



# Asociacija „Lyderė“: Stereotipai ir moterys darbo rinkoje

Milda Dargužaitė ir Ugnė Litvinaitė

# Pratarmė

Lietuva gali didžiuotis moterų pasiekimais įvairiausiose srityse – nuo politikos iki meno, nuo verslo iki sporto. Žingeidžios ir atkaklios lietuvės moterų gerokai lenkia vyrus savo išsilavinimu, o Europoje mus ištempia ant pirmūnų pjedestalo pirmaudamos pagal aktyvumą darbo rinkoje – moterų ir vyrų dalyvavimo darbo rinkoje atotrūkis Lietuvoje yra vienas mažiausių ES.

Tačiau daugybė talentingų ir sumanių moterų šiandien Lietuvoje vis dar negali pilnai atskleisti savo potencialo. Moterų karjeros siekiai susiduria su stereotipinių įsitikinimų priešprieša, ypač vyriškomis laikomose profesijose, atsitrenkia į stiklines lubas kopiant į aukštesnes pareigas arba tampa skaudžiu pasirinkimu tarp darbo ir šeimos. Seksistinė aplinka darbe, kuomet nuvertinamas moterų indėlis, neišgirstama jų nuomonė, ar net žeminama ir priekabiauojama, yra ne tik dažnas, bet ir ignoruojamas reiškinys. Moterų per valandą uždirba vidutiniškai 14 proc. mažiau negu vyrai, o kai kuriose srityse šis atotrūkis žymiai reikšmingesnis. Be to, sprendimų priėmėjų pozicijose esame įpratę matyti ne daugiau nei trečdalį moterų.

Asociacija „Lyderė“ kartu su šios studijos autorėmis mano, kad teisingas kiekvieno individo vertinimas, nepriklausomai nuo lyties, turi tapti prioritetu sprendimų priėmėjams versle, politikoje, valstybiniame ir nevyriausybiname sektoriuose. Tai užtikrintų ir organizacijų, bendruomenių ir visos šalies klestėjimą: neišnaudotas moterų potencialas, prarasti ar užgožti talentai, neišgirstos ir neįgyvendintos idėjos, neišpildytos jų svajonės – tai mūsų visų praradimai, nesukurta ekonominė ir socialinė gerovė.

Tam, kad galėtume spręsti problemas, visų pirma reikalingas visapusiškas jų supratimas. Šia studija tikimės pateikti metodišką apžvalgą, kuri leistų su problema susipažinti iš esmės, ir paskatintų priimti informuotus sprendimus. Tai yra pirma tokia studija Lietuvoje, apimanti ne vieną tyrimą ar aspektą, tačiau pateikianti daugybės duomenų bei tyrimų apžvalgą.

Studijoje rasite nuodugnią, analitiškai griežtą lyčių lygybės padėties Lietuvoje aprašymą. Be to, itin didelis dėmesys skiriamas pripažintų mokslinių tyrimų apžvalgai, kuri leidžia suprasti, kas yra stereotipai, kaip jie reiškiasi kasdiniame žmonių gyvenime, darbo ir kitoje aplinkoje ir kokią žalą jie daro moterų karjeros siekiams. Galiausiai, pateikiamos rekomendacijos, kaip darbe sudaryti palankias sąlygas abiem lytims bei išvengti nesąmoningos diskriminacijos.

Asociacija „Lyderė“ ir studijos autorės

# Turinys

<b>Santrauka</b>	<b>4</b>
<b>I. Lyčių nelygybė darbo rinkoje</b>	<b>5</b>
Moteryų lyderių trūkumas	6
„Moteriškos“ ir „vyriškos“ profesijos	7
Atlyginimų atotrūkis	8
<b>II. Stereotipų galia</b>	<b>11</b>
Protingi ir tos, kurios stengiasi	12
Stereotipo grėsmė	13
I don't belong here arba mažumos problema	15
Reklamos poveikis	15
Herojai ir sekso dievaitės	17
Dr. Miller ar Dr. Miller?	17
Sėkmės receptas moteriai negalioja	18
Mikroagresijos darbe	19
Motinstės bausmė	21
Dviguba našta	22
<b>III. Kas turi keistis?</b>	<b>25</b>
Lygybė prasideda namuose	25
Rožiniam ir mėlynam kambariams – ne	25
Atviros profesijos	26
Kaip kovoti su šališkumu?	27
Aklumas lyčiai	27
Konkretūs ir vienodi kriterijai	27
Darbo kultūra	28
Lankstumas	28
<b>Išvados</b>	<b>29</b>
<b>Asociacija „Lyderė“</b>	<b>30</b>
<b>Autorės</b>	<b>31</b>
<b>Literatūros sąrašas</b>	<b>32</b>

# Santrauka

Nepaisant lietuvių moterų pasiekimų aukštajame moksle bei aktyvaus dalyvavimo darbo rinkoje, lyčių nelygybė darbe ir namuose išlieka. Moterų per valandą uždirba vidutiniškai 14 proc. mažiau negu vyrai, nors ekspertinės analizės atlyginimų atotrūkio negali pagrįsti objektyviais kriterijais. Kai kuriuose sektoriuose vidutinis skirtumas tarp atlygių siekia daugiau nei 700 eurų, dažnai dėl to, kad moterų neužima aukštų pozicijų. Sprendimų priėmėjų pozicijose įprasta matyti ne daugiau nei 30 proc. moterų, o tarp aukščiausių vadovų joms patekti itin sunku.

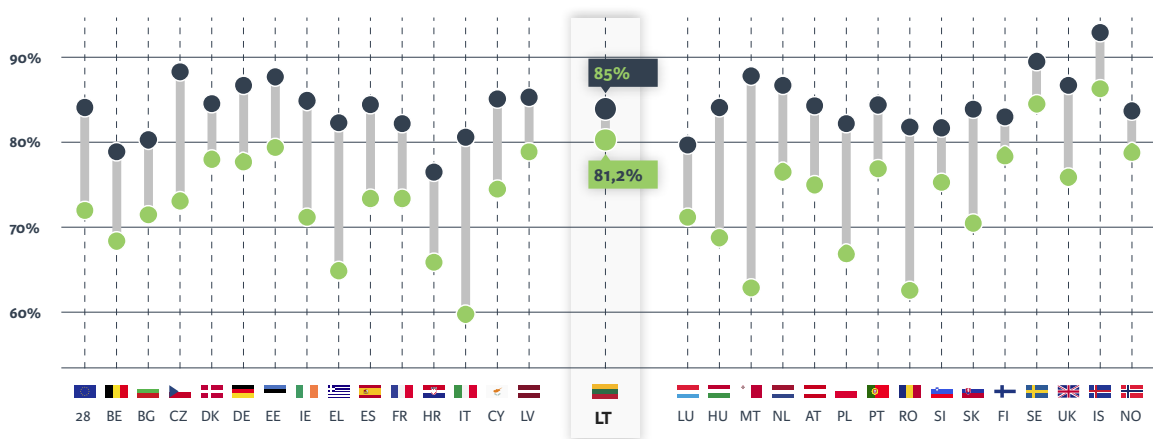
Tyrimai rodo, kad prie nelygybės gali svariai prisidėti visuomenėje vyraujantys stereotipiniai įsitikinimai apie moteris ir vyrus. Jau vaikystėje, ankstyvoje vystymosi stadijoje berniukai ir mergaitės susiduria su skirtingais lūkesčiais ir ugdymu, kuris kliudo pasireikšti pilnam vaikų gebėjimų spektrui ir įgyti universalių šiuolaikinei asmenybei būtinų savybių. Populiariojoje kultūroje bei vartojamuose produktuose, kaip reklamoje, atkartojami lyčių stereotipai įtvirtina išankstinius nusistatymus. Be to, nors Lietuvoje įprasta dirbti abiems partneriams, moterų vis dar matomos kaip visų pirma atsakingos už vaikų ir namų priežiūrą ir: net 58 proc. lietuvių sutinka, kad žmonos pareiga yra pasirūpinti vyro buitimi. Kasdien namų ruošia užsiima 84 proc. lietuvių moterų, gyvenančių poroje, tačiau tą patį daro tik 28 proc. vyrų. Susilaukus vaikų, šis skirtumas dar labiau padidėja (atitinkamai 97 ir 23 proc.).

Stereotipiniai įsitikinimai veikia vidinę individo motyvaciją bei su ja glaudžiai susijusius veiklos pasirinkimus ir net rezultatus, primeta pareigas bei profesijas. Be to, nesąmoningas šališkumas lyties atžvilgiu paveikia, kaip vertinami sprendimų priėmėjai versle, politikoje ir kitur. Taip apsunkinamos, o kartais ir užkardomos moterų galimybės siekti karjeros norimame profesiniame lauke, ypač jei jis suprantamas kaip vyriškas. Norint to išvengti, būtina kelti sąmoningumą apie tyrimais įrodytą stereotipų poveikį ir jį mažinti, kurti lyčių lygybę grįstą darbo kultūrą bei įtvirtinti nešališkas priėmimo į darbą, paaukštinimo, mentorstės ir grįžtamojo ryšio teikimo praktikas.

# I. Lyčių nelygybė darbo rinkoje

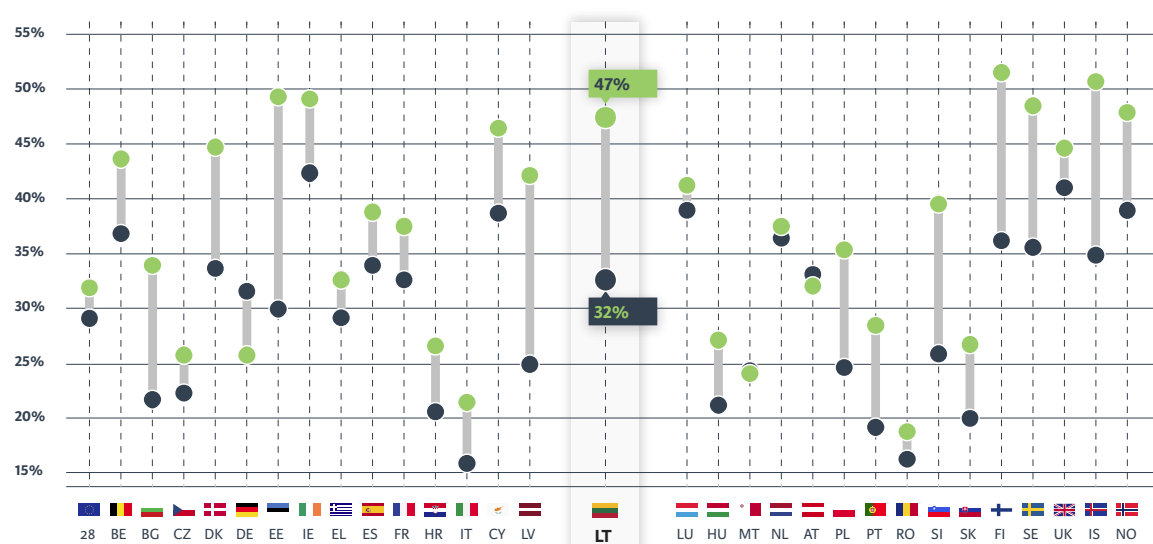
Moterys Lietuvoje yra vienos labiausiai išsilavinusių ir aktyviausių darbo rinkos dalyvių Europos Sąjungoje (ES). Moterų ir vyrų dalyvavimo darbo rinkoje atotrūkis Lietuvoje yra vienas mažiausių ES<sup>1</sup>, tuo tarpu aukštąjį išsilavinimą turinčių atotrūkis – vienas didžiausių. Pavyzdžiui, 25–64 m. amžiaus grupėje aukštąjį išsilavinimą turi 47 proc. moterų, o vyrų – vos 32 proc.<sup>2</sup> 30–34 m. amžiaus grupėje rodikliai atitinkamai siekia 68 ir 48 proc.<sup>3</sup> Tačiau tipinių lyčių nelygybės problemų išvengti tai nepadeda: moterys užima žemesnes pozicijas nei vyrai, egzistuoja aiškus pasiskirstymas profesinėmis sritimis, o net nepaisant veiklos srities, moterys uždirba mažiau nei vyrai.

### Aktyvumo darbo rinkoje rodiklis 20–64 m. amžiaus grupėje



EIGE, 2018

### Aukštasis išsilavinimas 25–64 m. amžiaus grupėje



Eurostat, 2017

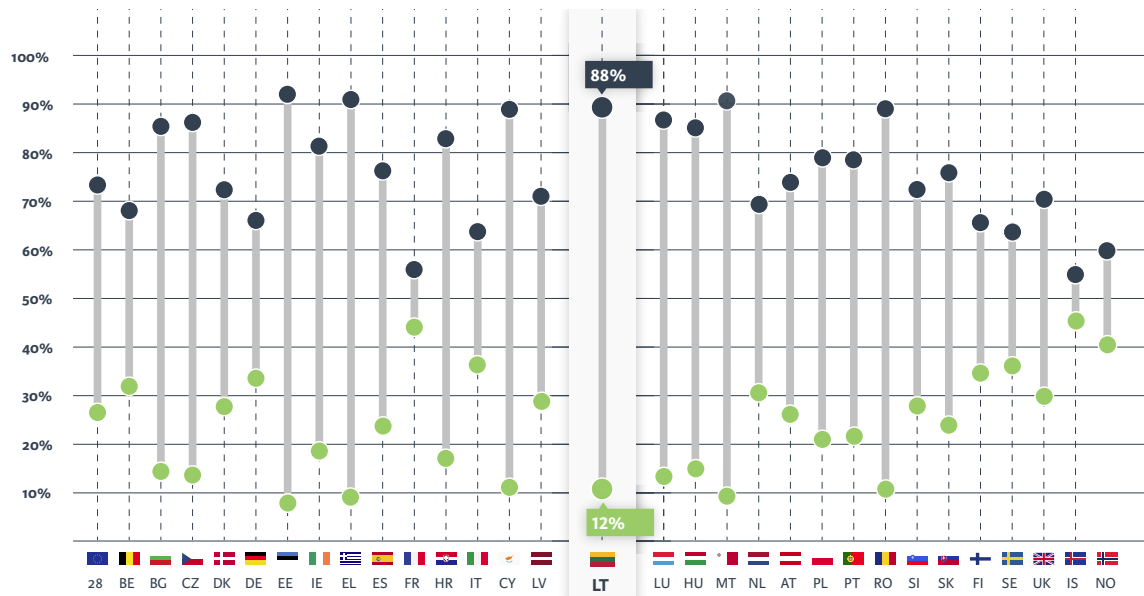
<sup>1</sup> EIGE, 2018. [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/eustrat\\_eu2020\\_empl\\_\\_lfsi\\_emp\\_a/bar/chart](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/eustrat_eu2020_empl__lfsi_emp_a/bar/chart). Plg. Darbas pilną darbo dieną 15–64 m. amžiaus grupėje: EIGE, 2014, [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/bpfa\\_f\\_offic\\_f18\\_\\_bpfa\\_f18](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/bpfa_f_offic_f18__bpfa_f18) [Žiūrėta 2019-09-16]

<sup>2</sup> Eurostat, 2017. [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat\\_lfse\\_o3&lang=eng](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_o3&lang=eng). [Žiūrėta 2019-09-16]

<sup>3</sup> Ten pat

# Moteryų lyderių trūkumas

Valdybos narių pasiskirstymas pagal lytį didžiausiose šalies bendrovėse



EIGE, 2019

Didžiausiose verslo bendrovėse Lietuvoje vadovų grandies pozicijas užima 30 proc. moterų, generalinių direktorių – 16,7 proc. (3 iš 17)<sup>4</sup>. Svarbiausiuose tokių bendrovių priežiūros ir valdymo mechanizmuose, stebėtojų tarybose ir valdybose, moterų narių vos 12 proc., o tarp pirmininkių – moterų nėra<sup>5</sup>. Iš viso privačiame sektoriuje yra 34 proc. moterų, užimančių vadovų grandies pareigas.<sup>6</sup>

Nors viešajame sektoriuje moterys dominuoja (78 proc. karjeros tarnautojų bei 62 proc. politinio pasitikėjimo tarnautojų), įstaigoms vadovauja mažuma (38 proc.)<sup>7</sup>. Tarp visų lygių vadovų viešajame sektoriuje moterų daugiau – 58 proc.<sup>8</sup>

4 EIGE, 2019. [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm\\_bus\\_bus\\_wmid\\_comp\\_compex/bar/chart](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compex/bar/chart) [Žiūrėta 2019-09-16]

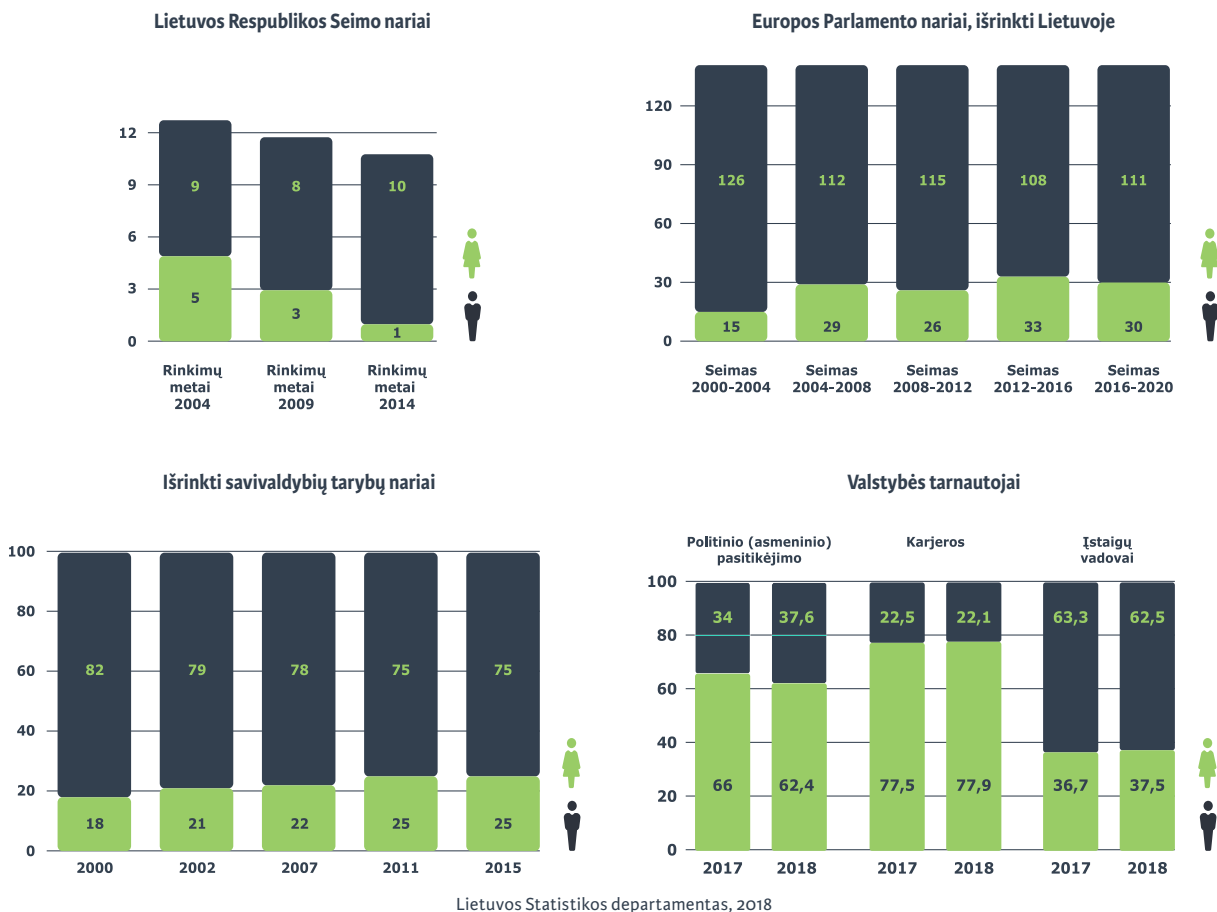
5 EIGE, 2018. [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm\\_bus\\_bus\\_wmid\\_comp\\_compbm/bar/chart](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm/bar/chart) [Žiūrėta 2019-09-16]

6 Lietuvos statistikos departamentas, 2017. Cituota iš Lygių galimybių kontrolierius, 2018 metų veiklos ataskaita. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2019-03-15, NR. BR-40, p. 4-5. <https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2019/04/lgk-2018-m.-veiklos-ataskaita-.pdf>

7 Lietuvos Statistikos departamentas, „Moterys ir vyrai Lietuvoje 2017“. Lietuvos Statistikos departamentas, 2018. <https://osp.stat.gov.lt/services-portlet/pub-edition-file?id=30580>

8 Lietuvos statistikos departamentas, 2017. Cituota iš Lygių galimybių kontrolierius, 2019-03-15

Svarbiausiuose politinio atstovavimo organuose moterų dalis dažnai nesiekia nė trečdaliao sprendimų priėmėjų. Vos 22 proc. Seimo narių yra moterys<sup>9</sup>, savivaldybių tarybose jos sudaro 30 proc.<sup>10</sup> Tuo tarpu Vyriausybė, kurioje šiuo metu yra viena moteris<sup>11</sup>, 2019 m. rizikavo tapti 100 proc. vyriška – vienintele tokia ES<sup>12</sup>.



## „Moteriškos“ ir „vyriškos“ profesijos

Yra žinoma, kad egzistuoja pasiskirstymas profesijomis – sveikatos priežiūros ir socialinės gerovės sferose, humanitariniuose moksluose, švietime kiekybiškai dominuoja moterys, o informatikoje, gamyboje, statyboje ir inžinerijoje – vyrai. „Vyriškos“ ir „moteriškos“ profesijos ne tik apriboja individų pasirinkimus, bet ir programuoja nelygybę, kadangi vyriškos specialybės neretai yra geriau apmokamos<sup>13</sup>. Visame pasaulyje šiandien svarbu, kad STEM (angl. *science, technology, engineering and math*: gamtos mokslų, technologijų, inžinerijos ir matematikos) profesijos, kurios, pasak Pasaulio ekonomikos forumo, ateityje sukurs daugiausiai darbo vietų<sup>14</sup>, taptų labiau subalansuotos lyties atžvilgiu – antraip ketvirtoji technologinė revoliucija moteris paliks užnugaryje.

9 EIGE, 2018. [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/bpfa\\_g\\_offic\\_g1\\_wmid\\_natparl](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/bpfa_g_offic_g1_wmid_natparl) [Žiūrėta 2019-09-16]

10 EIGE, 2017. [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta\\_pwr\\_pol\\_parl\\_wmid\\_locpol](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_pwr_pol_parl_wmid_locpol) [Žiūrėta 2019-09-16]

11 Lietuvos Respublikos Vyriausybė, Ministrai. Lrv.lt <https://lrv.lt/lt/apie-vyriausybe/ministrai> [Žiūrėta 2019-09-16]

12 Vilius Petkauskas, „S. Skvernelis: lyčių lygybė Vyriausybėje išlaikyta“. Alfa.lt, 2019-01-16

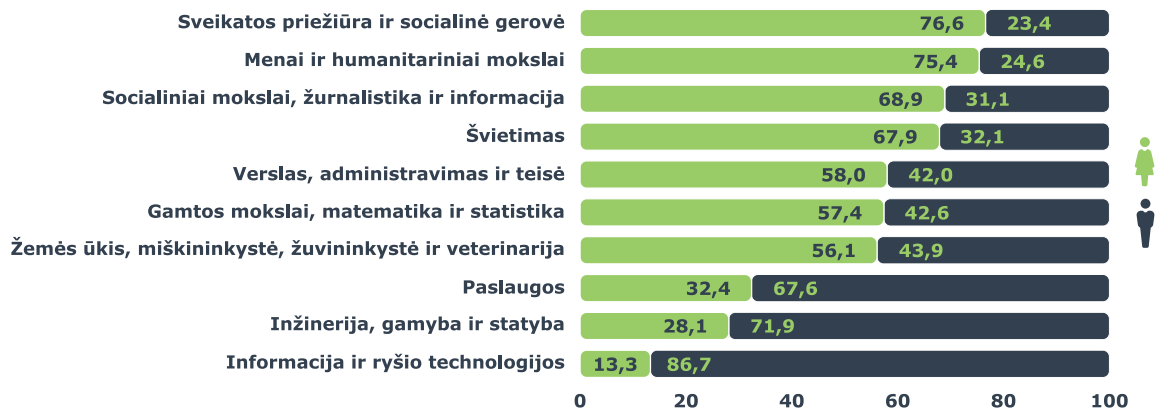
<https://www.alfa.lt/straipsnis/50361619/s-skvernelis-lyciu-lygybe-vyriausybeje-islaiykta> [Žiūrėta 2019-09-16]

13 Institute for the equality of women and men, „The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators“. Institute for the equality of women and men, 2011, p. 154.

14 World Economic Forum, „Women and Work in the Fourth Industrial Revolution“. <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/women-and-work-in-the-fourth-industrial-revolution/> [Žiūrėta 2019-02-02]

Lietuvoje darbas informacijos ir ryšių sektoriuje užtikrina vieną didžiausių ir sparčiausiai augančių atlyginimų<sup>15</sup>, tačiau moterų tokią profesiją renka retai. Tarp baigiančiųjų pirmosios pakopos studijas informacijos ir ryšių technologijų srityse merginos sudaro 13 proc., inžinerijos, gamybos ir statybos srityse – 28 proc. Gamtos mokslų, statistikos ir matematikos specialybėse pasiskirstymas Lietuvoje tolygesnis – moterų čia 57,4 proc.<sup>16</sup>

### Baigusieji universitetų pirmos pakopos studijos 2017 m.



iš Lietuvos Statistikos departamentas, „Moterų ir vyrai Lietuvoje 2017“. Lietuvos Statistikos departamentas, 2018.

## Atlyginimų atotrūkis

Daugelis „moterišku“ darbų siūlo vidutiniškai žemesnį nei šalies vidurkis atlyginimą (švietimas, meninė ir pramoginė veikla, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla).<sup>17</sup> Tačiau net pelningose srityse, kuriose moterų sudaro daugumą darbuotojų, joms vidutiniškai tenka žymiai mažesnis atlygis. Pavyzdžiui, sudarydamos didžiąją dalį sveikatos darbuotojų (87 proc.), moterų per mėnesį uždirba vidutiniškai 271 eurų mažiau nei jų kolegos vyrai. Didžiausias atlyginimų atotrūkis matomas finansų ir draudimo sektoriuje (65 proc. moterų) – vidutiniškai moterį darbuotoją nuo jos kolegos vyro čia skiria 759 eurai. Nepaisant sektorių, vidutiniškai per mėnesį moterų gauna 138 eurai mažesnę atlygį nei vyrai.<sup>18</sup>

<sup>15</sup> Laura Galdikienė, „Moterų – potencialios ateities bedarbės?“. Manoteises.lt, 2017. <http://manoteises.lt/straipsnis/moterys-potencialios-ateities-bedarbes/> [žiūrėta 2019-02-02]

<sup>16</sup> Lietuvos Statistikos departamentas, „Moterų ir vyrai Lietuvoje 2017“. Lietuvos Statistikos departamentas, 2018. <https://osp.stat.gov.lt/services-portlet/pub-edition-file?id=30580>

<sup>17</sup> Ten pat

<sup>18</sup> Ten pat



## Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis 2017 m.



Lietuvos Statistikos departamentas, 2017

Vidutinis valandinis darbo užmokesčio atotrūkis Lietuvoje kasmet augo nuo krizės pabaigos: 2011 m. tebuvęs 11,5 proc., 2017 m. jau siekė 15,2 proc.<sup>19</sup> Toks augimas atkartojosi prieškriziniu laikotarpiu matytą nelygybės tarp moterų ir vyrų didėjimą (nuo 2002 m. iki 2008 m. užmokesčio skirtumas išaugo 9 proc. punktais).<sup>20</sup>

2018 m. duomenimis, ši tendencija pakito – fiksuotas 14 proc. atotrūkis. Didžiausią įtaką šiam mažėjimui padarė pokyčiai privačiame sektoriuje (1,5 proc. punkto mažėjimas palyginus su vos 0,1 proc. punkto mažėjimu viešajame sektoriuje). Pasak Lietuvos statistikos departamento, 2018 m. versle stebėti spartesni moterų darbo užmokesčio augimo tempai.<sup>21</sup>

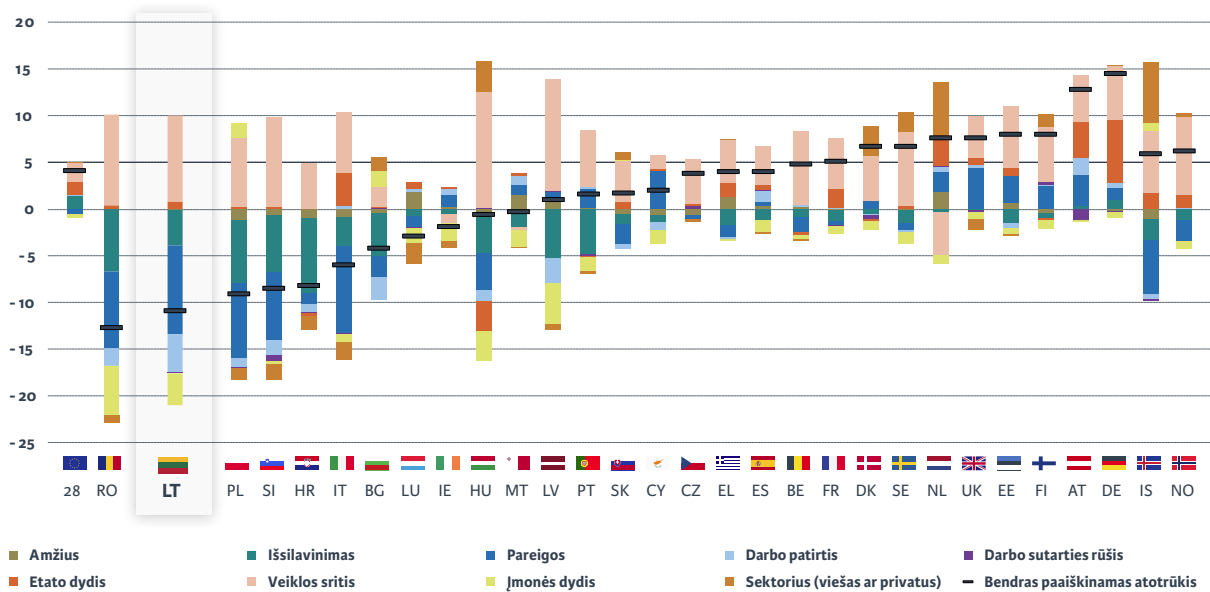
19 Eurostat, Gender pay gap in unadjusted form, 2017. [https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg\\_05\\_20&plugin=1](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1) [Žiūrėta 2019-02-02]

20 Institute for the equality of women and men, „The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators“. Institute for the equality of women and men, 2011, p. 39–40.

21 Lietuvos statistikos departamentas, „Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis“. Oficialiosios statistikos portalas, 2019-06-20. <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=6397675> [Žiūrėta 2019-09-15]

Nors ES toks atlygių skirtumas formaliai yra netgi žemiau vidurkio, Lietuva išsiskiria kaip šalis, kurioje nelygybę itin sunku paaiškinti. Dauguma paprastai skirtumą paaiškinančių veiksnių, kaip amžius, išsilavinimas, pareigos, darbo patirtis, darbo sutarties pobūdis, darbo valandų skaičius, bendrovės dydis, Lietuvoje ne tik kad nepagrindžia skirtumo, bet, priešingai, rodo, kad jis turėtų persisverti į kitą pusę. Remiantis Eurostat specialistų skaičiavimu, lietuvės privačiame sektoriuje turėtų uždirbti 10,9 proc. daugiau nei lietuviai (tuo tarpu tirtais 2014 metais jos uždirbo 13,3 proc. mažiau).<sup>22</sup>

### (Ne)paaiškinama atlyginimo atotrūkio dalis



Denis Leythienne, Piotr Ronkowski, "A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data". Eurostat, 2018

Vadinasi, atlygio atotrūkį lemia skaičiavimuose kol kas neįtraukiami faktoriai (pavyzdžiui, šeiminių padėčių ir vaikų skaičius) arba diskriminacija dėl įsitikinimų apie moterų vaidmenį visuomenėje<sup>23</sup>. Kita vertus, net ir paaiškinama atlygio atotrūkio dalis – pavyzdžiui, Lietuvoje reikšminga ekonominės veiklos srities įtaka – savime nėra pateisintina, nes žinoma, kad dėl stereotipizacijos moterys gali patirti trukdžius vystyti bei realizuoti savo gebėjimus vyriškai suprantamose pelningose srityse, būti priverstos atsisakyti karjeros dėl pareigų šeimoje ir panašiai.

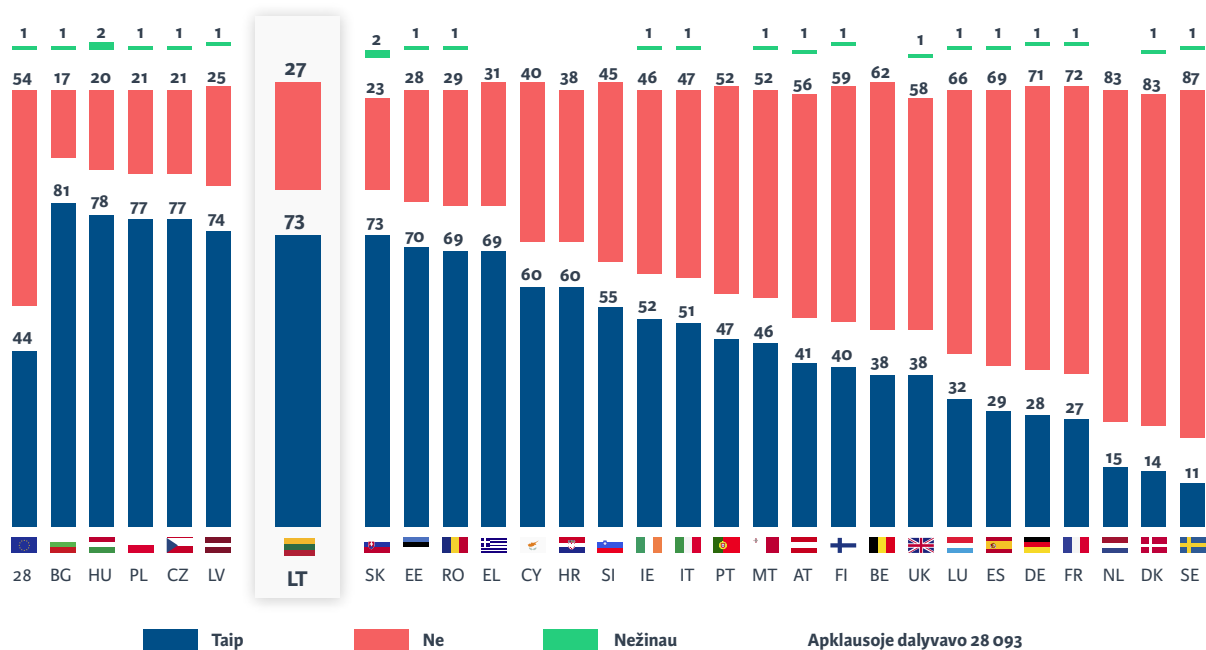
<sup>22</sup> Denis Leythienne, Piotr Ronkowski, "A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data". Eurostat, 2018 <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/8979317/KS-TC-18-003-EN-N.pdf/3a6c9295-5e66-4b79-b009-ea1604770676>

<sup>23</sup> Ugnė Litvinaitė, „Leiskite joms dirbti“. „Žurnalas IQ“, 2018 liepa. <https://naujienos.alfa.lt/leidinys/iq/leiskite-joms-dirbti/>

## II. Stereotipų galia

Lyčių nelygybė įvairiai pasireiškia visame pasaulyje. Europoje bei JAV moterų dažniausiai susiduria ne su teisinėmis kliūtimis, o subtiliais barjeriais dėl stereotipinių visuomenės įsitikinimų. Lietuva išsiskiria kaip itin tradicionalistinių pažiūrų šalis moterų ir vyrų vaidmenų klausimu: 2017 m. net 73 proc. lietuvių visiškai sutiko, kad svarbiausia moters rolė yra rūpinimasis namais ir šeima, 67 proc. pasisakė, kad svarbiausia vyro rolė yra išlaikyti šeimą. Bendrame Eurobarometro sudarytame „Lyčių stereotipizavimo“ indekse, kur įtrauktos gyventojų nuomonės vertinant ir tokius teiginius kaip „Moterų dažniau nei vyrai daro sprendimus remdamasis emocijomis“, Lietuva užima trečiąją vietą ES – stereotipizuoto mąstymo gajumu nusileidžia tik Bulgarijai ir Vengrijai.<sup>24</sup>

### Sutinkančių su teiginiu „Svarbiausia moters rolė yra rūpinimasis namais ir šeima“ dalis, proc.



Eurobarometras, „Gender Equality 2017. Gender Equality, Stereotypes, and Women in Politics“. Europos Komisija, 2017

Dauguma mokslininkų šiandien pripažįsta, kad lytims tradiciškai priskiriami bruožai nėra biologinės tikrovės atspindys. Per auklėjimą, bendravimą, kultūrą diegiami įsitikinimai apie moterų ir vyrų gebėjimus ir savybes daro didelę įtaką individams, apribodami jų galimybes.

## Protingi ir tos, kurios stengiasi

Šešerių metų mergaitės jau yra paveiktos įsitikinimo, jog išskirtinis protas priklauso vyrams. Tai parodė Iliojaus, Niujorko ir Prinstono universitetų mokslininkų tyrimas, paskelbtas žurnale *Science* 2017 m. Apibūdinimą „labai, labai protinga(s)“ (angl. *very, very smart*) 6 m. amžiaus mergaitės rečiau priskyre savo lyčiai nei kad berniukai, nors penkiametės vis dar buvo linkusios išlikti šališkos savo lyties atžvilgiu. Tuo tarpu su apibūdinimu „labai, labai maloni (-us)“ (angl. *really, really nice*) nutiko priešingai: vyresni vaikai buvo labiau linkę jį priskirti moteriškai lyčiai. Kaip pastebėjo mokslininkės, stereotipai ne tik priimami, bet ir paveikia vaikų pasirinkimus. Vaikams pristačius du žaidimus, stebėta, kurį iš dviejų rinksis mergaitės ir berniukai. Šešiametės buvo labiau linkusios rinktis žaidimą „tiems, kurie labai stengiasi“, kai tuo tarpu berniukai parodė daugiau susidomėjimo žaidimu „labai protingiems“.<sup>25</sup> Eksperimentas, daugiausia apėmęs JAV aukštesniosios vidurinės klasės baltadžius vaikus, atskleidžia, kokie gilūs yra lyčių stereotipai net privilegijuotose visuomenės grupėse.

Pirmas kriterijus, pagal kurį apibrėžiamas naujagimis, yra lytis. Priklausomai nuo jos, keičiasi tėvų bei kitų aplinkinių požiūris į augantį vaiką. Mergaitės ir berniukai rengiami skirtingais drabužiais, jų kambariai apstatomi skirtingais žaislais, skiriasi net balso tonas bei auklėjimo metodai ir lūkesčiai. Tyrėjai pastebi, kad berniukai yra mažiau drausminami, jiems suteikiama laisvė rizikuoti, tuo tarpu mergaitės saugomos nuo iššūkių, sulaikomos nuo išdykavimo ir panašiai. Be to, berniukai nesulaukia tiek emocinės paramos susidūrę su sunkumais, kiek mergaitės.<sup>26</sup>



<sup>25</sup> Lin Bian, Sarah-Jane Leslie, Andrei Cimpian, „Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children’s interests“. *Science*, 2017 sausis. <http://science.sciencemag.org/content/355/6323/389>

<sup>26</sup> Gabriela Saldivia, Shankar Vedantam, Jennifer Schmidt, Tara Boyle, Rhaina Cohen, Renee Klahr, Parth Shah, „Nature, Nurture, And Our Evolving Debates About Gender“. NPR, 2018-11-19. [https://www.npr.org/2018/11/19/669192536/nature-nurture-and-our-evolving-debates-about-gender?fbclid=IwARo-CR-DI9rXotW\\_9vWOHS023UOBgWkEmRoLMefwN3trCCTy-bAMb5xopgzg](https://www.npr.org/2018/11/19/669192536/nature-nurture-and-our-evolving-debates-about-gender?fbclid=IwARo-CR-DI9rXotW_9vWOHS023UOBgWkEmRoLMefwN3trCCTy-bAMb5xopgzg)

Vaikai dažnai skatinami vystyti ne unikalius jiems būdingus, tačiau jų lyčiai stereotipiškai priskiriamus gebėjimus. Pavyzdžiui, žaidimas erdvinį suvokimą skatinančiais žaislais yra susijęs su gebėjimu erdviškai mąstyti, tačiau tokiais žaislais žymiai dažniau skatinami žaisti berniukai<sup>27</sup>. Mokslininkai teigia, kad tam įtakos turi tiek tėvų nuostatos, tiek žaislų gamintojų ir parduotuvių marketingo strategija skirstyti žaislus pagal lytis<sup>28</sup>. „Berniukiški“ žaislai dažniau skirti konstravimui, pabrėžia herojiškumą, skatina aktyvumą, mergaičių – koncentruojasi į socialinius gebėjimus, imituoja namų ruošą bei vaikų priežiūrą, pabrėžia grožį. Net jei progresyvios parduotuvės nebeskirsto žaislų į dvi lyčių kategorijas, jos išreiškiamos kitais, subtilesniais būdais: reklaminiuose plakatuose ir ant pakuočių vaizduojamais berniukais arba mergaitėmis, tradiciniu „mėlyna-rožinė“ koloritu<sup>29</sup>.

STEM gebėjimus ugdančių žaidimų „rezervacija“ berniukams mergaites išstumia iš šios srities dar vaikystėje. Jos tuo nebesidomi, nevysto šių gebėjimų ir dėl to gali net imti prasčiau pasirodyti šiuose moksluose. Nors esama įrodymų, kad išskirtinai gabių matematikai vaikų daugiau tarp berniukų, o mergaitės bendrai pasižymi geresniais verbaliniais gebėjimais (tiesa, tai gali priklausyti daugybės kitų socialinių ir švietimo politikos faktorių<sup>30</sup>), atotrūkis tarp vidutinių gabumų berniukų ir mergaičių rezultatų matematikoje atsiranda sulig amžiumi ir gali priklausyti nuo stereotipinių mokytojų nusistatymų<sup>31</sup>. Šalyse, pasižyminčiose lygybės kultūra, atotrūkis apskritai linkęs išnykti<sup>32</sup>. Daugumos tyrimų analizė rodo, kad skirtumas tarp lyčių matematikoje egzistuoja dėl skirtingų interesų, o ne gebėjimų<sup>33</sup>.

## Stereotipo grėsmė

Sociologė, dabartinė profesorė Stanfordo universitete Shelley Correll palygino 25 tūkstančių aštuntos klasės moksleivių iš daugiau nei 1000 JAV mokyklų rezultatus nacionaliniame gebėjimų teste su jų pačių savęs vertinimu. Berniukai save vertino geriau nei tokius pačius rezultatus pasiekiančios mergaitės. Tačiau šis reiškinys galiojo tik matematiniams, bet ne kalbos dalykų pasiekimams. Tai patvirtino, kad vaikai linkę nuvertinti arba pervertinti savo gebėjimus pagal tai, kaip bendrai galvojama apie jų lyties pasiekimus toje srityje.

Mokslininkė, stebėjusi vaikus šešerius metus (kol šie baigė vidurinę mokyklą ir dar dvejus metus po įstojimo į aukštąją mokyklą), pamatė, kad šis stereotipų nulemtas savo gebėjimų vertinimas paaiškina lyčių disbalansą renkantis matematiką aukštesnėse klasėse, o vėliau aukštojoje mokykloje. Kiekybinė plačios duomenų bazės analizė leido padaryti išvadą, kad skirtingų lyčių dominuojamų profesinių sričių reiškinys yra „ne realaus lyčių gebėjimų skirtumo, tačiau įsitikinimų apie lyčių gebėjimus pasekmė“.<sup>34</sup>

27 Jamie J. Jirout and Nora S. Newcombe, „Building Blocks for Developing Spatial Skills: Evidence from a Large, Representative US Sample“, *Psychological Science*, 26(3), 2015, 302 – 310. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0956797614563338>

28 Natasha Daly, „How Today’s Toys May Be Harming Your Daughter“. *National Geographic*, 2017 sausis. <https://www.nationalgeographic.com/magazine/2017/01/gender-toys-departments-piece/>

29 Ten pat

30 Sean Stevens, Jonathan Haidt, „The Greater Male Variability Hypothesis“. *Heterodox Academy*, 2017-09-04. <https://heterodoxacademy.org/the-greater-male-variability-hypothesis/>

31 Joseph R. Cimpian, Sarah T. Lubienski, Jennifer D. Timmer, Martha B. Makowski, Emily K. Miller, “Have Gender Gaps in Math Closed? Achievement, Teacher Perceptions, and Learning Behaviors Across Two ECLS-K Cohorts.” *AERA Open*, 2016 spalio. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2332858416673617>

32 Luigi Guiso, Ferdinando Monte, Paola Sapienza, Luigi Zingales, „Culture, Gender, and Math“. *Science*, 2008 gegužė. <http://science.sciencemag.org/content/320/5880/1164>

33 Sean Stevens, Jonathan Haidt, „The Google Memo: What Does the Research Say About the Gender Differences?“. *Heterodox Academy*, 2017-08-10. [https://heterodoxacademy.org/the-google-memo-what-does-the-research-say-about-gender-differences/?fbclid=IwAR3m6kNfC-YBi\\_Vg4Row4ek3dcscQ6frN-WMBDtI6WXj76fRZh\\_6suB2oiA](https://heterodoxacademy.org/the-google-memo-what-does-the-research-say-about-gender-differences/?fbclid=IwAR3m6kNfC-YBi_Vg4Row4ek3dcscQ6frN-WMBDtI6WXj76fRZh_6suB2oiA)

34 Shelley J. Correll, “Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self Assessments,” *American Journal of Sociology*, 106(6), 2001, 1691-1730. <https://doi.org/10.1086/321299>



Lyties stereotipai stipriai veikia ne tik savęs vertinimą, bet ir rezultatus. Mokslininkai tai vadina „stereotipo grėsme“. Tyrimai rodo, kad identiškos grupės atlieka tas pačias užduotis skirtingai gerai, priklausomai nuo to, su kokiomis nuostatomis susiduria prieš atlikdami(-os) tam tikrą užduotį. Paprasčiausias būdas manipuluoti rezultatais yra suteikti vienai grupei papildomo pasitikėjimo. Pavyzdžiui, prieš erdvinio mąstymo testą pristačius išgalvotą faktą, kad moterų jame paprastai pasirodo geriau, užduotis jos iš tiesų atliko geriau nei tos, kurios fakto negirdėjo, jų rezultatai netgi susilygino su vyrų.<sup>35</sup>

Abi lytys jautriai reaguoja į užduočių stereotipinį apibrėžimą. Kai erdvinių gebėjimų užduotys eksperimente buvo pristatytos tarsi moteriškos, pavyzdžiui, reikalingos dizainui, moterų jas atliko taip pat gerai kaip vyrų, tačiau kai užduotis apibūdinta kaip reikalinga tipiškai vyriškose, jėgos industrijose (branduolinės energetikos inžinerija, navigacija), jos nusileido vyrams.<sup>36</sup> Užduoties aiškų asocijavimas su erdviniais gebėjimais taip pat veikė vyrų naudai, nors to nepabrėžus, skirtumų tarp lyčių rezultatų nebuvo.<sup>37</sup>

Stereotipo grėsmė aktuali todėl, kad visuomenėje ji dažnai veikia be papildomų pastangų. Tyrimai rodo, kad gali užtekti prieš erdvinių gebėjimų testą paprašyti nurodyti lytį, kad moterų jį atliktų prasčiau nei vyrų ir taip iš tiesų būtų užtvirtintas stereotipas. Tačiau kai skirtis tarp lyčių nedaroma, o vietoj to pabrėžiama kita testo dalyvių identiteto dalis, pavyzdžiui, skatinama apie save galvoti kaip tam tikros aukštosios mokyklos studentes, moterų pasirodo geriau.<sup>38</sup>

Bene 19 tūkst. moksleivių ir studentų rezultatus įvairiuose stereotipo grėsmės tyrimuose palyginę Stanfordo ir Waterloo universitetų mokslininkai padarė išvadą, kad moterų ir mažumų atstovai (išskyrus azijiečius dėl priešingo stereotipo), matematinės užduotis atliko geriau negu kad to paties pasiekimų lygmens kolegos, kai stereotipo grėsmė pašalinta.<sup>39</sup>

35 Angelica Moe, „Are Males Always Better than Females in Mental Rotation? Exploring a Gender Belief Explanation“. *Learning and Individual Differences*, 19(1), 2009, 21–27. <https://eric.ed.gov/?id=EJ821852>

36 Matthew J. Sharps, Jana L. Price, John K. Williams, „Spatial Cognition and Gender: Instructional and Stimulus Influences on Mental Image Rotation Performance“. *Psychology of Women Quarterly*, 18(3), 1994, 413–425. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1111/j.1471-6402.1994.tb00464.x>

37 Ten pat

38 Matthew S. McGlone, Joshua Aronson, „Stereotype threat, identity salience, and spatial reasoning“. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 27(5), 2006. <https://nyuscholars.nyu.edu/en/publications/stereotype-threat-identity-salience-and-spatial-reasoning>

39 Gregory M. Walton, Steven J. Spencer, „Latent Ability: Grades and Test Scores Systematically Underestimate the Intellectual Ability of Negatively Stereotyped Students“ *Psychological Science*, 20(9), 2009, 1132–1139. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1111/j.1467-9280.2009.02417.x?journalCode=pssa>

Stereotipo grėsmės poveikis moterų rezultatams tyrimuose pastebėtas ir tais atvejais, kai moterų sudaro mažumą tarp eksperimento dalyvių, kai instruktoriai arba kiti dalyviai turi seksistinius įsitikinimus, arba kai prieš atliekant užduotis peržiūrimos reklamos, kuriose moterų seksistiškai vaizduojamos<sup>40</sup>. Visos šios situacijos nuolat atsikartoja realiame gyvenime.

## ***I don't belong here* arba mažumos problema**

Kuo aukščiau moterų kopija karjeros laiptais ar kuo ambicingesnės sritis renkasi, tuo mažiau ten randa savo lyties atstovių. Tokiu būdu jos tampa mažuma, tad galimai susiduria tiek su aplinkinių skepticizmu, tiek su psichologine įtampa, kas ir tampa eksperimentuose įrodytos stereotipo grėsmės atitikmeniu realybėje. Pastebėta, kad kuo aukštesnio lygio matematikos klasę lanko studentė, tuo ji greičiau linkusi susieti matematiką su vyriškumu. Klasėse matydama beveik vien vyrus, studentė stereotipo grėsmės poveikį gali imti jausti nuolatos. Tai gali paveikti jos rezultatus ir karjeros tikslus<sup>41</sup>.

Stanfordo universiteto mokslininkai stebėjo MSE (angl. *math, science and engineering* (matematikos, mokslo ir inžinerijos) studentų fizines reakcijas universiteto konferenciją pristatančio videoklipo metu bei prašė studentų įvertinti savo susidomėjimą konferencija. Studentės, stebėjusios videoklipą, kuriame jų lyties atstovės sudarė pusę vaizduotų žmonių, reagavo taip pat, kaip jų kolegės vyrai, ir išreiškė tokį patį susidomėjimą. Tačiau tos, kurios regėjo tokio paties turinio filmuką, tik vaizduojantį jų profesinės srities realybę atitinkantį paveikslą, kuriame moterų sudarė maždaug ketvirtadalį (iš 150 veikėjų – trys vyrai vienai moteriai), nurodė mažesnę susidomėjimą konferencija negu žiūrėjusios lyčių balansą išlaikiusį filmuką. Įdomiausia tai, kad kai moterų matė savo lytį kaip mažumą grupėje, tyrėjai užfiksavo fizinius parametrus, rodančius padidėjusį budrumą.<sup>42</sup> Mažuma jaučiasi nesaugiai.

## **Reklamos poveikis**

Moterų motyvacija ir savęs vertinimas stipriai veikiamas reklamos. Stanfordo ir kitų universitetų mokslininkai pakvietė matematikoje save gabiomis laikančias studentes dalyvauti eksperimente. Jos buvo paprašytos peržiūrėti kelias reklamas: vienai grupei rodytos neutralios reklamos, kitai grupei tarp neutralių reklamų buvo parodytos ir dvi reklamos, vaizduojančios moterį stereotipiškai. Po to studentės buvo paprašytos spręsti įvairias užduotis. Nepaisant to, kad visos studentės teigė gerai sprendžiančios matematinis uždavinius, dalyvės, mačiusios moteris stereotipiškai vaizduojančias reklamas, jų vengė (verčiau rinkosi spręsti kalbos užduotis), arba jose pasirodė prasčiau nei vyrai. Jų kolegės, kurios žiūrėjo neutralias lyties atžvilgiu reklamas, dažniau rinkosi matematinis užduotis ir jose pasirodė taip pat gerai kaip vyrai. Svarbu, kad rodytos stereotipinės reklamos buvo tikros (transliuotos populiariuose kanaluose) ir neturėjo nieko bendra su matematika ar karjeros pasirinkimais – viena vaizduota moteris šokinėjo iš laimės dėl naujo produkto aknei gydyti, kita – varvino seilę norėdama paragauti braunio.<sup>43</sup> Tolesni tyrimai parodė,

40 Cordelia Fine, *Delusions of Gender: How Our Minds, Society, and Neurosexism Create Difference*. London: Icon, 2010, p. 38

41 Amy K. Kiefer, Denise Sekaquaptewa, „Implicit Stereotypes, Gender Identification, and Math-Related Outcomes: A Prospective Study of Female College Students“. *Psychological Science*, 18(1), 2007, 13–18. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1111/j.1467-9280.2007.01841.x?journalCode=pssa>

42 Mary C. Murphy, Claude M. Steele, James J. Gross, „Signaling Threat: How Situational Cues Affect Women in Math, Science, and Engineering Settings“. *Psychological Science*, 18(10), 2007, 879–885. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1111/j.1467-9280.2007.01995.x>

43 Paul G. Davies, Steven J. Spencer, Diane M. Quinn, Rebecca Gerhardtstein, „Consuming Images: How Television Commercials that Elicit Stereotype Threat Can Restrain Women Academically and Professionally“. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(12), 2002, 1615–1628. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/014616702237644>



© Calvin Klein

kad tokie vaizdai veikia ir moterų savęs vertinimą – mačiosios stereotipines reklamas rodė mažiau susidomėjimo darbo pasiūlymais matematinių mokslų profesiniame lauke<sup>44</sup> bei rečiau matė save kaip galinčias užimti lyderių roles.<sup>45</sup> Grupėje, kuri matė vien neutralias reklamas, moteris tolygiai rinkosi lyderės ar kitą rolę. Vyrų asmeninių pasirinkimų ar rezultatų tai nepaveikė.<sup>46</sup>

Reklamos daro įtaką ne tik pačių moterų savęs vertinimui. Manoma, kad kuo dažniau jauni vyrai vartoja masinių medijų siūlomą turinį ir skaito vyrams skirtus žurnalus, tuo labiau jie yra linkę priimti tradicinius lyčių vaidmenis ir matyti moteris kaip seksualinius objektus.<sup>47</sup> Gali būti, kad esama net poveikio, kuris kenkia moterims darbo santykiuose. Pavyzdžiui, Minesotos universiteto tyrėjų eksperimente dalyvavę jaunuoliai turėjo praversti darbo pokalbius. Tie, kurie prieš juos peržiūrėjo moteris objektinančius reklaminius klipus, interviu metu klausinėjo su darbu mažiau susijusių klausimų, geriau įsiminė moters išvaizdą nei patirtį, ir buvo linkę moteris vertinti kaip draugiškas, bet mažiau kompetentingas, nei tie, kurie tokių reklamų nematė.<sup>48</sup>

44 Ten pat

45 Paul G. Davies, Steven J. Spencer, Claude M. Steele, „Clearing the Air: Identity Safety Moderates the Effects of Stereotype Threat on Women's Leadership Aspirations“. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(2), 2005, 276-287. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2FO022-3514.88.2.276>

46 Ten pat

47 L. Monique Ward, Ann Merriwether, Allison Caruthers, „Breasts Are for Men: Media, Masculinity Ideologies, and Men's Beliefs About Women's Bodies“. *Sex Roles*, 55, 2006. [http://faculty.uml.edu/KLUIS/59.240/WARD\\_BREASTSAREFORMEN.PDF](http://faculty.uml.edu/KLUIS/59.240/WARD_BREASTSAREFORMEN.PDF)

48 Laurie A. Rudman, Eugene Borgida, „The Afterglow of Construct Accessibility: The Behavioral Consequences of Priming Men to View Women as Sexual Objects“. *Journal of Experimental Social Psychology*, 31(6), 1995. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022103185710220>



## Herojai ir sekso dievaitės

Reklamos transliuojami vaizdai dažnai remiasi lyčių stereotipais: moterų vaizduojamos kaip namų šeimininkės ar seksualios gražuolės, jos dažnai pateikiamos kaip priklausomos nuo kitų. 2017 m. paskelbtas tyrimas, išanalizęs 2000 reklaminių videofilmų, nominuotų Kanų liūtų apdovanojimams, konstatavo, kad per pastarąjį dešimtmetį stereotipinis vyrų ir moterų vaizdavimas nepakito. Prestižiniam, didžiausių kompanijų reklamas apimančiam kūrybiniam konkursui nominuotose reklamose vyrai vaizduojami kaip stiprioji ir protingoji lytis. Jų sakomi tekstai tris kartus dažniau siejasi su galia ar pasiekimais, vyrai 62 proc. atvejų dažniau nei moterų vaizduojami kaip kompetentingi specialistai. Tuo tarpu moterų turi 48 proc. didesnę tikimybę atsidurti virtuvėje, ir šešis kartus dažniau nei vyrai vaizduojamos apsinuoginusios. Moterų kūno dalys rodomos triskart dažniau nei vyrų. Apskritai reklamose vyrauja vyrai – jų yra dukart daugiau nei moterų, o ketvirtadalis reklamų vaizduoja vien vyrus, kai vien moteris – tik 5 proc. Net kai moterų patenka į reklamas, jos beveik visada atitinka jaunos lieknos gražuolės standartą, nors vyrų amžius ir išvaizda daug įvairesnė. Taip pat vyrai dažniau įgarsina reklamas.<sup>49</sup>

Reklamų tyrimus apibendrinančios analizės patvirtina šią tendenciją<sup>50</sup>. Lietuvoje seksistinių ar moteris stereotipizuojančių reklamų pavyzdžių taip pat netrūksta<sup>51</sup>.

## Dr. Miller ar Dr. Miller?

Stereotipiniai įsitikinimai apie moteris, skatinami populiariosios kultūros, tampa ne tik vidiniais, bet ir išoriniais barjeriais – diskriminacija. Daugiau nei 200 JAV universitetuose dirbančių psichologų mokslininkų buvo atsitiktinai atrinkti ir padalyti į identišką grupę, atspindinčią bendrą akademijos paveikslą (moterų ir vyrų skaičius, mažumų dalis ir t.t.), tuomet paprašyti įvertinti jiems nepažįstamo(s) kandidato(-ės) gyvenimo aprašymus (CV). Abi grupės gavo tikros mokslininkės CV, tik vienai jų buvo pakeistas vardas – pusė akademikų psichologų sprendė dėl daktarės Karen Miller, o kita – daktaro Briano Millerio tinkamo darbo universitete pozicijai. Rezultatai atskleidė, kad lyties kriterijus buvo statistiškai reikšmingas: Karen variantas vyro kelnėse turėjo didesnę tikimybę gauti darbą. Peržiūrinėdami identišką anketas bei nurodydami tuos pačius esminius atrankos kriterijus, vertintojai – tiek vyrai, tiek moterų – buvo reikšmingai labiau linkę gerai įvertinti ir samdyti vyrą, nei identišką biografiją ir kompetencijas moterį. Net kai naudotas vėlesnio laikotarpio akademikės CV, skirtas kandidatuoti į reikšmingesnę poziciją, ir jo konkurencingumas lėmė apylygiai vieningą nusiteikimą samdyti tiek Karen, tiek Brianą, moterį vertinusieji buvo keturis kartus labiau linkę palikti pastabų, susijusių su noru įsitikinti, kad akademikė iš tiesų nurodė teisingus duomenis apie savo pasiekimus, kai dėl vyriškos lyties kandidato tokių pastabų buvo reta. Tyrimo autoriai įrodė, kad šališkumas lyties atžvilgiu ne tik yra statistiškai reikšmingas, bet ir nepriklauso nuo vertinančiojo lyties, taigi greičiausiai yra nesąmoningas.<sup>52</sup>

49 J. Walter Thompson Worldwide ir Geena Davis Institute on Gender in Media, Unpacking Gender Bias in Advertising. JWT, 2017. <https://www.jwt.com/en/news/unpacking-gender-bias-in-advertising>

50 Martin Eisend, „A meta-analysis of gender roles in advertising“. Journal of the Academy of Marketing Science, 38(4), 2010. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11747-009-0181-x>

51 Donatas Paulauskas, „Stereotipai – paplitę, bet ar pastebimi? Tarptautinė ir Lietuvos situacija“. Pranešimas renginyje „Lyčių stereotipai reklamose“, Vilniaus Gedimino technikos universitetas, 2018-11-07.

52 Rhea E. Steinpreis, Katie A. Anders, and Dawn Ritzke, “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), 1999, 509–528. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1018839203698>



Net to nenorint, istoriškai ir kultūriškai suformuotas moterų vaizdinys trukdo priimti nešališkus sprendimus. Ypač didelė problema – stereotipiškai vyriškos ir moteriškos pareigybės, kurias masiškai užima viena lytis. Moterims dažniausiai kliūva žemesnio rango darbai. Kanzaso universiteto mokslininkai kontrolinėms grupėms pateikė identiškus darbo pozicijos aprašymus, skyrėsi tik pavadinimai – vykdančioji sekretorė (angl. *executive secretary*) arba vykdančysis štabo vadovas (angl. *chief of staff*), turint omenyje, kad pastaroji pareigybė anglosaksiškoje kultūroje vertinama kaip aukštesnio statuso, jos pradinis atlygis yra didesnis, ir ji įsitvirtinusi kaip labiau „vyriška“. Dalyviai gavo vienodas pretendentų anketas, išskyrus tai, kad vienoje vardas buvo moteriškas, kitose – vyriškas. Katerina turėjo daugiau šansų tapti sekretore, o Kenetas – štabo viršininku.<sup>53</sup>

Panašių tyrimų meta analizė rodo, kad vyrai vertinami palankiau nei identiškų moterų, kai darbo pozicija įprastai matoma kaip vyriška, ir, priešingai – diskriminuojami, kai darbas suvokiamas kaip moteriškas.<sup>54</sup>

## Sėkmės receptas moteriai negalioja

Dažnai teigiama, kad nepaisydamos vyraujančių nepalankių socialinių aplinkybių, moterų turėtų tiesiog pačios tapti ambicingesnės, agresyviau derėtis, aktyviai įsitraukti. Paradoksalu, tačiau šios vyrų sėkmę darbe atnešančios savybės moterims neretai suveikia priešingai.

Individai, nepriklausomai nuo jų pačių lyties, yra linkę jausti antipatiją ar net pasipriešinimą ambicingoms, galią rodančioms moterims. Gerai žinomas „Heidi ar Howard“ eksperimentas, pirmą kartą atliktas Kolumbijos universitete, tą iliustruoja. Jo metu studentams duodama skaityti sėkmingos verslininkės istorija apie pažinčių tinklo mezgimą Silicio slėnyje. Tačiau sukeičiami vardai – viena grupė skaito apie Heidi, kita – apie

<sup>53</sup> Monica Biernat ir Diane Kobrynowicz, „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), 1997. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.710.4217&rep=rep1&type=pdf>

<sup>54</sup> Heather K. Davison ir Michael J. Burke, „Sex Discrimination in Simulated Employment Contexts: A Meta-analytic Investigation“. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 2000. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879199917116>

Howardą. Studentai, paprašyti užpildyti klausimyną, pateikia nevienodus vertinimus – nors abiem atvejais sutariama, kad verslininkė (-as) kompetentinga(s), dirbti vienoje komandoje ar bendradarbiauti studentai labiau nori su Howardu. Tyrėjai teigia, kad taip yra dėl ambicingų ir agresyvių savybių stereotipinio asocijavimo tik su vyrais. Kuo agresyvesne studentai laikė Heidi, tuo mažiau jie norėjo su ja dirbti.<sup>55,56</sup>

Paprastai tariant, moteris suvokiama kaip turinti būti švelni ir maloni, vyras – agresyvus ir dominuojantis. Pažeisdami šiuos įsisenėjusius modelius, jie baudžiami. Tai tikrino Jeilio ir Šiaurės Vakarų universitetų mokslininkų tyrimas. Jo metu suaugusiems darbo rinkos dalyviams rodyti įrašai, kuriuose profesionaliai apsirengę vyras ir moteris apibūdino darbinę situaciją kaip jiems sukėlusią pyktį arba liūdesį. Vyras, išreiškęs pyktį, tyrimo dalyvių akyse įgijo aukštesnį statusą – moteris, priešingai, statusą prarado, lyginant tiek tarpusavyje, tiek su liūdesio emociją išreiškusiais abiejų lyčių asmenimis. Sebėtojai buvo linkę ir mokėti didesnę atlyginimą įpykusiems vyrams negu liūdniems vyrams ir reikšmingai didesnę nei pyktį pademonstravusioms moterims. Be to, vyrų pyktis buvo dažniau pagrindžiamas išorinėmis aplinkybėmis („situacija buvo kelianti nepatogumų“), o moteris kaltintos emocionalumu („ji savęs nekontroliuoja“, „ji yra tulžinga“). Tiesa, jei moteris aiškiai pateikdavo išorinę savo pykčio priežastį, jos statusas galėjo būti išsaugotas panašiam lygmenyje kaip ir tokią priežastį pateikusių ar nepateikusių įpykusio vyro.<sup>57</sup>

## Mikroagresijos darbe

Stereotipiniai įsitikinimai darbo aplinkoje išvirsta į subtilų seksizmą, kuris žymiai apsunkina moterų patirtį darbe, tačiau yra sunkiai identifikuojamas. 2018 m. McKinsey&Company ir LeanIn.Org tyrime tai vadinama mikroagresijomis. 279 JAV korporacijose, viso turinčias 13 mln. darbuotojų, apėmęs tyrimas parodė, kad su mikroagresijomis susiduria 64 proc. moterų darbuotojų JAV korporaciniame pasaulyje. Dažniausiai minimos patirtys: kvestionuojama kompetencija (patyrė 36 proc.), reikalavimai pagrįsti savo sprendimus smarkiau nei prašoma kitų (31 proc.), darbo etikos nepaisantis traktavimas (26 proc.), painiojimas su daug žemesnių pareigų asmenimis (20 proc.), indėlio ignoravimas (17 proc.), žeminančios pastabos (16 proc.).<sup>58</sup>



McKinsey&Company, LeanIn.Org, „Women in the Workplace 2018“

55 Stephen J. Dubner, „What Are Gender Barriers Made Of?“. Freakonomics, 2016-07-20. <http://freakonomics.com/podcast/gender-barriers/>

56 Joyce Routson, „Heidi Roizen: Networking Is More Than Collecting Lots of Names“. Stanford Business, 2009-11-01. <https://www.gsb.stanford.edu/insights/heidi-roizen-networking-more-collecting-lots-names>

57 Victoria L. Brescoll, Eric Luis Uhlmann. „Can an Angry Woman Get Ahead?: Status Conferral, Gender, and Expression of Emotion in the Workplace.“ Psychological Science, 19 (3), 2008, 268–275. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1111/j.1467-9280.2008.02079.x?journalCode=pssa>.

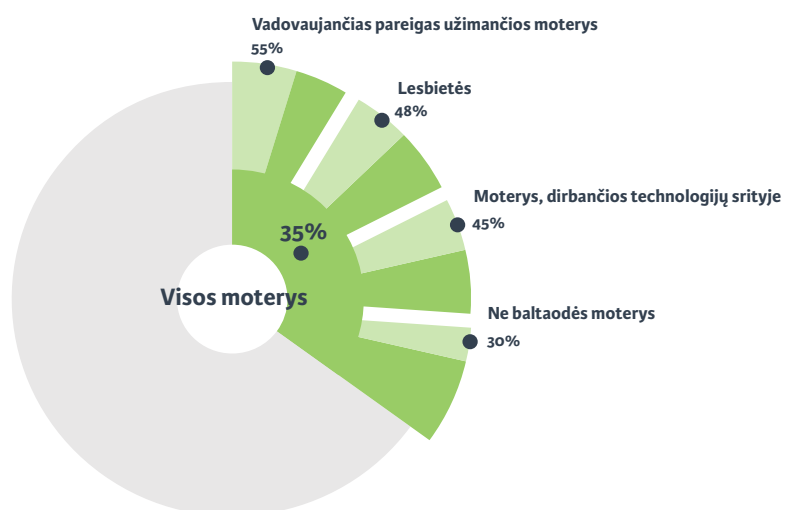
58 McKinsey&Company, LeanIn.Org, Women in the Workplace 2018. <https://womenintheworkplace.com/>



Kasdienio seksizmo atvejai dažnesni darbo aplinkoje, kur moterys sudaro mažumą. Net 80 proc. tokių, kurios savo komandoje yra vienintelės moteriškos lyties atstovės, susiduria su mikroagresijomis (neprofesionali elgesiu, nuvertinimu, kompetencijos kvestionavimu), prie jų dukart dažniau seksualiai priekabiuojama.

Seksualinis priekabavimas – viena blogiausių moterų patirčių darbe, kuri vis dar neišgyvendinta. Tai sako patyrusios 35 proc. apklaustųjų JAV korporacijose.<sup>59</sup> ES seksualinį priekabavimą teigia nors kartą gyvenime patyrusi kas antra moteris, trečdalis jų su tuo susidūrė darbe.<sup>60</sup> Lietuvoje su seksualiniu priekabavimu teigia susidūrusios nuo 35 iki 29 proc. moterų.<sup>61</sup>

### Moterys, patyrusios seksualinį priekabavimą darbo karjeros metu (proc.)



McKinsey&Company, LeanIn.Org, „Women in the Workplace 2018“

<sup>59</sup> Ten pat

<sup>60</sup> European Union Agency for Fundamental Rights, „Violence against women: an EU-wide survey“. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015, p. 97.

<sup>61</sup> FRA – European Union Agency for Fundamental Rights, Violence against women: an EU-wide survey. Main results report. FRA, 2014, p. 99.

Ypač didelę grėsmę patirti priekabiavimą bei kasdienį seksizmą turi žmonės, nutolstantys nuo stereotipo: seksualinės ir rasinės mažumos, moterų, užimančios itin aukštas pareigas, arba dirbančios „vyriškame“ sektoriuje.<sup>62, 63</sup>

## Motinystės baismė

Moterys, turinčios vaikų, susiduria su papildomais iššūkiais bei išskirtinai paplitusia diskriminacija. Išsiuntinėję 1276 fiktyvias anketas pagal tikrus darbo skelbimus marketingo ir verslo vadybos srityse, sociologai sulaukė tiek pat atgalinių skambučių vyrams, neturintiems ir turintiems vaikų (iš tiesų, pastarieji netgi gavo daugiau darbdavių dėmesio), tačiau tik pusei motinų, palyginus su identiškomis bevaikėmis moterimis.<sup>64</sup>

Motinystė stipriai paveikia moterų pozicijas darbo rinkoje vien dėl vaiko gimdymo ir priežiūros atostogų. Kai kurie tyrimai rodo, kad net tokiose progresyviose šalyse kaip Danija vaiko gimimo metu kritusios moterų pajamos sukuria 20 proc. praradimus ilguoju laikotarpiu. Tėčiais tapusiems darbuotojams tai neturi įtakos – jų pajamos tolygiai kyla. Pagrindiniai motinos praradimus lemiantys veiksniai: prastesnės galimybės būti paaukštintai, dėl žmonės nelankstumo ir/ar neigiamo požiūrio į dirbančias mamas pakeičiama darbovietė, taip pat šeimoje išmokto tradicinio modelio atkartojimas, kai moteris šeimos poreikius laiko aukštesniais už savo.<sup>65</sup>

Lietuvoje vaikų susilaukiančios moterys iš darbo rinkos dažniausiai iškrenta dvejiems metams, per kuriuos jų karjera paprasčiausiai sustoja. Tos pačios kompetencijos darbuotojai per dvejus metus gali atsidurti visiškai skirtingose pozicijose – kol moteris savo laiką atiduoda naujagimiui, jos kolegos kyla pozicijose.

Bet ir grįžusi į darbo rinką motina nebėra vertinama vien pagal savo gebėjimus. Ji retai sulaukia jos kompetencijas atitinkančių pasiūlymų, kadangi yra matoma kaip jau nebetinkama aktyviam darbui, pirma atliekanti prievoles šeimoje. Tuo tarpu vyrai tradiciškai suvokiami kaip šeimos maitintojai, todėl linkstama jiems skirti vis daugiau atsakomybių, kyla ir jų atlygis. Darbingiausiame žmogaus amžiaus tarpsnyje, kuris sutampa ir su šeimos sukūrimo laiku, fiksuojamas didžiausias atlyginimų atotrūkis: 2017 m. 35–44 metų moterys Lietuvoje uždirbo 20,6 proc. mažiau nei tokio pat amžiaus vyrai.<sup>66</sup>

Šeimos sukūrimas iš esmės apsprendžia didžiausių atlyginimų atotrūkį: jei tarp vienišų asmenų jis nedidelis, šeimoje su vaikais moters vidutinės mėnesinės pajamos yra net 31,9 proc. mažesnės nei vyro. Taip šeimos su vaikais tampa stipriai priklausomos nuo vyro uždirbamų pajamų.

Motinystės baismė ypač skaudžiai paveikia vienišas motinas. Jos uždirba 33,4 proc. mažesnę atlygį nei vieniši tėčiai<sup>67</sup>. Negalėdamos skirti pakankamai laiko darbui ir profesiniam tobulėjimui, jos net ir dirbdamos yra viena dažniausiai skurdo ar socialinės atskirties rizikoje atsiduriančių grupių.<sup>68</sup>

62 Jennifer L. Berdahl, "The Sexual Harassment of Uppity Women," *Journal of Applied Psychology* 92(2), 2007, 425–37.

63 Heather McLaughlin, Christopher Uggen, and Amy Blackstone, "Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power," *American Sociological Review* 77(4), 2012, 625–47. <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0003122412451728>

64 Shelley J. Correll et al. "Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?" *American Journal of Sociology*, 112 (5), 2007, 1297–1338. [www.jstor.org/stable/10.1086/511799](http://www.jstor.org/stable/10.1086/511799).

65 Henrik Kleven, Camille Landais, Jakob Egholt Sjøgaard, „Children and Gender Inequality: Evidence From Denmark“. NBER, 2018 sausis. <https://www.nber.org/papers/w24219>

66 Lietuvos statistikos departamentas, „Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis“. Oficialiosios statistikos portalas, 2018-07-04. <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=5762146>

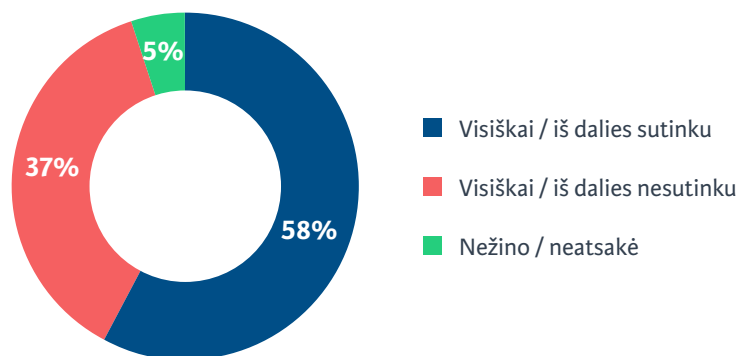
67 Atkreiptinas dėmesys, kad procentinė dalis skaičiuota nuo mėnesinių pajamų, išreikštų perkamosios galios standartu ES. EIGE, 2014. [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/gei\\_sat\\_ii\\_fmtp\\_e\\_mny\\_\\_gei\\_intersect\\_famtype\\_silc1/bar/chart/year:2014/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,I-T,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,UK/variable:money\\_earn/sex:M,W/fam\\_type:LONE\\_PAR](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/gei_sat_ii_fmtp_e_mny__gei_intersect_famtype_silc1/bar/chart/year:2014/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,I-T,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,UK/variable:money_earn/sex:M,W/fam_type:LONE_PAR) [Žiūrėta 2019-02-02]

68 EIGE, Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU. EIGE, 2016, p. 63–67.

## Dviguba našta

Atlygio skirtumas galimai išauga vos moteriai apsigyvenus su partneriu (13,3 proc. mėnesinių pajamų atotrūkis, palyginti su 8 proc. atotrūkiu tarp vienišų asmenų)<sup>69</sup>. Tam įtakos gali turėti diskriminacija darbe (įtariama, kad moteris susilauks vaikų) ar sąmoningas pasiryžimas pasitraukti iš aktyvaus darbo dėl sukurtos šeimos (ar planuojamo jos pagausėjimo).

### Sutinkančių su teiginiu „Žmonos pareiga yra pasirūpinti vyro buitimi“ dalis tarp Lietuvos gyventojų, proc.



Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2018/2019

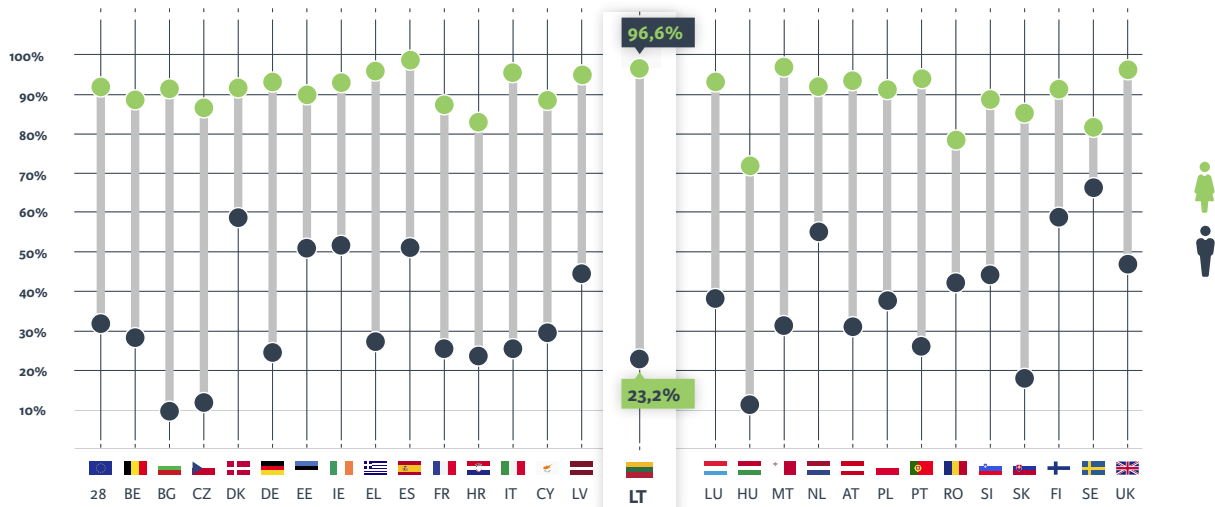
Svarbu pastebėti, kad nelygybę tarp šeimų kuriančių asmenų didele dalimi sukuria visuomenės nuostatos ir tradiciniai įpročiai. Tvarka namuose laikoma moters atsakomybe: 2018 m. net 58 proc. lietuvių sutiko, kad žmonos pareiga yra pasirūpinti vyro buitimi<sup>70</sup>. Kasdien namų ruoša užsiima 84 proc. lietuvių moterų, gyvenančių poroje, tačiau tą patį daro tik 28 proc. vyrų. Susilaukus vaikų, šis skirtumas dar labiau padidėja (atitinkamai 97 ir 23 proc.).<sup>71</sup> Ekonominiais terminais, moterų namuose dirba nelygų skaičių neapmokamo darbo valandų.

69 EIGE, 2014. [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/gei\\_sat\\_ii\\_fm1tpe\\_mny\\_\\_gei\\_intersect\\_famtype\\_silc1/bar/chart/year:2014/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,UK/variable:money\\_earn/sex:M,W/fam\\_type:COUPLE\\_NO\\_CHILD](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/gei_sat_ii_fm1tpe_mny__gei_intersect_famtype_silc1/bar/chart/year:2014/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,UK/variable:money_earn/sex:M,W/fam_type:COUPLE_NO_CHILD) [Žiūrėta 2019-02-02]

70 Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, „Reprezentatyvi visuomenės nuomonės apklausa apie lyčių stereotipus ir smurtą“. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2018/2019. [https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2019/09/visuomenes\\_nuomones\\_apklausa\\_vilmorus.pdf](https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2019/09/visuomenes_nuomones_apklausa_vilmorus.pdf) [Žiūrėta 2019-09-15]

71 EIGE, 2016. [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/gei\\_sat\\_ii\\_fm1tpe\\_tm\\_\\_gei\\_intersect\\_famtype\\_eq1s2/bar/chart/year:2016/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,UK/variable:time\\_domestic/sex:M,W/fam\\_type:COUPLE\\_CHILD](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/gei_sat_ii_fm1tpe_tm__gei_intersect_famtype_eq1s2/bar/chart/year:2016/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,UK/variable:time_domestic/sex:M,W/fam_type:COUPLE_CHILD) [Žiūrėta 2019-02-02]

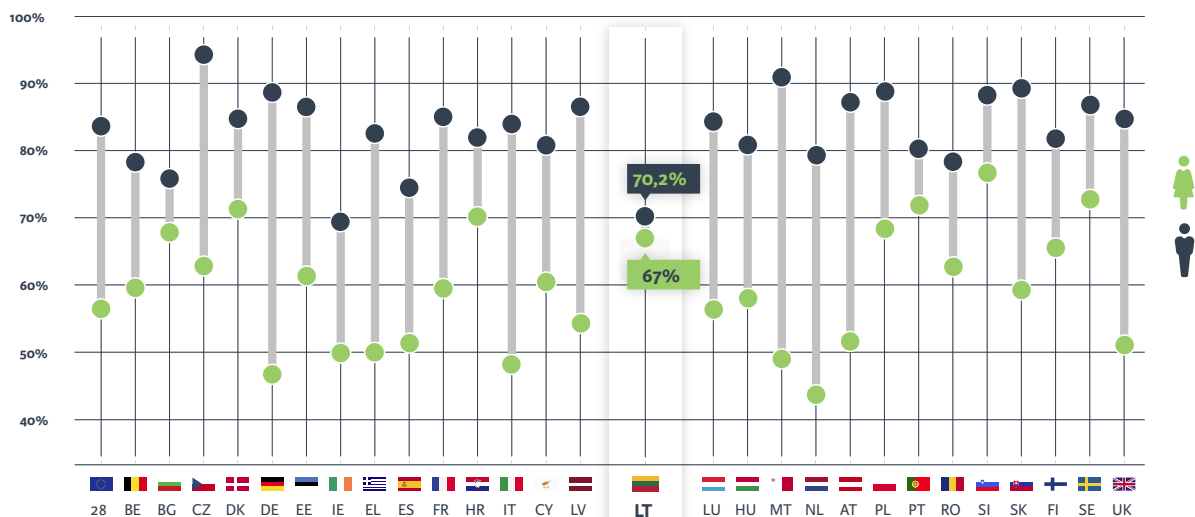
### Namų ruošos darbų pasiskirstymas poroje, turinčioje vaikų



EIGE 2016

Nepaisant to, beveik visada abu partneriai dirba pilnu etatu (motinų užimtumas šeimoje vos 3 proc. mažesnis nei tėčių)<sup>72</sup>, tad šeimą sukūrusioms moterims tenka dviguba našta. Turėdamos savo laiką skirti darbui namuose, jos galimai netenka galimybių profesiskai tobulėti, papildomai dirbti ar socializuotis, kokybiškai ilsėtis, dėl to pasiekimai darbe tampa dar sudėtingesni.

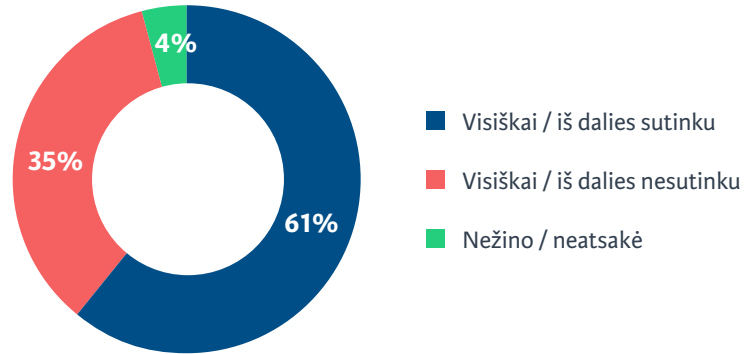
### Pilną darbo dieną dirbančių tėčių ir motinų poroje dalis



EIGE 2014

72 EIGE, 2014. [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/gei\\_sat\\_ii\\_fmltpe\\_wrk\\_\\_gei\\_intersect\\_famtype\\_lfs1/bar/chart/year:2014/geo:EU28,-BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,UK/variable:work\\_fte/sex:M,W/fam\\_type:COUPLE\\_CHILD](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/gei_sat_ii_fmltpe_wrk__gei_intersect_famtype_lfs1/bar/chart/year:2014/geo:EU28,-BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,UK/variable:work_fte/sex:M,W/fam_type:COUPLE_CHILD) [žiūrėta 2019-02-02]

**Sutinkančių su teiginiu „Vyras turi uždirbti daugiau už savo žmoną ar partnerę“ dalis tarp Lietuvos gyventojų, proc.**



Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2018/2019

Tuo tarpu vyrai stereotipais besivadovaujančioje kultūroje patiria didelį spaudimą daug uždirbti, pasiekti karjeros aukštumų ir aprūpinti šeimą – nors visuomenės apklausos rodo ir didėjantį norą, kad tėvai praleistų daugiau laiko su savo šeima<sup>73</sup>.

73 Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, „Reprezentatyvi visuomenės nuomonės apklausa apie lyčių stereotipus ir smurtą“. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2018/2019. [https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2019/09/visuomenes\\_nuomones\\_apklausa\\_vilmorus.pdf](https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2019/09/visuomenes_nuomones_apklausa_vilmorus.pdf)



## III. Kas turi keistis?

Tiek vyrų, tiek moterų galimybes darbo rinkoje bene labiausiai apriboja giluminės nuostatos apie jų vaidmenis šeimoje bei visuomenėje. Kad tai keistųsi, aktyvus pačių moterų įsitraukimas būtinas, tačiau nepakankamas.

### Lygybė prasideda namuose

Pagal laiką, praleidžiamą namų ruošai, Lietuva pasižymi viena ryškiausių nelygybių ES. Tai moteris ne tik stereotipizuoja, bet ir realiai apriboja jų galimybes. Neapmokamas darbas namuose turi būti vienodas visų namų gyventojų reikalas.



Vaikų priežiūra yra kita sritis, kurioje moterims tenka neproporcinga atsakomybė. Vienodas tėvų rūpestis savo vaikais ekspertų įvardijamas kaip svarbiausias faktorius, siekiant sumažinti diskriminaciją šeimą turinčių moterų atžvilgiu. Tai apima ne tik vaiko priežiūros atostogų lygesnį pasiskirstymą, bet ir rūpestį mažamečiais šiemis susirgus ir panašiai.<sup>74</sup>

### Rožiniam ir mėlynam kambariams – ne

Dauguma stereotipinių nuostatų įdiegiamos dar vaikystėje, tad viena esminių tėvų bei kitų ugdytojų, švietimo įstaigų ir priemonių kūrėjų užduočių yra suteikti laisvę vystytis vaikų gebėjimams, nepaisant jų lyties. Tam visų pirma reikėtų atsisakyti ydingos praktikos skirstyti žaislus ir užsiėmimus pagal lytis. Be to, svarbu vienodai vertinti vaikus ir vengti disciplinavimo pagal lytį. Mergaitės turi teisę lavinti erdvinio mąstymo gebėjimus konstruodamos bei būti aktyvios ir ambicingos, kaip berniukai turi teisę žaisti socialinių vaidmenų žaidimus ir verkėti.

<sup>74</sup> Ugnė Litvinaitė, „Leiskite joms dirbti“. „Žurnalas IQ“, 2018 liepa. <https://naujienos.alfa.lt/leidinys/iq/leiskite-joms-dirbti/>



Smurtas prieš moteris išlieka itin aktualia problema, todėl tėvai ir ugdytojai turėtų atsižvelgti į vaikų savivertės jausmą, pagarbą vienas kitam. Mergaitės turėtų būti skatinamos jaustis pilnavertėmis ir savarankiškoms, berniukai – drąsiau rodyti savo jausmus, spręsti konfliktus be smurto. Patyčios lyties ar kitų skirtumų pagrindu, juo labiau tampymas už kasų ir panašus elgesys turi būti netoleruojamas.

## Atviros profesijos

Kai tam tikros profesinės sritys matomos kaip vyriškos, jos tampa uždaros kitos lyties talentams. Stanfordo ir kitų universitetų mokslininkų eksperimentas rodo, kad užtenka sukurti aplinką, kurioje moteris jaustųsi neatitinkanti standarto, kad ji ten nenorėtų būti. Studentės, pildžiusios klausimyną apie savo interesus kompiuteriniuose moksluose neutraliai dekoruotame kambaryje, rodė tokį patį susidomėjimą, kaip ir vaikinai. Tuo tarpu apsuptos „Star Trek“ serialeto plakaty, kompiuterinių žaidimų konsolių, elektronikos ir greito maisto užkandžių, atspindinčių stereotipinį vyro kompiuteristo įvaizdį, jos išreiškė daug mažesnį susidomėjimą.<sup>75</sup> Ar moteris susidurs su stereotipais, priklauso nuo jos šeimos, mokytojų, universitetų reklamų strategijos, galų gale įmonių pasirinkto įvaizdžio.



75 Sapna Cheryan, Victoria C Plaut, Paul G. Davies, Claude M. Steele, „Ambient belonging: how stereotypical cues impact gender participation in computer science“. Journal of Personality and Social Psychology, 97(6), 2009, 1045-1060.

Svarbu pažymėti, kad sričių apibrėžimas pagal moteriškus kriterijus (pavyzdžiui, tendencija feminizuoti moteris vadoves, pabrėžiant empatiškos lyderystės privalumus) dažnai tampa meškos paslauga stereotipinio moters įvaizdžio neatitinkančioms profesionalėms.<sup>76</sup> Todėl lytis kaip apibrėžimo ir vertinimo kriterijus apskritai turėtų nykti. Svarbu kurti individus nepaisant jų lyties įgalinančią aplinką, kuri neleistų pasireikšti stereotipo grėsmei.

## Kaip kovoti su šališkumu?

Eksperimentai rodo, kad šališkumas lyties atžvilgiu yra būdingas įvairiems žmonėms, nepriklausomai nuo jų pačių išsilavinimo, lyties, pažiūrų.<sup>77</sup> Vadinasi, neutralumas lyties atžvilgiu įmanomas tik tada, kai sąmoningai kovojama prieš stereotipinius įsivaizdavimus apie moteris ir vyrus. Tam yra du pagrindiniai įrankiai: aklumas lyčiai arba jos reikšmės sumažinimas taikant kuo tikslesnius kitus kriterijus.

## Aklumas lyčiai

JAV orkestruose ilgą laiką grojo beveik vien vyrai. 1970 m. penkiuose geriausiuose valstijų orkestruose moterų buvo vos 6 proc. Siekiant pokyčių, buvo įvesta standartizuota muzikantų priėmimo sistema. Nuspręsta, kad pretendentai, atlikdami priėmimą lemsiančius kūrinus, bus nuo žiuri atskiriami užuolaida. Anonimiškumas klausymuose pasiteisino – moterų tikimybė būti pasamdytomis išaugo net 30 proc. 1993-aisiais didžiuosiuose orkestruose moterų jau sudarė 21 proc. – analizės rodo, kad nešališka sistema paaiškina maždaug penktadalį šio efekto.<sup>78</sup>

Lyčių nelygybę darbo rinkoje tiriantys mokslininkai pataria standartizuoti priėmimo į darbą procedūrą. Pavyzdžiui, Harvardo profesorė Iris Bohnet sudarė tikslų sąrašą klausimų, susijusių su darbu, ir jų laikosi kiekvieno pokalbio su kandidatu metu. Po to atsakymai anonimizuojami, ir tik priėmus sprendimą, besiremiant tais pačiais kriterijais, kurie buvo nusistatyti pradžioje, vardai „atidengiami“ ir daugiausiai taškų surinkęs kandidatas priimamas į darbą.

## Konkretūs ir vienodi kriterijai

Anonimiškumas ne visada yra įmanomas. Tokiu atveju gali padėti griežtai apibrėžti kriterijai. Kuo daugiau informacijos apie tam tikros pozicijos atsakomybes vertintojas turi, tuo mažiau stereotipas figūruoja svarstant galimybę pasirinkti vieną ar kitą asmenį.<sup>79</sup>

76 Lurie A. Rudman ir Peter Glick, „Feminized management and backlash toward agentic women: The hidden costs to women of a kinder, gentler image of middle managers“. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(5), 1999, 1004-1010.

77 Rhea E. Steinpreis, Katie A. Anders, ir Dawn Ritzke, „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), 1999, pp 509-528 <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1018839203698>

78 Claudia Goldin, Cecilia Rouse. „Orchestrating Impartiality: The Impact of “Blind” Auditions on Female Musicians“. *The American Economic Review*, 90(4), 2000, 715-741. <http://gap.hks.harvard.edu/orchestrating-impartiality-impact-%E2%80%9Cblind%E2%80%9D-auditions-female-musicians>

79 Heather K. Davison, Michael J. Burke, „Sex Discrimination in Simulated Employment Contexts: A Meta-analytic Investigation“. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 2000, 225-248. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879199917116>

Darant sprendimus dėl algos ar pareigybės kėlimo, būtina vadovautis tokia pačia logika: lygus ir aiškiai įvardytas standartas visiems darbuotojams. Pastebima, kad moterys dažniau kritikuojamos už asmenines savybes nei vyrai. Be to, jos dažniau sulaukia kritikos dėl dalykų, kurie nekliūva jų kolegų vyrų elgesyje, pavyzdžiui, agresyvumo, griežtumo, dažno kalbėjimo<sup>80</sup>. Konstruktvyvi kritika turi būti orientuota į veiksmus ir įgūdžius, ne charakterio savybes. Sąmoningas vadovas turi apsvarstyti, ar jo nepasitenkinimas kyla dėl netinkamai atlikto darbo, ar tiesiog dėl stereotipiškai nepriimtino moters elgesio, kuris jos darbe iš tiesų reikalingas.

Vyrus taip pat linkstama vertinti už potencialą, nors moterys vertinamos tik pagal rezultatus. Jei vertinamas potencialas, reiktų išskaidyti šią sąvoką į konkrečius apibūdinimus, ką tai reiškia. Tyrėjai taip pat įspėja, kad moterys linkusios save nuvertinti, todėl darant svarbius sprendimus nepatartina naudoti darbuotojų savęs įsivertinimų.<sup>81</sup>

## Darbo kultūra

Užduočių skirstymas pagal lytį, perdėtas palankumas kuriai nors lyčiai, darbuotojų vertinimas pagal jų lytį, amžių, išvaizdą, seksualinę orientaciją ar šeiminių padėtį, seksistiniai juokeliai ir juo labiau seksualinis priekabiavimas turi būti netoleruoti bet kokioje organizacijoje. Tam būtinas visų darbuotojų sąmoningumas ir vienodos pagarbos normos, kurias paprastai padeda užtikrinti mokymai lyčių lygybės tematika, vidiniai elgesio kodeksai. Norėdamos užtikrinti nešališkumą lyties atžvilgiu, progresyvios organizacijos gali nuspręsti investuoti į ekspertų analizę bei rekomendacijas, pagal jas koreguoti svarbiausių procesų veikimo mechanizmus.

## Lankstumas

Motinos dažnai turi palikti savo darbo vietą dėl griežtų darbo valandų. Matoma, kad dažniausiai tokį sprendimą pakeistų didesnis lankstumas: galimybė dirbti iš namų ar koreguoti darbo valandas. Kita patraukli politikos priemonė yra galimybė atsivesti vaikus į darbą. Be abejonės, svarbus tikslas yra tolygus atsakomybių pasiskirstymas tarp abiejų vaiko tėvų.



80 Kieran Snyder, „The abrasiveness trap: High-achieving men and women are described differently in reviews“. Fortune, 2014-08-26. <http://fortune.com/2014/08/26/performance-review-gender-bias/> [Žiūrėta 2019-02-02]

81 Stephen J. Dubner, „What Are Gender Barriers Made Of?“. Freakonomics, 2016-07-20. <http://freakonomics.com/podcast/gender-barriers/>

# Išvados

Tyrimai rodo, kad stereotipai veikia vidinę individo motyvaciją bei su ja glaudžiai susijusius veiklos pasirinkimus ir net rezultatus, be to, nulemia nesąmoningą šališkumą tarp sprendimų priėmėjų versle, politikoje ir kitur. Taip apsunkinamos, o kartais ir užkardomos moterų galimybės siekti karjeros norimame profesiniame lauke, ypač jei jis suprantamas kaip vyriškas. Lietuvoje itin aktualios netolygaus lyčių pasiskirstymo perspektyviose profesijose bei aukštose sprendimų priėmėjų pozicijose problemos, atlygių skirtumo, motinystės baismės pasekmės bei šių reiškinių veikiamas atlygių atotrūkis. Norint išgyvendinti praktiką, kuomet individų vertinimas, galimybės, gerovė priklauso nuo jų lyties, būtina kelti sąmoningumą apie tyrimais įrodytą stereotipų poveikį ir jį mažinti, kurti lyčių lygybę grįstą darbo kultūrą bei įtvirtinti nešališkas priėmimo į darbą, paaugstinimo, mentorystės ir grįžtamojo ryšio teikimo praktikas.



ASOCIACIJA „LYDERĖ“ – 2017 m. aštuonių aukščiausias pozicijas Lietuvos bei tarptautiniame versle ir akademijoje užimančių moterų įsteigta nevyriausybinė organizacija, kuri skatina moterų lyderystę ir karjeros siekius. Bendradarbiaudama su vietinio bei tarptautinio lygmens partneriais ir ekspertais, asociacija siekia tikslingai keisti nusistovėjusius lyčių stereotipus, neigiamą požiūrį į moters karjerą, ir įgalinti moteris derinti karjerą, šeimą bei asmeninį tobulėjimą ne tik per moterų motyvaciją, bet ir visuomenės ir institucijų kaitą.

# Autorės

**Milda Dargužaitė** – finansų ekspertė, įgijusi matematikos ir ekonomikos bakalauro laipsnį Middlebury Koledže ir finansų inžinerijos magistro laipsnį Prinstono Universitete JAV. Milda septynerius metus dirbo JAV investiciniame banke „Goldman Sachs“, kur užėmė viceprezidentės pareigas ir taip pat vadovavo ilgalaikių investicijų strateginei grupei. Nuo 2011 m. Milda grįžo į Lietuvą ir užėmė vadovaujančias pozicijas viešajame ir privačiame sektoriuje: vadovavo „Investuok Lietuvoje“, Barclays technologijų centrui Lietuvoje bei buvo Vyriausybės kanclere. Mildos vadovavimo metu „Investuok Lietuvoje“ tapo viena efektyviausių viešojo sektoriaus įstaigų, pritraukusių rekordinį skaičių investicijų. 2012 m. Milda įkūrė „Kurk Lietuvai“ programą, kuri kasmet pritraukia jaunus talentus grįžti į Lietuvą ir dirbti valstybiniame sektoriuje. Nuo 2018 m. Milda vadovauja tarptautinei investicijų valdymo bendrovei „Northern Horizon“. Šiuo metu ji taip pat yra Atviros Lietuvos Fondo Patarėjų Tarybos narė. 2015 m. už savo visuomeninę veiklą ir indėlį versle Milda pelnė „Šiaurės Europos Top 20 moterų versle“ apdovanojimą. Per visą savo profesinę karjerą Milda aktyviai dalyvauja moterų lyderystės skatinimo iniciatyvose. Ji yra viena iš asociacijos „Lyderė“ įkūrėjų.



**Ugnė Litvinaitė** – analitinių straipsnių bei tyrimų autorė ir politikos analitikė, politikos mokslų VU TSPMI absolventė. Lyčių lygybe kaip socioekonominė ir politinė problema susidomėjo 2016 m. studijuodama gerovės sistemų politinę ekonomiką Bolonijos universitete, o teoriškai ir sociologiškai lyties aspektą nagrinėjo Sciences Po politikos mokslų institute Lyone. Feminizmo teorijos pagrindus įgijo VU TSPMI. Toliau specializuodamasi šioje temoje, Ugnė organizuoja akademinis seminarus, prisideda prie studijų ir tyrimų rengimo. Ugnės analitiniai straipsniai bei komentarai lyčių lygybės tematika jau dvejus metus publikuojami politikos ir ekonomikos žurnaluose, žmogaus teisių portaluose, kultūrinėje spaudoje ir nuomonių skiltyse pagrindiniuose portaluose ir kitur. Šiuo metu lyčių lygybę ji tiria kaip socialinės politikos objektą.



# Literatūros sarašas

- Berdahl, Jennifer L. “The Sexual Harassment of Uppity Women,” *Journal of Applied Psychology* 92(2), 2007, 425–37. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17371089>
- Bian, Lin, Sarah-Jane Leslie, Andrei Cimpian, „Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children’s interests“. *Science*, 2017 sauis. <http://science.sciencemag.org/content/355/6323/389>
- Biernat, Monica ir Diane Kobrynowicz, „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), 1997. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.710.4217&rep=rep1&type=pdf>
- Brescoll, Victoria L. , Eric Luis Uhlmann. “Can an Angry Woman Get Ahead?: Status Conferral, Gender, and Expression of Emotion in the Workplace.” *Psychological Science*, 19 (3), 2008, 268–275. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1111/j.1467-9280.2008.02079.x?journalCode=pssa>.
- Cheryan, Sapna, Victoria C Plaut, Paul G. Davies, Claude M. Steele, „Ambient belonging: how stereotypical cues impact gender participation in computer science“. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(6), 2009, 1045-1060.
- Cimpian, Joseph R., Sarah T. Lubienski, Jennifer D. Timmer, Martha B. Makowski, Emily K. Miller, “Have Gender Gaps in Math Closed? Achievement, Teacher Perceptions, and Learning Behaviors Across Two ECLS-K Cohorts.” *AERA Open*, 2016 spalis. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2332858416673617>
- Correll, Shelley J., “Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self Assessments,” *American Journal of Sociology*, 106(6), 2001, 1691-1730.
- Correll, Shelley J. et al. “Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?” *American Journal of Sociology*, 112 (5), 2007, 1297–1338. [www.jstor.org/stable/10.1086/511799](http://www.jstor.org/stable/10.1086/511799).
- Daly, Natasha, „How Today’s Toys May Be Harming Your Daughter“. *National Geographic*, 2017 sauis. <https://www.nationalgeographic.com/magazine/2017/01/gender-toys-departments-piece/>
- Davies, Paul G., Steven J. Spencer, Claude M. Steele, „Clearing the Air: Identity Safety Moderates the Effects of Stereotype Threat on Women’s Leadership Aspirations“. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(2), 2005, 276-287. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F022-3514.88.2.276>
- Davies, Paul G., Steven J. Spencer, Diane M. Quinn, Rebecca Gerhardstein, „Consuming Images: How Television Commercials that Elicit Stereotype Threat Can Restrain Women Academically and Professionally“. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(12), 2002, 1615–1628. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/014616702237644>
- Davison, Heather K., Michael J. Burke, „Sex Discrimination in Simulated Employment Contexts: A Meta-analytic Investigation“. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 2000, 225-248.
- Dubner, Stephen J., „What Are Gender Barriers Made Of?“. *Freakonomics*, 2016-07-20. <http://freakonomics.com/podcast/gender-barriers/> [Žiūrēta 2019-02-02]
- EIGE, 2014, [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/bpfa\\_f\\_offic\\_f18\\_\\_bpfa\\_f18](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/bpfa_f_offic_f18__bpfa_f18) [Žiūrēta 2019-09-16]
- EIGE, 2014. [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/gei\\_sat\\_ii\\_fmlltpe\\_mny\\_\\_gei\\_intersect\\_fam\\_type\\_silc1/bar/chart/year:2014/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,-DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,P-T,RO,SI,SK,FI,SE,UK/variable:money\\_earn/sex:M,W/fam\\_type:COUPLE\\_NO\\_CHILD](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/gei_sat_ii_fmlltpe_mny__gei_intersect_fam_type_silc1/bar/chart/year:2014/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,-DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,P-T,RO,SI,SK,FI,SE,UK/variable:money_earn/sex:M,W/fam_type:COUPLE_NO_CHILD) [Žiūrēta 2019-02-02]
- EIGE, 2014. [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/gei\\_sat\\_ii\\_fmlltpe\\_mny\\_\\_gei\\_intersect\\_fam\\_type\\_silc1/bar/chart/year:2014/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,-DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,P-T,RO,SI,SK,FI,SE,UK/variable:money\\_earn/sex:M,W/fam\\_type:LONE\\_PAR](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/gei_sat_ii_fmlltpe_mny__gei_intersect_fam_type_silc1/bar/chart/year:2014/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,-DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,P-T,RO,SI,SK,FI,SE,UK/variable:money_earn/sex:M,W/fam_type:LONE_PAR) [Žiūrēta 2019-02-02]
- EIGE, 2014. [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/gei\\_sat\\_ii\\_fmlltpe\\_wrk\\_\\_gei\\_intersect\\_fam\\_type\\_lfs1/bar/chart/year:2014/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,-DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,P-T,RO,SI,SK,FI,SE,UK/variable:work\\_fte/sex:M,W/fam\\_type:COUPLE\\_CHILD](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/gei_sat_ii_fmlltpe_wrk__gei_intersect_fam_type_lfs1/bar/chart/year:2014/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,-DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,P-T,RO,SI,SK,FI,SE,UK/variable:work_fte/sex:M,W/fam_type:COUPLE_CHILD) [Žiūrēta 2019-02-02]
- EIGE, 2016. [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/gei\\_sat\\_ii\\_fmlltpe\\_tm\\_\\_gei\\_intersect\\_fam\\_type\\_eqls2/bar/chart/year:2016/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,-DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,P-T,RO,SI,SK,FI,SE,UK/variable:time\\_domestic/sex:M,W/fam\\_type:COUPLE\\_CHILD](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/gei_sat_ii_fmlltpe_tm__gei_intersect_fam_type_eqls2/bar/chart/year:2016/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,-DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,P-T,RO,SI,SK,FI,SE,UK/variable:time_domestic/sex:M,W/fam_type:COUPLE_CHILD)
- EIGE, Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU. EIGE, 2016
- EIGE, 2017. [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/eustrat\\_eu2020\\_empl\\_\\_lfsi\\_emp\\_a/bar/chart](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/eustrat_eu2020_empl__lfsi_emp_a/bar/chart) [Žiūrēta 2019-09-16]



- EIGE, 2017. [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta\\_pwr\\_pol\\_parl\\_\\_wmid\\_locpol](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_pwr_pol_parl__wmid_locpol) [Žiūrėta 2019-09-16]
- EIGE, 2019. [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm\\_bus\\_bus\\_\\_wmid\\_comp\\_compbm/bar/chart](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus__wmid_comp_compbm/bar/chart) [Žiūrėta 2019-09-16]
- EIGE, 2019. [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm\\_bus\\_bus\\_\\_wmid\\_comp\\_compex/bar/chart](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus__wmid_comp_compex/bar/chart) [Žiūrėta 2019-09-16]
- Eisend, Martin, „A meta-analysis of gender roles in advertising“. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 38(4), 2010. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11747-009-0181-x>
- Eurobarometras, „Gender Equality 2017. Gender Equality, Stereotypes, and Women in Politics“. Eurobarometras, 2017.
- European Union Agency for Fundamental Rights, „Violence against women: an EU-wide survey“. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015, p. 97.
- Eurostat, Gender pay gap in unadjusted form, 2017. [https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg\\_05\\_20&plugin=1](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1) [Žiūrėta 2019-09-16]
- Eurostat, Population by educational attainment level, sex and age, 2017. [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat\\_lfse\\_o3&lang=eng](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_o3&lang=eng) [Žiūrėta 2019-09-16]
- Fine, Cordelia, *Delusions of Gender: How Our Minds, Society, and Neurosexism Create Difference*. London: Icon, 2010.
- FRA – European Union Agency for Fundamental Rights, *Violence against women: an EU-wide survey. Main results report*. FRA, 2014.
- Galdikienė, Laura, „Moterų – potencialios ateities bedarbės?“. *Manoteises.lt*, 2017. <http://manoteises.lt/straipsnis/moterys-potencialios-ateities-bedarbes/> [Žiūrėta 2019-02-02]
- Goldin, Claudia, Cecilia Rouse. „Orchestrating Impartiality: The Impact of “Blind” Auditions on Female Musicians“. *The American Economic Review*, 90(4), 2000, 715-741. <http://gap.hks.harvard.edu/orchestrating-impartiality-impact-%E2%80%9Cblind%E2%80%9D-auditions-female-musicians>
- Guiso, Luigi, Ferdinando Monte, Paola Sapienza, Luigi Zingales, „Culture, Gender, and Math“. *Science*, 2008 gegužė. <http://science.sciencemag.org/content/320/5880/1164>
- Institute for the equality of women and men, „The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators“. Institute for the equality of women and men, 2011.
- J. Walter Thompson Worldwide ir Geena Davis Institute on Gender in Media, *Unpacking Gender Bias in Advertising*. JWT, 2017. <https://www.jwt.com/en/news/unpacking-gender-bias-in-advertising>
- Jirout, Jamie J. ir Nora S. Newcombe, „Building Blocks for Developing Spatial Skills: Evidence from a Large, Representative US Sample“, *Psychological Science*, 26(3), 2015, 302 – 310. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0956797614563338>
- Kiefer, Amy K. ir Denise Sekaquaptewa, „Implicit Stereotypes, Gender Identification, and Math-Related Outcomes: A Prospective Study of Female College Students“. *Psychological Science*, 18(1), 2007, 13–18. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1111/j.1467-9280.2007.01841.x?journalCode=pssa>
- Kleven, Henrik, Camille Landais, Jakob Egholt Sjøgaard, „Children and Gender Inequality: Evidence From Denmark“. NBER, 2018 sausis. <https://www.nber.org/papers/w24219>
- Leythienne, Denis ir Piotr Ronkowski, „A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data“. Eurostat, 2018.
- Lietuvos Respublikos Vyriausybė, Ministrų kabinetas. <https://lr.lt/apie-vyriausybe/ministrai> [Žiūrėta 2019-09-16]
- Lietuvos statistikos departamentas, „Moterų ir vyrų Lietuvoje 2017“. Lietuvos Statistikos departamentas, 2018. <https://osp.stat.gov.lt/services-portlet/pub-edition-file?id=30580>
- Lietuvos statistikos departamentas, „Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis“. Oficialiosios statistikos portalas, 2018-07-04. <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=5762146> [Žiūrėta 2019-09-15]
- Lietuvos statistikos departamentas, „Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis“. Oficialiosios statistikos portalas, 2019-06-20. <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=6397675> [Žiūrėta 2019-09-15]
- Litvinaitė, Ugnė, „Leiskite joms dirbti“. „Žurnalas IQ“, 2018 liepa. <https://naujienos.alfa.lt/leidinys/iq/leiskite-joms-dirbti/> [Žiūrėta 2019-02-02]
- Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, „Reprezentatyvi visuomenės nuomonės apklausa apie lyčių stereotipus ir smurtą“. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2018/2019. [https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2019/09/visuomenes\\_nuomones\\_apklausa\\_vilmorus.pdf](https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2019/09/visuomenes_nuomones_apklausa_vilmorus.pdf)
- Lygių galimybių kontrolierius, 2018 metų veiklos ataskaita. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2019-03-15, NR. BR-40 <https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2019/04/lgk-2018-m.-veiklos-ataskaita-.pdf>

- McGlone, Matthew S. ir Joshua Aronson, „Stereotype threat, identity salience, and spatial reasoning“. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 27(5), 2006. <https://nyuscholars.nyu.edu/en/publications/stereotype-threat-identity-salience-and-spatial-reasoning>
- McKinsey&Company, LeanIn.Org, *Women in the Workplace 2018*. <https://womenintheworkplace.com/> [Žiūrėta 2019-02-02]
- McLaughlin, Heather, Christopher Uggen, and Amy Blackstone, „Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power,“ *American Sociological Review* 77(4), 2012, 625–47. <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0003122412451728>
- Moe, Angelica, „Are Males Always Better than Females in Mental Rotation? Exploring a Gender Belief Explanation“. *Learning and Individual Differences*, 19(1), 2009, 21–27.
- Murphy, Mary C., Claude M. Steele, James J. Gross, „Signaling Threat: How Situational Cues Affect Women in Math, Science, and Engineering Settings“. *Psychological Science*, 18(10), 2007, 879–885. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1111/j.1467-9280.2007.01995.x>
- Paulauskas, Donatas, „Stereotipai – paplitę, bet ar pastebimi? Tarptautinė ir Lietuvos situacija“. Pranešimas renginyje „Lyčių stereotipai reklamose“, Vilniaus Gedimino technikos universitetas, 2018-11-07.
- Petkauskas, Vilius, „S. Skvernelis: lyčių lygybė Vyriausybėje išlaikyta“. *Alfa.lt*, 2019-01-16 <https://www.alfa.lt/straipsnis/50361619/s-skvernelis-lyciu-lygybe-vyriausybeje-islaikyta> [Žiūrėta 2019-09-16]
- Routson, Joyce, „Heidi Roizen: Networking Is More Than Collecting Lots of Names“. *Stanford Business*, 2009-11-01. <https://www.gsb.stanford.edu/insights/heidi-roizen-networking-more-collecting-lots-names>
- Rudman, Laurie A., Eugene Borgida, „The Afterglow of Construct Accessibility: The Behavioral Consequences of Priming Men to View Women as Sexual Objects“. *Journal of Experimental Social Psychology*, 31(6), 1995.
- Rudman, Laurie A. ir Peter Glick, „Feminized management and backlash toward agentic women: The hidden costs to women of a kinder, gentler image of middle managers“. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(5), 1999, 1004–1010.
- Saldivia, Gabriela, Shankar Vedantam, Jennifer Schmidt, Tara Boyle, Rhaina Cohen, Renee Klahr, Parth Shah, „Nature, Nurture, And Our Evolving Debates About Gender“. *NPR*, 2018-11-19. [https://www.npr.org/2018/11/19/669192536/nature-nurture-and-our-evolving-debates-about-gender?fbclid=IwARo-CR-DigrXotW\\_gvWOHSo23UOBgWkEmRoLMefwN3trCCtY-bAM-b5xopgzg](https://www.npr.org/2018/11/19/669192536/nature-nurture-and-our-evolving-debates-about-gender?fbclid=IwARo-CR-DigrXotW_gvWOHSo23UOBgWkEmRoLMefwN3trCCtY-bAM-b5xopgzg) [Žiūrėta 2019-02-02]
- Sharps, Matthew J., Jana L. Price, John K. Williams, „Spatial Cognition and Gender: Instructional and Stimulus Influences on Mental Image Rotation Performance“. *Psychology of Women Quarterly*, 18(3), 1994, 413–425. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1111/j.1471-6402.1994.tb00464.x>
- Snyder, Kieran, „The abrasiveness trap: High-achieving men and women are described differently in reviews“. *Fortune*, 2014-08-26. <http://fortune.com/2014/08/26/performance-review-gender-bias/>
- Steinpreis, Rhea E., Katie A. Anders, and Dawn Ritzke, „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), 1999, 509–528. <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1018839203698>
- Steinpreis, Rhea E., Katie A. Anders, ir Dawn Ritzke, „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), 1999, pp 509–528 <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1018839203698>
- Stevens, Sean ir Jonathan Haidt, „The Google Memo: What Does the Research Say About the Gender Differences?“. *Heterodox Academy*, 2017-08-10. [https://heterodoxacademy.org/the-google-memo-what-does-the-research-say-about-gender-differences/?fbclid=IwAR3m6kNfC-YBi\\_Vg4Row4ek3dcseQ6frNWMBDtIT6WXj76fRZh\\_6suB2oiA](https://heterodoxacademy.org/the-google-memo-what-does-the-research-say-about-gender-differences/?fbclid=IwAR3m6kNfC-YBi_Vg4Row4ek3dcseQ6frNWMBDtIT6WXj76fRZh_6suB2oiA) [Žiūrėta 2019-02-02]
- Stevens, Sean ir Jonathan Haidt, „The Greater Male Variability Hypothesis“. *Heterodox Academy*, 2017-09-04. <https://heterodoxacademy.org/the-greater-male-variability-hypothesis/> [Žiūrėta 2019-02-02]
- Walton, Gregory M. ir Steven J. Spencer, „Latent Ability: Grades and Test Scores Systematically Underestimate the Intellectual Ability of Negatively Stereotyped Students“
- Ward, L. Monique, Ann Merriwether, Allison Caruthers, „Breasts Are for Men: Media, Masculinity Ideologies, and Men’s Beliefs About Women’s Bodies“. *Sex Roles*, 55, 2006. [http://faculty.uml.edu/KLUIS/59.240/WARD\\_BREASTSAREFORMEN.PDF](http://faculty.uml.edu/KLUIS/59.240/WARD_BREASTSAREFORMEN.PDF)
- World Economic Forum, „Women and Work in the Fourth Industrial Revolution“. <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/women-and-work-in-the-fourth-industrial-revolution/> [Žiūrėta 2019-02-02]

