

MOTERŲ KARJEROS PLETRA IR ĮGALINIMAS

3 tema

DIGI
GEN



Co-funded by
the European Union

MAŪSTYK kaip Vadovas, MAŪSTYK kaip VYRAS

Lyderystė kaip vyrų paradigma?

- Nesąmoningas šališkumas ir stereotipai
- Numanomo vadovavimo teorijos
- Vaidmenų atitikties teorija

**NESAMONINGAS
ŠALIŠKUMAS IR
STEREOTIPAI**

Žmonės paprasčiausiai klysta dėl
NESAŲMONINGO ŠALIŠKUMO. Mes
nenorime būti šališki. Tačiau mes esame
ir nesugebame to įveikti pabrėždami tai
vieni kitiems.

Kerry Edelstein

*Emocinis, seksualinis ir
psichologinis moterų
stereotipizavimas prasideda tada,
kai gydytojas pasako: „tai
mergaitė“.*

Shirley Chisholm

STEREOTIPAI –

protiniai šablonai, kuriuos
naudojame, kad suprastume
sudėtingą pasaulį.

Timothy D. Wilson

GRUPINĖ DISKUSIJA

Stereotipų poveikis

Kur susiduriate su stereotipais?

Kaip stereotipai paveikia moteris vadoves?

Kaip teikdami konsultacijas padedate moterims, kurios susiduria su stereotipais, formuojančiais požiūrį į save?

Lyčių stereotipų įtaka

- Lūkesčiai nuo mažens
- Stereotipai formuojantys požiūrį į save
- Įgūdžių ugdymas
- Karjeros vystymas
- Stereotipiniai vaidmenys (pvz., priežiūros užduotys, vaikų auginimas)
- Sveikatos, išsilavinimo, darbo užmokesčio ir finansinės nepriklausomybės skirtumai

NUMANOMO VADOVAVIMO TEORIJS

NUMANOMO VADOVAVIMO TEORIJS

– pasąmoningi įsitikinimai, prielaidos ir mąstysena, kurią turi asmenys apie efektyvaus vadovo bruožus, elgseną ir savybes. Jos daro įtaką tam, kaip asmenys suvokia ir reaguoja į vadovus.

Numanomo vadovavimo teorijos

MOKSLINIŲ TYRIMŲ PARADIGMOS

Kaip stereotipiškai vyrai suvokia vadovo / vadovaujančios pareigos?

MAŽTAI kaip
VADOVAS,
MAŽTAI kaip VYRAS

AGENTŪRA –
BENDRIJA
Meta analizė pagal Koenig ir kt. (2011)

VYRIŠKUMAS –
MOTERIŠKUMAS

Mąstai kaip Vadovas, Mąstai kaip Vyras



Koenig ir kt. (2011)

Visoms eksperimente dalyvavusioms grupėms pateikiamas tas pats požymių sąrašas (pvz., persvarstytas aprašomasis indeksas), kuris turi būti įvertintas tam tikros grupės atžvilgiu.

moterys/vyrai/vadovai yra:



Darbštūs

Netaikoma Taikoma

1 grupė

Moterys

2 grupė

Idealus vadovas

3 grupė

Vyrai

↓
Vidutinis įvertinimas

↓
Vidutinis įvertinimas

↓
Vidutinis įvertinimas

Moterų ir vadovų sąsaja

Vyrų ir vadovų sąsaja

Stereotipinis vyrų vadovavimo supratimas, vyrų ir vadovų sąsaja > moterų ir vadovų sąsaja

Agentūra – bendrija

Sandra Bem lyčių vaidmenų inventorių (BSRI)



<https://www.psychtoolkit.org/cgi-bin/3.4.4/survey?s=BsNnQ>

**Įsivaizduokite idealų
vadovą!**

Agentūra – bendrija

Items for evaluating masculinity	Items for evaluating femininity	Non-typed items
1.- Self-reliant.	2.- Yielding.	3.- Helpful.
4.- Defends own beliefs.	5.- Cheerful.	6.- Moody.
7.- Independent.	8.- Shy.	9.- Conscientious.
10.- Athletic.	11.- Affectionate.	12.- Theatrical.
13.- Assertive.	14.- Not susceptible to flattery.	15.- Happy.
16.- Strong personality.	17.- Loyal.	18.- Unpredictable.
19.- Forceful.	20.- Feminine.	21.- Reliable.
22.- Analytical.	23.- Sympathetic.	24.- Jealous.
25.- Leadership ability.	26.- Sensitive to others' needs.	27.- Truthful.
28.- Willing to take risks.	29.- Understanding.	30.- Secretive.
31.- Makes decisions easily.	32.- Compassionate.	33.- Sincere.
34.- Self-sufficient.	35.- Eager to soothe hurt feelings.	36.- Conceited.
37.- Dominant.	38.- Soft-spoken.	39.- Likeable.
40.- Masculine.	41.- Warm.	42.- Solemn.
43.- Willing to take a stand.	44.- Tender.	45.- Friendly.
46.- Aggressive.	47.- Gullible.	48.- Inefficient.
49.- Acts as a leader.	50.- Childlike.	51.- Adaptable.
52.- Individualistic.	53.- Does not use harsh language.	54.- Unsystematic.
55.- Competitive.	56.- Loves children.	57.- Tactful.
58.- Ambitious.	59.- Gentle.	60.- Conventional.

Visi dalyviai gauna tą patį konotacinių charakteristikų sąrašą (pvz., S. Bem lyčių vaidmenų inventorių), kuriuo reikia įvertinti vadovą.

Vadovai yra:



Stiprus (i)

Netaikoma

Taikoma

Drovus

(b)

Stereotipinis vyrų vadovo supratimas, vyriškos (individo) savybės > moteriškos (bendruomenės) savybės


Vyriškumas – Moteriškumas



Koenig ir kt. (2011)

Visi dalyviai gauna tą patį profesijų sąrašą (pvz., profesijų klasifikaciją), kurį reikia įvertinti vyriškumo / moteriškumo požiūriu.

Profesijos:

	politikai	vyrams	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	moterims	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	virėjai		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Stereotipiškas vyrų vadovavimo / profesijos supratimas, vyrai > moterys

■ Paskelbimo laikas

- Laikui bėgant vadovavimo supratimas tapo labiau moteriškas. Moteriškos kompetencijos vis dažniau siejamos su vadovaujamomis pareigomis.

■ Dalyvių lytis

- Vyrai dažniau nei moterys sieja vadovavimą su vyriškomis kompetencijomis.

■ Hierarchinis vadovavimo lygmuo

- Vadovavimo kompetencijos, turinčios vyrišką konotaciją, dažniausiai siejamos su aukštesnių pareigų vadovais.

VAIDMENU ATITIKTIES TEORIJA

VAIDMENŲ ATITIKTIS – laipsnis, kuriuo **individo suvokimas** (*numanomos lyties teorija*) **sutampa su** išankstiniais **lūkesčiais** (*numanomo vadovavimo teorija*), kuriuos jis turi tam tikram **vaidmeniui** (*vadovaujančiai pozicijai*).

Vaidmenų atitikties teorija

Numanomo vadovavimo teorija

Koks turi būti vadovas?

*Mąstai kaip vadovas,
mąstai kaip vyras*

Numanomos lyties teorija

Koks turi būti vyras / moteris?

Mąstai kaip moteris

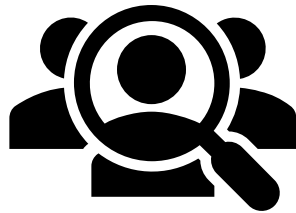
Vaidmenų (ne)suderinamumas

Moterų savybės ≠ vadovavimo supratimas → neatitinka
Vyrų savybės ≠ moterų supratimas → neautentiškas → neatitinka

GRĮŽTAMOJO RYŠIO EFEKTAS

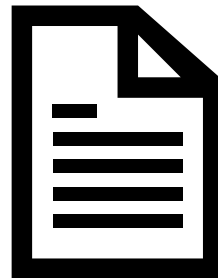
Kandidato tinkamumo suvokimas

Žmogiškieji ištekliai apibūdina vadovą, kurio jie ieško

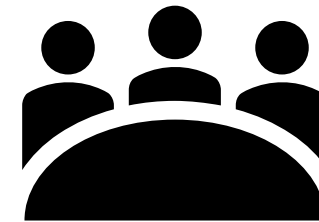


→ *Mąstai kaip vadovas,
mąstai kaip vyras*

(Šališkas) darbo skelbimas



Žmogiškieji ištekliai susitinka su kandidatais į darbo pokalbius



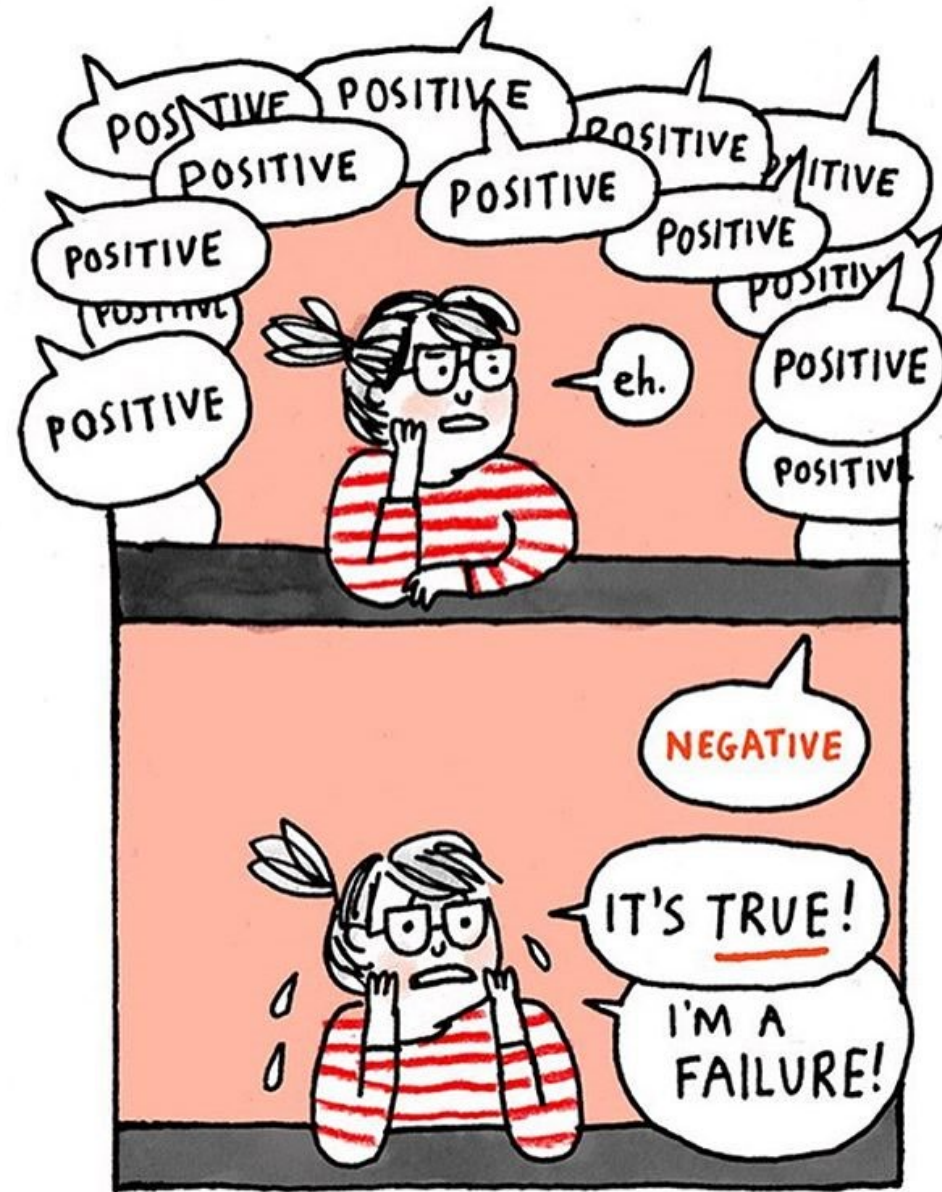
→ *Trečiosios šalies apibūdinto vaidmens neatitikimas*
→ *Trečiosios šalies moterų kandidačių pašalinimas*

→ *Sau priskiriamo vaidmens neatitikimas*
→ *Moterų kandidačių savęs pašalinimas*

POVEIKIS MOTERŲ KARJERAI

Pasirinkti bendravimo darbo
vietoje aspektai

- Moterims būdingi iššūkiai
- Sektini pavyzdžiai



Gemma CORRELL '17

**MOTERIMS
BŪDINGI
IŠŠŪKIAI**

Apsimetėlio sindromas

Tu galvoji: „**Kodėl** kas nors norėtų dar kartą pamatyti mane filme? **Aš juk nemoku** vaidinti, tad kodėl aš tai darau?“

Meryl Streep, 21 „Oskaro“ nominacija, 3 „Oskarai“

Bičių karalienės sindromas

Bičių karalienės sindromas apibūdina **autoritetą turinčią moterį**, kuri kritiškiau žiūri arba **elgiasi su pavaldiniais**, jei jie yra **moterys**.

Pirmą kartą apibrėžtas G.L. Staines, T.E. Jayaratne ir C. Tavis 1973m.

Krabų kibiro sindromas

Kai kibire yra **vienas krabas**, jis gali **lengvai išlipti**, tačiau kai kibire yra **keli krabai** ir vienas bando ištrūkti, **kiti traukia lipantį krabą** atgal žemyn. **Moterys** elgiasi taip pat **viena su kita**, be reikalo vertindamos viena kitą, taip **menkindamos viena kitą**.

Profesiniai iššūkiai

Galimi savęs ir trečiųjų šalių stereotipai gali būti apie:

- Lyčių vaidmenis ir priklausomybę
- Techninius / skaitmeninius, tarpasmeninius ir kitus gebėjimus

Asmeniniai iššūkiai

Galimi asmeniniai iššūkiai, su kuriais susiduria moteris, gali būti:

- Fiziniai sunkumai (pvz., menstruacija, nėštumas, menopauzė)
- Priežiūros pareigos
- Kiti asmeniniai iššūkiai, kurie gali trukdyti vadovauti

SEKTINI PAVYZDŽIAI

GRUPINĖ DISKUSIJA

Sektinų pavyzdžių svarba

Kas yra moterų vadovių sektinas pavyzdys?

Kam reikalingi sektini pavyzdžiai?

Kaip profesinio orientavimo specialistui rasti / kurti
sektinus pavyzdžius?

„Kiekviena karta plėtė savo akiratį,
mokydamasi iš ankstesnės kartos
sėkmių ir nesėkmių, palikdama
pamokas kitai moterų kartai.“

C. Goldin (2023)

Sektinų pavyzdžių įtaka

- Sektini pavyzdžiai atspindi ir plečia tai, kas įmanoma
- Sektini pavyzdžiai įkvepia moteris būti ambicingesnėmis ir siekti aukštesnių tikslų
- Sektini pavyzdžiai atspindi mąstyseną ir elgseną, kurios reikia siekti

→ **Sektini pavyzdžiai kartu su moterų mąstysena**

Raskite sektiną pavyzdį

- *Išreikškite būtinybę, pabrėžkite poveikį*
- *Kovokite su apsimetėlio sindromu*
- *Paskirstykite jį visoje hierarchijoje*



Co-funded by
the European Union

Finansuojama Europos Sąjungos lėšomis. Tačiau išreiškiamas požiūris ar nuomonė yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Nacionalinės agentūros požiūrį ar nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei Nacionalinė agentūra negali būti laikoma už juos atsakinga.



ANDRÁSSY
UNIVERSITÄT
BUDAPEST



PROJECT INFORMATION

hochschule.digigen@arbeitsagentur.de

<https://digi-gen.eu/>

LICENCE

*DIGIGEN © 2024 is licensed under
CC BY-NC-SA 4.0.*

*To view this license, visit
[https://creativecommons.org/
licenses/by-nc-sa/4.0/](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)*

- Carli, L. L., Alawa, L., Lee, Y. A., Zhao, B., Kim, E. (2016). Stereotypes about gender and science: women # scientists. *Psychology of Women Quarterly* 40 (2), 244-260.
- Dutz, R., Hubner, S., Peus, C. (2021). When agency „fits“ regardless of gender: Perceptions of applicant fit when job and organization signal male stereotypes. *Personnel Psychology* 2022 (75), 441-483.
- Ellemers, N. (2018). Gender stereotypes. *Annual Review of Psychology* 69, 275-298.
- Goldin, C. (2021), *Career & family. Women’s century-long journey toward equity*, Princeton, Oxford: Princeton University Press.
- Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A., Ristikari, T. (2011). Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological Bulletin* 137 (4), 616-642.
- Mai, C., Büttgen, M., Scharzinger, D. (2016). “Think-Manager-Consider-Female”: Eine Analyse stereotypischer Ansichten über weibliche Führungskräfte und die empirische Überprüfung ihrer realen Persönlichkeit anhand der Big Five und der Dunklen Triade. *Schmalenbachs Z betriebswirtsch Forsch* 2017 (69), 119-152.
- Ferrer-Pérez, V., Bosch-Fiol, E. (2014). The measure of the masculinity–femininity construct today: Some reflections on the case of the Bem Sex Role Inventory. *Revista de Psicología Social*. 29. 180-207.
- Staines, G., Tavris, C., Jayaratne, Toby E. (1974). The Queen Bee syndrome. *Psychology Today*, 7, 55-60.
- Stadelmaier, V. (2016). *Sure She Can: Crush this insecurity*, 7th edition, SheMedia.