikų auginimas	Pearson'o r	-,198**	,164**	-0,010	0,050	0,058	-,084*	0,003
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	0,000	0,001	0,838	0,202	0,132	0,031	0,943
	N	677	403	403	663	670	665	666
1.9. Įsitikinimu, kad šeimose, kur abu partneriai (-ės) siekia karjeros moksle, žmona turėtų įdėti daugiau pastangų padėdama savo vyrui siekti karjeros, nei skirti jų savo pačios karjerai	Pearson'o r	-0,052	0,094	0,014	0,057	0,019	-,083*	0,061
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	0,195	0,071	0,783	0,162	0,634	0,041	0,134
	N	617	367	367	603	610	606	607
	Pearson'o r	0,025	0,084	,109*	0,060	0,042	-0,029	0,004

		Amžius	Mokslo daktaro laipsnio įgijimo metai	Amžius įgyjant mokslo daktaro laipsnį	Aukščiausios pareigos MSI	Kiek savo aktyvaus laiko skiriate ...		
						Darbai	Sau	Savo aplinkos žmonių poreikiams
1.10. Įsitikinimu, kad yra neteisinga, jei moterys siekia dirbti mokslo ir studijų institucijose tuomet, kai nepakanka darbo vietų visiems jų norintiems vyrams	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	0,536	0,108	0,039	0,144	0,304	0,484	0,931
	N	611	363	363	599	604	601	601

* Koreliacija reikšminga 0.05 lygmeniu (2-pusis). ** Koreliacija reikšminga 0.01 lygmeniu (2-pusis).

1.6 lentelė. Asmeninių susidūrimų MSI su lyties atžvilgiu stereotipinėmis nuostatomis, įsitikinimais, požiūriais ar situacijomis dažniai dirbant skirtingose pareigose.

		1.1. Nuostata, kad moterys nėra tokios pat geros mokslininkės kaip ir vyrai		1.2. Situacija, kurioje moteris turėjo pateikti ženkliai daugiau savo kompetencijos įrodymų tam, kad būtų įvertinta kaip esanti taip pat kompetentinga kaip ir vyrai		1.3. Situacija, kurioje moteriška moteris buvo įvertinta kaip mažiau kompetentinga nei mažiau moteriškai atrodanti jos kolegė		1.4. Požiūriu, kad kompetentingos ir ryžtingos moterys vertinamos kaip „vyriškos“ ir todėl mažiau mėgstamos kolektyve		1.5. Nuostata, kad susilaukus vaikų moters profesinė kompetencija ir įsipareigojimas darbui ženkliai sumažėja		1.6. Nuostata, kad karjeros moksle siekianti moteris yra nelaiminga gyvenime		1.7. Nuostata, kad moterys neturėtų turėti tokių pačių galimybių būti paaugštintomis is mokslinėje karjeroje kaip vyrai		1.8. Nuostata, kad pagrindinė moters atsakomybė yra vaikų auginimas		1.9. Įsitikinimu, kad šeimos, kur abu partneriai (-ės) siekia karjeros moksle, žmona turėtų įdėti daugiau pastangų padėdama savo vyrui siekti karjeros, nei skirti jų savo pačios karjerai		1.10. Įsitikinimu, kad yra neteisinga, jei moterys siekia dirbti mokslo ir studijų institucijose tuomet, kai nepakanka darbo vietų visiems jų norintiems vyrams	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Akademinės	Niekada nesu susidūrusi	146	28,2	148	28,6	201	38,9	177	34,2	101	19,5	177	34,2	257	49,7	151	29,2	193	37,3	356	68,9
	Esu susidūrus gal kartą ar kelis gyvenime	187	36,2	161	31,1	133	25,7	140	27,1	192	37,1	159	30,8	129	25,0	171	33,1	148	28,6	42	8,1
	Esu susidūrus gal kartą ar kelis per pastaruosius metus	107	20,7	116	22,4	62	12,0	84	16,2	109	21,1	90	17,4	55	10,6	94	18,2	59	11,4	29	5,6
	Susidūriu kartą per mėnesį	30	5,8	24	4,6	22	4,3	19	3,7	39	7,5	24	4,6	18	3,5	34	6,6	21	4,1	7	1,4
	Susidūriu nuolatos (kartą ar kelis kartus per savaitę)	21	4,1	36	7,0	21	4,1	46	8,9	40	7,7	31	6,0	12	2,3	37	7,2	23	4,4	8	1,5
	Iš viso	491	95,0	485	93,8	439	84,9	466	90,1	481	93,0	481	93,0	471	91,1	487	94,2	444	85,9	442	85,5
	Nežinau, neatkreipiau dėmesio / negaliu vertinti	26	5,0	32	6,2	78	15,1	51	9,9	36	7,0	36	7,0	46	8,9	30	5,8	73	14,1	75	14,5
	Iš viso	517	100,0	517	100,0	517	100,0	517	100,0	517	100,0	517	100,0	517	100,0	517	100,0	517	100,0	517	100,0
Administracinės	Niekada nesu susidūrusi	39	39,0	33	33,0	39	39,0	37	37,0	19	19,0	34	34,0	53	53,0	29	29,0	43	43,0	64	64,0
	Esu susidūrus gal kartą ar kelis gyvenime	29	29,0	29	29,0	22	22,0	23	23,0	35	35,0	31	31,0	18	18,0	44	44,0	30	30,0	17	17,0
	Esu susidūrus gal kartą ar kelis per pastaruosius metus	12	12,0	13	13,0	14	14,0	19	19,0	29	29,0	15	15,0	10	10,0	14	14,0	8	8,0	2	2,0
	Susidūriu kartą per mėnesį			2	2,0	3	3,0	4	4,0	3	3,0	8	8,0	1	1,0	6	6,0	3	3,0		
	Susidūriu nuolatos (kartą ar kelis kartus per savaitę)	1	1,0	7	7,0	1	1,0	4	4,0	6	6,0	3	3,0			2	2,0	3	3,0		
	Iš viso	81	81,0	84	84,0	79	79,0	87	87,0	92	92,0	91	91,0	82	82,0	95	95,0	87	87,0	83	83,0
	Nežinau, neatkreipiau dėmesio / negaliu vertinti	19	19,0	16	16,0	21	21,0	13	13,0	8	8,0	9	9,0	18	18,0	5	5,0	13	13,0	17	17,0

		1.1. Nuostata, kad moterys nėra tokios pat geros mokslininkės kaip ir vyrai		1.2. Situacija, kurioje moteris turėjo pateikti ženkliai daugiau savo kompetencijos įrodymų tam, kad būtų įvertinta kaip esanti taip pat kompetentinga kaip ir vyras		1.3. Situacija, kurioje moteriška moteris buvo įvertinta kaip mažiau kompetentinga nei mažiau moteriškai atrodanti jos kolegė		1.4. Požiūriu, kad kompetentingos ir ryžtingos moterys vertinamos kaip „vyriškos“ ir todėl mažiau mėgstamos kolektyve		1.5. Nuostata, kad susilaukus vaikų moters profesinė kompetencija ir įsipareigojimas darbui ženkliai sumažėja		1.6. Nuostata, kad karjeros moksle siekianti moteris yra nelaiminga gyvenime		1.7. Nuostata, kad moterys neturėtų tokių pačių galimybių būti paaukštintomis mokslinėje karjeroje kaip vyrai		1.8. Nuostata, kad pagrindinė moters atsakomybė yra vaikų auginimas		1.9. Įsitikinimu, kad šeimos, kur abu partneriai (-ės) siekia karjeros moksle, žmona turėtų įdėti daugiau pastangų padėdama savo vyrui siekti karjeros, nei skirti jų savo pačios karjerai		1.10. Įsitikinimu, kad yra neteisinga, jei moterys siekia dirbti mokslo ir studijų institucijose tuomet, kai nepakanka darbo vietų visiems jų norintiems vyrams	
	Iš viso	100	100,0	100	100,0	100	100,0	100	100,0	100	100,0	100	100,0	100	100,0	100	100	100	100,0	100	100,0
Akademinės ir admin.	Niekada nesu susidūrusi	26	34,7	22	29,3	31	41,3	28	37,3	22	29,3	33	44,0	46	61,3	23	30,7	28	37,3	55	73,3
	Esu susidūrus gal kartą ar kelis gyvenime	25	33,3	33	44,0	18	24,0	22	29,3	20	26,7	20	26,7	15	20,0	29	38,7	27	36,0	8	10,7
	Esu susidūrus gal kartą ar kelis per pastaruosius metus	17	22,7	9	12,0	13	17,3	7	9,3	23	30,7	9	12,0	7	9,3	9	12,0	3	4,0		
	Susiduriu kartą per mėnesį	2	2,7	2	2,7			3	4,0	4	5,3	5	6,7	1	1,3	7	9,3	3	4,0		
	Susiduriu nuolatos (kartą ar kelis kartus per savaitę)	1	1,3	6	8,0	2	2,7	4	5,3	3	4,0	2	2,7	2	2,7	2	2,7	1	1,3	1	1,3
	Iš viso	71	94,7	72	96,0	64	85,3	64	85,3	72	96,0	69	92,0	71	94,7	70	93,3	62	82,7	64	85,3
	Nežinau, neatkreipiau dėmesio / negaliu vertinti	4	5,3	3	4,0	11	14,7	11	14,7	3	4,0	6	8,0	4	5,3	5	6,7	13	17,3	11	14,7
	Iš viso	75	100,0	75	100,0	75	100,0	75	100,0	75	100,0	75	100,0	75	100,0	75	100,0	75	100,0	75	100,0
Kita/n.i.	Niekada nesu susidūrusi	67	33,7	67	33,7	85	42,7	70	35,2	33	16,6	58	29,1	105	52,8	65	32,7	79	39,7	129	64,8
	Esu susidūrus gal kartą ar kelis gyvenime	61	30,7	56	28,1	42	21,1	53	26,6	69	34,7	63	31,7	42	21,1	62	31,2	50	25,1	18	9,0
	Esu susidūrus gal kartą ar kelis per pastaruosius metus	30	15,1	32	16,1	19	9,5	33	16,6	54	27,1	31	15,6	13	6,5	39	19,6	18	9,0	13	6,5
	Susiduriu kartą per mėnesį	11	5,5	12	6,0	12	6,0	11	5,5	14	7,0	10	5,0	9	4,5	4	2,0	6	3,0	3	1,5
	Susiduriu nuolatos (kartą ar kelis kartus per savaitę)	8	4,0	17	8,5	8	4,0	11	5,5	12	6,0	13	6,5	11	5,5	13	6,5	13	6,5	4	2,0
	Iš viso	177	88,9	184	92,5	166	83,4	178	89,4	182	91,5	175	87,9	180	90,5	183	92,0	166	83,4	167	83,9
	Nežinau, neatkreipiau dėmesio / negaliu vertinti	22	11,1	14	7,0	31	15,6	19	9,5	15	7,5	22	11,1	17	8,5	12	6,0	30	15,1	30	15,1
	N.i.	0	0,0	1	0,5	2	1,0	2	1,0	2	1,0	2	1,0	2	1,0	4	2,0	3	1,5	2	1,0
	Iš viso	0	11,1	14	7,5	29	16,6	19	10,6	17	8,5	21	12,1	17	9,5	15	8,0	30	16,6	29	16,1
	Iš viso	199	100,0	199	100,0	199	100,0	199	100,0	199	100,0	199	100,0	199	100,0	199	100,0	199	100,0	199	100,0

1.6a lentelė. Asmeninių susidūrimų MSI su lyties atžvilgiu stereotipinėmis nuostatomis, įsitikinimais, požiūriais ar situacijomis dažnių vidurkliai skirtingose pareigose.

	Akademinės	Administracinės	Akademinės ir admin.	Kita
--	------------	-----------------	----------------------	------

	n	Vidurkis	Std. Nuokr.	n	Vidurkis	Std. Nuokr.	n	Vidurkis	Std. Nuokr.	n	Vidurkis	Std. Nuokr.
1.1. Nuostata, kad moterys nėra tokios pat geros mokslininkės kaip ir vyrai	491	2,17	1,057	81	1,70	0,813	71	1,97	0,925	9	2,22	1,302
1.2. Situacija, kurioje moteris turėjo pateikti ženkliai daugiau savo kompetencijos įrodymų tam, kad būtų įvertinta kaip esanti taip pat kompetentinga kaip ir vyras	485	2,26	1,161	84	2,06	1,186	72	2,13	1,138	10	2,30	1,337
1.3. Situacija, kurioje moteriška moteris buvo įvertinta kaip mažiau kompetentinga nei mažiau moteriškai atrodanti jos kolegė	439	1,93	1,108	79	1,80	0,952	64	1,81	0,974	9	2,00	1,225
1.4. Požiūriu, kad kompetentingos ir ryžtingos moterys vertinamos kaip „vyriškos“ ir todėl mažiau mėgstamos kolektyve	466	2,18	1,258	87	2,02	1,120	64	1,95	1,147	9	2,44	1,014
1.5. Nuostata, kad susilaukus vaikų moters profesinė kompetencija ir įsipareigojimas darbui ženkliai sumažėja	481	2,43	1,153	92	2,37	1,056	72	2,25	1,084	11	2,09	1,136
1.6. Nuostata, kad karjeros moksle siekianti moteris yra nelaiminga gyvenime	481	2,11	1,151	91	2,07	1,093	69	1,88	1,078	9	2,11	1,364
1.7. Nuostata, kad moterys neturėtų turėti tokių pačių galimybių būti paaukštintomis mokslinėje karjeroje kaip vyrai	471	1,72	0,985	82	1,50	0,758	71	1,56	0,937	10	2,10	0,994
1.8. Nuostata, kad pagrindinė moters atsakomybė yra vaikų auginimas	487	2,25	1,186	95	2,03	0,950	70	2,09	1,060	10	2,30	1,337
1.9. Įsitikinimu, kad šeimose, kur abu partneriai (-ės) siekia karjeros moksle, žmona turėtų įdėti daugiau pastangų padėdama savo vyrui siekti karjeros, nei skirti jų savo pačios karjerai	444	1,95	1,106	87	1,77	0,997	62	1,74	0,886	9	2,44	1,130
1.10. Įsitikinimu, kad yra neteisinga, jei moterys siekia dirbti mokslo ir studijų institucijose tuomet, kai nepakanka darbo vietų visiems jų norintiems vyrams	442	1,35	0,819	83	1,25	0,490	64	1,19	0,588	9	1,78	1,302

2 KLAUSIMAS. Kiek tiksliai toliau pateikti teiginiai apibūdina mokslo ir studijų instituciją, kurioje dirbate?

2.1 lentelė. Lyčių lygybę realizuojančių / lyčių lygybės stokojančių institucinių praktikų vertinimai.

	Visiškai netiksliai		Netiksliai		Labiau netiksliai, nei tiksliai		Nei tiksliai, nei netiksliai		Labiau tiksliai, nei netiksliai		Tiksliai		Visiškai tiksliai		Netaikytina / negaliu vertinti		Iš viso
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
1. Šioje institucijoje vyrai paaukštinami pareigose greičiau ir/arba lengviau nei moterys	169	19.0	132	14.8	66	7.4	97	10.9	141	15.8	83	9.3	78	8.8	124	13.9	890
2. Šioje institucijoje dažniau galimybės suteikiamos vyrams, bet ne moterims dėl jų lyties	202	22.7	149	16.7	66	7.4	113	12.7	142	16.0	53	6.0	47	5.3	118	13.3	890
3. Apskritai, šioje institucijoje su vyrais ir moterimis elgiamasi vienodai	30	3.4	69	7.8	116	13.1	120	13.5	167	18.8	187	21.1	164	18.5	35	3.9	888
4. Ši institucija turi veiksmingą lyčių lygybės politiką	60	6.8	85	9.6	100	11.3	147	16.6	83	9.4	117	13.2	73	8.2	222	25.0	887
5. Aš ir mano kolegos(-ės) žinome, į ką kreiptis šioje institucijoje, jei mums kyla klausimų dėl lyčių (ne)lygybės	172	19.4	161	18.2	79	8.9	87	9.8	62	7.0	112	12.6	74	8.4	139	15.7	886
6. Darbinių susitikimų metu šios institucijos darbuotojai ir darbuotojos teikia visiškai tiek pat dėmesio ir kai kalba kolegės moterys, ir kai kalba kolegos vyrai	27	3.0	43	4.8	69	7.8	86	9.7	130	14.7	222	25.0	264	29.8	46	5.2	887
7. Dauguma darbuotojų jaustųsi vienodai gerai, nepriklausomai nuo to, ar pirmininkautų moteris ar vyras	19	2.1	33	3.7	60	6.8	86	9.7	110	12.4	236	26.6	273	30.8	70	7.9	887
8. Šioje institucijoje dirbančios moterys turi mažiau įtakos padalinių politikai ir administravimui, nei jų kolegos vyrai	192	21.7	163	18.4	79	8.9	92	10.4	131	14.8	75	8.5	52	5.9	102	11.5	886
9. Šioje institucijoje dirbantys vyrai sulaukia daugiau grįžamojo ryšio apie jų darbą nei moterys	161	18.2	137	15.5	45	5.1	131	14.8	80	9.0	52	5.9	25	2.8	255	28.8	886
10. Šioje institucijoje dirbančios moterys retai kalba atvirai kai pastebi lyčių diskriminaciją, kadangi bijo, jog tai pakenks jų karjerai	131	14.8	111	12.5	54	6.1	94	10.6	102	11.5	91	10.3	66	7.4	237	26.7	886
11. Įstaigos darbuotojai (-os), kurie/kurios viešai kelia klausimus apie šeimos ir karjeros balansavimą, paprastai sulaukia kitų kolegų (-ių) palaikymo	37	4.2	74	8.4	94	10.6	160	18.1	111	12.5	89	10.0	62	7.0	259	29.2	886
12. Po darbinių susitikimų, yra tendencija, jog kolegės moterys nėra įtraukiamos į neformalius pokalbius apie per susitikimus iškeltas problemas	189	21.3	161	18.2	75	8.5	125	14.1	64	7.2	44	5.0	34	3.8	194	21.9	886
13. Šios institucijos darbuotojai ir darbuotojos jaučiasi vienodai patogiai iškeldami (-os) klausimus apie tai, kaip yra elgiamasi su moterimis	47	5.3	59	6.7	76	8.6	144	16.3	75	8.5	86	9.7	96	10.8	303	34.2	886
14. Kai kurie (-ios) darbuotojai (-os) nesupranta, kokius sunkumus patiria įstaigoje dirbančios moterys, balansuodamos savo darbą ir šeimyninį gyvenimą	42	4.8	64	7.2	35	4.0	104	11.8	174	19.7	173	19.6	126	14.3	166	18.8	884
15. Šioje institucijoje dirbanti moteris gali tikėtis tam tikro pasipiktinimo iš savo kolegų (-ių), jeigu ji pasiims prailgintas vaiko priežiūros atostogas	157	17.7	137	15.5	82	9.3	116	13.1	105	11.9	69	7.8	44	5.0	175	19.8	885
16. Šioje institucijoje dirbantis vyras gali tikėtis palaikymo iš savo kolegų (-ių), jeigu jis išeis į vaiko priežiūros atostogas	26	2.9	38	4.3	50	5.6	142	16.0	106	12.0	132	14.9	125	14.1	267	30.1	886
17. Moterys, kurios išeina motinystės ir vaiko priežiūros atostogų, yra laikomos taip pat įsipareigojusiomis savo karjerai, kaip ir tos moterys, kurios tokių atostogų neišeina	37	4.2	53	6.0	73	8.2	116	13.1	120	13.5	155	17.5	120	13.5	212	23.9	886

	Visiškai netiksliai		Netiksliai		Labiau netiksliai, nei tiksliai		Nei tiksliai, nei netiksliai		Labiau tiksliai, nei netiksliai		Tiksliai		Visiškai tiksliai		Netaikytina / negaliu vertinti		Iš viso
18. Dėl šeimos turėjimo daugiau kliūčių patiria šioje institucijoje dirbančios moterys nei vyrai	85	9.6	72	8.2	35	4.0	120	13.6	160	18.1	136	15.4	112	12.7	163	18.5	883
19. Šios institucijos darbuotojai (-os) yra linkę (-usios) komentuoti moterų, pretenduojančių į darbo vietą, išvaizdą	165	18.7	132	14.9	53	6.0	110	12.5	113	12.8	67	7.6	57	6.5	186	21.1	883
20. Šioje institucijoje dirbantys vyrai labiau nei moterys yra įtraukiami į neformalius socialinius tinklus padaliniuose	183	20.7	114	12.9	37	4.2	109	12.3	60	6.8	49	5.5	42	4.8	290	32.8	884

Lyčių lygybę realizuojančios institucinės praktikos: teiginiai 3, 4, 5, 6, 7, 11, 13, 16, 17; Lyčių lygybės stokojančios institucinės praktikos: teiginiai 1, 2, 8, 9, 10, 12, 14, 15, 18, 19, 20.

2.2 lentelė. Lyčių lygybę realizuojančių / lyčių lygybės stokojančių institucinių praktikų tarpusavio poveikiai (Tiesinės regresinės analizės rezultatai (*stepwise* metodas))

R _{Adj} ²	Modelio nr.	Nepriklausomi kintamieji	Nestandardizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	Reikšmingumas
			B	Std. paklaida	Beta		
0,834	Priklausomas kintamasis: 2.1. Šioje institucijoje vyrai paaukštinami pareigose greičiau ir/arba lengviau nei moterys.						
	5	(Konstanta)	,694	,335		2,069	,040
		2.2. Šioje institucijoje dažniau galimybės suteikiamos vyrams, bet ne moterims dėl jų lyties	,817	,040	,778	20,205	,000
		2.12. Po darbinių susitikimų, yra tendencija, jog kolegės moterys nėra įtraukiamos į neformalius pokalbius apie per susitikimus iškeltas problemas	,142	,038	,124	3,760	,000
		2.5. Aš ir mano kolegos(-ės) žinome, į ką kreiptis šioje institucijoje, jei mums kyla klausimų dėl lyčių (ne)lygybės	-,080	,028	-,082	-2,854	,005
		2.7. Dauguma darbuotojų jaustųsi vienodai gerai, nepriklausomai nuo to, ar pirmininkautų moteris ar vyras	,110	,037	,091	2,950	,003
		2.3. Apskritai, šioje institucijoje su vyrais ir moterimis elgiamasi vienodai	-,095	,044	-,080	-2,150	,033
0,835	Priklausomas kintamasis: 2.2. Šioje institucijoje dažniau galimybės suteikiamos vyrams, bet ne moterims dėl jų lyties						
	4	(Konstanta)	,822	,297		2,766	,006
		2.1. Šioje institucijoje vyrai paaukštinami pareigose greičiau ir/arba lengviau nei moterys	,701	,037	,736	19,140	,000
		2.3. Apskritai, šioje institucijoje su vyrais ir moterimis elgiamasi vienodai	-,136	,038	-,120	-3,579	,000
		2.8. Šioje institucijoje dirbančios moterys turi mažiau įtakos padalinių politikai ir administravimui, nei jų kolegos vyrai	,094	,034	,094	2,721	,007
		2.18. Dėl šeimos turėjimo daugiau kliūčių patiria šioje institucijoje dirbančios moterys nei vyrai	,063	,030	,062	2,097	,037
0,601	Priklausomas kintamasis: 2.3. Apskritai, šioje institucijoje su vyrais ir moterimis elgiamasi vienodai						
	3	(Konstanta)	3,222	,368		8,766	,000
		2.4. Ši institucija turi veiksmingą lyčių lygybės politiką	,348	,051	,354	6,871	,000

R _{Adj} ²	Modelio nr.	Nepriklausomi kintamieji	Nestandardizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	Reikšmingumas
			B	Std. paklaida	Beta		
		2.2. Šioje institucijoje dažniau galimybės suteikiamos vyrams, bet ne moterims dėl jų lyties	-,322	,043	-,364	-7,430	,000
		2.6. Darbinių susitikimų metu šios institucijos darbuotojai ir darbuotojos teikia visiškai tiek pat dėmesio ir kai kalba kolegės moterys, ir kai kalba kolegos vyrai	,217	,048	,218	4,550	,000
0,602	Priklausomas kintamasis: 2.4. Ši institucija turi veiksmingą lyčių lygybės politiką						
	4	(Konstanta)	,902	,344		2,623	,009
		2.3. Apskritai, šioje institucijoje su vyrais ir moterimis elgiamasi vienodai	,393	,051	,388	7,655	,000
		2.5. Aš ir mano kolegos(-ės) žinome, į ką kreiptis šioje institucijoje, jei mums kyla klausimų dėl lyčių (ne)lygybės	,243	,039	,292	6,269	,000
		2.13. Šios institucijos darbuotojai ir darbuotojos jaučiasi vienodai patogiai iškeldami (-os) klausimus apie tai, kaip yra elgiamasi su moterimis	,194	,051	,199	3,788	,000
		2.12. Po darbinių susitikimų, yra tendencija, jog kolegės moterys nėra įtraukiamos į neformalius pokalbius apie per susitikimus iškeltas problemas	-,106	,045	-,109	-2,342	,020
0,387	Priklausomas kintamasis: 2.5. Aš ir mano kolegos(-ės) žinome, į ką kreiptis šioje institucijoje, jei mums kyla klausimų dėl lyčių (ne)lygybės						
	3	(Konstanta)	1,149	,492		2,335	,020
		2.4. Ši institucija turi veiksmingą lyčių lygybės politiką	,498	,077	,414	6,476	,000
		2.13. Šios institucijos darbuotojai ir darbuotojos jaučiasi vienodai patogiai iškeldami (-os) klausimus apie tai, kaip yra elgiamasi su moterimis	,249	,074	,212	3,372	,001
		2.18. Dėl šeimos turėjimo daugiau kliūčių patiria šioje institucijoje dirbančios moterys nei vyrai	-,127	,059	-,117	-2,159	,032
0,596	Priklausomas kintamasis: 2.6. Darbinių susitikimų metu šios institucijos darbuotojai ir darbuotojos teikia visiškai tiek pat dėmesio ir kai kalba kolegės moterys, ir kai kalba kolegos vyrai						
	4	(Konstanta)	1,723	,387		4,453	,000
		2.7. Dauguma darbuotojų jaustųsi vienodai gerai, nepriklausomai nuo to, ar pirmininkautų moteris ar vyras	,506	,049	,496	10,349	,000
		2.12. Po darbinių susitikimų, yra tendencija, jog kolegės moterys nėra įtraukiamos į neformalius pokalbius apie per susitikimus iškeltas problemas	-,202	,044	-,209	-4,531	,000
		2.3. Apskritai, šioje institucijoje su vyrais ir moterimis elgiamasi vienodai	,178	,050	,178	3,535	,000
		2.16. Šioje institucijoje dirbantis vyras gali tikėtis palaikymo iš savo kolegų (-ių), jeigu jis išeis į vaiko priežiūros atostogas	,116	,045	,111	2,597	,010
0,529	Priklausomas kintamasis: 2.7. Dauguma darbuotojų jaustųsi vienodai gerai, nepriklausomai nuo to, ar pirmininkautų moteris ar vyras						
	3	(Konstanta)	1,281	,237		5,398	,000
		2.6. Darbinių susitikimų metu šios institucijos darbuotojai ir darbuotojos teikia visiškai tiek pat dėmesio ir kai kalba kolegės moterys, ir kai kalba kolegos vyrai	,547	,053	,559	10,427	,000
		2.13. Šios institucijos darbuotojai ir darbuotojos jaučiasi vienodai patogiai iškeldami (-os) klausimus apie tai, kaip yra elgiamasi su moterimis	,136	,054	,144	2,497	,013

R _{Adj} ²	Modelio nr.	Nepriklausomi kintamieji	Nestandardizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	Reikšmingumas
			B	Std. paklaida	Beta		
		2.4. Ši institucija turi veiksmingą lyčių lygybės politiką	,123	,055	,127	2,225	,027
0,587		Priklausomas kintamasis: 2.8. Šioje institucijoje dirbančios moterys turi mažiau įtakos padalinių politikai ir administravimui, nei jų kolegos vyrai					
	4	(Konstanta)	,279	,191		1,461	,145
		2.9. Šioje institucijoje dirbantys vyrai sulaukia daugiau grįžamojo ryšio apie jų darbą nei moterys	,348	,063	,325	5,519	,000
		2.2. Šioje institucijoje dažniau galimybės suteikiamos vyrams, bet ne moterims dėl jų lyties	,211	,061	,210	3,440	,001
		2.10. Šioje institucijoje dirbančios moterys retai kalba atvirai kai pastebi lyčių diskriminaciją, kadangi bijo, jog tai pakenks jų karjerai	,195	,055	,198	3,518	,001
		2.20. Šioje institucijoje dirbantys vyrai labiau nei moterys yra įtraukiami į neformalius socialinius tinklus padaliniuose	,183	,055	,176	3,303	,001
0,602		Priklausomas kintamasis: 2.9. Šioje institucijoje dirbantys vyrai sulaukia daugiau grįžamojo ryšio apie jų darbą nei moterys					
	3	(Konstanta)	,462	,168		2,749	,006
		2.8. Šioje institucijoje dirbančios moterys turi mažiau įtakos padalinių politikai ir administravimui, nei jų kolegos vyrai	,317	,052	,340	6,157	,000
		2.12. Po darbinių susitikimų, yra tendencija, jog kolegės moterys nėra įtraukiamos į neformalius pokalbius apie per susitikimus iškeltas problemas	,305	,056	,298	5,465	,000
		2.1. Šioje institucijoje vyrai paaukštinami pareigose greičiau ir/arba lengviau nei moterys	,231	,050	,258	4,614	,000
0,600		Priklausomas kintamasis: 2.10. Šioje institucijoje dirbančios moterys retai kalba atvirai kai pastebi lyčių diskriminaciją, kadangi bijo, jog tai pakenks jų karjerai					
	6	(Konstanta)	1,564	,435		3,591	,000
		2.2. Šioje institucijoje dažniau galimybės suteikiamos vyrams, bet ne moterims dėl jų lyties	,193	,062	,188	3,135	,002
		2.12. Po darbinių susitikimų, yra tendencija, jog kolegės moterys nėra įtraukiamos į neformalius pokalbius apie per susitikimus iškeltas problemas	,281	,061	,253	4,634	,000
		2.13. Šios institucijos darbuotojai ir darbuotojos jaučiasi vienodai patogiai iškeldami (-os) klausimus apie tai, kaip yra elgiama su moterimis	-,218	,055	-,195	-3,946	,000
		2.18. Dėl šeimos turėjimo daugiau kliūčių patiria šioje institucijoje dirbančios moterys nei vyrai	,127	,052	,123	2,421	,016
		2.15. Šioje institucijoje dirbanti moteris gali tikėtis tam tikro pasipiktinimo iš savo kolegų (-ių), jeigu ji pasiims prailgintas vaiko priežiūros atostogas	,132	,052	,123	2,545	,012
		2.8. Šioje institucijoje dirbančios moterys turi mažiau įtakos padalinių politikai ir administravimui, nei jų kolegos vyrai	,141	,059	,138	2,378	,018
0,298		Priklausomas kintamasis: 2.11. Įstaigos darbuotojai (-os), kurie/kurios viešai kelia klausimus apie šeimos ir karjeros balansavimą, paprastai sulaukia kitų kolegų (-ių) palaikymo					
	4	(Konstanta)	2,389	,489		4,887	,000
		2.13. Šios institucijos darbuotojai ir darbuotojos jaučiasi vienodai patogiai iškeldami (-os) klausimus apie tai, kaip yra elgiama su moterimis	,118	,070	,125	1,690	,092

R _{Adj} ²	Modelio nr.	Nepriklausomi kintamieji	Nestandardizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	Reikšmingumas
			B	Std. paklaida	Beta		
		2.16. Šioje institucijoje dirbantis vyras gali tikėtis palaikymo iš savo kolegų (-ių), jeigu jis išeis į vaiko priežiūros atostogas	,247	,061	,244	4,083	,000
		2.2. Šioje institucijoje dažniau galimybės suteikiamos vyrams, bet ne moterims dėl jų lyties	-,197	,055	-,228	-3,559	,000
		2.7. Dauguma darbuotojų jaustųsi vienodai gerai, nepriklausomai nuo to, ar pirmininkautų moteris ar vyras	,153	,062	,153	2,453	,015
0,647		Priklausomas kintamasis: 2.12. Po darbinių susitikimų, yra tendencija, jog kolegės moterys nėra įtraukiamos į neformalius pokalbius apie per susitikimus iškeltas problemas					
	4	(Konstanta)	1,014	,363		2,795	,006
		2.20. Šioje institucijoje dirbantys vyrai labiau nei moterys yra įtraukiami į neformalius socialinius tinklus padaliniuose	,360	,047	,381	7,751	,000
		2.10. Šioje institucijoje dirbančios moterys retai kalba atvirai kai pastebi lyčių diskriminaciją, kadangi bijo, jog tai pakenks jų karjerai	,198	,045	,221	4,384	,000
		2.9. Šioje institucijoje dirbantys vyrai sulaukia daugiau grįžamojo ryšio apie jų darbą nei moterys	,250	,050	,256	5,006	,000
		2.6. Darbinių susitikimų metu šios institucijos darbuotojai ir darbuotojos teikia visiškai tiek pat dėmesio ir kai kalba kolegės moterys, ir kai kalba kolegės vyrai	-,135	,046	-,130	-2,943	,004
0,567		Priklausomas kintamasis: 2.13. Šios institucijos darbuotojai ir darbuotojos jaučiasi vienodai patogiai iškeldami (-os) klausimus apie tai, kaip yra elgiama su moterimis					
	6	(Konstanta)	2,297	,459		5,000	,000
		2.4. Ši institucija turi veiksmingą lyčių lygybės politiką	,177	,063	,173	2,810	,005
		2.10. Šioje institucijoje dirbančios moterys retai kalba atvirai kai pastebi lyčių diskriminaciją, kadangi bijo, jog tai pakenks jų karjerai	-,171	,051	-,191	-3,326	,001
		2.16. Šioje institucijoje dirbantis vyras gali tikėtis palaikymo iš savo kolegų (-ių), jeigu jis išeis į vaiko priežiūros atostogas	,230	,049	,214	4,667	,000
		2.7. Dauguma darbuotojų jaustųsi vienodai gerai, nepriklausomai nuo to, ar pirmininkautų moteris ar vyras	,199	,052	,188	3,797	,000
		2.2. Šioje institucijoje dažniau galimybės suteikiamos vyrams, bet ne moterims dėl jų lyties	-,147	,054	-,160	-2,743	,007
		2.5. Aš ir mano kolegės(-ės) žinome, į ką kreiptis šioje institucijoje, jei mums kyla klausimų dėl lyčių (ne)lygybės	,110	,044	,129	2,464	,014
0,335		Priklausomas kintamasis: 2.14. Kai kurie (-ios) darbuotojai (-os) nesupranta, kokius sunkumus patiria įstaigoje dirbančios moterys, balansuodamos savo darbą ir šeimyninį gyvenimą					
	3	(Konstanta)	2,105	,249		8,447	,000
		2.18. Dėl šeimos turėjimo daugiau kliūčių patiria šioje institucijoje dirbančios moterys nei vyrai	,253	,058	,279	4,385	,000
		2.1. Šioje institucijoje vyrai paaukštinami pareigose greičiau ir/arba lengviau nei moterys	,193	,050	,226	3,854	,000

R_{Adj}^2	Modelio nr.	Nepriklausomi kintamieji	Nestandardizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	Reikšmingumas
			B	Std. paklaida	Beta		
		2.15. Šioje institucijoje dirbanti moteris gali tikėtis tam tikro pasipiktinimo iš savo kolegų (-ių), jeigu ji pasiims prailgintas vaiko priežiūros atostogas	,208	,058	,222	3,610	,000
0,390	Priklausomas kintamasis: 2.15. Šioje institucijoje dirbanti moteris gali tikėtis tam tikro pasipiktinimo iš savo kolegų (-ių), jeigu ji pasiims prailgintas vaiko priežiūros atostogas						
	4	(Konstanta)	1,508	,438		3,441	,001
		2.18. Dėl šeimos turėjimo daugiau kliūčių patiria šioje institucijoje dirbančios moterys nei vyrai	,274	,060	,285	4,612	,000
		2.10. Šioje institucijoje dirbančios moterys retai kalba atvirai kai pastebi lyčių diskriminaciją, kadangi bijo, jog tai pakenks jų karjerai	,192	,055	,207	3,486	,001
		2.14. Kai kurie (-ios) darbuotojai (-os) nesupranta, kokius sunkumus patiria įstaigoje dirbančios moterys, balansuodamos savo darbą ir šeimyninį gyvenimą	,226	,061	,212	3,707	,000
		2.16. Šioje institucijoje dirbantis vyras gali tikėtis palaikymo iš savo kolegų (-ių), jeigu jis išeis į vaiko priežiūros atostogas	-,175	,057	-,157	-3,063	,002
0,354	Priklausomas kintamasis: 2.16. Šioje institucijoje dirbantis vyras gali tikėtis palaikymo iš savo kolegų (-ių), jeigu jis išeis į vaiko priežiūros atostogas						
	5	(Konstanta)	1,420	,498		2,853	,005
		2.13. Šios institucijos darbuotojai ir darbuotojos jaučiasi vienodai patogiai iškeldami (-os) klausimus apie tai, kaip yra elgiamasi su moterimis	,310	,060	,333	5,145	,000
		2.17. Moterys, kurios išaina motinystės ir vaiko priežiūros atostogų, yra laikomos taip pat įsipareigojusiomis savo karjerai, kaip ir tos moterys, kurios tokių atostogų neišaina	,263	,052	,266	5,037	,000
		2.11. Įstaigos darbuotojai (-os), kurie/kurios viešai kelia klausimus apie šeimos ir karjeros balansavimą, paprastai sulaukia kitų kolegų (-ių) palaikymo	,194	,058	,197	3,360	,001
		2.15. Šioje institucijoje dirbanti moteris gali tikėtis tam tikro pasipiktinimo iš savo kolegų (-ių), jeigu ji pasiims prailgintas vaiko priežiūros atostogas	-,152	,050	-,170	-3,027	,003
		2.2. Šioje institucijoje dažniau galimybės suteikiamos vyrams, bet ne moterims dėl jų lyties	,120	,055	,140	2,173	,031
0,181	Priklausomas kintamasis: 2.17. Moterys, kurios išaina motinystės ir vaiko priežiūros atostogų, yra laikomos taip pat įsipareigojusiomis savo karjerai, kaip ir tos moterys, kurios tokių atostogų neišaina						
	2	(Konstanta)	2,250	,333		6,764	,000
		2.16. Šioje institucijoje dirbantis vyras gali tikėtis palaikymo iš savo kolegų (-ių), jeigu jis išeis į vaiko priežiūros atostogas	,358	,060	,354	5,934	,000
		2.3. Apskritai, šioje institucijoje su vyrais ir moterimis elgiamasi vienodai	,156	,058	,160	2,683	,008
0,463	Priklausomas kintamasis: 2.18. Dėl šeimos turėjimo daugiau kliūčių patiria šioje institucijoje dirbančios moterys nei vyrai						
	4	(Konstanta)	,809	,278		2,905	,004
		2.15. Šioje institucijoje dirbanti moteris gali tikėtis tam tikro pasipiktinimo iš savo kolegų (-ių), jeigu ji pasiims prailgintas vaiko priežiūros atostogas	,258	,058	,248	4,454	,000

R_{Adj}^2	Modelio nr.	Nepriklausomi kintamieji	Nestandardizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	Reikšmingumas
			B	Std. paklaida	Beta		
		2.19. Šios institucijos darbuotojai (-os) yra linkę (-usios) komentuoti moterų, pretenduojančių į darbo vietą, išvaizdą	,243	,053	,247	4,546	,000
		2.14. Kai kurie (-ios) darbuotojai (-os) nesupranta, kokius sunkumus patiria įstaigoje dirbančios moterys, balansuodamos savo darbą ir šeimyninį gyvenimą	,258	,059	,233	4,383	,000
		2.10. Šioje institucijoje dirbančios moterys retai kalba atvirai kai pastebi lyčių diskriminaciją, kadangi bijo, jog tai pakenks jų karjerai	,177	,056	,183	3,150	,002
0,460	Priklausomas kintamasis: 2.19. Šios institucijos darbuotojai (-os) yra linkę (-usios) komentuoti moterų, pretenduojančių į darbo vietą, išvaizdą						
	4	(Konstanta)	1,309	,489		2,675	,008
		2.20. Šioje institucijoje dirbantys vyrai labiau nei moterys yra įtraukiami į neformalius socialinius tinklus padaliniuose	,330	,063	,318	5,254	,000
		2.18. Dėl šeimos turėjimo daugiau kliūčių patiria šioje institucijoje dirbančios moterys nei vyrai	,253	,054	,248	4,657	,000
		2.1. Šioje institucijoje vyrai paaukštinami pareigose greičiau ir/arba lengviau nei moterys	,185	,059	,192	3,145	,002
		2.6. Darbinių susitikimų metu šios institucijos darbuotojai ir darbuotojos teikia visiškai tiek pat dėmesio ir kai kalba kolegės moterys, ir kai kalba kolegos vyrai	-,130	,061	-,114	-2,146	,033
0,603	Priklausomas kintamasis: 2.20. Šioje institucijoje dirbantys vyrai labiau nei moterys yra įtraukiami į neformalius socialinius tinklus padaliniuose						
	4	(Konstanta)	,941	,277		3,398	,001
		2.12. Po darbinių susitikimų, yra tendencija, jog kolegės moterys nėra įtraukiamos į neformalius pokalbius apie per susitikimus iškeltas problemas	,470	,056	,444	8,389	,000
		2.19. Šios institucijos darbuotojai (-os) yra linkę (-usios) komentuoti moterų, pretenduojančių į darbo vietą, išvaizdą	,235	,046	,244	5,070	,000
		2.8. Šioje institucijoje dirbančios moterys turi mažiau įtakos padalinių politikai ir administravimui, nei jų kolegos vyrai	,164	,050	,169	3,253	,001
		2.5. Aš ir mano kolegos(-ės) žinome, į ką kreiptis šioje institucijoje, jei mums kyla klausimų dėl lyčių (ne)lygybės	-,108	,038	-,120	-2,827	,005

2.3a lentelė. Lyčių lygybės stokojančių institucinių praktikų vertinimai skirtingose mokslo srityse.

	Iš viso			Gamtos mokslai			Technologijos mokslai			Medicinos ir sveikatos mokslai			Žemės ūkio mokslai		
	N	Vid.	Std. Nuokr.	n	Vid.	Std. Nuokr.	n	Vid.	Std. Nuokr.	n	Vid.	Std. Nuokr.	n	Vid.	Std. Nuokr.
2.1. Šioje institucijoje vyrai paaukštinami pareigose greičiau ir/arba lengviau nei moterys	766	3,6	2,037	119	3,9	2,048	32	4,2	2,012	87	4,0	2,060	38	3,9	2,071
2.2. Šioje institucijoje dažniau galimybės suteikiamos vyrams, bet ne moterims dėl jų lyties	772	3,2	1,912	119	3,6	1,859	36	3,7	2,028	86	3,6	2,053	38	3,6	2,075
2.8. Šioje institucijoje dirbančios moterys turi mažiau įtakos padalinių politikai ir administravimui, nei jų kolegos vyrai	784	3,3	1,951	120	4,0	1,996	34	4,0	1,977	92	3,8	1,938	38	3,3	1,735
2.9. Šioje institucijoje dirbantys vyrai sulaukia daugiau grįžtamojo ryšio apie jų darbą nei moterys	631	3,1	1,820	96	3,7	1,877	27	3,6	1,845	78	3,7	1,807	34	3,4	1,577
2.10. Šioje institucijoje dirbančios moterys retai kalba atvirai kai pastebi lyčių diskriminaciją, kadangi bijo, jog tai pakenks jų karjerai	649	3,7	2,035	104	4,2	1,887	29	4,4	2,077	80	4,2	2,038	31	3,7	1,949
2.12. Po darbinių susitikimų, yra tendencija, jog kolegės moterys nėra įtraukiamos į neformalius pokalbius apie per susitikimus iškeltas problemas	692	3,0	1,799	102	3,4	1,857	31	3,3	2,116	80	3,4	1,756	34	2,9	1,665
2.14. Kai kurie (-ios) darbuotojai (-os) nesupranta, kokius sunkumus patiria įstaigoje dirbančios moterys, balansuodamos savo darbą ir šeimyninį gyvenimą	718	4,8	1,733	107	5,1	1,494	32	4,8	1,913	90	4,9	1,618	37	5,1	1,855
2.15. Šioje institucijoje dirbanti moteris gali tikėtis tam tikro pasipiktinimo iš savo kolegų (-ių), jeigu ji pasiims prailgintas vaiko priežiūros atostogas	710	3,4	1,890	103	3,4	1,870	27	3,5	2,101	88	4,0	1,863	38	4,0	1,881
2.18. Dėl šeimos turėjimo daugiau kliūčių patiria šioje institucijoje dirbančios moterys nei vyrai	720	4,5	1,918	116	4,7	1,854	33	4,7	1,845	86	5,0	1,586	38	4,7	1,905
2.19. Šios institucijos darbuotojai (-os) yra linkę (-usios) komentuoti moterų, pretenduojančių į darbo vietą, išvaizdą	697	3,4	1,983	107	3,4	2,019	31	3,2	2,077	85	4,2	1,835	34	3,6	1,635
2.20. Šioje institucijoje dirbantys vyrai labiau nei moterys yra įtraukiami į neformalius socialinius tinklus padaliniuose	594	3,1	1,970	81	3,5	1,911	25	3,1	1,998	69	3,4	1,883	29	3,1	1,791
Iš viso		3,6			3,9			3,9			4,0			3,7	

	Socialiniai mokslai			Humanitariniai mokslai			Meno sritys			Tarpdisciplininis		
	n	Vid.	Std. Nuokr.	n	Vid.	Std. Nuokr.	n	Vid.	Std. Nuokr.	n	Vid.	Std. Nuokr.
2.1. Šioje institucijoje vyrai paaukštinami pareigose greičiau ir/arba lengviau nei moterys	152	3,6	2,025	102	3,4	1,963	16	2,8	1,870	57	3,2	1,968
2.2. Šioje institucijoje dažniau galimybės suteikiamos vyrams, bet ne moterims dėl jų lyties	144	3,1	1,821	104	3,0	1,875	15	2,5	1,506	59	2,8	1,869
2.8. Šioje institucijoje dirbančios moterys turi mažiau įtakos padalinių politikai ir administravimui, nei jų kolegos vyrai	157	2,9	1,858	106	2,8	1,728	16	2,8	1,905	54	2,9	2,078
2.9. Šioje institucijoje dirbantys vyrai sulaukia daugiau grįžtamojo ryšio apie jų darbą nei moterys	118	2,7	1,702	80	2,8	1,803	13	2,3	1,494	49	2,8	1,852

	Socialiniai mokslai			Humanitariniai mokslai			Meno sritis			Tarpdisciplininis		
2.10. Šioje institucijoje dirbančios moterys retai kalba atvirai kai pastebi lyčių diskriminaciją, kadangi bijo, jog tai pakenks jų karjerai	130	3,5	1,977	83	3,6	2,188	14	2,4	1,604	47	3,3	2,046
2.12. Po darbinių susitikimų, yra tendencija, jog kolegės moterys nėra įtraukiamos į neformalius pokalbius apie per susitikimus iškeltas problemas	139	2,9	1,838	96	2,7	1,736	13	2,2	1,363	47	2,4	1,803
2.14. Kai kurie (-ios) darbuotojai (-os) nesupranta, kokius sunkumus patiria įstaigoje dirbančios moterys, balansuodamos savo darbą ir šeimyninį gyvenimą	138	4,7	1,777	96	5,0	1,900	12	4,4	1,975	54	4,5	1,840
2.15. Šioje institucijoje dirbanti moteris gali tikėtis tam tikro pasipiktinimo iš savo kolegų (-ių), jeigu ji pasiims prailgintas vaiko priežiūros atostogas	136	3,1	1,790	96	3,1	1,894	14	2,4	1,447	53	2,9	1,857
2.18. Dėl šeimos turėjimo daugiau kliūčių patiria šioje institucijoje dirbančios moterys nei vyrai	144	4,4	1,995	88	4,5	2,101	13	3,2	2,115	55	4,0	1,967
2.19. Šios institucijos darbuotojai (-os) yra linkę (-usios) komentuoti moterų, pretenduojančių į darbo vietą, išvaizdą	133	3,3	2,017	94	3,2	1,980	12	3,0	2,174	49	3,1	1,928
2.20. Šioje institucijoje dirbantys vyrai labiau nei moterys yra įtraukiami į neformalius socialinius tinklus padaliniuose	128	3,2	2,088	79	3,1	2,114	10	2,0	1,563	46	2,6	1,983
Iš viso		3,4			3,4			2,7			3,1	

2.3b lentelė. Lyčių lygybę realizuojančių institucinių praktikų vertinimai skirtingose mokslo srityse.

	Iš viso			Gamtos mokslai			Technologijos mokslai			Medicinos ir sveikatos mokslai			Žemės ūkio mokslai		
	N	Vid.	Std. Nuokr.	n	Vid.	Std. Nuokr.	n	Vid.	Std. Nuokr.	n	Vid.	Std. Nuokr.	n	Vid.	Std. Nuokr.
2.3. Apskritai, šioje institucijoje su vyrais ir moterimis elgiamasi vienodai	853	4,8	1,712	132	4,6	1,699	39	4,9	1,625	96	4,4	1,792	41	4,4	1,689
2.4. Ši institucija turi veiksmingą lyčių lygybės politiką	665	4,1	1,811	98	3,9	1,902	25	3,8	1,640	80	3,8	1,666	36	3,8	1,699
2.5. Aš ir mano kolegos(-ės) žinome, į ką kreiptis šioje institucijoje, jei mums kyla klausimų dėl lyčių (ne)lygybės	747	3,5	2,079	114	3,0	1,916	36	3,5	2,104	81	3,0	1,725	35	3,0	1,855
2.6. Darbinių susitikimų metu šios institucijos darbuotojai ir darbuotojos teikia visiškai tiek pat dėmesio ir kai kalba kolegės moterys, ir kai kalba kolegos vyrai	841	5,3	1,676	129	5,3	1,535	36	5,4	1,457	94	5,1	1,694	41	5,5	1,518
2.7. Dauguma darbuotojų jaustųsi vienodai gerai, nepriklausomai nuo to, ar pirmininkautų moteris ar vyras	817	5,5	1,588	122	5,4	1,507	37	5,2	1,647	94	5,3	1,544	42	5,5	1,612
2.11. Įstaigos darbuotojai (-os), kurie/kurios viešai kelia klausimus apie šeimos ir karjeros balansavimą, paprastai sulaukia kitų kolegų (-ių) palaikymo	627	4,2	1,660	88	4,1	1,484	25	3,5	1,686	80	3,8	1,514	31	3,7	1,505
2.13. Šios institucijos darbuotojai ir darbuotojos jaučiasi vienodai patogiai iškeldami (-os) klausimus apie tai, kaip yra elgiamasi su moterimis	583	4,3	1,830	79	3,8	1,687	22	4,1	2,245	73	4,1	1,674	29	4,5	1,526
2.16. Šioje institucijoje dirbantis vyras gali tikėtis palaikymo iš savo kolegų (-ių), jeigu jis išeis į vaiko priežiūros atostogas	619	4,9	1,669	89	4,5	1,652	24	4,6	1,610	78	4,5	1,625	34	4,4	1,618
2.17. Moterys, kurios išeina motinystės ir vaiko priežiūros atostogų, yra laikomos taip pat įsipareigojusiomis savo karjerai, kaip ir tos moterys, kurios tokių atostogų neišeina	674	4,7	1,753	101	4,3	1,708	23	4,0	1,931	84	4,5	1,738	38	4,8	1,695
Iš viso		4,6			4,3			4,3			4,3			4,4	

	Socialiniai mokslai			Humanitariniai mokslai			Meno sritis			Tarpdisciplininis		
	n	Vid.	Std. Nuokr.	n	Vid.	Std. Nuokr.	n	Vid.	Std. Nuokr.	n	Vid.	Std. Nuokr.
2.3. Apskritai, šioje institucijoje su vyrais ir moterimis elgiamasi vienodai	163	5,0	1,737	115	4,9	1,783	18	5,3	1,188	62	5,3	1,536
2.4. Ši institucija turi veiksmingą lyčių lygybės politiką	125	4,3	1,768	87	4,0	1,871	13	4,5	2,332	52	4,7	1,637
2.5. Aš ir mano kolegos(-ės) žinome, į ką kreiptis šioje institucijoje, jei mums kyla klausimų dėl lyčių (ne)lygybės	148	3,9	2,086	104	3,4	2,068	13	3,9	2,465	55	3,5	2,218
2.6. Darbinių susitikimų metu šios institucijos darbuotojai ir darbuotojos teikia visiškai tiek pat dėmesio ir kai kalba kolegės moterys, ir kai kalba kolegos vyrai	163	5,4	1,736	114	5,4	1,816	18	5,8	1,309	60	5,5	1,827
2.7. Dauguma darbuotojų jaustųsi vienodai gerai, nepriklausomai nuo to, ar pirmininkautų moteris ar vyras	160	5,8	1,499	105	5,5	1,647	18	5,5	1,654	53	5,7	1,648
2.11. Įstaigos darbuotojai (-os), kurie/kurios viešai kelia klausimus apie šeimos ir karjeros balansavimą, paprastai sulaukia kitų kolegų (-ių) palaikymo	122	4,3	1,701	80	4,2	1,828	12	4,8	1,215	45	4,8	1,566
2.13. Šios institucijos darbuotojai ir darbuotojos jaučiasi vienodai patogiai iškeldami (-os) klausimus apie tai, kaip yra elgiamasi su moterimis	120	4,6	1,868	76	4,5	1,976	8	3,9	1,808	40	4,6	2,049

	Socialiniai mokslai			Humanitariniai mokslai			Meno sritys			Tarpdisciplininis		
2.16. Šioje institucijoje dirbantis vyras gali tikėtis palaikymo iš savo kolegų (-ių), jeigu jis išeis į vaiko priežiūros atostogas	121	5,0	1,610	84	5,2	1,724	11	6,2	0,603	46	4,9	1,781
2.17. Moterys, kurios išeina motinystės ir vaiko priežiūros atostogų, yra laikomos taip pat įsipareigojusiomis savo karjerai, kaip ir tos moterys, kurios tokių atostogų neišeina	129	4,8	1,783	92	5,2	1,738	11	5,6	0,674	48	5,0	1,816
Iš viso		4,8			4,7			5,0			4,9	

2.4 lentelė. Tarpusavio priklausomybės tarp lyčių lygybę realizuojančių / lyčių lygybės stokojančių institucinių praktikų vertinimų ir asmeninių respondenčių savybių (Koreliacinės analizės (Pearson'o r) rezultatai)

		Amžius	Mokslo daktaro laipsnio įgijimo metai	Amžius įgyjant mokslo daktaro laipsnį	Aukščiausios pareigos MSI	Kiek savo aktyvaus laiko skiriate ...		
						Darbai	Sau	Savo aplinkos žmonių poreikiams
2.1. Šioje institucijoje vyrai paaukštinami pareigose greičiau ir/arba lengviau nei moterys	Pearson'o r	-0,054	0,064	-0,026	0,000	,123**	-,103*	-0,040
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	0,179	0,202	0,608	0,996	0,002	0,011	0,323
	N	627	397	397	617	622	616	617
2.2. Šioje institucijoje dažniau galimybės suteikiamos vyrams, bet ne moterims dėl jų lyties	Pearson'o r	-0,049	0,075	-0,024	-0,025	,111**	-,089*	-0,028
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	0,224	0,138	0,634	0,541	0,006	0,028	0,483
	N	625	391	391	613	619	613	614
2.3. Apskritai, šioje institucijoje su vyrais ir moterimis elgiamasi vienodai	Pearson'o r	0,068	-,102*	0,007	0,002	-,105**	,087*	0,074
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	0,072	0,036	0,888	0,963	0,006	0,023	0,054
	N	693	421	421	677	686	680	681
2.4. Ši institucija turi veiksmingą lyčių lygybės politiką	Pearson'o r	,146**	-,178**	0,068	0,049	-0,059	0,055	0,063
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	0,001	0,001	0,220	0,266	0,173	0,209	0,148
	N	539	323	323	527	534	530	531
2.5. Aš ir mano kolegos(-ės) žinome, į ką kreiptis šioje institucijoje, jei mums kyla klausimų dėl lyčių (ne)lygybės	Pearson'o r	,248**	-,170**	,138**	-0,017	-0,077	,095*	0,055
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	0,000	0,001	0,008	0,674	0,057	0,020	0,182
	N	609	364	364	596	603	599	601
2.6. Darbinių susitikimų metu šios institucijos darbuotojai ir darbuotojos teikia visiškai tiek pat dėmesio ir kai kalba kolegės moterys, ir kai kalba kolegos vyrai	Pearson'o r	,092*	-,149**	-0,039	-0,006	-0,068	0,060	0,026
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	0,017	0,002	0,423	0,875	0,076	0,123	0,502
	N	682	415	415	667	678	671	672
2.7. Dauguma darbuotojų jaustųsi vienodai gerai, nepriklausomai nuo to, ar pirmininkautų moteris ar vyras	Pearson'o r	,163**	-,160**	0,014	-0,026	-0,064	0,044	0,054
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	0,000	0,002	0,778	0,504	0,101	0,260	0,168
	N	658	393	393	643	652	646	646
2.8. Šioje institucijoje dirbančios moterys turi mažiau įtakos padalinių politikai ir administravimui, nei jų kolegos vyrai	Pearson'o r	-,090*	0,085	-,105*	0,012	,127**	-,086*	-0,063
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	0,023	0,090	0,036	0,773	0,001	0,031	0,117
	N	639	398	398	626	634	628	630
2.9. Šioje institucijoje dirbantys vyrai sulaukia daugiau grįžamojo ryšio apie jų darbą nei moterys	Pearson'o r	-0,035	0,018	-0,020	0,036	0,073	-0,071	-0,038
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	0,432	0,754	0,720	0,421	0,098	0,112	0,391
	N	512	321	321	505	509	503	506
	Pearson'o r	-,153**	,149**	-0,030	0,017	,124**	-0,050	-0,072
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	0,000	0,006	0,585	0,706	0,004	0,251	0,100

		Amžius	Mokslo daktaro laipsnio įgijimo metai	Amžius įgyjant mokslo daktaro laipsnį	Aukščiausios pareigos MSI	Kiek savo aktyvaus laiko skiriate ...		
						Darbai	Sau	Savo aplinkos žmonių poreikiams
2.10. Šioje institucijoje dirbančios moterys retai kalba atvirai kai pastebi lyčių diskriminaciją, kadangi bijo, jog tai pakenks jų karjerai	N	535	334	334	524	530	526	527
2.11. Įstaigos darbuotojai (-os), kurie/kurios viešai kelia klausimus apie šeimos ir karjeros balansavimą, paprastai sulaukia kitų kolegų (-ių) palaikymo	Pearson'o r	0,000	-0,101	0,009	0,000	-,173**	,093*	,112*
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	0,997	0,081	0,880	0,994	0,000	0,038	0,013
	N	502	302	302	492	498	494	497
2.12. Po darbinių susitikimų, yra tendencija, jog kolegės moterys nėra įtraukiamos į neformalius pokalbius apie per susitikimus iškeltas problemas	Pearson'o r	0,015	-0,026	-0,080	-0,060	0,080	-0,063	0,021
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	0,720	0,634	0,138	0,156	0,059	0,137	0,615
	N	561	341	341	553	557	552	556
2.13. Šios institucijos darbuotojai ir darbuotojos jaučiasi vienodai patogiai iškeldami (-os) klausimus apie tai, kaip yra elgiamasi su moterimis	Pearson'o r	,169**	-0,115	0,109	,093*	-0,069	0,068	0,057
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	0,000	0,055	0,069	0,046	0,140	0,146	0,222
	N	465	279	279	455	461	457	459
2.14. Kai kurie (-ios) darbuotojai (-os) nesupranta, kokius sunkumus patiria įstaigoje dirbančios moterys, balansuodamos savo darbą ir šeimyninį gyvenimą	Pearson'o r	-,114**	,177**	-0,036	-0,026	,094*	-,116**	-0,030
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	0,005	0,001	0,499	0,526	0,024	0,005	0,469
	N	589	362	362	579	583	578	580
2.15. Šioje institucijoje dirbanti moteris gali tikėtis tam tikro pasipiktinimo iš savo kolegų (-ių), jeigu ji pasiims prailgintas vaiko priežiūros atostogas	Pearson'o r	-,134**	,202**	-0,013	0,081	,125**	-,179**	-0,029
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	0,001	0,000	0,805	0,054	0,003	0,000	0,493
	N	575	353	353	563	569	564	566
2.16. Šioje institucijoje dirbantis vyras gali tikėtis palaikymo iš savo kolegų (-ių), jeigu jis išeis į vaiko priežiūros atostogas	Pearson'o r	-0,033	0,013	0,020	-0,065	-0,025	0,055	0,003
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	0,463	0,825	0,729	0,147	0,573	0,218	0,953
	N	506	312	312	496	501	496	499
2.17. Moterys, kurios išeina motinystės ir vaiko priežiūros atostogų, yra laikomos taip pat įsipareigojusiomis savo karjerai, kaip ir tos moterys, kurios tokių atostogų neišeina	Pearson'o r	,119**	-0,036	0,034	-0,064	0,023	-0,020	0,002
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	0,005	0,512	0,528	0,136	0,591	0,637	0,959
	N	548	343	343	538	543	541	542
2.18. Dėl šeimos turėjimo daugiau kliūčių patiria šioje institucijoje dirbančios moterys nei vyrai	Pearson'o r	-,289**	,246**	-,106*	0,048	0,040	-,099*	0,080
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	0,000	0,000	0,045	0,242	0,332	0,016	0,052
	N	594	362	362	583	589	583	586
2.19. Šios institucijos darbuotojai (-os) yra linę (-usios) komentuoti moterų, pretenduojančių į darbo vietą, išvaizdą	Pearson'o r	0,004	0,085	0,036	0,009	0,061	0,021	-0,062
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	0,928	0,115	0,507	0,825	0,148	0,620	0,145
	N	568	343	343	555	563	558	559
2.20. Šioje institucijoje dirbantys vyrai labiau nei moterys yra įtraukiami į neformalius socialinius tinklus padaliniuose	Pearson'o r	-0,055	0,016	-0,074	-0,014	0,059	-0,050	0,003
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	0,226	0,786	0,208	0,757	0,193	0,274	0,947
	N	482	295	295	475	480	475	477

* Koreliacija reikšminga 0.05 lygmeniu (2-pusis). ** Koreliacija reikšminga 0.01 lygmeniu (2-pusis).

3 KLAUSIMAS: Kaip manote, kokį poveikį Jūsų mokslo srityje dirbančios eilinės kolegės karjeros sėkmei daro kiekvienas iš žemiau išvardintų veiksmų?

3.1 lentelė. Respondentės mokslo srityje dirbančios eilinės kolegės karjeros sėkmei poveikį darantys veiksniai

		Neigiamą		Labiau neigiamą nei teigiamą		Nei neigiamą, nei teigiamą		Labiau teigiamą nei neigiamą		Teigiamą		Netaikytina / negaliu vertinti		Iš viso
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
1.	Gali dirbti lanksčiu darbo laiko režimu	9	1.0	30	3.4	82	9.3	136	15.3	577	65.1	52	5.9	886
2.	Gali dirbti po formalių darbo valandų	12	1.4	29	3.3	91	10.3	166	18.8	539	60.9	48	5.4	885
3.	Turi įvairialypės administracinio darbo patirties	2	0.2	6	0.7	72	8.1	197	22.2	531	59.9	78	8.8	886
4.	Gauna pagalbą ir padėtinimą iš kolegų (-ių)	4	0.5	11	1.2	75	8.5	115	13.0	628	70.9	53	6.0	886
5.	Mokosi (-ėsi) pedagoginio darbo kursuose	5	0.6	11	1.2	149	16.8	167	18.8	343	38.7	211	23.8	886
6.	Yra / buvo motinystės, vaiko priežiūros, įvaikinimo ar bet kokiose kitose su motinyste susijusiose atostogose	47	5.3	191	21.6	310	35.0	74	8.4	95	10.7	169	19.1	886
7.	Turi didelį dėstymo krūvį	90	10.2	186	21.0	201	22.7	153	17.3	139	15.7	117	13.2	886
8.	Turi savarankiškos mokslinės veiklos rezultatus (pvz., projektai, publikacijos, pranešimai konferencijose, kt.)	2	0.2	10	1.1	47	5.3	102	11.5	696	78.6	29	3.3	886
9.	Gali gauti geras rekomendacijas iš užsienio mokslo ir studijų institucijose dirbančių kolegų (-ių)	3	0.3	9	1.0	66	7.4	100	11.3	664	74.9	44	5.0	886
10.	Gauna paramą ir padėtinimą iš vyresnių kolegų (-ių) ir vadovų (-ių)	7	0.8	7	0.8	64	7.2	143	16.2	613	69.3	51	5.8	885
11.	Turi aktualios darbinės patirties ne mokslo ir studijų institucijose (pvz., verslo įmonėje)	11	1.2	24	2.7	132	14.9	201	22.7	423	47.7	95	10.7	886
12.	Yra / buvo ilgalaikėje (daugiau nei 3 mėn.) mokslinėje stažuotėje užsienio mokslo institucijoje	7	0.8	12	1.4	75	8.5	151	17.1	568	64.2	72	8.1	885
13.	Turi matomus sektinus pavyzdžius (moksle sėkmingos moterys)	4	0.5	7	0.8	150	16.9	162	18.3	474	53.5	89	10.0	886
14.	Turi palaikančią šeimą ir/arba partnerį (-ę)	4	0.5	10	1.1	91	10.3	108	12.2	607	68.5	66	7.4	886
15.	Turi įvairialypės įsitraukimo į mokslo sklaidos veiklas patirties (pvz., darbas mokyklose, bendradarbiavimas su socialinėmis medijomis, kt.)	4	0.5	11	1.2	96	10.8	207	23.4	485	54.7	83	9.4	886
16.	Neturi įsipareigojimų šeimai (vaikų, globotinių, slaugos atsakomybių, kt.)	13	1.5	31	3.5	235	26.5	180	20.3	299	33.7	128	14.4	886
17.	Gali lengvai keisti geografinę darbo vietą	8	0.9	18	2.0	197	22.2	159	17.9	373	42.1	131	14.8	886
18.	Sėkmingai teikia paraišką dėl mokslinių tyrimų finansavimo	3	0.3	8	0.9	36	4.1	83	9.4	718	81.0	38	4.3	886
19.	Yra įsitraukusi į tarptautinius mokslinius tinklus	3	0.3	8	0.9	27	3.1	92	10.4	712	80.5	42	4.8	884
20.	Namų ruošos ir rūpybos atsakomybes dalinasi su kitais/kitomis šeimos nariais ir/arba narėmis ar samdomu (-a) darbuotoju (-a)	8	0.9	15	1.7	138	15.6	127	14.4	476	53.9	119	13.5	883

3.2 lentelė. Stipriausią poveikį respondentės mokslo srityje dirbančios eilinės kolegės karjeros sėkmei darantys veiksniai mokslo srityse

	Iš viso		Gamtos mokslai		Technologijos mokslai		Medicinos ir sveikatos mokslai		Žemės ūkio mokslai		Socialiniai mokslai		Humanitariniai mokslai		Meno sritis		Tarpdisciplininis	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
(8) Turi savarankiškos mokslinės veiklos rezultatus (pvz., projektai, publikacijos, pranešimai konferencijose, kt.)																		
Neigiamą	2	0,2			1	2,4	1	1,0										
Labiau neigiamą nei teigiamą	10	1,1									2	1,2	1	0,8			1	1,6
Nei neigiamą, nei teigiamą	47	5,3	5	3,7	2	4,9	5	5,1	6	14,3	9	5,3	5	4,2			3	4,7
Labiau teigiamą nei neigiamą	102	11,4	12	8,8	2	4,9	16	16,2	4	9,5	21	12,3	9	7,5	2	11,1	9	14,1
Teigiamą	696	78,1	117	86,0	34	82,9	76	76,8	31	73,8	134	78,4	102	85,0	16	88,9	51	79,7
Netaikytina/negaliu vertinti	29	3,3	2	1,5	2	4,9	1	1,0	1	2,4	5	2,9	3	2,5				
N.i.	5	0,6																
Iš viso	891	100	136	100	41	100	99	100	42	100	171	100	120	100	18	100	64	100
(18) Sėkmingai teikia paraiškas dėl mokslinių tyrimų finansavimo																		
Neigiamą	3	0,3			1	2,4	1	1,0										
Labiau neigiamą nei teigiamą	8	0,9					1	1,0			1	0,6	1	0,8				
Nei neigiamą, nei teigiamą	36	4,0	4	2,9	1	2,4	6	6,1	3	7,1	5	2,9	2	1,7			4	6,3
Labiau teigiamą nei neigiamą	83	9,3	11	8,1	3	7,3	12	12,1	3	7,1	17	9,9	10	8,3	3	16,7	6	9,4
Teigiamą	718	80,6	118	86,8	34	82,9	73	73,7	36	85,7	143	83,6	102	85,0	14	77,8	54	84,4
Netaikytina/negaliu vertinti	38	4,3	3	2,2	2	4,9	6	6,1			5	2,9	5	4,2	1	5,6		
N.i.	5	0,6																
Iš viso	891	100	136	100	41	100	99	100			171	100	120	100	18	100	64	100
(19) Yra įsitraukusi į tarptautinius mokslinius tinklus																		
Neigiamą	3	0,3			1	2,4	1	1,0										
Labiau neigiamą nei teigiamą	8	0,9					1	1,0			2	1,2	3	2,5				
Nei neigiamą, nei teigiamą	27	3,0	3	2,2			3	3,0	2	4,8	3	1,8	5	4,2			3	4,7
Labiau teigiamą nei neigiamą	92	10,3	14	10,3	3	7,3	11	11,1	4	9,5	17	9,9	10	8,3	2	11,1	10	15,6
Teigiamą	712	79,9	113	83,1	35	85,4	79	79,8	35	83,3	144	84,2	97	80,8	12	66,7	51	79,7
Netaikytina/negaliu vertinti	42	4,7	6	4,4	2	4,9	4	4,0	1	2,4	5	2,9	5	4,2	4	22,2		
N.i.	7	0,8																
Iš viso	891	100	136	100	41	100	99	100	42	100	171	100	120	100	18	100	64	100
(6) Yra / buvo motinystės, vaiko priežiūros, įvaikinimo ar bet kokiose kitose su motinyste susijusiose atostogose																		
Neigiamą	47	5,3	14	10,3	2	4,9	5	5,1	3	7,1	6	3,5	6	5,0	0	0	1	1,6
Labiau neigiamą nei teigiamą	191	21,4	37	27,2	9	22,0	22	22,2	9	21,4	41	24,0	25	20,8	2	11,1	15	23,4
Nei neigiamą, nei teigiamą	310	34,8	47	34,6	12	29,3	38	38,4	20	47,6	51	29,8	41	34,2	5	27,8	24	37,5
Labiau teigiamą nei neigiamą	74	8,3	8	5,9	1	2,4	10	10,1	2	4,8	20	11,7	8	6,7	3	16,7	8	12,5
Teigiamą	95	10,7	7	5,1	5	12,2	11	11,1	2	4,8	20	11,7	12	10,0	4	22,2	8	12,5
Netaikytina/negaliu vertinti	169	19,0	23	16,9	12	29,3	13	13,1	6	14,3	33	19,3	28	23,3	4	22,2	8	12,5
N.i.	5	0,6																
Iš viso	891	100	136	100	41	100	99	100,0	42	100,0	171	100,0	120	100,0	18	100	64	100,0
(7) Turi didelį dėstymo krūvį																		
Neigiamą	90	10,1	12	8,8	7	17,1	5	5,1	5	11,9	24	14,0	15	12,5	0	0	5	7,8
Labiau neigiamą nei teigiamą	186	20,9	34	25,0	7	17,1	19	19,2	8	19,0	47	27,5	24	20,0	3	16,7	14	21,9

Nei neigiamą, nei teigiamą	201	22,6	33	24,3	8	19,5	30	30,3	8	19,0	32	18,7	21	17,5	5	27,8	16	25,0
Labiau teigiamą nei neigiamą	153	17,2	25	18,4	6	14,6	24	24,2	7	16,7	22	12,9	21	17,5	2	11,1	13	20,3
Teigiamą	139	15,6	17	12,5	6	14,6	14	14,1	2	4,8	33	19,3	23	19,2	4	22,2	9	14,1
Netaikytina/negaliu vertinti	117	13,1	15	11,0	7	17,1	7	7,1	12	28,6	13	7,6	16	13,3	4	22,2	7	10,9
N.i.	5	0,6																
Iš viso	891	100	136	100	41	100	99	100,0	42	100,0	171	100,0	120	100,0	18	100	64	100,0

4 (11) KLAUSIMAS. Toliau pateikti keli teiginiai apie lyderystės veiklas ir įgūdžius. Kiek šie teiginiai apibūdina Jus, kaip mokslo ir studijų institucijos darbuotoją?

4.1 lentelė. Apklausos dalyvių lyderystės veiklos ir įgūdžiai.

	Visiškai neapibūdina		Neapibūdina		Labiau neapibūdina, nei apibūdina		Nei apibūdina, nei neapibūdina		Labiau apibūdina, nei neapibūdina		Apibūdina		Visiškai apibūdina		Netaikoma / nenorėčiau atsakyti		Iš viso
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Aš siekiu galimybės vadovauti savo kasdieniniame darbe	47	6.5	85	11.8	70	9.7	103	14.3	153	21.3	141	19.6	84	11.7	37	5.1	720
Aš konstruktyviai dirbu su aukštesniais (-ėmis) už mane vadovais (-ėmis) mokslo ir studijų institucijoje, kurioje dirbu	13	1.8	12	1.7	19	2.6	45	6.3	151	21.0	285	39.6	169	23.5	26	3.6	720
Aš skiriu laiko tam, kad užmegzčiau ryšį su savo kolegomis (-ėmis)	8	1.1	19	2.6	34	4.7	67	9.3	169	23.5	268	37.2	144	20.0	11	1.5	720
Kai aš turiu galią, aš jaučiuosi patogiai ją naudodama	61	8.5	89	12.4	71	9.9	142	19.7	133	18.5	111	15.4	76	10.6	37	5.1	720
Aš daug žinau apie tai, kaip veikia mokslo ir studijų institucija, kurioje dirbu	8	1.1	45	6.3	52	7.2	89	12.4	184	25.6	202	28.1	123	17.1	17	2.4	720
Aš puikiai išmanau mano mokslo srities mokslinių tyrimų specifiką	6	0.8	7	1.0	14	1.9	45	6.3	165	22.9	268	37.2	154	21.4	61	8.5	720
Aš stengiuosi būti geru sektinu vaidmens modeliu kitiems (-oms)	8	1.1	9	1.3	16	2.2	82	11.4	134	18.6	276	38.4	165	22.9	29	4.0	719

4.2 lentelė. Tarpusavio priklausomybės tarp lyderystės veiklų ir įgūdžių vertinimų (Koreliacinės analizės (Pearson'o r) rezultatai)

		7.1. Aš siekiu galimybės vadovauti savo kasdieniniame darbe	7.2. Aš konstruktyviai dirbu su aukštesniais (-ėmis) už mane vadovais (- ėmis) mokslo ir studijų institucijoje, kurioje dirbu	7.3. Aš skiriu laiko tam, kad užmegzčiau ryšį su savo kolegomis (- ėmis)	7.4. Kai aš turiu galią, aš jaučiuosi patogiai ją naudodama	7.5. Aš daug žinau apie tai, kaip veikia mokslo ir studijų institucija, kurioje dirbu	7.6. Aš puikiai išmanau mano mokslo srities mokslinių tyrimų specifiką
7.2. Aš konstruktyviai dirbu su aukštesniais (- ėmis) už mane vadovais (-ėmis) mokslo ir studijų institucijoje, kurioje dirbu	Pearson'o r	,293**					
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	,000					
	N	672					
7.3. Aš skiriu laiko tam, kad užmegzčiau ryšį su savo kolegomis (-ėmis)	Pearson'o r	,280**	,389**				
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	,000	,000				
	N	680	691				
7.4. Kai aš turiu galią, aš jaučiuosi patogiai ją naudodama	Pearson'o r	,455**	,198**	,215**			
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	,000	,000	,000			
	N	665	672	681			
7.5. Aš daug žinau apie tai, kaip veikia mokslo ir studijų institucija, kurioje dirbu	Pearson'o r	,231**	,325**	,338**	,231**		
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	,000	,000	,000	,000		
	N	677	686	699	676		
7.6. Aš puikiai išmanau mano mokslo srities mokslinių tyrimų specifiką	Pearson'o r	,171**	,241**	,275**	,127**	,447**	
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	635	646	656	634	654	
7.7. Aš stengiuosi būti geru sektinu vaidmens modeliu kitiems (-oms)	Pearson'o r	,340**	,292**	,332**	,242**	,242**	,421**
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	666	672	686	668	683	642

** Koreliacija reikšminga 0.01 lygmeniu (2-pusis)

4.3 lentelė. Lyderystės veiklų ir įgūdžių vertinimų tarpusavio poveikiai (Tiesinės regresinės analizės rezultatai (*stepwise* metodas))

R _{Adj} ²	Modelio nr.	Nepriklausomi kintamieji	Nestandartizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	t	Reikšmingumas
			B	Std. paklaida	Beta		
0,291	Priklausomas kintamasis: 7.1. Aš siekiu galimybės vadovauti savo kasdieniniame darbe						
	4	(Konstanta)	-,418	,378		-1,105	,270
		7.4. Kai aš turiu galią, aš jaučiuosi patogiai ją naudodama	,365	,036	,364	10,136	,000
		7.7. Aš stengiuosi būti geru sektinu vaidmens modeliu kitiems (-oms)	,275	,055	,185	4,985	,000
		7.2. Aš konstruktyviai dirbu su aukštesniais (-ėmis) už mane vadovais (-ėmis) mokslo ir studijų institucijoje, kurioje dirbu	,187	,055	,130	3,392	,001
		7.3. Aš skiriu laiko tam, kad užmegzčiau ryšį su savo kolegomis (-ėmis)	,138	,055	,099	2,520	,012
0,246	Priklausomas kintamasis: 7.2. Aš konstruktyviai dirbu su aukštesniais (-ėmis) už mane vadovais (-ėmis) mokslo ir studijų institucijoje, kurioje dirbu						
	4	(Konstanta)	2,344	,258		9,084	,000
		7.3. Aš skiriu laiko tam, kad užmegzčiau ryšį su savo kolegomis (-ėmis)	,276	,039	,283	7,152	,000
		7.5. Aš daug žinau apie tai, kaip veikia mokslo ir studijų institucija, kurioje dirbu	,164	,032	,196	5,117	,000
		7.1. Aš siekiu galimybės vadovauti savo kasdieniniame darbe	,093	,027	,134	3,460	,001
		7.7. Aš stengiuosi būti geru sektinu vaidmens modeliu kitiems (-oms)	,095	,040	,091	2,348	,019
0,260	Priklausomas kintamasis: 7.3. Aš skiriu laiko tam, kad užmegzčiau ryšį su savo kolegomis (-ėmis)						
	4	(Konstanta)	1,721	,271		6,356	,000
		7.2. Aš konstruktyviai dirbu su aukštesniais (-ėmis) už mane vadovais (-ėmis) mokslo ir studijų institucijoje, kurioje dirbu	,285	,040	,278	7,152	,000
		7.7. Aš stengiuosi būti geru sektinu vaidmens modeliu kitiems (-oms)	,175	,041	,164	4,308	,000
		7.5. Aš daug žinau apie tai, kaip veikia mokslo ir studijų institucija, kurioje dirbu	,156	,033	,182	4,784	,000
		7.1. Aš siekiu galimybės vadovauti savo kasdieniniame darbe	,081	,028	,113	2,949	,003
0,223	Priklausomas kintamasis: 7.4. Kai aš turiu galią, aš jaučiuosi patogiai ją naudodama						
	2	(Konstanta)	1,553	,254		6,108	,000
		7.1. Aš siekiu galimybės vadovauti savo kasdieniniame darbe	,421	,037	,423	11,429	,000
		7.5. Aš daug žinau apie tai, kaip veikia mokslo ir studijų institucija, kurioje dirbu	,164	,044	,137	3,711	,000
0,264	Priklausomas kintamasis: 7.5. Aš daug žinau apie tai, kaip veikia mokslo ir studijų institucija, kurioje dirbu						
	4	(Konstanta)	,114	,343		,332	,740
		7.6. Aš puikiai išmanau mano mokslo srities mokslinių tyrimų specifiką	,403	,049	,299	8,150	,000
		7.2. Aš konstruktyviai dirbu su aukštesniais (-ėmis) už mane vadovais (-ėmis) MSI, kurioje dirbu	,216	,047	,181	4,615	,000
		7.3. Aš skiriu laiko tam, kad užmegzčiau ryšį su savo kolegomis (-ėmis)	,189	,046	,162	4,101	,000
		7.4. Kai aš turiu galią, aš jaučiuosi patogiai ją naudodama	,103	,030	,124	3,413	,001
0,264	Priklausomas kintamasis: 7.6. Aš puikiai išmanau mano mokslo srities mokslinių tyrimų specifiką						
	2	(Konstanta)	2,751	,207		13,268	,000
		7.7. Aš stengiuosi būti geru sektinu vaidmens modeliu kitiems (-oms)	,305	,033	,332	9,240	,000
		7.5. Aš daug žinau apie tai, kaip veikia mokslo ir studijų institucija, kurioje dirbu	,243	,027	,326	9,085	,000
0,263	Priklausomas kintamasis: 7.7. Aš stengiuosi būti geru sektinu vaidmens modeliu kitiems (-oms)						
	3	(Konstanta)	2,033	,259		7,853	,000
		7.6. Aš puikiai išmanau mano mokslo srities mokslinių tyrimų specifiką	,356	,040	,327	9,005	,000
		7.1. Aš siekiu galimybės vadovauti savo kasdieniniame darbe	,160	,025	,238	6,473	,000
		7.3. Aš skiriu laiko tam, kad užmegzčiau ryšį su savo kolegomis (-ėmis)	,156	,035	,165	4,405	,000

4.4 lentelė. Apklauso dalyvių lyderystės veiklos ir įgūdžiai mokslo srityse

	Visiškai neapibūdina			Neapibūdina			Labiau neapibūdina, nei apibūdina			Nei apibūdina, nei neapibūdina			Labiau apibūdina, nei neapibūdina			Apibūdina			Visiškai apibūdina			Iš viso
	n	Vid.	Std. n.	n	Vid.	Std. n.	n	Vid.	Std. n.	n	Vid.	Std. n.	n	Vid.	Std. n.	n	Vid.	Std. n.	n	Vid.	Std. n.	
Technologijos mokslai	36	4,3	1,814	38	5,7	1,118	38	5,7	1,016	36	3,9	1,864	39	5,1	1,392	37	5,6	1,040	38	5,7	0,927	32
Medicinos ir sveikatos mokslai	93	4,6	1,770	97	5,6	1,211	98	5,4	1,324	94	4,2	1,752	97	5,0	1,396	93	5,5	1,157	96	5,6	1,214	88
Žemės ūkio mokslai	42	4,7	1,566	40	5,3	1,588	42	5,5	1,383	42	3,8	1,631	41	4,6	1,685	42	5,5	1,330	39	5,5	1,275	36
Socialiniai mokslai	164	4,5	1,910	166	5,8	1,186	167	5,5	1,241	162	4,5	1,818	166	5,6	1,335	158	5,9	0,889	162	5,6	1,144	147
Humanitariniai mokslai	114	4,1	1,922	117	5,5	1,375	120	5,4	1,426	116	4,0	1,872	119	5,0	1,610	112	5,8	1,235	114	5,6	1,394	103
Meno sritis	18	4,5	1,978	16	6,3	0,577	17	5,7	1,490	18	3,8	2,121	16	5,8	1,125	12	5,5	1,243	18	5,9	0,938	11
Tarpdisciplininis	63	4,6	1,580	63	5,8	0,986	63	5,7	1,109	63	4,5	1,768	64	5,1	1,372	60	5,7	0,914	64	5,7	1,031	59
Netaikoma	16	4,9	1,408	16	5,7	1,537	18	5,5	0,924	15	4,1	1,727	16	5,3	1,014	6	4,2	1,941	17	5,6	1,417	5
N.i.	7	2,6	1,618	8	4,5	2,507	8	5,9	0,991	7	4,6	2,225	8	5,5	1,927	4	5,5	1,291	8	5,3	1,488	3
Iš viso	683	4,50	1,783	694	5,70	1,262	709	5,50	1,297	683	4,20	1,798	703	5,10	1,468	659	5,70	1,120	690	5,60	1,216	604

4.5 lentelė. Tarpusavio priklausomybės tarp lyderystės veiklų ir įgūdžių vertinimų ir asmeninių respondenčių savybių (Koreliacinės analizės (Pearson'o r) rezultatai)

		Amžius	Mokslo daktaro laipsnio įgijimo metai	Amžius įgyjant mokslo daktaro laipsnį	Aukščiausios pareigos MSI	Kiek savo aktyvaus laiko skiriate ...		
						Darbai	Sau	Savo aplinkos žmonių poreikiams
7.1. Aš siekiu galimybės vadovauti savo kasdieniniame darbe	Pearson'o r	-,086*	,080	-,062	-,043	,086*	-,066	-,044
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	,025	,103	,112	,384	,025	,085	,255
	N	683	417	670	417	677	673	674
7.2. Aš konstruktyviai dirbu su aukštesniais (-ėmis) už mane vadovais (-ėmis) mokslo ir studijų institucijoje, kurioje dirbu	Pearson'o r	-,099**	,056	,012	-,044	-,051	-,018	-,009
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	,009	,251	,747	,366	,179	,639	,813
	N	694	422	681	422	688	683	684
7.3. Aš skiriu laiko tam, kad užmegzčiau ryšį su savo kolegomis (-ėmis)	Pearson'o r	,041	-,027	-,036	,030	,053	-,087*	,049
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	,275	,580	,342	,537	,163	,021	,193
	N	709	427	693	427	702	698	699
7.4. Kai aš turiu galią, aš jaučiuosi patogiai ją naudodama	Pearson'o r	-,127**	,039	-,056	-,104*	-,022	,072	-,010
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	,001	,429	,151	,034	,567	,061	,794
	N	683	415	669	415	676	672	673
7.5. Aš daug žinau apie tai, kaip veikia mokslo ir studijų institucija, kurioje dirbu	Pearson'o r	,214**	-,151**	-,156**	,038	,023	-,057	,025
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	,000	,002	,000	,433	,547	,135	,516
	N	703	424	687	424	696	691	692
	Pearson'o r	,170**	-,125*	-,256**	,019	,082*	-,126**	,016

		Amžius	Mokslo daktaro laipsnio įgijimo metai	Amžius įgyjant mokslo daktaro laipsnį	Aukščiausios pareigos MSI	Kiek savo aktyvaus laiko skirate ...		
						Darbai	Sau	Savo aplinkos žmonių poreikiams
7.6. Aš puikiai išmanau mano mokslo srities mokslinių tyrimų specifiką	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	,000	,010	,000	,700	,037	,001	,692
	N	659	424	644	424	653	647	649
7.7. Aš stengiuosi būti geru sektinu vaidmens modeliu kitiems (-oms)	Pearson'o r	,012	,021	-,074	,017	,121**	-,085*	-,035
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	,760	,663	,053	,723	,001	,027	,360
	N	690	416	675	416	684	678	679

* Koreliacija reikšminga 0.05 lygmeniu (2-pusis). ** Koreliacija reikšminga 0.01 lygmeniu (2-pusis).

5 (7) KLAUSIMAS. Nurodykite, ar sutinkate ar nesutinkate su šiais teiginiais, susijusiais su darbu ir gyvenimu COVID-19 pandemijos metu?

5.1 lentelė. Darbo ir gyvenimo COVID-19 pandemijos metu (su COVID-19 pandemija susijusių apribojimų) vertinimai.

	Visiškai nesutinku		Nesutinku		Labiau nesutinku nei sutinku		Nei sutinku, nei nesutinku		Labiau sutinku nei nesutinku		Sutinku		Visiškai sutinku		Netaikytina / negaliu vertinti		Iš viso
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Turėjau / turiu daugiau laiko rašyti mokslinius straipsnius	140	19.2	116	15.9	71	9.7	93	12.7	67	9.2	102	14.0	58	7.9	84	11.5	731
Turėjau / turiu mažiau laiko atlikti savo mokslinius tyrimus	31	4.2	69	9.4	49	6.7	108	14.8	88	12.0	142	19.4	153	20.9	91	12.4	731
Man buvo neįmanoma atlikti savo suplanuotus tyrimus (pvz., uždaryta laboratorija; galimybės pasiekti tyrimo dalyvius)	64	8.8	101	13.8	51	7.0	77	10.5	102	14.0	106	14.5	78	10.7	152	20.8	731
Turėjau daugiau galimybių dalyvauti tarptautinėse mokslinėse veiklose (pvz., konferencijos, mokymai, tinklaveika)	83	11.4	119	16.3	52	7.1	121	16.6	112	15.3	117	16.0	58	7.9	69	9.4	731
Mano produktyvumas reikšmingai sumažėjo	90	12.3	119	16.3	72	9.8	138	18.9	117	16.0	99	13.5	73	10.0	23	3.1	731
Mano šeimos narės/nariai ir / arba artimi žmonės perėmė dalį mano globos ir / arba rūpybos ir / arba namų priežiūros įsipareigojimų	121	16.6	171	23.4	64	8.8	131	17.9	54	7.4	56	7.7	23	3.1	111	15.2	731
Mano įsipareigojimai šeimai ir / arba artimiesiems padidėjo tiek, kad trukdė mano profesinėms veikloms	111	15.2	152	20.8	61	8.3	118	16.1	81	11.1	78	10.7	58	7.9	72	9.8	731
Dėstymas nuotoliniu būdu buvo / yra labai sunkus emociškai	56	7.7	64	8.8	47	6.4	82	11.2	112	15.3	100	13.7	82	11.2	188	25.7	731
Darbas nuotoliniu būdu buvo / yra labai sunkus fiziškai	97	13.3	138	18.9	88	12.0	99	13.5	119	16.3	84	11.5	57	7.8	49	6.7	731
Mano psichologinė savijauta pablogėjo	82	11.2	100	13.7	58	7.9	117	16.0	150	20.5	131	17.9	80	10.9	13	1.8	731
Mano fizinė savijauta pablogėjo	73	10.0	112	15.3	70	9.6	101	13.8	134	18.3	146	20.0	82	11.2	13	1.8	731
Buvo atidėtas mano paaukštinimas	161	22.0	106	14.5	16	2.2	81	11.1	22	3.0	13	1.8	10	1.4	322	44.0	731

	Visiškai nesutinku		Nesutinku		Labiau nesutinku nei sutinku		Nei sutinku, nei nesutinku		Labiau sutinku nei nesutinku		Sutinku		Visiškai sutinku		Netaikytina / negaliu vertinti		Iš viso
Mokslo ir studijų institucija, kurioje dirbu, man suteikė pakankamą psichologinę paramą (pvz., palaikymas, psichologinės konsultacijos, kt.)	126	17.2	100	13.7	55	7.5	124	17.0	59	8.1	50	6.8	36	4.9	181	24.8	731
Mokslo ir studijų institucija, kurioje dirbu, suteikė pakankamai informacijos ir paramos tam, kad adaptuočiausi prie nuotolinio darbo reikalavimų (pvz., mokymai, konsultacijos, kt.)	59	8.1	63	8.6	64	8.8	97	13.3	114	15.6	151	20.7	118	16.1	65	8.9	731
Mokslo ir studijų institucija, kurioje dirbu, pasirūpino, kad mano darbo vieta namuose būtų pritaikyta mano tiesioginiam darbui (pvz., sudarė sąlygas naudotis darbinio kompiuteriu namuose, suteikė kitas priemones)	158	21.6	136	18.6	68	9.3	85	11.6	54	7.4	84	11.5	63	8.6	82	11.2	730

5.2 lentelė. Darbo ir gyvenimo COVID-19 pandemijos metu (su COVID-19 pandemija susijusių apribojimų) vertinimai. (vidurkiai)

	N	Vidurkis	Std. nuokr.
6.2. Turėjau / turiu mažiau laiko atlikti savo mokslinius tyrimus	640	4,86	1,840
6.14. Mokslo ir studijų institucija, kurioje dirbu, suteikė pakankamai informacijos ir paramos tam, kad adaptuočiausi prie nuotolinio darbo reikalavimų (pvz., mokymai, konsultacijos, kt.)	666	4,61	1,893
6.8. Dėstymas nuotoliniu būdu buvo / yra labai sunkus emociškai	543	4,40	1,907
6.11. Mano fizinė savijauta pablogėjo	718	4,22	1,903
6.10. Mano psichologinė savijauta pablogėjo	718	4,21	1,889
6.3. Man buvo neįmanoma atlikti savo suplanuotus tyrimus (pvz., uždaryta laboratorija; galimybės pasiekti tyrimo dalyvius)	579	4,18	1,969
6.4. Turėjau daugiau galimybių dalyvauti tarptautinėse mokslinėse veiklose (pvz., konferencijos, mokymai, tinklaveika)	662	3,97	1,896
6.5. Mano produktyvumas reikšmingai sumažėjo	708	3,94	1,890
6.9. Darbas nuotoliniu būdu buvo / yra labai sunkus fiziškai	682	3,71	1,887
6.1. Turėjau / turiu daugiau laiko rašyti mokslinius straipsnius	647	3,57	2,034
6.7. Mano įsipareigojimai šeimai ir / arba artimiesiems padidėjo tiek, kad trukdė mano profesinėms veikloms	659	3,56	1,933
6.15. Mokslo ir studijų institucija, kurioje dirbu, pasirūpino, kad mano darbo vieta namuose būtų pritaikyta mano tiesioginiam darbui (pvz., sudarė sąlygas naudotis darbinio kompiuteriu namuose, suteikė kitas priemones)	648	3,38	2,058
6.13. Mokslo ir studijų institucija, kurioje dirbu, man suteikė pakankamą psichologinę paramą (pvz., palaikymas, psichologinės konsultacijos, kt.)	550	3,33	1,874
6.6. Mano šeimos narės/nariai ir / arba artimi žmonės perėmė dalį mano globos ir / arba rūpybos ir / arba namų priežiūros įsipareigojimų	620	3,14	1,734
6.12. Buvo atidėtas mano paaukštinimas	409	2,45	1,622

5.3 lentelė. Tarpusavio priklausomybės tarp darbo ir gyvenimo COVID-19 pandemijos metu (su COVID-19 pandemija susijusių apribojimų) vertinimų (Koreliacinės analizės (Pearson'o r) rezultatai)

		6.2.	6.3.	6.4.	6.5.	6.6.	6.7.	6.8.	6.9.	6.10.	6.11.	6.12.	6.13.	6.14.	6.15.
6.1. Turėjau / turiu daugiau laiko rašyti mokslinius straipsnius	Pearson'o r	- ,333**	- ,184**	,193**	- ,304**	,001	- ,206**	- ,249**	- ,240**	- ,272**	- ,248**	-,070	,072	-,007	,019
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)	,000	,000	,000	,000	,975	,000	,000	,000	,000	,000	,174	,108	,856	,651
	N	634	571	633	642	564	597	520	616	642	642	383	503	603	585
6.2. Turėjau / turiu mažiau laiko atlikti savo mokslinius tyrimus	Pearson'o r		,451**	-,079*	,339**	,006	,281**	,220**	,214**	,300**	,285**	,183**	-,115*	-,073	-,012
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)		,000	,049	,000	,882	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,011	,074	,776
	N		571	627	635	557	591	515	609	636	636	380	496	595	577
6.3. Man buvo neįmanoma atlikti savo suplanuotus tyrimus (pvz., uždaryta laboratorija; galimybės pasiekti tyrimo dalyvius)	Pearson'o r			-,026	,390**	,093*	,342**	,320**	,264**	,247**	,237**	,225**	-,059	-,015	,018
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)			,529	,000	,034	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,207	,721	,684
	N			573	576	517	538	456	550	574	574	358	453	536	526
6.4. Turėjau daugiau galimybių dalyvauti tarptautinėse mokslinėse veiklose (pvz., konferencijos, mokymai, tinklaveika)	Pearson'o r				- ,157**	,122**	-,088*	- ,171**	-,099*	- ,138**	-,083*	,015	,158**	,098*	,061
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)				,000	,003	,029	,000	,013	,000	,034	,764	,000	,015	,139
	N				657	579	609	525	630	657	657	387	513	619	599
6.5. Mano produktyvumas reikšmingai sumažėjo	Pearson'o r					,028	,435**	,411**	,311**	,474**	,386**	,222**	- ,134**	- ,156**	-,027
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)					,483	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,492
	N					616	655	536	674	704	703	404	543	657	637
6.6. Mano šeimos narės/nariai ir / arba artimi žmonės perėmė dalį mano globos ir / arba rūpybos ir / arba namų priežiūros įsipareigojimų	Pearson'o r						,007	,065	,022	,022	,069	,001	,073	,092*	,135**
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)						,866	,157	,589	,579	,085	,989	,110	,027	,001
	N						612	478	593	617	616	367	480	580	568
6.7. Mano įsipareigojimai šeimai ir / arba artimiesiems padidėjo tiek, kad trukdė mano profesinėms veikloms	Pearson'o r							,249**	,262**	,326**	,337**	,315**	-,109*	- ,123**	-,028
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)							,000	,000	,000	,000	,000	,013	,002	,501
	N							504	631	657	656	389	511	615	600
6.8. Dėstymas nuotoliniu būdu buvo / yra labai sunkus emociškai	Pearson'o r								,681**	,574**	,454**	,115*	- ,144**	-,089*	,024
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)								,000	,000	,000	,034	,003	,042	,591
	N								534	541	540	340	433	521	500
6.9. Darbas nuotoliniu būdu buvo / yra labai sunkus fiziškai	Pearson'o r									,547**	,522**	,206**	-,078	-,093*	-,062
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)									,000	,000	,000	,074	,019	,119
	N									679	679	402	527	641	624

		6.2.	6.3.	6.4.	6.5.	6.6.	6.7.	6.8.	6.9.	6.10.	6.11.	6.12.	6.13.	6.14.	6.15.
6.10. Mano psichologinė savijauta pablogėjo	Pearson'o r										,699**	,276**	-	-	-,026
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)										,000	,000	,217**	,150**	,503
	N										716	407	547	663	644
6.11. Mano fizinė savijauta pablogėjo	Pearson'o r											,268**	-	-,090*	-,068
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)											,000	,000	,020	,085
	N											406	547	663	645
6.12. Buvo atidėtas mano paaukštinimas	Pearson'o r												-	-	-,053
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)												,212**	,229**	,291
	N												344	397	393
6.13. Mokslo ir studijų institucija, kurioje dirbu, man suteikė pakankamą psichologinę paramą (pvz., palaikymas, psichologinės konsultacijos, kt.)	Pearson'o r													,631**	,445**
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)													,000	,000
	N													539	520
6.14. Mokslo ir studijų institucija, kurioje dirbu, suteikė pakankamai informacijos ir paramos tam, kad adaptuočiausi prie nuotolinio darbo reikalavimų (pvz., mokymai, konsultacijos, kt.)	Pearson'o r														,452**
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)														,000
	N														628
6.15. Mokslo ir studijų institucija, kurioje dirbu, pasirūpino, kad mano darbo vieta namuose būtų pritaikyta mano tiesioginiam darbui (pvz., sudarė sąlygas naudotis darbinio kompiuteriu namuose, suteikė kitas priemones)	Pearson'o r														
	Stat. reikšmingumas (2-pusis)														
	N														

* Koreliacija reikšminga 0.05 lygmeniu (2-pusis). ** Koreliacija reikšminga 0.01 lygmeniu (2-pusis).

5.4 lentelė. Darbo ir gyvenimo COVID-19 pandemijos metu (su COVID-19 pandemija susijusių apribojimų) vertinimai mokslo srityse.

	Gamtos mokslai			Technologijos mokslai			Medicinos ir sveikatos mokslai			Žemės ūkio mokslai			Socialiniai mokslai			Humanitariniai mokslai			Meno sritis			Tarpdisciplininis		
	n	Vidurk.	Std. nuokr.	n	Vidurk.	Std. nuokr.	n	Vidurk.	Std. nuokr.	n	Vidurk.	Std. nuokr.	n	Vidurk.	Std. nuokr.	n	Vidurk.	Std. nuokr.	n	Vidurk.	Std. nuokr.	n	Vidurk.	Std. nuokr.
6.1. Turėjau / turiu daugiau laiko rašyti mokslinius straipsnius	128	4,10	2,110	35	4,11	2,097	91	3,71	2,083	39	3,59	1,888	160	3,04	1,896	110	3,35	1,956	11	2,82	2,040	55	3,96	2,000
6.2. Turėjau / turiu mažiau laiko atlikti savo mokslinius tyrimus	128	5,14	1,756	34	5,06	1,740	89	4,91	1,801	39	4,44	1,997	160	4,86	1,859	108	4,70	1,876	11	5,00	1,732	55	4,40	1,921
6.3. Man buvo neįmanoma atlikti savo suplanuotus tyrimus (pvz., uždaryta laboratorija; galimybės pasiekti tyrimo dalyvius)	126	4,10	1,895	32	3,59	1,864	82	4,57	2,019	40	3,65	2,032	137	4,11	1,991	87	4,55	1,928	8	5,13	1,808	54	3,78	2,025
6.4. Turėjau daugiau galimybių dalyvauti tarptautinėse mokslinėse veiklose (pvz., konferencijos, mokymai, tinklaveika)	130	3,62	1,869	36	3,89	1,848	93	4,32	1,901	40	3,53	1,754	159	4,13	1,920	110	3,79	1,959	16	5,00	1,506	58	4,09	1,894
6.5. Mano produktyvumas reikšmingai sumažėjo	135	4,03	1,861	39	3,49	1,715	95	4,19	1,794	41	3,63	2,071	168	3,85	1,841	116	4,11	2,034	17	4,65	2,120	63	3,60	1,897
6.6. Mano šeimos narės/nariai ir / arba artimi žmonės perėmė dalį mano globos ir / arba rūpybos ir / arba namų priežiūros įsipareigojimų	114	3,02	1,563	29	2,83	1,441	92	3,17	1,726	37	3,05	1,715	150	3,25	1,861	96	2,78	1,712	14	4,07	2,495	60	3,43	1,789
6.7. Mano įsipareigojimai šeimai ir / arba artimiesiems padidėjo tiek, kad trukdė mano profesinėms veikloms	121	3,78	1,833	33	3,55	1,752	94	3,70	1,900	39	3,23	1,993	158	3,65	1,965	106	3,48	2,196	17	2,24	1,200	59	3,53	1,860
6.8. Dėstyimas nuotoliniu būdu buvo / yra labai sunkus emociškai	85	4,62	1,766	28	3,64	1,638	85	4,28	2,039	22	4,32	2,033	146	4,29	1,955	92	4,46	1,912	16	5,13	2,363	51	4,65	1,764
6.9. Darbas nuotoliniu būdu buvo / yra labai sunkus fiziškai	121	3,66	1,801	35	3,37	1,699	90	3,54	1,973	42	3,40	1,697	166	3,77	1,932	116	3,78	2,018	17	4,76	2,251	62	3,65	1,830
6.10. Mano psichologinė savijauta pablogėjo	133	4,39	1,800	39	4,23	1,828	98	4,18	1,901	42	3,95	2,012	169	4,10	1,926	119	4,19	2,026	18	4,83	2,036	64	4,05	1,777
6.11. Mano fizinė savijauta pablogėjo	133	4,36	1,872	39	4,26	1,802	97	4,10	1,817	42	3,88	2,074	168	4,25	1,872	120	4,33	2,063	18	5,33	1,970	64	3,77	1,743
6.12. Buvo atidėtas mano paaukštinimas	73	2,78	1,828	17	2,12	1,269	58	2,76	1,615	26	2,42	1,943	106	2,45	1,668	65	2,22	1,536	11	2,27	1,555	37	2,08	1,256
6.13. Mokslo ir studijų institucija, kurioje dirbu, man suteikė pakankamą psichologinę paramą (pvz., palaikymas, psichologinės konsultacijos, kt.)	89	2,83	1,502	25	3,52	1,896	86	3,42	1,718	34	2,85	1,956	141	3,55	1,903	88	3,14	2,024	13	4,38	2,256	47	3,64	2,069
6.14. Mokslo ir studijų institucija, kurioje dirbu, suteikė pakankamai informacijos ir paramos tam, kad adaptuočiausi prie nuotolinio darbo	120	4,30	1,863	34	4,94	1,650	92	4,51	1,807	39	4,10	2,113	160	4,96	1,841	112	4,33	1,975	17	5,00	1,658	59	4,86	1,995

	Gamtos mokslai			Technologijos mokslai			Medicinos ir sveikatos mokslai			Žemės ūkio mokslai			Socialiniai mokslai			Humanitariniai mokslai			Meno sritis			Tarpdisciplininis		
reikalavimų (pvz., mokymai, konsultacijos, kt.)																								
6.15. Mokslo ir studijų institucija, kurioje dirbu, pasirūpino, kad mano darbo vieta namuose būtų pritaikyta mano tiesioginiam darbui (pvz., sudarė sąlygas naudotis darbinio kompiuteriu namuose, suteikė kitas priemones)	119	3,40	1,997	34	3,62	2,075	88	2,93	1,799	38	3,08	2,123	158	3,56	2,137	105	3,06	2,116	15	4,00	2,035	58	3,74	2,124

6 (5) KLAUSIMAS. Toliau norėtume paklausti apie konkrečias priemones, kurių gali būti ir/arba yra imamasi Jūsų mokslo ir studijų institucijoje, siekiant įgalinti moteris siekti karjeros, imtis didesnės atsakomybės, geriau save realizuoti, pasiekti geresnių rezultatų. Kaip manote, kiek tokios priemonės yra aktualios? Sprendžiant apie aktualumą, remkitės savo ar kitų moterų patirtimi, atsižvelkite į priemonės svarbą keičiant situaciją, jos esamą ar tikėtiną veiksmingumą.

5.1 lentelė. Institucinių Lyčių lygybę užtikrinančių priemonių aktualumo vertinimas.

	Dažniai														Procentai															
	Visiškai neaktualu					Ypatingai aktualu					Iš viso	N.i.			Iš viso	Visiškai neaktualu					Ypatingai aktualu					Iš viso	N.i.			Iš viso
												Netaikytina / negalio vertinti	N.i.	Iš viso													Netaikytina / negalio vertinti	N.i.	Iš viso	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					
5.1.1. Lyčių lygybės planas	90	3	2	1	8	3	5	84	69	13	633	130	12	258	891	10,1	4,0	3,1	2,1	9,3	3,9	5,9	9,4	7,7	15,3	71,0	14,6	14,4	29,0	100,0
5.1.2. Lyčių lygybės koordinatorė (-ius)	98	3	2	2	7	3	6	82	77	11	629	134	12	262	891	11,0	4,2	3,1	2,8	7,9	4,2	7,0	9,2	8,6	12,7	70,6	15,0	14,4	29,4	100,0
5.1.3. Pasitikėjimo linija, kur galima pranešti apie diskriminaciją dėl lyties ar kitų diskriminacijos apraiškų	53	2	1	1	6	3	7	75	10	22	679	84	12	212	891	5,9	2,6	2,0	1,5	7,1	3,8	8,1	8,4	11,6	25,3	76,2	9,4	14,4	23,8	100,0
5.2.1. Priemonės, kuriomis siekiama užtikrinti lyčių balansą organizacijos valdymo struktūrose (Senate, valdyboje, taryboje ir pan.)	70	3	1	1	7	3	6	86	95	19	676	85	13	215	891	7,9	3,4	1,7	2,0	8,4	4,0	6,7	9,7	10,7	21,4	75,9	9,5	14,6	24,1	100,0
5.2.2. Priemonės, kuriomis siekiama užtikrinti lyčių balansą tvirtinant komisijų sudėtis, vadovavimą komitetams, darbo grupėms ir pan.	75	2	1	2	7	4	5	77	99	18	673	88	13	218	891	8,4	3,3	1,5	2,4	8,0	5,2	6,6	8,6	11,1	20,5	75,5	9,9	14,6	24,5	100,0
5.2.3. Kvotos vadovaujančioms pozicijoms organizacijoje užimti, ar panašios priemonės	12	4	2	2	7	3	5	64	76	15	665	96	13	226	891	13,5	4,6	2,4	2,4	7,9	4,2	6,5	7,2	8,5	17,6	74,6	10,8	14,6	25,4	100,0
5.3.1. Formalizuotos praktikos, užtikrinančios, kad bus sudaromas palankus darbo grafikas / paskaitų tvarkaraštis, atsižvelgiant į darbuotojų galimybes	18	1	4	7	3	1	4	74	13	39	727	34	13	164	891	2,0	1,1	0,4	0,8	3,6	1,5	5,1	8,3	14,7	44,1	81,6	3,8	14,6	18,4	100,0

	Dažniai												Procentai																	
	Visiškai neaktualu					Ypatingai aktualu					Iš viso	N.i.			Iš viso	Visiškai neaktualu					Ypatingai aktualu					Iš viso	N.i.			Iš viso
												Netaikytina / negaliu vertinti	N.i.	Iš viso													Netaikytina / negaliu vertinti	N.i.	Iš viso	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4		5	6	7	
5.3.2. Formalizuota galimybė dirbti ne visą darbo dieną	18	7	4	5	4	2	4	73	12	37	721	40	13	170	891	2,0	0,8	0,4	0,6	5,4	2,4	5,2	8,2	14,4	41,6	80,9	4,5	14,6	19,1	100,0
5.3.3. Formalizuota galimybė dirbti lanksčiu darbo grafiku	17	7	3	4	3	1	3	67	13	42	731	30	13	160	891	1,9	0,8	0,3	0,4	3,8	1,2	3,4	7,5	15,4	47,3	82,0	3,4	14,6	18,0	100,0
5.3.4. Vaikų žaidimo kambario, vaikų darželio ar pan. paslauga darbuotojų vaikams	35	6	7	9	4	3	5	89	92	30	679	82	13	212	891	3,9	0,7	0,8	1,0	5,5	3,5	6,6	10,0	10,3	33,9	76,2	9,2	14,6	23,8	100,0
5.3.5. Skatinimas vyrus rinktis tėvystės atostogas	46	1	1	1	8	2	5	81	96	25	675	86	13	216	891	5,2	1,3	1,5	1,1	9,5	2,7	6,2	9,1	10,8	28,4	75,8	9,7	14,6	24,2	100,0
5.4.1. Priemonės, užtikrinančios atestavimo / vertinimo procedūrų skaidrumą	39	1	3	9	4	3	4	69	12	33	708	52	13	183	891	4,4	1,6	0,3	1,0	4,8	3,6	4,7	7,7	13,6	37,7	79,5	5,8	14,7	20,5	100,0
5.4.2. Aktyvi organizacijos parama planuojant karjerą	27	1	7	7	5	3	5	87	13	29	707	53	13	184	891	3,0	1,5	0,8	0,8	6,2	3,8	5,9	9,8	14,6	33,0	79,3	5,9	14,7	20,7	100,0
5.4.3. Stažuotojų programa moterims	62	2	1	6	6	4	6	87	83	22	684	76	13	207	891	7,0	2,5	1,3	0,7	7,6	5,4	7,5	9,8	9,3	25,7	76,8	8,5	14,7	23,2	100,0
5.4.4. Lyties atžvilgiu neutralios įdarbinimo procedūros (pvz., anonimizuota atranka)	52	1	7	6	5	3	3	66	12	30	707	52	13	184	891	5,8	1,8	0,8	0,7	5,9	4,3	4,3	7,4	14,0	34,3	79,3	5,8	14,8	20,7	100,0
5.4.5. Lyties atžvilgiu neutralūs atrankų į pareigas skelbimai ir kriterijai	51	1	9	1	5	3	3	59	11	32	716	44	13	175	891	5,7	1,6	1,0	1,5	6,5	3,6	3,8	6,6	13,2	36,8	80,4	4,9	14,7	19,6	100,0
5.4.6. Lyčių balanso užtikrinimas atrankų ir vertinimo komitetų sudėtyje	67	2	1	1	7	5	5	70	10	22	700	60	13	191	891	7,5	2,7	1,3	1,9	8,6	5,9	5,6	7,9	12,1	24,9	78,6	6,7	14,7	21,4	100,0
5.4.7. Nesąmoningo šališkumo (unconscious bias) mokymai atrankų komitetų nariams ir narėms	44	1	1	1	6	4	5	69	10	24	670	90	13	221	891	4,9	2,0	1,5	1,5	7,5	5,2	5,9	7,7	11,3	27,6	75,2	10,1	14,7	24,8	100,0
5.5.1. Priemonės, užtikrinančios lyčių atlyginimų atotrūkio (gender pay gap) nebuvimą	37	1	6	9	3	2	2	49	10	40	706	52	13	185	891	4,2	1,1	0,7	1,0	3,9	2,7	3,0	5,5	11,9	45,2	79,2	5,8	14,9	20,8	100,0
5.5.2. Mentorystės programos moterims	67	1	1	1	8	5	7	94	84	16	666	92	13	225	891	7,5	2,0	1,3	2,1	9,1	5,7	8,3	10,5	9,4	18,6	74,7	10,3	14,9	25,3	100,0
5.5.3. Vidinė tvarka, užtikrinanti nešališką išteklių paskirstymą (pvz., mokslinių tyrimų finansavimas, laboratorijos, įranga ir kt)	35	1	1	8	5	2	4	61	11	33	703	55	13	188	891	3,9	1,6	1,6	0,9	5,8	3,3	4,7	6,8	13,2	37,0	78,9	6,2	14,9	21,1	100,0
5.5.4. Moterų karjerą moksle skatinančios programos ar iniciatyvos (grįžimui po vaiko priežiūros atostogų, doktorantūros užbaigimui, kvalifikacijos kėlimui ir pan.)	29	1	5	8	4	3	5	73	13	32	717	40	13	174	891	3,3	1,5	0,6	0,9	4,7	3,7	6,1	8,2	14,8	36,8	80,5	4,5	15,0	19,5	100,0
5.5.5. Moterų lyderių, mokslininkų matomumo užtikrinimas (pvz., pasiekimų ir kitų iniciatyvų viešinimas)	43	1	1	1	5	3	5	81	12	29	721	37	13	170	891	4,8	1,2	1,2	1,1	6,4	3,8	6,5	9,1	13,5	33,2	80,9	4,2	14,9	19,1	100,0
5.5.6. Paskatos moterims, esančioms vaiko priežiūros atostogose, užsiimti moksline veikla (pvz., darbo laboratorijose galimybės)	35	1	5	1	5	3	6	70	11	29	691	66	13	200	891	3,9	1,5	0,6	1,5	6,1	4,2	6,7	7,9	12,6	32,8	77,6	7,4	15,0	22,4	100,0

	Dažniai												Procentai																	
	Visiškai neaktualu					Ypatingai aktualu					Iš viso	N.i.			Iš viso	Visiškai neaktualu					Ypatingai aktualu					Iš viso	N.i.			Iš viso
												Netaikytina / negaliu vertinti	N.i.	Iš viso													Netaikytina / negaliu vertinti	N.i.	Iš viso	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Netaikytina / negaliu vertinti					
5.5.7. Priemonės, skirtos padėti grįžti į darbą po karjeros pertraukos (pvz., stipendijos, integracijos programos)	22	10	3	8	40	16	53	77	131	354	714	43	134	177	891	2,5	1,1	0,3	0,9	4,5	1,8	5,9	8,6	14,7	39,7	80,1	4,8	15,0	19,9	100,0
5.5.8. Priekabiavimo, mobingo, kt. diskriminacinio elgesio prevencijos priemonės (pvz., mokymai)	39	15	9	16	51	47	60	69	91	313	710	47	134	181	891	4,4	1,7	1,0	1,8	5,7	5,3	6,7	7,7	10,2	35,1	79,7	5,3	15,0	20,3	100,0
5.6.1. Administracinių duomenų analizė lyties aspektu ir rezultatų viešinimas	53	26	16	21	73	46	72	94	105	180	686	73	132	205	891	5,9	2,9	1,8	2,4	8,2	5,2	8,1	10,5	11,8	20,2	77,0	8,2	14,8	23,0	100,0
5.6.2. Vadovybės švietimas / mokymai lygių galimybių tematika, informavimas apie antidiskriminacines priemones	46	19	20	18	68	55	64	82	111	229	712	46	133	179	891	5,2	2,1	2,2	2,0	7,6	6,2	7,2	9,2	12,5	25,7	79,9	5,2	14,9	20,1	100,0
5.6.3. Darbuotojų švietimas / mokymai lygių galimybių tematika, informavimas apie antidiskriminacines priemones	44	24	20	16	63	60	70	91	100	223	718	41	132	173	891	4,9	2,7	2,2	1,8	7,1	6,7	8,6	10,2	11,2	25,0	80,6	4,6	14,8	19,4	100,0
5.6.4. Gairės dėl lyčiai jautrios kalbos naudojimo institucijoje	77	33	24	26	77	44	81	87	93	164	706	53	132	185	891	8,6	3,7	2,7	2,9	8,6	4,9	9,1	9,8	10,4	18,4	79,2	5,9	14,8	20,8	100,0
5.6.5. Darbuotojų apklausos apie klimata padalinyje ar organizacijoje	36	11	12	17	58	46	88	105	126	249	728	31	132	163	891	4,0	1,2	1,3	1,9	6,5	5,2	7,6	11,8	14,1	27,9	81,7	3,5	14,8	18,3	100,0
5.6.6. Mokymai apie lyčių lygybės tyrimų metodus ir lyčių statistiką	83	30	25	33	80	62	86	86	75	135	695	64	132	196	891	9,3	3,4	2,8	3,7	9,0	7,0	9,7	9,7	8,4	15,2	78,0	7,2	14,8	22,0	100,0
5.6.7. Lyčių lygybės dimensijos įtraukimas į mokslinių tyrimų projektus ir kitas mokslines veiklas (pvz., konferencijos)	98	28	28	23	83	52	79	77	89	132	689	70	132	202	891	11,0	3,1	3,1	2,6	9,3	5,8	8,9	8,6	10,0	14,8	77,3	7,9	14,8	22,7	100,0
5.6.8. Lyties aspekto integravimas į mokslinių tyrimų turinį	96	31	25	28	81	58	75	73	76	118	661	98	132	230	891	10,8	3,5	2,8	3,1	9,1	6,5	8,4	8,2	8,5	13,2	74,2	11,0	14,8	25,8	100,0
5.6.9. Lyties aspekto integravimas į dėstymo turinį	102	28	24	32	85	61	68	66	71	127	664	95	132	227	891	11,4	3,1	2,7	3,6	9,5	6,8	7,6	7,4	8,0	14,3	74,5	10,7	14,8	25,5	100,0