

BADANIA

EKSPERTYZY

REKOMENDACJE

U WIOSEŁ I ZA STEREM KOBIECY W POLSKIEJ POLITYCE ZAGRANICZNEJ

MAŁGORZATA DRUCIAREK
AGNIESZKA ŁADA

INSTYTUT SPRAW
PUBLICZNYCH

U WIOSEŁ I ZA STEREM KOBIECY W POLSKIEJ POLITYCE ZAGRANICZNEJ

MAŁGORZATA DRUCIAREK
AGNIESZKA ŁADA

INSTYTUT SPRAW PUBLICZNYCH Program Europejski

Niniejsza publikacja powstała w ramach projektu: „Kobiety w polskiej polityce zagranicznej”, realizowanego wspólnie z Fundacją im. Heinricha Bölla w Warszawie.



Współpraca: Paulina Piwowarczyk

Recenzja: Iwona Reichardt, dr Monika Sus

Redakcja językowa: Marcin Grabski (mesem.pl)

CC-BY-NC-ND - Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych 4.0
Instytut Spraw Publicznych, Fundacja im. Heinricha Bölla, Warszawa 2019

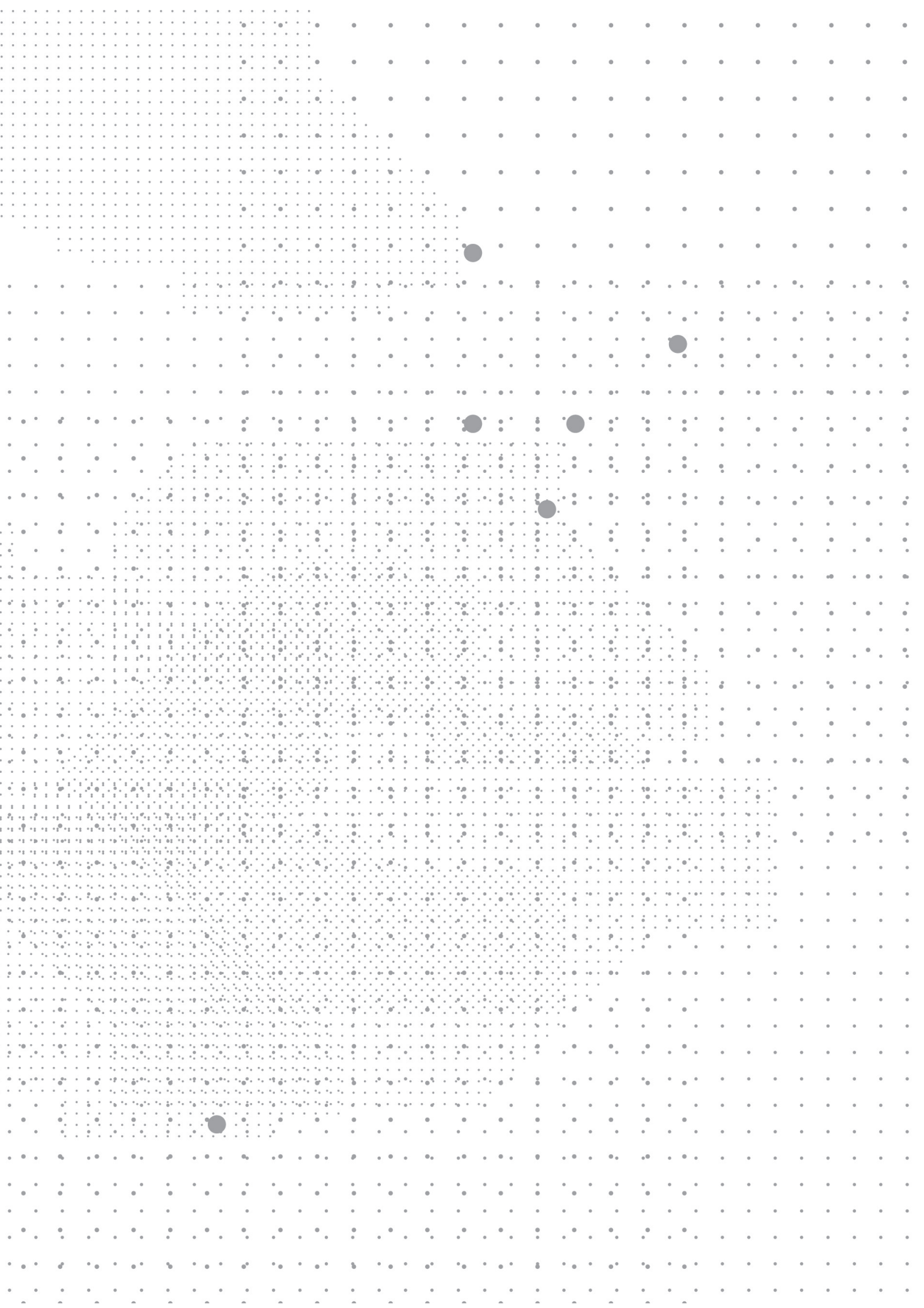
ISBN: 978-83-7689-332-7

Wydawca:
Fundacja Instytut Spraw Publicznych
00-031 Warszawa, ul. Szpitalna 5 lok. 22
tel. (22) 55 64 260, faks (22) 55 64 262
e-mail: isp@isp.org.pl, www.isp.org.pl

Realizacja:
Ośrodek Wydawniczo-Poligraficzny „SIM”
ul. Orzechowa 2, 05-077 Warszawa
e-mail: owpsim@post.pl

Spis treści

Główne wnioski	5
Metodologia	7
Kobiety na stanowiskach związanych z kształtowaniem polityki zagranicznej – dane liczbowe	11
Kobiety kształtujące polską politykę zagraniczną – ustalenia z wywiadów pogłębionych	27
Rekomendacje z perspektywy respondentek	61
Komentarz do wyników badań	65
Noty o autorkach	73
Partnerzy projektu	75





- ▶ Reprezentacja kobiet w obszarze polskiej polityki zagranicznej jest oceniana jako znaczna, ale głównie w urzędach i dyplomacji. Zwłaszcza liczba urzędniczek i dyplomatek zajmujących się tematyką europejską na tle innych sfer polityki zagranicznej jest stosunkowo wysoka. W polityce sytuacja jest postrzegana jako zdecydowanie gorsza. W sferze publicznej – w mediach czy podczas debat – mężczyźni wciąż zdecydowanie dominują. We wszystkich analizowanych sytuacjach kobiety przeważają na stanowiskach niższego i średniego szczebla, na których intensywność pracy jest największa, różny zaś jest realny wpływ na decyzje. Na stanowiskach kierowniczych nadal jest więcej mężczyzn niż kobiet.
- ▶ Duża liczba kobiet zajmujących niższe stanowiska na uczelniach czy w administracji wiąże się z faktem, że w tych obszarach zarobki są stosunkowo niższe i ogólnie więcej kobiet niż mężczyzn decyduje się na podjęcie tam pracy. Funkcje kierownicze pełni w tych instytucjach już zdecydowanie więcej mężczyzn.
- ▶ Kobiety chcą być doceniane za kompetencje – i to one, zdaniem respondentek, odgrywają kluczową rolę w obsadzaniu stanowisk, w ich karierze oraz w decyzjach personalnych wobec współpracowników. Jednocześnie badane dostrzegają, że podwójne obciążenie kobiet pracą zawodową i obowiązkami domowymi stanowi główną barierę na ich ścieżce kariery.
- ▶ Podzielone są głosy, w jakiej mierze kwoty płci przy obsadzaniu stanowisk politycznych i eksperckich są koniecznym rozwiązaniem. W odniesieniu do kwot płci na listach wyborczych panuje zdecydowanie większa jedynomyślność – prawie wszystkie polityczki objęte badaniem uznały, że mechanizm ten był i wciąż jest potrzebny. Wszystkie badane zgadzały się co do tego, że kluczowe w branży powinny być kompetencje i nie byłoby dobrym rozwiązaniem wybieranie kobiet głównie ze względu na płeć. Mimo tak wyrażonych obaw większość badanych zauważa strukturalne bariery stojące na drodze kobietom w ich karierach w polityce zagranicznej, na których przełamanie system kwot w pewnych dziedzinach jest na razie najlepszym rozwiązaniem.
- ▶ Większość badanych uważa, że kobieta, aby coś osiągnąć, musi się bardziej starać – i zwykle osiąga to dzięki wyczerpanej pracy. Kluczowa jest jednak osobowość, od niej bowiem zależy, jakie znaczenie ma się w branży. Wpływ można wywierać w różny sposób, pełniąc kierownic

cze stanowiska, ale także będąc aktywną w mediach społecznościowych czy przygotowując analizy.

- ▶ Wyraźnie widoczna jest zmiana pokoleniowa: młodszy mężczyźni podchodzą do swoich koleżanek z branży zdecydowanie częściej po partnersku niż ich starsi koledzy.
- ▶ Wyrażana jest nadzieja, że zmiany będą postępować i z czasem równe prawa czy równe traktowanie będą naturalnym składnikiem rzeczywistości.
- ▶ Kobiety nie wspierają się tylko dlatego, że są kobietami (solidarność płci), lecz budują wsparcie wokół konkretnego problemu czy określonej inicjatywy, w zależności od swoich kompetencji.
- ▶ W polityce zagranicznej nie istnieją typowo kobiece i męskie tematy. Kobiety tak samo dobrze znają się na takich kwestiach jak bezpieczeństwo i energetyka oraz zajmują stanowiska, które mogą wpływać na kształtowanie polityk w tych obszarach. Część badanych podkreśla odmienny styl pracy kobiet i mężczyzn. Jednocześnie respondentki deklarują, że do pewnych tematów, na przykład migracji, kobiety podchodzą w nieco inny sposób niż mężczyźni, zauważając aspekty, na które ich koledzy nie zwracają najczęściej uwagi.
- ▶ Polska na tle innych krajów zbliżonego kręgu kulturowego wypada dobrze pod kątem reprezentacji i znaczenia oraz kompetencji kobiet w polityce zagranicznej. W niektórych kwestiach wyprzedzamy tu nie tylko tak progresywnie kojarzone kraje jak państwa skandynawskie czy Niemcy, ale w innych możemy się od nich uczyć. Zwłaszcza uczelnie odstają jeszcze od norm w Europie Zachodniej.
- ▶ Pomocne w zwiększaniu widoczności i promowaniu kobiet w sferze polityki zagranicznej byłyby bazy ekspertek, które można zapraszać do debat, wywiadów czy projektów. Podczas gdy badane nie widziały potrzeby tworzenia specjalnych sieci formalnych tylko dla kobiet, to jednak wszystkie podkreślały ogromną potrzebę nieformalnego wsparcia między kobietami, szczególnie ze strony tych bardziej doświadczonych w branży. Niektóre wskazywały również zasadność tworzenia przestrzeni dla kobiet, w których mogłyby się spotykać i wymieniać się opiniami.



Kogo badaliśmy?

Definicji polityki zagranicznej jest wiele. Jak podaje *Leksykon politologii*: „Przez politykę zagraniczną należy rozumieć zorganizowany i skierowany na zewnątrz wysiłek państwa, podporządkowany osiągnięciu jego żywotnych interesów, który wyraża się w kształtowaniu jego zewnętrznego otoczenia (tworzeniu i sprzyjaniu relacji oraz sytuacji korzystnych, zapobieganiu i usuwaniu sytuacji niekorzystnych)”¹. Polityka zagraniczna jest prowadzona głównie przez państwo. Na potrzeby omawianego projektu przyjęto szerokie rozumienie tej polityki, zakładając jednocześnie, że polityka zagraniczna obejmuje również politykę europejską, gdyż w większości wypadków koordynowaniem jej w państwach członkowskich Unii Europejskiej zajmuje się resort spraw zagranicznych, oraz politykę bezpieczeństwa (z pominięciem bezpieczeństwa wewnętrznego). W raporcie za każdym razem, kiedy pada określenie „branża”, rozumie się przez to obszar aktywności w tak pojmowanej polityce zagranicznej.

W ramach opisywanego badania starano się dotrzeć do danych liczbowych oraz porozmawiać z kobietami, które kształtują tak szeroko zarysowany obszar polityki zagranicznej. Ponadto na wszystkich etapach badania uwzględniono także te kobiety, które zajmują się badaniem i (lub) komentowaniem sytuacji polityczno-społecznej innych krajów. Ich analiza służy bowiem (albo powinna służyć) kształtowaniu polskiej polityki zagranicznej wobec tych państw.

Wyróżniono w związku z tym następujące grupy kobiet aktywnych w tworzeniu polskiej polityki zagranicznej:

- ▶ polityczki, które w pracy – w swoim obszarze specjalizacji – bezpośrednio zajmują się polityką zagraniczną i (lub) europejską;
- ▶ dyplomatki i urzędniczki szczebla centralnego i samorządowego;
- ▶ ekspertki z uczelni państwowych i niepaństwowych oraz innych ośrodków badawczo-analitycznych;
- ▶ dziennikarki specjalizujące się w tej tematyce.

Jak badałyśmy?

Badanie składało się z dwóch części: analizy danych zastanych (*desk research*) oraz cyklu wywiadów pogłębionych. Część analityczna obejmowała przegląd literatury przedmiotu, zwłaszcza opracowań dotyczących

¹ A. Antoszewski, R. Herbut, *Leksykon politologii*, Wrocławskie Wydawnictwo Naukowe Atlas, Wrocław 2002.

sytuacji kobiet w polityce zagranicznej w innych krajach, i zebranie danych ilościowych. Zestawiono dostępne w Internecie dane liczbowe dotyczące liczb i odsetka kobiet (z wymienionych wcześniej grup) kształtujących polską politykę zagraniczną.

Zebrany materiał był podstawą opracowania szczegółowej metodologii, zwłaszcza ustalenia nazwisk respondentek do badania jakościowego. Przeprowadzono dwadzieścia siedem indywidualnych wywiadów pogłębianych z kobietami reprezentującymi wspomniane grupy, według następującego podziału:

- ▶ polityczki (osiem badanych): posłanki, członkinie partii, posłanki do Parlamentu Europejskiego należące do różnych ugrupowań politycznych (Platforma Obywatelska, Nowoczesna, Kukiz'15, grupa Socjalistów i Demokratów, grupa Europejskiej Partii Ludowej oraz Partia Porozumienia Liberałów i Demokratów na rzecz Europy w Parlamencie Europejskim). Mimo wielu prób zaproszenia do badania nie udało się pozyskać żadnej reprezentantki partii Prawo i Sprawiedliwość;
- ▶ dyplomatki i urzędniczki (siedem badanych): ambasadorki i dyplomatki placówek niższego szczebla (dwie badane), dyrektorki z Ministerstwa Spraw Zagranicznych (dwie badane), dyrektorki innych uwzględnionych instytucji centralnych (jedna badana), urzędniczki szczebla samorządowego (dwie badane);
- ▶ badaczki i ekspertki (osiem badanych): uczelnie publiczne i prywatne (cztery badane), poza uczelniami – w tym na stanowisku kierowniczym i niekierowniczym (cztery badane);
- ▶ dziennikarki (cztery badane): z redakcji radiowych i telewizyjnych oraz prasy zbliżonej do opozycji i sfer rządowych.

Taki podział respondentek pozwolił ustalić, czy występują różnice w ich sytuacji w zależności od sfery działalności (na przykład w ministerstwie i na uczelniach), jednocześnie zaś wskazać pewne ogólne tendencje dla całej badanej grupy. Z uwagi na koncentrację działań w polityce zagranicznej większość wywiadów została przeprowadzona w Warszawie, kilka jednak objęło osoby pracujące w innych miastach Polski (na uczelniach lub w urzędach samorządowych) oraz w Brukseli. W doborze osób do badania uwzględniano następujące cechy: zajmowane stanowisko, wiek, staż pracy na danym stanowisku, miejsce pracy, w wypadku polityczek również opcję polityczną. Do wywiadów zostały zaproszone te kobiety, które pełnią funkcję lub piastują stanowisko obecnie. Jednocześnie próba została dobrana tak, aby część respondentek posiadała już wieloletnie doświadczenie na danym stanowisku lub innych stanowiskach w badanym obszarze.

Monitoring obecności kobiet w przestrzeni publicznej, ze szczególnym uwzględnieniem ich udziału w panelach dyskusyjnych, stał się nie tylko przedmiotem zainteresowania badaczek i badaczy, ale także tematem

obecnym w mediach społecznościowych². Niedoreprezentowanie kobiet w wydarzeniach (konferencjach, seminariach, dyskusjach panelowych) dotyczących polityki zagranicznej jest dość widoczne, analiza ilościowa zamieszczona w niniejszym raporcie nie uwzględnia jednak tego aspektu, ze względu na dużą liczbę takich wydarzeń oraz trudność z określeniem przejrzystej metodologii doboru próby. Zagadnienie to zostało jednak poruszone w ramach części jakościowej badania. Również fragmentaryczne występowanie kobiecych sieci eksperckich zajmujących się polityką zagraniczną uwzględniono jedynie w wywiadach pogłębionych, gdyż sieci te są nadal zjawiskiem marginalnym w Polsce.

Z uwagi na ograniczenia czasowe i zakres badania nie objęto nim organizacji pozarządowych, które także, pośrednio, kształtują polską politykę zagraniczną przez realizowanie projektów, w tym na zlecenie albo przy wsparciu administracji państwowej i (lub) samorządowej.

Jakie wyzwania napotkaliśmy?

Zbieranie danych zastanych zwykle wiąże się z licznymi wyzwaniami. Jednym z nich jest niepełność dostępnych informacji i ich zmienność w czasie. Stąd w pierwszym rzędzie uwzględnione zostały dane, które w momencie prowadzenia badania były w pełni dostępne online. Spowodowało to, że trudno ustalić rzeczywistą liczbę dziennikarek zajmujących się polityką zagraniczną, ponieważ prawie żadne medium nie podaje składu redakcji z podziałem na specjalizację poszczególnych osób, wielu dziennikarzy i wiele dziennikarek pracuje zaś, nie będąc zatrudnionymi na etacie. Trudności napotyka również jednoznaczne stwierdzenie, kto odpowiada za sferę zagraniczną w samorządach, ponieważ na stronach internetowych nie są zawsze dostępne wszystkie dane dotyczące struktury urzędu, poszczególnych stanowisk i ich obsady. Z tego względu przy niektórych kategoriach zaznaczamy, jakie dane były dostępne, a jakich z powodu ich braku nie mogliśmy uwzględnić w naszych zestawieniach.

Kiedy badałyśmy?

Badanie objęło ostatnie miesiące – dane ilościowe zbierano w grudniu 2018 roku. Interesujące byłoby także stwierdzenie zmian w czasie, dostęp do archiwów stron ministerstw i innych instytucji, aby zaobserwować zmiany osobowe na stanowiskach, jest jednak niemożliwy lub bardzo trudny, nie jest jednocześnie kluczowy dla wyników badania. Wywiady zostały przeprowadzone na początku 2019 roku.

² Por. https://www.facebook.com/pg/NieChodzeNaPaneleWKtorychWystepujaTylkoMezczyzni/about/?ref=page_internal [dostęp: 20 lutego 2019 roku].

Jaki jest układ publikacji?

Raport składa się z omówienia danych ilościowych dotyczących obecności kobiet w polskiej polityce zagranicznej oraz prezentacji wniosków z wywiadów. W drugiej części publikacji – jakościowej – opisano bezpośrednio spostrzeżenia respondentek, unikając komentarzy odautorskich. Cytaty z wywiadów opatrzone numerami, nadanymi w procesie kodowania respondentkom, aby czytelnicy mogli śledzić, które wypowiedzi pochodzą od tej samej osoby. Wnioski sformułowane przez autorki po analizie zebranego materiału przedstawiono w ostatniej części tekstu, zatytułowanej *Komentarz do wyników badań*.

Kobiety na stanowiskach związanych z kształtowaniem polityki zagranicznej – dane liczbowe



Liczba kobiet na stanowiskach związanych z kształtowaniem polityki zagranicznej w Polsce zależy od konkretnego obszaru ich pracy. W polityce nadal są wyraźną mniejszością. W dyplomacji kobiety stanowią znaczny odsetek, wciąż jednak jest ich stosunkowo niewiele na stanowiskach ambasadorów. W środowisku eksperckim (uczelnie, think tanki) ogólnie jest wiele kobiet, ale im wyżej w hierarchii, tym ich odsetek się zmniejsza.

Polityczki zajmujące się tematyką zagraniczną

W obu izbach polskiego parlamentu istnieją komisje zajmujące się sprawami zagranicznymi i europejskimi. W sejmie są to: dwudziesto-dziewięcioosobowa Komisja Spraw Zagranicznych z pięcioosobowym prezydium oraz czterdziestopięcioosobowa Komisja do spraw Unii Europejskiej, również z pięcioosobowym prezydium. Kobiety stanowią w nich odpowiednio 24,1% i 20%. Jeśli przeanalizujemy składy prezydiów, to odsetek kobiet wchodzących w ich skład wyniesie 20% i 40%. W czternastoosobowej senackiej Komisji Spraw Zagranicznych i Unii Europejskiej jest 14,3% kobiet, żadna z nich jednak nie zasiada w pięcioosobowym prezydium.

W sejmie w ramach współpracy międzynarodowej funkcjonują także osiemdziesiąt trzy grupy bilateralne zajmujące się współpracą z poszczególnymi krajami³. Ich prace i znaczenie, a więc wpływ na politykę zagraniczną, są jednak tak różnorodne, że podawanie odsetka zasiadających w nich kobiet niewiele by wniosło w formułowane wnioski, stąd nie objęto ich badaniem

³ Por. http://www.sejm.gov.pl/Sejm8.nsf/agent.xsp?symbol=GRUPY_BILATERALNE&Nrkadencji=8&Typ=G&Jezzyk=PL [dostęp: 20 lutego 2019 roku].

Tabela 1.
Posłanki i senatorki
zajmujące się polityką
zagraniczną

Źródło: Instytut Spraw
Publicznych, 2019 rok.
Zestawienie własne, stan
na 20 grudnia 2018 roku.

Komisja	Liczba osób w prezydium			Liczba wszystkich członków		
	Ogółem	W tym liczba kobiet	Odsetek kobiet	Ogółem	W tym liczba kobiet	Odsetek kobiet
Sejmowa Komisja Spraw Zagranicznych	5	1	20%	29	7	24,1%
Członkinie komisji: Małgorzata Gosiewska (PiS) – członkini prezydium, Barbara Bartuś (PiS), Magdalena Błęńska (niezrzeszona), Katarzyna Czochara (PiS), Małgorzata Janowska (PiS), Joanna Kluzik-Rostkowska (PO-KO), Joanna Lichočka (PiS)						
Sejmowa Komisja do spraw Unii Europej- skiej	5	2	40%	45	9	20%
Członkinie komisji: Izabela Kloc (PiS) – przewodnicząca komisji Agnieszka Poma- ska (PO-KO) – członkini prezydium, Agata Borowiec (PiS), Anita Czerwińska (PiS), Małgorzata Gosiewska (PiS), Ewa Kopacz (PO-KO), Elżbieta Kruk (PiS), Joanna Licho- cka (PiS), Beata Mateusiak-Pielucha (PiS)						
Senacka Komisja Spraw Zagranicznych i Unii Europejskiej	5	0	0%	14	2	14,3%
Członkinie komisji: Alicja Zając (PiS), Dorota Czudowska (PiS)						
Ogółem	15	3	0,2%	88	18	20,45%

Osobną grupą są posłanki do Parlamentu Europejskiego – jako osoby, które zajmują się różnymi obszarami polityki europejskiej. Wśród pięćdziesięciu jeden polskich posłów do Parlamentu Europejskiego jest trzynaście kobiet (25,49%).

Ugrupowanie polityczne w Parlamencie Europejskim	Europosłowie		Odsetek kobiet	Imię i nazwisko
	Ogółem	W tym liczba kobiet		
Europejska Partia Ludowa	22	7	31,8%	Róża Gräfin von Thun und Hohenstein (PO-KO)
				Danuta Hübner (PO-KO)
				Danuta Jazłowiecka (PO-KO)
				Agnieszka Kozłowska-Rajewicz (PO-KO)
				Barbara Kudrycka (PO-KO)
				Elżbieta Łukacijewska (PO-KO)
				Julia Pitera (PO-KO)
Europejscy Konserwatyści i Reformatorzy	18	4	22,2%	Anna Fotyga (PiS)
				Beata Gosiewska (PiS)
				Urszula Krupa (niezależna/niezrzeszona)
				Jadwiga Wiśniewska (PiS)
Postępowy Sojusz Socjalistów i Demokratów	5	2	40%	Lidia Geringer de Oedenberg (SLD)
				Krystyna Łybacka (SLD)
Europa Narodów i Wolności	2	0	–	–
Europa Wolności i Demokracji Bezpośredniej	1	0	–	–
Niezrzeszeni	3	0	–	–
Średni odsetek polskich posłanek do Parlamentu Europejskiego	51	13	25,49%	

Tabela 2.
Posłanki do Parlamentu Europejskiego

Źródło: Instytut Spraw Publicznych, 2019 rok.
Zestawienie własne, stan na 20 grudnia 2018 roku.

Dyplomatki i urzędniczki

Podstawową grupą osób, które kształtują bezpośrednio polską politykę zagraniczną i europejską, są pracownicy Ministerstwa Spraw Zagranicznych. Na wszystkich stanowiskach kierowniczych w centrali⁴ są zatrudnione czterdzieści cztery osoby, w tym dziesięć kobiet (22,72% wszystkich kierujących pracami w resorcie). Na stanowiskach dyrektorów departamentów i ich zastępców jest zatrudnionych trzydzieści siedem osób, w tym dziesięć kobiet (27%). Z kolei wśród ścisłego kierownictwa resortu (minister, sekretarze i podsekretarze stanu), które liczy siedem osób, nie ma żadnej kobiety.

Spośród dziewięćdziesięciu trzech polskich ambasaderek i ambasadorów jest dwadzieścia kobiet (21,75%). Kobiety stanowią także 25,49% w grupie konsulów generalnych, 14,77% w grupie konsulów honorowych oraz 47,61% w grupie dyrektorek i dyrektorów instytutów polskich na całym świecie.

Tabela 3.
Kobiety w Ministerstwie
Spraw Zagranicznych

Źródło: Instytut Spraw
Publicznych, 2019 rok.
Zestawienie własne, stan
na 20 grudnia 2018 roku.

Ministerstwo Spraw Zagranicznych	Liczba osób na stanowiskach		Odsetek kobiet
	Ogółem	W tym liczba kobiet	
Stanowiska dyrektorów departamentów i ich zastępców	37	10	27%
Minister, sekretarze i podsekretarze stanu	7	0	0%
Ogółem	44	10	22,72%

⁴ Badaniem objęto ściśle kierownictwo ministerstwa: ministra, sekretarzy i podsekretarzy stanu oraz dyrektorów departamentów i innych jednostek ministerstwa i ich zastępców.

Jednostka	Liczba osób kierujących placówkami		Odsetek kobiet
	Ogółem	W tym liczba kobiet	
Ambasada Rzeczypospolitej Polskiej ⁵	93	20	21,5%
Konsulat honorowy	176	26	14,8%
Konsulat generalny	51	13	61,9%
Instytut Polski	21	10	47,6%
Stałe przedstawicielstwo Rzeczypospolitej Polskiej przy organizacjach międzynarodowych	8	1	12,5%
Ogółem	349	70	20,05%

Tabela 4.
Kobiety stojące na czele polskich placówek dyplomatycznych

Źródło: Instytut Spraw Publicznych, 2019 rok.
Zestawienie własne, stan na 20 grudnia 2018 roku.

W instytucjach centralnych za działania na arenie międzynarodowej bezpośrednio odpowiadają zazwyczaj wyodrębnione departamenty. Wśród dziesięciu resortów w polskim rządzie odpowiedni departament istnieje w siedemnastu z nich (nie ma go w Ministerstwie Rolnictwa i Rozwoju Wsi oraz Ministerstwie Sportu i Turystyki). Ogółem, wliczając także Kancelarię Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej i Kancelarię Prezesa Rady Ministrów oraz Biuro Bezpieczeństwa Narodowego, kierownicze funkcje powiązane z polityką zagraniczną⁶ pełni w nich siedemdziesiąt dziewięć osób, w tym dwadzieścia dwie kobiety (27,83%). W niektórych resortach analizowane funkcje pełnią jedynie kobiety (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju, Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji). Z kolei w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwie Cyfryzacji, Ministerstwie Edukacji Narodowej, Ministerstwie Finansów, Ministerstwie Energii, Ministerstwie Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej, Ministerstwie Infrastruktury oraz Ministerstwie Przedsiębiorczości i Technologii nie ma we wspomnianych departamentach żadnej kobiety.

⁵ Wraz z Przedstawicielstwem Rzeczypospolitej Polskiej przy Palestyńskiej Władzy Narodowej.

⁶ Wliczono dyrektorów i zastępców odpowiednich departamentów.

Tabela 5.
Kobiety zajmujące się
polityką zagraniczną
w wybranych instytucjach
centralnych

Źródło: Instytut Spraw
Publicznych, 2019 rok.
Zestawienie własne, stan
na 20 grudnia 2018 roku.

Instytucja	Liczba osób na stanowisku kierowniczym		Odsetek kobiet	Departament
	Ogółem	W tym liczba kobiet		
Kancelaria Prezesa Rady Ministrów	3	1	33%	Departament Spraw Zagranicznych
Kancelaria Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej	10	3	30%	Kierownictwo Kancelarii
	3	0	0%	Biuro Spraw Zagranicznych
Biuro Bezpieczeństwa Narodowego	9	0	0%	
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej	1	1	100%	Departament Współpracy Międzynarodowej
	2	2	100%	Departament Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego
Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego	2	0	0%	Departament Współpracy Międzynarodowej
Ministerstwo Cyfryzacji	2	0	0%	Departament Polityki Międzynarodowej
Ministerstwo Edukacji Narodowej	2	0	0%	Departament Współpracy Międzynarodowej
Ministerstwo Finansów	3	0	0%	Departament Współpracy Międzynarodowej
Ministerstwo Energii	1	0	0%	Departament Spraw Międzynarodowych
Ministerstwo Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej	1	0	0%	Departament Współpracy Międzynarodowej
Ministerstwo Infrastruktury	2	0	0%	Departament Współpracy Międzynarodowej
Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju	1	1	100%	Departament Spraw Europejskich i Współpracy Międzynarodowej

Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego	1	1	100%	Departament Współpracy z Zagranicą
Ministerstwo Obrony Narodowej	1	0	0%	Departament Polityki Bezpieczeństwa Międzynarodowego
Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii	3	0	0%	Departament Handlu i Współpracy Międzynarodowej
Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi	0	0	0%	brak odpowiedniego departamentu
Ministerstwo Sportu i Turystyki	0	0	0%	brak odpowiedniego departamentu
Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji	2	2	100%	Departament Spraw Międzynarodowych
Ministerstwo Sprawiedliwości	2	1	50%	Departament Współpracy Międzynarodowej i Praw Człowieka
Ministerstwo Środowiska	4	3	75%	Departament Zrównoważonego Rozwoju i Współpracy Międzynarodowej
Ministerstwo Zdrowia	2	1	50%	Departament Współpracy Międzynarodowej
Ogółem	57	16	28,07%	

Ekspertki

Politykę zagraniczną kształtują w znacznej mierze również ekspertki zatrudnione na uczelniach, a także w pozauczelnianych instytucjach i organizacjach. Wśród dwudziestu zbadanych think tanków, które całkowicie lub częściowo w swojej pracy podejmują tematykę zagraniczną i europejską⁷, stanowiska kierownicze powiązane z pracą merytoryczną pełnią sto dwie osoby, z tego trzydzieści cztery to kobiety (33,33%). W niektórych,

⁷ Przeanalizowano instytuty badawcze i think tanki publiczne (w tym Polską Akademię Nauk) oraz prywatne, które istnieją co najmniej pięć lat i w swojej misji (swoim statucie, swoich dokumentach programowych) jasno wymieniają politykę zagraniczną i europejską jako temat badań. Uwzględniono także polskie biura think tanków zagranicznych, jeśli jasno wskazywały, kto pracuje w Polsce. W instytucjach, które zajmują się różną tematyką, uwzględniono jedynie działy podejmujące kwestie międzynarodowe i europejskie *sensu stricto* oraz kierownictwo całej instytucji jako kształtujące politykę zagraniczną Polski (osoba kierująca daną jednostką, nawet jeśli specjalizuje się w tematyce wewnętrznej, wpływa na działania całej instytucji i ją reprezentuje).

najmniejszych podmiotach, jak German Marshall Found, Europejska Rada Spraw Zagranicznych, Fundacja Aleksandra Kwaśniewskiego „Amicus Europae”, nie ma żadnej kobiety, która zajmowałaby stanowisko kierownicze lub analityczne. Sumując wszystkie stanowiska powiązane z tą tematyką – kierownicze i pozostałe merytoryczne – stosunek ten wynosi 242 do 73, kobiety stanowią zatem 30,16% tego personelu.

Tabela 6.
Ekspertki zatrudnione poza uczelniami, zajmujące się tematami związanymi z polityką zagraniczną

Źródło: Instytut Spraw Publicznych, 2019 rok.
Zestawienie własne, stan na 20 lutego 2019 roku.

Nazwa ośrodka	Liczba osób na stanowiskach kierowniczych		Odsetek kobiet	Liczba personelu merytorycznego (wraz ze stanowiskami kierowniczymi)		Odsetek kobiet
	Ogółem	W tym liczba kobiet		Ogółem	W tym liczba kobiet	
Ośrodek Studiów Wschodnich	11	4	36,36%	44	14	31,81%
Polski Instytut Spraw Międzynarodowych	12 ⁸	5	41,66%	46	15	32,6%
Instytut Zachodni	7 ⁹	3	42,85%	22	6	27,27%
Instytut Studiów Politycznych Polskiej Akademii Nauk	9 ¹⁰	1	11,11%	46	13	28,26%
Centrum Polsko-Rosyjskiego Dialogu i Porozumienia	2	0	0%	8	3	37,5%
German Marshall Found	1	0	0%	3	0	0%
Europejska Rada Spraw Zagranicznych	1	0	0%	1	0	0%
Instytut Spraw Publicznych	3 ¹¹	2	66,66%	6	4	66%
Fundacja im. Kazimierza Pułaskiego	6	1	16,66%	6	1	16,66%

⁸ Dyrekcja, Biuro Badań i Analiz oraz wydawnictwo.

⁹ Dyrekcja, Pion Badawczo-Analityczny.

¹⁰ Dyrekcja i kierownicy pięciu zakładów związanych z polityką zagraniczną.

¹¹ Zarząd, Program Europejski, Program Migracji.

Fundacja Warszawski Instytut Studiów Ekonomicznych i Europejskich WISE Europa	6	1	16,66%	7	2	28,57%
Centrum Studiów Międzynarodowych	3	2	66,66%	8	3	37,5%
Klub Jagielloński	4 ¹²	2	50%	bd	bd	
Instytut Sobieskiego	2	1	50%	3	1	33,33%
Fundacja im. Stefana Batoiego	7 ¹³	3	42,85%	9 ¹⁴	4	44,44%
Instytut Obywatelski	2	1	50%	4	3	75%
Fundacja Aleksandra Kwaśniewskiego „Amicus Europae”	2	0	0%	3	0	0%
Instytut Studiów Strategicznych	10	3	30%	b.d.	b.d.	
Kolegium Europy Wschodniej im. Jana Nowaka-Jeziorańskiego	12 ¹⁵	3	25%	14	3	21,42%
Instytut Wolności	3	1	33,33%	7	2	28,57%
Centrum Europejskie Natolin	2	1	50%	5	1	20%
Ogółem	102	34	33,33%	242	73	30,16%

Wydziały i (lub) instytuty¹⁶, które prowadzą badania i kształcą w zakresie polityki zagranicznej (stosunki międzynarodowe, odpowiednie zakła-

¹² Zarząd Klubu Jagiellońskiego. Inne działy trudno przyporządkować jednoznacznie do polityki zagranicznej.

¹³ Zarząd, dyrektorka fundacji i kierownictwo Forum Idei.

¹⁴ Zarząd, dyrektorka fundacji i Forum Idei/Europa.

¹⁵ Zarząd, redaktorzy naczelni wydawnictw i dyrektorzy wydarzeń.

¹⁶ Badanie ilościowe zostało zakończone w 2018 roku, nie uwzględnia więc zmian w strukturze wydziałów wprowadzonych w związku z reformą szkolnictwa wyższego.

dy lub katedry nauk politycznych) i europejskiej, istnieją na osiemnastu polskich uczelniach państwowych (wyjątkiem jest Uniwersytet Rzeszowski, w którym w Instytucie Nauk o Polityce nie są obecnie prowadzone kierunki studiów związane bezpośrednio z polityką zagraniczną i europejską) i na jedenastu polskich uczelniach prywatnych¹⁷. Jeśli weźmiemy pod uwagę osoby zasiadające we władzach tych placówek (dziekani, prodekan), to się okaże, że kobiety stanowią 39,39% tej grupy na uczelniach państwowych i 33,33% na uczelniach prywatnych. Uwzględniając pracowników tych wydziałów i instytutów ze stopniem doktora lub wyższym, otrzymamy następujące wartości: 36,34% kobiet na uczelniach państwowych i 39,66% na uczelniach prywatnych.

Tabela 7.
Kobiety zajmujące się tematami związanymi z polityką zagraniczną na uczelniach publicznych

Źródło: Instytut Spraw Publicznych, 2019 rok. Zestawienie własne, stan na 20 grudnia 2018 roku.

Uczelnia, wydział lub instytut	Liczba osób we władzach (dziekan, prodekan)		Odsetek kobiet	Nazwa jednostki	Liczba pracowników ze stopniem doktora lub wyższym		Odsetek kobiet
	Ogółem	W tym liczba kobiet			Ogółem	W tym liczba kobiet	
Uniwersytet Warszawski, Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych	4	1	25%	Instytut Europeistyki	23	9	39,1%
				Instytut Stosunków Międzynarodowych	47	25	53,2%
Uniwersytet Jagielloński, Wydział Studiów Międzynarodowych i Politycznych	4	1	25%	Instytut Europeistyki	34	14	41,2%
				Instytut Nauk Politycznych i Stosunków Międzynarodowych	12	5	41,7%
Uniwersytet im. Adama Mickiewicza, Wydział Nauk Politycznych i Dziennikarstwa	5	1	20%	Zakład Badań nad Integracją Europejską	3	1	33,3%
				Zakład Gospodarki Międzynarodowej	5	1	20%
				Zakład Stosunków Międzynarodowych	4	1	25%
				Zakład Studiów nad Bezpieczeństwem	8	0	0%
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, Wydział Politologii	4	2	50%	Zakład Stosunków Międzynarodowych	28	15	53,6%

¹⁷ Listę analizowanych uczelni prywatnych stworzono na podstawie Rankingu Kierunków Studiów „Perspektywy 2018”. Spośród uwzględnionych na niej pięćdziesięciu jednostek wybrano te uczelnie, na których są prowadzone kierunki dotyczące polityki zagranicznej i europejskiej (na przykład stosunki międzynarodowe, europeistyka).

Uniwersytet Łódzki, Wydział Studiów Międzynarodowych i Politologicznych	4	0	0%	Katedra Teorii i Historii Stosunków Międzynarodowych	6	2	33,3%
Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, Wydział Politologii i Studiów Międzynarodowych	4	1	25%	Katedra Europeistyki	6	2	33,3%
				Katedra Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Międzynarodowego	5	1	20%
				Katedra Międzynarodowych Stosunków Politycznych	3	0	0%
Uniwersytet Wrocławski, Wydział Nauk Społecznych	4	2	50%	Instytut Stosunków Międzynarodowych	28	11	39%
				Instytut Studiów Europejskich	13	6	28%
Uniwersytet Śląski, Wydział Nauk Społecznych, Instytut Nauk Politycznych i Dziennikarstwa	4	2	50%	Zakład Stosunków Międzynarodowych	7	2	28,6%
Uniwersytet Gdański, Wydział Nauk Społecznych	4	2	50%	Zakład Stosunków Międzynarodowych	4	1	20%
				Zakład Stosunków Międzynarodowych i Studiów Strategicznych	2	1	50%
				Zakład Nauki o Bezpieczeństwie	5	0	0%
				Zakład Europeistyki i Nauki o Cywilizacji	4	1	25%
Uniwersytet Szczeciński, Wydział Humanistyczny	4	3	75%	Zakład Stosunków Międzynarodowych i Europeistyki	5	0	0%
				Zakład Strategii i Bezpieczeństwa Europejskiego	3	1	33,3%
Uniwersytet Opolski, Wydział Nauk Społecznych	3	1	33,3%	Instytut Politologii	12	4	33,3%

Uniwersytet w Białymstoku, Wydział Historyczno-Socjologiczny	3	3	100%	Instytut Historii i Nauk Politycznych	48	16	33,3%
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, Wydział Humanistyczny			-	Instytut Historii i Stosunków Międzynarodowych	38	11	28,9%
Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, Wydział Nauk Historycznych i Społecznych	4	1	25%	Instytut Polilogii	36	8	22,2%
Uniwersytet Rzeszowski, Wydział Socjologiczno-Historyczny	4	1	25%	Instytut Nauk o Polityce	b.d.	b.d.	b.d.
Uniwersytet Zielonogórski, Wydział Humanistyczny	3	1	33,3%	Instytut Polilogii	7	3	42,9%
Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, Wydział Humanistyczny	4	2	50%	Instytut Nauk Politycznych	5	2	40%
Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach, Wydział Prawa, Administracji i Zarządzania	4	2	50%	Instytut Polityki Międzynarodowej i Bezpieczeństwa	9	6	66,7%
Ogółem	66	26	39,39%		410	149	36,34%

Uczelnia, wydział lub instytut	Liczba osób we władzach (dziekan, pro-dziekani)		Odsetek kobiet	Nazwa jednostki	Liczba pracowników ze stopniem doktora lub wyższym		Odsetek kobiet
	Ogółem	W tym liczba kobiet			Ogółem	W tym liczba kobiet	
Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie	1	0	0%	Katedra Nauk Społecznych	10	3	30%
SWPS Uniwersytet Humanistyczno-społeczny z siedzibą w Warszawie, Wydział Nauk Humanistycznych i Społecznych.	6	2	33,3%	Instytut Nauk Społecznych	10	1	10%
Uczelnia Łazarzskiego w Warszawie, Wydział Ekonomii i Zarządzania	6	0	0%	Katedra Międzynarodowych Stosunków Politycznych	12	2	16,7%
Akademia Finansów i Biznesu Vistula	4	1	25%	Instytut Stosunków Międzynarodowych	18	5	27,8%
Akademia WSB, Wydział Nauk Stosowanych	4	3	75%	-	-	-	-
Collegium Civitas w Warszawie	6	3	50%	Katedra Studiów Społecznych Politycznych i Międzynarodowych	41	19	46,3%
Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego w Krakowie, Wydział Prawa Administracja i Stosunków Międzynarodowych	4	1	25%	Katedra Stosunków Międzynarodowych	6	3	50%
Społeczna Akademia Nauk z siedzibą w Łodzi, Wydział Nauk Społecznych i Informatyki	3	1	33,3%	-	-	-	-

Tabela 8. Kobiety zajmujące się tematami związanymi z polityką zagraniczną na wybranych uczelniach prywatnych

Źródło: Instytut Spraw Publicznych, 2019 rok. Zestawienie własne, stan na 20 grudnia 2018 roku.

Akademia Ekonomiczno-Humanistyczna w Warszawie, Wydział Nauk Społecznych	1	0	0%	-	-	-	-
Wyższa Szkoła Bankowa z siedzibą w Gdańsku	-	-	-	Instytut Nauk Społecznych i Humanistycznych	18	11	61,1%
Kujawsko-Pomorska Szkoła Wyższa w Bydgoszczy, Wydział Prawa Administracji i Ekonomii	2	1	50%	Katedra Nauk Społecznych i Politycznych	6	4	66,7%
Ogółem	37	12	32,43%		121	48	39,66%

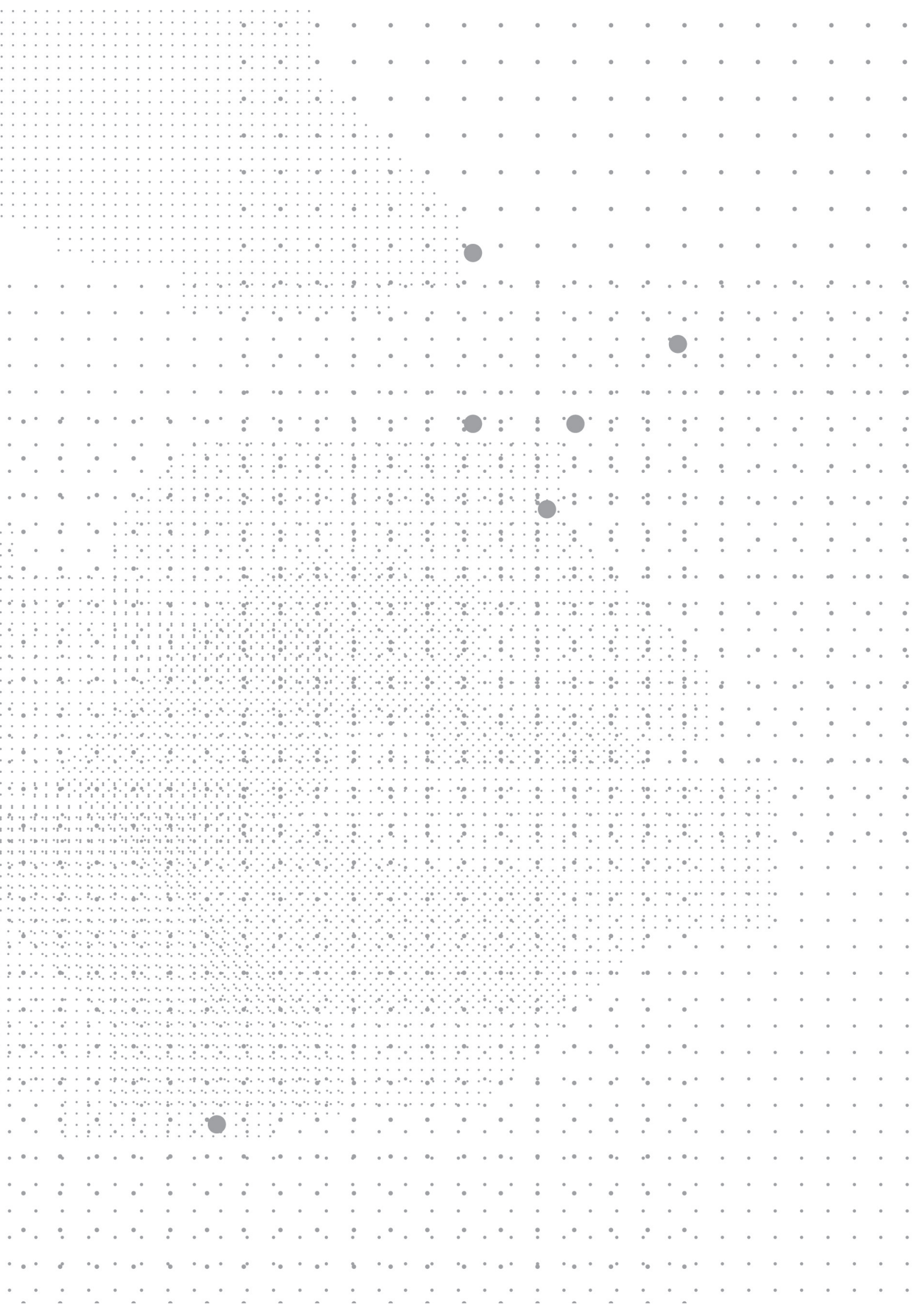
Urzędniczki szczebla regionalnego

Analizie pod kątem współpracy międzynarodowej poddano także urzędy marszałkowskie, urzędy wojewódzkie oraz urzędy miast wojewódzkich. W tym wypadku badano kadrę kierowniczą wydziałów, departamentów i biur, w których nazwie było nawiązanie do współpracy zagranicznej. Dotarcie do wszystkich informacji jedynie przez zebranie danych dostępnych przejrzycie na stronach internetowych okazało się trudne, a prowadzenie osobnej korespondencji w tej sprawie z tak wieloma urzędami przekraczało możliwości omawianego badania. Dane, które udało się zgromadzić, wskazują, że wśród urzędów, w których funkcjonują analizowane wydziały – i w których można było ustalić ich skład osobowy (informacje o strukturze urzędu, stanowiskach i ich obsadzie dostępne były na stronie internetowej) – kobiety stanowią około 55% kadry kierowniczej. Są obecne zwłaszcza w kierownictwie odpowiednich departamentów urzędów marszałkowskich, ale także takich miast jak Wrocław, Bydgoszcz, Łódź czy Kielce.

Dziennikarki

W ramach badań przeanalizowano również strony internetowe czołowych dzienników, czasopism, redakcji radiowych i telewizyjnych: TVP1, TVP2, TVP INFO, TVN, TVN24, TVN24 BIS, POLSAT, TV Republika, TV Trwam, PR 1, PR 2, PR 3, PR 24, TOKFM, Radio Zet, RMF FM, „Polityka”, „Newsweek”, „W Sieci”, „Tygodnik Powszechny”, „Gazeta Polska”, „Gość Niedzielny”, „Gazeta Wyborcza”, „Dziennik Gazeta Prawna”, „Fakt”, „Gazeta Polska Codziennie”, wp.pl, onet.pl, interia.pl, wpolityce, gazeta.pl oraz wyborcza.pl. W większości wypadków nie można było stwierdzić, którzy dziennikarze odpowiadają za tematykę zagraniczną i europejską, i (lub) nie można było ustalić, kto pełni funkcje kierownicze. W kilku sytuacjach nie odnaleziono informacji o składzie redakcji. Trudno często także stwierdzić, kto z publikujących lub występujących dziennikarzy jest zatrudniony na etacie, a takie osoby jedynie objęto badaniem. Odpowiednie dane są dostępne dla redakcji czasopisma „Polityka”, w której można ustalić, że kobiety stanowią 20% dziennikarzy w redakcji międzynarodowej. W redakcji „Tygodnika Powszechnego” dwie na pięć osób to kobiety (40%), z kolei w analogicznej redakcji „Newsweeka” nie pracuje żadna kobieta. Wyniki te odzwierciedlają generalną tendencję dotyczącą składu redakcji, w których wciąż mężczyźni stanowią większość. Zgodnie z *Monitoringiem mediów*¹⁸ przygotowanym przez Stowarzyszenie Kongres Kobiet za okres od listopada 2016 do czerwca 2017 roku, dziennikarki stanowiły od 21% do 41% składów analizowanych redakcji („wSieci”, „Gość Niedzielny”, „Polityka”, „Newsweek”). W czterech spośród sześciu najbardziej popularnych audycji publicystycznych nie odnotowano żadnej dziennikarki prowadzącej program. Z kolei w cieszących się najwyższym poziomem oglądalności serwisach informacyjnych widoczność dziennikarzy znacznie przewyższała widoczność dziennikarek (70% dla *Faktów* oraz 78% dla *Wiadomości*).

¹⁸ M. Malarczyk, *Monitoring mediów*, [w]: *Raport z monitoringu polityki, mediów i reformy edukacji*, Stowarzyszenie Kongres Kobiet, Warszawa 2017 – https://www.kongreskobiet.pl/Content/uploaded/files/raport_media.pdf [dostęp: 26 lutego 2019 roku].





Sytuacja w miejscu pracy

Wśród respondentek panuje powszechne przekonanie, że mężczyźni są bardziej widoczni w sferze publicznej i dominują w polityce, częściowo zaś odnosi się to również do sfery polityki zagranicznej. Ocena obecności kobiet w sferze polityki zagranicznej i ich roli w tej polityce różni się w zależności od miejsca pracy kobiet objętych badaniem – w Ministerstwie Spraw Zagranicznych czy w publicznych think tankach liczba kobiet i mężczyzn jest, zdaniem respondentek, wyrównana, gorzej proporcje te przedstawiają się w polityce (sejmie, senacie, Parlamencie Europejskim) i na uczelniach. Dysproporcja istnieje w każdym z badanych miejsc pracy, zwłaszcza w wypadku najwyższych stanowisk kierowniczych. W mediach, gdzie ogólnie – jak wynika z wywiadów – dominują liczebnie kobiety, problemem jest raczej szczątkowa obecność w redakcjach międzynarodowych i konieczność zajmowania się przez dziennikarzy jednocześnie różnymi zagadnieniami. Utrudnia to analizy statystyczne, ale – w opinii dziennikarek udzielających wywiadów – niewiele ich koleżanek zajmuje się tą tematyką.

Większość respondentek zauważyła w ostatnich latach wyraźną zmianę na korzyść kobiet na czołowych stanowiskach w całej branży. Jedynie wśród polityczek i dziennikarek nie ma jednomyślności w odniesieniu do tego zagadnienia – nie wszystkie dostrzegają jakąkolwiek ewolucję w tym względzie.

Ministerstwo Spraw Zagranicznych

Wśród dyplomek panuje przekonanie, że w Ministerstwie Spraw Zagranicznych liczba kobiet jest bardzo duża, może nawet wyższa od liczby mężczyzn, i że piastują one ważne stanowiska, choć obecnie żadnej nie ma wśród ścisłego kierownictwa ministerstwa.

Respondentki podkreślały, że przez lata sytuacja wyglądała inaczej i kobiety pełniły funkcje zastępców ministra. Jak wspomina jedna z nich: „Za czasów ministra Radosława Sikorskiego dążono do parytetu płci wśród zastępców ministra” [16]¹⁹. Obecnie, według obserwacji rozmów-

¹⁹ Cytaty są opatrzone numerami przypisanymi kolejnym respondentkom. Respondentki pozostają anonimowe. Dodanie numerów pozwala jednak czytelnikom i czytelnikom zorientować się, które opinie wyraża ta sama osoba.

czyń, wiele kobiet zajmuje stanowiska dyrektorów departamentów i ich zastępców. Są departamenty, na przykład polityki europejskiej, w których kobiet jest zdecydowana większość i dochodziło do „pozytywnej dyskryminacji mężczyzn” [14] przy obsadzaniu niektórych stanowisk, aby nie było zespołów wyłącznie kobiecych. Dane liczbowe przedstawione w niniejszym raporcie pokazują, że nadal niewiele kobiet piastuje stanowiska ambasadorskie, choć liczby te, w przekonaniu respondentek, rosną. Sytuacja ta może być wytłumaczona przez kilka czynników. Zdaniem samych zainteresowanych, w Ministerstwie Spraw Zagranicznych nie istnieje system, który uwzględniałby płeć przy obsadzaniu stanowisk: „Nie prowadzi się z tego punktu widzenia polityki, nikt nie patrzy na statystyki, nie ma takiego myślenia” [16]. Choć, jak w jednym z wywiadów przyznała respondentka, w pewnych momentach podczas zatrudniania nowej osoby do zespołu kierowano się refleksją, że obecny jego skład jest mocno sfeminizowany, pożądany byłby więc mężczyzna. To jednak wyjątek niewynikający z myślenia systemowego. Brakuje również systemu rotacji – nie istnieje obowiązek wyjeżdżania na placówki, co powoduje, że część kobiet ze względów rodzinnych nie decyduje się na wyjazd. Tymczasem, zdaniem części pytanych dyplomek, to pobyt za granicą jest kluczowy dla dalszej kariery. Ministerstwo Spraw Zagranicznych nie wspiera wyjeżdżających dyplomek i dyplomatów w stopniu, który realnie pomógłby im funkcjonować z rodziną za granicą: „To, w jaki sposób my sobie zorganizujemy opiekę nad dziećmi na co dzień, to jest nasza sprawa i my mamy za to w pełni odpowiadać, także finansowo” [15]. Opłacane jest mieszkanie i szkoła dla dziecka, ale już nie przedszkole czy żłobek. Stąd panuje przekonanie, że niejednokrotnie „druga osoba pracuje na nianię” [15]. Niani jednak nie zawsze za granicą można znaleźć, a brakuje ukształtowanej w ojczyźnie sieci kontaktów i wsparcia bliskich. Nie ma również pomocy w znalezieniu zatrudnienia dla współmałżonka czy partnera. Nie zawsze znajdzie się dla niego praca w samej placówce, a w niektórych krajach podjęcie pracy wymaga specjalnych pozwoleń, w których pozyskaniu rodzina dyplomatki czy dyplomaty pozostaje sama. Ostatecznie wiele dyplomek i wielu dyplomatów rezygnuje z wyjazdów. Mimo że – zdaniem respondentek – łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym stanowi wciąż większą barierę dla kobiet niż dla mężczyzn, rezygnacja z wyjazdów jest zjawiskiem coraz powszechniejszym, również wśród mężczyzn. W wypadku ambasaderek dodatkowo dochodzi problem kulturowy, o którym wspominała większość uczestniczek badania. Podczas gdy żona czy partnerka towarzysząca ambasadorowi nikogo nie dziwi, to mężowie czy partnerzy rezygnujący ze swojej kariery na rzecz żony dyplomatki spotykają się z bardzo nieprzyjemnymi komentarzami. Do tego dochodzi fakt,

że zwykle to mężczyzna lepiej zarabia²⁰, przerwanie więc jego kariery zawodowej może negatywnie odbić się w przyszłości na budżecie domowym. Kobiety zatem częściej mają wątpliwości, czy powinny stawiać męża przed takim wyborem i czy powinny zdecydować się na wyjazd ze względu na dobro dzieci lub pozostających w kraju starszych rodziców. Jak same zauważają: „Mężczyźni rzadziej mają takie dylematy, a przyzwolenie kulturowe dla ich decyzji i dostosowanie się żony do kariery męża jest zjawiskiem wciąż powszechnym” [17].

W tym wymiarze zmiana, jaką wprowadzono w Ministerstwie Spraw Zagranicznych za czasów ministra Radosława Sikorskiego, była przełomem organizacyjnym, choć kulturowy problem pozostał. Mężowie ambasaderek i żony ambasadorów są obecnie zatrudniani na pół etatu w placówce lub dostają pewną niewielką rekompensatę finansową, jeśli towarzyszą małżonce lub małżonkowi, nie będąc zatrudnionymi gdzie indziej. Mają również zachowaną ciągłość składek. Jak wspomina jedna z dyplmatek: „To było jednak przełomowe – uznanie tych pań, które zasuważają na placówkach, pełniąc honory przy mężu, a były do tamtej pory niedoceniane” [17]. Rozwiązanie to obowiązuje jednak obecnie jedynie dla par małżeńskich. I w tym wypadku, z punktu widzenia norm i oczekiwań społecznych, podpisanie umowy z pracownikiem – własnym mężem – wydaje się trudniejsze niż sytuacja, kiedy to żona przyjmuje takie wsparcie.

Jedna z rozmówczyń, która nie zauważa, aby sam fakt posiadania dzieci był przeszkodą w przyznaniu awansu lub wysłaniu na placówkę, wspomina wprost o problemie kobiet, które będąc na placówce, zachodziły w ciążę: „Zdarzają się sytuacje takie, że lepiej nie zachodzić w ciążę na placówkach. Jak się jest członkiem służby zagranicznej, to mogą nas odwoływać – cały czas pozostajemy zatrudnione, ale w każdej chwili można być odwołanym z placówki. I były takie wypadki, niektóre [kobiety] się sądziły z Ministerstwem Spraw Zagranicznych, nie znam dokładnie tych historii. Wiem jednak o sytuacjach takich, że dziewczyny przychodząc w ciąży albo dosłownie na dniach po urodzeniu dziecka, dostawały odwołanie z placówek” [15]. Dyplomatka tłumaczy to tym, że powstaje roczny wakat, który bardzo osłabia personalnie i tak z zasady słabo obsadzone kadrowo placówki, a generuje duże koszty i nie ma go jak zapełnić na tak krótki czas. Brakuje rozwiązań dla takich zdarzeń. Respondentka przyznaje jednocześnie, że jeśli zespół placówki jest zgrany, a ambasador otwarty i pomocny, to łączenie obowiązków służbowych i rodzinnych jest do pogodzenia, gdy każdy stara się wykonać swoją pracę. Pozwala na to praca zadaniowa,

²⁰ Według najnowszych danych Eurostatu, luka płacowa w Polsce wynosi 7,2% (2016), nie uwzględniając mikroprzedsiębiorstw, w których zatrudnionych jest około 40% pracowników – <https://fronteirasxxi.pt/wp-content/uploads/2018/12/2018ReportonequalitybetweenwomenandmenintheEU.pdf> [dostęp: 26 lutego 2019 roku]. Ekspertki i eksperci szacują wartość „skorygowanej luki płacowej”, uwzględniającej mikroprzedsiębiorstwa, oraz takie czynniki jak wykształcenie, doświadczenie na rynku pracy oraz rodzaj wykonywanej pracy, na 20–30% – <https://wynagrodzenia.pl/artukul/luka-placowa-wywiad-z-malgorzata-druciarek-z-instytutu-spraw-publicznych> [dostęp: 26 lutego 2019 roku]

niewymagająca stałej obecności w ambasadzie w określonych godzinach. Jest wówczas także otwartość na inne rozwiązania: „I oczywiście pracujemy więcej niż osiem godzin dziennie. Ale czasami na przykład mamy takie zadania, które obejmują dzieci. Szuka się rozwiązań, jeśli trzeba zorganizować opiekę nad dziećmi. I to jest do zrobienia” [15].

Przy zatrudnianiu osób w departamentach w centrali, w opinii niektórych rozmówczyń, nie pojawia się refleksja, czy w zespole jest zachowana równowaga ze względu na płeć. Ich zdaniem, liczą się kompetencje, które są potrzebne w danej chwili – i to je się uwzględnia, dokonując wyboru potencjalnych współpracownic i współpracowników z puli dostępnych podczas procesu rotacji. Szefowie departamentów nie prowadzą otwartego naboru, lecz wybierają z listy osób zjeżdżających z placówek i absolwentów Akademii Dyplomatycznej. Jak tłumaczy jedna z dyplomek: „Moje prawo, kogo zatrudniam, jest ograniczone. Patrzę, kto jest na liście osób dostępnych i na kompetencję potrzebne dla mojego zespołu” [16].

Sytuację w Ministerstwie Spraw Zagranicznych można podsumować słowami jednej dyplomatk: „W ciągu dwudziestu lat w sensie mentalnym dokonały się niezwykle rewolucje. Kobiet dyrektorów jest całkiem sporo. Mam wrażenie, że w tym zakresie jest już jakaś równowaga. Tego jeszcze nie widać na stanowiskach kierowniczych na placówkach, czyli kobiet ambasadorków jest nadal mało. [...] Ja nie miałam nigdy poczucia negatywnej dyskryminacji w Ministerstwie Spraw Zagranicznych. Wprost przeciwnie. Pracowite kobiety szybko awansowały. Takie jest moje doświadczenie ścieżki zawodowej, ale też z obserwacji moich wielu koleżanek. Premowano ciężką pracą i zaangażowanie” [14]. Jednocześnie w większości rozmów wybrzmiewa żal, że pracodawca, czyli ministerstwo, nie reaguje na potrzeby dyplomek i dyplomatów związane z organizacją życia prywatnego na placówce: „Ministerstwo Spraw Zagranicznych nam to zostawia, mamy sobie sami z tym radzić” [15].

Polityczki

Polityczki dostrzegają zjawisko niedoreprezentowania kobiet w sferze polityki zagranicznej, które łączą między innymi z przypisanymi społecznie kobietom rolami matek i żon, a także atrakcyjną finansowo pracą – w wypadku wyjazdu za granicę, zwłaszcza do Parlamentu Europejskiego i na placówki, o które mężczyźni silnie rywalizują.

Polityczki, które wzięły udział w badaniu, można podzielić na dwie główne grupy: te, które swoją aktywność zawodową realizują w kraju, i te,

które pracują w Parlamencie Europejskim. Postrzeganie sytuacji Polek w omawianej dziedzinie różni się nieco między wspomnianymi grupami, choć w większości wypadków badane mają zbliżone opinie na temat roli kobiet w polityce zagranicznej.

Większość respondentek ma pewne trudności z oceną tego, czy Polek działających w sferze polityki zagranicznej jest dużo, czy mało. Podkreślają często, że brakuje im danych na ten temat. „Trudno ocenić, czy kobiet jest dużo, czy mało, nie znam dokładnych danych. Spotykałam się z wieloma kobietami zajmującymi się polityką zagraniczną, chociaż na mniej eksponowanych stanowiskach. Uważam, że coraz więcej kobiet zajmuje się tą sferą polityki, choćby z racji umiejętności językowych” [2]. Nierzadko uczestniczki badania skupiają swoją uwagę na innych państwach członkowskich Unii Europejskiej, co potęguje ich wrażenie, że kobiet w omawianej dziedzinie jest coraz więcej. „Widać, że kobiet jest coraz więcej w polityce zagranicznej, coraz częściej na czele rządów w państwach Unii Europejskiej stają kobiety” [8].

Europarlamentarzystki biorące udział w badaniu, choć zauważają, że kobiet w ich otoczeniu jest mniej niż mężczyzn, w swoich odpowiedziach skupiają się głównie na wysokiej jakości pracy wykonywanej przez polskie parlamentarzystki. „Mniej jest posłanek niż posłów, ale bardzo ciężko pracują” [7]. „Z bardzo nielicznymi wyjątkami jestem pełna uznania dla kompetencji polskich kobiet zajmujących się polityką zagraniczną. Mogłoby ich być zdecydowanie więcej” [6]. Parlamentarzystki, które znają historyczne dane statystyczne na temat odsetka kobiet w kolejnych składach polskich grup w Parlamencie Europejskim, podkreślają, że mimo tendencji wzrostowej daleko Polsce do osiągnięcia stanu względnej równowagi płci w tej grupie. Wśród respondentek znalazła się także posłanka, która bardzo pozytywnie ocenia obecność i rolę polskich kobiet w Parlamencie Europejskim: „Patrząc z perspektywy Parlamentu Europejskiego, nie zauważam obszarów, w których brak kobiet jest odczuwalny. Tutaj kobiety śmiało i skutecznie ubiegają się o wysokie stanowiska oraz nie boją się wyrażać swoich opinii. Konkuruje się tu wiedzą, doświadczeniem i umiejętnościami, kwestia płci nie ma żadnego znaczenia” [8].

Wśród respondentek pracujących w Polsce dostrzeganie niskiej reprezentacji kobiet w polityce zagranicznej jest zdecydowanie wyraźniejsze. Trzy rozmówczynie mają bardzo silne przekonanie o tym, że kobiety w polityce zagranicznej są niedoreprezentowane. „Jest zdecydowanie za mało kobiet w polityce zagranicznej, a przecież Polki są lepiej wykształcone niż Polacy, więc nie ma żadnego powodu, żeby nie było ich w polityce zagranicznej” [3]. „Zdecydowanie istnieje zjawisko niedoreprezentowania kobiet w tej sferze, bardzo często widzę debaty polityczne w mediach bez udziału kobiet. Nie mówię już o wszelkich debatach akademickich czy w think tankach, niektórzy już o to dbają, ale to na razie jest promil” [4].

Polityczki zwracają uwagę, że polityka zagraniczna zazwyczaj nie jest pierwszym wyborem kobiet, jeśli chodzi o pracę parlamentarną – ich zainteresowania najczęściej skupiają się wokół spraw społecznych. Posłanka aktywnie działająca w komisjach sejmowych związanych z omawianą tematyką podkreśla, że podczas gdy w samej polityce zagranicznej zaangażowanie kobiet powoli się zwiększa, to jednak są one właściwie nieobecne w sprawach związanych z bezpieczeństwem i obronnością państwa. Zaznacza również, że dzięki postępującej zmianie społecznej, polegającej na rosnącej świadomości, że większa obecność kobiet w przestrzeni publicznej jest potrzebna, w gremiach oficjalnych dba się o to, aby kobiety rzeczywiście były w nich obecne. Z kolei w gremiach nieformalnych, podczas nieoficjalnych spotkań, na których są podejmowane nierzadko najważniejsze decyzje polityczne, niewystarczająca reprezentacja kobiet jest wciąż silnie odczuwalna.

Prawie wszystkie respondentki podkreślają zbyt małą widoczność kobiet zajmujących się polityką zagraniczną w przestrzeni medialnej. „Największe niedoreprezentowanie kobiet widać w najważniejszych programach medialnych” [2]. Nie ma jednak zgody między polityczkami biorącymi udział w badaniu co do odsetka kobiet na placówkach dyplomatycznych – wynika to zapewne z braku łatwej dostępności danych statystycznych na ten temat. „Powoli pojawia się więcej kobiet konsulów i ambasadorów” [2]. „Jeśli spojrzymy na to, ilu mamy ambasadorów, to są tam mężczyźni, mężczyźni, mężczyźni, a potem nagle jakaś kobieta” [3].

Większość polityczek tłumaczy niewystarczającą obecność kobiet w polityce zagranicznej barierami, o których wspominały również dyplomatki. Skupiają się na dużej mobilności wymaganej od osób działających w tej sferze polityki, a jednocześnie podkreślają, że stanowiska formalne – na przykład w Parlamencie Europejskim czy na placówkach – są bardzo atrakcyjne finansowo, co powoduje, że mężczyźni silnie o nie konkurują. Konieczność częstych wyjazdów, w odbiorze respondentek, w znacznie większym stopniu ogranicza kobiety niż mężczyzn ze względu na przypisane im role społeczne matek i żon. „Naturalne jest, że dużo trudniej kobietom pracować poza krajem większą część tygodnia niż mężczyznom. Szczególnie gdy ma się rodzinę. Praca ta wymaga sporo poświęcenia” [8]. „W takiej pracy, jaką mam – że w ciągu tygodnia jestem w Strasburgu, a w weekendy jeżdżę po Polsce i wypełniam swój mandat konkretną treścią – gdybym była matką, to tej pracy nie mogłabym wykonywać, bo życie rodzinne przy tej pracy, którą mam, się kompletnie rozpada. [...] to w ogóle nie jest zajęcie dla młodych rodzin” [7]. Część respondentek dostrzega jednak zmianę społeczną, która – choć powinna, ich zdaniem, być oceniana ostrożnie, zachodzi bowiem na razie głównie w dużych miastach – może stopniowo wyrównać szanse polityków i polityczek w sferze polityki zagranicznej. „Widzę zmiany na lepsze związane z ogólnie większą obecnością

cią i aktywnością kobiet w życiu publicznym. Przede wszystkim zmieniło się podejście do podziału obowiązków domowych, a od tego wszystko się zaczyna. Wiadomo przecież, że zaangażowanie w polityce zagranicznej wymaga czasu, który inaczej poświęciłoby się rodzinie, więc tutaj dostępność panów zawsze była większa, a teraz podział obowiązków domowych i przy wychowaniu dzieci jest bardziej równościowy, ja to widzę u moich kolegów, i to na pewno będzie miało za jakiś czas wpływ na to, w co kobiety będą się angażować” [1].

Think tanki i uczelnie

Sektor think tanków, jak zapewniają jego przedstawicielki biorące udział w badaniu, jest przyjazny osobom w nim zatrudnionym pod kątem możliwości łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych.

Elastyczne godziny pracy i możliwość pracy zdalnej są czynnikami, które sprzyjają rozwojowi zawodowemu bez konieczności ograniczania czasu dla bliskich. W państwowych think tankach dochodzi do tego stabilność zatrudnienia (stały etat) i związana z nią zapewniona możliwość powrotu po urlopie macierzyńskim, wychowawczym czy ojcowskim bez obaw o dalsze finansowanie stanowiska. Obawy w związku z tą ostatnią kwestią mogą towarzyszyć ekspertkom w ośrodkach pozarządowych. Są to jednak rozwiązania dotyczące wszystkich pracowników, a nie jedynie kobiet. Obejmowanie stanowisk kierowniczych, awanse czy nabór nowych pracowników jest zaś – zdaniem respondentek – zależny jedynie od kompetencji i czynnik płci nie odgrywa przy tym roli. Ogólnie jednak w jednostkach, w których pracują respondentki, liczba kobiet i mężczyzn jest, w ich opinii, statystycznie na tyle zbliżona, że nie dostrzega się potrzeby zwracania uwagi na płeć przy podejmowaniu decyzji personalnych.

Na uczelniach sytuacja wygląda znacznie gorzej. Z jednej strony umowy na czas określony powodują, że „po prostu trzeba myśleć o tym kalendarzu, że tak powiem, planując rodzinę – mówiąc brutalnie” [23]. Ponadto „nie ma czegoś takiego, że ze względu na dzieci na przykład jest przedłużony okres na wykonanie określonej pracy, która jest związana z utrzymaniem na danym stanowisku albo przyznaniem stopnia naukowego, tylko jest przykładana ta sama miarka [wydłuża się jedynie okres ze względu na urlop macierzyński, ale nie dodatkowe obciążenie ze względu na wychowywanie dzieci]. I, moim zdaniem, to jest w ogóle początek tej dyskryminacji, która się pojawia” [23]. Tymczasem „bez habilitacji w tym świecie naukowiec się nie liczy. Stawia to pytanie o propagowanie równego podziału obowiązków w domu” [23].

Do tego dochodzą stosunkowo niskie zarobki. Te ostatnie powodują także, że coraz mniej młodych mężczyzn decyduje się na karierę naukową,

co z kolei zwiększa odsetek kobiet na uczelniach w badanym obszarze, ale zmiana ta, jak zauważają same badane, nie powinna być, ze względu na wspomniany wcześniej powód, oceniana pozytywnie. Jak podkreślają rozmówczynie, na stanowiskach kierowniczych nadal jest silna przewaga mężczyzn, a kobiety, jeśli nawet pełnią istotne funkcje, to nieraz funkcje te są związane z organizacją i planowaniem dydaktyki. W starszych pokoleniach w analizowanym obszarze występuje w całym środowisku akademickim zdecydowana przewaga mężczyzn, stąd oni również nadal piastują większość stanowisk kierowniczych na kierunkach związanych z polityką zagraniczną i niechętnie przyjmują do tego grona kobiety, co wprost przez jedną z badanych nazywane jest „seksizmem” [23]. Z kolei kobiety, które mają już tytuł profesora, często nie dostrzegają problemów, z jakimi zmagają się młode koleżanki: nie tylko nie czują się reprezentantkami interesów swojej płci, ale wprost zaprzeczają, że zmiany są konieczne. Choć i tu widać powolne zmiany: „Myślę, że uczelnia jeszcze nie dojrzała do pewnych [...] albo zaczyna dopiero myśleć o tym, o czym w think tankach wcześniej pomyślano, dlatego że na uczelniach jednak wciąż często zdarzają się sytuacje, w których kobiety są niedoreprezentowane. Jest to też powiązane z kwestią pokoleniową w tym sensie, że w pokoleniu starszym tych kobiet w ogóle było jak na lekarstwo i w związku z tym mamy tych starszych profesorów, którzy zasiadają w tych wszystkich radach, wszystkich najważniejszych panelach. To jest gdzieś tam przełamywane, zaczyna się coś robić, ale idzie to, jak to na uczelni tradycyjnej, konserwatywnej, trochę trudniej niż właśnie w think tankach, które chociażby przez intensyfikację współpracy międzynarodowej jakby naturalnie muszą się dostosować czy nawet szybciej się dostosowały do pewnych standardów” [27].

Media

Według dziennikarek objętych badaniem media zdecydowanie nie są przyjaznym miejscem pracy, jeśli chodzi o stabilność zatrudnienia, ale ponownie nie dotyczy to jedynie branży polityki zagranicznej, lecz ogólnie wszystkich dziennikarzy.

Zdaniem respondentek, przy zatrudnianiu i awansach liczą się kompetencje, a nie czynnik płci. To niepewność zatrudnienia, nieregularne godziny pracy, stres i presja czasu powodują, że część kobiet odchodzi na przykład do urzędów, w których panuje większy spokój i jest stabilizacja. W sferze polityki zagranicznej sprawę komplikuje jeszcze konieczność wyjazdów: „Praca w dziale zagranicznym wiąże się z wyjazdami, które są bardziej kłopotliwe dla kobiety. A jak już jakaś jeździ, to zwykle jest ona samotna. A nie da się zacząć jeździć dopiero, jak dzieci są dorosłe, to za późno” [11]. Sytuacja rodzinna zniechęca część kobiet do delegacji w celu

przygotowania materiału, co nie pomaga w stawianiu kolejnych kroków w karierze i powoduje, że na stanowiskach kierowniczych jest ich niewiele. Niektóre nie kojarzą żadnej kobiety – szefowej działu zagranicznego. Inne twierdzą, że kobiety są na stanowiskach decydujących o treści publikowanych materiałów. Zdaniem dziennikarek biorących udział w badaniu, w mediach brakuje jednocześnie refleksji o liczebnych proporcjach kobiet i mężczyzn tam pracujących.

Problem z definicją wpływu

Różnie jest postrzegany – niezależnie od branży – wpływ kobiet i samych badanych na politykę zagraniczną, co zależy przede wszystkim od definicji „wpływu” oraz spojrzenia na sposób kształtowania tej polityki w Polsce.

Większość polityczek, które wzięły udział w badaniu, podkreśla znaczenie obecnej sytuacji politycznej, ukształtowanej po wyborach parlamentarnych w 2015 roku, dla ich poczucia, że mogą coś w polityce zagranicznej zmienić. „Nie mam [poczucia wpływu na polską politykę zagraniczną], szczególnie ostatnio nasze Ministerstwo Spraw Zagranicznych nie bardzo kontaktuje się z europosłami, w związku z czym nie czuję się partnerką resortu w reprezentowaniu interesów Polski, robię to w dużym stopniu zgodnie z własnym rozeznaniem, własną troską o rolę i rangę Polski na świecie” [6]. Podkreślają jednak, że członkostwo w partii rządzącej w danym momencie jest kluczowe dla wspomnianego poczucia wpływu. „Sytuacja jest bardzo specyficzna w tej kadencji parlamentu: do 2015 roku zawsze w Polsce rządziła koalicja partii [...] teraz nie ma żadnych hamulców, a zatem wpływ opozycji jest żaden. Wcześniej byłam członkinią partii rządzącej, więc wtedy zdecydowanie łatwiej jest mieć wpływ” [3]. Polityczki dość zgodnie twierdzą, że kwestia płci nie ma tu większego znaczenia, z kolei jedna badana jednoznacznie łączy dysponowanie wpływem na politykę zagraniczną z pełnieniem funkcji kierowniczej.

Pewna grupa respondentek, w tym dyplomek, uważa, że obecnie na ustalanie kierunków polskiej polityki zagranicznej nie ma wpływu nawet samo Ministerstwo Spraw Zagranicznych (a jedynie kancelaria premiera i centrala partii rządzącej), stąd praca czy doradzanie ministerstwu nie oznacza posiadania takiego wpływu i płeć nie ma tu znaczenia. Jak podsumowuje ekspertka zapraszana do Ministerstwa Spraw Zagranicznych: „Pytanie, kto w ogóle ma wpływ na kształtowanie polskiej polityki zagranicznej w ostatnim czasie? Myślę, że problem jest nie tylko genderowy. Pytanie na przykład, w jakiej mierze ośrodki analityczne rządowe czy pozarządowe, ośrodki eksperckie, opinia publiczna i preferencje wyrażane przez opinię publiczną mają wpływ na politykę zagraniczną. Więc myślę,

że to jest, przynajmniej po 2015 roku, problem podstawowy i pytanie, kto tę politykę zagraniczną kreuje. Ponieważ z całą pewnością nie jest to Ministerstwo Spraw Zagranicznych. W związku z tym, jeśli mówimy o wpływie na politykę zagraniczną państwa, to jeśli będziemy wywierać wpływ na Ministerstwo Spraw Zagranicznych za pomocą różnego rodzaju konsultacji, kanałów eksperckich, formalnych, nieformalnych, to nawet jeśli na resort dyplomacji wywrzemy wpływ, to, niestety, możemy nie mieć żadnego wpływu na politykę zagraniczną państwa. Ponieważ, jak już powiedziałam, Ministerstwo Spraw Zagranicznych w moim przekonaniu po 2015 roku polskiej polityki europejskiej nie prowadzi” [27].

Jeśli jednak analizować wpływ na działania i stanowisko Ministerstwa Spraw Zagranicznych czy patrzeć na poszczególne obszary, jak dbanie o wizerunek Polski za granicą, udział w dyskusjach o polityce zagranicznej, to tu wpływ kobiet oceniany jest stosunkowo wysoko, co wiąże się z przekonaniem znacznej części respondentek, że kobiet jest ogólnie dużo i zajmują także kierownicze stanowiska. Jak zauważa jedna z dyplomatek: „Mam takie silne poczucie, że naprawdę można dużo zrobić, będąc na placówce. Często może nie w tym dialogu politycznym, bo on jest siłą rzeczy bardzo mocno skupiony na stolicach, na rządach, na kancelariach premiera, ale po prostu w obszarze dyplomacji publicznej i takiej współpracy ze wszystkimi poza politykami. Można dużo zrobić z mediami, we współpracy gospodarczej, współpracy społecznej, kulturalnej” [15]. Taka praca wymaga jednak cierpliwości, wysiłku i nie przynosi od razu widocznych rezultatów: „Trzeba iść do ludzi i z nimi rozmawiać, i próbować szukać porozumienia, różnych fajnych rzeczy, które mogą łączyć. Ale to są zazwyczaj takie niewielkie, oddolne działania i one przynoszą najlepszy efekt. I jeżeli są długoterminowe” [15].

Kobiety z administracji samorządowej zauważają wpływ na swoim poziomie działania: „Przez działania samego miasta mamy jako taki wpływ i staramy się pomagać w kształtowaniu czy akcentowaniu polityki państwa. [...] Przygotowując dokumenty operacyjne czy panu prezydentowi, czy radzie miasta, mogę powiedzieć – i to nie będzie megalomania – że jakiś wpływ mamy” [18]. Stosunkowo niewielkie, w ocenach badanych, zhierarchizowanie Ministerstwa Spraw Zagranicznych powoduje także, w opinii badanych, że wiele pomysłów, również tych zaproponowanych przez kobiety z niższych stanowisk, ma szansę się przebić. W całej branży, nie tylko w dyplomacji, wpływ można wywierać, nie pełniąc kierowniczego stanowiska (występują pojedyncze zdania odrębne), lecz będąc cenioną ekspertką, wypowiadając się publicznie, uczestnicząc w spotkaniach, prowadząc audycje lub pisząc. Poza Warszawą poczucie wpływu na polską politykę zagraniczną wśród przedstawicielek i przedstawicieli nauki nie istnieje. Badane nie dostrzegają go niezależnie od płci, podsumowując: „Jakiego polityka obchodzi, co my, naukowcy, mówimy? To nauka dla nauki” [23].

Dyskryminacja głównie w wersji „soft”, czyli lekceważenie

Większość kobiet, które wzięły udział w badaniu, nie czuje się dyskryminowana w swojej aktywności w dziedzinie polskiej polityki zagranicznej i rzadko badane te przyznają, że doświadczyły prób dyskryminacji lub je zauważały. „Nigdy nie miałam poczucia dyskryminacji [...]. Propagowało się dobrą pracę i zaangażowanie” [15]. Głębsza refleksja nad tą kwestią pokazuje jednak, że przejawy dyskryminacji się zdarzają.

Mimo że kobiety niezwykle rzadko dostrzegają dyskryminujące zachowania wobec nich samych, niektóre respondentki są w stanie przywołać konkretne przykłady innego traktowania kobiet i mężczyzn związanego z lekceważeniem tych pierwszych. „Dla mnie dyskryminacją jest takie poślizgnięte traktowanie kobiet” [20]. Identyfikują również zjawisko, które nazywają „samoograniczeniem się kobiet” [25]. „Kobiety trzeba wyciągać i promować” [25] – podkreślają uczestniczki badania. Dostrzegają jednocześnie olbrzymie zmiany, jakie nastąpiły w ostatnim czasie.

„Pani Kasia robi kawę”

Kobiety pracujące w obszarze polityki zagranicznej z jednej strony twierdzą, że nie doświadczają dyskryminujących zachowań, z drugiej jednak prawie każda respondentka podaje w trakcie rozmowy jakiś przykład sytuacji, kiedy niepoważne podejście do kobiet i ich kompetencji było bardzo odczuwalne.

Jedna z dziennikarek wspomina sytuację, kiedy wchodzący do redakcji mężczyzna, widząc ją na korytarzu, traktował z założenia jako sekretarkę szefa. Także podczas rozmów u redaktora naczelnego mężczyźni wyrażali oczekiwanie, że to ona będzie osobą robiącą kawę. Kilka razy zdarzyło jej się w słuchawce usłyszeć po kilku wymienionych zdaniach, że teraz prosi się ją o połączenie z jakimś mężczyzną. Podobne doświadczenia miały w latach dziewięćdziesiątych i na początku XXI wieku kobiety pracujące na uczelniach: „Wielokrotnie spotykała mnie taka sytuacja, że jak podchodziłam w czasie przerwy do grupy kolegów, którzy dyskutowali z pasją na temat tego, co się teraz dzieje na przykład na Bliskim Wschodzie, to kiedy ja podchodziłam do nich, żeby włączyć się w dyskusję, która mnie interesowała, to oni uprzejmie przerywali temat i mówili: »Dobrze wyglądasz« albo »Co tam u ciebie?«. A ja mówiłam: »Słyszałam, że mówiliście o tym i o tym«, a oni odpowiadali: »Tak, ale co będziemy cię zanudzać?«” [22]. Jeszcze dekadę temu wiele młodych kobiet odczuwało nierówne traktowanie w miejscu pracy i spotykało się z zarzutem robienia zbyt szybkiej kariery.

ry. Jak wspomina ta sama profesorka: „Już po doktoracie w ciągu trzech lat zrobiłam habilitację. Aczkolwiek początki też były zabawne. Wtedy miałam trzydzieści trzy lata i koledzy z instytutu – nazwijmy ich koledzy: dziekan, dyrektor – którzy się ze mną spotkali, powiedzieli mi, że według nich książka jest bardzo dobra, ale to niepoważne, żeby kobieta, szczególnie kobieta w wieku trzydziestu trzech lat, miała habilitację. To były lata dziewięćdziesiąte. To był okres, kiedy jeszcze się specyficznie podchodziło do kobiet w nauce. Szczególnie w tego typu dziedzinie [stosunki międzynarodowe]. Dyskusja była trochę nieprzyjemna, ponieważ z jednej strony mówili, że książka jest bardzo dobra, ale z drugiej strony mówili, że powinnam poczekać. Łączyli to z takimi argumentami, że kogoś tam córka ma doktorat i przecież dla kobiety to wystarczy. Albo z takimi argumentami, że polityka i stosunki międzynarodowe – to tam trzeba mieć więcej wiedzy i nagromadzonego doświadczenia niż tylko moje lata” [22]. O podobnych sytuacjach młodsze respondentki nie wspominały.

Osoby funkcjonujące w sferze naukowo-eksperckiej dostrzegają także istniejące różnice w zwracaniu się do kobiet i mężczyzn przez samych mężczyzn: „panie dyrektorze, panie profesorze” a do kobiet „pani Kasiu”. Uważają jednocześnie, że najprawdopodobniej panowie robią to nieświadomie. Także niektóre dyplomatki miały takie doświadczenia w tytułowaniu ich raczej imieniem niż zajmowanym stanowiskiem („pani dyrektor”). Dotyczy to zwłaszcza młodych kobiet, których wiedzę i kompetencje podważa się z uwagi na wiek: „Bycie młodym jest obarczone przekonaniem, że »młody się nie zna«. A młoda kobieta podwójnie obciąża. Przy tym »młoda« to także osoba po czterdziestce” [15]. Jak wspomina jedna z dziennikarek: „W moim radiu chyba wczoraj czy przedwczoraj jeden z prowadzących, który miał gości mężczyzn i kobiety, może nawet rozmawiali o polityce międzynarodowej, właśnie mówił: »Co pani jako kobieta o tym myśli?«” [10]. Przytacza również komentarze typu: „Jest z nami młoda kobieta” [10]. Jedna z trzydziestolatek, które awansowały na stanowisko kierownicze w wieku dwudziestu kilku lat, wspomina, że słyszała uwagi typu: „»Jesteś młoda, to się ciesz, że w ogóle tu pracujesz i masz jakiegokolwiek stanowisko«” [15] częściej niż jej koledzy w podobnej sytuacji.

Także polityczki otwarcie przyznają, że były ofiarami dyskryminacji: „Tak, byłam dyskryminowana – bardzo często jestem protekcjonalnie traktowana przez dziennikarzy” [2], „Tak, czułam się dyskryminowana: na poziomie różnych gremiów decyzyjnych, do których nie byłam zapraszana, w ramach których narady odbywały się w wąskim gronie mężczyzn” [1]. Jedna z polityczek wspomina dwie sytuacje, kiedy przed rozpoczęciem konferencji, w której brała udział, współpanelista zwrócił się do niej słowami: „»No to teraz pani, zobaczymy, co ma pani do powiedzenia«” [4].

Kobiety są także bardziej wystawione na komentarze dotyczące wyglądu. „Jak jest brzydka, to się z tego naśmiewają, jak ładna, to zarzucają, że

to wykorzystuje, albo sprowadzają jej ocenę tylko do tego, że ładna” [10]. Są to raczej komentarze, które funkcjonują za plecami, o czym kobiety jednak wiedzą i co psychicznie je obarcza. Bezpośrednie odniesienia do wyglądu zdarzają się jednak coraz rzadziej, zdaniem respondentek, zwłaszcza w młodszych pokoleniach są rzadkie. „Teraz mężczyźni są bardziej na to uwrażliwieni, zastanawiają się, czy to, co robią, na pewno będzie dobrze widziane. Oni się pilnują – są świadomi, że nie warto narażać się kobietom” [3]. Jedna z europarlamentarzystek przyznała, że mimo wspomnianych zmian pokoleniowych nadal można zaobserwować w Parlamencie Europejskim zachowania dyskryminujące kobiety. „Zdarza się, że w parlamencie posłowie o skrajnych poglądach wyrażają swoje dyskryminujące opinie, na przykład wobec kobiet – niedawno mieliśmy taki przypadek z udziałem polskiego parlamentarzysty – jednak zawsze spotyka się to ze słusznym potępieniem ze strony innych posłów. Dodatkowo za tego typu zachowania nakłada się nawet kary finansowe, by zniechęcić do podobnych czynów w przyszłości” [8]. Inna z polityczek dodaje: „Wszystko jest fajnie, dopóki kobieta stanowi ocieplenie wizerunku lidera, jeśli jednak kobieta zaczyna pokazywać swoje ambicje, to sytuacja się zmienia – jest traktowana jako zagrożenie” [4]. Ale z kobiecości mogą wynikać także korzyści, jak twierdzi jedna z dziennikarek: „Dużo łatwiej jest prosić ładnym, miłym uśmiechem o wywiad, i nie ma to nic wspólnego z seksualizmem, ładnej kobiecie niż mężczyźnie” [13].

Zdecydowanie najbardziej doskwierają takie zachowania na uczelniach, gdzie zwłaszcza starsi wiekiem profesorowie pozwalają sobie na więcej uwag dotyczących płci, które są negatywnie odbierane przez kobiety. Respondentki twierdzą, że nie jest to zamierzone lekceważenie ze strony kolegów, lecz na skutek przytyków odnoszących się do płci, delikatnych granic między kokietowaniem a seksizmem, kobiety czują się „mimo czterdziestu lat traktowane jak dziewczynka, a nie partner” [23]. Jak same przyznają, relacje są sprowadzane ze sfery zawodowej na damsko-męską, przez co zawodowo nie czują się „brane na poważnie” [23], nie są postrzegane jako odpowiednie na stanowiska kierownicze. Jedna z badanych tłumaczy to przyzwyczajeniem: „Taka kultura, w której przez długie lata kobiety były [...] same wchodziły w jakąś taką rolę, z jednej strony wchodziły, ale z drugiej strony były stawiane w roli gorszych, mniej inteligentnych. [...] Z grupy wiekowej sześćdziesięcioletek i starszych zdecydowana większość kobiet, która pracuje tutaj, u nas, to są stanowiska administracyjne. Czyli jakby na stanowiska administracyjne siłą rzeczy były zatrudniane kobiety i być może to jest też tak, że się wytworzył jakiś taki wzorzec, który jest powielany, jest przekładany na późniejsze relacje. Czyli na osoby, które przyszły do pracy później i są młodsze” [20]. Podaje przy tym przykład: „Była dyskusja na temat zatrudnienia pracownika naukowo-dydaktycznego i jeden z panów profesorów starszych, który przedstawiał tego kandy-

data, powiedział, że jedną z jego dobrych cech jest to, że jest on bardzo szarmancki i miły dla kobiet. Jako kwalifikacja zawodowa. I była jedna pani profesor, która powiedziała, że my nie o to pytamy, bo to nas nie interesuje, i on [straszy profesor] się z tego wycofał” [20]. Podobne wspomnienia ma z rad wydziału sprzed lat inna profesorka: „Z czasów dość dawnych, z rady wydziału, kiedy w radzie wydziału była zdecydowana większość mężczyzn i tylko parę kobiet, mam taki przykład. Jeżeli dyskutowało się o przyjęciu do pracy lub na doktorat [studia doktoranckie] mężczyzny czy kobiety, to mężczyźni – koledzy – sobie żartowali. Żartowali sobie na zasadzie: »A czy macie zdjęcie i CV?«, »A czy ładna?«. A jak był chłopak, to dyskutowało się tylko o jego CV. Czułam się tym trochę zniesmaczona. W pewnym momencie do rady wydziału dołączyła moja koleżanka, która jest kilka lat młodsza ode mnie, po habilitacji, i którą pchałam do przodu [...]. Ona była feministką, to znaczy ona była bardzo wyczulona na tego typu zachowania. Czyli żadne tam od kolegów »misiu«, »kwiatuśku« nie tolerowała. Jak usłyszała, co się na tej radzie dzieje, powiedziała: »Słuchaj, to jest niedopuszczalne. Zrobmy pewną rzecz«. I myśmy się umówiły, że po dyskusji o jakieś kobiecie w stylu, który opisałam, jest mężczyzna na tapecie. I ja się zgłaszam i mówię, że tutaj z koleżanką chciałybyśmy zobaczyć zdjęcie z dokumentów, czy jest sens, żeby z nami pracował. Chwila zmieszania. To ja na to: »Ale o co wam chodzi, przecież przed chwilą oglądaliście zdjęcia dziewczyn i komentowaliście, a my chcemy zobaczyć, czy on się do czegoś nadaje«. Patrzymy i mówimy: »Chyba tak nie za bardzo się nadaje, myślicie, że on jest sprawny?«. I w tej chwili była grobowa cisza. I dziekan, który przodował w tych komentarzach, zamilkł. I skończyły się wtedy komentarze” [22]. Ta sama osoba wyraża jednocześnie nadzieję: „Ale myślę, że tego typu zachowania, które nas spotykały, typu: idziesz sobie korytarzem, a tu ktoś cię klepie po pupie, odwracasz się osłupiała, a tu kolega, który nie widzi w tym problemu. I nie masz żadnego związku z tym kolegą. Po prostu to taki przyjacielski gest. Więc tego typu zachowania już nie wchodzi w grę” [22]. Przekonanie o zachodzących zmianach jest wyrażane przez wiele rozmówczyń: „Nasze pokolenie czterdziestolatków było wychowane inaczej niż pokolenie naszych rodziców czy dziadków, a to się pewnie będzie jeszcze bardziej zmieniać. Kobiety mają po prostu kompetencje i nie boją się ich wykorzystywać” [23].

Respondentki przyznają, że niektórzy starsi wiekiem koledzy pozwalają sobie jednak jeszcze na zachowania, które rażą. Czasami ich autorami są jednak i młodzi panowie, którzy reprodukują zachowanie starszych w zwiększonym natężeniu: „Zdarzają się wypowiedzi z pogranicza flirtu i doceniania mojej osoby, opowiadania o różnicach damsko-męskich, aby zobaczyć moją reakcję. Jeśli przy starszych mogę jeszcze zrozumieć, że w takiej kulturze żyli przez lata, to przy moich rówieśnikach lub młodszych jest to niedopuszczalne” [15].

W zależności od formy i okoliczności niektóre komentarze, w ocenie respondentek, można jednak traktować jako sympatyczne komplementy i zwracanie uwagi na ich wysiłek włożony w dbanie o wygląd. Podobnie takie postawy czy wypowiedzi jak „całowanie po rączkach” są odbierane raczej jako miły przerywnik niż coś negatywnego, gdyż badane nie przypisują temu zachowaniu złej woli.

Innymi przykładami są sytuacje nieodnoszące się bezpośrednio do obecnych kobiet, lecz do kobiet ogólnie, kiedy podczas dyskusji o niemieckiej polityce robi się żarty dotyczące wyglądu czy ubioru Angeli Merkel, podczas gdy nikt nie komentuje wizerunku mężczyzn polityków, lub ilustruje się wykład na temat Finlandii zdjęciem z kobietą w saunie.

Takie zachowania, jak przerywanie w trakcie wypowiedzi częściej niż mężczyznom, nieudzielanie głosu czy mówienie wprost, że jako kobieta ma mniej do powiedzenia, były doświadczane tylko przez nieliczne polityczki. Żadna respondentka nie spotkała się jednak z przykładami molestowania seksualnego, ale o takich słyszały.

Kobiety w panelach – czyli „no manels”

Kwestią dotyczącą szeroko rozumianej obecności kobiet w przestrzeni publicznej, związanej również z działaniem w sferze polityki zagranicznej, jest udział kobiet w różnych spotkaniach eksperckich i panelach oraz dyskusjach w mediach. Wśród respondentek panuje silne przekonanie, że kobiet udzielających się w wymienionych formach jest statystycznie zdecydowanie mniej niż mężczyzn.

Według uczestniczek badania jest zauważalna znaczna reprezentacja kobiet w Ministerstwie Spraw Zagranicznych oraz ośrodkach badawczych, jednocześnie jednak obserwuje się niedoreprezentowanie kobiet podczas eksperckich spotkań organizowanych na zaproszenie wspomnianego resortu. „Jeśli idzie o zaproszonych ekspertów, to w ostatnich spotkaniach, w których brałam udział, byłam jedyną bądź jedną z dwóch kobiet na kilkunastu zaproszonych ekspertów. I wydaje mi się, że ten rozkład procentowy kształtował się podczas wszystkich tych spotkań tak samo” [27]. Wynika to z braku kobiet na najwyższych stanowiskach kierowniczych ośrodków analitycznych. Jak tłumaczy jedna z uczestniczek takich spotkań: „Jeśli zaprasza się głównego szefa, a tu jest zdecydowana przewaga mężczyzn, to pań będzie siłą rzeczy niewiele. Jeśli schodzi się już poziom niżej, na średni szczebel kierowniczy, to częściej przychodzą kobiety ekspertki w wielu dziedzinach polityki zagranicznej, kierujące odpowiednimi działami” [27].

Zdecydowana większość rozmówczyń zauważa jednak, że w wypadku ustalania list osób zapraszanych do paneli czy na spotkania eksperckie szybciej przychodzi do głowy nazwiska mężczyzn, nie wkłada się zaś wystarczającego wysiłku, aby poszukać kobiet. I to właśnie z tego powodu część badanych otwarcie deklaruje konieczność wprowadzenia parytetu, ale z założeniem, że ma to wymusić refleksję, czy nie ma w danym obszarze równie kompetentnych kobiet. Wszystkie rozmówczynie podkreślają, że nie chcą być zapraszane tylko dlatego, że są kobietami, i ogólnie nie byłoby to z korzyścią dla kobiet. Przyznają jednocześnie, że brak kobiet, również w panelach czy na spotkaniach, które same organizują, wynika z tego, że część kobiet odmawia uczestnictwa, czując się zbyt mało kompetentnymi.

Wiele zależy przy tym od osobistych kontaktów i upodobań zapraszających. To one ostatecznie zwykle decydują o składzie zamkniętych eksperckich spotkań, paneli dyskusyjnych czy wywiadów radiowych. „To działa często na zasadzie relacji nieformalnych – przychodzę do głowy ludziom, którzy mnie osobiście znają. Z kolei [ogólnie] nie zarzucamy sieci szeroko i nie zastanawiamy się, kto jeszcze może być zaproszony” [27]. Refleksja, czy na spotkanie zaprosiło się także kobiety, nie występuje w Ministerstwie Spraw Zagranicznych. Same dziennikarki przyznają, że dla nich liczy się to, czy ktoś się umie wypowiedzieć, ma wiedzę oraz jest w danym momencie dostępny na wywiad. Presja czasu nie pozwala wówczas myśleć jeszcze o równym podziale płciowym, choć część dziennikarek twierdzi, że jeśli znają odpowiednie kobiety, to je zapraszają. Z kolei większość polityczek bardzo silnie podkreślała niewielką widoczność kobiet wypowiadających się na temat polityki zagranicznej w mediach. „Problemem jest zapraszanie kobiet do mediów jedynie do tematów społecznych, ale niebranie ich pod uwagę przy tematach takich jak obronność, polityka zagraniczna czy gospodarka. Do tego dochodzi jeszcze traktowanie młodych kobiet jako ładne tło” [2].

Jednocześnie respondentki wspominają momenty, kiedy czuły się „kwotowymi kobietami”, kiedy ich obecność na sali, w ich opinii, wynikała jedynie z konieczności uczestniczenia kobiety w danym wydarzeniu. „Tak, miałam wrażenie, że zaproszono mnie, bo potrzebowano kobiety, a ja akurat byłam także w tej kwestii kompetentna” [27] – opowiada jedna z ekspertek. Wśród uczestniczek badania panuje przekonanie, że przysłowiowa „obecność w panelach”, a więc także w szeroko pojętym dyskursie publicznym, to pewnego rodzaju błędne koło. Tylko te osoby, które się wypowiadają, utkwiają w pamięci, a przez to będą później znowu zapraszane. „Zbiór mężczyzn jest większy i robi się z tego takie trochę błędne koło” [3].

Dostrzegane są także postawy niektórych mężczyzn, którzy jasno mówią, że nie uczestniczą w panelach obsadzonych tylko przez przedstawicieli ich płci. Edward Lucas, znany dziennikarz zajmujący się regionem Eu-

ropy Środkowo-Wschodniej, na swoim koncie na Twitterze pisze wprost: „#no manels”. W ramach polskiej inicjatywy #niejestemkobietą Adam Parfiniewicz i Artur Nowak-Gocławski protestują przeciwko zmaskulinizowanym debatom przez doprowadzanie do udziału kobiet w dyskusjach bądź rezygnacji z udziału w tych wydarzeniach, w których głos zabierają wyłącznie mężczyźni.

Niektóre respondentki uważają, że obecne nastawienie na promocję kobiet powoduje, że jest im wręcz łatwiej, bo wszyscy chcą, aby uczestniczyły w projektach, publikacjach czy dyskusjach. Pojawia się jednak wówczas refleksja, czy zaproszenie nie wynika jedynie z faktu bycia kobietą. Respondentki wierzą jednak w swoje kompetencje i oceniają, że tak nie jest, mówiąc: „Wolę czuć, że jestem zapraszana, bo jestem ekspertem, ale mam mieszane uczucia” [26]. Snując refleksje nad tą sytuacją, rozmówczynie dochodzą do podobnych wniosków: „Mam dość duże poczucie pewności siebie, więc nie podkopuje to mojej samooceny. Uznaję, że jest pewnego rodzaju specyfika tych czasów, że jakaś tam poprawność polityczna nakazuje, że tak ma być. Oprócz tego nie mam jednak takiego poczucia, że czuję się przez to gorsza. Myślę, że zdecydowanie czuję się nadal ekspertem, i wiem, że niezależnie od płci po prostu znam się na tym, czym się zajmuję” [26].

Obecne drogi komunikacji pozwalają ponadto, w opinii pytanych kobiet, zaistnieć ekspercko – wypowiedzieć się i uzyskać rezonans – także w inny sposób niż przez osobistą obecność (na przykład przez media społecznościowe).

Różnice w wynagrodzeniach

Podzielone są głosy dotyczące różnic w wynagrodzeniach.

Ogólnie nierówności płacowe kobiet i mężczyzn (*pay gap*) dostrzega się (choć nie wskazują tak wszystkie rozmówczynie) w Ministerstwie Spraw Zagranicznych, ale same dyplomatki przyznają, że podziały nie muszą przebiegać między kobietami a mężczyznami, lecz wynikają z braku systemowego rozwiązywania pewnych kwestii związanych ze ścieżką zawodową: „Ma [to] wymiar niekoniecznie uporządkowanej polityki zarządzania zasobami ludzkimi” [14]. Wysokość uposażeń nie jest znana, stąd nie można tego również jasno ocenić. Dlatego pojawia się postulat, aby ujawniać mnożniki, na których podstawie wylicza się wysokość pensji. Zdaniem respondentek, na porównywalnych stanowiskach powinny być one identyczne.

W państwowych think tankach, administracji samorządowej czy na uczelniach są jasno określone „widełki”, które opierają się na stanowisku i stażu pracy, stąd respondentki nie uważają, że kwestie płciowe mogłyby tu stanowić różnicę.

Z kolei kwestia wysokości wynagrodzeń ma wpływ na decyzje o pracy w branży. Jak podkreślają kobiety biorące udział w badaniu, w administracji, nauce czy sektorze pozarządowym płace są ogólnie niższe. O stanowiska w tych obszarach zwykle ubiega się wiele kobiet i są one tam licznie reprezentowane. Jednocześnie nieproporcjonalnie większa obecność mężczyzn w Parlamencie Europejskim lub na wysokich stanowiskach w dyplomacji wynika, ich zdaniem, właśnie z tego, że są to funkcje bardzo dobrze opłacane. Innymi słowy, na niższych stanowiskach, gdzie wynagrodzenie jest niższe, kobiet jest dużo. Na wyższych pozycjach, kierowniczych, przeważają mężczyźni. Z kolei „w dziennikarstwie najważniejsze jest nazwisko – pozycja i nazwisko. Jeżeli masz dobre nazwisko, jeżeli masz dobrą pozycję, jeżeli jesteś cenionym i, powiedziałabym, pożądanym dziennikarzem to oczywiście zarabiasz więcej niezależnie od tego, czy jesteś kobietą, czy mężczyzną” [13].

Samoograniczanie, profesjonalizm i mniejsza wiara w swoje kompetencje

Wyzwaniem nie zawsze jest traktowanie kobiet przez mężczyzn czy są nim systemowe problemy utrudniające kobietom postęp w karierze zawodowej, ale sama postawa kobiet.

Zdecydowana większość badanych twierdzi, że mężczyźni nie mają problemu w uznaniu siebie za wystarczająco kompetentnych, podczas gdy kobiety wysuwają takie wątpliwości wobec własnej osoby. Stąd nie rzadko odmawiają przyjęcia na wywiad lub wzięcia udziału w panelu, kiedy mężczyzna nie ma z tym problemu. Jednocześnie, jak podkreślają respondentki, kobiety przychodzą lepiej przygotowane od mężczyzn, ponieważ zadają sobie częściej trud pogłębienia wiedzy z tematyki, o której mają mówić. Nie zbaczą też tak chętnie na dany temat, które nie leżą w ścisłym polu ich ekspertyzy. Mężczyźni z kolei nie mają problemu z wypowiedzianiem się, nie dysponując wiedzą w danym obszarze albo o danym zagadnieniu. Jak opisuje to jedna z rozmówczyń: „Jako dziennikarce zdarzyło mi się słyszeć od mężczyzn ekspertów, że nic nie wiedzą na temat, ale za piętnaście minut się dowiedzą i już mogą udzielić wywiadu. Czegoś takiego nigdy nie usłyszałam od kobiety i wydaje mi się, że często jest tak, że kobiety muszą się czuć rzeczywiście bardzo pewnie, aby w swojej działalności występować. Mężczyźni często to robią ot tak, bez jakiegoś takiego [...] jakby lansując siebie, patrząc na aspekt promocji, a nie na merytorykę” [26]. Inna dodaje: „Kiedy dzwoni dziennikarz, to kobieta pyta »O czym ma być wywiad?«, a mężczyzna: »Kiedy ma być wywiad?«, ponieważ mężczyzna jest gotów wypowiadać się na każdy temat, byleby zabłysnąć” [25].

Podobnie bywa z awansami. Według rozmówczyń kobieta, otrzymując propozycję objęcia wyższego stanowiska, które nie do końca pasuje do

jej profilu, wyraża wątpliwości, czy powinna je przyjąć, czy sobie poradzi i czy ma odpowiednie kompetencje. Mężczyzna takich refleksji nie wyraża i w rezultacie częściej się godzi na dany awans. Jednocześnie mężczyźni rzadziej mają opory w dopominaniu się o awans (na przykład wyjazd na placówkę), podczas gdy kobieta wychodzi z założenia, że jak jest dobra, to jej to zaproponują. Podczas debat zaś pytania z sali także raczej zadają mężczyźni, a jak kobieta się odezwie, to raczej w celu dopytania o coś, a nie wyrażenia komentarza. Jak podkreślały często kobiety objęte badaniem, postawy te wynikają z wychowania dziewczynek na ciche i grzeczne oraz ze „strachu przed kompromitacją i lęku przed wchodzeniem w konfrontację, którego mężczyźni nie mają w takim stopniu” [20]. Obiekcje te mijają wraz z nabywaniem doświadczenia. Rzadsze występowania publiczne powoduje, że jest się mniej znaną, a to zmniejsza szansę bycia zapraszaną. Znowu powstaje błędne koło. Niektóre respondentki dzielą się jednak refleksją, że taka postawa powinna wręcz budzić szacunek i wsparcie: „Myślę, że bezczelność nie jest aż taka zdrowa, szanuję bardzo kobiety, które uczciwie przyznają, że czują się nie do końca kompetentne. Mogę z nimi porozmawiać i wyczuć, czy to jest wynik nieśmiałości, czy zdrowego podejścia i uczciwości, i myślę, że ta uczciwość jest bardzo ważna. Więc bardziej bym się starała unikać mężczyzn, którzy z taką łatwością uznają swoje kompetencje na różne tematy” [10]. Respondentki martwi jednak, jeśli postawa kobiet nie wynika ze wspomnianej uczciwości, lecz jest to problem systemowy: „To jest kwestia pewnego systemu, w który jesteśmy włożone, i właśnie tutaj, jeśli jest taka zdolność do tego, żeby się przebić, to można się przebić, myślę jednak, że większość kobiet po prostu nie ma [...] nie dano im szansy, żeby się przebić, a same o tę szansę nie walczą, bo się boją po prostu, że gdzieś tam zostaną wyśmiane, odepchnięte” [20].

Jednocześnie większość badanych przyznaje, że wiele zależy od charakteru: „Jestem introwertyczką, nie czuję się niedoreprezentowana, ale są osoby, które mają w swojej naturze autopromocję, uznają to za element swojej pracy [i one są bardziej widoczne] i ugruntowanej pozycji w branży oraz szeroko pojętego »obyćcia«” [25]. Jak zauważa jedna z nich, to nie tylko wyższa pozycja zmieniła podejście otoczenia i jego gotowość do słuchania tego, co ma do powiedzenia, lecz także postawa jej samej: „Kilka lat temu, jak zabierałam głos, to czyniałam to niepewnie i łatwiej mnie było zignorować. Może teraz umiem wypowiadać się tak, że jestem słuchana” [27]. Także dyplomatki stwierdzają, że wraz z doświadczeniem opory w podejmowaniu nowych wyzwań maleją. Samo odmawianie wypowiedzi medialnych wynika także z priorytetów – stawianie czasu z rodziną wyżej niż autopromocję w mediach. Analiza sytuacji, jaką przedstawia większość badanych, dobrze oddaje zdanie jednej z nich: „Są takie, które unikają tego [wystąpień w mediach] za wszelką cenę, wynika to trochę z nieśmiałości, trochę z poczucia, że »muszę być naprawdę pewna, że już

jestem najlepszą ekspertką w Polsce, żeby w ogóle zabrać głos», a też często z przyczyn osobistych w tym sensie, że kobiety często dokonują takiego wyboru, że to jest jakieś zaangażowanie czasowe, występy medialne, które na przykład nie przynoszą bezpośredniej korzyści. Dlatego, że to jest taki aspekt promocji bardziej niż jakiś wymiernych korzyści, więc często uznają, że ich czas wolny jest ważniejszy – jak mają zwłaszcza dzieci, wtedy zmieniają się priorytety. Z kolei jest też spora grupa kobiet w obszarze studiów europejskich, które bardzo stawiają na lansowanie z jednej strony siebie, z drugiej obecności kobiet w mediach, i również chcą uczestniczyć w tych wszystkich aktywnościach jakby w ten sam sposób jak mężczyźni. To zależy [...] po pierwsze, różnice są charakterologiczne, po drugie, często od sytuacji rodzinnej” [26]. I tu jednak decyzja częściowo zależy od otoczenia i wsparcia, jakie kobieta otrzymuje, ale także od jej decyzji. Także w młodszych pokoleniach, jak zaznaczają niektóre respondentki, występuje myślenie, że skoro mąż lepiej zarabia, kobieta ma poczucie, że powinna bardziej zająć się domem lub że dzieci jej bardziej potrzebują. Jak ocenia czterdziestoletnia matka trójki dzieci: „To zależy, czy się temu poddajemy” [23].

Poza odmawianiem na zaproszenia do udziału w panelach eksperckich różnice między kobietami a mężczyznami objawiają się także w samym stylu wypowiedzi. Obserwację wielu rozmówczyń z kręgów eksperckich dobrze oddaje podsumowanie jednej z nich: „Kobieta nieraz zaczyna swoje wystąpienie, przeproszając, że żyje. Trzeba z tym skończyć” [25]. Mężczyźni zaś mówią, aby coś powiedzieć, nie zawsze wnosząc tym wiele do dyskusji. Podobna tendencja jest obserwowana w procesach rekrutacyjnych: „Co do zasady [w konkursach na stanowiska eksperckie] zgłasza się więcej mężczyzn, ale część nie spełnia kryteriów, a kobiety, które się zgłaszają, spełniają je dość solidnie” [26].

Nie(solidarne)?

Zdaniem większości uczestniczek badania, wzajemne wspieranie się opiera się na zaufaniu, podobnych poglądach czy wspólnych wyzwaniach, a nie na poczuciu kobiecej jedności. Jednocześnie są pewne środowiska młodych kobiet, które świadomie tę solidarność okazują.

Występują zarówno opinie: „Nie mam złudzeń co do solidarności, jest zdrowo pojęta konkurencja” [25], „Nie wystarczy to, że jesteśmy dziewczynami i się będziemy trzymać. Łudziłam się, że taka solidarność istnieje – nie, ją trzeba wypracować” [15], jak i stwierdzenia: „Kobiety z bliźniaczych instytucji się wspierają” [26]. I w tym wypadku zdecydowana większość respondentek zwraca uwagę na wspólnotę interesów, uzupełniają-

ce się i niezbędne drugiej stronie kompetencje, solidarność między członkami jednego zespołu (w redakcji, na placówce, w departamencie) i dobre relacje koleżeńskie jako główny powód solidarności i wspierania się, a nie na kwestię płci. Wypowiedź jednej badanej oddaje nastrój większości wywiadów: „Spotkałam i kobiety, które wykorzystywały swoje stanowiska i były twardymi szefami, jak i takich mężczyzn” [12]. Część polityczek podkreśla, że często po prostu łatwiej jest im się dogadać z kobietami niż z mężczyznami. „Jeżeli mi zależy na przekonaniu innej grupy parlamentarnej, bo dotyczy to decyzji, która, moim zdaniem, ratuje życie ludzkie, to idę do tamtych kobiet, mówię im, one na swoim posiedzeniu podnoszą temat i załatwiają sprawę [...] chociaż ten opór czasami też stanowią kobiety, ale rzeczywiście jak mam rozwiązać jakiś konkretny problem, szybko, bez zbędnego tłumaczenia, a sprawa jest ważna, to możliwe, że mam taki odruch, żeby to załatwiać z kobietami. [...] Ja się zajmuję bardzo konkretnymi rozwiązaniami i w tych rozwiązaniach łatwiej jest mi się dogadać z kobietami. [...] Mężczyźni bardziej zajmują się życiem partyjnym” [7].

Podzielone są opinie w kwestii konkurowania kobiet między sobą. I tu wspomina się zmiany pokoleniowe oraz świadomościowe, wynikające z doświadczenia i pozycji. Jak podsumowuje jedna z respondentek: „Im więcej doświadczenia i wiedzy, tym mniej »suczej rywalizacji«. Kiedyś było więcej podkładania nóg, teraz jest tego mniej, bo zmienia się mentalność” [15]. Sporo zależy także od bezpośredniego otoczenia i sytuacji, w której pracują kobiety. Małe zespoły, które mają wiele zadań, muszą trzymać się razem, aby im sprostać, wówczas na niepotrzebną rywalizację nie ma miejsca. Badana z państwowej uczelni, bardzo krytycznie opisująca panujące tam podejście do kobiet, podkreśla, że właśnie w pracy projektowej koleżanki się wspierają, ponieważ rozumieją, że sprawy rodzinne mogą im utrudniać realizację zadań. Jednocześnie osoba ta zauważa: „Jeden nurt jest rzeczywiście takiego wsparcia, a drugi nurt jest zupełnie odwrotny, czyli takiego trochę kopania dołków pod sobą. Bo to jest tak, że jak wszystkim jest trudno, to łatwiej będzie tej, która tam po trupach dojdzie do celu i resztę zostawi za sobą. W związku z tym ja nie widzę tutaj jakiejś jednoznacznej tendencji” [20]. W świecie think tanków panuje raczej przekonanie, że „kobiety też coraz aktywniej myślą o wspieraniu siebie nawzajem, aby wskazać koleżankę, jak same nie mogą przyjąć zaproszenia” [26].

Podzielone są również opinie co do tego, czy kobiety wzajemnie się bardziej wspierają, czy częściej otrzymują takie wsparcie od mężczyzn. Rozmowy wskazują, że wszystko zależy od bardzo osobistego doświadczenia. Jedna z dziennikarek twierdzi, że raz doświadczyła nieprzyjemności od przełożonej kobiety, a raz od mężczyzny. Ogólnie jednak obserwuje, że to starsze wiekiem kobiety nie chcą lansować młodych kobiet, z kolei starsi wiekiem mężczyźni podchodzą do nich z lekceważeniem. „To kwestie pokoleniowe, a nie płciowe, odgrywają więc rolę” [20] – podsumo-

wuje. Pewną zmianę pokoleniową wskazuje również jedna z polityczek: „Z kobietami jest bardzo różnie. Był taki okres, kiedy kobiety rywalizowały ze sobą dość nieroztropnie, bo proszę zauważyć, że mężczyźni bardzo często istotne kwestie załatwiają w obiegu pozaformalnym – przy kolacji, wódce, meczu – i tak uzgadniają swoje stanowiska. Kobiety raczej tego nie robią, robią to raczej na posiedzeniach oficjalnych, bo są przyzwyczajone w większym stopniu do przejrzystości w podejmowaniu decyzji publicznych. Mężczyźni przez lata wypracowywali swoje metody działania. Kobiety wciąż jeszcze się tego uczą” [6]. „Mam wrażenie, że to bardzo się zmienia na lepsze, że kobiety zrozumiały, że muszą się wspierać, niekoniecznie pijąc wspólnie wódkę, ale wspierając swoje koleżanki, które najczęściej są znakomicie przygotowane do swoich ról” [6] – dodaje.

Osoba pracująca w sferze nauki stwierdza: „W mojej karierze zawodowej nie zdarzyło mi się otrzymać wsparcia od szefowej, ale od szefa – tak. Mój obecny szef rozumie trudności związane z byciem młodą, ładną i na stanowisku, i mnie w tym wspiera” [27]. Jednocześnie ta sama osoba zauważa, że może to wynikać również z faktu, że nadal kobiet na kierowniczych stanowiskach w sferze naukowej jest stosunkowo mniej, tym bardziej tak potrzebna jest świadomość problemu wśród mężczyzn. Jako przykład podaje nieblokowanie niektórych pomysłów na projekty związane z tematyką genderową.

Pojedyncze badane wskazują, że w sytuacji konfliktu to kobiety bardziej go drążą, rywalizują, są niesprawiedliwe, agresywne i dopuszczają się mobbingu wobec koleżanek niż mężczyźni. Jedna rozmówczyni tłumaczy to faktem, że kobieta wie, jak zranić drugą kobietę, i robi to świadomie. Mężczyzna zaś zwykle robi to nieświadomie, nie mając odpowiedniego wyczucia. Jedna polityczka wskazywała również pewną fasadowość kobiecej solidarności: „Kobiety wspierają się w sferze deklaratywnej, ale jak przychodzi co do czego, to nie, zdecydowanie za słabo” [4]. Jednocześnie jednak opowiada o nowej grupie, związanej przez kobiety z jej ugrupowania, której celem ma być wsparcie innych kobiet, głównie na starcie swojej kariery zawodowej.

Zaangażowanie na rzecz kobiet

Bycie reprezentantką kobiecych interesów

Wiele badanych czuje się reprezentantkami kobiet i chce wspierać zarówno ich interesy, jak i tematy dla nich ważne. Jak same mówią: „Ogólnie wspieram samą ideę wzmocnienia pozycji kobiet”. Wiele jednak przyznaje, że nie jest bardzo aktywna na polu działania na rzecz kobiet i wskazuje koleżanki bardziej zaangażowane od siebie.

Jako powód podają opinię o braku takiej potrzeby wewnętrznej albo zaangażowanie na innych polach. Wiele uważa, że zbytne podkreślanie tematu może go skarykaturować i przynieść odwrotne skutki. Część wprost przyznaje, że nie reaguje nawet, jak w panelu nie ma kobiet. Respondentki te wyrażają wątpliwości, czy takie podejście nie pomniejszałoby znaczenia kompetencji na rzecz płci: „Sama mam mieszane uczucia, z jednej strony uważam, że te kobiety powinny być, a z drugiej strony jak ktoś mnie zaprasza i czuję, że jest to [...] to jednak wolę się czuć ekspertem, a nie przede wszystkim kobietą. Stąd jakby brak mojego takiego aktywnego superzaangażowania, bo mam po prostu mieszane uczucia” [26]. Niektóre rozmówczynie wręcz się oburzają, że można w ten sposób myśleć, aby szukać osób z klucza płci, lub nie uważają, że jakiegokolwiek podejmowanie tematów „kobiecych” jest potrzebne: „Co to za idiotyzm? Co to znaczy, że kobieta? Jeśli chodzi o kwestie merytoryczne, to ludzie nie dzielą się na mężczyzn i kobiety, tylko dzielą się na dobrych i złych ekspertów. Płeć nie ma z tym kompletnie nic wspólnego. Przepraszam, to jest jakaś paranoja” [13]. Inne twierdzą, że ich zaangażowanie jest reakcyjne, czyli zależy im na wspieraniu kobiet, ale nie wychodzą z własną inicjatywą. Wśród polityczek z kolei widać nieco większą identyfikację z grupą kobiet oraz aktywność w promowaniu swoich koleżanek. „Czuję się reprezentantką kobiet i ich interesów w takim samym stopniu, w jakim czuję się reprezentantką interesów mężczyzn, aczkolwiek przy dyskusji nad różnymi problemami być może w większym stopniu mam z tyłu głowy, że trzeba zapewnić kobietom ten sam udział w życiu publicznym co mężczyznom” [6]. „Ze względu na wiek czuję się reprezentantką interesów młodych matek” [2]. „Tak, czuję się reprezentantką kobiet i ich interesów, przez dbanie o to, aby kobiety w różnych gremiach zasiadały, no też pokazywanie pewnych wzorców: mnie zawsze zależało na pokazaniu, że można łączyć bycie mamą z pracą zawodową” [1].

W zależności od stanowiska i własnych poglądów badane wprost przyznające, że chcą się mocniej angażować, wymieniają konkretne grupy kobiet, które planują promować, na przykład kobiety przedsiębiorczynie, kobiety w nauce, czy konkretne działania, które planują zrealizować: zwiększenie liczby kobiet w gremium kontrolnym lub doradczym, zrealizowanie projektu badawczego poświęconego kobietom, domaganie się, aby kobiety były wybierane jako recenzentki prac naukowych, czy ciągłe przypomnianie w dyskursie, jak ważne są parytety. Możliwości działania istnieją, zdaniem pytanych, dzięki piastowaniu konkretnego stanowiska, posiadaniu już odpowiednio wysokiego tytułu naukowego – większa jest bowiem swoboda decyzyjna dotycząca podejmowanych kwestii w badaniach, wyznaczania tematów i priorytetów, oraz sprzyjającemu otoczeniu. Jednocześnie pojawiają się głosy, że do zrobienia czegoś poświęconego kobietom nieraz brakuje ostatecznie czasu i kończy się na pomysł

i pierwszych krokach, bo dane działanie nie jest priorytetowe dla całej aktywności zawodowej. Dodatkowo pojawiają się głosy, że to same kobiety w obszarze polityki zagranicznej nie chcą zmiany, większej równości płci. „Tak, ale czasami się iryduję, że te kobiety nie chcą podjąć jakiś działań, które powinny podjąć, żeby się zbuntować. [...] Jeżeli ktoś sam się stawia w pozycji obiektu seksualnego, to bardzo mi się to nie podoba i wtedy się nie czuję reprezentantką wszystkich, bo wydaje mi się, że chciałabym za dbać o ich prawa, a one same tego nie chcą” [20].

Kwoty i parytety: „za”, a nawet „przeciw”

Badane często same zauważają zmiany w swoim podejściu do zagadnienia równouprawnienia – z wiekiem i doświadczeniem lepiej rozumieją konieczność podejmowania konkretnych tematów i działań mających na celu wyrównanie szans kobiet i mężczyzn w różnych sferach życia.

Zaczynając aktywność zawodową, miały przekonanie, że problemy związane z podziałem na płeć już nie istnieją i „wszystko w tej dziedzinie idzie w dobrym kierunku i samo się toczy” [27]. Po nabraniu własnego doświadczenia i pewności siebie często zmieniały zdanie i obecnie uważają się za większe orędowniczki spraw kobiecych, niż były nimi przed laty. Dostrzegają, że bez pomocy kobiety „nie przebijają się, mimo że są tak samo, a często nawet bardziej kompetentne od mężczyzn” [14]. Te z nich twierdzą: „Często się o to spieram z moimi koleżankami, ale uważam, że parytety [zapewnienie równego udziału kobiet i mężczyzn przy obsadzaniu stanowisk] są słuszne i zasadne, ponieważ w przeciwnym razie kobiety będą skłonne pracować ciężiej na niższych stanowiskach. Mężczyźni mają jednak taką genetyczną skłonność do ryzyka i chętniej podejmują zadania, nawet jeżeli są do tego gorzej przygotowani niż kobiety. I uważam, że parytet ma szansę to wyrównać” [14].

Wyrażana jest jednak obawa, że wprowadzenie regulacji w formie kwot płci przy obsadzaniu stanowisk (na przykład w procesach rekrutacyjnych) mogłoby być postrzegane przez kolegów jako sposób na szybką karierę koleżanek i dowód na ich mniejsze kompetencje: „Boję się odgórných regulacji, czy nie nabiorą karykaturalnej formy. To ma być sposób, aby z mądrych kobiet i mężczyzn wybierać też mądre kobiety – wtedy to się sprawdzi. Pytanie, czy my jako społeczeństwo jesteśmy gotowi na parytet” [25]. Inna respondentka, trzydziestolatka, zauważa, co potwierdzają także wypowiedzi jej rówieśniczek dotyczące pozostałych sektorów z branży: „Starszych pań profesor w ogóle w polskiej politologii jest niewiele, a jeszcze kilka lat temu było ich bardzo mało. Ale one mimo to jakby przyjmowały taką klasyczną postawę »jeśli kobieta jest dobra, to

się sama przebiję». Z kolei to badaczki z młodszego pokolenia, trzydziesto- i czterdziestolatki, zwracają uwagę na pewne bariery strukturalne z jednej strony, ale też mentalnościowe z drugiej, i jakby widziały wyraźnie, że stosowanie prostego kryterium merytorycznego »jak kobieta jest dobrą, to się przebiję« absolutnie nie rozwiązuje problemu, wręcz przeciwnie, pogłębia go» [23]. Wspomniana zmiana pokoleniowa ujawnia się także w opiniach badanych w zależności od ich wieku i przebiegu kariery. Wynika ona z funkcjonowania obecnie w innych konstelacjach społeczno-kulturowych i rodzinnych, częstszego kontaktu ze środowiskiem międzynarodowym. Opinie wyrażone przez niektóre respondentki potwierdzają, że nadal istnieją środowiska, w których nie myśli się kategoriami równości płci i brak kobiet tam nie razi, tym bardziej więc nie prowadzi się działań się w kierunku zmiany tej sytuacji. Jest tak zwłaszcza w sferze nauki, a szczególnie w ośrodkach poza Warszawą. Stąd kwoty płci w obsadzaniu stanowisk czy list wyborczych mogą być rozwiązaniem tego problemu, »bo jak na razie nic lepszego nie wymyślono» [25]. Istnieje jednak obawa, że środowisko, postrzegając parytet jako narzucony model, będzie się buntować, a dziennikarzom będzie to przeszkadzać w pracy – jako dodatkowe utrudnienie przy i tak niewielkiej grupie dostępnych ekspertów.

Zdecydowanie grupą najbardziej wspierającą regulacje kwotowe są polityczki: »Jestem zwolenniczką kwot, nie byłam dawniej, ale im jestem starsza, tym bardziej widzę, że muszą być kwoty [na listach wyborczych], a im więcej kobiet wchodzi do polityki, tym bardziej otwierają się oczy ludziom, w tym mnie, jak bardzo dużo rzeczy trzeba zrobić, żeby one w ogóle mogły funkcjonować w życiu publicznym, żeby nie musiały wyrzekać się życia rodzinnego. Jak dużo trzeba zrobić, żeby normalne było to, że mężczyźni zajmują się życiem rodzinnym» [7], »Kwoty płci są bardzo potrzebne przy kandydaturach na dane miejsce pracy, stanowisko – nie mogą jednak oznaczać gwarancji miejsca. Wprowadzenie kwot jest ważne, bo wtedy zaczyna się wreszcie myśleć o kobietach» [5].

Wśród badanych znalazła się jednocześnie grupa kobiet o zdecydowanie odmiennych poglądach na omawiany temat. Za przykład mogą posłużyć dziennikarki, które same postrzegają się jako konserwatywne, które twierdzą: »To by była kolejna reguła, przeszkadza mi mnożenie kolejnych problemów formalnych» [12], »Uważam, że parytety są obraźliwe dla kobiet, bo traktuje się kobiety jak dziecko szczególnej troski» [13]. Wysuwane są również argumenty natury praktycznej: »Wybieramy temat i decydujemy, kto jest najlepszym ekspertem, a nie jaką ma płeć. Ważne, aby nie dzwonić po kilka razy do tej samej osoby. [...] Jak mam akurat siedmiu dobrych [merytorycznie] mężczyzn, to kobiety nie zwiększą jakości tylko dlatego, że są kobietami» [12]. Inne badane, opowiadające się za dużym udziałem kobiet, podają jeszcze bardziej pragmatyczne względy: »Jeśli chcę mieć kogoś do audycji wieczornej i dzwonię na kilka godzin przed, to

cieszę się, że ktokolwiek się zgodzi, kogo uważam za kompetentnego. Czasami nie ma w danym temacie kobiet. Nie mogę wtedy jeszcze analizować równowagi liczebnej płci gości na antenie” [11]. Także niektóre analityczki zachowują dystans do kwestii kwot i parytetów, nie mając przekonania, czy wprowadzają one jakieś zmiany. Ale i w ich wypadku najczęściej przychodzi refleksja, że zwłaszcza w pokoleniu mężczyzn pięćdziesięcioletnich i starszych nie myśli się o zapraszaniu do współpracy kobiet.

Kobiecość i męskość w polityce zagranicznej

Polityka zagraniczna nie jest sferą, w której kobiecość i męskość odgrywałyby rolę. Jest niewiele tematów, które można by obecnie przypisać jako „typowe” dla danej płci. Nie ma zgody wśród badanych na temat tego, czy styl pracy, negocjacji oraz podejście do współpracy zależy bardziej od charakteru, czy od płci. Badane zauważają jednak, że do pewnych zagadnień kobiety i mężczyźni podchodzą inaczej, co się wiąże z odmiennymi doświadczeniami życiowymi.

Brak podziału na tematy „kobiece” i „męskie”

Dobór tematów czy obszarów, którymi osoby aktywne w polityce zagranicznej się zajmują, nie jest, zdaniem badanych, determinowany płcią.

Wśród większości respondentek panuje przeświadczenie, że wybór obszaru zainteresowania i podejście do niego bardziej zależy od osobistych przekonań niż od płci. Tylko jedna badana dziennikarka twierdzi, że nie ma tematów typowo kobiecych, ale zauważa, że mężczyźni w jej dziale naturalnie chętniej podejmują tematy wojskowe. Inna z kolei obserwuje: „Często tę perspektywę społeczną przedstawiają kobiety” [10], dostrzegając jednak tego konsekwencje związane ze stygmatyzacją: „Dlatego, że mają większą wrażliwość ku temu, to będą traktowane lekceważąco jako te, które się zajmują jakimiś pierdołami, że w ogóle delegitymizowana jest ta perspektywa miękka, a szczególnie jak ją przedstawia kobieta. Właśnie prawa człowieka, analiza niegeopolityczna, teraz jest bardzo duża dyskusja o geopolityce w środowisku ekspertów dziennikarzy zajmujących się sprawami międzynarodowymi, moim zdaniem, ona też jest związana z gender” [10]. Z kolei polityczki zwracają uwagę na kwestie równościowe, obecne również w polityce zagranicznej: „[...] być może kobiety są bardziej uwrażliwione na kwestie równości” [6], „Prawa kobiet, dyskryminacja, kwestie równościowe – to jest obecne na różnych forach zagranicznych.

W EPP Women^[21] koncentrujemy się na tych tematach »kobięcych«, czyli tak, te tematy wprost kobiece są jakimś elementem polityki zagranicznej. Na pewno tymi sprawami zajmują się głównie kobiety, choć nie tylko” [1]. Na uczelniach nadal częściowo pokutuje podział tematyczny. Do „kobięcych” tematów zaliczane są: prawa człowieka, organizacje międzynarodowe, organizacje pozarządowe działające na arenie międzynarodowej, kultura w obrocie międzynarodowym, religia, sprawy społeczne, kwestie związane z rozwojem, Celów Zrównoważonego Rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych. Co nie oznacza, że nie ma tam kobiet zajmujących się kwestiami bezpieczeństwa.

Kobiety pracujące w Ministerstwie Spraw Zagranicznych przyznają, że przez lata przedstawicielki płci pięknej raczej kojarzyły się z polityką rozwojową czy kulturalną oraz dyplomacją publiczną, a nie tematami bezpieczeństwa, ale, ich zdaniem, to już od lat przeszłość. Obecnie takie podziały już nie występują, wręcz przeciwnie: funkcje kierownicze w tych pierwszych dziedzinach pełnią mężczyźni, a przez lata czołową rolę w departamencie polityki bezpieczeństwa odgrywały kobiety. Mocno sfeminizowany jest pion europejski, co wywodzi się jeszcze z czasów, kiedy do Ministerstwa Spraw Zagranicznych włączono Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, w którym pracowało dużo kobiet. Ale sprawy finansowe czy ekonomiczne w polityce międzynarodowej to, jak zaznaczają niektóre respondentki, już domena męska.

Załatwianie spraw „po męsku”, podzielność uwagi kobiet

Badane są podzielone w ocenach, czy styl pracy, prowadzenia negocjacji oraz podejście do wyzwań w miejscu pracy zależą od płci.

Niektóre pytane zwracają uwagę na różnice w podejściu do pracy między kobietami a mężczyznami, na przykład wielozadaniowość kobiet, czyli umiejętność poświęcania się wielu zadaniom i tematom w jednym czasie. Stąd chętnie powierza się kobietom stanowiska zastępców, panuje bowiem przekonanie, że dobrze zatroszczą się o realizację zadań: „Facet widzi całość, a kobieta dobrze zatroszczy się o konkrety” [17]. Również wśród respondentek, które wspominają takie różnice, pojawia się jednak refleksja, że wszystko zależy od osoby i jej kompetencji czy osobowości, a nie od płci. Z kolei część polityczek zwraca uwagę na odmienne podejście kobiet i mężczyzn do wielu zagadnień stanowiących część polityki zagranicznej: „Kobiety i mężczyźni zupełnie inaczej postrzegają kwestie istotne, inaczej opracowują budżet. Wiąże się to z różnicą doświadczeń

²¹ European's People Party Women – stowarzyszenie Europejskiej Partii Ludowej zrzeszające ponad pięćdziesiąt organizacji członkowskich, którego zadaniem jest wspieranie aktywnego zaangażowania kobiet w działalności publicznej w Unii Europejskiej.

życiowych [...] chodzi o to, żeby uwzględnić różne grupy interesu, bo jak coś cię dotyka bezpośrednio, to widzisz to lepiej” [3]. „Raczej inne patrzenie na pewne zagadnienia – na przykład szersze patrzenie na zjawisko migracji, uwzględnienie pomocy medycznej, edukacji, integracji” [4].

Odnosząc się do różnic w stylach negocjacji kobiet i mężczyzn, badane dyplomatki są podzielone. Niektóre twierdzą, że wszystko zależy od osobowości oraz stażu pracy i doświadczenia. Inne dostrzegają u kobiet częściej dążenie do kompromisu: „Kobiety mają mniejszą skłonność do stawiania rzeczy na ostrzu noża, są bardziej koncyliacyjne i bardziej gotowe dłużej pracować na konsensus. Mężczyźni często mają skłonność do takiego zero-jedynkowego podejścia, i to zależy oczywiście od okoliczności. Są okoliczności, w których takie podejście, jakby skłonność do większego ryzyka i postawienia sprawy na ostrzu noża, jest korzystniejsze, ale są i takie, w których znacznie lepiej jest, jeśli negocjatorzy są skłonni bardziej sprawę spłaszczyć i poszukiwać dłużej konsensusu – wtedy kobiety, mam wrażenie, lepiej się sprawdzają przy tym. Kobiety też działają przy negocjacjach bardziej moderująco. [...] Tak, mają też inną inteligencję emocjonalną, która czasem w tych relacjach międzykulturowych jest potrzebna. Ale tutaj powiedziałabym, że to nie zawsze jest kwestia płci, czasem to kwestia doświadczenia w zawodzie, tego, co się widziało w życiu. W jakiej mierze ma się po prostu taką wrażliwość międzykulturową bardziej wyrobioną. Ale zgadzam się co do zasady z tezą, że mężczyźni i kobiety przy negocjacjach będą zwracać na różne rzeczy uwagę, dlatego dzisiaj też stoły negocjacyjne są mieszane” [14]. Potwierdza to część polityczek: „[...] dyplomacja ceni sobie ogromnie umiejętność wypracowywania kompromisu przy jednoczesnym zdecydowanym reprezentowaniu swojego stanowiska, a taka umiejętność kompromisu zdecydowanie bardziej cechuje polskie polityczki niż polskich polityków” [6]. Inna dodaje: „Uważam, że kobiety robią świetną robotę, bo wspaniale budują relacje, a przecież polityka zagraniczna właśnie na tym się opiera” [4]. Polityczki podkreślają również inny styl pracy kobiet: „Kobiety się bardziej zajmują konkretnymi działaniami, a mężczyźni bardziej się zajmują wielkimi ideami i takimi, jak ja to nazywam ironicznie, klubami dyskusyjnymi typu »polityka zagraniczna« właśnie. Bo my tu mamy komisję polityki zagranicznej, ale ona nie jest legislacyjna, więc ja to nazywam luksusowym klubem dyskusyjnym, bo tam nie tworzy się prawa. [...] kobiety są bardzo skuteczne w rozwiązywaniu, czasem bardzo mało efektywnych, ale bardzo konkretnych rzeczy” [7]. „Z doświadczenia wiem, że kobiety często są lepiej zorganizowane, poukładane i konkretne. Nie lubimy ogólników, a skupiamy się bardziej na detalach i pracy nad rozwiązaniem problemu. Może to wynikać też z tego, że lepiej się rozumiemy” [8].

Inna dyplomatka zauważa, że placówka „skutecznie leczy” z nieśmiałości czy obaw, jakie ma część kobiet, aby się odezwać, „być bardziej prze-

bojową, co zaciera różnice” [15]. Z kolei jedna dziennikarka twierdzi, że pracując w męskim zespole, kobiety stają się „trochę męskie”, rozumiejąc pod tym bardziej stanowcze zachowanie, mniejszą labilność: „Jak się coś nie podoba, to w zespole otwarcie rozmawiamy, twardo i bez mówienia między linijkami. Nie kryjemy potem całymi dniami żalu czy niechęci” [12]. Jedna dyplomatka obserwuje zaś, że kiedyś rywalizacja i podstawianie sobie nóg przez kobiety zdarzały się częściej. Należy jednak wziąć pod uwagę fakt, że wszystkie rozmówczynie to osoby o wypracowanej, silnej pozycji. Stąd mogą pewnych sytuacji już nie doświadczać, gdyż są otaczane dużym szacunkiem ze względu na swoją wiedzę i doświadczenie. Niektóre wręcz podkreślają świadomie: „Ja jestem w stanie bardzo jasno wyrazić swoje zdanie na ten temat [że nie życzy sobie dyskryminujących komentarzy] i nie sądzę, żeby fakt bycia kobietą był przeszkodą, wręcz myślę, że bardzo często jestem na przykład wysyłana do załatwienia jakiejś sprawy dlatego, że jestem kobietą. Mając jakieś tam kompetencje, powiedzmy bardziej miękkie, które pozwalają mi na załatwienie pewnych kwestii” [20].

Większość kobiet biorących udział w badaniu twierdzi, że nie mają preferencji, z kim wolą współpracować. Kluczowym kryterium są tu kompetencje, a nie płeć. Wyjątek stanowi część polityczek, głównie tych z wieloletnim już doświadczeniem, które – gdy mają coś ważnego do załatwienia – wolą współpracować z kobietami. „Na moment awaryjny, jak potrzebuję zespołu, ta ja chętnie [pracuję] z kobietami” [3].

Usieciowienie

Sieci kobiet pozostają w Polsce formą mało rozwiniętą, ale szanse i konieczność ich powstania nie są oceniane wysoko. Odpowiedzialność za taką sytuację przypisuje się jednak nie tyle kobietom czy instytucjom, ile cechom polskiego społeczeństwa i polskiej kulturze politycznej. Niezależnie od branży respondentki oceniają: „W Polsce kapitał społeczny jest właściwie niski, stąd wszelkie formy sieciowania nie są specjalnie rozwinięte” [14], „Polska ogólnie nie jest mocna w networkingu” [15]. Poza tym celowość sieci kobiet jest stawiana pod znakiem zapytania. Preferuje się tworzenie baz ekspertek, choć niektóre polityczki wyrażają dużą potrzebę powstania przestrzeni umożliwiającej wymianę kontaktów, doświadczeń i poglądów.

(Nie)istniejące sieci

Kobiety aktywne w polskiej polityce zagranicznej mają wrażenie, że znają wiele kobiet z branży i mają z nimi nieformalne kontakty, oparte jednak na relacjach zawodowych.

W Polsce nie istnieją formalne sieci kobiet aktywnych w obszarze polityki zagranicznej. Wymieniane są jedynie nieformalne grupy, jak ta na Facebooku – Międzynarodowy Klub Kobiet – należy do niej część respondentek, część ją kojarzy: „Tak, to są takie nieformalne grupy, które istnieją głównie w sieciach społecznościowych, ale zdarzają się też spotkania fizyczne. Mówimy wtedy nie o takich prywatnych znajomościach, tylko o zawodowych, czyli ja znam je jako dziennikarki czy specjalistki od tego, czym są, i spotykamy się dlatego, że się tym zajmujemy, i dlatego, że jesteśmy kobietami. Oczywiście mam też prywatne znajomości wśród dziennikarek [i tam] oczywiście temat kobiet występuje” [10]. Wspominana jest również grupa kobiet, absolwentek Kolegium Europejskiego w Natolinie. Żadna z respondentek nie wymienia sieci Women in International Security, która została powołana w Polsce pod koniec 2017 roku²². Jedna z polityczek wyróżniła również Kongres Kobiet jako najbardziej spektakularne gremium zrzeszające kobiety z różnych obszarów życia zawodowego, w tym polityki zagranicznej.

Ogólnie w opinii badanych wzrasta poczucie konieczności wspierania zwłaszcza młodych kobiet, stąd pomysły istnienia różnych grup w mediach społecznościowych i w Internecie stają się coraz bardziej zauważalne.

W Ministerstwie Spraw Zagranicznych nie ma systemowego wsparcia i oficjalnych sieci kobiet. Uznaje się, że same kobiety nie zabiegają o powstanie takich sieci, bo to byłoby dodatkowe obciążenie, na które i tak bardzo zapracowane panie nie mają już przestrzeni: „Mam wrażenie, że jest to też kwestia zaangażowania, że stworzenie prawdziwego networku to jest bardzo dużo pracy i bardzo dużo takiego codziennego wysiłku, a kapitał społeczny nie jest najmocniejszą stroną Polaków” [14]. Zdaniem respondentek, nie dostrzega się również takiej potrzeby, ponieważ kobiet w Ministerstwie Spraw Zagranicznych jest statystycznie dużo i możliwości awansu istnieją. Część kobiet może uznawać, że skoro same bez wsparcia dotarły tak wysoko, to inne także powinny się postarać. Spotkania w celu omówienia jakiegoś problemu nie są zależne od płci, tylko od nicy porozumienia między kolegami i koleżankami oraz od tego, kogo dana kwestia dotyczy i z kim można dany problem omówić i rozwiązać.

Z kolei w dyplomacji jako takiej funkcjonują sieci kobiet. Większość rozmówczyń słyszała o spotkaniach ambasaderek w innych krajach lub tych, które są akredytowane w Polsce, czy dla niższych rangą dyplomatek. Spotkania takie są na przykład organizowane wokół konkretnego tematu, jak kobiety w polityce lokalnej – i to właśnie merytoryka jest kluczowa. Jak podkreślają badane, obecnie kobiety chcą się czegoś dowiedzieć i wymienić poglądami, a nie jedynie być razem. Jednocześnie tego typu wydarzenia inspirują respondentki do refleksji, czy organizowanie tego

²² <https://wiispoland.eu>

typu spotkań jest docelową sytuacją. „Im więcej takich merytorycznych spotkań, tym lepiej. Ale fajnie byłoby dojść do momentu, że nie musisz robić spotkań dla kobiet, aby było nas tyle na »normalnych« spotkaniach. Chcę, żeby doszło do tego, abyśmy wszyscy byli równi” [15]. Stąd badane pozytywnie wypowiadają się o fakcie, że istnieją również spotkania dla małżonków ambasaderek i małżonek ambasadorów, czyli obecnie otwarte i dla mężczyzn. Stanowią miejsce wzajemnego wspierania się organizacyjnego i psychicznego i są dobrze oceniane przez rozmówczynie.

Panele czy konferencje, w których wypowiadałyby się jedynie kobiety, są przez zdecydowaną większość respondentek odrzucane.

Podzielone są jednak opinie dotyczące lepszego usieciowienia mężczyzn niż kobiet. Niektóre respondentki uznają, że rzeczywiście panowie „są lepiej zsieciowani w życiu zawodowym, co rodzi konsekwencje w życiu prywatnym – mają na nie mniej czasu” [27]. Kobiety rezygnują z dodatkowych spotkań, jakimi zwykle są te sieciujące, na rzecz rodziny. Inne respondentki uważają, że taki styl myślenia coraz częściej przyświeca także młodym mężczyznom. Jeszcze inne twierdzą, że męska solidarność to mit, a kobiety, jeśli potrzebują coś załatwić, potrafią być bardzo skuteczne.

Raczej baza ekspertek niż zamknięte kluby kobiet

Kobiety objęte badaniem nie wysuwają same pomysłu tworzenia specjalnych sieci i nie wykazują chęci zaangażowania się aktywnie w ich tworzenie. Jedynie część polityczek ma odmienne nastawienie do tego zagadnienia.

Zapytane o to konkretnie, respondentki w większości wysuwają trojakiemu rodzaju wątpliwości. Przede wszystkim uważają, że polska kultura polityczna nie sprzyja funkcjonowaniu wszelkiego typu zrzeszeń, niezależnie od płci, a sam proces toczy się naturalnie i takie sieci wiele nie zmieniają: „Wydaje mi się, że to zmienia się naturalnie bardziej niż przez takie inicjatywy. Zmienia się w związku z takim rozwojem społecznym, że kobiety po prostu coraz częściej jednak pracują, również w tych branżach, i też inaczej planują swoje życie rodzinne. W związku z tym będzie przybywało kobiet i przestanie to być jakoś w przyszłości problemem, ale oczywiście mówienie o tym i przypominanie o tym ma jakiś sens i najpewniej przynosi jakieś pozytywne sygnały, raczej jednak wierzę w to, że zmieni się to w sposób naturalny” [26]. Wychodzą także z założenia, że struktura tylko dla kobiet raczej by je stygmatyzowała: „Zamknięty klub kobiet może przerodzić się w karykaturę samego siebie” [25], ważniejsze jest, aby się wspierać i być aktywnymi tam, gdzie się funkcjonuje. A jeśli już coś organizować, to spotkania „takie bardziej merytoryczne” [15]. Zgłaszana jest ponadto bardzo praktyczna wątpliwość, czy znalazłoby się czas na

taką dodatkową działalność, podczas gdy ma się już i tak wiele obowiązków. W tym wymiarze zauważane są oczekiwania wobec kobiet, zwłaszcza tych, które osiągnęły sukces, aby były aktywne, wspierały koleżanki: „Oczekiwania wobec kobiet są dramatycznie wysokie: musisz być lepsza, aby cię dostrzegli, a potem, jak już jesteś na stanowisku, dochodzi oczekiwanie, że masz działać jeszcze na rzecz kobiet” [27].

Część polityczek wyraża z kolei zainteresowanie i potrzebę tworzenia przestrzeni, w których kobiety mogłyby się spotykać, wymieniać poglądami i wzajemnie się od siebie uczyć. „Sieci są potrzebne – to byłaby świetna płaszczyzna wymiany poglądów, doświadczeń oraz rozpoznania środowiska. Sama chciałabym do takiej sieci należeć” [6]. „Musimy nauczyć się budowania kontaktów, networkingu. O ile jest to możliwe, powinniśmy dążyć do tego, żeby być ze sobą w kontakcie, bo zawsze z takich spotkań wynika coś dobrego” [4]. Jedna polityczka wymienia uczestnictwo w Europejskiej Akademii Kobiet²³ jako jedno z istotniejszych doświadczeń w jej karierze zawodowej.

W środowiskach, w których kontakty odgrywają rolę w odniesieniu do zapraszania i wzajemnego polecenia sobie ekspertów (ekspertki, dziennikarki), powtarzającym się postulatem (choć nie przywoływanym przez wszystkie badane) jest istnienie baz kontaktów do kobiet aktywnych w sferze polityki zagranicznej. Wprawdzie działają sieci „koleżeńskie”, które umożliwiają poznanie innych kobiet z branży, ale w pewnym momencie krąg ten nie wystarcza. Potrzeba wiedzy, kto i gdzie zajmuje się daną tematyką, aby móc taką kobietę zaprosić do panelu, na wywiad do radia czy do realizacji projektu. Szczególnie osoby spoza Warszawy są słabo znane. Także dyplomatki dopytane, stwierdzają, że takie bazy by się przydały w szukaniu kobiet do zapraszania na spotkania eksperckie, ale same tego postulatu nie wymieniają. Niektóre panie wspominają, że i tu należy uważać, ponieważ istnieją już bazy, do których każdy może się wpisać, ale faktu „bycia ekspertem” nikt nie weryfikuje. Takie listy osób, ich zdaniem, nie są przydatne. Należy je opierać na aktualnych wystąpieniach, publikacjach, a przede wszystkim rekomendacjach innych osób. Z kolei w środowisku eksperckim panuje ogólne przekonanie, że poza światem akademickim (który z wyjątkiem Warszawy słabo jest powiązany z think tankami i ministerstwami) w Polsce nie ma wielu ekspertów z dziedziny polityki zagranicznej, ponieważ brakuje think tanków, nie ma funduszy ani odpowiedniej kultury politycznej wspierającej ośrodki doradcze. Stąd lista osób zapraszanych jest ograniczona i chętnie by się ją powiększyło.

²³ Program szkoleniowy dla liderki partii liberalnych z Europy, organizowany przez Partię Porozumienia Liberalistów i Demokratów na rzecz Europy (ALDE Party).

Polska nieźle na tle innych państw

Zgodnie z opinią uczestniczek badania sytuacja kobiet w polskiej polityce zagranicznej na tle innych krajów naszego kręgu kulturowego wypada dobrze, w porównaniu z niektórymi krajami nawet lepiej, choć wiele pozostaje jeszcze do zrobienia.

Polskie kobiety, w oczach swoich reprezentantek, są kompetencyjnie równie silne, jak ich odpowiedniczki w innych krajach. Czasami polska rzeczywistość okazuje się też mniej konserwatywna, zdaniem respondentek, niż w krajach, o których często się myśli jako o progresywnych, czyli na przykład skandynawskich albo Niemczech (choć co do tego kraju słyszy się podzielone opinie). Zdaniem niektórych badanych, ich obserwacje wskazują, że w Polsce jest więcej (co nie oznacza, że dużo) kobiet na stanowiskach kierowniczych w branży polityki zagranicznej. Z kolei kraje bałtyckie wskazuje się jako te, w których ogólnie obecność kobiet w sferze publicznej czy na kierowniczych stanowiskach w biznesie jest wysoka. W porównaniu ze Stanami Zjednoczonymi, zdaniem jednych, polskie kobiety mają większą możliwość godzenia życia zawodowego i rodzinnego, gdyż wyścig o karierę nie jest taki brutalny. Ale za oceanem czy w instytucjach unijnych i międzynarodowych dbanie o odpowiednią reprezentację kobiet jest już oczywiste, co w Polsce, czego obecne kierownictwo Ministerstwa Spraw Zagranicznych jest najlepszym przykładem, nadal nie występuje. Ogólnie jednak jest zauważalna dynamiczna tendencja pozytywna. Kobiety są coraz pewniejsze siebie, mężczyźni są coraz bardziej świadomi problemu, więc jest i nadzieja, że będzie się on się utrzymywał. Choć zmiany po 2015 roku są często oceniane negatywnie, w tym w wymiarze zwięższania obecności kobiet w sferze publicznej.

Nie oznacza to, że w niektórych obszarach polityki zagranicznej w innych krajach nie ma dla Polski wzorców. W dziedzinie nauki w Polsce, zdaniem jej reprezentantek, panują nadal „ogólnie, także w odniesieniu do kwestii płci, standardy bizantyjskie” [27]. Podawane są następujące przykłady: „Znam takie uniwersytety za granicą, które funkcjonują inaczej pod tym względem. Na przykład biorą pod uwagę to, czego u nas się zupełnie nie bierze pod uwagę, że się nie organizuje spotkań po godzinie szesnastej, nie wysyła się maili w weekendy, nie dzwoni się po godzinach pracy. A tu jest takie przekonanie, że pracownik jest dostępny dwadzieścia cztery godziny przez siedem dni w tygodniu i zdarzają się telefony nawet nie w pilnej [...] bo ja rozumiem, że czasem może być pilna sprawa, ale nawet nie w pilnych sprawach o godzinie osiemnastej w niedzielę i pretensje, dlaczego nie odbierasz” [20]. Ponadto w Europie Zachodniej bardziej typowe są mieszane płciowo zespoły naukowe. Stąd w tej branży, jak postulują

jej przedstawicielki, powinna zajść zmiana na wzór tej, jaka dokonała się w krajach zachodnich.

Kilka rozmówczyń podaje przykłady zwracania uwagi na kobiety podczas debat publicznych. Za granicą (mowa była o Brukseli, krajach bałtyckich i anglosaskich oraz o Niemczech) bardziej przestrzega się zasady, aby kobiety wypowiadały się w ramach pytań z publiczności i są do tego zachęcane lub traktowane podczas zgłaszania się priorytetowo. Pod tym względem partycypacja kobiet w Polsce wypada gorzej. Z kolei koleżanki z zagranicy mają, zdaniem rozmówczyń, podobne wątpliwości, czy czasami nie są zapraszane na jakieś spotkania ze względu na płeć, a nie posiadane kompetencje. Francja również pojawia się jako wzór, do którego Polska pod pewnymi względami powinna dążyć: „Podoba mi się model francuski. Francja wprowadziła pionierską strategię na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2018–2022, mającą na celu doprowadzenie do wyrównania pozycji kobiet w różnych aspektach, w tym w polityce zagranicznej. Na razie jest to program pilotażowy, zobaczymy, jakie skutki przyniesie. Jeśli się sprawdzi, to może być dobrym przykładem dla innych państw” [8].

Inną kwestią jest podejście do molestowania. Istnieje opinia, że w krajach Europy Zachodniej jest większa świadomość, wrażliwość, gotowość zgłaszania takich sytuacji i szerszego się zajmowania nimi przez odpowiednie służby. W Polsce nadal jeszcze jest to niejednokrotnie sfera tabu, co także wpływa na obecność kobiet i ich sytuację w życiu publicznym.



Podczas wywiadów respondentki formułowały wskazówki, co warto zmienić w ich bezpośrednim miejscu pracy, szeroko pojętej branży polityki zagranicznej oraz – ogólnie – w Polsce w kwestiach równouprawnienia płci, aby w obszarze polityki zagranicznej obecność i wpływ kobiet były większe.

Potrzeba zmian systemowych

W celu wspierania kobiet i ich aktywności zawodowej, także w polityce zagranicznej, potrzebne są daleko idące zmiany, głównie w sferze umożliwiania łączenia życia zawodowego z prywatnym. Wypracowanie rozwiązań sprzyjających kobietom wracającym po urlopie macierzyńskim, elastyczne godziny pracy, możliwość pracy zdalnej, dostęp do żłobków i przedszkoli to podstawowe postulaty, które wymieniają respondentki. Kluczowa jest również stabilność zatrudnienia (umowa o pracę na czas nieokreślony). Pożądane byłoby ponadto upowszechnienie możliwości pracy na część etatu czy łączenia urlopu wychowawczego z pewną aktywnością zawodową, aby móc się realizować w branży, mając jednocześnie czas dla rodziny.

Zwolenniczki kwot płci lub parytetów życzyłyby sobie wprowadzenia takich regulacji w biznesie – w formie kwot płci w zarządach spółek czy innych regulacji uwzględniających kwestie płci w procesach rekrutacyjnych na konkretne stanowiska, oraz w polityce – w formie kwot płci na listach wyborczych. W praktyce na listach wyborczych nie tylko 35% wszystkich miejsc powinno być zagwarantowanych dla kobiet, jak to jest obecnie w Kodeksie wyborczym w odniesieniu do większości rodzajów wyborów powszechnych w Polsce, ale powinny to być także miejsca „biorące”. Innym słowem, część respondentek postuluje wprowadzenie „suwaka”, czyli systemu obowiązkowej naprzemienności kobiet i mężczyzn na listach wyborczych. Poza tym, zdaniem badanych, 30% stanowisk przewodniczących komisji w parlamencie powinny zajmować kobiety. Warto dodać, że wszelkie mechanizmy kwotowe odnoszą się do obu płci, czyli w praktyce wspierają płęć w danym momencie niedoreprezentowaną.

Dyplomatki mają również oczekiwania wobec swojego pracodawcy – Ministerstwa Spraw Zagranicznych. Oczekują systemowych rozwiązań w polityce prorodzinnej, w tym finansowania przedszkoli i żłobków dla dzieci osób na placówkach. Dopominają się o empatię i zrozumienie, że obecnie istnieją różne modele życia prywatnego i resort dyplomacji jako

pracodawca powinien je uwzględniać, jeśli chce wykorzystywać w pełni potencjał pracowników obu płci. Poza tym pewne zapisy prawne należy dostosować do sytuacji, w których nie zawsze wyjeżdżają małżeństwa. Przydałaby się również transparentność dotycząca mnożnika stosowanego w wyliczeniu uposażenia.

Niektóre kobiety pracujące w ministerstwie wspominają o celowości wprowadzenia przymusowej rotacji, czyli obowiązkowych zmian między pracą w centrali a służbą na placówce. Tylko bowiem praca na placówce zapewnia skok w karierze. Ich zdaniem, pozostawanie w centrali, nawet na wyższych stanowiskach, nie pomaga w rozwoju zawodowym i jest naturalną blokadą.

Kobiety nauki wskazują na bardzo niskie zarobki, powodujące konieczność angażowania się w dodatkowe działania, które nie pozwalają na rozwój kariery. Niepewność spowodowana zmianami wprowadzonymi nową ustawą dotyczącą szkolnictwa wyższego nie pozwala obecnie jeszcze rozmówczyniom wyrażać optymizmu wobec innego jej założenia, odnoszącego się do zwiększania wynagrodzeń w nauce. Jednocześnie obserwują, że dodatkowe fundusze częściej nadal daje się mężczyznom, w myśl zasady, że ci muszą utrzymać rodzinę. Dostrzegają to przy zleceniach recenzji czy w projektach badawczych. W tym wypadku postulowana jest więc systemowa walka z nierównościami płacowymi. Ponadto w celu wyeliminowania seksistowskich zachowań wydziały i instytuty powinny ustalać jasne zasady i sprzeciwiać się otwarcie pewnym zachowaniom, na przykład: „Co powinno być w każdym miejscu pracy przyjęte, to są pewne kodeksy, które opisują zachowania, których nie wolno stosować, i to, czy się pracownik do takiego kodeksu dostosuje, czy nie to, jest jakby zupełnie inna kwestia. W momencie, kiedy już mamy pewne zasady, to wtedy one wchodzi w praktykę” [20].

Ważną odpowiedzią na zauważane nierówności (na przykład w obsadzaniu paneli lub wywiadów w mediach) jest większe zaangażowanie organizatorów czy wydawców i dziennikarzy w poszukiwanie kompetentnych osób. Przy czym większość rozmówczyń odnosi to do zwracania uwagi na kobiety, niektóre badane apel odnoszą szeroko, zauważając ogólny brak chęci do wytężenia wysiłków i wyjścia poza stałą wąską listę ekspertów.

Konieczne jest propagowanie świadomości, że problem niedoreprezentowania kobiet istnieje i należy mu przeciwdziałać. W wielu środowiskach nie dostrzega się bowiem tego zagadnienia. Trzeba promować obecność kobiet, zapraszając do dyskusji, mediów, delegacji. Równocześnie warto wspierać tych, którzy dbają o odpowiedni poziom merytoryczny. W tym wypadku „kobiece” podejście, zakładające, że przyjmuje się zaproszenia jedynie wtedy, gdy ma się kompetencje i wiedzę, powinno być wspierane, o ile nie wynika jedynie z niesłusznej nieśmiałości.

Należy wiązać działania dążące ku wyrównywaniu szans z ogólnym upowszechnianiem myślenia, że w obecnym świecie są różne modele, również życia rodzinnego. Kobieta jako matka staje przed innymi wyzwaniami, ale także mężczyźni muszą być postrzegani jako pełnoprawnie zaangażowani w aktywne życie rodzinne. „W świecie mężczyzn musi się coś zmienić: muszą się wyzwolić, żeby nie byli skrępowani schematem, że oni muszą rano wstawać, zakładać krawat i jechać do pracy [...] żeby to była normalna rzecz, że mężczyzna bierze urlop rodzicielski, że są niepełnie etaty [...]. Równouprawnienie musi polegać na tym, żeby mężczyzna mógł być ojcem, a nie tylko portfelem” [7]. Kluczowe wydaje się ponadto dawanie mężczyznom szans włączania się w obszary życia często kojarzone z kobietami – uwspólnianie tematów, propagowanie postaw mężczyzn, w których jest dla nich normalne bycie w związku z ambitną kobietą.

„Zmiana jest w nas”

Większość badanych, które chciałyby coś przekazać koleżankom, apeluje, aby nie bały się walczyć o swoje i wierzyły, że wiele zależy od nich, ich postawy i wymagań. „Szkłany sufit jest wyłącznie w ich głowach i że jeśli tylko będą zdeterminowane, to naprawdę nie ma problemu zrobienia kariery w Polsce, gdy się jest kobietą. To też nie oznacza, że każda z nas zrobi karierę. To też trzeba sobie jasno powiedzieć” [14], „Nie bójcie się odzywać i walczyć o swoje” [15], „Nie mów o sobie, że nie podołasz” [25]. Zachęcają do upominania się o równe zarobki i awanse oraz obecność kobiet w mediach i podczas spotkań, zwracania uwagi, kiedy ktoś wyraża się w sposób umniejszający ich rolę, odważniejszego podejmowania ryzyka. Jednocześnie respondentki apelują, aby nie przejmować się – co jest typowe dla kobiet – czy to jest dobry moment na awans lub wyjazd: „Nigdy nie ma dobrego momentu dla kobiety, aby się na coś zdecydować. Rób więc swoje” [17].

„Nadal jest za dużo kobiet, które się same ograniczają” [25] – to konkluzja, która, wypowiedziana w różny sposób, podsumowuje wiele rozmów. Tu rekomendacją dla kobiet jest większa gotowość do ryzyka i pracowanie nad nieśmiałością, przez którą odrzuca się zaproszenie do debat czy występów w mediach. Jednocześnie jednak należy „pozostawać sobą” i znajdować własną ścieżkę, bo to, co dobre dla jednej, nie musi oznaczać szczęścia dla drugiej. „Spełniona specjalistka – to model, do którego należy dążyć – lubi, co robi, i się tym fajnie dzieli, to jest przykład kobiety sukcesu, a nie stanowisko kierownicze, które zajmuje” [25].

Wreszcie apeluje się o większą solidarność: „Jeżeli widzimy że jakaś kobieta walczy o siebie, to walczy za nas wszystkie i nie można tego traktować tak, żeby się odwracać do tego plecami, tylko właśnie trzeba ją wspomóc w tym, wyrazić jasno swoje zdanie. Chociaż to też jest trudne

– wiem” [20]. Kobiety z większym doświadczeniem zawodowym i dorobkiem powinny wspierać inne kobiety, szczególnie te na początku kariery, ciągnąć za rękę te młodsze, wciągając tym samym kolejne kobiety do sfery wciąż zdominowanej przez mężczyzn. Jednocześnie szefowe powinny umożliwić swoim pracownikom (oraz pracownikom) łączenie obowiązków zawodowych z obowiązkami domowymi.

„Młodsze koleżanki – nie poddawajcie się!”

Dla kobiet, które dopiero stawiają pierwsze kroki na dyplomatycznym parkiecie w polityce zagranicznej, bardziej doświadczone panie mają konkretną kluczową rekomendację: „Aby się nie poddawać, jak na początku jest bardzo ciężko. Trzeba przetrwać te pierwsze pięć lat” [14]. Zachęcają, aby chodzić na dyskusje, słuchać, później wypowiadać się w ramach głosów publiczności, stopniowo budując swoją pozycję. Kobiety z uczelni ostrzegają, że jest bardzo trudno i warto się zastanowić, czy chcą pracować w takich warunkach.

Niektóre badane wskazują, że młodszym koleżankom trzeba dawać przykład swoją postawą, wymagającą szacunku, ale także szanującą innych, uważając przy tym, aby nie pouczać. Rozmówczynie, które mocniej akcentują problem niedoreprezentowania kobiet i przejawy szeroko pojętej dyskryminacji, częściej przy tym uważają, że kobiety należy wspierać. Inne badane uważają, że ogólnie należy dodawać sił młodemu pokoleniu, wspierać młodych i uczyć ich wysokich standardów pracy, niezależnie od płci. Mentoring przez bardziej doświadczone koleżanki i warsztaty dla młodych kobiet są również wymienianym narzędziem służącym wzmocnieniu kompetencji kobiet na początku ich kariery zawodowej. Niektóre polityczki podkreślają ponadto potrzebę stworzenia przestrzeni, niekoniecznie formalnej, w ramach której kobiety mogłyby się spotykać, prezentować swoje zdanie oraz uczyć się od siebie wzajemnie. Kluczowa dla ogólnej poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy, w tym w sektorze polityki zagranicznej, jest zmiana systemu edukacji w Polsce przez wyeliminowanie stereotypów płciowych zawartych w treściach przekazywanych uczennicom i uczniom. Taka równościowa reforma edukacji mogłaby się przełożyć na inny niż dotychczas wybór przez kobiety ich ścieżek kariery zawodowej.



Polityka zagraniczna w krajach demokratycznych jest często w ostatnich latach analizowana zgodnie z paradygmatem relacyjnym²⁴, który zakłada budowanie więzi między podmiotami o charakterze zarówno państwowym, jak i pozapaństwowym. Oznacza to odejście od zhierarchizowanych, niereprezentatywnych modeli działania organów publicznych. Nowy paradygmat kładzie duży nacisk na równouprawnienie funkcjonujących w niej podmiotów, w tym podmiotów indywidualnych. Przyjęcie tego paradygmatu nasuwa pytanie, czy w tym nowym sposobie uprawiania polityki zagranicznej kobiety rzeczywiście mają taką samą pozycję, takie same możliwości wpływu jak mężczyźni. Jednocześnie coraz bardziej widocznym na Zachodzie nurtem badań nad stosunkami międzynarodowymi oraz polityką zagraniczną jest tak zwana feministyczna polityka zagraniczna (feministyczne stosunki międzynarodowe)²⁵. Nurt ten krytykuje klasyczne podejście do badań nad polityką zagraniczną, które nie brało pod uwagę kwestii płci w analizie aktorów, decyzji i wyników działań. Coraz większa obecność kobiet na scenie politycznej różnych krajów²⁶ skłania badaczki i badaczy do refleksji nad tym, czy i w jaki sposób reprezentacja deskryptywna²⁷ kobiet w świecie polityki – czyli udział kobiet we władzy – ma przełożenie na ich reprezentację substancjalną w polityce zagranicznej, polegającą na reprezentowaniu kobiet, ich interesów i doświadczeń.

Główne pytania badawcze, jakie są stawiane w feministycznej analizie polityki zagranicznej²⁸, skupiają się na sprawdzeniu, czy istnieją nierówności, tak zwane *gender gap*, między kobietami i mężczyznami działającymi na tym polu, a także czym są one powodowane. Istotną kwestią jest również pytanie o to, czy większa reprezentacja kobiet w branży przekłada się na politykę zagraniczną, która uwzględnia „tematykę kobiecą” oraz równość płci jako istotne zagadnienia. Biorąc pod uwagę wymienione pytania badawcze, można stwierdzić, że niniejszy raport wpisuje się w analizowane podejście, choć stanowi jedynie wstępną diagnozę, pierwszy krok w podejściu do analizy polityki zagranicznej, które w Polsce nie jest jeszcze popularne.

24 I. Reichardt, *Jesteśmy ale nas nie ma. Kobiety w polityce międzynarodowej*, „Zadra” 2016, nr 1–2 (66–67).

25 *Handbook. Sweden's feminist foreign policy*, Government Offices of Sweden, Ministry of Foreign Affairs – <https://www.government.se/4abf3b/contentassets/fc115607a4ad4bca913cd8d11c2339dc/handbook-swedens-feminist-foreign-policy> [dostęp: 20 lutego 2019 roku]; K.P. Williams, *Feminism in Foreign Policy*, Oxford Research Encyclopedia of Politics, 2017.

26 *Women in national parliaments* – <http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm> [dostęp: 20 lutego 2019 roku].

27 *Kobiety, wybory, polityka*, red. M. Fuszara, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2013.

28 K.P. Williams, *Feminism in Foreign Policy*...

Przeprowadzone wywiady i analiza danych statystycznych prowadzą do powstania zróżnicowanego obrazu rzeczywistości. Z jednej strony są środowiska, w których obecność, aktywność i wspieranie się kobiet są na porządku dziennym, a one same nie czują się dyskryminowane. Z drugiej strony istnieją i takie sfery, w których zwracanie uwagi na obecność kobiet jako równoprawnych partnerów zawodowych wcale nie jest taką oczywistością. Różnice występują przede wszystkim między pokoleniami – młodszy dyplomaci, eksperci, politycy, urzędnicy rządowej dyskryminują swoje koleżanki niż ich starsi koledzy, a same kobiety w wieku trzydziestu, czterdziestu lat rządziej dostrzegają poważne problemy w tej dziedzinie. Widać zmianę, która dokonuje się w badanym obszarze.

Jednocześnie percepcja badanych z publicznych think tanków różni się z danymi statystycznymi. Kiedy bowiem w wywiadach mowa jest o zbliżonej liczbie kobiet i mężczyzn, to analiza ilościowa pokazuje, że odsetek kobiet na stanowiskach merytorycznych w tych miejscach pracy oscyluje wokół jednej trzeciej. Z drugiej strony wypowiedzi mogły odnosić się do poszczególnych działów, a między działami występują różnice w liczbie zatrudnionych pod względem płci.

Wyraźnie widoczne są także różnice między dwiema częściami świata eksperckiego – think tankami, w których świadomość równości i konieczności podejmowania starań o niedyskryminację kobiet są stosunkowo duże, a uczelniami, na których nadal występują wyraźne przejawy dyskryminacji. Choć i w tym drugim środowisku sytuacja uległa w ostatnich latach poprawie. Różnice w postrzeganiu problemu wynikają także z innych priorytetów obowiązujących w obu tych grupach oraz systemu awansu i wpływu. Dla kobiet na uczelniach konieczne jest pięcie się po kolejnych szczeblach kariery, które wymaga wydawanie publikacji, zrobienie habilitacji, objęcie stanowisk kierowniczych na uczelni. W świecie ekspertek z think tanków wpływ postrzega się inaczej – jest on związany z uczestnictwem w debacie publicznej, doradzaniu, stąd przerwa na macierzyństwo nie jest związane z utratą wpływu czy pozycji. Dla kobiet ze świata nauki ważne może być w tym wymiarze stanowisko Narodowego Centrum Nauki, które podkreśla dążenie do równego dostępu kobiet i mężczyzn do środków finansowych i wprowadza dla kobiet możliwość doliczania osiemnastu miesięcy za każde urodzone bądź przysposobione dziecko do zakresu danych poddawanych ocenie we wszystkich konkursach²⁹.

Najbardziej świadome nierówności między kobietami i mężczyznami działającymi w sferze polityki zagranicznej okazały się polityczki, które nie tylko w większości wskazywały wyraźne zjawisko niedoreprezentowania kobiet w polityce zagranicznej i wymieniały główne bariery struktural-

²⁹ Stanowisko Narodowego Centrum Nauki w sprawie równego dostępu kobiet i mężczyzn do środków finansowych na badania naukowe – https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2019_02_stanowisko_ncn_ws_rownego_dostepu_kobiet_i_mezczyzn.pdf [dostęp: 20 lutego 2019 roku].

ne stojące na drodze kariery zawodowej kobiet, lecz również postrzegały (niektóre) zagadnienia praw kobiet i równouprawnienia jako tematykę przynależną do polityki zagranicznej. Można zaryzykować hipotezę, że to wprowadzenie kwot na listach wyborczych oraz towarzysząca temu szeroka debata publiczna i ekspercka na temat obecności kobiet w polityce wywołały większe uwrażliwienie polityczek na omawiane kwestie. Także ekspertki z think tanków dostrzegają problem, ale głównie pod kątem obecności odpowiedniego odsetka kobiet w panelach i w wystąpieniach medialnych. Ich miejsca pracy są bowiem ogólnie przyjazne kobietom.

Symptomatyczne dla wniosków z badań dotyczących równouprawnienia kobiet i mężczyzn, w tym właśnie w sferze polityki³⁰, jest również fakt, że także te respondentki, które nie dostrzegały – bezpośrednio zapytane – przejawów dyskryminacji wobec siebie, w toku rozmowy opowiadały o przykładach takiej dyskryminacji, zwykle ze strony mężczyzn w starszym niż one wieku. Zachowania te polegały przede wszystkim na lekceważącym podejściu. Prawie wszystkie w wywiadach dochodziły do wniosku, że kobieta musi się więcej starać, aby być zauważoną i coś osiągnąć. Na tym tle cieszyć może podkreślany przez respondentki brak doświadczeń molestowania czy dyskryminacji na tle seksualnym. Jednocześnie rodzi się pytanie, w jakiej mierze kampania #METOO, o której żadna z nich nie wspomniała, była w Polsce widoczna i przyniosła konkretne skutki. Te wszystkie stwierdzenia motywują również do refleksji, jak obszernie definiowane jest pojęcie dyskryminacji, i do pytania, w jakim stopniu zaprzeczanie pewnym doświadczeniom nie wynika z niedopuszczania do siebie przekonania o własnej dyskryminacji.

Z wypowiedzi respondentek można wyciągnąć wniosek, że ogólnie w szeroko pojętej branży polityki zagranicznej sytuacja kobiet jest dobra, a aktywne w niej kobiety są silne i obracają się coraz mocniej w środowisku, w którym kwestie równouprawnienia są brane pod uwagę. W opinii badanych, to doświadczenie, charakter, nabyte kompetencje i wiedza powodują, że one same nie poddają się tak łatwo nierównemu traktowaniu ze względu na płeć. Jednocześnie podkreślają, że one wypowiadają się wtedy, kiedy rzeczywiście mają coś do powiedzenia. Zdaniem samych rozmówczyń: „W dzisiejszych warunkach i w Warszawie przesądzają cechy osobowościowe: osoby przebojowe radzą sobie bardzo dobrze i nie mają problemu, niezależnie od płci” [25]. Pojawia się refleksja o braku kobiet na stanowiskach kierowniczych, jednocześnie jednak, zwłaszcza w środowisku ekspertek z think tanków, panuje przekonanie, że ich środowisko jest kobietom przyjazne. W tym wymiarze należy także pamiętać, że badaniu towarzyszyło założenie typowe dla tego rodzaju analiz: zebrano opinie i rekomendacje od osób, które działają w tym obszarze, osiągnęły sukces

30 *Kobiety, wybory, polityka...*

i wywierają wpływ na polską politykę zagraniczną, choć wpływ ten można szeroko interpretować. Stąd badanie nie uwzględnia kobiet, którym się nie udało, odeszły z branży, zrezygnowały z powodu „szklanego sufitu”, problemów ze znalezieniem pracy czy innych przyczyn. Dlatego w trakcie rozmowy wiele respondentek przyznaje, że są obecnie na takim stanowisku, mają tak ugruntowaną i silną pozycję w branży, że wiele rzeczy wydaje im się naturalne i proste. Przyznają, że być może miały pewne nieprzyjemne doświadczenia w przeszłości, o których już nie pamiętają. Obecnie zaś wobec nich nie stosuje się elementów dyskryminacji, wynika to bowiem ze znaczenia czy szacunku, który zdobyły przez lata. W wypadku młodych kobiet, zaczynających swoją drogę zawodową w tej branży, zwłaszcza spoza Warszawy, tych z mniejszych miejscowości, uczelni, lokalnych urzędów, sytuacja przedstawia się inaczej. Tam potrzeba zwracania uwagi na temat równouprawnienia, tworzenia organizacji czy organizowania warsztatów dla kobiet jest zdecydowanie większa. Także wspieranie ze strony już doświadczonych koleżanek byłoby pomocne. Tymczasem, jak wskazują badania, zwłaszcza na uczelniach młodsze kobiety nie odczuwają wsparcia ze strony starszych, a starsze nie zauważają problemu z brakiem równouprawnienia. Jest to „syndrom wyciągniętej drabiny”, którym to pojęciem określa się styl myślenia: „Ja miałam ciężko, to dlaczego te młodsze mają mieć łatwiej”. Podobne zjawisko to „milczenie kobiet wybitnych”.

Powyższe wnioski, a zarazem ustalenia z przeprowadzonych badań, można podsumować słowami jednej respondentki: „Wiele lat było nierówno i niesprawiedliwie, więc wyrównanie tego stanu, czyli przywrócenie pewnej równowagi czy sprawiedliwości społecznej, wymaga dodatkowego wysiłku. Myślę, że ta debata publiczna, która jednak się toczy, może ona nie jest szeroka, ale jednak się toczy w środowisku, uświadomiła i organizatorom takich audycji, szefostwu, albo że jest potrzeba, albo że jest presja na nich. Myślę, że również kobietom dała do myślenia i nie chciałabym absolutnie zrzucić na nie odpowiedzialności, no ale właśnie to jest wspólny wysiłek wszystkich. W pewnym sensie kobiety mają trudniej, pod górkę, ale jakoś też muszą ten wysiłek podejmować. Myślę, że jest również presja społeczna ze strony różnych środowisk, grup mniej lub bardziej formalnych, przy okazji organizowania debat, badaczy, którzy zwracają na to uwagę” [27].

Kobiety zajmujące się polityką zagraniczną stanowią bardzo zróżnicowaną grupę, w związku z tym sformułowanie szczegółowych rekomendacji wymagałoby pogłębionej analizy każdego z wymienionych w raporcie obszarów, na co nie pozwala eksploracyjny charakter omawianego badania. Bazując na przeprowadzonych wywiadach pogłębionych, można z całą pewnością stwierdzić, że podwójne obciążenie kobiet pracą zawodową i obowiązkami domowymi, a także brak mechanizmów wspierających skuteczne łączenie życia zawodowego z życiem prywatnym, stanowi

jeden z głównych obszarów pożądaných zmian. Rekomendacje respondentek w tym zakresie, czyli między innymi elastyczne godziny pracy, możliwość pracy zdalnej, dostęp do żłobków i przedszkoli, powinny być uzupełnione o postulat włączenia ojców zarówno w grono odbiorców wszelkich działań ułatwiających godzenie pracy zarobkowej z opieką nad dziećmi, jak i w dyskusję na ten temat.

Postulat wprowadzenia systemu obowiązkowej naprzemienności kobiet i mężczyzn na listach wyborczych (tak zwany suwak) należałoby uzupełnić o dodatkowe działania wyrównujące szanse kobiet i mężczyzn funkcjonujących w sferze polityki, w tym polityki zagranicznej. Poza zmianami legislacyjnymi – które można podsumować stwierdzeniem, że wszelkie planowane zmiany ordynacji wyborczej powinny być analizowane pod kątem równości szans kobiet i mężczyzn – warto podkreślić działania, które powinny być podjęte przez partie polityczne. Propagowanie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w zarządach partii, przeprowadzenie wewnętrznego audytu w zakresie równości płci, tworzenie sekcji kobiet monitorujących przestrzeganie zasady równości płci w funkcjonowaniu partii, a także transparentne procesy selekcji kandydatek i kandydatów w wyborach to tylko niektóre z możliwych rozwiązań mających na celu promocję kobiet w polityce. Organizowanie szkoleń wzmacniających kompetencje mniej doświadczonych polityczek oraz programy mentoringu, które od lat funkcjonują w biznesie, podkreślające rolę bardziej doświadczonych w danej branży kobiet, które wspierają swoją wiedzą i swoimi sieciami kontaktów młodsze koleżanki, warto byłoby przenieść nie tylko do sfery polityki, ale także do wszystkich środowisk zawodowych wchodzących w skład szeroko rozumianej polityki zagranicznej. Pozwoliłoby to na zwiększenie liczby kobiet w tej branży również o te, którym cechy charakteru, bariery kulturowe czy obiektywne ograniczenia, jak odległość albo brak szerokich kontaktów, nie pozwalają być tak aktywnymi jak respondentki tego badania.

Zasadne wydaje się wprowadzenie jasnych kryteriów wyboru dyplomatów i dyplomatów wysyłanych przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych na placówki. Proces ten powinien uwzględniać zasadę równości szans kobiet i mężczyzn, opierając się jednak na monitoringu placówek zagranicznych pod kątem zrównoważonej obecności na nich kobiet i mężczyzn, także na stanowiskach kierowniczych. Jeszcze ważniejsza, jak pokazują rozmowy, jest zmiana myślenia o pracowniku – zarówno w dyplomacji, jak i w innych analizowanych tu sferach, i dostrzeganie u kobiet i mężczyzn różnorodności wyzwań, przed jakimi stają obecnie pracujący, niezależnie od płci.

Powstanie bazy ekspertek, która obejmowałaby takie zakresy tematyczne jak stosunki międzynarodowe, polityka europejska, bezpieczeństwo czy obronność, może zwiększyć widoczność kobiet zajmujących się

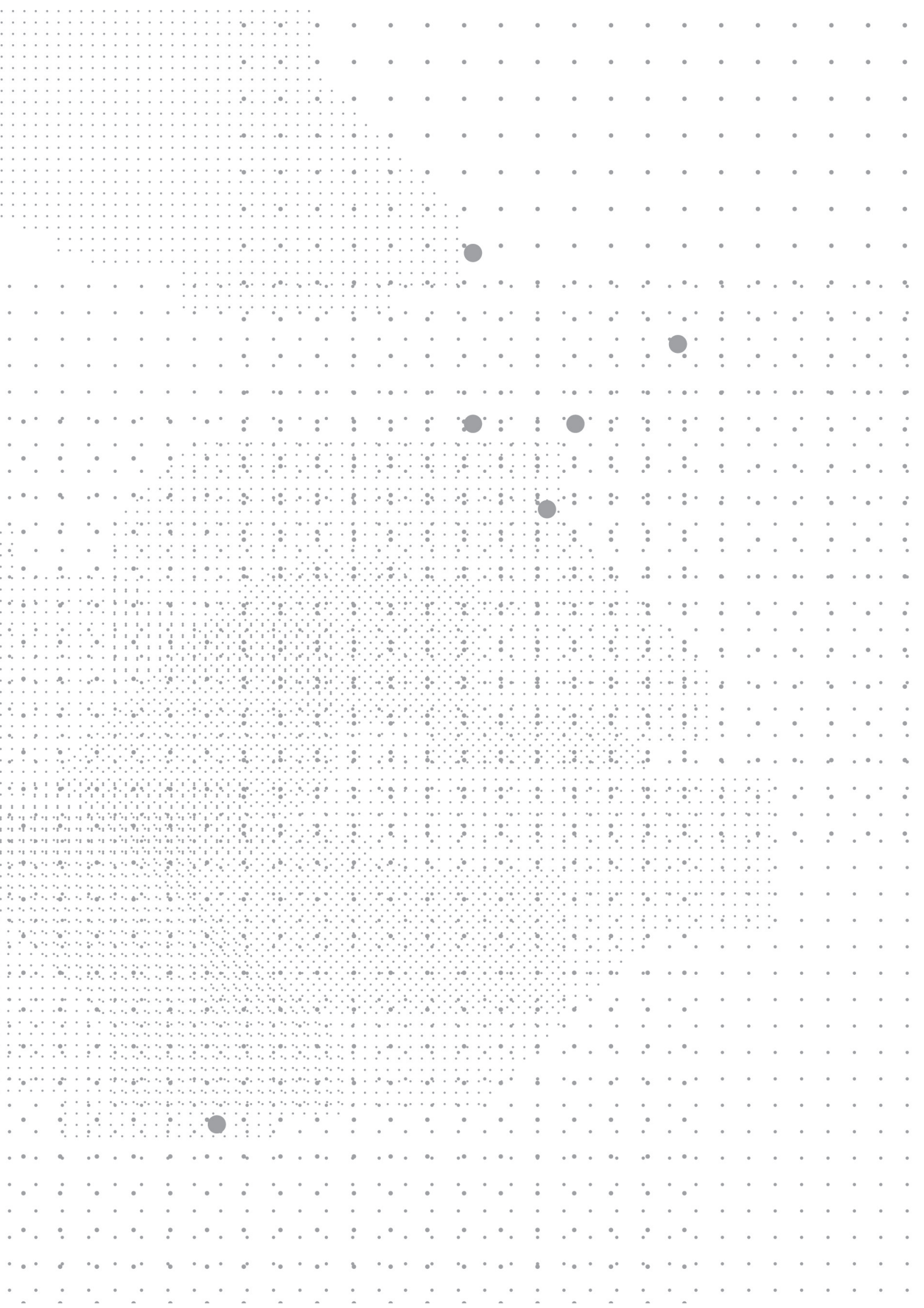
wymienionymi zagadnieniami w przestrzeni publicznej. Organizatorzy debat i paneli dyskusyjnych oraz osoby odpowiedzialne za programy publicystyczne w mediach muszą dołożyć wszelkich starań, aby ekspertki w zakresie polityki zagranicznej pojawiały się w nich równie często, co ich koledzy po fachu. Jednocześnie większy nacisk powinien być kładziony na przygotowanie merytoryczne zapraszanych gości, co nie tylko utrudni dziennikarzowi myślenie: „Wprawdzie ten mężczyzna się nie do końca zna, za to szybko się zgodzi, a kobieta, choć lepiej przygotowana, może mieć wątpliwości”, ale także ogólnie przysłuży się także jakości polskiej debaty publicznej.

Równościowa reforma edukacji, postulowana przez niektóre respondentki, powinna być przeprowadzona na wszystkich szczeblach systemu nauczania. Eliminacja obarczonych stereotypami treści podstaw programowych i podręczników może doprowadzić do innych niż dotychczas wyborów ścieżek zawodowych – nieobarczonych tym, co społecznie uznawane za przynależne do poszczególnych płci – zarówno przez kobiety, jak i przez mężczyzn. Z kolei włączenie treści równościowych do edukacji akademickiej zwiększy poziom świadomości absolwentek i absolwentów w zakresie zjawiska dyskryminacji ze względu na płeć.

Poważnym problemem pozostaje brak mechanizmów wprowadzających pewne zmiany oraz zgłaszanie przejawów dyskryminacji. Niezwykle potrzebnym rozwiązaniem jest w związku z tym przeprowadzenie audytu genderowego oraz stworzenie funkcji pełnomocnika do spraw równości płci na wszystkich uczelniach wyższych, wzorem Uniwersytetu Warszawskiego, który zatrudnia specjalistę do spraw równouprawnienia i prowadzi szerokie działania w zakresie niedyskryminacji. Kluczowe jest jednocześnie zapewnienie kobietom anonimowości i (lub) pewności, że zgłoszenie zachowań dyskryminujących nie obróci się przeciwko nim, gdyż na przykład dany pełnomocnik jest „kolegą dziekana”. Rozwiązaniem, na którym można by się wzorować, jest dwuosobowa funkcja przedstawiciela (pełnomocnika) do spraw niedyskryminacji i równości na Hertie School of Governance w Berlinie, czyli pełniona przez kobietę i mężczyznę, tak żeby osoba zgłaszająca skargę miała możliwość wyboru bardziej komfortowego dla niej rozmówcy. Poza tym istnieją także mechanizmy anonimowego zgłaszania przejawów dyskryminacji. Poza konkretną możliwością zareagowania na sytuacje dyskryminacji taka instytucjonalizacja prowadzi także do zwiększenia świadomości problemu i uwrażliwienia mężczyzn na swoje zachowanie wobec koleżanek.

Analiza dostępnej literatury i przeprowadzone wywiady wyraźnie pokazały dużą potrzebę pogłębionych badań polskiej polityki zagranicznej w zgodzie z najnowszymi tendencjami badawczymi w tym zakresie – analizujących takie aspekty jak reprezentacja deskryptywna i substancjalna kobiet, nierówności między kobietami i mężczyznami działającymi na tym

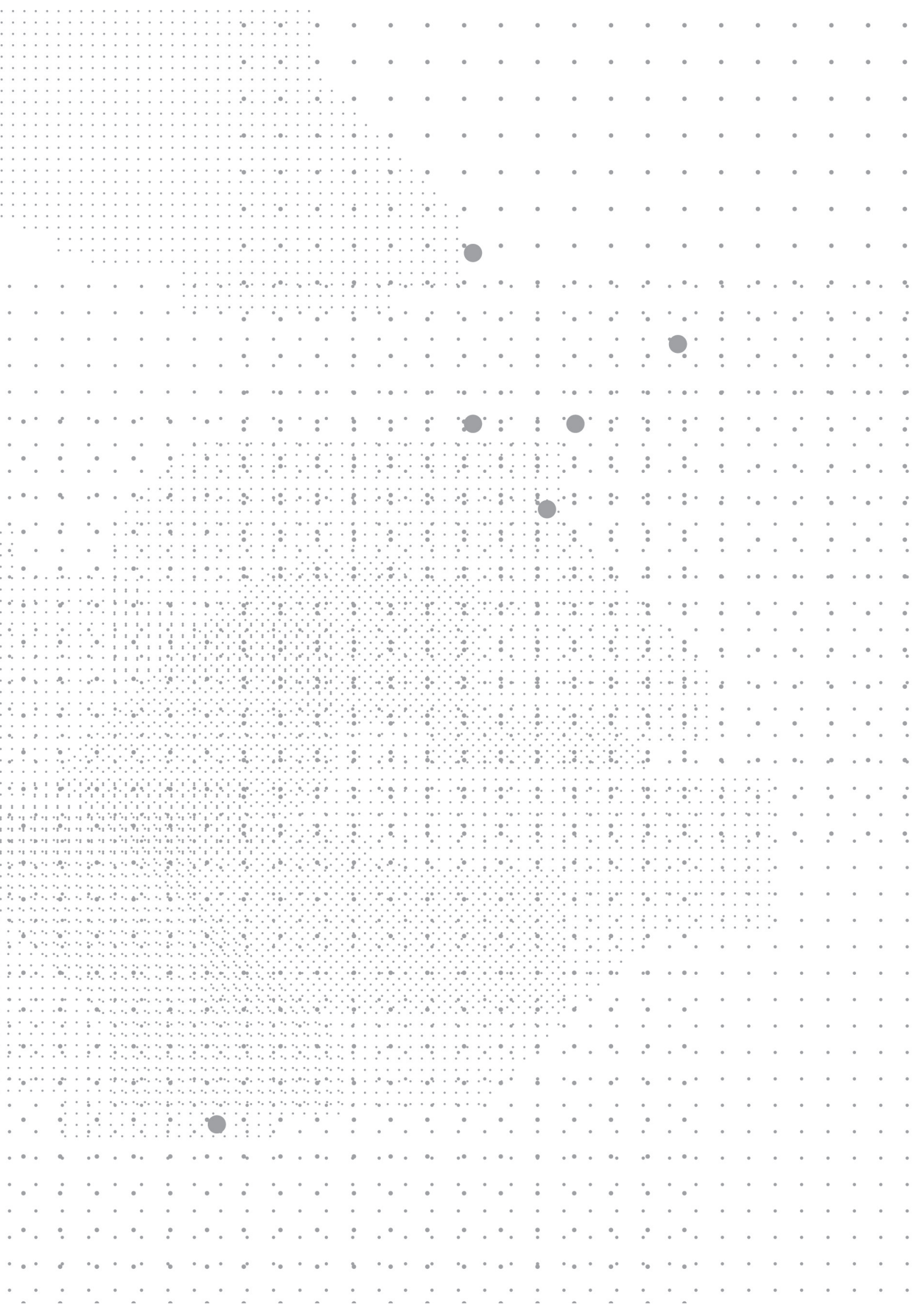
polu, a także bariery, z jakimi stykają się kobiety w trakcie rozwoju swoich karier zawodowych. Dodatkowo, wzorem systematycznych monitoringów obecności kobiet na listach wyborczych, komisje parlamentarne – krajowe i europejskie – poświęcone kwestiom polityki zagranicznej powinny być poddawane systematycznym analizom pod kątem obecności i roli zasiadających w nich kobiet.





Małgorzata Druciarek – kierowniczka Obserwatorium Równości Płci oraz analityczka w Instytucie Spraw Publicznych. Ukończyła socjologię na Wydziale Nauk Politycznych i Socjologii Uniwersytetu w Granadzie oraz na Wydziale Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego. W ramach pracy badawczej specjalizuje się w problematyce równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, uczestnictwa kobiet w życiu publicznym, przemocy ekonomicznej oraz w polityce rodzinnej.

dr Agnieszka Łada – dyrektor Programu Europejskiego i starszy analityk Instytutu Spraw Publicznych. Doktor nauk humanistycznych w zakresie nauk o polityce Uniwersytetu Warszawskiego. Studiowała nauki polityczne w Warszawie i Berlinie oraz, jako stypendystka Fundacji Konrada Adenauera, psychologię organizacji w Dortmundzie. Jako stypendystka Hertie Foundation ukończyła Executive Master of Public Administration na Hertie School of Governance. *Visiting fellow* w European Policy Centre w Brukseli (2011), *visiting research fellow* na University of Sussex (2012), *visiting scholar* w Alfred von Oppenheim Centre for European Policy Studies, German Council on Foreign Relations (DGAP) w Berlinie (2013), *visiting researcher* w Stiftung Wissenschaft und Politik w Berlinie (2016/17). Jest członkiem Rady Nadzorczej Fundacji Krzyżowa dla Porozumienia Europejskiego, Grupy Refleksyjnej przy ministerstwach spraw zagranicznych Polski i Niemiec oraz Polsko-Niemieckiej Grupy Ekspertów Krąg Kwirytów i Grupy Kopernika. Specjalizuje się w następujących zagadnieniach: Niemcy i stosunki polsko-niemieckie, polska polityka zagraniczna i europejska, postrzeganie Polaków za granicą i obcokrajowców w Polsce.





Fundacja Instytut Spraw Publicznych (ISP) jest jednym z czołowych polskich think tanków, niezależnym ośrodkiem badawczo-analitycznym. Instytut powstał w 1995 roku. Poprzez prowadzenie badań, ekspertyz i rekomendacji dotyczących podstawowych kwestii życia publicznego Instytut służy obywatelowi, społeczeństwu i państwu. Instytut Spraw Publicznych współpracuje z ekspertami i badaczami z polskich i zagranicznych ośrodków naukowych. Wyniki projektów badawczych prezentowane są na konferencjach i seminariach oraz publikowane w formie książek, raportów, komunikatów i rozpowszechniane wśród posłów i senatorów, członków rządu i administracji, w środowiskach akademickich, a także wśród dziennikarzy i działaczy organizacji pozarządowych.

Instytut Spraw Publicznych ul. Szpitalna 5 lok. 22, 00-031 Warszawa
www.isp.org.pl

Fundacja im. Heinricha Bölla to niemiecka fundacja zielonej polityki, która działa w ponad sześćdziesięciu krajach za pośrednictwem trzydziestu biur zagranicznych na rzecz zrównoważonego rozwoju, demokracji płci i międzykulturowego porozumienia.

Przedstawicielstwo w Warszawie od 2002 roku prowadzi projekty w obszarach Energia i Klimat, Demokracja i Prawa Człowieka, Europa i Sprawy Międzynarodowe oraz Europejska Polityka Rolna.

Celem Fundacji jest wzmacnianie demokracji i praw człowieka oraz zwiększanie partycypacji obywatelskiej, a także promowanie długofalowej, zrównoważonej modernizacji społeczno-ekonomicznej, opartej na trwałym i sprawiedliwym rozwoju oraz czystym środowisku.

We współpracy z lokalnymi partnerami Fundacja tworzy przestrzeń do dialogu między polityką, gospodarką, środowiskami akademickimi oraz społeczeństwem obywatelskim. Osią łączącą wszystkie działania są wspólne europejskie wartości.

Fundacja im. Heinricha Bölla, ul. Żurawia 45, 00-680 Warszawa
www.pl.boell.org

