

**„STIKLINIS (NEMATOMOS) UŽTVAROS“** – (angl. „glass ceiling“, vok. „Glasdecke“ – „stiklinis lubos“). Sinon.: kliūtys, trikdžiai, trukdantys veiksmams. Metafora „stiklinis užtvaros“ pirmą kartą pavartota Linn Martin (JAV, 1986) apibūdinti struktūrinės, dirbtinės, nematomos kliūtis, trukdantias kvalifikuotoms moterims kopti karjeros pakopomis, užimti vadovaujančias pareigas organizacijose. Tai nematomos užtvaros, ribos (lubos), virš kurių moterys negali pakilti, dėl šališkų visuomenės nuostatų, klaidingų moters gebėjimų, aspiracijų vertinimo bei sukonstruotos kultūrinio moterų engimo struktūros. XX a. 60-ųjų dešimtmetyje socialiniai psichologai (Horner, 1969) mažai moterų kiek vadovaujančiose pozicijose argumentavo moterų asmenybiniais bruožais: skambanti baime, visuomeniniu norminiu elgesiu (nes vadovavimas nesiderina su moteriškumu), menkais vadovavimo gebėjimais. Pirmą kartą Kanter (1977) pripažįsta, kad tokio skirtumo tarp moterų ir vyrų vadovavimo pozicijų ne manoma paaiškinti tik asmenybinėmis savybėmis ir kad diskriminuojant politikomis moterų atžvilgiu vykdo organizacijos, takingi asmenys ir signalų visuomeninėse stereotipai bei archetipai. 90-tais Catalyst, Strohm tyrimai paneigė aiškinimą dėl moterų nepakankamų gebėjimų, gėdži motyvacijos stokos ir vardijo karjeros plėtros kliūtis – socialiniais santykių prigimtis, organizuotą hierarchinį moterų paskirstymą visuomeninėse socialiniuose institutuose (organizacijose), lemiant menkesnį moterų autoritetą, reprezentatyvumą ir pareigų, pozicijų pasiskirstymo netolygumą, moterų atstovavimą, nuo vadovaujančių pareigybių (ne)valstybinės struktūros. Šis fenomenas grindžiamas sekančiais samprotavimais: 1. Moterų indelis organizacijos žmogiškąjį kapitalą mažesnis, nes moterys mažiau uždirba, lėčiau kyla karjeros laiptais. Sulaukus vaikų, moterų padidėja darbo rinkoje tampa nestabilia (galimybė daryti darbo pertraukas, nedirbti vaikui sergant, dirbti ne visą darbo dieną, daugiau laiko praleisti privačioje (namų aplinkoje), t. y. aiškinama, kad žmogiškasis kapitalas – mažesnis (Becker, 1993; Dessy, Pallage, 2002). 2. Visuomeninėse stereotipinėse suformuotose tradiciniuose rėpsestingos, švelnios, dėmesingos moters vaizdis konfrontuoja su atkaklaus, racionalaus, veiksmingo lyderio bruožais. Parenkant personalą, moteryje nežvelgiama gebančio vadovauti žmogaus, nes jos emocingos, neryžtingos ir iracionalios. Vadovams būdingi vyriškieji asmenybiniai bruožai (Schein & Mueller, 1992; Žukauskienė ir Šakalytė, 2003). Lyderiai vyrai veikia visuomenę vertina palankiau nei moterų (Eagly, 1992). Vadovai vyrai nepripažįsta lygiavertiškumo moters kolegų statuso dėl stereotipinio požiūrio moterų kaip pagalbininkių ir pavaldinių (Young, 1998; ). Pastaroji strategija suponuoja moters priklausomumą nuo vadovo vyro, kuris varžo jos šuolį virš „stiklo lubų“ bei kliudo egalitarizuoti darbinius santykius. Moterys pasiekia karjeros aukštumą ne dėl gebėjimų, bet investuodamos daugiau pastangų, laiko, nekurdamos šeimos, kol gyja reikiamą kompetencijų (Geis, 1993). Moterys nuvertinamos kaip negebančios atlikti „vyrišką darbą“ (Greenhaus & Parasuraman, 1993). Daugelis vyresni nei 40 metų moterų atsimušą „stiklo užtvaras“, kai jau būna gerai sitvirtinusios savo profesijoje, gij kompetencijų ir pasirengusios dirbti atsakingą darbą.

Institucijų viduje signalų nerašytos normos, neskirti moterų aukštesnes pareigas, kai tuo tarpu, vyrai gana greitai paskiriami vadovauti. Kvalifikacijos tobulinimo kursus siunčiami vyrai, nes vadovauti lengviau nei dirbti bei organizuoti darbą. Moterys užima, neprestizines, ne takingas ir menkesnias gali bei galimybių pozicijas, t. y. jos patiria „struktūrinę diskriminaciją“ darbovietėse. Takingi asmenys, pareiškiantys savo kompetetingą nuomonę apie moters profesinį karjeros galimybes, vaidina „vartų sargus“, „vartininkus“, „vartų saugus“ („gatekeeper“) arba sklaidos vaidmenį (Betz & Schifano, 2000). Tokie asmenys tiesiogiai stabdo moters karjeros raidą ir jos profesinį tobulėjimą. Dažniausiai vyrai užima pozicijas orientuotas greitai profesinį žengimą karjeros laiptais. Vyrai remiasi solidarizuota draugyste gydami pranašumą profesinėje karjeroje. Organizacijos vadovybė konstruoja „automatiškai išsipildantį pranašumą“, kuomet vadovų išankstinė nuostata moterų atžvilgiu

projektuoja elges su ja ir automatiškai diegia stereotipus (Burn,2002) ir vyriškį vadovavimo normą.

Lotė moterų kilimo karjeros pakopomis viena iš priežasčių – neformalaus bendravimo, formuojant organizacijos/institucijos politiką suvaržymai. Moterys, aktyviai atlikdamos reprodukcijos darbus namuose, rečiau dalyvauja su kolegomis vyrais neformaliuose renginiuose, kur priimami kardinalios institucijos vystymo sprendimai. Prigijęs terminas „pagyvenusi vyrų klubas“ (teniso, medžiotojų), kur vyrai neformalioje aplinkoje aptaria strateginius reikalus. Moterys dažniausiai eliminuojamos arba sunkiai sileidžiamos šio tipo formaliojo ar neformalio bendravimo, lemiant prielaidas apie informacijos išteklius, takas ir karjeros pažangos galimybes.

#### **Literatūra:**

Gary S. Becker. (1993). *Human Capital*. University of Chicago; Shawn M. Bern.(2002). *The Social Psychology of Gender*-California; California Polytechnic University\_San Luis Obispo; White B., Cox Ch.&Cooper C.(1994). *Women's Career Development. A Study of High Flyers*- Oxford: Blackwell Publisher; Eagly A.H.(1987). *Sex differences in social behavior:A social-role interpretation*.Hillsdale,NJ:Erlbaum;; Cleveland, J., Stockdale, M.&Murphy, K. (2000). *Women and men in organizations: Sex and gender at work*. Mahwah, NJ: Erlbaum; Crouchley, R. & Oskrochi, R. (2000). *Testing for origin dependence in socio-economic duration data*. Environment and Planning A, 32, 1857-1868; Culberston, F. M. (1997); *Depression and gender: An international review*. American Psychologist, 52(1), 25-31;; Douglas T., Hall. (1997). *Careers in organisations*. Pacific Palisades, CA; Doyle, J. & Paludi M. (1998). *Sex and gender: The human experience* (3<sup>rd</sup> ed.). Dubuque, IA: Brown; Žukauskienė R., Šakalytė J. *Moterų profesinė karjera*. V., 2003.

Žiūrėti: *moters identitetas, moters karjera, lyčių socialiniai vaidmenys, moters vaizdis, lyčių diskriminacija*.

V. Šidlauskienė