



GARNITUR KONTRA GARSONKA

czyli jak zbudować
dobre relacje w pracy

JOANNA SAJKO

Wszelkie prawa zastrzeżone. Nieautoryzowane rozpowszechnianie całości lub fragmentu niniejszej publikacji w jakiegokolwiek postaci jest zabronione. Wykonywanie kopii metodą kserograficzną, fotograficzną, a także kopiowanie książki na nośniku filmowym, magnetycznym lub innym powoduje naruszenie praw autorskich niniejszej publikacji.

Wszystkie znaki występujące w tekście są zastrzeżonymi znakami firmowymi bądź towarowymi ich właścicieli.

Autor oraz Wydawnictwo HELION dołożyli wszelkich starań, by zawarte w tej książce informacje były kompletne i rzetelne. Nie biorą jednak żadnej odpowiedzialności ani za ich wykorzystanie, ani za związane z tym ewentualne naruszenie praw patentowych lub autorskich. Autor oraz Wydawnictwo HELION nie ponoszą również żadnej odpowiedzialności za ewentualne szkody wynikłe z wykorzystania informacji zawartych w książce.

Redaktor prowadzący: Magdalena Dragon-Philipczyk
Projekt okładki: ULABUKA

Materiały graficzne na okładce zostały wykorzystane za zgodą Shutterstock

Wydawnictwo HELION
ul. Kościuszki 1c, 44-100 GLIWICE
tel. 32 231 22 19, 32 230 98 63
e-mail: onepress@onepress.pl
WWW: <http://onepress.pl> (księgarnia internetowa, katalog książek)

Drogi Czytelniku!

Jeżeli chcesz ocenić tę książkę, zajrzyj pod adres

<http://onepress.pl/user/opinie?mawefi>

Możesz tam wpisać swoje uwagi, spostrzeżenia, recenzję.

ISBN: 978-83-246-3541-2

Copyright © Joanna Sajko-Stańczyk 2013

Printed in Poland.

- Kup książkę
- Poleć książkę
- Oceń książkę

- Księgarnia internetowa
- Lubię to! » Nasza społeczność

Spis treści

| | |
|--|-----------|
| Od autorki | 7 |
| Podziękowania | 9 |
| Wstęp | 13 |
| 1. Płeć w miejscu pracy | 23 |
| Ups... Może lepiej o tym nie mówić? | |
| Podstawowe pojęcia — płęć mózgu, gender, feminizm — czyli bizuteria, krawat i inne dodatki | 23 |
| Ta sama krawcowa, lecz inny materiał. „Równi” nie znaczy „tacy sami”. Dlaczego wciąż mylimy równość z podobieństwem? | 25 |
| Dlaczego warto wprowadzać zmiany? Moja osobista historia | 27 |
| 2. Fason garsonki i krój garnituru | 35 |
| Podstawowe różnice w budowie mózgu i ich wpływ na życie emocjonalne kobiet i mężczyzn | |
| Ciało modzelowate | 36 |
| Podwzgórze | 39 |
| Ciało migdałowe | 41 |
| Wyspa | 45 |
| Rozpoznawanie i przetwarzanie emocji | 45 |

| | |
|---|------------|
| 3. Mózg szyty na miarę | 49 |
| Różnice w zachowaniu kobiet i mężczyzn | |
| w życiu zawodowym i nie tylko | |
| Dlaczego tak trudno zrozumieć kobietę? | 49 |
| Dlaczego on nie słucha i nic nie rozumie? | 54 |
| Dlaczego on nie odpowiada i wciąż gapi się w monitor, | |
| a ona robi wszystko naraz? | 59 |
| Kim są wujek Dobra Rada i pani Wszystkowiedząca | |
| (Mądralińska)? | 64 |
| Spodnie czy spódnica, czyli w jaki sposób rozwiązują problemy | |
| asystentki krawcowej, a jak robi to samotny krawiec | 73 |
| „Walcz lub uciekaj” kontra „zaopiekuj się i zaprzyjaźnij”. | |
| Różnice w reakcji na stres | 80 |
| Wojskowe reguły. Jak przetrwać na poligonie? | 87 |
| Salonowe maniery | 94 |
| Obiekty i sprawy. Czy mężczyźni nie mają duszy? | 99 |
| Kobieta przy studni. Oksytocyna, relacje i uczucia | |
| w miejscu pracy | 105 |
| | |
| 4. Jak różnice w zachowaniach kobiet i mężczyzn | |
| wykorzystać w pracy? | 113 |
| Komunikacja z „obcokrajowcem” | |
| — damsko-męski kurs językowy | 113 |
| Różne sposoby motywowania kobiet | |
| i mężczyzn w miejscu pracy | 137 |
| Reakcje na stres | 167 |
| „Garsonka” i „garnitur” w biurze zarządu. | |
| Różne style zarządzania kobiet i mężczyzn | 203 |
| | |
| Zakończenie | 241 |
| Bibliografia | 245 |

1 | Płeć w miejscu pracy

Ups...
Może lepiej o tym nie mówić?

Podstawowe pojęcia — płeć mózgu, gender, feminizm — czyli biżuteria, krawaty i inne dodatki

Zawsze zaskakuje mnie siła, z jaką spierają się zwolennicy różnych podejść do pochodzenia różnic w zachowaniach kobiet i mężczyzn. Dla jednych jest to rezultat oddziaływania naszego środowiska, roli, w jaką w pewnym sensie wtłaczają nas rodzina, szkoła czy mass media. Według innych jest to bezwzględny wynik różnic w budowie mózgu kobiety i mężczyzny oraz konsekwencja działania hormonów, któremu ulegamy każdego dnia, a nawet w każdej minucie naszego życia. Są też i tacy, może mniej refleksyjni, którzy całą tę „płciową rewolucję” uważają za zupełnie „bezpłciową” i pozbawioną sensu, bo jak argumentują, przecież wszyscy jesteśmy ludźmi i znacznie więcej nas łączy, niż dzieli, co jak sądzą, łatwo można stwierdzić, porównując kobietę z mężczyzną, a następnie jedno lub drugie z szympansem... Może nie był to najlepszy przykład. W każdym razie, o ile rozumiem, że naukowcy zastanawiają

się nad źródłem różnic w naszych zachowaniach, o tyle bardzo trudno mi pojąć sens sporów pomiędzy kobiecymi i męskimi środowiskami na temat przewagi jednych nad drugimi.

W galimatiasie wciąż powstających pojęć trudno się połapać przeciętnemu obserwatorowi polityczno-społecznych dyskursów na temat równości płci. Nic dziwnego, że dla świętego spokoju postanawia przyłączyć się albo do zagorzałych feministek, albo do politycznie poprawnych zwolenników *gender mainstreamingu*¹, albo do nurtu wspierającego tezę o genetycznie uwarunkowanych różnicach międzypłciowych w zachowaniu. Nie sądzę, aby nasze wybory wynikały jedynie z potrzeby osiągnięcia świętego spokoju w kwestii różnic w zachowaniu między kobietą a mężczyzną. Jestem pewna, że to przede wszystkim nasze przekonania, które kształtowały się przez lata doświadczeń międzypłciowych relacji, sprawiły, że dziś łatwiej i wygodniej jest nam opowiedzieć się za którąś z opcji. Ja jednak, głównie z powodu mojego braku zaufania do jakichkolwiek ortodoksyjnych przekonań, a także dlatego, że wiem o ciągłej niewiedzy współczesnych naukowców na temat „płci mózgu”, ośmielę się jedynie wspomnieć o najczęstszych ozdobach naszego stroju — biżuterii, krawacie i innych dodatkach — stanowiących metaforę najbardziej typowych cech i zachowań obydwu płci.

Bez względu na obowiązujące trendy i kanony w modzie nasza dusza zawsze potrafi dokonać najlepszego wyboru ubrania, tak aby było ładne, modne, wygodne, abyśmy czuli się w nim dokładnie tak, jak chcemy. Podobnie najlepiej kierować się naturalnym instynktem przy wyborze sposobu postępowania wobec płci przeciwnej — to, co dla kogoś będzie niewykonalne i śmieszne, dla innej osoby może okazać się łatwe do zrobienia i skuteczne.

¹ Globalnie zaakceptowana strategia polityczna na rzecz równego traktowania kobiet i mężczyzn. Polega na włączeniu zasady równości szans kobiet i mężczyzn w główny nurt polityki.

Skup się zatem na tym, co posiadasz, przypomnij sobie swoje zachowania, które wywołały pozytywny skutek, usystematyzuj informacje, które nie raz pojawiały się już w Twoim życiu, i sięgnij po materiał, kolor i fason, z których otrzymasz strój szyty na miarę królów lub królowych.

Ta sama krawcowa, lecz inny materiał.

„Równi” nie znaczy „tacy sami”.

Dlaczego wciąż mylimy równość z podobieństwem?

Wywalczenie równości w miejscu pracy było bardzo potrzebne, ale przyniosło ze sobą wiele ofiar, najczęściej ofiar niezrozumienia pojęcia równości. Równość postrzegana jako brak różnic czy bycie takim samym jak inni musi prowadzić do katastrofy. Wystarczy popatrzeć na związki bądź relacje zawodowe, w których kobiety skarżą się na skobieciałych mężczyzn, którzy za dużo mówią, są zbyt wrażliwi, nieporadni i nie potrafią po męsku zająć się sprawą. Są też mężczyźni, dla których kobiety straciły zupełnie urok, gdyż stały się męskimi duplikatami, które nie potrzebują do szczęścia facetów i ze wszystkim dają sobie radę same. Zarówno jeden, jak i drugi model jest wypaczeniem, które nie sprzyja wprowadzeniu zdrowej równości w miejscu pracy, lecz wywołuje efekt wprost przeciwny, przyczyniając się do zaostrenia konfliktów i wzajemnego niezrozumienia. Ktoś może zapytać, co w takim razie oznacza w ustach kobiety stwierdzenie, że „uwielbia wrażliwych mężczyzn”. Owszem, kobiety takich mężczyzn uwielbiają, lecz gdyby kobieta miała wyrazić się jaśniej, powiedziałaaby: „Uwielbiam mężczyzn, którzy są wrażliwi na moje uczucia i szanują moje potrzeby”.

Mężczyźni natomiast nie negują kobiecych ambicji i kobiecej potrzeby odnoszenia sukcesów, gdyż w męskiej naturze tkwi traktowanie z szacunkiem każdego, kto takowe odnosi. Naturalną

męską potrzebą, wynikającą z ewolucji mózgu, jest słuzenie pomocą oraz pragnienie bycia potrzebnym. Nieprawdą jest, że kobiety nie potrzebują mężczyzn, podobnie jak nie jest prawdą, że mężczyźni nie lubią silnych kobiet. Zmieniliśmy jednak całkowicie znaczenie tych słów! Silna kobieta to nie taka, która przy każdej nadarzającej się okazji odrzuca męską pomoc, ale taka, która z szacunkiem potrafi ją przyjąć. Kobiety, mówiąc, że chcą dzielić z kimś życie, często dodają za chwilę: „Ale mężczyzny nie potrzebuję”. Wysoki poziom testosteronu, który kobieta zyskuje podczas długich godzin pracy, sprawia, że zamyka się ona na swoją kobiecość i ostatecznie staje się również zamknięta na pomoc płynącą ze strony mężczyzn. Zawiedziona męskimi reakcjami uznaje, że lepiej radzić sobie samej, niż wciąż prosić o „łaskę”. Wielokrotnie dochodziłam do wniosku, że wolę być skazana na siebie i nie mieć do nikogo pretensji, niż być z kimś, kto powinien, ba, nawet ma obowiązek mi pomagać, ale tego nie robi.

Ile razy, Droga Czytelniczko, byłaś w sytuacji, w której wiedziałas, że „sprawa ma płec męską” — zbyt ciężkie do przesunięcia biurko, zepsuta drukarka, powieszenie półki na ścianie — i nie zapytałaś o pomoc, bo kolega z drugiego pokoju wielokrotnie odpowiedziałby „zaraz”, drukarka w końcu „sama miałaby zacząć działać”, a półka „musiałaby poczekać, bo są pilniejsze sprawy”? Zapewne w takich i podobnych sytuacjach niejedna z nas zaciska zęby i myśli sobie: „Mam cię w nosie. Choćbym miała spędzić na tym cały dzień albo wykrzywić sobie kręgosłup, nigdy więcej nie poproszę cię o pomoc!”. Dlaczego tak się dzieje? Kobiety, które spotykam na szkoleniach, często są zdania, że mężczyźni to egoiści, których nigdy nie ma, gdy ich potrzebujemy. W pracy wolą siedzieć przed komputerem, nie wychylając się z pomocą, a w domu — siedzieć przed telewizorem, oszczędzając siły na powrót do pracy. Oczywiście, każda uwaga krytyczna ze strony kobiety odebrana

jest jako najgorszy i niezasłużony atak, a sama kobieta zostaje mianowana wariatką lub histeryczką, która nie radzi sobie z własnymi emocjami.

A teraz Ty, Drogi Czytelniku. Czy przypominasz sobie, ile razy koleżanka zza sąsiedniego biurka przeszkadzała Ci w skupieniu się na pracy, prowadząc trzecią z kolei rozmowę telefoniczną i opowiadając wszystkie szczegóły ze swojego życia? Pamiętasz sekretarkę, która musiała wypowiedzieć tysiąc słów, żeby w końcu poinformować Cię o wysłanej do Ciebie ankiecie? Pamiętasz szefową, która zrobiła z Ciebie ofiarę losu, mówiąc przy wszystkich, jak jej przykro z powodu Twoich słabych wyników w ostatnim kwartale, gdy tak naprawdę chodziło o jeden nieudany przetarg?

Jak widać, zarówno mężczyźni, jak i kobiety bywają w sytuacjach, w których język drugiej płci wydaje się kompletnie niezrozumiały. Co więcej, im bardziej kobieta jest kobieca i im bardziej mężczyzna jest męski, tym więcej jest międzyplciowych nieporozumień i konfliktów, co ostatecznie potęguje wzajemną niechęć i brak zaufania.

Dlaczego warto wprowadzać zmiany? Moja osobista historia

Chciałam, aby ta książka stanowiła wypadkową kilku elementów, które złożyły się na moje postrzeganie i rozumienie relacji między kobietami i mężczyznami. Psychologia interesowała mnie, zanim podjęłam studia na tym kierunku. Zajmowały mnie w szczególności uwarunkowania relacji między kobietą a mężczyzną. Moja osobista historia dostarczyła mi na tym polu wielu porażek i sukcesów, jednak nie aż tak wielu, abym mogła uznać, że wiem już wystarczająco dużo. Jeden z takich osobistych kryzysów sprawił, że sięgnęłam po książkę, która zdecydowanie w największym stop-

niu wpłynęła na zmianę mojego spojrzenia na te kwestie. Z książką *Mężczyźni są z Marsa, kobiety z Wenus* Johna Graya spotkałam się w najodpowiedniejszym momencie — kiedy moja motywacja dotycząca wprowadzania zmian w życiu osobistym sięgnęła zenitu. Chłonełam stronę za stroną, odkrywając w swoim zachowaniu błędy wynikające z niewiedzy na temat „męskiego świata”. Na zmianę śmiałam się i płakałam, nie mogąc uwierzyć, że moje dotychczasowe postępowanie, choć pełne dobrych intencji, skazane było na porażkę. Z niedowierzaniem dowiadywałam się, że cechy, które znajdowałam u siebie i które uznawałam za oznakę nie-normalności, są w przypadku kobiety czymś zupełnie naturalnym i zdrowym. Zaczęłam rozumieć, że mężczyźni, których oceniałam negatywnie, po prostu nie mieli pojęcia, że ich postępowanie może być dla kobiety tak bardzo raniące.

Po pierwszym bestsellerze Johna Graya przyszły kolejne, dzięki którym nauczyłam się rozumieć postępowanie Marsjan i Wenusjanek w różnych obszarach ich życia. Pracowałam już wówczas jako trener i prowadziłam głównie warsztaty z miękkich umiejętności społecznych oraz szkolenia dla firm z zakresu zarządzania, motywacji i negocjacji. Wtedy też zrozumiałam, że wiedza, którą zdobywam, stanowi brakujący element. Rozumiejąc różnice między płciami w zakresie komunikacji, motywacji, zarządzania czy radzenia sobie ze stresem, odkrywałam raz za razem prawdziwe podłoże konfliktów i nieporozumień między ludźmi. Dowiedziałam się również, że w Stanach Zjednoczonych od wielu lat trenerzy i coachowie z instytutu Johna Graya z dużym powodzeniem prowadzą szkolenia dla firm w wymienionych wyżej obszarach.

Oczywiście mam świadomość, że człowiek, który patrzy na świat przez pryzmat fascynacji jakimś nurtem wiedzy, ma tendencję do doszukiwania się wszędzie przyczyn i skutków związanych z ulubioną teorią, gdyż po prostu widzi to, co chce zobaczyć.

Obecnie mam wobec tej teorii dużo większy dystans niż wtedy, gdy zetknęłam się z nią po raz pierwszy, jednak nadal wydaje mi się ona jedną z najprzydatniejszych. Lektura tych książek i szkolenie, jakie przeszłam u samego Johna Graya w jego instytucie w Las Vegas, dostarczyły mi wielu dowodów na to, że choć teoria to nie wszystko, bez jej znajomości życie obok siebie ludzi odmiennych płci może być bardzo skomplikowane.

Nadal jednak czułam niedosyt, bo choć sam autor od 30 lat zajmuje się terapią par i rodzin i posiada doktorat w dziedzinie psychologii, to w swoich książkach niewiele wspomina o naukowych podstawach tak oczywistych różnic w zachowaniach kobiet i mężczyzn. Bestseller Anne Moir i Davida Jessela *Płeć mózgu*, który czytałam po raz pierwszy jeszcze na studiach, był wspaniałym uzupełnieniem. Jak się okazało, nauka w pełni potwierdziła prawdy życiowe głoszone przez Johna Graya. Nie mogąc znowu poprzestać na teorii, udałam się osobiście do Anne Moir.

Anne Moir — doktor w dziedzinie genetyki i neuropsychologii — całe swoje życie zawodowe poświęciła badaniom różnic międzypłciowych związanych z budową mózgu i gospodarką hormonalną człowieka. Po wielu rozmowach zgodziłyśmy się, że życiowe prawdy świetnie komponują się z naukowymi odkryciami. W 2011 roku w ramach działalności filii Mars Venus Institute w Polsce zorganizowałam z grupą współpracowników konferencję poświęconą różnicom w zachowaniach kobiet i mężczyzn, na której odbył się wykład Anne — wzbudził on ogromne zainteresowanie również w środowiskach biznesowych. Obecnie Anne z powodzeniem prowadzi szkolenia z zakresu inteligencji płciowej dla wielu korporacji na całym świecie. Dzięki ciągłemu kontaktowi z tą fascynującą osobą wiem, jakie korzyści zyskują uczestnicy tych szkoleń i wykładów:

- lepsze samopoczucie członków zespołu i lepsza komunikacja między nimi,
- łatwiejsze rozwiązywanie konfliktów,
- lepsze zarządzanie zespołem,
- dopasowane techniki motywacji do płci,
- zrozumienie relacji pomiędzy stresem „domowym” a zawodowym,
- prawidłowe i skuteczne przydzielanie obowiązków,
- odpowiedni dobór kandydatów na stanowiska pracy,
- lepsza zdolność rozumienia własnych potrzeb — samopoznanie,
- większe zaufanie podwładnych do przełożonych i większy szacunek przełożonych dla podwładnych,
- wzrost konkurencyjności, większy profesjonalizm i efektywniejsze działanie.

W naszym kraju spotkałam się z innym ciekawym zjawiskiem, które stanowiło dla mnie inspirację do dalszych poszukiwań. Przy okazji rozmów na temat proponowanych firmom ofert szkoleniowych dowiedziałam się, że szkolenia z zakresu różnic międzypłciowych w zachowaniu są kojarzone raczej z dyskryminacją płci niż z równouprawnieniem. Już znacznie wcześniej zauważyłam, że pojęcie równości szans, równouprawnienia czy płci rozumianej w kategoriach gender mainstreamingu w pełni zdominowało rynek pracy. Aby nie pozostawać z boku tych wydarzeń, postanowiłam jeszcze bardziej rozszerzyć swoją znajomość tego tematu. Miałam to szczęście, że wiedzę praktyczną i teoretyczną zdobywałam w tych państwach Unii Europejskiej, w których proces równouprawnienia był już albo dosyć zaawansowany (Wielka Brytania, Irlandia, Holandia), albo wprowadzany ze szczególną pieczołowitością

(Hiszpania). Z tą problematyką zapoznałam się na tyle wcześniej, że w momencie wejścia Polski do Unii Europejskiej dysponowałam już wiedzą, którą mogłam przekazywać innym. Prowadzenie seminariów oraz szkoleń i warsztatów z zakresu gender mainstreamingu i równości szans, najpierw dla członków organizacji pozarządowych, a następnie dla firm i instytucji państwowych, przekonało mnie, że wiedza ludzi o istniejących przepisach i innych obwarowaniach prawnych jest w tym zakresie niewielka lub żadna. W ostatnim roku rozszerzyłam swoją perspektywę dzięki współpracy z wojskiem oraz odbytemu specjalistycznemu szkoleniu w zakresie problematyki płci w działaniach wojskowych. Wyniki obserwacji stereotypów płciowych w tym bardzo specyficznym środowisku pracy upewniły mnie, że jest w tym zakresie jeszcze wiele do zrobienia. Odkąd zaczęłam szerzej patrzeć na podejścia do tematyki płci, zdałam sobie sprawę, że czymś, co pozwala zachować obiektywizm i skutecznie wprowadzać zmiany, jest ich umiejętne połączenie.

Ujęcie naukowe pozwala otworzyć oczy na dotychczas nieznanne fakty. Wpływ różnic międzypłciowych w budowie mózgu oraz w gospodarce hormonalnej na nasze reakcje behawioralne i poznawcze nie budzi już żadnych wątpliwości. Różne rodzaje i ilość produkowanych hormonów oznaczają przecież różne reakcje na stres i odmienne sposoby radzenia sobie z nim. Inaczej rozmieszczone i rozbudowane ośrodki w mózgu to inne umiejętności, odmienny wpływ hormonów na pracę mózgu, to także różnice w przebiegu procesu uspołecznienia i kształtowania się życia emocjonalnego przedstawicieli obydwu płci.

Sama nauka nie zawsze jednak pokazuje praktyczne konsekwencje omawianych różnic. Z moich doświadczeń w pracy z grupami i jednostkami wynika, że najskuteczniej przemawia do nich przeniesienie wyników badań na grunt codziennego życia. Czymś,

co cieszy się największym uznaniem wśród przedstawicieli obydwu płci, jest dostrzeżenie pewnego wzoru zachowań partnera (partnerki) i uświadomienie sobie, że nie ma w tym nic nienormalnego i złośliwego. Choć często doszukujemy się indywidualnych przyczyn swoich zachowań (wychowanie, geny, wpływ otoczenia, przeżyte traumy itp.), odkrywamy po jakimś czasie, że trzymanie się wymyślonej diagnozy ostatecznie nie przyniosło oczekiwanej zmiany, a jedynie pogłębiającą się frustrację. W końcu okazuje się, że najlepsze rozwiązania to rozwiązania najprostsze. Wiele ułatwia pogodzenie się z tym, że czasem działamy podobnie jak inni przedstawiciele naszej płci i podlegamy pewnemu wzorcowi charakterystycznych dla niej zachowań. Moim celem i celem tej książki nie jest bynajmniej nakłonienie Cię do uznania, że wszystkie przywary i zalety powszechnie przypisywane Twojej płci masz uznać za charakterystyczne dla Ciebie. Zachęcam Cię jedynie do zaprzestania okopywania się w jedynie słusznej teorii, która najczęściej zaczyna się od słów: „Mój przypadek jest indywidualny...”, „U nas sytuacja jest znacznie bardziej skomplikowana...” bądź „Każdy człowiek jest inny”. Oczywiście, że nie jesteśmy tacy sami, i w tym tkwi piękno tego świata, ale upieranie się przy twierdzeniu, że rozwiązywanie konfliktów międzyludzkich zawsze ma tylko i wyłącznie indywidualny wymiar, jest trochę jak odmawianie przez pacjenta przyjęcia leków przeciwgorączkowych i wyrażanie przez niego przekonania, że jego gorączka jest inna niż wszystkie i wymaga specjalnej mikstury.

Kolejny aspekt, czyli bycie zwolennikiem równouprawnienia płci z pominięciem uwarunkowań biologicznych, na które przez tyle wieków wpływał proces ewolucji, również niesie ze sobą zagrożenia.

Pomimo że znajomość przepisów może uczynić nas bardziej świadomymi swoich praw i obowiązków, **żadne normy prawne nie**

są w stanie zmusić mężczyzn i kobiet do tego, by darzyli się nawzajem większym szacunkiem i zaufaniem. Nie spotkałam jeszcze kobiety, która z powodu nowej ustawy antydyskryminacyjnej części chwaliliby swojego męża, chyba że byłby on ministrem. Nie spotkałam też mężczyzny, który zacząłby przynosić żonie kwiaty i uważniej jej słuchać dzięki ratyfikacji strategii gender mainstreamingu w naszym kraju. Tym, co sprawia, że zaczynamy darzyć się większym szacunkiem i zaufaniem, zarówno w naszych domach, jak i w miejscach pracy, jest zrozumienie drugiego człowieka, jego potrzeb i oczekiwań, często odmiennych od naszych. Zwiększając naszą praktyczną wiedzę na temat drugiej płci, zwiększamy szansę na sukces we wzajemnych relacjach.

Wracając do mojej historii — dziś jestem szczęśliwą żoną i mamą dwójki cudownych dzieci. Uważam, że dotychczasowe porażki służyły temu, abym znalazła się w miejscu, w którym jestem obecnie. Choć każdego dnia pogłębiam wiedzę na temat relacji między kobietami i mężczyznami, moje życie małżeńskie wcale nie przypomina sielankowej telenoweli... Czasem jest to czeski film, w którym dwie osoby mówią do siebie w niezrozumiałych językach. Czasem jest to science fiction, w którym nie wiadomo, o co chodzi, innym razem na pierwszym planie są uczucia i mamy melodramat. Kiedy indziej poszukujemy faktów i powstaje dokument. Bywa i tak, że sensacja zamienia się w thriller lub na odwrót, horror — w romantyczną komedię. Cały czas jednak liczy się to, że razem tworzymy nasz „film” i po każdej, nawet najgorszej scenie wiemy, że dalszy ciąg zależy tylko od nas. Stawanie w obliczu nawet najtrudniejszych doświadczeń nauczyło mnie, że szczęście to nie to, za czym musisz wciąż gonić, ale wartość, którą trzeba rozwijać i pielęgnować każdego dnia.

PROGRAM PARTNERSKI

GRUPY WYDAWNICZEJ HELION



1. ZAREJESTRUJ SIĘ
2. PREZENTUJ KSIĄŻKI
3. ZBIERAJ PROWIZJĘ

Zmień swoją stronę WWW
w działający bankomat!

Dowiedz się więcej i dołącz już dzisiaj!

<http://program-partnerski.helion.pl>

GRUPA WYDAWNICZA

 **Helion SA**

Pan i pani w jednej firmie

Dwudziestowieczna rewolucja obyczajowa za nami. Kobiety wyszły ze strefy domowej, wsiadły na traktory, wstąpiły do wojska i poleciały w kosmos. Ręka w rękę z mężczyznami. Mówiąc bardziej prozaicznie, obie płcie spotykają się codziennie na gruncie zawodowym. I pojawił się problem. One mówią z prędkością karabinu maszynowego, oni używają wyłącznie półstówek. Mężczyźni rozkazują, kobiety sugerują. Gdy szef stosuje konstruktywną krytykę, podwładne się obrażają. Gdy szefowa da się ponieść emocjom, „to na pewno PMS”. Dwie płcie, dwa plemiona, które niestety często się nie rozumieją. A pracują razem...

Joanna Sajko napisała książkę i dla kobiet, i dla mężczyzn. Dla wszystkich, którym porozumienie się z płcią przeciwną w pracy sprawia problemy i utrudnia realizację celów. Autorka podchodzi do tematu kompleksowo — definiuje podstawowe pojęcia związane z tzw. genderyzmem, omawia biologiczne różnice między męskim i kobiecym mózgiem oraz wskazuje, jakie są ich konsekwencje dla życia zawodowego. Odwołuje się do typowych sytuacji i pokazuje, jak na dany problem reagują mężczyźni, a jak kobiety. Podpowiada panom i paniom, jak mówić i działać w sposób zrozumiały dla drugiej strony. Wreszcie wskazuje zawody, w których bardziej sprawdza się kobiecy lub męski sposób działania.

Twój podręczny tłumacz z marsjańskiego na wenusjański (i z powrotem)!



Joanna Sajko — psycholog, certyfikowany coach i trenerka, ekspertka komunikacji międzypłciowej, doradca kariery, wykładowca akademicki. Jako coach i trener przeszkolona przez Johna Graya (*Mężczyźni są z Marsa, kobiety z Wenus*) i Anne Moir (*Płeć mózgu*). Od 2008 roku jest prezesem Fundacji **La Loba**, realizującej projekty unijne oraz projekty autorskie

związane z rozwojem osobistym i zawodowym kobiet. Od lat współpracuje z firmami, przygotowując programy szkoleniowe, w których łączy naukową wiedzę z zakresu badań nad płcią mózgu z praktycznymi metodami działania w sferze biznes- i life-coachingu, terapii oraz neurolingwistyki. Prowadzi stronę www.sajcoach.pl.

książkiklasybusiness

(nr katalogowy: 12180)



Księgarnia Internetowa:

<http://onepress.pl>



Zamówienia telefoniczne:

0 801 339900



0 601 339900

o n e
p r e s s

Sprzedź najnowsze promocje:
• <http://onepress.pl/promocje>
Książki najchętniej czytane:
• <http://onepress.pl/bestsellery>
Zamów informacje o nowościach:
• <http://onepress.pl/newsocd>

Hełon 5A
ul. Kościuszki 1c, 44-100 Gliwice
tel.: 32 230 98 63
e-mail: onepress@onepress.pl
<http://onepress.pl>

Cena 39,90 zł

ISBN 978-83-246-3541-2



9 788324 635412