

Podcast *Finanse Bardzo Osobiste*, odcinek 070

Data publikacji: 2019-03-07

Link do wpisu na blogu: <https://marciniwuc.com/fbo-070/>

## FBO 070

# Czy wszyscy powinniśmy być feministami?

Cześć, witam Cię bardzo serdecznie w 70 odcinku podcastu *Finanse Bardzo Osobiste*. Jestem bardzo ciekawy, co u Ciebie słychać? Siadając dzisiaj przed mikrofonem zacząłem sobie rozmyślać, w jakiej sytuacji zastanie Cię ta audycja. Może jedziesz właśnie tramwajem do pracy, a może siedzisz za kierownicą jadąc na jakąś wycieczkę? Może jesteś właśnie na treningu albo krzątasz się gdzieś po domu ze słuchawkami na uszach. Bez względu na to, co właśnie robisz – pozdrawiam Cię serdecznie i cieszę się bardzo, że spędzimy razem następnych kilkadziesiąt minut. Ciekawe, czy jesteś w dobrym nastroju? Czy masz w swoim życiu ludzi, na których możesz liczyć i takich, dla których to Ty jesteś ostoją i najważniejszym wsparciem? Mam wielką nadzieję, że radzisz sobie coraz lepiej i jesteś na dobrej drodze. Pamiętaj, że bardzo mocno ci kibicuję i jestem głęboko przekonany, że bez względu na sytuację, w której znajdujesz się dziś, za rok, za dwa lata, za pięć lat ta sytuacja – dzięki Twojemu mądrym działaniu – będzie jeszcze lepsza. I właśnie tego Ci życzę. Takiego spokojnego, świadomego i nieustającego rozwoju – rozwoju który czyni nasze życie zdecydowanie bardziej ciekawym, bardziej bogatym i po prostu szczęśliwszym.

Żebyśmy jednak faktycznie mogli się rozwijać, od czasu do czasu musimy przewietrzyć własną głowę i zrobić w niej trochę wiosennych porządków. Takie porządki w głowie są trudne, bo oznaczają konieczność zrewidowania naszych starych poglądów – poglądów, które zostały nam zaszczepione dawno temu, być może jeszcze w czasach dzieciństwa. Ale dziś nie jesteśmy już dziećmi, nie jesteśmy nastolatkami. Jesteśmy dorosłymi, samodzielnie myślącymi ludźmi, dlatego powinniśmy od czasu do czasu zmierzyć się z naszymi starymi poglądami, zweryfikować, na ile są one aktualne i oparte na faktach, a na ile bazują na dawnych opiniach i stereotypach, których jak dotąd nie mieliśmy okazji zrewidować ani odwagi, by zmierzyć się z nimi.

I dzisiaj mam dla Ciebie taki właśnie przewietrzający głowę odcinek podcastu, który nagrałem specjalnie z okazji Dnia Kobiet. Jestem bardzo, ale to bardzo ciekawy Twojej opinii na temat tego, co dzisiaj usłyszysz. Im dłużej żyję, im więcej czytam poleconych mi przez mądrych ludzi książek, z im większą liczbą inspirujących osób rozmawiam, tym bardziej uczę się, aby podchodzić do życia z wielką pokorą i z otwartą głową. Ta otwarta głowa oznacza, że kiedy słyszę racjonalne argumenty z wiarygodnych źródeł, które często nie zgadzają się z moim dotychczasowym spojrzeniem na świat, a przez to są niewygodne – to nie wciskam na głowę blaszanego hełmu dziecinnych przekonań, od którego te argumenty mają się odbijać, nie zachowuję się jak dziecko, które zatyka uszy i powtarza: nie, nie, nie, nie, nie... Tylko staram się z uwagą słuchać, na spokojnie analizować i jeśli trzeba – to zrewidować i zmienić nieaktualne poglądy. Nauczyłem się, że w tego typu – często bardzo niewygodnych dyskusjach – nie chodzi o to, czy ja udowodnię swoją rację i wygram słowny spór, ale o to, jakie są fakty i jaka jest prawda.

Przez ostatnich kilka lat dzięki takiej właśnie postawie bardzo mocno ewoluowały moje poglądy na temat równouprawnienia kobiet – rozumianego nie tylko jako równość praw, ale także jako równość szans. Od całkowitej nieświadomości istnienia tego problemu, przez pobłażliwe spoglądanie na rozdmuchujące sztuczny problem feministki, aż po uzmysłowienie sobie, jak bardzo ważne ze społecznego – ale również ekonomicznego – punktu widzenia jest to, aby ta równość praw i szans stała się faktem.

Dlatego pomyślałem sobie, że zamiast tradycyjnych życzeń z okazji Dnia Kobiet, czy filuternych żartów na temat odwiecznej wojny płci i tego, kto lepiej zarządza finansami – kobiety czy mężczyźni – tym razem podejść do tematu bardziej poważnie i zaproszę Cię do refleksji i nieco głębszej dyskusji na ten temat. I zrobię to dzięki pomocy mojego dzisiejszego gościa.

A jest nim Anna Górską – pracownik naukowy Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie oraz wicedyrektor Research Centre for Women and Diversity in Organizations. Ania prowadzi badania naukowe w zakresie zarządzania. Ale przede wszystkim bada sytuację kobiet w biznesie. Za chwilę wyjeżdża na stypendium Fulbrighta na Columbia University w Stanach Zjednoczonych, gdzie będzie prowadziła badania do pracy doktorskiej. Ale zanim wyjedzie, opowie nam o tym, czy kobiety faktycznie mają pod górkę czy to tylko takie „babskie gadanie” – jak żartują po pierwszym piwku faceci. Zapraszam Cię bardzo serdecznie do wysłuchania naszej rozmowy!

**Cześć, Aniu.**

Cześć, Marcinie.

Cieszę się bardzo, że przyjąłeś zaproszenie do mojej audycji, i to nie tylko dlatego, że jestem ciekawy, co nam opowiesz, ale też z innego powodu. Zwykle w Dzień Kobiet publikowałem na blogu takie zaczepne artykuły z tytułami typu *Naga prawda o kobiecych finansach*. I te panie, które artykuł przeczytały i zagłębiły się w jego treść, były z reguły zadowolone, ale te, które zatrzymały się na tytule, zarzucały mi seksizm. Dyskusje na blogu też były mocno emocjonujące. Ale to tylko potwierdza, że temat, który dzisiaj poruszymy, jest bardzo ciekawy.

Dzięki tobie, z okazji 8. marca, opublikuję na blogu materiał, za którym stoją poważne badania. To mnie bardzo cieszy. Zależy mi na tym, abyśmy pokazali, co mówią na ten temat badania i jakie są fakty. I żebyśmy dzięki temu skutecznie walczyli ze stereotypami. Ale zanim przejdziemy do rozmowy, opowiedz nam, proszę, kim jesteś i czym się zajmujesz.

Obecnie, póki co, jestem najmłodszym pracownikiem na Akademii Leona Koźmińskiego. Jestem pracownikiem naukowo-dydaktycznym. Oznacza to, że zarówno wykładam, jak i prowadzę działalność badawczą.

**Jak to się stało, że zostałeś naukowcem?**

Od zawsze byłam ciekawa świata. W moim domu nie było telewizora. Moje koleżanki śmieją się, że nie znam żadnych bajek Disneya, łącznie z *Królem Lwem*, dlatego że od małego czytałam.

**A *Siostrzeńcy Kaczora Donalda*? Tam był taki Scrooge McKwacz, który był bogaty – to mnie natchnęło, żeby zajmować się finansami.**

Miałam taki komiks, ale mnie bardziej interesowała encyklopedia. Od małego byłam takim trochę kujonem. I tak mi zostało. Na studiach zaczęłam prowadzić pierwszą działalność badawczą – chociaż na studia szłam z przekonaniem, że będę menedżerem, przejmę firmę rodzinną. Bardzo szybko się okazało, że interesują mnie kobiety w zarządzaniu. Nie spodziewałam się, że tak wygląda świat nauki. I złapałam bakcyła. Dwa miesiące po obronie pracy magisterskiej już byłam na sali wykładowej w roli wykładowcy.

**Czyli w tej chwili prowadzisz badania. Czy przygotowujesz się do doktoratu?**

W tej chwili prowadzę badania. Otworzyłam już przewód doktorski. Jestem praktycznie na końcówce. W przyszłym roku planuję się bronić.

**Wspomniałaś, że wybierasz się na stypendium Fullbrighta. Opowiesz, co to jest i gdzie?**

To jest stypendium rządu amerykańskiego. Był na nim m.in. Marek Belka, prof. Grzegorz Kołodko, prof. Andrzej Koźmiński. To stypendium jest przeznaczone dla naukowców, artystów, muzyków, osób z bardzo różnych dziedzin. Mieliśmy ostatnio spotkanie, na którym okazało się, że każdy z nas robi zupełnie coś innego. Były osoby, które próbują wynaleźć lek na raka, budują nanodruciki. A ja badam personal branding. Natomiast to stypendium otwiera wiele drzwi, nie tylko w Stanach, lecz także w Europie. A stypendium będę odbywać na Columbia University.

**Czyli lada dzień wybierasz się do Stanów Zjednoczonych, gdzie spędzisz pół roku. Dziś rozmawiamy o kobietach i o tym, że jest im trudniej. Czy uważasz, że jest ci trudniej robić karierę naukową, dlatego że jesteś kobietą?**

Póki co jeszcze tego nie doświadczyłam. Natomiast jak popatrzeć na statystyki, to jest bardzo dużo kobiet doktorantek. Po doktoracie jest ich coraz mniej. Już na etapie profesury jest ich dosłownie garstka. Jest takie coś jak efekt Matyldy – kobietom trudniej robi się karierę w nauce niż mężczyznom, dlatego że osiągnięcia w grupie badawczej przypisywane są mężczyznom.

**Czyli jeżeli jest grupa, w której są i mężczyźni, i kobiety, to jak dochodzi do wyników badań, wszystkie laury spływają na mężczyzn?**

Zgadza się. Jeszcze jak przychodzą dziennikarze, to prędzej porozmawiają z mężczyzną naukowcem niż z naukowczynią.

**Ale faktycznie tak jest? Bo, tak jak mówię, rozmawiamy w oparciu o badania. Zaprosiłem cię dlatego, że prowadzisz badania, ale znasz też badania, które prowadzone są na świecie, one weryfikują pewne hipotezy. To jest bardzo ważne, że nie rozmawiamy o stereotypach, ale o tym, jak jest naprawdę. A to hasło „efekt Matyldy” pochodzi chyba z jednego z badań?**

Tak. Wszystko, o czym dzisiaj będę mówić, to nie są moje opinie. To są fakty i rzeczy, które zostały przebadane przez naukowców na całym świecie, jak i przeze mnie. Będę bardzo wyraźnie oddzielać swoją opinię od tego, co wiem jako naukowiec, co przeczytałam, co sama przebadalam. Efekt Matyldy jest faktem naukowym. Parę lat temu badaczki z Holandii pokazały, że rzeczywiście kobiety, które ubiegają się o stanowisko profesora, są gorzej oceniane. To znaczy, że jeżeli kobieta i mężczyzna z takimi samymi kwalifikacjami będą aplikować na to samo stanowisko, to kobieta zostanie słabiej oceniona niż mężczyzna.

**Czyli na początku kariery naukowej zaczyna wiele kobiet, a im wyżej, tym mniej kobiet w proporcji do mężczyzn. Czyli facetom jest łatwiej.**

To samo jest później w biznesie, na rynku pracy, w karierze zawodowej.

**Może dlatego jeszcze tego nie doświadczyłaś, bo pomimo dużych osiągnięć jesteś na początku kariery naukowej. Mam nadzieję, że przebijesz ten szklany sufit.**

Jestem fanką słowa „labirynt”. To termin wymyślony przez Alice Eagly – zamiast mówić, że kobiety mają przed sobą szklany sufit, który można teoretycznie roztrzaskać, postanowiła używać terminu „labirynt”, który jest metaforą w lepszy sposób odzwierciedlającą, moim zdaniem, sytuację kobiet.

**Jeśli chodzi o system prawny w Polsce, to zapewnia on kobietom i mężczyznom równe prawa. O co więc chodzi z tą walką o prawa kobiet?**

Przede wszystkim musimy rozróżnić równość praw od równości szans. A w tej chwili, o ile kobiety mają dokładnie takie same prawa jak mężczyźni, o tyle nie mają takich samych szans. Jest to związane z kilkoma elementami, przede wszystkim z tym, jakie są oczekiwania w stosunku do kobiet. Jeżeli od małego dziewczynkom powtarzamy, że ich rolą jest to a to, a chłopcom, że ich rolą jest to a to, to później te szanse są zupełnie inne.

**Czyli to wina wychowania i kultury?**

Nie tylko wychowania i kultury, ale tego, jak postrzegamy kobiety. Bo jeśli z jednej strony powiemy: *Słuchajcie, kobiety, możecie robić, co tylko chcecie*, tak z drugiej – mamy te 70 godzin więcej pracy domowej, nieodpłatnej. Tak wyglądają statystyki. Oznacza to, że kobiety w domu zajmują się praniem, gotowaniem, opieką nad dziećmi. To zajmuje 70 godzin miesięcznie. To jest pół etatu. Nawet w sytuacji, gdy i kobieta, i mężczyzna tak samo pracują, to wciąż kobieta poświęca więcej czasu na opiekę nad dziećmi, domem. Nawet jeśli mężczyzna nie pracuje, a kobieta pracuje na pełen etat, wciąż odpowiada za gros obowiązków domowych.

**Ja tylko doprecyzuję, że mówimy o statystycznej, przeciętnej kobiecie, bo pewnie są osoby, u których podział ról w rodzinie wygląda zupełnie inaczej, np. u mnie to ja piorę, sprzątam, gotuję, opiekuję się dziećmi – oczywiście przesadzam. Ale jasna sprawa, że kobiety mają więcej obowiązków, nawet wtedy kiedy pracują, rozwijają swoją karierę zawodową. A jak to wygląda, jeśli chodzi o równość na wyższych stanowiskach?**

Najpierw powiem, jak to wygląda na rynku pracy. Od 1989 r. między kobietami i mężczyznami jest przepaść na poziomie 22%, jeżeli chodzi o zarobki. Ona się nie zmienia.

**Czyli o 22% kobiety o tych samych kwalifikacjach, na tych samych stanowiskach zarabiają mniej od mężczyzn tylko dlatego, że są kobietami.**

Okazuje się, że kobiety na tych samych stanowiskach są lepiej wykształcone, mają większe doświadczenie, czyli mają wyższe kwalifikacje. A okazuje się, że im wyższe stanowisko, tym większa rozbieżność, która może dochodzić nawet do 30%. Natomiast te rozbieżności mogą się różnić w zależności od branży, w zależności od sektora i od rodzaju wykonywanej pracy.

**Podkreślmy, że wszystko to pochodzi z badań. To jest zmierzone, sprawdzone.**

To są dane GUS-owskie z 2015 r., do sprawdzenia, podlinkuję je.

**Czy to jest specyficzne tylko dla Polski? Jak wyglądamy na tle innych krajów?**

Gdybyśmy porównywali się do Finlandii, to w Polsce jest bardzo źle.

**Finlandia znajduje się najwyżej, jeśli chodzi o równość kobiet i mężczyzn.**

Tak, jest najbardziej równy podział, jeśli chodzi o obowiązki domowe, o opiekę nad dziećmi, a co za tym idzie, jest najmniejsza dysproporcja, jeżeli chodzi o zarobki. Finlandia to idealny kraj, do którego wszyscy powinniśmy dążyć.

**Pewnie jakieś grono mężczyzn, które nas słucha i myśli o wyjeździe do Finlandii, właśnie z tego rezygnuje.**

Mam nadzieję, że mimo wszystko to ich jeszcze bardziej zachęci, dlatego że równouprawnienie też jest istotne z męskiego punktu widzenia. Te stereotypy, nierówny podział obowiązków mają także negatywny wpływ na mężczyzn. To, że ciąży na nich ogromna presja ze strony społeczeństwa, żeby zająć się całym zapleczem finansowym, żeby zapewnić byt rodzinie, nie jest przyjemne – choć może nie tak nieprzyjemne jak to, że kobieta musi zająć się domem i dziećmi, poświęcić swoje życie i swoją karierę. Podejrzewam, że dla mężczyzn równouprawnienie i równiejszy podział obowiązków, jak opieka nad domem, nad dziećmi, zdjęcie tej presji, też jest czymś istotnym.

**Czyli mężczyzna nie musi być samcem alfa, który wraca do domu, bierze pilot od telewizora i relaksuje się, prosi żonę o kolację. Z drugiej strony czuje tę presję, że powinien żywić rodzinę, być zdobywcą pożywienia.**

Tak, a efekt jest taki, że większość samobójstw dotyczy właśnie mężczyzn. Mężczyźni są bardziej podatni na depresję, podejrzewam, że właśnie przez presję utrzymania rodziny – to moja opinia, a nie badania naukowe.

**Wróćmy do wątku Polska versus zagranica. Jak bardzo jesteśmy specyficznym rynkiem, jeśli chodzi równość kobiet i mężczyzn?**

Już od XVIII w., czyli od rozbiorów Polski, wykształcił się taki obraz idealnej kobiety, matki Polki, która poświęca swoje życie, karierę.

**To jest dla nas bardzo specyficzne, bo nigdy nie słyszałem *matka Niemka, matka Australijka* albo *matka Amerykanka*.**

To było związane z tymi aspektami historycznymi, kiedy to kobieta musiała wychować następne pokolenie Polaków patriotów, aby przekazać im polskość, polskie tradycyjne wartości. W tym sensie kobieta była wyniesiona na piedestał. Natomiast z drugiej strony nie pozwalano im iść do pracy, nie pozwalano im się uczyć, zdobywać wyższego wykształcenia, dlatego że ich rolą było wychowywanie przyszłych patriotów, przekazywanie polskich wartości. Wytworzył się obraz idealnej kobiety, matki Polki, która poświęca swoje życie dla męża, dzieci i dla ojczyzny. Bardzo fajnie opisała to prof. Titkow w 1995 r. Napisała artykuł na temat tego, w jaki sposób kobieta była postrzegana w Polsce od czasów zaborów do pierwszej wojny światowej.

**Ale coś się później zmieniło. Jednak aktywność zawodowa kobiet zdecydowanie wzrosła. Coraz więcej kobiet pracuje, zajmuje wysokie stanowiska.**

Wciąż jest mniej kobiet na wysokich stanowiskach. Jeżeli mówimy o kadrze menedżerskiej, to jest to 40%. Natomiast jeśli mówimy o najwyższych stanowiskach, o prezesach, prezeskach, to kobiet jest zaledwie kilka procent. W firmach z giełdy papierów wartościowych kobiet na wysokich stanowiskach, zarządzających jest tylko 5%. W radach nadzorczych – kilkanaście procent. A jednak teoria krytycznej masy wskazuje na to, że żeby kobiety miały wpływ na to, jak wygląda firma, jak się kształtuje, musi być ich co najmniej 30%.

**Ale może kobiety nie chcą być na tych wyższych stanowiskach, a my je tam wypychamy? Czy ciągle mówiąc o tym, jak mało jest kobiet na wysokich stanowiskach, nie wywieramy na nie niepotrzebnej presji? Bo co jeśli kobieta, podobnie jak wielu mężczyzn, wcale nie chce zajmować eksponowanego stanowiska?**

Tak jak powiedziałaś: *kobieta, tak jak wielu mężczyzn*. To nie zależy od płci, tylko od tego, jak jesteśmy ambitni. Kobieta może być również ambitna jak mężczyzna, a mężczyzna tak samo może nie chcieć być na stanowisku zarządzającym jak kobieta. W latach 70. były robione przez Powella badania, które sprawdzały ambicje kobiet. Okazało się, że rzeczywiście kobiety są mniej ambitne. Powtórzono je w 2000 r. i wciąż była dysproporcja, jeśli chodzi o ambicje. Natomiast najnowsze badania, przeprowadzone przez Catalyst, pokazują, że kobiety są równie ambitne jak mężczyźni, i ambicja wcale

nie jest związana z płcią, ale z wychowaniem, ze środowiskiem, otoczeniem. Jeśli mówimy o takiej ambicji jak w organizacji, to myślę, że kultura organizacyjna też ma tu istotne znaczenie.

**Czyli ambicja kobiet rośnie. W tej chwili kobiety są równie ambitne jak mężczyźni. Przecież teraz argument, po który często sięgają panowie, mocno szowinistyczny, który mówi, że może kobiety nie mają wystarczających kwalifikacji.**

Zacznijmy od tego, że jest to argument wykorzystywany zarówno przez kobiety, jak i przez mężczyzn. To nie jest tak, że tylko mężczyźni ograniczają kobiety. To działa w dwie strony. Nie jest tak, że to jest spisek mężczyzn, którzy nie chcą pozwolić, aby kobiety osiągnęły sukces i wysokie stanowiska. Stereotypy działają zarówno na mężczyzn, jak i na kobiety. Natomiast jeśli chodzi o wykształcenie, kwalifikacje, to nie ma absolutnie żadnych przesłanek, aby twierdzić, że kobiety są gorzej wykształcone. W tej chwili 70% wszystkich absolwentów uczelni wyższych na wszystkich specjalizacjach to kobiety. To nie jest tak, że kobiety są tylko na pedagogice czy na ASP, ale również na tych twardych specjalizacjach. Kolejna kwestia jest taka, że kobiety na tych samych stanowiskach są lepiej wykształcone niż mężczyźni, mimo to wciąż muszą czekać cztery lata dłużej, aby dostać awans.

**Czy to też pochodzi z jakichś badań, że kobiety są lepiej wykształcone niż mężczyźni?**

Tak. Ewa Lisowska prowadzi takie badania.

**Uważam, że jestem feministą, i jak słyszę takie mocne stwierdzenie, to gdzieś w środku we mnie się gotuje – że jak to, to niemożliwe! Skąd to pochodzi?**

To są stereotypy. Oczywiście są robione takie badania. I to nie tylko przez naukowców, ale przede wszystkim przez GUS, który pokazuje rok do roku informacje o tym, ile jest kobiet na wyższych stanowiskach, z jakim wykształceniem, kobiet absolwentów.

**Weźmy na tapet jeszcze jeden stereotyp: *Najgorszy szef to baba*. Wiadomo, my faceci jesteśmy chłodno kalkulującymi racjonalistami, a kobiety są zbyt emocjonalne.**

Zacznijmy od tego, że na to, czy jest się dobrym czy złym szefem, nie ma wpływu płeć. Bo na to, jakim jest się liderem, szefem, ma wpływ zbyt dużo czynników, np. doświadczenie, wykształcenie, dobre i złe praktyki, na które człowiek się napatrzył wtedy, gdy jeszcze nie był szefem. Ale przede wszystkim kultura organizacyjna. Okazuje się – i są na to badania – że płeć nie ma wpływu na to, kto jest jakim szefem. Jakiś czas temu prowadziłam badania, gdzie bardzo wyraźnie pokazałam, że płeć jest tu elementem wtórnym. Nie ma czegoś takiego jak *szef baba*, *szef facet*, gdyż na



przywództwo wpływa zbyt wiele czynników i nie jesteśmy w stanie spłycić tego wyłącznie do różnic między kobietami i mężczyznami.

**Czyli powtarzanie takich zdań to czysty stereotyp. Dla mnie najlepszym empirycznym dowodem z mojego życia było to, że najlepszym szefem, jakiego w życiu miałem – a miałem różnych szefów, bardzo dobrych, średnich i słabych – była Gosia Barska, wtedy jeszcze z ING TFI. Naprawdę fantastyczna kobieta, o ogromnym poziomie inteligencji emocjonalnej, która świetnie potrafiła zarządzać całą hordą facetów i kobiet. To był zdecydowanie najlepszy szef. Moje doświadczenia są bardzo dobre pod tym kątem.**

Natomiast musimy spojrzeć na to z punktu widzenia tego, jak kobiety na wyższych stanowiskach są postrzegane. Jest takie stereotypowe myślenie, że lider równa się mężczyzna. O tym pisała i Sheryl Sandberg – szefowa Facebooka, i Alice Eagle – naukowczyni ze Stanów Zjednoczonych, i prof. Heinemann. Pisali o tym niejedni naukowcy, ale my wciąż nie jesteśmy w stanie zaakceptować, że chociaż się nie różnimy w przywództwie, to jednak to, w jaki sposób jesteśmy postrzegani, ma wpływ.

Jakiś czas temu naukowcy zrobili eksperyment. Poprosili młodych studentów, aby wyobrazili sobie i narysowali idealnego szefa. Większość narysowała szefa mężczyznę – białego, starszego mężczyznę. Tak postrzegamy typowego szefa, tak on nam się kojarzy.

**To może potrzeba jeszcze czasu, aby to się zmieniło.**

Potrzeba czasu. Ale to się nie zmieni samo. Myślę, że musimy trochę wesprzeć zmiany instytucjonalne w tym, aby zmiana nadeszła trochę szybciej. Natomiast odnośnie tego, co powiedziałam – że kobieta nie jest postrzegana jako szef – to istnieje teoria braku dopasowania, wymyślona przez prof. Heinemann w latach 80. Polega to na tym, że mamy stereotypowe myślenie o kobiecie, która ma być delikatna, miła, uśmiechnięta i opiekuńcza. Natomiast prezes, szef ma być stanowczy, asertywny i twardy.

**Ale takie cechy prezesowi zwykle pomagają.**

Zgadza się. Ale w momencie gdy stawiamy kobietę, tę stereotypową, tak jak my ją chcemy widzieć, w pozycji szefa, którego widzimy zupełnie inaczej, to mamy ten brak dopasowania. Efektem jest to, że patrzymy na kobietę negatywnie.

**Czyli gdy kobieta ma cechy typowego prezesa, czyli jest twarda, ostra, zdecydowana, to coś z nią jest nie tak.**

Tak jak mówimy, że mężczyzna jest asertywny, to o kobiecie powiemy, że jest wredna i uparta. Jeśli powiemy, że mężczyzna ma pasję, to o kobiecie powiemy, że jest

histeryczką, że dramatyzuje, że jest zbyt emocjonalna. I właśnie teoria niedopasowania pokazuje, jak my postrzegamy kobietę na wyższych stanowiskach. Ja również prowadziłam takie badania w Polsce – pokazały, że kobiety na wyższych stanowiskach są gorzej oceniane.

### **Jak te badania wyglądały?**

Zaczęło się od tego, że znalazłam badanie *Heidi vs. Howard*, przeprowadzone na Uniwersytecie Columbia. Eksperyment polegał na tym, że studenci zostali podzieleni na dwie grupy. Jedna z nich dostała życiorys Heidi Roizen, prawdziwej przedsiębiorczyni z Doliny Krzemowej, która odniosła ogromny sukces. Druga grupa dostała dokładnie ten sam życiorys, ze zmianą imienia na Howard, czyli na imię męskie. Studenci zostali poproszeni o to, by ocenili, jak bardzo przyjazna jest ta osoba, czy osiągnęła sukces, czemu go zawdzięcza, czy jest osobą pozytywną, czy negatywną. Okazało się, że studenci, którzy oceniali Heidi, ocenili ją jako wredną, nieprzyjazną. Sukces udał jej się przez przypadek, była w dobrym miejscu w dobrym czasie. Czyli odebrali jej sukces i przypisali go czynnikom środowiskowym. Natomiast Howard okazał się fajnym facetem, z którym byśmy chcieli pójść na piwo.

Zainspirowałam się tymi badaniami. Szukałam podobnych rzeczy w Polsce i nic takiego nie znalazłam. Bazując na dużym przeglądzie literatury, stworzyłam własny scenariusz firm. Stworzyłam fikcyjną firmę, która szuka nowego prezesa. Tam było bardzo dużo szczegółów, od tego, kto był założycielem, jak się rozwija, jaka to branża, kogo szukają, jaki był poprzedni prezes, ile zarabiał. Do tego stworzyłam dwa fikcyjne CV – Karoliny i Karola. Oprócz płci te CV niczym się nie różniły. Poszłam z tymi CV i z tą całą historią o firmie do rekruterów. Podzieliłam ich na dwie grupy. Jedna dostała CV Karoliny, druga – CV Karola. Poprosiłam ich, żeby ocenili.

**Rekruterzy, czyli osoby, które znają się na tym, na pewno zdają sobie sprawę z tego, że stereotypy istnieją, i wiedzą, że nie powinny się nimi kierować.**

Tak. To byli studenci MBA na Akademii Leona Koźmińskiego, którzy mieli zaplecze HR-owe. Poprosiłam ich, aby ocenili Karolinę i Karola w trzech aspektach. Pierwszy z nich – czy ta osoba jest przyjazna, inteligentna, czy ma kwalifikacje. Drugi – czy zatrudniliby Karola czy Karolinę i ile by im zaproponowali wynagrodzenia. Trzeci – luźne komentarze, żeby wypowiedzieli się, jaki mają stosunek do tej osoby. Okazało się, że nie dość, że Karoliny nikt nie chciałby zatrudnić, natomiast Karola bardzo chętnie, to ci, którzy zatrudniliby fikcyjną Karolinę, zaproponowaliby jej o 30% niższe wynagrodzenie. Ocenili ją jako nieinteligentną, ze słabymi kwalifikacjami. Natomiast najbardziej wyraźne różnice były w tej części otwartej, w której Karol opisany był jako nieciekawa postać, bez charakteru, niewyraźna. Karolina już za to była bardzo wyraźna.

Opisywana była jako wredna, po trupach do celu, która nie baczy na ludzi dookoła i to nie jest ktoś, z kim chcieliby pracować. Co ciekawe, nie było różnicy między tym, czy Karola i Karolinę opisywały kobiety czy mężczyźni. Kobiety w takim samym stopniu jak mężczyźni miały negatywne podejście do Karoliny. Natomiast gdy porozmawiałam z tymi osobami i zapytałam, czy mają gorszy stosunek do kobiet, czy uważają, że kobiety są gorsze w zarządzaniu, wszyscy z nich powiedzieli, że *absolutnie nie, uważam, że należy promować kobiety w biznesie, należy je wspierać*. To nie był jawny przejaw szowinizmu.

Takie podświadome odbieranie roli i miejsca kobiet w społeczeństwie i ten stereotyp, który gdzieś głęboko w nas tkwi, że nawet jeśli zdajemy sobie sprawę z jego istnienia, to i tak jesteśmy na niego podatni. Poruszyłeś temat różnicy wynagrodzeń: że ci rekruterzy zaproponowali o 30% niższe wynagrodzenie Karolinie, pomimo że miała identyczne kwalifikacje. Czy są jakieś różnice w wysokości wynagrodzeń pomiędzy kobietami a mężczyznami na tych samych stanowiskach? Zanim odpowiesz, chciałbym przytoczyć ci komentarz jednego z moich czytelników, mężczyzny, który napisał tak: *Jeśli takie różnice są, to wynikają z tego, że kobiety po prostu słabiej negocjują*. Z kolei inny czytelnik napisał: *Za tę samą pracę, tak samo dobrze wykonaną, pracodawca mógłby zapłacić kobiecie mniej niż mężczyźnie, więc byłby idiotą, zatrudniając w ogóle mężczyzn. Zatrudniłby same kobiety i oszczędziłby na kosztach pracy, zwiększając swój zysk*. Oczywiście obie wypowiedzi miały być dowodem na to, że fikcją jest to, że istnieją różnice w wynagrodzeniach. Co mówią o tym badania?

Nie ma co dyskutować ze statystykami. Kobiety na najwyższych stanowiskach zarabiają o jedną trzecią mniej niż mężczyźni.

**I to jest wynik konkretnych badań.**

To są dane GUS-owskie. Natomiast to nie jest tak, że siedzi sobie szef czy szefowa i mówi: *Zatrudnię kobietę i będę jej mniej płacił*. To, w jaki sposób postrzegamy kobietę – to, że postrzegamy ją jako pracownika wyższego ryzyka, bo zaraz odejdzie na macierzyński, weźmie urlop, żeby zaszczepić dziecko, weźmie zwolnienie na dziecko – jest na tyle podświadome i na tyle głęboko w nas zakorzenione, że powoduje, że kobiety zarabiają mniej na tych samych stanowiskach.

Z czego wynikają te różnice w zarobkach? Ewa Lisowska w swoim artykule pokazała, że przede wszystkim z makroekonomicznego punktu widzenia jest to związane z pracą nieodpłatną, czyli że kobiety poświęcają dużo czasu, te 70 godzin miesięcznie na dodatkową pracę, gdzie nie ma równego podziału obowiązków. Jak najbardziej może być trochę inaczej – ty masz w domu inaczej, ja też mam inaczej. Mam to szczęście, że mój partner też jest feministą. On to jak najbardziej rozumie i wspiera. Natomiast mimo

że oboje jesteśmy feministami, to jednak wciąż łapiemy się na tym, że oceniamy trochę inaczej ludzi ze względu na płeć. To jest na tyle w nas głęboko zakorzenione, że tym bardziej powinniśmy zdawać sobie z tego sprawę i zastanowić się, czy na pewno uważam, że kobieta jest wredna; czy gdyby to był mężczyzna, to bym nie powiedziała, że jest asertywny. Natomiast wracając do Ewy Lisowskiej, ona zauważyła, że stereotypy to jeden z elementów, który wpływa na niższe wynagrodzenie kobiet, czyli postrzeganie kobiety jako pracownika wyższego ryzyka i nierówna dystrybucja pracy nieodpłatnej i przede wszystkim – segregacja zawodowa. To znaczy, że wciąż są takie branże, zawody, w których kobiet jest więcej. Te branże niestety są związane z niskim prestiżem i wynagrodzeniem, niższym niż tam, gdzie są mężczyźni.

**Ta segregacja wynika też z naturalnych różnic między płciami, bo przecież nie możemy być równi pod każdym względem. W mojej rodzinie równość kończy się tam, gdzie trzeba wnieść ciężkie walizki do góry. Są jednak różnice biologiczne między kobietami a mężczyznami. One są czymś zupełnie naturalnym, więc może te różnice w wykonywanych przez nas zawodach również są czymś zupełnie naturalnym?**

Nie ma co dyskutować z różnicami biologicznymi. Oczywiście kobiety i mężczyźni różnią się pod względem biologicznym. Natomiast różnice biologiczne nie wpływają na nasze ambicje, inteligencję, kompetencje ani na to, jakimi będziemy przywódcami. Nie wpływają też na to, jakimi będziemy pracownikami. A to, co na to wpływa, to jest fakt, w jaki sposób określamy sobie role społeczne, te stereotypy. Czyli w momencie gdy narzucamy pewne oczekiwania i oczekujemy, że dziewczynki od małego będą uśmiechnięte, zadowolone i zajmą się raczej sztuką niż rozkręcaniem komputerów, to nie dziwny się, że po wielu latach te zainteresowania też są takie, że kobiety mogą być bardziej zainteresowane innymi elementami niż mężczyźni. To jest związane z wychowaniem. Natomiast były kiedyś czasy, kiedy podział na obowiązki kobiece i męskie miał sens. Tylko to było dawno temu, gdy dominował podział na łowców i zbieraczy, mieszkaliśmy w jaskiniach i cieszyliśmy się ogniem. W tej chwili to nie jest tak, że osoba, która jest bardziej sprawna fizycznie, jest silniejsza czy szybciej biega, osiągnie większy sukces.

**Tak, bo w większości zawodów decydują raczej kwalifikacje. Nie wyobrażam sobie kobiet fedrujących pod ziemią na Śląsku. To by nie było niemożliwe, ale byłoby trudniejsze. Tu siłą rzeczy proporcje będą jednak takie, że mężczyzn wykonujących takie prace będzie więcej.**

Ale patrząc na to z punktu widzenia statystycznego, kobieta absolutnie w żaden sposób się nie różni – ani jej ambicje, ani umiejętności przywódcze, inteligencja, umiejętność rozwiązywania problemów. To są teraz kwalifikacje kluczowe na rynku pracy, a nie to,

czy jesteśmy tak samo silne jak mężczyźni. Nie będziemy, choć pewnie niektóre są silniejsze.

**Myślę, że każdy facet, który z pobłażliwością patrzy na kobiety, myśląc, jakie to są słabe istoty, powinien znaleźć się na pięć minut w ringu z Joanną Jędrzejczyk. Szybko zmieniłby zdanie. Nie jest tak, że kobiety mają tylko gorzej, mogą sobie wcześniej przejść na emeryturę, mają urlopy macierzyńskie. Chyba lepiej im się żyje, bo żyją dłużej od mężczyzn.**

Mogą przejść wcześniej na emeryturę, natomiast będą przez to miały niższą emeryturę. W moim środowisku bardzo krytykujemy niższą emeryturę, gdyż średnio kobieta osiąga tytuł profesora, mając 58 lat.

**A wiek emerytalny dla kobiet to 60 lat.**

Okazuje się więc, że dużo kobiet nie będzie miało szansy, aby zostać profesorem uczelnianym czy belwederskim, bo po prostu będą musiały przejść na emeryturę. Pomysł na obniżenie emerytury, który już w sumie staje się faktem, nie ma żadnego uzasadnienia logicznego. Przede wszystkim, tak jak powiedziałaś, kobiety żyją dłużej, cieszą się lepszym zdrowiem, zarówno psychicznym, jak i fizycznym, i mają dodatkowy urlop w postaci opieki nad dziećmi. W związku z tym jaki jest jedyny logiczny argument na to, żeby kobiety przechodziły wcześniej na emeryturę?

**Ja nie znam takiego logicznego argumentu, dlatego zawsze mnie to dziwi. Fakt jest taki, że jeżeli osiągasz wiek emerytalny 60 lat i masz w pracy kobietę, która go osiągnie, to dużo łatwiej jest pracodawcy podziękować za pracę takiej osobie i wręcz wypchnąć ją z rynku pracy. Ale zauważ: gdybyśmy zrobili wśród wszystkich kobiet ankietę i zapytali, jak wysoki powinien być wiek emerytalny, to pewnie wybrałyby ten niższy.**

Gdybyśmy zrobili analogiczną ankietę wśród mężczyzn, byłyby dokładnie takie same wyniki. Też by powiedzieli, że chcą przejść wcześniej na emeryturę.

**Ania, bardzo się cieszę, że przytoczyłaś te wszystkie badania. Chciałbym, abyś powiedziała coś więcej o Finlandii, bo powiedziałaś, że to jest cel, do którego powinniśmy dążyć, że równouprawnienie kobiet i mężczyzn wygląda tam tak, jak powinno, albo zbliża się do tego właściwego. Powiedz, co jest tam takiego specyficznego.**

W Finlandii mają parytet, który znacząco ułatwia kobietom osiągnięcie wysokich stanowisk. Ostatnio wprowadzono transparentność zarobków, czyli zarobki są jawne. Wszyscy wiemy, kto ile zarabia i nie ma takiej sytuacji, że kobieta zarabia mniej niż mężczyzna. Wręcz odwrotnie. Finlandia pod tym względem wyznacza nam drogę, gdzie

powinniśmy być za parę lat. Dodatkowo jest równy podział obowiązków. Jakiś czas temu oglądałam dokument o kobietach w Finlandii, które powiedziały, że z jednej strony parytety umożliwiły im pracę – rzeczywiście ten podział obowiązków jest równiejszy, natomiast wciąż odczuwają presję, że chociaż podział obowiązków domowych jest bardziej liberalny, to wciąż one są project managerami. To one ustalają harmonogram, to one ustalają, kto kiedy co robi. To one umawiają wizytę do lekarza czy do fryzjera dziecku. Mimo że Finlandia jest z naszego punktu widzenia krajem idealnym, to czy kobiety są tam bardziej szczęśliwe? Na pewno mają równiejsze szanse. Natomiast efekt jest też taki, że mają ogromną presję, bo stereotypy jeszcze nie są martwe, one wciąż istnieją, mimo zmian instytucjonalnych.

**Poruszyłaś ciekawą kwestię: że może trochę przesadzamy z tym dążeniem do równouprawnienia, może przybędzie nam wielu nieszczęśliwych kobiet z tego powodu.**

Myślę, że nie będzie gorzej, niż jest w tej chwili. Kobieta czuje presję rodziny, opieki nad domem, bo kiedy poświęca się karierze, słyszy: *Nie zajęłaś się domem*. Natomiast czy mężczyźni mają takie dylematy? Czy którykolwiek mężczyzna zastanawia się, czy ma wybrać karierę, czy dom? Chyba nie. Do tego jako feministka absolutnie dążę do tego, żeby kobiety nie musiały zadawać sobie takiego pytania.

**Co to znaczy być feministą? W jednym z komentarzy pod jednym z moich wpisów wywiązała się dyskusja, że feministki narzekają na mężczyzn, ale w feminizmie chodzi o to, żeby kobiety były takie same jak mężczyźni, czyli one też chcą być świniami.**

Nie o to chodzi w feminizmie. Dla mnie feminizm jest wiarą w to, że kobiety i mężczyźni powinni mieć takie same prawa społeczne i ekonomiczne. Można wyróżnić trzy fale feminizmu. Pierwsza to czas sufrażystek, które walczyły o równość praw. W momencie gdy wywalczyłyśmy równość praw, przyszła druga fala feminizmu – to były lata 60. i 70. w Stanach i na zachodzie Europy, gdzie głównym tematem było równouprawnienie na rynku pracy. Kobiety zauważyły, że mimo posiadania równości praw wciąż nie mają takich samych szans. Do głosu dochodziły kobiety, które walczyły o równouprawnienie na rynku pracy, kwestie kobiecej seksualności, prawa do aborcji. Ta druga fala wynikała z rozczarowania dotychczasowymi działaniami. A trzecia fala feminizmu podkreśla różnorodność wśród kobiet. Nie wrzucamy wszystkich kobiet do jednego wora i nie mówimy, że jesteśmy takie same, natomiast przestajemy ignorować takie kwestie jak etniczność, religia. Ruch trzeciej fali jest bardzo różnorodny. Dotyczy m.in. tematu reprezentacji kobiet na różnych stanowiskach, tematyki genderowej, stereotypów związanych z rolami społecznymi. Moim zdaniem wszystkim, którzy chcieliby się dowiedzieć, czym jest feminizm, polecam książkę *Wszyscy powinniśmy być feministami*.

**Czy wszyscy powinniśmy być feministami i jak mężczyźni skorzystają na tym wyrównaniu szans? Bo z definicji lepiej być jednak na uprzywilejowanej pozycji.**

Czy ona jest do końca uprzywilejowana? Na pewno w niektórych aspektach jest, natomiast w aspekcie rodzinnym – nie do końca. Mężczyźni przecież też cierpią na tych stereotypach, które mówią, że muszą być cały czas twardzi, stawiać czoła wszystkim problemom, nie mogą pokazywać słabości. To nie jest zdrowe.

**Tak, mężczyzna, który zostawia pracę i zajmuje się domem, czuje się chyba trochę gorzej.**

Jak mężczyzna drugiej kategorii. Feministki wierzą w to, że płeć nie determinuje naszych ambicji, nie determinuje, kto powinien opiekować się dziećmi, kto powinien pracować w domu, a kto zarobkowo. To nie płeć będzie miała na to wpływ, a wyłącznie nasze własne ambicje. Natomiast jeśli stereotypowo cały czas narzucamy te role społeczne z podziałem na płeć, to jedna i druga strona cierpi. Zapytałeś, czy wszyscy powinniśmy być feministami. Książka Chimamanda Adichie o wspomnianym tytule potwierdza, że tak, wszyscy powinniśmy być feministami.

**W takim razie trafia na moją listę lektur.**

Myślę, że dla ciebie już nie, bo jest to bardzo podstawowa książka o feminizmie, która traktuje o tym, czym jest feminizm, czym nie jest, dlaczego kobiety wciąż mają gorzej w XXI w. Polecam tę książkę jako pierwszą lekturę, pierwsze zderzenie z feminizmem dla wszystkich tych, którym feminizm kojarzy się z nienawiścią do mężczyzn czy z *Seksmisją*.

**Dla każdego, kto uważa słowo *feministka* za swego rodzaju zniewagę, ale również dla zwykłych kobiet. Gdy zażartowałem, mówiąc: *Jesteś feministką*, to usłyszałem w odpowiedzi od wielu kobiet: *Absolutnie niq nie jestem*.**

Tak, bo to słowo jest w tej chwili bardzo negatywnie nacechowane w mediach w Polsce. Pamiętam, że od wczesnych lat utożsamiałam się z feminizmem. Kiedyś usłyszałam od jednej z cioć: *Ale, kochanie, Aniu, przecież ty jesteś za ładna na bycie feministką*. Wtedy miałam taką misję dookoła, aby tłumaczyć wszystkim, czym jest feminizm, a czym nie. Kilka osób przekonałam. Natomiast wciąż w różnych środowiskach feminizm jest odbierany jako coś negatywnego, jako nienawiść do mężczyzn, jako wywyższanie się kobiet. Natomiast absolutnie nie o to chodzi. Wszystkich, którzy uważają, że na tym on polega, zachęcam do przeczytania książki Chimamanda Adichie.

**Czyli równość praw, ale też równość szans. O ile równość praw zdecydowanie jest w większości obszarów prawa, to równości szans nie ma, ciągle są różnice w wynagrodzeniach. Przytoczyłam wiele badań, które to potwierdzają. Linki do nich**

załączymy w notatkach do podcastu. Powiedz, co w takim razie możemy zrobić, żeby te szanse wyrównać. Co każdy z nas mógłby zrobić, aby pod tym względem było lepiej?

Myślę, że pierwszym elementem jest świadomość. Czyli nie zakłamujemy rzeczywistości. Nie mówmy, że różnic nie ma. Nie zakłamujemy rzeczywistości i nie mówmy, że kobiety wcale mniej nie zarabiają niż mężczyźni bądź nie chcą pracować na wyższych stanowiskach. Fakty są, jakie są i musimy się z nimi pogodzić. Natomiast istotna jest też edukacja, żebyśmy od wczesnych lat uczyli, że kobiety mogą robić dokładnie to samo co mężczyźni, że płeć wcale nie determinuje, kto ma być kim w przyszłości, jaki będzie mieć zawód. Nie determinuje, czy będzie pracować w domu, czy zarobkowo. Musimy pamiętać, że stereotypy istnieją. To, jak postrzegamy kobiety, mężczyzn, wpływa też na to, jak będziemy ich oceniać. Kolejny element to wprowadzenie krajowych mechanizmów, które mają na celu równoważenie negatywnego wpływu czynników kulturowych. Mówię tu o parytetach.

**One są dość kontrowersyjne. Często powtarzanym argumentem, na który trafiałem, jest coś takiego, że jeśli mamy parytet typu *minimum 30% osób w jakimś zespole to mają być kobiety*, to wydaje się niemerytokratyczne, bo co jeśli te kobiety będą gorsze merytorycznie od mężczyzn, których w takiej grupie nie uwzględnimy?**

Nieraz spotykałam się z głosami: *Nie chcemy, żeby to płeć determinowała zatrudnienie, a nie umiejętności*. Ale w tej chwili tak jest. Oceniamy umiejętności, kwalifikacje kandydatów na stanowiska właśnie poprzez płeć. Pokazują to i moje badania, i Alice Eagly w Stanach Zjednoczonych, i prof. Heinemann ze Stanów, więc dlaczego parytety miałyby tego nie rozwiązać, tylko w drugą stronę?

**Czy jesteś zwolenniczką parytetów?**

Jak najbardziej jestem zwolenniczką parytetów, natomiast ostatnio prowadziłam badania z kobietami na wyższych stanowiskach. Pytałam je również o parytety. Okazywało się, że – ku mojemu zaskoczeniu – wiele kobiet jest ich przeciwnikami. Używają argumentu: *Skoro mi się udało, czemu innym ma się nie udać?*

**Syndrom, który ma nawet swoją nazwę.**

Nazywa się *queen bee effect*, czyli efekt królowej pszczoł. Polega on na tym, że kobiety, które osiągnęły wysokie stanowiska, utrudniają innym kobietom osiągnięcie tych wysokich stanowisk. Uważają, że skoro im się udało, to dlaczego komuś innemu miałyby się nie udać. To jest już przebadane, że taki efekt rzeczywiście istnieje. Ale w momencie kiedy zaczniemy zdawać sobie z tego sprawę, dopiero wtedy możemy z tym walczyć.



Aniu, chciałem ci bardzo serdecznie podziękować za spotkanie i za rozmowę. Była bardzo ciekawa i inspirująca. Jedź do Stanów, walcz na stypendium, a potem podbijaj świat, wracaj i pomagaj nam tutaj, abyśmy też walczyli o równe szanse kobiet i mężczyzn. Ja jestem feministą, mam żonę, dwie córki. Mamy też psa, ale niestety dziewczyny go wykastrowały, więc w takiej sytuacji muszę być feministą. Żarty żartami, to jest dla mnie bardzo, bardzo ważne. Uważam, że to jest bardzo merytokratyczne. Społeczeństwa, które nie dopuszczają do głosu kobiet i nie korzystają z ich mądrości, tak jakby wykorzystywały tylko połowę mózgow, które mają do dyspozycji.

Tracą na tym wiele. Chciałabym przytoczyć jeszcze jeden cytat, Sheryl Sandberg, która powiedziała, że sukces i bycie lubianym jest pozytywnie skorelowane w przypadku mężczyzn, a negatywnie skorelowane u kobiet. Warto o tym pamiętać, kiedy oceniamy kobiety.

**Ja bardzo lubię wszystkie kobiety sukcesu, ciebie też. Jeszcze raz serdecznie dziękuję ci za spotkanie i rozmowę. Moim gościem była Anna Górka.**

Dziękuję.

No właśnie... Czy wszyscy powinniśmy zostać feministami? Bardzo jestem ciekawy, co chodzi po Twojej głowie, po wysłuchaniu dzisiejszego odcinka. Podziel się koniecznie w komentarzu, co myślisz na ten temat. Daj znać, jakie są Twoje poglądy i jak Ty postrzegasz temat równouprawnienia kobiet i mężczyzn w zakresie praw i szans.

A skoro nagrywam audycję z okazji Dnia Kobiet, to pragnę oczywiście złożyć najserdeczniejsze życzenia wszystkim Słuchaczkom podcastu i Czytelniczkom mojego bloga. A życzę Wam przede wszystkim mądrych i wspierających partnerów, którzy – bez względu na to, na czym polega Wasza praca, czy jest to praca w domu, czy praca zawodowa – będą Was bardzo doceniać i wspierać Was w realizacji marzeń i pasji.

To tyle na dziś. Dziękuję Ci bardzo serdecznie za wspólnie spędzony czas, gorąco Cię pozdrawiam i do zobaczenia na blogu oraz usłyszenia za dwa tygodnie – w kolejnym odcinku podcastu Finanse Bardzo Osobiste. Wszystkiego dobrego! Cześć!

## **Linki do materiałów wymienionych w audycji:**

- Artykuł: [Naga prawda o kobiecych finansach](#)

## **Badania przywołane w audycji:**

1. Balińska, B., (2007) Raport: Polityka równości płci. UNDP Polska
2. Bartol, K.M (1980), Female managers and quality of working life: the impact of sex role stereotypes, *Journal of Occupational behavior*, 1(1), pp.. 205-221.
3. Centrum Praw Kobiet Wpływ procesu prywatyzacji na położenie kobiet: kobiety polskie w gospodarce okresu transformacji- raport z badań., Warszawa 2000
4. Eagly, A., (2007) Female leadership, advantage and disadvantage: Resolving the contradictions, *Psychology of women Quarterly*, 2(5).
5. Eagly, A.H., Wood, W., Diekmann, A.B., (2000) Social role theory of sex differences and similarities: A current Appraisal.
6. Eagly, A.H., Mladinic, A., (1994) Are People Prejudiced Against Women? Some Answers From Research on Attitudes, Gender Stereotypes and Judgements of Competence, *European Review of Social Psychology*, 1 (5)
7. Flynn, F., Anderson, C., (2003) Heidi vs. Howard: An Examination of Success and Likeability, Columbia Business School and New York University
8. Górka, A. "Perception of Women in Top managerial Positions in Poland", *Journal of Management and Business Administration Central Europe*, 2017, 1(5), pp. 16-32
9. Górka, A. (2017) "Gender differences in Leadership", *Studia i Materiały*, 2016, 1(20), pp. 135- 144
10. Górka, A. (2018), "Women in the labour market in Poland and USA in the context of Mincer's substitution effect", *Kobieta i Biznes*, 1-4(1), pp. 19-27 & 44-52.
11. Górka, A. (2017) "Perception on female candidates for managerial positions- how does the experience of the recruiter influence perception" (2017), *Zeszyty program top* 15, 2017, iss. 8, pp. 51-64
12. Heilman, M., Parks-Stamm, E.J., Gender Stereotypes in the workplace: Obstacles to women's career progress, *Social Psychology*, 2007
13. Heilman, M.E., Eagly, A.H., Gender stereotypes are Alive, Well and Busy Producing Workplace discrimination, *Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 1, 2008
14. Heilman, M.E., (2001) Admirative Action: Some unintended Consequences for working women, *Research in Organizational Behavior*

15. Kupczyk, T., (2009) Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów. Wyższa Szkoła Handlowa, Wrocław
16. Schein, V.E., (2001) A Global look at Psychological Barriers to Women's Progress in Management, Journal of Social Issues, 57(4).
17. Titkow, A. (1995) Kobiety pod presją? Proces kształtowania się tożsamości, [in:] co to znaczy być kobietą w Polsce, Warszawa
18. Zachorowska- Mazurkiewicz, A., (2006), Kobiety i instytucje, Śląsk Wydawnictwo Naukowe.

### **Wartościowe książki w temacie feminizmu:**

- Adichie, N.C. (2014), We should all be feminists, Fourth State
- Eagly, A., Carli, L. (2007) Through the Labyrinth, The truth how women become leaders, Center for Public Leadership
- Moss- Kanter, R. (1993), Man and women of the corporation, New York: Basic Books
- De Beauvoir, S. (1949), The second sex
- Sandberg, S. (2013), Lean In: Women, Work and the will to Lead, Deckle Edge, USA