

## AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA WSPÓŁCZESNYCH KOBIET – TRUDNOŚCI W REALIZACJI NOWYCH RÓL I TRADYCYJNYCH OBOWIĄZKÓW

Irena Pufal-Struzik

Instytut Pedagogiki i Psychologii, Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach  
Institute of Pedagogy and Psychology, Jan Kochanowski University in Kielce

PROFESSIONAL ACTIVITY OF MODERN WOMEN – DIFFICULTIES  
IN REALIZATION OF NEW ROLES AND TRADITIONAL DUTIES

**Summary.** The article reviews research on the manifestations and difficulties in professional activity of modern women. It presents some differences in the fulfilment of professional roles by men and women, from the perspective of women going beyond the traditionally assigned roles of wives and mothers, and therefore also beyond common stereotypical judgments about gender. The paper also identifies a number of individual and social barriers to professional activity of women, being self-employed (making business by entrepreneurial women) or involved in a professional creative activity. Many of these barriers have their roots not only in the biology of the brain and genes, but also appear due to the gender socialization and different social experiences of girls and boys. They impede adult women's self-fulfilment in roles of: an employee, entrepreneurs, creative people, and the reconciliation of these roles with family roles without experiencing fear, remorse, and uncertainty.

**Key words:** women, barriers in the implementation of gender roles

### Wprowadzenie

W związku z rosnącą aktywnością zawodową oraz rolą i miejscem współczesnych kobiet na rynku pracy stanęły one przed poważnym problemem, jak zachować równowagę pomiędzy życiem rodzinnym i zawodowym. Zdaniem Becka: „kobiety prowadzą egzystencję sprzeczną, podwójną, nacechowaną czynnikami rodzinno-instytucjonalnymi” (2002, s. 198). Oznacza to, iż nie został dokończony proces indywidualizacji kobiet, którego konsekwencją są ich dylematy wynikające z odchodzenia od tradycyjnie pojętej roli w kierunku realizacji siebie w procesie indywi-

---

Adres do korespondencji: Irena Pufal-Struzik, e-mail, [pufal@ujk.edu.pl](mailto:pufal@ujk.edu.pl)

dualizacji. Owe dylematy dotyczą kobiet, a nie mężczyzn, gdyż to one poszukują nowej tożsamości. Natomiast kariera zawodowa mężczyzn była i jest dosyć niezależna od sytuacji rodzinnej. Kobiety wchodzące na rynek pracy podlegają takim samym zachowaniom jak mężczyźni, czyli konkurencji, współzawodnictwu, ponoszą ryzyko niepowodzenia, utraty pracy, muszą podporządkować się rygorom warunków pracy. Ich role domowe traktowane są jako ich przestrzeń prywatna (Beck, 2002).

Obserwacje zjawisk społecznych wskazują, że gospodarka wolnorynkowa nie jest jeszcze gotowa na przyjęcie kobiet na warunkach, jakie im w pełni odpowiadają. Mimo postępu cywilizacyjnego i procesów globalizacyjnych zachodzących w krajach UE w naszym kraju wciąż widoczny jest problem braku równości płci, zarówno w sferze prawnej, jak też społecznej i ekonomicznej. Ciągłe wiele kobiet nie potrafi bez odczuwania stresu efektywnie łączyć roli żony i matki z dążeniem do samo-realizacji w pracy zawodowej. W publikacjach podejmujących tę problematykę podkreśla się nierówność płci i gorszą pozycję kobiet na rynku pracy. Niestety w większości kultur role męskie są lepiej cenione i nagradzane niż role kobiece, a odpowiedzialność za opiekę nad dziećmi i za prace domowe ponoszą głównie kobiety (Giddens, 2004).

### **Różnice między kobietami i mężczyznami – rola biologii, socjalizacji, stereotypów płci**

Różnice między kobietami a mężczyznami od najdawniejszych czasów były przedmiotem spekulacji i dotyczyły zarówno mechanizmów różnicowania płciowego, jak i odmienności związanych z płcią (różnice w osobowości, sposobach myślenia czy zdolnościach intelektualnych). Już w okresie dzieciństwa niektóre zachowania dzieci, np. w zabawach czy w formach spędzania czasu wolnego, można klasyfikować jako typowo dziewczęce, inne jako typowo chłopięce. Na tym etapie bowiem dzieci są poddawane specyficznemu rodzajowemu treningowi w zakresie odgrywanych ról społecznych (Serbin i in., 1990) i już wówczas kształtuje się tożsamość płciowa dziewcząt.

W literaturze często pojawia się pytanie o źródła wzorów zachowania się mężczyzn i kobiet, tkwiące w czynnikach biologicznych i społeczno-kulturowych. Nie znaleziono jednoznacznego potwierdzenia związku między czynnikami biologicznymi a zróżnicowanymi zachowaniami społecznymi mężczyzn i kobiet, bowiem bardzo ważną rolę odgrywają tu doświadczenia społeczne nabywane przez reprezentantów obu płci (Connell, 1987). Mówiąc o płci używa się dwóch pojęć: pojęcia płci kulturowej (*gender*) i pojęcia płci biologicznej (*sex*). To ostatnie wykorzystywane jest do podkreślenia różnic między ciałem kobiety i mężczyzny. Natomiast pojęcie płci kulturowej odnosi się do psychologicznych, społecznych i kulturowych różnic między płciami i wiąże się z funkcjonującą społecznie koncepcją męskości i kobie-

cości. Wiele bowiem różnic między kobietami a mężczyznami nie wynika z biologii organizmu, ale z odmiennych doświadczeń socjalizacyjnych związanych z płcią oraz przygotowaniem dziewcząt i chłopców do odgrywania różnych ról (Giddens, 2004). Zatem w socjalizacji można upatrywać przyczyny tego, iż dorosłe kobiety zmuszone są do samodzielnego konstruowania metodą prób i błędów własnych modeli postępowania w sytuacjach zawodowych, oczywiście ze wszystkimi tego konsekwencjami. Opierają się wówczas przede wszystkim na sobie, na własnych cechach charakteru i często przeżywają stan rozdarcia między socjalizowanym wzorem kobiety „udomowionej” a modelem kariery lansowanej np. w mediach.

W ujęciu tradycyjnym głównym zadaniem mężczyzn była (i jest nadal) troska o bezpieczeństwo oraz zapewnienie sobie i rodzinie odpowiednich warunków bytowych. Role przeznaczone dla kobiet były inne i dotyczyły głównie aktywności w sferze rodzinnej: opiekowania się ogniskiem domowym, wychowywania dzieci, wykonywania codziennych prac porządkowych w domu. Stąd taka popularność określenia „Matka Polka”. Pojawiły się dwa konkurencyjne i wzajemnie zwalczające się modele macierzyństwa: bliski tradycji model „Matki Polki udomowionej” i nowoczesny model „Matki Polki pracującej”. Odbiór społeczny obu stylów zachowania bywa negatywny: Matka Polka poświęcająca swoją karierę wychowaniu dzieci jest traktowana jako mało ambitna, o zawężonych horyzontach intelektualnych, natomiast pracującym Matkom Polkom zarzuca się brak czasu i zaniedbywanie dzieci (Morawiecka, 2011).

Wiele złego robią w tej sprawie media, które kształtują wizerunek kobiet i mężczyzn w reklamie, akcentując tradycyjny i stereotypowy podział ról kobiecych i męskich (Bator, 1998; Barancovaite, 2006). Mężczyzna zarabiający na życie często jest pokazany jako silny i dominujący, kobieta zaś jako zaangażowana w codzienne czynności związane z gotowaniem, sprzątaniem, opieką nad dziećmi, a w wolnych chwilach dbaniem o swoją urodę. Dobrze, że dokonujące się zmiany w funkcjonowaniu kobiet powoli także zmieniają ich medialny obraz (kobieta niezależna, pracująca zawodowo). Można sądzić, że źródłem konfliktu rodzina – praca u niektórych współczesnych kobiet są formułowane wobec nich sprzeczne oczekiwania społeczne (kobieta matka, kobieta pracownik) dotyczące realizowania obowiązków macierzyńskich i odnoszenia sukcesów zawodowych (Duberley, Carrigan, 2013). Od kobiety społeczeństwo wymaga, aby była dobrą matką i żoną, a więc w pełni angażowała się w obie role, a tymczasem podjęcie i efektywna realizacja roli pracownika wymaga także zaangażowania się w pracę. Niełatwo pogodzić realizację tych ról, zwłaszcza że obowiązki rodzinne bardziej obciążają kobiety niż mężczyzn. Jeśli kobieta ma rodzinę i pracuje zawodowo, to jest obciążona podwójnie. Dlatego też współczesne młode kobiety coraz częściej odkładają na później założenie rodziny, decyzję o macierzyństwie, rodzą mniej dzieci, za to starają się podwyższyć swoje kwalifikacje, kształcą się oraz chcą rozwijać się zawodowo i awansować.

## Predyspozycje i cechy kobiet sprzyjające odgrywaniu ról pozarodzinnych

Coraz mniej jest wątpliwości co do tego, że u współczesnych kobiet w procesie socjalizacji ukształtowały się cechy osobowości sprzyjające odgrywaniu przez nie ról nie tylko rodzinnych, ale także pozarodzinnych, m.in. ról zawodowych (Kotlarska-Michalska, 2011). Okazuje się, że polskie kobiety są lepiej wykształcone od mężczyzn i od 2000 roku więcej z nich dysponuje dyplomem wyższej uczelni. Wraz z lepszym wykształceniem rosną aspiracje zawodowe kobiet, chcą rozwijać się w pracy zawodowej i coraz częściej nie wynika to wyłącznie z pobudek materialnych czy też zarobków ich mężów. Zwłaszcza młode kobiety o średnim i wyższym statusie zawodowym nie chcą rezygnować z pracy, ponieważ jest ona dla nich miejscem indywidualnego rozwoju, poczucia spełnienia i samorealizacji, podwyższenia ich pozycji społecznej i satysfakcji osobistej (Kotlarska-Michalska, 2011, s. 26). Kobiety są ambitne i dobrze wiedzą, że muszą włożyć więcej wysiłku niż mężczyźni, aby osiągnąć sukces zawodowy. W pracy potrafią być bardziej obowiązkowe, dokładne i silniej zmotywowane. Mają także silne poczucie odpowiedzialności za swoje dzieci, nie chcą stracić pracy, co motywuje je do dbania o realizację obowiązków zawodowych na najwyższym poziomie. Dysponując dużą podzielnością uwagi, potrafią łączyć różne role. Kobiety o ustabilizowanej sytuacji zawodowej są bardziej zainteresowane światem zewnętrznym, polityką, aktywniej uczestniczą w życiu publicznym, bardziej interesują się sprawami zawodowymi swoich partnerów, co buduje silniejszą więź emocjonalną między nimi (Duch-Krzystoszek, 1996).

Niektóre utalentowane kobiety, które osiągają sukcesy, prawdopodobnie dość wcześnie ujawniają taką cechę indywidualną jak sprężystość (*resilience*), która pozwala im realizować własne cele niezależnie od warunków środowiska lub występujących w nim inhibitorów. Ważnymi czynnikami wspomagającymi ich skuteczność w dążeniu do sukcesu są: wsparcie rodziny, silne więzi emocjonalne w rodzinie, przyjaźnie z innymi kobietami i mężczyznami, zamiłowanie do pracy, pasja i wykonywanie pracy, którą się kocha (Noble, 1996).

Kobiety rzadziej walczą o wyższe stanowisko, są mniej konfliktowe, zaś w sytuacji różnicy zdań wykazują większe umiejętności dochodzenia do kompromisu. Częściej niż mężczyźni współpracują z innymi oraz sprawniej budują i dbają o więzi emocjonalne w pracy (silniejsza empatia). Mają większą łatwość uruchamiania podejścia zadaniowego i adaptowania się do nowych sytuacji w pracy zawodowej. Okazuje się także, że kobiety określane jako tzw. słaba płeć rzadziej chorują oraz są bardziej wytrzymałe w sytuacji doświadczania różnych dolegliwości chorobowych (Kotlarska-Michalska, 2011).

## Czy atrybuty kobiet przekładają się na ich sytuację zawodową?

Analizując sytuację kobiet w środowisku pracy, nadal nie sposób ocenić jej w pełni pozytywnie. Okazuje się bowiem, że kobiety:

- częściej są ofiarami zwolnień z pracy, dłużej poszukują pracy (dane dotyczą bezrobocia po 1989 roku), rzadziej są nagradzane i wyróżniane za osiągnięcia w pracy mimo dużego zaangażowania w nią (Kotlarska-Michalska, 2011);
- zatrudniane są mniej chętnie niż mężczyźni i częściej są pomijane przy awansach (Budrowska, 2004);
- pomimo takich samych kwalifikacji jak mężczyźni otrzymują wynagrodzenie, które wynosi średnio 80% wynagrodzenia mężczyzn. Największe różnice dotyczą kobiet i mężczyzn na wysokich stanowiskach i w niektórych przypadkach wynoszą nawet 1/3 wartości wynagrodzenia mężczyzn na tym samym stanowisku i w tej samej firmie (Titkow, 2003).

Aktywność zawodowa kobiet w skali społecznej jest zjawiskiem o stosunkowo niedługiej historii, bowiem sięga lat 60. i 70. XX wieku (Lisowska, Sawicka, 2009). Wyniki badania aktywności ekonomicznej ludności w III kw. 2012 roku (GUS, 2012a) wskazują, że tylko ok. 65% kobiet w wieku 15-64 lat było aktywnych w UE (166 mln kobiet w populacji). Aktywność zawodowa polskich kobiet jest niższa niż w Europie (59,4%; 13,5 mln kobiet w populacji), a mężczyźni są bardziej aktywni od kobiet (73% – dane dla PL wg Eurostatu). Wśród osób biernych zawodowo 61,5% stanowią kobiety i znacznie mniej – 38,5% stanowią mężczyźni (GUS, 2014).

Proces przemian społecznych związanych z wkroczeniem kobiet na rynek pracy ciągle trwa i obejmuje zarówno sferę zawodową, jak również prywatną. Dla coraz liczniejszej grupy Polek ważne jest zdobycie wykształcenia i kwalifikacji zawodowych, stabilne zatrudnienie, które jest podstawą przy podejmowaniu decyzji o urodzeniu dziecka. Braki w tym zakresie są jedną z przyczyn spadku liczby urodzeń, ponieważ kobiety przesuwają na później decyzję o posiadaniu dziecka. Decydując się na urodzenie dziecka i rezygnując z podjęcia pracy zawodowej, współczesne Polki, mimo iż realizują swoją rolę w obrębie tradycyjnie pojmowanej kobiecości, nie znajdują w pełni uznania społecznego, doświadczają poczucia osamotnienia, izolacji, niekompetencji i towarzyszącego im poczucia niższości (Spytek-Bandurska, 2010). Dla młodych polskich kobiet odgrywanie roli matki jest ciągle priorytetem. Kiedy są pytane o to, kim są, znaczna ich część (34,4%) twierdzi, że przede wszystkim są matkami (Titkow, Duch-Kszyszczoszek, 2009, s. 52).

Z kolei kobiety pracujące zawodowo (wkraczające w „świat męski”), które są ambitne, próbują godzić pracę z wychowywaniem dzieci, często podlegają dyskryminacji ujawniającej się w dwóch postaciach: horyzontalnej (koncentracja aktywności kobiet w pracach niskopłatnych i o niskim prestiżu) i wertykalnej (bariery w awansowaniu na wyższe stanowiska w firmie, czyli zjawisko nazywane „szklanym sufitem”, czy inne, zwane „szklanymi ruchomymi schodami” (uprzywilejowana pozycja mężczyzn w zawodach sfeminizowanych). Poziom stresu u młodych

kobiet, które chcą zaistnieć zawodowo, ale również bardzo pragną zostać matkami, jest bardzo wysoki. Kobiety te obawiają się, iż nie poradzą sobie z pogodzeniem obu ról. Samotne matki aktywne zawodowo dodatkowo zmagają się z negatywną oceną społeczną dotyczącą sposobu wychowywania dziecka, zwłaszcza gdy ono sprawia trudności wychowawcze (Robson, 2005, s. 217 i n.).

Niektóre kobiety wycofują się z wielu działań ryzykownych, twórczych, z kariery na płaszczyźnie zawodowej czy publicznej oraz dokonują wyboru, stawiając na dom i rodzinę. Ten przykład samowykluczenia (*self-selection*) kobiet z realizacji kariery zawodowej jest często rezultatem różnic w socjalizacji związanej z płcią (Dijkstra, Plantega, 2003, s. 17).

### **Bariery aktywności zawodowej kobiet w biznesie**

W karierze zawodowej kobietom przeszkadzają liczne bariery. Oprócz stereotypów społecznych dotyczących płci, które dość silnie występują w myśleniu mężczyzn (Hesmondhalgh, Baker, 2015), a także uprzedzeń wobec kobiet w miejscu pracy (Szymańska-Migut, Użycki, 2013), trudności w relacjach z przełożonymi (często mężczyznami), odmiennych standardów oceny pracy kobiet i mężczyzn, nierównego wynagradzania czy pomijania przy awansach i wielu innych są również bariery psychologiczne. Tkwią one w mentalności i postawach samych kobiet, istotnie im przeszkadzając w awansie i rozwoju zawodowym, zwłaszcza w zawodach twórczych. Do takich barier należą m.in.: niska samoocena, obawa utraty swej atrakcyjności (atrybutów kobiecości, lęk przed maskulinizacją), lęk przed odrzuceniem społecznym (zwłaszcza u kobiet na wysokich stanowiskach), obawa przed wysokim obciążeniem psychicznym, czyli przed kosztami psychicznymi sukcesu (Lisowska, 2008). Inne cechy mieszczące się w tzw. ujemnym wymiarze kobiecości są następujące: częste przeżywanie wątpliwości co do kompetencji osobistych, zależność od innych, niepokój, nieśmiałość i wysoki samokrytycyzm, niskie poczucie własnej skuteczności (Ricciardelli, Williams, 1995, s. 637 i n.). Niektóre kobiety rezygnują z podejmowania ryzyka związanego z karierą zawodową w obawie, że może ona zniszczyć ich emocjonalne podejście do życia. Mniej takich obaw mają kobiety zdecydowane, odważne, zorientowane na sukces (Piątek, 2006).

Nawet kobietom, które osiągnęły sukces w karierze zawodowej, nie są obce obawy i niepewność co do swoich umiejętności czy doświadczanie dysonansu poznawczego w związku z rozbieżnością między niską samooceną a wysokimi ocenami ich działalności formułowanymi przez otoczenie. Tymczasem u mężczyzn częściej wyższa samoocena i poczucie pewności siebie wzmagają ich intencję do działań przedsiębiorczych (Kirkwood, 2009).

Dobrze, że współczesne kobiety coraz częściej podejmują samozatrudnienie. W Stanach Zjednoczonych można obserwować sukcesywny wzrost liczby kobiet będących właścicielkami przedsiębiorstw (z 1,5 mln w 1972 roku do 2,1 mln w 1979

roku i do 3,5 mln w 1984 roku, a do roku 1999 było już 9,1 mln firm będących własnością kobiet) (Hisrich, Brush, 1986). Do 2003 roku kobiety były znaczącą siłą napędową gospodarki USA (liczba posiadanych firm + wielkość generowanych przychodów i liczba osób zatrudnionych) (Greene i in., 2003). Dane z 2008 roku wskazują, że w USA było ponad 10 mln firm, których właścicielkami były kobiety i coraz częściej nowy biznes prowadziły na terenie własnego gospodarstwa domowego (Drake, 2008). Także raport *Women Entrepreneurs Worldwide* przygotowany przez zespół pracowników Babson College w USA (Kelley i in., 2010) wskazuje, że kobiety, zwłaszcza w krajach rozwijających się, coraz częściej odważają się podjąć ryzyko pracy na własny rachunek (ryzyko założenia firmy). Na świecie podmioty prowadzone przez kobiety stanowią 35,3% przedsiębiorstw, 187 mln kobiet prowadzi własną firmę w 59 krajach świata. Jednak w porównaniu z udziałem mężczyzn możemy mówić o problemie niedostatecznej reprezentacji kobiet w biznesie. Autorzy raportu podkreślają, że działalność przedsiębiorczą kobiet i mężczyzn różni wiele cech. Kobiety raczej zaczynają od założenia mniejszego przedsiębiorstwa, długo pozostają na poziomie mikroprzedsiębiorstwa, inwestują mniejszy kapitał, rzadziej decydują się na ekspansję na rynki zagraniczne. Są zatem dużo ostrożniejsze i mniej przebojowe.

Wyniki badania aktywności ekonomicznej polskiej ludności w III kw. 2012 roku (GUS, 2012a) wskazują, że Polska zajmowała 12 miejsce w Europie pod względem liczby przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety wśród osób samozatrudnionych (35,1%) i 3 miejsce pod względem udziału podmiotów prowadzonych przez kobiety wśród firm zatrudniających pracowników (30,5%). Blisko co trzecia firma (dotyczy samozatrudnionych oraz pracodawców) w Polsce została założona i jest prowadzona przez kobiety. Pogodzenie obowiązków wynikających z prowadzenia własnej firmy z tradycyjnymi obowiązkami matki i żony w opinii wielu kobiet przedsiębiorców (76%) nie jest łatwe, zwłaszcza gdy dzieci są małe (Balcerzak-Paradowska i in., 2011).

Znacznym ograniczeniem dla kobiet myślących o własnym biznesie jest niepewność co do posiadanej wiedzy z zakresu zarządzania, często wiedzą mniej niż mężczyźni (Hisrich, Brush, 1984). Niedostatki w zakresie wiedzy technicznej i podstawowej wiedzy biznesowej oraz niższe często samoocena i poczucie własnej skuteczności u kobiet mogą wynikać z ich doświadczeń wychowawczych. Od dziewcząt bowiem częściej niż od chłopców oczekuje się zachowań pasywnych, ugodowych i skromności zarówno w zachowaniu, jak i ocenie siebie. Ponadto dziewczęta są bardziej niż chłopcy skłonne do identyfikowania się ze społecznymi stereotypami i oczekiwaniami dotyczącymi własnej płci, co zwiększa ryzyko wystąpienia zachowań z nimi zgodnych.

Mimo coraz liczniejszej reprezentacji kobiet wśród przedsiębiorców ponoszą one większe niż mężczyźni koszty emocjonalne decyzji o założeniu własnej firmy. Mają dużo więcej wątpliwości, czy sobie poradzą w biznesie, czy nie poniosą porażki, czy wystarczy im czasu na realizację celu, czy pogodzą role zawodowe i rodzinne,

czy pokonają różne przeszkody (brak odpowiednich funduszy/kapitału, żmudne procedury administracyjne i biurokratyczne). Czasem także nie mają pomysłu na własną firmę, nie znajdują akceptacji dla swojej inicjatywy wśród osób z najbliższego otoczenia, boją się odpowiedzialności i porażki. Co zaskakujące, nawet ważny dla kobiet motyw założenia własnej firmy, jakim jest nienormowany czas pracy, także wzbudza ich obawę (Balcerzak-Paradowska i in., 2011).

Podjmując własną działalność gospodarczą, kobiety kierują się innymi motywami niż mężczyźni. Czasem robią to z braku innej interesującej alternatywy bardziej niż z chęci wykorzystania szansy. Jednak kiedy już prowadzą firmę, odczuwają silne pragnienie, aby tę szansę dobrze wykorzystać, pogodzić obowiązki rodzinne z zawodowymi, mieć możliwość elastycznej organizacji czasu pracy, osiągnąć znaczną niezależność, samodzielność w decydowaniu o własnym losie, spełnić marzenia. Ważną pobudką dla kobiet jest potrzeba polepszenia swojej sytuacji materialnej, rozwoju osobistego, wykorzystania doświadczenia zdobytego w dotychczasowej pracy u innego pracodawcy, u którego nie chciały dalej pracować lub ich dalsze zatrudnienie stało się niemożliwe (Balcerzak-Paradowska i in., 2011).

Badania kanadyjskich kobiet zakładających przedsiębiorstwa wskazują, że ponad 1/4 ankietowanych zdecydowała się na prowadzenie własnej firmy, ponieważ chciała się sprawdzić na polu przedsiębiorczości, a zatem kierowała się potrzebą samorealizacji i rozwoju zawodowego. Oznacza to, iż w błędzie są ci, którzy twierdzą, że kobiet nie interesują sukcesy w pracy zawodowej, ponieważ potrzebę uznania zaspokajają w rodzinie. Coraz więcej przedsiębiorczych kobiet przewyższa mężczyzn także pod względem tzw. ducha przedsiębiorczości. Niejednokrotnie jest to główny motyw podjęcia przez nie działalności gospodarczej (Hughes, 2006). Na różnice w motywacji kobiet przedsiębiorczyń i mężczyzn przedsiębiorców wskazują także inne badania, m.in. Cromie (1987). Autor (na małej próbie osób – 35 mężczyzn i 34 kobiety) przeanalizował motywacje tworzenia własnej firmy. W wywiadach ujawniono, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni są motywowani przede wszystkim potrzebą niezależności, potrzebą osiągnięć, pragnieniem zadowolenia z pracy i współpracowników. Prestiż i korzyści ekonomiczne okazały się ważniejsze dla mężczyzn, zaś kobiety częściej decydowały się na założenie własnej firmy, ponieważ odczuwały niezadowolenie zawodowe, pragnęły pracować w przyjaznej atmosferze, zaspokoić potrzebę kariery zawodowej we własnej firmie i pogodzić ją z wychowaniem dzieci. Za wyznaczniki wysokiej motywacji osiągnięć uznano: wysoki poziom aspiracji (ambicja w dążeniu do osiągnięcia wyznaczonych celów; silna gotowość do realizacji złożonych i odpowiedzialnych zadań; umiejętność odroczenia gratyfikacji; wytrwałość – mimo trudności do pokonania; konformizm, wyrażający się najczęściej zgodnością z powszechnie obowiązującymi normami, wzorami i wartościami oraz poglądami w realizacji wyznaczonych celów i zadań); dążenie do osiągnięć, prestiżu, władzy, kompetencji zawodowych, niezależnego myślenia i działania (co daje wiarę we własne siły); umiejętne spostrzeganie i zagospodarowanie czasu; zaufanie do siebie i wiara w sukces (Cromie, 1987). „Silna orienta-



cja na rodzinę u kobiet oraz podporządkowanie się partnerowi w domu to czynniki istotne dla zrozumienia przyczyn zakładania firm przez kobiety” (Chu, 2000, s. 72).

Kobiety są coraz bardziej widoczne nie tylko w roli pracodawców, ale również klientów, dostawców i konkurentów. Chociaż czasy zmieniły się i społeczeństwo wydaje się bardziej akceptować kobiety w miejscu pracy, to jednak są kwestie wymagające dalszych badań.

### **Trudności w realizacji profesjonalnej aktywności twórczej przez kobiety**

Kolejne różnice między kobietami i mężczyznami pojawiają się w profesjonalnej aktywności twórczej w takich dziedzinach, jak np. sztuka czy nauka, gdzie podstawową rolę odgrywa zdolność do kreowania wytworów nowych, oryginalnych i użytecznych społecznie. Ze względu na ograniczoną objętość tekstu nie ma możliwości szczegółowej prezentacji kwestii różnic między kobietami i mężczyznami w zakresie zdolności poznawczych i zachowań twórczych. Warto tylko wspomnieć, że różnice dotyczące zdolności przestrzennych, motorycznych, matematycznych i językowych między reprezentantami obu płci wynikają z wpływu wielu czynników: neuronalnych, genetycznych, hormonalnych oraz środowiska, a także „ewolucyjnego dziedzictwa ludzi jako istot społecznych” (m.in. historyczny podział obowiązków wymagających wykorzystania innych umiejętności przez kobiety i mężczyzn) (Kimura, 2006, s. 13). Dlatego tak trudno jest przewidywać sukces w zawodach twórczych, biorąc pod uwagę płeć.

Rośnie również liczba kobiet wśród naukowców, wynalazców, chociaż nie jest im łatwo zaistnieć w środowisku zdominowanym przez mężczyzn, godzić wysokich wymagań pracy twórczej z obowiązkami rodzinnymi, zwłaszcza z wychowaniem dzieci. Mimo to kobiety pracujące i wychowujące dzieci czasem mają większe osiągnięcia zawodowe niż kobiety bezdzietne, być może dlatego, że lepiej organizują i wykorzystują czas. Nawet w dziedzinie techniki i nauk przyrodniczych sukcesy odnosi aż 40% wychowujących dzieci zamężnych kobiet naukowców i inżynierów, ponadto wykazują one także większą aktywność publikacyjną w porównaniu z kobietami niemającymi dzieci (Dahlstrand, Politis, 2013). Jak się okazuje, dla jednych kobiet posiadanie rodziny i dzieci jest przeszkodą, zaś inne kobiety ten fakt mobilizuje do działania i bardziej efektywnego organizowania swoich obowiązków.

Jednak część wysoko wykwalifikowanych kobiet obciążona wieloma obowiązkami rodzinnymi i związanymi z pracą zawodową wycofuje się z kariery zawodowej. Belkin określa to zjawisko jako *opt-out revolution* (2003).

Przez wiele lat twórcze osiągnięcia kobiet były niedoceniane lub pomijane. Profesjonalnie zajmujące się działalnością twórczą współczesne kobiety napotykały na liczne bariery podmiotowe i społeczne. Oto niektóre z nich:

- kobiety skoncentrowane na twórczości bywają częściej spostrzegane jako odwracające się od społeczeństwa, ignorujące potrzeby innych, a nawet egoistyczne niż jako zapowiadające się na osoby wybitne (Huf, 1983);
- twórczym kobietom silniej niż mężczyznom towarzyszy poczucie inności (odmienności), co obniża ich satysfakcję życiową (Reis, 2002);
- aktywne twórczo kobiety częściej obawiają się skutków sukcesu zawodowego (syndrom *fear of success*) dla ich własnego wizerunku jako kobiety (utrata atrakcyjności zewnętrznej), dla rodziny z powodu silnego zaangażowania się kobiety w pracę twórczą. Z kolei *impostor syndrom* występujący u niektórych kobiet sukcesu polega na nieumiejętności zinternalizowania (przypisania sobie, uwewnętrznienia) owego sukcesu przez kobietę, która ma niskie poczucie własnej wartości i uważa, że sukces nie jest efektem jej wysiłku i pracy, a raczej wpływu czynników zewnętrznych, np. przypadku, szczęścia (Clance, 1985);
- niektóre kobiety zajmujące się twórczością naukową mają trudności w osiągnięciu równowagi pomiędzy ich związkiem z mężczyzną, pracą naukową, zajęciami akademickimi a zaangażowaniem się w kontakty towarzyskie, co przysłabia rezygnacją z ambicji zawodowych (Holland, Eisenhart, 1990);
- skrzyżowanie takich czynników, jak: sprawność, wiek, wybór kariery i osobiste decyzje kobiet odnoszące się do małżeństwa i dzieci powodują frustrację z powodu poczucia odpowiedzialności za efektywną realizację różnych zadań. Utalentowane twórczo kobiety mają ograniczony czas na kontakty z przyjaciółkami, które często manifestują zazdrość o ich sukcesy, co prowadzi do uczucia samotności i poczucia zdradzenia przez inne zaprzyjaźnione kobiety, które poświęciły się rodzinie. Ponadto nie czują, aby ich sukces doceniali mężczyźni. Dlatego kobiety odnoszące sukcesy nauczyły się świadomie ukrywać swoje osiągnięcia przed przyjaciółmi i rodziną. Nie jest im także obce poczucie winy, że realizując własne plany zawodowe i dbając o własny rozwój, zaniedbały obowiązki rodzinne, nawet jeśli tak nie było. Wspomniane odczucia mogą także mieć źródło w spostrzeganej roli kobiety i ciężących na niej obowiązkach opiekuńczych (troska o innych, pielęgnowanie, opieka, poczucie służenia innym) (Gilligan, 1982);
- także w karierach artystycznych na polu kultury (muzyka, sztuka, literatura) występują nierówności płci. Mężczyźni w zawodach twórczych są lepiej wynagradzani, kobiety silniej przeżywają konflikt praca – rodzina, ponieważ oczekuje się od nich całkowitego zaangażowania się w obie role, w obrazie idealnego artysty dominują cechy męskie (mężczyźni są faworyzowani w zawodach twórczych), struktura karier artystycznych jest taka, iż wymaga od artystów angażowania się w zachowania, które są bardziej społecznie akceptowane u mężczyzn niż u kobiet (Miller, 2016). Ponadto liczne stereotypy, w których podkreśla się, iż kobiety są bardziej opiekuńcze, wspierające oraz sprawniej komunikują się, zaś mężczyźni są bardziej twórczy, prowadzą do swoistej segregacji płciowej w postaci licznej obecności kobiet w marketingu

i *public relations*, zaś dominacji mężczyzn w bardziej prestiżowych zawodach twórczych i na poważnych stanowiskach (Conor, Gill, Taylor, 2015; Hesmondhalgh, Baker, 2015). W ten sposób utrwała się stereotyp maskulinizacji kreatywności;

- kobiety mają wiele praktycznych trudności w łączeniu macierzyństwa z karierą w filmie lub telewizji i bardzo rzadko są reprezentowane na stanowiskach kierowniczych w tych branżach (Wing-Fai, Gill, Randle, 2015);
- nawet w takiej kwestii, jak ubiór w pracy kobiety muszą zachować ostrożność dużo większą niż mężczyźni. Jeśli bowiem konstruując swoją tożsamość biznesową, zbyt oddalą się od standardu męskiego w ubiorze (garnitur, krawat) i zastosują bardzo swobodny wzór kobiecego ubioru (apaszki, bluzki, biżuteria), może to być negatywnie interpretowane przez liderów biznesu (Kimle, Damhorst, 1997).

### Implikacje dla wychowania dziewcząt

Utalentowane dziewczęta powinny być wychowywane tak, aby były gotowe do podejmowania w przyszłości ról zawodowych i godzenia ich z rolą matki i żony (jeśli dokonają takiego wyboru) oraz radzenia sobie z barierami wewnętrznymi i zewnętrznymi w rozwoju. Wśród ważnych zadań stojących przed rodzicami i nauczycielami można wskazać następujące:

- trafne rozpoznanie uzdolnień i umiejętności dziewcząt oraz ich osobowości (szczególnie cech, które mogą stanowić barierę w rozwoju zdolności);
- rozwijanie u dziewcząt samodzielności, niezależności w decydowaniu, gotowości do podejmowania ryzyka intelektualnego i ról przywódczych;
- przygotowanie dziewcząt do zrozumienia ról płciowych oraz stereotypów kulturowych i uprzedzeń związanych z płcią;
- kształtowanie u dziewcząt wysokiej samooceny adekwatnej do możliwości, uczenie konsekwencji w realizacji zadań i radzenia sobie z porażką;
- podkreślanie znaczenia relacji dziewcząt z twórczymi rówieśniczkami i przyjaciółmi o podobnych zainteresowaniach i poziomie aspiracji;
- rozwijanie umiejętności planowania działań i konsekwencji w ich realizacji;
- uczenie otwartej komunikacji potrzeb, marzeń, opinii oraz „żywej” ekspresji;
- podkreślanie możliwości twórczej kariery zawodowej na przykładach dobrych wzorów innych kobiet w rodzinie lub poza nią;
- stymulowanie rozwoju zdolności dziewcząt (w domu, w szkole, na zajęciach dodatkowych) i ich kreatywności oraz zapewnienie wsparcia;
- pobudzanie zainteresowań dziewcząt, pomaganie w ich rozwoju, zachęcanie i nagradzanie działań twórczych;
- formułowanie umiarkowanych oczekiwań wobec zdolnych dzieci dotyczących ich osiągnięć i sukcesów szkolnych;

- unikanie krytyki wyglądu, zachowań i sposobów myślenia dziewcząt;
- uczenie współdziałania i pracy w zespole;
- uczenie konstruktywnego radzenia sobie z przeszkodami i barierami w rozwoju.

## Podsumowanie

Tradycyjne role kobiet (ich prawa i obowiązki) wiązały się z dbaniem o dom, wychowywaniem dzieci, gotowaniem, sprzątaniem i wieloma innymi czynnościami zabezpieczającymi potrzeby członków rodziny (dzieci, męża). Sytuacja mocno się zmienia. Kobiety są silniejsze, bardziej niezależne pod względem podejmowanych decyzji osobistych i zawodowych. Mają coraz wyższe aspiracje, podejmują próby doskonalenia się w nieznanych im dziedzinach. Odgrywają coraz bardziej znaczącą rolę i wiele z nich świetnie radzi sobie we współczesnym świecie.

Nawet jeśli pozostają w domu i zajmują się dziećmi, potrafią także wykonywać jakąś pracę, pogłębiać wiedzę i rozwijać się. Zmienia się ich nastawienie do pracy, bowiem coraz częściej jest ona spostrzegana jako narzędzie samorealizacji oraz staje się jednym z podstawowych wyznaczników statusu i pozycji społecznej. Przemianie ulega też tradycyjny model rodziny: kobieta nie jest już kojarzona wyłącznie z pełnieniem obowiązków opiekuńczych i prowadzeniem domu, a mężczyzna – wyłącznie z odpowiedzialnością finansową za utrzymanie rodziny. Mąż i żona stają się partnerami.

Wiele kobiet fakt posiadania rodziny i dzieci motywuje do podejmowania różnych działań także związanych z własną karierą zawodową. Chociaż coraz więcej mężczyzn przejmuje pewne obowiązki od swoich żon, ciągle nie jest to praktyka powszechna. W dużym stopniu na zmianę funkcjonowania kobiet wpłynęła ogólna emancypacja na świecie, polityka równościowa i antydyskryminacyjna. Lepsze są warunki dla rozwoju i aktywności kobiet we wszystkich dziedzinach, kobiety podejmują wyzwania, ale też pragną być doceniane w społeczeństwie, w rodzinie, w pracy. Wiele kobiet nie chce już powrotu do zajmowania się wyłącznie rodziną, przeciwstawia się krzywdzącym je stereotypom płci (ograniczającym kobietom dostęp do wielu zawodów, stanowisk, kierunków studiów), czego najlepszym przykładem jest coraz liczniejsza grupa pań pracujących na własny rachunek, z sukcesem prowadzących własną firmę, robiących karierę i godzących te obowiązki z rolami tradycyjnymi – matki i żony. Nie oznacza to jednak, że obserwujemy pełną równość między kobietami i mężczyznami, szczególnie na rynku pracy.

### Literatura cytowana

Balcerzak-Paradowska, B., Bednarski, M., Głogosz, D., Kusztełak, P., Ruzik-Sierdzińska, A., Mirosław, J. (2011). *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.

- Barancovaite, K. (2006). Construction of gender images in the advertisement of Japanese Style Magazines. *Socialiniai Mokslai*, 1 (51), 17-29.
- Bator, J. (1998). *Wizerunek kobiety w reklamie telewizyjnej*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Beck, U. (2002). *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Belenky, M.F., Clinchy, B.M., Goldberger, N.R., Tarule, J.M. (1997). *Women's ways of knowing: The development of self, voice, and mind*. New York: Basic Books.
- Belkin, L. (2003). *The opt-out revolution*, [www.nytimes.com/2003/10/26/magazine/26WOMEN.html?pagewanted=all](http://www.nytimes.com/2003/10/26/magazine/26WOMEN.html?pagewanted=all) [dostęp: 19.05.2016].
- Budrowska, B. (2004). Bariery i ograniczenia karier kobiet – wyniki badań nad zjawiskiem „szklanego sufitu”. Raport nr 29205. *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?* (s. 70-93) Departament Walki z Ubóstwem i Zarządzania Gospodarką. Region Europy i Azji Środkowej. Dokument Banku Światowego.
- Chu, P. (2000). The characteristics of Chinese female entrepreneurs: motivation and personality. *Journal of Enterprising Culture*, 8 (1), 67-84.
- Clance, P.R. (1985). The imposter phenomenon. *New Woman*, 15 (7), 40-43.
- Connell, R.W. (1987). *Gender and power: Society, the person and sexual politics*. Palo Alto: Stanford University Press.
- Conor, B., Gill, R., Taylor, S. (2015). Gender and creative labour. *The Sociological Review*, 63, May, 1-22, doi:10.1111/1467-954X.12237
- Cromie, S. (1987). Motivations of aspiring male and female entrepreneurs. *Journal of Occupational Behavior*, 8 (3), 251-261, doi: 10.1002/job.4030080306
- Dahlstrand, A.L., Politis, D. (2013). Women business ventures in Swedish university incubators. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 5 (1), 78-96, doi: org/10.1108/17566261311305229
- Dijkstra, A.G., Plantega, J. (2003). *Ekonomia i płeć*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Duberley, J., Carrigan, M. (2013). The career identities of 'mumpreneurs': Women's experiences of combining enterprise and motherhood. *International Small Business Journal*, September, 31 (6), 629-651, doi: 10.1177/0266242611435182
- Duch-Krzystoszek, D. (1996). *Relacje między pracą domową i zawodową*. W: J. Sikorska (red.), *Kobiety i ich mężowie. Studium porównawcze* (s. 85-100). Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.
- Drake, H. (2008). Deadlines and diapers and dinner – Oh my! *Home Business Magazine: The Home-Based Entrepreneurs Magazine*, September, 15 (5), 62-64.
- Giddens, A. (2004). *Socjologia*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice: Psychological theory and women's development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Greene, P.G., Hart, M.M., Gatewood, E.J., Brush, C.G., Carter, N.M. (2003). *Women entrepreneurs: Moving front and center: An overview of research and theory*,

- [http://www.unm.edu/~asalazar/Kauffman/Entrep\\_research/e\\_women.pdf](http://www.unm.edu/~asalazar/Kauffman/Entrep_research/e_women.pdf) [dostęp: 18.05.2016].
- GUS (2012a). Pozyskano z: [http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pw\\_aktyw\\_ekonom\\_ludn\\_3kw\\_2012.pdf](http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pw_aktyw_ekonom_ludn_3kw_2012.pdf) [dostęp: 15.05.2016].
- GUS (2012b). Pozyskano z: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/kwartalna-informacja-o-rynku-pracy-w-ii-kwartale-2015-r-12,21.html> [dostęp: 17.05.2016].
- GUS (2014). Pozyskano z: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/kwartalna-informacja-o-rynku-pracy-w-iv-kwartale-2014-r-12,19.html> [dostęp: 18.05.2016].
- Hesmondhalgh, D., Baker, S. (2015). Sex, gender and work segregation in the cultural industries. *The Sociological Review*, 63 (S1), May, 23-36, doi: 10.1111/1467-954X.12238
- Hisrich, R., Brush, C. (1984). The Woman Entrepreneur: Management Skills and Business Problems. *Journal of Small Business Management*, 22, 1, 30-37.
- Hisrich, R.D., Brush, C.G. (1986). *The Women Entrepreneur, Starting Financing and Managing a Successful New Business*. Toronto: Lexington Books.
- Holland, D.C., Eisenhart, M.A. (1990). *Educated in romance: Women, achievement, and college culture*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Huf, L. (1983). *A Portrait of the Artist as a Young Woman: The Writer as Heroine in American Literature*. London: Burns & Oates.
- Hughes, K.D. (2006). Exploring Motivation and Success Among Canadian Women Entrepreneurs. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 19 (2), 107-120.
- Kelley, D.J., Brush, C.G., Greene, P.G., Litovsky, Y. (2010). *Report: Women Entrepreneurs Worldwide*, [http://www.espae.espol.edu.ec/images/FTP/2010\\_GEM\\_Womens\\_Report.pdf](http://www.espae.espol.edu.ec/images/FTP/2010_GEM_Womens_Report.pdf) [dostęp: 18.05.2016].
- Kerr, B.A. (1985). *Smart Girls, Gifted Women*. Columbus, OH: Ohio Psychology Publishing Company.
- Kimle, P.A., Damhorst, M.L. (1997). A grounded theory model of the ideal business image for women. *Symbolic Interaction*, 20 (1), May, 45-68, doi: 10.1525/si.1997.20.1.45
- Kimura, D. (2006). *Płeć i poznanie*. Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Kirkwood, J. (2009). Is a lack of self-confidence hindering women entrepreneurs? *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 1 (2), 118-133.
- Kirschenbaum, R.J., Reis, S.M. (1997). Conflicts in creativity: Talented female artists. *Creativity Research Journal*, 10 (2-3), 251-263, doi: 10.1080/10400419.1997.9651224
- Kotlarska-Michalska, A. (2011). Społeczne role kobiet. *Edukacja Humanistyczna*, 1 (24), 25-35.
- Lachowicz-Tabaczek, K. (2001). Empiryczna weryfikacja tezy o „nierówności” samooceny kobiet i mężczyzn. *Czasopismo Psychologiczne*, 7 (1), 33-41.
- Lisowska, E. (2008). *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej.

- Lisowska, E., Sawicka, J. (2009). Kobiety i gospodarka. W: *Raport: Kobiety dla Polski. Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989-2009* (s. 7-23). Kongres Kobiet Polskich. Warszawa: Fundacja Feminoteka.
- Mael, F. (1998). Single-sex and coeducational schooling: Relationships to socio-emotional and academic achievements. *Review of Educational Research*, 68 (2), 101-129, doi: 10.3102/00346543068002101
- Mendecka, G. (2003). *Środowisko rodzinne w percepcji osób aktywnych twórczo*. Częstochowa: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej.
- Miller, D.L. (2016). Gender and the Artist Archetype: Understanding Gender Inequality in Artistic Careers. *Sociology Compass*, 10 (2), February, 119-131, doi: 10.1111/soc4.12350.
- Morawiecka, E. (2011). *Pożegnanie Matki Polki – nowy obraz psychospołeczny kobiet w Polsce. Przegląd badań aktywności zawodowej i rodzinnej kobiet*. W: B. Bartosz (red.), *Wymiary kobiecości i męskości* (s. 259-273). Warszawa: Eneteia Wydawnictwo Psychologii i Kultury.
- Noble, K.D. (1996). *Resilience, resistance, and responsibility: resolving the dilemma of the gifted woman*. W: K.D. Arnold, K.D. Noble, R.F. Subotnik (red.). *Remarkable women. Perspectives of female talent development* (s. 413-423). New York: Hampton Press, Inc.
- Piątek, K. (2006). *Być kobietą w Polsce w XI wieku – blaski i cienie*. W: E. Jurczyńska-McCluskey, K. Piątek (red.), *Między tradycją a nowoczesnością. Współczesna kobieta polska z perspektywy socjologicznej* (s. 10-26). Bielsko-Biała: Katedra Socjologii Akademii Techniczno-Humanistycznej.
- Reis, S.M. (2002). Internal barriers, personal issues and decisions faced by gifted and talented females. *Gifted Child Today*, 25 (1), 14-28, doi: 10.4219/gct-2002-50
- Ricciardelli, L., Williams, R. (1995). Desirable and undesirable gender traits in three behavioral domains. *Sex Roles*, 33, 637-655, doi: 10.1007/BF01547722
- Robson, K. (2005). Canada's most notorious bad-mother: The Newspaper Coverage of the Jordan Heikamp Inquest. *Canadian Review of Sociology*, 42 (2), 217-232, doi: 10.1111/j.1755-618X.2005.tb02462.x
- Serbin, L.A., Zelkowitz, P., Doyle, A., Gold, D., Wheaton, B. (1990). The socialization of sex-differentiated skills and academic performance: A mediational model. *Sex Roles*, 23, 613-628.
- Spytek-Bandurska, G. (2010). *Aktywizacja zawodowa osób marginalizowanych społecznie*. W: R. Szarfenberg, C. Żołądowski, M. Theiss (red.), *Polityka publiczna wobec ubóstwa i wykluczenia społecznego* (s. 156-172). Warszawa: Dom Wydawniczy Elipsa.
- Szymańska-Migut, K., Użycki, D. (2013). *Jak pomagać kobietom w awansie na stanowiska zarządcze*, <http://www.hbrp.pl/biblioteka/art.php?id=4987&t=jak-pomagac-kobietom-w-awansie-na-stanowiska-zarzadcze> [dostęp: 22.04.2016].
- Titkow, A. (2003). *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia kariery kobiet*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Titkow, A., Duch-Krzysztożek, D. (2009). Niejednoznaczny status pracy domowej kobiet. W: *Raport: Kobiety dla Polski. Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989-*

-2009 (s. 35-61), [https://www.kongreskobiet.pl/Content/uploaded/files/sytuacja\\_kobiet\\_w\\_polsce/raport-kobiety-dla-polski-polska-dla-kobiet-20-lat-transformacji-1989-2009.pdf](https://www.kongreskobiet.pl/Content/uploaded/files/sytuacja_kobiet_w_polsce/raport-kobiety-dla-polski-polska-dla-kobiet-20-lat-transformacji-1989-2009.pdf) [dostęp: 17.05.2016].

Wing-Fai, L., Gill, R., Randle, K. (2015). Getting in, getting on, getting out? Women as career scramblers in the UK film and television industries. *The Sociological Review*, 63 (S1), May, 50-65.

**Streszczenie.** W artykule dokonano przeglądu badań nad przejawami i trudnościami w aktywności zawodowej współczesnych kobiet. Przedstawiono różnice w realizacji ról zawodowych przez kobiety i mężczyzn z perspektywy wychodzenia przez kobiety poza tradycyjnie przypisane im role żony i matki, a zatem także poza powszechne stereotypowe sądy społeczne dotyczące płci. Wskazano także wiele barier indywidualnych i społecznych w funkcjonowaniu zawodowym kobiet, w samozatrudnieniu (podejmowaniu działalności gospodarczej przez kobiety przedsiębiorcze) oraz profesjonalnej działalności twórczej. Znaczna część tych barier ma korzenie nie tylko w biologii mózgu, w genach, ale również wynika z socjalizacji rodzajowej oraz różnych doświadczeń społecznych dziewcząt i chłopców. Dorosłym kobietom utrudniają one samorealizację w rolach: pracownika, przedsiębiorcy, osoby twórczej oraz godzenie ich z rolami rodzinnymi bez doświadczania obaw, wyrzutów sumienia czy niepewności.

**Słowa kluczowe:** kobiety, bariery w realizacji ról płciowych

Data wpłynięcia: 28.10.2016

Data wpłynięcia po poprawkach: 26.11.2016

Data zatwierdzenia tekstu do druku: 10.12.2016