

# Zeszyty Instytutu

A woman with reddish hair, wearing a dark brown suit jacket over a white button-down shirt, is shown from the chest up. She is holding a blue spiral-bound notebook in her left hand and a baby bottle with a green cap and a white base in her right hand. She is wearing a gold ring on her left ring finger and a diamond ring on her right ring finger. The background is a plain, light-colored wall.

MATKI, ŻONY, PRZEDSIĘBIORCZYNIE

# spis treści

WSTĘP .....	3
KOBIECY W BIZNESIE	
Elżbieta Mączyńska – <b>Kobieta w biznesie</b> .....	4
Avivah Wittenberg-Cox – <b>Potrzebujemy liderki</b> .....	7
Olga Grygier-Siddons – <b>Inność daje nam siłę</b> .....	9
Marzena Haponiuk – <b>Mama wraca do pracy</b> .....	12
KOBIECY I SPOŁECZEŃSTWO	
Tomasz Szlendak – <b>Nowy kontrakt płci</b> .....	14
Krzysztof Burnetko – <b>Po pierwsze: mentalność!</b> .....	18
Magdalena Świerczek – <b>Zaprzeć się w Szwecję</b> .....	24
Agnieszka Kozłowska-Rajewicz – <b>Od słów do zmiany społecznej, czyli genderowa ewolucja</b> .....	26
KOBIECY W POLITYCE	
Wiktor Osiatyński – <b>Rozbić męski monopol</b> .....	30
Elżbieta Łukacijewska – <b>Aktywność kobiet w życiu publicznym</b> .....	32

# wstęp

„Kobiety nie mogą mieć wszystkiego. Chyba że są nadludźmi, milionerkami albo pracują same dla siebie” – napisała latem 2012 roku w magazynie „The Atlantic” Anne-Marie Slaughter, profesor politologii, była dyrektor jednego z wydziałów amerykańskiego MSZ. Tą deklaracją włożyła kij w mrowisko – jej esej przeczytały miliony kobiet na całym świecie, a redakcję szybko zasypały tysiące listów: z jednej strony od kobiet zmęczonych trudną żonglerką i utrzymywaniem iluzji idealnego życia zawodowego i prywatnego, z drugiej zaś od przedstawicielek młodego pokolenia, które poczuły się rozczarowane tym, że Slaughter zamiast walczyć o sprawę feminizmu, podaje w wątpliwość sens kobiecej pracy. Sama autorka broniła się, mówiąc, że postanowiła po prostu zawalczyć z pewną fikcją tworzoną przez media, a także same kobiety: że można mieć wysoką i odpowiedzialną funkcję zawodową bez kompromisów ze strony życia domowego. I *vice versa*.

Temat równości płci jest trudny. I to nie tylko z powodu języka – w przypadku Polski często świadomie lub nieświadomie dyskryminującego kobiety. Stereotypy dotyczące gender uderzają, jak się okazuje, tak samo w kobiety, jak i w mężczyzn. „Fałszują obraz rzeczywistości, ograniczając ludziom życie i wybór jego scenariuszy. Szkodzi to całemu społeczeństwu” – tłumaczy Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, rządu pełnomocniczka ds. równości.

Jaka jest więc dzisiejsza sytuacja kobiet – na rynku pracy, w domach, w społeczeństwie?

Avivah Wittenberg-Cox, kanadyjska autorka książki *How Women Mean Business* i prezeska firmy konsultingowej 20-first, podkreśla, że nie ma ucieczki od zmian. „Pomyślmy: kobiety stanowią ponad 60 procent wykształconej kadry pracowniczej. Są konsumentkami, pracownicami, liderkami opinii, politykami. Nic dziwnego, że firmy i instytucje zaczynają tę pulę talentu dostrzegać. A jeśli nie dostrzegą, tracą” – tłumaczy. Bank inwestycyjny Goldman Sachs oszacował nawet, że zwiększenie udziału kobiet w rynku pracy znacznie zwiększyłoby wartość PKB w wielu krajach: we Włoszech o 21 procent, w Hiszpanii o 19 procent, w Japonii o 16 procent, w USA, Francji i Niemczech o 9 procent, a Wielkiej Brytanii – o 8 procent.

Jaka jest więc dzisiejsza sytuacja kobiet – na rynku pracy, w domach, w społeczeństwie? Jak walczyć ze stereotypami? Czy potrzebujemy dziś nowego kontraktu płci? Temat zmieniającej się roli kobiet w biznesie, społeczeństwie, polityce i rodzinie poruszamy na łamach Zeszytu Instytutu Obywatelskiego „Matki, żony, przedsiębiorczynie”. W rozmowach, analizach i komentarzach autorstwa polskich i zagranicznych ekspertów obu płci zadajemy wiele pytań i nie na wszystkie uzyskujemy odpowiedzi. Większość badaczy i praktyków jest zgodna, ale tylko co do jednego: zmiana właśnie się dokonuje. Ale to wciąż raczej ewolucja niż rewolucja.

Zapraszamy do lektury.

**Redakcja Instytutu Obywatelskiego**

Elżbieta Mączyńska

## Kobieta w biznesie

**Kobiety nie tylko łagodzą obyczaje. Zwiększają racjonalność w biznesie – o roli kobiet w gospodarce z prof. Elżbietą Mączyńską rozmawia Marzena Haponiuk**

**Marzena Haponiuk: Z czego wynika wzrost przedsiębiorczości wśród kobiet?**

**Elżbieta Mączyńska:** Kobiety są coraz lepiej wykształcone. Studentek jest znacznie więcej niż studentów. Tworzy to podstawy i szanse do podejmowania działalności gospodarczej. Skoro kobiety mają wyższe wykształcenie, rośnie ich szansa na awans zawodowy czy karierę w biznesie. Na przykład 1/3 małych i średnich firm w Stanach Zjednoczonych prowadzi kobiety. W Polsce również coraz więcej kobiet zakłada własny biznes. Na ogół jest to biznes drobny, ale z czasem małe przedsiębiorstwa przekształcają się w większe. Wystarczy wskazać na historię rozwoju firmy Ireny Eris.

Stopniowo rośnie też rola kobiet w krajach rozwijających się. Przykład prof. Muhammada Yunusa, twórcy systemu mikropożyczek, dowiódł, jak ogromny jest potencjał gospodarczy kobiet. Yunus ożywił gospodarkę w wielu zacofanych regionach Indii właśnie dzięki kobietom, udzielając im mikro-kredytów na rozwój drobnej przedsiębiorczości. Dzięki nim zaczęły się rozwijać w Indiach między innymi warsztaty krawieckie, które stopniowo się rozrastały. Z czasem kobiety zaczęły dominować ekonomicznie w tych regionach i biznesowo poczynać sobie lepiej niż mężczyźni. Prof. Yunus otrzymał za to pokojową Nagrodę Nobla.

**Co jeszcze sprzyja zakładaniu firm przez kobiety?**

Często przedsiębiorstwa nie stwarzają należytych warunków umożliwiających kobietom, zwłaszcza mającym dzieci, wydajną pracę. Kobiety napotykały na wiele barier uniemożliwiających efektywne godzenie pracy z obowiązkami rodzicielskimi i domowymi. Na szczęście sytuacja pod tym względem stopniowo się poprawia. Niektóre wielkie firmy zaczynają się nawet zastanawiać nad zakładaniem żłobków i przedszkoli przyzakładowych, aby zwiększyć kobietom komfort pracy. Kobieta, która zakłada własny biznes, może lepiej dysponować czasem, a zatem również lepiej godzić obowiązki matki z obowiązkami biznesowymi.

Wiele badań dowodzi, że obecność kobiet w zarządach i radach nadzorczych przedsiębiorstw sprzyja lepszemu zarządzaniu, poprawie efektywności i racjonalności podejmowanych decyzji, dzięki czemu rosną zyski.

**Skoro w kobietach tkwi taki potencjał gospodarczy, jak wytłumaczyć ich niski udział w wielkim biznesie?**

Giełda Papierów Wartościowych przeprowadziła niedawno badania w 700 spółkach notowanych na GPW. Z badań tych wynika, że w owych spółkach stanowiska kierownicze zajmuje zaledwie 6 procent kobiet, zaś w zarządach tych spółek tylko 2 procent najwyższych stanowisk sprawują kobiety. To mało, tym bardziej że globalny kryzys wykazał dobitnie, iż dla biznesowego świata mężczyźni nader często najważniejsza jest maksymalizacja zysku, i to w krótkim czasie, nawet za cenę nadmiernego ryzyka. Teraz widać, do czego może prowadzić terror krótkiego zysku.

Kobiety nie tylko łagodzą obyczaje, ale podchodzą do biznesu w sposób bardziej wyważony i ostrożny, a także empatyczny. Są mniej nastawione na podejmowanie nadmiernego ryzyka.

Bardziej uwzględniają to, czego brakuje mężczyznom i światu – dłuższą perspektywę. Wiąże się to chyba między innymi z rolą matki, która sprzyja długofalowemu myśleniu. Każda matka myśli nie tylko o chwili bieżącej, ale także o przyszłości swoich dzieci. W zarządach spółek mało jest kobiet także z powodu wspomnianego terroru krótkiego zysku, do którego kobiety są mniej skłonne. Poza tym w opinii niektórych pracodawców kobieta nigdy nie jest we właściwym wieku dla biznesu.

### **Dlaczego?**

Jeśli jest młoda, to ma dzieci albo jest wielce prawdopodobne, że będzie je miała. Rodzi to obawy pracodawców. Z kolei doświadczenia kobiet po pięćdziesiątce pokazują, że kobietę – znacznie wcześniej niż mężczyznę – uznaje się za niezdolną do podjęcia nowych wyzwań biznesowych, zwłaszcza kierowniczych.

Takie poglądy są nie tylko błędne. Są także szkodliwe. Średnia długość życia się wydłuża. Poza tym lepsze wykształcenie kobiet sprawia, że mają większe możliwości podejmowania wyzwań biznesowych.

### **Co jeszcze sprzyja aktywności zawodowej kobiet?**

Biznesowym karierom kobiet sprzyjają i będą sprzyjać nowoczesne technologie, zwłaszcza informatyczne, w tym internetyzacja i bazujące na technikach internetowych możliwości rozwijania nowych form biznesu, na przykład internetowej sprzedaży. Nowoczesne technologie eliminują lub ograniczają ciężkie prace fizyczne. Dzięki nim można pracować z domu – tam podejmować decyzje, korespondować itp. W ten sposób kobiety mogą aktywizować się w biznesie, efektywnie godząc obowiązki rodzinne z zawodowymi.

Jednak statystyki wciąż wskazują na paradoksy. Z jednej strony kobiety mają możliwości, żeby w biznesie pełnić większą rolę, z drugiej – wskaźniki są dla nich niekorzystne. Szklany sufit wciąż istnieje, choć sytuacja stopniowo się poprawia, także dzięki działaniom kobiet i ich ugrupowań.

### **Czy wobec tego kwoty w biznesie są dobrym pomysłem?**

Mam nieco ambiwalentny stosunek do kwot. Parytety obowiązują w kilku krajach: we Francji, Norwegii, są też wprowadzane w Belgii i we Włoszech. Okazuje się, że to nie załatwia sprawy. Nie zawsze prowadzi do satysfakcjonujących rezultatów. Miałabym wątpliwości, gdybym awansowała tylko dlatego, że w zarządzie musiała być określona liczba kobiet.

Kwoty w biznesie mogą, niestety, prowadzić też do patologii. Znany jest przykład norweski. Jedna z pań zrezygnowała z bycia ministrem, ponieważ bardziej jej się opłacało zasiadać w kilkunastu radach nadzorczych jednocześnie. To syndrom „złotych spódniczek”. Co to znaczy? Firmy musiały spełnić wymóg wyznaczonego urzędowo udziału kobiet w zarządach i radach nadzorczych, stąd każda kobieta była dla nich na wagę złota. Czy taka osoba może być na właściwym miejscu, jeżeli jest w kilku czy kilkunastu radach nadzorczych firm, których specyfiki kompletnie nie zna?

Aktywnych zawodowo kobiet stopniowo przybywa, ale nadal jest ich mniej niż mężczyzn, choć statystycznie w Polsce na 107 kobiet przypada 100 mężczyzn. Więcej jest też kobiet na bezrobociu, trudniej im o pracę. Ale są zawody, gdzie kobiet jest dużo, na przykład wśród sędziów.

### **Jest też wiele zawodów, gdzie kobiety dominują liczebnie, ale z reguły są to zawody niskopłatne. To tak zwane „różowe kołnierzyki”.**

W wielu dziedzinach, właśnie w grupach mało zarabiających, udział kobiet jest znacznie większy niż mężczyzn. Ale w grupach zarabiających najwięcej jest odwrotnie. To niekorzystna dla kobiet sytuacja, która wiąże się z barierami ich awansu.

### **Jak można to zmienić?**

Wielekroć ważniejsze od urzędowych wyznaczników – ile kobiet ma być w zarządach, radach nadzorczych czy w polityce – jest tworzenie sprzyjających dla kobiet warunków. Tak, by bez szkody dla życia rodzinnego mogły rozwijać działalność zawodową, społeczną czy polityczną. Nawet gdy zostaną wyznaczone urzędowe wskaźniki, to kobiety – bez wsparcia umożliwiającego właściwą organizację życia pozazawodowego – nie będą mogły z nich korzystać.

Warunki powinny być tworzone także przez pracodawców. Jednym z rozwiązań może być elastyczny czas pracy: rozliczanie nie w systemie dniówkowym (8 godzin codziennie), lecz tygodniowym, a nawet rocznym. Istotne jest, by nie dochodziło do sytuacji, gdy zasiadanie w zarządzie odbywa się kosztem rodziny i dzieci.

### **Jaka jest rola kobiet w gospodarce?**

Warto jeszcze podkreślić, że kobiety już obecnie decydują o większości zakupów. Prognozuje się, że średnio w skali światowej decyzje dotyczące 75 procent zakupów będą w rękach kobiet. To także ilustruje wpływ kobiet na gospodarkę. Obecnie bowiem nie ma problemu z produkcją, wytwarzaniem dóbr i usług. Problemem natomiast jest pozyskiwanie nabywców, sprzedaż w kraju i na eksport. Kobiety prowokują zakupy i w związku z tym są wielką siłą napędową w gospodarce. Jednocześnie z najnowszego raportu Ernst&Young wynika, że w skali światowej ponad 800 milionów kobiet to kobiety wykluczone z gospodarki. Nie podejmują decyzji gospodarczych, nie pracują, nie mają własnych pieniędzy itd. Dotyczy to głównie krajów zacofanych.

### **Gdyby kobiety brały udział w życiu gospodarczym, do kryzysu by nie doszło?**

Można zaryzykować taką tezę. Żyjemy dziś w epoce nazywanej gospodarką opartą na wiedzy. Dobrze by było, gdyby była to gospodarka oparta na mądrości. Zasoby informacyjne podwajają się co roku. Można wręcz mówić – przez analogię do ruchu drogowego – o swego rodzaju korku informacyjnym. Stąd też powstają trudności w selekcji i efektywnym przetwarzaniu informacji. Informacja nie zawsze w sposób satysfakcjonujący przekłada się na wiedzę. Zarazem wiedza nie staje się synonimem mądrości. Można bowiem wiedzę wykorzystywać w nieracjonalny, a nawet szkodliwy sposób. Kobiety sprzyjają mądrymu wykorzystywaniu wiedzy i zmniejszaniu rozbieżności między wiedzą a mądrością.

Mężczyźni z sektora finansowego z Wall Street, którzy doprowadzili do kryzysu finansowego, nie byli dostatecznie odpowiedzialni, żeby w pewnym momencie powiedzieć: „Zysk to nie wszystko. Istotne jest bezpieczeństwo”. Kobiety są bardziej uwrażliwione na bezpieczeństwo. Wynika to z ich naturalnych funkcji opiekuńczych, z codziennej troski o dzieci i chronienia ich przed niebezpieczeństwami. Kobiety cechuje też wysoki stopień empatii i intuicji.

### **Jakiś przykład?**

Warto tu przywołać grupy inwesterek ze Stanów Zjednoczonych. Nie były znawczyniami giełdy, ale były wykształcone, choć niektóre nie pracowały zawodowo, zajmując się domem. Założyły zespół inwestowania na giełdzie. Okazało się, że osiągały zyski znacznie wyższe niż przeciętne. Prawie nigdy nie ponosiły strat. Zaczęto to badać. Zastanawiano się, jak to się dzieje. Cechą giełdy są przecież wzloty i upadki, a one wciąż miały wysokie zyski.

Okazało się, że te kobiety nigdy nie inwestowały w akcje spółek, których produktów nie rozumiały. A jeżeli inwestowały na przykład w spółki produkujące kosmetyki czy chemię gospodarczą, to tylko wtedy, gdy produkty tych spółek były im znane i dobrze je oceniały. Nie inwestowały natomiast w spółki zajmujące się spekulacjami finansowymi i biznesami, które były z ich punktu widzenia niezrozumiałe (dotyczyło to na przykład niektórych rodzajów derywatów czy opcji).

Podkreślam: nie jestem pewna, czy urzędowe kwoty, parytety, to dobre rozwiązanie. Bardziej wierzę w udoskonalanie otoczenia gospodarczego. Zmiana powinna dotyczyć także mentalności pracodawców, ale to wymaga czasu.

Tekst ukazał się na stronie 21 września 2012 r.

**prof. ELŻBIETA MĄCZYŃSKA** – ekonomistka, kierownik wielu projektów badawczych i autorka ponad 200 publikacji naukowych w Polsce i za granicą. Prezes Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego. Kierownik Katedry Zarządzania Finansami Przedsiębiorstwa oraz kierownik studiów podyplomowych o profilu „Wycena nieruchomości” w Szkole Głównej Handlowej. Jest również pracownikiem naukowym w Polskiej Akademii Nauk.

Avivah Wittenberg-Cox

# Potrzebujemy liderki

**Już dziś widać gołym okiem, że szykuje nam się ekonomiczna rewolucja w wykonaniu kobiet.**

Pomyślmy: kobiety stanowią ponad 60 procent wykształconej siły pracowniczej. Są konsumentkami, pracownicami, liderkami opinii, polityczkami. Nic dziwnego, że globalnie firmy zaczynają tę pulę talentu dostrzegać.

Korporacje XXI wieku to coś innego niż te sprzed 50 lat. Zmienił się otaczający świat, zmieniają się wartości. I tak jak kiedyś ważna była rywalizacja, dominacja i logicznie rozumowanie, tak teraz stawia się na troski, kooperację i korzystanie z intuicji. A to przecież domena kobiet!

Kolejny zwrot w korporacjach dotknął myślenia o hierarchii. Odchodzi się od cechującej męczyzn tendencji do zarządzania przy pomocy kontroli i siły do zdecentralizowanego, bardziej płaskiego myślenia o zarządzaniu opierającym się o networking i relacje. Rolą przywódcy nie jest wcale rządzenie, ale motywowanie. Ludzie nie chcą, by nimi komendowano. Chcą, żeby wydobyć z nich to, co najlepsze, inspirując ich do pracy.

Niestety, rewolucja w wykonaniu kobiet może zająć trochę czasu, zwłaszcza że niektórzy mężczyźni mentalnie są jeszcze w XX wieku. Kierują się modelem myślenia, według którego przywódca musi mieć określone cechy. I te cechy są męskie!

To pułapka, bo w ostatnim czasie następuje mocny odwrót od zarządzania według modelu piramidy na rzecz modelu granatu. Granat (ang. *pomegranate*) to owoc składający się z cząstek – tak jak firma składa się z jednostek. Według tego sposobu myślenia każdy pracownik to jedno ziar-

no granatu. Granat rośnie organicznie, zaś jego cząstki współpracują ze sobą, a nie rywalizują. Tworzą całość.

Często podczas spotkań i konferencji ludzie pytają mnie, czy jest różnica między męskim i żeńskim typem zarządzania. Myślę, że mężczyźni i kobiety bardzo różnią się od siebie – fizjologicznie, neurologicznie i psychologicznie. Dlaczego więc nie mielibyśmy się różnić także jeśli chodzi o czynniki behawioralne?

Oczywiście rozumiem, że to delikatny temat. Bo różnice płci od wieków były wykorzystywane do poniżania i degradowania kobiet. I to dlatego równość rozumiana przez podobieństwo stała się głównym celem postulatów pierwszych femini-

*Kobiety nie powinny starać się rządzić jak mężczyźni, bo nimi nie są. Powinny zaakceptować i wykorzystywać tę różnicę, która sama w sobie jest wartością dodaną*

stek, które chciały być traktowane dokładnie tak jak mężczyźni. Ale tu pojawia się problem. Bo jeśli kobietę-szefa porówna się z męczyzną-szefem, oceniając ich według typowo męskich kryteriów „przywódcości”, kobiety zawsze okażą się mniej: męskie, aroganckie, charyzmatyczne i silne. I automatycznie zostaną ocenione jako słabsze liderki.

Dlatego argumentuję inaczej: kobiety nie powinny starać się rządzić jak mężczyźni, bo nimi nie są. Powinny zaakceptować i wykorzystywać tę różnicę, która sama w sobie jest wartością dodaną. Tak naprawdę zrozumieć to muszą nie tylko kobiety, ale także firmy i rządy. Zwłaszcza że jest udowodnione naukowo, że mieszane środowiska zawodowe zwiększają przychód firmy i zmniejszają liczbę konfliktów, przekładając się na przy-

jemniejsze, bardziej kreatywne środowisko pracy. To się wszystkim opłaca. Innymi słowy, eliminacja kobiet nie służy biznesowi.

W kwestii parytetów jestem „za”, zwłaszcza że zwiększają one świadomość potrzeby równowagi kobiet i mężczyzn w miejscach pracy. Niestety, na przykład w Europie, w ciągu ostatnich 10, 20 lat liczba kobiet na stanowiskach dyrektorskich zamiast rosnać, zaczęła maleć! Oznacza to, że trzeba działać – i to szybko. Jak się bowiem okazuje, same namowy i sugestie nie sprawiają, że firmy sprawnie adaptują się do nowej sytuacji. Uważam, że dobre rozwiązania wdrożyła Norwegia: najpierw o zastosowanie kwot dla kobiet w zarządach poproszono firmy sektora publicznego, które miały zadziałać jako dobry przykład dla sektora prywatnego. Kiedy okazało się, że wiele firm nie dostosowało się do tego rozwiązania, wprowadzono tymczasowe obowiązkowe parytety także dla sfery prywatnej. I to pomogło.

Z drugiej strony zawsze zastanawiam się, kto wprowadza dane rozwiązania prawne. Martwi mnie, kiedy nierównościowe rządy biorą się za równościowe reformy. To hipokryzja. Moja kolejna obawa to: dlaczego ograniczyć kwoty tylko do zarządów? Tak naprawdę rady nadzorcze i zarzą-

dy nie mają realnej władzy. Byłoby dużo mądrzej przeprowadzić podobną reformę na poziomie dyrektorskim i menedżerskim.

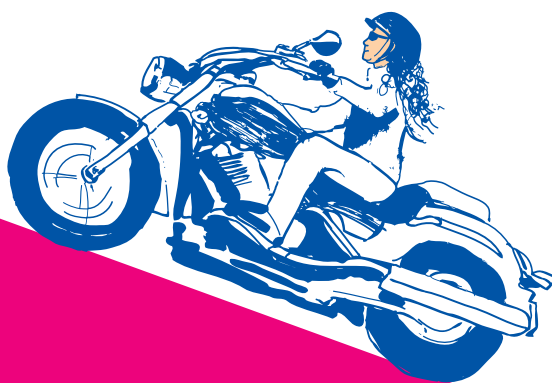
Dla mnie najważniejszą kwestią jest to, że na całym świecie widać potrzebę kobiet-liderek. Dlatego mocno sekunduję takim wydarzeniom jak warszawski Kongres Kobiet. I od razu radzę polskim aktywistkom: nie wykluczajcie mężczyzn, współpracujcie z nimi. A także sprawcie, że o sprawach

### *Na całym świecie widać potrzebę kobiet-liderek*

kobiet będzie się mówić w kontekście ekonomii, a nie tylko równości. Zwłaszcza że tu naprawdę w grę wchodzi biznes.

W 2011 roku ponad 60 procent talentu na rynku pracy stanowiły świetnie wykształcone kobiety. Później połowa z nich gdzieś ginie, a na samą górę dociera już tylko kilkanaście procent. To marnowanie potencjału. A kiedy się takiej siły nie wykorzystuje, to się ją traci!

Tekst ukazał się na stronie 12 września 2011 r.



**AVIVAH WITTENBERG-COX** – dyrektorka firmy konsultingowej 20First, autorka książki *How Women Mean Business*. W 2007 roku wybrana jedną z TOP 40 Women Leading Change przez magazyn „Elle”.



Olga Grygier-Siddons

# Inność daje

## nam siłę

**Praktyka pokazuje, że tam, gdzie kobiety mają władzę, ciągną za sobą inne kobiety, nie obawiając się mniej szablonowych decyzji i związanego z tym ryzyka.**

**Aleksandra Kaniewska: Jakie różnice w podejściu do pracy kobiet i ich możliwości widzi Pani między firmami w Polsce i Wielkiej Brytanii?**

**Olga Grygier:** W moim odczuciu to głównie kwestia nastawienia wynikającego z różnic kulturowych. Etos pracy jest w Wielkiej Brytanii inny niż w Polsce. Tam podejście pracownika do wykonywanej pracy jest nacechowane dużo wyższym poziomem optymizmu. Na Zachodzie praca jest postrzegana także przez pryzmat możliwości i szans, a nie wyłącznie przymusu ekonomicznego. Owszem, pozwala zdobywać środki na utrzymanie, ale nie zapominajmy, że to równocześnie obszar do realizowania swoich pasji i wykorzystywania talentów.

Jest w tym też pewna logika – skoro pracę traktujemy także jako możliwość samorealizacji i źródło satysfakcji, to automatycznie wszelkie sukcesy osiągnięte na tym polu cieszą nas podwójnie. Jeżeli natomiast praca pozostaje dla kogoś jedynie koniecznością wykonywaną wyłącznie w celach zarobkowych, to nawet największe osiągnięcia zawodowe nie dadzą poczucia spełnienia i radości.

Niemniej jednak mam nadzieję, że wraz ze wzrostem gospodarczym coraz więcej Polaków i Polek

będzie doceniać sferę zawodową jako źródło różnych możliwości realizowania się.

**Coraz częściej mówi się, że gdyby w instytucjach finansowych pracowało więcej kobiet, kryzys tego sektora nie byłby tak głęboki. Co do środowiska pracy wnoszą kobiety?**

Nie do końca zgadzam się z podziałem na „męski” i „kobiecy” styl pracy czy zarządzania. Widzę raczej różnice osobowościowe w tym zakresie. I spore odmienności między rynkami w różnych krajach. W Polsce przyjęty jest dość dyrektywny styl zarządzania czy przywództwa. Pracownicy widzą szefa jako osobę wszechwiedzącą, która ustala kierunek firmy, ale też wpływa na sprawy techniczne. Dystans między nim a pracownikami jest spory. Z kolei na rynkach anglosaskich liderzy częściej sięgają po różne style. Po dyrektywny też, na przykład, gdy mają do czynienia z sytuacją kryzysową i nie ma czasu na szukanie konsensusu. W innych przypadkach przywódca próbuje raczej rozpoznać, jaki jest potencjał jego pracowników, wzmocnić ich silne strony, a nie wytykać słabości. Często spotyka się opinie, że kobiety lepiej radzą sobie z takim właśnie motywowaniem ludzi, inspirowaniem ich do działania. Rzeczywiście, dostrzegam wiele kobiet, które w ten sposób zarządzają. Ale spotkałam się z mężczyznami, którym też dobrze to wychodziło. Bardzo ważna jest świadomość, z jakiego stylu każdy z nas czerpie intuicyjnie, i umiejętność „przełączania” się pomiędzy różnymi stylami w zależności od sytuacji.

**Jak w firmie PwC wygląda prokobieca polityka?**

W naszej firmie funkcjonuje zespół ds. różnorodności, którego celem jest wypracowywanie rozwiązań pozwalających w efektywny sposób

wykorzystywać – poniekąd oczywisty – fakt, że ludzie są różni. Nie zacieramy tych różnic, nie próbujemy wtlaczać wszystkich w sztywne uniwersalne ramy, bo przez to moglibyśmy zatracić rzecz niesłychanie cenną: ich indywidualność. Staramy się za to stworzyć wszystkim takie warunki pracy, aby mogli w optymalny sposób wykorzystywać swoje kompetencje, wiedzę, doświadczenie i kreatywność. Jeśli to umożliwimy, to pozwolimy im się realizować, a jednocześnie osiągać cele biznesowe firmy. Tak też postrzegam swoją rolę (czy jakiegokolwiek lidera w biznesie). Moim zadaniem jest umiejętnie dobierać różnorodne kompetencje współpracowników, łączyć ich w zespoły tak, aby wszyscy pracowali w jednym – przyjętym przez ogół – celu biznesowym.

### **Jak można to osiągnąć?**

Szacunek wobec różnorodności to wiele rozwiązań umożliwiających zachowanie równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym. Pracownicy – nie tylko kobiety – doceniają na przykład elastyczne godziny pracy. Dla kobiet wracających z urlopu macierzyńskiego bardzo korzystnym rozwiązaniem okazuje się praca w niepełnym wymiarze godzin, co pozwala mamom spędzać więcej czasu z dzieckiem, ale równocześnie utrzymywać kontakt z życiem zawodowym. Temu samemu celowi służą też rozwiązania technologiczne umożliwiające naszym pracownikom pracę z domu (laptopy i terminale blackberry).

### **Jak zapatruje się Pani na pomysł 40-procentowych parytetów w biznesie, a dokładniej w zarządach spółek? To konieczność czy może dodatkowe obciążenie biurokratyczne dla firm?**

Z założenia jestem przeciwniczką sztywnych regulacji w sferze biznesu. Mieszkając i pracując w Anglii, nie myślałam o parytetach. Otwartość i zdrowy rozsadek, wywodzące się z kultury i demokracji, sprawdzają się zdecydowanie lepiej niż prawne regulacje. Chciałabym, aby w tej sferze rozpowszechniło się podejście, które pielęgnujemy w naszej firmie: liczą się kompetencje, zaangażowanie, otwarty umysł i chęć współpracy z innymi osobami z PwC przy rozwiązywaniu problemów naszych klientów. Płeć nie odgrywa

żadnej roli, bo nie determinuje choćby jednego z tych czynników.

Z drugiej strony po siedmiu latach w Polsce już wiem, że niekiedy zmiany kulturowe zachodzą wolniej i można rozważać dodatkowy bodziec, który je przyspieszy. Kobiet na stanowiskach kierowniczych jest niewiele, w związku z czym brakuje w tym gronie „ambasaderek”, które – rozumiejąc ich potrzeby – pomagająby innym kobietom dołączyć do grupy top menedżerów. Praktyka pokazuje, że tam, gdzie kobiety mają władzę, ciągną za sobą inne kobiety, nie obawiając się mniej szablonowych decyzji i związanego z tym ryzyka.

### **Pani rada dla kobiet, które dopiero zaczynają karierę w Polsce?**

W swojej karierze miałam szczęście pracować z osobami, które w szczególny sposób dbały o rozwój innych członków zespołu, i teraz chciałabym to doświadczenie przekazać dalej. Bardzo ważne jest wsparcie w momentach podejmowania kluczowych decyzji życiowych. Często takie sytuacje postrzegamy w kategoriach „albo – albo”, na przykład rodzina albo kariera, dominacja albo kobiecość.

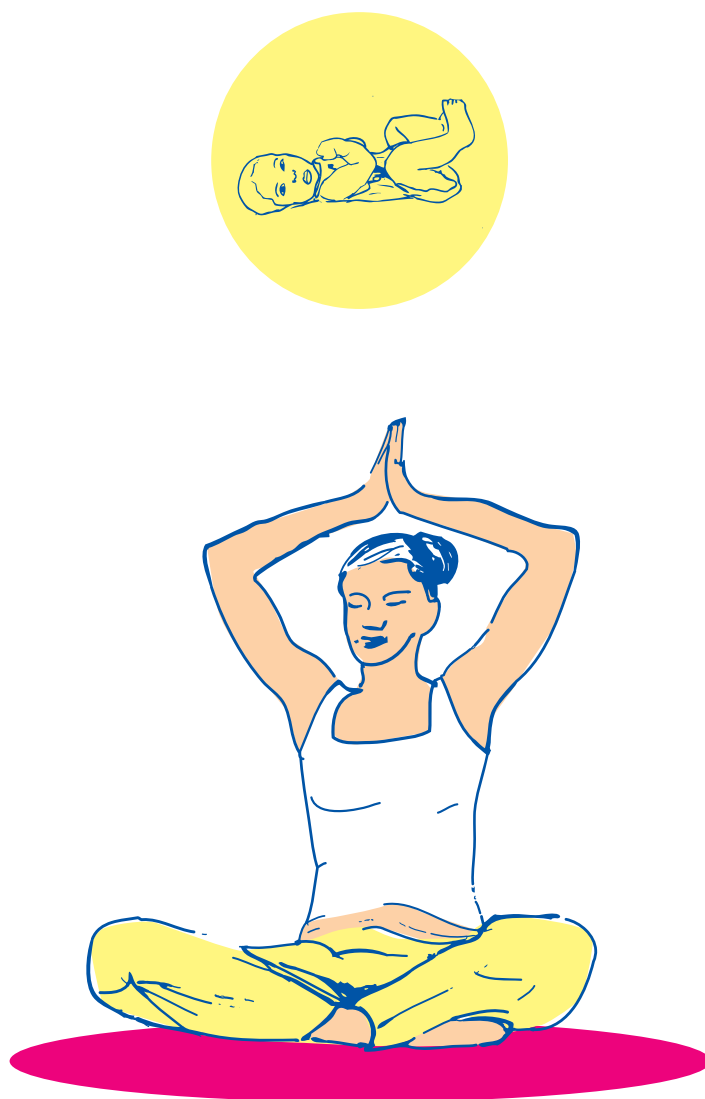
Pokazanie na własnym przykładzie, że można uzyskać sytuację *win – win*, wypracować własny styl zgodny z osobowością, pogodzić dom z pracą, a dodatkowo wspólnie wypracować rozwiązania, które to umożliwią, może stać się kamieniem milowym w którymś życiu zawodowym.

Warto zwrócić uwagę na jeszcze jeden aspekt aktywności profesjonalnej kobiet. Chodzi o otwartą komunikację, uwzględniającą różnice między płciami. Tego rodzaju jawność (ang. *disclosure*) nie stanowi regulacji sama w sobie, natomiast zwraca uwagę na kwestie różnorodności. Przykładowo: ogłaszając w firmie informacje o awansach, można pokusić się o dodatkowe dane wskazujące, jaki procent kadry menedżerskiej stanowią kobiety. Takie stosunkowo proste działanie nie spowoduje oczywiście, że odsetek pań automatycznie się zwiększy, ale samo podanie takich informacji buduje percepcję, że i kobiety są aktywnymi i skutecznymi menedżerami.

Cieszy mnie, że coraz więcej mamy w Polsce przedsiębiorczych kobiet, które nie tylko same

osiągają sukcesy, ale i pomagają innym kobietom  
zasłużenie znaleźć się w czołówce decydentów.  
Każda z nas jest inna i wybierze odmienną drogę  
kariery, ale ta inność sprawia, że mamy siłę.

Tekst ukazał się na stronie 17 września 2011 r.



Marzena Haponiuk

# Mama wraca do pracy

## **Eksperci rynku pracy apeluj: niech mama wraca do pracy.**

**W**edług niektórych prognoz juŹ w tym roku przestanie przybywa rąk do pracy, a aktywno zawodowa Polaków utrzyma się na poziomie z roku poprzedniego. To dobra wiadomo dla pracowników. Pracodawcy natomiast mogą czu się lekko zaniepokojeni. Stąd waŹne jest wspieranie aktywnoi zawodowej oraz zapobieganie niekorzystnym zjawiskom i procesom na rynku pracy. Grup szczególnie naraŹon na wypadnięcie z rynku są młode matki.

Dziś na zaoŹenie rodziny decydują się głownie kobiety w wieku około 30 lat,świetnie wykształcone, z ustabilizowaną sytuacj ekonomiczną oraz doświadczeniem zawodowym. Jak pokazują badania Głównego Urzędu Statystycznego, w ciągu ostatnich 10 lat aŹ czterokrotnie wzrosła liczba matek z wyŹszym wykształceniem.

Czy kobietom w Polsce łatwo jest podjc decyzj o powrocie do pracy po urodzeniu dziecka? Niepokojące prognozy demograficzne oraz niski poziom dzietności skłaniają do wspierania ich w tej decyzji. „Niech mama wraca do pracy!” – apeluj eksperci rynku pracy. Wiemy juŹ, Źe wyŹszy wsoczynnik dzietności idzie w parze z większą aktywnością zawodową. Z drugiej strony mamy oczekiwania społeczne. Od kobiet wciŹ tradycyjnie wymaga się rodzenia dzieci oraz pozostawania z nimi w domu, czyli rezygnowania z pracy nawet na trzy lata. Nie zawsze jest to zgodne

z ich przekonaniami czy potrzebami. To jednak nie wszystkie utrudnienia.

### **Dom czy praca?**

Kobiety nie wracają do pracy po urodzeniu dziecka nie tylko z uwagi na wspomnianą presj społeczną. Bywa, Źe barier są przekonania i stereotypowe postrzeganie przez pracodawców matek jako osób mniej dyspozycyjnych i mniej zaangajowanych w sprawy firmy. Choroby dzieci, problemy z zapewnieniem opieki nad nimi czy brak moŹliwoci pracy w godzinach nadliczbowych wpywuj na pogorszenie wizerunku modych mam takŹe w oczach wspopracownikw.

Często mamy nie mają dokąd wroci. Gdy z roŹnych wzgledw dotychczasowe stanowisko pracy zostało zlikwidowane, pracodawca w my obowiązujących przepisów nie moŹe zwolni matki wracającej do pracy. Proponuje wówczas w zamian inne stanowisko. Zdarza się, Źe jest ono mniej satysfakcjonujące lub wymaga niŹszych kwalifikacji. W konsekwencji czst matek woli pozosta w domu.

Czy wszystkie mode mamy powinny obawia się powrotu do pracy? Zdaniem pracodawców na pewno nie dotyczy to tych, które są wykształcone, zmotywowane, dobrze wykonują obowiązki. I których dorobek zawodowy oraz kwalifikacje są w firmie poŹadane. W takim przypadku istotne jest jedynie, aby pracownik okreli, jak długo nie będzie go w pracy. Pozwala to na rozsądne zaplanowanie zastępstwa na czas jego nieobecności.

Nieco inaczej sytuacja wygląda w przypadku stanowisk pracy łatwo zastpowalych: przy pracach prostych oraz z osobami o niskich kwalifikacjach.

Długi okres poza pracą rodzi niebezpieczeństwo utraty części kwalifikacji zawodowych. Im dłuższy okres wypadnięcia z rynku, tym trudniej jest nadrobić ten czas.

Coraz częściej mamy do czynienia z rodzicami samotnie wychowującymi dzieci. To efekt zmieniającego się modelu rodziny. Rośnie odsetek dzieci pozamałżeńskich. Jest ich w Polsce około 20 procent. Trudy wychowania i opieki spadają wtedy na jedną osobę. Z reguły jest to matka.

Gdy mama chce pracować, a charakter wykonywanej przez nią pracy nosi znamiona pracy zadaniowej, dobrym rozwiązaniem jest telepraca. To szansa na połączenie obowiązków rodzinnych z możliwością zarobkowania. Kobieta pracuje wówczas w domu, a efekty swojej pracy przesyła drogą elektroniczną. Te z kobiet, które nie są w stanie swoich obowiązków wykonywać poza miejscem zatrudnienia, mogą starać się o zmniejszenie wymiaru czasu pracy.

### Mama-logistyk

Światowy kryzys ekonomiczny oraz postępujący równoległe kryzys demograficzny wywierają coraz silniejszą presję na kobiety, od których z jednej strony wymaga się większej aktywności w sferze zawodowej, a równocześnie większego zaangażowania w życie rodzinne. Jak je wspomóc?

Można to osiągnąć poprzez działania miękkie, na przykład promując partnerski model rodziny czy pozytywne nastawienie pracodawców do młodych rodziców (dziś urlop na dziecko coraz częściej dotyczy także ojców) oraz pozytywny wizerunek młodych rodziców w społeczeństwie w ogóle.

Rodzice, z uwagi na wielość pełnionych przez siebie ról społecznych, posiadają szereg kompetencji: umiejętności logistyczne, planowania czy delegowania obowiązków. To ważne szczególnie dziś, gdy sami pracodawcy grzmią, że to, czego potrzebują, to właśnie zorganizowani i kompetentni, ale też umiejący kooperować z innymi pracownicy. Przyjście na świat dziecka spycha rodziców w zupełnie inną rzeczywistość. Dodatko-

we obciążenia i obowiązki z jednej strony, ale też chęć i poszukiwanie tak zwanej odskoczni, którą często jest właśnie praca, czynią z nich niezwykle rzetelnych, odpowiedzialnych i aktywnych członków zespołu.

### Gdzie zyski, gdzie straty

Z punktu widzenia państwa dzieci są inwestycją. Pracodawca patrzy na tę sytuację z nieco innej perspektywy, w kategorii zysków i strat. Bariery stawiane osobom chcącym powrócić na rynek pracy to efekt krótkowzrocznego myślenia pracodawców. Firmy, które w świadomy sposób kreują swój wizerunek, wiedzą, jak negatywne mogą być skutki dyskryminacji matek. Rozumieją, że dobry pracownik to zadowolony pracownik. Stąd stosowane przez nie ułatwienia i dodatkowe rozwiązania, na przykład w postaci dodatkowych wolnych dni, przyzakładowych żłobków czy przedszkoli. Wszystko, aby zasłużyć na miano „firmy przyjaznej mamie”.

Wciąż obowiązujące tradycyjne podejście do roli kobiety w życiu rodzinnym, z jakim mamy do czynienia w Polsce, utrudnia w wielu przypadkach decyzję o powrocie do pracy. Tym kobietom, które nie mają dzieci, każe się natomiast zastanawiać, czy rzeczywiście są one w stanie pozwolić sobie na ich posiadanie. Dlatego potrzebna jest szersza zmiana naszej mentalności. Przekonanie o wyższości tradycyjnego modelu umacnia istniejące dziś nierówności, głównie na rynku pracy.

Jak piszą Richard Wilkinson i Kate Pickett w swojej książce *Duch równości. Tam gdzie panuje równość, wszystkim żyje się lepiej*, nierówności w dostępie do jakichkolwiek dóbr nie sprzyjają rozwojowi społecznemu. Równy dostęp do pracy, awansu, ale także możliwości sprawowania opieki przez oboje rodziców opłaca się wszystkim. Nie tylko kobietom. I nie tylko finansowo.

Tekst ukazał się na stronie 27 lipca 2012 r.

Tomasz Szlendak

## Nowy kontrakt płci

**Jak doprowadzić do nowego ładu między płciami, kiedy niespecjalnie zależy na nim rozmaitym silnym, społecznym podmiotom, takim jak państwa i korporacje?**

Jesteśmy dzisiaj pomiędzy. W kwestii współpracy płci zmagamy się z chaosem czasów „pośrodku”. Jeden ład międzypłciowy dawno za nami, drugi przed nami, nie wiadomo przy tym, jaki to ład i czy daleko on, czy blisko. Dlatego jest nam tak ciężko „zwyczajnie” się dogadać, „zwyczajnie” żyć razem, „zwyczajnie” mieć dzieci.

Zostawiliśmy za sobą dwudziestowieczny świat, w którym 95 procent ludności miało męża lub żonę. Świat wypełniony samymi parami, w których mężczyźni zdobywali „na zewnątrz” zasoby,

*Budujemy dzisiaj własną tożsamość, konstruując ją z elementów intymności czy miłości, które są zmiennie w czasie.*

by, a kobiety, siedząc w domach, opiekowały się dziećmi. Zmierzamy ku światu, którego nie potrafimy sobie (jeszcze) wyobrazić, a w którym rynek matrymonialny będzie poukładany po nowemu. Niewątpliwie potrzebny jest nam nowy kontrakt płci, ale nie stworzymy go dopóty, dopóki nie zrozumiemy, co się z międzypłciowego chaosu wyłania.

Sposoby na wspólne życie i kształt relacji intymnych to wedle socjologów zawsze efekty ogólniejszego, ekonomicznego i kulturowego kontekstu.

Zaburzenia w kontaktach między płciami nie są rezultatem jakiegoś widzimisię jednostek, tylko ich usilnych prób dostosowania się do zewnętrznych wobec nich sił. My tymczasem banalnie psychologizując, bo to akurat narzucają media, psioczemy na mężczyzn, bo są dzisiaj beznadziejnie nieinteresujący i nieodpowiedzialni, albo na kobiety, bo chcą coraz więcej, wręcz wszystkiego, i to w agresywny sposób. Uważamy, że coś niedobrego porobiło się z kobietami i jeszcze gorszego z mężczyznami. I że to jednych i drugich wina.

Są tymczasem społeczne powody bycia niedobrym przez kobiety wobec mężczyzn i przez mężczyzn wobec kobiet.

Dawno temu, bo już w 1926 roku, stany „normalne” rodzin odróżnił od „nienormalnych” Ernest Watson Burgess, jeden z klasyków nowoczesnej socjologii. Stwierdził, że rodzina, jak każda inna instytucja społeczna, przechodzi w burzliwych czasach transformację w celu jak najskuteczniejszego dostosowania swej formy do wymogów zewnętrznych. Kiedy społeczeństwo osiąga stan równowagi, pojawia się nowy kształt rodziny, lepiej dostosowany do nowych okoliczności. Czas przemian społecznych charakteryzuje się niepewnością, które normy są właściwe, a w związku z tym wieloma rozbieżnymi formami ludzkich zachowań oraz dezintegracją starych typów związków społecznych. Krótko mówiąc, nikt nie wie – ani kobiety, ani mężczyźni, ani tak zwani eksperci – co w zakresie relacji płciowych jest dzisiaj obowiązujące, co jest społeczną „normą”. W rezultacie wszyscy nielicho się męczą.

Za sprawą funkcjonowania w kulturze konsumpcji wzmocnionej przez globalny rynek i za sprawą przemian technologicznych związki między płciami są dzisiaj postmoralistyczne, co oznacza, że zdominowała je logika autonomii jednostki. To od dążenia jednostki do realizacji własnych

przyjemności zależy dzisiaj podjęcie aktywności seksualnej, reprodukcja i ślub. Nic innego poza przyjemnością i realizacją własnych egoistycznych potrzeb nie uzasadnia angażowania się jednostek w czynności okołorodzinne, żadne silnie sankcjonowane normy.

Rodzina jest dzisiaj w konsekwencji sferą życia, w której realizowane są tylko potrzeby natury erotycznej i uczuciowej. Budowana jest – przynajmniej tak wynika z deklaracji – z miłości, i z braku miłości bywa rozwiązywana. Dzieci pojawiają się w rodzinie nie po to, aby spłacić dług społeczności, która w ten sposób fizycznie się odtwarza, ale z potrzeby posiadania kogoś do kochania.

Budujemy dzisiaj własną tożsamość, konstruując ją z elementów intymności czy miłości, które są zmienne w czasie. Oznacza to, że nieustannie coś dzisiaj budujemy i bez przerwy burzimy to, co właśnie wznieśliśmy. Nastął dziś, zdaniem belgijskiej socjolożki Bernadette Bawin-Legros, nowy porządek sentymentalny. Panujemy nad tym (albo przynajmniej tak nam się wydaje), kiedy i z kim uprawiamy seks, co daje nam poczucie budowania czegoś więcej niżli tylko relacji seksualnych. Poszukujemy miłości, która ma, przynajmniej w odniesieniu do kobiet, podwójną moc: osadzania w domowych pieleszach i wyprowadzania w sferę publiczną (przy czym ta ostatnia rola emancypacyjna ma dzisiaj większą siłę, przynajmniej w metropoliach Zachodu).

Widać zatem wyraźnie, że nowy porządek sentymentalny pełen jest paradoksów i sprzeczności. Tęsknimy za wielką, wieczną miłością i w jej imieniu, nieustannie jej poszukując, rozbijamy związek za związkiem. Sądzimy, że małżeństwo oparte na miłości powinno być „wieczne”, tymczasem gdy tylko „coś się zepsuje”, natychmiast zrywamy więzi. Dążymy do realizacji potrzeby romantycznej miłości, która – kiedy się wydarza – słabo koresponduje z dążnością do samorealizacji i jednostkowej autonomii, ponieważ uzależnia nas od drugiego człowieka. Kiedy jesteśmy w związku, pragniemy być wierni (zgodnie z nadal obowiązującym ideałem), ale dążność do „konsumenckich” przyjemności karze nam poszukiwać pozamałżeńskich kontaktów seksualnych. Słowem, budowanie trwałego związku nie należy dzisiaj do zadań łatwych.

Nowy kontrakt międzypłciowy jest zatem trudny do podpisania, bo dzisiejsze przemiany rodzą wzajemną niechęć i niezrozumienie interesów drugiej strony. Usiłujemy jednak sami do niego dojść. Nowy ład negocjujemy nieustannie sami, na poziomie codziennych zmaganiań z drugą płcią i codziennych wyborów, ale słabo nam na razie idzie, bo żaden z potężnych społecznych podmiotów – państwo, samorządy, korporacje – nie chce do tego ładu doprowadzić albo o tym zapomina.

Korporacjom potrzebne są narcystyczne, samo-realizujące się w konsumowaniu jednostki, a państwa i samorządy dopiero budzą się z myślą, że chaos w zakresie intymności przekłada się na rujnowanie ich interesów, nieodmiennie związanych ze skuteczną reprodukcją. Mówi się zatem na różnych poziomach funkcjonowania państwa – a przynajmniej zaczyna się mówić – o wspomaganie dzietności, cały czas jednak zakładając, że odpowiedzialna jest za nią para. Tymczasem tych par nie ma dzisiaj w nadmiarze.

### *Dystans edukacyjny między kobietami a mężczyznami powiększa się na niekorzyść mężczyzn.*

Niegdyś stosunki między kobietami a mężczyznami podlegały ścisłemu kontraktowaniu, co rzecz jasna bardzo ułatwiał brak społecznej wolności kobiet. Dzisiaj byłoby o to trudno. Zanika klasyczny podział pracy, ale nie zanika dysproporcja reprodukcyjna – to kobiety rodzą. Pracują i robią kariery obie płcie, obie płcie nie mają w nadmiarze czasu, co powoduje codzienne konflikty o ten czas, o pieniądze, o dzieci, o uczucia.

Chcemy unikać tych konfliktów, negocjując, co podpowiada nam kobieca prasa i śniadaniowa telewizja, jednak te ustawiczne negocjacje zabijają relacje. Nie można w kółko dyskutować związków, ponieważ staną się niefunkcjonalne. Kontrakt między rodzinami, a potem miłość romantyczna załatwiały sprawę – niczego nie trzeba było negocjować, bo albo wszystko zostało wynegocjowane przed ślubem przez rodziców, albo miłość zaślepiła kobiety i mężczyzn, co przyczyniało się do reprodukcji. Dzisiejsze przepsychologizowanie świata, dążenie do hipernegocjacji wszystkich uwarunkowań utrudnia codzienne funkcjonowa-

nie, destabilizuje już istniejące związki i utrudnia budowanie nowych.

Z drugiej jednak strony, choć niewątpliwie potrzeba nam nowego kontraktu, trudno mi sobie wyobrazić jego „odgórną” implementację. Relacje między płciami nie kształtują się za sprawą działań legislacyjnych. Dowolne akty prawne mają mniejszą siłę oddziaływania niż kontekst ekonomiczny i kulturowy, który decyduje o kształcie relacji międzypłciowych, o tym, czy opłaca się być razem, czy warto zawierać małżeństwa, czy lepiej żyć w pojedynkę.

Jak tu zbudować nowy kontrakt, kiedy nie wychodzą nam negocjacje? Kiedy prowadzą one raczej do rozsyпки niż do jako takiej trwałości? Jak doprowadzić do nowego ładu między płciami, kiedy niespecjalnie zależy na nim różnym sil-

### *Relacje między płciami nie kształtują się za sprawą działań legislacyjnych.*

nym, społecznym podmiotom, takim jak państwa i korporacje? Korporacje chcą widzieć konsumujące jednostki, a państwa wciąż tęsknią za dawnym płciowym ładem i wzmacniają jedynie tak zwaną tradycyjną rodzinę.

Wyniki tych codziennych zmagania mężczyzn i kobiet ze społecznym kontekstem dają nam jednak pewien obraz wyłaniającego się nowego porządku. Przyjrzyjmy się kilku przykładom tego nowego ładu i spróbujmy skonstruować politykę dietności rozumiejącą aktualne modele bycia i niebycia razem.

Przed wszystkim zaczynamy zdawać sobie sprawę, że tylko część mężczyzn jest chętna i zdolna do opieki nad dziećmi i że tylko część kobiet ma ochotę na reprodukcję kosztem kariery. Ponad połowa kobiet i mężczyzn w Polsce do 35 roku życia w dużych miastach to single. To jest świat konsumujących i korzystających z życia jednostek, a nie świat par zmagających się ze światem w ścisłym, płciowym podziale pracy.

Dystans edukacyjny między kobietami a mężczyznami powiększa się na niekorzyść mężczyzn, co powoduje, że dla sporej liczby kobiet nie ma homogenicznych, odpowiednich i poszukiwanych przez nie partnerów na rynku matrymonialnym.

Musiałyby się decydować na gorzej wykształconych od siebie, a to kobietom idzie we wszystkich kulturach bardzo opornie. Efekt – żyją w samodzielnie prowadzonych gospodarstwach domowych.

Trzydziestolatki szukają dawców nasienia, żeby urodzić dzieci wychowywane samodzielnie, już po dłuższej ścieżce edukacyjnej i po sukcesie osiągniętym w pracy. Racjonalnie poszukują partnerów-przyjaciół, z reguły mających już dzieci mężów innych kobiet, do reprodukcji i bez nadziei na stały związek.

Kobiety nieodmiennie decydują się na dziecko, kiedy czują, że w przyszłości będą miały zapewnione wsparcie ekonomiczne i instytucjonalne, że będzie bezpiecznie. Duża część zapewnia to już sobie sama, acz z braku odpowiednich partnerów zaczynają coraz mocniej naciskać agendy naszego odpuszczającego wsparcie państwa, żeby zaczęło coś w tym zakresie robić.

Pula czasu poświęcanego pracy przez kobiety i mężczyzn w „tradycyjnie” ukształtowanych rodzinach monogamicznych zaczyna być podobna, co powoduje napięcia w podziale domowego budżetu czasu. Co prawda do mieszkań wkroczyły zmywarki, ale nadal to kobiety poczuwają się, tak wychowane, do wkładania do niej brudnych naczyń i wyciągania czystych. Kobiety chcą u partnerów nowych cech, a wcale nie rezygnują ze starych. To rodzi nieustające napięcia w związkach. Panowie nadal muszą zarabiać więcej, ale też być opiekuńczy wobec dzieci i mają poświęcać tym dzieciom czas. Jedno z drugim pogodzić trudno, zatem coraz mniej mężczyzn w ogóle szuka trwałych relacji.

Wycofywaniu się mężczyzn ze związków sprzyja także kolosalna przemiana technologiczna, która pozwala na realizację potrzeb erotycznych bez udziału kobiet. Ci mężczyźni, którzy gremialnie do 35 roku życia nie wyprowadzają się w Polsce od mam, nie muszą wchodzić w związki, żeby realizować potrzeby seksualne.

Mało kto o tym myśli, ale dane wskazują, że mężczyźni zamiast seksu „w realu” mają sieciową, darmową i łatwo dostępną pornografię, i ta wielu z nich wystarcza przy wiedzy, że „obsługa” partnerki mającej „jakieś” uczucia i „jakieś” potrzeby



jest daleko trudniejsza od wchodzenia na strony erotyczne. Mężczyznom dwuwymiarowe prezentacje w sieci wystarczają, kobietom nie.

Stawiam zresztą tezę, że głównymi beneficjentami przemian emancypacyjnych nie są wcale kobiety, tylko mężczyźni coraz bardziej wyzwoleni od obowiązków rodzinnych. Szwedki dla przykładu – ujmując sprawę nieco metaforycznie – wychodzą za mąż za państwo szwedzkie, a mężczyźni, w tym najbardziej sfeminizowanym kraju, są paradoksalnie wygranymi, bo nikt nie oczekuje od nich odpowiedzialności i tradycyjnych mę-

skich działań i wyrzeczeń. Są wolni, bo Szwedki nie potrzebują ich do opieki nad dziećmi.

Wygląda zatem na to, że nowy ład między płciami będzie dotyczył tylko części kobiet i tylko części mężczyzn. Że nie ma powrotu do sytuacji, kiedy literalnie każdy musiał być w związku i musiał się „zмагаć” z drugą płcią. Twórcy nowego ładu, na przykład z poziomu legislacyjnego, będą to musieli – moim zdaniem – brać pod uwagę.

Tekst ukazał się na stronie 13 września 2012 r.



**prof. TOMASZ SZLENDAK** – socjolog, dyrektor Instytutu Socjologii Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu. Profesor nadzwyczajny, doktor habilitowany. Bada przemiany obyczajów w kulturze zachodniej, przemiany w kulturze, zwłaszcza kulturze polskiej. W polu jego zainteresowań naukowych znajdują się też socjoantropologia relacji płciowych i socjologia konsumpcji.

Krzysztof Burnetko

## Po pierwsze:

**mentalność!**

**Stereotypy dotyczące płci opanowały polskie domy, szkoły, ulice (reklamy), zakłady pracy, media i kościoły. Widać je też w uchwalanym prawie i w życiu publicznym.**

Dotyczą – i dotyczą – w pierwszym rzędzie kobiet, ale ich skutki społeczne są dużo szersze. Kłopot w tym, że źródłem tych klisz jest głównie mentalność – i to nie tyle mężczyzn, co samych kobiet. Babć, mam, przedszkolank, nauczycielek, specjalistek od *human resources*, stanowiących ustawy parlamentarzystek itd.

Zaczyna się już w przedszkolu. Oto mała Ewcia dostaje zwykle od pani do zabawy lalkę, Adaś zaś – samochodzik. A kiedy Ewcia chce spróbować, jak jeździ auto, pani się dziwi: „Dziewczynka, a sięga po zabawki chłopaków”. W przedszkolu Ewci i tak nie jest źle. Pani nie zwraca uwagi, gdy jest się ubraną w spodnie – jak chłopcy.

Wychowawczynie – bo w Polsce to kobiety niemal w 100 procentach stanowią personel przedszkoli – powinny wiedzieć, że dzieci w przedszkolu nie tylko poznają otaczający je świat, ale także uczą się budowania relacji z innymi oraz swoich przyszłych ról społecznych. Jednym z kluczowych czynników wpływających na integrację osobowości jest zaś właśnie zabawa.

Pewnie słyszały także, że do najważniejszych potrzeb psychicznych dzieci należą: poczucie

bezpieczeństwa, rozumiane między innymi jako poczucie bycia akceptowanym, poczucie własnej wartości, czyli aprobaty dla siebie samego i własnych działań, oraz potrzeba autorytetu – dorosłych, którzy potrafią wytyczyć granice, a jednocześnie dać dziecku bliskość i zrozumienie, nawet jeśli postępuje ono niezgodnie ze stereotypami.

Być może znają wyniki badań socjologicznych dotyczących stereotypów: okazuje się, że dla małych dzieci to płeć jest kluczem do oceny otoczenia (innych ludzi). Zasada jest prosta: chłopcy uważają innych chłopców (i mężczyzn) za lepszych, a płeć przeciwną – za gorszą. Analogicznie postrzegają świat dziewczynki.

Dlatego doświadczenia z przedszkola mają kluczowe znaczenie dla procesu uczenia się i tworzenia pozytywnych postaw. Przedszkole jest w praktyce często jedyną organizacją publiczną mającą szansę kształtowania właściwych zachowań społecznych oraz modyfikacji uprzedzeń

*Dzieci kojarzą kobietę z ciepłem, dobrem i pracami domowymi, a mężczyznę – z siłą, sprawnością i asertywnością.*

u dzieci. Wszak dziecko w ciągu dnia często spędza w przedszkolu więcej czasu niż z rodzicami! A pani jest dla niego wzorcem, mogącym autorytatywnie i skutecznie przekazywać ważne wartości. Zwłaszcza że dzieci są podatne na wpływy: uczą się zachowań przez podpatrywanie i naśladowanie dorosłych.

Wszystko to sprawia, że przedszkolny etap życia będzie miał olbrzymi wpływ na to, jak Ewcia

i Adaś będą później – już jako Ewa i Adam – układali sobie życie rodzinne, zawodowe, a nawet publiczne.

Ewcia, bawiąc się – za aprobatą pani – w przedszkolnym kąciku lalkami, podświadomie nabiera przekonania, że najlepiej wychodzi jej opieka nad dzieckiem, a do innych zajęć niekoniecznie się nadaje. Równocześnie może uznać, że chłopcy (mężczyźni) dziećmi nie powinni się zajmować.

Adaś też może stwierdzić, że opieka nad dzieckiem to czynność „dziewczyńska” – a on sam nie jest w stanie sprawować jej należycie, powinien więc znaleźć sobie inne zajęcia. W przyszłości może to stymulować wybór modelu rodziny (przede wszystkim wzorca tradycyjnego: kobieta – gospodyni, zajmująca się szeroko rozumianym domem; mężczyzna – „jedyne żywiciel”, ograniczający się do pracy zawodowej, między innymi kosztem wychowywania dzieci).

Podobny mechanizm zachodzi w efekcie pochwał za bycie „grzeczną”, „miłą” i „łagodną”. Naturalnie cechy te nie są niczym złym. Kłopot pojawia się, kiedy przybierają formę uległości – mogą wówczas prowadzić do wyzbycia się przez grzeczną osobę własnych potrzeb, a w efekcie do umniejszenia samej siebie. Grzeczność staje się – najpierw w fazie dziecięcej, a potem w życiu dorosłym – czynnikiem zagrażającym wolności i prawidłowemu funkcjonowaniu jednostki. Ewcia uczona w przedszkolu, by – jeśli chce być grzeczną dziewczynką i zostać za to pochwalona – zawsze godziła się ze zdaniem czy nawet zachciankami innych, już wtedy czuje się gorsza od kolegów z grupy, co może skutkować dziecięcymi załamaniami.

Efektom jest zakorzenienie się w Ewci i Adasiu uproszczonego stereotypu płciowego: „kobiecej kobiety” i „męskiego mężczyzny”. **Dzieci kojarzą kobietę z ciepłem, dobrem i pracami domowymi, a mężczyznę – z siłą, sprawnością i asertywnością.**

Tyle że ma to niekoniecznie dobre skutki.

Wychowana w duchu tak rozumianych użyteczności i grzeczności Ewcia także w nastoletnim czy dorosłym życiu – właśnie jako Ewka, Ewa lub babcia Ewa – może mieć różne kłopoty. Na przy-

kład ze zbudowaniem partnerskich i opartych na wzajemnym szacunku relacji z mężczyznami, ale także z funkcjonowaniem w życiu zawodowym – z niewłączającymi jej godności czy kompetencjom kontaktami z szefami (także kobietami) czy kolegami i koleżankami w pracy. Obie te sytuacje niosą zaś – prócz szkód dla samej Ewy – także wymierne konsekwencje społeczne w postaci patologii towarzyskich czy rodzinnych bądź niezdrowych układów społecznych, ze stratami dla pracodawcy włącznie.

Podobnie Adam, jeśli zechce, na przykład, zrezygnować z kariery zawodowej na rzecz wychowywania dzieci, może spotkać się z niezrozumieniem otoczenia, nie mówiąc już o kpinach dotyczących, w łagodnej wersji, jego rzekomego zniewieścienia.

W obowiązujących dziś podstawach programowych dla przedszkoli trudno już znaleźć elementy

*Współczesny świat nie jest światem księżniczek, lecz areną aktywności zawodowej, rywalizacji na rynku pracy, umiejętności przewodzenia i pracy w zespole.*

różnicujące ze względu na płeć. W przedszkolnej praktyce jednak gdzieś widać wciąż można spotkać przejawy płciowego różnicowania.

Okazuje się również, że panie wychowawczynie pozwalają chłopcom częściej się wypowiadać, łatwiej jest im zaakceptować fakt, że przerywają oni koleżankom (za to one mają grzecznie czekać na swoją kolej), do chłopców kierują krótkie, rozkazujące zdania, zaś dziewczynkom wyjaśniają każdą rzecz dłużej i precyzyjniej.

Jeszcze silniejsze niż w przedszkolach stereotypy dotyczące płci można spotkać w skierowanych do Ewci i Adasia reklamach telewizyjnych czy dziecięcych gazetkach. Reklamy i pisma dla dziewczynek są zwykle utrzymane w różowej bądź niebieskiej kolorystyce, a królują w nich księżniczki, wróżki i różne rodzaje postaci *à la* Barbie.

**Tymczasem współczesny świat nie jest światem księżniczek, lecz areną aktywności zawodowej, rywalizacji na rynku pracy, umiejętności przewodzenia i pracy w zespole.**

Nie chodzi o narzucanie dzieciom – zarówno dziewczynkom, jak i chłopcom – obcych im ról, lecz o umożliwienie im wyboru bez względu na panujące w świecie dorosłych schematy. Rzecz w tym, by Adaś, kiedy w przedszkolu zechce przyłączyć się do „dziewczyńskiej” zabawy, nie poczuł się – w wyniku choćby i podświadomej reakcji pani – słaby czy ośmieszony. I by Ewcia, jeśli zdobędzie się na pewność siebie i śmiało zabierze głos w grupowej dyskusji, spotkała się z pochwałą. W obu przypadkach bowiem służyć to będzie otwarciu się dzieci na nowe doświadczenia i horyzonty.

Nie lepiej jest w szkole. Oto, na przykład, Ewka, która chodzi już do IV klasy podstawówki, nie rozumie, dlaczego w podręczniku do przyrody znajduje dowcip z cyklu „Przychodzi baba do lekarza”. „Co pani dolega? – pyta lekarz. – Czuję ogromny nacisk na moją głowę. – Ma pani w swej

### *Kobietom nie brakuje ani wykształcenia, ani umiejętności pracy na wysokich stanowiskach.*

głowie zbyt niskie ciśnienie wewnętrzne – wyjaśnia lekarz. – Niemożliwe! Ja przecież nie mam nic w głowie! – irytuje się baba”.

Także z książek do innych przedmiotów – zarówno z czytanek, jak i z ilustracji – wynika, że dziewczynki są mniej rozgarnięte od chłopaków. To chłopcy zwykle tłumaczą im różne rzeczy. Ewka zastanawia się, dlaczego w podręczniku inne zadania kierowane są do niej, a inne do Adasia. Ona ma, na przykład, zastanowić się, co powinna zrobić Jola, która jest łakomczuchem i postanowiła się odchudzić, ale właśnie znalazła w lodówce tabliczkę czekolady z bakaliami. Adaś ma natomiast udzielić rady Wojtkowi, który jest miłośnikiem gier komputerowych.

Dlaczego to podręcznikowi chłopcy, a nie dziewczyny, mają różne fajne pomysły? Kiedy przedstawiane są sytuacje z życia szkoły i samych uczniów, chłopcy okazują się aktywni, a dziewczynki raczej nie zabierają głosu – najwyżej przytakują nauczycielowi.

Podobnie bywa, gdy opowieść dotyczy rodziny. Z reguły jest to rodzina złożona z mamy, taty

i dzieci. Tymczasem niektórych z kolegów i koleżanek Ewy wychowuje tylko jedno z rodziców, bo albo się rozwiedli, albo któreś zmarło, jest na emigracji itd. Jeśli już w podręcznikowych relacjach pojawiają się kobiety, to w rolach matek i gospodyń domowych, które dbają, by w domu było czysto, ubrania dla wszystkich zostały wyprane i wyprasowane, a na stole stał ugotowany na czas obiad. Mamy rzadko są pokazywane poza domem, tak jakby w ogóle nie pracowały zawodowo. Jeśli występują poza nim – na spacerze, w kinie czy na basenie – to nie same, lecz w towarzystwie całej rodziny.

Co innego tata. To on wykonuje te rzeczywiście znaczące zajęcia domowe, a przede wszystkim – pracuje w poważnych zawodach. Rzadko jest przedstawiany w sytuacji troskliwego opiekuna dopiero co narodzonego synka bądź chorej córki. Częściej widzimy ojca tłumaczącego coś synowi przed komputerem bądź przewodzącego wyprawie rowerowej czy żeglarskiej. Jeśli sprząta lub gotuje, to przy wyjątkowych okazjach – w Wigilię albo w Dzień Matki.

W podręcznikach do historii rzadko kiedy Ewka – także wtedy, gdy uczy się już w gimnazjum, a potem w liceum – może znaleźć informacje o słynnych kobietach. Tak samo jest w książkach do wiedzy o społeczeństwie – w wielu nie ma ani słowa o roli, jaką we współczesnej polityce międzynarodowej, organizacjach ponadnarodowych i gospodarce odgrywają kobiety.

Szukające dla Ewki i jej szkolnych koleżanek są też podręczniki do przedmiotu „wychowanie do życia w rodzinie”. Bo albo porady dotyczące rozpoczynania życia seksualnego (odnoszące się do nastroju, techniki itp.) są formułowane z punktu widzenia chłopaka (tak jakby dziewczyna była tylko przedmiotem, nie miała żadnych uczuć i oczekiwań), albo przeciwnie: seksualność jest traktowana jako coś mało ważnego w porównaniu do zasadniczego – zdaniem autorów – zadania rodziny, czyli wychowania potomstwa.

Dziewczyny poważnieją, gdy zaczynają czytać o nieplanowanych ciążyach. Okazuje się, że autorzy jednego z podręczników radzą, żeby w takim przypadku „dziewczyna próbowała zrozumieć powody, dla których on nie chce jej poślubić”.

Chłopak może być przecież „jeszcze niedojrzały” – mężczyźni bowiem potrafią przejąć odpowiedzialność za żonę i dziecko „dopiero w pewnym wieku”.

Ale znowu wybuchają śmiechem, gdy w innej książce czytają o sobie, że są „źródłem zapieczętowanym”. Z wyvodu wynika, że wartości, którą powinny cenić nade wszystko, jest dziewictwo – wykluczone są seks przed ślubem czy związek nieformalny.

Nie znajdują jednak sugestii, jak bronić się przed nagabywaniem seksualnym: ordynarnymi dowcipami, obmacywaniem, o próbach gwałtu nie wspominając.

W polskiej szkole podręcznik jest najważniejszym i stale używanym narzędziem dydaktycznym. Często przesądza o tym, co staje się tematem lekcji. Jeśli powiela stereotypy i uprzedzenia, to siła ich rażenia staje się jeszcze większa.

Co najważniejsze, podręcznik powielający obraz wycofanych i podlegających chłopięcej (męskiej) supremacji dziewczynek (i kobiet) pogarsza samoocenę tych ostatnich: tracą wiarę w siebie, w swoje możliwości i szanse. Taki model sprzyja pasywności. Promuje brak ambicji. Może to wywierać skutki zarówno podczas pobytu w szkole, jak i później – w relacjach prywatnych (osobistych i rodzinnych) oraz zawodowych (w stosunkach w pracy). Szkody ponoszą przy tym nie tylko wychowane w takim duchu kobiety, lecz także ich najbliżsi, a nawet pracodawcy (czyli pośrednio wszyscy) – pracownik z niską samooceną jest mało efektywny, o kreatywności nie wspominając.

Poza tym szkoła – między innymi poprzez treści podręczników – winna przekazywać i promować wśród młodych ludzi uznane w dzisiejszym demokratycznym świecie wartości, związane choćby z prawami człowieka. Wśród nich także równość, tolerancję, otwartość. Bez ich przyswojenia trudno na poważnie funkcjonować w życiu publicznym (w roli polityka, działacza społecznego, dziennikarza itd.). Jeśli szkoła lekceważy tę zależność, jej wychowankowie będą mieć kłopoty z pełnieniem tych funkcji – i to niezależnie od tego, czy będzie chodzić o poziom społeczności lokalnej, czy państwa, nie mówiąc o rozmaitych

organizacjach międzynarodowych. Szkody ponoszą wszyscy.

A kiedy Ewa chce jechać do Wielkiego Miasta na studia, babcia i niektóre ciotki mocno się dziwią: „Po co dziewczynie studia? Wyjdzie za mąż, urodzi dzieci – do czego tu potrzebny dyplom? Na wszelki wypadek kupcie jej maszynę do szycia. To się kobiecie zawsze przyda”...

Szczęśliwie ten akurat starej daty stereotyp odchodzi ostatnio do lamusa: w latach 1990–2007 liczba studentek wzrosła pięciokrotnie, studentów – czterokrotnie.

Kiedy Ewa idzie na pierwsze rozmowy o pracę, w kilku miejscach od prowadzących je speców od tak zwanych *human resources* słyszy: „Ma pani znakomite kwalifikacje. Na dodatek chce pani podwyższać kompetencje – świetnie! Ma pani rodzinę? Partnera, dzieci? A zamierza pani mieć? A kiedy? Ile?”...

Na początku jest zaskoczona. Owszem, słyszała o „lojalkach ciężowych”, ale od kiedy kodeks pracy zakazał takich praktyk, wydawało jej się nieprawdopodobne, by potencjalny pracodawca odważył się zagadnąć o plany rodzinne. Próbuje

*Nie jest doceniana praca, którą kobieta wykonuje każdego dnia dla rodziny.*

tłumaczyć, że zadawanie takich pytań łamie prawo... Jej rozmówcy (i rozmówczynie, bo często to właśnie kobiety wypytywały o dzieci) szybko kończą wówczas indagacje. Z czasem Ewa bez oporów kłamie, że nie zamierza rodzić dzieci. Może kiedyś...

Tymczasem pojawił się Adam i wiadomo było, że dzieci będą. On też szukał pracy i Ewa zauważyła, że jego podczas rozmów kwalifikacyjnych nikt nie pyta o żonę i dzieci. A jeśli ktoś to robi, nie kryje zadowolenia, że Adam zamierza założyć rodzinę i postarać się o minimum trójkę dzieci. Nie ma przecież nic bardziej pożądanego niż pracownik – zwłaszcza na stanowisku kierowniczym – który jest statecznym mężem i ojcem...

**Kobietom nie brakuje ani wykształcenia, ani umiejętności pracy na wysokich stanowiskach.**

Ze statystyk wynika, że pracownice są przeciętnie lepiej wykształcone od pracowników. Kobiety dominują wśród studentów, słuchaczy studiów podyplomowych, coraz więcej kończy studia MBA.

To nie wszystko. Kobiety posiadają intuicję, zdolności komunikowania się, współpracy i dochodzenia do kompromisu, traktowania pracowników jako najważniejszego kapitału w firmie. Lepiej rozumieją też, jak ważne jest zarządzanie demokratyczne, które przyjęło się uważać za przyszłościowe.

Za takim postrzeganiem Ewy na rynku pracy stoją wyobrażenia społeczne: dzieci ma kobieta, a nie kobieta i mężczyzna. Pracodawca zatem, wybierając pracownika o porównywalnych kompetencjach, może myśleć: „kobietę ma kto utrzymywać”, a zarabiać ma „prawdziwy mężczyzna”. Potwierdzają to badania: 69 procent mężczyzn

### *Kobiety odchodzą z rynku pracy szybciej niż mężczyźni.*

i 73 procent kobiet uważa, że gdy dziecko jest małe, to mężczyzna powinien zarobić na utrzymanie rodziny, natomiast kobieta powinna częściowo bądź całkowicie zrezygnować z pracy zawodowej.

Do zmiany tego szablonu myślowego potrzebne są więc zmiany o wręcz kulturowym charakterze. Opłacą się one wszystkim, bo zróżnicowane środowisko pracy sprzyja kreatywności pracowników i podwyższa ich wydajność. Łatwiej też będzie wtedy obalać kolejne stereotypy (między innymi ten, że kobiety nie sprawdzają się na stanowiskach kierowniczych), a także udowodnić, że w miejscu pracy ważna jest nie tylko realizacja ambicji i planów. Istotne są też umiejętność współpracy, zespołowe osiągnięcie celów, zdolność łączenia życia zawodowego z wychowaniem dzieci, opieką nad starszym pokoleniem czy udanym związkiem.

Inny stereotyp sprawia, że kompletnie **nie jest doceniana praca, którą kobieta wykonuje każdego dnia dla rodziny**. Tymczasem wartość zajęć domowych jest równa przeciętnemu wynagrodzeniu miesięcznemu w gospodarce na-

rodowej, a dobra i usługi wytwarzane w gospodarstwie domowym powiększają PKB o ponad 20 procent. Kobiety na obowiązki domowe przeznaczają dwa razy więcej czasu niż mężczyźni. Wciąż nie jest im to wliczane choćby do stażu pracy potrzebnego przy przechodzeniu na emeryturę i jej obliczaniu.

Tak czy inaczej, konieczna jest zmiana wyobrażeń społecznych: opieka to też praca – ani gorsza, ani bardziej upokarzająca niż zajęcia, które przyjęło się uważać za „zawodowe”. Trzeba ją dowartościować, bo ciepły dom i silne więzi międzyludzkie to kapitał na całe życie – ważny także dla całego społeczeństwa.

Dlaczego tak wiele kobiet, które same wychowują kilkoro dzieci, utrzymuje jeszcze pijącego i od lat niepracującego męża? Dlaczego pozwalają mężowi-tyranowi przez lata pomiatać sobą i dziećmi? Czy chodzi tylko o nauczanie „Kościoła parafialnego”, który krzywym okiem patrzy na rozwody? A może znaczenie ma i to, że nie mają dokąd pójść, zwłaszcza na prowincji, bo ze świętą tam szukać miejsc dla osób z dziećmi, które są ofiarami przemocy domowej? Nawet rozwód czasami niewiele daje, bo jeśli mąż nie ma się gdzie przeprowadzić, to nadal trzeba dzielić z nim dom.

A gdy kobieta zostaje zgwałcona, nie można tego ścigać z oskarżenia publicznego: zgwałcona musi osobiście, przed obcymi ludźmi (z reguły mężczyznami), na komendzie, opowiedzieć o tym, co się stało. Te same trudności pojawią się, gdy kobieta zgłasza molestowanie seksualne. Nie bez powodu karnistka prof. Monika Płatek zwraca uwagę, że w Polsce nawet prawo karne „jest pisane i interpretowane z punktu widzenia mężczyzn”.

Pani Ewa nie chciała iść na emeryturę. Z pracy była zadowolona, miała w niej sprawdzonych przyjaciół, zarabiała. Choć słyszała, że silna jest tendencja do wypychania z rynku pracy ludzi jeszcze w wieku przedemerytalnym, zwłaszcza w czasie gorszej koniunktury, i że dotyczy to przede wszystkim kobiet, nie spodziewała się, że jej firma pożegna się z nią, gdy tylko pracownica osiągnie wiek emerytalny.

**Kobiety odchodzą z rynku pracy szybciej niż mężczyźni:** ich aktywność zawodowa załamuje

się już po czterdziestym roku życia! Zamiast wypychać takie osoby z rynku pracy, należy je zatrzymywać. Wobec systematycznego obniżania się odsetka ludności aktywnej zawodowo (na skutek starzenia się populacji, małej liczby urodzeń oraz właśnie eliminowania z rynku pracy osób w wieku okołoemerytalnym), niedługo może w Polsce brakować nie tylko rąk do pracy, ale też środków na wypłatę świadczeń rosnącej grupie emerytów.

Na dodatek, jak przekonuje demograf prof. Irena E. Kotowska, mitem jest twierdzenie, że starsi pracownicy zabierają pracę młodym: „Obie te grupy mają różne kwalifikacje i doświadczenia zawodowe. Osoba młoda, bez doświadczenia, nie zajmie z dnia na dzień etatu osoby z 30-letnim stażem pracy”.

Zwalnianie doświadczonych pracowników na rzecz świeżo upieczonych może być nieopłacalne

dla pracodawców. Nawet jeśli nie jest konieczne przyuczanie „nowych” do zawodu, trzeba poświęcić nieco czasu na wdrożenie ich w firmowe procedury. Silna na początku transformacji fascynacja młodymi pracownikami powoli na szczęście zanika.

*Last but not least:* w polskich warunkach kulturowych i politycznych skuteczność walki ze stereotypami związanymi z płcią może zależeć, paradoksalnie, także od tego, by problem ten podnosiły nie tylko środowiska postrzegane jako feministyczne, lecz również poważne kręgi konserwatywno-liberalne. Inaczej problem zostanie zakwalifikowany – i zwękslowany – jako kolejny ideologiczny, lewacki slogan.

Tekst ukazał się na stronie 13 września 2012 r.



**KRZYSZTOF BURNETKO** – dziennikarz i scenarzysta; w okresie PRL-u w prasie podziemnej, w latach 1988–2005 w „Tygodniku Powszechnym”, następnie związany z „Polityką”. Autor raportów o tematyce społeczno-prawnej przygotowanych dla Fundacji im. Stefana Batorego i Instytutu Spraw Publicznych.

Magdalena Świerczek

# Zapatrzeć się w Szwecję

## Nie ma powrotu do bezpłatnego zawodu o nazwie „żona i matka”.

**K**onotacja słowa „zapatrzeć się” w kontekście ciąży i rodzicielstwa bywa mocno dwuznaczna w świetle wszystkich znanych przesądów: Mimo to, w takim zakresie, w jakim odnosi się ono do działań prawnych państwa, efekty mogą być tylko dobre. O ile oczywiście wybierzemy dobry obiekt do „zapatrzania się”.

Rola prawa i prawodawcy w dziedzinie rozwoju i postępu społecznego jest kluczowa. W naprawę bowiem istotnych dla społeczeństwa kwestiach nic nie dzieje się ewolucyjnie, naturalnie ani „samo”, jak usiłują nieraz wmówić nam ztwardziali konserwatyści. Sięgając wstecz, od wpuszczenia kobiet na uniwersytety, poprzez przyznanie im prawa głosu, zniesienie apartheidu, aż po antidyskryminacyjne przepisy dotyczące wszelkich grup mniejszościowych w społeczeństwie czy parytety, zmiany następowały zawsze dopiero po wprowadzeniu odpowiednich przepisów (choć wcześniej musiała zginąć odpowiednia liczba sufrażystek i innych aktywistów praw etnicznych czy seksualnych). Bez ustawodawcy na poważnie nie dzieje się nic, co najwyżej kipi od rewolucyjnych nastrojów albo, wręcz przeciwnie, stagnacja prowadzi do wyników dalece niepożądanych.

To ostatnie ma miejsce w społeczeństwach europejskich w zakresie przyrostu demograficznego. Jeśli kobiety stały się pełnoprawnymi (przynajmniej w teorii) pracownikami i członkami społeczeństwa, to na masową skalę nie ma już powrotu do bezpłatnego zawodu o nazwie „żona i matka”. Uczestniczenie w życiu zawodowym jest na tyle

angażujące i atrakcyjne, że pełne poważnych wyzwań życie rodzinne przestaje stanowić zachęcającą alternatywę, zwłaszcza dla zamożnych członków klasy średniej.

I znów, nic tutaj samo i „naturalnie” się nie zmieni ani nie powróci do epoki sprzed równouprawnienia. Ustawodawca musi zadziałać. Skoro powiedziano A, należy powiedzieć B. W dziedzinie szeroko rozumianego prawa rodzinnego zmiany muszą więc nastąpić tylko z tej prostej przyczyny, że nastąpiły w pozostałych dziedzinach.

Zrozumiano to już w krajach zachodnich, szczególnie za przykład stawiana jest Szwecja (przyrost naturalny około 0,2 procent) i Francja (0,6 procent). Trzeba przyznać, że w ostatnich latach pewne wysiłki w tym kierunku podjął także polski ustawodawca i to z wcale niezłym skutkiem (choć nie ustrzegł się też wpadek).

Wprowadzono więc dłuższe urlopy macierzyńskie oraz stopniowo dodatkowy urlop na prawach urlopu macierzyńskiego, który ma docelowo sięgnąć 6 tygodni (przy jednym dziecku). Zmieniono przepis dotyczący urlopów przy adopcji dzieci tak, aby jego wykorzystanie było możliwe w rozsądnych granicach czasowych (do ukończenia przez dziecko 7 lat). Poprzednia regulacja, do 2006 roku zakładająca, że urlop ten można wykorzystać nie później niż do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy, nie brała pod uwagę ani przewlekłych procedur adopcyjnych, ani faktu, że adoptować można przecież także starsze dziecko.

Wreszcie osławiony urlop tacierzyński (opcja wykorzystania części urlopu macierzyńskiego oraz urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przez ojca dziecka) oraz urlop ojcowski (dodatkowo 2 tygodnie tylko do wykorzystania przez ojca dziecka). Z pewnością oba rozwiązania zasługują na pochwałę.



Polski ustawodawca jest jednak ostrożny w zakresie wprowadzania równości rodziców, więc raczej nie możemy liczyć na przyjęcie rozwiązania istniejącego w Szwecji. Nasi sąsiedzi zza morza mają bowiem obowiązkowy urlop dla ojca dziecka w wymiarze minimum 60 dni. Cały urlop z tytułu urodzenia lub adopcji dziecka wynosi w Szwecji do 480 dni. Przy czym lepiej płatne jest fakultatywne końcowe 90 dni – do 90 procent wynagrodzenia. Urlop może wziąć każde z rodziców w dowolnym wymiarze, ale ta dowolność jest możliwa, jeżeli drugie z rodziców wykorzysta co najmniej 60 dni.

Rozwiązanie powyższe, na pierwszy rzut oka wyglądające na mało „naturalne” – co, jeżeli tatuś nie chce/nie umie zająć się dzieckiem albo ma bardziej wymagające stanowisko pracy niż jego partnerka, albo więcej zarabia? – w gruncie rzeczy jest salomonowym rozwiązaniem. Przecina bowiem jednym chirurgicznym cięciem gordyjski węzeł obaw pracodawców przed zatrudnianiem młodych kobiet. Skoro, bez względu na płeć pracownika, pojawienie się w jego lub jej życiu dziecka oznacza minimum 60 dni urlopu z tej okazji, to kryterium płci przestaje mieć znaczenie przy zatrudnieniu nowego pracownika. Ba, wręcz promuje to kobiety, na przykład w okolicach 50 roku życia, których przynajmniej potencjalnie możliwość urodzenia dziecka już nie dotyczy. Sprytne, prawda?

Wracając na grunt rodzimy, ostatnie lata przyniosły nam także ustawę żłobkową, która przewiduje nie tylko same żłobki, ale i nowe instytucje klubów, dziennych opiekunów i, nareszcie poza szarą strefą, oficjalną instytucję niani, w dodatku z opłacanym przez ZUS ubezpieczeniem społecznym. Wprawdzie tylko w zakresie minimalnego wynagrodzenia, ale, jak się wydaje, zmiana i tak jest rewolucyjna. Do tego mamy wysyp prywatnych przedszkoli przy wydatnym wsparciu unijnych dotacji, choć cały czas za mało jest tych samorządowych.

Bez wpadek się jednak nie obyło. Jedną z nich jest przepis, który zezwala pracownikowi upraw-

nionemu do urlopu wychowawczego, który jednak z tego urlopu zrezygnuje, na złożenie wniosku o obniżenie etatu. Zachętą ma być ochrona przed zwolnieniem z pracy przez rok od złożenia takiego wniosku. W zamierzeniu miało to ograniczać liczbę urlopów wychowawczych, w praktyce w sektorze przedsiębiorstw i tak rzadko wykorzystywanych.

W rzeczywistości uderza to w rodziców, którzy nie biorą urlopu wychowawczego i nadal pracują na pełnym etacie – ich bowiem nic przed zwolnieniem nie chroni. Opłaca się więc przejść na choćby 7/8 etatu i dostać gwarancję zatrudnienia. Czy o to chodziło, trudno ocenić.

Za kompletną pomyłkę uznać natomiast należy – na szczęście tylko projektowane – przyznawanie kobietom stażu 3 lat za każde dziecko do emerytury. Po pierwsze, powodowałyby to ustawowe usankcjonowanie zasady, że posiadanie i wychowanie dzieci to sprawa kobiet. W końcu staż byłby nie za sam stan ciąży, tylko za posiadanie dziecka, choć po prawdzie nawet tego nie wiadomo. Takie podejście jest nie do pogodzenia z jakimkolwiek europejskim standardem prawnym i społecznym.

Po drugie, stygmatyzowałyby to dodatkowo kobiety na rynku pracy w oczach pracodawców. Skoro bowiem wychowywaniem dziecka kobieta miałaby zarabiać na emeryturę, to po co jej jeszcze praca zawodowa? Miejmy zatem nadzieję, że pomysł pozostanie w sferze teorii, słabo zresztą wyartykułowanych. Jak uczą nas bowiem Szwedzi, naprawdę działają tylko przemyślane i dobrze trafione rozwiązania. Często takie, które rewolucyjnie przełamują stereotypy w myśleniu i funkcjonowaniu społeczeństwa. A co do emerytury, ostatni pomysł Szwedów na wiek aktywności zawodowej to praca do 75 roku życia. Wysoko stawiają poprzeczkę...

Tekst ukazał się na stronie 8 marca 2012 r.

**MAGDALENA ŚWIERCZEK** – radca prawny, wpisana na listę radców prawnych w Krakowie, prowadzi własną kancelarię. Specjalizuje się w prawie autorskim i prawach własności intelektualnej oraz ubezpieczeniach, a także obsłudze klientów korporacyjnych, w tym podmiotów zagranicznych. Doradza także podmiotom publicznym oraz instytucjom eksperckim, między innymi w zakresie prawa ustrojowego. Stale współpracuje z Instytutem Obywatelskim.

Agnieszka Kozłowska-Rajewicz

# Od słów do zmiany

## społecznej, czyli genderowa ewolucja

**Debata o gender pokazała, że duża część społeczeństwa nie do końca rozumie znaczenie tego słowa. Ludzie są strasznie gender, jakby to był diabeł, który ma rozbijać rodziny.**

**Aleksandra Kaniewska: Zaczniemy trochę niestandardowo, nie od kobiet, ale od mężczyzn. Adrienne Burgess, dyrektorka brytyjskiego Fatherhood Institute, w niedawnej rozmowie z Instytutem stwierdziła, że jest zwolenniczką konsekwentnego równouprawnienia. Że zarówno mężczyźni, jak i kobiety powinni mieć wybór: dom czy praca, albo jedno i drugie. Czy przypadkiem mężczyźni w Polsce też nie uginają się pod presją stereotypów i wąskich społecznych oczekiwań?**

**Agnieszka Kozłowska-Rajewicz:** Stereotypy są szkodliwe dla obu płci, bo fałszują obraz rzeczywistości, ograniczają życie i wybór jego scenariuszy. Zgadzam się, że w Polsce stereotypy płci dotyczą nie tylko kobiet, ale również mężczyzn. Kobiety częściej ograniczają w sferze publicznej, zawodowej, a mężczyzn w sferze domowej, prywatnej. W obu przypadkach stereotypy wpływają na życiowe decyzje i wybory. Szkodzi to całemu społeczeństwu, dlatego ze stereotypami należy walczyć. Bez stereotypów będziemy bardziej

wolni. Tylko w takich warunkach możemy dobrze wykorzystać własny potencjał.

**Przejdźmy teraz od „czy”, bo te stereotypy na pewno warto zmieniać, do pytania „jak”? Czy zmiana społeczna wyprzedza prawo, czy też prawo musi ją jakoś popchnąć?**

Są sytuacje, w których zmiana społeczna znacząco wyprzedza prawo – na przykład w kwestiach obyczajowych. Związki partnerskie są tu najbardziej jaskrawym przykładem. Coraz więcej kobiet i mężczyzn rezygnuje ze ślubu, wybiera związki nieformalne, tworzy niesformalizowane rodziny. Część społeczeństwa w coraz większym stopniu akceptuje też fakt, że niektórzy żyją w związkach jednopłciowych. I że są to związki trwałe, które chciałyby uregulowań prawnych dających poczucie bezpieczeństwa finansowego i emocjonalnego.

**Ale są też sytuacje, w których prawo musi wyprzedzić rzeczywistość, stać się katalizatorem zmian.**

Tak, i tu wkraczamy w dyskusję o dyskryminacji czy nierównościach. Tu dużo częściej prawo wyprzedza zmianę społeczną. Dlaczego? Bo fakt dyskryminacji odczuwają przede wszystkim dyskryminowani, którzy zwykle są w mniejszości.

**I to nie jest łatwe, bo nie wszyscy te niesprawiedliwości dostrzegają.**

Dlatego powinniśmy stworzyć prawo, które poruszy wyobraźnię części społeczeństwa i pozwoli ludziom reagować w sposób bardziej empatyczny i sprawiedliwy. Dobrym przykładem zmiany

prawnej, która wpłynęła na zmianę *status quo*, jest ustawa kwotowa. Zapewnia ona bardziej zrównoważony udział kobiet i mężczyzn na listach wyborczych, dzięki czemu wyborcy mają większą szansę wybrać kandydata, który będzie dobrze pełnił swoją funkcję, niezależnie od jego płci.

### **Trudno było przekonać mężczyzn do poparcia tej propozycji?**

Dyskusja nad ustanowieniem kwot była bardzo burzliwa. Idea stojąca za tym mechanizmem była prosta: chcemy, żeby kobiety w większym stopniu niż dziś budowały życie publiczne. Żeby ich potencjał, doświadczenie, inna perspektywa kulturowa – żeby to wszystko było wykorzystywane w podejmowaniu decyzji o rozwoju całego kraju. Naturalne mechanizmy nie działały lub działały za wolno, potrzebna była ustawa i ta ustawa zadziałała.

### **W mniejszym stopniu, niż spodziewała się część kobiecego lobby...**

Na listach pojawiło się dwa razy więcej kandydatek niż w poprzednich wyborach, i tam, gdzie nie zostały umieszczone na bardzo niskich miejscach, dostały się do Sejmu. Przykładem jest Platforma Obywatelska, gdzie na listach kandydatki rozmieszczono równo, czyli i w głębi list, na końcu, ale też na początku. Dzięki temu kwota 35 procent kandydatek przełożyła się na liczbę mandatów – 35 procent. Mamy najwięcej posłanek ze wszystkich klubów politycznych. Nareszcie wchodząc do Sejmu, nie ma się wrażenia, że wkroczyło się w tłum garniturów. Bardzo się cieszę, że ta ustawa przynosi pierwsze efekty.

**Kwoty polityczne zdają się już być standardem. Teraz w Europie mówi się o propozycji komisarzy UE ds. sprawiedliwości Viviane Reding o kwotach w biznesie, a dokładniej o 40 procentach dla kobiet w radach nadzorczych. Już wiadomo, że Szwecja i Wielka Brytania nie będą chciały zaakceptować tych rozwiązań. Jak wygląda stanowisko polskiego rządu, ale też podejście biznesu?**

W Polsce jest zaledwie 12 procent kobiet w zarządach spółek Skarbu Państwa, a na najwyższych stanowiskach mówimy o pojedynczych osobach w skali całego kraju.

### **To ułamki procentu, prawda?**

Tak. Dla kobiet ten najwyższy szczebel jest najtrudniejszy do osiągnięcia, bo szklany sufit w korporacjach jest bardzo gruby i niezwykle trudno go przebić. W Polsce jest już atmosfera do zmian. Szefowie firm w większości zgadzają się, żeby kwoty udziału kobiet w radach nadzorczych były wpisane do dokumentów, czy to na poziomie ustaw, czy wewnętrznych regulacji. Ale nie ma zgody na to, żeby przyspieszyć osiągnięcie tego celu poprzez wysokie kary dla tych, którzy się nie dostosują.

### **A jest inna droga, nie przez surową regulację z karami?**

W Polsce od dłuższego czasu rodzi się oddolny ruch w biznesie, który jest bardzo korzystny dla polityki równościowej. Działa on w sposób organiczny i naturalny, tak że bez kwot zwiększa się udział kobiet we władzy biznesowej. Przykładem takich działań może być Karta Różnorodności, którą w lutym tego roku w Kancelarii Premiera podpisało 13 dużych działających w Polsce firm, deklarujących tym samym wprowadzenie aktywnej polityki równościowej. Karta Różnorodności mówi o budowie zespołów zróżnicowanych nie tylko płciowo, ale też wiekowo czy etnicznie, a także o równym udziale kobiet na różnych szczeblach zarządzania.

### **Lepsza ewolucja niż rewolucja?**

Jeśli za szybko wprowadzamy zbyt ostre prawo, wywołujemy reakcję buntu. Z drugiej strony wiadomo też, że jeżeli nie zaproponujemy rozwiązań, które będą miały konkretny charakter, to prawdopodobnie przez najbliższe kilkanaście lat niewiele się wydarzy.

W Norwegii najpierw o wprowadzenie kwot dla kobiet w zarządach poproszono firmy sektora publicznego. To miał być dobry przykład dla sektora prywatnego. Kiedy okazało się, że wiele firm tego nie zrobiło, wprowadzono tymczasowe obowiązkowe parytety także dla sfery prywatnej. I to pomogło.

Każdy kraj jest inny, tak jak każdy naród ma swój charakter, który trzeba uwzględnić podczas wprowadzania prawa. Na przykład, kiedy rozmawialiśmy o kwotach w polityce, najpierw pojawiła się radykalna propozycja ze strony lobby kobiecego

– czyli wprowadzenie 50 procent dla kobiet na listach. Po pierwszych dyskusjach w kuluarach politycznych zorientowałam się, że takie rozwiązanie nie ma szans przejść dalej. Zaproponowałam więc najwyższą możliwą do zaakceptowania kwotę, a jednocześnie najniższą, która może przynieść zmianę.

### **Skąd było wiadomo, które rozwiązanie jest optymalnie najlepsze?**

Przeprowadziliśmy analizę matematyczną, z której wynikało, że najniższa kwota przynosząca zmiany to 30 procent. I od tego zaczęłam rozmowy, które skończyły się na 35 procentach. Wprowadziliśmy więc kwotę, która z jednej strony przynosi zmiany, jest obwarowana konkretnymi sankcjami, a równocześnie jest na tyle niska, że nie spowodowała zbyt ostrego buntu, który by przyblokował jakąkolwiek zmianę i spowodował odrzucenie ustawy w pierwszym czytaniu.

### **Czyli pragmatyczne podejście do zmian w kwestiach równościowych popłaca.**

Tak. Przypuszczam, że podobna ścieżka czeka nas w odniesieniu do kwot w biznesie. Musimy wypracować własną propozycję, która będzie do zaakceptowania w Polsce. Jesteśmy dopiero na początku drogi. Podejrzewam, że potrzebujemy około roku dyskusji w Sejmie.

### **Jest Pani zwolenniczką kwot, zarówno w polityce, jak i w biznesie?**

Absolutnie. Uważam, że jest to mechanizm, który prawidłowo zastosowany, czyli nieprzesadnie radykalny, jest w stanie szybko spowodować zmianę, o którą nam chodzi. Dlatego powinno się wprowadzić kwoty w biznesie, na początek w spółkach Skarbu Państwa, ale docelowo też w spółkach giełdowych. Powinniśmy pewnie zacząć od 30 procent, a docelowo dążyć do 40 procent.

### **Jak w kwestiach równościowych plasujemy się na tle innych krajów Europy? Zdaje się, że Niemcy i Wielka Brytania mają mniej kobiet w polityce i większe nierówności płacowe niż my...**

Zdecydowanie. Polska jest jednym z krajów, które zawsze były forpcztą zmian genderowych. Jako jeden z pierwszych krajów na świecie wpro-

wadziliśmy prawa wyborcze dla kobiet. Teraz mamy swoją ustawę kwotową. Nie jesteśmy tu oczywiście wyjątkiem, ale wiele krajów wprowadziło kwoty w polityce jako wewnętrzne uchwały w partiach politycznych, a nie poprzez ustawę. W Polsce sytuacja dotycząca rynku pracy nie jest aż tak zła w porównaniu z innymi krajami Europy. Ale mamy problem z tym, co udało się osiągnąć we Francji i Skandynawii, czyli ze stworzeniem dobrych warunków i zabezpieczeń ze strony państwa dla łączenia ról domowych i zawodowych.

### **Czyli infrastruktury.**

Potrzebne są żłobki, przedszkola i sprawny system opieki nad dziećmi, ale też osobami starszymi, czyli sprawna polityka opiekuńczo-wychowawcza, która ułatwia wychodzenie ze stereotypowego i niesprawiedliwego podziału ról. Drugą rzeczą są kwestie obyczajowe. W Europie o pewnych sprawach już nawet się nie dyskutuje. W Parlamencie Europejskim nie jest tak, że europosłowie, którzy akceptują związki jedнопłciowe, są na lewicy, a ci, którzy nie akceptują, są na prawicy. Poglądy polityczne posłów nie mają nic wspólnego z ich życiem prywatnym. U nas kwestie ideologiczne wciąż są bardzo głęboko związane z polityką. A to powoduje blokadę rozwiązań, które są już wszędzie zaakceptowane. Musimy się jeszcze sporo nauczyć.

### **Edukacja równościowa w szkołach?**

Myślę, że jest to też kwestia rozbudowania dyskusji intelektualnej. Debata o gender, która niedawno przetoczyła się przez Polskę, pokazała, że duża część społeczeństwa nie do końca rozumie znaczenie tego słowa. Więcej, ludzie są strasznie gender, jakby to był diabeł, który się wyłania z kąta, żeby rozbijać rodziny.

### **Zmiana społeczna jest zasadzona w języku debaty publicznej, a polski język jest mocno dyskryminujący, zwłaszcza dla kobiet. Te końcówki, na przykład.**

Zgadzam się, że język jest ważny. I wiem, że zawsze będą w społeczeństwie sufrażystki czy rewolucjoniści, którzy na nieprzygotowany grunt będą siać zmiany pod używanie języka. Pamiętam, że gdy kilka lat temu jakaś pani mówiła, że jest filozofką albo socjolożką, brzmiało to strasz-

nie obco i dziwacznie. Dzisiaj jest to prawie norma. Są coraz szersze kręgi osób, w których nie wypada przedstawić kobiety jako biologa czy geografa, tylko jako biologkę albo geografkę.

**I tak jak socjolożka już się przyjęła, to ministra czy ministerka jeszcze nie bardzo.**

To zależy od tego, jak często kobieta pojawia się w danej funkcji czy na określonym stanowisku. O ile geografek, socjolożek czy biologek jest bardzo dużo, to na najwyższych szczeblach władzy w biznesie i polityce naprawdę prawie nie ma kobiet. Dlatego nasz język i nasza percepcja rzeczywistości są inne. Jesteśmy przyzwyczajeni, że funkcja prezesa czy ministra to funkcja wykonywana przez mężczyznę. Tak było 100 lat temu, 50 lat temu i tak jest teraz.

**A kiedy kobieta zaczyna pełnić tę funkcję...**

To zaczyna działać mechanizm, który obowiązywał wcześniej, kiedy pierwsze kobiety wchodziły na rynek pracy. Uznawano wtedy, że wkraczają do świata męskiego. Czyli wykonują męskie zajęcia niejako w zastępstwie mężczyzn.

**Zakładają ich buty.**

Tak. Dlatego przejmują ich funkcje, sposób myślenia, działania, również ich język. Tak jakby kobieta, która jest ministrem, wykonywała rolę przeznaczoną dla mężczyzny. Musi tu nastąpić synergia działań legislacyjnych i społecznych, żeby można było zauważyć zmiany, dzięki którym więcej kobiet pojawi się na stanowiskach ministrów. Ludzie będą widzieli nie tylko ministrów mężczyzn, ale też ministrów kobiety. W końcu zaczną poszukiwać odpowiedniego języka i etykiety na to, co jest społecznie i w sposób jaskrawy widoczne.

**Dużo jest kobiecej dyskryminacji językowej w Polsce?**

Miałam już kilka interwencji do biura Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania. Na przykład istnieje klasyfikacja zawodów, w której nazwy stanowisk wiążących się z prestiżem, pieniędzmi są zawsze w formie męskiej, natomiast te, które się z tym nie wiążą, występują w formie żeńskiej. Czyli mamy sprzątaczkę i dyrektora. Co ciekawe, miałam kilka spotkań ze studentami na temat odczarowywania rzeczywistości przez język. Młodzi ludzie, którzy nie specjalizowali się w tym temacie, kładli się ze śmiechu, szukając odpowiednich przykładów. Na przykład, jak nazwać kobietę pilota? Albo kobietę reżysera?

**Pilotka i reżyserka.**

No właśnie. To budziło ich śmiech. Bo przecież reżyserka to miejsce, w którym się pracuje, a pilotka to czapka. A w rzeczywistości jest przecież bardzo wiele wyrazów, które mają podwójne znaczenie. To tylko kwestia częstości ich używania i przyzwyczajenia. Jeżeli będę mówiła, że jestem pełnomocniczką, a nie pełnomocnikiem, w pewnym momencie utrwali się fakt, że istnieje taka funkcja i może ją sprawować także kobieta.

**Czyli: pani minister czy pani ministro?**

Wiele osób zwraca się do mnie *per* ministro. Za jakiś czas stanie się to pewnie bardzo popularne. Ale dopóki tak nie jest, można mówić też pani minister.

Tekst ukazał się na stronie 13 września 2012 r.

Wiktor Osiatyński

## Rozbić męski

## monopol

**Jeśli w państwie jakaś firma ma monopol na pewne usługi, rozbija się go ustawą antymonopolową. Ale w świecie polityki, który jest zmonopolizowany przez jedną płęć, nie ma takiego prawa.**

Prawdę mówiąc, nawet nie wiem, czy jestem feministą w prawdziwym tego słowa znaczeniu. Oczywiście, że chodzę na prokobiece manifestacje. Zbieram głosy poparcia i lobbuję w kobiecych kwestiach. Dlaczego kobiety? Bo je lubię. I bardzo szanuję. Jestem wrażliwy na dyskryminację kobiet, tym bardziej że kiedyś była ona częściowo także moim udziałem.

Moja droga do feminizmu zaczęła się od ponurej konstatacji, że sam zachowuję się nie w porządku. Pierwszy raz o kwestii równouprawnienia kobiet

### *Tak stałem się feministą.*

usłyszałem w latach siedemdziesiątych od koleżanki z Instytutu Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk. Pamiętam, że zapytała mnie – bo znałem dobrze Stany Zjednoczone – jak ma się kwestia amerykańskiego feminizmu. Odpowiedziałem jej, że to sztuczny problem i tyle. Teraz się tej odpowiedzi wstydzę!

Dopiero później w Ameryce miałem okazję zobaczyć dyskryminację na własne oczy. Wykładałem wtedy na uczelni, na której studiowały osoby kontynuujące naukę, czyli takie, które z różnych powo-

dów życiowych wcześniej ją przerwały. W większości były to kobiety. Dlaczego nie kończyły studiów? Bo rodziły dzieci i zajmowały się rodziną. Albo w jakiś sposób, z reguły z powodu mężczyzn, zmarnowały sobie pierwszą połowę życia. Na moim kursie było też trochę mężczyzn. Przerwana edukacja była w większości ich wyborem...

Podobny trend zauważyłem w więzieniach dla kobiet, zwłaszcza wśród więźniarek z bardzo wysokimi wyrokami. Nawet około 90 procent pań znalazło się tam z powodu mężczyzn! Pomyślałem wtedy, że nasze społeczeństwa są mocno niesprawiedliwe. To był pierwszy etap.

Później winę zacząłem dostrzegać też w sobie. Przypomniały mi się opinie córki i koleżanek z pracy, które twierdziły, że moje uwagi bywają bardzo szowinistyczne. Raz na przykład koleżanka profesorka z Ameryki, drobna kobieta, taszczyła ciężki fotel na spotkanie. Jako polski dżentelmen rzuciłem się oczywiście, żeby jej go pomóc przemieścić. A ona zakrzyknęła: „Ty szowinisto!”

Przed wszystkim krzywdę kobiet zauważyłem więc najpierw na własnym podwórku. I wielu mężczyzn tak ma – uświadamiają sobie, że ich sposób traktowania żon, koleżanek z pracy, przyjaciółek nie jest w porządku. Pamiętam, że podczas pierwszych spotkań założycielskich Partii Kobiet, w których i ja uczestniczyłem, pojawiło się kilku mężczyzn. Padło pytanie, co my tutaj robimy. Większość przyznała, że splanca w ten sposób dług wobec kobiet.

Tak stałem się feministą.

Co się zmieniło? Nadal pomagam kobietom nosić ciężkie fotele, ale teraz robię to dużo taktowniej.

Pytam na przykład: „Czy mogę ci pomóc?”. Zmieniłem język opisujący rzeczywistość. Wyraźnie widzę pogardliwe lub paternalistyczne traktowanie kobiet i jawnie mu się sprzeciwiam. Jedyna możliwość to mówić o tym publicznie. To nie jest trudne. Tak naprawdę rola adwokata kobiet jest bardzo przyjemna. A jeśli jakiś mężczyzna się ze mną nie zgadza, mówię z reguły: „Fajnie, że ten pokój jest na tyle duży, że pomieści i moje, i twoje zdanie”. Życie feministy jest dużo łatwiejsze niż życie szowinisty – nie noszę w sobie urazy, pogardy, złości, poczucia wyższości czy gniewu.

W Polsce dopiero zaczyna się długi i trudny proces mentalnej zmiany, zwłaszcza u mężczyzn. Problem parytetów trafił do świadomości społecznej i to jest ogromny postęp. Ale widzimy też, że te 35 procent zarezerwowane dla kobiet na listach wyborczych niekoniecznie przełożyło się na sprawiedliwy udział kobiet w polityce. Postęp ma zresztą dwa wymiary. Pierwszy, moim zdaniem dużo ważniejszy, zachodzi w dziedzinie idei i standardów. Pewne zachowania uznaje się za naganne. Prawo i ustawy to dopiero drugi wymiar.

Dlatego tak ważne jest, że w Polsce powstała Partia Kobiet, nawet jeśli politycznie przegrała walkę. Ale prawdopodobnie gdyby nie ta inicjatywa, nie miałby miejsca ruch kobiecy w postaci Kongresu Kobiet.

W kwestii 40-procentowych gwarancji w zarządach dla kobiet też jestem „za”. Pamiętam, że

kiedy zbierałem podpisy pod projektem ustawy o parytetach na listach wyborczych, przeprowadziłem wiele ciekawych rozmów. Niektórzy mówili oczywiście „nie” i odchodzili. Ale spotkałem też wiele osób, które wstępnie były nastawione negatywnie, ale zostawały na chwilę rozmowy. I dawało się je przekonać.

Jednym z moich argumentów był przykład monopolu na rynku. Czy jeśli w danym państwie jakaś firma ma monopol na pewne usługi, rozbija się go

### *Postęp ma dwa wymiary.*

ustawą antymonopolową. Ale w świecie polityki, który jest zmonopolizowany przez jedną płęć, nie ma takiego prawa. W doborze kandydatów na listach monopol mają mężczyźni. Dlaczego? Bo grali razem w piłkę, karty, byli w wojsku. Faceci zadają się z facetami. Skoro więc monopol rynkowy rozbija się ustawowo, dlaczego monopolu jednej płci w polityce czy biznesie nie zmienić w ten sam sposób?

Zrozumiałem, że w kwestii wartości i ideologii trudno jest o dyskusję. Ale jeśli podaje się ludziom argumenty pragmatyczne, to do nich dociera.

Tekst ukazał się na stronie 17 września 2011 r.



Elżbieta Łukacijewska

# Aktywność kobiet

## w życiu publicznym

**Czas kobiet był, jest i będzie zawsze.**

**O**becny wizerunek kobiety zmienił się przez lata, bowiem współczesny świat stawia przed nami wiele wyzwań, którym musimy sprostać. Dziś kobieta to nie tylko żona i matka, ale również aktywny uczestnik życia społecznego i politycznego. Nasza rola nie ogranicza się już do prac domowych, ale często wkracza w dziedziny, w których to mężczyźni grali wcześniej pierwsze skrzypce. Kobiety śmiało podejmują różne inicjatywy, są niezależne i otwarte na świat. W wielu przypad-

*Kobiety śmiało podejmują różne inicjatywy, są niezależne i otwarte na świat.*

kach podejmują decyzję o rozpoczęciu działalności gospodarczej, są prezesami firm, zajmują kierownicze stanowiska. W związku z powyższym nasuwa się pytanie, budzące w ostatnich czasach wiele skrajnych emocji: czy udział kobiet w życiu publicznym nadal jest niewystarczający?

Moim zdaniem tak. Zwiększenie go jest niezbędne, ale jednocześnie my, kobiety, musimy mieć świadomość, że wszelkie nakazy prawne, parytety, ustawy czy gwarancje pomijają zasadnicze przyczyny małego udziału kobiet w życiu publicznym, fałszują rzeczywistość i być może tworzą przymus niemający nic wspólnego z prawdziwym interesem zarówno kobiet, jak i społeczeństwa jako całości.

Przyczyn stojących za małą aktywnością kobiet w sferze publicznej i ich walką o miejsce w organach ustawodawczych jest wiele. Poczynając od późniejszego nadania kobietom pełni praw politycznych, przez stereotypowe myślenie i długoletni schemat kulturowy dotyczący postrzegania roli kobiety w społeczeństwie, na niechęci i opozycji samych zainteresowanych kończąc. Domeną kobiet żyjących w państwach charakteryzujących się stosunkowo młodą demokracją, czyli również w Polsce, jest postrzeganie polityki jako środowiska nieprzyjaznego i zdominowanego przez mężczyzn. Tymczasem okazuje się, że kobiety decydujące się na wejście do polityki pełnią swoje role fachowo i niezwykle aktywnie.

Odwołując się do moich dotychczasowych doświadczeń, muszę z przykrością stwierdzić, że bardzo często głównymi przeciwniczkami udziału kobiet w życiu publicznym są one same. Drogie Panie, musimy zrozumieć, że pewna solidarność, zwłaszcza jeżeli chodzi o aktywny udział kobiet w polityce i życiu publicznym, jest niezbędny. Cytując klasyka: „Być kobietą to strasznie trudne zajęcie, bo polega głównie na zadawaniu się z mężczyznami”. Tyle Joseph Conrad. Czyli wszystko przez mężczyzn?

Takie stwierdzenie jest zdecydowanie krzywdzące. Specyfika środowiska politycznego warunkuje aktywność kobiety wieloma czynnikami, takimi jak przynależność do grupy wiekowej, miejsce zamieszkania, wykształcenie, tradycje, status materialny, rodzina, doświadczenia zawodowe oraz bardzo często zrozumienie ewentualnych ambicji kobiet uczestnictwa w życiu politycznym przez mężów, partnerów. Walcząc o nasze prawa



i przywileje, nie możemy zapominać, że często bez zgody, zrozumienia czy przejęcia części obowiązków domowych przez mężczyzn realizacja polityczna wielu kobiet byłaby prawie niemożliwa lub w dużym stopniu utrudniona.

Z drugiej jednak strony obecna w naszym społeczeństwie dyskryminacja płciowa jest dla kobiet krzywdząca. Za dobry przykład może posłużyć kwestia zaufania publicznego. Tym, co charakterystyczne dla mojego środowiska, jest ogromna odpowiedzialność spoczywająca na kobietach, które przecierają szlaki do najważniejszych stanowisk w państwie. Niestety, wciąż spotykam się z zachowaniami, gdzie zła ocena pełnienia funkcji publicznej przez mężczyznę w znacznie mniejszym stopniu rzutuje na szanse objęcia jej przez kolejnego reprezentanta tej płci. Jest natomiast tak, że zła pani wójt, pani burmistrz czy wreszcie pani minister znacznie ogranicza szanse innej kobiety na objęcie stanowiska bądź funkcji po kobiecie. Zresztą takie myślenie funkcjonuje również w sferze biznesu.

Jak zatem zachęcać kobiety do czynnego udziału w życiu publicznym?

Podstawowym kanałem dotarcia do elit oraz promowania konkretnych osób na wysokie stanowiska są obecnie partie polityczne. Może warto poszukać odpowiedzi w sposobie ich funkcjonowania oraz ordynacjach wyborczych. Jestem dumna z Platformy Obywatelskiej, której władze w ostatnich wyborach parlamentarnych zdecydowały się na dość odważny i nowatorski jak na polskie warunki krok, polegający na umieszczeniu przynajmniej jednej kobiety w pierwszej trójce każdej listy wyborczej. Wydaje mi się, że takie zachowania mogą odnieść o wiele bardziej odczuwalny skutek niż sztucznie wprowadzane parytety.

Jeżeli chodzi o aktywizację kobiecego środowiska, nie należy również lekceważyć poprawnie zorganizowanych i przeprowadzonych kampanii i inicjatyw edukacyjnych. W moim regionie je-

stem współorganizatorką cyklicznej imprezy pod hasłem „Kobieta aktywna”. Zorganizowana w tym roku konferencja miała na celu ugruntowanie przekonania, że województwo podkarpackie jest pełne wspaniałych, silnych i niezależnych kobiet, które swoją aktywnością polityczną, społeczną i biznesową motywują oraz inspirują innych do działania. Zaproszone prelegentki opowiadały o swoich sukcesach zawodowych oraz sposobach, jakie wykorzystywały w podejmowanych przez siebie wyzwaniach. Konferencja nie tylko spotkała się z ogromnym zainteresowaniem, ale okazała się również niezwykle inspirująca. Słuchając wy-

### *Jak zachęcać kobiety do czynnego udziału w życiu publicznym?*

powiedzi prelegentek, odnosiło się wrażenie, że nowoczesna kobieta jest na tyle dzielna i silna, że oprócz tego, że dba o dom i żyje w partnerskim związku, może świetnie realizować się także w życiu społecznym, biznesowym i publicznym. Najważniejsze, by kobiety same tego chciały. Jeśli nie chcą, a często tak bywa, to żadne parytety im nie pomogą.

Podsumowując, czas kobiet był, jest i będzie zawsze. Musimy pamiętać, że współcześnie to w głównej mierze my same kształtujemy rolę, jaką odgrywamy w społeczeństwie, dlatego tak ważna jest nasza aktywność w polityce i życiu publicznym, stanowiąca gwarancje uzyskania pełnego dostępu do równości w sprawach społecznych czy też pełnej niezależności ekonomicznej. Niezmiennie od wielu lat walczę i zachęcam kobiety, aby otwarcie prezentowały swoje pomysły, jeżeli tego wymaga sytuacja, nie bały się stanąć w opozycji do mężczyzn i odważnie sięgały po najważniejsze stanowiska w administracji publicznej.

Tekst ukazał się na stronie 24 sierpnia 2010 r.

© Copyright by Instytut Obywatelski  
Warszawa 2013

Publikacja dostępna na stronie  
[www.instytutobywatelski.pl](http://www.instytutobywatelski.pl)

Korekta  
**Magdalena Jankowska**

Opracowanie graficzne, skład i łamanie  
**Marcin Tas**

**Druk**  
Drukarnia EFEKT Warszawa

ISBN 978-83-63874-14-8

Egzemplarz bezpłatny

**Instytut Obywatelski**  
ul. Wiejska 12 lok. 9  
00-490 Warszawa  
[www.instytutobywatelski.pl](http://www.instytutobywatelski.pl)  
e-mail: [biuro@instytutobywatelski.pl](mailto:biuro@instytutobywatelski.pl)  
tel. 22 459 64 41

 **Instytut  
Obywatelski**

**Instytut Obywatelski** to think tank polityczny. Stanowi eksperckie zaplecze partii Platforma Obywatelska RP. Instytut jest ośrodkiem badawczo-analitycznym. Prowadzi działalność ekspercką, wydawniczą i edukacyjną. Działa od marca 2010 roku. Motto działalności IO brzmi: *Myślimy, by działać. Działamy, by zmieniać.*

**Naszym celem jest:**

- promowanie i upowszechnianie idei społeczeństwa obywatelskiego
- rozpoznawanie czynników negatywnych dla jakości życia społecznego
- podnoszenie poziomu debaty publicznej
- tworzenie mechanizmów rozwijających współpracę pomiędzy politykami różnych szczebli, przedstawicielami mediów i obywatelami

**Instytut Obywatelski realizuje swoje cele poprzez:**

- inicjowanie debat społecznych
- przygotowywanie raportów i analiz
- organizowanie konferencji, szkoleń, odczytów, warsztatów
- nawiązywanie współpracy z polskimi oraz zagranicznymi organizacjami, fundacjami i stowarzyszeniami



ul. Wiejska 12 lok. 9  
00-490 Warszawa  
[www.instytutobywatelski.pl](http://www.instytutobywatelski.pl)  
[biuro@instytutobywatelski.pl](mailto:biuro@instytutobywatelski.pl)

ISBN 978-83-63874-14-8