

Marta du Vall, Marta Majorek

Gender na poważnie Obecne trendy i zalecenia dla środowiska naukowego

1

Abstrakt

Opracowanie dotyczy problematyki udziału kobiet w sektorze naukowo-badawczym. Analiza danych statystycznych ilustruje sytuację obserwowaną zarówno w Stanach Zjednoczonych, jak i w Europie, gdzie kobiety, mimo że stanowią niemal połowę osób otrzymujących stopień doktora, to wśród profesorów zwyczajnych - zaledwie jedną piątą. Omawiane zagadnienie zaprezentowane zostało w ujęciu geograficznym, z podziałem na kraje Unii Europejskiej, Polski i Skandynawii. Wspólna dla nich jest sytuacja, w której naukowczynie napotykają na swojej drodze zawodowej więcej barier, aniżeli podobnie wykwalifikowani mężczyźni. Również w Polsce, mimo znaczącego wzrostu liczby kobiet studiujących na dalszych etapach kariery akademickiej sytuacja kobiet nie jest satysfakcjonująca. Ostatnia część opracowania poświęcona została polityce krajów nordyckich w zakresie eliminowania zjawiska nierówności płci w sektorze akademickim. Mimo że państwa tego regionu prowadzą własną politykę dotyczącą równowagi płci w życiu społecznym, to prowadzą daleko idące konsultacje co do wspólnych strategii w tym obszarze, a działania na rzecz równości płci w skandynawskim sektorze naukowo-badawczym bazują przede wszystkim na przepisach antydyskryminacyjnych. Rozwiązania przyjęte w tym regionie oraz wytyczne europejskich instytucji potraktowane zostaną jako swoisty punkt odniesienia dla działań na rzecz eliminowania nierówności ze względu na płeć w sektorze akademickim.

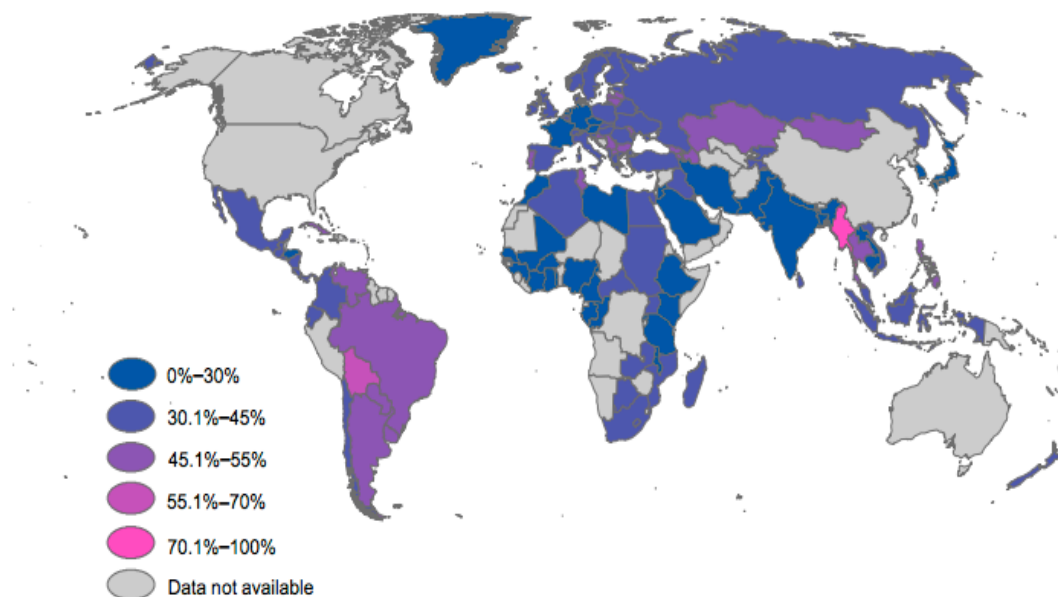
Wstęp

Podjmując rozważania dotyczące kwestii równościowych w nauce, należy na samym początku zwrócić uwagę na fakt, iż wszelkie dostępne statystyki oraz badania prowadzone w skali całego świata, regionów czy krajów dostarczają twardych dowodów ciągłego niedoreprezentowania kobiet w nauce. Niemal we wszystkich zakątkach świata różnica w reprezentacji kobiet i mężczyzn w środowisku akademickim jest naprawdę pokaźna. Sytuację tą doskonale obrazuje mapa zamieszczona poniżej, na której widzimy wyraźne dysproporcje i niedoreprezentowanie naukowiek, nawet w niektórych krajach najbardziej rozwiniętych - gdzie walka o prawa kobiet i równości trwa już od dziesięcioleci. m.in. we Francji, w Niemczech i

Japonii (gdzie kobiety stanowią mniej niż jedną trzecią akademików).

WOMEN AS A SHARE OF TOTAL RESEARCHERS, 2010 OR LATEST AVAILABLE YEAR

2



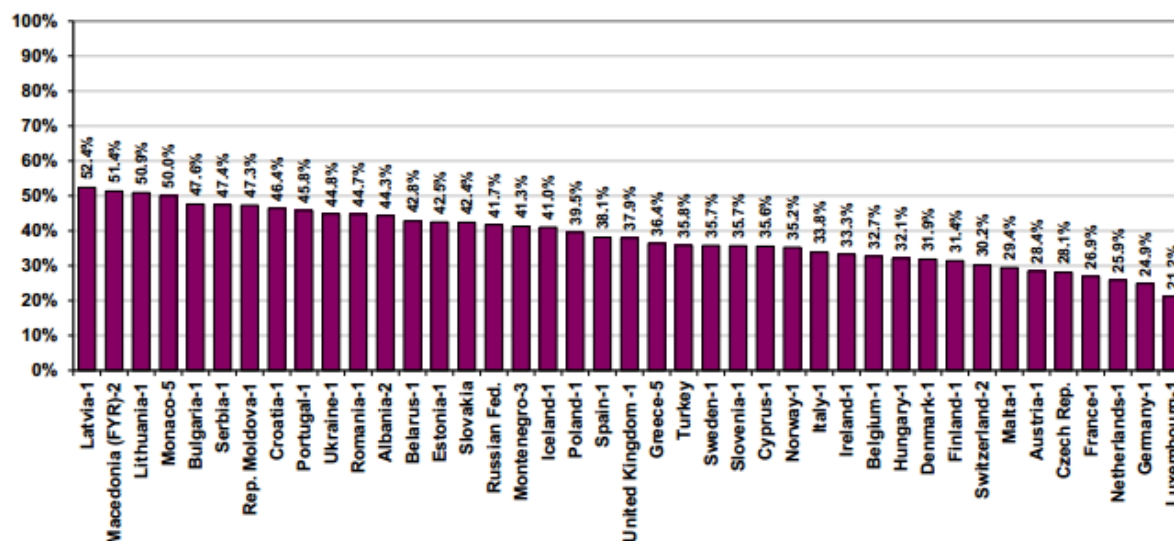
Note: Data in this map are based on HC, except for Congo and India (based on FTE).

Source: UNESCO Institute for Statistics, October 2012.

Źródło: <http://www.uis.unesco.org/ScienceTechnology/Documents/sti-women-in-science-en.pdf>

Na potrzeby opracowania przyjęta została definicja naukowca/naukowczyni, akademika po części zaproponowana w dokumencie “Women in Science” przygotowanym przez Instytut Statystyczny UNESCO, która stwierdza, że naukowiec to osoba zajmująca się tworzeniem nowej wiedzy, inicjowaniem i prowadzeniem badań, odkrywaniem produktów, metod i systemów, jak również osoba pełniąca funkcje zarządzające w tego typu projektach (UNESCO, 2012). Z uwagi na specyfikę pracy akademickiej należy również uwzględnić tutaj osoby zajmujące się dydaktyką na poziomie szkół wyższych, posiadające stopnie naukowe oraz pełniące funkcje zarządzające w instytucjach szkolnictwa wyższego. Szkolnictwo wyższe, zgodnie z kategorią przyjętą przez Eurostat zapewnia poziom wykształcenia oferowany przez uniwersytety, wyższe szkoły zawodowe, instytuty technologiczne oraz inne instytucje, które przyznają stopnie naukowe lub dyplomy zawodowe (Eurostat, 2013).

FEMALE RESEARCHERS AS A PERCENTAGE OF TOTAL RESEARCHERS, 2010 OR LATEST AVAILABLE YEAR



Źródło: <http://www.uis.unesco.org/ScienceTechnology/Documents/sti-women-in-science-en.pdf>

Opracowanie prezentuje opisową analizę wtórnych danych zawartych w zgromadzonych materiałach statystycznych (przygotowanych przez instytucje międzynarodowe i krajowe) i opracowaniach naukowych. Treść została podzielona na główne działy, prezentujące tytułowe zagadnienie w ujęciu geograficznym (Świat i Unia Europejska, Polska, Skandynawia). Prezentacja danych wzbogacona jest o formy tabelaryczne oraz graficzne. Metodologia zastosowana w opracowaniu zapewnia czytelność i przejrzystość prezentowanego materiału i pozwala w łatwy sposób dotrzeć do interesujących czytelnika i czytelniczkę wskaźników dotyczących poziomu reprezentacji i niedoreprezentowania płci w środowisku naukowym.

Świat i Unia Europejska

Niezwykle interesujący, w przedmiocie opracowania, jest raport przygotowany przez Thomson Reuters we współpracy z Times Higher Education, pokazujący zaskakujące poziomy nierówności płci w czołowych światowych uniwersytetach. Global Gender Index 2013 został przygotowany w oparciu o dane dostarczone dobrowolnie przez instytucje naukowe, które są ujęte w rankingu 400 najlepszych uniwersytetów na świecie. Zgodnie z raportem z największą różnicą w reprezentacji płci mamy do czynienia w Japonii, gdzie kobiety stanowią tylko 12,7 % naukowców na najlepiej ocenianych uniwersytetach w tym kraju. Zaraz za Japonią plasuje się Tajwan, gdzie tylko 21,3 % wykładowców zatrudnionych w siedmiu krajowych uniwersytetach

to kobiety. Na tym tle Wielka Brytania (48 brytyjskich instytucji badawczych wzięło udział w badaniu) wypada zdecydowanie lepiej, gdyż kobiety stanowią 34,6 % kadry akademickiej. Zaraz za Brytyjczykami należy wskazać Stany Zjednoczone, gdzie odsetek kobiet wynosi 35,9 %, w skali 111 ujętych placówek naukowych. Za jeden kraj, który zbliża się do osiągnięcia równego podziału płci należy uznać Turcję, gdzie 47,5 % pracowników w pięciu najlepszych uniwersytetach krajowych to kobiety. Warto zaznaczyć, że z akademickim gender gap mamy również do czynienia w krajach skandynawskich (często uważanych za najbardziej postępowe na świecie w kwestiach równościowych), i tak na przykład naukowczynie w Szwecji stanowią 36,7 %, w Norwegii 31,7 %, a w Danii 31 % (Grove 2013). Na temat tego regionu szerzej można przeczytać w dalszej części opracowania.

Warto zwrócić uwagę również na serie analiz eksponujących zjawisko dyskryminacji kobiet w środowiskach naukowych zawartych w specjalnym wydaniu magazynu "Nature" z marca 2013 r. (Nature, 2013). Znajdziemy tam znane wskaźniki świadczące o tym, że zarówno w Stanach Zjednoczonych, jak i w Europie kobiety stanowią mniej więcej połowę osób otrzymujących stopień doktora, lecz już zaledwie jedną piątą wśród profesorów zwyczajnych. Pomimo pewnych postępów, naukowczynie nadal zarabiają mniej, są rzadziej promowane, zdobywają mniej dotacji i są bardziej skłonne do porzucenia naukowej ścieżki kariery niż podobnie wykwalifikowani mężczyźni. Niewiele kobiet jest zapraszanych do udziału w naukowych komisjach doradczych przy różnych przedsiębiorstwach i firmach. Także konferencje naukowe, na których choć połowę prelegentów stanowią kobiety nie są zjawiskiem częstym. Pojawia się pytanie dlaczego postęp w zakresie równouprawnienia w systemie nauki nie postępuje? Macierzyństwo jest z pewnością jednym z czynników, dla których kobiety nie decydują się na rozwijanie kariery zawodowej. Jednak jest to kwestia praktyczna, której teoretycznie nietrudno jest zaradzić mając ku temu wolę polityczną. Jest jednak inny, znacznie poważniejszy problem: jawne lub nieświadome uprzedzenie oraz stereotypowe ujmowanie ról męskich i kobiecych. Niestety takie postawy spotyka się nawet wśród kobiet naukowców, a co więcej, często wśród tych, które aktywnie promują naukę w żeńskim wydaniu.

Zanim przejdziemy do prezentacji danych statystycznych dotyczących proporcji udziału kobiet i mężczyzn w nauce w europejskiej, unijnej perspektywie warto zastanowić się nad samym systemem edukacji i kwestią, czy niedoreprezentowanie kobiet nie jest efektem błędów popełnianych na wcześniejszym etapie kształcenia. Problem ten w sposób przejrzysty prezentuje

dokument zatytułowany “Gender Equality Index” opracowany przez European Institute for Gender Equality (Gender Equality Index, 2013). Jednym z obszarów, jaki podlegał analizie był obszar wiedzy, który wyraźnie pokazuje nierówności między kobietami i mężczyznami w zakresie edukacji i szkoleń. Analiza uwidacznia, że różnice płci w edukacji nadal występują, na przykład, jeżeli weźmiemy pod uwagę preferencje w wyborze studiowanych kierunków i osiągniętych sukcesów. Celem raportu było zmierzenie dysproporcji w uczestnictwie kobiet i mężczyzn w kształceniu na poziomie wyższym i ustawicznym. Wyniki wskazują, że na poziomie Unii Europejskiej od roku 2008 nastąpiło odwrócenie wskaźników uczestnictwa oby płci w kształceniu na poziomie wyższym. Historycznie, więcej mężczyzn niż kobiet osiągało wyższe wykształcenie, jednak od 2008 roku, nastąpiła widoczna zmiana w trendach. Teraz kobiety przeważają wśród osób podejmujących studia wyższe (Grove 2013). W 2010 r. odsetek studentek (55 %) i absolwentek (59 %) przewyższał odsetek studentów, jednak wśród słuchaczy i absolwentów studiów doktoranckich mężczyźni byli liczniejsi niż kobiety (których odsetek wyniósł odpowiednio 49 % i 46 %) (European Commission, 2013a). Bez większych zmian jednak pozostają statystyki dotyczące niedostatecznej reprezentacji kobiet i mężczyzn w niektórych dziedzinach, takich jak na przykład edukacja dla mężczyzn lub inżynieria czy produkcja dla kobiet. Jest to o tyle istotne, że owe różnice przekładają się na nierówności w uczestnictwie w rynku pracy.

Analizując sytuację kobiet i mężczyzn w środowisku akademickim w unijnej perspektywie, należy mieć na uwadze, że promocja równości płci jest jednym z kluczowych priorytetów określonych przez Komisję Europejską dla Europejskiej Przestrzeni Badawczej (EPB). Komisja zwróciła się do państw członkowskich z zaleceniem o zniesienie barier w rekrutacji, zatrzymywaniu w zawodzie i rozwoju kariery zawodowej kobiet naukowców. Komisja stara się także rozwiązać problem dysproporcji płci na stanowiskach kierowniczych w sektorze szkolnictwa wyższego (European Commission, 2013a). Aktualne informacje dotyczące sytuacji kobiet w europejskim sektorze naukowo-badawczym zawarte są w sprawozdaniu „She Figures 2012” przygotowywanym przez Komisję Europejską (Dyrekcję Generalną ds. Badań Naukowych i Innowacji oraz Eurostat) we współpracy z korespondentami statystycznymi Grupy Helsińskiej ds. Kobiet i Nauki.

Podstawowe wnioski, jakie płyną z ze sprawozdania można podsumować w kilku punktach. W 2010 r. udział kobiet wśród osób zatrudnionych na uczelniach wynosił 45 % , w

tym (niestety) kobiety stanowiły 53 % personelu niższej rangi, zatrudnione na stanowiskach specjalistów lub techników; równocześnie kobiety stanowiły tylko 32% pracowników naukowo-dydaktycznych i inżynierów; natomiast udział kobiet w aktywnościach związanych z pracą badawczą wyniósł 44 %. Dane wskazują na istotny postęp w stosunku do poprzednich lat, gdzie np. w 2009 roku udział kobiet w pracach badawczych plasował się na poziomie 33 %. Również odsetek kobiet-naukowców rośnie szybciej niż mężczyzn - odpowiednie 5,1 % w latach 2002-2009 dla kobiet i 3,3 % dla mężczyzn. Wśród inżynierów również odnotowuje się wzrost udziału kobiet średnio o 5,4 % rocznie (w latach 2002 i 2010), podczas gdy podobny wskaźnik dla mężczyzn stanowi 3,2 %. Średnio w Unii Europejskiej kobiety stanowią 40 % wszystkich naukowców w szkolnictwie wyższym (European Commission, 2013b, s. 5).

W 2010 roku w krajach Unii Europejskiej 46 % wszystkich absolwentów studiów doktoranckich stanowiły kobiety. W okresie 2002-2010 średnia liczba absolwentek studiów doktoranckich rosła w tempie 3,7 % rocznie (dla mężczyzn wskaźnik ten stanowił 1,6 %). W tym samym roku liczba absolwentek studiów doktoranckich przewyższała liczbę mężczyzn niemal we wszystkich dziedzinach nauki, z wyjątkiem: matematyki i informatyki (40 % kobiet-absolwentek), a także inżynierii, produkcji i budownictwa (26 % kobiet-absolwentek). W latach 2002-2009, naukowczynie na ogół zyskuje we wszystkich dziedzinach nauki oraz w samym systemie szkolnictwa wyższego, choć w bardzo różnym tempie w różnych krajach. Największy postęp zaobserwowano zwłaszcza w naukach humanistycznych, jak również w inżynierii i technologii (European Commission, 2013b, s. 5).

	2005		2006		2007		2008		2009	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men
BE	9 437	16 622	9 998	16 831	10 580	17 422	11 262	18 083	11 835	18 519
BG	1 451	2 443	1 446	2 463	2 022	2 895	2 210	3 095	2 839	3 736
CZ	5 633	11 148	5 949	11 222	6 493	12 175	6 619	12 391	6 878	12 541
DK	5 591	10 091	5 919	10 151	6 106	10 222	:	:	9 359	13 569
DE	52 272	122 351	57 968	126 404	62 675	128 936	67 381	130 470	74 816	140 658
EE	1 583	2 035	1 763	2 183	1 987	2 333	2 000	2 357	2 062	2 423
IE	3 630	5 870	3 862	6 216	4 070	6 530	4 493	7 117	4 605	7 295
EL	9 106	14 878	:	:	:	:	:	:	:	:
ES	41 376	67 447	43 318	69 757	45 959	72 810	47 689	74 478	49 790	75 340
FR	36 704	70 652	37 538	71 225	37 425	71 003	37 705	71 508	36 250	69 258
IT	24 311	45 876	25 721	46 683	26 482	47 257	27 507	47 433	29 170	47 915
CY	270	537	276	554	293	578	295	580	360	626
LV	2 259	2 109	2 533	2 412	2 889	2 523	2 985	2 683	2 631	2 417
LT	4 524	4 600	4 632	4 604	5 412	4 783	5 528	4 797	5 663	4 970
LU	54	151	67	192	75	212	124	243	197	353
HU	6 979	12 107	6 928	12 000	6 857	11 688	6 840	11 741	6 644	11 751
MT	181	495	191	523	179	530	214	554	183	438
NL	6 917	13 837	7 124	13 728	7 292	13 731	7 765	13 912	8 321	14 236
AT	:	:	8 190	15 419	9 465	16 502	:	:	10 965	18 074
PL	29 652	42 609	29 171	41 160	29 607	41 116	29 379	40 992	29 744	40 848
PT	10 025	11 359	11 383	12 661	12 741	13 962	21 497	24 959	28 715	29 166
RO	4 701	6 791	6 436	8 161	7 417	9 093	7 858	9 721	8 279	9 858
SI	1 291	2 273	1 374	2 235	1 348	2 275	1 619	2 545	1 723	2 508
SK	5 268	6 981	5 832	7 547	6 177	7 741	6 381	8 002	7 359	9 126
FI	8 088	10 407	9 226	11 141	9 471	11 099	9 612	11 036	9 987	11 463
SE	16 882	18 060	:	:	15 510	19 652	:	:	16 712	20 854
UK	106 839	148 210	:	:	116 018	155 342	:	:	124 310	159 967
HR	2 884	3 724	2 857	3 727	3 214	4 102	3 434	4 322	3 389	4 077
TR	25 968	41 536	27 770	43 249	31 654	47 466	32 308	47 875	33 802	49 479
IS	543	706	606	775	559	702	584	734	658	846
NO	7 121	10 966	:	:	8 349	11 463	8 877	11 713	9 392	11 923
CH	:	:	9 455	20 185	:	:	11 408	22 195	:	:
JP	63 407	232 069	66 584	234 609	68 738	233 754	71 402	234 445	:	:

Data unavailable: EU-27, EU-25, EU-15, MK, IL, US.

Break in series: DK: 2007; IT: 2005; SE: 2005.

Data estimated: IE: 2007 (men), 2009; LU: 2007; PT: 2006.

Others: '-' not available.

Head count.

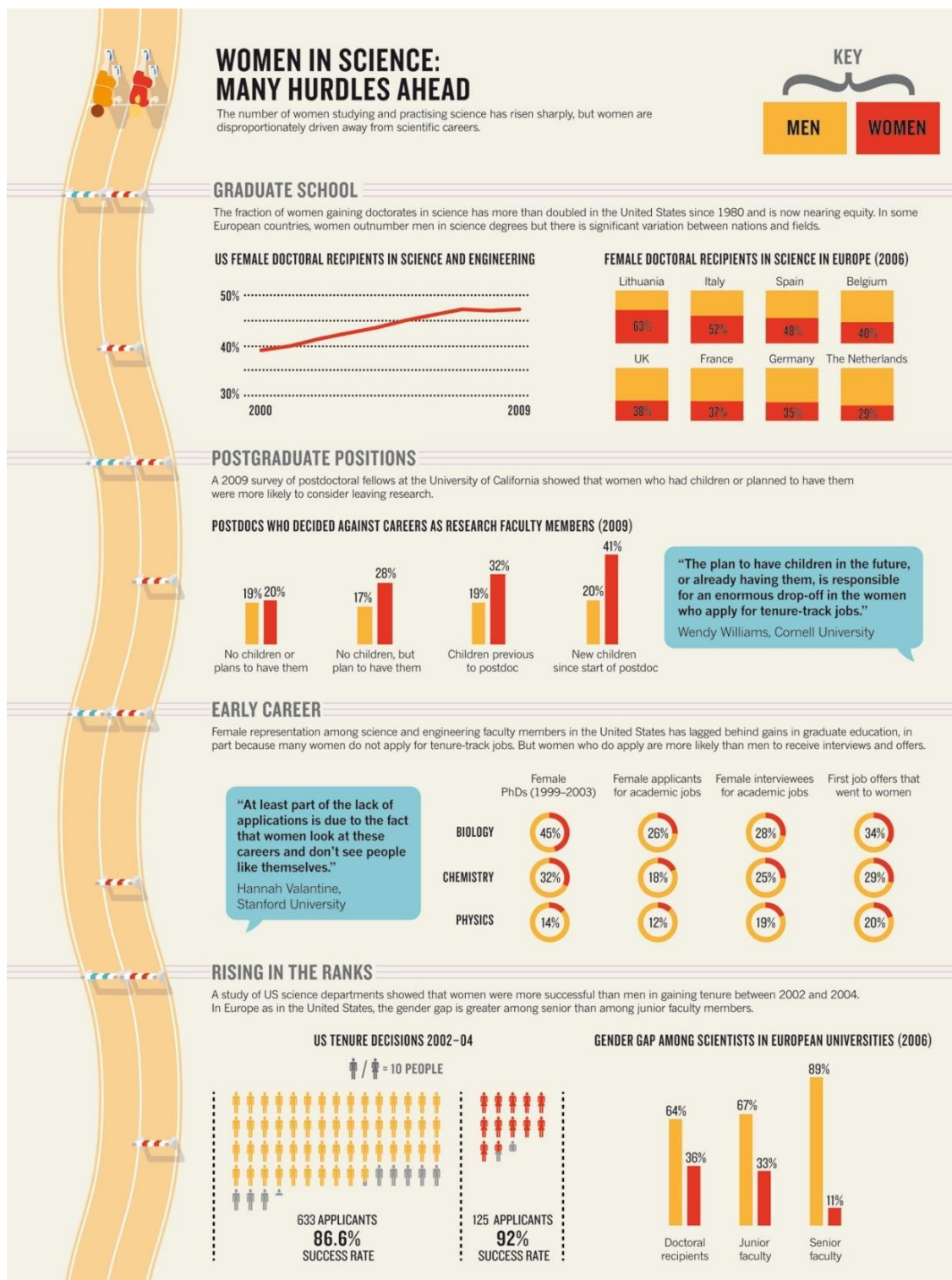
Source: Eurostat - Statistics on research and development (online data code: [rd_p_persocc](#)).

Sprawozdanie “She Figures 2012” wskazuje również na główne różnice w przebiegu kariery zawodowej kobiet i mężczyzn. Kariera akademicka kobiet charakteryzuje się wyraźną pionową segregacją. Odsetki uczennic (2010 r. - 55 %) oraz absolwentek (2010 r. - 59%) były wyższe niż mężczyzn, ale mężczyźni mają przewagę liczebną wśród studentów i absolwentów

studiów doktoranckich (studentki stanowią 49 %, a absolwentki studiów doktoranckich 46%) . Co więcej , kobiety stanowią jedynie 44 % kadry naukowej klasy C (ze stopniem doktora - przyp.wł) , 37 % kadry akademickiej klasy B (ze stopniem doktora habilitowanego - przyp.wł) i zaledwie 20 % kadry akademickiej klasy A (z tytułem profesora - przyp.wł). Jak łatwo zauważyć, mamy tutaj do czynienia z klasyczną piramidą nierówności, gdzie na niższych szczeblach, u podstawy, znajduje się przeważająca liczba kobiet. Niedostateczna reprezentacja kobiet jest jeszcze bardziej uderzająca w dziedzinie nauk ścisłych i technicznych, gdzie udział kobiet wzrósł z zaledwie 31% populacji studentów na pierwszym poziomie do 38 % doktorantów i 35 % absolwentów studiów doktoranckich. Wśród pracowników akademickich klasy C stopnie z zakresu nauk ścisłych i technicznych posiada zaledwie 32 % kobiet, w grupie B kobiety stanowią 23 %, natomiast profesorek jest zaledwie 11 %. Generalnie odsetek kobiet wśród profesorów jest najwyższy w naukach humanistycznych i społecznych, odpowiednio 28,4 % i 19,4 %, a najmniejszy w inżynierii i technologii - 7,9 %. Szacowany dla Unii Europejskich wskaźnik określający „grubość” szklanego sufitu w środowisku akademickim w roku 2010 wynosił 1,8, co stanowi niewielki postęp na przestrzeni kilku ostatnich lat, gdyż w roku 2004 wynosił on 1,9. Jeżeli chodzi o gremia decyzyjne i zarządzające to w 2010 r. średnio w całej Unii Europejskiej 15,5 % instytucji w sektorze szkolnictwa wyższego było kierowanych przez kobiety, a tylko 10% kobiet piastowała stanowisko rektora. Kobiety, średnio stanowią 36 % członków ciał zarządzających w instytucjach szkolnictwa wyższego (European Commission, 2013b, s. 6).

Konkludując należy bez wątpienia stwierdzić, że problem nierówności kobiet i mężczyzn w środowisku akademickim w Unii Europejskiej istnieje, choć sytuacje poszczególnych krajów się nieco różnią (w dalszej części opracowania zaprezentowana została sytuacja w Polsce oraz w krajach skandynawskich). Komisja Europejska wyraźnie wskazuje jednak, iż nie można czekać z założonymi rękami licząc na to, że kobiety automatycznie „dogonią” mężczyzn. Potrzebna jest proaktywna polityka mająca na celu znaczne zmniejszenie istniejących nierówności. W sprawozdaniu zwrócono uwagę na konieczność wypracowania rozwiązań pozwalających na łączenia życia zawodowego i rodzinnego. Co ciekawe, statystycznie pracownicy sektora naukowego i badawczego należą do grupy, która ciągle jest bardziej skłonna do posiadania dzieci niż osoby pracujące w innych branżach. Stąd kwestia odpowiedniego balansu pomiędzy pracą a domem staje się według Komisji Europejskiej kluczową w kreowaniu rozwiązań dla

środowiska akademickiego i wyrównywania szans kobiet i mężczyzn w nauce (European Commission, 2013b, s. 7).



Źródło: <http://www.nature.com/news/inequality-quantified-mind-the-gender-gap-1.12550>

Polska

10

Jeżeli chodzi o Polskę, to należy zaznaczyć, że od początku lat 90. XX wieku poziom wykształcenia społeczeństwa podnosi się w niezwykle szybkim tempie, zwłaszcza w przypadku kobiet. W 2002 r. wśród osób w wieku 15 lat i więcej odsetek osób, które miały wykształcenie niepełne podstawowe, podstawowe, ukończone średnie ogólnokształcące, policealne lub wyższe zakończone stopniem magistra był większy wśród kobiet niż wśród mężczyzn. Wśród kobiet natomiast było mniej niż wśród mężczyzn osób, które legitymowały się wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz średnim zawodowym. Wśród ludności z wykształceniem wyższym w miastach kobiety stanowiły 54,0% (mężczyźni — 46,0%), a na wsi 59,4%. Wśród ogółu osób mających wyższe wykształcenie udział kobiet wzrósł w okresie 1988—2002 z 47,0% do 54,8%.

W tym samym czasie zmniejszył się odsetek kobiet z wykształceniem średnim zawodowym, ogólnokształcącym i policealnym. Odsetki kobiet z wyższym wykształceniem były wyższe wśród mających 20—49 lat, liczonych w stosunku do ogółu kobiet mających wyższe wykształcenie, niż odsetki mężczyzn, liczonych w stosunku do ogółu mężczyzn. Młodzi mężczyźni znacznie częściej niż ich rówieśnice legitymowali się jedynie wykształceniem niepełnym podstawowym lub nie mieli żadnego wykształcenia szkolnego; 21,5% mężczyzn i 9,2% kobiet w wieku 15—19 lat w 2002 r. Ogółem 10,7% kobiet i 9,7% mężczyzn w Polsce posiadało wyższe wykształcenie.

Znacznie większe różnice występowały, jeśli chodzi o grupę osób mających wykształcenie zasadnicze zawodowe. Przede wszystkim znacznie mniej kobiet miało tego typu wykształcenie (17,5% ogółu kobiet w Polsce) niż mężczyzn (31,3% ogółu mężczyzn). Polska wypadła dużo gorzej, jeśli chodzi o kształcenie ustawiczne dorosłych. Odsetek kształcących się kobiet wynosił 5,4%, a mężczyzn — 4,3% w 2005 r., podczas gdy w Szwecji, w której kształcenie ustawiczne dorosłych jest najbardziej popularne, jeśli chodzi o kraje Unii Europejskiej, objęte było nim 35,6% kobiet i 27,9% mężczyzn. Niewiele mniej osób kształciło się w Wielkiej Brytanii, Danii i Finlandii, w których odsetki kształcących się kobiet były o kilka punktów procentowych wyższe niż wśród mężczyzn (GUS, 2007, s. 24-25).

W okresie 1990—2005 liczba studiujących Polek wzrosła pięciokrotnie, liczba mężczyzn — czterokrotnie. Już w 1990 r. kobiety stanowiły ponad połowę wszystkich studentów. W 2005/06 roku było ich 56,5% wśród ogółu studentów i 65,0% wśród absolwentów. Były

najliczniej reprezentowane wśród studentów akademii medycznych (75,6% ogółu kształcących się w tych uczelniach) i wyższych szkół pedagogicznych (71,8%). Ich udział procentowy był najmniejszy wśród studentów szkół resortu spraw wewnętrznych i administracji (13,3%), szkół resortu obrony narodowej (23,8%) oraz w wyższych szkołach technicznych (31,7%).

Porównanie procentowego udziału kobiet wśród studiujących na poszczególnych grupach kierunków pokazuje, że różnice w wyborze kierunków były jeszcze większe, gdy porównuje się odsetki kobiet i mężczyzn, niż gdy porównuje się ich obecność w różnych typach uczelni. Na kierunkach informatycznych w roku szkolnym 2005/06 kobiety stanowiły jedynie 12,1% ogółu studiujących. Kierunki zaliczane do grup technicznych i usług transportowych nadal były silnie zmaskulinizowane. Kierunki już wcześniej bardzo sfeminizowane, jak np. opieki społecznej, pedagogiczne, społeczne, humanistyczne i biologiczne, nadal takimi pozostały. Wyraźnie zwiększyła się liczba kobiet na kierunkach związanych z biznesem i administracją oraz usługami dla ludności. Należy przy tym dodać, że w latach 90. ubiegłego wieku generalnie liczba studiujących na kierunkach ekonomicznych i administracyjnych znacznie wzrosła również w przypadku mężczyzn, w związku z dużymi możliwościami zatrudnienia w tej dziedzinie w tym czasie.

Udział kobiet jest jeszcze wyższy na studiach podyplomowych; stanowiły w roku szkolnym 2000/01 70,6% ogółu studentów, a w 2005/06 — 68,4%. Polska miała jeden z najwyższych wskaźników studentów szkół wyższych wśród krajów Unii Europejskiej. W roku szkolnym 2003/04 studiowało 597,1 kobiety na 10 tys. ogółu kobiet i 469,4 mężczyźni na 10 tys. ogółu mężczyzn. Wyższe wskaźniki były w przypadku kobiet na Łotwie (635,3) i w Finlandii (600,4). W przypadku mężczyzn — w Finlandii (547,6) i Grecji (527,6). W największych krajach europejskich, jak: Niemcy, Francja, Wielkiej Brytanii, Włochy, bezwzględne liczby studiujących były zbliżone do liczby studentów w Polsce, jednakże w przeliczeniu na 10 tys. ogółu kobiet bądź mężczyzn były znacznie niższe (GUS, 2007, s. 24-25).

W latach szkolnych 1995/96—2005/06 nastąpił duży wzrost liczby kobiet na studiach doktoranckich z 3995 osób do 16131. Zmieniły się również proporcje pomiędzy kobietami i mężczyznami. W roku szkolnym 2005/06 stanowiły one blisko połowę (49,3%) osób będących na studiach doktoranckich. Szczególnie wiele było ich wśród doktorantów w wyższych szkołach artystycznych, akademiach medycznych, akademiach wychowania fizycznego, gdzie stanowiły ponad 60%. Analiza według dziedzin nauk w latach szkolnych 1995/96—2005/06 pozwala

wyróżnić kierunki o mniej lub bardziej dynamicznym przyroście procentowym kobiet wśród uczestników studiów doktoranckich. W przypadku takich dziedzin nauk, jak: przyrodnicze, medyczne, rolnicze, społeczne odsetek kobiet wśród doktorantów wynosił na początku porównywanego okresu 40% lub więcej. Zwiększył się w następnych latach do ponad 60% w przypadku kierunków medycznych i rolniczych. Niemal podwoił się natomiast w przypadku nauk technicznych, pokazując, że uznawana za tradycyjnie męską dziedzina zaczyna zmieniać swój charakter, choć nadal kobiety stanowiły nieliczną grupę (GUS, s. 24-25).

Kobiety na studiach doktoranckich według dziedzin nauki

Dziedziny nauk Field of sciences	1995/96	2000/01	2005/06	1995/96	2000/01	2005/06
	w liczbach bezwzględnych in absolute numbers			w % ogółu uczestników w danej dziedzinie nauk in % of total participants in a given field of sciences		
Ogółem <i>Total</i>	3995	11315	16131	38,1	44,2	49,3
Przyrodnicze <i>Natural sciences</i>	1014	1896	2689	44,5	49,2	52,4
Techniczne <i>Technical sciences</i>	299	1367	1506	15,8	23,6	28,9
Medyczne <i>Medical sciences</i>	282	1017	1738	50,2	51,2	60,2
Rolnicze <i>Agricultural sciences</i>	306	1274	981	48,6	57,7	60,5
Społeczne <i>Social sciences</i>	2094	5761	9217	40,9	48,9	51,6

Źródło: Główny Urząd Statystyczny, "Kobiety w Polsce", Warszawa 2007, s. 119.

W konsekwencji zachodzących zmian następował systematyczny wzrost odsetka kobiet wśród uzyskujących stopnie doktora oraz doktora habilitowanego. Wzrosła również liczba kobiet z 22,4% do 27,0% ogółu osób, którym nadano tytuły profesora w latach 1991—2005. Kobiety były prawie nieobecne wśród członków Polskiej Akademii Nauk. Ich udział nieznacznie zmienił się w opisywanym okresie, pomimo zwiększenia ich liczby wśród pracowników naukowych różnych szczebli. W 1990 r. stanowiły 2,2% ogółu członków (10 osób), a w 2005 r. — 2,7% (15 osób). W 2005 r. kobiety stanowiły prawie połowę pracowników zatrudnionych w działalności badawczej i rozwojowej (42,7%), 19,6% ogółu pracowników z tytułem naukowym profesora, 28,7% ogółu ze stopniem naukowym doktora habilitowanego i 42,4% — doktora. Jak łatwo zauważyć, ich udział przypomina układ piramidy; odzwierciedlając liczbę stopni i tytułów nadawanych kobietom w poprzednich latach. Wśród osób zatrudnionych w działalności badawczej i rozwojowej kobiety w Polsce i w innych krajach Europy Środkowo-Wschodniej

stanowiły na ogół wyższy odsetek niż w dawnych krajach członkowskich UE. W 2004 r. w Polsce stanowiły 43,4% ogółu zatrudnionych, podczas gdy: w Niemczech — 28,0%, w Niderlandach — 23,6%, we Francji — 32,4%, w Szwecji — 36,1%, w Estonii — 48,6%, na Łotwie — 54,2%, w Rep. Czeskiej — 34,6%. W przypadku pracowników naukowo-badawczych różnice te były jeszcze bardziej widoczne. Na Łotwie kobiety stanowiły w 2004 r. 52,8%, w Polsce — 38,9% (GUS, s. 24-25).

Kobiety zatrudnione w działalności badawczej i rozwojowej według grup stanowisk

Grupy stanowisk	2000	2005	2000	2005	Occupation
	w liczbach bezwzględnych in absolute numbers		w % ogółu zatrudnionych w danej grupie stanowisk in % of total employment in a given occupation		
Ogółem	54326	52645	43,2	42,7	Total
Pracownicy naukowo-badawczy	33572	38426	38,1	39,3	Researchers
Technicy i pracownicy równorzędni	10578	6613	52,1	47,3	Technicians and equivalent staff
Pozostały personel	10176	7606	59,4	65,8	Other supporting staff

Źródło: Główny Urząd Statystyczny, “Kobiety w Polsce”, Warszawa 2007, s. 120.

Jak wskazują dane opublikowane przez Komisję Europejską, w 2007 r. kobiety stanowiły 37% naukowców w Polsce. 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%. 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 44 %), ale już stopień doktora habilitowanego posiada 26% (dla Unii Europejskiej odsetek ten wynosi 37%), a poziom profesury tytularnej osiąga tylko 17% (w Unii Europejskiej jest to 20%). Jeszcze mniejszej liczbie kobiet udaje się objąć stanowiska kierownicze w akademickich placówkach naukowych: w UE kobiety stanowią średnio 15 %. 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%. Również w przypadku gremiów decyzyjnych w polskiej nauce reprezentacja kobiet kształtuje się w granicach 7% (du Vall, Majorek 2013, s. 3).

Statystyki pokazują, że więcej Polek niż Polaków zdobywa wyższe wykształcenie, niestety na dalszych etapach kariery akademickiej sytuacja kobiet nie jest satysfakcjonująca. Niewątpliwie pozytywnym impulsem dla zmian sytuacji w polskim sektorze naukowo-badawczym jest polityka Unii Europejskiej. Polskie Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego współpracuje ze specjalną jednostką w Dyrekcji Generalnej R&I (*Gender and Ethics*) m.in. w kontekście prac Komitetu 7. Programu Ramowego *Nauka w społeczeństwie* oraz Grupy Helsińskiej (*Helsinki Group on Gender in Research and Innovation*). Promocja równości płci, jak już zostało zaznaczone wcześniej, jest jednym z kluczowych priorytetów Europejskiej Przestrzeni Badawczej (ERA). Dzięki unijnej polityce, polski rząd i instytucje odpowiedzialne za sektor naukowo-badawczy są zobligowane do podejmowania działań na rzecz zniesienia barier w rekrutacji, zatrzymywania w zawodzie i rozwoju kariery zawodowej kobiet naukowców oraz efektywnego wykorzystania ich kompetencji.

Skandynawia

Mimo niekwestionowanej pozycji lidera, jaką zajmują kraje regionu nordyckiego w obszarze działań na rzecz zrównoważonego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w życiu społecznym, w dalszym ciągu mamy tam do czynienia ze sferami, w których nierównowaga płci jest zauważalna. Wskazać tu należy dziedzinę, jaką stanowi szeroko pojęty sektor akademicki. Jakkolwiek wola działania jest w tych państwach widoczna, a wizje jej realizacji szeroko dyskutowane, wciąż za mało jest konkretnych rozwiązań, które wpłynęłyby na zwiększenie liczebnej reprezentacji kobiet w omawianej dziedzinie.

Zagadnienie równości płci w sektorze akademickim stało się w państwach opisywanego regionu przedmiotem szerszego zainteresowania nieco wcześniej, aniżeli miało to miejsce w większości krajów europejskich. Kraje nordyckie prowadzą jednak własną politykę w zakresie równowagi płci w życiu społecznym, widoczne są też różnice narodowe w podejściu do tego problemu, a co za tym idzie, w sposobie postrzegania jego wagi i miejsca na liście politycznych i społecznych priorytetów poszczególnych rządów. Zakres monitorowania i politycznej woli

kontrolowania zjawiska nierówności płci w sektorze akademickim także różni się w poszczególnych krajach.

Jakkolwiek do tej pory nie zostały wypracowane żadne wspólne mechanizmy, które wdrażane byłyby na poziomie regionu, omawiana problematyka ma o tyle istotne znaczenie, że konsultacje co do realizowania wspólnych strategii prowadzone są na szczeblu regionalnym. Konsultacje te zostały zainicjowane przez norweskie Ministry of Education and Research, które to w momencie przejścia przewodnictwa w Nordyckiej Radzie Ministrów (Nordic Council of Ministers) w 2012 roku skierowało uwagę państw członkowskich tej Rady na potrzebę opracowania strategii działania i narzędzi niezbędnych w celu promowania równowagi płci w sektorze badań naukowych w Skandynawii.

W obrębie Nordic Council of Ministers działa NordForsk, organizacja, która finansuje i koordynuje współpracę naukowo-badawczą w regionie nordyckim, jak również zajmuje się doradztwem w tej dziedzinie. W 2010 roku NordForsk przyjęło wniosek, iż perspektywa gender powinna stać się czynnikiem wpływającym na finansowanie przez ten podmiot programów badawczych: "NordForsk seeks to promote the participation of both men and women in the activities it finances and to increase the participation of the underrepresented gender at any given time" (NordForsk, 2014). Inicjatywa Top-level Research wymaga od naukowców aplikujących o fundusze na działalność badawczą wykazania we wniosku, w jakim zakresie uwzględnia on perspektywę gender. Co więcej, w 2012 roku NordForsk oraz Sekretarz Generalny Nordic Council of Ministers wspólnie z Komisją Europejską przyjęli Memorandum of Understanding, w którym mowa jest o zwróceniu szczególnej uwagi na zagadnienia dotyczące równości płci oraz perspektywy płci w badaniach naukowych (Geoghegan-Quinn, 2012).

W latach 70. i 80. XX wieku szereg skandynawskich instytucji szkolnictwa wyższego, jak również instytutów badawczych prowadziło zorganizowane działania na rzecz równości płci, a także wdrażało mechanizmy promowania tej idei w perspektywie kolejnych dekad. Charakterystycznym zjawiskiem stało się przeniesienie punktu ciężkości ze sfery mechanizmów rekrutacyjnych i działań zorientowanych na kobiety jako jednostki na faktyczną realizację zasady równości płci w codziennym funkcjonowaniu instytucji akademickich.

Działania na rzecz równości płci w skandynawskim sektorze naukowo-badawczym bazują przede wszystkim na przepisach antydyskryminacyjnych. Kluczowe znaczenie mają w tym względzie rozwiązania prawne na rzecz zwalczania dyskryminacji ze względu płeć, a więc

równego traktowania oraz neutralności ze względu na płeć na rynku pracy oraz przepisy dotyczące równości płac. W każdym z krajów regionu w ustawach zasadniczych mamy do czynienia z jednoznacznym sformułowaniem *prohibition against discrimination on the basis of sex*, w ślad za tym idzie ustawodawstwo zwykłe, które zakazuje jakichkolwiek różnic w traktowaniu przedstawicieli obydwu płci.

Te same zasady odnoszą się do sektora szkolnictwa, niezależnie od jego poziomu. Zarówno placówki edukacyjne, jak i inne podmioty na rynku pracy zobligowane są do promowania idei równości płci poprzez chociażby przygotowywanie raportów z przeprowadzanych w danym okresie działań w tym obszarze, jak również przedkładanie odpowiednim władzom planowanych do realizacji strategii. Tego typu regulacje odnoszą się również do uniwersytetów i instytucji badawczych, jako że w Danii, Finlandii, Islandii i Szwecji pracodawca zatrudniający określoną liczbę pracowników, niezależnie od sektora, jaki reprezentuje, ma obowiązek sporządzić plan działania w obszarze równości płci. Forma i zakres szczegółowości tych planów różnią się w poszczególnych krajach. Ponadto, powstaje oczywista wątpliwość, w jakim zakresie plany te znajdują swoje realne przełożenie na warunki panujące w konkretnym miejscu pracy (Bergman, 2013, s. 25).

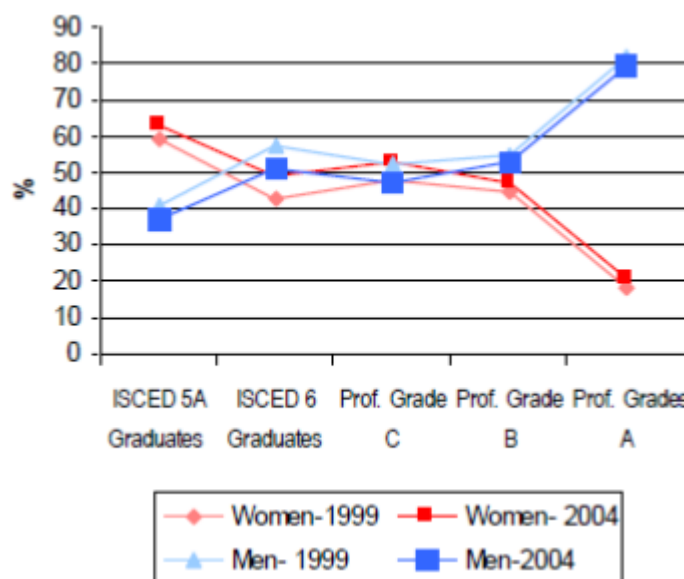
Analizując efektywność tego rodzaju instrumentów uwzględnić należy przede wszystkim kwestię niezależności instytucji badawczych, w szczególności wyższych uczelni, które cieszą się przecież szerokim zakresem autonomii i samodzielności. A zatem, dopóki wewnątrz instytucji akademickich nie będzie panował klimat sprzyjający zmianom w kierunku zwiększenia równowagi płci, regulacje na poziomie rządowym nie przyniosą pożądanych rezultatów.

Nie oznacza to jednak, iż resorty odpowiedzialne za badania naukowe i szkolnictwo wyższe nie mają wpływu na politykę instytucji akademickich w zakresie równowagi płci. Z uwagi na fakt, iż współcześnie badania naukowe i szkolnictwo wyższe coraz częściej idą w parze z potrzebą rozwoju innowacyjności, także ministerstwa, w których gestii leżą innowacje i szeroko pojęty rozwój, także gospodarczym, mogą bardziej aktywnie włączać się w promowanie w sektorze akademickim idei równościowych.

W Finlandii szeroko pojęta problematyka równościowa znajduje się w gestii Ministry of Social Affairs and Health, a za implementowanie konkretnych strategii w tym zakresie odpowiedzialne są następujące organy: Ombudsman for Equality, the Gender Equality Unit and the Council for Equality (Ministry of Social Affairs and Health Finland, 2014). Za finansowanie

działalności naukowej odpowiada w głównej mierze The Academy of Finland, która opracowała Equality Plan na lata 2011-2013. Zgodnie z zawartymi w nim regulacjami, płeć, która pozostaje w mniejszości powinna zajmować co najmniej 40% stanowisk jako badacze, eksperci oraz mianowani członkowie grup roboczych. Plan przewiduje ponadto, iż “if the percentage of the underrepresented gender falls below 40 per cent for the position in question, of two applicants who are equally qualified or only slightly differ in their level of qualification, the representative of the underrepresented gender shall be selected” (Academy of Finland, 2014). Większość uniwersytetów utworzyła współpracujące w ramach sieci komitety ds. równości płci, a Uniwersytet w Helsinkach powołał doradcę ds. równości płci (Ruest-Archambault, 2008, ss. 72-73).

Relative share of women and men in a typical academic career (Finland)



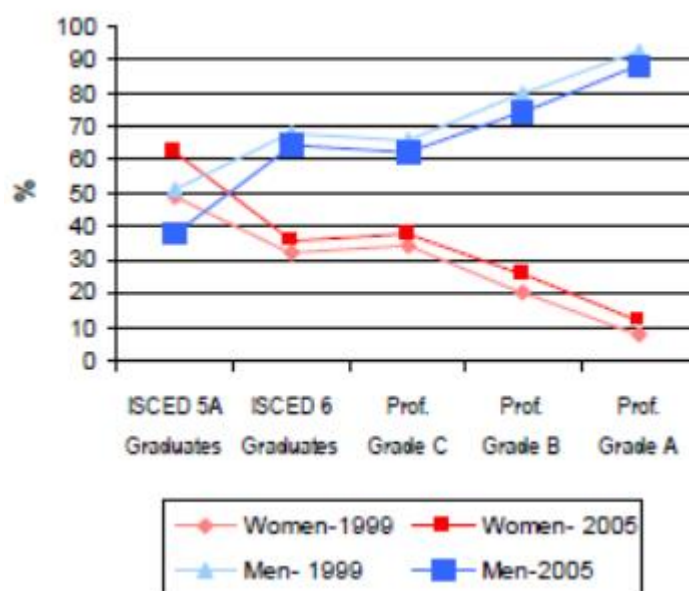
Źródło: E. Ruest-Archambault, 2008, *Benchmarking policy measures for gender equality in science*, s. 72.

Z kolei w Szwecji rząd przyjął system regulacji (“regulation letters”), które zawierają między innymi wymogi dotyczące rekrutacji profesorek oraz obowiązek składania właściwym władzom raportów prezentujących postępy, jakie dana instytucja poczyniła w zakresie realizacji idei równości płci. Co warto podkreślić, w 1997 roku szwedzkie Zgromadzenie Narodowe wytyczyło cel w postaci osiągnięcia w latach 2012-2015 proporcji kobiet na stanowiskach profesorskich w uniwersytetach i college’ach na poziomie minimum 36%.

W Danii natomiast polityka na rzecz równości płci w szkolnictwie wyższym jest nieco

mniej restrykcyjna. Nad zapewnieniem ogólnie pojmowanej równości szans czuwa Ministry for Gender Equality, Ministry of Science, Technology and Innovation wspólnie z Ministry for Gender Equality utworzyły *Think Tank on More Women in Research*. Do jego zadań należy wypracowywanie rekomendacji w celu podwyższenia uczestnictwa kobiet w sektorze naukowo-badawczym (Pedersen, 2005, ss. 5-6). Duńczycy nie powołali w instytucjach nauki komórek odpowiedzialnych za monitorowanie wdrażania zasad równościowych. Jednakowoż w ustawodawstwie wprowadzono zapisy regulujące to zagadnienie. Otóż, poprawki, jakie włączono w 2011 roku do The Danish Act on Universities, przewidują, iż Ministry of Education oraz konkretny uniwersytet zawierają 3-letnie porozumienie, zwane development contract, do którego również włączony może być zapis dotyczący równości płci, ale nie ma on charakteru obligatoryjnego, co uznać należy niewątpliwie za przejaw poszanowania przez władzę wykonawczą autonomii uczelni wyższych i ich samodzielności w przedmiocie określania priorytetów własnego rozwoju, w tym także w zakresie kadry naukowo-dydaktycznej (The Danish Act on Universities, 2011).

Relative share of women and men in a typical academic career (Denmark)

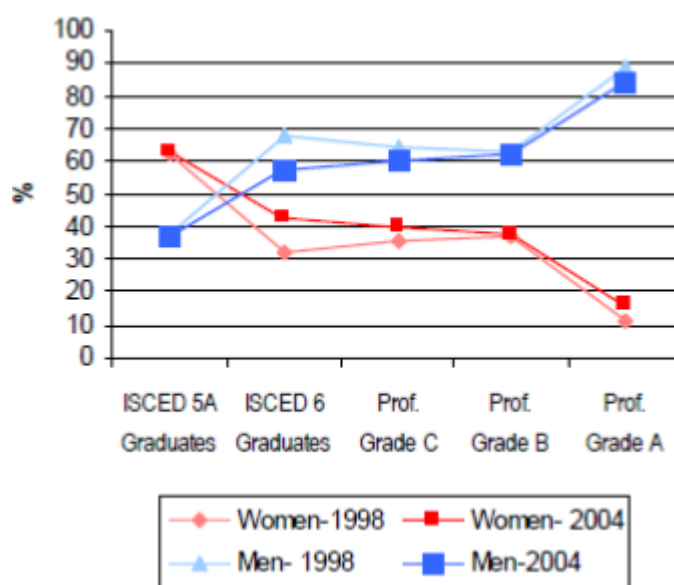


Źródło: E. Ruest-Archambault, 2008, *Benchmarking policy measures for gender equality in science*, s. 69.

W Szwecji zagadnienia równości płci do 2010 roku leżały w kompetencji Ministry for Integration and Gender Equality. Po wyborach i reorganizacji rządu za gender equality odpowiedzialność przejęło Ministry of Education and Research (Government institutions in

Sweden, 2014). Szwedzki rząd powołał do życia Delegation for Gender Equality in Higher Education (2009-2011), w celu promowania równości płci w sektorze akademickim, dokonywania przeglądu realizowanych przez instytucje badawcze oraz uczelnie aktywności w tej dziedzinie. Agenda ta inicjuje również badania nad omawianym zagadnieniem, publikuje raporty, organizuje konferencje i seminaria. Do 2013 roku działania te wspierane były przez Swedish National Agency for Higher Education, a następnie włączone w zakres kompetencji nowych ciał, jakimi są Swedish Council for Higher Education and the Swedish Higher Education Authority (Swedish Council for Higher Education, 2013).

Relative share of women and men in a typical academic career (Sweden)



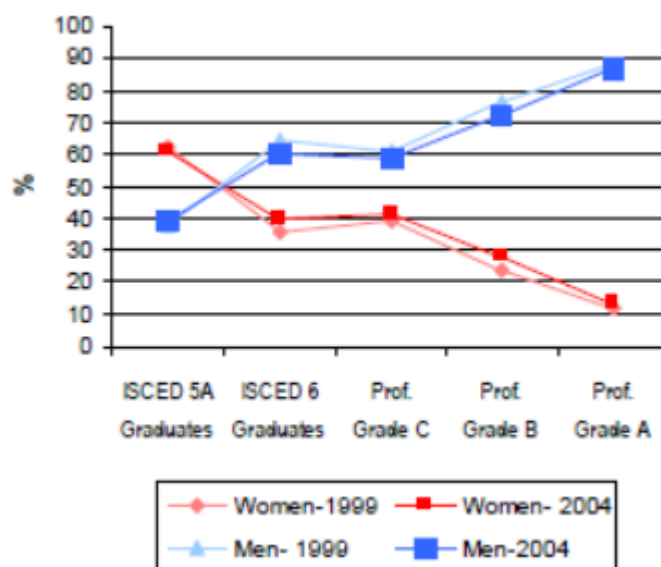
Źródło: E. Ruest-Archambault, 2008, *Benchmarking policy measures for gender equality in science*, s. 123.

W Norwegii uwagę zwraca aktywność powołanego do życia w 2004 roku w Norwegii Committee for Gender Balance in Research, wcześniej noszącego nazwę Committee for Mainstreaming – Women in Science. Zmiana nazwy, jak się wydaje, odzwierciedla zmianę akcentów w podejściu do zagadnienia płci w nauce, gdzie w miejsce włączania kobiet w główny nurt życia akademickiego pojawia się potrzeba równoważenia obecności i aktywności kobiet i mężczyzn na tym polu. Wśród zadań, jakie sobie stawia Komitet, znalazło się promowanie idei równości płci w sektorze wyższej edukacji oraz dostarczanie uczelniom wyższym i instytucjom badawczym rekomendacji, których realizacja może być pomocna z punktu widzenia osiągnięcia większej równowagi w tym zakresie. Jednym z celów Komitetu jest także podnoszenie w

społeczeństwie świadomości i wagi problemu, jakim jest zaburzenie liczebnej reprezentacji obydwu płci w sektorze akademickim (Committee for Gender Balance in Research Norway, 2014).

20

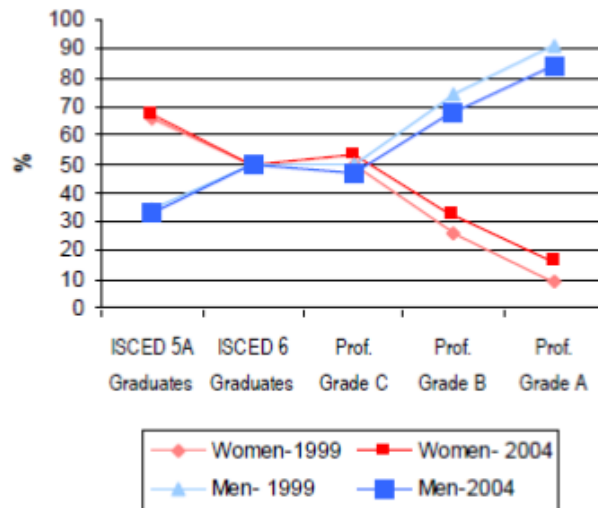
Relative share of women and men in a typical academic career (Norway)



Źródło: E. Ruest-Archambault, 2008, *Benchmarking policy measures for gender equality in science*, s. 139.

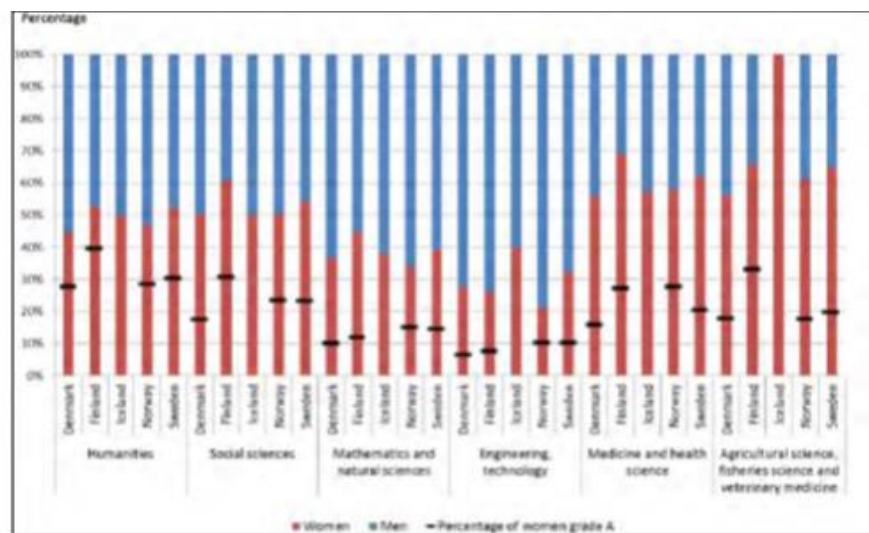
W przypadku Islandii Minister of Education, Science and Culture w 2004 roku powołał w swoim resorcie komitet ds. kobiet w nauce. Do jego zadań należy monitorowanie wdrażania polityki równości płci, w oparciu o rządowy projekt równościowy *Women in Science*, którego realizacja przypadła na lata 2004-2008 (Ministry of Education, Science and Culture Iceland, 2004). Komitet analizuje dane dotyczące obecności i aktywności kobiet w sektorze akademickim oraz identyfikuje bariery w realizacji zasady równości, proponując rozwiązania w tym zakresie oraz sugerując pożądane kierunki reform. Ponadto w Islandii działa Centre for Gender Equality, które jest odpowiedzialne za wdrażanie Act on the Equal Status oraz Equal Rights of Women and Men. Jak zakłada *Parliamentary resolution on a four year gender equality action programme* z 2011 roku, w latach 2013 i 2014 te instytucje naukowo-badawcze, które wykazą największy postęp w dziedzinie równości płci, będą otrzymywać tzw. nagrody równościowe (The Centre for Gender Equality Iceland, 2011).

Relative share of women and men in a typical academic career (Iceland)



Źródło: E. Ruest-Archambault, 2008, *Benchmarking policy measures for gender equality in science*, s. 133.

Odsetek doktoratów w podziale na płeć i dyscypliny i odsetek kobiet z tytułem profesorskim (grade A) w krajach nordyckich (2010)



Data by discipline is lacking for Iceland. The percentage of women at grade A is 24 per cent for Iceland.

Source: NORBAL, Eurostat and national statistics producers.

Za: S. Bergman, L. M. Rustad, 2013, *The Nordic region – a step closer to gender balance in research? Joint Nordic strategies and measures to promote gender balance among researchers in academia*, s. 21.

Percentage of women and men on the research council boards and rectors
at higher education institutions in the Nordic region in 2010

	Board representation (%)		Rectors (%)	
Country	Women	Men	Women	Men
Denmark	35	65	14	86
Finland	45	55	25	75
Iceland	40	60	20	80
Norway	46	54	32	68
Sweden	49	51	27	73

Źródło: European Commission, 2012, *She Figures 2012. Gender in Research and Innovation*, ss. 115-117.

W przypadku udziału kobiet w zarządach rad i komitetów badawczych wyraźnie zauważalna jest pewnego rodzaju równowaga, co sytuuje kraje regionu nordyckiego nieco powyżej unijnej (w 2010 roku dla 27 krajów członkowskich było to 36%). Różnica zaznacza się w odniesieniu do stanowisk rektorskich, gdzie w przypadku Unii Europejskiej w 2010 roku wyniosła 15,5%, a poza Danią we wszystkich pozostałych krajach skandynawskich odsetek ten jest widocznie wyższy.

Wśród czynników, które przez samych Skandynawów uważane są za niekorzystne z punktu widzenia rozwoju akademickich karier kobiet wymienić można fakt, iż o ile kryteria merytorycznej oceny pracy naukowczyń nie budzą wątpliwości z punktu widzenia ich formalnego charakteru, o tyle proces rekrutacji pracowników naukowo-badawczych przez uczelnie wyższe wykazuje już o wiele mniejszy zakres formalizmu. Po drugie, jednym z

istotnych elementów życia akademickiego okazują się być swego rodzaju sieci nieformalnych kontaktów o charakterze towarzyskim, co może mieć rozstrzygający wpływ na to, kto obejmuje najwyższe stanowiska w uczelni. Tego rodzaju praktyki w zdecydowany sposób faworyzują mężczyzn, z uwagi na fakt, iż z jednej strony stanowią oni większość we wspomnianych gremiach, a z drugiej mają większą aniżeli kobiet łatwość autopromocji. Nie bez znaczenia pozostaje też społecznie ugruntowana rola kobiety jako matki i opiekunki domowego ogniska, co ze względu na specyficzny charakter pracy naukowca skłania raczej kobiety do wyboru innej ścieżki kariery (NordForsk, 2013).

Wnioski

Podsumowując, warto odnieść się do zaleceń, jakie zostały sformułowane przez norweski Committee for Gender Balance in Research. Dotyczą one instrumentów, jakie według ekspertów Komitetu są niezbędne w celu osiągnięcia równowagi płci w sektorze naukowo-badawczym. Instrumenty te dzielą się na dwie zasadnicze grupy: strukturalne (structural) oraz zindywidualizowane (specific).

W grupie pierwszej znalazły się między innymi: odpowiednia polityka personalna, akcja afirmatywna (pozytywna dyskryminacja), utworzenie centrów dziennej opieki dla dzieci naukowczyń, odpowiednią dystrybucję zadań administracyjnych (w tym uczestnictwo w procesie decyzyjnym), tworzenie baz danych ekspertek w określonej dziedzinie, aby promować specjalistyczną wiedzę i doświadczenia naukowe kobiet, zapobieganie przejawom molestowania seksualnego, doradztwo (Committee for Gender Balance in Research Norway, 2014). Z kolei działania o charakterze indywidualnym mogą polegać na: wsparciu finansowym dla projektów badawczych czy udziału w międzynarodowej wymianie naukowej, szkolenia w zakresie zarządzania instytucjami naukowo-badawczymi, aby większa ilość kobiet rozważyła ten rodzaj aktywności, projekty mentorskie, kampanie wśród studentek zachęcające do podjęcia przez nie kariery naukowej (Committee for Gender Balance in Research Norway, 2014).

W magazynie „Nature” (Nature 2013, <http://www.nature.com/news/specials/women/index.html>) znajdujemy sugestię, iż jedną z możliwości wyrównania reprezentacji kobiet i mężczyzn w sektorze naukowym jest wprowadzenie parytetów. Byłby to na przykład dobry sposób na zapewnienie młodym kobietom rozpoczynającym karierę w świecie nauki odpowiednich żeńskich wzorców i autorytetów.

Niektórzy uważają jednak, że prowadziłoby to do sytuacji, w której promowane byłyby kobiety przeciętne lub wręcz mało zdolne. Jednak w tym rozumowaniu jest pewna nieścisłość. Kobiety i mężczyźni są jednakowo utalentowani. Skoro więc mężczyźni zajmują większość wysokich stanowisk, to ile „mało zdolnych” musi być wśród nich? Czy brak talentu u mężczyzn jest łatwiej akceptowalny niż u kobiet? Z kolei parytety w komitetach decyzyjnych niosą ze sobą problem narzucenia zbytniego obciążenia tych kobiet, które już w nich działają. Rozwiązaniem byłby, przynajmniej na razie, niski parytet.

Promowanie równości płci w dziedzinie badań i innowacji jest poważnym zobowiązaniem Komisji Europejskiej i stanowi ono jedno z podstawowych założeń określających rdzeń Programu Horyzontu 2020. Jedną ważnych nowości Programu Horyzont 2020 jest włączenie szkoleń równościowych do kwalifikowalnych kosztów danego działania. Jednak do najważniejszych celów należy, po pierwsze, zapewnienie równowagi płci w zespołach badawczych. Zgodnie z wydanym przez Komisję Europejską, w grudniu 2013 roku, Fact sheet: Gender Equality in Horizon 2020 (https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/sites/horizon2020/files/FactSheet_Gender_2.pdf), podpisując umowę grantową, beneficjenci/tki zobowiązują się do promowania równości szans mężczyzn i kobiet w realizacji projektu. Będą oni/one również zobowiązani/e, o ile będzie to możliwe, do zapewnienia równowagi płci na wszystkich szczeblach zatrudnienia w projekcie, w tym na poziomie nadzoru i zarządzania. Po drugie, należy dbać o zapewnienie równowagi płci w procesach podejmowania decyzji. Komisja Europejska zakłada osiągnięcie 40% reprezentacji płci dotychczas niedostatecznie reprezentowanej w każdej grupie np. grupy eksperckie czy panele oceniające. W grupach i komitetach doradczych zakłada się parytet płci (50/50). Dodatkowo każde z ciał decyzyjnych oraz doradczych w swym składzie ma mieć eksperta/kę ds. gender. Trzecim, niezwykle ważnym zaleceniem dla sektora B+R jest włączenie perspektywy gender/sex w analizy i treści z zakresu badań i innowacji. Oznacza to, że każda osoba aplikująca o dofinansowanie jest zobowiązana opisać jakie analizy związane z gender oraz płcią biologiczną będą uwzględnione w proponowanym projekcie. Tematy z wyraźnym uwzględnieniem kwestii gender/sex będą priorytetowe.

Wydaje się zasadnym również, aby wyróżnić, zgodnie z rekomendacją Europejskiej Organizacji Badań Jądrowych (CERN) dla Organizacji Narodów Zjednoczonych (Izlar, 2013), trzy problemy z jakimi należy się zmierzyć w procesie wyrównywania szans kobiet i mężczyzn

w sektorze naukowo-badawczym. Pierwsza kwestia dotyczy zachęcenia młodych kobiet do kariery naukowej. Tutaj niezwykle ważne jest zwalczanie stereotypów na wszelkich poziomach: społecznym, ekonomicznym, politycznym. Istotna jest również większa widoczność naukowczyń w mediach oraz podjęcie starań popularyzatorskich w zakresie promocji naukowej kariery, a co za tym idzie dostarczenie wzorców i menterek dla młodych kobiet.

Innym zagadnieniem jest zwiększenia liczby kobiet zatrudnionych w nauce. W tym zakresie proponuje się wdrożenie anonimowych procesów rekrutacji, gdyż badania wskazują, że w wielu wypadkach komisje rozpatrujące wnioski aplikacyjne, podświadomie sprzyjają męskim kandydatom, mimo podobnych lub wyższych kwalifikacji kandydatek. Istotne jest także wprowadzenie sprawiedliwych zasad dotyczących urlopów wychowawczych i rodzicielskich.

Ostatnim, niezwykle trudnym problemem, jest zatrzymanie kobiet w sektorze naukowo-badawczym. Tutaj można po raz kolejny przywołać kwestie programów mentorskich oraz promocję naukowej ścieżki kariery, temu może służyć organizacja spotkań naukowo-networkingowych dla kobiet. Poza tym konieczna jest szeroka dyskusja dotycząca kwestii gender podczas licznych spotkań naukowych. Pomogłoby to zarówno mężczyznom, jak i kobietom uświadomić sobie istotę problemu nierównowagi płci i podjęcie wspólnego wysiłku w kierunku rozwiązania powyższych problemów.

Bibliografia

- Academy of Finland, 2014, *Equality*,
<http://www.aka.fi/en-GB/A/Funding-and-guidance/The-research-career/Equality/> ;
 Bergman S., Rustad L. M., 2013, *The Nordic region – a step closer to gender balance in research? Joint Nordic strategies and measures to promote gender balance among researchers in academia*, Copenhagen;
 Committee for Gender Balance in Research Norway, 2014,
<http://eng.kifinfo.no/c62414/seksjon.html?tid=62429> ;
 Committee for Gender Balance in Research Norway, 2014,
<http://eng.kifinfo.no/c62416/artikkel/vis.html?tid=62464> ;
 Committee for Gender Balance in Research Norway, 2014,
<http://eng.kifinfo.no/c62416/artikkel/vis.html?tid=62466> ;
 European Commission, 2012, *She Figures 2012. Gender in Research and Innovation*,

European Commission, 2013a, IP/13/303;

Eurostat, 2013,

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Education_statistics_a_regional_level/pl#Studenci_szk.C3.B3.C5.82_wy.C5.BCszych0;

Fact sheet: Gender Equality in Horizon 2020

https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/sites/horizon2020/files/FactSheet_Gender_2.pdf;

Gender Equality Index, 2013, http://eige.europa.eu/content/gender-equality_index#/domain/knowledge;

Geoghegan-Quinn M., 2012, *Byggesten for ERA*, “NordForsk Magasin”;

Government Institutions in Sweden, 2014, Higher Institutions in Sweden,

<http://www.government.se/sb/d/6943> ;

Grove J., 2013, *Gender Equality Index 2013*,

<http://www.timeshighereducation.co.uk/features/the-global-gender-index/2003517.article>;

GUS, 2007, *Kobiety w Polsce*;

Izlar K., 2013, <http://www.symmetrymagazine.org/article/april-2013/cern-offers-un-recommendations-on-bringing-women-into-science>;

Ministry of Education, Science and Culture Iceland, 2004,

/media/mrn-enski/resolution_of_the_Science2004.doc ;

Ministry of Social Affairs and Health Finland, 2014, http://www.stm.fi/en/gender_equality ;

Nature, 2013, <http://www.nature.com/news/specials/women/index.html>;

NordForsk, 2013, *Nordic fields of higher education. Structures and transformations of organisation and recruitment*,

<http://www.nordforsk.org/en/programs/prosjekter/nordic-fields-of-higher-education.-structures-and-transformations-of-organisation-and-recruitment> ;

NordForsk, 2014, *Apply for funding*, <http://www.nordforsk.org/en/funding> ;

Pedersen L., 2005, *Bringing All Talent into Play – More Women in Science*,

<http://fivu.dk/en/publications/2005/files-2005/bringing-all-talent-into-play-more-women-in-science.pdf>;

Ruest-Archambault E., 2008, *Benchmarking policy measures for gender equality in science*;

Swedish Council for Higher Education, 2013, *The Swedish Higher Education Act*,

[http://www.uhr.se/sv/Information-in-English/Laws-and-regulations/The-Swedish Higher-Education-Act/](http://www.uhr.se/sv/Information-in-English/Laws-and-regulations/The-Swedish-Higher-Education-Act/) ;

27

The Centre for Gender Equality Iceland , 2011, *Gender equality action plan*,
http://jafnretti.is/D10/_Files/Gender%20Equality%20Action%20Programme%202011-14.pdf ;
The Danish Act on Universities, 2011,
<http://www.science.ku.dk/english/research/phd/student/filer/UniversityAct.pdf> ;
UNESCO, 2012, uis.unesco.org;
du Vall M., Majorek M., 2013, *Naukowczynie w polskim systemie szkolnictwa wyższego – trudności i perspektywy*, “Aequalitas” vol 2, nr 1;