Beata PRZYBYLSKA-MASZNER, Cezary TROSIAK

Poznań

Uwarunkowania awansu zawodowego kobiet na polskich uczelniach

Perspektywa płci w rozważaniach nad awansem zawodowym na polskich uczelniach to temat, który często rodzi kontrowersje. Płeć, jako czynnik warunkujący awans, zwłaszcza jego tempo i przebieg, to zagadnienie rzadko będące przedmiotem badań, zwłaszcza, gdy porównamy ich ilość do liczby analiz dotyczących udziału kobiet w polityce lub w biznesie[1]. W Polsce zainteresowanie tym tematem wzrosło w związku z dyskursem nad zagadnieniem włączania problematyki równości płci do głównego nurtu polityk w państwach członkowskich UE[2]. Zjawisko tzw. gender mainstreaming obejmuje wszystkie obszary polityk poprzez uwzględnianie, na etapie planowania, jak i w dalszym procesie wdrażania, monitorowania i ewaluacji wpływu zakładanych działań na sytuację kobiet i mężczyzn. Włączając horyzontalną politykę płci do działań z zakresu polityk mających wpływ na szkolnictwo wyższe powinno się brać pod uwagę ocenę stanowionego i stosowanego prawa pod kątem jego wpływu na pozycję kobiet i mężczyzn. Warto zaznaczyć, że gender mainstreaming nie jest pojęciem, które skupia się na działaniach wyłącznie na rzecz kobiet.

Analizując sektor nauki z perspektywy równości płci można skoncentrować na wielu elementach, które korelują ze sobą, jednak kluczowe problemy ogniskują się wokół kariery zawodowej (naukowej), uwzględniając w tym zwłaszcza dysproporcje między udziałem kobiet i mężczyzn na jej poszczególnych szczeblach. Ten element może być uzupełniony o inne kwestie warte uwagi, do najciekawszych z nich można zaliczyć świadomość praw wynikających ze stosowania zasady równości płci, systemowe rozwiązania ułatwiające dochodzenie roszczeń w przypadku naruszenia zasady czy też stosowanie nazewnictwa tytułów naukowych w formach żeńskich.

Uwarunkowania prawne wynikające z członkostwa Polski w Unii Europejskiej

W prawodawstwie unijnym podkreśla się, że równość kobiet i mężczyzn stanowi warunek dla osiągnięcia celów w zakresie wzrostu gospodarczego, poprawy sytuacji w zakresie spójności

---

[1] Wśród nielicznych analiz badawczych tego zagadnienia warto zwrócić uwagę na pracę prof. Renaty Siemieńskiej-Żochowskiej *Kariery akademickie i ich kontekst – porównania międzygeneracyjne* (2008); *Women in European Universities (*2003); *Young Scientists in Poland* (2005); *Gender and Funding Research in Poland* (2008). W pracach prof. Siemieńskiej-Żochowskiej istotne znaczenie ma zwrócenie uwagi na wpływ płci na efektywność naukową i badawczą. Badania sondażowe na Uniwersytecie Śląskim na przełomie 2008/2009 roku prowadziła także prof. Halina Rusek.

[2] Rozważania na ten temat patrz: B. Przybylska-Maszner, *The Polish science sector from the perspective of gender equality*, w: I. Andruszkiewicz, A. Balczyńska-Kosman, *The Participation of Women in the Media and in Politics*, Poznań 2010, s. 30–52.

społecznej, wzmocnienia rynku pracy[3]. Prawo regulujące równość płci na poziomie Unii wymusza uwzględnianie tej problematyki w głównym nurcie życia społecznego i politycznego oraz realizację konkretnych inicjatyw na rzecz właściwego wdrażania tej zasady w państwach członkowskich. W latach 1958–2010 w oparciu o podstawy traktatowe[4] przyjęto 13 dyrektyw związanych z równością płci, w szczególności te, które, dotyczą prawa kobiet i mężczyzn do równego traktowania w odniesieniu do pracy, wynagrodzenia i zabezpieczenia społecznego. Ponadto istotne znaczenie mają także inne dokumenty przygotowane przez Komisję Europejską i Parlament Europejski dotyczące wdrażania zasady równości płci, np. roczne sprawozdania Komisji w sprawie równości kobiet i mężczyzn[5], konkluzje Rady[6], komunikaty Komisji[7], plany działania Komisji[8], rezolucje Parlamentu Europejskiego. Wśród nich warto zwrócić uwagę na rezolucję Parlamentu Europejskiego z 21 maja 2008 r. w sprawie kobiet i nauki, która zawiera postulaty skierowane do państw członkowskich Unii, Komisji Europejskiej oraz do innych zaangażowanych podmiotów[9]. Postulaty te nawołują do kontynuacji procesu równouprawnienia kobiet i mężczyzn w świecie nauki, gdzie nadal kryteria oceny prac badawczych nie są neutralne. W rezolucji podkreśla się, że liczba kobiet piastujących najwyższe stanowiska akademickie w UE rzadko przekracza 20%, mężczyźni mają trzy razy większe szanse na nominacje profesorskie lub porównywalne stanowiska niż kobiety, a liczba kobiet w organach decyzyjnych wyższych uczelni nie jest na tyle duża, aby zapewnić wdrażanie zrównoważonej polityki na rzecz równości mężczyzn i kobiet[10]. Kobiety naukowcy doświad-

---

[3] W Sprawozdaniu Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Równość kobiet i mężczyzn – rok 2010* z dnia 18.12.2009 roku podkreśla się, że *…równość płci jest nie tylko kwestią różnorodności i sprawiedliwości społecznej, ale także warunkiem wstępnym do osiągnięcia celów trwałego wzrostu gospodarczego, zatrudnienia, konkurencyjności i spójności społecznej. Inwestowanie w politykę na rzecz równości płci procentuje poprzez wyższe stopy zatrudnienia kobiet, wyższy udział kobiet w PKB, dochody podatkowe i trwałe wskaźniki dzietności. Ważne jest, aby równość płci nadal była podstawowym elementem strategii UE 2020, ponieważ równość kobiet i mężczyzn sprawdziła się jako trwałe rozwiązanie w przypadku dawnych i nowych wyzwań…*

[4] Zasada równego traktowania ma swoje podstawy traktatowe, czyli art. 2, art. 3 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE), art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) oraz art. 23 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej.

[5] Patrz: roczne sprawozdania Komisji w sprawie równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej za lata 2000, 2001, 2002, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 (odpowiednio: COM(2001)0179, COM(2002)0258, COM(2003)0098, COM(2004)0115, COM(2005)0044, COM(2006)0071, COM(2007)0049, COM(2008)0010), COM(2009)0077).

[6] Konkluzje Rady z dnia 18 kwietnia 2005 r. w sprawie umacniania zasobów ludzkich w nauce i technice w Europejskiej Przestrzeni Badawczej, konkluzje Rady z dnia 7 marca 2011 r. Europejski pakt na rzecz równości płci 2011–2020 (2011/C 155/02).

[7] Patrz np. Komunikat Komisji Europejskiej z dnia 7 czerwca 2000 roku *W kierunku wspólnotowej strategii ramowej w dziedzinie równości kobiet i mężczyzn (2001–2005)* (COM(2000)0335), Komunikat Komisji z dnia 3 października 2008 roku *Większa równowaga między pracą a rodziną: ułatwianie godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego* (COM(2008)0635).

[8] W 2010 roku Komisja Europejska przyjęła nowy plan działań w zakresie promowania równości płci na lata 2011–2015, będący kontynuacją obecnego Planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn przyjętego 1 marca 2006 (Roadmap for gender equality 2006–2010). Włączono także kwestie równości płci do Strategii 2020.

[9] Patrz rezolucje Rady: z dnia 20 maja 1999 r. w sprawie kobiet i nauki (Dz. U. C 201 z 16.7.1999), z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie nauki i społeczeństwa oraz kobiet w nauce (Dz. U. C 199 z 14.7.2001, z dnia 27 listopada 2003 r. w sprawie równego dostępu oraz udziału kobiet i mężczyzn w społeczeństwie wiedzy na rzecz wzrostu i innowacji (Dz. U. C 317 z 30.12.2003).

[10] W Europejskiej Radzie ds. Badań Naukowych, która działa od lutego 2007 roku w ramach siódmego programu ramowego UE w dziedzinie badań naukowych także nie ma równowagi płci. W 22-osobowej radzie naukowej zasiada tylko 6 kobiet. Od 1 marca 2010 roku funkcję przewodniczącej Rady piastuje prof. Helga Nowotny. Jedną z dziedzin priorytetowych dla działań UE w zakresie planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006–2010 było

czają większych trudności w godzeniu życia rodzinnego i zawodowego niż naukowcy mężczyźni.

Drugi istotny dokument to wydane 11 marca 2005 roku przez Komisję Europejską zalecenie, którego załącznikami są Europejska Karta Naukowca i Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych[11]. Dokumenty opracowane zostały w Dyrekcji Generalnej ds. Badań Komisji Europejskiej w związku z pracami Komitetu Sterującego ds. Zasobów Ludzkich i Mobilności Pracowników Naukowych w Europejskiej Przestrzeni Badawczej[12]. Dokumenty te odzwierciedlają założenia polityki mobilności, za pomocą których Komisja Europejska dąży do zwiększenia atrakcyjności zawodu naukowca w Europie, co w konsekwencji ma prowadzić do zwiększenia ich liczby na obszarze UE[13]. Omawiając zwiększenie mobilności pracowników naukowych w UE należy zwrócić uwagę na: mobilność międzysektorową i międzynarodową (terytorialną)[14]. Potencjalny brak naukowców w kluczowych dyscyplinach może stanowić zagrożenie dla osiągnięcia celów Strategii 2020, zwłaszcza tych dotyczących innowacyjnej Europy. Odpowiedzią na to zagrożenie ma być podniesienie atrakcyjności zawodu dla pracowników naukowych oraz zwiększenie udziału kobiet w nauce poprzez wspieranie tworzenia warunków do bardziej stabilnych i atrakcyjnych dla nich zawodów w sektorze badań i rozwoju[15]. Badania prowadzone w innych państwach UE wykazują, że kobiety pragnące łączyć pracę zawodową z obowiązkami rodzinnymi są mniej mobilne[16].

---

równe uczestnictwo w podejmowaniu decyzji, w tym cel polegający na zajmowaniu przez kobiety 25% stanowisk kierowniczych w dziedzinie badań w sektorze publicznym, który miał być zrealizowany do 2010 roku.

[11] Zalecenie Komisji 2005/251/WE z dnia 11 marca 2005 roku w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, Dz. U. UE L 75/67 z 22 marca 2005 roku. Rada poruszyła kwestie związane z zawodem i karierą naukowców na terenie Europejskiej Przestrzeni Badawczej w swojej rezolucji z dnia 10 listopada 2003 roku, a w szczególności ustosunkowała się pozytywnie do zamiaru opracowania przez Komisję Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (Dz. U. C 282 z 25.11.2003, s. 1. Rezolucja Rady 2003/C 282/01 z dnia 10 listopada 2003 roku w sprawie zawodu i kariery naukowców na terenie Europejskiej Przestrzeni Badawczej).

[12] Komitet składał się z przedstawicieli Komisji Europejskiej oraz państw członkowskich Europejskiego Obszaru Gospodarczego i państw kandydujących do UE. Rada poruszyła kwestie związane z zawodem i karierą naukowców na terenie Europejskiej Przestrzeni Badawczej w swojej rezolucji z dnia 10 listopada 2003 roku, a w szczególności ustosunkowała się pozytywnie do zamiaru opracowania przez Komisję Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (Dz. U. C 282 z 25.11.2003, s. 1. Rezolucja Rady 2003/C 282/01 z dnia 10 listopada 2003 roku w sprawie zawodu i kariery naukowców na terenie Europejskiej Przestrzeni Badawczej).

[13] Znalazło to także odzwierciedlenie w Komunikacie KE *Nauka i technologia – kluczowe dziedziny dla przyszłości Europy – kierunki polityki wspierania badań naukowych w Unii* z 16 czerwca 2004 (COM(2004)353 final). Dokument ten zwraca uwagę na konieczność zwiększenia liczby naukowców ze wskaźnika 6 przypadających na 1000 pracowników do 8.

[14] Mobilność pomiędzy sektorem nauki (uczelnie wyższe, Polska Akademia Nauk, ośrodki badawcze), a także pomiędzy sektorem nauki a sektorem przedsiębiorstw ma przyczynić się do podniesienia kwalifikacji pracowników naukowych, jak i ma zwiększyć poziom wykorzystywania wyników badań naukowych. Mobilność międzynarodowa rozumiana jest jako przemieszczanie pomiędzy państwami członkowskimi UE, państwami członkowskimi Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Duży akcent jest położony na napływ do Unii naukowców z państw trzecich.

[15] W Komunikacie Komisji Europejskiej *Researchers in the European Research Area: one profession, multiple careers* z 18 lipca 2003 (COM(2003)436 final) znalazła się analiza czynników charakteryzujących zawód naukowca oraz zdefiniowane zostały istotne elementy dla rozwoju kariery naukowej na poziomie europejskim. Zaliczono do nich, między innymi: metody rekrutacji, aspekty finansowe, warunki zatrudnienia i pracy, mechanizmy oceny i perspektywy rozwoju kariery (szczególnie kobiet), współpracę pomiędzy sektorem nauki i przemysłu, uznawalność kwalifikacji.

[16] Przykład to badania prowadzone przez P. Moguèrou, które pokazały, iż badaczki są mniej mobilne międzynarodowo, szczególnie w kierunku Stanów Zjednoczonych. Patrz: P. Moguèrou, *A double gender-family inequality*

Założenie rodziny i przyjęcie przez kobietę roli matki, może mieć wpływ na ograniczenie wyjazdów zagranicznych. Zmianę w tym zakresie mogą zainicjować środki zachęcające do mobilności, które mogłyby wesprzeć osoby decydujące się na posiadanie dzieci, np. wyższe stypendia, zwrot kosztów związanych z opłatami za przedszkola i szkoły lub za wynajęcie opiekunki do dzieci, dodatki rodzinne zróżnicowane w zależności od liczby dzieci. W raporcie o mobilności podkreśla się także konieczność bardziej elastycznego podejścia do kwestii limitów wiekowych osób starających się o wyjazdy[17].

Europejska Karta Naukowca określa ogólne zasady i wymagania dotyczące roli, zakresu obowiązków i uprawnień pracowników naukowych, ich pracodawców, a także podmiotów dofinansowujących badania naukowe (grantodawców)[18]. W ogólnych zasadach i wymaganiach dotyczących pracodawców i grantodawców pojawia się zasada niedyskryminacji ze względu na płeć, jak i zasada równowagi płci w odniesieniu do realizacji celu, którym jest *zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry, w tym na poziomie opiekunów naukowych i menedżerów*[19]. Cel ten powinien zostać osiągnięty na etapie rekrutacji i przy kolejnych etapach kariery zawodowej. Ma to być uwarunkowane dbałością o kryteria jakości i kwalifikacji naukowców[20]. W celu zapewnienia równego traktowania w komitetach do spraw doboru kadr i oceny kandydatów powinna także istnieć odpowiednia równowaga płci. Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, obejmując ogólne zasady i wymagania, do których powinni stosować się pracodawcy i grantodawcy przy mianowaniu lub rekrutacji, nie pomijając także zasady równego traktowania wszystkich kandydatów. W doborze kadr Kodeks podkreśla, iż komisje dokonujące doboru powinny wykazywać się odpowiednią równowagą płci. Europejska Karta Naukowca i Kodeks zostały ogłoszone przez Komisję Europejską w formie zalecenia, nie mają tym samym charakteru prawnie wiążącego. Kształtują one jednak pewien standard i wskazują na polityczne zobowiązanie doprowadzenia do stosowania ich postanowień przez podmioty, do których dokumenty te są adresowane. Dotychczas na poziomie UE nie został sprecyzowany sposób wdrażania Karty i Kodeksu. Komisja Europejska zachęca wszystkie organizacje zatrudniające naukowców (a więc nie tylko publiczne instytucje naukowe, lecz również przedsiębiorstwa prowadzące prace badawcze) do jak najszybszego implementowania zasad zawartych w Karcie i Kodeksie do wewnętrznych regulaminów, statutów i innych dokumentów związanych z polityką rozwoju kadr oraz określających w szczególności procedury rekrutacji naukowców i ich oceny.

---

phenomenon in the mobility of young researchers, IREDU – Dijon, feb. 2004, w internecie: http://129.3.20.41/eps/it/papers/0403/0403003.pdf (1.06.2010); P. Moguèrou, M. P. Di Pietrogiacomo, *Stock Career and Mobility in the EU*, ITPS 2008, w internecie: http://cordis.europa.eu/erawatch/index.cfm?fuscation=reports.home (1.05.2010).

[17] *Mobilność Naukowców w Polsce*, Projekt raportu, Zespół Interdyscyplinarny do spraw mobilności i karier naukowych pod przewodnictwem prof. Jerzego Woźnickiego, MNiSW, Warszawa, listopad 2007, s. 116; szerzej patrz także: *Wspieranie mobilności naukowców między sektorem nauki i gospodarki w Polsce*, ekspertyza powstała na zlecenie MNiSW przez Stowarzyszenie Organizatorów Ośrodków Innowacji i Przedsiębiorczości w Polsce, 2006; M. Szulczewski, *Drogi kariery w perspektywie zmian systemu badań naukowych. Model awansu naukowego w Polsce*, Warszawa 2006.

[18] Karta definiuje naukowca i uwzględnia różnorodne funkcje pełnione przez naukowców, którzy wyznaczani są nie tylko do prowadzenia badań naukowych i/lub działań rozwojowych, ale także wykonują zadania związane z opieką naukową, doradztwem, zarządzaniem lub administracją.

[19] Karta odwołuje się do dokumentu SEC(2005) 260, *Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science* (Kobiety i nauka: Doskonałe wyniki i innowacyjność – równość płci w dziedzinie nauki).

[20] Patrz także: sprawozdanie Komisji z 2008 roku *Mapping the Maze: Getting More Women to the Top in Research* (Mapowanie labiryntu: jak sprawić, aby więcej kobiet zajmowało wysokie stanowiska w dziedzinie badań naukowych).

W Polsce wytyczne, wskazujące najlepsze sposoby implementacji tych dokumentów są w gestii MNiSW. Ministerstwo podjęło się analizy właściwych aktów w celu zidentyfikowania przeszkód prawnych dla stosowania postanowień Karty i Kodeksu przez polskie instytucje naukowe[21]. Analiza prawna dotycząca porównania polskich przepisów prawa z powyższymi dokumentami dokonana w 2005 roku przez ministerstwo odnosiła się głównie do trzech ustaw, które regulują działanie jednostek naukowych: ustawy o szkolnictwie wyższym, ustawy o Polskiej Akademii Nauk oraz ustawy o jednostkach badawczo-rozwojowych[22]. Nie stwierdzono żadnych przeszkód w implementacji obu dokumentów[23]. Brak sprzeczności nie jest równoznaczny ze zbieżnością prowadzonej polityki, co przejawiać się może w małej aktywności w celu wypromowania i uszczegółowienia rozwiązań zawartych w Karcie i Kodeksie w odniesieniu do sytuacji w sektorze polskiej nauki. W Polsce brak jest przepisów dotyczących równowagi płci, w szczególności przepisów nakazujących wprowadzenie konkretnych rozwiązań w ramy polityki kadrowej, co pozwala instytucjom podmiotom sektora nauki prowadzić własną politykę i przyjmować własne rozwiązania prawne będące w zgodzie z ogólnymi wytycznymi w tym zakresie[24]. Stosowanie Karty w praktyce przez jednostki naukowe musiałoby wiązać się z większą aktywnością ministerstwa, które mogłoby wskazywać bądź nakazywać przyjęcie stosownych standardów zapewniających m.in. równy udział płci od etapu rekrutacji[25]. Jednym z elementów działań MNiSW na rzecz kobiet naukowców są propozycje zmian prawnych. Uwzględnienie sytuacji kobiet naukowców poprzez niewliczanie urlopu macierzyńskiego do wymaganych okresów m.in. prowadzenia badań, otrzymywania stypendiów widoczne jest w nowelizacji trzech rozporządzeń: Rozporządzenie w sprawie kryteriów i trybu przyznawania oraz rozliczania środków finansowych na naukę na stypendia naukowe dla wybitnych młodych naukowców, Rozporządzenie w sprawie szczegółowych warunków i trybu przyznawania oraz wypłacania stypendium ministra za osiągnięcia w nauce oraz stypendium ministra za wybitne osiągnięcia sportowe, Rozporządzenie w sprawie kryteriów i trybu przyznawania oraz rozliczania środków finansowych na naukę przeznaczonych na finansowanie projektów badawczych.

---

[21] *Porównanie zgodności przepisów prawa polskiego z zapisami Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Analiza prawna*, w internecie: www.nauka.gov.pl (05.2008).

[22] Ustawa z dnia 25 lipca 1985 r. o jednostkach badawczo-rozwojowych (Dz. U. 2001, Nr 33, poz. 388, z późn. zm.), ustawa z dnia 25 kwietnia 1997 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. Nr 75, poz. 469, z późn. zm.), ustawa z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. Nr 65, poz. 595, z późn. zm.), ustawa z dnia 8 października 2004 r. o zasadach finansowania nauki (Dz. U. Nr 238, poz. 2390, z późn. zm.), ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 164, poz. 1365, z późn. zm.).

[23] Wyjątek stanowiły przepisy dotyczące urlopu naukowego dla pracowników naukowych PAN w ustawie o PAN.

[24] Na szczególną uwagę zasługuje zapis w dotychczasowej, obowiązującej do końca września 2011 r. ustawie o szkolnictwie wyższym dotyczący otrzymywania podczas urlopu macierzyńskiego 100% podstawowego wynagrodzenia, a nie 100% średniego wynagrodzenia z ostatnich miesięcy.

[25] Jednym z pierwszych działań dotyczących rozpowszechnienia wiedzy o Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych było opublikowanie na stronach internetowych Ministerstwa w marcu 2006 roku listu Podsekretarza Stanu w MNiSW prof. K. J. Kurzydłowskiego do kierowników jednostek naukowych z prośbą o ujęcie w statutach, regulaminach wewnętrznych i innych dokumentach regulujących działalność kierowanych przez nich jednostek, zapisów dotyczących rekrutacji i oceny pracowników naukowych zapisów zawartych w Karcie i Kodeksie. W grudniu 2006 roku z inicjatywy MNiSW podjęto działanie mające na celu monitorowanie stanu wdrażania zapisów obu dokumentów w aktach regulujących działanie jednostek naukowych. W tym celu została rozesłana ankieta przez Ośrodek Przetwarzania Informacji do kierowników jednostek naukowych z zapytaniami dotyczącymi stanu realizacji zaleceń Karty i Kodeksu. Szerzej patrz: *Mobilność naukowców w Polsce*…, op. cit., s. 19.

W dniu 3 marca 2011 roku Senat rozpatrzył uchwaloną przez Sejm RP 4 lutego 2011 r. ustawę o zmianie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym. Wprowadza w niej, w art. 18, rozwiązania parytetowe. Zgodnie z jego zapisem kobiety mają stanowić co najmniej 10% składu Rady Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego (wcześniej Rada Główna Szkolnictwa) i Polskiej Komisji Akredytacyjnej (wcześniej Państwowej Komisji Akredytacyjnej). W kolejnej kadencji wskaźnik ma wzrosnąć do 20%. Najwięcej uwag w środowisku naukowym wzbudza art. 120 określający okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby bez tytułu doktora oraz zatrudnienie na stanowisku adiunkta osoby bez tytułu doktora habilitowanego. Wskazano w nim, że warunki skracania, przedłużenia oraz zawieszenia zatrudnienia określa statut, z tym, *że zatrudnienie na każdym z tych stanowisk nie może trwać dłużej niż 8 lat*[26]. Ustawa zatem ogranicza dotychczasową możliwość wydłużenia okresu awansu zawodowego. Ma to fundamentalne znaczenie dla naukowców-rodziców, którzy do tej pory korzystając ze statutowych rozwiązań obowiązujących na uczelniach powoływali się na przerwę lub opóźnienie związane z opieką nad dzieckiem wydłużając okres awansu, często o okres dłuższy niż urlop macierzyński lub tacierzyński. Możliwość i konieczność przyspieszenia ścieżki zawodowej jest elementem zmiany pokoleniowej. Ta reforma wpłynie na decyzje młodych pracowników naukowych zatrudnionych w trybie kontraktowym, którzy uwzględniając możliwość awansu zawodowego będą zdeterminowani dostosować swoje życie rodzinne lub zawodowe.

Diagnoza

Interesujące wyniki, które opisują sytuację sektora nauki z perspektywy równości płci, przynoszą dane Eurostatu, analizy Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz dane Głównego Urzędu Statystycznego (GUS). Dotychczasowe dane statystyczne, które uwzględniałyby płeć jako zmienną badawczą w kontekście sytuacji na polskich uczelniach są niekompletne. Brakuje w nich między innymi odniesienia do poszczególnych kategorii zatrudnieniowych, wieku, podziału na dyscypliny naukowe. Uwzględnia się w nich tylko ogólne kategorie, pomijając te, które przydatne byłyby do formułowania bardziej szczegółowych wniosków w oparciu o poszerzony zakres zagadnień badawczych.

W Unii Europejskiej kobiety stanowią średnio 35% pracowników naukowych zatrudnionych w sektorze państwowym i szkolnictwa wyższego oraz średnio tylko 18% pracowników naukowych zatrudnionych w sektorze prywatnym. Z danych Eurostatu opublikowanych w raporcie „Women employed in science and technology" w 2008 roku wynika, że 29,7 mln kobiet w wieku od 25 do 64 lat pracuje w sektorze nauki i technologii, co stanowi 50,8% udziału wśród wszystkich zatrudnionych w tym sektorze (dane z 2006). W Polsce udział ten wynosi 61,1%, a największy jest na Litwie 72%[27]. Patrząc na wiek kobiet, w UE, w tej grupie 31%

---

[26] Okres zatrudnienia przed dniem wejścia w życie ustawy na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia doktora habilitowanego zalicza się do okresu zatrudnienia, o którym mowa w ar. 120 ustawy. Art. 120 ma obowiązywać z dwuletnim *vacatio legis* od 1 października 2013.

[27] T. Meri, *Women employed in science and technology, Eurostat*, „Statistics in focus" 2008, nr 10, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-08-010/EN/KS-SF-08-010-EN.PDF, s. 3–4, (1.06.2010). Różnice między zatrudnieniem kobiet i mężczyzn zmniejszają się. Dla porównania patrz także: H. Wilén, *Measuring gender differences among Europe's knowledge workers*, Eurostat, „Statistics in focus" 2006, nr 12, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NS-06-012/EN/KS-NS-06-012-EN.PDF, s. 6 (1.06.2010).

stanowią kobiety w wieku 25–34, 32% kobiety w wieku 35–44, a 37% kobiety w wieku 45–64. W Polsce zauważalna jest przewaga kobiet w wieku 25–34 (ok. 34%) oraz 45–64 (ok. 36%). Warto także zauważyć, iż bezrobocie wśród kobiet w sektorze nauki (4,3% – dane z 2006 roku) jest dużo mniejsze niż średnia poziomu bezrobocia w Polsce (17,8% – dane z 2006 roku), choć jest wyższe w obu przypadkach u kobiet niż u mężczyzn. W raporcie podkreślono, że na poziomie UE, wyniki pokazują, że osoby związane z sektorem nauki i technologii mają większe szanse na zatrudnienie bez względu na płeć[28]. W Polsce występuje tendencja do feminizowania nauki. Z danych porównawczych Eurostatu z roku 2007 wynika, że różnica między odsetkiem kobiet i mężczyzn, uwzględniając procentowy stosunek zatrudnionych w nauce wobec ogółu aktywnych zawodowo, jest dużo wyższa niż średnia europejska (patrz tab. 1). Prof. R. Siemieńska-Żochowska uważa, że feminizacja nauki pokazuje niewystarczające dofinansowanie sektora naukowego, gdyż we wszystkich działach gospodarczych proces sfeminizowania obejmuje te, które są niedoinwestowane[29].

Tabela 1

Zatrudnienie w nauce jako % aktywnych zawodowo w wieku 25–64 lat

	Polska	**UE-27**
Kobiety	42	43
Mężczyźni	25	36

Źródło: Opracowanie własne na podatnie danych Eurostatu z roku 2007.

Dwa ostatnie numery wydawnictwa „Nauka i technika w Polsce” z 2007 i 2011 roku wydane przez GUS przedstawiają dane ilościowe dotyczące funkcjonowania tzw. systemów nauki i techniki w Polsce[30]. Najwięcej nas interesujących danych znajdziemy w dziale „Zasoby ludzkie dla nauki i techniki”. Wynika z nich, że wśród studentów szkół wyższych dominują kobiety (w roku 2006 kobiety stanowiły 56,4% liczby studentów, a w 2009 – 58,18%)[31]. Jeszcze większa dysproporcja występuje wśród grupy absolwentów, gdzie w 2009 roku kobiety stanowiły 64,9%. Nieznaczna dysproporcja jest zauważalna w udziale mężczyzn i kobiet na poziomie studiów doktoranckich (udział kobiet – 52,4% w 2009 roku). W okresie 1990–2009 znacząco zwiększył się udział kobiet wśród ogółu osób uzyskujących tytuł doktora. W roku 2006 kobiety stanowiły 49,4% ogółu osób, którym nadano stopień naukowy doktora i był to poziom zbliżony do zanotowanego w 2005 r. (49,5%). W roku 2009 kobiety stanowiły już

[28] Ibidem, s. 6. Patrz także: *Report on equality between women and men 2009*, European Commission, Feb. 2009.

[29] Szerzej patrz: R. Siemieńska, *Women in Academe in Poland: Winners among Losers?*, „Higher Education in Europe” 2000, t. XXV (2), s. 163–172.

[30] *Nauka i technika w 2006. Informacje i opracowanie statystyczne*, GUS, Warszawa 2007, *Nauka i technika w Polsce w 2009 roku. Informacje i opracowanie statystyczne*, GUS, Warszawa 2011.

[31] W 2008 roku kobiety otrzymały 58,9% dyplomów uniwersyteckich w Unii Europejskiej. Stanowią one większość studentów na wydziałach handlu, zarządzania i prawa, co nie przekłada się na zajmowanie przez nie stanowisk decyzyjnych w przedsiębiorstwach, administracji i organach politycznych. Ponadto, utrzymuje się znaczna różnica w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn (od 14% do 17,4%, według różnych metod wyliczania Komisji Europejskiej). Według rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 18 listopada 2008 roku w sprawie stosowania zasady równego wynagradzania kobiet i mężczyzn, aby otrzymać roczne wynagrodzenie mężczyzny, kobieta musi pracować do 22 lutego (to znaczy 418 dni kalendarzowych). Patrz także: M. Fuszera, *Edukacja kobiet i mężczyzn*, w: *Kobiety w Polityce*, Warszawa, s. 35–43.

większość (51%). Udział kobiet wśród osób uzyskujących stopnie naukowe doktora habilitowanego stanowił 36,3%. Ten wskaźnik jest jednym z wyższych w UE. Liczba kobiet, którym przyznano tytuł naukowy profesora wyniosła 30% ogółu osób, była jednocześnie niższa niż w 2005 roku. Od 1991 roku, gdzie zanotowano 22,4% udziału kobiet wśród ogółu nadanych tytułów profesora można zauważyć tendencję wzrostową. Ta tendencja dotyczy wszystkich szczebli kariery naukowej (patrz tab. 2). Widoczne zmiany są wyrazem przemian społeczno-gospodarczych w Polsce po roku 1989. Im wyższy stopień naukowy tym dysproporcja jest bardziej widoczna. Dane statystyczne jednoznacznie wskazują na etapy, gdzie występuje najwięcej przeszkód w awansie zawodowym kobiet. I potwierdzają zjawisko przedstawiane w literaturze pod terminem przeciekającego rurociągu[32].

Tabela 2

Tytuły i stopnie naukowe nadane w okresie 1995–2009

Tytuły i stopnie naukowe	1995	2000	2003	2006	2009
Tytuły naukowe profesora	367	470	578	397	697
W tym kobiety	61 (16,7%)	111 (23,7%)	155 (26,8%)	108 (27,2%)	210 (30,13%)
Stopień naukowy doktora hab.	628	829	803	860	908
W tym kobiety	171 (27%)	240 (29%)	258 (32%)	278 (32%)	330 (36%)
Stopień naukowy doktora	2300	4400	5460	6072	5068
W tym kobiety	763 (33%)	1832 (42%)	2563 (47%)	2997 (49%)	2563 (50,57%)

Źródło: Opracowanie własne na postawie *Nauka i technika w 2007 r.* i *Nauka i technika w Polsce w 2009 roku*.

Warto zaznaczyć występujące różnice pomiędzy poszczególnymi dyscyplinami naukowymi (patrz tab. 3). W niektórych dziedzinach, jak nauki rolnicze i społeczne możemy zauważyć stagnację. Z prowadzonych badań wynika, że kobietom łatwiej jest awansować w bibliotekoznawstwie, historii, ogrodnictwie, stomatologii, niż w budownictwie, teologii, naukach politycznych, matematyce, informatyce[33]. Widoczna jest także rosnąca liczba kobiet uzyskujących habilitację w grupie 35–44 lat, co świadczy o tendencji do uzyskiwania awansu w młodszej grupie wiekowej[34].

Z danych na temat tytułów i stopni naukowych z uwzględnieniem podziału na płeć nadanych do 2009 r., jak i stopni naukowych doktora oraz osobno doktora habilitowanego i profesora nadanych w tym samym okresie wynika, że przez ostatnie kilkanaście lat zmniejszyła się różnica między liczbą kobiet a liczbą mężczyzn otrzymujących kolejne stopnie naukowe. Najbardziej zauważalne jest to przy stopniu doktora, mniejsze przy stopniu naukowym doktora habilitowanego, najmniej zmieniły się proporcje kobiet i mężczyzn w przypadku tytułów naukowych profesora (patrz tab. 4).

---

[32] Przeciekający rurociąg (ang. leaky pipeline) to zjawisko rezygnacji z pracy kobiet w miarę pokonywania kolejnych szczebli kariery zawodowej. Najwięcej kobiet odchodzi z nauki w wieku 30–39 lat, w okresie gdy są zaangażowane w wychowanie dzieci.

[33] A. Knapińska, *Rozbić szklany sufit*, „Biuletyn Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego" 4/145, kwiecień 2009, s. 14.

[34] Dla wyższych stopni i tytułów naukowych obserwuje się spadek udziału osób w wieku 45–54 lat na rzecz osób w wieku 55–65 lat. Szerzej o stopniach i tytułach naukowych w wybranych grupach wiekowych patrz: P. Rodzik, *Kto zdobywa stopnie i tytuły naukowe – trochę statystyki*, „Biuletyn MNiSW" 4/145, kwiecień 2009, s. 16–20.

Tabela 3

Stopnie naukowe uzyskiwane przez kobiety według dziedziny nauki (w %)

Dziedzina nauki	Stopień doktora habilitowanego		Stopień doktora	
	2006	2009	2006	2009
Przyrodnicze	31,4	35,48	54,2	54,00
Techniczne	19,5	17,16	27,9	27,50
Medyczne	44,3	47,55	55,3	62,66
Rolnicze	35,0	40,00	57,7	57,34
Społeczne	31,5	37,78	52,1	51,93
Ogółem	32,2	36,34	49,1	50,57

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Nauka i technika w Polsce w 2007 r.* i *Nauka i technika w Polsce w 2009 roku*.

Tabela 4

Zestawienie danych dotyczących liczby kobiet i mężczyzn na poszczególnych etapach kariery naukowej (dane z lat 2006 i 2009)

Etapy kariery zawodowej	2006 (w tys./%)	2009 (w tys./%)
Studia wyższe	1094/(56,4%)	1102/(58,0%)
Studia doktoranckie	15926/(50,03%)	18707/(52,4%)
Uzyskany stopień doktora	2997/(49,3%)	2564/(50,6%)
Uzyskany stopień doktora hab.	278/(32,3%)	329/(36,7%)
Nadany tytuł profesora	108/(27,2%)	210/(30,3%)
Członkowie PAN	15/(2,8%)	18/(3,4%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zebranych w: *Nauka i technika w 2007 r.* i *Nauka i technika w Polsce w 2009 roku*.

Analizując zagadnienie awansu zawodowego kobiet istotne jest zwrócenie uwagi nie tylko na możliwość zdobywania kolejnych tytułów naukowych, ale także udział we władzach uczelni, radach i komitetach naukowych. Uwzględniwszy niższy procent kobiet w gronie osób z tytułem pozwalającym na pełnienie funkcji lub zasiadanie w poszczególnych gremiach nadal widoczna jest znacząca dysproporcja. Zauważalny jest bardzo mały udział kobiet wśród członków Polskiej Akademii Nauk. W roku 2009 na ogólną liczbę 509 członków PAN kobiet było 18, co stanowiło ok. 3% ogółu. Kobiety także bardzo rzadko zajmują najwyższe stanowiska na uczelniach, np. rektora i dziekana oraz stanowiska kierowników zakładów, katedr, pracowni[35]. Dysproporcje między udziałem kobiet i mężczyzn w radach i komitetach naukowych oraz w komisjach przyznających granty na realizację badań są pochodną udziału kobiet wśród osób z tytułem profesorskim. Jednakże może na to także wpływać stereotypowe postrzeganie

[35] Kobiety, które stanowią w UE ponad 50% studentów i uzyskują ponad 43% tytułów doktorskich, zajmują średnio tylko 15% wyższych stanowisk akademickich. Jednym z priorytetów *Planu działań Komisji Europejskiej na rzecz równości płci (2006–2010)* było promowanie równego udziału kobiet i mężczyzn w procesie podejmowania decyzji. Pomimo postępów osiągniętych w większości państw członkowskich UE kobiety w różnych środowiskach zawodowych są w niedostatecznym stopniu reprezentowane na wysokich szczeblach procesu decyzyjnego, także w dziedzinie badań.

kobiet pełniących najwyższe stanowiska, które wpływa na to, że nie są wybierane, jak i że rzadziej podejmują się wyzwania zgłoszenia swojej kandydatury. Istotne jest uwzględnienie chęci zaangażowania kobiet w pełnienie dodatkowych funkcji, na co wpływ ma także konieczność łączenia pracy zawodowej z obowiązkami domowymi. Z opracowania *Woman Matter* przygotowanego przez McKinsey&Company wynika, że europejskie kobiety poświęcają średnio dwa razy więcej czasu niż mężczyźni na obowiązki domowe (w tym opiekę nad dziećmi)[36]. Z danych Eurostatu z 2009 roku wynika, że dla obu płci, jednak w szczególności dla kobiet, posiadanie dzieci, zwłaszcza małych, ma duży wpływ na rodzaj, czas i wybór wykonywanej pracy[37]. W UE widzimy znaczną różnicę porównując wskaźniki zatrudnialności kobiet i mężczyzn mających dzieci do lat 12 i nie mających dzieci (patrz tab. 5).

Tabela 5

Wskaźniki zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 25–49 lat z dziećmi do lat 12 lub bez dzieci w roku 2008

	Z dziećmi		Bez dzieci		Różnica	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
UE-27	67,0	91,6	78,5	84,8	–11,5	6,8
Polska	68,0	91,5	78,8	82,0	–10,8	9,5

Źródło: *Report on equality between women and men 2009*, Komisja Europejska, 2009, s. 31 (na podstawie Labour Force Survey – Eurostat).

Badając karierę naukową analizie poddany zostaje udział kobiet i mężczyzn wśród osób pracujących na uczelniach w ramach poszczególnych kategorii zatrudnieniowych, takich jak: udział kobiet i mężczyzn uzyskujących stopnie naukowe doktora i doktora habilitowanego, udział kobiet i mężczyzn uzyskujących profesorskie tytuły naukowe. Brakuje jednakże danych uwzględniających płeć – czas między poszczególnymi stopniami – wiek w chwili uzyskania tytułu; płeć–wiek–podział według dyscyplin naukowych. Na uwagę zasługiwałyby wyniki badań pod względem dyscyplin naukowych, w ujęciu porównawczym uwzględniając wyniki udziału kobiet i mężczyzn wśród kształcących się na poziomie wyższym i ich możliwości awansu naukowego. Przy założeniu, że liczba kobiet studiujących jest wyższa od liczby mężczyzn, warto dociec jakie czynniki mają wpływ na podejmowanie przez kobiety i mężczyzn decyzji o kontynuacji studiów na poziomie doktoranckim, podyplomowym, jak i późniejszą decyzję o kolejnych etapach kariery naukowej. Pogłębione badania w tym zakresie dałyby odpowiedź jaka jest sytuacja wyjściowa i jakie rozwiązania prawne w obliczu zauważonych problemów należałoby wypracować i zastosować, zwłaszcza te na rzecz łączenia pracy dydaktycznej z karierą naukową.

Bariery awansu zawodowego kobiet naukowców

Autorzy tego artykułu, na potrzeby zorganizowanej 11 marca 2011 r. ogólnopolskiej konferencji „Przestrzeń publiczna, przestrzeń prywatna, przestrzeń kobieca", przeprowadzili

[36] G. Desvaux, S. Devillard-Hoellinger, P. Baumgarten, *Woman Matter. Gender Diversity*, McKinsey&Company 2007, s. 7.

[37] *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*, Eurostat 27 października 2009, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication?p_product_code=KS-78-09-908 (1.06.2010).

badania wśród zatrudnionych kobiet na Wydziale Nauk Politycznych i Dziennikarstwa Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Na samym wstępie należy jednak zaznaczyć, że prezentowane wyniki mają charakter pilotażowy, a tym samym nie aspirują do tego, aby na ich podstawie można wnioskować o problemie awansu zawodowego zatrudnionych w nauce kobiet. Mogą i powinny stać się punktem wyjścia do szerszych badań.

Opis grupy badanej

Kobiety na Wydziale Nauk Politycznych i Dziennikarstwa stanowią 32% ogółu zatrudnionych pracowników naukowych. Wszystkie one (35 osób) otrzymały do wypełnienia kwestionariusz ankiety. Analizie poddano 19 wypełnionych ankiet (co stanowi 54% ogółu zatrudnionych). Spośród wszystkich respondentek, które zwróciły ankietę 9 było w wieku do 35 roku życia, 6 w wieku 36–50, natomiast 4 powyżej 50 roku. Drugą zmienną, którą posłużyliśmy się w badaniach był stopień naukowy respondentek, 5 osób, to osoby z tytułem zawodowym magistra, 12 pań legitymuje się stopniem naukowym doktora, a 2 doktora habilitowanego lub profesora. Równie ważną zmienną z punktu widzenia tematu prowadzonych badań był stan cywilny respondentek oraz liczba dzieci.

Założenie teoretyczne badań

Czynniki wpływające na awans zawodowy kobiet, podzielone zostały na dwie grupy:

— *czynniki instytucjonalne*, które wynikają z podstaw prawnych regulujących awans zawodowy, specyfiki pracy naukowej, uwarunkowań strukturalnych uczelni i wydziału;
— *czynniki pozainstytucjonalne*, związane m.in. z definiowaniem sukcesu życiowego i miejsca aktywności zawodowej w hierarchii celów życiowych, związane z uwarunkowaniami kulturowymi, w jakich funkcjonuje rodzina w Polsce. Szczególny nacisk w badaniach został położony na kwestię postrzegania wpływu macierzyństwa na awans zawodowy kobiet.

Uzyskane wyniki badań

W przypadku tak małej próby badawczej zastosowanie analizy ilościowej byłoby nietrafne, tak więc skoncentrowano się na interpretacji wypowiedzi respondentek. Dość zaskakujące są odpowiedzi na pytanie o wpływ płci na awans zawodowy, gdyż dominowała odpowiedź, że wpływ ten jest zarówno pozytywny, jak i negatywny. Tak więc wyobrażenie, że jest to podstawowa bariera awansu zawodowego respondentek, gdyż z płcią wiąże się macierzyństwo i kulturowe wyobrażenia na temat podziału ról w rodzinie, nie zostało jednoznacznie potwierdzone. Za najważniejsze czynniki warunkujące awans zawodowy respondentki uznały kompetencje, pracowitość i zaangażowanie w pracę. Relatywnie często wskazywano na uwarunkowania wynikające z miejsca w strukturze formalno-towarzyskiej wydziału. Jednak respondentki były ostrożne w nazywaniu wprost tej zależności. Rzadziej niż można było się spodziewać respondentki wskazywały uwarunkowania wynikające z macierzyństwa, podziału ról w rodzinie.

Jednak rozkład odpowiedzi na pytanie o zależność między tempem awansu zawodowego a macierzyństwem nie pozostawia jakichkolwiek wątpliwości, zdecydowana większość respondentek wskazała na taką zależność. Respondentki pytane o rozwiązania organizacyjno-prawne, jakie należałoby wprowadzić, aby zminimalizować wpływ macierzyństwa na

tempo awansu zawodowego wskazywały przede wszystkim na konieczność przedłużenia okresów awansu zawodowego i stworzenie instytucji, które rozwiązałyby problem opieki nad małymi dziećmi[38].

Hierarchia celów życiowych, które warunkują sukces życiowy zdaniem naszych respondentek nie różni się zasadniczo od celów, które w ogóle definiowane są w badaniach socjologicznych na próbach przekrojowych. Najważniejszym wskaźnikiem sukcesu życiowego jest udane życie rodzinne, następnie „satysfakcjonująca praca zawodowa", równie ważny jest „samorozwój", rozumiany jako rozwój swoich zainteresowań, wiedzy, posiadanie kręgu znajomych i przyjaciół. Wyniki uzyskane w pytaniu o hierarchię celów potwierdzone zostały rozkładami odpowiedzi na pytanie o najważniejsze cele życiowe respondentek, wśród których dominowały udane życie rodzinne, które najczęściej pojawiało się na pierwszym miejscu, drugim celem jest praca zawodowa, na trzecim możliwość realizowania swoich planów i rozwój zainteresowań. Bardzo rzadko respondentki wskazywały „aktywność społeczną", która współcześnie oznacza angażowanie się w pracę organizacji pozarządowych.

Jednym z pytań było pytanie o to czym zdaniem naszych respondentek jest sukces zawodowy. Respondentki miały do wyboru następujące wskaźniki sukcesu: osiąganie kolejnych stopni naukowych, wysokie dochody, prowadzenie badań, publikacje, współpraca międzynarodowa, zasiadanie w gremiach decyzyjnych, członkostwo w organizacjach naukowych, wyjazdy zagraniczne. Niemal we wszystkich przypadkach respondentki wskazywały odpowiedź „tak", „zdecydowanie tak". Wyjątek stanowi zasiadanie w gremiach decyzyjnych (rada wydziału, senat, rady naukowe), w przypadku tego pytania respondentki najczęściej wskazywały odpowiedź „nie", „zdecydowanie nie". Jest to dość zaskakujący wynik, który należałoby zweryfikować badaniami na próbie reprezentatywnej. Możliwe są przynajmniej dwie przyczyny takiego rozkładu odpowiedzi. Pierwsza, to samoograniczanie się kobiet, druga, to brak czasu na pełnienie tych funkcji wynikający z wypełniania obowiązków związanych z rolą matki.

Konkluzje i rekomendacje

Badania potwierdziły, że obok czynników instytucjonalnych wpływających ograniczająco na awans zawodowy kobiet naukowców rolę taką pełnią również czynniki pozainstytucjonalne (w tym kulturowe), rozumiane jako mniejsze aspiracje kobiet, szczególnie z zakresie zasiadania w gremiach decyzyjnych. Jednak w przypadku tego wyniku należy być ostrożnym, gdyż respondentki jako przyczynę dysproporcji w tym obszarze wskazują na większą liczbę mężczyzn wśród samodzielnych pracowników nauki, a tym samym w gremiach decyzyjnych. Sytuacja ma zmienić się w przyszłości, opisują to słowa jednej z respondentek: *uwzględniając, że w gremiach decyzyjnych zasiadają osoby w wieku 45–50 lat, sytuacja taka*

[38] Z przeprowadzonych przez prof. Halinę Rusek badań wynika, że kobiety naukowcy oczekują tolerancji wobec faktu, że ze względu na inny cykl życiowy później osiągają stopnie naukowe; złagodzenia reżimów czasowych określonych w awansach naukowych, określonej liczby lat na doktorat czy habilitację; wprowadzenia urlopów od dydaktyki w okresie wychowania dzieci, możliwości pracy w domu lub na część etatu; studiów doktoranckich na odległość; zorganizowania systemu środowiskowego opieki nad dziećmi; rozwoju bibliotek cyfrowych. Patrz badania sondażowe prowadzone na Uniwersytecie Śląskim na przełomie 2008/2009 roku: H. Rusek, Czy kariera naukowa jest dla kobiet?, prezentacja z 20 czerwca 2009 r., http://www.nauka.gov.pl/fileadmin/user_upload/53/23/53238/20090623_prezentacja.pdf.

związana jest wyłącznie w faktem niskiego odsetka kobiet w tym wieku w polskiej nauce. W ciągu 10–15 lat sytuacja odwróci się niemal samoczynnie.

Prezentowane wyniki badań potwierdzają ogólne tendencje obserwowane przez innych badaczy, gdy wskazują, że bardzo duże znaczenie na wybory kobiet dotyczące awansu zawodowego w Polsce ma dominujący model rodziny, gdzie kobieta zmuszona jest przejąć na siebie większość obowiązków domowych. Badając czynniki, które mają wpływ na karierę zawodową kobiet w sektorze nauki trzeba zwrócić uwagę na łączenie przez kobiety roli matki i pracownika naukowego. Praca naukowca z jednej strony daje szanse na elastyczność wykonywanej pracy, z drugiej strony wymaga ogromnego zaangażowania czasowego na rzecz prowadzonych badań i podporządkowania życia pasji badawczej. Posiadanie dzieci, ich liczba, a także ich wiek ma wpływ na zatrudnialność kobiet we wszystkich grupach zawodowych. Opieka na dzieckiem i związane z tym zobowiązania mają bardzo często wpływ na decyzje o zaprzestaniu pracy zawodowej (zjawisko „przeciekającego rurociągu”). W warunkach polskich powinno ono zostać zbadane co dałoby podstawy do stworzenia rozwiązań systemowych, które uwzględniałyby czynniki środowiskowe oraz wymogi związane z mobilnością i łączeniem życia rodzinnego z zawodowym.

Najważniejszym wnioskiem, jaki nasuwa się jako rezultat prezentowanych badań jest taki, że respondentki można podzielić na dwie grupy z punktu widzenia postrzegania roli płci w awansie zawodowym. Pierwsza, to kobiety nieposiadające dzieci, które wskazują przede wszystkim na znaczenie kompetencji, zaangażowania jako podstawowych czynników warunkujących tempo awansu zawodowego. Druga grupa respondentek, to kobiety posiadające dzieci, które częściej wskazują, iż fakt ten ma wpływ na tempo awansu zawodowego. Jednak również i ta grupa badanych podnosi znaczenie kompetencji i pracowitości w awansie zawodowym.

Możliwe rozwiązania problemu

Specyfika analizowanej grupy, jaką są kobiety naukowcy, przejawia się między innymi w tym, że awans zawodowy w przypadku sektora nauki uzależniony jest od czasu poświęconego na badania, które przynoszą konkretne rezultaty. Częstym zjawiskiem dla kobiet jest robienie przerw w karierze naukowej w związku z macierzyństwem. Negatywnie wpływa to na ich szanse zawodowe, szanse awansu na wyższe stanowiska w młodszym wieku. Tak zaburzony przebieg kariery zawodowej wpływa na konkurencyjność kobiet. W Polsce na wszystkich uczelniach wprowadzono formułę kontraktów, umów o pracę na czas określony. W przypadku osób, z tytułem doktora, w określonym w kontrakcie okresie, oczekuje się, że zatrudniony przygotuje i przedstawi pracę habilitacyjną. Dla wielu kobiet-naukowców jest to także czas na podjęcie decyzji o pierwszym lub kolejnym dziecku. Ośrodki uniwersyteckie wprowadzały we własne ramy prawne możliwość wydłużenia tego okresu o okres urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego[39]. Ustawa z roku 2011 o szkolnictwie wyższym ograni-

[39] Zapisy mówiące, że okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia doktora habilitowanego może ulec wydłużeniu np. o 3 lata, jeżeli osoba otrzymała pozytywną opinię o zaawansowaniu prac nad rozprawą habilitacyjną. Terminy są zawieszone na czas trwania np. urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego. Zapisy takie nie są rozwiązaniem dla kobiet powracających do pracy by nie utracić dochodów po urlopie macierzyńskim, nie przechodząc na bezpłatny urlop wychowawczy. Właściwym rozwiązaniem byłby zapis o wydłużeniu terminu dla rodziców o czas równy lub krótszy urlopowi wychowawczemu.

cza możliwość wydłużania okresów awansu zawodowego. Wiele kobiet starając się utrzymać dochody powraca do pracy po płatnym urlopie macierzyńskim, nie korzystając z niepłatnego urlopu wychowawczego, starając się jednocześnie pogodzić obowiązki zawodowe i rodzinne. Dodać należy, iż granty na projekty badawcze, stymulujące tempo awansu zawodowego, w dużej mierze dotyczą młodych naukowców, czyli do 35 roku życia. Dotyczy to szczególnie grantów, których częścią jest wyjazd zagraniczny. Dla kobiet naukowców ten czas wiąże się z przerwą związaną z urodzeniem dziecka, a potem okresem łączenia sfery obowiązków rodzinnych i zawodowych. Mobilność zawodowa w tym okresie u kobiet jest zdecydowanie niższa.

Badania opublikowane w Harward Business Review dotyczące sfery biznesu potwierdzają, że im wyżej kobiety wspinają się na szczeble kariery, tym mniej mają dzieci. W wieku 41–55, 49% najlepiej opłacanych kobiet (powyżej 100 tys. $) było bezdzietnymi, porównując do 19% mężczyzn w tym samym wieku i w tej samej kategorii zarobków. W przedziale mniej zarabiających (55 tys. do 65 tys. $) liczba bezdzietnych kobiet to już tylko 33% (mężczyzn 25%)[40]. Wybór, który dotyczy decyzji o posiadaniu dziecka zwłaszcza w okresie po doktoracie, a przed habilitacją jest bardzo trudny. Kobiety na uczelniach stają przed dylematem jak pogodzić karierę naukową z życiem osobistym; jak zadbać o jakość prowadzonych badań, które są pochodną czasu im poświęconego, a nie utracić możliwości bycia matką. Podobna sytuacja dotyczy kobiet na studiach doktoranckich. W ich przypadku determinantą jest możliwość zatrudnienia na uczelni po obronie. Dyspozycyjność pracownika, jego możliwość zaangażowania w pracę dydaktyczną i naukową ma wpływ na ocenę komisji podejmującej decyzje o zatrudnieniu.

Rozbudowana opieka przedszkolna oraz dla dzieci do lat 3 stworzona przy lub w ramach polskich ośrodków naukowych i uczelni, dostosowana do specyfiki pracy naukowej, ułatwiłaby rodzicom naukowcom łączenie kariery naukowej z rolą rodzica. W Polsce dofinansowanie takich projektów w latach 2007–2013 jest możliwe z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu operacyjnego Kapitał Ludzki, priorytet IX. Coraz częściej ośrodki naukowe inicjują projekty związane z otwarciem przedszkoli lub punktów przedszkolnych dla pracowników.

W kontekście dobrych praktyk wzmacniających pozycję kobiet naukowców warto wspomnieć o projektach promujących kobiety naukowców. W 2010 roku Fundacja na rzecz Nauki Polskiej uruchomiła nowy program stypendialny POMOST, ułatwiający powrót do pracy naukowej oraz wspierający kobiety w ciąży pracujące naukowo. W 2011 r., przy wsparciu Polskiego Komitetu ds. UNESCO, uruchomiono jedenastą edycję konkursu na stypendia L'Oréal Polska dla Kobiet i Nauki[41]. Magazyn „Elle" wspierany przez MNiSW organizuje konkurs „Dziewczyny Przyszłości. Śladami Marii Skłodowskiej-Curie".

Coraz więcej także działań uczelni, które mają zachęcić kobiety do studiowania kierunków ścisłych[42]. Wpływ na to ma także niż demograficzny, który znacząco wpływa na liczbę studiujących kierunki postrzegane jako trudne. Warunkiem wyboru przez kobiety kariery naukowej jest propagowanie takiej możliwości już w szkołach gimnazjalnych i pogimanazjal-

---

[40] S. A. Hewlett, *ExecutiveWomen and the Myth of Having It All*, „Harvard Business Review 80", April 2002, s. 66–73.

[41] Konkurs kierowany jest do młodych kobiet naukowców, które prowadzą badania w dziedzinach biologiczno-medycznych.

[42] Pięć najbardziej popularnych wśród studentek szkół wyższych grup kierunków kształcenia w roku 2005/2006 to: ekonomiczne i administracyjne 27,7%, pedagogiczne 16,1%, społeczne 15,5%, humanistyczne 10,1%, medyczne 6,1%. Studenci wybierają kierunki: ekonomiczne i administracyjne 23,1%, inżynieryjno-techniczne 14,8%, społeczne 11,1%, informatyczne 10,7%, pedagogiczne 8,7%. Za: *Kobiety w Polsce*, GUS, Warszawa 2007, s. 117.

nych. Bardzo ważnymi działaniami podejmowanymi na polskich uczelniach powinny być projekty o charakterze kampanii informacyjnych, które promują równość płci. Dobrą praktyką jest projekt „Dziewczyny na politechniki” zachęcający do wyboru uczelni technicznych przez kobiety[43]. Zastanawiające jest, że żaden wydział, gdzie dominują kobiety, nie podjął się podobnej akcji promocji kierunków rzadko wybieranych przez mężczyzn.

Podsumowanie

Dotychczas w Polsce nie powstała jednolita strategia dająca szansę na urzeczywistnienie zasad równości płci w sektorze nauki, a także brak jest jednoznacznych rozwiązań prawnych regulujących kwestię równości płci w odniesieniu do sektora nauki[44]. Rozpoczęta reforma systemu szkolnictwa wyższego, w tym wspierania rozwoju sfery badawczo-rozwojowej, zwłaszcza kadr naukowych, mogła znacząco przyczynić się właściwej implementacji tej zasady. Pozytywnym aspektem jest podejmowanie od wielu lat przez różne podmioty inicjatyw w tym zakresie. Problematyka równości płci jest w znacznej mierze sprawą wykraczającą poza obszar norm prawnych. Kluczową rolę odgrywa w tym zakresie dobra praktyka, przyjęte wzorce i standardy będące częścią norm społecznych obowiązujących w środowisku naukowym.

Stereotypowe postrzeganie ról płciowych wyznacza zakres aktywności zawodowej. Praca naukowa przypisana jest do ról męskich. J. Miluska wskazuje, że stereotypy społeczne, w tym stereotypy płci, pełnią także funkcję proskryptywną, czyli tworzą normy określające, jakie cechy i zachowania powinni członkowie grupy społecznej rozwijać i ujawniać[45]. Możliwość awansu zawodowego, w szczególności pełnienie funkcji zarządzających na uczelni wiąże się z postrzeganiem kobiet jako tych, które mają mniejsze predyspozycje do wykonywania określonej roli społecznej. Płeć wiąże kobietę z pełnieniem ról związanych z życiem rodzinnym. Awans zawodowy kobiet postrzegany jest jako zaprzestanie pełnienia roli przypisanej i negację otoczenia, zarówno mężczyzn, jak i kobiet. Zjawisko niechęci kobiet do kobiet osiągających sukces zawodowy można określić terminem „feminacja”. Przejawia się ono między innymi w braku unikania tworzenia grup, koalicji na rzecz wspierania wspólnych interesów, jak i w bezpośrednich działaniach.

Na polskich uczelniach występują tożsame warunki pracy, kryteria doboru, standardy pracy dla kobiet i mężczyzn. Sytuacja taka nie zapewnia jednak takiego samego rozwoju kariery zawodowej dla kobiet i mężczyzn, gdyż kobiety decydujące się połączyć rolę naukowca z rolą matki, przy braku mechanizmów dostosowawczych, zapewniających elastyczność warunków pracy, jak i możliwość wydłużenia okresów niezbędnych dla zdobycia odpowiednich szczebli naukowych są mniej konkurencyjne. Brak stosownych regulacji prawnych i małe starania w celu pokonania przeszkód natury administracyjnej sprawiają, iż kobiety w sektorze nauki napotykają na dużo większe niż mężczyźni bariery w zakresie mobilności geograficznej, a także jednakże w mniejszym stopniu międzysektorowej. W tym kontekście niezbędne staje

---

[43] „Dziewczyny na politechniki” to pierwszy w Polsce projekt kampanii informacyjnej, medialnej i publicznej realizowany przez Konferencję Rektorów Polskich Uczelni Technicznych i Fundację Edukacyjną Perspektywy promujący kierunki ścisłe i techniczne wśród młodych kobiet, uczennic szkół ponadgimnazjalnych.

[44] W Strategii Rozwoju Nauki w Polsce do 2015 z czerwca 2007 roku pojawia się tylko jedno zdanie, w którym podkreśla się konieczność wspierania karier naukowych kobiet, których zatrudnienie w sferze B+R należy znacząco w Polsce poprawić.

[45] J. Miluska, *Kobiety w przestrzeni publicznej*, w: *Między historią, politologią a medioznawstwem*. *Wybór problemów*, red. T. Wallas, Wydawnictwo Naukowe WNPiD, Poznań 2010, s. 116.

się wprowadzenie i wdrożenie nowych narzędzi rozwoju kariery kobiet naukowców. W konsekwencji może to sprawić, iż wzrośnie pozytywne nastawienie do zawodu naukowca wśród młodych kobiet, co zachęci je do podejmowania pracy naukowej, bądź wpłynie na utrzymanie ich zatrudnienia w sektorze nauki. Niezbędnym staje się zwrócenie uwagi na możliwość wydłużenia kolejnych etapów kariery naukowej dla osób, kobiet i mężczyzn, posiadających i zajmujących się opieką nad dziećmi o czas, który temu poświęcili. Tempo pracy ma duże znaczenie dla kobiet chcących kontynuować karierę naukową. Ważnym aspektem jest także rozbudowanie systemów finansowania wyjazdów zagranicznych o elementy ułatwiające podjęcie decyzji o wyjeździe przez naukowców mężczyzn i kobiet z rodzinami. Warto podkreślić, iż duża trudność w prowadzeniu spójnej polityki w tym zakresie wynika z braku pogłębionych badań statystycznych, aktualnych opracowań czy raportów prowadzących do szczegółowego opisu zjawiska.

Największe kontrowersje wśród gremiów naukowych z pewnością wzbudzi odniesienie zasady równości płci przy procesie współfinansowania badań. Przejrzyste procedury oceny i promocji są ważnymi, ale niewystarczającymi instrumentami wdrażania równowagi płci w procesie podejmowania decyzji w dziedzinie badań naukowych. We wnioskach i rekomendacjach raportu UNDP dotyczącego polityki równości płci na szczególną uwagę zasługuje zalecenie podjęcia działań w zakresie *wprowadzenia wymogu równości płci lub przynajmniej zwiększenie udziału kobiet w gremiach decyzyjnych i rozdzielających środki finansowe na badania – zwiększenie udziału kobiet w gremiach decydujących wymaga przede wszystkim tworzenia mechanizmów wymuszających zwiększenie uczestnictwa kobiet w wymienionych gremiach, ale i przełamania stereotypu, iż funkcje decyzyjne należą do mężczyzn a kobiety, również w sferze nauki, muszą niejako potwierdzać swą wartość w męskim świecie*[46].

Najtrudniejszym zadaniem wydaje się zmiana udziału kobiet w gremiach naukowych i władzach jednostek naukowych. Obecnie widoczne są zmiany w ilości kobiet studiujących, a także na niższych szczeblach kariery zawodowej. Stopniowo wzrasta także liczba kobiet, które uzyskały stopień doktora habilitowanego. W perspektywie dekady powinno to zaowocować zmianą także w reprezentacji kobiet na najwyższych szczeblach kariery zawodowej. Chyba, że zadziała, zdiagnozowany w prowadzonych badaniach, mechanizm samoograniczania się kobiet w tym zakresie. Tempo zmian będzie uzależnione od wprowadzonych mechanizmów ułatwiających kobietom pogodzenie roli matki z karierą zawodową[47]. Zwiększenie udziału kobiet w gremiach decydujących prowadzić będzie do reprezentatywnej równowagi płci. Mechanizmy w tym zakresie są wybiórczo i stopniowo wdrażane w polskim sektorze nauki.

Summary

The conditions of women's professional promotion in Polish universities

The paper deals with the issue of the professional promotion of women working in the academic sector, in the context of Poland's membership of the European Union. The authors discuss European legal requirements in this respect in order to assess the state of implementation

[46] *Polityka równości płci. Polska 2007. Raport*, UNDP, Warszawa 2007, s. 103.

[47] W 2002 roku w Barcelonie Rada Europejska wezwała państwa członkowskie do zlikwidowania przeszkód dla uczestnictwa kobiet w rynku pracy przez stworzenie do 2010 r. ośrodków opieki nad dziećmi dla co najmniej 90% dzieci w wieku od lat trzech do wieku szkolnego i dla co najmniej 33% dzieci poniżej lat trzech.

of the recommendations issued by the European Commission and the European Parliament, and included in the *European Charter for Researchers* and the *Code of Conduct for the Recruitment of Researchers* in Poland. Next, using statistical data from the 2007 and 2011 reports of the Central Statistical Office, the authors describe the proportion of women in the structures of academic workers at different levels of academic career and attempt to explain the conditions of the situation they identify.

A considerable part of the paper concerns the results of pilot studies carried out among female academics of the Faculty of Political Science and Journalism of Adam Mickiewicz University for the purpose of this paper. Finally, the authors recommend concrete solutions for changing the legal and institutional conditions in order to increase the number of female academics.