AgEcon SEARCH
RESEARCH IN AGRICULTURAL & APPLIED ECONOMICS

The World's Largest Open Access Agricultural & Applied Economics Digital Library

This document is discoverable and free to researchers across the globe due to the work of AgEcon Search.

Help ensure our sustainability.

Give to AgEcon Search

AgEcon Search
http://ageconsearch.umn.edu
aesearch@umn.edu

*Papers downloaded from **AgEcon Search** may be used for non-commercial purposes and personal study only. No other use, including posting to another Internet site, is permitted without permission from the copyright owner (not AgEcon Search), or as allowed under the provisions of Fair Use, U.S. Copyright Act, Title 17 U.S.C.*

11_Chmielewska.qxd 2015-03-30 00:45 Page 111

WIEŚ I ROLNICTWO, NR 1.2 (166.2) 2015

BARBARA CHMIELEWSKA[1]

KOBIETY WIEJSKIE KRUSZĄ „SZKLANY SUFIT"

Streszczenie: Awans społeczny i zawodowy kobiet jest blokowany przez wiele barier. Kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni, nawet na tych samych stanowiskach, oraz rzadziej niż mężczyźni pełnią funkcje kierownicze. Niski jest także ich udział we władzach samorządowych. W opracowaniu wskazano na dwa przykłady pokonywania przez kobiety barier ograniczających ich awans społeczny i zawodowy. Są to: wyniki wyborów do rad samorządowych w województwie mazowieckim oraz porównanie przeciętnego krajowego poziomu wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn. W kolejnych kadencjach wyborczych zwiększył się udział kobiet w radach gminnych, powiatowych i wojewódzkich. Malały, chociaż w niewielkim stopniu, dysproporcje w poziomie wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn na korzyść kobiet.

Słowa kluczowe: kobiety, „szklany sufit", kreatywność, wynagrodzenia, wybory samorządowe

WSTĘP

Pomimo poprawy sytuacji zawodowej i społecznej kobiet, jaka nastąpiła w naszym kraju po 1989 r., nadal wiele z nich napotyka trudności w osiągnięciu awansu zawodowego albo wyższej pozycji na szczeblach władzy. W szczególnej sytuacji znajdują się rolniczki, które łączą pracę na rzecz własnego gospodarstwa domowego oraz rolniczego z pracą poza rolnictwem i/albo z działalnością publiczną. Jest to dla nich niewątpliwie duże obciążenie, zwłaszcza fizyczne, ale często rekompensowane uświadomieniem sobie własnej wartości i niezależności finansowej oraz pozycji społecznej.

[1] Barbara Chmielewska, Instytut Ekonomiki Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej – PIB, Zakład Ogólnej Ekonomiki, 00-002 Warszawa, ul. Świętokrzyska 20, tel. 22/505-4629 (e-mail: chmielewska@ierigz.waw.pl).

Awans społeczny i zawodowy kobiet, niezależnie, czy mieszkają na wsi czy w mieście, jest opóźniany przez wiele nieformalnych barier. Kobiety rzadziej niż mężczyźni pełnią funkcje kierownicze, nawet jeśli mają wyższe od mężczyzn wykształcenie. Także zarobki kobiet zatrudnionych na tych samych stanowiskach co mężczyźni są zazwyczaj niższe. Przeciętnie w Polsce (w 2011 r. – dane spisowe) 19% kobiet legitymowało się wyższym wykształceniem, podczas gdy mężczyzn znacznie mniej, gdyż 14,8% (na wsi odpowiednio: 12,1% oraz 7,7%); natomiast przeciętne wynagrodzenie brutto (w 2012 r.) mężczyzn było o 1/5 wyższe niż kobiet [Rocznik Statystyczny 2014, s. 208 i 273][2]. Mimo lepszego wykształcenia i często dłuższego stażu pracy, kobiety mają większe trudności w objęciu prestiżowego stanowiska. *Kobiety są niedoreprezentowane wśród osób zajmujących kierownicze stanowiska. Poza tym, jak już są zatrudnione to na ogół jako wicedyrektorki* [Budrowska 2004a, s. 72; Zwiech 2006, s. 147]. Zazwyczaj im wyższy stopień w hierarchii władzy lub firmy, tym mniej stanowisk zajmują kobiety [Bochniarz, Santorski 2003, s. 13; *Zrównoważony udział*... 2014]. Generalnie, im większe firmy, tym mniej kobiet na najwyższych szczeblach zarządzania. Udział kobiet we władzach polskich firm w okresie ostatnich kilku lat zasadniczo nie ulegał zmianie [*Więcej równości*... 2014, s. 3]. Tymczasem *firmy, w których kobiety stanowią co najmniej 30%* (ogółu pracowników – aut.), *osiągają lepsze wyniki finansowe oraz mają przewagę konkurencyjną, ponieważ lepiej się dopasowują do potrzeb grup docelowych. Jeśli chodzi zaś o korzyści pozaekonomiczne, to są to: większa kreatywność i innowacyjność, wyższa efektywność zespołów, większa satysfakcja pracowników/pracownic, postrzeganie firmy na zewnątrz jako etycznej, a także przyciąganie talentów* [*Zrównoważony udział*... 2014].

Niski jest także udział kobiet we władzach samorządowych, zwłaszcza na wyższym szczeblu. Na przykład w 2013 r. odsetek kobiet w ogólnej liczbie posłów na Sejm RP wynosił 24%, senatorów – 13%, posłów w Parlamencie Europejskim – 22% (25% w 2014 r.) oraz ministrów – 23% (32% w 2014 r.) [*Zrównoważony udział*... 2014].

Badania dotyczące nierówności w życiu społecznym, zawodowym i politycznym ze względu na płeć pojawiły się stosunkowo niedawno. Wynikało to m.in. z faktu, że kobiety rzadko zajmowały kierownicze stanowiska lub były liderkami. *Ale czasy się zmieniły i choć kobiety nadal stanowią mniejszość wśród osób znajdujących się na pozycjach władzy, nurt badań, który uczynił je przedmiotem swego zainteresowania, ciągle się rozwija* [Budrowska 2004b]. Sytuacja, w której kobiety napotykają szereg przeszkód zakorzenionych w społecznych stereotypach oraz kulturze biznesowej i politycznej, gdy usiłują w pełni wykorzystać swoje możliwości w życiu zawodowym i publicznym, została w literaturze określona mianem „szklanego sufitu" (*glass-ceiling*) [Sawicka 2013a[3], s. 14–15; *Więcej równości*... 2014, s. 8].

---

[2] Badania ludności zrealizowane w 2013 r. w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego wykazały, że w Polsce 24% kobiet i 14% mężczyzn legitymuje się wykształceniem wyższym; natomiast zarobki netto pracowników etatowych przeciętnie w sektorze publicznym i prywatnym dla mężczyzn są o 22% wyższe niż dla kobiet [Czarnik, Turek 2014, s. 12 i 45].

[3] Główne pojęcia odnoszące się do dyskryminacji kobiet na rynku pracy, m.in. szklanego sufitu, omawia wyczerpująco Janina Sawicka w rozdziale pt. *Polityka równości szans kobiet i mężczyzn (polityka gender) w sferze społeczno-gospodarczej*.

Współczesne kobiety coraz liczniej uczestniczą aktywnie w życiu społecznym i politycznym swojego regionu, powiatu, miasta, wsi. Widoczne jest to zwłaszcza w okresach kampanii wyborczych na poszczególnych szczeblach samorządu. Dziś kobiety wiejskie mówią, że „w nowych czasach trzeba iść do przodu", a o sobie: „my jesteśmy kobiety kreatywne" [Ziemacki 2014]. Powołując się natomiast na opinie pań z Klubu Pewnych Siebie Kobiet można dodać, że „tylko kobiety kreatywne »poradzą sobie« ze szklanym sufitem" [Klub…, (http)].

W opracowaniu podjęto próbę wskazania i oceny przykładów pokonywania przez kobiety barier ograniczających ich awans społeczny i zawodowy. Jako miernik nierówności kobiet i mężczyzn na płaszczyźnie zawodowej przyjęto przeciętny krajowy poziom wynagrodzeń dla kobiet w porównaniu z wynagrodzeniem dla mężczyzn. Natomiast jako podstawową miarę oceny uczestnictwa kobiet w życiu społecznym przyjęto ich udział w radach samorządowych w województwie mazowieckim. Informacje dotyczące poziomu wynagrodzeń zaczerpnięto z bazy danych GUS, a podstawowy materiał empiryczny odnośnie do udziału kobiet we władzach samorządowych stanowią dane statystyczne dla województwa mazowieckiego Urzędu Statystycznego w Warszawie oraz dane Urzędu Marszałkowskiego Województwa Mazowieckiego. Przeprowadzono analizę porównawczą. Została ona uzupełniona wynikami badań prezentowanych w literaturze przedmiotu przez inne ośrodki naukowe.

CO TO JEST „SZKLANY SUFIT"?

„Szklany sufit" jest to *pojęcie, powstałe w Stanach Zjednoczonych w latach siedemdziesiątych ubiegłego wieku i odwołuje się do zjawiska dyskryminacji kobiet. Mianem szklanego sufitu określa się przeszkody, jakie napotykają kobiety pełniące funkcje kierownicze, wyrażenie to symbolizuje widoczność awansu przy równoczesnej jego nieosiągalności* [Sawicka 2013a, s. 14–15]. Szklany sufit, to jakby niewidzialna bariera, oddzielająca kobiety od najwyższych szczebli kariery; bariera uniemożliwiająca im zdobywanie kolejnych szczebli kariery zawodowej. W praktyce jest to równoznaczne z hamowaniem awansu na wyższe stanowiska [Brannon 2002, s. 395]. Tym samym kariera zawodowa kobiet zatrzymuje się najczęściej na szczeblu niższym niż mężczyzn, nawet jeśli kobiety posiadają wyższe niż mężczyźni wykształcenie, doświadczenie lub kwalifikacje.

Generalnie zjawisko szklanego sufitu trudno jest dostrzec, niemniej jednak istnieje szereg barier i ograniczeń w karierze zawodowej kobiet [m.in. Budrowska 2004b; Marciniak 2004; Kurowska 2010; Marciniak 2012; Krzyżanowska 2014], co powoduje, że kobiety rzadko osiągają najwyższe stanowiska kierownicze. Podstawowymi przyczynami takiego stanu rzeczy są najczęściej złe rozwiązania instytucjonalne oraz stereotypy.

Pojęcie stereotypu definiowane jest jako *uproszczone i niedokładne, będące rezultatem raczej przekazu społecznego niż własnego doświadczenia, odporne na zmiany wyobrażenia rzeczywistości, obrazy w naszej głowie. Stereotypami płci określamy więc uogólnione przekonania na temat kobiet i mężczyzn, (…). Odnoszą się na przykład do tego, jakie cechy psychiczne są uważane za charakterystyczne dla kobiet,*

a jakie dla mężczyzn, jakie rodzaje aktywności są przeznaczone dla reprezentantów/reprezentantek poszczególnych płci (zarówno w życiu zawodowym, jak i prywatnym), jak zachowują się mężczyźni, a jak kobiety. Znamienne dla stereotypów płci jest to, że cechy przypisywane kobietom są zazwyczaj przeciwstawne tym, którymi opisuje się mężczyzn i odwrotnie, a same stereotypy bardzo trudno ulegają zmianie [Sawicka 2013a, s. 12].

W literaturze przedmiotu jako podstawowe stereotypy wymieniane są:

1) przypisywanie kobietom tradycyjnych ról, głównie żony i matki, a co za tym idzie – podkreślanie ich mniejszej dyspozycyjności w innych obszarach ludzkiej działalności,
2) stereotyp kobiety wrażliwej, łagodnej i delikatnej, ale i niecierpliwej, nieprzewidywalnej, plotkującej, wykorzystującej walory swej płci,
3) stereotypowe opinie na temat cech funkcjonowania kobiet, jak m.in. brak wiary w siebie, brak odwagi formułowania własnych potrzeb, przekonanie, iż to głównie kobieta ponosi odpowiedzialność za wychowywanie dzieci i opiekę nad rodziną, lęk przed zajmowaniem kierowniczego stanowiska, brak asertywności,
4) męska solidarność i brak kobiecej solidarności

[Budrowska, Duch, Titkow 2003, s. 52–54; Marszałek-Kawa 2010, s. 219–237; Du Vall 2009, s. 80–89; Niżyńska 2013; Łukasik-Turecka 2013, s. 74].

Każdego roku w czasopiśmie *The Economist* publikowane są wyniki „indeksu szklanego sufitu" (*the glass-ceiling index*)[4] w krajach OECD. Indeks ten informuje o poziomie równouprawnienia kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym i społecznym. Wyższa wartość wskaźnika odzwierciedla większy stopień równego traktowania obu płci. W rankingu opublikowanym w 2014 roku w *The Economist* Polska według danych za 2013 r. ze wskaźnikiem nieco ponad 70 znalazła się na bardzo dobrej, czwartej pozycji wśród 27 krajów, za Norwegią, Szwecją i Finlandią (wskaźniki prawie 80). Średnia wśród przebadanych państw OECD wyniosła ok. 55. Najniższe wskaźniki odnotowano w Japonii (ok. 20) oraz Korei Południowej (ok. 16) [*The Glass-ceiling index…,* (http)].

Jednak bardziej szczegółowa analiza sytuacji na rynku pracy kobiet i mężczyzn w Polsce pokazuje znaczne dysproporcje płacowe. Wskazują na to wyniki pomiarów

[4] W indeksie szklanego sufitu (maksymalna wielkość = 100 punktów) zostało uwzględnionych dziewięć czynników wpływających na pozycję kobiet na rynku pracy. Pięciu z nich, jak: wykształcenie wyższe, aktywność zawodowa, wynagrodzenia, odsetek kobiet na wyższych stanowiskach kierowniczych oraz zasiadanie w zarządach przedsiębiorstw, przypisano wagę po 14 punktów. Kolejnym trzem: koszty opieki nad dziećmi, płatny urlop macierzyński oraz liczba kandydatek do testu GMAT – po 8 punktów. Najniżej wyceniono udział kobiet zasiadających w parlamencie (6 punktów). W 2013 r. w rankingu 27 państw OECD według wartości wskaźnika szklanego sufitu poniżej średniej znalazły się: Niemcy, Austria, Grecja, Włochy, Wielka Brytania, Czechy, Irlandia i Szwajcaria (wartość wskaźnika jest odczytem z wykresu; wynosiła od ok. 54 do ok. 40); powyżej średniej: Nowa Zelandia, Francja, Dania, Węgry, Kanada, Hiszpania, Izrael, Belgia, Portugalia, Słowacja, Holandia, Australia, Stany Zjednoczone (wskaźnik od ok. 69 do ok. 56). Podawana wartość wskaźnika jest wartością przybliżoną, ponieważ jest odczytem z wykresu.

Gender Equality Index[5], które dla Polski nie są optymistyczne. W 2013 r. *ogólna wartość indeksu dla 27 krajów Unii Europejskiej (bez Chorwacji) wyniosła 54. Najwyższy wskaźnik równości osiągnęły kraje skandynawskie, w tym Szwecja (74,6), Dania (73,6) i Finlandia (73,4). Polska znalazła się w grupie państw o najniższym poziomie równości i osiągnęła wskaźnik 44,1, wyprzedzając Litwę, Bułgarię i Rumunię* [*Więcej równości…,* 2014, s. 4, 17].

Zjawisko szklanego sufitu może pociągać za sobą wiele negatywnych konsekwencji w życiu gospodarczym i społecznym. Przede wszystkim wiąże się z gorszym wykorzystaniem zasobów (w tym edukacyjnych), co może osłabiać konkurencyjność. Problem ten dostrzegano już w starożytności – Platon pisał, że *największą głupotą jest to, że tych samych zajęć nie uprawiają kobiety razem z mężczyznami, przez co państwo do połowy zmniejsza i kurczy swoje siły* [Chmielewska 2004, s. 63].

Ponadto istotna jest także strefa socjalna, odnalezienie własnej tożsamości, umocnionej przez kontakty zawodowe i towarzyskie. Kobiety uważają, że bardzo pomocne w karierze zawodowej i publicznej jest funkcjonowanie w innych strukturach, pełnienie tam ważnych funkcji i stanowisk, „takie kręcenie się" w pewnym kręgu towarzyskim, koleżeńskim. Zdaniem kobiet w takich układach pozazawodowych porozumiewają się mężczyźni, co wynika z tradycji [za: Budrowska 2004b][6].

NIERÓWNOŚCI PŁACOWE KOBIET I MĘŻCZYZN

Kobiety bardzo często napotykają „zawodowy szklany sufit". Dotyczy on zarówno kwestii awansu, jak i spraw związanych z wynagrodzeniem za pracę. Dzieje się tak dlatego, że ciągle ma miejsce zróżnicowanie poziomu wynagrodzeń jedynie ze względu na płeć. Niższe są bowiem pensje kobiet niż mężczyzn w przypadku zatrudnienia w tych samych sekcjach i na równorzędnych stanowiskach [m.in.: Zwiech 2011b, s. 47–74; Sawicka 2013b, s. 53–54; Chmielewska 2013, s. 111–112; *Więcej równości…* 2014, s. 17].

Problem nierówności płacowych dotyka znaczny odsetek kobiet wiejskich. W 2010 r. wśród użytkowników indywidualnych gospodarstw rolnych prowadzących działalność rolniczą, którzy pracowali głównie w swoim gospodarstwie rolnym i dodatkowo poza gospodarstwem, 31,4% stanowiły kobiety. Jeszcze więcej rolniczek

[5] *Gender Equality Index* to wieloczynnikowa miara poziomu równości w zakresie płci obejmująca kraje członkowskie Unii Europejskiej. Indeks ten uwzględnia sześć głównych obszarów: pracę, zarobki, poziom wykształcenia, czas wolny, dostęp do władzy oraz poziom zdrowotności, a także dwa obszary uzupełniające, tj. nierówności międzysektorowe i przemoc wobec kobiet. Wartości indeksu mieszczą się w przedziale od 1 (całkowity brak równości) do 100 (całkowita równość). W 2013 r. ogólna wartość indeksu dla 27 krajów UE wyniosła 54. [*Więcej równości…* 2014, s. 4].

[6] Opinie kobiet przytoczono na podstawie wyników badania przeprowadzonego w 2002 r. na zlecenie Instytutu Spraw Publicznych przez Zespół Badań nad Kobietami i Rodziną Instytutu Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk (Bogusława Budrowska, Anna Titkow, Danuta Duch).

pracowało głównie poza swoim gospodarstwem rolnym, a w gospodarstwie tylko dodatkowo (37,5%) [*Charakterystyka*... 2012]. Jest to więc znacząca grupa kobiet, których niższe zarobki ze źródeł pozarolniczych powodują, że ogólny budżet rodziny jest niższy – byłby wyższy, gdyby opłata ich pracy była taka sama jak mężczyzn na tych samych stanowiskach (tab. 1).

TABELA 1. Zróżnicowanie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej kobiet i mężczyzn

TABLE 1. Diversification of the average monthly salary of men and women in the national economy

Grupy zawodów	Wynagrodzenie mężczyzn / Wynagrodzenie kobiet		
	2004*	2010	2013
	w procentach		
Ogółem	119,6	117,7	120,0
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	141,0	138,5	137,7
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	129,9	132,9	137,3
Specjaliści do spraw zdrowia	129,7	156,4	158,2
Specjaliści nauczania i wychowania	127,6	103,7	107,1
Technicy i inny średni personel	134,9	127,7	129,7
Pracownicy biurowi	96,1	102,2	102,0
Pracownicy biurowi do spraw finansowo-statystycznych	115,5	98,8	97,7
Pracownicy usług i sprzedawcy	109,0	114,1	115,0
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	117,8	128,7	105,6

* grupy zawodów dopasowano do układu, jak w Roczniku Statystycznym 2013

Źródło: Obliczenia własne na podstawie: [Rocznik Statystyczny 2005, s. 267; Rocznik Statystyczny 2011, s. 255; Rocznik Statystyczny 2014, s. 273].

W 2004 roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto mężczyzn było o 19,6% wyższe niż kobiet; w 2010 roku przewaga ta zmniejszyła się do 17,7%, ale w 2013 r. wzrosła do 20,0%. Wyższa pensja mężczyzn niż kobiet w tych samych zawodach wynika m.in. z faktu, że kobiety rzadziej zajmują stanowiska kierownicze. Wskazuje na to mniejsza przewaga lub nawet niższe wynagrodzenie mężczyzn w porównaniu z wynagrodzeniem kobiet w dwóch grupach zawodów, mianowicie w pracy biurowej oraz w szkolnictwie. Są to grupy zawodowe (obok opieki zdrowotnej i pomocy społecznej) o dużym stopniu sfeminizowania, gdzie znaczna część kobiet pełni funkcje kierownicze. Natomiast w sektorach o charakterze reprezentacyjnym lub prestiżowym, jak np. Przedstawiciele władz publicznych czy Ochrona zdrowia, przewaga pensji mężczyzn w porównaniu z pensją kobiet była najwyższa, co może być wynikiem niskiego udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych, a tym samym ilustracją zjawiska szklanego sufitu [por. Chmielewska 2013, s. 111–112; Witkowska 2013, s. 42]. Wskazują na to również badania Patrycji Zwiech, z których wynika, że niższe wynagrodzenie kobiet niż mężczyzn nie może być wyjaśnione niższym poziomem wykształcenia kobiet, bowiem *analiza poziomu wykształcenia kobiet i mężczyzn ukazuje, iż to kobiety są grupą bardziej wykształconą niż mężczyźni* [Zwiech 2011b, s. 53].

Na nierówności płacowe wskazuje także analiza struktury zatrudnienia według wysokości wynagrodzenia. Ilustruje to poniższe zestawienie.

ZESTAWIENIE 1. Zatrudnienie według wysokości wynagrodzenia
SUMMARY 1. Employment by salary

Wyszczególnienie	Zatrudnienie według wysokości wynagrodzenia (brutto za październik 2012 r.)			
	do 3,1 tys. zł	od 3,1 do 3,9 tys. zł	od 3,9 do 7,0 tys. zł	od 7,0 do 10,9 i więcej tys. zł
	w procentach			
Mężczyźni	45,7	16,1	26,8	11,4
Kobiety	54,2	16,1	24,1	5,6

Źródło: Układ zestawienia własny [Rocznik Statystyczny 2014, s. 274–275].

W strukturze zatrudnienia według wysokości wynagrodzenia większy odsetek kobiet zatrudnionych jest na niższych stawkach płacowych; natomiast odsetek zatrudnienia mężczyzn rośnie wraz ze wzrostem wysokości wynagrodzenia. W 2012 r. w przedziale płacowym (najniższa pensja brutto do 3,1 tys. zł) wyższy odsetek stanowiły kobiety; w następnym (pensja na poziomie średnim, brutto: 3,1–3,9 tys. zł) udział kobiet i mężczyzn zrównał się, ale już w kolejnym przedziale płacowym (wysoka pensja brutto: 3,9–7,0 tys. zł) większy udział mieli mężczyźni. Natomiast w przedziale płacowym, gdzie wynagrodzenie było najwyższe (pensja brutto: 7,0–10,9 i więcej tys. zł) wskaźnik zatrudnienia mężczyzn był dwa razy wyższy niż kobiet [Rocznik Statystyczny 2014, s. 274–275].

Wyniki te wskazują wyraźnie, że wejście naszego kraju do Unii Europejskiej nie zmieniło relacji płacowych. Utrzymały się dysproporcje, na niekorzyść kobiet, wysokości przeciętnego miesięcznego uposażenia mężczyzn i kobiet w przypadku zatrudnienia w tych samych grupach zawodów i na tych samych stanowiskach. Odnotowano, po okresie niewielkiego spadku, nawet wzrost przewagi przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia mężczyzn w porównaniu z wynagrodzeniem kobiet. Ma to negatywny skutek finansowy, szczególnie dotkliwy dla kobiet samotnych lub matek samotnie wychowujących dzieci. Może osłabiać motywację aktywności zawodowej kobiet i ich prestiż społeczny. Nadal jednak niskie tempo zmian relacji płacowych w wielu przypadkach tkwi w uwarunkowaniach historycznych i mentalnych naszego społeczeństwa [Chmielewska 2004, s. 63].

W krajach rozwiniętych gospodarczo praca zawodowa kobiet jest zjawiskiem masowym i umiejscawia się jako ważny element życia kobiet [Gawrycka 2011, s.13]. Praca dla kobiet oznacza poczucie niezależności finansowej oraz zabezpieczenia społecznego w postaci świadczeń emerytalnych [Balcerzak-Paradowska (red.) 2001]. Kobiety podejmują pracę zarobkową nie tylko z powodu trudności materialnych, ale również ze względu na uwarunkowania natury społeczno-kulturowej. Z badań przeprowadzonych przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych wynika, że coraz większą rolę odgrywają motywy prestiżowe i rozwojowe, bowiem dzięki pracy kobiety mogą w pełni dążyć do samorealizacji i wykorzystania swoich kwalifikacji zawodowych; natomiast zdobycie kierowniczego stanowiska oznacza dla wielu kobiet awans społeczny [Balcerzak-Paradowska (red.) 2001; Gawrycka 2011, s. 25]. Kazimierz Pospiszyl twierdził, że *kobiety coraz częściej dochodzą do kierowniczych stanowisk (...) dlatego, że posiadana przez kobiety empatia, bystrość umysłu, myślenie sieciowe i urok osobisty stają się elementem coraz bardziej*

nieodzownym w kierowaniu ludźmi [Pospiszyl 1992, s. 304]. Bogusława Budrowska wykazała, że kobiety, które zdecydowały się *podjąć aktywność publiczną, bardziej się starają gospodarować przeznaczoną na nią czasem i efektywnie ten czas wykorzystywać* [Budrowska 2004b].

W procesie aktywizacji zawodowej kobiet, zwłaszcza kobiet wiejskich, istotne są czynniki subiektywne, jak mentalność kobiet czy opinia ich społecznego otoczenia [Krzyżanowska 2014, s. 64]. Jak wynika z badań sytuacji kobiet w rolnictwie i na obszarach wiejskich przeprowadzonych w 2011 r. przez Konsorcjum Badawcze FOCUS GROUP i Centrum Rozwoju Społeczno-Gospodarczego większość mieszkanek wsi jest zadowolona z życia na wsi. Chcą one pracować zawodowo i jednocześnie realizować funkcje domowe. Decydują się wtedy na wykonywanie takiej pracy, która pozwala dostosować czas pracy indywidualnie do możliwości wynikających z pełnienia obowiązków rodzinnych. Kluczowe stają się wtedy *w pierwszej kolejności trzy kwestie:*

1) *zlikwidowanie utrudnień komunikacyjnych;*
2) *zapewnienie kobietom dostępu do infrastruktury społecznej (przede wszystkim w odniesieniu do zagwarantowania opieki nad dziećmi poniżej 5 lat oraz w wieku szkolnym, przynajmniej na poziomie szkoły podstawowej, a także w zakresie opieki nad osobami zależnymi – starszymi i niepełnosprawnymi);*
3) *niwelowanie barier w dostępie do edukacji (jednak rozwój usług transportowych i infrastruktury drogowej w naturalny sposób powinien obniżyć wpływ tej bariery na uczestnictwo kobiet w rynku pracy)*

[*Sytuacja kobiet*... 2012, s. 4–5].

Niskie płace dla kobiet mogą zniechęcać je do podejmowania pracy zarobkowej i stanowić przeszkodę w wychodzeniu z bezrobocia, zwłaszcza kobiet wiejskich. Poświęcają one bowiem znaczną ilość czasu na wykonywanie obowiązków domowych. Jeśli poszukują dodatkowego źródła zarobkowania, to jak najbliżej miejsca zamieszkania. Wielofunkcyjny rozwój wsi daje szanse na miejsce pracy dla kobiet i – jak pokazują doświadczenia krajów bogatszych – głównie w usługach [por. Sawicka 2013b, s. 50; *Współczesna*... 2014],

Zmiany transformacyjne w Polsce wyzwoliły przedsiębiorczość kobiecą. Coraz więcej kobiet decydowało się na niezależność zawodową, co stawało się motywacją do rozpoczęcia działalności na własny rachunek. Rozpoczęcie i prowadzenie firmy to dla kobiet możliwość spełnienia zawodowego, podniesienia stopy życiowej, realizacji elastycznych form zatrudnienia np. ze względów rodzinnych, a przede wszystkim szansa na ominięcie szklanego sufitu. Zakładane przez kobiety firmy są jednak statystycznie mniejsze od form prowadzonych przez mężczyzn. Są to firmy działające głównie w usługach lub handlu. Osiągają „gorsze" w kategoriach bezwzględnych wyniki. Jednak, co należy podkreślić, *nie wynikają one ze sposobu zarządzania firmą, ale z niższego kapitału angażowanego w tę działalność* [Wasilczuk 2011, s. 106, 115, 124, 126]. *Praca na własny rachunek jest sposobem wyjścia z sytuacji braku szans i perspektyw na awans, na przezwyciężenie nierównego traktowania kobiet na rynku pracy, w tym przede wszystkim w zakresie dostępu do kierowniczych stanowisk* [Zwiech 2011a, s. 42].

KRUSZENIE SZKLANEGO SUFITU

Niwelowanie negatywnych konsekwencji szklanego sufitu jest zadaniem niezwykle ważnym, gdyż zawodowe i ekonomiczne aspekty tej bariery przekładają się na gospodarczy i społeczny wymiar życia. Równość kobiet i mężczyzn we władzach decyzyjnych *to nie tylko lepsze wyniki gospodarowania, ale także narzędzie pozytywnych zmian w funkcjonowaniu społeczeństwa – w tym zmian w świadomości społecznej związanych m.in. z przełamywaniem stereotypów dotyczących roli kobiet. Takie zmiany uruchamiają zablokowany potencjał kobiet, uaktywniają kreatywność*[7]. *Wpływa to na podniesienie kapitału społecznego i instytucjonalnego, które – wraz z kapitałem ludzkim – określają pozycję firm i krajów w globalnej gospodarce* [*Więcej równości*... 2014, s. 5].

Magdalena Tytuła i Marta Łosiak, autorki książki *Polski bez błędów. Poradnik językowy dla każdego,* wskazują, że słowa: „kreatywny" i „kreatywność" odnoszą się do otwierania nowych perspektyw i do stwarzania nowych możliwości. Autorki zwracają uwagę, że słowa te w ostatnich latach zrobiły zawrotną karierę, że można mówić wręcz o zapotrzebowaniu na kreatywność [Tytuła, Łosiak 2009]. Wskazuje na to m.in. fakt, że Wydział Filozofii i Socjologii Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie zamieścił na swoich stronach internetowych informację o rekrutacji kandydatów na kierunek: „Kreatywność społeczna", na rok 2015/2016 (Hasło: *Kreatywność*... (http)]. W notatce informacyjnej na temat nowego kierunku można m.in. przeczytać, że *studia na nowatorskim kierunku „Kreatywność społeczna" są adresowane do osób, które (...) chcą wykształcić i rozwinąć umiejętności i kompetencje, które są wysoko cenione we współczesnych społeczeństwach demokratycznych oraz na współczesnym rynku pracy – takie jak kreatywność w myśleniu i działaniu, nieszablonowość, nowatorstwo, konkurencyjność, krytycyzm, innowacyjność, przedsiębiorczość, skuteczność.* Natomiast na stronie internetowej Klubu Pewnych Siebie Kobiet można przeczytać, że kreatywni burzą zastaną rzeczywistość oraz łamią stereotypowe myślenie; kreatywność zaś niesie ze sobą obietnicę nowych możliwości i otwiera nowe perspektywy [Hasło: *Kreatywność,* (http)].

Przykładem kreatywności kobiet jest dostrzeżenie szansy awansu społecznego, jaką może być kandydowanie w wyborach samorządowych. Polityka jest bowiem taką sferą, gdzie kobiety napotykają szklany sufit, ale – jak wskazują wyniki wyborów do rad gmin i powiatów oraz sejmików wojewódzkich − w kolejnych kadencjach skutecznie tę barierę pokonują (tab. 2).

---

[7] W *Słowniku Języka Polskiego* słowo „kreatywny" definiowane jest jako zdolny do tworzenia czegoś nowego, oryginalnego; twórczy, pomysłowy. Przymiotnik ten określa osobę, która coś stworzyła, a nie wytworzoną rzecz. Kreatywność (od łac. *creatus,* czyli twórczy) wskazuje na postawę twórczą; proces umysłowy pociągający za sobą powstawanie nowych idei, koncepcji. Wskazuje również na myślenie prowadzące do uzyskania oryginalnych i stosownych rozwiązań. Alternatywna, bardziej codzienna definicja mówi, że jest to po prostu zdolność tworzenia czegoś nowego [http://sjp.pl/kreatywny; 2015].
W przeciwieństwie do wielu innych zjawisk, w nauce nie ma jednej uniwersalnej, autorytatywnej definicji kreatywności ani nie istnieją żadne standardowe techniki jej pomiaru [http://pl.wikipedia.org/wiki/Kreatywno; 2015].

TABELA 2. Udział kobiet i mężczyzn w radzie sejmiku mazowieckiego w kolejnych kadencjach
TABLE 2. Proportion of women and men on the council of the Mazowieckie council in successive terms

Kadencja sejmiku	Radni ogółem	w tym: kobiety		Radni, których mandat wygasł[a]	w tym: kobiety	Liczba kobiet, które przejęły mandat w czasie trwania kadencji
	liczba		%	liczba		
I	80	12	15,0	11	2	1
II	51	13	25,5	11	0	5
III	50	17	34,0	14	1	5
IV	50	18	36,0	9	2	bd
V	50	21	42,0	–	–	–

[a] powodem wygaśnięcia mandatu było objęcie mandatu na posła lub senatora albo objęcie urzędu wójta, burmistrza, prezydenta miasta lub wojewody

Źródło: Obliczenia własne na podstawie [Samorząd…, (http)].

Jak wskazują dane w tabeli 2, udział kobiet, będących radnymi w sejmiku mazowieckim, wzrósł z 15,0% w I kadencji do 42,0% w V kadencji. W tym okresie liczba kobiet w sejmiku mazowieckim prawie się podwoiła. Wskazuje to niewątpliwie na awans społeczny kobiet. Pozostaje jednak pewien niedosyt, gdyż jest to awans do pewnego etapu. Informuje o tym kolejna rubryka, która pokazuje liczbę radnych, których mandat wygasł z powodu uzyskania mandatu posła lub senatora albo objęcia stanowiska wójta, burmistrza, prezydenta miasta czy wojewody. Osoby te, będąc radnymi na poziomie samorządu wojewódzkiego, w kolejnych wyborach kandydowały ze skutkiem pozytywnym na „wyższy poziom" hierarchii społecznej. Przez cztery kadencje w tej grupie osób zdecydowaną większość stanowili mężczyźni. Na 45 radnych sejmiku województwa mazowieckiego, którzy zostali głównie posłami lub senatorami, a w pojedynczych przypadkach wojewodami, prezydentami miast lub burmistrzami czy wójtami, było 40 mężczyzn i tylko 5 kobiet (zaledwie 11%). Prawdopodobnie sukcesowi wyborczemu mężczyzn „pomagało" zajmowanie przez nich, mimo parytetów, na większości list wyborczych pierwszych miejsc (tzw. jedynek). Sugerują to wyniki badań Budrowskiej, która pisze: *(...) wynik w postaci liczby zdobytych głosów w dużej mierze zależy od tego, jakie miejsce na liście zajmuje osoba kandydująca. Według relacji jednej z radnych, ok. 30% głosów zdobywa się tylko z tytułu zajmowania pierwszego miejsca na liście. Praktyką, która zdecydowanie dominuje w czasie konstruowania list wyborczych, jest umieszczanie mężczyzn na pierwszych miejscach list. Mężczyźni traktują pierwsze miejsca na listach jako coś oczywistego i niepodlegającego dyskusji* [Budrowska 2004b]. Taka praktyka pozwala stwierdzić, że w tym przypadku mamy do czynienia ze szklanym sufitem w karierze politycznej i społecznej kobiet.

W 2014 r. po raz pierwszy w wyborach samorządowych na szczeblu gminnym nie obowiązywała metoda D'Hondta[8] (nadal obowiązywała na szczeblu powiatowym) [Hasło: *Metoda D'Hondta,* (http)]. Dla potrzeb wyborów do rad gmin utworzone zostały okręgi jednomandatowe, co było jednoznaczne ze zlikwidowaniem „jedynek". Szanse kandydatów – kobiet i mężczyzn były więc (teoretycznie) równe.

[8] Metoda D'Hondta – metoda stosowana do podziału mandatów w systemach wyborczych opartych na proporcjonalnej reprezentacji z listami partyjnymi. Jej nazwa pochodzi od nazwiska belgijskiego matematyka Victora D'Hondta.

Jest jednak za wcześnie na ocenę wpływu zmiany zasad głosowania do rad gmin na udział kobiet w gminnych władzach samorządowych. Wyniki wyborów do rad gminnych i powiatowych w latach 2004 i 2013 przedstawiono w tabeli 3.

TABELA 3. Zmiany udziału kobiet w radach jednostek samorządowych w województwie mazowieckim w latach 2004–2013

TABLE 3. Changes in the share of women on the councils of local government units in the Mazowieckie Province in 2004–2013

Lata	Udział kobiet w radach na obszarze województwa mazowieckiego:						
	w gminach znajdujących się na obszarze:					ogółem powiatów	Warszawy miasta na prawach powiatu
	ogółem w województwie	następujących podregionów:					
		ciechanowsko-płockim	ostrołęcko-siedleckim	warszawskim	radomskim		
	w procentach						
2004	18,6	15,6	14,4	25,1	15,8	19,0	30,0
2013	26,3	22,9	23,2	31,4	24,8	20,1	45,0
zmiany w okresie: 2004–2013 (różnica w punktach procentowych)							
x	7,7	7,3	8,8	6,3	9,0	1,1	15,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [Rocznik Statystyczny Województwa Mazowieckiego 2005, s. 113–125; Rocznik Statystyczny Województwa Mazowieckiego 2014, s. 90–103].

W 2004 r. kobiety najliczniej reprezentowane były w radzie miasta Warszawy oraz w radach gmin zlokalizowanych w obszarze podregionu warszawskiego (podregion o dużym udziale gmin miejskich i miejsko-wiejskich). Mniejszy ich udział wykazano w strukturze rady powiatów. Najmniej procentowo było kobiet w strukturze rad gmin znajdujących się w obrębie podregionów ciechanowsko-płockiego, ostrołęcko-siedleckiego i radomskiego (podregionów o najwyższym udziale gmin wiejskich[9]). Po upływie prawie 10 lat odnotowano wzrost odsetka kobiet w strukturze władz samorządowych na wszystkich szczeblach. Najbardziej skuteczne w „kruszeniu szklanego sufitu", a tym samym poprawie swojej pozycji w sferze publicznej okazały się kobiety w Warszawie (wzrost udziału o 15 pkt. proc.) oraz w gminach zlokalizowanych w podregionach wiejskich (radomskim: wzrost o 9,0 pkt. proc. oraz ostrołęcko-siedleckim: wzrost o 8,8 pkt. proc.).

Z analizy zmian udziału kobiet we władzach samorządowych wynika istotna zależność; mianowicie najbardziej (poza Warszawą) kobiety „poprawiły" swój udział w radach na poziomie gmin, najmniej zaś na poziomie powiatów, co z dużym prawdopodobieństwem potwierdza tezę o „blokowaniu" awansu kobiet na wyższy poziom [por. Budrowska, Duch, Titkow 2003; Niżyńska 2010; Fuszara 2013].

Najwyższa (poza Warszawą) dynamika wzrostu udziału kobiet we władzach samorządowych w gminach znajdujących się w obrębie podregionów wiejskich może być efektem wzrostu świadomości kobiet wiejskich oraz ich aktywizacji w kierunku poprawy swojego prestiżu i pozycji społecznej. Może również wynikać z przeobrażeń w strukturze mieszkańców wsi. Dzisiejsza wieś nie jest jednorodna. Jak wykazują

[9] Na potrzeby tego opracowania przyjęto dla podregionów: ciechanowsko-płockiego, siedlecko-ostrołęckiego i radomskiego określenie „podregiony wiejskie".

badania mobilności przestrzennej, cechuje ją coraz większy napływ ludności z miasta, co może przyczyniać się do większej kreatywności kobiet. W 2013 r. w województwie mazowieckim odpływ ludności z miasta na wieś był wyższy (17,4 tys. osób) niż ze wsi do miasta (12,5 tys.) [Województwo Mazowieckie 2014, s. 157]. Tendencję tę potwierdzają badania prowadzone w IERiGŻ-PIB przez Zakład Polityki Społecznej i Regionalnej. Wynika z nich, że w 2010 r. ze wsi do miasta wyemigrowało w Polsce 73 tys. osób, natomiast z miasta na wieś znacznie więcej, gdyż 120 tys. osób; natomiast w Makroregionie Środkowowschodnim[10] (obejmuje województwa: mazowieckie, lubelskie, łódzkie i podlaskie) wyemigrowało ze wsi do miast 21 tys. osób, a przybyło z miasta na wieś 33 tys. osób [Wrzochalska (red. nauk.) 2012, s. 12, 78]. Niezależnie od przyczyn, zwiększenie udziału kobiet, w tym wiejskich, w radach jednostek samorządowych w Polsce jest pozytywnym przykładem ich awansu społecznego w ostatniej dekadzie, chociaż wiele z nich nadal napotyka na drodze swojej kariery zawodowej i społecznej niewidzialne i nieformalne bariery.

ZAKOŃCZENIE

Przeprowadzona analiza wykazała, że w Polsce utrzymują się dysproporcje w wynagrodzeniach dla kobiet i mężczyzn zatrudnionych w tych samych sektorach i na tych samych stanowiskach na niekorzyść kobiet. Pozwala to sugerować, iż kobiety na drodze do awansu zawodowego napotykają szklany sufit.

Zjawisko szklanego sufitu widoczne jest także, gdy rozpatruje się działalność społeczną i polityczną kobiet. Nie tylko znacznie niższy jest udział kobiet niż mężczyzn we władzach samorządowych, ale odsetek ten maleje wraz z „przejściem" na wyższy poziom tej władzy. Udział kobiet w radach powiatowych jest bowiem niższy niż w gminnych, a w Sejmie czy Senacie niższy niż w sejmiku wojewódzkim.

Chociaż w ostatnim dziesięcioleciu nastąpiło wiele korzystnych dla kobiet zmian, m.in. legislacyjnych (wprowadzenie parytetów) czy mentalnych (większa kreatywność, asertywność ich samych), które pozwalają wskazać przykłady kruszenia szklanego sufitu, to jednak nadal ta niewidzialna i nieformalna bariera istnieje. Dlatego bardzo pożądane są wszelkie działania pomagające kobietom godzić funkcje rodzinne i aspiracje zawodowe.

BIBLIOGRAFIA

Balcerzak-Paradowska B. (red.), 2001: *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy.* IPiSS, Warszawa.

Bochniarz H., Santorski J., 2003: *Bądź sobą i wygraj. 10 podpowiedzi dla aktywnej kobiety.* Wydawnictwo W.A.B., Warszawa.

Brannon L., 2002: *Psychologia rodzaju. Kobiety i mężczyźni: podobni czy różni?* Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.

[10] Zakład Polityki Społecznej i Regionalnej IERiGŻ-PIB stosuje podział przestrzenny na makroregiony. Odzwierciedla on historycznie ukształtowane podobieństwa i odmienności w gospodarczych cechach rolnictwa i społeczno-ekonomicznych właściwościach ludności wiejskiej. Z tego powodu niemożliwe jest podanie danych odnośnie do mobilności przestrzennej osobno dla województwa mazowieckiego [Wrzochalska (red. nauk.) 2012, s. 11].

Budrowska B., 2004a: Bariery i ograniczenia karier kobiet – wyniki badań nad zjawiskiem „szklanego sufitu". [w:] Raport Banku Światowego: *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?* Biuro Banku Światowego w Polsce, Warszawa.

Charakterystyka gospodarstw rolnych. Powszechny Spis Rolny 2010, GUS, Warszawa 2012.

Chmielewska B., 2004: Źródła Nierówności społecznych. *Studia i Monografie* nr 122, IERiGŻ, Warszawa.

Chmielewska B., 2013: Ekonomiczno-społeczna sytuacja gospodarstw domowych rolników po akcesji Polski do Unii Europejskiej. *Studia i Monografie* nr 158, IERiGŻ-PIB, Warszawa.

Du Vall M., 2009: Współczesne Polki – trudności w wyborze ról. [w:] *Kobiety wobec polityki – kobiety w polityce. Historia, realia, perspektywy,* A. Frątczak (red.). Krakowskie Towarzystwo Edukacyjne, Oficyna Wydawnicza AFM, Kraków.

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

Gawrycka M., 2011: Zatrudnienie kobiet w latach 1995–2004, rozdział 1. [w:] M. Gawrycka, J. Wasilczuk, P. Zwiech: *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy.* CeDeWu Wydawnictwa Fachowe, Warszawa.

Krzyżanowska K., 2014: Sytuacja kobiet na obszarach wiejskich i ich udział w rynku pracy. *Problemy Drobnych Gospodarstw Rolnych* nr 1.

Kurowska A., 2010: *Matka Polka pracująca, czyli jak zwiększyć aktywność zawodową młodych Polek.* Fundacja FOR, Warszawa.

Łukasik-Turecka A., 2013: Kobiety w jednostkach samorządu terytorialnego w dobie debaty nad parytetami i kwotami, *Roczniki Nauk Społecznych,* 5 (41) 2013 nr 1, s. 73–85.

Marciniak A., 2004: Niewidzialne bariery awansu kobiet – apokryf „szklanego sufitu". *Zeszyty Studiów Doktoranckich* – Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Wydział Ekonomii, Wydawca EK WE SD Poznań.

Marszałek-Kawa J., 2010: Brakuje nam solidarności, czyli dlaczego kobiety nie głosują na kobiety? [w:] *Kobiety w polityce,* J. Marszałek-Kawa (red.). Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.

Pospiszyl K., 1992: *Psychologia kobiety.* Agencja Wydawnicza PETRA, Warszawa.

Rocznik Statystyczny 2011, GUS, Warszawa.

Rocznik Statystyczny 2014, GUS, Warszawa.

Rocznik Statystyczny Województwa Mazowieckiego w 2005, Urząd Statystyczny w Warszawie.

Rocznik Statystyczny Województwa Mazowieckiego w 2014, Urząd Statystyczny w Warszawie.

Sawicka J., 2013a: Polityka równości szans kobiet i mężczyzn (polityka gender) w sferze społeczno-gospodarczej, rozdział 1. [w:] *Rynek pracy na obszarach wiejskich Mazowsza – perspektywa gender,* J. Sawicka (red.). Wydawnictwo SGGW, Warszawa.

Sawicka J., 2013b: Aktywność zawodowa kobiet wiejskich w warunkach zmian na rynku pracy, rozdział 3. [w:] *Rynek pracy na obszarach wiejskich Mazowsza – perspektywa gender,* J. Sawicka (red.). Wydawnictwo SGGW, Warszawa.

Sytuacja kobiet w rolnictwie i na obszarach wiejskich. Specyfika, standardy, parytety i oczekiwania. Raport z badania, opracował zespół w składzie: W. Durka, P. Klimek, S. Kołodziejczak, M. Maruszewska, J. Pośpiech, A. Terelak, Konsorcjum Badawcze FOCUS GROUP Albert Terelak, Centrum Rozwoju Społeczno-Gospodarczego Sp. z o.o., marzec 2012.

Tytuła M., Łosiak M., 2009: *Polski bez błędów. Poradnik językowy dla każdego,* Wydawnictwo Edukacja-Park oraz Wydawnictwo Szkolne PWN, Warszawa.

Wasilczuk J., 2011: Przedsiębiorczość kobiet, rozdział 5. [w:] M. Gawrycka, J. Wasilczuk, P. Zwiech, 2011: *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy.* CeDeWu Wydawnictwa Fachowe, Warszawa.

Witkowska D., 2013: Zmiana sytuacji kobiet w Polsce w okresie transformacji. [w:] *Rynek pracy na obszarach wiejskich Mazowsza – perspektywa gender,* J. Sawicka (red.). Wydawnictwo SGGW, Warszawa.

Wrzochalska A. (red. nauk.), 2012: *Mobilność przestrzenna i społeczna ludności wiejskiej,* P. Chmieliński, M. Dudek, B. Karwat-Woźniak, A. Wrzochalska, Program Wieloletni 2011–2014, raport nr 45, IERIGŻ-PIB, Warszawa.

Zwiech P., 2006: Czas pracy kobiet i mężczyzn – czy kobiety krócej pracują niż mężczyźni. [w:] *Wybory podmiotów decyzyjnych w gospodarce polskiej,* D. Kopycińska (red.). Uniwersytet Szczeciński, Szczecin.

Zwiech P., 2011a: Segregacja zawodowa kobiet w Polsce, rozdział 2. [w:] M. Gawrycka, J. Wasilczuk, P. Zwiech, 2011: *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy.* CeDeWu Wydawnictwa Fachowe, Warszawa.

Zwiech P., 2011b: Zróżnicowanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w Polsce, rozdział 3. [w:] M. Gawrycka, J. Wasilczuk, P. Zwiech, 2011: *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy.* CeDeWu Wydawnictwa Fachowe, Warszawa.

W zasobach internetu

Budrowska B., 2004b: Szklany sufit, czyli co blokuje kariery kobiet. *Kultura i Historia* nr 6/2004, za: http://www.kulturaihistoria.umcs.lublin.pl/archives/158, (dostęp: 05.02.2015).

Budrowska B., Duch D., Titkow A., 2003: *Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier polskich kobiet, Raport z badań jakościowych,* Warszawa, [za:] http://www.isp.org.pl/files/189285118(...), pdf, (dostęp: 12.02.2015).

Czarnik Sz., Turek K., 2014: Aktywność zawodowa i wykształcenie Polaków. [w:] *Edukacja a rynek pracy,* tom II, [za:] http://www.parp.gov.pl, (dostęp: 12.02.2015).

Hasło: *Kreatywność,* za: http://pl.wikipedia.org/wiki/Kreatywno%C5%9B%C4%87 oraz http://sjp.pl/kreatywny, http://www.umcs.pl/pl/kreatywność-spoleczna;.2015; http://nb-no.facebook.com/ graj Wysoko/.../ 2013; kreatywnosc.umcs.lublin.pl; (dostęp: 04.02.2015).

Hasło: *Metoda D'Hondta,* za: http://pl.wikipedia.org/wiki/Metoda_D%E2 %80%99Hondta, (dostęp: 11.02.2014).

Klub Pań Pewnych Siebie, e-strona Klubu Pań Pewnych Siebie. [za:] http://nb-no.facebook.com/grajWysoko/.../ 2013; wpis dn. 16.07.2013 (dostęp: 10.02.2015).

Marciniak A., 2012: *Niewidzialne bariery awansu kobiet – apokryf „szklanego sufitu"?,* artykuł [w:] http://kim.efs.gfkm.pl/userfiles/file/KIM/literatura (dostęp: 10.02.2015).

Niżyńska A., 2010: *Kandydatki w wyborach samorządowych w 2010,* [za:] http://www.isp.org.pl/uploads/filemanager/Program (...)/kandydatkiw wyborach samorządowych (dostęp: 07.02.2013).

Samorząd Województwa Mazowieckiego, e-strona Samorządu Województwa Mazowieckiego, http://www.mazovia.pl/samorzad/sejmik/radni /kadencja-iv/ (dostęp: 11.02.2014).

The Glass-ceiling index [w:] *The Economist*, [za:] http://www.economist.com/news/business /21598669-bestand-worstplaces-be-working-woman-glass-ceiling-index, wpis z: marzec 2014, (dostęp: 16.01.2015).

Więcej równości – więcej korzyści w gospodarce. Kobiety i mężczyźni na stanowiskach decyzyjnych w polskiej gospodarce w latach 2010–2013, raport przygotowany na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej przez zespół ekspertów w składzie: L. Adamska, M. Fuszara, E. Rumińska-Zimny, G. Baczewski, Warszawa 2014, s. 3, pobrano ze strony: http://www.kongreskobiet.pl/pl/.../relacja_z_konferencji_w_kprm, (dostęp: 10.02.2015).

Współczesna kobieta wiejska, oprac. J. Radziewicz. *Rolniczy Magazyn Elektroniczny,* Centralna Biblioteka Elektroniczna im. Michała Oczapowskiego; http://rme.cbr.net.pl/ archiwum/styczeń-luty-nr-53/169-rolnictwo-w-uni-europejskiej/404-wspoczesna-kobieta-wiejska.html (dostęp: 16.10.2014).

Ziemacki J., 2014: *My nie jesteśmy gospodynie wiejskie, my jesteśmy kobiety kreatywne!*, artykuł [w:] http://www. wysokie obcasy.pl /wysokie-bcasy/1,114757,16655396,My_nie_jestesmy_gospodynie _wiejskie__my_jestesmy_ kobiety.html (dostęp: 16.10.2014).

Zrównoważony udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych, relacja z konferencji dnia 19.11.2014, KPRM, [za:] http://www.kongreskobiet.pl/pl-PL/news/show/zrownowazony_udzial_kobiet_i_mezczyzn_na_stanowiskach_kierowniczych_-_relacja_z_konferencji_w_kprm, dodano 20.10.2014 r. (dostęp: 10.02.2015).

RURAL WOMEN SHATTERING A "GLASS-CEILING"

Abstract: Social and professional advancement of women is blocked by many barriers. Women earn less than men, even in the same positions, and less likely than men they perform management. Low is also their participation in the local government. The study identifies two examples of women overcoming barriers that limit their social and professional advancement. These are: the results of elections to local government councils in Mazowieckie and the comparison of the national average wage levels for men and women. In successive term elections, the participation of women in municipal, district and provincial councils is increasing. The disparities of wages paid for women and men declined in favor of women, although to a small extent.

Key words: women, glass-ceiling, creativity, wages and salaries, local elections