

RENATA ŚLIWA

Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna  
Tarnów

SUZANNA TOMASSI

University of Buckingham

## Wpływ organizacji zrzeszających kobiety pracujące zawodowo na ich kariery i perspektywy rozwoju. Doświadczenia brytyjskie

### Wstęp

W połowie tego roku ukazał się w Wielkiej Brytanii bardzo ciekawy raport Helen McCarthy dotyczący *networkingu* wśród kobiet menadżerek średniego i wyższego szczebla, zatytułowany *Girlfriends in High Places*<sup>1</sup>. Jest on o tyle ciekawy, że po raz pierwszy pokuszono się o tak szczegółową analizę tego zjawiska wśród kobiet (przynajmniej, jeżeli chodzi o rynek brytyjski).

Pomimo że studium to odnosi się do realiów brytyjskich, jesteśmy przekonane, że wiele spostrzeżeń i wniosków można przełożyć na realia polskie. Te właśnie wnioski chcielibyśmy przedstawić poniżej.

Raport *Girlfriends in High Places* zbadał zjawisko formalnych organizacji kobiecych i wpływ oficjalnych powiązań pomiędzy pracującymi zawodowo kobietami na ich karierę i mobilność zawodową. Oparł się on na rozlicznych wynikach z case studies, wcześniejszych raportów, wywiadów bezpośrednich i kwestionariuszy.

Na użytek tego artykułu i na podstawie raportu Helen McCarthy, związek zawodowy kobiet, zdefiniować można jako grupę bądź organizację kobiecą, która postrzega siebie jako formalny związek i bazuje na indywidualnych członkach — kobietach. Jest to też grupa, bądź organizacja, której funkcjonowanie opiera się na wspieraniu powiązań pomiędzy kobietami i ich działalności<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> H. McCarthy, *Girlfriends in High Places*, Demos, Londyn, wyd. I, 2004.

<sup>2</sup> *Ibidem*, s. 38.

## 1. Fenomen organizacji zawodowych kobiet

Formalne organizacje kobiece na szeroką skalę są fenomenem ostatniej dekady, przełomu lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych. W większości przypadków opierają się one na oficjalnym członkostwie, a nie na luźnych związkach. Mają na celu dzielenie się doświadczeniem pomiędzy członkami, wymianę poglądów, ułatwianie kontaktów biznesowych i dzielenie się zdobytą wiedzą. Wspomniany wyżej raport udowodnił, że ponad 40% kobiet na wyższych stanowiskach jest członkiniami różnych organizacji<sup>3</sup>. Związki te są niezwykle różnorodne, począwszy od lokalnych forum dla pracowników (pracowniczek) danej firmy, skończywszy na organizacjach obejmujących pracowników danego sektora, bądź po prostu federacjach czysto kobiecych, otwartych dla przedstawicielek wszystkich zawodów i firm. Związki te różnią się między sobą również jeżeli chodzi o liczbę członków, która może sięgać kilkunastu tysięcy, jak w przypadku organizacji „Kobiety w Zarządzaniu” (*Women in Management*) (14 tysięcy działaczek), albo zrzeszać „tylko” kilkanaście, czy kilkaset osób, jak w przypadku organizacji „Kobiety w Medycynie” (*Women in Medicine*) (160 członków)<sup>4</sup>.

Przykłady innych wybranych organizacji zrzeszających pracujące zawodowo kobiety i liczby ich członków przedstawiamy w tabeli 1.

Tabela 1

Największe organizacje brytyjskie zrzeszające pracujące zawodowo kobiety i stan liczebny ich członków

Organizacja	Liczba członków
Aurora Women's Network	15000 (na terenie Europy)
Association of Women Solicitors	8000
Women into Business	6000
Hightech-Women	1400
Women in Film and TV	1000
Women in Banking and Finance	700
Women in Physics Group	399
Thinking Women	ponad 350
Association of Women Senior Managers	34

Źródło: H. McCarthy *Girlfriends in High Places*, Demos, Londyn, wyd. I, 2004, s. 40.

<sup>3</sup> *Ibidem*, s. 9.

<sup>4</sup> *Ibidem*, s. 40.

## 2. Historia organizacji zawodowych kobiet

Fenomen pracujących kobiet zawiązujących organizacje w celu wspomaganie się nawzajem pojawił się już pod koniec XIX wieku w Anglii. Wtedy związki obejmowały głównie kobiety tzw. dobrze urodzone, wstępujące na wyższe uczelnie, dopiero co otwarte dla obu płci. Po paru latach, już jako absolwentki, zaczęły formować organizacje zrzeszające lekarki, pielęgniarki, kobiety naukowców itd. Przez wiele lat organizacje te bazowały głównie na pracy filantropijnej, bądź też były klubami dla żon mężów zrzeszonych w klubach dżentelmeńskich.

Co się tyczy kobiet z tzw. klasy niższej, pracowały one nierzadko o wiele ciężiej niż ich lepiej urodzone koleżanki. Jednakże praca zawodowa i do tego całkowita odpowiedzialność za dom, nie pozostawiały im czasu na uczestnictwo w żadnych organizacjach zawodowych. Warto również pamiętać, że w XIX wieku, kobiety nadal były tylko „dodatkiem” do swoich mężów, ojców i braci, a w świetle prawa niemalże nie istniały<sup>5</sup>.

Z upływem lat kobiety w Wielkiej Brytanii stawały się coraz bardziej aktywne zawodowo, co zaowocowało pojawieniem się Ogólnokrajowego Związku Farmaceutek w roku 1905, Lekarskiej Federacji Kobiet w 1917 roku, Związku Kobiet Inżynierów w roku 1919, czy Związku Prawniczek w 1923 roku.

Istniejący układ został naruszony w trakcie XX-wiecznych wojen światowych, szczególnie w trakcie drugiej wojny światowej. W tym czasie zaobserwować można nagły wzrost zatrudnienia kobiet w niemalże wszystkich dziedzinach zawodowych, we wszystkich krajach europejskich (również i w Polsce). W latach późniejszych gospodarki europejskie, osłabione wojną nadal potrzebowały damskich rąk do pracy i okazało się, że tego nurtu nie da się zatrzymać. Kobiety chciały pracować i udowodniły, że mogą być równie efektywne jak mężczyźni.

O pojawieniu się zawodowego networkingu wśród kobiet można mówić od lat siedemdziesiątych XX wieku, gdy narodził się tzw. *New Girl Network*<sup>6</sup>. Nurt ten wywodzi się ze Stanów Zjednoczonych i Wielkiej Brytanii. Jeżeli chodzi o rynek brytyjski, to najwcześniejszą organizacją zrzeszającą kobiety menedżerki były „Kobiety w Zarządzaniu” (*Women in Management*), założona przez dyrektora firmy *Unilever* dr Eleanor MacDonald w 1969 roku<sup>7</sup>.

W ciągu kolejnych lat pojawiły się dalsze organizacje zrzeszające kobiety pracujące zawodowo na różnych stanowiskach (warto w tym miejscu zauważyć, że Związek Pracowniczek Szkolnictwa Wyższego pojawił się dopiero w 1989 roku).

<sup>5</sup> B. Caine, *English feminism. 1780—1980*, Oxford University Press, Oxford, wyd. I, 1997.

<sup>6</sup> M. Welsh, *Networking, the Great new Way for Women to Get Ahead*, Harcourt Brace Jovanovich, Nowy Jork 1980 [w:] H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 18.

<sup>7</sup> W. H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 33.

### 3. Współczesne organizacje zawodowe kobiet

W dzisiejszych czasach, większość dużych korporacji ma w swoich strukturach, bądź pośrednio wspiera organizacje zrzeszające pracujące kobiety (patrz: *Shell*, *General Electrics*, czy *Lloyds TBS*). Związki zrzeszają np. kobiety pracujące w mediach (*Women in Journalism*), pracujące w londyńskim City (*City Women's Club*), czy kobiety pracujące naukowo. Są też organizacje ponad „profesjami”, które przyjmują do swojego grona wszystkie zainteresowane panie, chcące wnieść coś nowego do ich struktur. Zazwyczaj mają one bardzo zróżnicowaną ofertę, począwszy od rozwoju zawodowego, porad prawnych i mentoringu, skończywszy na problemach bardziej „przyziemnych”, jak łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym.

Organizacjom istniejącym wewnątrz firm często udaje się wypracować, udoskonalić i wypromować strategie mające na celu równouprawnienie i przeciwdziałanie dyskryminacji. Bywa, że współpracują z działami kadr, które częściowo uwzględniają powzięte postanowienia w swoich oficjalnych strategiach firmowych. Organizacje kobiece kładą również ogromny nacisk na dialog z zatrudnionymi w tej samej firmie mężczyznami, jako że porozumienie na gruncie zawodowym jest efektywniejsze niż rywalizacja.

Do najbardziej widocznych zmian wypracowanych przez takie związki można bezsprzecznie zaliczyć wprowadzenie pracy na część etatu, podział stanowisk i tzw. „*flexi-time*”, czyli elastycznego (godzinowo) zatrudnienia<sup>8</sup>. Coraz więcej osób część swoich obowiązków wykonuje w domu, co stało się standardem przynajmniej na Wyspach Brytyjskich. Dzięki temu rośnie odsetek kobiet wracających do pracy po urloпах macierzyńskich. Odpowiednia polityka firm przywiązuje do siebie pracowników, wzmacnia kontakty między nimi, zwiększa ich dobre samopoczucie, a przede wszystkim ogranicza ich rotację, prowadząc tym samym do wzrostu wydajności pracy.

W dzisiejszych czasach większość kobiet nadal postrzega nieformalne popieranie się mężczyzn, tzw. *Old Boy Network*, jako jedną z głównych barier w swoim rozwoju zawodowym. Są one zazwyczaj poza „zasięgiem wpływów”, co wynika z kilku istotnych przyczyn. Po pierwsze, zazwyczaj mężczyźni nie są chętni do włączania kobiet w swoje struktury. Po drugie, obowiązki domowe, wychowywanie dzieci i opieka nad innymi członkami rodziny pozostawia im o wiele mniej czasu „po godzinach”, niż jest to w przypadku mężczyzn. Ostatnią przyczyną jest ogólna polityka wielu firm, gdzie kontakty pomiędzy kobietami i mężczyznami zostały bardzo sformalizowane, tak aby nie zachodziło jakiegokolwiek podejrzenie o mobbing bądź wykorzystywanie seksualne. W takich sytuacjach dla wielu osób dwuznaczny jest już mentoring starszego mężczyzny i młodej kobiety, stojącej na progu kariery i szukającej zawodowego wsparcia.

<sup>8</sup> *Facts about Men and Women in Great Britain*, Equal Opportunities Commission, Manchester 2002 [w:] H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 78 i 79.

#### 4. Działalność organizacji kobiecych — szanse

Rozwój powiązań pomiędzy kobietami może być skutecznym rozwiązaniem i balansom w wyżej opisanych sytuacjach. Organizacje kobiece mają zazwyczaj bardzo elastyczne i przejrzyste struktury organizacyjne. Łączą osoby z wielu, często, bardzo zróżnicowanych środowisk, ułatwiając im przepływ informacji i dzielenie się zdobytą wiedzą. Dzięki temu, kobiety stają się bardziej widoczne i bardziej „słyszalne”. Przynależność do formalnej struktury daje poczucie przynależności, motywuje do dalszego rozwoju. Dodatkowo pomagają w tym organizowane przez wiele organizacji szkolenia, kursy, prelekcje, spotkania itd. Co jest istotne, większość organizacji kobiet-profesjonalistek pracujących zawodowo jest apolityczna, w przeciwieństwie do organizacji np. feministycznych.

Formalne powiązania i znajomości z innymi członkiniami często przekładają się na późniejsze kontakty biznesowe. Wydaje nam się, że warto tu zasygnalizować, że pomimo nazwy, organizacje kobiece w większości przypadków są otwarte na mężczyzn. Odbywa się to w różnorodnej formie, począwszy od otwarcia struktur członkowskich dla obu płci, skończywszy na zapraszaniu mężczyzn na prelekcje, seminaria czy dyskusje. Ograniczając swoje listy członkowskie tylko do kobiet, w krótkim czasie organizacje kobiece mogłyby zostać oskarżone o stosowanie identycznych praktyk, spotykanych wśród mężczyzn, nie dopuszczających kobiet do swoich kręgów.

Co jest prawdopodobnie jednak najważniejsze — organizacje zawodowe kobiet dają im możliwość zabrania głosu i zaistnienia. Udowadniają, że każdy mający dobre pomysły powinien mieć szanse na wysłuchanie.

Zebrane najważniejsze przyczyny wstępowania do organizacji zrzeszających kobiety pracujące zawodowo, które zostały przedstawione w wynikach raportu Helen McCarthy przedstawiamy w tabeli 2.

Tabela 2

Główne przyczyny wstępowania do organizacji zrzeszających kobiety pracujące zawodowo

1. Nawiązywanie profesjonalnych kontaktów
2. Wspomaganie rozwoju kobiet w mojej dziedzinie
3. Zdobywanie nowej wiedzy
4. Nawiązanie nowych znajomości
5. Sugestia ze strony pracodawcy

## 5. Działalność organizacji kobiecych — zagrożenia

Żadna, formalna czy nieformalna, struktura kobieca nie powinna być traktowana jako cudowny lek na nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn. Te również narażone są na ryzyko. Chyba najgroźniejsze jest stworzenie w mężczyznach przeciwników, a nie sprzymierzeńców. Nie powinni oni odczuwać, że kobiety i ich organizacje mają dodatkowe przywileje tylko ze względu na płeć swoich członków.

Ponadto, organizacje takie nie mogą roztaczać protekcyjnego parasola nad swoimi członkiniami. Powinny one dostawać wsparcie, takie jakiego potrzebują, ale jednocześnie nie powinny być one izolowane od świata zewnętrznego. Jako zagrożenie, można również postrzegać dobór członków. Bywa, że opiera się on na bardzo wyselekcjonowanych kryteriach, takich jak wysokie stanowisko, bądź pozycja społeczna. Takie kryteria automatycznie ograniczają dostęp innym chętnym nie mającym wystarczających kwalifikacji bądź osiągnięć. Innymi słowy jest to forma dyskryminacji. Częściowym rozwiązaniem tego problemu mogą być przejrzyste kryteria przyjmowania członków, dopuszczanie osób spoza na organizowane spotkania, czy inne wydarzenia.

W przypadku organizacji wewnątrz firm zdarza się, że po jakimś czasie pod wpływem innych członkiń, poszczególnym paniom „otwierają się oczy” i postanawiają zmienić np. ścieżkę swojej kariery poprzez zmianę pracy. Oczywiście, takie zdarzenia nie bywają popierane przez firmy i są przez nie traktowane jako swoiste zagrożenie.

W tym miejscu można by się było spytać, dlaczego tak wysoki odsetek kobiet odchodzi z pracy? Wiele z nich nie czuje się docenionych, zrozumianych i wysłuchiowanych w pracy. Pomimo wysokich ambicji, doświadczenia i wiedzy, ich rozwój zawodowy często jest wolniejszy niż w przypadku mężczyzn. Okazuje się, że nie tylko blokuje je przysłowiowy „szklany sufit”, ale i „lepka podłoga”, nie pozwalając odkleić się od jednego poziomu i piąć się do góry. Według badań przeprowadzonych parę lat temu w Stanach Zjednoczonych okazało się, że odsetek kobiet zmieniających pracę i odchodzących z pracy sięgnął tam aż 60%<sup>9</sup>. Część z nich przenosi się na „swoje”, zakładając firmy i pracując na własny rachunek.

Pomimo tych potencjalnie negatywnych stron, odpowiednio pokierowane struktury organizacyjne wspierają, umacniają i podają pomocną dłoń, gdy jest to potrzebne. Bywają inspiracją, ułatwiają nawiązywanie przyjaźni oraz dają większe szanse i możliwości swoim członkom.

---

<sup>9</sup> *Paths to Entrepreneurship: New Directions for Women in Business*, Catalyst & National Foundation for Women Business Owners, New York 1998 [w:] H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 65.

## 6. Wsparcie działalności organizacji kobiecych

Doświadczenia angielskie udowadniają, że każda większa firma powinna stworzyć kobietom możliwość założenia własnej organizacji na terenie firmy. Jeżeli taka struktura już istnieje, powinna ona otrzymać odpowiednie wsparcie od wyższego kierownictwa firmy.

Wsparcie powinno również płynąć odgórnie, z polityki państwa popierającej równouprawnienie płci. Państwo powinno również wspierać badania i powstawanie projektów mających na celu zrównanie kobiet w ich prawach z mężczyznami. Podkreślała to wielokrotnie obecna minister ds. kobiet w rządzie brytyjskim Patricia Hewitt, mówiąc, że przykład równouprawnienia powinien przyjść z góry<sup>10</sup>. Jednym z narzędzi stał się podpisany w roku 1999 tzw. „Biały Dokument” (*White Paper*), w którym rząd zobligował się, że do roku 2005 przyzna kobietom 35% wyższych stanowisk kierowniczych w strukturach państwowych. To samo ma również dotyczyć 25% z 600 najwyższych stanowisk we władzach państwowych<sup>11</sup>.

Organizacje już istniejące powinny dzielić się swoimi spostrzeżeniami i pomocą dla mniejszych organizacji, którym brak jeszcze wystarczającego doświadczenia. Mogą to robić w różnoraki sposób, począwszy od łączonych spotkań pomiędzy członkami i kierownictwem, skończywszy na dostarczaniu pisemnych wskazówek, a nawet swoistego rodzaju „przewodników”. Oczywiście nie ma jednego określonego modelu postępowania, ale na pewno powyższe uwagi mogą być inspiracją i owocną lekcją dla wielu zainteresowanych tym osób.

## 7. Wizerunek kobiety XXI wieku

W roku 1939 Beatrice Gordon Holmes, założycielka i prezydent Federacji Klubów Kobiet Biznesu Wielkiej Brytanii i Północnej Irlandii, zauważyła, że kobiety oprócz atrakcyjnego wyglądu, mają o wiele więcej do zaoferowania swoim pracodawcom<sup>12</sup>. Po latach zostało to przypomniane w programach zainicjowanych w latach dziewięćdziesiątych przez rząd brytyjski. Efektem jest rosnąca liczba pracujących i chcących powracać do pracy po urodzeniu dzieci kobiet. Są one coraz lepiej reprezentowane na forum krajowym, w lokalnych i krajowych władzach, jak i w organizacjach międzynarodowych. Coraz więcej kobiet zajmuje

<sup>10</sup> *Delivering on Gender Equality: Supporting the PSA Objective on Gender Equality 2003–2006*, Women and Equality Unit, Londyn 2003 [w:] H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 24.

<sup>11</sup> *Ibidem*, s. 24.

<sup>12</sup> *Making Things Happen: A History of the National Federation of Business and Professional Women's Clubs of Great Britain and Northern Ireland*, National Federation of Business and Professional Women's Clubs of Great Britain and Northern Ireland, Londyn 1963 [w:] H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 15.

wysokie stanowiska do niedawna przeważnie zarezerwowane dla mężczyzn. Pojawiły się wreszcie długo oczekiwane ustawy gwarantujące równouprawnienie i zabraniające dyskryminacji. Uważa się, że pomimo tak ogromnych przemian, wciąż jeszcze jest bardzo dużo do zrobienia.

W Wielkiej Brytanii nadal tylko 7% sędziów wyższej instancji to kobiety<sup>13</sup>. To samo odnosi się do 9% stanowisk kierownictwa średniego szczebla w firmach, 26% kierownictwa wysokiego szczebla i 23% kierownictwa najwyższego szczebla w brytyjskich strukturach państwowych (pomimo, że stanowią tutaj ponad połowę zatrudnionych)<sup>14</sup>. Podobnie jest w strukturach lokalnych, gdzie 75% zatrudnionych to kobiety, a tylko 13% zajmuje najwyższe stanowiska<sup>15</sup>.

Kobiety, zajmujące wysokie i odpowiedzialne stanowiska, nadal muszą podejmować decyzje „rodzina — kariera”, jako że gros odpowiedzialności za dom i rodzinę, tak jak i 30 lat temu, tak i dziś, spoczywa tylko i wyłącznie na ich barkach<sup>16</sup>. Nie chcemy tu powiedzieć, że mężczyźni nie biorą na siebie obowiązków domowych! Są coraz bardziej aktywni w gospodarstwach domowych, w układach partnerskich.

Pomimo odpowiedniego prawodawstwa, kobiety są nadal dyskryminowane w sposób pośredni na rynku pracy. Corocznie angielskie sądy pracy otrzymują około 23 tys. wniosków z trybunałów pracy związanych z nierównym traktowaniem kobiet<sup>17</sup>.

Jednocześnie obserwujemy ciągły wzrost liczby kobiet decydujących się na studia wyższe. W połowie lat dziewięćdziesiątych na studiach licencjackich było już tyle samo Angielek i Anglików<sup>18</sup>. Warto tutaj przypomnieć, że w Polsce ogólna liczba studentek przewyższa liczbę studentów<sup>19</sup>. Wśród obecnie przyjmowanych do pracy absolwentów relacje te są również podobne, na przykład w 2002 roku 47% osób po studiach przyjętych do pracy w Ernst & Young i w KPMG są to kobiety<sup>20</sup>.

Ciekawe, że kobiety pracujące pod kierownictwem kobiet są bardziej optymistyczne, jeżeli chodzi o własną przyszłość zawodową i obecną pracę<sup>21</sup>. Z drugiej strony, w firmach, gdzie liczba zatrudnionych kobiet spada poniżej 15% ogółu

<sup>13</sup> H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 17.

<sup>14</sup> [www.civil-service.gov.uk/statistics](http://www.civil-service.gov.uk/statistics) [w:] H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 47.

<sup>15</sup> *Equality and Diversity in Local Government in England, a Literature Review*, Office of The Deputy Prime Minister, Londyn 2003 [w:] H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 47.

<sup>16</sup> H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 17.

<sup>17</sup> *State of the Nation on Sex Equality: Annual Report 2002—3*, Equal Opportunities Commission, Manchester 2003 [w:] H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 17.

<sup>18</sup> H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 47.

<sup>19</sup> „Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2002”, Główny Urząd Statystyczny, 2002, s. 248.

<sup>20</sup> *Women and Men in Britain: Professional Occupations*, Equal Opportunities Commission, Manchester 2001 [w:] H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 47.

<sup>21</sup> *Focused Females Forge Ahead*, Institute of Management, Londyn 2001 [w:] H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 48.



zatrudnionych, pracownice tracą w dużym stopniu wpływ na kształt swojego miejsca pracy, a ich samoocena obniża się<sup>22</sup>.

Warto też zauważyć, że nie wszyscy mężczyźni zdają sobie sprawę z tego, w jak trudnej sytuacji bywają kobiety. Tylko 15% angielskich prezesów — mężczyzn i aż 49% prezesów — kobiet postrzega wykluczenie kobiet z męskiego networkingu jako zagrożenie dla kobiecych ścieżek rozwoju zawodowego<sup>23</sup>. Ponad 70% uczestniczek badania Helen McCarthy zgodziło się, że organizacje, do których przynależą, spełniają ich oczekiwania<sup>24</sup>. Może dlatego, gdy raz staną się członkiniami, większość kobiet zostaje w danej strukturze przez długie lata. Część z nich często należy do więcej niż jednej organizacji.

Nie upolitycznione organizacje zawodowe kobiet oferują swoim członkom wsparcie i poczucie przynależności do „rodziny”. Okazuje się, że jest wiele kobiet mających podobne problemy, które są w stanie służyć radą i pomocną dłońią. Jest to szczególnie ważne, gdy uzmysłowimy sobie, że nadal co trzecia menedżerka czuje się wyobcowana ze struktur własnej firmy<sup>25</sup>. Ponadto, jeżeli w firmie większość kierownictwa stanowią mężczyźni, nie będzie dziwić niechęć kobiet do spotkań po godzinach przy kuflu piwa czy przy partii golfa. To co jest lubiane przez mężczyzn, niekoniecznie musi pasjonować kobiety (i vice versa), gdyż często nie mają po prostu na to czasu. Stanowi to też istotną barierę w ich dalszym rozwoju i codziennej pracy. W takich sytuacjach przynależność do jakiejś organizacji ma ogromne znaczenie, również terapeutyczne, gdy okazuje się, że wreszcie można z kimś porozmawiać i jest ktoś gotowy do wysłuchania.

Zwrócić uwagę należy na fakt, że w przypadku ubiegania się o wysokie stanowiska, ogromnego znaczenia nabiera to kogo się w firmie zna. Nie od dziś zresztą wiadomo, że zazwyczaj popiera się tego, kto ma podobną sytuację do naszej, bądź kto jest na podobnym poziomie, jak i my<sup>26</sup>. W sieci nieformalnych powiązań pomiędzy mężczyznami, prawdopodobnie będą bardziej skłonni do poparcia raczej kogoś ze swojego kręgu, a nie bliżej nieznaną kobietę. Innymi słowy, panie od samego początku mają mniejsze szanse na gruncie zawodowym aniżeli mężczyźni.

Z myślą o swych członkiniach większość związków uelastycznia godziny swoich spotkań, organizując je w czasie, na przykład, przerw na lunch. Daje to szansę na uczestnictwo każdej chętnej osobie i nie wymaga poświęcania dodatkowego

<sup>22</sup> R. Kantor, *Men and Women of the Corporation*, Basic Books, Nowy Jork 1977 [w:] H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 48.

<sup>23</sup> B. Ragins, B. Townsend, M. Matthis, *Gender gap in executive suite: CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling*, Academy of Management Executive 12, 1998 (28—42) [w:] H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 51.

<sup>24</sup> H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 11

<sup>25</sup> *Focused Females Forge Ahead*, Institute of Management, Londyn 2001 [w:] H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 28.

<sup>26</sup> D. Higgs, *Review of the Role and Effectiveness of Non-Executive Directors*, DTI, Londyn 2003 [w:] H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 29.

czasu „po godzinach”, który najczęściej zarezerwowany jest dla rodziny. Ponadto, w przeciwieństwie do kontaktów pomiędzy mężczyznami, które zazwyczaj są bardzo nieformalne, organizacje kobiece są zazwyczaj bardziej formalne, z przejrzystymi oraz zrozumiałymi strukturami i podziałami.

## Zakończenie

Na początku tego artykułu wspomnieliśmy, że ponad 40% kobiet menadżerek jest zrzeszonych w kobiecych związkach, bądź innego rodzaju organizacjach. Do głównych przyczyn, dla których kobiety decydują się przystępować do związków kobiecych można zaliczyć pragnienie nawiązywania kontaktów zawodowych, poszukiwanie wsparcia ze strony innych kobiet, chęć nauczenia się nowych rzeczy, chęć zdobycia nowych przyjaciół i fakt, że było to zasugerowane przez pracodawcę.

Blisko połowa kobiet ze stanowisk menadżerskich, zrzeszonych w związkach jest obrazem bezsprzecznie bardzo optymistycznym. Jednakże, mimo wszystko, nasuwa się w tym miejscu pytanie, co takiego odstrasza znaczną część kobiet od wstępowania w szeregi związków?

Pomimo ogromnego nagłośnienia w mediach, okazuje się, że 64% kobiet nie będących zrzeszonych w żadnych organizacjach kobiecych, po prostu o ich istnieniu nie miała pojęcia<sup>27</sup>. Kobiety, które do takich związków przystąpić nie chciały, za główną przyczynę swoich decyzji uznawały zbyt duże skoncentrowanie się związków na sprawach kobiecych. Ich zdaniem, organizacje czysto kobiece są postrzegane jako przeciwne równouprawnieniu głoszonemu przez kobiety. Innymi słowy, niejako dyskryminują one mężczyzn, koncentrując się wyłącznie na kobietach. Nie wszystkie panie czują też potrzebę przynależności do tych organizacji<sup>28</sup>. Wynika z tego, że mentalność i przekonania pracowników nie zawsze znajdują odbicie w dążeniach podejmowanych przez związki i organizacje. Dlatego wiele osób nie zasila ich szeregów.

## Bibliografia

### Internet

1. „Key facts on women in the labour market” [http://www.womenandequalityunit.gov.uk/women\\_work/key\\_facts.htm](http://www.womenandequalityunit.gov.uk/women_work/key_facts.htm)
2. „Polish Women in the 90s”, <http://free.ngo.pl/temida>

<sup>27</sup> H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 20

<sup>28</sup> *Ibidem*, s. 41.

3. „Women at the top — the reality”, [http://www.womenandequalityunit.gov.uk/women\\_work/women\\_top.htm](http://www.womenandequalityunit.gov.uk/women_work/women_top.htm)
4. [http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women-science/women-science\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women-science/women-science_en.html)
5. [www.civil-service.gov.uk/statistics](http://www.civil-service.gov.uk/statistics)

## Publikacje

- Budrowska B., Duch D., Titkow A., *Szklany Sufit: Bariery i Ograniczenia Karier Polskich Kobiet*, Raport z Badań Jakościowych, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003.
- Caine B., *English feminism. 1780—1980*, Oxford University Press, wyd. I, Oxford, 1997.
- Dench S., Aston J., Evans C., Meager N., Williams M., Willison R., *Key Indicators of Women's Position in Britain*, Institute for Employment Studies, Women & Equality Unit, London 2001.
- McCarthy H., *Girlfriends in High Places*, Demos, wyd. I, Londyn 2004.
- Ragins B., Townsend B., Matthis M., *Gender gap in executive suite: CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling*, Academy of Management Executive, 1998 (28—42).
- „Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2002”, Główny Urząd Statystyczny, 2002.
- Watson S. *The truth about female friends*, „The Guardian”, 31/10/2002.
- Welsh M., *Networking, the Great new Way for Women to Get Ahead*, Harcourt Brace Jovanovich, Nowy Jork [w:] McCarthy H. *Girlfriends in...*, 1980.
- Women and Men in Britain: Professional Occupations*, Equal Opportunities Commission, Manchester 2001.

