

MARTA DU VALL, MARTA MAJOREK

NAUKOWCZYNIE W POLSKIM SYSTEMIE SZKOLNICTWA WYŻSZEGO — TRUDNOŚCI I PERSPEKTYWY

Wstęp

Utrwalone historycznie w świadomości społecznej stereotypy na temat podziału ról między kobiety i mężczyzn przeniesione zostały również w realia Polski w okresie transformacji ustrojowej. Oś, wokół której budują swoją tożsamość współczesne kobiety w Polsce nadal obejmuje przede wszystkim obowiązki wobec rodziny, a zwłaszcza macierzyństwo. Sferami, w których można mówić o przełamywaniu tradycyjnego sposobu postrzegania roli społecznej kobiety, są edukacja na poziomie wyższym i własna działalność gospodarcza. Wysoki odsetek przedsiębiorczyń i naukowczyń, w połączeniu z pozytywnym stereotypem oraz wiarą w szanse odniesienia sukcesu na tym polu wskazują na kształtowanie się nowego wzorca osobowego kobiety¹.

Nie wszyscy jednak dość wysoki stopień sfeminizowania systemu nauki widzą jako pozytyw. Mimo że odsetek kobiet wśród pracowników naukowo-dydaktycznych w polskich szkołach wyższych jest zbliżony (a nawet wyższy) do średniej w Unii Europejskiej, zjawisko to jest raczej rezultatem powstania swoistej przestrzeni, która pojawia się na uczelniach, gdy część pracowników naukowych, zwłaszcza mężczyzn, przechodzi do takich dziedzin gospodarki, które zapewniają korzystniejsze warunki zatrudnienia i wynagrodzenia². *Odływ mężczyzn z uczelni do lepiej płatnych miejsc w sferze publicznej nie ma nic wspólnego z wyrównywaniem statusu, lecz z feminizacją zawodu nauczyciela akademickiego i ubożeniem pracowników naukowych* – twierdzi Magdalena Środa³. Jest to specyficzna dla krajów Europy Środkowo-Wschodniej, w tym Polski, tendencja którą zauważa również Komisja Europejska i ostrzega, że feminizowanie nauki nie powinno stanowić powodu do satysfak-

¹ M. Godowska, *Spoleczno-kulturowe uwarunkowania przedsiębiorczości kobiet w Polsce*, „Państwo i Społeczeństwo” M. Majorek, M. du Vall (red.), 2011 nr 4, s. 68–69.

² Zob. R. Siemieńska, *Women in Academy in Poland: Winners among Losers*, „Higher Education in Europe”, vol. XXV2001, nr 2, ss. 163–172.

³ Za P. Wiśniewski, *(Nie)zrównane. Kobiety w systemie nauki*, Toruń 2012, s. 74.

cji, jako że stanowi ono jedynie potwierdzenie niedofinansowanie sektora naukowego. Regułą jest też, że więcej kobiet pracuje w sektorze badań i rozwoju w krajach, w których nauka stoi na niższym poziomie⁴.

Należy również mieć na uwadze, iż pomimo wysokiego udziału kobiet w systemie nauki w Polsce równocześnie zauważalne są bardzo niepokojące zjawiska: przede wszystkim kobiety stanowią ułamek składów ciał zarządzających systemem nauki ogółem i działających w jego ramach instytucji; po drugie – spora liczba kobiet odchodzi ze szkolnictwa wyższego po otrzymaniu doktoratów, co jest związane z faktem, że kariera naukowa przebiega równolegle z rozwojem życia rodzinnego⁵.

Fakt posiadania dziecka lub dzieci nie pozbawia kobiety zdolności i intelektu, na co jednak nie ma jakichkolwiek naukowych dowodów i stanowi to przykład myślenia stereotypowego. *Prokreacja w przypadku kobiet ma wpływ jedynie na tempo robienia kariery naukowej, nie zaś na nią samą*, trudno nie zgodzić się tutaj z Renatą Siemińską.⁶ Powyższe uwagi prowadzą do konkluzji, którą doskonale ujął Michał Pietras: *Głównym problemem kobiet funkcjonujących w systemie polskiej nauki jest to, że trajektoria rozwoju ich karier przebiega zupełnie inaczej niż u mężczyzn. A system jest dostosowany tylko do mężczyzn*⁷. Można pokusić się o stwierdzenie, że swego rodzaju frustracja kobiet wynika stąd, że one poszły do przodu, ale świat dookoła się nie zmienia.

Kobiety w nauce w świetle danych statystycznych

Jakkolwiek w ostatnich dziesięcioleciach obserwujemy wyraźny wzrost liczby kobiet wśród studiujących, a w 1980 roku w wielu krajach, w tym w Polsce, liczba kobiet studiujących była wyższa niż mężczyzn i trend ten w kolejnych latach utrzymywał się, kariera naukowa nie wydaje się być w tej grupie zjawiskiem typowym. W dalszym ciągu kobiet wśród pracowników naukowych jest stosunkowo niewiele. Tego rodzaju trend charakterystyczny jest nie tylko dla Polski, uwidocznia się on bowiem w całej Unii Europejskiej. Jak zauważa R. Siemińska: *Dostęp kobiet do kształcenia, który w Europie czy Stanach Zjednoczonych ma miejsce od wielu lat, bynajmniej nie oznacza, że zawód pracownika naukowego w tym samym stopniu stał się oczywisty w przypadku kobiet*⁸.

Mimo że w latach 90. i później proporcje mężczyzn i kobiet ze stopniem naukowym doktora habilitowanego oraz tytułem profesora uległy nieznacznej zmianie, odsetek kobiet, które te stopnie po roku 2000 uzyskały, nie odzwierciedla udziału kobiet wśród studentów. Im wyższy stopień bądź tytuł naukowy weźmiemy pod uwagę, tym większe zauważyć się dają

⁴ Zob. Komisja Europejska, *Marnowanie talentów: sprawa prywatna czy publiczna? Kobiety i nauka w krajach Enwise* (Enlarge Women In Science to East), Bruksela 2003.

⁵ P. Wiśniewski..., *op. cit.*, s. 65.

⁶ *Ibidem*, s. 96.

⁷ *Ibidem*, s. 106.

⁸ R. Siemińska, *Kobiety w (męskim) zawodzie naukowca*, [w:] J. Piotrowska, A. Grzybek (red.), *Kobiety dla Polski, Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989–2009*, Warszawa 2009, s. 303.

różnice w liczbach promowanych kobiet i mężczyzn w poszczególnych dziedzinach nauki.

Jak wskazują dane opublikowane przez Komisję Europejską, w 2007 r. kobiety stanowiły 37% naukowców w Polsce⁹. Odsetek ten jest nieco wyższy, aniżeli średnia w Unii Europejskiej, gdzie wynosi on 30%. W roku 2009 zaobserwowano niewielki wzrost, który w skali Unii Europejskiej wyniósł 33%, natomiast w Polsce 40%¹⁰. Z danych porównawczych dla Polski i 27 krajów Unii Europejskiej za 2009 rok, wskazujących procentowy stosunek zatrudnionych w nauce wobec ogółu aktywnych zawodowo wynika, że w Polsce kobiety zatrudnione w nauce stanowią 42% ogółu zatrudnionych kobiet, podczas gdy wśród mężczyzn jest to tylko 25%. Wśród osób z doktoratem kobiety stanowią około połowy (w Unii Europejskiej odsetek ten wynosi 45%), ale już stopień doktora habilitowanego posiada 26%, a poziom profesury tytularnej osiąga tylko 17%¹¹.

Jeszcze mniejszej liczbie kobiet udaje się objąć stanowiska kierownicze w akademickich placówkach naukowych: w UE kobiety stanowią średnio 13%. W krajach takich jak Norwegia, Szwecja czy Finlandia kobiety kierują jedną czwartą do jednej trzeciej placówek. Z drugiej jednak strony w Danii, Niemczech, Rumunii i Austrii stanowią mniej niż 8%¹². W Polsce kobiety na stanowisku rektora stanowią wyjątek: według danych za 2006 rok było ich 3, a w roku 2009 – 4. Jeśli chodzi natomiast o pozostałe stanowiska w uniwersyteckich gremiach kierowniczych, również zdecydowana przewaga należy do mężczyzn: stanowisko prorektora w roku 2006 piastowało 15,3% kobiet, a w 2009 roku – 17,1%. Stanowisko dziekana w 2006 roku powierzono 9,8% kobiet, podczas gdy w 2009 roku 13,8%. Takie same tendencje obserwować można w odniesieniu do funkcji prodziekana: w roku 2006 sprawowało ją 30,1% kobiet, podobnie sytuacja kształtowała się w roku 2009, z niewielkim spadkiem do 30%¹³.

Również w przypadku gremiów decyzyjnych w polskiej nauce reprezentacja kobiet kształtuje się w granicach 7%¹⁴. W przypadku Polskiej Komisji Akredytacyjnej na 86 członków 31 stanowią kobiety. W prezydium Centralnej Komisji ds. Stopni i Tytułów Naukowych zasiadają wyłącznie mężczyźni, z kolei w Radzie Głównej Szkolnictwa Wyższego funkcje kierownicze sprawują mężczyźni, jedna kobieta zasiada w 9-osobowym prezydium tego ciała, natomiast w samej Radzie 7 na 33 członków stanowią kobiety. Charakterystyczne jest również, że instytucja powołana do finansowania badań naukowych i sprawowania nad nimi nadzoru, jaką jest Narodowe Centrum Nauki, kierowana jest przez mężczyznę, aczkolwiek kobieta pełni

⁹ European Commission, *She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Sciences*, Luxembourg 2009, s. 77.

¹⁰ European Commission, *She Figures 2012. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators*, http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2012_en.pdf (29.10.2012).

¹¹ <http://www.nauka.gov.pl/nauka/nauka-dla-kazdego/raporty-i-publikacje/sprawy-nauki/nauka-gospodarka-spoleczenstwo/nauka-gospodarka-spoleczenstwo/arttykul/rozbic-szklany-sufit/> (29.10.2012).

¹² Zob. European Commission, *She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Sciences*, Luxembourg 2009.

¹³ M. Sulik, *Kobiety w nauce. Podmiotowe i społeczno-kulturowe uwarunkowania*, Katowice 2010, s. 192–193.

¹⁴ <http://www.rowniwpracy.gov.pl/rowni-w-pracy/gender-mainstreaming/gender-mainstreaming-a-godne-rol-zawodowych-i-rodzinnych-w-badaniach-i-w-nauce.html> (30.10.2012).

tu funkcję zastępcy dyrektora. Skład Rady tej instytucji nie odbiega jednak od schematu: na 24 jej członków zasiadają w niej tylko 3 kobiety. Nieco bardziej proporcje wyrównane są w przypadku składu Zespołów Koordynatorów Dyscyplin, gdzie w dwu 5-osobowych zespołach działają po 4 kobiety, nawet w przypadku Zespołu Nauk Ścisłych i Technicznych na 7 osób 4 to kobiety. Z kolei w 23-osobowym składzie prezydium Polskiej Akademii Nauk zasiada tylko jedna kobieta.

Podsumowując tę część artykułu warto przytoczyć najnowsze sprawozdanie Komisji Europejskiej „She Figures” opublikowane 5 kwietnia 2013 r. (częściowe dane były publikowane przez KE jesienią i zostały przywoływane przez autorki powyżej), które wyraźnie pokazuje, że chociaż odsetek kobiet wśród naukowców w Europie rośnie, liczba kobiet na stanowiskach naukowo-badawczych wciąż pozostaje zbyt niska¹⁵.

Trudna droga do sukcesu

Przeszkody jakie możemy zaobserwować, analizując rozwój karier zawodowych polskich naukowczyń generalnie da się podzielić na dwa rodzaje: pozainstytucjonalne i instytucjonalne. Pisząc o tych pierwszych, posługując się systematyzacją Bogusławy Budrowskiej¹⁶, możemy wskazać: bariery pierwszego stopnia, czyli bariery wewnętrzne oraz bariery drugiego stopnia, tj. uwikłanie w tradycyjne role. Pierwsze wynikają z indywidualnych przekonań, lęków czy ograniczeń, jakie kobiety mogą odczuwać w związku z uczestnictwem w życiu zawodowym. Tutaj na pierwszy plan wysuwa się brak wiary we własne umiejętności¹⁷. Jest to niestety cecha dość powszechnie występująca u kobiet, powoduje często swoiste wycofanie się, umniejszanie znaczenia ich własnych osiągnięć.

Autorki jako pomysłodawczynie i realizatorki projektu „Kobiety-Ekspertki”¹⁸ przekonały się, jak silne to poczucie jest w polskich kobietach. Przy okazji osobistych spotkań, czy kontaktach internetowych wielokrotnie słyszałyśmy/czytałyśmy: „nie wiem czy się nadaje?”, „nie wiem, czy mogę to być akurat ja?”, „przesyłam zgłoszenie, może Panie uznają, że się nadaje”, itp. Z drugiej strony, swego rodzaju sceptycyzm, z obiektywnego punktu widzenia, sprawia że kobiety, jeżeli zdecydują się już działać, robią to na bardzo wysokim poziomie przygotowania i profesjonalizmu. W ostatnim czasie obserwujemy dyskusję dotyczącą niedoreprezentowania ekspertek, uczestniczących w debatach w mediach. Niektóre argumenty przywoływane jako te, które eliminują kobiety z tego zacnego grona, z punktu widzenia autorek stanowią zaletę. Dziennikarze mówią m.in. o tym, że kobieta, która zostaje zaproszona w roli ekspertki z reguły chce wiedzieć, o czym będzie mowa w programie, audycji; nie chce występować *ad hoc*,

¹⁵ Komunikat prasowy KE, *Sprawozdanie KE: kobiety wciąż niedostatecznie reprezentowane w sektorze naukowym UE*, 5.04.2013 Bruksela za: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-303_pl.htm (5.04.2013).

¹⁶ B. Budrowska, „Szlany sufit” czyli co blokuje kariery polskich kobiet, „Kultura i Historia” 2004, nr 6, s. 11–16.

¹⁷ P. Wiśniewski, *op. cit.*, s. 91.

¹⁸ O projekcie można przeczytać na stronie www.kobietynauki.org.

woli się przygotować. Czy jest w tym coś złego? Wydaje się, że podchodząc do sprawy rzetelnie właśnie tak należy się zachować. Argumenty wskazujące, że mężczyzna zwykle nie pyta o temat rozmowy, a o godzinę i miejsce, również wydają się nam w dużej mierze pozbawione podstaw.

Drugi rodzaj barier pozainstytucjonalnych stanowią społecznie narzucone tradycyjne role. Współczesna kobieta musi pełnić wiele różnych ról. Ma być uroczą żoną, cudowną matką, wspaniałą kucharką, zmysłową kochanką, dobrą gospodynią, świetnym pracownikiem itd. Czy to jest zadanie do wykonania dla zwykłej kobiety? Doskonale wiemy, że można się spełniać i być na prawdę dobrym w jednej, może dwóch dziedzinach. Potem nieuchronnie okazuje się, że robi się już coś kosztem czegoś¹⁹.

Już we wstępie wskazane zostało, że osią, wokół której budują swoją tożsamość współczesne kobiety w Polsce nadal pozostają, przede wszystkim, obowiązki wobec rodziny, a zwłaszcza macierzyństwo. Fakt biologiczny, jakim jest zdolność do wydania na świat potomstwa, został zinterpretowany przez wszystkie znane nam kultury. Z racji posiadanych zdolności rozrodczych, kobiecie oddawano niejednokrotnie cześć boską, ale też uważana była za osobę nieczystą, a ciążę i poród otaczano tabu (nierzadko wiązało się to z czasowym wykluczeniem kobiety ze społeczności). Macierzyństwo mogło oznaczać dla niej podstawę realnej władzy (przede wszystkim w społeczeństwach matriarchalnych), a z drugiej strony stanowić istotne ograniczenie jej wolności, być równoznaczne z aresztem domowym. Nic dziwnego, że doświadczenie to może być przyczyną głębokich frustracji kobiet; tym bardziej, że często kultura nie pozwala im wyrazić swoich uczuć (upierając się na przykład przy istnieniu „instynktu macierzyńskiego”, wmawiając kobietom, że prawdziwa matka poświęca się swoim dzieciom bezgranicznie – jakoś nikt tego nie wymaga od ojców, nikt nie twierdzi, że istnieje „instynkt ojcowski”)²⁰.

Najwięcej kobiet odchodzi z nauki w wieku 30–39 lat. To czas, gdy kobiety są najczęściej mocno zaangażowane w sprawy rodzinne i wychowanie dzieci, a po doktoracie trzeba ogromnej determinacji, by zdobywać granty i prowadzić odkrywcze badania naukowe. Bardzo wiele utalentowanych kobiet, mimo profesjonalnego przygotowania i naukowej pasji, nie jest w stanie podołać tej dwojakiej presji: z jednej strony społecznej, dotyczącej bycia wzorową matką, z drugiej – środowiskowej, związanej z bardzo silną konkurencją. Należy dodać do tego presję czasu, który w karierze naukowej jest niezwykle istotny, a dotychczasowe rozwiązania cechują się niewielkim stopniem elastyczności. Jest to zjawisko określane mianem *dziurawego rurociągu*, przez który wyciekają zdolne naukowczynie ograniczając lub całkowicie zawieszając swój rozwój zawodowy. Wśród potrzebnych zmian należy wskazać, m.in. wprowadzenie pełnej elastyczności wykorzystania urlopów rodzicielskich, co w dużym

¹⁹ M. du Vall, *Współczesne Polki – trudność w wyborze ról*, [w:] *Kobiety w polityce – kobiety wobec polityki. Historia, realia, perspektywy*, red. A. Frątczak, Kraków 2009, s. 80.

²⁰ N. Kowbasiuk, *Macierzyństwo: błogosławieństwo czy przekleństwo kobiet?*, „Recycling Idei” 2005, nr 4.

stopniu mogłoby wpływać na efektywność planowania zaangażowania domowego i zawodowego obojga rodziców.

Urlop macierzyński zwalnia akademicką z obowiązków dydaktycznych i administracyjnych wykonywanych na rzecz uczelni, nie może jednak skutkować zaniedbaniem rozwoju naukowego. Natomiast obecnie, będąc urlopowaną –naukowszyni zostaje pozbawiona możliwości otrzymania dofinansowania np. swojego uczestnictwa w konferencjach, sympozjach, czy opłat wydawniczych ze strony macierzystej uczelni. Brakuje rozwiązań systemowych, które nie wykluczałyby młodych rodziców, głównie matek (naukowczyń) z możliwości wsparcia finansowego ich rozwoju naukowego. Innym problemem jest mała elastyczność oferowanych w Polsce programów grantowych oraz brak możliwości zmiany harmonogramu grantowego, jego przedłużenia, lub zawieszenia na pewien czas. Poza tym wydaje się zasadne, aby koszty ujmowane w harmonogramie wydatków uwzględniały pokrycie podróży opiekuna/ki i dziecka do lat 3 w przypadku wyjazdów naukowych rodziców dłuższych niż np. 5 dni²¹. Magdalena Fikus ujmuje ten problem w sposób, który trafia w samo sedno: *Dziecko jest podstawową sprawą w życiu kobiety. I niesamowitym problemem. Większość znanych mi kobiet naukowców ma jedno dziecko. Ja miałam dwójkę i nie poświęcałam im należytej uwagi. Koszmar koleżanki z trójką dzieci pamiętam do dziś*²².

Zamykając rozważania dotyczące barier wynikających z uwarunkowań społecznych warto wskazać, iż statystycznie pełna naukowa aktywizacja kobiet następuje w okolicach czterdziestego roku życia. Dzieci są już większe, a aspiracje nie mniejsze. Słusznym rozwiązaniem, które w istotny sposób przyczyniłoby się do wyrównania szans, byłoby wydłużenie czasu na zrobienie doktoratu czy habilitacji (oraz wyjazdy stypendialne)²³. Równie ważne jest, aby kobiety naciskały na ojców dzieci, aby angażowali się w opiekę – dziś prawo pozwala na skorzystanie z urlopu ojcowskiego, choć w praktyce ta możliwość jest, rzadko wykorzystywana. Naukowszynie mogą też negocjować z pracodawcą swój powrót do pracy po urlopie macierzyńskim: uzgodnić godziny pracy (dydaktycznej i administracyjnej), a praca naukowa, w pewnym stopniu²⁴ daje możliwość pracy w domu.

Drugi rodzaj barier, z jakimi muszą mierzyć się polskie naukowczynie, należy do grupy przeszkód instytucjonalnych, które wynikają najczęściej z niesprawiedliwych reguł, dyskryminujących postaw. W dużej mierze są one pochodną istnienia barier o charakterze społecznym. W tym miejscu można wskazać zjawiska, które są jednakowe w wielu obszarach.

Bogusława Budrowska uważa, że: *W tak sfeminizowanej branży jak edukacja, w strukturze zatrudnienia można zaobserwować bardzo wyrazistą formę piramidy: u jej podstaw, na*

²¹Stanowisko i postulaty Fundacji Kobiety Nauki – Polskiej Sieci Kobiet Nauki zaprezentowane podczas debaty w Pałacu Prezydenckim nt. Między pracą a domem. Kto wychowa nasze dzieci, która odbyła się 21 listopada 2012 r. dostępne: <https://docs.google.com/document/d/1abXIGHX79sVF6-JZMGMI33yyI6ipcvIjqUrOgzOQdQM/edit> (30.04.2013).

²² P. Wiśniewski, *op. cit.*, s. 106.

²³ *Ibidem*.

²⁴ Wiele zależy od dyscypliny nauki, jaką zajmuje się badaczka.

*najniższych szczeblach plasuje się wiele kobiet; na szczycie piramidy, na szczeblach najwyższych, kobiet jest niewiele*²⁵. Potwierdzają tę opinię statystyki przywoływane w artykule.

Kobieta musi być również o wiele lepsza od mężczyzny, aby zdobyć i utrzymać atrakcyjną pozycję zawodową. *Szklanym sufitem* nazwano na pozór niewidoczne bariery, z którymi zmierzyć się muszą ambitne, wykształcone kobiety. Zjawisko to jest często trudne do wychwycenia. Nie wynikają one bowiem z przyczyn formalnych, z przepisów czy zarządzeń. Jego źródeł należy szukać w kulturowych wzorcach kobiecości i męskości, a także w mentalności zarówno mężczyzn, jak i kobiet. Wszechobecne przekonania określające role oraz cechy kobiet i mężczyzn, ich prawa, powinności i wzajemne relacje wydają się tak oczywiste, że stają się niewidoczne, przezroczyste jak szkło. Skutkuje to zwykle dyskryminacją, na przykład przez zaniżanie płac, pomijanie przy awansie lub zatrudnianiu²⁶. Zjawisko to jest widoczne w polskim systemie nauki, gdzie kobiety mogą awansować dzięki zdobywaniu kolejnych tytułów naukowych, ale rzadko mogą obejmować stanowiska administracyjne i zarządcze, które zapewniają realny wpływ na funkcjonowanie struktury instytucjonalnej i strategii systemu nauki²⁷ (co wskazane zostało w przywoływanych wcześniej statystykach).

Natomiast można zaobserwować, że kobiety bardzo często zatrudniane są na stanowiskach wicedyrektorek, prodziekanek, czy zastępczyń do spraw wszelakich, co wydatnie odciąża kierownictwo jednostki. Jak twierdzi Izabela Wagner: *Kobiety bywają wręcz zapraszane do ich objęcia. One wykonają najcięższą pracę, a szef jednostki będzie mógł wykazać, że nie ma u niego dyskryminacji*²⁸. Renata Kaczyńska-Maciejowska wprost stwierdza, że mężczyźni wolą kobiety w roli podwładnych, jako wykonawczynie prac nużących i monotonnych, a więc mało atrakcyjnych²⁹. Dla takich zjawisk stosowana jest również metafora *szklanych ścian*, która opisuje sytuacje, w których kobiety pracujące w różnych branżach, także tych bardziej zmaskulinizowanych, okupują stanowiska peryferyjne: pomocnicze, administracyjne, nawet jeśli legitymują się wykształceniem i umiejętnościami predestynującymi je do zajmowania innych, bardziej prestiżowych. Z takich stanowisk bardzo trudno jest awansować na inne, bardziej merytoryczne lub kierownicze, a zatem ich możliwości rozwoju i cieszenia się prestiżem są mocno ograniczone³⁰.

W polskim systemie nauki dostrzec można również działanie niewidzialnej siły wynoszącej mężczyzn na wyższe szczeble kariery i stanowiącej przeciwieństwo *szklanego sufitu* – metaforycznie zjawisko to określa się *szklanymi ruchomymi schodami*. *Szklane ruchome schody* działają w oparciu o stereotypowe przekonanie, że mężczyźni jako grupa łatwiej podejmują

²⁵ B. Budrowska, „Szklany sufit”, czyli co blokuje kariery kobiet, „Kultura i Historia”, *op. cit.*

²⁶ R. Kaczyńska-Maciejowska, *Szklany sufit*, za: <http://www.charaktery.eu/artykuly/Psychologia-dla-Ciebie/892/Szklany-sufit> (14.02.2013).

²⁷ P. Wiśniewski, *op. cit.*, s. 86.

²⁸ *Ibidem*, s. 75 i 77.

²⁹ R. Kaczyńska-Maciejowska, *op. cit.*

³⁰ M. Wierchoń, *Zjawiska ograniczające awans i rozwój zawodowy kobiet – teoria i rzeczywistość*, za: <http://www.rowniwpracy.gov.pl/rowni-w-pracy/przeciwdzialanie-dyskryminacji/zjawiska-ograniczajace-awans-i-rozwoj-zawodowy-kobiet-teoria-i-rzeczywistosc.html> (10.03.2013).

decyzje i stanowiska wymagające takiej decyzyjności są dla nich bardziej odpowiednie niż dla kobiet³¹. Zjawisko to dotyczy przede wszystkim mężczyzn stanowiących mniejszość w sfeminizowanych zawodach. Wiąże się to z tym, że wyróżniają się w miejscu pracy niekoniecznie kompetencjami, ale przede wszystkim determinacją i większą dyspozycyjnością. Agnieszka Gajewska słusznie stwierdza, że: *Kobietcie na matematyce trudniej zrobić karierę naukową, niż mężczyźnie na filologii. Na filologii jest on bowiem zauważanym rodzyńkiem, a jego odmienne cechy, styl pracy czy osiągnięcia są łatwo dostrzegane na zasadzie kontrastu*³².

Należy odnieść się tu jeszcze do jednego, niepokojącego zjawiska, jakim jest tzw. *uciekająca drabina*. Można je wiązać z brakiem solidarności wśród kobiet. Jak twierdzi Anna Titkow, te z kobiet, które są zdeterminowane i silne, realizują kariery dzięki indywidualnym strategiom³³. W odróżnieniu od mężczyzn, którzy sobie nawzajem pomagają, wspierają się i zatrudniają. Znane są sytuacje odmowy zatrudnienia, czy promocji naukowcy przez kobietę-przełożoną czy posiadającą znaczącą pozycję, które wynikają, czy to z poczucia zagrożenia, czy z postawy, w której kobieta na wyższym stanowisku utrudnia (a przynajmniej nie ułatwia) awans z uwagi na własne doświadczenia (sama, swoim wysiłkiem, zdobyła pozycję; skoro ja musiałam walczyć z trudnościami, ty też powinnaś). To, że kobiety nie promują kobiet jest niezwykle ważnym problemem, aczkolwiek autorki są przekonane, że w tej materii następuje znacząca zmiana. Im młodsze pokolenie naukowczyń, tym więcej z nich odnosi liczące się sukcesy, wygrywa konkursy, zdobywa granty i stypendia, równocześnie są one świadome roli nieformalnych sieci kontaktów. Te ostatnie w istotny sposób mogą wpłynąć na funkcjonowanie kobiet w polskim systemie nauki.

Jak stwierdzono we wstępie, kobiety-naukowcy czują swego rodzaju frustrację związaną z nieprzystosowaniem systemu nauki do trajektorii ich karier. Mimo pesymizmu niektórych badaczek, m.in. Izabeli Wagner, która w trakcie debaty „Nauka jest kobietą”³⁴ skonkludowała, że kobietę w nauce czeka potrójny *szklany sufit*, stworzony przez społeczeństwo, instytucję i partnera oraz zwróciła uwagę, że przy obecnie promowanym modelu kobiety-matki, czy powrocie do tradycyjnej roli kobiety w domu, czeka nas regres, jeśli chodzi o obecność kobiet w nauce, czy drugiej panelistki wspomnianej debaty Agnieszki Janiak-Jasińskiej, wskazującej na to, że model pracy naukowej stworzony przez mężczyzn, a przejęty przez kobiety, w krótkim historycznie okresie, narzuca im pewne zachowania, gdzie badaczka wchodzi w męski strój naukowca, a odejście od tego podejścia prowadzi do marginalizacji³⁵ – autorki są przekonane, że

³¹ E. Kijanka, „Szklany sufit”, „lepka podłoga”, „aksamitne getto”, „ruchome schody” a pozycja kobiety na rynku pracy w Polsce, za: http://mamypracujacemamy.pl/pl/aktualnosci/63,%EF%BF%B-D%C5%BESzklany_sufit_%EF%BF%BD%20_%EF%BF%BD%C5%BElepka_podloga_%EF%BF%BD%20_%EF%BF%BD%C5%BEaksamitne_getto_%EF%BF%BD%20_%EF%BF%BD%C5%BERuchome_schody_%EF%BF%BD%20_a_pozycja_kobiety_na_ryнку_pracy_w_polsce.html (20.03.2013).

³² P. Wiśniewski, *op. cit.*, s. 88–89.

³³ *Ibidem*, s. 48.

³⁴ Debata „Nauka jest kobietą” zorganizowana przez Ruch Obywateli Nauki odbyła się 19 kwietnia 2013 r. w Warszawie.

³⁵ „Nauka jest kobietą?” – relacja z debaty 19 kwietnia 2013, za: <http://obywatelenauki.pl/2013/04/nauka-jest-kobieta-relacja-z-debaty-19-kwietnia-2013> (24.04.2013).

polskich naukowczyń nie opuszcza optymizm i nie są one skłonne pozostawać stale w drugim szeregu.

Niespełna 120 lat minęło od kiedy dopuszczono pierwsze kobiety do studiów na polskich uniwersytetach. Za początek zmiany uważa się rok 1894, kiedy na mocy przepisów o prawie do hospitacji pierwsze kobiety uzyskały indywidualne zgody Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego na uczęszczanie na wykłady. W roku akademickim 1902/1903 odbył się pierwszy egzamin doktorski kobiety na Uniwersytecie Jagiellońskim. Wcześniej niż na polskich uniwersytetach kobiety uzyskały prawo studiowania na uniwersytetach w innych krajach i tam kierowały się Polki pragnące studiować. Bardzo trudno jest ogólnie określić, ile Polek studiowało za granicą w najwcześniejszym okresie, gdyż w czasie zaborów były tam rejestrowane jako obywatelki Austrii, Rosji i Prus³⁶. Po trzyletnim okresie próbnym, kiedy w Krakowie studiowało łącznie kilkanaście studentek, w roku 1897 do sal wykładowych UJ wkroczyła liczniejsza, ponad 100-osobowa grupa kobiet. Witając je podczas immatrykulacji w pierwszych dniach października ówczesny rektor ks. Władysław Knapiński powiedział: *Cieszę się bardzo, że mogę powitać Was, drogie Panie! Szczerze wam winszuję, że zdobyłyście sobie część tego prawa, które już gdzie indziej rówieśnice wasze posiadały. Wiecie dobrze, że pewna część społeczeństwa nie tai swej obawy przed Waszym krokiem, inni, jeżeli wprost nie ganią, to z nieufnością na Was patrzą. Do Was należy tak postępować, żeby honoru swego akademickiego na szwank nie narazić i żeby niechętnym wykazać, że obawy ich nie były słusznymi*³⁷.

Liczba studentek rosła systematycznie. O ile w roku 1901 było ich 174, to już w roku 1912 – 510, a w 1913 ponad 2000. Stanowiły one wówczas prawie 1/3 całego zespołu studenckiego. W sumie w latach 1894–1939 przez sale wykładowe najstarszej polskiej uczelni przewinęło się ponad 12 tysięcy studentek. Pierwsze pokolenie studentek udowodniło swoją przydatność do studiów dobrymi wynikami egzaminów. Charakteryzowała je ogromna ambicja i zapał w zdobywaniu wiedzy. Ten fakt wpłynął na przełamywanie uprzedzeń i coraz większe uznanie dla studentek ze strony profesorów, którzy jeszcze czasem z niedowierzaniem stwierdzali: *Jak dobrze odpowiada, chociaż kobieta* lub zauważali, że wśród zgłaszających się „przeważają głosy cienkie”³⁸.

Droga do pracy badawczej nie była prosta. O ile większość profesorów przyjmowała stopniowo do wiadomości obecność studentek w salach wykładowych, to dopuszczenie ich do zespołu dydaktycznego natrafiało na ogromne opory. Pierwsza asystentka pojawiła się w krakowskiej uczelni dopiero w r. 1904. Jeszcze trudniejszym progiem do pokonania stała się dla kobiet docentura. Na żądanie austriackiego ministerstwa oświaty w r. 1904 swoje opinie na ten temat przedstawiły wszystkie wydziały UJ. Habilitacji żeńskiej sprzeciwiły się zdecydowanie

³⁶ M. Fuszara, *Kobiety wobec uniwersyteckiej edukacji*, za: <http://www.unigender.org/?page=biezacy&issue=01&article=05> (29.04.2013).

³⁷ U. Perkowska, *W latach 1894–1939 przez sale wykładowe najstarszej polskiej uczelni przewinęło się ponad 12 tysięcy studentek*, za: http://forumakad.pl/archiwum/99/7-8/artykuly/kobiety_na_uj.htm (12.04.2013).

³⁸ *Ibidem*.

gremia dwóch fakultetów, teologicznego i prawniczego, negatywną opinię na ten temat wyrazili również przedstawiciele wydziału lekarskiego, którzy uważali, że habilitacje takie są jeszcze przedwcześnie. Od tych negatywnych opinii zdecydowanie odbiegało stanowisko Wydziału Filozoficznego UJ, nie zmieniło to jednak decyzji Senatu UJ, który sprzeciwiał się dopuszczeniu kobiet do docentury. Bardziej liberalne były w tym względzie władze austriackie, uznające możliwość habilitacji szczególnie uzdolnionych pań. Postawa uniwersytetu i ministerstwa oraz niezbyt jeszcze liczny zespół kobiet zajmujących się pracą naukową spowodowały, że pierwsza habilitacja w Uniwersytecie Jagiellońskim została przeprowadzona dopiero w roku 1919³⁹.

Dziś statystyki pokazują, że więcej Polek niż Polaków zdobywa wyższe wykształcenie. Młode, ambitne kobiety są świadome swojej wartości i odważnie sięgają po sukcesy zawodowe. Za ich podstawę uznają swoją aktywność, przemyślaną autopromocję i ciągłe inwestowanie w wykształcenie, kompetencje i własny rozwój. Najwyraźniej wiedzą, że gra idzie o wysoką stawkę⁴⁰. Rosnąca liczba kobiet w nauce to nie tylko kwestia indywidualnych karier, lecz także więcej kobiet, mających bezpośredni dostęp do najnowszej wiedzy i informacji. Nie jest zaskakujące, że dysponowanie tymi dobrami we współczesnym świecie przekłada się na większą decyzyjność i możliwość partycypowania w sprawowaniu władzy⁴¹.

Nowe inicjatywy – nowe horyzonty

Wskazując na szanse jakie mamy obecnie, nie można pominąć przedsięwzięć i organizacji globalnych i regionalnych, które działają na rzecz kobiet w szeroko pojmowanym sektorze nauki. Co oczywiste, problem niedoreprezentowania płci pięknej nie jest właściwy wyłącznie krajom takim jak Polska, zaledwie dwie dekady po transformacji ustrojowo-gospodarczej, ale także dotyka państw o relatywnie wyższym stopniu rozwoju. Interesującym jest fakt, że obecnie większość podejmowanych inicjatyw koncentruje się na sektorze nauk ścisłych i próbach zwiększenia reprezentacji kobiet w tymże obszarze. Niewątpliwie tego typu aktywności są godne dostrzeżenia, mimo że nie dotyczą bezpośrednio problemu niedostatecznej reprezentacji akademikzek w sektorze szkolnictwa wyższego

Promowanie zwiększonego dostępu kobiet do sektora nauki stanowi przyczynek do zmiany skostniałego obrazu roli kobiety. W tym kontekście prowadzona jest kampania, zainicjowana przez Komisję Europejską, której celem jest zainteresowanie większej liczby dziewcząt naukami ścisłymi i zachęcanie kobiet do wyboru kariery naukowca (*Science: it's a girl thing*⁴²). Celem rozpoczętej w roku 2012 (trwającej w zamierzeniu trzy lata) kampanii będzie w pierwszej fazie zainteresowanie nastolatek podjęciem studiów w zakresie nauk ścisłych, technologii,

³⁹ *Ibidem*.

⁴⁰ R. Kaczyńska-Maciejowska, *op. cit.*

⁴¹ E. Nowakowska, *Szklany sufit, lepka podłoga*, za: <http://kobiety-kobietom.com/queer/art.php?art=655> (30.04.2013).

⁴² <http://science-girl-thing.eu/pl> (4.05.2013).

inżynierii i matematyki. Następnie kampania będzie adresowana do wszystkich uczennic, zachęcając je do rozważenia wyboru kariery naukowca⁴³. W Polsce odpowiednikiem europejskiej kampanii są akcje prowadzone pod hasłami „Dziewczyny na Politechniki” i „Dziewczyny do ścisłych”⁴⁴.

Na uwagę zasługuje inicjatywa WISAT (*Women in Global Science & Technology* – Kobiety w Światowej Nauce i Technologii), której misją jest promowanie przekonania, że kobiety powinny mieć równy dostęp do technologii i móc w pełni partycypować w narodowych gospodarkach opartych na wiedzy⁴⁵. Jeśli tak się nie stanie, WISAT prognozuje, że kraje te zostaną pozbawione istotnego czynnika kreatywności, odmiennej perspektywy i doświadczenia, a kobiety nie będą w stanie kreować i rozwijać technologii, które przecież mają istotny wpływ i zastosowanie w ich życiu. Zadaniem WISAT jest zatem aktywne angażowanie się w zakresie wpływania na różnorakie polityki na różnych poziomach, zarówno na szczeblach krajowych, jak i regionalnych, czy międzynarodowych. Działalność w ramach programu ma obejmować propagowanie strategii w zakresie przepływu informacji, wiedzy naukowej i nowych technologii, które umożliwią kobietom, zwłaszcza tym z krajów rozwijających się, aktywną partycypację w świecie nauki i nowych technologii.

Działalność doradcza organizacji koncentruje się na przedstawicielach trzeciego sektora, władzach centralnych, agencjach ONZ oraz organizacjach badawczo-rozwojowych, gdzie głównym polem działania stają się wybrane polityki i działalność badawcza⁴⁶. Zebrane przez WISAT w wyniku kooperacji z wymienionymi gremiami dane świadczą, że zjawisko niedowartościowania kobiet na polu nauki jest poważne, aczkolwiek z drugiej strony wdrażanie odpowiednich polityk, zdaniem ekspertów, daje szansę na zmianę w niedalekiej przyszłości. Wskazuje się bowiem, że właśnie brak badań i rzetelnych danych zebranych w ich wyniku powoduje, iż władze państwowe nie dostrzegają problemu, bądź uznają go arbitralnie za mało istotny lub wręcz marginalny.

W ostatnich miesiącach WISAT we współpracy z Organizacją na rzecz Kobiet w Nauce w Krajach Rozwijających się (*Organization for Women in Science for the Developing World*, OWSD⁴⁷) oraz wkładowi finansowemu fundację Elsevier, zmapowano możliwości i przeszkody piętrzące się przed kobietami w nauce w Brazylii, Indiach, Indonezji, Korei, RPA, UE i USA.

⁴³ Zob. także Program Horyzont 2020 <http://programhoryzont2020.blogspot.com/2012/06/science-its-girl-thing.html>.

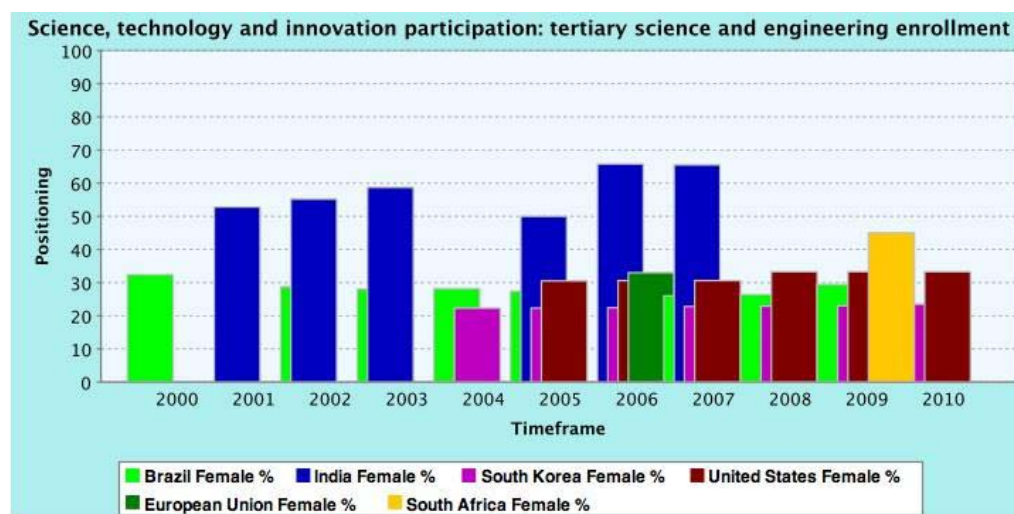
⁴⁴ <http://www.dziewczynynapolitechniki.pl/2012> (4.05.2013).

⁴⁵ Zob. WISAT <http://www.wisat.org/about-us/mission-activities> (3.05.2013).

⁴⁶ *Ibidem*.

⁴⁷ Organization for Women in Science for the Developing World <http://owsdw.ictp.it/about-owsd> (4.05.2013).

Tabela 1. Udział kobiet w nauce, technologii i innowacjach



Źródło: Raport WISAT i OWSD⁴⁸.

W związku z wynikami przeprowadzonych badań, instytucje Unii Europejskiej przedsięwzięły działania w ramach Siódmego Programu Ramowego (7PR), którego zasadniczym celem jest zachęcanie kobiet do zaangażowania się w prowadzenie badań naukowych i działalność innowacyjną. Jedną z najnowszych Inicjatyw „Nauka w społeczeństwie” proponuje pomoc finansową każdej organizacji badawczej, która podejmie się opracowania skonkretyzowanych planów działania na rzecz równości kobiet i mężczyzn w przedmiotowym sektorze. Ze środków programu organizowane są także szkolenia naukowców, dzięki którym zagadnienia płci mają zyskać uwagę tej grupy i docelowo spowodować włączanie rozwiązań równościowych do projektów badawczych⁴⁹.

Ze środków unijnych, w których partycypować mogą także Polki, realizowane są przedsięwzięcia mające zachęcać kobiety do podejmowania pracy w nauce za sprawą środków wspomagających równowagę między karierą zawodową a życiem rodzinnym. Niemal 40% grantobiorców programu „Marie Skłodowska-Curie” dofinansowanych do tej pory w bieżącym programie ramowym (7PR) UE to kobiety.

Dane uzyskane w toku przeprowadzonych badań dają możliwość wyciągnięcia wniosków i zbudowania racjonalnej ścieżki działania. Ukazują, że równość kobiet w obszarze nauki, technologii i innowacji (STI) stoi w bezpośredniej korelacji z szeregiem elementów towarzyszących. Na czele tychże elementów, które wpasować można w kategorię pozytywnego wpływu na równość szans kobiet w sektorze naukowym, plasują się: wyższy status ekonomiczny, szersza partycypacja we władzy i polityce, dostępność zasobów gospodarczych, technologicznych

⁴⁸ Z badań wynika, że liczba kobiet w sektorze nauki, nowych technologiach i branży innowacyjnej jest alarmująco niska i to co ciekawe w krajach wiodących prym w światowej gospodarce, włączając w to Stany Zjednoczone. <http://www.wisat.org/programs/sti1> (3.05.2013).

⁴⁹ CORDIS. Wspólnotowy Serwis Informacyjny Badań i Rozwoju, http://cordis.europa.eu/fetch?CALLER=NEWSLINK_PL_C&RCN=35182&ACTION=D.

i wytwórczych, dobra opieka zdrowotna i dostępność źródeł finansowania. Powyższe ustalenia wskazują także, co nie jest zaskakujące, że kobiety cieszą się większą równością w krajach, w których polityki rządowe nakierowane są na wspieranie rodziców m.in. przez zapewnianie opieki nad dziećmi, czy promowanie równości w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Wyniki badań pokazują ponadto, że niewiele krajów gromadzi koherentne i wiarygodne dane statystyczne w podziale na płeć we wszystkich tych obszarach, co w efekcie prowadzi do zahamowania możliwości wdrożenia efektywnych strategii i programów wspomagających⁵⁰.

W zakresie rodzimych programów i inicjatyw można wskazać kilka, które charakteryzują się odpowiednim zasięgiem i są rozpoznawalne. Mowa tutaj w szczególności o programie POMOST Fundacji na rzecz Nauki Polskiej, który wstępnie adresowany był do naukowczyń w ciąży. Po zakończeniu kilku edycji program został zmodyfikowany i obecnie obejmuje swym wsparciem także mężczyzn, którzy korzystali z urlopu w celu opieki nad dzieckiem⁵¹. Dość popularnym i zarazem rozpoznawalnym w środowisku młodych uczonych jest także program L'Oreal Polska, adresowany do doktorantek i habilitantek rozwijających swoje zainteresowania badawcze w zakresie nauk o życiu. Aktualnie trwa już XIII edycja konkursu stypendialnego, a wysokość grantów rośnie z roku na rok⁵². Są to niewątpliwie pozytywne przykłady inicjatyw, lecz z powyższego wynika także, że na polskim rynku ewidentnie brakuje programów adresowanych do młodych uczonych rozwijających swoje zainteresowania w różnych dziedzinach nauki. Wsparcie finansowe jest oczywiście elementem kluczowym, aczkolwiek podejmowane działania powinny mieć charakter bardziej systemowy. Z tego też względu warto się przyjrzeć programom, które zakładają wsparcie merytoryczne, a te są w niewielkim stopniu obecne na polskim rynku nauki.

Z tej oto perspektywy inicjatywą wartą szczególnej uwagi jest projekt, który bezpośrednio skupia się na naukowczyniach, a swym zasięgiem obejmuje kraje Unii Europejskiej. Mowa tutaj o projekcie *Encouragement to Advance*, który funkcjonuje razem z czterema innymi unijnymi inicjatywami ustanowionymi w ramach *6 EU-Framework Programme for Research and Technological Development*. Zasadniczym celem projektu było przeprowadzenie seminariów zaprojektowanych specjalnie dla naukowczyń, które chciałyby rozpocząć starania o posadę uniwersytecką w wybranych krajach UE⁵³. Niestety wśród krajów partycypujących w projekcie na próżno szukać Polski, co potwierdza założenie, że na rodzimym gruncie większość tego typu inicjatyw jest ignorowanych i przepada bez echa.

⁵⁰Zob. *Applying a Gender Lens to Science, Technology and Innovation*, „UNCTAD Current Studies on Science, Technology and Innovation” 2011, nr 5.

⁵¹ Program POMOST Fundacji na rzecz Nauki Polskiej, <http://www.fnp.org.pl/oferta/pomost-granty-powrotowe> (4.05.2013).

⁵² Program L'oreal Polska dla Kobiet i Nauki, <http://www.lorealdlakobietinauki.pl/index.php> (4.05.2013).

⁵³ A. Lipinsky (red.), *Encouragement to Advance – Supporting Women in European Science Careers*, CEWS 2009, s. 8.

Seminaria były prowadzone przez specjalnie przeszkolone, międzynarodowe grono trenerów, którzy wskazywali na specyfikę wymogów stawianych naukowczyniom w poszczególnych państwach. Co ciekawe w toku projektu okazało się, że kryteria selekcji są zdecydowanie silniej determinowane przez czynniki kulturowe niżli mają podstawy w warunkach i realiach danego kraju. Wspomnienia wymaga fakt, że w wyniku przeprowadzonej ewaluacji projektu, ponad 90 procent uczestniczek poleciłoby warsztaty koleżankom znajdującym się w podobnej sytuacji⁵⁴.

Poza wskazanymi powyżej działaniami, inicjatywą wartą wspomnienia jest także niewątpliwie Europejska Platforma Kobiet Nauki – międzynarodowa organizacja nie nastawiona na zysk, która za zadanie ma reprezentowanie potrzeb, interesów i aspiracji ponad 12 000 europejskich naukowczyń. Organizacja nie ogranicza się jedynie do obszaru europejskiego, ale chce rozwijać swoją działalność poza granicami kontynentu. Od momentu powstania, czyli od roku 2005 organizacja posiada w swym gronie ponad 100 sieci uczonych kobiet oraz organizacji zajmujących się promowaniem kobiet w sektorze nauki z 40 krajów. Za główne cele działalności platforma stawia sobie promowanie równych szans w różnych polach nauki i dyscyplinach, a w szczególności stworzenie możliwości dla lepszej słyszalności głosu naukowczyń w obszarze kreowania europejskich polityk badawczo-rozwojowych⁵⁵.

Podsumowanie

Przywoływanie statystyk i próba ich oceny nie wydaje się w tym miejscu wskazana. W Polsce sytuacja kobiet w sektorze nauki nie jest satysfakcjonująca. Jednak bardziej niepokojące wydaje się zjawisko ignorowania istnienia problemu, który albo nie jest postrzegany, albo też jest sprowadzany do kategorii zagadnienia wydumanego, niemalże sztucznie kreowanego. Reperkusją tego stanu rzeczy jest z jednej strony brak polityk, których wprowadzenie mogłoby stać się odpowiedzią na wskazane w niniejszym artykule kwestie, z drugiej zaś znikoma ilość inicjatyw oddolnych umożliwiających słyszalność postulatów i urealnienie problemu. Nowo powstałe organizacje pozarządowe takie jak chociażby Fundacja Kobiety Nauki – Polska Sieć Kobiet Nauki to nieliczne inicjatywy stawiających sobie za cel uświadomienie istnienia dysproporcji reprezentacji płci na różnych polach sektora nauki, są ciągle mało słyszalne, a to przez wzgląd na brak środków finansowych i zasobów ludzkich pozwalających na bardziej skuteczne działanie.

Kolejną kwestią budzącą największy niepokój autorek, jest niewielkie zainteresowanie unijnymi programami szkoleniowymi dla młodych kobiet rozpoczynających karierę akademicką. Warto zadać sobie pytanie, dlaczego kraj naszych sąsiadów, Czechy, chce i co za tym idzie może partycypować w szeregu inicjatywach tego typu, a kraj taki jak Polska, gdzie

⁵⁴ S. Tolle, *Welcome to normality – Career support form women only. The qualitative evaluation of Encouragement to Advance – Training Seminars for Women Scientists*, [w:] A. Lipinsky (red.), *Encouragement to Advance – Supporting Women in European Science Careers...*, op. cit., s. 102.

⁵⁵ EPWS <http://home.epws.org/filter/About/European-Platform-of-Women-Scientists> (4.05.2013).

potencjał jest zdecydowanie większy z racji chociażby przewagi demograficznej, zdaje się nie doceniać walorów przedsięwzięć tego rodzaju. W licznych debatach ogólnie poświęconych sytuacji kobiet i wyrównywania ich szans w różnych obszarach, brak jest odzewu i zainteresowania sektorem nauki. Wszakże ten właśnie sektor winien leżeć w centrum zainteresowania gremiów decyzyjnych, jest bowiem jednym z najbardziej strategicznych, lecz jak widać nadal niedostatecznie docenianym. Mamy zatem do czynienia z podwójnym niedowartościowaniem, w pierwszej kolejności całego sektora nauki i szkolnictwa wyższego, w drugiej zaś miejsca i roli kobiet w nauce polskiej. Sposoby na rozwiązanie, choć pewnego zakresu problemów składających się na tę patową sytuację są łatwe do zidentyfikowania. Wystarczy bowiem odrobina zainteresowania i chęć czerpania z dostępnych, wypracowanych w toku realizacji wielu programów, dobrych praktyk.

Bibliografia

- Applying a Gender Lens to Science, Technology and Innovation*, „UNCTAD Current Studies on Science, Technology and Innovation” 2011, nr 5.
- Budrowska B., „Szkłany sufit”, czyli co blokuje kariery kobiet, „Kultura i Historia” 2004, nr 6.
- du Vall M., *Współczesne Polki – trudność w wyborze ról*, [w:] *Kobiety w polityce – kobiety wobec polityki...*, red. A. Frątczak, Kraków 2009.
- Fuszera M., *Kobiety wobec uniwersyteckiej edukacji*, <http://www.unigender.org/?page=biezacy&issue=01&article=05>.
- Godowska M., *Spoleczno-kulturowe uwarunkowania przedsiębiorczości kobiet w Polsce*, „Państwo i Społeczeństwo” M. Majorek, M. du Vall (red.), 2011 nr 4.
- Kaczyńska-Maciejowska R., *Szkłany sufit*, <http://www.charaktery.eu/artykuly/Psychologia-dla-Ciebie/892/Szkłany-sufit>.
- Kijanka E., „Szkłany sufit”, „lepka podłoga”, „aksamitne getto”, „ruchome schody” a pozycja kobiety na rynku pracy w Polsce, <http://mamypracujacemamy.pl>.
- Kowbasiuk N., *Macierzyństwo: błogosławieństwo czy przekleństwo kobiet?*, „Recycling Idei” 2005, nr 4.
- Lipinsky A. (red.), *Encouragement to Advance – Supporting Women in European Science Careers*, CEWS 2009.
- Nowakowska E., *Szkłany sufit, lepka podłoga*, <http://kobiety-kobietom.com/queer/art.php?art=655>.
- Perkowska U., *W latach 1894–1939 przez sale wykładowe najstarszej polskiej uczelni przewinęło się ponad 12 tysięcy studentek*, http://forumakad.pl/archiwum/99/7-8/artykuly/kobiety_na_uj.htm.
- Siemieńska R., *Women in Academy in Poland: Winners among Losers*, „Higher Education in Europe” 2001, vol. XXV, nr 2.
- Siemieńska R., *Kobiety w (męskim) zawodzie naukowca*, [w:] J. Piotrowska, A. Grzybek (red.), *Kobiety dla Polski, Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989–2009*, Warszawa 2009.
- Sulik M., *Kobiety w nauce. Podmiotowe i społeczno-kulturowe uwarunkowania*, Katowice 2010.
- Wierzchoń M., *Zjawiska ograniczające awans i rozwój zawodowy kobiet – teoria i rzeczywistość*, <http://www.rowniwpracy.gov.pl/rowni-w-pracy/przeciwdzialanie-dyskryminacji/zjawiska-ograniczajace-awans-i-rozwoj-zawodowy-kobiet-teoria-i-rzeczywistosc.html>.

Wiśniewski P., *(Nie)zrównane. Kobiety w systemie nauki*, Toruń 2012.

Marnowanie talentów: sprawa prywatna czy publiczna? Kobiety i nauka w krajach Enwise (Enlarge Women In Science to East), Komisja Europejska, Bruksela 2003.

She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Sciences, Komisja Europejska, Luxembourg 2009.

She Figures 2012. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators, Komisja Europejska, http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2012_en.pdf.

Sprawozdanie KE: kobiety wciąż niedostatecznie reprezentowane w sektorze naukowym UE, 5.04.2013 Bruksela za: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-303_pl.htm.

Netografia

<http://www.nauka.gov.pl/nauka/nauka-dla-kazdego/raporty-i-publicacje/sprawy-nauki/nauka-gospodarka-spoleczenstwo/nauka-gospodarka-spoleczenstwo/artikul/rozbic-szklany-sufit>.

<http://www.rowniowpracy.gov.pl/rowni-w-pracy/gender-mainstreaming/gender-mainstreaming-a-godzenie-rol-zawodowych-i-rodzinnych-w-badaniach-i-w-nauce.html>.

CORDIS. Wspólnotowy Serwis Informacyjny Badań i Rozwoju, http://cordis.europa.eu/fetch?CALLER=NEWSLINK_PL_C&RCN=35182&ACTION=D.

„Nauka jest kobietą?” – relacja z debaty 19 kwietnia 2013, za: <http://obywatelenauki.pl/2013/04/nauka-jest-kobieta-relacja-z-debaty-19-kwietnia-2013>.

Program Horyzont 2020 <http://programhoryzont2020.blogspot.com/2012/06/science-its-girl-thing.html>.

www.kobietynauki.org.

<http://science-girl-thing.eu/pl>.

<http://www.dziewczynynapolitechniki.pl/2012>.

<http://www.wisat.org/about-us/mission-activities>.

<http://owsdw.ictp.it/about-owsd>.

<http://www.fnp.org.pl/oferta/pomost-granty-powrotowe>.

<http://www.lorealdlakobietnauki.pl/index.php>.

<http://home.epws.org/filter/About/European-Platform-of-Women-Scientists>.

Abstract

The article presents, in the first place, stereotypes and fixed roles assigned to women who have compiled to cotemporary trends and changing conditions of their presence in social and economic life. The authors carry out a diagnosis of the current situation in Poland, focusing mainly on obstacles and opportunities that have emerged against women who chose a scientific career with particular reference to its academic dimension. One of the main purposes of this paper is to propose initiatives and programs conducted by various institutions in various sectors. These initiatives, though often unnoticed and underestimated, are important factors of significant changes leading to create equal opportunities for men and women in this area.

Keywords: women, women scientists, higher education, career.

Abstrakt

Artykuł prezentuje, w pierwszej kolejności, stereotypowe, utrwalone role przyporządkowywane kobietom, które zestawiane są ze współczesnymi trendami i zmieniającymi się warunkami ich funkcjonowania i obecności w życiu społecznym i gospodarczym. Autorki przeprowadzają diagnozę obecnego stanu rzeczy, skupiając się przede wszystkim na realiach polskich i ukazując przeszkody oraz szanse jakie jawią się przed kobietami, które zdecydowały się na naukową ścieżkę kariery ze szczególnym uwzględnieniem jej akademickiego wymiaru. Jednym z zasadniczych celów artykułu jest przedstawienie inicjatyw i programów prowadzonych przez rozmaite instytucje reprezentujące różne sektory i posiadające różnoraki zasięg. Inicjatywy te, choć nierzadko niezauważane i niedoceniane, stanowią istotny czynnik przemian prowadzących do wyrównywania szans kobiet i mężczyzn w tym obszarze.

Słowa kluczowe: kobiety, naukowczynie, system nauki, szkolnictwo wyższe, kariera.