

Paradoksy emancypacji



AGNIESZKA GROMKOWSKA-MELOSİK

Uniwersytet Adama Mickiewicza, Poznań
amelka@amu.edu.pl

Dr hab. Agnieszka Gromkowska-Melosik jest profesorem Uniwersytetu Adama Mickiewicza. Prowadzi badania na pograniczu socjologii edukacji i studiów z zakresu gender. Za pracę habilitacyjną „Edukacja i (nie)równość społeczna kobiet. Studium dynamiki dostępu” otrzymała w 2012 nagrodę Wydziału I PAN.

Aby osiągnąć sukces zawodowy, kobiety przyjmują strategie, które przełamują tradycyjny podział ról na męskie i żeńskie

Kobiecość i męskość można postrzegać z dwóch perspektyw: esencjalizmu i społecznego konstruktywizmu. Zwolennicy tej pierwszej koncepcji uważają, że kobiecość i męskość są uwarunkowane biologicznie. W tej perspektywie zestawy cech psychicznych i fizycznych przypisywane każdej z płci stają się niejako absolutne, uniwersalne, niezależne od czynników społeczno-kulturowych i ekonomiczno-politycznych. Dominuje tu na przykład przekonanie, iż kobiety z natury swojej są empatyczne, wrażliwe, delikatne, czułe, zmysłowe i opiekuńcze w przeciwieństwie do silnych, odważnych, pewnych siebie, egoistycznych i nastawionych na rywalizację mężczyzn. Koronnym argumentem esencjalistów, mającym potwierdzić odmiennosc, a jednocześnie komplementarność obu płci, jest posiadany przez kobiety – jak są o tym przekonani – instynkt macierzyński oraz wyłączna zdolność do rodzenia dzieci. I to właśnie wyżej wymienione cechy i atrybuty wyznaczają ich zdaniem powołanie życiowe kobiety oraz pełnione przez nie funkcje społeczne skoncentrowane wokół macierzyństwa, małżeństwa i opieki nad innymi. Kobieta, postrzegana jako „natura” jest przeznaczona do kultywowania sfery prywatnej, a symbolizujący kulturę męczyzna do działania w sferze publicznej i podboju świata. Krytycy stwierdzają, że podejście esencjalistyczne nieuchronnie prowadzi do dychotomicznego wizerunku płci, w którym na jednym biegunie znajduje się zwycięski mężczyzna, a na drugim przegrana kobieta; jego konsekwencją jest reprodukcja nierówności płciowej z pokolenia na pokolenie.

Z kolei konstruktywiści uważają, że kobiecość i męskość są budowane w trakcie procesów społecznych, kształt tożsamości płciowej jest zaś zawsze zależny

od takich czynników jak epoka historyczna i warunki społeczno-kulturowe. W tym podejściu odrzuca się ideę „naturalnych” kobiecych i męskich cech czy atrybutów. Uważa się, że decydującą rolę odgrywa w tym kontekście socjalizacja, w trakcie której „wpisuje się” w osoby urodzone jako kobiety i mężczyźni różnorodne warianty tożsamości płciowej. W tej perspektywie kobiecość i męskość nie mają wymiaru uniwersalnego, są płynne i zmienne, zależne od czasu i przestrzeni. W skrajnej wersji konstruktywizmu zakłada się wręcz, że kobiecość i męskość są kategoriami przesyconymi władzą i represywnymi wobec człowieka. Tak czy inaczej podejście konstruktywistyczne otwiera szerokie pole dla emancypacji kobiet. Nie istnieją w nim bowiem ideologiczne ograniczenia dla przyjmowania przez nie wszelkich możliwych cech tożsamości i pełnienia wszelkich ról społecznych.

Self-made women

Esencjalistyczna socjalizacja do „tradycyjnej” kobiecości jest sprzeczna z aspiracjami zachodnich profesjonalistek, które są zdecydowanie zorientowane na sukces zawodowy w wielkich, zorganizowanych według męskiej racjonalności firmach. W ich ramach wiele kobiet Zachodu musi podjąć próbę rozwiązania bardzo podstawowych konfliktów tożsamościowych.

Punktem wyjścia do ich opisanie jest liberalna idea merytokracji. U jej podstaw leży eksponowanie idei „sprawiedliwej” walki o sukces edukacyjny i społeczny. W praktyce politycznym ideałem staje się tutaj zasada „równości dostępu” i „równości możliwości” (szans). Chociaż krytycy merytokracji słusznie podkreślają, iż jej ideologia prowadzi do reprodukcji kulturowej i ekonomicznej oraz oczywistego utrwalania nierówności społecznych, to w ramach podejścia merytokratycznego równość kobiet (choćby tylko potencjalna) stała się częścią zdrowego rozsądku i codziennego życia. Merytokratyzm otworzył przed kobietami nowe przestrzenie emancypacji i nawet jeśli nadal były to tylko – w skali masowej – iluzje, to jednak „niemożliwe mogło stać się możliwe”.

W społeczeństwach Zachodu z dekady na dekadę kobiety wspinają się coraz wyżej po szczeblach drabiny społecznej. Zdobywają coraz większą liczbę dyplomów (i to coraz lepszych dyplomów), wkraczają inwazyjnie na tereny profesjonalizmu dotychczas zarezerwowane tylko dla mężczyzn. Wydaje się przy tym, że mamy tu do czynienia z powrotem – choć w nieco innym kontekście ideologicznym i społecznym – do amerykańskiej idei



BEWA

Dylematy dualizmu ról płciowych

„self-made mana”: człowieka, który powinien wszystko zawdzięczać sobie samemu. We współczesnej, neoliberalnej wersji upowszechniana jest też idea „self-made woman” jako osoby, która „bierze życie w swoje ręce” i rezygnuje z atrybutów tradycyjnej kobiecości. W kontekście neoliberalnej rekonstrukcji tożsamości kobiet pojawiło się nawet znamienne określenie dla nowego pokolenia: „*Thatcher's daughters*” (córkę Margaret Thatcher). Odnosi się ono do tych młodych kobiet, które pragną być ekonomicznie niezależne, chcą robić karierę zawodową i nie oczekują już wsparcia od mężczyzn.

Korporacja jest mężczyzną

Krytycy neoliberalnego podejścia twierdzą jednocześnie, że rynek pracy funkcjonuje w ramach logiki rozwoju społecznego wyznaczonej przez ideologię i struktury patriarchy. Metaforycznie można powiedzieć, że wielka firma „jest mężczyzną”. Logicznie więc w takiej instytucji sukces i karierę mogą uzyskać przede wszystkim takie osoby, które uosabiają jej „zasady”,

czyli - upraszczając - jej męskość (i to nieodwołalnie w wymiarze tradycyjnym).

I w tym właśnie kontekście można przywołać mniej lub bardziej świadomy a towarzyszący wielu kobietom sukcesu „lęk przed maskulinizacją”. C.F. Epstein zwraca uwagę na konflikt występujący między tradycyjnymi wyobrażeniami o kobiecości w społeczeństwie Zachodu a cechami wymaganymi od profesjonalistki. Profesjonalistka, jeśli ma odnieść sukces, musi posiadać (szczególnie w takich zawodach, jak lekarka, menedżerka czy prawniczka) „atrybuty osobowościowe” typowe dla mężczyzny, a w szczególności eksponowaną przez autorkę zdolność „zimnej oceny sytuacji”. Wielu krytyków uważa, że kobieta zajmująca stanowisko związane ze sprawowaniem władzy nad ludźmi i podejmowaniem decyzji znajduje się w swoistej „pułapce” kobiecości i męskości w wyniku sprzecznych ze sobą oczekiwań społecznych.

Jakie strategie przyjmują kobiety w obliczu problemu (z)maskulinizowania swojej tożsamości i wyglądu? Część z nich już na wstępie unieważnia ten problem przez okre-

Sukces zawodowy współczesnych kobiet – przekraczanie granic?

ślone wybory edukacyjne i podejmowanie zawodów zorientowanych na „opiekę nad innymi”, mimo że dają one niski status i płacę. Wiele wyborów edukacyjnych kobiet (a także mężczyzn) ciągle jeszcze wynika z akceptacji esencjalistycznych, normatywnych założeń, które wiążą tak zwane kobiece wartości z takimi dziedzinami, jak nauki humanistyczne i sztuki piękne, a męskie wartości z zarządzaniem, naukami przyrodniczymi, matematyką i inżynierią. W ten sposób występuje kulturowa reprodukacja płciowo-zawodowej struktury społeczeństwa. W rezultacie kobiety unikają maskulinizacji tożsamości i biografii, a mężczyźni – ich feminizacji.

Z kolei część kobiet zdecydowanych na podjęcie rywalizacji z mężczyznami opartej na zasadach męskiej logiki i męskiej racjonalności nie ma żadnych problemów z zaakceptowaniem i zaadaptowaniem męskiej tożsamości. Kończą tradycyjnie męskie kierunki studiów, podejmują tradycyjnie męskie zawody i decydują się na karierę w wielkich korporacjach. Logicznie „zwalczają w sobie” nieprzydatne tradycyjne cechy kobiece, a przyjmują z ochotą męską „korporacyjną tożsamość”, ze wszystkimi tego konsekwencjami. Unikają przy tym niekiedy opartych na zaangażowaniu emocjonalnym związków z mężczyznami, aby uniknąć takich „zawirowań” w życiu osobistym, które mogą utrudnić sukces zawodowy. Ponadto, jeśli przyjmiemy, że kobiety kariery spędzają bardzo dużo czasu w pracy i mają wysokie dochody (zarabiają więcej od swojego partnera), nic dziwnego, że liczba rozwodów jest wśród tej grupy większa niż wśród innych grup kobiet.

Syndrom królowej pszczół

Swoistą maskulinizację karier kobiet potwierdzają też badania wykazujące, że kobiety wykonujące zawód menedżera są bardziej podobne do swoich kolegów z branży niż do innych kobiet, niebędących menedżerkami. Nietrudno zauważyć, że takie kobiety stylizują także niekiedy swój wygląd zewnętrzny, by wyglądać (stereotypowo) bardziej „wiarygodnie”, „poważnie” i „odpowiedzialnie”, czyli mówiąc krótko – bardziej męsko.

Istotne w tym kontekście jest zjawisko określane mianem syndromu królowej pszczół (Queen Bee Syndrome). Polega ono na przejęciu męskich standardów i wartości przez kobiety osiągające sukces zawodowy przy jednoczesnym lekceważeniu i pogardzie wobec tradycyjnych wartości kobiecych oraz innych kobiet. Kobiety takie podkreślają własną inność i dystansują się wobec innych kobiet, nie czując z nimi związku płci. Demonstrują one opisywaną przez Karen Horney „ucieczkę od kobiecości”, bo ta jest – ich zdaniem – gorsza i pozbawiona wartości.

Można więc z analizowanego wyżej kontekstu maskulinizacji, szczególnie w kontekście identyfikacji kobiet sukcesu z mężczyznami, wyprowadzić kolejny paradoksalny element emancypacji kobiet. Oto bowiem z jednej

strony, w neoliberalnym świecie kobiety, które uzyskały sukces zawodowy na „męskich warunkach” i w ramach funkcjonujących w oparciu o tradycyjną męską logikę firm, stanowią symbol wyzwolonej kobiecości. Któż może bowiem w większym stopniu spełniać emancypacyjne marzenia o równouprawnieniu? Z drugiej jednak strony kobiety sukcesu potwierdzają ogólną androcentryczność (i patriarchalność) kultury współczesnej, a w szczególności „kultury organizacyjnej”, nie mówiąc już o „kulturze korporacyjnej”. W neoliberalnym społeczeństwie (pozornie ślepy na płeć, etniczność czy rasę) przyjmują one tożsamość grupy dominującej, czyli mężczyzn, tracąc ową tradycyjną kobiecość.

Konieczne jest również wyeksponowanie jeszcze innego aspektu problemu maskulinizacji kobiet sprawujących władzę. Oto w społeczeństwach współczesnych kobieta nadal postrzegana jest jako „obiekt seksualny”, jako „przestrzeń podboju”. Tak więc, aby przywołać poglądy Pierre’a Bourdieu, kobiety stanowią „przedmioty symboliczne”, których cechą fundamentalną jest wystawienie na męskie (i kobiece) spojrzenie i związany z nim stan niepewności odnośnie do własnego wyglądu. W konsekwencji w społecznej percepcji kobiet jedna z podstawowych form zróżnicowania społecznego nie przebiega wzdłuż linii tradycyjnych podziałów socjologicznych (typu klasa, wykształcenie czy status społeczno-ekonomiczny), lecz według swoistych kryteriów socjobiologicznych, związanych z atrakcyjnością seksualną. Wszystkie badania wykazują, że poczucie bycia atrakcyjnymi dla mężczyzn stanowi dla wielu kobiet jeden z najważniejszych komponentów poczucia własnej wartości. W jaki więc sposób kobiety sprawujące władzę mogą pozostać atrakcyjne seksualnie, a jednocześnie zachować pełnię władzy? Oto najprostszym oczywistym sposobem jest przyjęcie tradycyjnie męskiego sposobu funkcjonowania i sprawowania władzy, przy zwiększeniu dystansu wobec męskich współpracowników (podwładnych). Kreowany jest wówczas wizerunek typu: na zewnątrz jestem piękną kobietą, ale w środku „twardym mężczyzną”. Maskulinizacja tożsamości w takich przypadkach wydaje się nieunikniona.

Dylematy tożsamości

Wszystkie powyższe tezy i założenia znalazły potwierdzenie w wynikach badań jakościowych, które przeprowadziłam wśród polskich menedżerek wyższego szczebla. Stoją one przed nieustannymi dylematami i wyborami biograficznymi, które dotyczą bezpośrednio ich tożsamości płciowej i kobiecości. Niekiedy ma się wrażenie, że balansują na swoistej życiowej granicy: między macierzyństwem a karierą, między kobiecością tradycyjną a kobiecością zmaskulinizowaną, między tożsamością empatyczną a męską tożsamością korporacyjną. Trzeba stwierdzić, że dla zdecydowanej większości menedżerek neoliberalna ideologia sukcesu, wyznaczająca biografię



BETA

Równość czy nowe formy asymetrii płciowej?

społeczną dotychczas zarezerwowaną dla mężczyzn, jest znacznie bardziej atrakcyjna niż kobiecość tradycyjna, której symbolami są rodzina i dzieci. Dla tych kobiet zresztą problem maskulinizacji nie istnieje – wkomponowały bowiem ową męskość w urzeczywistniane przez siebie pojęcie kobiecości: działając jak mężczyźni, czują się stuprocentowymi kobietami.

Można jednak zadać następujące pytanie: czy jest możliwe zaakceptowanie przez świat zarządzania i biznesu pewnej odwołującej się do „tradycyjnej kobiecości” feminizacji stylu sprawowania władzy, opartej na bardziej demokratycznych i poziomych relacjach? Wydaje się, że w praktyce jest to możliwe tylko na niższych

poziomach decyzyjności. „Dylemat maskulinizacji” będzie się więc w związku z coraz większą liczbą „kobiet sukcesu zawodowego” pogłębiał. ■

Chcesz wiedzieć więcej?

- Gromkowska-Melosik A. (2011). *Edukacja i (nie)równość społeczna kobiet. Studium dynamiki dostępu*. Kraków: Impuls.
- Arnot M., David M., Weiner G. (1999). *Closing the Gender Gap. Postwar Education and Social Change*. Cambridge: Polity Press.
- Delamont S. (1989). *Knowledgeable Women. Structuralism and the Reproduction of Elites*. London: Routledge.
- Jackson R.M. (1998). *Destined for Equality. The Inevitable Rise of Women's Status*. Cambridge: Harvard University Press.
- Walkerdine V. (2003). Reclassifying Upward Mobility: Femininity and the Neo-liberal Subject. [w:] *Gender and Education*, vol. 15, no 3.