

Dorota Jedlikowska
Uniwersytet Jagielloński

Opinie kobiet naukowców na temat różnic genderowych w zawodzie naukowca

Inspiracja badawcza – kontekst

Niniejszy artykuł jest próbą opisu środowiska akademickiego z perspektywy *gender*, to znaczy zwracającej uwagę na różnice między kobietami a mężczyznami. Wnioski zawarte w artykule stanowią rekonstrukcję problemów wyłonionych w trakcie wywiadów pogłębionych. Celem artykułu jest prezentacja materiału badawczego zebranego na podstawie wywiadów przeprowadzonych z kobietami naukowcami zarządzającymi uczelniami wyższymi w Krakowie w latach 2008–2012. Oś zainteresowań badawczych przebiegała wzdłuż problemów: rodziny i pracy, definiowania karier naukowo-administracyjnych oraz dostrzegania barier społeczno-kulturowych z perspektywy subiektywnego doświadczenia kobiet.

Ze wstępnych analiz ilościowych sporządzonych na podstawie danych zamieszczonych na stronach internetowych poszczególnych uczelni publicznych i prywatnych (niepublicznych) w Krakowie w trakcie kadencji 2008–2012 została sformułowana hipoteza o istnieniu zjawiska określanego jako *gender gap*. „*Gender gap* to luka ze względu na płeć kulturową (...) odnosząca się do dających się systematycznie obserwować różnic w statystykach, dotyczących osiągnięć osób różnej płci” [Siemieńska 2009:141]. Dla zilustrowania hipotezy o *gender gap* w tabeli 1 zostały zamieszczone dane dotyczące kobiet i mężczyzn pełniących funkcje kierownicze w uczelniach państwowych i prywatnych w Krakowie.

Łącznie było 85 kobiet, które posiadały tytuł magistra, doktora, doktora habilitowanego i profesora oraz pełniły jedną z czterech funkcji: prodziekana, dziekana, prorektora i rektora zarówno na uczelniach publicznych, jak i prywatnych, co stanowiło 25,68% wszystkich osób spełniających powyższe

kryteria. Jeśli zaś chodzi o uczelnie publiczne to takich kobiet było 57 (20,96%), a na uczelniach prywatnych – 28 (47,46%).

Zawód naukowca zajmuje jedną z najwyższych pozycji w skali prestiżu społecznego, na co wskazują wyniki badania opinii publicznej [CBOS 2009:6; CBOS 2013:3]. Według H. Domańskiego [Domański 1991:11–12, cyt. za: Wesołowski, Domański 2000] prestiż społeczny „obejmuje (...) syndrom wartości i postaw związanych z ocenami i odczuciami dotyczącymi usytuowania jednostek i kategorii społecznych w systemie nierówności (...) Prestiż społeczny jest uzewnętrznieniem tych norm i wartości w potocznym myśleniu ludzi o rzeczywistości społecznej oraz w ich zachowaniach”.

Zdaniem klasyka polskiej socjologii, F. Znanieckiego, zawód naukowca możemy przypisać osobie, która w sposób ciągły zajmuje się rozwijaniem nauki w ramach zinstytucjonalizowanej przestrzeni akademickiej [Znaniecki 1984:211–218]. Ustawa o szkolnictwie wyższym z 2005 r. i jej nowelizacja z 2014 r. wyraźnie podkreślają charakter albo czysto naukowej albo dydaktycznej działalności naukowej. Za E. Wnuk-Lipińską można dodać, że uczonym jest „osoba samosterowna, wykonująca wysoko cenioną pracę na rzecz społeczeństwa, opartą na tworzeniu i przekazywaniu wiedzy, pracę chronioną przez odpowiednie stowarzyszenia i organizacje” [Wnuk-Lipińska 1995:5].

Metodologia

Badania zostały przeprowadzone w duchu paradygmatu konstruktywistycznego, co znaczy, że uwaga badacza została skoncentrowana na wydobyciu

Tabela 1. Kobiety i mężczyźni we władzach uczelni publicznych i prywatnych w Krakowie w latach 2008–2012

Wyszczególnienie	Kobiety = 85 (25,68%)				Mężczyźni = 246 (74,32%)				Razem
	Prof.	Dr hab.	Dr	Mgr	Prof.	Dr hab.	Dr	Mgr	
Rektor	2				13	2	2		19
Prorektor	2	2	3	1	24	4	2		38
Dziekan	9	5	4	1	35	25	7	1	87
Prodziekan	9	23	21	3	35	61	35		187
Ogółem uczelnie	22	30	28	5	107	92	46	1	331
Uczelnie publiczne	Kobiety = 57 (20,96%)				Mężczyźni = 215 (79,04%)				
	Prof.	Dr hab.	Dr	Mgr	Prof.	Dr hab.	Dr	Mgr	
Rektor	1				8	1			10
Prorektor	1	1		1	23	3			29
Dziekan	9	1			33	23	1		67
Prodziekan	9	20		14	35	57	31		166
Ogółem	20	22		15	99	84	32		272
Uczelnie prywatne	Kobiety = 28 (47,46%)				Mężczyźni = 31 (52,54%)				
	Prof.	Dr hab.	Dr	Mgr	Prof.	Dr hab.	Dr	Mgr	
Rektor	1				5	1	2		9
Prorektor	1	1	2	1	1	1	2		9
Dziekan		4	4	1	2	2	6	1	20
Prodziekan		3	7	3		4	4		21
Ogółem	2	8	13	5	8	8	14	1	59

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zamieszczonych na stronach internetowych uczelni w Krakowie: www.agh.edu.pl (Akademia Górniczo-Hutnicza); www.uj.edu.pl (Uniwersytet Jagielloński); www.pk.edu.pl (Politechnika Krakowska); www.ar.krakow.pl (Uniwersytet Rolniczy); www.ap.krakow.pl (Uniwersytet Pedagogiczny); www.uek.krakow.pl (Uniwersytet Ekonomiczny); www.asp.krakow.pl (Akademia Sztuk Pięknych); www.pwst.krakow.pl (Państwowa Wyższa Szkoła Teatralna); www.amuz.krakow.pl (Akademia Muzyczna); www.awf.krakow.pl (Akademia Wychowania Fizycznego), z dn. 19.02.2010; www.ka.edu.pl (Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego); www.kwspz.pl (Krakowska Wyższa Szkoła Promocji Zdrowia); www.mwsz.edu.pl (Małopolska Wyższa Szkoła Zawodowa im. Józefa Dietla); www.edukacjabezgranic.pl (Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa Publicznego i Indywidualnego Apeiron); www.uczelnie.info.pl/index.php?mod=uczelnie&pokaz=118&zakladka=o_uczelni (Wyższa Szkoła Ekonomii i Informatyki); www.studiakrakow.com/nu.asp?p=1542,1469,1 (Wyższa Szkoła Europejska im. ks. Józefa Tischnera); www.wsh.krakow.pl (Wyższa Szkoła Handlowa); www.wsu.pl (Wyższa Szkoła Ubezpieczeń); www.wsib.edu.pl (Wyższa Szkoła Zarządzania i Bankowości), z dn. 20.02.2010.

Z uwagi na dość znaczną liczbę wyższych szkół prywatnych do analizy zostały wybrane te szkoły wyższe, których działalność nie została zawieszona, a które widnieją w spisie uczelni niepublicznych na stronie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego: <http://www.nauka.gov.pl/szkolnictwo-wyzsze/system-szkolnictwa-wyzszego/uczelnie/uczelnie-niepubliczne/wykaz-uczelni-niepublicznych/#KRAKOW> (z dn. 20.02.2010).

znaczeń, jakie badani nadają swoim doświadczeniom i w konsekwencji określaniu, jakie wyłaniają się typy wiedzy na temat rzeczywistości [Konecki 2000, Hammersley, Atkinson 2000, Charmaz 2009]. Pomocną perspektywą okazała się „analiza zorientowana na znaczenie” S. Kvale’a [Kvale 2010: 168–191], w ramach której najpierw dokonujemy „kodowania znaczenia”, przeprowadzając jakościową analizę treści, a następnie „kondensujemy znaczenia”, syntetyzując kategorie analityczne. Można przyjąć, że proces „interpretacji znaczenia” trwa od początku realizacji badań, ale także, że nacisk położony jest na interpretację, kiedy znaczenie zostaje już zagęszczone i poszukujemy szerszego kontekstu.

W badaniach chodziło o znalezienie odpowiedzi na następujące pytania:

1. Jak postrzegane są przez kobiety zajmowane przez nie stanowiska?
2. Jak możemy wyróżnić modele karier naukowych i administracyjnych?
3. Jakie znaczenie przypisywane jest pracy naukowo-administracyjnej, a jakie rodzinie?
4. Jakie bariery mogą pojawiać się na drodze do kariery naukowej i administracyjnej?

W badaniach został zastosowany dobór celowy, który zaliczany jest do nielosowych metod doboru próby. Charakteryzuje się tym, że „wskazujemy kandydatów do badania na podstawie poprzedniej

wiedzy o jednostkach i komponujemy próbę tak, by znalazły się w niej jednostki posiadające cechy istotne z punktu widzenia badania” [Górniak i in. 2008:95]. Zgodnie z rozpoznaniem wcześniej kontekstem badawczym przedmiotem zainteresowania były kobiety, których stanowiska naukowo-administracyjne utożsamiane są z najwyższą kategorią na skali prestiżu społecznego. W związku z tym do badań wybrano kobiety obejmujące stanowiska rektora, prorektora, dziekana i prodziekana na uczelniach publicznych i posiadające tytuł co najmniej doktora habilitowanego.

Badania zostały przeprowadzone w formie wywiadów częściowo ustrukturalizowanych z elementami biografii. Były one realizowane od 16 marca do 29 kwietnia 2010 r. Została wyodrębniona grupa 42 kobiet na uczelniach publicznych w Krakowie, które posiadały co najmniej tytuł doktora habilitowanego i równocześnie pełniły jedną z funkcji administracyjnych na uczelni (prodziekana, dziekana, prorektora, rektora). W sumie zostało przeprowadzonych 20 wywiadów. Głównym wymogiem badawczym

Tabela 2. Tytuły naukowe i funkcje pełnione przez kobiety, z którymi przeprowadzono wywiady

Lp.	Tytuł naukowy	Funkcja administracyjna
1	prof. dr hab.	prorektor
2	prof. dr hab.	prorektor
3	prof. dr hab. inż.	dziekan
4	prof. dr hab.	dziekan
5	prof. dr hab.	dziekan
6	prof. dr hab.	dziekan
7	prof. dr hab.	dziekan
8	dr hab.	prodziekan
9	dr hab.	prodziekan
10	prof. dr hab.	prodziekan
11	dr hab.	prodziekan
12	dr hab. inż.	prodziekan
13	dr hab. inż.	prodziekan
14	dr hab.	prodziekan
15	dr hab.	prodziekan
16	prof. dr hab.	prodziekan
17	prof. dr hab.	prodziekan
18	dr hab.	prodziekan
19	dr hab.	prodziekan
20	dr hab.	prodziekan

Źródło: opracowanie własne.

był „proces teoretycznego nasycenia”, co oznacza, że decydujemy się przerwać badanie, gdy materiał empiryczny został już nasycony tematycznie, wypełniony koncepcjami rzeczywistości, które zaczynają się w pewnym momencie powtarzać [Charmaz 2009]. Ponadto wywiady były realizowane tak, aby przede wszystkim zdobyć wiedzę o rzeczywistości kobiet zajmujących najwyższe stanowiska naukowo-administracyjne na uczelniach publicznych.

W tabeli 2 znajdują się ogólne informacje na temat grupy kobiet, z którymi zostały przeprowadzone wywiady, a w tabeli 3 na temat liczby kobiet pełniących funkcje administracyjne w uczelniach publicznych w Krakowie w kadencji 2008–2012 i liczby zrealizowanych wywiadów.

Tabela 3. Liczba kobiet pełniących funkcje administracyjne w uczelniach publicznych w Krakowie w kadencji 2008–2012 i liczba zrealizowanych wywiadów

Funkcja	Łącznie na uczelniach publicznych w Krakowie	Liczba zrealizowanych wywiadów
Rektor	1	–
Prorektor	2	2
Dziekan	10	5
Prodziekan	29	13

Źródło: opracowanie własne.

Wnioski¹

Jak postrzegane są przez kobiety zajmowane przez nie stanowiska i kariera naukowo-administracyjna?

Kariera naukowo-administracyjna opisywana jest wielowymiarowo. W zebranych wywiadach kobiety używały zróżnicowanego słownictwa do oddania charakteru ich pracy. Pojęcie *kariery* zastępowane było takimi określeniami, jak: *droga, tory, przestrzeń, obszar, interes, działalność, praca, misja, sztuka, biznes, zawód, etap w życiu, jakaś tam ścieżka, sposób życia, proces, rozwój, robota, ofiara, zbiegi okoliczności, splot okoliczności, funkcje*.

Z jednej strony pojawiają się skojarzenia o charakterze negatywnym, podkreślające ofiarności, misyjność pracy naukowo-administracyjnej. Kobiety, które kładły nacisk na aspekt przeciążenia

obowiązkami używały także następujących wyrażen do opisu swojej działalności: *ciężka praca; praca uciążliwa; praca w papierach; ogromne zaangażowanie; wymierne efekty pracy; ośrodek elit; przepisy; rozliczenia; działalność społeczna; nieodpłatna działalność; interes publiczny; wyrzeczenie; dodatkowe obowiązki; tory boczne i wiodące; brak satysfakcji; zaszufadkowanie wyżej; rozbijanie życia; zbiegi okoliczności; dostosowywanie się do zarządzeń; wchodzenie w koleiny; rozdawanie kart; administracyjny, formalny doping; wyrabianie marki, osobowości; działanie zgodne z planem; branie obowiązków na siebie; pełnienie kolejnych funkcji; sprośanie kolejnym wymaganiom; dawanie pierwszeństwa obowiązkom; to nie jest awans, toga to nie wszystko, to nie jest kariera; efekt pracy to kolejna praca; brak mobilności; natłok zajęć dydaktycznych; rezygnacja z jakości życia; dodatkowe prace równoległe z doktoratem; problemy z dziećmi, problemy rodzinne, zdrowotne, psychologiczne, problemy finansowe; brak ukierunkowania w jednostce naukowej; to nie jest cel sam w sobie.*

Kariera naukowo-administracyjna przedstawiana jest w kategoriach instytucjonalnych zmagania, ciąglego wysiłku administracyjnego, który utożsamiany jest raczej z działalnością społeczną, w ramach której zdecydowanie premiowane są wymierne efekty działań. Ponieważ proces rozwoju kariery naukowo-administracyjnej dokonuje się w ramach ośrodków naukowych, istnieje *formalny doping*, presja na *sprośanie kolejnym wymaganiom*. Stąd też pojęcie kariery zastępowane jest takimi określeniami, jak *ciężka praca, praca w papierach*, ponieważ wymaga samodyscypliny, *działania zgodnego z planem* i wyrzeczeń, na przykład związanych z brakiem mobilności. W związku z czym pojęcie kariery nie jest rozumiane w kategoriach awansu, ale dodatkowych funkcji, obowiązków, *efektem pracy jest kolejna praca*.

Z drugiej jednak strony pojęcie kariery naukowo-administracyjnej jest związane z: *obszarem swobody; robieniem tego, na co ma się ochotę; koncentracją duchową, stabilizacją personalną w instytucji naukowej; odpowiedzialnością za miejsce, w którym się pracuje; naturalnym rozwojem; spokojną ścieżką; zrównoważonym rozwojem; wpisywaniem się w zawód*. Zatem pojawiają się określenia silnie podkreślające zakres swobody, elastyczności oraz stabilizacji osiąganego w procesie *naturalnego rozwoju*.

Jakie modele karier można zatem wyszczególnić na podstawie postrzegania kariery naukowo-administracyjnej?

Modele realizacji karier

W tabeli 4 przedstawiono trzy modele w podejściu do karier naukowo-administracyjnych, jakie wyłoniły się z zebranego materiału empirycznego.

Po pierwsze, można wyróżnić model humanistyczny, gdy pojęcie kariery ściśle wiąże się ze sztuką, silny nacisk położony jest na rozwój osobisty, na odbiór ze strony środowiska (głównie artystycznego), a kategoria rywalizacji jest zastępowana twórczością, kreatywnością. Po drugie, można wyodrębnić model neoliberalny, charakterystyczny dla osób reprezentujących nauki przyrodniczo-techniczno-ekonomiczne, w którym dominują wartości instrumentalne, interpretowane w kategoriach zdobywania punktów, grantów, gdzie widoczna jest silna rywalizacja między pracownikami. Po trzecie zaś – model umiarkowany, w którym zaznacza się poszukiwanie równowagi między rywalizacją w nauce i administracji a własną satysfakcją.

Tabela 4. Modele w podejściu do kariery naukowej

Humanistyczny	Kariera utożsamiana jest ze sztuką, pojęcie rywalizacji jest rozmyte, nacisk na osobisty odbiór
Neoliberalny	Charakterystyczny dla nauk przyrodniczych, technicznych i ekonomicznych nacisk na zdobywanie punktów, rywalizację, wymierne efekty pracy
Umiarkowany	Poszukiwanie „złotego środka”, dystansowanie się od „ślepego” zbierania punktów

Źródło: opracowanie własne.

Rodzina a praca – czy zasadne jest tworzenie alternatywy?

Na podstawie zrealizowanych wywiadów można wyszczególnić trzy analityczne podejścia do relacji pomiędzy rodziną a pracą naukowo-administracyjną:

- 1) podejście radykalnie pejoratywne – rodzina definitywnie przeszkadza,
- 2) podejście pozytywnie waloryzujące – rodzina jako motywator do pracy naukowo-administracyjnej,
- 3) podejście warunkowane innymi czynnikami (przełamujące alternatywę), takimi jak: mąż naukowiec, tradycja rodzinna, wsparcie ze strony rodziny, układy partnerskie, czynniki psychologiczne, zdrowotne, osobowościowe, kwestia koncentracji, determinacji, zaplecze materialne.

Nie można w żaden kategoriyczny sposób stwierdzić, że rodzina jest albo nie jest przeszkodą na ścieżce osiągania awansów naukowych i administracyjnych. Niewątpliwie kluczową sprawą są relacje wewnątrz układów małżeńskich i rodzinnych, które implikują zbiór determinant określających kształt i tempo kariery.

Na podstawie wywiadów można wnioskować, że kobiety mają trudniej niż mężczyźni, ponieważ nie mogą do końca zrealizować się w określonej dziedzinie życia. Z jednej strony chcą żyć pełnią życia, z drugiej zaś – mogą mieć pewne poczucie zaniedbywania obowiązków, na przykład wychowawczych. Ponadto praca naukowa nie zamyka się tylko w ściśle określonych godzinach, ale generalnie wpływa na styl życia, na codzienność, na sposób myślenia.

W początkowym okresie tak to może być odbierane, że rzeczywistość zakładanie rodziny jest trudne, bo w tym czasie, kiedy powinno się przygotowywać pracę naukową, być aktywnym na polu naukowym i dydaktycznym, to idzie w parze. I pisanie tej pracy, czyli kariera naukowa, wymaga skupienia, wymaga koncentracji. Jest trudne takie łączenie obowiązków rodzinnych z tymi właśnie zawodowymi, gdyż praca naukowa nie polega na tym, że idziemy do biura, wykonujemy pewną pracę, zamykamy biuro i przestawiamy się myślowo na to, co dzieje się w domu, na wychowywanie dzieci, na spokojne rozmowy (przedstawicielka nauk ekonomicznych).

To jest taki proces, który zahacza o sposób życia i jakby o całość, wymaga bardzo dużej koncentracji duchowej i tak dalej. Ja mam rodzinę i te rzeczy czasami mi przeszkadzają. No, ale tak tutaj jest. Może czas tutaj nie jest tą największą przeszkodą, tylko jakieś poczucie rozbijania tego życia (przedstawicielka nauk artystycznych).

Kariery naukowe kobiet często zostają wydłużone w czasie na przykład przez korzystanie z urlopów macierzyńskich i opiekę nad dziećmi. Jednak jeśli kobieta jest zmotywowana do pracy naukowej, to prędzej czy później zrobi doktorat i habilitację. Warto pokreślić, że równoczesne zaangażowanie w pracę naukową i w wychowywanie dzieci powoduje, że często się niedosypia. Jest to także rezygnacja z lepszej jakości życia, związanej z większymi możliwościami finansowymi.

To jest pewna rezygnacja, której się dokonuje, ale nie na zasadzie, czy założyć rodzinę czy nie, prawda, czy mieć dzieci, czy ich nie mieć. Tylko to jest rezygnacja z jakości życia. Z tej lepszej jakości życia, bo tak naprawdę jakość życia w sensie braku

permanentnego pieniędzy, który był dość dotkliwy, zwłaszcza jak ma się dziecko (...) No to było rzeczywistoście niebywale trudne. I to się skończyło po habilitacji, jak już uzyskaliśmy oboje z mężem status samodzielnych pracowników naukowych (przedstawicielka nauk społeczno-humanistycznych).

Może przeszkadzać. Oczywiście to zależy od umiejętności organizowania sobie czasu, ale dużym kosztem rodziny jest realizowanie własnej kariery. Myślę, że każda kobieta to odczuwa. Jeżeli chce być dobrą matką i dobrą gospodynią, to niewątpliwie realizuje swoje plany po tak zwanych nocach. Czyli jak gdyby kosztem swojego snu, swoich dodatkowych zainteresowań. Zdecydowanie (przedstawicielka nauk artystycznych).

Ale jest też tak, że rodzina może wpływać właśnie w sposób motywujący do podejmowania wyzwań zawodowych. Jednocześnie wpływ rodziny na tempo realizacji kariery może być niezależny od płci, ponieważ jest to raczej związane z poczuciem odpowiedzialności i chęci obojga rodziców do zajmowania się dziećmi.

Zdecydowanie większe szanse na karierę naukową są wtedy, gdy jest rodzina. Mobilizuje. Była dla mnie bardzo ważna (przedstawicielka nauk społeczno-humanistycznych).

Założenie rodziny, która okaże się trwała i szczęśliwa, tak jak w każdym zadaniu wspiera człowieka w karierze (przedstawicielka nauk społeczno-humanistycznych).

Niewątpliwie kariera naukowa wymaga spokoju, wymaga skupienia, wymaga niekonwencjonalnych godzin pracy bardzo często. I, wobec tego, bycie singlem w jakiejś mierze ułatwia tę sprawę. Natomiast to naprawdę nie ma związku z płcią w tym momencie. Natomiast to co jest istotne również, że jest to kariera bardzo stresująca, przynosząca mnóstwo wzlotów i upadków. I wtedy naprawdę posiadanie rodziny, myślę, jest bardzo istotną sprawą. Singiel tego często nie przechodzi łatwo lub w ogóle wpada w różnego rodzaju pułapki psychiczne i inne. Ale nie ma to związku z płcią jako taką (przedstawicielka nauk społeczno-humanistycznych).

W takim samym stopniu kobiecie, jak i mężczyźnie, jeżeli podchodzi poważnie do tego, co się nazywa dzisiaj rodziną. I przeszkadza, i nie przeszkadza. To kwestia zupełnie indywidualna (przedstawicielka nauk społeczno-humanistycznych).

Ponadto bardzo ważną sprawą jest łatwy i tani dostęp do przedszkoli i żłobków. Istotną kwestią jest także pomoc innych członków rodziny. Z jednej strony bowiem kobiety preferują układ partnerski

jako ten, który zapewnia efektywne realizowanie się w sferze zawodowej, z drugiej strony – jego funkcjonowanie jest utrudnione wymogiem pracy po godzinach. Jednakże zawód naukowca, pomimo wymogu permanentnego zdobywania i pogłębiania wiedzy, może stanowić, dzięki elastycznej formie pracy, sposobność na godzenie pracy z wychowywaniem dzieci. Pewną barierą kulturową jest stereotypowe postrzeganie mężczyzny jako żywiciela rodziny, który w konsekwencji musi, czy powinien, zarabiać więcej od swojej partnerki, aby mógł być definiowany w kategoriach subiektywnych i obiektywnych jako wartościowy. W przestrzeni naukowej dotyczy to posiadania przez mężczyzn w porównaniu z kobietami z reguły wyższych tytułów naukowych.

Podstawą jest partnerski układ w małżeństwie. No i oczywiście pomoc... Miałam to szczęście, że moja mama pomagała mi, jak dziecko było bardzo małe, to nie musiałam oddawać go do żłobka ani nawet do przedszkola, tylko mama moja po prostu przychodziła i opiekowała się synem. I też, uważam, że to jest bardzo ważne, ja miałam wyrozumiałych szefów i sama też się staram być taką szefową. Do młodych moich współpracowniczek, które mają dzieci małe, mówię: „Przychodź kiedy możesz. Jak nie możesz przyjść rano, to przyjdź popołudniu. Jak nie możesz przyjść któregoś dnia, to przyjdź w sobotę albo w niedzielę”. Bo nasza praca na to pozwala. Natomiast podstawą wszystkiego jest partnerski układ w małżeństwie. Po prostu (przedstawicielka nauk technicznych).

I najgorzej jest wtedy, kiedy małżonek zajmuje pozycję niższą w hierarchii naukowej. To raz. A dwa – jedyną przeciwwagą jest to, że zarabia pieniądze. Więc to jedynie gwarantuje w miarę stabilne układy rodzinne. Inaczej jest fatalnie. Dzieci wymagają bardzo dużo opieki i czasu i to jest jeden z tych czynników, kiedy kobieta się po prostu decyduje zajmować bardziej domem (przedstawicielka nauk przyrodniczych).

Kiedyś istniały żłobki, przedszkola i było o wiele łatwiej (...) posłużyć się babcią jako tym elementem, który jest instrumentem, pomaga kobiecie zrealizować swoje aspiracje naukowe, jest jednak anachronizmem najwyższego gatunku. Więc z tego powodu założenie rodziny oczywiście z natury rzeczy nie jest przeszkodą. Wpisuje się w nasz zawód. Powiedziałabym nawet, że ten zawód pozwala łatwiej się zorganizować, ze względu na to, że mamy możliwość, że nie pracujemy od siódmej do czwartej, że możemy sobie te zajęcia

ułożyć zgodnie z pewnym trybem funkcjonowania, prawda, jako matki ewentualnie i tak dalej. Ale równocześnie to jest zawód, w który wpisany jest stały rozwój, stała praca i to niekiedy, niestety, koliduje; szczególnie w sytuacji, kiedy trudno o żłobek, trudno o przedszkole. A w tej chwili taka jest sytuacja. Więc ja uważam, że absolutnie nie jest to przeszkodą. Natomiast rzeczywistość przeczy i widać w tej chwili z sytuacji różnych kobiet, że jednak to niesłychanie spowalnia i nie bez kozery w tym zawodzie bardzo wiele jest kobiet samotnych. To jest oczywiste (przedstawicielka nauk społeczno-humanistycznych).

Jak pokazały badania, rodzina jest cenioną wartością pod warunkiem istnienia partnerskich relacji w związku. Co więcej większa część kobiet ma lub miała mężów, którzy także zajmowali się pracą naukową. W opinii tych kobiet pozycja naukowa ich mężów niewątpliwie była czynnikiem ułatwiającym im karierę na uczelni. Ponadto są też takie kobiety, które świadomie rezygnują albo opóźniają własną działalność naukową, aby skoncentrować się na wychowywaniu dzieci i tym samym wesprzeć męża w awansach zawodowych – naukowych i administracyjnych.

Partnerski związek – absolutnie. Mój mąż ma podobne wykształcenie jak ja. Pod tym względem świetnie się rozumiemy. Mogliśmy się uzupełniać. Dlatego to był związek partnerski (przedstawicielka nauk artystycznych).

Tak, to musi być taki związek partnerski. Znaczący musi być zrozumienie, bo jeżeli go nie ma, to wtedy już związek się rozpada. Czyli myśmy się dzielili [obowiązkami], bo akurat mój mąż też zajmuje się pracą naukową. W związku z tym jak gdyby [on] jest, czy był, świadom tych relacji i wypracowaliśmy taki układ, że mogliśmy sobie pomóc (przedstawicielka nauk artystycznych).

Nasz przykład polegał na tym, że myśmy robili to samo, w związku z tym nie było takiego niezrozumienia. Aczkolwiek ja zdefiniowałam sytuację osobiście tak, że zawsze uważałam, że potencjał intelektualny męża był zdecydowanie większy niż mój i zawsze uważałam, że tą osobą, która pierwsza powinna zrobić kolejny stopień wymagany w tej karierze akademickiej jak i też starać się o jakieś stypendia zagraniczne, był mąż. Więc ja zupełnie świadomie całą tę sferę prowadzenia naszego domu, zajmowania się dzieckiem wzięłam na siebie. Także (...) miałam tego świadomość i zawsze nie robiłam z tego powodu nikomu wyrzutów (przedstawicielka nauk społeczno-humanistycznych).

Bariery – kontekst karier

W tej części przedstawimy wskazywane przez kobiety bariery o charakterze genderowym. Warto podkreślić, że często wizerunek kobiety w sferze prywatnej, domowej przekłada się na role i postrzeganie kobiet w sferze publicznej, zawodowej.

Bariery dyskryminacyjno-genderowe dotyczą faktu wydłużania ścieżek karier w biografiach kobiet (przykładowe cytaty: *rodzina przeszkadza; mniej czasu; kobieta decyduje się zajmować domem; opóźnianie kariery naukowej*). Warto wspomnieć o czynniku pośredniczącym, jakim może być stereotyp „matki Polki”, czyli kobiety łączącej pracę zawodową i domową, co skutkuje nadmiarem obowiązków i presją sprostania normom społecznym idealnej matki i kobiety aktywnej zawodowo. W sferze zawodowej kobieta jest jednak postrzegana jako niestabilna, ponieważ realizuje prace na dwa etaty. Kobiety dostrzegają swego rodzaju selekcję pracowników na etapie zakładania własnej rodziny (*sito na etapie rodziny; szarpanie czasu; człowiek jest tylko po trochu; kobiety są w większym stopniu uzależnione od rodzin niż panowie od swoich*). W wywiadach niektóre kobiety wspominały o tym, że psychika kobiety może stanowić barierę ze względu na kobiecą emocjonalność, misyjność, instynkt macierzyński, ale także cechy mentalno-osobowościowe, takie jak brak śmiałości kobiet, brak wigoru, strach przed zajmowaniem wysoko prestiżowych stanowisk (*kobiety same sobie stwarzają bariery*).

My kobiety jesteśmy tak emocjonalne, że często większość tej naszej energii pochłaniają emocje. Niepotrzebnie. Niepotrzebnie. Czyli uczę się od nich [mężczyzn] tego, czego nam, kobietom, brakuje. Ale jeszcze raz powtarzam. Nie uważam, że oni są przez to lepsi. Oni są po prostu inni. Ale ja, jako kobieta, chcę mieć dystans do spraw, chcę być bardziej właśnie taka zrównoważona, wyważona, logiczna, spokojna. I gdyby się dało, bardzo bym chciała umieć kochać siebie tak, jak to mężczyźni umieją (...) My po prostu niepotrzebnie mamy jakieś ogromne kompleksy. Mówimy zbyt wiele, nie zastanowiwszy się wcześniej. Naprawdę. Ale jeżeli czujemy, że jesteśmy dobre w jakiejś dziedzinie, to powinniśmy to artykułować w sposób taki bardzo logiczny i konkretny. I tylko tyle (przedstawicielka nauk ekonomicznych).

Na przykład ja teraz, na stare lata, na koniec kariery, uczę się pewnych zachowań od swojego szefa, który jest o pięć lat młodszy ode mnie. Ale to są takie zachowania obronne, powiedziałabym. To zna-

czy ja jestem za bardzo dyspozycyjna. Natomiast on uczy mnie pewnych takich zachowań, które by mi dały, no, może nie tyle prywatności, ile oszczędziłyby mi takiego wyczerpania. Całkowitego wyczerpania (przedstawicielka nauk ekonomicznych).

Taka tradycyjna bariera właśnie, że dziewczyny się boją, że dziewczyny nie chcą, że to raczej... No rany boskie, niech pani spojrzy na tę ścianę moich poprzedników. Jak któraś zobaczy takich, to się wystraszy, prawda. To są sami mężczyźni, od 1918 roku, od uzyskania niepodległości. No, każdy jest, mianowicie, gruby, w okularach, zacny profesor. To taka właśnie młoda doktorantka, patrząc [pomyśli]: „Jezus Maria w życiu się nie odważę”. Sądzę, że to jest ta bariera mentalna, której żadne tam parytety ani inne rozstrzygnięcia nie są w stanie przełamać. To się musi dziać powoli, organicznie. Całe szczęście coraz szybciej, ale w (...) swoim rytmie (przedstawicielka nauk społeczno-humanistycznych).

Pierwsza rzecz – sama psychika kobiety. Sposób, w jaki została wychowana, który oddziałuje na jej dalsze życie. To raz. A dwa – rodzina, w której ona się przede wszystkim realizuje. Ale te dwa elementy są ze sobą po prostu absolutnie związane. Wychowanie i rola jej w rodzinie. To są dwa podstawowe elementy (przedstawicielka nauk przyrodniczych).

Natomiast jak tutaj takie strasznie skomplikowane sprawy przejęłam, to okazało się, że są zupełnie proste (przedstawicielka nauk społeczno-humanistycznych).

Myślę, że zależy to od środowiska. Wykorzystałam cechy mojego charakteru. Raczej negocjowałam niż stwarzałam problemy. Rozmawiałam w sposób spokojny niż autorytarny. Nie dążyłam do konfrontacji, tylko do dyskusji. Myślę, że mi się to udało (przedstawicielka nauk społeczno-humanistycznych).

Kobiety powinny być asertywne, ale nie zawsze są. Są nieśmiałe, więc wprost nie walczą. Miękki sposób postępowania może stanowić zaletę, jeśli jest się konsekwentnym. Rzadko walczą otwarcie. Wybierają mięką, długodystansową strategię niż natychmiastową. Ale liczą się konsekwencje (przedstawicielka nauk społeczno-humanistycznych).

Kobiety podkreślają także istnienie kulturowej maskulinizacji, tradycji męskiego punktu widzenia i związanej z nią inercyjności instytucji naukowych, dominacji cech kulturowo postrzeganych jako typowo męskie, związanych z rywalizacją, agresywnością w sferze zawodowej. Jedna z kobiet użyła określenia *model umężczyźniania*, aby oddać atmosferę w swo-

jej przestrzeni zawodowej. Stąd też kobiety opowiadały o *stanowiskach blokowanych przez mężczyzn ze względów ambicjonalnych; okupacji męskiej na uczelniach; męskim lobby.*

Troszeczkę inne traktowanie kobiet w kategoriach: ładną ma pani kurteczkę, ładnie pani wygląda. Takich relacji męsko-damskich, prawda, w których się czasami gubi ten wątek merytoryczny. Ale to też, różni są mężczyźni, różne kobiety, różnie to wygląda. Ale nie spotkałam się w życiu z jakimiś takimi... No, chociaż kiedyś, na początku jak przyjmowałam się do pracy, to raz jedyny usłyszałam, że „nie”, bo jestem młodą mężatką i pewnie zaraz będę mieć dziecko. To „nie” – takie usłyszałam w pracy. To były moje pierwsze starania do pracy na uczelni. (...) No ale potem to nikt mi czegoś takiego nie powiedział. Ale spotykam się z takimi uwagami. Często mówi się, na przykład profesor Marysia. Rzadko się mówi profesor Januszek, czy profesor Krzysio. A tutaj profesor Marysia zabierze głos, albo w takich półoficjalnych sytuacjach [używa się zdrobnienia imienia]. To są takie drobiazgi, ale występują (przedstawicielka nauk społeczno-humanistycznych).

Jakby ma się wrażenie, bo to jest sprawa taka bardziej psychologiczna, taka delikatna czy dyskretna, ale mamy lobby męskie, które widzi siebie, docenia siebie, w wielu sytuacjach popiera siebie (przedstawicielka nauk artystycznych).

Natomiast w różnych sytuacjach odczułam lekceważenie, to znaczy, że to samo robiący mężczyzna byłby traktowany od razu na starcie poważniej niż przychodząca, reprezentująca jakąś funkcję kobieta (przedstawicielka nauk społeczno-humanistycznych).

Myślę, że przesadne eksponowanie kobiecości nie jest do końca dobrym pomysłem. Przesadne naśladowanie mężczyzn pewnie też [nie]. I to jest dość trudne. Gdzieś trzeba to wypośrodkować. Dużą sztuką jest zachować cechy kobiece w takim stopniu, że one są widoczne, ale nie przechodzą w epatowanie tym, co nie jest dobre, bo w tym momencie włączają się jakieś takie czynniki, które nie powinny absorbować uwagi otoczenia. To jest problem. Zwłaszcza że właściwie to są znowu jakieś nowe sytuacje w naszej kulturze, w której się pojawiają kobiety na eksponowanych stanowiskach. Żeby nie myśleć o nich w kategoriach dziewczyny tylko profesjonalisty (przedstawicielka nauk artystycznych).

Bariery są mentalne, to znaczy pewne przyzwyczajenia myślowe, które są ugruntowane w wymia-

rze kulturowym, bo jednak strategie edukacyjne, (...) które przechodzimy w domu najpierw, grupy rówieśnicze, potem szkoła. Już nie wspomnę o grupach wyznaniowych (...). One ciągle jeszcze w tych swoich strategiach edukacyjnych realizują te wzory kulturowe minionego czasu. One są wygodne, prawda. A poza tym istnieje coś takiego jak pewne usztywnienie struktur poznawczych (przedstawicielka nauk społeczno-humanistycznych).

Z badań wynika, że funkcje reprezentacyjne pełnią przeważnie mężczyźni, natomiast kobiety przypisywane są do stanowisk, z którymi wiąże się żmudna, mrówcza, społeczna praca (kobiety głównie piastują stanowiska ds. studenckich), kobiety jako drugi garnitur. Kobiety również zwróciły uwagę na to, że traktowane są jako swego rodzaju ozdoby w sferze zawodowej (kobiety łagodzą obyczaje), często zwraca się do kobiet po imieniu, nie tytułując ich, nie podaje im się ręki w trakcie spotkań, co przekłada się na poczucie uprzedmiotowienia.

Te wyższe stanowiska są blokowane przez panów ze względów chyba już takich ambicjonalnych właśnie. Bo, proszę zauważyć, na przykład podział stanowisk takich w dziekaństwie na przykład. To bardzo rzadko, kiedy rektorem jest kobieta albo dziekanem jest kobieta. Owszem, prorektorem chętnie, zwłaszcza do działki takiej najbardziej obciążonej, czyli do spraw studenckich. To samo jest w dziekaństwie, prawda. Raczej się do takich działek, takich bardziej prestiżowych, kobiet nie dopuszcza (przedstawicielka nauk ekonomicznych).

Tam, gdzie trzeba wykonać jakąś pracę konkretną, mniej wdzięczną, mniej eksponowaną, taką bardziej mrówczą, no to tam może się przydać. Natomiast te takie bardziej widoczne, eksponowane to, jak widać, są rezerwowane dla kogoś innego (przedstawicielka nauk artystycznych).

Jak zostałam prodziekanem, to obecny prorektor mówi: „Wiesz, weź pierwsze lata, bo tym ludziom trzeba tak trochę matkować” (przedstawicielka nauk technicznych).

No i jeżeli chodzi o takie właśnie, jakieś funkcje dodatkowe, to jesteśmy bardzo chętnie zaangażowane do tak zwanych prac społecznych, które nie pociągają za sobą żadnego wynagrodzenia, zajmują ogromnie dużo czasu. (...) Zresztą to łatwo sprawdzić nawet w spisie komisji. Te, które zarządzają pieniędzmi, dają możliwość awansu naukowego czy też znajomości naukowych, to są obsadzone przez mężczyzn. Te, które wiążą się z funkcjami takimi typu rozdzielanie na przykład stypendiów dla studentów, zagraniczne wyjazdy studenckie, wszystko,

co się wiąże z taką zmuszoną działalnością, akredytacje i inne tym podobne, to wszystko jest w rękach kobiet (...) dyscyplinarne komisje, te przykre, czasem nawet bardzo stresujące, to chętnie są obsadzone kobietami właśnie (przedstawicielka nauk ekonomicznych).

Ja zauważyłam już coś takiego na studiach, bo byłam na studiach sfeminizowanych (...), że sam fakt bycia chłopakiem powodował już pewne fory. To znaczy oczywiście nie w sposób skrajny, ale tak można powiedzieć, że przy tym samym poziomie osiągnąć, fakt bycia chłopakiem już go forował (przedstawicielka nauk społeczno-humanistycznych).

Podsumowanie

Wnioski z wywiadów wpisują się w pewne szersze procesy związane z podziałem na płeć w sferze publicznej. Jak argumentuje H. Bradley [Bradley 2008, cyt. za: Acker 2006], tendencje podziału na płeć przejawiają się na poziomie makro, który zazwyczaj opisywany jest za pomocą danych statystycznych albo ogólnych teoretycznych konstrukcji, poziomie mezo, który ogniskuje się w sferze instytucji społecznych, a który wyjaśniany jest na podstawie analiz *case study*, wreszcie poziomie mikro, który dotyczy jednostkowych, indywidualnych interakcji podejmowanych z innymi, a który opisywany jest na podstawie wywiadów albo obserwacji. Procesy związane z płcią, które przyswajamy za pośrednictwem socjalizacji pierwotnej i wtórnej, zasadzają się zarówno w sferze interakcyjnej, jak i instytucjonalnej.

Prezentowane wnioski stanowią jedynie wycinek złożonej rzeczywistości społecznej. Zilustrowana została perspektywa wybranych kobiet i ich opinie bazujące na indywidualnych doświadczeniach, ob-

serwacjach, przemysleniach. Przedstawione analizy z pewnością nie wyczerpują tej bogatej i często kontrowersyjnej problematyki.

¹ Kursywą oznaczono cytaty z wypowiedzi badanych osób.

Literatura

- Acker J. [2006], *Inequality regimes: gender, class and race in organizations*, Gender and Society, 20 (4), s. 441–464.
- Bradley H. [2008], *Płeć, Sic!*, Warszawa.
- CBOS [2009], *Prestiż zawodów*, Warszawa.
- CBOS [2013], *Prestiż zawodów*, Warszawa.
- Charmaz K. [2009], *Teoria ugruntowana. Praktyczny przewodnik po analizie jakościowej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Górniak J., Jelonek M., Keler K., Krupnik S., Machnicki J., Worek B. [2008], *Ocena projektów i programów: wybrane techniki badawcze i ich zastosowanie*, w: *Ewaluacja jako standard zarządzania w sektorze publicznym*, red. B. Pietras-Goc, Wyższa Szkoła Europejska im. ks. J. Tischnera, Kraków.
- Hammersley M., Atkinson P. [2000], *Metody badań terenowych*, Zysk i S-ka, Poznań.
- Konecki K. [2000], *Studia z metodologii badań jakościowych. Teoria ugruntowana*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Kvale S. [2010], *Prowadzenie wywiadów*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Siemieńska R. [2009], *Kobiety w (męskim) zawodzie naukowca*, w: *Kobiety dla Polski. Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989–2009*, Fundacja Feminoteka, Warszawa.
- Wesołowski W., Domański H. [2000], *Prestiż – formy historyczne*, w: *Encyklopedia Socjologii*, Oficyna Naukowa, Warszawa.
- Wnuk-Lipińska E. [1995], *Zawód – pracownik akademicki*, Nauka i Szkolnictwo Wyższe, nr 6, s. 5–22.
- Znaniecki F. [1984], *Społeczne role uczonych*, PWN, Warszawa.