



Olga Czeranowska
Uniwersytet Warszawski

Płeć kulturowa a różnice prestiżu zawodowego*

Abstract: In spite of the long tradition of research on occupational prestige, there is not a lot of data concerning the influence of gender on the prestige on the labor market. The research plan for my doctoral thesis was an attempt at analyzing opinions and experiences of members of highly prestigious occupational groups. An analysis of the data obtained from interviews shows differences between the prestige of men and women in the labor market. Two important issues are the impact of family life on the career and gender division of work according to the traditional cultural roles. Nevertheless, the interviewees assumed that in their work environment was a meritocratic criterion of prestige rather than gender, which mattered for the individual's prestige.

Key words: prestige, occupational group, gender

Streszczenie: Pomimo długiej i bogatej historii badań prestiżu zawodów powstało bardzo niewiele opracowań dotyczących wpływu płci kulturowej na prestiż na rynku pracy. Badania na potrzeby mojej pracy doktorskiej były ukierunkowane na poznanie opinii i doświadczeń członków grup zawodowych cieszących się wysokim prestiżem. Analiza danych uzyskanych w trakcie wywiadów wskazuje na istotny wpływ stereotypów na prestiż zawodowy kobiet i mężczyzn. Dwoma podstawowymi zagadnieniami są tutaj wpływ życia rodzinnego na karierę oraz zgodny z tradycyjnymi rolami płciowymi podział zadań i specjalizacji. Jednocześnie moi rozmówcy byli zdania, że indywidualny prestiż jednostki w ich środowisku pracy zależy od kryteriów merytokratycznych, a nie od płci.

Słowa kluczowe: prestiż, grupa zawodowa, płeć kulturowa

* Badania stanowiące podstawę artykułu zostały przeprowadzone na potrzeby mojej pracy doktorskiej przygotowywanej pod kierownictwem Pani Profesor Małgorzaty Fuszary w Instytucie Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego.

Wprowadzenie

W społeczeństwach nowoczesnych zawód jest jednym z głównych czynników warunkujących miejsce jednostki w systemie stratyfikacji społecznej. Na skutek przemian związanych z industrializacją oraz ustanowieniem kapitalistycznych stosunków produkcji, a także ze wzrostem społecznej dyferencjacji rola zawodowa zyskała podstawowe znaczenie z punktu widzenia kształtowania się statusu jednostki (Domański, Sawiński, Słomczyński, 2007). Z punktu widzenia metodologii badań społecznych warto zwrócić uwagę na fakt, że zawód stanowi korelat wielu innych cech, takich jak sytuacja materialna czy wykształcenie, ale również system wartości. Pełniona rola zawodowa może oddziaływać na całokształt biografii — kariera rozumiana w kategoriach intencjonalnego projektu wywiera silny wpływ także na życie prywatne (Domecka, 2010).

Podział pracy ma znaczenie z punktu widzenia całych społeczeństw. Według funkcjonalnej teorii uwarstwienia Kingsleya Davisa i Wilberta Moore’a, którą przyjąłem jako główną ramę teoretyczną moich badań, w przypadku każdej grupy możliwe jest zidentyfikowanie pozycji kluczowych. Od ich właściwego obsadzenia zależy przetrwanie i dobrostan społeczeństwa. W związku z tym konieczne jest wypracowanie optymalnego sposobu dzielenia pracy wraz z systemem motywującym jednostki do podejmowania i odpowiedniego wypełnienia tych zadań. Na system ten składają się trzy rodzaje nagród, jakie społeczeństwo łączy z pełnieniem danej roli: związane z przetrwaniem i wygodą, rozrywką i dobrym nastrojem oraz samooceną i ego. Prestiż jest jedną z niematerialnych nagród należących do ostatniej grupy. Wysokość nagród wbudowanych w poszczególne pozycje zależy z jednej strony od ich funkcjonalnego znaczenia, z drugiej zaś od dostępności kadr posiadających potrzebne kwalifikacje (Davis, Moore, 1945). Oznacza to, że hierarchie prestiżu zawodów mogą być traktowane jako źródło informacji o potrzebach społeczeństwa, systemie normatywnym oraz cenionych przez jego członków umiejętnościach czy cechach.

Wszystko to sprawia, że prestiż zawodów jest tak fascynującym obszarem badawczym o długiej i bogatej historii. Henryk Domański stwierdził nawet, że — przynajmniej w wymiarze ilościowym — jest to najbardziej intensywnie eksplorowany przez socjologów temat (Domański, 1991). Można jednak zauważyć, że w znaczącej większości polskich badań kwestia płci kulturowej¹ pozostaje niewidoczna. Wyjątek stanowią tutaj przede wszystkim przeprowadzone w roku 1980 badania Ireny Reszke, dotyczące między innymi kryteriów prestiżu społecznego kobiet i mężczyzn, jak również płciowego podziału zawodów (Reszke, 1984). To właśnie praca prof. Reszke, jak również „niewidzialność” płci w większości pozostałych opracowań zainspirowały mnie do uwzględnienia tej kwestii w badaniach prowadzonych na potrzeby mojej rozprawy doktorskiej.

¹ Na potrzeby badań zastosowałam definicję płci kulturowej Światowej Organizacji Zdrowia, zgodnie z którą gender jest to społecznie konstruowany obraz kobiety i mężczyzny, tworzony na bazie norm, ról i relacji interpersonalnych.

Badania własne

Opisane badania zostały przeprowadzone w ramach mojej pracy doktorskiej, przygotowywanej w Instytucie Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego pod opieką Pani Profesor Małgorzaty Fuszary.

Metodologia

W celu uzyskania pogłębionych odpowiedzi na pytania badawcze zastosowałam sekwencyjno-eksplanacyjny model badań, łączący ilościowe i jakościowe techniki zbierania danych (Creswell, 2014). Pierwszy etap badań miał charakter ilościowy i składał się z ilościowej analizy dyskursu prasowego oraz ankiety audytoryjnej. Dodatkowo przeprowadziłam również analizę danych zastanych — przede wszystkim wyników badań społecznych dotyczących tematyki prestiżu zawodów. Uzyskane wyniki posłużyły mi jako podstawa do opracowania metodologii drugiego, jakościowego etapu, w ramach którego realizowałam wywiady jakościowe opisane w niniejszym artykule.

Wywiady przeprowadzałam na podstawie scenariusza podzielonego na części odpowiadające poszczególnym pytaniom badawczym. Niektóre z nich dotyczyły bezpośrednio płci kulturowej, jednak ponieważ zagadnienie to miało charakter horyzontalnego problemu badawczego, pojawiało się w różnych momentach rozmów. Przebieg wywiadów był bardzo zróżnicowany, gdyż starałam się dopasowywać go do konkretnych osób. W dwóch przypadkach wywiady zostały przeprowadzone jako diady (zapropowali to sami rozmówcy, ja zaś uznałam, że taka sytuacja stwarza możliwość uzyskania dodatkowej interesującej perspektywy)².

Na etapie opracowania wyników wywiadów zdecydowałam się na analizę jakościową zorientowaną na znaczenie. Zastosowałam metodologię zainspirowaną koncepcją systematycznej kondensacji tekstu autorstwa prof. Kirsti Malterud z Uniwersytetu w Bergen. Jest to podejście metodologiczne oparte na psychologicznej metodzie fenomenologicznej profesora Amadeo Giorgiego (2003). Wersja zaproponowana przez prof. Malterud składa się z czterech kroków. Krok pierwszy polega na przeprowadzeniu ogólnego przeglądu wszystkich dostępnych danych, tak aby możliwe było zidentyfikowanie najważniejszych wątków. Drugim krokiem jest wyszczególnienie jednostek znaczeniowych istotnych w kontekście pytań badawczych, a więc tych fragmentów wypowiedzi, które są interesujące z punktu widzenia celów badania. Jednostkom tym przypisywane są kody (podzie-

² W jednym wypadku drugą osobą była narzeczona rozmówcy, w drugim koleżanka z biura (należąca do tej samej grupy zawodowej). Dodatkowo chłopak innej rozmówczyni był świadkiem wywiadu, jednak sam nie włączył się do rozmowy.

lone na grupy odpowiadające zidentyfikowanym wątkom). Po zakodowaniu całego materiału następuje krok trzeci, czyli kondensacja znaczenia w poszczególnych grupach zdekontekstualizowanych kodów przez zestawianie z sobą wypowiedzi oznaczonych tym samym kodem i przekształcanie ich w spójne narracje. Mają one charakter typu idealnego, ponieważ nie odpowiadają żadnej rzeczywistej sytuacji opisywanej przez osoby biorące udział w badaniu, ale stanowią syntezę doświadczeń i odczuć wielu rozmówców. Czwartym krokiem procesu jest syntetyczny opis tak utworzonych sztucznych jednostek i uzupełnienie ich autentycznymi cytatami (Malterud, 2012).

Dla usprawnienia przebiegu analizy zdecydowałam się na wykorzystanie programu do jakościowej analizy danych OpenCode. Wstępny zestaw kodów został opracowany jeszcze na etapie projektowania scenariusza badania, później zaś ulegał modyfikacjom (podczas przeprowadzania wywiadów oraz w czasie samego kodowania). Kody odpowiadały czterem podstawowym tematom:

- definicja prestiżu,
- osoby i grupy o wysokim prestiżu,
- prestiż rozmówcy/rozmówczyni,
- wpływ płci na różnice prestiżu.

Po kodowaniu naturalnych jednostek znaczeniowych przeprowadziłam kondensację ukierunkowaną na znaczenie w ramach poszczególnych kodów. Następnie sporządziłam opis stanowiący syntezę zidentyfikowanych znaczeń, jakie dla osób biorących udział w badaniu mają poszczególne pojęcia i zjawiska.

Charakterystyka badanych grup

Dobór rozmówców zaproszonych do udziału w badaniu miał charakter celowy. Jego podstawę stanowiło zidentyfikowanie grup zawodowych cieszących się wysokim prestiżem na polskim rynku pracy. Na podstawie opisanych wcześniej badań ilościowych oraz analizy danych zastanych zidentyfikowałam cztery grupy:

- strażacy i strażaczki — wybór na podstawie wyników badania CBOS, co zostało potwierdzone w badaniu ankietowym,
- profesorowie i profesorki wyższych uczelni — wybór na podstawie wyników badania CBOS, co zostało potwierdzone w badaniu ankietowym,
- przedstawiciele i przedstawicielki świata mediów i kultury popularnej — wybór na podstawie wyników ilościowej analizy dyskursu prasowego,
- opiekunowie i opiekunki osób starszych — wybór na podstawie wyników badania ankietowego.

Przyjęłam również założenie o samozwrotności badania — w scenariuszu wywiadu znalazło się między innymi pytanie o to, jakie grupy moi rozmówcy uważają za cieszące się wysokim prestiżem. Po przeanalizowaniu ich odpowiedzi zidentyfikowałam piątą grupę — lekarzy i lekarek. Zawód ten jest interesujący

również ze względu na fakt, że jego miejsce w hierarchii prestiżu zawodów w Polsce, chociaż nadal wysokie, jest obecnie znacząco niższe niż w przeszłości³.

W ramach każdej z grup przeprowadziłam sześć rozmów (trzy z kobietami oraz trzy z mężczyznami). Dążyłam do maksymalnego wewnętrznego zróżnicowania grup pod względem innych cech, takich jak staż pracy, wiek, specjalność czy miejsce zatrudnienia. Miało to na celu przynajmniej częściowe oddanie złożoności grup oraz ukazanie, że przebieg biografii ich przedstawicieli może być zupełnie odmienny. Warto zauważyć, że wybrane grupy są bardzo interesujące z perspektywy badań ukierunkowanych na tematykę płci kulturowej.

Pierwsza z grup (funkcjonariusze i funkcjonariuszki Państwowej Straży Pożarnej) charakteryzuje się bardzo silną maskulinizacją. W zestawieniu opracowanym w 2011 roku (z okazji dwudziestolecia działania PSP) podana jest informacja, że kobiety stanowiły jedynie 7,8% zatrudnionych.

W przypadku drugiej grupy (profesorowie i profesorki wyższych uczelni) można mówić o pewnym braku jednoznaczności, gdyż pojęcie „profesor” może być rozumiane zarówno w kategorii tytułu naukowego, jak i stanowiska pracy na uczelni. W pierwszym przypadku chodzi o profesorów tytularnych, nominowanych przez Prezydenta RP. W internetowej bazie „Ludzie nauki” prowadzonej przez Państwowy Instytut Naukowy w kwietniu 2016 roku zarejestrowano 21 257 takich osób, w tym 5 472 kobiety (25,74%)⁴.

Stanowiska profesorskie na uczelniach dzielą się na trzy typy: profesora zwyczajnego i nadzwyczajnego oraz wizytującego⁵. Zgodnie z ustawą „Prawo o szkolnictwie wyższym” pierwsze stanowisko może być objęte tylko przez osobę posiadającą tytuł naukowy profesora, drugie zaś również przez doktora habilitowanego (Dz.U. 2005 Nr 164 poz. 1365). Zgodnie z opracowaniem GUS w roku akademickim 2014/2015 na stanowiskach profesorskich (zwyczajnych, nadzwyczajnych i wizytujących) zatrudnione były 22 752 osoby. Odsetek kobiet wynosił 26,6% (6 059). Jeśli chodzi o procent profesorów zwyczajnych, to stanowili oni 34,1% (7 763) wszystkich profesorów, przy czym odsetek ten był niższy w przypadku kobiet — 25,7% (1 560) (GUS, 2015).

Grupa przedstawicieli i przedstawicielek kultury popularnej była najtrudniejsza do zdefiniowania. Opierałam się z jednej strony na kategorii zawodu artystycznego, z drugiej zaś na definicji celebryty autorstwa Daniela Boorstina, według którego celebrytą jest osoba znana z tego, że jest znana (Boorstin, 1961). Ponieważ jednak wybór tej grupy zawodowej był oparty na wynikach analizy dyskursu prasowego, najistotniejsze w doborze rozmówców było dla mnie to, czy o danej osobie pisano w gazetach, magazynach i czasopismach ze względu na jej działalność artystycz-

³ W pierwszym polskim badaniu prestiżu zawodów w roku 1958 lekarz zajmował drugie miejsce w hierarchii za profesorem uniwersytetu (Wesołowski, Sarapata, 1962), podczas gdy w najnowszym badaniu CBOS z roku 2013 znalazł się na miejscu ósmym (CBOS, 2013).

⁴ Obliczenia własne.

⁵ Na stanowisku profesora wizytującego może być zatrudniona osoba będąca pracownikiem innej uczelni, posiadająca stopień naukowy doktora habilitowanego lub tytuł naukowy profesora. W szczególnych okolicznościach może to być również osoba posiadająca stopień doktora.

ną (lub z dużym prawdopodobieństwem można by było pisać). Ze względu na problematyczność jednoznacznego zdefiniowania grupy nie było również możliwe określenie proporcji płci. Jednak wyniki analizy wykazały, że ogólna obecność kobiet i mężczyzn z mediami jest zbliżona pod względem ilościowym, przy czym wśród osób przyporządkowanych do kategorii artystów nieznacznie przeważały kobiety (ich przewaga była znacznie bardziej widoczna wśród celebrytów).

Również w przypadku opiekunów i opiekunek osób starszych nie ma możliwości odwołania się do statystyk, co jest spowodowane tym, że znaczna część tego rodzaju pracy wykonywana jest w szarej strefie. Można jednak wnioskować o silnej feminizacji tej grupy z tego względu, że opieka tradycyjnie należała do zadań „kobiecych”, wykonywanych nieodpłatnie (Daly, 2001). Paula England zauważa wpływ tego rodzaju wzorców kulturowych na obecne postrzeganie pracy opiekuńczej (England, 2005).

Ostatnia z grup może być uznana za zmaskulinizowaną w umiarkowanym stopniu. Według danych Centralnego Rejestru Lekarzy RP należącego do Naczelnej Rady Lekarskiej na dzień 31 grudnia 2015 roku kobiety stanowiły 37,74% członków Izby Lekarskiej. Ich udział w grupach lekarzy, lekarzy dentystów oraz osób z podwójnym prawem wykonywania zawodu wynosił odpowiednio 41,9%, 22,6% i 55,2%.

Wyniki

Wątek zależności pomiędzy prestiżem a płcią kulturową pojawiał się w wywiadach na trzech poziomach. Po pierwsze płeć kulturowa była jedną z kwestii zawartych w pytaniach uszczegółowiających dotyczących czynników warunkujących prestiż na polskim rynku pracy. Drugi poziom dotyczył sytuacji w grupie zawodowej, do której należała dana osoba. W końcu część pytań dotyczyła oceny własnego prestiżu, a scenariusz kończyła prośba o porównanie własnego prestiżu z sytuacją hipotetycznej osoby płci przeciwnej, która miałaby takie samo wykształcenie i historię przebiegu kariery zawodowej.

Płeć kulturowa jako czynnik wpływający na prestiż na polskim rynku pracy

Płeć kulturowa ani razu nie wystąpiła jako jeden ze spontanicznie wymienianych czynników warunkujących prestiż jednostki na polskim rynku pracy. Kiedy dopytywałam moich rozmówców o tę kwestię, ich odpowiedzi były bardzo zróżnicowane. Część osób stwierdzała, że o ile różnice występowały w przeszłości, o tyle obecnie kobiety i mężczyźni mają takie same szanse na rozwój kariery zawodowej i osiągnięcie prestiżowej pozycji.

Pozostali dostrzegali jednak stereotypy i wzorce kulturowe, które mogą czynić rozwój zawodowy kobiet znacznie trudniejszym. Duże znaczenie z punktu widzenia sytuacji kobiet na rynku pracy może mieć tradycyjna rola matki, dla której opieka nad dziećmi i prowadzenie domu stanowią główną aktywność życiową. Wzorzec ten i jego konsekwencje z punktu widzenia rynku pracy częściej dostrzegały kobiety.

Znaczy wydaje mi się, że mężczyźni w ogóle jeszcze, niestety, na rynku mają lepsze warunki. Jednak mówi się, że kobieta, za chwilę dzieci i tak dalej. I ma mniejsze szanse na jakieś awanse i tak dalej.

opieka, K, 23⁶

[...] dlatego że kobiety są ciągle jakby takie postrzegane, że, no jeśli ma duże osiągnięcia na przykład, to się uważa, że nie wiem, jest gorszą kobietą na przykład, prawda, że to nie jest jej rola.

nauka, K, 53

Jedna z moich rozmówczyń zauważyła również, że tego rodzaju stereotypy są podzielane nie tylko przez mężczyzn. W rezultacie osiągnięcie prestiżowej pozycji przez kobietę może powodować negatywne reakcje jej otoczenia. Warto również zauważyć, że brak solidarności pomiędzy kobietami może być jedną z przyczyn, dla których części z nich nie udaje się w pełni wykorzystać swojego potencjału.

Kobiety też niekoniecznie cenią inne kobiety, które osiągają duży sukces.

nauka, K, 53

Drugim wątkiem bardzo wyraźnie widocznym w wypowiedziach rozmówców była kwestia podziału zawodów na „kobiece” i „męskie”. Rozróżnienie to może być łączone z przeświadczeniem, że płeć danej osoby niejako „automatycznie” warunkuje jej umiejętności i talenty. Z kobiecością łączone są opiekuńczość oraz kompetencje emocjonalne, zaś z męskością siła fizyczna, wytrzymałość i zdolność do racjonalnego myślenia, konieczna np. w naukach ścisłych.

Na pewno, wie Pani, no trudno, żeby kobieta była górnikiem, nie oszukujmy się, no a z drugiej strony, wie Pani, jednak czy pielęgniarka, czy osoby, które już w szkolnictwie, zwłaszcza w tym takim początkującym, prawda, no trudno tam wsadzić chłopca, który będzie z tymi dziećmi się bawić. [Na pytanie o pielęgniarki:] Pojawiają się, ale wie Pani, oni się na innej zasadzie pojawiają... Oni są bardziej ratownikami, to są karetki, to są takie, praca dyżurowa mocniejsza, tak jakby cięższa praca.

medycyna, M, 52

Odniesienie sukcesu przez kobietę pracującą w „męskim” zawodzie może być utrudnione, a nawet uniemożliwione przez to, jak będzie ona odbierana przez swoje otoczenie zawodowe. Można powiedzieć, że z płcią łączą się pewne założenia na

⁶ Podpis odnosi do grupy zawodowej, płci oraz wieku danej osoby.

temat kompetencji danej osoby. Teoretycznie takie same emocje powinien budzić mężczyzna w „kobiecy” zawodzie, jednak w wypowiedziach rozmówców przytaczane były przede wszystkim przykłady dotyczące mniej korzystnego odbioru i traktowania kobiet pragnących realizować swoje ambicje w zawodach uznawanych za „męskie”.

[...] moje koleżanki, które skończyły na przykład budownictwo i pracowały na budowie, to wiem, że miały z tym problem. Miały z tym problem, że musiały jakby..., że to było trudniejsze, dlatego że jeżeli nawet ona była lepsza, w sensie coś umiała, a poszła razem z kolegą, to kolega był od razu akceptowany, a ona nie, czyli musiała włożyć więcej pracy, żeby poznano, że ona jest rzeczywiście dobra w tym, co robi, prawda?

nauka, K, 61

Warta przytoczenia jest w tym miejscu wypowiedź jednego z rozmówców, który bardzo dobrze zdawał sobie sprawę z tego, jak jego sposób myślenia uwarunkowany jest przez istniejące wzorce kulturowe. Stanowi ona przykład tego, że w przypadku osób świadomych znaczenia równouprawnienia płci pierwsze reakcje mogą być oparte na stereotypach.

[...] jeśli ja widzę kobietę, prawda, z pałą i w takim patrolu, którego zadaniem jest, no fizyczna sprawność, to bardzo często błędnie, ale moja pierwsza reakcja jest, ojej, czy ona sobie da radę, prawda, no bo to jest... [...] Tutaj płeć ma wpływ na mój odbiór. Natomiast na pewno nie, w tym sensie, że kobieta nie może być policjantem, kobieta nie może być wojskowym, to na pewno nie.

nauka, M, 57

Płeć kulturowa jako czynnik wpływający na prestiż we własnej grupie zawodowej

Analizując wpływ płci kulturowej na prestiż jednostek w ramach poszczególnych grup zawodowych, warto zwrócić uwagę na ich bardzo silne zróżnicowanie (zarówno pod względem zadań i znaczenia dla społeczeństwa, jak i proporcji płci). Udało mi się jednak zidentyfikować pewne prawidłowości, które mogą być uznane za uniwersalne (tym samym można postawić hipotezę, że odnoszą się one do wszystkich bądź większości grup zawodowych).

Pierwszą kwestią jest wpływ życia rodzinnego na rozwój kariery zawodowej. Chociaż ze względów biologicznych każde niemowlę jest dzieckiem kobiety i mężczyzny, jego pojawienie się ma znacznie większy wpływ na karierę matki niż ojca. Trudności w godzeniu pracy z życiem rodzinnym stanowią ważny czynnik ograniczający możliwość osiągania przez kobiety najbardziej prestiżowych pozycji w ramach danego zawodu czy też pełnego rozwoju ich potencjału.

[...] myślę, że jednak mężczyźni łatwiej mogą się piąć po drodze kariery, więcej poświęcić czasu na dokształcanie się, na jakieś prace naukowe, badawcze czy

więcej czasu spędzić jednak w pracy, bo to głównie na kobiecie spoczywa dom, więc...

medycyna, K, 37

Poza tym kobiety, no co tu dużo mówić, no w pewnym wieku mają dzieci, rodziny, prawda, i, no to jest wybór. To jest wybór i to jest..., i to nie jest tak, że to się tak łatwo da połączyć. Ja mam doktorantkę, która urodziła jedno dziecko, teraz jest w ciąży, ma drugie dziecko, i ja uważam, że bardzo dobrze, naprawdę, tylko że ona jest na studiach doktoranckich, no i mamy ten problem, że te badania idą, czyli ktoś inny musi je robić, prawda?

nauka, K, 61

Interesujący wydaje mi się przykład jednej z rozmówczyń, której mąż należy do tej samej grupy zawodowej. Nawet w sytuacji identycznych zobowiązań związanych z posiadaniem potomstwa życie rodzinne wpływa przede wszystkim na jej rozwój zawodowy (a tym samym szanse na osiągnięcie sukcesów zawodowych i zdobywanie prestiżu).

[...] staram się nie siedzieć nie wiadomo ile, chociaż wiadomo, że pracy jest zawsze dużo, to jednak lecieć do dzieci. No a mąż to wie, że czasem ja odbiorę, zrobię to, pobędę z dziećmi, więc on siłą rzeczy bardziej się tutaj realizuje.

medycyna, K, 37

Drugim wątkiem uniwersalnym była kwestia wewnętrznego podziału specjalizacji czy też zadań. Odpowiada on sytuacji podziału na „męskie” i „kobiece” zawody na rynku pracy, gdyż również wiąże się z wiarą we wrodzone kompetencje czy też predyspozycje kobiet i mężczyzn. W niektórych wypadkach występuje tutaj jednoznaczne odniesienie do wzorców kulturowych, w myśl których mężczyźni charakteryzują się siłą i wytrzymałością, podczas gdy kobiety są opiekuńcze i dokładne.

[...] więc myślę, że statystycznie rzecz ujmując, rzeczywiście mężczyźni mają więcej siły i łatwiej jest im być ortopedą, gdzie rzeczywiście się wierci i coś tam, jakieś takie ciężkie, fizyczne prace.

medycyna, K, 24

[...] tak, bo na jednostce to wiadomo, że lepszy będzie mężczyzna, sprawniejszy, pewniejszy jako towarzysz do działań, natomiast w biurze to czasem lepiej patrzeć na kobiety, bo na przykład są lepiej zorganizowane, bardziej poukładane i tutaj prace zorganizują, zaplanują i potrafią więcej rzeczy jakby tak ogarnąć na raz.

straż pożarna, K, 27

Czasami jednak linia takiego podziału może być trudna do zrozumienia dla osoby niezwiązanej z danym środowiskiem zawodowym (aczkolwiek oczywista dla jego członków).

[...] bo chemia jest różna, tak? Bywa chemia taka, nie wiem co, ciężka jakaś, że nawet nie to, że syntezę, ja myślę, że takie przemysłowe zastosowania chemiczne, tak, to te już są takie bardziej... jakieś polimery, jakieś wybuchy, o, takiego typu rzeczy, to chyba raczej są męskie.

nauka, K, 53

Sądzę, że warto bardziej szczegółowo omówić sytuację zawodu najbardziej zmaskulinizowanego i najbardziej sfeminizowanego, a więc z jednej strony Państwowej Straży Pożarnej, zaś z drugiej branży opieki senioralnej.

Kwestia płci kulturowej była najlepiej widoczna w rozmowach z funkcjonariuszami i funkcjonariuszkami Państwowej Straży Pożarnej. Kontrowersyjność służby kobiet była dostrzegana przez rozmówców niezależnie od ich płci. Jak sądzę, jest ona związana z jednej strony z koniecznością zachowania najwyższych standardów sprawności fizycznej strażaków (co pozostaje sprzeczne ze stereotypem kobiecości), z drugiej zaś z normami kulturowymi nakazującymi chronienie kobiet przed niebezpieczeństwem.

[...] wiadomo, że są osoby starej daty na przykład, które uważają, że kobieta jest słabsza i nie powinna być strażakiem. No to wszystko może polegać na zwykłych stereotypach.

straż pożarna, K, 27

W rezultacie funkcjonariuszki mogą spotykać się z utrudnieniami na drodze rozwoju zawodowego. Ma to miejsce zwłaszcza wtedy, gdy wbrew wewnątrzgrupowemu podziałowi specjalizacji, o którym pisałam wcześniej, decydują się na pracę w podziale bojowym, a nie w biurze.

Na przykład jedna dziewczyna, która mi się wydaje, że była najlepsza z nich wszystkich, najsprawniejsza fizycznie, z ogromną wiedzą i z ogromnym zapalem i chęcią, została bardzo stłamszona przez komendanta, który powiedział, że jej nie przyjmie, bo jest kobietą [...]. I zadzwonił jej chłopak i mówi, tak, oczywiście, my przyjmimy cię z otwartymi rękami, do mężczyzny. I ona dzwoni, nie, nie mamy miejsc. No i jak już wyszło szydło z worka, to powiedział, ale ja nie chcę baby. Dlaczego, bo nie, bo jesteś kobietą.

straż pożarna, K, 33

Warto podkreślić, że nawet jeśli funkcjonariusze biorący udział w badaniu dostrzegali uprzedzenia czy dyskryminacyjne zachowania swoich kolegów, to jednocześnie podkreślali, że osobiście popierają ideę równouprawnienia. Dobrą ilustracją jest przykład jednego z nich, który w swojej pracy podejmuje aktywne działania na rzecz przeciwdziałania nierówności szans kobiet i mężczyzn w Państwowej Straży Pożarnej.

[...] taki mój dowódca był, wtedy byłem dowódcą zmiany, jeździłem, no i zacząłem panie dowódco, on nie chciał, on był anty do dziewczyn, mówię może zrobimy mały krok? Ta jest kumata laska, ta jest kumata. Może nie jest herosem, super-

strongmanem żeńskim, ale może... I się zgodził, i potem się kilka przetoczyło, chyba z siedem czy osiem dziewczyn.

straż pożarna, M, 44

Z kolei w silnie sfeminizowanej grupie osób opiekujących się seniorami podkreślana była kwestia „naturalnych kompetencji” kobiet, które sprawiają, że mogą one lepiej wypełniać tego rodzaju zadania.

To znaczy myślę, powiem tak, kobiety, tak, z natury są opiekuńcze. To kobieta rodzi dziecko, to kobieta już z natury jest taka opiekuńcza, prawda, wyrozumiała, a mężczyźni to raczej łapią się za takie inne zawody.

opieka, M, 26

Jednocześnie moi rozmówcy byli świadomi, że w pracy tego rodzaju często potrzebna jest również siła i wytrzymałość fizyczna, stereotypowo łączone z męskością.

Bo nawet i tam w centrum, jak trzeba osobę czy podciągnąć na łóżku, czy podnieść, to już dwie osoby są. A taki Pan to sobie da radę sam.

opieka, K, 55

Społeczny odbiór mężczyzn pracujących w sfeminizowanych, łączonych z tradycyjną rolą kobiety zawodach może być negatywny — są oni narażeni na lekceważenie czy stwierdzenia, że tego rodzaju praca nie jest odpowiednia dla ich płci. Wbrew temu jednak można zaobserwować podwyższanie ich prestiżu wewnątrz środowiska zawodowego. Wydaje się, że stanowi to formę „nagrody” za podjęcie się zadań, do których w przeciwieństwie do kobiet nie mają wrodzonych kwalifikacji.

Chyba bardziej szanowani. Dlatego, że rzadko się zdarza, żeby facet chciał się zająć starszą osobą.

opieka, K, 35

Czuję się bardzo dobrze. Jestem tutaj takim rodzyńkiem, można powiedzieć, bo jako jedyny mężczyzna pracuję w tej placówce. Ale czuję się bardzo dobrze, nie ma tutaj w ogóle mowy o jakiejś dyskryminacji. Tak że pracując z kobietami czuję się bardzo dobrze.

opieka, M, 26

Można więc zauważyć, że w silniej zmaskulinizowanej grupie zawodowej kobiety mają mniejsze szanse na osiągnięcie prestiżowej pozycji. Natomiast prestiż mężczyzny pracującego w kobiecym zawodzie ulega podwyższeniu wewnątrz grupy, aczkolwiek może on być narażony na lekceważenie poza nią.

Płeć kulturowa jako czynnik wpływający na prestiż indywidualny

Opinie rozmówców na temat ich własnego prestiżu oraz związane z nim odczucia stanowiły zasadniczą część przeprowadzonych rozmów. Można zauważyć, że zróżnicowanie opinii w tej kwestii miało charakter zarówno wewnątrz-, jak i międzygrupowy. Bardziej gotowi do przyznania, że zajmowane przez nich obecnie pozycje są prestiżowe, byli funkcjonariusze i funkcjonariuszki PSP, profesorowie i profesorki wyższych uczelni oraz lekarze i lekarki. Warto tu wspomnieć, że w przypadku dwóch pierwszych grup dostrzegany prestiż był związany przede wszystkim z poczuciem przynależności do szanowanej instytucji (co z kolei wiąże się ze zobowiązaniem do odpowiedniego jej reprezentowania).

Marka naszej uczelni na przykład jest tutaj czynnikiem dość ważnym [...], staramy się, żeby jednak tę markę podtrzymywać, no bo wszyscy pracujemy na tę markę. To nie jest jedna osoba. To wiele osób pracuje na tę markę.

nauka, M, 56

Zupełnie inaczej wyglądała natomiast sytuacja w przypadku lekarzy i lekarek, którzy o ile sami czuli się doceniani ze względu na swoje kompetencje czy osiągnięcia, o tyle byli również świadomi faktu, że prestiż ich zawodu spada. Za taki stan rzeczy obwiniali w znacznej mierze funkcjonujący system ochrony zdrowia, który (m.in. ze względu na braki kadrowe i finansowe oraz nadmiar biurokracji) uniemożliwia im wykonywanie pracy w taki sposób, jaki sami uznawaliby za optymalny.

Wynika to z tego, że ludzie są za bardzo przepracowani, to ciągle system jest, który działa w sposób socjalistyczny, to się nie zreformowało i to się przekłada na znaczną ilość jakby papierologii związanej z tym, że się robi wolny rynek gdzieś tam, w innych sferach, natomiast to zostało jeszcze, ciągle w taki sposób działa, jak działało kiedyś, przed 20, 30 laty, może trochę się zmieniło, sposób leczenia, diagnostyki.

medycyna, M, 40

[...] lekarz to jest coś, a nie tak, że jednak jest to dalej prestiżowe, chociaż myślę, że już nie aż tak, jak było kiedyś.

medycyna, K, 37

Płeć nie stanowiła istotnego czynnika wpływającego na deklaracje odnoszące się do własnego prestiżu. Dokładna analiza poszczególnych wypowiedzi pozwala jednak na stwierdzenie, że opinie mężczyzn były w tej mierze bardziej jednoznaczne. Większa część rozmówczyń w porównaniu z rozmówcami uważała, że zajmowana przez nie pozycja nie jest prestiżowa, liczniejsze niż w przypadku mężczyzn były również przypadki osób wahających się. Można sformułować hipotezę, że w przypadku kobiet silniej uwidacznia się norma kulturowa zabraniająca okazywania nadmiernej dumy ze swoich sukcesów. Henryk Domański zauważa, że ma ona szczególnie znaczenie w przypadku przyznawania prestiżu, co stanowi o jednej

z różnic pomiędzy „wymianami społecznymi” dotyczącymi prestiżu a procesami ekonomicznymi. Domaganie się szacunku i uznania wprost zmniejsza szanse na jego otrzymanie, dlatego też od osób zajmujących prestiżowe pozycje wymagana jest skromność (Domański, 1999).

Mniejsze poczucie prestiżu własnej pozycji wśród kobiet może również łączyć się z wewnątrzgrupowym podziałem specjalizacji na męskie i kobiece — warto tutaj przywołać wypowiedź jednej z funkcjonariuszek PSP, która obecnie w ramach służby zajmuje się „kobiecą” specjalizacją i nie uważa swojej pozycji za prestiżową. Zupełnie inaczej czuła się na wcześniejszym etapie służby, kiedy brała udział w akcjach gaśniczych (które w większości realizowane są przez męskie załogi).

Taka była różnica, że ludzie postrzegają wtedy takiego człowieka jako bohatera, jakby nie było.

straż pożarna, K, 33

Warto zauważyć, że to kobiety były bardziej gotowe przyznawać, że sukcesy w sferze zawodowej mają istotny wpływ na ich samoocenę (aczkolwiek postawę taką przejawiały w sposób jednoznaczny tylko niektóre z nich). Można stwierdzić, że poprawa samooceny była związana nie tyle z przynależnością do prestiżowej grupy zawodowej, ile z konkretnymi osiągnięciami. Warto zauważyć, że pozytywny wpływ tego rodzaju sukcesów na samoocenę ma charakter zgeneralizowany, a więc obejmuje również sferę życia prywatnego. Tego rodzaju źródłem pozytywnego wzmocnienia może być już proces edukacji i socjalizacji zawodowej.

No na pewno teraz czuję, że jest duża szansa, że jak do czegoś się zabiorę, to może się udać, bo wiele razy na tych studiach myślałam, że się nie uda i się udało. No i też, no nie wiem, też jakby poczułam taki spokój jeśli chodzi o moją samoocenę, że no już jakby coś zrobiłam, coś mi się udało, czyli jestem w stanie coś zrobić.

medycyna, K, 24

Pojęciem związanym z poprawą samooceny jest również satysfakcja. Ten rodzaj narracji przewijał się w rozmowach (zarówno z kobietami, jak i mężczyznami) częściej niż sam prestiż. Być może wynika to z braku negatywnych konotacji z nadmierną dumą.

Myślę, że mi sprawia satysfakcję jakąś tam, moje ambicje trochę spełnia. Znaczy no mam taką satysfakcję, że dokonałam, znaczy, no takiej najwyższej już, to co można było osiągnąć, że to dokonałam, znaczy i że, znaczy z racji tego, że, no przy tym jest także ocena, tak że zostałam oceniona przez wybranych recenzentów na bardzo wysokim poziomie.

nauka, K, 48

[...] to zostaje w sercu, że ktoś nie potrafił, a ja jednak to potrafiłam, bo to też bardzo ważne.

opieka, K, 35

Interesująca jest również kwestia godzenia przynależności do prestiżowej grupy zawodowej z tradycyjnie pojmowaną kobiecością. Temat ten wystąpił w moich rozmowach zarówno w wymiarze fizycznym, jak i w intelektualnym. W pierwszym przypadku jedna z funkcjonariuszek PSP zauważyła, że nowo poznane osoby są zdziwione, gdy dowiadują się, jaką pracę wykonuje, gdyż wydaje się na to zbyt atrakcyjna i kobieca.

Rzeczywiście może nie wyglądam, bo strażak się kojarzy, to jest taki wielki brodaty spocony facet z jakimś tam łomem i inną siekierą na plecach. Myślę, że po wyglądzie to ciężko.

straż pożarna, K, 33

Warto przywołać też wypowiedź narzeczonej funkcjonariusza PSP (był to jeden z wywiadów przeprowadzanych w formie diady). Pokazuje ona, że tradycyjny ideał kobiecości utożsamianej z delikatnością może być ciężki do pogodzenia z pracą, której wysoki prestiż związany jest w znacznej mierze ze stereotypowo męskimi cechami, jak siła i wytrzymałość fizyczna czy odwaga.

No i fizycznie, właśnie, które tak fizycznie dorównywały facetom, to już nie były odbierane bardzo jako takie kobiety. A te kobiety to już nie miały prawa do tego, żeby być jak facet. Tylko mogły być gdzieś w biurze gdzieś, coś takiego. Mam takie wrażenie, no bo ty dużo tych koleżanek nie miałeś aż tak. I znałam je wszystkie, więc wiem, jaki tam stosunek. Raczej nie było takiego poszanowania jak kolegi.

straż pożarna, M, 27

Znacznie bardziej zastanawiający wydaje się natomiast przypadek „niewyglądania na prestiżową pozycję” w przypadku zawodu wymagającego kompetencji intelektualnych. Jedna z profesorek opowiedziała mi o sytuacji, kiedy podczas konferencji naukowej profesor z innej uczelni potraktował ją w sposób dość niekulturalny, gdyż, jak podejrzewała moja rozmówczyni, uznał, że jest zbyt ładna na to, żeby reprezentować wysoki poziom intelektualny⁷.

[...] jak przyszedł ten wykład, no ja zobaczyłam, że ja nie mam takiego wskaźnika laserowego do używania podczas prezentacji [...], no ale tak koło mnie siedział taki starszy profesor i widziałam, że on tak sobie trzyma ten wskaźnik, to ja tak grzecznie zapytałam: „Panie profesorze, czy zechciałby mi pan pożyczyć ten wskaźnik, bo ja będę miała wykład, a po prostu zapomniałam wziąć swojego?”, „No wie pani, trzeba było pomyśleć o tym wcześniej”. [...] profesor, z którym ja wspólnie miałam prowadzić tą sesję, już, prawda, zaczął od tego, że właśnie mam przyjemność poprowadzić tą sesję z panią <tu nastąpiło przedstawienie wraz z podaniem tytułu naukowego> od razu się rzucił: „Ależ proszę bardzo, to ja proszę ten wskaźnik, prawda?” To pokazuje, że ja wtedy nie wyglądałam na

⁷ Osobną kwestią jest tutaj oczywiście to, że normy dobrego wychowania nakazują zachowanie standardów niezależnie od statusu partnerów interakcji.

osobę, widać..., z wyglądu, prawda, byłam młodsza, ładniejsza, szczuplejsza, wyglądałam raczej na taką osobę, co to tam coś, ale czy taka może coś wiedzieć, prawda?

nauka, K, 61

Ostatnie z pytań zawartych w scenariuszu wywiadu dotyczyło porównania własnego prestiżu z prestiżem hipotetycznej osoby przeciwnej płci o takich samych kompetencjach oraz dokonaniach zawodowych.

Zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn wyraźnie przeważają osoby będące zdania, że ich środowisko zawodowe oraz odbiorcy pracy stosują merytokratyczne kryteria oceny. Moi rozmówcy byli więc przekonani, że kluczowe są takie kwestie, jak poziom zaangażowania, zachowywanie wysokich standardów czy też charakter danej osoby, nie zaś płeć.

[...] może się mylę, może nie znam mojej uczelni, ale myślę, że to nie powinno mieć wpływu, ponieważ na mojej uczelni jest wiele kobiet, które cieszą się bardzo wysokim prestiżem i pełnią odpowiedzialne funkcje i już, no.

nauka, M, 57

Chorzy są elastyczni, przyzwyczajają się do opiekunów takich, jakich mają, jak dostaną, ale czy to jest mężczyzna, czy to kobieta, to myślę, że to nie ma znaczenia dla takiej osoby.

opieka, K, 55

Znaczący traktujemy się wszyscy na równo. Dużo osób, to już są też przyjaźnie, no bo jak się dłużej ze sobą współpracuje, robi się to samo, to, co się lubi i tak dalej, no to jakieś tam relacje się tworzą. Każdy inny, wszyscy równi.

opieka, K, 23

Optymistyczna interpretacja tych wypowiedzi oznacza, że faktycznie, o ile stereotypy funkcjonują w społecznej świadomości, o tyle na poziomie interakcji w środowisku zawodowym większe znaczenie mają cechy indywidualne. Z drugiej strony jednak należy brać pod uwagę możliwość, że moi rozmówcy nie dopuszczają do siebie myśli, że mogą być ofiarami dyskryminacji (kobiety) lub z niej korzystać (mężczyźni).

Warto zwrócić uwagę na to, że w prawie wszystkich przypadkach, kiedy rozmówcy uznawali, że prestiż osoby przeciwnej płci byłby inny, dostrzegane różnice (aczkolwiek deklaracje moich rozmówców w tym zakresie były dość niejasne) były na korzyść mężczyzn. Ani jeden mężczyzna nie uważał, że kobieta zajmująca jego pozycję zawodową byłaby szanowana bardziej.

Zakończenie — hipotezy odnośnie do znaczenia płci kulturowej dla prestiżu w socjologii

Rezultaty przeprowadzonego przeze mnie badania pokazują, że pomimo zróżnicowania grup zawodowych można dostrzec pewne wspólne wątki związane ze znaczeniem płci kulturowej dla prestiżu jednostki. Najistotniejsze wydaje się występowanie, zarówno na poziomie rynku pracy, jak i grup zawodowych, stereotypów obniżających szanse kobiet na osiągnięcie wysokoprestiżowych pozycji. Stereotypy te warunkują również podział na zawody czy specjalizacje „męskie” oraz „kobiece”, wymagające kompetencji uznawanych za powiązane z płcią. Warto jednak zauważyć, że na poziomie indywidualnym rozmówcy nie dostrzegają znaczenia płci kulturowej dla prestiżu.

Próba odniesienia uzyskanych wyników do zawodu socjologa jest utrudniona z powodu problemów definicyjnych z nim związanych. Można jednak zwrócić uwagę na różnice w zakresie szans na rozwój kariery naukowej (m.in. związane z życiem rodzinnym). Według danych zawartych w bazie „Ludzie nauki” wśród osób posiadających stopień naukowy doktora w ramach specjalizacji socjologia kobiety stanowią 51,17%, co świadczy o stosunkowo wyrównanym zainteresowaniu tą dziedziną wiedzy wśród osób rozpoczynających karierę naukową. Jednak odsetek kobiet wśród osób z habilitacją wynosi 34,15%, zaś wśród osób z tytułem profesora już tylko 25,43%. Może to świadczyć o występowaniu pewnych związków z płcią czynników, które warunkują przebieg biografii zawodowych socjolożek.

Drugim miernikiem prestiżu zawodowego, który warto wziąć pod uwagę, jest opracowana przez International Sociological Association lista 100 najważniejszych książek XX wieku. Pierwszą autorką w hierarchii jest figurująca dopiero na 45. miejscu Rosabeth Moss Kanter. Za nią znajdują się jeszcze cztery socjolożki — Hannah Arendt (jako jedyna autorka, której aż dwie książki znalazły się na liście — miejsca 56. i 75.), Maria Miles (miejsce 65.), Simone de Beauvoir (miejsce 77.) i Ruth Benedict (miejsce 78.). Oczywiście taki stan rzeczy może być tłumaczony na różne sposoby. Można przyjąć, że inne wybitne książki napisane przez kobiety nie zostały w wystarczający sposób dostrzeżone i docenione ze względu na płeć autorek. Bardziej prawdopodobna wydaje się jednak interpretacja, według której ograniczony dostęp kobiet do edukacji i aktywnego udziału w życiu naukowym uniemożliwiał rozwijanie ich talentów i potencjałów (a w rezultacie wiele wybitnych socjologicznych dzieł nie zostało napisanych).

Dostrzeżenie w socjologii „męskich” i „kobiecych” specjalizacji wydaje mi się interesującym zagadnieniem badawczym do podjęcia w przyszłości. Pozostaje mieć nadzieję, że również w środowisku socjologicznym stereotypy tracą na znaczeniu w ocenie zawodowej aktywności konkretnej osoby (oraz że na liście najważniejszych książek XXI wieku, o ile taka powstanie, znajdzie się znacznie więcej pozycji napisanych przez socjolożki).

Literatura

- Boorstin D., 1961: *The Image: A Guide to Pseudo-Events in America*. New York: Vintage.
- Creswell J., 2014: *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Los Angeles—Londyn—New Delhi—Singapur—Waszyngton: SAGE.
- Daly M., 2001: *Care policies in Western Europe in Daly M., Care work. The quest for security*. Geneva: International Labour Office.
- Davis K., Moore W., 1944: *Some Principles of Social Stratification*. "American Sociological Review", Vol. 10, No. 2, Annual Meeting Paper (IV 1945), s. 242—249.
- Domański H., 1991: *Wzory prestiżu*. Warszawa: IFiS PAN.
- Domański H., 1999: *Prestiż*. Wrocław: Fundacja Nauki Polskiej.
- Domański H., Sawiński Z., Słomczyński K., 2007: *Nowa klasyfikacja i skale zawodów*. Warszawa: IFiS PAN.
- Domecka M., 2010: *Konstrukcja kariery, konstrukcja biografii, konstrukcja siebie. Naracje autobiograficzne ludzi biznesu*. W: K. Konecki, A. Kacperczak, red.: *Procesy tożsamościowe*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 197—215.
- England P., 2005: *Emerging Theory of Care Work*. "Annual Review of Sociology", Vol. 31, s. 381—399.
- Giorgi A., 2003: *Szkic psychologicznej metody fenomenologicznej*. W: A. Giorgi: *Fenomenologia i badania psychologiczne*. Przeł. S. Zabiełski. Białystok: Transhumana, s. 21—41.
- Malterud K., 2012: *Systematic Text Condensation: A Strategy for Qualitative Analysis*. "Scandinavian Journal of Public Health", Vol. 40, s. 795—805.
- Reszke I., 1984: *Prestiż społeczny a płeć: kryteria prestiżu zawodów i osób*. Wrocław: Ossolineum.
- Wesołowski W., Sarapata A., 1962: *Hierarchia zawodów i stanowisk*. „Studia Socjologiczne” nr 2 (6), s. 91—124.

Źródła internetowe

- 20 lat funkcjonowania Państwowej Straży Pożarnej, opracowanie na stronie PSP Opole: <http://psp.opole.pl/uploads/info-o-psp-na-xx-lecie.pdf> (data dostępu: 03.01.2016).
- Dz.U. 2005 Nr 164 poz. 1365, Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, art. 114 (data dostępu: 07.03.2016).
- GUS, *Szkoły wyższe i ich finanse w 2014 r.* Warszawa 2015, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkoły-wyzsze-i-ich-finance-w-2013-r-2> (data dostępu: 10.05.2016).
- <http://www.who.int/gender-equity-rights/understanding/gender-definition/en/> (data dostępu: 10.05.2016).
- <http://www.nauka-polska.pl/Ludzie-nauki.html> (data dostępu: 07.03.2016).
- Prestiż zawodów. Komunikat z badań CBOS*. BS/164/2013, Warszawa, listopad 2013 (data dostępu: 07.03.2016).