

EMILIA SZYM CZAK

*Uniwersytet im. Adama Mickiewicza
w Poznaniu*

RYZYSKO ZMASKULINIZOWANIA KOBIET W DZIEDZINACH ŚCISŁYCH I TECHNICZNYCH

ABSTRACT. Szymczak Emilia, *Ryzyko zmaskulinizowania kobiet w dziedzinach ścisłych i technicznych* [The Risk of Masculinization of Women in Science and Engineering]. *Studia Edukacyjne* nr 45, 2017, Poznań 2017, pp. 39-53. Adam Mickiewicz University Press. ISSN 1233-6688. DOI: 10.14746/se.2017.45.4

Article entitled *The Risk of Masculinization of Women in Science and Engineering* focuses on the problem of women's acceptance of male models and standards of behavior as a consequence of operating in the traditionally male work environment. It attempts to answer the question whether women working in the fields of engineering and science experience the need to get rid of or temporarily hide their essential femininity to efficiently perform their work and meet the obligations arising from their chosen career.

Key words: masculinity, women, work, behavior, engineering, science

Niniejszy artykuł podejmuje zagadnienie zmaskulinizowania kobiet realizujących swoje zawodowe obowiązki i osobiste aspiracje w tradycyjnie męskich dziedzinach zawodowych. Dokonano w nim zestawienia wybranych podejść i teorii dotyczących analizowanej kwestii, to jest kobiet funkcjonujących w tradycyjnie męskim obszarze zawodowym. Celem niniejszego artykułu jest próba odpowiedzi na pytanie: w jakim stopniu kobiety, które realizują swoją drogę zawodową (począwszy od podjęcia studiów wyższych) w tradycyjnie (z punktu widzenia socjalizacji) zdominowanym przez mężczyzn obszarze zawodowym stoją przed koniecznością radykalnej (bądź częściowej) zmiany swojego zachowania, myślenia i postępowania na te „typowo” – tradycyjnie męskie. Czy kobiety decydując się na realizację swoich edukacyjnych i zawodowych aspiracji w dziedzinach pierwotnie zarezerwowanych i charakterystycznych dla mężczyzn podtrzymują – za sprawą wielości praktyk związanych z podkreśleniem, uzewnętrznianiem i sukcesyw-

nym uzasadnianiem „iluzji dychotomii”¹ – tradycyjnie kobiece zachowanie, atrybuty, wartości i wizerunek czy – wręcz przeciwnie – przybierają bardziej męskie (w tradycyjnym rozumieniu) cechy? W niniejszym artykule skupiono się w sposób szczególny na maskulinizacji kobiet podejmujących studia, a następnie pracę zawodową w typowo męskich obszarach, to jest w zawodzie inżyniera, jak również w dziedzinach ścisłych i technicznych.

Rzeczywistość XXI wieku jest czasem wielu przemian i sukcesywnego zacierania się odwiecznych podziałów i różnic. Owe przemiany dotyczą wielu sfer naszego życia, także sfery społeczno-kulturowej i edukacyjnej. Przykładem jednego z aktualnych zjawisk społecznych, które może stanowić potwierdzenie swoistej „rewolucji” kulturowej jest zjawisko rosnącego udziału kobiet na studiach technicznych i inżynierskich, gdzie w ciągu ostatnich 8 lat, to jest od roku akademickiego 2007/2008 przybyło prawie 5 tysięcy studentów (ich liczba wzrosła z 301 042 do 305 853 [osób – E.S.] w roku akademickim 2014/2015).

W tym czasie, od początku prowadzenia akcji „Dziewczyny na politechniki!”, liczba dziewczyn na publicznych uczelniach technicznych jest większa (o 13 999 [osób – E.S.]) niż w roku startu programu. Liczba mężczyzn spadła, w porównaniu z rokiem bazowym, o ponad 20 tysięcy².

Pomimo że obecnie jesteśmy świadkami wzrostu udziału kobiet w inżynierii, które jak się okazuje coraz chętniej chcą realizować się w tym obszarze zawodowym, to faktycznie jest ich jednak w dalszym ciągu zbyt mało w porównaniu z mężczyznami³, co w konsekwencji powoduje, iż w dalszym ciągu inżynieria pozostaje głównie męską przestrzenią zawodową⁴. Potwierdzeniem tego może być raport „Potencjał kobiet dla branży technologicznej”, który dowodzi, iż liczba kobiet pracujących w branży technologicznej [w Polsce – E.S.] stanowi średnio 20-25% wszystkich pracowników realizujących się w tym obszarze⁵. Ich udział zmniejsza się wraz ze wzrostem prestiżu i znacze-

¹ E. Kaschack, *Nowa psychologia kobiety*, Gdańsk 1996, s. 50-51.

² *Kobiety na Politechnikach 2016. Raport*, Fundacja Edukacyjna Perspektywy, Marzec 2016, s. 4, źródło: <http://dziewczynynapolitechniki.pl/2015/images/dla-mediow/raport-kobiety-napolitechnikach-2016.pdf>, [dostęp: 15.10.2016].

³ *Britain's got talented female engineers Successful women in engineering: A careers research study*, Atkins Limited 2013, s. 5-6, źródło: <http://www.raeng.org.uk/publications/other/britains-got-talented-female-engineers>, [dostęp: 15.10.2016]; *Women In Engineering. A Statistical Update*, Engineers Australia, 7 May 2012, s. 1, źródło: https://www.engineersaustralia.org.au/sites/default/files/shado/Representation/Information_Papers/women_in_engineering_2012.pdf, [dostęp: 15.11.2016].

⁴ J. Pinto, *Women in engineering*, „PACE”, 2007, August, s. 10.

⁵ *Potencjał Kobiet Dla Branży Technologicznej, Raport Badawczy 2015*, s. 8, źródło: <http://potencjalkobiet.pl/pdf/RAPORT-Potencjal-kobiet-dla-branzy-technologicznej.pdf>, [dostęp: 15.11.2016].

nia zajmowanych stanowisk, takich jak: stanowiska merytoryczne, kierownicze, czy stanowiska zarządcze, gdzie udział kobiet wynosi od 5 do 15%⁶.

Przywołane dane statystyczne można odnieść do mechanizmu odwróconej hierarchii płciowej w ramach teorii Ulricha Becka, zgodnie z którą – im więcej kobiet w określonej dziedzinie, tym mniejszy jej prestiż i społeczne znaczenie⁷, co mogłoby tłumaczyć niewielką liczbę kobiet zajmujących wyższe szczeble hierarchii zawodowej w tym obszarze. Współcześnie jednak, jak już zostało wspomniane, nieprzerwanie od kilku lat obserwuje się rosnący udział kobiet w dziedzinach ścisłych i technicznych, które w dalszym ciągu należą do grupy zawodów prestiżowych, cieszących się uznaniem społecznym i niejednokrotnie zdarza się, że kobiety zajmują w nich stanowiska zarządcze i kierownicze (choć w dalszym ciągu stanowią zdecydowaną mniejszość). Dlatego, niniejszą teorię można raczej zaadaptować do stwierdzenia – im wyższy szczebel awansu zawodowego i większa ranga zajmowanego stanowiska, tym trudniejszy dostęp do nich i w konsekwencji mniejszy udział grupy mniejszościowej – w tym przypadku kobiet. Może to bezpośrednio stanowić wytłumaczenie dla takich – w dalszym ciągu występujących – powszechnie znanych zjawisk społecznych, jak na przykład „szklany sufit”⁸, „ruchome schody” i „lepka podłoga”⁹. Przywołane dysproporcje ilościowe mogą mieć jednak wiele przyczyn i źródeł, co wynika z samej specyfiki zawodu inżyniera, wymagającego rozsądnego gospodarowania czasem, elastyczności i nierzadko wysokiej dyspozycyjności¹⁰, co (zdaniem J. Pinto) może skutecznie redefiniować postawy i aspiracje kobiet w zakresie preferowanej drogi zawodowej i w konsekwencji wpływać na ich liczbę w dziedzinie inżynierii. Potwierdzeniem tego mogą być słowa tego autora:

inżynierowie kobiety doświadczają najwięcej problemów, jeśli chodzi o przenoszenie się po drabinie korporacyjnej. Ciśnienie ogólnoustrojowe, o wiele bardziej, niż jakakolwiek jawna dyskryminacja, dodaje warstw do przysłowiowego „szklanego sufitu”¹¹.

Kolejnym mechanizmem, który blokuje kariery kobiet, ale zarazem dotyka innego problemu, stanowiącego główny przedmiot analiz w niniejszym artykule jest „syndrom królowej pszczoł” (*Queen Bee Syndrome*). Mechanizm ten dotyczy sytuacji, w której kobiety, osiągnąwszy wysokie pozycje i po-

⁶ Tamże.

⁷ U. Beck, *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej rzeczywistości*, Warszawa 2004, s. 156.

⁸ B. Glinkowska, *Spółeczne skutki zmian zachodzących w obrębie ról pełnionych przez kobiety. Zmiany w rodzinie, zmiany w społeczeństwie*, [w:] *Współczesna kobieta. Szkice do portretu na tle przemian społeczno-kulturowych*, Katowice 2014, s. 146.

⁹ M. Gawrycka, J. Wasilczuk, P. Zwiech, *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, Warszawa 2007, s. 29.

¹⁰ J. Pinto, *Women in engineering*, s. 10.

¹¹ Tamże.

siadający władzę w obrębie danego zawodu, przyjmują męskie standardy, styl zachowania oraz działania, stawiając siebie na równi z mężczyznami i dystansując się, lekceważąc oraz niedoceniając przy tym swoich koleżanek, współpracowniczek (uznając je za zagrożenie dla siebie i posiadanej pozycji) oraz tradycyjnych, esencjalnych wartości charakterystycznych dla kobiet¹². Syndrom ten dotyczy, podobnie jak inne przywołane wyżej mechanizmy, niemożności osiągnięcia awansu zawodowego przez kobiety, dotyka zarazem innej kwestii i problemu społecznego – to jest ryzyka zmaskulinizowania kobiet w typowo męskim środowisku zawodowym.

Współcześnie obserwuje się ogólną tendencję do zmniejszania się i zacierania różnic na wielu płaszczyznach w społeczeństwie. Jedną z konsekwencji i zarazem społeczną egzemplifikacją tychże przemian społecznych jest feminizacja mężczyzn i maskulinizacja kobiet. Koncentrując się na drugiej wymienionej tendencji społecznej warto wyjaśnić, iż pojęcie maskulinizacji kobiet odnosi się w znacznym stopniu do szeroko pojętego procesu emancypacyjnego, konsekwencją którego są większe aspiracje społeczne i zawodowe kobiet, chęć osiągnięcia i utrzymania przez nie wyższego statusu społecznego, materialnego i co za tym idzie – stabilnej, wysokopłatnej pracy, jak i satysfakcjonującej pozycji społeczno-zawodowej¹³. Odnosi się ją niejednokrotnie do wyglądu zewnętrznego, cech charakteryzujących daną postać, które będą zauważalne na co dzień, widoczne podczas codziennych kontaktów, jak również do podejmowanych – w tym ujęciu typowych (z punktu widzenia tradycyjnej socjalizacji) – aktywności, zachowań, działań i przedsięwzięć. Podejmując kwestię maskulinizacji kobiet, nie można jednak pominąć innej, równoległej występującej tendencji społecznej, na którą warto zwrócić uwagę. Mowa o w dalszym ciągu widocznym i urzeczywistniającym się pragnieniu kobiet, to jest cytując A. Gromkowską-Melosik „dążeniu do bycia stuprocentową kobietą i stuprocentowym mężczyzną w tradycyjnym znaczeniu”¹⁴.

Zagadnienie maskulinizacji kobiet można w pierwszej kolejności odnieść do pojęcia męskości. Judith Halberstam zwraca uwagę na to, iż męskość „w społeczeństwie nieuchronnie kojarzy się z pojęciem władzy (...) i przywilejów; często symbolicznie odnosi się do władzy państwowej i nierównego podziału bogactwa”¹⁵. Stanowi to w pewnym stopniu konsekwencję patriarchalnego wymiaru wielu społeczeństw i kultur oraz swoistą wypadkową tra-

¹² M. Strykowska, *Psychologiczne mechanizmy zawodowego funkcjonowania kobiet*, Poznań 1992, s. 50.

¹³ A. Gromkowska-Melosik, *Sukces edukacyjno-zawodowy i problem maskulinizacji kobiet*, [w:] *Tożsamość w społeczeństwie współczesnym: pop-kulturowe (re)interpretacje*, red. A. Gromkowska-Melosik, Z. Melosik, Kraków 2012, s. 72.

¹⁴ A. Gromkowska-Melosik, *Edukacja i (nie)równość społeczna kobiet. Studium dynamiki dostępu*, Kraków 2011, s. 147.

¹⁵ J. Halberstam, *Female Masculinity*, Durham and London 1998, s. 2.

dycyjnej socjalizacji opartej na nierównym podziale społecznym, dominacji i władzy jednej grupy społecznej (mężczyzn)¹⁶, stanowiącej efekt wpływów esencjalistycznych i tradycyjnego podziału ról społecznych wzdłuż na przykład takich dychotomii różnicujących rzeczywistość męską i kobiecą, jak: powiązanie sfery publicznej z mężczyzną a domowej z kobietą (*domestic-public*; np. M.Z. Rosaldo¹⁷), przypisanie sfery produkcji mężczyznom, a sfery reprodukcji kobietom (*production-reproduction*; m.in. F. Edholm, O. Harris, K. Young¹⁸), czy utożsamienie kultury z mężczyzną i natury z kobietą (*nature-culture*; m.in. S.B. Ortner¹⁹)²⁰. W konsekwencji, niemal od zawsze męskie zawody, obszary aktywności, dziedziny postrzegane były jako lepsze, bardziej wartościowe i cieszące się większym uznaniem społecznym, wynikającym z powiązania ich z wysokim statusem i stabilną, satysfakcjonującą pozycją społeczno-materialną, posiadaniem władzy i licznymi przywilejami. Z uwagi na to, iż charakteryzowały się „męskim” stylem funkcjonowania i charakterem pracy, to mężczyźni w sposób naturalny czuli się predysponowani do piastowania korespondujących z tym obszarem zawodowym stanowisk i pełnienia zadań w ramach tego typu pracy. Obszar zawodowy inżyniera odpowiadał bowiem w dużym stopniu męskim wzorcom i standardom, z którymi mężczyźni już od najmłodszych lat byli (w przeciwieństwie do kobiet) utożsamiani w procesie socjalizacji²¹. Dlatego, kiedy kobieta decyduje się realizować swoją drogę zawodową w typowo męskim środowisku zawodowym, niejednokrotnie wydaje się, że musi ona w pewien sposób dostosować się do nowego charakteru pracy, który w tym przypadku stanowi reprezentację i niejako przedłużenie tradycyjnie męskich norm i wartości, a warunkiem niezbędnym

¹⁶ J.E. Mills i in., *Challenging Knowledge, Sex and Power: Gender, Work and Engineering*, New York 2014, s. 40-41.

¹⁷ M.Z. Rosaldo, *The Use and Abuse of Anthropology; Reflections on Feminism and Cross-Cultural Understanding*, Sings, 1980, 5, 3, s. 389-417.

¹⁸ F. Edholm, O. Harris, K. Young, *Conceptualizing Women, Critique of Anthropology*, 1977, 3, 9-10, s. 101-130.

¹⁹ S.B. Ortner, *Czy kobieta ma się do mężczyzny tak, jak „natura” do „kultury”?* [w:] *Nikt nie rodzi się kobietą*, przekł. T. Hołówka, Warszawa 1982, s. 116-129.

²⁰ E. Głazewska, *Asymetria kulturowej ewaluacji płci – podstawowe dychotomie: natura/kultura, sfera prywatna/sfera publiczna, reprodukcja/produkcja*, [w:] *Zrozumieć płęć. Studia interdyscyplinarne II*, red. A. Kuczyńska, E.K. Dzikowska, Wrocław 2004, s. 218.

²¹ Dominację męskiej części społeczeństwa można odnieść do zjawiska segregacji płciowej, która oznacza dominację jednej z płci w określonej społeczności, przestrzeni społecznej. Przyczyną segregacji są stereotypy i wzory kulturowe utrwalane przez jednostkę oraz splot wielu innych czynników, m.in.: biologicznych, technicznych, ekonomicznych, politycznych, prawnych, rodzinnych i psychologicznych, źródło: C.M. Renzetti, D.J. Curran, *Kobiety, mężczyźni, społeczeństwo*, przekł. A. Gromkowska-Melosik, Warszawa 2005, s. 304; A. Gromkowska-Melosik, *Feminizacja zawodu nauczycielskiego – „rózowe kołnierzyki” i paradoksy rynku pracy*, *Studia Edukacyjne*, 2013, 25, s. 85-100; I. Reszke, *Kształtowanie osobowości kobiet i jej wpływ na karierę*, *Kobieta i Biznes*, 1994, 2, s. 6.

do swobodnego „poruszania się” kobiet po typowo męskim obszarze jest przyjęcie przez nie charakterystycznych dla niego cech, zasad funkcjonowania i dynamiki, co pozwoliłoby i z pewnością ułatwiłoby zintegrowanie się z nowym środowiskiem. To z kolei mogłoby wiązać się z koniecznością redefinicji i rekonstrukcji własnej – esencjalnej, kobiecej – tożsamości²². Zjawisko to nie jest odosobnione, bowiem ma swoje miejsce także w innych obszarach i dziedzinach życia społecznego – a wszystko w myśl teorii atrybucji, która dotyczy przenoszenia cech roli wybranej do roli przypisanej (np. rodziny²³).

W konsekwencji sytuacja pierwotnego niedopasowania kobiet do tradycyjnie męskiego środowiska pracy w dziedzinie inżynierii może w niektórych sytuacjach prowadzić do tak zwanego „konfliktu ról”. Zjawisko to opracowane przez T.R. Sarbina i V.L. Allena dotyczy niezgodności roli przypisanej i wybranej. Rola przypisana, to rola biologiczna, polegająca na tym, że jednostka pełni szereg określonych, przypisanych jej niezmiennie od lat funkcji w społeczeństwie. Biorąc pod uwagę kobiety, można w tym ujęciu odnieść rolę przypisaną do esencjalnie rozumianej kobiecości, prymatu macierzyństwa jako jednego z ważniejszych celów życiowych kobiety i przekonania o tym, że to głównie kobiety zajmują się przestrzenią domową i odpowiadają za pełnienie szeregu ról wynikających z funkcjonowania w tymże obszarze społecznym. Z kolei rola wybrana, to rola zawodowa. Nie musi ona wpisywać się w tradycyjne powinności, esencjalistyczny wzór dyspozycji i funkcji przypisanych danej osobie. Niezgodność obu ról może niejednokrotnie implikować wiele trudności w procesie kształtowania się własnej tożsamości. Zjawisko to bowiem wiąże się z sankcjonowaniem i niedocenianiem wysiłku oraz poczynań osób w ramach pełnienia przez nich niezgodnej – z punktu widzenia tradycyjnej socjalizacji i wychowania – roli zawodowej, to jest roli wybranej, przy jednoczesnym niedocenianiu tychże osób za poprawne wywiązywanie się z obowiązków wynikających z biologicznych zadań – roli przypisanej danej jednostce. Sytuacja ta może między innymi dotyczyć kobiet, które podjęły kształcenie na studiach politechnicznych bądź już pracujących w dziedzinie inżynierii. W takim przypadku niejednokrotnie twierdzi się, iż sankcjonowanie kobiet i krytykowanie ich w środowisku zdominowanym przez mężczyzn będzie dużo większe i częstsze (nawet w przypadku popełnienia drobnych wykroczeń i uchybień). Równocześnie będą one nieporównywalnie rzadko chwalone i doceniane za wypełnianie powinności wynikających z przypisanej im roli, na przykład za bardzo dobrze wykonane obowiązki rodzinne. Powodem tego jest przekonanie społeczne, że wybór roli zawodowej niezgodnej z tak zwanym biologicznym i kulturowym prze-

²² A. Gromkowska-Melosik, *Sukces edukacyjno-zawodowy i problem maskulinizacji kobiet*, s. 78.

²³ M. Strykowska, *Psychologiczne mechanizmy zawodowego funkcjonowania kobiet*, s. 46-47.

znaczeniem jednostki jest – w powszechnym rozumieniu – równoznaczny z zaniedbywaniem i niedostatecznym wywiązywaniem się ze swoich „prawdziwych”, tradycyjnych powinności w ramach roli przypisanej. Interesującego podsumowania tej kwestii dokonuje M. Strykowska, która twierdzi w tym kontekście następująco:

Mężczyzna robiący karierę zawodową jest pozytywnie oceniany i jako pracownik i jako ojciec. Kobieta odnosząca sukcesy zawodowe jest często oceniana negatywnie jako matka, gdyż sądzi się, że dzieje się to kosztem rodziny. Opinia społeczna wywiera nacisk na kobietę w kierunku perfekcyjnego wypełniania roli przypisanej, stąd kobieta często zaniedbuje rolę wybraną, czyli zawodową, albo staje wręcz przed wyborem: praca czy rodzina²⁴.

J.S. McIlwee i J.G. Robinson twierdzą, iż „kobiety czują się dobrze w inżynierii, jednak nie tak dobrze jak mężczyźni”. Związane jest to między innymi z tym, iż w dalszym ciągu niejednokrotnie piastują one niższe stanowiska i wciąż zdarza się, iż otrzymują niższe wynagrodzenie za wykonaną pracę niż mężczyźni²⁵, co może prowadzić do utrzymywania się napięć społecznych pomiędzy obiema grupami społecznymi i potwierdzać nierówności społeczne pomiędzy kobietami i mężczyznami. Za niniejszy stan rzeczy w pewnym stopniu odpowiada tożsamość inżynierska²⁶, która przez swoje społeczne skonstruowanie i fakt, iż przebiega ona wzdłuż linii płciowej sprawia, że kobiety w inżynierii w dalszym ciągu należą do mniejszości. Wpływa ona bowiem na przebieg ich karier i w konsekwencji miejsce – pozycję w strukturze zawodowej²⁷. To wszystko może rodzić u kobiet pragnienie „dopasowania” się do obowiązujących w nowym miejscu pracy standardów, jego charakteru i specyfiki, a wszystko w celu optymalnego wykorzystania posiadanego potencjału oraz zwiększenia szans na osiągnięcie sukcesu w wybranej, preferowanej pracy.

Sytuacja wejścia kobiety w tradycyjnie męskie środowisko pracy wiąże się niekiedy z koniecznością podjęcia przez nie (nierzadko trudnej) decyzji dotyczącej porzucenia własnej tożsamości i czasowego (lub też całkowitego) „wyrzeczenia się siebie”, „pominięcia” własnego „ja” lub jego zaawansowane przekształcenie i zmodyfikowanie, by mogły w pełni walczyć o swój życio-

²⁴ Tamże, s. 46.

²⁵ P. Cotterill, S. Jackson, G. Letherby, *Concerns For Women In Higher Education*, [w:] *Challenges and Negotiations for Women in Higher Education*, red. P. Cotterill, S. Jackson, G. Letherby, Dordrecht 2007, s. 5.

²⁶ Tożsamość inżynierską można rozumieć jako sposób postrzegania siebie w relacji z wykonywaną pracą oraz stopień utożsamiania się z wybranym zawodem. Składa się na nią zespół różnorodnych czynników, takich jak: kultura, polityka, ekonomia oraz kontekst społeczny; J.E. Mills i in., *Challenging Knowledge, Sex and Power: Gender, Work and Engineering*, s. 40.

²⁷ Tamże, s. 40.

wy sukces. W konsekwencji niejednokrotnie zdarza się, na co zwraca uwagę M. Strykowska, że

kobiety wykonujące zawody dawniej uznane za męskie, np. przedsiębiorca, menedżer przejawiają męskie cechy osobowości, jak zdecydowanie, asertywność, wykazywanie inicjatywy, podejmowanie ryzyka itp., pełnią męskie role np. decydenta, przyjmują finansowe zobowiązania i zmieniają także swój wygląd zewnętrzny. Dzisiejsza „business woman” ubrana w kostium wzorowany na męski garnitur z teczką w rękę znacznie różni się swoim wyglądem od romantycznej bohaterki noszącej powłóczyście szaty²⁸.

Podobnie jest, jak można wnioskować, w dziedzinie inżynierii, gdzie przysłowiową „teczkę i garnitur” zastępuje specjalistyczne ubranie, kask ochronny i okulary pomiarowe.

Sytuacja taka, związana z koniecznością zmiany własnej tożsamości przez kobietę realizującą się tradycyjnie męskim obszarze zawodowym w celu „dopasowania się” do nowego – tradycyjnie męskiego – środowiska (co związane jest z niepasowaniem do własnej kategorii rodzajowej) może niejednokrotnie prowadzić do wielu dylematów wewnętrznych i indywidualnych rozprószeń w zakresie konstruowania się własnego „ja”. Pierre Bourdieu tłumaczy to w sposób następujący:

dostęp do pozycji związanych z jakąkolwiek władzą lokuje kobiety w sytuacji *double bind*: gdy zachowują się jak mężczyźni, narażają się na utratę „kobiecości”, kwestionują bowiem naturalne prawo mężczyzn do zajmowania pozycji, z których wypływa władza: z kolei zachowują się kobieco, wywołują wrażenie bycia nie na miejscu czy niezdolności do sprawowania władzy²⁹.

Pojawiają się bowiem dwa sprzeczne oczekiwania – profesjonalizmu i bycia prawdziwą, kobiecą – w esencjalnym rozumieniu – kobietą³⁰, co dodatkowo akcentuje i zarazem komplikuje fakt „cielesności tożsamości” kobiet i postrzegania ich głównie przez pryzmat ich wyglądu zewnętrznego³¹. Zdaje się to niekiedy całkowite trudne bądź w opinii niektórych teoretyków wręcz niemożliwe, gdyż jak twierdzi C. Fuchs Epstein – profesjonalizm jest nierozdzielnie związany z utratą kobiecości, a z kolei kobiecość – z brakiem profesjonalizmu. Potwierdzeniem tego są słowa wypowiedziane przez tę autorkę:

²⁸ M. Strykowska, *Zmiana stereotypu w sferze pracy zawodowej kobiet*, [w:] *Męskość-kobiecość w perspektywie indywidualnej i kulturowej*, red. J. Miluska, P. Boski, Warszawa 1999, s. 226.

²⁹ P. Bourdieu, *Męska dominacja*, przekł. L. Kopciewicz, Warszawa 2001, s. 83-84.

³⁰ P. Cotterill, S. Jackson, G. Letherby, *Concerns For Women In Higher Education*, s. 4.

³¹ E. Kaschack, *Nowa psychologia*, s. 69-72; S.L. Bartky, *Foucault, kobiecość i unowocześnienie władzy patriarchalnej*, s. 55, źródło: <https://filspol.files.wordpress.com/2013/03/sandra-lee-bartky-foucault-kobiecosc-i-unowoczesnienie-wladzy-patriarchalnej.pdf>, [dostęp: 15.10.2016].

kobiety, które pracują w zawodach zdominowanych przez mężczyzn zdają się być pozbawione płci. Kobieta, która traktuje swoją pracę poważnie – kobieta kariery, tradycyjnie była postrzegana jako antyteza „kobiecej kobiety”³² oraz cechy, które wymagane są od profesjonalistki, i te, których wymaga się od kobiecej kobiety pozostają ze sobą w sprzeczności³³.

W konsekwencji, zjawisko podejmowania przez kobiety pracy w tradycyjnie męskim obszarze zawodowym może stanowić trudne i złożone doświadczenie wymagające niekiedy wielu poświęceń, kompromisów i konieczności przewartościowania licznych sfer życia kobiety. Potwierdzają to słowa Agnieszki Gromkowskiej-Melosik, która twierdzi następująco:

nie ulega (...) wątpliwości, że kobieta (...) znajduje się w pułapce sprzecznych oczekiwań społecznych. Z jednej strony może ona urzeczywistniać założenia odnoszące się do stereotypowego pojmowania swej płci kulturowej (kobiecości), wówczas jednak bez wątpienia grozi jej porażka zawodowa – a to z uwagi na fakt, że (...) mężczyźni łatwo mogą zakwestionować jej autorytet. Z drugiej strony może ona zaakceptować w swoim działaniu stereotypowo męskie cechy lidera zespołu, może się jednak narażać na zarzut utraty kobiecości³⁴.

W rezultacie, niepokoje tożsamościowe u kobiet realizujących się w tradycyjnie męskim obszarze zawodowym mogą ulec eskalacji na skutek balansowania pomiędzy kobiecością i męskością, gdzie nadmierne przechylenie w jedną bądź drugą stronę może powodować krytykę i niezrozumienie w myśl stwierdzenia, iż zachowanie kobiety jest w danej sytuacji zbyt męskie lub zbyt kobiece. Jak pisze E. Kaschack:

wszyscy z łatwością przywołamy przykłady krytyki raniącej kobietę za cechy zbyt męskie (nachalność, dominacja, odbieranie męskości) i zbyt kobiece (gadatliwość, dokuczliwość, plotkarstwo, zajmowanie się tylko swoim wyglądem, nieustanne odchudzanie się, niezręczne prowadzenie samochodu)³⁵.

Będzie to prowadzić do zwiększonej niepewności kobiet i wzmacniać pojawiające się trudności związane z próbą odnalezienia się w nowej roli oraz stanowić niekiedy swoistego rodzaju zagrożenie skutkujące zawodową degradacją lub prowadzić do społecznego zakwestionowania wizerunku kobiet, co objawiać się może poczuciem wstydu³⁶ i utrzymującym się stanem szeroko ujmowanej społecznej, wizerunkowej i zawodowej nieadekwatności.

³² C. Fuchs-Epstein, *Woman's Place. Options and Limits in Professional Careers*, Berkeley 1973, s. 22-23, podają za: A. Gromkowska-Melosik, *Sukces edukacyjno-zawodowy i problem maskulinizacji kobiet*, [w:] *Tożsamość w społeczeństwie współczesnym*, s. 78-79.

³³ Tamże.

³⁴ A. Gromkowska-Melosik, *Sukces edukacyjno-zawodowy i problem maskulinizacji kobiet*, s. 79.

³⁵ E. Kaschack, *Nowa psychologia*, s. 52.

³⁶ Tamże, s. 53.

Może być to szczególnie dotkliwe dla kobiet, które charakteryzują się maksymalnym nastawieniem na cel i indywidualny sukces, gdyż jak twierdzi E. Kaschack „w społeczeństwie nastawionym na indywidualizm niespełnienie wymogów wykluczających się ról uważane jest za osobistą klęskę”³⁷.

Zagadnienie maskulinizacji kobiet realizujących swoje powinności w zdominowanym przez mężczyzn zawodzie można również analizować w kontekście współczesnych przemian politycznych i rynkowych, które wpływają na funkcjonowanie jednostek i całych społeczności. Współcześnie nie można już mówić o pewnym, stabilnym świecie jednoznacznych norm, wartości. Coraz trudniej odnaleźć już jeden wiodący i obowiązujący drogowy kulturowy czy matrycę społeczną, która mogłaby w sposób niepodważalny wyznaczyć jednostce – od jej narodzin do późnej starości – drogę i określić jej zasadne, fundamentalne miejsce w społeczeństwie³⁸. Współczesne neoliberalne społeczeństwo i świat dostarcza wielu wariantów, możliwości, ofert, z których jednostka może w sposób niemalże dowolny wybierać. Obserwuje się przy tym jednoznaczne przesunięcie akcentu w kierunku wartości rynkowych, mobilności i nieustannej zmiany, determinujących permanentną konieczność sukcesywnej (re)konstrukcji własnego miejsca i zadania pełnionego w świecie³⁹. Może mieć to również swoje odniesienie w kwestii wyborów kobiet i ich aspiracji edukacyjnych oraz zawodowych, jak kształtować stosunek do tradycyjnie kobiecych ról i zadań, takich jak wychowywanie dzieci i odpowiedzialność za funkcjonowanie gospodarstwa domowego. E. Charkiewicz komentuje to w sposób następujący:

Neoliberalne państwo stopniowo prywatyzuje swoje funkcje związane ze społecznym bezpieczeństwem. Neoliberalizm wytwarza kobiety według wzoru na neoliberalnego mężczyznę. Z jednej strony kobiety zachęca się do włączenia się w rynek pracy (dając im ku temu niezbędną samodzielność), zaś z drugiej – reprodukcja społeczna (czas i pieniądze na wychowanie dzieci, zdrowie i opieka społeczna, edukacja i inne społecznie wymagane formy reprodukcji) jest inwestycją, za którą odpowiedzialność ponoszą jednostki⁴⁰.

Jak można wnioskować, wraz ze zwiększającym się wachlarzem możliwości i wzrostem indywidualności jednostki w zakresie dokonywanych przez nią wyborów obserwujemy wprost proporcjonalny wzrost odpowiedzialności jednostki za podjęte przez nią decyzje, co również może odcisnąć swoje piętno na ogólnym samozadowoleniu i samospelnieniu kobiet oraz niejedno-

³⁷ Tamże, s. 154.

³⁸ T. Frąckowiak, *Liberalizm i męstwo bycia. Pytania o niepewność*, [w:] *Edukacja a życie codzienne*, t. I, red. A. Radziewicz-Winnicki, E. Bielska, Katowice 2002, s. 54-56.

³⁹ Z. Bauman, *Ponowoczesność jako źródło cierpień*, Warszawa 2000, s. 133-153.

⁴⁰ E. Charkiewicz, *Od komunizmu do neoliberalizmu. Technologie transformacji*, [w:] *Zniewolony umysł 2. Neoliberalizm i jego krytyki*, red. E. Majewska, J. Sowa, Kraków 2007, s. 73.

krotnie zaburzyć proporcje codziennie odczuwalnej pewności i narastającego lęku – na korzyść tego drugiego. Może to również prowadzić do problemów w rozgraniczeniu, zhierarchizowaniu własnych potrzeb i powinności potęgując pytania dotyczące dalszej drogi rozwoju, aktywności, które winna podjąć w bliskiej lub odległej przyszłości kobieta oraz dylematów w zakresie tego, co jeszcze należy do kobiecych obowiązków, a co już nimi nie jest.

Niekiedy jednak maskulinizacja kobiet realizujących swoją ścieżkę zawodową w typowo męskim środowisku jest rozumiana jako swoisty, instrumentalny i nierzadko skuteczny sposób na wniknięcie, poznanie i właściwe (satysfakcjonujące dla kobiet) funkcjonowanie w wybranym przez siebie zawodzie. Pozwala ono uniknąć stygmatyzacji płciowej, zminimalizować ryzyko dyskryminacji płciowej i – w myśl kapitalistycznego rachunku zysku i strat – stać się opłacalnym i wartościowym zabiegiem społecznym, który za sprawą asymilacji z tradycyjnymi męskimi wartościami umożliwi „przetrawienie” w nowym, trudnym i niepoznanym jeszcze środowisku pracy, zwiększy szanse na indywidualny rozwój zgodnie z wykazywanymi przez jednostkę preferencjami oraz umożliwi pełną i satysfakcjonującą kobiety realizację wszelkich edukacyjnych, a następnie zawodowych aspiracji. Według K. Sang i A. Powell, strategię tę bardzo często przyjmują kobiety, które realizują swoją ścieżkę zawodową w dziedzinie inżynierii, aby uniknąć porównywania, kategoryzowania, jak i deprecjonowania ich umiejętności przez mężczyzn. Można wnioskować, iż maskulinizacja staje się w tym ujęciu mechanizmem obronnym, który pozwoli uniknąć niekorzystnych dla kobiet reperkusji⁴¹, negatywnych konsekwencji i bolesnych przeżyć. W związku z tym może być ona rozpatrywana w opinii niektórych kobiet pracujących w inżynierii jako obowiązkowa – i skuteczna – praktyka behawioralna umożliwiająca osiągnięcie pełni sukcesu w środowisku pracy i wszystkich postawionych sobie celów zawodowych⁴². Agnieszka Gromkowska-Melosik tłumaczy to w sposób następujący:

oczywiste jest (...), że kobieta, która pragnie w rywalizacji z mężczyznami wspinać się na coraz wyższe szczeble kariery zawodowej, nie może, mówiąc metaforycznie, pozwolić sobie na lży, poddawać się wspomnianym już wyżej emocjom czy nastrojom wahania, empatii lub współczucia i troski. Musi funkcjonować – jeśli chce być kobietą sukcesu – tak, jak oczekuje tego logika działania instytucji, w której pracuje, czyli być bardzo męska⁴³.

⁴¹ K. Sang, A. Powell, *Gender Inequality In The Construction Industry: Lessons From Pierre Bourdieu*, [w:] *Procs 28th Annual ARCOM Conference*, 3 - 5 September 2012, ed. S.D. Smith, Edinburgh 2012, s. 240.

⁴² P. Martin, A. Barnard, *The experience of women in male-dominated occupations: A constructivist grounded theory inquiry*, s. 4, źródło: <http://www.scielo.org.za/pdf/sajip/v39n2/02.pdf>, [dostęp: 15.11.2016].

⁴³ A. Gromkowska-Melosik, *Sukces edukacyjno-zawodowy i problem maskulinizacji kobiet*, s. 78.

W obliczu przywołanych wyżej argumentów oraz biorąc pod uwagę wybory edukacyjne kobiet w ostatnich latach, można dojść do ogólnego wniosku, iż maskulinizacja kobiet w zdominowanych przez mężczyzn obszarach zawodowych wciąż pozostaje procesem niejednoznacznym i złożonym, który przebiega relatywnie szybko bądź bardzo powoli pod wpływem wielu czynników, między innymi społecznych, kulturowych i ekonomicznych⁴⁴. Z jednej strony może wiązać się z chęcią holistycznej (bądź częściowej) zmiany swojego życia, tożsamości w celu optymalnego i jak najlepszego wpisania się w męskie środowisko pracy, z drugiej strony może być uznawana za permanentną i niekończącą się (okraszona wielością dylematów wewnętrznych) próbę pogodzenia przez kobiety dwóch światów – kobiecego (zgodnego z ich esencjalną, biologiczną naturą) i męskiego (gwarantującego większy prestiż i w konsekwencji umożliwiające osiągnięcie życiowego sukcesu).

Okazuje się jednak, iż współcześnie ryzyko zmaskulinizowania i lęk przed nim wydaje się niekiedy tracić na wartości, a dylematy kobiet kładących na szali swoją kobiecość mogą – w sposób indywidualny – ulegać rozwiązaniu bądź wyciszeniu w obliczu innych czynników i korzyści wiążących się z wybraną drogą edukacyjną i zawodową. Niemniej jednak nie sposób zaprzeczyć, iż – choć niekiedy wyciszone – w dalszym ciągu mogą one utrudniać jednostce funkcjonowanie w nowym zdominowanym przez mężczyzn obszarze zawodowym.

Analizując ryzyko rozproszenia tożsamościowego kobiet, wydaje się niejednokrotnie, iż w wielu przypadkach może ono odchodzić na dalszy plan i mieć coraz mniejsze znaczenie w świetle ogólnych szans i możliwości wynikających z realizowania danej drogi edukacyjnej i zawodowej. Można sądzić, iż możliwość pełnej realizacji siebie w danej dziedzinie, obszarze zawodowym stanowi niejednokrotnie znaczący bodziec zachęcający kobiety do korzystania ze swoich neoliberalnych praw wolności⁴⁵ w myśl dającego się zaobserwować hiperindywidualizmu na drodze do poszukiwania bardziej atrakcyjnej (w ujęciu jednostkowym) rzeczywistości, pozwalającej na większą realizację własnych pragnień i aspiracji⁴⁶.

Istotne w tym kontekście wydają się coraz częściej indywidualne osiągnięcia, zysk i możliwości, wynikające z piastowania wysokich stanowisk i możliwości doskonalenia zawodowego. W tym ujęciu ryzyko maskulinizacji rozpatrywane jest w kontekście instrumentalnym i staje się środkiem do osiągnięcia innych, rentownych i rozwojowych planów określonych jedno-

⁴⁴ Z. Kwieciński, *Państwo wobec nierówności społecznych i wyrównywania szans edukacyjnych*, [w:] *Edukacja i nierówność. Trajektorie sukcesu i marginalizacji*, red. A. Gromkowska-Melosik, M.J. Szymański, Poznań 2014, s. 61.

⁴⁵ E. Bielska, *Studenci a liberalny system wartości w Polsce i Danii*, Gdańsk 2006, s. 39-46.

⁴⁶ A. Szahaj, *Inny kapitalizm jest możliwy*, Warszawa 2015, s. 39.

stek czy całej społeczności przy jednoczesnym pominięciu odmiennych ról, przeznaczenia i esencjalnych funkcji konkretnych grup społecznych. I tak, perspektywa zdobycia licznych przywilejów, jakie gwarantować może kobietom typowo męska dziedzina (o czym świadczy sukcesywnie rosnący udział kobiet na typowo męskich kierunkach kształcenia), bywa niekiedy atrakcyjniejsza aniżeli świadomość bycia kobietą – kobietą i wizja pracy w mało prestiżowym zawodzie powiązanej z niskimi zarobkami i niewielką satysfakcją z wykonywanych obowiązków.

Uwzględniając fakt, iż zawód „w wielu przypadkach klasyfikacji struktury społecznej wyznacza miejsce jednostki (i jej rodziny) w określonej klasie społecznej”⁴⁷ tendencje te można rozpatrywać w kontekście chęci wspięcia się na drabinie stratyfikacji społecznej, a świadomość prestiżu zawodu – na przykład inżyniera – może być w tym ujęciu dodatkowym czynnikiem motywującym i skutecznie zachęcającym kobiety do zrezygnowania (choćby) częściowego ze społecznych egzemplifikacji swojej esencjalnie rozumianej kobiecości i nakłonić je do podjęcia takiej drogi edukacyjnej, a następnie zawodowej.

Bez względu na indywidualne postawy danych jednostek, maskulinizację kobiet w zdominowanych przez mężczyzn obszarach zawodowych można rozpatrywać (powołując się na książkę M. Bilskiej) jako niekończącą się, ewoluującą i zmienną „podróż tożsamościową kobiet”⁴⁸, która nie zawsze jest wolna od niepokojów, lęków i konieczności ciągłego przewartościowywania różnorodnych kontekstów, aspektów i wymiarów własnego życia.

BIBLIOGRAFIA

- Bartky S.L., *Foucault, kobiecość i unowocześnienie władzy patriarchalnej*, s. 55, źródło: <https://filspol.files.wordpress.com/2013/03/sandra-lee-bartky-foucault-kobiecosc-i-unowoczesnienie-wladzy-patriarchalnej.pdf> [dostęp: 15.10.2016].
- Bauman Z., *Ponowoczesność jako źródło cierpień*, Wydawnictwo Sic! Warszawa 2000.
- Beck U., *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej rzeczywistości*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004.
- Bielska E., *Studenci a liberalny system wartości w Polsce i Danii*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2006.
- Bilska M., *W poszukiwaniu tożsamości. O „Podróży kobiety” Katriny J. Zeno*, Społeczny Instytut Wydawniczy „Znak”, Kraków 2009.
- Bourdieu P., *Męska dominacja*, przekł. L. Kopiciewicz, Oficyna Naukowa, Warszawa 2001.

⁴⁷ A. Gromkowska-Melosik, *Stratyfikacja, ruchliwość społeczna, edukacja – kilka uwag teoretycznych*, [w:] *Edukacja i stratyfikacja społeczna*, red. T. Gmerek, Poznań 2003, s. 25.

⁴⁸ M. Bilska, *W poszukiwaniu tożsamości. O „Podróży kobiety” Katriny J. Zeno*, Kraków 2009, s. 156.

- Britain's got talented female engineers *Successful women in engineering: A careers research study*, Atkins Limited 2013, źródło: <http://www.raeng.org.uk/publications/other/britains-got-talented-female-engineers>, [dostęp: 15.10.2016].
- Charkiewicz E., *Od komunizmu do neoliberalizmu. Technologie transformacji*, [w:] *Zniewolony umysł 2. Neoliberalizm i jego krytyki*, red. E. Majewska, J. Sowa, Wydawnictwo Korporacja Ha!art Kraków 2007.
- Cotterill P., Jackson S., Letherby G., *Concerns For Women In Higher Education*, [w:] *Challenges and Negotiations for Women in Higher Education*, red. P. Cotterill, S. Jackson, G. Letherby, Springer, Dordrecht 2007.
- Edholm F., Harris O., Young K., *Conceptualizing Women*, *Critique of Anthropology*, 1977, 3, 9-10.
- Frąckowiak T., *Liberalizm i męstwo bycia. Pytania o niepewność*, [w:] *Edukacja a życie codzienne*, t. I, red. A. Radziejewicz-Winnicki, E. Bielska, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2002.
- Fuchs-Epstein C., *Woman's Place. Options and Limits in Professional Careers*, University of California Press, Berkeley 1973.
- Gawrycka M., Wasilczuk J., Zwiech P., *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, Warszawa 2007.
- Glinkowska B., *Spółeczne skutki zmian zachodzących w obrębie ról pełnionych przez kobiety. Zmiany w rodzinie, zmiany w społeczeństwie*, [w:] *Współczesna kobieta. Szkice do portretu na tle przemian społeczno-kulturowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2014.
- Głazewska E., *Asymetria kulturowej ewaluacji płci – podstawowe dychotomie: natura/kultura, sfera prywatna/sfera publiczna, reprodukcja/produkcja*, [w:] *Zrozumieć płęć. Studia interdyscyplinarne II*, red. A. Kuczyńska, E.K. Dzikowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2004.
- Gromkowska-Melosik A., *Stratyfikacja, ruchliwość społeczna, edukacja – kilka uwag teoretycznych*, [w:] *Edukacja i stratyfikacja społeczna*, red. T. Gmerek, Wydawnictwo Wolumin, Poznań 2003.
- Gromkowska-Melosik A., *Edukacja i (nie)równość społeczna kobiet. Studium dynamiki dostępu*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2011.
- Gromkowska-Melosik A., *Sukces edukacyjno-zawodowy i problem maskulinizacji kobiet*, [w:] *Tożsamość w społeczeństwie współczesnym: pop-kulturowe (re)interpretacje*, red. A. Gromkowska-Melosik, Z. Melosik, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2012.
- Gromkowska-Melosik A., *Feminizacja zawodu nauczycielskiego – „różowe kotnierzyki” i paradoksy rynku pracy*, *Studia Edukacyjne*, 2013, 25.
- Halberstam J., *Female Masculinity*, Duke University Press, Durham and London 1998.
- Kaschack E., *Nowa psychologia kobiety*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 1996.
- Kobiety na Politechnikach 2016. Raport*, Fundacja Edukacyjna Perspektywy, Marzec 2016, s. 4, źródło: <http://dziewczynynapolitechniki.pl/2015/images/dla-mediow/raport-kobiety-napolitechnikach-2016.pdf>, [dostęp: 15.10.2016].
- Kwieciński Z., *Państwo wobec nierówności społecznych i wyrównywania szans edukacyjnych*, [w:] *Edukacja i nierówność. Trajektorie sukcesu i marginalizacji*, red. A. Gromkowska-Melosik, M.J. Szymański, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2014.
- Martin P., Barnard A., *The experience of women in male-dominated occupations: A constructivist grounded theory inquiry*, s. 4, źródło: <http://www.scielo.org.za/pdf/sajip/v39n2/02.pdf>, [dostęp: 15.11.2016].

- Mills J.E., Franzway S., Gill J., Sharp R., *Challenging Knowledge, Sex and Power: Gender, Work and Engineering*, Routledge, New York 2014.
- Ortner S.B., *Czy kobieta ma się do mężczyzny tak, jak „natura” do „kultury”?* [w:] *Nikt nie rodzi się kobietą*, przekł. T. Hołówka, Wydawnictwo Czytelnik, Warszawa 1982.
- Pinto J., *Women in engineering*, „PACE”, 2007, August.
- Potencjał Kobiet Dla Branży Technologicznej, Raport Badawczy 2015*, źródło: <http://potencjalkobiet.pl/pdf/RAPORT-Potencjal-kobiet-dla-branzy-technologicznej.pdf>, [dostęp: 15.11.2016].
- Renzetti C.M., Curran D.J., *Kobiety, mężczyźni, społeczeństwo*, przekł. A. Gromkowska-Melosik, PWN, Warszawa 2005.
- Reszke I., *Kształtowanie osobowości kobiet i jej wpływ na karierę*, *Kobieta i Biznes*, 1994, 2.
- Rosaldo M.Z., *The Use and Abuse of Anthropology; Reflections on Feminism and Cross-Cultural Understanding*, Sings, 1980, 5, 3.
- Sang K., Powell A., *Gender Inequality In The Construction Industry: Lessons From Pierre Bourdieu*, [w:] *Procs 28th Annual ARCOM Conference*, 3 – 5 September 2012, ed. S. D. Smith, Association of Researchers in Construction Management, Edinburgh 2012.
- Strykowska M., *Psychologiczne mechanizmy zawodowego funkcjonowania kobiet*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 1992.
- Strykowska M., *Zmiana stereotypu w sferze pracy zawodowej kobiet*, [w:] *Męskość-kobiecość w perspektywie indywidualnej i kulturowej*, red. J. Miluska, P. Boski, Polskie Towarzystwo Psychologiczne, Warszawa 1999.
- Szahaj A., *Inny kapitalizm jest możliwy*, Instytut Wydawniczy Książka i Prasa, Warszawa 2015.
- Women In Engineering. A Statistical Update*, Engineers Australia, 7 May 2012, źródło: https://www.engineersaustralia.org.au/sites/default/files/shado/Representation/Information_Papers/women_in_engineering_2012.pdf, [dostęp: 15.11.2016].