

EDYTA TOBIASIEWICZ 
Uniwersytet Jagielloński

MECHANIZMY STRATYFIKACJI PŁCIOWEJ W STRUKTURACH ORGANIZACJI START-UPÓW TECHNOLOGICZNYCH¹

Streszczenie

W badaniach podejmujących problematykę związków zachodzących pomiędzy płcią społeczno-kulturową a strukturami organizacyjnymi wyodrębniono dotychczas wiele różnych koncepcji obrazujących mechanizmy stratyfikacji płciowej w miejscu pracy. Opisy te oparte były jednak na wynikach badań hierarchicznych i zbiurokratyzowanych struktur organizacyjnych. Tymczasem organizacje ukierunkowane na wytwarzanie innowacji, wyrastające na gruncie neoliberalnego modelu gospodarki, podlegają istotnym przemianom. Nowe modele organizacji pracy (wykorzystujące zaawansowane technologie, bazujące na „płaskich strukturach” i samorządzących się zespołach) tworzą przestrzeń do rekonfiguracji relacji nierówności płci w miejscu pracy. Celem artykułu jest scharakteryzowanie mechanizmów stratyfikacji płciowej w innowacyjnych organizacjach zawodowych – start-upach technologicznych. W oparciu o wyniki badań jakościowych w tekście wskazane zostały ograniczenia i możliwe reinterpretacje koncepcji wykorzystanych do opisu wzorów nierówności płci w start-upach (koncepcje „szklanej piwnicy”, „szklanych

Doktorantka Instytutu Socjologii Uniwersytetu Jagiellońskiego, e-mail: edyta.tobiasiewicz@doctoral.uj.edu.pl; <https://orcid.org/0000-0002-6171-773X>.

¹ Artykuł powstał w ramach realizacji projektu pt. „Innowacyjne organizacje zawodowe: płeć społeczno-kulturowa i startupy technologiczne”, finansowanego ze źródeł Narodowego Centrum Nauki (od stycznia 2021 roku), o numerze: UMO-2020/37/N/HS6/03913.

ścian” i „płciowej segregacji horyzontalnej”), zaczerpniętych z socjologicznej literatury przedmiotu.

Słowa kluczowe: upłciowione organizacje, mechanizmy stratyfikacji płciowej, start-upy technologiczne, start-upy, innowacyjne organizacje zawodowe

WPROWADZENIE

W badaniach podejmujących problematykę relacji zachodzących pomiędzy płcią społeczno-kulturową a strukturami organizacyjnymi wskazano na wiele różnych koncepcji obrazujących mechanizmy stratyfikacji płciowej w miejscu pracy [por. Reskin, Roos 1990; Farrell 2001; Pell 1996; Ryan, Haslam 2007; Kanter 1977; Williams 1992]. Jednak opisy te były konstruowane często w oparciu o wyniki badań hierarchicznych i zbiurokratyzowanych struktur organizacyjnych, gdzie występował skodyfikowany podział pracy, dominowały klasyczne modele zarządzania i finansowania, a ścieżki karier były zinstytucjonalizowane i sformalizowane. Aktualne opracowania dotyczące upłciowienia organizacji zwracają uwagę na występowanie procesów, w efekcie których dochodzi do przemiany specyfiki struktur organizacji zawodowych działających w obrębie neoliberalnego modelu gospodarki. Przemiany te widoczne są w kilku wymiarach ich działalności. Po pierwsze, hierarchiczność struktur organizacyjnych zostaje zastąpiona przez „płaskie struktury”, z samozarządzającymi się zespołami pracującymi nad projektami ograniczonymi czasowo [por. Mickey 2019; Connell 2003]. Po drugie, w zglobalizowanym świecie same organizacje posiadają często „rozproszony” charakter, a „granice” przedsiębiorstw wydają się znacznie trudniejsze do wyznaczenia [Acker 2012] ze względu na upowszechnianie się: outsourcingu, co-sourcingu czy crowdsourcingu², a także pracy zdalnej, umożliwiającej tworzenie międzynarodowych zespołów. Po trzecie, drabiny karier ustępują miejsca „mapom karier” czy *I-deals*, które należą do zindywidualizowanych programów rozwoju ścieżki zawodowej [Williams 2013: 619]. I po czwarte, wykorzystywane w przedsiębiorstwach zaawansowane technologie informacyjno-komunikacyjne

² *Co-sourcing* to proces realizacji zadań wyznaczonych przez organizację „przez pracowników zatrudnionych wewnątrz organizacji przy współpracy z osobami z zewnątrz”. Z kolei *crowdsourcing* – to proces polegający na „zleceniu przez organizację (firmę, instytucję publiczną, organizację non profit) zadań – wykonywanych tradycyjnie przez pracowników – często niezidentyfikowanej, zwykle bardzo szerokiej grupie ludzi rozlokowanych na całym świecie” [Prokurat, Świerzewski 2013: 60].

zmieniają sposoby wykonywania pracy [Dobrzyńska 2019]. Opisane powyżej przeobrażenia nie zawsze obejmują każdy z wymiarów działalności organizacji ani też nie są typowe i uniwersalne dla wszystkich współczesnych modeli struktur organizacyjnych. Niewątpliwie są one jednak charakterystyczne dla organizacji innowacyjnych, za których egzemplifikację uznaję struktury start-upów technologicznych (ich szczegółową charakterystykę przedstawiam w dalszej części), które w niniejszym artykule tworzą kontekst dla przeprowadzonych analiz.

W świetle procesów transformujących istniejące oraz kształtujących nowe miejsca pracy (w tym także start-upy technologiczne) zasadne stają się pytania o aktualność koncepcji nierówności płci, które opisywano pod koniec XX w. [por. wspomniane wcześniej prace Reskin, Roos 1990; Farrell 2001; Pell 1996; Williams 1992]. Zaś liczni badacze podkreślają wartość tych opracowań, w których na podstawie wyników badań empirycznych organizacji wyrastających na gruncie nowej gospodarki i społeczeństwa informacyjnego zredefiniowane zostają wzory stratyfikacji płciowej [por. Williams 2013, 2017; Williams, Muller, Kilanski 2012; Connell 2003; Pearse, Connell 2016; Martin 2006; Acker 2012; Wynn, Correll 2018].

Celem artykułu jest scharakteryzowanie mechanizmów stratyfikacji płciowej w innowacyjnych organizacjach zawodowych. Mechanizmy te opisuję, wykorzystując koncepcje istniejące w socjologicznej literaturze przedmiotu, wskazując równocześnie na ich ograniczenia i możliwe reinterpretacje. W artykule udzielam odpowiedzi na pytania o to, czy – a jeśli tak, to jakie – mechanizmy stratyfikacji płciowej obecne są w strukturach organizacyjnych start-upów technologicznych, a także czym charakteryzują się owe mechanizmy w kontekście doświadczeń zawodowych kobiet i mężczyzn pracujących w badanych organizacjach. Poruszana w tekście problematyka wpisuje się w nurt badań nad upłciowionymi organizacjami (ang. *gendered organizations*), koncentrując się na procesach stratyfikacji kobiet i mężczyzn w organizacjach zawodowych, które rozumiem jako miejsca pracy przynależące do rynkowych struktur produkcji [Skala 2019].

Artykuł rozpoczynam od omówienia wybranych teoretycznych ujęć nierówności płci w obszarze badań nad organizacjami, w tym organizacjami technologicznymi nowej gospodarki. Następnie przedstawiam krótką charakterystykę struktur start-upowych oraz kultury organizacyjnej Doliny Krzemowej, na której regułach, dominujących w polu instytucjonalnym, wzorują się światowe ekosystemy start-upowe. Pokazuję, że kontekst ten stanowi ważny obszar badań nad mechanizmami stratyfikacji płciowej w innowacyjnych organizacjach technologicznych. W tym samym rozdziale na podstawie przeglądu badań omawiam wnioski płynące z tekstów poświęconych płci kulturowej i organizacjom start-upowym,

zaznaczając jednocześnie luki występujące w obszarze badań empirycznych. Dalej przechodzę do opisanie metodologii badań własnych. W przedostatniej części prezentuję wyniki prowadzonych badań empirycznych, a interpretując wypowiedzi badanych, opisuję zreprodukowane i zredefiniowane w strukturach start-upów mechanizmy stratyfikacji płciowej (koncepty „szklanej piwnicy”, „szklanych ścian” i zjawisko „płciowej segregacji horyzontalnej”). Artykuł ten zamykam podsumowaniem rozważań i wskazaniem dalszych, wartościowych obszarów analiz.

UPLCIOWIONE NIERÓWNOŚCI W ORGANIZACJACH ZAWODOWYCH

Joan Acker [2006: 441] twierdzi, że nierówności płciowe (ale także rasowe i klasowe) są wbudowane w strukturę organizacji zawodowych i prowadzą do reprodukcji społecznych systemów nierówności. W luźno powiązanych ze sobą praktykach, procesach, działaniach i znaczeniach upatruje ona istnienia reżimów nierówności (ang. *inequality regimes*), czyli stale utrzymujących się różnic pomiędzy pracownikami organizacji (w tym również kobietami i mężczyznami) w zakresie dostępu do władzy oraz możliwości kontrolowania celów, zasobów, wyników czy sposobów organizacji pracy [Acker 2006: 443]. Przy czym należy zaznaczyć, że reżimy te nie są stabilne i identyczne we wszystkich organizacjach, ale płynne i zindywidualizowane, zależne od lokalnych uwarunkowań. Same reżimy nierówności należą dziś do zagadnień uważnie zgłębianych w nurcie badań nad płcią kulturową i organizacjami [por. Sargent, Yavorsky, Sandoval 2021; Bates 2022]. Część spośród wspomnianych komponentów kultur i struktur organizacyjnych (procesów, praktyk, działań i znaczeń), tworzących zróżnicowane konfiguracje systemów nierówności, została opisana w literaturze naukowej za pomocą metafor, takich jak np. „szklany sufit” (ang. *glass ceiling*) [por. Connell 2006], „szklane ściany” (ang. *glass walls*) [por. Budrowska 2004], „genderowa kolejka” (ang. *gender queue*) [Reskin, Ross 1990], „szklana piwnica” (ang. *glass cellar*) [Farrell 2001], „nieszczelny rurociąg” (ang. *leaky pipeline*) [Pell 1996], „efekt szklanego klifu” (ang. *glass cliff*) [Ryan, Haslam 2007], „tokenizm” [Kanter 1977] czy „szklane ruchome schody” (ang. *glass escalator*) [Williams 1992].

Mechanizmy te obrazują zjawiska płciowych nierówności, występujących m.in. w organizacjach stanowiących miejsce pracy zarobkowej. I tak np. pojęcie szklanego sufitu odnosi się do niewidocznych barier, na które trafiają kobiety na drodze awansu w organizacjach [Budrowska 2004], „genderowa kolejka”

wskazuje na uprzywilejowanie mężczyzn podczas rywalizacji o pracę w zawodach o wysokim statusie [Reskin, Roos 1990], zaś „szklane ściany” oznaczają sytuację, w której kobiety dominują w organizacjach na stanowiskach, z których awansowanie na stanowiska znajdujące się wyżej w hierarchii jest utrudnione [Budrowska 2004]. Związana ze „szklanymi ścianami” kategoria „płciowej segregacji horyzontalnej” definiuje umiejscowienie kobiet i mężczyzn w odrębnych sektorach życia społecznego (np. dyscyplinach naukowych, branżach biznesowych), oferujących stanowiska o różnym poziomie prestiżu, społecznej atrakcyjności czy dostępu do zasobów [Leszczyńska 2014: 55; por. Kubisa 2019]. Z kolei koncepcja „szklanej piwnicy” w węższym rozumieniu dotyczy wyraźnie częstszego zatrudniania mężczyzn w najbardziej niebezpiecznych zawodach, obarczonych wysokim ryzykiem wypadków i koniecznością podejmowania ciężkiej (często brudnej) pracy fizycznej (jak w przypadku prac wysokościowych czy budowlanych) [Farrell 2001]. W nieco szerszym ujęciu badacze wskazują, że „utknięcie” niemal wyłącznie mężczyzn w paralelnych zawodach stanowi pokłosie izolowania kobiet od przestrzeni „braterskiego porządku”, a także stosowania przez mężczyzn praktyk ukierunkowanych na ucieleśnianie zinternalizowanych patriarchalnych modeli męskości [Kimmel 2011]. Dominujące w porządku społecznym wzorce zobowiązują mężczyzn wykonujących niebezpieczne zawody do demonstrowania własnej odwagi np. przez ryzykowne zachowania: lekceważenie środków i przepisów bezpieczeństwa czy niedostateczne zabezpieczanie się [por. Kimmel 2011: 274].

Christine L. Williams – badaczka zjawiska „szklanych ruchomych schodów” – podkreśla, że opisana przez nią koncepcja została stworzona, aby obrazować nierówności płci w organizacjach pracy zawodowej ery fordowskiej [Williams 2013]. Koncepcje „szklanego sufitu” i „szklanych ruchomych schodów” w dobie elastycznych i dynamicznie zmieniających się organizacji są jej zdaniem zbyt statyczne, by mogły odzwierciedlać nierówności płciowe w nowym kontekście gospodarczym [Williams 2013]. Sformułowana przez Williams krytyka klasycznych mechanizmów stratyfikacji płci wydaje się skierowana w stronę (a także zasadna wobec) wielu innych przywoływanych w niniejszym artykule koncepcji [por. Williams 2013: 626]. Szczególnie istotna staje się wówczas, gdy weźmiemy pod uwagę także zarzuty wskazujące na pomijanie przez badaczy możliwości wystąpienia interseksjonalnych zależności w procesach stratyfikacji płciowej [Williams 2013; Wingfield 2009; Price-Glynn, Rakowski 2012]. Williams twierdzi, że „potrzebujemy nowych metafor, aby uchwycić funkcjonowanie nierówności płci w kontekście neoliberalnym”, ponieważ miejsca pracy przechodzą dziś gruntowną transformację [Williams 2013: 621]. Zdaniem badaczki w nowej

gospodarce kobiety zamiast uderzać głową w „szklany sufit”, wydają się „znikać przez zapadnię”, a organizacje, które wcześniej wyobrażano sobie jako wieżowce (ze szklanymi sufitami) wypełnione biurokratami, dziś przypominają raczej „statek na morzu” wypełniony najemnikami poszukującymi przygód i fortuny. Według Williams w nowych organizacjach w sytuacji „burzy i możliwości zatonięcia” to właśnie dyrektorzy jako pierwsi otrzymują informacje o łodziach ratunkowych, podczas gdy pozostali pasażerowie płacą za własne „kamizelki ratunkowe” [Williams 2013: 621–622].

Współcześni badacze upłciowienia organizacji oraz płciowych nierówności – prócz reinterpretowania klasycznych mechanizmów w nowym kontekście gospodarczym³ – podejmują się tworzenia nowych koncepcji opisujących nierówności płci, czego przykład stanowi praca Sharli Alegrii [2019]. Badaczka ta rewiduje działanie mechanizmu „szklanych ruchomych schodów” i „tokenizmu” w odniesieniu do kobiet zatrudnionych w branży technologicznej (w tym również organizacjach start-upowych). Alegria, opisując sytuację białych kobiet (posiadających kompetencje techniczne), które dzięki wyróżniającym je umiejętnościom społecznym zostają przeniesione w zmaskulinizowanych zespołach na stanowiska lidarskie, wypracowuje metaforę „kilkustopniowego (wspierającego) podestu” (ang. *step stool*) [Alegria 2019]. Podest ten wspiera kobiety w awansie w branży *high-tech*, jednak w żadnym z analizowanych przez badaczkę przypadków nie prowadził ostatecznie do zajmowania stanowisk dyrektorskich (*C-level*) [Alegria 2019], przyczyniając się w długofalowej perspektywie do wypierania kobiet ze stanowisk związanych bezpośrednio z rozwijaniem technologii. Badania Alegrii pokazują również, że z mechanizmu „kilkustopniowego podestu” nie korzystają kobiety kolorowe – jeśli ich mobilność pionowa występuje, to stanowi rezultat celowego, intensywnego wysiłku [Alegria 2019].

Dynamika nierówności płci w organizacjach technologicznych bywa również opisywana z perspektywy strategii radzenia sobie z zachowaniami dyskryminującymi i mikroagresją, które jednostki podejmują w miejscu pracy. Wśród nich możemy wskazać praktyki ukierunkowane na:

³ Marina Ranga i Henry Etkowitz [2011] rozpatrują na nowo koncepcję „nieszczelnego rurociągu”, pierwotnie ilustrującą proces zmniejszania się liczebności kobiet na kolejnych etapach kariery naukowej [por. Krause 2019]. Badacze zauważają, że zjawisko to wiąże się równocześnie z transferem kobiet do sfer „okołonaukowych”, dzięki czemu inne obszary wymagające ekspertyz i wiedzy technicznej wchłaniają ich potencjał naukowy [Młodożeniec, Knapieńska 2013]. Autorzy konstruują kategorię „magicznego pudełka do znikania” (ang. *vanish box*), opisując w ten sposób dynamiczną relację „wyciekania”, a zarazem „wnikania” kobiet do przestrzeni pozaakademickich [Etkowitz, Ranga 2011: 142].

- częstą zmianę pracy (ang. *job-hopping*) oraz aktywne poszukiwanie zatrudnienia w egalitarnych organizacjach [Shih 2006],
- tworzenie sieci społecznego wsparcia, opierających się na płciowej lub etnicznej tożsamości zbiorowej [por. Shih 2006]⁴,
- zarządzanie własnym statusem płciowym (ang. *gender fluidity*) [Alfrey, Twine 2017]⁵.

Analiza literatury przedmiotu pozwala również wyodrębnić wymiary działalności organizacji nowego typu, w których dochodzi do wytwarzania mechanizmów nierówności płci. Jednym ze wspomnianych wymiarów jest praca zespołowa, w której aby zostać zauważonym, należy być „głośnym i wojowniczym” oraz angażować się w działania autopromocyjne. Konieczność ta sprawia, że zaangażowanie kobiet niepowielających tego typu praktyk bywa całkowicie niezauważane podczas ewaluacji zrealizowanych zadań [Williams, Muller, Kilanski 2012: 557]. Inny wymiar obejmuje aktywności networkingowe, dzięki którym pracownicy tworzą rozległe sieci kontaktów, a ponieważ te są wysoce homogeniczne – wykluczają kobiety, pozostające w mniejszości w zmaskulinizowanych środowiskach pracy [Williams, Muller, Kilanski 2012; Williams 2017].

Jak widać, wiele z ustaleń opisanych przez badaczy obejmuje pojedyncze procesy reprodukcji nierówności płci w organizacjach nowej gospodarki. Studia te nierzadko uwzględniają interseksjonalne analizy płci kulturowej, wówczas jednak najczęściej odnoszą się do rasy [por. Shih 2006; Twine 2022] i seksualności [por. Alegria 2019], rzadziej klasy społecznej, wieku czy pozycji zajmowanej w organizacji. Bez wątpienia ich wkład w badania nad płcią kulturową, organizacjami i genderowymi nierównościami jest znaczący. Jednak pytania o to, czy i w jakim zakresie klasyczne koncepcje mechanizmów nierówności płci (często występujące w literaturze w postaci metafor) są przydatne i adekwatne w rozumieniu i wyjaśnianiu procesów zachodzących w nowoczesnych strukturach

⁴ Johanna Shih [2006] pokazuje, że białe kobiety oraz kobiety i mężczyźni pochodzenia azjatyckiego pracujący w regionie Doliny Krzemowej, chcąc rozwijać własną karierę zawodową, weryfikowali polityki równościowe nowych miejsc pracy oraz analizowali płciowe i etniczne zróżnicowanie zarządów firm. Z kolei inżynierowie, którzy czuli się defaworyzowani ze względu na zinternalizowane cechy kulturowe (skromność, niechęć do autopromocji i agresywnej rywalizacji), rezygnowali z pracy, otwierając własne przedsiębiorstwa, w których zatrudniali byłych współpracowników – tworząc sieci społeczne konkurujące z sieciami uprzywilejowanych białych mężczyzn.

⁵ Lauren Alfrey i France W. Twine [2017] pokazują, że transpłciowe (białe i pochodzenia azjatyckiego) kobiety zarządzają własnym statusem płciowym przez przyjmowanie „niekobiecego stylu” ubioru (noszenie T-shirtu, dżinsów i bluzy z kapturem), brak makijażu czy noszenie krótko ściętych włosów. Dystansują się w ten sposób od wzorców tradycyjnej kobiecości, zyskując tym samym status „insidera” w zmaskulinizowanych zespołach.

organizacyjnych, wydają się wciąż pozostawać bez odpowiedzi (z nielicznymi wyjątkami) [por. np. Alegria 2019].

Raewyn Connell [2006] argumentuje, że nowe technologie posiadają potencjał wywoływania zmiany w różnych wymiarach reżimów nierówności. Podążając tropem koncepcji Joan Acker [2012], można przyjąć, że nowe formy organizowania się przedsiębiorstw tworzą teren do nowych konfiguracji praktyk, zmieniających charakter owych reżimów. Mając na względzie osobliwość struktur start-upów technologicznych (którą opisuję w dalszej części artykułu), przejawiających obydwie potencjały, organizacje te uznają za wartościową przestrzeń do rewidowania klasycznych, jak i opisywania nowo powstających mechanizmów nierówności i różnicowania płci kulturowej w organizacjach.

AKTUALNY STAN BADAŃ NAD PŁCIĄ KULTUROWĄ I STRUKTURAMI START-UPÓW TECHNOLOGICZNYCH

Start-upy technologiczne jako nowa forma organizacji zawodowej

Struktury start-upów technologicznych uznają za adekwatną przestrzeń do prowadzenia badań nad nierównościami płci w nowoczesnych organizacjach. Czynię to ze względu na kilka konstytuujących je charakterystyk. A mianowicie start-upy technologiczne: 1) podczas wytwarzania wartości (produktów, usług itp.) korzystają z nowych, zaawansowanych technologii i 2) organizują swoją pracę w oparciu o zwinne metodyki zarządzania projektami (np. Scrum, Kanban, Lean). Są również 3) zorientowane na generowanie „dysrupcyjnych innowacji” [Skala 2019] oraz konstruowanie modeli biznesowych umożliwiających gwałtowny wzrost na arenie międzynarodowej. Start-upy posiadają także 4) pecyficzne otoczenie instytucjonalne, wspierające ich rozwój (np. inkubatory, programy akceleracyjne czy instytucje aniołów biznesu), dzięki któremu zasoby pojedynczych organizacji wzbogacone zostają o „cudzy” kapitał symboliczny i ekonomiczny. Start-upy technologiczne charakteryzują się również 5) wysokim odsetkiem pracowników z wyższym wykształceniem, a same organizacje podejmują współpracę z przedstawicielami sektora nauki, uskuteczniając komercjalizację i transfer wiedzy akademickiej do obszarów biznesowych [por. Startup Poland 2019]. Co więcej, organizacje te 6) korzystają z alternatywnych metod finansowania własnej działalności (fundusze *Venture Capital*, *crowdfunding* itp.) i wynagradzania pracowników (ESOP⁶).

⁶ ESOP (ang. *employee stock option plan*) – skrótowiec opisujący praktykowany w start-upach sposób wynagradzania pracowników opierający się na możliwości włączenia ich w grono

Warto zaznaczyć, że struktury te są zasadniczo różne od małych i średnich przedsiębiorstw ze względu na ich uczestnictwo w systemach innowacyjności (promujących tworzenie technologii i zmieniających ostatecznie szersze paradygmaty rynkowe), wzorowanych na modelach wywodzących się z Doliny Krzemowej [Bower, Christensen 1995] oraz związanej z owym środowiskiem kulturze organizacyjnej. Typowa dla kultury Doliny Krzemowej utopijna wiara w potencjał rozwiązań technologicznych, będących w stanie generować zmianę społeczną, postęp i zysk, rozwiązując równolegle problemy współczesnego świata, bywa porównywana do mariażu hipisowskiej retoryki z kapitalizmem [por. Levina, Hasinoff 2015: 2]. Organizacje działające w kontekście start-upowym często pozycjonują się jako inicjatywy, które realizując cele biznesowe, stawiają sobie jednocześnie za cel „uczynić świat lepszym miejscem” [Alfrey, Twine 2017: 30]. Strategie afirmujące etniczną i płciową różnorodność i inkluzywność uznać można za przejaw równościowego dyskursu obecnego w przestrzeniach start-upowych [por. Facebook Annual Diveristy Report 2021; Google Diversity Annual Report 2021].

Start-upy technologiczne są zatem stosunkowo nowym modelem organizacji [Kowalczyk 2020], jednak ich wzrastające znaczenie dla rozwoju globalnej gospodarki jest niekwestionowalne [Matricano 2020]. Liczne programy i fundusze społeczne zorientowane na stymulowanie rozwoju start-upów (por. inicjatywy organizowane przez PFR⁷ czy Komisję Europejską⁸) są efektem dążeń prowadzących do cyfrowej transformacji gospodarki Europy, a wynikają z założeń aktualnej strategii Komisji Europejskiej (dotyczącej małych i średnich przedsiębiorstw) [Komisja Europejska 2020].

Nierówności płci obecne w organizacjach start-upowych – przegląd badań

Choć start-upy odgrywają ważną rolę w kształtowaniu zarówno systemów gospodarczych, jak i społecznych, to na gruncie nauk społecznych stosunkowo niewiele analiz poświęcono tematyce upłciowienia nierówności obecnych w strukturze i kulturze start-upów technologicznych. Z kolei wnioski płynące

współwłaściciele firmy (por. oficjalną stronę Polskiej Fundacji Rozwoju, <https://startup.pfr.pl/pl/aktualnosci/esop-czyli-jak-wynagrodzic-najlepszych-pracownikow/> [dostęp: 3.02.2022]).

⁷ Więcej o inicjatywach Polskiego Funduszu Rozwoju ukierunkowanych na rozwój start-upów znaleźć można pod adresem: <https://startup.pfr.pl/pl/>.

⁸ Więcej o inicjatywach Komisji Europejskiej dotyczących rozwoju ekosystemu start-upowego znaleźć można pod adresem: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/startup-europe-building-ecosystem> lub <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/startup-europe>.

z badań dowodzą, że przestrzeń ta nie jest neutralna płciowo, a wręcz przeciwnie. Organizacje start-upowe posiadają silnie upłciowiony charakter, widoczny na różnych płaszczyznach ich działalności, w których płęć społeczno-kulturowa różnicuje i stratyfikuje doświadczenia kobiet i mężczyzn.

Zróznicowany ze względu na płęć dostęp do kapitału ekonomicznego to jeden z najwnikliwiej przebadanych obszarów nierówności w start-upach. Liczne analizy dowodzą, że istnieje wyraźna płciowa luka w finansowaniu działalności organizacji start-upowych (ang. *gender financing gap*). Widoczna jest ona w dostępie do kapitału wysokiego ryzyka, po który rzadziej sięgają i który rzadziej pozyskują start-upy z żeńskimi zespołami założycielskimi niż start-upy ze zmaskulinizowanymi zespołami założycielskimi [Aernoudt, de San Jose 2020]. Także kwoty pozyskiwane od grup inwestycyjnych są niższe w przypadku start-upów zarządzanych przez kobiety niż w przypadku start-upów prowadzonych przez mężczyzn [Shuttleworth i in. 2018]. Niechęć inwestorów do wspierania sfeminizowanych start-upów jest zaskakująca w świetle statystyk informujących o wyższych zwrotach i przychodach z inwestycji generowanych przez start-upy kobiet [Abouzahr i in. 2018; Illuminate Ventures 2010], a także niższym stopniu ich zadłużenia w porównaniu do start-upów mężczyzn [Hernandez-Nicolas, Martín-Ugedo, Mínguez-Vera 2015].

Przyczyny opisanego powyżej stanu rzeczy badacze upatrują w stereotypach i przekonaniach dotyczących płci, rozpowszechnionych wśród osób inwestujących. Okazuje się, że członkowie funduszy *Venture Capital* (VC) nagradzają stereotypowo męskie zachowania ze względu na ich pozytywne konotacje z kompetencjami biznesowymi, przywództwem i gotowością do działania [Balachandra i in. 2019]. Pytania zadawane podczas prezentacji koncepcji biznesowych wywołują stereotypowe obrazy płci, sytuując kobiety w niekorzystnej pozycji w kontekście premiującym zdolność do podejmowania ryzyka [Kanze i in. 2018].

Co ciekawe, Michael Ewens i Richard R. Townsend [2020: 2] pokazali, że kobiety inwestorki mają wyraźną skłonność do inwestowania w start-upy, których właścicielkami są kobiety. Jednak wciąż niewiele kobiet zasiada w gremiach inwestorskich decydujących o ulokowaniu kapitału wysokiego ryzyka [por. Women in VC 2020; CEE report 2021]. Badania pokazują, że odsetek kobiet inwestorek VC w Europie Środkowo-Wschodniej wynosi 15%, start-upy z tego regionu prowadzone przez kobiety w 2020 r. otrzymały jedynie 1% z puli wszystkich funduszy VC, natomiast zespoły mieszane płciowo zaledwie 4,8% [CEE report 2021].

Istnieją również opracowania dające wgląd w upłciowiony charakter kulturowego wymiaru organizacji start-upowych [por. np. Alfrey, Twine 2017].

Na przykład Katri Pöllänen [2021] prezentuje, jak pracownicy start-upów ekspozują publicznie wykonywanie pracy do późnych godzin nocnych, umniejszając znaczenie życia prywatnego i potrzeb pozapracowniczych. Ethel L. Mickey [2019] opisuje, w jaki sposób powszechne start-upowe sformułowanie *work hard, play hard* [Mickey 2019: 11] realizuje się podczas imprez organizowanych „na dachu hotelu” oraz „nocnych rozmów nie o pracy” przy alkoholu. Robin Feldman i współpracownicy [2017] piszą, że podczas tego rodzaju nieformalnych spotkań kobiety zobowiązane zostają do obsługiwanie innych osób, co obniża ich status w grupie (np. szef wyznacza jednej z pracowniczek rolę „piwnej wróżki”, tj. osoby rozlewającej piwo). Całość tworzy obraz przesycony kulturowymi wzorami hegemonicznej męskości, specyficznej dla kultury pracy Doliny Krzemowej [por. Cooper 2000]. Płciowy charakter przedsiębiorstw start-upowych przejawia się również na poziomie praktyk dyskursywnych. Żartobliwy i nieformalny język, agresywne sformułowania, liczne anegdoty i odwołania do wątków seksualnych i pornograficznych, częste używanie żargonu, akronimów i technicznego słownictwa wśród osób związanych ze start-upami to elementy, które łączą dyskurs Doliny Krzemowej z „kulturą bractwa” [Wynn, Correl 2018: 156]. Tak znamienita retoryka, zdaniem badaczy, pozwala powiązać kulturę start-upów technologicznych z nowym rodzajem męskości, posiadającym silne konotacje z kulturą geeków (ang. *geek culture*) [por. Alfrey, Twine 2017].

Przywołane wyniki badań pokazują, że z perspektywy studiów genderowych organizacje start-upów technologicznych stanowią ważny obszar analiz. Jednak analizy te niemal zupełnie nie uwzględniają możliwości współistnienia różnorodnych wzorów kulturowej męskości w przestrzeni zawodowej (ich wzajemnych relacji) czy zmian zachodzących w ich obrębie, zagadnień tak uważnie zgłębianych w ostatnich dekadach przez badaczy dyscypliny CSMM (*critical studies on men and masculinities*) [por. np. Elliott 2015; Bridges, Pascoe 2014]. Bliżej niezbadane pozostają także praktyki i strategie kobiet (dochodzenia do pozycji władzy) zajmujących zarządcze stanowiska w przedsiębiorstwach start-upowych. Dotychczasowe rozważania wydają się pomijać także fakt, że ci sami aktorzy społeczni mogą pozostawać zarówno w układach dominacji i uprzywilejowania z jednej strony, jak i równocześnie w relacjach podporządkowania i dyskryminacji z drugiej [por. Scott 2015], w zależności od kontekstu sytuacyjnego czy reżimu genderowego. Ustalenia płynące z badań, choć dotyczą wielu różnych zagadnień i wnoszą cenny wkład w procesy upłciawiania organizacji technologicznych, posiadają rozproszony charakter, który utrudnia generalizację i wnioskowanie na temat obrazu nierówności płciowych w tej szczególnej przestrzeni społeczno-kulturowej. Tymczasem tematyka artykułu, traktująca

o możliwościach zastosowania klasycznych koncepcji do opisu upłciowionych procesów stratyfikacyjnych wewnątrz organizacji nowego typu, pozwala gromadzić i integrować wnioski wokół ugruntowanych podejść teoretycznych.

METODOLOGIA BADAŃ WŁASNYCH

Celem analiz, których wyniki prezentuję w artykule, jest charakterystyka mechanizmów stratyfikacji płciowej obecnych w strukturach start-upów technologicznych (uwzględniająca opisane w literaturze klasyczne koncepcje płciowych nierówności).

Materiał empiryczny zebrałam pomiędzy marcem 2021 a lipcem 2022 r., w ramach realizacji szerszego (wciąż trwającego) projektu badawczego. W tym okresie przeprowadziłam 25 częściowo ustrukturyzowanych indywidualnych wywiadów pogłębionych z dobranymi celowo osobami zaangażowanymi⁹ w rozwój start-upów technologicznych: założyciel(k)ami przedsiębiorstw, szeregowymi pracownikami, mentor(k)ami w programach akcelerycyjnych i przedstawicielami lokalnych instytucji ukierunkowanych na wspieranie działalności start-upowej. Ze względu na specyfikę problemu badawczego, traktującego m.in. o trudnościach i barierach doświadczanych w kontekście start-upowym wśród badanych, postanowiłam uwzględnić opowieści również tych osób, które zrezygnowały z pracy w start-upie lub (trwale/tymczasowo) z rozwijania własnego start-upu.

Próba liczyła 10 kobiet oraz 15 mężczyzn pomiędzy 20 a 43 rokiem życia, należących do 21 różnych organizacji. Z moimi rozmówcami i rozmówczyniami spędziłam od 1 do 2,5 godziny na dyskusjach, w trakcie których zadawałam pytania z uprzednio przygotowanego scenariusza wywiadu. Ze względu na sytuację epidemiologiczną 8 spośród wszystkich spotkań odbyło się w formie zdalnej (przy użyciu aplikacji MS Teams). Osoby uczestniczące w badaniach nie otrzymywały wynagrodzenia za uczestniczenie w nich. Badani przed rozpoczęciem wywiadu zostali przeze mnie zapewnieni o anonimowości danych osobowych oraz wszelkich danych wrażliwych dotyczących samych organizacji start-upowych

⁹ Do badań zrekrutowane zostały wyłącznie osoby zatrudnione w organizacjach start-upowych (lub ich oddziałach) zlokalizowanych w Polsce, wytwarzających własne technologie, spełniających jednocześnie jedno lub więcej z wymienionych kryteriów: 1) organizacja, w której zatrudniona była osoba badana, korzystała (obecnie lub w przeszłości) z zewnętrznych środków finansowania działalności (np. fundusze VC); 2) osoba badana lub jej współpracownicy brała(-li) udział w programach akceleracji/preakceleracji/inkubacji; 3) osoba badana była intensywnie zaangażowana w działania podejmowane w środowisku start-upowym (np. wyjazdy do Doliny Krzemowej, członkostwo w zamkniętych stowarzyszeniach aniołów biznesu, udział w hackathonach, korzystanie z wydarzeń dedykowanych społeczności start-upowej itp.).

oraz instytucji je wspierających. Rozmówcy i rozmówczynie wyrazili zgodę na nagrywanie wywiadów, w niektórych przypadkach prosili zaś o tymczasowe zatrzymanie nagrywania danego fragmentu opowieści. Zebrany materiał został przetranskrybowany¹⁰ i zakodowany w programie MAXQDA 2020, w oparciu o klucz kategoryzacyjny opracowany na podstawie ram teoretycznych przyjętych w projekcie, a następnie uzupełniony o kategorie emiczne.

Analizę wywiadów wspieram notatkami etnograficznymi opracowanymi w trakcie realizacji jawnej obserwacji uczestniczącej realizowanej pomiędzy marcem a lipcem 2022 roku podczas publicznych wydarzeń społeczności start-upowej (np. otwarte wystąpienia i szkolenia mentorskie czy finałowe wydarzenia programów akceleracyjnych, tzw. *demo day*).

MECHANIZMY STRATYFIKACJI PŁCIOWEJ W ORGANIZACJACH START-UPOWYCH

Analiza zebranego materiału empirycznego pozwala stwierdzić, że upłciwienie organizacji start-upowych realizuje się w wielu różnych wymiarach: symbolicznym (znień przypisywanych prowadzeniu własnej działalności start-upowej), strukturalnym (dostępie do prestiżowych stanowisk) czy na poziomie indywidualnych praktyk (ukierunkowanych na podejmowanie ryzyka, normatywizowanie nadliczbowego wymiaru godzin pracy w start-upie).

Odwołując się do doświadczeń zawodowych kobiet i mężczyzn zatrudnionych w organizacjach start-upowych, analizuję wzory stratyfikacji płciowej w strukturach start-upów technologicznych. Wypowiedzi moich rozmówców i rozmówczyń pozwalają odnieść się do specyfiki (trzech opisanych dotychczas w literaturze naukowej) mechanizmów: „szklanej piwnicy”, „segregacji horyzontalnej” oraz „szklanych ścian” – reprodukowanych w specyficzny sposób wewnątrz struktur start-upów technologicznych.

„SZKLANA PIWNICA” W PRZESTRZENIACH START-UPÓW TECHNOLOGICZNYCH

Opublikowane przez fundację Startup Genome wyniki badań wskazują, że w start-upach technologicznych pod względem statystycznym przeważają mężczyźni. Odsetek kobiet znajdujących się na szczeblu zarządczym wynosił

¹⁰ Cytowane w analizie empirycznej wypowiedzi badanych osób przedstawiam bez wprowadzania zmian w zakresie gramatyki czy interpunkcji.

w 2021 r. od 8% do 22%, a kobiet zatrudnionych na stanowiskach związanych z rozwijaniem technologii około 25% dla wybranych ekosystemów start-upowych w miastach europejskich (brak danych dla Polski) [por. Startup Genome 2021]. Z kolei dane zawarte w raportach fundacji Startup Poland pokazują, że w kontekście polskim odsetek ten na przestrzeni lat 2015–2019 wahał się pomiędzy 24% a 29% [por. Startup Poland 2019]. Z analiz wyłania się zmaskulinizowany obraz organizacji start-upowych, w których zauważyć można symboliczny, odwołujący się do męskich cech anatomicznych, związek pomiędzy własnym start-upem a męskością:

Znajomi moi to są informatycy, więc startup to jest... [...] każdy by chciał, nie każdy ma na tyle jaja żeby to zrobić [...]. Ale akurat wśród programistów to jest zawsze takie marzenie, żeby uruchomić startup [Michał, współwłaściciel start-upu, programista, lat 30].

Zdaniem badanych kolejnym konstytutywnym elementem rozwijania działalności start-upowej jest zdolność do podejmowania i akceptacji ryzyka, a także gotowość przeznaczenia dużych nakładów czasu i środków finansowych (często prywatnych) bez gwarancji otrzymania wynagrodzenia za wykonaną pracę. Spełnienie tych wymagań jest konieczne i pozostaje w sprzeczności z „naturą kobiet” – w taki sposób badani wyjaśniali ich niski odsetek w zespołach założycielskich czy inwestorskich:

[...] kobiety raczej są mniej skore do ryzyka z natury [...] i tutaj też to ryzyko, jak było wcześniej inwestycyjne, tak teraz ryzyko do podjęcia jakiejś pracy, czyli poświęcenia wielu tygodni, miesięcy, a czasami lat życia za nic, co jest obiecane, no to nie ma zdziwienia, że też jest ich ogólnie mniej [Tomek, założyciel start-upu, będącego na wczesnym etapie rozwoju, lat 30].

W upłciowionych przekonaniach (ang. *gender beliefs*) części respondentów dotyczących prowadzenia własnego start-upu odnaleźć możemy potwierdzenie ustaleń mówiących o tym, że kategorie ryzyka, niebezpieczeństwa i przedsiębiorczości powiązane są z wzorami kulturowej męskości oraz pracami typowo męskimi [Kubisa 2019; Klimczak-Ziółek 2014; Bruni, Gherardi, Poggio 2004]. Co więcej, powszechną praktyką w ekosystemach start-upowych jest zachęcanie przedsiębiorców do częstego podejmowania ryzyka biznesowego [por. Kanze i in. 2018]. Jednak brak systemowego wsparcia ze strony instytucji publicznych (odpowiadających za wspieranie rozwoju start-upów i otaczającego je ekosystemu) sprawia, że koszty rozwijania tego typu inicjatyw (np. obciążenie finansową odpowiedzialnością za sytuację ekonomiczną pozostałych pracowników start-upu) zostają zindywidualizowane i transferowane na poszczególnych badanych, a także ich bliskich. Tego rodzaju sytuacja zawodowa stanowiła trudność dla

badanych, którzy utożsamiali się z rolą żywiciela rodziny, ponieważ utrzymujący się brak dochodów finansowych podważał przyjęte przez nich wzorce męskości:

[...] moje zamierzenie do tego, żebym się trochę uczył, jak robić za swoje pieniądze startupy i tak dalej, legło w gruzach, bo w znacznej mierze musieliśmy to sami finansować, nie? Ostatecznie ta historia dobrze się kończy. No ale trochę mi siwych włosów na głowie przybyło. [...] to jest naprawdę tak naprawdę mój pierwszy moment, w [roku], że ja naprawdę mam czystą głowę, że ja nie muszę myśleć, za co ludziom zapłacić. Nie muszę myśleć o tym, że, no mam rodzinę, mam zobowiązania, bo musi ktoś jakoś zarabiać. [...] to było własnym kosztem, bo to oznaczało, że po prostu ja musiałem więcej kasy łądować do spółki na większym ryzyku, więc no cięliśmy tam, gdzie mogliśmy, tak? [Filip, współzałożyciel start-upu, lat 41].

W konsekwencji podejmowania ryzykownych „typowo męskich aktywności” badani doświadczali licznych niepowodzeń prowadzących do kryzysów ekonomicznych i psychicznych:

Ja już przeszedłem jedną depresję kliniczną, to znaczy leczyłem się na depresję od przepracowania i wypalenia. [...] Ale wypalenie zawodowe takie totalne no i rok terapii za mną [Michał, współwłaściciel start-upu, programista, lat 30].

W gronie pracowników i założycieli start-upów wysokie obciążenie emocjonalne i koszty fizyczne ponoszone w związku z intensywnym zaangażowaniem w pracę stanowią znormatywizowany element organizacyjnej kultury pracy. Znamienny dla kultury start-upowej etos ciężkiej pracy [por. Cooper 2000] sprawia, że normą w tym środowisku staje się praca ponad standardowy wymiar godzin, zaś elastyczne godziny sprzyjają naruszaniu granic pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym. Potrzeby fizjologiczne oraz prośby o możliwość odpoczynku pracowników start-upów nierzadko zostają zignorowane, co prowadzi do wypalenia zawodowego także w przypadku osób znajdujących się na stanowiskach niższego szczebla:

No, w większości przypadków, które ja znam, ludzie odchodzili ze startupów właśnie przez wypalenie i przez to, że nie byli w stanie postawić tej granicy typu: nie odbieram telefonów o 3:00 w nocy i tak dalej [Karolina, programistka, lat 21].

Odczuwanie presji oraz stresu związanego z rozwijaniem firmy start-upowej charakteryzowało również doświadczenia pracowników zatrudnionych na stanowiskach wykonawczych, którzy z czasem nabywali umiejętności radzenia sobie z sytuacjami kryzysowymi bądź też rezygnowali z pracy:

W sensie dostałem telefon o 22:00, że jest spotkanie z inwestorami rano o 10:00. [...] No więc jakby spędziłem z moim przyjacielem, który też pracował jako tester, siedzieliśmy do 6:00 rano, po prostu naprawiając to. No i potem poprosiłem mojego CTO, żeby nam dał po prostu pospać do 12:00, no, żeby tak chociaż dał nam pospać albo do 14:00 nawet... [...] To zadzwonił o 9:00 [Grzegorz, programista, lat 27].

Ze względu na fluktuacyjnie i dynamicznie zmieniającą się sytuację rynkową start-upów szeregowi pracownicy tych organizacji doznawali również niepokojów związanych np. z otrzymaniem informacji o natychmiastowym zwolnieniu czy redukcji etatu.

Przywołane powyżej wypowiedzi mężczyzn pracujących w organizacjach technologicznych mogą sugerować, że w strukturach start-upów występuje efekt „szklanej piwnicy”. Zarówno dane statystyczne, jak i materiał jakościowy potwierdzają, że mechanizm ten wciąż ma silnie upłciowiony charakter. W świetle opowieści badanych koncepcja „szklanej piwnicy” przybiera jednak postać częściowo odmienną względem ujęć proponowanych przez Warrena Farrella [2001] czy Michaela Kimmela [2011], zaś samo stosowanie wspomnianej kategorii do opisu doświadczeń badanych osób wydaje się z różnych względów problematyczne.

Niebezpieczeństwo pojawiające się podczas wykonywania przez badanych pracy zarobkowej nie obejmuje już wyłącznie sfery cielesnej (jak w pierwotnej wersji „szklanej piwnicy”), aczkolwiek jest z nią wciąż związane (dotyczy np. fizycznego wyczerpania, wysiłku wkładanego w realizowanie zadań podczas wielogodzinnego dnia pracy). Rozszerza się ono na sferę psychiczną i ekonomiczną. Badani start-upowicze „przebywający w szklanej piwnicy” przyznawali, że podejmowali ryzykanckie zachowania oraz decyzje biznesowe obarczone wysokim prawdopodobieństwem niepowodzenia, które prowadziły ich do finansowej niewypłacalności. W rezultacie doświadczali licznych sytuacji stresowych, kryzysów emocjonalnych (objawiających się np. w postaci depresji klinicznej, w potrzebie podjęcia stałej psychoterapii) oraz napięć i konfliktów (w relacjach prywatnych z rodzicami/partnerami, negatywnie nastawionymi do tego typu praktyk). Okazuje się również, że w neoliberalnym modelu gospodarki, w którym funkcjonują struktury start-upów technologicznych, efekt „szklanej piwnicy” obejmuje zarówno szeregowych pracowników organizacji start-upowych, jak i jednostki należące do kadry zarządczej. Warto zauważyć, że w koncepcji opisywanej przez Kimmela ryzyko dotyczyło wyłącznie pracowników fizycznych niższego szczebla [2011]. Autor ten, skupiając się na kulturowych uwarunkowaniach skłaniających mężczyzn do podejmowania pracy w zawodach wysokiego ryzyka, pomija także znaczenie relacji władzy pomiędzy różnymi wzorami męskości [por. Connell, Messerschmidt 2005]. Tymczasem działania podejmowane przez inwestorów oraz pracowników funduszy inwestycyjnych (którymi w dominującej mierze pozostają mężczyźni, por. CEE report 2021) wyraźnie współkształtują mechanizm „szklanej piwnicy”:

VC stosują metodę hodowli pieczarek na startupach. [...] Zarządzanie przez metodę hodowli pieczarek polega na tym: swoich ludzi trzymaj w ciemności, głęboko ukrytych przed światem. Bo tak się hoduje pieczarki. Przycinaj wystające, żeby wszystko było, wiadomo [gestykuluje] oraz obficie polewaj gównem [chwila ciszy], czyli krytykuj. I to jest metoda stosowana przez fundusze niektóre. [...] w ich interesie jest zmiażdżyć ego startupowca, po jakby zmiażdżeniu, proszę prowadzić z nim negocjacje: „Łaskawie damy ci stówę, ale dajesz nam 50%. No za dużo. No, ale ileś tam procent share-ów [udziałów firmy – *przyp. aut.*]”. Więc jakby takie gnojenie, jakby rodzaj mobbingu w pewien sposób, tylko nie pracowniczego, tylko właśnie takiego przychodzisz do nas po kasę, my cię zgnoimy, dopiero wtedy zaczniemy pracować, też jest powszechny dość. MNIEJ niż kiedyś, to się zmienia, i tym podobne. Ale to nie jest prawdą, że to zanikło, tylko to jest normalne [Jacek, odpowiadający za wspieranie start-upów, lat 30].

Oczekiwania osób inwestujących w start-upy oraz stosowane przez nich metody zarządzania z założenia powinny wzmacniać poziom zaangażowania oraz skłonność do poświęceń na rzecz rozwoju start-upu, minimalizując w ten sposób ryzyko poniesienia porażki finansowej przez inwestorów. Z perspektywy badanych wzmagają jednak kryzysy emocjonalne relacjonowane przez właścicieli i pracowników start-upów. Opisana sytuacja wydaje się stanowić relację upłciowionego wyzysku, realizowanego na drodze eksploataowania sprawnych fizycznie i intelektualnie młodych jednostek przez wąskie grono inwestorów, dysponujących pożądanymi wśród start-upowiczów typami kapitału.

Przywoływane wypowiedzi badanych w pierwszym rzędzie charakteryzowały negatywne doświadczenia rozmówców, wynikające z (często tylko tymczasowo) nieuprzywilejowanego położenia zawodowo-ekonomicznego. Warto jednak podkreślić, że zgromadzony przez badanych kapitał symboliczny, społeczny i kulturowy pozwalał im (w przypadku braku powodzenia przedsięwzięcia start-upowego) w stosunkowo krótkim czasie odbudować własną pozycję i zasoby. Z kolei minione zdarzenia dla badanych odnoszących zawodowy sukces stawały się źródłem osobistego prestiżu oraz ważnym elementem opowieści o historii sukcesu (ang. *success story*) [por. Alleyne 2019]¹¹:

Niestety okazało się, że tak szybko ten startup się nie rozwinął, jak sobie tego życzyłem, więc teraz musiałem wrócić do pracy. Niestety wróciłem do korpo, ale innego [...] więc musiałem wrócić do korporacji, bo za to mi... Niestety, no jestem w tym całkiem dobry i za to mi dobrze płacą, więc musiałem się wrócić [Bartosz, współzałożyciel start-upu, lat 29].

Warto również zwrócić uwagę na fakt, że mechanizm „szklanej piwnicy” posiada nie tylko genderowy, ale także klasowy, dotychczas nieakcentowany aspekt.

¹¹ W pierwotnej wersji koncepcji „szklanej piwnicy” zarówno Farrel [2001], jak i Kimmel [2011] przemilczeli możliwość wystąpienia korzyści wynikających z „przebywania w szklanej piwnicy”.

Przez wzgląd na specyfikę wykonywanej przez mężczyzn pracy – jej fizyczny i „brudny” charakter – można uznać, że koncepcja ta opisuje doświadczenia typowe dla klasy robotniczej [Slutskaya i in. 2016]. Tymczasem praktyki zawodowe osób posiadających wyższe wykształcenie głównie w obszarze STEM, zatrudnionych w start-upach zlokalizowanych zwykle w największych ośrodkach miejskich [por. np. Startup Poland 2019], posiadają znacznie więcej punktów wspólnych z markerami klasy średniej czy wyższej. Świadczyć może o tym również „sprawność”, z jaką badani odzyskują swoją pozycję na rynku pracy.

„SEGREGACJA HORYZONTALNA” I „SZKLANE ŚCIANY” W PRZESTRZENIACH START-UPÓW TECHNOLOGICZNYCH

Analiza wywiadów przeprowadzonych z kobietami i mężczyznami zatrudnionymi w start-upach technologicznych pozwala stwierdzić, że w badanych organizacjach występował wyraźny podział pracy ze względu na płeć. Pozycje w strukturach działów obsługi klienta, zasobów ludzkich, zarządzania talentami, badania użytkowników czy tworzenia treści skierowanych do potencjalnej grupy odbiorców, opierające się na inicjowaniu kontaktów oraz podtrzymywaniu relacji z innymi aktorami społecznymi funkcjonującymi w obrębie start-upów, były zajmowane głównie przez kobiety:

Tak i właśnie dopinam proces podpisania umowy, zbierania danych, kontaktu przed przyjściem tej osoby do pracy [...] jestem odpowiedzialna za onboarding i za wprowadzanie nowych pracowników czyli za zapewnienie im bezpiecznego przyjścia i żeby widzieli na początku pierwszego dnia, że tutaj jest kuchnia, tutaj jest łazienka, tutaj jest karta do biura, tutaj jest twój laptop [Milena, pracowniczka działu zasobów ludzkich, lat 28].

W schemat ten nie wpisała się wyłącznie najmłodsza respondentka, która wykonywała szereg różnych obowiązków, od zadań UX designerki, UX researcherki, przez tworzenie treści dla mediów społecznościowych, by ostatecznie znaleźć zatrudnienie na stanowisku programistki:

K: [...] na początku robiłam social media, tak jak w poprzednim startupie... [...] A potem dopiero przeczuciłam się na Androida. [...] no głupi przykład, robię badania UX i...

B: Robiłaś badania też?

K: Tak, tak, tak, no UX designer / researcher, więc w sumie no UX taki ogólny [Karolina, programistka, lat 21].

Charakterystyczne dla organizacji start-upowych opisywanych przez rozmówców było to, że niemal we wszystkich przypadkach na stanowiskach odpowiedzialnych za rozwój produktu technologicznego bądź też zarządzanie zespołem rozwijającym ów produkt zatrudnieni byli wyłącznie mężczyźni:

Zespół programistyczny był w 100% męski. W moim dziale były trzy osoby i byłem jedynym gościem, tak to były dwie dziewczyny. Nie pamiętam jaka była nazwa wewnętrzna, no ale zajmowaliśmy się obsługą klienta [Kamil, pracownik działu obsługi klienta, lat 25].

Powyższa wypowiedź Kamila potwierdza wzorzec zmaskulinizowanych działów programistycznych. Od badanego – jedynego mężczyzny zatrudnionego w dziale obsługi klienta – oczekiwano opieki nad klientami, okazywania im wsparcia i asystowania podczas rozwiązywania problemów i zaspokajania potrzeb. Jednak praktyki te oraz niskie wynagrodzenie (charakterystyczne dla zawodów sfeminizowanych) [por. Kankkunen 2013] były dla badanego monotonne i niesatysfakcjonujące, przez co zastanawiał się nad zmianą pracy, a finalnie został zwolniony przez właścicieli start-upu. Doświadczenia zawodowe Kamila ilustrują napięcia pojawiające się pomiędzy upłciowionymi strukturami organizacyjnymi a upłciowionymi tożsamościami jednostek (obejmującymi ich aspiracje czy oczekiwania zawodowe) [por. Ridgeway, Correll 2004; Cech 2013].

Scharakteryzowany powyżej model podziału pracy i obowiązków replikuje schemat opisywany w literaturze traktującej o stratyfikacji płciowej w organizacjach¹² [por. Cech 2013; Connell 2006; Kankkunen 2013]. Przywołane wypowiedzi kobiet i mężczyzn dowodzą, że w przebadanych organizacjach start-upów technologicznych zreprodukowany zostaje mechanizm „płciowej segregacji horyzontalnej” – oś podziału występuje pomiędzy stanowiskami technologicznymi a stanowiskami wymagającymi kontaktu i tworzenia relacji z drugim człowiekiem.

Warto zwrócić uwagę na inny interesujący trop wyłaniający się z pola badawczego. Osoby badane przyznawały, że pozycje zajmowane w strukturze start-upów nie są ściśle i na stałe powiązane z zadaniami, które wykonują podczas pracy. Przeciwnie, w młodych organizacjach, gdzie potrzeba posiadania doświadczonych, wyspecjalizowanych pracowników jest bardzo wysoka, zaś zasoby ekonomiczne na rekrutowanie nowych członków zespołów stosunkowo niewielkie, rozmówcy zyskiwali sposobność realizowania wielu pobocznych zadań i projektów, a także zmiany stanowiska pracy:

Zacząłam robić warsztaty, dołączyłam do jednego zespołu, który był z customer experience... związany, z komunikacją, z social media, z rekrutacją, więc ja robiłam wszystko, co było możliwe, jakby w ramach mojego stanowiska i w ramach jakby organizacji [Klaudia, pracowniczka działu obsługi klienta, lat 30].

¹² Spod generalnego podziału na prace kobiece – o uspołecznionym charakterze – oraz męskie prace – o charakterze ściśle technologicznym (zarządczym) – wyłamuje się stanowisko sprzedawcy, które nie wpisuje się w opisywany schemat, a jest kontekstowo zmienne. W niniejszym artykule nie podejmuję się pogłębionej analizy tego zagadnienia, m.in. ze względu na jego złożoność, a sygnalizuję jedynie jego występowanie.

Tak dookreśloną sytuację rozmówcy postrzegali pozytywnie, upatrując w niej szansy na rozwój własnych umiejętności i zdobycie cennego na rynku pracy doświadczenia zawodowego. Z opowieści badanych wynika także, że specyfika start-upów wspiera ruchliwość poziomą, umożliwiając jednostkom przepływ na stanowiska o wyższym prestiżu społecznym (np. związane z rozwijaniem technologii stanowisko testera IT czy programisty):

Natomiast chłopak, którego my wzięliśmy najpierw do marketingu, a on się teraz stał testerem IT. W ogóle odpowiada samodzielnie za projekty IT. No to w nim było dla mnie niezwykle jak jemu bardzo zależało i jak on w ogóle, jak on mi tutaj zadeklarował, że on się tego nauczy i tego nauczy, i tego nauczy, i tego nauczy i on się po prostu wszystkiego nauczy. [...] ja mówię dobra, dobra [Aneta, współzałożycielka start-upu, lat 43].

Z możliwości tej korzystały również kobiety: *jest więcej deweloperów niż deweloperki, ale wewnątrz firmy bardzo dużo osób przebranżowiło się w ogóle, właśnie lasek na deweloperki. Tak, tak, było parę dziewczyn.* Nie zawsze jednak poprawa sytuacji zawodowej badanych kobiet realizowała się w obrębie jednej organizacji. W przypadku kilku rozmówczyń wypełnianie nowych, zróżnicowanych obowiązków przyczyniło się do awansu w perspektywie międzyorganizacyjnej. Badane posiadające bogate CV stawały się bardziej konkurencyjnymi kandydatkami na neoliberalnym rynku pracy, dzięki czemu decydowały się aplikować na wyższe stanowiska w innych start-upach. Wspomniane przejście pomiędzy zawodami ułatwiał elastyczny sposób zarządzania kadrami stosowany w organizacjach start-upowych, w których zezwalano pracownikom na wykonywanie obowiązków niezwiązanych bezpośrednio z danym stanowiskiem pracy.

Scharakteryzowane powyżej zjawisko może z pozoru wydawać się podobne do procesu „desegregacji płciowej” opisywanego m.in. przez Pierre’a Bourdieu [Gromkowska-Melosik 2013: 86]. Autor ten twierdzi, że: „wzrost proporcji kobiet jest wskaźnikiem pewnej określonej ogólnej tendencji w ramach pewnego zawodu, a w szczególności nieodwołalnej bądź relatywnej dewaluacji, która może wynikać ze zmian w istocie i organizacji pracy w ramach tego zawodu [...] lub zmian w jego relatywnej pozycji w przestrzeni społecznej” [Bourdieu 2004: 109]. Należy jednak wskazać na istotną różnicę występującą pomiędzy tymi dwoma mechanizmami, a mianowicie stanowiska programistyczne, do których włączone zostają kobiety w kontekście start-upowym, nie ulegają społecznej dewaluacji. To dzięki rosnącemu zapotrzebowaniu na siłę roboczą w sektorze nowych technologii, zastosowaniu zwinnych modeli zarządzania (ułatwiających rekonfigurację osób na stanowiskach i wymianę obowiązków) oraz niewystarczającym w strukturach start-upów technologicznych finansowym zasobom – wytworzona zostaje

„szczelina”, która umożliwia awans kobiet do zawodu o wyższym poziomie wynagrodzenia i prestiżu.

Przeprowadzone analizy pokazują, że przyjmowanie pracowników do przedsiębiorstw start-upowych odbywa się zgodnie z klasycznym modelem segregacji horyzontalnej, jednak modyfikacja tego porządku następuje dzięki możliwości „odklejenia się” od stanowisk mniej atrakcyjnych. W ten sposób w strukturach start-upów technologicznych zredefiniowany zostaje efekt „szklanej ściany”. W „płaskich” organizacjach start-upowych możliwość mobilności pionowej w strukturze hierarchii jest stosunkowo niewielka, aczkolwiek „szklane ściany” zostają naruszone przez ruchliwość pojawiającą się pomiędzy pozycjami o zróżnicowanym poziomie prestiżu. Ruchliwość poziomą w obrębie start-upów wspiera redefinicja znaczeń przypisywanych kategorii „awansu”. Rozmówcy wskazywali, że pojęcie to utożsamiają z okazją do pracy przy bardziej istotnych i interesujących projektach, wyróżniających się wyższym poziomem odpowiedzialności względem dotychczas wykonywanych zadań. Przekonanie to wyrażały zarówno osoby, które znajdowały się na stanowiskach wykonawczych, jak i osoby będące wyżej w strukturach organizacyjnych:

Odpowiedzialności, więcej odpowiedzialności. Zazwyczaj to się wiąże z lepszymi trochę finansami dla ciebie i większym rozwojem, bo dostajesz więcej obowiązków. No tak jak mówię, więcej odpowiedzialności, ale też najczęściej więcej decyzyjności [Alicja, rozwijająca oddział start-upu w Polsce, lat 37].

Powyższe cytaty pokazują, że „awans” przestaje być rozumiany przez rozmówców wyłącznie jako możliwość „wspinania się” po szczeblach hierarchicznych struktur – co stanowi jedno z ważnych założeń mechanizmu „szklanych ścian”. Używanie zatem owej koncepcji do opisu doświadczeń i sytuacji relacjonowanych przez pracowników struktur start-upowych wydaje się nieadekwatne, szczególnie w świetle przyjętej przez badanych ramy interpretacyjnej zdarzeń.

PODSUMOWANIE

Christine L. Williams, poszukując metaforycznego odwzorowania specyfiki współczesnych organizacji pracy, przywołuje obraz „statków na morzu”, wraz z ich właścicielami, którzy w sytuacjach kryzysowych w pierwszej kolejności otrzymują wieści o „łodziach ratunkowych”. Jednak wypowiedzi rozmówców przedstawione w części empirycznej sugerują, że właściciele start-upów kierują się motywacjami, które nakazują im pozostać na pokładzie tonącego statku do samego końca, tracąc ostatnie środki finansowe zainwestowane w firmę.

Analiza wywiadów przeprowadzonych z kobietami i mężczyznami pracującymi w przestrzeniach start-upowych pozwala stwierdzić, że obecny w tych organizacjach wzór relacji nierówności genderowych przypomina efekt „szklanej piwnicy”. O upłciowionym charakterze tego mechanizmu świadczą zarówno dane statystyczne, ukazujące zmaskulinizowany obraz instytucji start-upowych, jak i wypowiedzi badanych wiążące na płaszczyźnie dyskursywnej przedsięwzięcie, jakim jest start-up, z praktykami oraz cechami przypisywanymi kulturowej męskości. Wzór ten posiada jednak wyraźnie odmienną specyfikę względem pierwotnych charakterystyk efektu „szklanej piwnicy”, a samo użycie owej koncepcji do opisu doświadczeń badanych zdaje się nieco upraszczać złożoność układu płciowych nierówności w badanych organizacjach. Dzieje się tak m.in. dlatego, że koncepcja ta nie pozwala w pełni odzwierciedlić występujących w przestrzeniach start-upowych relacji dominacji i podległości pomiędzy różnymi wzorami męskości, a także kwestii symbolicznych zysków płynących ze znajdowania się w niekorzystnym położeniu zawodowym. Zawarte w artykule rozważania wskazują także na aspekt klasowych różnic pojawiających się pomiędzy „klasyczną” wersją koncepcji „szklanej piwnicy” a wzorem wielowymiarowych genderowych nierówności, obecnym w start-upach technologicznych. Dalsze analizy opisanego zjawiska mogą zostać rozbudowane o wątki płciowego i klasowego zróżnicowania praktyk oraz strategii zorientowanych na odzyskiwanie zasobów i pozycji na rynku pracy, podejmowanych przez osoby, których start-upy upadły. Charakterystyka praktyk ukierunkowanych na zachowanie dobrostanu psychicznego oraz radzenie sobie z kryzysami psychicznymi, które podejmowane są przez mężczyzn działających na gruncie neoliberalnego rynku pracy, wydaje się równie ciekawym obszarem przyszłych analiz.

Przedstawiona w artykule interpretacja materiału empirycznego wskazuje, że w organizacjach start-upowych zreprodukowany zostaje także mechanizm „płciowej segregacji horyzontalnej”. W strukturach tych zachodzi wyraźny i niesformalizowany podział pracy ze względu na płeć, dla którego granica pomiędzy stanowiskami uznawanymi za „ukierunkowane na relacje społeczne” a stanowiskami „ukierunkowanymi na wytwarzanie technologii” wyznacza jednocześnie oś podziału pomiędzy sfeminizowanymi a zmaskulinizowanymi działami lub pojedynczymi stanowiskami. Różnicowanie obszarów zawodowych według płci widoczne jest w specyficze prac wykonywanych przez kobiety oraz mężczyzn na różnych pozycjach organizacyjnych w start-upach (pracowników szeregowych, ale też na poziomie zarządczym). Sztywność segregacji horyzontalnej obecnej w start-upach narusza intensywna w tych organizacjach ruchliwość

pozioma. Powracający w rozmowach motyw „przebranżowienia” się na inne, bardziej prestiżowe stanowiska w firmie, pokazuje, że osoby (którymi często w opowieściach były kobiety) pracujące w „płaskich” strukturach przebijały „szklane ściany” na osi wertykalnej. Proces ten wspiera w start-upach redefinicja znaczeń nadawanych terminom takim jak „rozwój zawodowy”, „awans” czy „kariera zawodowa”. Także elastyczne modele zarządzania obecne w start-upach pozwalały kobietom zdobywać doświadczenie zawodowe potrzebne na różnych stanowiskach, co wzmacniało ich pozycję na etapie starań o pracę na wyższym stanowisku w innej organizacji. Prezentowane wyniki badań wpisują się w szerszą, obecną na transformującym się rynku pracy tendencję zdobywania awansu poprzez otrzymanie zatrudnienia w nowej firmie, nie zaś awanse wewnątrz jednej organizacji [por. Bidwell, Briscoe 2010]. Przyszłe badania mogą zatem skupić się na porównywaniu karier kobiet i mężczyzn oraz ich mobilności wertykalnej i horyzontalnej, uwzględniając międzyorganizacyjne analizy ścieżek zawodowych.

Wnioski płynące z przeprowadzonych badań dowodzą więc, że wzory stratyfikacji płciowej jednostek w nowych organizacjach nie zostają jednoznacznie obalone ani też zastąpione zupełnie nowymi mechanizmami. Wydają się raczej podlegać redefinicjom (uwarunkowanym przez lokalne zasoby, możliwości i potrzeby organizacyjne) lub prostym reprodukcjom, na których swój kształt odciska szerszy, upłciowiony porządek społeczny (ang. *gender order*) [Connell 2006]. Określenie skali zasięgu opisanych w artykule mechanizmów stratyfikacji płciowej wymaga jednak dalszych, pogłębionych analiz i badań, również o charakterze ilościowym.

Podziękowania

Chciałabym serdecznie podziękować wszystkim uczestnikom i uczestniczkom seminarium „Warsztat badawczy” działającego przy Wydziale Humanistycznym AGH i prowadzonego przez dr. Seweryna Rudnickiego, którzy podzielili się komentarzami i uwagami podczas konsultacji wstępnej wersji artykułu, oraz dr hab. Katarzynie Leszczyńskiej, prof. AGH, za wszelkie porady oraz opiekę merytoryczną nad finałową wersją publikacji. Swoje podziękowania kieruję również w stronę anonimowych recenzentów, którzy udzielili cennych wskazówek oraz dostarczyli wielu inspiracji do pracy nad artykułem.

BIBLIOGRAFIA

- Abouzahr Katie, Frances B. Taplett, Matt Krentz, John Harthorne.** 2018. *Why women-owned startups are a better bet*. Boston: Boston Consulting Group.
- Acker Joan.** 2006. "Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations". *Gender & Society* 20(4): 441–464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>.
- Acker Joan.** 2012. "Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities". *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 31(3): 214–224. <https://doi.org/10.1108/02610151211209072>.
- Aernoudt Rudy, Amparo de San José.** 2020. "A gender financing gap: Fake news or evidence?". *Venture Capital* 22(2): 127–134. <https://doi.org/10.1080/13691066.2020.1747692>.
- Alegria Sharla.** 2019. "Escalator or step stool? Gendered labor and token processes in tech work". *Gender & Society* 33(5): 722–745. <https://doi.org/10.1177/0891243219835737>.
- Alfrey Lauren, France W. Twine.** 2017. "Gender-fluid geek girls: Negotiating inequality regimes in the tech industry". *Gender & Society* 31(1): 28–50. <https://doi.org/10.1177/0891243216680590>.
- Alleyne Brian.** 2019. *Geek and hacker stories: Code, culture and storytelling from the technosphere*. London: Palgrave Macmillan.
- Balachandra Lakshmi, Tony Briggs, Kim Eddleston, Candida Brush.** 2019. "Don't pitch like a girl!: How gender stereotypes influence investor decisions". *Entrepreneurship Theory and Practice* 43(1): 116–137. <https://doi.org/10.1177/1042258717728028>.
- Bates Trudy.** 2022. "Rethinking how we work with Acker's theory of gendered organizations". *Gender, Work & Organization* 29(4): 1041–1064. <https://doi.org/10.1111/gwao.12795>.
- Bidwell Matthew, Forrest Briscoe.** 2010. "The dynamics of interorganizational careers". *Organization Science* 21(5): 1034–1053. <https://doi.org/10.1287/orsc.1090.0492>.
- Bourdieu Pierre.** 2004. *Męska dominacja*. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Bower Joseph L., Clayton M. Christensen.** 1995. "Disruptive technologies: Catching the wave". *Harvard Business Review* 73(1): 43–53.
- Bridges Tristan, Cheri J. Pascoe.** 2014. "Hybrid masculinities: New directions in the sociology of men and masculinities". *Sociology Compass* 8(3): 246–258. <https://doi.org/10.1111/soc4.12134>.
- Bruni Attila, Silvia Gherardi, Barbara Poggio.** 2004. "Doing gender, doing entrepreneurship: An ethnographic account of intertwined practices". *Gender, Work & Organization* 11(4): 406–429. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00240.x>.
- Budrowska Bogusława.** 2004. „«Szklany sufit», czyli co blokuje kariery kobiet". *Kultura i Historia* 6: 5–19.
- CEE report.** 2021. Funding in the CEE region through the lens of gender diversity and positive impact. <http://www.lvca.lv/en/news/funding-in-the-cee-region-through-the-lens-of-gender-diversity-and-positive-impact> [access: 18.06.2022].
- Cech Erin A.** 2013. "The self-expressive edge of occupational sex segregation". *American Journal of Sociology* 119(3): 747–789. <https://doi.org/10.1086/673969>.
- Connell Raewyn W.** 2003. "Developing a theory of gender as practice: Notes on Yancey Martin's feminist lecture". *Gender & Society* 17(3): 370–372. <https://doi.org/10.1177/089124320301700300>.
- Connell Raewyn W.** 2006. "Glass ceilings or gendered institutions? Mapping the gender regimes of public sector worksites". *Public Administration Review* 66(6): 837–849. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00652.x>.

- Connell Raewyn W., James W. Messerschmidt.** 2005. "Hegemonic masculinity: Rethinking the concept". *Gender & Society* 19(6): 829–859. <https://doi.org/10.1177/0891243205278>.
- Cooper Marianne.** 2000. "Being the «go-to guy»: Fatherhood, masculinity, and the organization of work in Silicon Valley". *Qualitative Sociology* 23(4): 379–405. <https://doi.org/10.1023/A:1005522707921>.
- Dobrzyńska Magdalena.** 2019. „Od rewolucji technologicznej do transformacji socjoekonomicznej – niestandardowe formy wykonywania pracy w świecie Internetu”. *Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka* 575(8): 13–16. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0013.193>.
- Elliott Karla.** 2015. "Caring masculinities: Theorizing an emerging concept". *Men and Masculinities* 19(3): 240–259. <https://doi.org/10.1177/1097184X15576203>.
- Etzkowitz Henry, Marina Ranga.** 2011. "Gender dynamics in science and technology: From the «leaky pipeline» to the «vanish box»". *Brussels Economic Review* 54(2/3): 131–147.
- Ewens Michael, Richard R. Townsend.** 2020. "Are early stage investors biased against women?". *Journal of Financial Economics* 135(3): 653–677. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2019.07.002>.
- Facebook Annual Diversity Report.** 2021. <https://about.fb.com/wp-content/uploads/2021/07/Facebook-Annual-Diversity-Report-July-2021.pdf> [access: 15.05.2022].
- Farrell Warren.** 2001. *The myth of male power*. Berkley Publishing Group.
- Feldman Robin, Alice Armitage, Connie Wang.** 2017. "The gender gap in startup catalyst organizations: Bridging the divide between narrative and reality". *Oregon Law Review* 95(2): 313–336.
- Google Diversity Annual Report.** 2021. https://static.googleusercontent.com/media/diversity.google.pl//annual-report/static/pdfs/google_2021_diversity_annual_report.pdf?cachebust=2e13d07 [access: 15.05.2022].
- Gromkowska-Melosik Agnieszka.** 2013. „Feminizacja zawodu nauczycielskiego – «różowe kołnierzyki» i paradoksy rynku pracy”. *Studia Edukacyjne* 25: 85–100.
- Hernandez-Nicolas Carmen M., Juan F. Martín-Ugedo, Antonio Mínguez-Vera.** 2015. "The influence of gender on financial decisions: Evidence from small start-up firms in Spain". *Economics and Management* 4(18): 93–107.
- Illuminate Ventures.** 2010. High performance entrepreneurs: Women in high tech. <https://illuminate.com/wp-content/uploads/2010/01/High-Performance-Entrepreneurs-2012.pdf> [access: 20.03.2022].
- Kankkunen Tina F.** 2014. "Access to networks in genderized contexts: The construction of hierarchical networks and inequalities in feminized, caring and masculinized, technical occupations". *Gender, Work & Organization* 21(4): 340–352. <https://doi.org/10.1111/gwao.12040>.
- Kanter Rosabeth M.** 1977. *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kanze Dana, Laura Huang, Mark A. Conley, E. Tory Higgins.** 2018. "We ask men to win and women not to lose: Closing the gender gap in startup funding". *Academy of Management Journal* 61(2): 586–614. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.1215>.
- Kimmel Michael.** 2011. *The gendered society*. Oxford: Oxford University Press.
- Klimczak-Ziółek Jolanta.** 2014. Męskie ciało w dyskursie „postrobotniczym”. W: *O współczesnych praktykach genderyzacji ciała*, K. Wódcz, J. Klimczak-Ziółek (red.), 162–173. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

- Komisja Europejska.** 2020. EU SME Strategy for a sustainable and digital Europe https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/communication-sme-strategy-march-2020_en.pdf [access: 20.03.2022].
- Kowalczyk Ilona.** 2020. „Start-up jako przejaw innowacyjnej przedsiębiorczości w Polsce”. *Studia Ekonomiczne, Prawne i Administracyjne* 1: 63–77.
- Krause Ewa.** 2019. „Kariera naukowa kobiet”. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych* 104(1): 73–89.
- Kubisa Julia.** 2019. „Trzy światy męskiej pracy – stałość i zmiana wzorów w zmaskulinizowanych zawodach”. *Studia Socjologiczne* 234(3): 171–196. <https://doi.org/10.24425/sts.2019.126147>.
- Leszczyńska Katarzyna.** 2014. „Świeccy mężczyźni i kobiety w instytucji Kościoła rzymskokatolickiego w Polsce”. *Studia Socjologiczne* 1(212): 45–76.
- Levina Marina, Amy A. Hasinoff.** 2017. “The Silicon Valley ethos: Tech industry products, discourses, and practices”. *Television & New Media* 18(6): 489–495. <https://doi.org/10.1177/1527476416680454>.
- Martin Patricia Y.** 2006. “Practising gender at work: Further thoughts on reflexivity”. *Gender, Work & Organization* 13(3): 254–276. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00307.x>.
- Matricano Diego.** 2020. “Economic and social development generated by innovative startups: Does heterogeneity persist across Italian macro-regions?”. *Economics of Innovation & New Technology* 31(6): 1–18. <https://doi.org/10.1080/10438599.2020.1823675>.
- Mickey Ethel L.** 2019. “When gendered logics collide: Going public and restructuring in a high-tech organization”. *Gender & Society* 33(4): 509–533. <https://doi.org/10.1177/0891243219830>.
- Młodożeniec Marek, Anna Knapińska.** 2013. „Czy nauka wciąż ma męską płeć? Udział kobiet w nauce”. *Nauka* 2: 47–72.
- Pearse Rebecca, Raewyn Connell.** 2016. “Gender norms and the economy: Insights from social research”. *Feminist Economics* 22(1): 30–53. <https://doi.org/10.1080/13545701.2015.1078485>.
- Pell Alice N.** 1996. “Fixing the leaky pipeline: Women scientists in academia”. *Journal of Animal Science* 74(11): 2843–2848. <https://doi.org/10.2527/1996.74112843x>.
- Pöllänen Katri.** 2021. “Organizational culture and masculinities in a startup company in Finland”. *Nordic Journal of Working Life Studies* 11(4): 117–135. <https://doi.org/10.18291/njwls.126226>.
- Price-Glynn Kim, Carter Rakovski.** 2012. “Who rides the glass escalator? Gender, race and nationality in the national nursing assistant study”. *Work, Employment & Society* 26(5): 699–715. <https://doi.org/10.1177/0950017012451634>.
- Prokurat Sergiusz, Łukasz Świerżewski.** 2013. “Nadchodzi praca 2.0”. *Harvard Business Review Polska* lipiec–sierpień: 51–63.
- Reskin Barbara F., Patricia A. Roos.** 1990. *Job queues, gender queues: Explaining women's inroads into male occupations*. Philadelphia: Temple University Press.
- Ridgeway Cecilia L., Shelley J. Correll.** 2004. “Unpacking the gender system: A theoretical perspective on gender beliefs and social relations”. *Gender & Society* 18(4): 510–531. <https://doi.org/10.1177/0891243204265269>.
- Ryan Michelle K., Alexander S. Haslam.** 2007. “The glass cliff: Exploring the dynamics surrounding the appointment of women to precarious leadership positions”. *Academy of Management Review* 32(2): 549–572. <https://doi.org/10.5465/AMR.2007.24351856>.
- Sargent Amanda C., Jill E. Yavorsky, Rosalyn G. Sandoval.** 2021. “Organizational logic in coworking spaces: Inequality regimes in the new economy”. *Gender & Society* 35(1): 5–31. <https://doi.org/10.1177/0891243220974691>.

- Scott James.** 2015. Za kulisami oficjalnej wersji. W: *Opór i dominacja: antologia tekstów*, A. Pasieka, K. Zielińska (red.), 145–158. Kraków: Zakład Wydawniczy NOMOS.
- Shih Johanna.** 2006. “Circumventing discrimination: Gender and ethnic strategies in Silicon Valley”. *Gender & Society* 20(2): 177–206. <https://doi.org/10.1177/0891243205285474>.
- Shuttleworth Nick, Dan van der Schans, Alice Hu Wagner, Joe Fowles, Joel Connolly, Sarah Hird, Francesca Warner, Travis Winstanley.** 2018. UK VC and female founders. Report by the British Business Bank in collaboration with Diversity VC i BVCA. <https://www.british-business-bank.co.uk/uk-vc-female-founders-report/> [access: 15.05.2022].
- Skala Agnieszka.** 2019. The startup as a result of innovative entrepreneurship. In: *Digital startups in transition economies*. A. Skala, 1–40. Cham: Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-01500-8>.
- Slutskaya Natasha, Ruth Simpson, Jason Huges, Alexander, Selçuk Uygur.** 2016. “Masculinity and class in the context of dirty work”. *Gender, Work & Organization* 23(2): 165–182. <https://doi.org/10.1111/gwao.12119>.
- Startup Genome.** 2021. The representation of female leaders and women working in the European tech startup ecosystem. <https://startupgenome.com/reports/female-leaders-european-startups> [access: 13.03.2021].
- Startup Poland.** 2019. Polskie startupy. Raport 2019. <https://startuppoland.org/wp-content/uploads/2021/11/Startup-Poland-raport-Polskie-startupy-2019-PL-www-1.pdf> [dostęp: 15.05.2022].
- Twine France W.** 2022. *Geek girls. Inequality and opportunity in Silicon Valley*. New York: New York University Press.
- Williams Christine L.** 2017. “The gender of layoffs in the oil and gas industry”. *Research in the Sociology of Work* 31: 215–241. <https://doi.org/10.1108/S0277-283320170000031007>.
- Williams Christine L.** 2013. “The glass escalator, revisited: Gender inequality in neoliberal times, SWS feminist lecture”. *Gender & Society* 27(5): 609–629. <https://doi.org/10.1177/0891243213490232>.
- Williams Christine L.** 1992. “The glass escalator: Hidden advantages for men in the «female» professions”. *Social Problems* 39(3): 253–267.
- Williams Christine L., Chandra Muller, Kristine Kilanski.** 2012. “Gendered organizations in the new economy”. *Gender & Society* 26(4): 549–573. <https://doi.org/10.1177/0891243212445466>.
- Wingfield Adia H.** 2009. “Racializing the glass escalator”. *Gender & Society* 23(1): 5–26. <https://doi.org/10.1177/0891243208323054>.
- Women in VC. The untapped potential of women-led funds.** 2020. https://assets.ctfassets.net/jh572x5wd4r0/7qRourAWPj0U9R7MN5nWgy/711a6d8344bcd4fbe0f1a6dcf766a3c0/WVC_Report_-_The_Untapped_Potential_of_Women-Led_Funds.pdf [access: 10.04.2022].
- Wynn Alison T., Shelley J. Correll.** 2018. “Puncturing the pipeline: Do technology companies alienate women in recruiting sessions?”. *Social Studies of Science* 48(1): 149–164. <https://doi.org/10.1177/0306312718756766>.

Edyta Tobiasiewicz

MECHANISMS OF GENDER STRATIFICATION IN THE ORGANIZATIONAL STRUCTURES OF TECHNOLOGY STARTUPS

Abstract

Many different metaphors that illustrate the mechanisms of gender stratification in the workplace have been distinguished in research dealing with the issues of relationships between gender and organizational structures. However, these descriptions were constructed on the basis of research on hierarchical and bureaucratic organizational structures. Meanwhile, organizations focused on producing innovations, emerging on the basis of the neoliberal model of the economy, are undergoing significant changes. New models of the organization of work (based on flat structures, self-managed teams, or the use of ICT) create space for reconfiguring the gender inequality relationship in the workplace. The aim of the article is to characterize the mechanisms of gender stratification in innovative professional organizations – technology startups. Based on the results of qualitative research, the text indicates the limitations and possible reinterpretations of the metaphors (often present in the sociological literature on the subject) used to describe patterns of gender inequalities in startups (the metaphor of “glass cellar”, “glass walls” and “horizontal segregation”).

Keywords: gendered organizations, gendered stratification, technology startups, startups, innovative professional organizations