

DOROTA ZAWORSKA-NIKONIUK
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

KARIERY AKADEMICKIE KOBIET – UWIKŁANIA I INSPIRACJE

KARIERA, KARIERA AKADEMICKA A PLEĆ – UWAGI WPROWADZAJĄCE I ZAŁOŻENIA BADAWCZE

Praca zawodowa stanowiąca istotną aktywność człowieka staje się często pasją i przyczynkiem do konstruowania zawodowej kariery, rozumianej w potocznym znaczeniu jako: mobilność pracownika przejawiającą się w osiągnięciu coraz wyższej zawodowej pozycji, związanej ze zdobywaniem stanowisk oraz korzyści finansowo-materialnych, a także rosnącym prestiżem zawodowym¹. Mobilność ta dotyczy całokształtu biografii jednostki uwzględniającej zmiany jej stanowisk, zarówno związanej z jej awansem, jak i degradacją². W ujęciu naukowym konstrukt kariery – jak zauważa Agnieszka Cybal-Michalska: „[...] posiada walor interdyscyplinarny. Różnorodność intelektualnej konceptualizacji problematyki «kariery» wynika z konstytuujących ją narracji, uwzględniających przeobrażenia w obrębie teoretycznych dyskursów w ramach różnych dyscyplin naukowych”³. Najistotniejszą właściwością kariery jest jej procesualność, na którą zwracają uwagę socjologowie oraz psychologowie: Delbert C. Miller, Wiliam. H. Form, Douglas T. Hall i Khail E. Nougaim, Donald. E. Super i inni⁴. W teoriach psychologicznych kariera rozpatrywana jest trojako: jako powołanie jednostki, jako narzędzie jej samorealizacji przynoszące korzyści społeczeństwu, jako komponent indywidualnej struktury życia. W psychologii społecznej oraz socjologii pojęcie

¹ N.G. Pikuła, *Czynniki różnicujące przebieg kariery zawodowej kobiet i mężczyzn – z perspektywy osób starszych*, „Teraźniejszość–Człowiek–Edukacja” 2017, nr 2 (78), s. 96.

² H. Król, A. Ludwicyński, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2016, s. 456.

³ A. Cybal-Michalska, *Młodość akademicka a kariera zawodowa*, Wydawnictwo Impuls, Kraków 2013, s. 33.

⁴ Z. Wołk, *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*, Radom 2009. Podaję za: A. Cybal-Michalska, dz. cyt., s. 37.

to powiązane jest z rolami społecznymi, pełnionymi na różnych etapach życia człowieka. Ujęcie antropologiczne akcentuje, że kariera polega na przechodzeniu z jednego statusu w drugi, ekonomia upatruje w jej przebiegu odpowiedzi na siły rynkowe, zaś politologia realizacji interesów, koncentrując się na władzy, bogactwie, prestiżu i dominacji w danych warunkach instytucjonalno-politycznych⁵.

Badacze karier zgadzają się jednomyślnie, że konstruowanie własnej kariery zawodowej możliwe jest już niemal od wczesnego wieku przedszkolnego, poprzez okres edukacji szkolnej na wszystkich kolejnych poziomach, uwarunkowane jest przy tym czynnikami rodzinnymi, socjalizacyjnymi, wychowawczymi czy kulturowymi. Specyficznym typem kariery jest akademicka – rozumiana w węższym zakresie pojęciowym jako kariera naukowa polegająca na systematycznym awansie w zdobywaniu stopni i tytułów naukowych, działalności publikacyjnej i naukowej, realizowanej w określonym czasie⁶. Marek Kwiek dokonując porównania karier akademickich w Polsce i Europie, zauważa, że wyróżnić można cztery składające się na nie etapy: 1) studia doktoranckie, 2) zatrudnienie w ramach postdoków lub posad akademickich młodych badaczy, 3) przejście na stanowiska przeznaczone dla starszej kadry niższego szczebla, 4) osiągnięcie posady przeznaczonej dla starszej kadry najwyższego szczebla. Autor ten zauważając, że najistotniejszym wciąż kryterium oceny osiągnięć jest czasowe i ilościowe, pisze:

Co najważniejsze, każdy z tych etapów musi być realizowany w określonym czasie, przedłużenia są trudne lub zgoła niemożliwe, przede wszystkim z racji kontraktowych i finansowych. Dobrze finansowanym doktorantem czy postdokiem jest się najczęściej przez ściśle określoną liczbę lat, często w projektach badawczych o zamkniętych ramach czasowych i finansowych. Po tym czasie albo zamyka się pewien okres kariery wyraźnym osiągnięciem naukowym i/lub formalnym (doktorat, habilitacja, monografia, cykl artykułów), albo stopniowo traci się naukowy rozpęd (i naukowe możliwości) i szuka kolejnych źródeł finansowania pozwalających na tymczasowe zatrudnienie⁷.

System ten funkcjonujący od pewnego czasu w Polsce, stwarza warunki rozwoju, wymaga jednak ogromnej dyspozycyjności, zaangażowania w pracę, nakładów czasowych i finansowych, trudnych do pogodzenia z możliwością sprawowania innych ról zawodowych czy społecznych. Jedną z ról podejmowanych w biegu ludzkiego życia jest rodzinna oraz rodzicielska, ojcowska – w przypadku mężczyzn, macierzyńska – w przypadku kobiet. Kulturowe schematy roli społecznej wyznaczające inne miejsce reprezentantom płci biologicznej w przestrzeni publicznej (mężczyzna jako decydent, człowiek sukcesu) i prywatnej (kobieta

⁵ A. Cybał-Michalska, dz. cyt., s. 37.

⁶ Z. Wiatrowski, *Kariera w świecie uczonych w czasach cywilizacji postindustrialnej*, „Labor et Educatio” 2016, nr 4, s. 58–68.

⁷ M. Kwiek, *Kariera akademicka w Europie: niestabilność w warunkach systemowej konkurencji*, „Nauka i Szkolnictwo Wyższe” 2016, nr 1, s. 204.

jako matka i żona), choć obecnie stają się mniej rygorystyczne, wciąż pozostają utrwalane w procesie socjalizacji, wychowania i edukacji przez różne środowiska⁸. W Polsce przywiązanie do tradycyjnego wzoru kobiecości matki oraz żony zdaje się szczególnie silne za sprawą dominującego przez lata stereotypu Matki Polki⁹, konstytuującego tożsamość kobiecą¹⁰, dowartościowując ją za pełnienie roli matki i „odwartościowując” za niechęć do jej podejmowania. Stereotyp ten powoduje, że kobieta postrzegana jest przez pryzmat potencjalnej możliwości zostania matką, niezależnie od tego czy zamierza nią być. Neoliberalny model zarządzania uniwersytetami uzależniający ich istnienie od spełniania wymogów publikacyjnych oraz szybkich osiągnięć naukowych kadry akademickiej, przy przejętej z krajów Europy Zachodniej „ideologii intensywnego macierzyństwa” wyznaczającej kobiecie tak wysokie standardy zaangażowania w wychowanie potomstwa, że niemal nierealne do spełnienia¹¹, sprawiają, iż wymogi awansu naukowego kobietom osiągnąć trudniej (zwłaszcza jeśli są one matkami). Nie jest to jedyna przyczyna trudniejszego startu naukowego kobiet. Kolejną jest specyfika akademickiej kariery, uniwersytety w momencie ich tworzenia były zmaskulinizowane, takie też były, gdy tworzyły się ich struktury, dopuszczenie kobiet do studiów wyższych oraz umożliwienie im naukowych karier wymaga pewnych zmian mentalnych i organizacyjnych na poziomie zasad funkcjonowania, tworzenia sieci relacji formalnych i nieformalnych ułatwiających zawodowy awans¹². Renata Siemieńska – socjolog oraz badaczka karier akademickich kobiet oraz mężczyzn w Polsce – zauważa, że analizując proces dochodzenia do stanowisk decyzyjnych i pełnienia ich przez reprezentantów obu płci, należy uwzględnić dwie perspektywy: kontekstualną oraz relacyjną. Pisze ona:

Drogi kobiet i mężczyzn różnią się, gdyż kobiety muszą zmierzyć się dodatkowo z trudnościami wynikającymi z faktu, że proces dochodzenia do wysokich stanowisk również w świecie akademickim jest elementem kultury organizacyjnej instytucji promujących mężczyzn oraz efektem procesów ich dynamiki zachodzących między jednostkami, grupami i szerszym kon-

⁸ D. Pankowska, *Wychowanie a role płciowe*, Gdańskie Wydawnictwo Pedagogiczne, Gdańsk 2003; M. Nowak-Dziemianowicz, *Inni, różni, odmiennie. Dziewczynki i chłopcy w wychowaniu rodzinnym i edukacji szkolnej*, [w:] red. R. Kwiecińska, J. Łukasik, *Zmiana społeczna. Edukacja – Polityka Oświatowa – Kultura*, Uniwersytet Pedagogiczny, Kraków 2013.

⁹ B. Smoczyńska, *Matka Polka w polityce RP*, [w:] red. M. Jezierski, M. Nowak-Paralusz, *Problematyka kobieca – konteksty*, Wydawnictwo UMK, Toruń 2013, s. 95–123.

¹⁰ A. Titkow, *Tożsamość polskich kobiet, ciągłość, zmiana, konteksty*, Wyd. IFiS PAN, Warszawa 2007, s. 30.

¹¹ E. Baditner, *Konflikt: kobieta matka*, tłum. J. Jedliński, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 37.

¹² R. Siemieńska, *Uwarunkowania akademickich karier kobiet i mężczyzn na świecie – zarys problematyki i przegląd badań*, [w:] red. R. Siemieńska, *Kariery akademickie kobiet i mężczyzn. Różne czy podobne?*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2019, s. 25.

tekstem, w którym funkcjonują jednostki. Zatem ograniczanie się do badania karier ich determinant na przykładzie dokonań jednostek jest zbyt wąskim ujęciem, niepozwalającym poznać faktycznych źródeł istniejących nierówności w dostępie do najwyższych stanowisk decydenckich zarówno w świecie akademickim, jak i poza nim¹³.

Celem niniejszego artykułu była analiza poszczególnych etapów kariery akademickiej kobiet reprezentujących dyscyplinę naukową pedagogika (nauki humanistyczno-społeczne) w latach 2013–2019 na podstawie najnowszych raportów badawczych (Raport E. Kulczyckiego¹⁴ oraz Raport „Nauka w Polsce”¹⁵). Przedmiotem analiz były dane dotyczące pedagogiki jako dyscypliny sfeminizowanej, w której większość kadry akademickiej stanowią kobiety. Problem główny postawiony w badaniach brzmiał następująco: w jaki sposób przebiegają poszczególne etapy karier akademickich kobiet w naukach społecznych (zwłaszcza pedagogice) oraz jakie czynniki je warunkują? Metodą zastosowaną w badaniach własnych była analiza danych zastanych (*Desk Research*¹⁶) nazywana często w języku potocznym mianem „badania zza biurka”, rozumiana jako metoda odnosząca się do przeglądu literatury, analizy zapisów źródeł danych, w szczególności do ich zestawiania, kompilacji oraz wzajemnej weryfikacji¹⁷. Tłem interpretacyjnym prowadzonych dociekań badawczych była analiza mechanizmów nierówności płciowych na uczelniach wyższych (wyprowadzonych z mechanizmów obowiązujących na rynku pracy).

SPECYFIKA KARIERY AKADEMICKIEJ A PLEĆ – AWANS, PUBLIKACYJNOŚĆ, STRUKTURY WŁADZY

Awans naukowy

Pierwszym etapem akademickiej kariery jest zdanie egzaminów na studia doktoranckie i znalezienie promotora gotowego prowadzić pracę na określony temat. Osoba promotora – jak zauważa Ryszard Gerlach – jest szczególnie istotna, gdyż to od niej doktorant będzie się uczył jak od mentora i przewodnika:

¹³ Tamże, s. 14.

¹⁴ E. Kulczycki, *Wzory publikacyjne polskich naukowców w latach 2013–2016*, [online] <https://repozytorium.amu.edu.pl/bitstream/10593/24460/1/Wzory_publicacyjne_polskich_naukowcow_w_latach_2013-2016.pdf> [dostęp: 8.09.2019].

¹⁵ Raport „Nauka w Polsce”, [online] <<http://naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news%2C33241%2Craport-36-proc-studentow-uczelnit-technicznych-kobiety.html>> [dostęp: 8.09.2019].

¹⁶ M. Makowska, R. Boguszewski, *Analiza danych zastanych – zagadnienia wstępne*, [w:] *Analiza danych zastanych. Przewodnik dla studentów*, red. M. Makowska, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2013, s. 9–32.

¹⁷ M. Makowska, *Desk Research*, [w:] *Analiza danych zastanych...*, dz. cyt., s. 80–104.

Promotor pracy to mentor i przewodnik, który prowadzi doktoranta po naukowej materii. Powinien on inspirować i wskazywać kierunki jego poszukiwań oraz wspomagać rozwój intelektualny. Niezmiernie istotne jest mobilizowanie go do systematycznej pracy, wysiłku twórczego i związanego z poszukiwaniem materiałów potrzebnych do pisania dysertacji¹⁸.

Wprowadzenie systemu bolońskiego czyniące ze studiów doktoranckich studia trzeciego stopnia spowodowało duży napływ kandydatów i kandydatek, utrudniając im często samodzielny wybór promotora pracy doktorskiej. Raporty badawcze Renaty Siemieńskiej, Anny Domaradzkiej i Ilony Matysiak wykazują, że promotorami prac doktorskich są najczęściej mężczyźni (72% badanych młodych doktorów), rzadziej kobiety (28%)¹⁹, choć mogłyby stanowić istotny wzór osobowotwórczy dla młodych kobiet. Ukończenie studiów doktoranckich z racji swego umasowienia nie jest równoznaczne z możliwością zatrudnienia na uczelni wyższej, choć ułatwia znalezienie pracy w innych sektorach. Niskie wynagrodzenie pracowników naukowych zatrudnionych na uczelniach wyższych oraz ośrodkach naukowo-badawczych powoduje „odpływ” mężczyzn z uczelni wyższej do wyżej wynagradzanych sektorów. Z tego powodu więcej miejsc pracy zostaje dla kobiet. Pozwala to traktować je – jak piszą C. Leathwood i B. Read – jako „wygrane wśród przegranych”²⁰. Studia doktoranckie rokrocznie podejmuje coraz więcej kobiet, w 2004 roku stanowiły one 43,4% doktorantów, zaś w 2012 – 53,2%. Kobiety podejmowały studia trzeciego stopnia w innych dyscyplinach nauki niż mężczyźni, przeważały tu nauki humanistyczne, artystyczne, społeczne oraz nauki o zdrowiu. Mężczyźni wybierali najczęściej nauki ścisłe, kierunki inżynierskie, związane z matematyką lub informatyką²¹. Taką prawidłowość wykazały badania ilościowe przeprowadzone w 2014 roku przez Centrum Badania Opinii Społecznej (N=800). Ujawniły one następujący rozkład populacji wśród osób, które uzyskały stopnie naukowe doktora: 1) w naukach humanistycznych – 28,4% K, 24,4% M; 2) w naukach społecznych – 13,6% K, 13,9% M; 3) w naukach przyrodniczych – 14% K, 9% M; 4) w naukach technicznych – 8,3% K, 24,5% M; 5) w naukach medycznych – 25,2% K, 16% M; 6) w naukach ścisłych – 10,6% K, 12,3% M.

¹⁸ R. Gerlach, *Model promotora w przewodzie doktorskim*, [w:] *Badanie – do dojrzenia – rozwój (na drodze doktoratu)*, red. F. Szlosek, Wydawnictwo Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB, Warszawa–Radom 2013, s. 75.

¹⁹ R. Siemieńska, A. Domaradzka, I. Matysiak, *Rola studiów doktoranckich w rozwoju kariery zawodowej w nauce i poza nauką: doświadczenia kobiet i mężczyzn pięć lat po uzyskaniu stopnia doktora*, [w:] red. R. Siemieńska, *Kariery akademickie...*, dz. cyt., s. 212.

²⁰ C. Leathwood, B. Read, *Gender and the Changing Face of Higher Education. A Feminized Future?*, Open University Press, McGraw – Hill Education, Berkshire 2009, s. 34.

²¹ R. Siemieńska, A. Domaradzka, I. Matysiak, *Kariera zawodowa kobiet i mężczyzn pięć lat po uzyskaniu stopnia doktora*, [w:] red. R. Siemieńska, *Kariery akademickie...*, dz. cyt., s. 194.

Niewątpliwie korzystną zmianą jest częste podejmowanie i kończenie studiów doktoranckich przez kobiety, choć w zakresie tzw. „zawodów sfeminizowanych” (gorzej wynagradzanych i cieszących się mniejszym prestiżem społecznym), co ma zapewne związek z odmiennym sposobem edukacji chłopców i dziewcząt w zakresie nauk humanistycznych oraz ścisłych uwarunkowanej stereotypowym postrzeganiem płci²². Niepokoić może dalsza analiza struktury płci wśród pracowników naukowych. Na każdym kolejnym szczeblu kariery akademickiej znajduje się mniej kobiet, a prawidłowość ta dotyczy również nauk określanych mianem sfeminizowanych. Przykładowo w latach 2013–2016 wśród przedstawicieli nauk humanistyczno-społecznych (łącznie 24 759 osób) proporcja kobiet oraz mężczyzn pozostaje zbliżona: mężczyźni – 13 424 (51,22%), zaś kobiety – 12 783 (48,78%). Kobiety początkowo osiągają wyższe stopnie naukowe: w populacji doktorów jest ich 68,7% ogółu kadry akademickiej, wśród doktorów habilitowanych już zaledwie 23,6%, zaś profesorów 7,7%. Nierówno proporcje płci kształtują się nawet w pedagogice liczącej według analizowanego raportu w omawianym okresie 1569 przedstawicieli. Najwięcej spośród nich stanowią kobiety, wśród osób ze stopniem naukowym doktora jest ich aż 831 (52,96%), mężczyzn jest zaledwie 225 (14,34%). Pomimo tej feminizacji to mężczyźni częściej zdobywają kolejne tytuły naukowe, wśród dr hab. kobiet jest 232 (14,79%), mężczyzn – 151 (9,62%), natomiast profesorów zwyczajnych kobiet – 57 (3,63%), mężczyzn – 73 (4,65%)²³. Kobiety stanowią połowę kadry wśród pracowników naukowych, jednak rzadziej niż mężczyźni osiągają wyższe stopnie naukowe i awansują na wyższe stanowiska. Można zauważyć, że choć pozornie liczebność kobiet i mężczyzn zatrudnionych na uczelniach jest niemal równa, to kobiety pełnią w nich najczęściej role pracowników dydaktycznych lub naukowo-dydaktycznych.

Produktywność badawcza

Rozkład stanowisk na uczelni związany jest z uzyskiwaniem stopni i tytułów naukowych oraz dodatkowymi kryteriami awansu przyjętymi przez władze poszczególnych uczelni. Istotnym parametrem wpływającym na awans jest produktywność badawcza określająca wkład pracowników naukowych w rozwój uczelni i postępu cywilizacyjnego²⁴. Istotnym zagadnieniem jest przeanalizowanie produktywności naukowej kobiet naukowczyń w Polsce i czynników, które wywierają na nią wpływ. Badania prowadzone w Polsce w latach 2003–2005 przez zespół badawczy Renaty Siemieńskiej wykazały, że kobiety publikują nieco

²² C. Leathwood, B. Read, dz. cyt., s. 38.

²³ E. Kulczycki, dz. cyt.

²⁴ R. Siemieńska, *Produktywność polskich naukowców i jej uwarunkowania*, [w:] red. R. Siemieńska, *Kariery akademickie...*, dz. cyt., s. 106.

mniej niż mężczyźni. W populacji wiekowej kobiet 30–35 lat – średnia liczba publikacji od początku kariery akademickiej wynosiła 8,4 pozycji, zaś mężczyzn – 11,9 pozycji. W przedziale wiekowym pracowników 36–41 lat było to 8,8 publikacji w przypadku kobiet oraz 11,8 w przypadku mężczyzn, choć kobiety zdawały się publikować na równi z mężczyznami, to ich publikacje ukazują się częściej w języku polskim²⁵. Opublikowany raport autorstwa E. Kulczyckiego wskazuje na wzrost produktywności reprezentantów nauk humanistyczno-społecznych w Polsce w latach 2013–2016. Warto zauważyć, że w naukach tych średnia liczba publikacji pisanych przez kobiety i mężczyzn nie różni się i wynosi ok. 12 (kobiety) oraz 13 (mężczyźni), a także podkreślić zaangażowanie publikacyjne kobiet. W grupie naukowców niemających publikacji w okresie 3-letnim jest ich zaledwie 5,29%, zaś mężczyzn 6,11%²⁶. Tak mały odsetek pracowników bez publikacji napawa optymizmem, dokonane uprzednio analizy M. Kwieka wykazały bowiem, że zaledwie 10% kadry akademickiej regularnie publikuje artykuły naukowe²⁷. Przyglądając się różnicom w sposobie publikowania, można zauważyć, że kobiety piszą mniej publikacji w językach obcych, bardziej cenionych z perspektywy parametryzacji uczelni. W naukach humanistyczno-społecznych statystyki prezentują się następująco: publikacje w jednym języku obcym są autorstwa 38,7% kobiet oraz 41,7% mężczyzn; w dwóch językach obcych – 53,5% kobiet oraz 48,2% mężczyzn oraz trzech i więcej językach obcych – 7,8% kobiet i 10,1% mężczyzn²⁸. W pedagogice wśród pracowników bez publikacji przeważają jednak kobiety – 75 (5,76%), co może wynikać z ogólnej struktury płci wśród kadry oraz nikłego systemu wsparcia młodych pracowników i pracownic. Prowadzone dziesięć lat wcześniej badania R. Siemieńskiej wykazały dysproporcje w dostępie do grantów naukowych młodych adeptów nauki. Różnice płci uwidoczniły się również w dostępie do grantów badawczych, analiza wniosków grantowych z bazy danych OSF (Obsługa Strumieni Finansowania), zarządzanej przez Ośrodek Przetwarzania Informacji – Instytut Badawczy, w aspekcie płci kierowników 17 049 zespołów badawczych, wnioskujących o granty badawcze w 2011 roku (od stycznia do października) wykazała, że aż 44% spośród nich złożone było przez kobiety, 66% przez mężczyzn. Z kolei w grupie osób, których granty zostały odrzucone, było 45% kobiet. Jak pisze M. Młodożeniec i A. Knapieńska:

Różnica ta jest przy tak dużej liczbie analizowanych wniosków istotna statystycznie na poziomie mniejszym niż 0,000001, a więc nieprzypadkowa. Oznacza to, że płeć kierownika projektu

²⁵ Tamże.

²⁶ E. Kulczycki, dz. cyt.

²⁷ M. Kwiek, *Najlepiej zarabiająca kadra naukowa: rola produktywności naukowej i generowania prestiżu na uniwersytetach europejskich (a Polska)*, „Nauka” 2017, nr 4, s. 451.

²⁸ E. Kulczycki, dz. cyt.

jest silnie powiązana z szansą otrzymania dofinansowania i jest wyższa dla mężczyzn. Szansa ta wynosi mianowicie 17,6% dla zespołów kierowanych przez kobiety oraz 20,7% dla zespołów, których liderami są mężczyźni²⁹.

Wspomniane nierówności wystąpiły także w naukach humanistycznych i społeczno-ekonomicznych. Niezależnie od dziedziny nauki efektywność publikacyjna kobiet zależy nie tyle od płci biologicznej, co od wieku oraz kapitału kulturowego kobiety oraz jej sytuacji rodzinnej – zauważyła w badaniach Renata Siemieńska. Wysoki poziom kapitału kulturowego (wysokie wykształcenie rodziców, ich kariera naukowa) oraz egalitarny podział obowiązków domowych znacznie ją zwiększał³⁰. Odnosząc te dane do biegu życia kobiet, można zauważyć, że produktywność naukowa kobiety nie jest liniowa, a warunkuje ją często macierzyństwo. Z badań A. Majcher wynika, że 69,1% kobiet i 41,9% mężczyzn zostaje rodzicami przed obroną pracy doktorskiej; zaś 30,9% kobiet i 58% mężczyzn po jej finalizacji. Kobiety częściej łączą rolę opiekunki dziecka i pracownika naukowego – aż 30,9% opiekuje się samodzielnie dzieckiem, pisząc jednocześnie doktorat; wśród mężczyzn aktywnie w wychowaniu dzieci uczestniczy w takiej sytuacji – 6%. Prawdopodobnie z tej przyczyny 18% młodych matek zauważa, że rola ta skutecznie utrudnia im finalizację rozprawy (w przypadku ojców jest to nadal 6% – prawdopodobnie tę odpowiedź deklarują wszyscy, którzy czynnie uczestniczą w wychowaniu dzieci)³¹.

Po czterdziestym roku życia aktywność publikacyjna pracowników naukowych wzrasta, a kariera naukowa rozwija się znacznie szybciej. Największa jest u kobiet między czterdziestym a sześćdziesiątym rokiem życia, znikomo różni się wówczas od działalności publikacyjnej mężczyzn. Warto zauważyć, że aktywność publikacyjna kobiet jest znacznie wyższa, jeśli analizuje się ją na tle całokształtu ich twórczości, a nie trzyletniego okresu czasowego, gdyż wiele w ich przypadku zależy od sytuacji rodzinnej. Kobiety – zwłaszcza młode matki – mniej korzystnie mogą wypadać w arkuszach oceny naukowej pracownika, stanowiących często podstawę przedłużenia umów o pracę lub mianowania. Istotne jest zatem analizowanie ich dorobku i rozwoju naukowego od momentu zatrudnienia. Aktywność badawcza i naukowa kobiet stopniowo rośnie, choć wzrost ten szacowany jest na 3% (w latach 2013–2016). Odwołując się do jednego z największych rankingów międzynarodowych CWTS Leiden Ranking 2019, mierzącego aktywność nauko-

²⁹ M. Młodożeniec, A. Knapieńska, *Czy nauka wciąż ma płęć męską? Udział kobiet w nauce*, „Nauka” 2013, nr 2, s. 63.

³⁰ R. Siemieńska, A. Domeradzka, I. Matysiak, *Wnioskodawcy i beneficjenci – zróżnicowanie współczynnika sukcesu w pozyskiwaniu środków na badania naukowe w Polsce*, [w:] red. R. Siemieńska, *Kariery akademickie...*, dz. cyt., s. 321.

³¹ A. Majcher, *Płeć w „grze o awans”*. *Kariery akademickie kobiet i mężczyzn w Polsce i w Niemczech*, „Nauka i Szkolnictwo Wyższe” 2007, nr 1 (29), s. 50–57.

wą na uczelniach całego świata, można zauważyć, że kobiety w Polsce stanowiły 30% wśród autorów wszystkich publikacji naukowych, ukazujących się w latach 2014–2017. Najbardziej aktywne naukowo były kobiety z Uniwersytetu Medycznego w Lublinie, stanowiły one 56% wśród autorów wszystkich publikacji, oraz Uniwersytetu Gdańskiego i Uniwersytetu Medycznego im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu³².

Udział w strukturach władzy

Trzon władzy na uczelniach wyższych tworzy kadra samodzielnych pracowników naukowych: doktorów habilitowanych oraz profesorów, w których reprezentacja kobieca jest nieliczna. Dokonując analizy sylwetek rektorów uczelni publicznych wybranych na kadencję 2016–2020, można zauważyć, że przeważają wśród nich mężczyźni w wieku ok. 59 lat (średnia arytmetyczna). W zaledwie pięciu uczelniach publicznych (w tym na jednym uniwersytecie, tj. Uniwersytecie Przyrodniczo-Humanistycznym w Siedlcach) funkcję rektora sprawuje kobieta. Uczelnie zarządzane przez kobiety mają przeważnie charakter artystyczny³³. Kobiety rzadziej pełnią także funkcję dziekanów oraz prodziekanów, zwłaszcza na uczelniach technicznych. Przykładowo wśród 88 prorektorów uczelni technicznych w 2017 roku przypadało 12 kobiet, zaś na pięciu dziekanów jedna kobieta pełniła tę funkcję³⁴. Na publicznych uniwersytetach klasycznych, na wydziałach pedagogicznych (lub humanistyczno-społecznych, nauk społecznych, humanistyczno-pedagogicznych) w obecnej kadencji 7 kobiet oraz 11 mężczyzn pełni funkcję dziekana (łącznie 18 wydziałów), wśród prodziekanów znajduje się 30 kobiet. Najczęściej pełnią one funkcję prodziekana do spraw studenckich³⁵.

Istotne wyniki badań nad sytuacją rodzinną kobiet pełniących role decyzyjne w szkolnictwie wyższym przeprowadziła Dorota Jedlikowska w 2010 roku na terenie Krakowa. Przebadła łącznie 42 kobiety (badania jakościowe), które mają co najmniej stopień naukowy doktora habilitowanego i równocześnie pełnią jedną z funkcji administracyjnych na uczelni (prodziekana, dziekana,

³² *Polskie uczelnie przodują w rankingu równowagi płciowej w publikacjach naukowych*, 03.06.2019, [online] <<http://naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news%2C77344%2Cpolskie-uczelnie-przoduja-w-rankingu-rownowagi-plciowej-w-publicacjach>> [dostęp: 10.09.2019].

³³ *Poczet polskich rektorów 2016–2020*, [online] <http://studyinpoland.pl/konsorcjum/index.php?option=com_content&view=article&id=8410:poczet-polskich-rektorow-2016-2020&catid=230:123-newsletter-2016&Itemid=100284> [dostęp: 10.09.2019].

³⁴ K. Florencka, *Raport: 36 proc. studentów uczelni technicznych to kobiety*, 15.03.2019, [online] <<http://naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news%2C33241%2Craport-36-proc-studentow-uczelnit-technicznych-kobiety>> [dostęp: 10.09.2019].

³⁵ Na wspomnianych 18 uniwersytetach wydziały pedagogiczne czasem bywają połączone z innymi. Kryterium doboru był tu wydział, do którego należały katedry pedagogiki. Źródło: obliczenia własne.

prorektora, rektora) w kadencji 2008–2012. Wiele z nich wychowywało dzieci, 15 kobiet było matkami jednego dziecka, zaś 5 kobiet dwójki dzieci. Autorka dokonując analizy biografii kobiet, zauważa: „nie można w kategorię spójny sposób stwierdzić, że rodzina jest albo nie jest przeszkodą na ścieżce osiągnięcia awansu naukowego. Niewątpliwie kluczową sprawą są relacje wewnątrz układów małżeńskich i rodzinnych, które implikują zbiór determinant określających kształt i tempo kariery”³⁶. Co więcej autorka zauważyła wolniejsze osiąganie stopni i tytułów naukowych wśród kobiet samotnych, pozbawionych wsparcia bliskich osób³⁷. Macierzyństwo, choć we wczesnych jego etapach faktycznie opóźniać może osiąganie poszczególnych stopni i tytułów naukowych, umożliwia samorealizację na innej płaszczyźnie, zapewniając harmonię w życiu zawodowym i rodzinnym.

UWIKŁANIA – PRZYCZYNY NIERÓWNOŚCI STRUKTURALNYCH I INDYWIDUALNYCH

Kobiety coraz częściej zdobywają wysokie stopnie i tytuły naukowe, publikują teksty w językach obcych, uzyskują granty i wyjeżdżają na staże naukowe, jednak nawet w naukach i dyscyplinach zfeminizowanych trudniej jest im osiągnąć zawodowy sukces niż mężczyznom w większości krajów. Jak pisze Renata Siemieńska: „Nierówność płci w dostępie do stanowisk decyzyjnych w nauce zarówno w krajach wysoko rozwiniętych, jak i rozwijających się uwidacznia się niezależnie od kultury, religii, poziomu ekonomicznego kobiety”³⁸. Joan Acker doszukuje się przyczyn tych nierówności, wyodrębniając cztery grupy procesów składających się na „upłciawianie” (postrzeganie przez pryzmat płci biologicznej i przypisywanych jej schematów) w miejscu pracy. Pierwszym z nich jest segregacja w dwóch postaciach: wertykalnej (kobiety wykonują najmniej płatne zawody i osiągają najmniej płatne stanowiska w strukturze władzy) oraz horyzontalnej związanej z istnieniem tzw. mechanizmu lepkiej podłogi (wyjaśnię go nieco dalej) utrudniającym kobietom osiągnięcie wyższych stanowisk. Drugim procesem jest symbolizacja rzeczywistości społecznej na rynku pracy wraz z trzema składającymi się na nią dyskursami: a) żywiciela rodziny (uważa się, że mężczyźni trzeba płacić więcej, gdyż ma na utrzymaniu rodzinę, dlatego dostaje górę wi-

³⁶ D. Jedlikowska, *Gender gap w przestrzeni akademickiej. Trajektorie karier naukowych kobiet zarządzających szkolnictwem wyższym*, [w:] red. M. Grochalska, W. Sawczuk, *Uniwersyteckie gry – czy płeć ma znaczenie? Wybrane dyskursy społeczno-edukacyjne*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2011, s. 23–43.

³⁷ Tamże.

³⁸ R. Siemieńska, *Uwarunkowania...*, dz. cyt., s. 14.

deł płacowych w sferze budżetowej), b) kobiecości i męskości, które powstały w epoce wiktoriańskiej – przypisujące kobiecie bierność, uległość, opiekuńczość, zależność od innych i wykluczające ją z powodu rzekomego posiadania tych cech z przestrzeni władzy, c) modelu heteronormatywności – podkreślający podrzędność „słabszych” kobiet wobec „silniejszych” mężczyzn. Trzecim z procesów są wzajemne interakcje pozwalające utrzymywać uprzywilejowaną pozycję mężczyznom budującym sieć męskich kontaktów nieformalnych i promujących się wzajemnie. Czwarty natomiast dotyczy pewnych procesów mentalnych – kobiety wychowane w opisanych strukturach podporządkowują się im i poprzez ich pryzmat zaczynają definiować swoją pozycję w społeczeństwie (wybierają inne kierunki studiów, inną zawodową drogę kariery)³⁹.

Kobiety oraz mężczyźni wychowani w określonych warunkach społeczno-kulturowych często nie zdają sobie sprawy z istniejących nierówności, powielając wspomniane mechanizmy w sposób nieświadomy, gdyż te wrastają w ich habitus. Mechanizmy te wytłumaczyć można na podstawie teorii męskiej dominacji Pierre’a Bourdieu. Zauważał on:

Pozory biologii i jej realne skutki będące efektem długiego, kolektywnego procesu uspołeczniania tego, co biologiczne, i biologizacji tego, co społeczne, przenikają się i mieszają, odwracając porządek przyczyn i następstw. Powołują do istnienia naturalizowaną konstrukcję społeczną (gender) jako rodzajowego habitusu, będącą naturalnym fundamentem arbitralnego podziału, który znajduje swoje odbicie w zasadach i w rzeczywistości oraz w wyobrażeniach o rzeczywistości: konstrukcje, które narzuca się także samemu procesowi badawczemu⁴⁰.

Istotnym jest zatem rozpoznanie mechanizmów nierówności wywierających wpływ na kariery akademickie kobiet, poprzez wyprowadzenie ich z mechanizmów determinujących inne zawodowe kariery kobiet. Za szczególnie widoczne uznać można tu m.in. szklany sufit, szklane ruchome schody, lepka podłogę, dziurawy rurociąg, magiczne pudełko do znikania.

Szklany sufit (*glass ceiling*)

Rozumiany jest jako niewidoczne przeszkody stojące przed kobietami dążącymi do awansu, utrudniające im karierę zawodową⁴¹. Europejski Urząd Statystyczny opracował tzw. „indeks szklanego sufitu” (*GCI, Glass Ceiling Index*) rozumiany jako „wskaźnik szans kobiet w porównaniu z szansami mężczyzn na

³⁹ J. Acker, *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*, „Gender & Society” 1990, nr 4 (2), s. 139–158.

⁴⁰ P. Bourdieu, *Męska dominacja*, Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2004, s. 10.

⁴¹ A. Titkow, *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003, s. 30.

osiągnięcie wysokiej pozycji w hierarchii akademickiej⁴², wyliczany na podstawie stosunku udziału kobiet wśród wszystkich naukowców do udziału kobiet wśród profesorów, wykorzystując specjalny wzór matematyczny.

Wzór do liczenia zjawiska: $GCI = P / PA$. Wyjaśnienia symboli: P = udział kobiet wśród osób zajmujących się nauką, PA = udział kobiet wśród osób z wykształceniem A (przy czym: A – wykształcenie na poziomie profesora zwyczajnego, B – wykształcenie na poziomie profesora nadzwyczajnego i stopień doktora habilitowanego, C – wykształcenie na poziomie stopnia doktora). Interpretacja: „Wartość GCI równa 1 oznacza, że nie ma różnic w dostępie do najwyższych stanowisk naukowych między kobietami a mężczyznami, co sugeruje pełną równość szans awansu dla kobiet i mężczyzn. Im wyższa wartość wskaźnika, tym „grubszy” szklany sufit i silniejsza tzw. segregacja pionowa płci. GCI jest więc miarą trudności w osiągnięciu wyższych stopni naukowych przez kobiety⁴³.”

W Polsce szklany sufit zmniejsza się systematycznie, jednak wciąż istnieje, podobnie jak we wszystkich innych krajach Unii Europejskiej. Analizując zaprezentowane dane kobiet naukowczyń w dziedzinie pedagogiki, można zauważyć, że jest ich niemal czterokrotnie więcej niż mężczyzn na poziomie stopnia naukowego doktora, jednak wśród tytułarnych profesorów przeważają mężczyźni (oni też reprezentują struktury władzy). Odwołując się do zakresu zadań pracownika naukowego, można zauważyć, że to osoby z wyższymi tytułami naukowymi (dr hab. oraz prof.) zasiadają w gremiach decyzyjnych, mając wpływ na rzeczywistość uczelnianą. Do mężczyzn wykonujących zawody tradycyjnie wykonywane przez kobiety odnieść można termin **szklanych ruchomych schodów**: „oznaczający niewidzialną siłę wynoszącą mężczyzn na wyższe szczeble kariery i stanowiącą przeciwieństwo szklanego sufitu⁴⁴”. W grupie silnie sfeminizowanej mężczyźni częściej postrzegani są jako przywódcy i decydenci, a w konsekwencji obsadzani w tych rolach. Renata Siemieńska i Renata Zimmer zauważają na uczelniach wyższych czynniki promujące mężczyzn, tkwiące w sieci wzajemnych kontaktów i męskiej solidarności, do których należą tzw. chłodny klimat (wobec kobiet), sieć niewidzialnych kolegów (pomagających w różnych sprawach) oraz dobrych kumpli (mężczyzn promujących mężczyzn).

⁴² E.H. Oleksy, P. Chudzicka-Dudzik, A. Diekmann, M. Miazek, *UPGEM. National Report of Poland. Final Draft*, „University of Lodz” 2007, nr 7–8, s. 32. Podają za M. Młodożeniec, A. Knapińska, dz. cyt., s. 52.

⁴³ M. Młodożeniec, A. Knapińska, dz. cyt., s. 52.

⁴⁴ L. Brannon, *Psychologia rodzaju. Kobiety i mężczyźni: podobni czy różni*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002, s. 404.

Kobiety zostają wykluczone z nieformalnych sieci akademickich, sprzyjających zyskaniu pomocy przy prowadzeniu badań naukowych, konstruowaniu grantów, zgłaszaniu kandydatur do organów decyzyjnych. Jest im przy tym trudniej osiągnąć sukces naukowy, co wykazują dalsze badania autorek. Są narażone na wcześniejsze wypalenie zawodowe w porównaniu z pracującymi na uczelni mężczyznami⁴⁵. Przyczyn tego wypalenia można doszukiwać się nie tylko w sytuacji zawodowej, lecz przede wszystkim w nierównomiernym podziale prac domowych w rodzinach. Kobiety robiące karierę akademicką, zmuszone są łączyć ją z innymi obowiązkami (tezę tę wyjaśniają przytoczone uprzednio badania A. Majcher⁴⁶, a także raporty A. Titkow, B. Budrowskiej oraz D. Duch-Krzysztosek⁴⁷). Postulowanym w rozwoju kariery akademickiej kobiet byłby model egalitarny podziału obowiązków domowych i zawodowych upowszechniający się jednak dość wolno. Joanna Ostrouch-Kamińska zauważa, że największą szansę na istnienie tego modelu mają związki z równoległymi karierami zawodowymi rodziców (*dual career family*), czyli „tworzone przez dobrze wykształconych małżonków zajmujących wysokie miejsce w strukturze społecznej”⁴⁸. Dzieci wychowane w takich związkach przejąć mogą model podziału ról społecznych w rodzinie pierwotnej, dążąc do realizacji własnych aspiracji zawodowych. Odwołując się ponownie do badań Renaty Siemieńskiej, można zauważyć, że kapitał kulturowy jest znacznie istotniejszy w konstruowaniu własnej kariery zawodowej (akademickiej) niż płeć biologiczna. Dziewczęta pochodzące z rodzin osób wykształconych, pracujących zawodowo i robiących zawodowe kariery częściej decydują się podążać wzorem rodziców⁴⁹.

Lepka podłoga

To pojęcie odnoszące się do obejmowania przez kobiety niższych stanowisk, związanych z gorszymi wynagrodzeniami i niższą pozycją społeczną, z których trudniej jest uzyskać awans⁵⁰. Na uczelniach wyższych takim stanowiskiem jest przykładowo stanowisko wykładowcy, wymagające bardzo dużego zaangażo-

⁴⁵ R. Siemieńska, A. Zimmer, *Gendered Career Trajectories in Academia in Cross-National Perspective*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2007, s. 30.

⁴⁶ A. Majcher, *Płeć w „grze o awans”...*, dz. cyt., s. 50–57.

⁴⁷ A. Titkow, D. Duch-Krzysztosek, B. Budrowska, *Nieodpłatna praca kobiet: mity, realia, perspektywy*, Wyd. IFiS PAN, Warszawa 2004.

⁴⁸ J. Ostrouch-Kamińska, *Płeć (wyższego) wykształcenia*, [w:] red. M. Grochalska, W. Sawczuk, *Uniwersyteckie gry...*, dz. cyt., s. 33.

⁴⁹ R. Siemieńska, A. Domaradzka, I. Matysiak, *Rola rodziny w karierze młodych naukowców – od decyzji o podjęciu studiów po przebieg kariery po uzyskaniu stopnia doktora*, [w:] red. R. Siemieńska, *Kariery akademickie...*, dz. cyt., s. 255–258.

⁵⁰ L. Brannon, dz. cyt., s. 404.

wania w pracę dydaktyczną, zajmowane często przez kobiety, zwłaszcza jeśli nie wywiązały się z danego czasu na finalizację rozprawy habilitacyjnej. Produktywność badawcza kobiet nie zawsze jest liniowa, choć w ostatnim czasie przebiega bardziej harmonijnie, warunkuje ją często macierzyństwo. Badania prowadzone w latach 1979–1982 przez Kyvika wykazują, że trajektorie aktywności naukowej kobiet oraz mężczyzn uzależnione są od płci i wieku w zakresie efektów. Wczesny okres karier kobiet spowalniają często cięższe oraz macierzyństwo i wykonywanie obowiązków z nim związanych, z kolei mężczyźni ten czas poświęcają na dynamiczne budowanie kariery, intensywną pracę naukową oraz zawodową. Dynamiczny awans i rozwój kariery w pierwszym okresie po uzyskaniu stopnia naukowego doktora zwiększa motywację do dalszej pracy zawodowej. W przypadku kobiet później osiągnięty sukces zawodowy, opóźnienie gratyfikacji przy wyczerpanej pracy stanowić może czynnik obniżający ich motywację, zniechęcający do dalszej kariery naukowej⁵¹. Awans naukowy wymaga przy tym zdobywania stopni i tytułów w określonym przedziale czasowym (w przypadku doktoratu to zazwyczaj cztery lata, habilitacji osiem z możliwością przedłużenia), przekroczenie tego czasu zaowocować może zmianą stanowiska na niższe: asystenta czy wykładowcy, co związane jest z gorszym uposażaniem finansowym i większą liczbą godzin dydaktycznych do realizacji. Wysokie pensum przypisane dodatkowo do stanowiska np. wykładowcy utrudnia pracę naukową, trudniej jest tu o awans naukowy, niż ze stanowiska asystenta.

Mechanizm lepkiej podłogi można zauważyć nawet na etapie stanowisk decyzyjnych, kobiety częściej zyskują stanowiska prodziekanów (niż dziekanów), obarczone są większą liczbą obowiązków, koniecznością kontaktów interpersonalnych i podejmowania trudnych decyzji. W literaturze amerykańskiej określa się je mianem *glass cliff*, czyli stanowisk związanych z rozwiązywaniem spraw uwikłanych w konflikty, nacechowanych dużym poziomem stresu, dających mniej zawodowej satysfakcji, gorzej wynagradzanych, a przy tym obarczonych dużym ryzykiem zwolnienia, charakteryzujących się nadmiarem pracy „niewidzialnej”⁵². Lucyna Kopciewicz oraz Karolina Rzepecka zwracają przy tym uwagę na mniejszą motywację kobiet niż mężczyzn do ubiegania się o władzę i stanowiska, związaną ze specyficznym typem socjalizacji i wychowania. Kobiety obawiają się sukcesu oraz przyjmowania kierowniczych ról, nie chcą zostać posądzone o agresję i narzucanie swej woli. Styl zarządzania kojarzy im się ze stylem

⁵¹ S. Kyvik, *Age Scientific Productivity. Differences between Fields of Learning*, „Higher Education” 1990, 19, s. 37–55. Podają za: R. Siemieńska, *Uwarunkowania...*, dz. cyt., s. 20.

⁵² M.K. Ryan, S.A. Haslam, *The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions*, „British Journal of Management” 2015, nr 16 (21), s. 81–90. Podają za: R. Siemieńska, *Uwarunkowania...*, dz. cyt., s. 14.

męskim i dominującym, zaś w kobietach wzbudza się lęk, że jeśli go przyjmą, utrudni im to tworzenie bliskich związków emocjonalnych oraz funkcjonowanie w rolach rodzinnych (jest to tzw. „zjawisko lęku przed sukcesem”)⁵³.

Dziurawy rurociąg

Sue Berryman tłumaczy brak kobiet w środowisku naukowym za pomocą terminu *leaky pipeline*, odnosząc go do „wyciekania” talentów kobiet na każdym następnym szczeblu kariery akademickiej, niczym przez dziurę⁵⁴. Uwidacznia się to w większości nauk, nawet jeśli wśród doktorów liczba kobiet i mężczyzn jest równa, na dalszych etapach kariery maleje liczba kobiet, a wzrasta mężczyzn⁵⁵. Inni badacze opisują to zjawisko jako „magiczne pudełko do znikania”⁵⁶, odnosząc je do triku iluzjonisty z szafą. Podczas jego trwania publiczność widzi iluzjonistę wchodzącego do szafy, za którym zamykają się drzwi, po ponownym otwarciu tych drzwi publiczności ukazuje się pusta szafa. Po kolejnym otwarciu pojawia się niewidoczna wcześniej osoba i pada pytanie: gdzie była przez pewien czas?⁵⁷ Odnosząc to do sytuacji kobiet na uczelniach, można zauważyć, że znikają one ze świata naukowego, coraz częściej przenosząc się do dydaktycznego. Według danych z 2017 roku kobiety stanowią 45% kadry zatrudnionej w szkołach wyższych, na stanowisku profesora pracuje 6,5 tys. kobiet (co stanowi 27,8% osób zatrudnionych na tym stanowisku), na stanowisku docenta kobiety stanowią 31,1% ogółu osób zatrudnionych na tym stanowisku, adiunkta – 47,4%, zaś asystenta – 53,6%⁵⁸. W naukach sfeminizowanych, choćby pedagogice, proporcje płci wyglądają znacznie lepiej, jednak wśród kadry profesorskiej przeważają nadal mężczyźni. Biorąc pod uwagę dynamicznie rosnącą liczbę kobiet wśród doktorów i doktorów habilitowanych, można przypuszczać, że proporcje płci zaczną się powoli wyrównywać. Istotne w rozwoju nauki są przy tym struktury Polskiej Akademii Nauk – raport *Women for Science: Inclusion and Participation In Academies of Science* opublikowany w 2014 roku przez Południowoafrykańską Akademię Nauk (ASSAf), przy wsparciu globalnej sieci akademii nauk IAP, wykazał, że tylko 4% wszystkich członków Akademii stanowią kobiety (badania

⁵³ L. Kopiciewicz, K. Rzepecka, *Uniwersytet, kobiety i władza: o obecności kobiet w okolicach szczytu akademickich hierarchii*, „Terazniejszość – Człowiek – Edukacja” 2009, nr 3 (47), s. 90.

⁵⁴ M. Młodożeniec, A. Knapińska, dz. cyt., s. 45.

⁵⁵ J.C. Blickenstaff, *Women and Science Careers: Leaky Pipeline or Gender Filter?* „Gender and Education” 2005, vol. 17, s. 369–386.

⁵⁶ H. Etkowitz, M. Ranga, *Gender Dynamics In Science and Technology: From the „Leaky Pipeline” to the Vanish Box*, „Brussels Economic Review Cahiers Economiques de Bruxelles” 2001, vol. 54 (2/3), s. 131–141.

⁵⁷ M. Młodożeniec, A. Knapińska, dz. cyt., s. 45.

⁵⁸ Główny Urząd Statystyczny 2017.

prowadzone w 70 akademiach nauk z całego świata wskazują na średnią 12%)⁵⁹. W bieżącej kadencji wśród członków Polskiej Akademii Nauk w dyscyplinie pedagogika liczba kobiet i mężczyzn, choć nie jest równa, spełnia standardy krajów europejskich – 12 kobiet i 25 mężczyzn⁶⁰.

PROJEKTY WYRÓWNYWANIA PROPORCJI PŁCI W NAUCE – INSPIRACJE I DYSKURSY

Analiza nierówności płciowych w różnych sferach zawodowych, w tym na uczelni wyższej, to domena socjologii edukacji. Prowadzone w jej obrębie badania naukowe jednoznacznie wykazują, że nierówności płciowe istnieją – niezależnie od dyscypliny naukowej, a w większości krajów europejskich dąży się do ich niwelacji. Przykładowo Europejska Karta Naukowca zaleca, aby w komitetach do spraw doboru kadr i oceny kandydatów zachowana była równowaga między kobietami oraz mężczyznami. Ta równowaga zapewnić ma przyrost kobiet na uczelni w poszczególnych sektorach nauki⁶¹. Podejmowanie tego typu działań antidyskryminacyjnych niektórzy badacze określają mianem dyskryminujących, choć poprzez dyskryminację pozytywną. Zakłada się bowiem, że kobiety muszą być lepsze lub gorsze w danej dziedzinie, wymagają zatem dodatkowych przywilejów, np. specjalnych rodzajów grantów dla kobiet⁶².

W Polsce w strategii rozwoju szkolnictwa wyższego na lata 2010–2020 przyjętej na Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich wśród podstawowych założeń wymieniono: „konieczność zrównoważenia struktury akademickiej pod względem wieku i płci”. Propozycje wyrównania szans kobiet i mężczyzn na uczelni znaleźć można np. w tzw. manifeście dla zmiany autorstwa L. Grove. Składa się on z sześciu propozycji: a) przestrzegania zasady równości płci na uczelniach wyższych – ciągłego monitorowania i mierzenia wskaźników kobiet osiagających poszczególne stopnie i tytuły naukowe oraz proporcji płci wśród doktoratów poszczególnych uczelni, b) monitorowania proporcji płci wśród osób składających wnioski o przyznanie grantów, otrzymujących je i realizujących, a przede wszystkim kierowników projektów, c) zwracanie uwagi na proporcje płci podczas analizy rad redakcyjnych czasopism naukowych, d) utworzenie globalnej

⁵⁹ *Raport o kobietach w akademiach nauk: PAN wypada blado*, 02.03.2016, [online] <<http://naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news%2C408644%2Craport-o-kobietach-w-akademiach-nauk-pan-wypada-blado.html>> [dostęp: 10.09.2019].

⁶⁰ *Komitet Nauk Pedagogicznych PAN*, [online] <http://www.knped.pan.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=72> [dostęp 10.09.2019].

⁶¹ European Commission [2009], *Report on Equality Between Women and Men 2009*, [online] <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=422&langId=en&furth>> [dostęp: 10.09.2019].

⁶² M. Młodożeniec, A. Knapińska, dz. cyt., s. 65.

bazy danych zawierających dane kobiet z wyróżnieniem stanowisk i tytułów naukowych, e) przeznaczenie środków finansowych na realizację programów przygotowujących kobiety na stanowiska związane z pełnieniem ról decydenckich w szkolnictwie wyższym, f) zastosowanie zasady mainstreamingu – uwzględnianie równości płci we wszelkich procedurach⁶³.

Kolejną propozycją jest przełożenie teorii zaproponowanych przez Matsa Alvessona i Yvonne Due Billing, mających na celu wyrównać szansę płci w systemie zarządzania, na grunt rozważań o edukacji wyższej⁶⁴. Próby takiej dokonali Marek Młodożeniec i Aldona Knapińska – odnoszą oni teorię równych szans, merytokracji, szczególnego wkładu oraz wartości alternatywnych do sytuacji kobiet w nauce i dokonują ich analizy na podstawie sytuacji Polek⁶⁵. Pierwszą z teorii jest teoria równych szans – koncentruje się ona na działaniach edukacyjnych, mogących przeciwdziałać nieobecności lub niedoborowi kobiet w pewnych typach nauk (np. technicznych). Proponuje się tu działania doszkalające kobiety oraz coachingowe umożliwiające im nabycie umiejętności i zachowań, które pozwalają im poruszać się w świecie akademickim. Perspektywie tej zarzuca się często chęć poprawiania kobiet i ich maskulinizacji w sferze zachowań. Próbą realizacji tej teorii jest przy tym wprowadzenie systemu kwotowego, np. założenie, że w organach władzy na uczelni powinno być co najmniej 30% kobiet. Drugą koncepcją jest teoria merytokracji – równouprawnienie kobiet i mężczyzn rozpatrywane jako kwestia różnorodności i sprawiedliwości społecznej, traktuje się je także jako element efektywnej polityki ekonomicznej, tzw. *smart economics* – stanowi ono wyznacznik efektywności polityki ekonomicznej w społeczeństwie. Według zasad tej teorii zakłada się, że większa liczba kobiet w nauce może pozytywnie wpłynąć na rozwój nauki w danym kraju. Kobiety i mężczyźni zwracają uwagę na inne obszary naukowe, dla pełnego ich rozkwitu konieczna jest odmienność spojrzenia. Trzecią koncepcją jest teoria szczególnego wkładu – większa liczba kobiet w nauce i prezentacji ich osiągnięć ma pozytywny wpływ na młode kobiety, które bardzo często wybierają później podobną drogę. Ukazywanie pozytywnych przykładów kobiet naukowczyń, kobiet pełniących istotne funkcje w strukturach władzy akademickiej, popularyzowanie kobiecych osiągnięć może być istotnym czynnikiem zwiększającym udział kobiet w nauce. Czwartą zaś jest teoria wartości alternatywnych – istotna jest tu próba zmiany paradygmatu na-

⁶³ L. Morley, *Lost Leaders: Women in the Global Academy*, „Highest Education Research & Development” 2014, nr 33 (1). Podają za: R. Siemieńska, *Uniwersytety jako miejsce uprawiania nauki i karier akademickich w pierwszych latach transformacji ustrojowej*, [w:] red. R. Siemieńska, *Kariery akademickie...*, dz. cyt., s. 98.

⁶⁴ R. Siemieńska, *Uniwersytety jako miejsce uprawiania nauki i karier akademickich w pierwszych latach transformacji ustrojowej*, [w:] red. R. Siemieńska, *Kariery akademickie...*, dz. cyt., s. 98.

⁶⁵ M. Młodożeniec, A. Knapińska, dz. cyt., s. 70.

ukowego i promowanie kobiecej kultury, ukazywanie możliwości łączenia ról zawodowych i rodzinnych. Kobiety oraz mężczyźni mają nieco inny system wartości (często uwarunkowany socjalizacyjnie i wychowawczo), dla młodych naukowców istotną wartość ma rodzina, macierzyństwo i partnerstwo. Aby zachęcić kobiety do uczestnictwa w nauce należy podejmować działania sprzyjające godzeniu ról pracownika naukowego, żony i matki, np. tworzyć instytucjonalne formy opieki nad dziećmi przy uczelniach wyższych, podczas staży i konferencji naukowych, ułatwiać kobietom powrót do pracy po urlopach rodzicielskich oraz macierzyńskich⁶⁶.

Rozważając wszelkie przeanalizowane propozycje teoretyczne oraz uwzględnione w tzw. manifeście dla zmiany, można zauważyć, że najbardziej optymalnym rozwiązaniem byłby ich konglomerat. Dodatkowym wyzwaniem pedagogicznym jest z pewnością zainicjowanie zmian w programach nauczania na poziomie edukacji wczesnoszkolnej, szkolnej w szkołach podstawowych i średnich oraz szkolnictwie wyższym w kierunku ukazywania osiągnięć kobiet na gruncie naukowym, przy jednoczesnej eliminacji stereotypów płci związanych z rolami społecznymi.

BIBLIOGRAFIA

- Acker J., *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*, „Gender & Society” 1990, nr 4 (2).
- Alvesson M., Due Billing Y., *Kobiety i zarządzanie: cztery perspektywy teoretyczne*, [w:] *Aktorzy życia publicznego. Płeć jako czynnik różnicujący*, red. R. Siemieńska, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2003.
- Baditner E., *Konflikt: kobieta matka*, tłum. J. Jedliński, Wydawnictwo PWN, Warszawa 2007.
- Blickenstaff J.C., *Women and Science Careers: Leaky Pipeline or Gender Filter?*, „Gender and Education” 2005, vol. 17 (4).
- Bourdieu P., *Męska dominacja*, Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2004.
- Brannon L., *Psychologia rodzaju. Kobiety i mężczyźni: podobni czy różni*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002.
- Cybal-Michalska A., *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Wydawnictwo Impuls, Kraków 2013.
- Etzkowitz H., Ranga M., *Gender Dynamics In Science and Technology: From the „Leaky Pipeline” to the Vanish Box*, „Brussels Economic Review Cahiers Economiques de Bruxelles” 2001, vol. 54 (2/3).
- European Commission [2009], *Report on Equality Between Women and Men 2009*, [online] <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=422&langId=en&furth>> [dostęp: 10.09.2019].
- Florencecka K., *Raport: 36 proc. studentów uczelni technicznych to kobiety*, 15.03.2019, [online] <<http://naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news%2C33241%2Craport-36-proc-studentow-uczelni-technicznych-kobiety>> [dostęp 10.09.2019].

⁶⁶ M. Młodożeniec, A. Knapieńska, dz. cyt., s. 65.

- Gerlach R., *Model promotora w przewodzie doktorskim*, [w:] *Badanie – do dojrzenia – rozwój (na drodze doktoratu)*, red. F. Szlosek, Wydawnictwo Instytutu Technologii Eksploracji – PIB, Warszawa–Radom 2013.
- Idealistki, siłaczki, reformatorki. Kobiety w nauce polskiej*, red. A.H. Oleksy, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007.
- Jedlikowska D., *Gender gap w przestrzeni akademickiej. Trajektorie karier naukowych kobiet zarządzających szkolnictwem wyższym*, [w:] red. M. Grochalska, W. Sawczuk, *Uniwersyteckie gry – czy płeć ma znaczenie? Wybrane dyskursy społeczno-edukacyjne*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2011.
- Jeziński M., Nowak-Paralusz M. (red.), *Problematyka kobieca – konteksty*, Wydawnictwo Naukowe UMK, Toruń 2013.
- Komitet Nauk Pedagogicznych PAN*, [online] <http://www.knped.pan.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=72> [dostęp: 10.09.2019].
- Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich, Fundacja Rektorów Polskich, *Strategia rozwoju szkolnictwa wyższego: 2010–2020. Projekt środowiskowy*, Warszawa 2009.
- Kopciwicz L., Rzepecka K., *Uniwersytet, kobiety i władza: o obecności kobiet w okolicach szczytu akademickich hierarchii*, „Terazniejszość – Człowiek – Edukacja” 2009, nr 3 (47).
- Król H., Ludwiczynski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.
- Kulczycki E., *Wzory publikacyjne polskich naukowców w latach 2013–2016*, [online] <https://repozytorium.amu.edu.pl/bitstream/10593/24460/1/Wzory_publicacyjne_polskich_naukowcow_w_latach_2013-2016.pdf> [dostęp: 8.09.2019].
- Kwiek M., *Kariera akademicka w Europie: niestabilność w warunkach systemowej konkurencji*, „Nauka i Szkolnictwo Wyższe” 2016, nr 1.
- Kwiek M., *Najlepiej zarabiająca kadra naukowa: rola produktywności naukowej i generowania prestiżu na uniwersytetach europejskich (a Polska)*, „Nauka” 2017, nr 4.
- Kyvik S., *Age Scientific Productivity. Differences between Fields of Learning*, „Higher Education” 1990, 19.
- Leathwood C., Read B., *Gender and the Changing Face of Higher Education. A Feminized Future?*, Open University Press, McGraw – Hill Education, Berkshire 2009.
- Majcher A., „Szlany sufit” w nauce? *Płeć a trajektorie karier akademickich*, „Societas Communitas” 2008, 2 (6).
- Majcher A., *Płeć w „grze o awans”*. *Kariery akademickie kobiet i mężczyzn w Polsce i w Niemczech*, „Nauka i Szkolnictwo Wyższe” 2009, nr 1 (29).
- Makowska M., Boguszewski R., *Analiza danych zastanych – zagadnienia wstępne*, [w:] *Analiza danych zastanych. Przewodnik dla studentów*, red. M. Makowska, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2013.
- Makowska M., *Desk Research*, [w:] *Analiza danych zastanych. Przewodnik dla studentów*, red. M. Makowska, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2013.
- Młodożeniec M., Knapieńska A., *Czy nauka wciąż ma płeć męską? Udział kobiet w nauce*, „Nauka” 2013, nr 2.
- Morley L., *Lost Leaders: Women in the Global Academy*, „Highest Education Redearch & Development” 2014, nr 33 (1).
- Nowak-Dziemianowicz M., *Inni, różni, odmiennie. Dziewczynki i chłopcy w wychowaniu rodzinnym i edukacji szkolnej*, [w:] red. R. Kwiecińska, J. Łukasik, *Zmiana społeczna. Edukacja – Polityka Oświatowa – Kultura*, Uniwersytet Pedagogiczny, Kraków 2013.

- Oleksy E.H., Chudzicka-Dudzik P., Diekmann A., Miazek M., *UPGEM. National Report of Poland. Final Draft*, „University of Lodz” 2007, nr 7–8.
- Ostrouch-Kamińska J., *Płeć (wyższego) wykształcenia*, [w:] red. M. Grochalska, W. Sawczuk, *Uniwersyteckie gry – czy płeć ma znaczenie? Wybrane dyskursy społeczno-edukacyjne*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2011.
- Pankowska D., *Wychowanie a role płciowe*, Gdańskie Wydawnictwo Pedagogiczne, Gdańsk 2003.
- Pikuła N.G., *Czynniki różnicujące przebieg kariery zawodowej kobiet i mężczyzn – z perspektywy osób starszych*, „Teraźniejszość–Człowiek–Edukacja” 2017, nr 2 (78).
- Poczet polskich rektorów 2016–2020*, [online] <http://studyinpoland.pl/konsorcjum/index.php?option=com_content&view=article&id=8410:poczet-polskich-rektorow-2016-2020&catid=230:123-newsletter-2016&Itemid=100284> [dostęp: 10.09.2019].
- Polskie uczelnie przodują w rankingu równowagi płciowej w publikacjach naukowych*, 03.06.2019, [online] <<http://naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news%2C77344%2Cpolskie-uczelnie-przoduja-w-rankingu-rownowagi-plciowej-w-publikacjach>> [dostęp: 10.09.2019].
- Raport „Nauka w Polsce”, [online] <<http://naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news%2C33241%2Craport-36-proc-studentow-uczelni-technicznych-kobiety.html>> [dostęp: 8.09.2019].
- Raport o kobietach w akademiach nauk: PAN wypada blado*, 02.03.2016, [online] <<http://naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news%2C408644%2Craport-o-kobietach-w-akademiach-nauk-pan-wypada-blado.html>> [dostęp: 10.09.2019].
- Ryan M.K., Haslam S.A., *The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions*, „British Journal of Management” 2015, nr 16 (21).
- Siemieńska R., *Kontrowersje dotyczące studiów doktoranckich*, [w:] red. R. Siemieńska, *Kariery akademickie kobiet i mężczyzn. Różne czy podobne?*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2019.
- Siemieńska R., *Produktywność polskich naukowców i jej uwarunkowania*, [w:] *Kariery akademickie kobiet i mężczyzn. Różne czy podobne?*, red. R. Siemieńska, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2019.
- Siemieńska R., *Uwarunkowania akademickich karier kobiet i mężczyzn na świecie – zarys problematyki i przegląd badań*, [w:] red. R. Siemieńska, *Kariery akademickie kobiet i mężczyzn. Różne czy podobne?*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2019.
- Siemieńska R., Domaradzka A., Matysiak I., *Rola rodziny w karierze młodych naukowców – od decyzji o podjęciu studiów po przebieg kariery po uzyskaniu stopnia doktora*, [w:] red. R. Siemieńska, *Kariery akademickie kobiet i mężczyzn. Różne czy podobne?*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2019.
- Siemieńska R., Domaradzka A., Matysiak I., *Rola studiów doktoranckich w rozwoju kariery zawodowej w nauce i poza nauką: doświadczenia kobiet i mężczyzn pięć lat po uzyskaniu stopnia doktora*, [w:] red. R. Siemieńska, *Kariery akademickie kobiet i mężczyzn. Różne czy podobne?*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2019.
- Siemieńska R., Domaradzka A., Matysiak I., *Wnioskodawcy i beneficjenci – zróżnicowanie współczynnika sukcesu w pozyskiwaniu środków na badania naukowe w Polsce*, [w:] red. R. Siemieńska, *Kariery akademickie kobiet i mężczyzn. Różne czy podobne?*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2019.
- Siemieńska R., Zimmer A., *Gendered Career Trajectories in Academia in Cross-National Perspective*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2007.
- Smoczyńska B., *Matka Polka w polityce RP*, [w:] red. M. Jezierski, M. Nowak-Paralusz, *Problematyka kobieca – konteksty*, Wydawnictwo Naukowe UMK, Toruń 2013.

- Szkoły wyższe i ich finanse w 2015 roku. Informacje i opracowania statystyczne*, Warszawa, Główny Urząd Statystyczny, [online] <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/conditions-service-academic-staff-working-higher-education-52_pl> [dostęp: 10.09.2019].
- Titkow A., *Tożsamość polskich kobiet, ciągłość, zmiana, konteksty*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2007.
- Titkow A., Duch-Krzysztosek D., Budrowska B., *Nieodpłatna praca kobiet: mity, realia, perspektywy*, Wyd. IFiS PAN, Warszawa 2004.
- Titkow A., *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003.
- Wiatrowski Z., *Kariera w świecie uczonych w czasach cywilizacji postindustrialnej*, „Labor et Educatio” 2016, nr 4.

Author: Dorota Zaworska-Nikoniuk

Title: Women’s Academic Careers – Entanglements and Inspirations

Keywords: woman, gender, academic career, motherhood

Discipline: Pedagogy

Language: Polish

Document type: Article

Summary

In the article “Women’s Academic Careers – Entanglements and Inspirations”, I write about the significant problem of the specificity of female careers related to gender and its stereotypical perception. The purpose of the research was to analyse the individual stages of women’s academic careers in the academic field of pedagogy (humanities and social sciences) in 2013–2019, based on the latest research reports (E. Kulczycki Report and the ‘Science in Poland’ Report). The study uses data about pedagogy as a feminized discipline, in which the majority of academic staff are female. The main research question was: How do the individual stages of women’s academic careers in social sciences (especially pedagogy) progress, and what factors determine them? The research method used in this study was what is often referred to in colloquial language as “desk research”, i.e. reviewing and analysing scientific literature, analysing data sources, compiling them and mutual verification. The interpretative background of this research was an analysis of the mechanisms of gender inequalities at universities (related to the mechanisms of the labour market).