

# Moterų diskriminacija moksle: „stiklinės lubos“, „stiklinės uolos“, „ugnies sienos“ ir „motinystės sienos“

DIANA JANUŠAUSKIENĖ

Lietuvos socialinių tyrimų centras, A. Goštauto g. 11, LT-01108 Vilnius  
El. paštas diana.janusauskiene@lstc.lt

---

Straipsnyje, remiantis metaforų analize, antrine ankstesnių tyrimų analize ir originalaus empirinio tyrimo Lietuvoje duomenimis, tiriamas moterų diskriminacijos mokslo srityje reiškiny. Ypatingas dėmesys skiriamas neakivaizdžiai diskriminacijai. Tvirtinama, kad dėl tebevyraujančių lyčių stereotipų ir institucinių praktikų moterys mokslininkės patiria daugybę karjeros suvaržymų, o jų profesinė veikla neretai yra nuvertinama.

**Raktažodžiai:** moterys mokslininkės, moterų diskriminacija, neakivaizdi diskriminacija

---

## ĮVADAS

Moterų diskriminacija profesinėje srityje yra globali socialinė problema, nulemta lyčių stereotipų, institucinių praktikų, įstatymų ir monitoringo neveiksmingumo bei kitų susijusių veiksnių. Moterų diskriminacija profesinėje srityje – tai ne tik akivaizdūs užmokesčio už tą patį darbą skirtumai ar moterų ir vyrų disbalansas aukščiausiuose organizacijų valdymo postuose, bet ir neakivaizdi diskriminacija, apimanti kompetencijos ir pasiekimų nepripažinimą, neigimą ir nuvertinimą, nuomonės nepaisymą, socialinę izoliaciją ir ignoravimą, psichologinį spaudimą elgtis pagal tradicinius lyčių vaidmenis, skirtingą taisyklių taikymą, skyrimo į aukštesnes pareigas atidėliojimą, karjeros blokavimą, vis naujų reikalavimų kūrimą, papildomų neapmokamų darbų primetimą, atsakingų darbų neskyrimą ir pan.

Tiriant moterų diskriminaciją profesinėje srityje naudojami įvairūs teoriniai vertinimai, vienas iš jų yra metaforų analizė. „Stiklinių lubų“, „stiklinės uolos“, „ugnies sienos“, „motinystės sienos“ ir „stiklinio lifto“ metaforos dažnai sutinkamos šiuolaikiniuose vakarų mokslininkų lyčių studijų veikaluose (Williams 2005; Ryan, Haslam 2005; Jackson, O’Callaghan 2009; Bendl, Schmidt 2010; Skelly, Johnson 2011). Lietuvoje tiek viešajame, tiek akademiname diskursuose dažniausiai pasitaikanti „stiklinių lubų“ metafora. Likusios metaforos yra retos, nors tyrimų apie jas žyminčius socialinius reiškinius gausu. Išimtis yra „stiklinė uola“, žyminti moterų skyrimą į aukštas pareigas kriziniu organizacijos laikotarpiu. Vis dėlto šis reiškinys Lietuvoje kol kas mažai tyrinėtas, gal todėl, kad ši tema dar nėra viešai gvildenta.

Lietuvoje moterų diskriminacijos klausimas, taip pat ir akademinėje srityje, aktyviai tyrinėjamas nuo 1990 m. Analizuodami diskriminaciją mokslo sferoje, Lietuvos mokslininkai yra priėję prie išvadų, kad lyties dimensija moksle yra ignoruojama (Leonavičius, Tereškinas 2011); moterys yra išstumiamos iš mokslo istorijos (Leonavičius, Tereškinas 2011); mokslininkės nėra visavertės savo profesinės bendruomenės narės (Žvinklienė 2003) ir jų darbas yra nuvertinamas (Purvaneckienė ir kt. 2007); į mokslininkes žiūrima kaip į kvalifikuotą aptarnaujantį personalą, o ne kaip visavertį kūrėją (Žvinklienė 2003: 69); akademinė darbo kultūra orientuota į vyrus (Leonavičius, Tereškinas 2011); paplitusi paslėpta diskriminacija (Purvaneckienė ir kt. 2007) ir tebeegzistuoja „užtušuotas neadekvačiai žemas moterų laimėjimų vertinimas“ (Žvinklienė 2003: 63); mokslininkų vertinimo procedūros yra palankesnės vyrams (Purvaneckienė ir kt. 2007; Leonavičius, Tereškinas 2011); moterims taikomi aukštesni nei vyrams reikalavimai (Areškienė ir kt. 2000; Žvinklienė 2003); mokslininkėms tenka ilgiau laukti aukštesnių akademinų pareigų (Areškienė ir kt. 2000); joms yra lengviau apginti daktaro ar habilituoto daktaro laipsnį, nei gauti docento ar profesoriaus pareigas (Purvaneckienė 2000; 2008); vyrai mokslininkai dažniausiai nepastebi mokslininkų diskriminacijos teigdami, kad jų institucijose diskriminacijos nėra (Purvaneckienė ir kt. 2007); dėl šipareigojimų šeimai moterys mokslininkės renkasi „ribotą karjerą“, o tai mažina jų kaip tyrėjų potencialą (Novelskaitė, Purvaneckienė 2009; Leonavičius, Tereškinas 2011; Novelskaitė 2013).

Šiuo straipsniu siekiama atkreipti dėmesį į rečiau tyrinėjamas neakivaizdžios moterų diskriminacijos mokslo srityje formas ir praplėsti lyčių studijose Lietuvoje naudojamų metaforų žodyną. Straipsnyje pristatomi anksčiau nepublikuoti 2013 m. autorės atlikto žvalgomojo kokybinio tyrimo apie sociologų mokslo daktarių profesinę patirtį duomenys. Tyrimas atliktas siekiant įvertinti, kiek ankstesnių Lietuvoje ir užsienyje atliktų tyrimų apie mokslininkų diskriminaciją rezultatai yra palyginami su Lietuvos sociologų situacija. Taip pat šiuo tyrimu buvo siekiama įvertinti naudoto instrumento – struktūruoto interviu – galimybes apčiuopti esmines tiriamojo fenomeno ypatybes.

Informančių buvo klausama, ar lytis turėjo įtakos jų akademinėi veiklai, karjerai ir santykiams su kolegomis. Domėtasi dalyvavimu konkursuose, einamųjų darbų paskirstymu organizacijoje, pasiekimų vertinimu, sprendimų priėmimo būdu, moterų nuomonės vertinimu, kolegų vyrų požiūriu ir jų elgesiu, konkurencija tarp kolegų moterų ir motinystės įtaka karjerai.

Empirinės informacijos bazę sudaro 9 struktūruoti interviu su Lietuvos sociologėmis mokslų daktarėmis, atstovaujantiomis 5 skirtingoms Lietuvos mokslo institucijoms. Visos informantės yra dirbusios keliose mokslo institucijose, todėl jų nuomonės nėra patirties vienoje organizacijoje atspindys. Informantės yra vidurinėsios Lietuvos sociologų kartos atstovės. Tyrimo metu (2013) joms buvo 34–49 metai. Dvi iš jų daktaro disertaciją apsigynė užsienyje. 8 iš 9 informančių turėjo vaikų.

Turint omenyje mažą Lietuvos sociologų mokslininkų bendruomenę ir siekiant užtikrinti informančių anonimiškumą, cituojant interviu medžiagą nenurodomi jokie informančių tapatybę galintys atskleisti kintamieji.

## MOTERŲ DISKRIMINACIJOS PROFESINĖJE SRITYJE METAFORIZACIJA

Moterų diskriminacijai profesinėje srityje aprašyti naudojamos įvairios metaforos, bet dažniausiai – „stiklinės lubos“. Ji žymi nematomą barjerą, neleidžiantį moterims kilti karjeros laiptais. Pirmą kartą ši metafora pavartota JAV 1986 m. straipsnyje „Stiklo lubos. Specialioji ataskaita apie įmonių moteris“ (*The Glass Ceiling. Special Report on the Corporate Woman*) (Hymowitz, Schellhardt 1986). „Stiklinių lubų“ reiškinys dažniausiai vertinamas statistikos duomenimis,

rodančiais lyčių santykių aukščiausiose organizacijų hierarchijos pozicijose ir gaunamo užmo-kesčio už tą patį darbą skirtumus. Platesni tyrimai apima teisinės bazės bei valstybės ir kitų organizacijų vykdomos politikos analizę.

„Stiklinis liftas“ – tai „stiklinių lubų“ antonimas, apibrėžiantis privilegijuotą ir greitą vyrų kilimą karjeros laiptais. Pirmieji „stiklinio lifto“ tyrinėjimai buvo atlikti anksčiau tradiciškai moteriškomis laikytose profesinėse srityse, tokiose kaip slauga ar aptarnavimas (Williams 1992; Goldberg ir kt. 2004), vėliau tirta ir akademinė veikla.

„Ugnies sienos“ metafora sutinkama rečiau. Tai skolinys iš informacinių technologijų, kur „ugnies siena“ apsaugo sistemą nuo nepageidaujamų įsiskverbimų. Priešingai nei „stikli- nių lubų“ metafora, kuri yra daugiau vertikali os erdvės sąvoka, „ugnies siena“ apima vertika- lią ir horizontalią erdvę bei pabrėžia diskriminaciją, kuri reprodukuojasi ir kuria diskrimina- cinę struktūrą (Bendl, Schmidt 2010: 629).

„Stiklinė uola“ – dar viena metafora, apibūdinanti specifinę moters padėtį profesinėje srityje, kai ji prasimuša pro „stiklines lubas“ ir užima aukštas pareigas krizės metu. Gautos rizikingos pareigos reikalauja alinančio darbo (Ryan, Haslam 2005). „Stiklinė uola“ – tai ne- saugi vieta, ant jos nepatogu sėdėti ir lengva nuslysti žemyn.

„Motinystės siena“ žymi profesinės veiklos ir karjeros apribojimus moteriai tapus moti- na. Dėl to daugelis moterų net nepriartėja prie „stiklinių lubų“. „Motinystės siena“ aktuali ir vaikų neturinčiai fertilaus amžiaus moteriai, nes ji laikoma potencialia motina.

„Motinystės sienos“ metaforoje susipina keletas svarbių fenomenų. Visų pirma – tai mo- tinų diskriminacija profesinėje srityje, kuri gali būti vykdoma ir moterų darbdavių, nes lyčių ir motinos kaip naštos stereotipai yra būdingi abiem lytims. Antra – tai moterų tarpusavio konkurencija, o taip pat konkurencija tarp motinų ir moterų, neturinčių vaikų. Klasikiniu atve- ju „motinystės siena“ neleidžia motinoms kopti karjeros laiptais ar gauti geresnę darbo vietą, tačiau kita „motinystės sienos“ pusė – moterų konkurencija – trukdo joms drauge nugalėti dis- kriminacinius barjerus.

## EMPIRINIO TYRIMO REZULTATAI.

### PROBLEMOS PAPLITIMAS IR SUVOKIMAS

Tyrimo duomenys rodo, kad moterų diskriminacija suvokiama nevienareikšmiškai, labai pri- klauso nuo asmeninės patirties ir naudojamų kriterijų situacijai apibrėžti. Šis reiškinys taip pat nėra vienodai paplitęs, nesireiškia panašiomis formomis. Mokslininkų diskriminacijos yra mažiau tose organizacijose, kuriose dominuoja ir kurioms vadovauja moterys. Tačiau or- ganizacijose, kuriose moterys sudaro akivaizdžią mažumą, yra palankesnės sąlygos moterų diskriminacijai pasireikšti, o pati diskriminacija yra įvairesnė.

6 iš 9 tyrime dalyvavusių sociologų teigė, kad profesinėje veikloje jos diskriminacijos ne- patyrė ir tai aiškino tuo, kad dirba moteriškuose kolektyvuose, kur iš principo negalima lyties diskriminacija, arba dirba mišriuose kolektyvuose, kuriuose diskriminacijos nejaučia. Įdomu tai, kad šios informantės vis dėlto prisipažįsta, kad joms yra tekę darbe „klausytis anekdotų apie moteris moksle, apie blondines“, kad „dėl jauno amžiaus <...> užkraudavo labai daug darbų, tar- si tai savaime suprantama“; kad „nejausti to [diskriminacijos] bendroje atmosferoje negali, kai girdi, kad labai yra geidžiami doktorantai vyrai, nes bijoma „feminizacijos“; kad „yra pasitaikę šaipymosi, įžeidinėjimų, kompetencijos neigimo iš vieno profesoriaus“; kad „kartais esi subtiliai diskriminuojamas todėl, kad nežaidi „pagal savaime suprantamas taisykles, tradicijas“; kad „teko girdėti iš vieno profesoriaus, kuris iš karto po to, kai gavau daktaro laipsnį, garsiai ir viešai pasakė: ‘o dabar jau laikas tapti ir -iene’; kad buvo „mano, kaip mokslininkės, kompetencijos neigimo“.

Kaip teigia Alina Žvinklienė, „diskriminacijos suvokimas priklauso nuo socialinio konteksto, kuriame vyksta individo profesinis ir privatus gyvenimas“ (2003: 64–5). Socialinis kontekstas akcentuojamas ir pačių informančių, pasakojančių, kad „požiūris į mokslininkę labai priklauso nuo to, kokia karta dirba ir turi valdžią. Vyresnio amžiaus mokslininkų karta turi tokį diskriminuojantį požiūrį <...>, tai – požiūris mokslininko vyro, kurio vaikus augino žmona ir motina, o jis nepertraukiamai darė karjerą“.

Sociologės, teigusios, kad jos patiria arba yra patyrusios diskriminaciją, kalbėjo tiek apie asmeninę patirtį, tiek apie tai, kas vyksta jų aplinkoje. Kaip apgailestaudama teigė viena informantė, „nėra lyčių santykių darbe kultūros. Sociologai, kurie pirmi turėtų reflektuoti šitas problemas, to nedaro ir nemato. <...> Tarp sociologų nėra refleksijos genderiniais klausimais.“ Diskriminacija, pasak informančių, dažnai pasireiškia tiek per smulkias sąveikas tarp kolegų, tiek santykiuose su valdžia, tiek įvairiuose profesiniuose renginiuose. Egzistuojančią lyčių santykių kultūros problemą iliustruoja ir bendravimo ritualai: „vyrai nejuokiai jaučiasi tarp moterų, komfortiškai jaučiasi tarpusavyje. <...> Neoficialiuose renginiuose grupuojasi atskirai vyrai, atskirai moterys“.

Žiniasklaida neretai irgi prisideda prie seksistinių stereotipų reproduktivumui, „pristatydamą interviu pašnekovus kaip „profesorių ir sociologę“, kai jie abu yra profesoriai“. Šį diskursą („profesoriai ir sociologės“) galima tęsti kitos informantės pastebėjimu, kad „fakulteto susirinkimuose sekretore visada būdavo renkama moteris, o vyrai tuo metu posėdžiaudavo“.

Tyrimo duomenys patvirtina Lietuvos ir užsienio studijose fiksuotą vyrų mokslininkų įsitikinimą, kad jų organizacija lyties požiūriu yra neutrali ir joje moterų diskriminacijos nėra (Purvanekienė ir kt. 2007; Jackson, O'Collaghan 2009). Kaip teigia viena informantė, Lietuvoje „ypač yra paplitusi nuostata, kad moterų problema neegzistuoja“. Kita informantė teigė dažnai sulaukdavusi vyrų kolegų nusistebėjimo, negi ji jaučiasi diskriminuojama: „manęs vis klausdavo – ar tau kas nors trukdo daryti mokslinę karjerą? Ar tau kas nors trukdo rašyti straipsnius?“

## NEAKIVAIZDŽIOS DISKRIMINACIJOS FORMOS

Viena svarbiausių informančių minėtų problemų yra niekinamas vyrų kolegų požiūris, dažnai išsakomas ir viešai: „tekdavo išgirsti kitų moterų atžvilgiu siunčiamas tokias replikas: „ką čia ta moterėlė aiškina“, „iš kur ji tokia atsirado“, „ką ta boba supranta“. <...> Į akis gal ir ne visi išdrįsta pasakyti, bet teko girdėti apie kitas moteris mokslininkes konferencijose, pasitarimuose, paprastai joms negirdint.“ Kita informantė prisimena: „pasitarime dėl mano organizuojamos konferencijos prieina profesorius ir sako kitam: ‘ką tu čia kalbi apie pinigų su moterimi?’“. Moterų nelaikymą lygiavertėmis partnerėmis puikiai iliustruoja ir kitos informantės minėtas kolegų vyrų mėgstamas posakis „ačiū, mergaitės, už darbą“. Be abejonės, tokį elgesį galima paaiškinti ir bendra kultūros ar darbo etikos stoka, tačiau nematyti lyties dėmens irgi sunku.

Kita svarbi mokslininkų patirtis yra kompetencijos nepripažinimas. Kraštutiniu atveju atsisakoma priimti į darbą mokslininkę teigiant, kad „moterų mūsų katedroje ir taip per daug“. Užsienyje atlikti tyrimai rodo, kad moterys dažnai yra baudžiamos socialine izoliacija ir panieka už jų profesinę kompetenciją ir yra vertinamos pagal pasiekimus, kai vyrai yra vertinami pagal potencialą. Taip pat moterų padarytos klaidos yra prisimenamos ilgai, kai vyrų – greitai pamiršamos (Williams 2005; 95). Jei, pavyzdžiui, kolegės straipsnį priėmė spausdinti elitinis mokslo žurnalas, kolegos, tai sužinoję, kalba apie jos aroganciją, o ne apie jos pasiekimus (Williams 2005; 93). Arogancijos epitetas yra minimas ir vienos informantės, sakiusios, kad „mane už akių vadindavo arogantiška, nes aš neabejojau savo kompetencija“. Dar 1975 m. N. Hagan ir I. Kahn tyrimai parodė, kad kompetentinga moteris yra laikoma nepriimtina ir nepageidautina grupės nare (Heilman 2001: 667); 1981 m. L. W. Porter ir Geis daryti tyrimai atskleidė, kad tokia moteris

yra laikoma šalta (Heilman 2001: 667); o 1995 m. Madeline E. Heilman tyrimai parodė, kad moterys, kurioms sekasi profesinėje srityje, yra nemėgstamos, laikomos savanaudėmis, godžiomis valdžios, o tokie patys vyrai yra laikomi protingais (Williams 2005: 96).

Įdomūs yra fizinio grožio ir kompetencijos sąsajų tyrimai, rodantys, kad dažnai fizinis kompetentingos moters grožis sukelia dar didesnę neigiamą reakciją, nes sugriauna normatyvinį įsivaizdavimą apie tai, kokia moteris turi būti ir kaip ji turi elgtis: ji turi būti graži ir elgtis „moteriškai“, o yra graži, bet nesielgia „moteriškai“ (Heilman 2001: 669).

Papildomi darbai, kurie neatsispindi jokiose ataskaitose ir už kuriuos nėra mokama, bei netolygus darbų paskirstymas yra dar viena aktuali neakivaizdžios diskriminacijos problema. Kaip rodo užsienio tyrimai, papildomų darbų užkrovimas, šio darbo nevertinimas bei baudimas mokslininkų, kurios atsisako šiuos darbus daryti, yra paplitę mokslo pasaulyje (Williams 2005: 96). Tai yra viena priežasčių, atitolinančių moteris nuo aukštesnių pareigų. Užtuot skirtų laiko tyrimams ir savo kvalifikacijos kėlimui, mokslininkės priverstos užsiimti daug laiko atimančiais papildomais darbais, atsisakiusi juos daryti mokslininkė užsitraukia kolegų nemalonę ir tampa „nekollegiali darbuotoja“ (Williams 2005: 94). Lietuvoje ši praktika taip pat egzistuoja. Kaip teigia autorės tyrimo informantės, „skirstant darbus stengiamasi primesti techninius-organizacinius darbus, kurie užima daug laiko, atitinkamai jo mažiau lieka akademinė veiklai“; „visada tuos techninius darbus užkraudavo jaunesnėms moterims, daugiausiai asistentėms“; „man vis kolegų vyrai siūsdavo savo magistrantus konsultuoti“. Nors, kaip rodo šio tyrimo duomenys, yra organizacijų, kur dirbančios sociologės nejaučia, kad darbai yra paskirstomi netolygiai. Kaip teigia viena informantė, „pareigos <...> buvo skirstomos pagal kompetenciją ir darbštumą bei atsakingumą. Visada atsižvelgdavo – atliks tas žmogus vieną ar kitą užduotį atsakingai, ar ne. Lyties kriterijus niekada neveikė.“

Užsienyje atlikti tyrimai rodo, kad prisitaikymas prie egzistuojančios lyčių vaidmenų akademiniam pasaulyje yra vienas iš būdų tęsti akademinę karjerą. Tai verčia „nematyti“ smulkesnių diskriminacijos formų. Moterys patiria didžiulį psichologinį spaudimą elgtis pagal tradicines normas ir laikytis tradicinių lyčių vaidmenų darbe. 1999 m. P. Glicko ir S. Fiske atlikti tyrimai rodo, kad seksistinėje aplinkoje karjerą padariusios moterys nėra linkusios pabrėžti savo kompetencijos, elgiasi pagarbiai su dominuojančiais organizacijos nariais vyrais ir „žino savo vietą“ (Williams 2005: 97). Lietuvoje, kaip teigia viena informantė, „yra paplitusi nuostata, kad feminizmas ir feministės yra „nieko gero“. Iš tiesų, kartą buvau pavadinta feministe, <...> tačiau tame kontekste <...>, kuriame buvau ja pavadinta, buvo aišku, kad yra geriau, kai moterys nėra feministės.“

### „MOTINYSTĖS SIENA“

„Motinystės siena“ profesinėje veikloje veikia kaip barjeras, ribojantis karjeros galimybes, sukuriantis neigiamą mokslininkės motinos įvaizdį. Šis barjeras turi daugybę kitų neakivaizdžios diskriminacijos pasekmių. Neigiamas mokslininkės motinos įvaizdis veikia, net jei mokslininkė niekada nėra pažeidusi darbo etikos taisyklių, ir motinystė nepablogino jos veiklos rezultatų. „Motinystės siena“ taip pat daro poveikį ir moterims, neturinčioms vaikų, kadangi, darbdavių įsivaizdavimu, visos moterys buvo, yra arba bus motinos. Užsienyje atlikti tyrimai rodo, kad labai dažnai susilaukusių vaikų mokslininkų kompetencija yra nuvertinama, o pačios mokslininkės įvaizdis nuo „verslininkės“ (businesswomen) nukrenta iki „namų šeimininkės“ (Williams 2005: 98).

Autorės Lietuvoje atlikto tyrimo duomenys rodo, kad „motinystės siena“ vienaip ar kitaip turi įtakos daugumai mokslininkų motinų. „Motinystės siena“ sutvirtinama tokiais

stereotipiniais kolegų vyrų pasisakymais, kaip „jokios naudos iš merginų daktarių, veltui išmetami pinigai, nes gauna laipsnį ir eina vaikų auginti“; „ji vis tiek negalės tiek laiko skirti darbui, kiek vyras, nes jai pirmiausia yra šeima, vaikai“; „ji dabar motina, keturis metus namie sėdės, praras kvalifikaciją, tai kai grįš, negalima bus duoti jai iš karto rimto darbo. <...> ach tos moterys, mes į jas investuojame, jos apsigina disertacijas, o paskui išeina vaikų gimdyti. Reikia mums daugiau vyrų doktorantų.“

„Motinystės siena“ kartais pavirsta ir „ugnies siena“, kuri atsijoja „nebetinkamas“ darbui kandidates: „būtent dėl tokio požiūrio negavau vieno darbo“; „nenorėjo priimti dokumentų“; „į akis buvo pasakyta, kad esu probleminis žmogus, nes auginu vaiką,“ – teigė informantės. Dažna „motinystės sienos“ pasekmė yra ir sumažėjęs krūvis: „kai grįžau, atgavau dalį krūvio, trūkstamam suformuoti turėjau imtis naujų dalykų dėstymo, kas apsunkino grįžimo į darbą pirminį etapą“.

Vis dėlto akademinis darbas, pasak informančių, turi savų privalumų: „darbas universitete yra ideali vieta moteriai, turinčiai vaikų, kadangi dirbame lanksčiu grafiku ir daug lengviau galima derinti vaiko ligas ir kitas šeimos problemas su darbine veikla“; „nežinau, kaip būčiau galėjęs dirbti nuo aštuonių iki penkių su visai mažais vaikais“.

## MOTERŲ TARPUSAVIO KONKURENCIJA

Ankstesni Lietuvoje daryti tyrimai rodo, kad mokslininkės bijo kalbėti apie diskriminaciją ir svertus lyčių lygybei moksle įtvirtinti (pvz., kvotų sistemą), nes bijo, kad mažiau talentingos mokslininkės gali pasinaudoti diskriminacijos motyvu, siekdamos užimti aukštesnes pareigas (Purvaneckienė ir kt. 2007: 36). Toks požiūris rodo, kad profesinė konkurencija tarp moterų gali nustelbti net pamatinių lyčių lygybės įtvirtinimo sprendimų naudą. Tokia tarpusavio konkurencija, kaip rodo ir užsienyje atlikti tyrimai, trukdo bendrai kovoti už lyčių lygybę profesinėje srityje (Williams 2005: 100–101).

Konkurencija tarp mokslininkių bendrai ir konkurencija tarp mokslininkių motinų bei mokslininkių, neturinčių vaikų, dažna Lietuvos mokslo srityje. Galima spėti, kad bevaikių mokslininkių ir mokslininkių motinų susipriešinimas kyla dėl vertybinių skirtumų ir netapataus prioritetų išdėstymo, o taip pat dėl pasitaikančio netolygaus darbų ir pareigų pasidalijimo bei nevienodo vertinimo. Kaip pažymi informantės, konkurencija tarp moterų turi savitų bruožų ir „pasireiškia labiau subtiliomis, užslėptomis formomis – pavyzdžiui, nesidalijimu informacija“ ir „tai skirtinga konkurencijos išraiška, nei tarp vyrų ir moterų“. Kalbėdamas apie konkurenciją tarp mokslininkių, informantės teigė, kad konkurencija yra normalus reiškinys, jei „konkuruojama savo sąžiningu darbu“, tačiau nesąžininga konkurencija nėra priimtina. Vienos, turinčios vaikų, informantės įsitikinimu, „motinystė ar vaikų skaičius šeimoje neturėtų tapti kriterijumi skirstant darbus, krūvius, pareigas ir pan.“ Tačiau, kaip rodo autorės tyrimo duomenys, motinystė turi didelės įtakos paskirstant darbus organizacijoje. Kolektyvuose, kur dominuoja moterys, yra pastebimas mokslininkių motinų protegavimas ir geresnių darbo sąlygų sudarymas: „mane ir kitas koleges-mamas atleidžia nuo budėjimo, jeigu tą dieną neturime kokių svarbių reikalų“; „nepalankesnėje situacijoje atsiduria moterys, neturinčios vaikų, nes atsižvelgiama į moterų, turinčių vaikų, poreikius“; „jei turiu dalyvauti kažkokiuose posėdžiuose ar konferencijose, o negaliu dėl vaiko, jo ligų, visi supranta ir nesulaukiu jokių priekaištų“. Šis protegavimas, nors ir yra naudingas motinoms, iškreipia „teisingo“ darbų paskirstymo principą, sukuria psichologines įtampas. Kadangi dažnu atveju mokslininkės, turinčios vaikų, gali palyginti savo mokslinę veiklą iki susilaukiant vaikų ir po to, jos prieina prie išvados, kad tai yra „tiesiog normalu, kad bevaikės gali labiau atsiduoti mokslui ir pasiekti geresnių rezultatų. Jos tiesiog turi

daugiau laiko. Aš pati iki vaikų galėjau lengviau daryti karjerą. Nors tai nėra taisyklė. Dar ir nuo žmogaus kompetencijos ir gabumų bei noro priklauso. Gabi, darbšti mamytė gali būti produktyvesnė už bevaikę mokslininkę. Be to, tai yra prioritetų ir pasirinkimo klausimas – net turėdama daug vaikų aš galiu „apleisti“ šeimą ir teikti prioritetą savo mokslinei karjerai.“

Vis dėlto yra suvokiama ir tai, kad profesinė konkurencija nėra tik asmeninių sugebėjimų derinti motinystę ir darbą išraiška. Kartu tai ir nekollegialūs santykiai, atsirandantys nepriklausomai nuo to, kaip motinystę ir darbą pavyksta suderinti: „yra skaudžiau patirti ir išgirsti priekaištus iš moterų dėl to, kad turi vaikų. <...> Atrodytų, kad moterys turėtų tave palaikyti ir suprasti, deja, ne visada taip būna. Visada jaučiau palaikymą iš kolegijų moterų, kurios augino vaikus, ir tuo pačiu jaučiau tam tikrą „nepasitenkinimą“ iš kolegijų, neturinčių vaikų.“ Kita informantė taip pat minėjo, kad santykiai su bevaikėmis kolegėmis dažnai yra įtempti: „visada jaučiau, kad jos į mane žiūri kreivai <...> tu augink vaikus, o mes čia darysim mokslą“.

## IŠVADOS

Šiame straipsnyje pristatyti Lietuvos sociologų mokslo daktarių žvalgomojo kokybinio tyrimo duomenys leidžia daryti išvadą, kad neakivaizdi diskriminacija yra paplitusi daugelyje mokslo organizacijų, kuriose dirba sociologės. Dažniausiai pasitaikantys reiškiniai yra mokslininkų kompetencijos nuvertinimas, jų nelaikymas lygiavertėmis partnerėmis, paniekinamas vyrų kolegų požiūris, papildomų techninio pobūdžio darbų užkrovimas ir mokslininkų motinų patiriama „motinystės siena“.

Dėl vis dar vyraujančių patriarchalinių vertybių netolimoje ateityje sunku būtų tikėtis radikalių permainų. Tikėtina, kad permainos galimos vykstant kartų kaitai, tikintis, kad jaunoji mokslininkų karta yra atidesnė lyčių lygybės klausimu. Greitesnėms permainoms pasiekti būtinas nuoseklus monitoringas lyčių diskriminacijos moksle, etikos pažeidimų ir diskriminacijos faktų fiksavimas bei jų svarstymas etikos komisijose. Problemos viešinimas taip pat pasitarnautų atpažįstant diskriminaciją, kadangi nematant problemos kovoti su ja tiesiog neįmanoma.

Atlikta analizė leidžia teigti, kad Lietuvoje ir užsienyje atliktų tyrimų apie mokslininkų diskriminaciją rezultatai yra palyginami su Lietuvos sociologų situacija. Struktūruotas interviu padėjo apčiuopti kai kurias esmines tiriamojo fenomeno ypatybes.

Gauta 2016 03 29

Priimta 2016 05 06

## Literatūra

1. Areškienė, D.; Eidukienė, V.; Gribauskienė, A.; Taljūnaitė, M.; Purvaneckienė, G.; Žvinklienė, A. 2000. "Women and Science: Review of the Situation in Lithuania", 1–26. Prieiga per internetą: [ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/women\\_national\\_report\\_lithuania.pdf](ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/women_national_report_lithuania.pdf) [žiūrėta 2016 03 02].
2. Bendl, R.; Schmidt, A. 2010. "From 'Glass Ceiling' to 'Firewalls' – Different Metaphors for Describing Discrimination", *Gender, Work and Organisation* 17(5): 612–635.
3. Bronstein, P.; Farsworth, L. 1998. "Gender Differences in Faculty. Experiences of Interpersonal Climate and Procedures of Advancement", *Research in Higher Education* 39(5): 557–585.
4. Deaux, K.; Emawifier, T. 1974. "Explanations of Successful Performance on Sex-linked Tasks: What is Skill for the Male is Luck for the Female", *Journal of Personality and Social Psychology* 29(1): 80–85.
5. Goldberg, C. B.; Finkelstein, L. M.; Perry, E. L.; Konrad, A. M. 2004. "Job and Industry Fit: The Effects of Age and Gender Matches on Career Progress Outcomes", *Journal of Organizational Behavior* 25(7): 807–829.
6. Heilman, M. E. 2001. "Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up the Organisation Ladder", *Journal of Social Issues* 57(4): 657–674.
7. Hymowitz, C.; Schellhardt, T. D. 1986. "The Glass Ceiling. Special Report on the Corporate Woman", *The Wall Street Journal* 24 March.

8. Jackson, J. F. L., O'Collaghan, E. M. 2009. "What Do We Know About Glass Ceiling Effects? A Taxonomy and Critical Review to Inform Higher Education Research", *Research in Higher Education* 50: 460–481.
9. Leonavičius, V.; Tereškinas, A. 2011. „Lyčių lygybė moksle. Dokumentų ir tyrimų apžvalga, rodiklių formulavimas“, 1–63. Prieiga per internetą: [http://lma.lt/files/Tarpine\\_ataskaita.pdf](http://lma.lt/files/Tarpine_ataskaita.pdf) [žiūrėta 2016 03 09].
10. Meason, M. A.; Goulden, M. 2002. "Do Babies Matter? The Effect of Family Formation on the Lifelong Careers of Academic Men and Women", *Academe* 88(6): 21–27.
11. Novelskaitė, A. 2005. „Akademinė (mokslinė) veikla: lyties stereotipai“, iš *Lietuvos socialinė struktūra*. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas, 73–79.
12. Novelskaitė, A.; Purvaneckienė, G. 2009. „Moterų ir vyrų mokslinių karjerų tendencijos Lietuvoje ir Suomijoje“, *Acta Paedagogica Vilnensia* 22: 127–140.
13. Novelskaitė, A. 2013. *Fiziniai ir technologiniai mokslai Lietuvoje lyties aspektu. Nuo mokyklos suolo iki vadovaujančių pareigų*. Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras.
14. Purvaneckienė, G.; Stonkuvienė, I.; Zakevičiūtė, R.; Žiliukaitė, R.; Vasiljeviienė, N. 2007. "Lithuania. Country Report", in *Women in Sciences and High Technology in the Baltic States. Problems and Solutions. FP6 Basnet Project Results*. Vilnius: Vilnius University, 37–102.
15. Purvaneckienė, G. 2008. „Mokslininkų karjera tiksluosiuose moksluose ir šeima: pasirinkimas ar dėmė?“, *Acta Paedagogica Vilnensia* 21: 192–207.
16. Purvaneckienė, G. 2000. "Education of Women in Lithuania", in *European Manual of Continuing Education*. Luchternhand, 1–18.
17. 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.
18. Skelly, J. J.; Johnson, J. B. 2011. "Glass Ceiling and Great Expectations: Gender Stereotype Impact on Female Professionals", *Southern Law Journal* XXI: 59–70.
19. Žvinklienė, A. 2003. „Moters kelias į akademią: istorija ir dabartis“, *Sociologija. Mintis ir veiksmas* 1: 50–70.
20. Williams, J. C. 1992. "The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions", *Social Problems* 39(3): 253–267.
21. Williams, J. C. 2005. "The Glass Ceiling and the Maternal Wall in Academia", *New Directions for Higher Education* 130: 91–104.

DIANA JANUŠAUSKIENĖ

## Discrimination of women in Academia: “Glass Ceilings” and “Cliffs”, “Firewalls” and “Maternal Walls”

### Summary

The article researches the phenomenon of discrimination against women scientists. It relies on an original qualitative empirical research of Lithuanian female sociologists with doctoral degrees, a secondary analysis of previous research, and an analysis of five gender discrimination metaphors: “the glass ceiling” of invisible barriers for upwardly mobile; “the firewall” that shuts entry through open doors, “the glass cliff” of elevated high-risk positions, “the glass elevator” to describe a quick career for males, and “the maternity wall” of career barriers for mothers. The article focuses on invisible forms of discrimination against women scientists. It argues that some female scientists in Lithuania continue encountering numerous career barriers and that their professional performance is often played down due to prevailing stereotypes and institutional practices.

**Keywords:** women scientists, discrimination of women, invisible discrimination