

KATARZYNA LESZCZYŃSKA^a, JOANNA PYRKOSZ-PACYNA^b,
KATARZYNA CIEŚLAK^c, DARIUSZ WOJAKOWSKI^d, KRZYSZTOF KLUZA^e,
JACEK GADECKI^f, AGNIESZKA CHRZĄSZCZ^g

PROBLEMY, OCZEKIWANIA I ROZWIĄZANIA NA RZECZ RÓWNEGO TRAKTOWANIA OSÓB STUDIUJĄCYCH W UCZELNI TECHNICZNEJ

PROBLEMS, EXPECTATIONS, AND SOLUTIONS FOR THE EQUAL TREATMENT OF STUDENTS AT TECHNICAL UNIVERSITIES

The article aims to identify the main problems related to gender-based equal treatment experienced by students at a technical university, as well as to present selected solutions supporting equal treatment policies at such institutions. In the analysis, we draw on the concept of three patterns of anti-discrimination policies within universities and science, namely policies targeting structures (Fix the Numbers), knowledge (Fix the Knowledge) and institutions (Fix the Institution). In this article, we rely on the results of a study that was conducted in 2021 as part of the implementation of the Gender Equality Plan. The basis for data collection was methodological triangulation; we conducted both individual in-depth interviews (IDI) and group interviews, as well as surveys among people studying and working at technical university. A total of 3,438 students participated in the quantitative survey, including doctoral candidates and students of the Doctoral School (including 43% women). The results of the study showed that gender-based unequal treatment at a technical university is multidimensional, while a key barrier remains the low effectiveness of existing response mechanisms, which reinforces fears of reporting abuses and encourages avoidance strategies. The student community most strongly supports solutions aligned with the 'Fix the Institution' approach, including improved procedures, independent reporting channels, a code of conduct, and psychological support, while expressing reluctance to-

^a AGH University of Krakow, Poland / AGH w Krakowie, Polska
kaleszcz@agh.edu.pl, <https://orcid.org/0000-0001-9859-8941>

^b AGH University of Krakow, Poland / AGH w Krakowie, Polska
jpyrkosz@agh.edu.pl, <https://orcid.org/0000-0002-9112-8629>

^c AGH University of Krakow, Poland / AGH w Krakowie, Polska
kcieslak@agh.edu.pl, <https://orcid.org/0000-0002-5539-4313>

^d AGH University of Krakow, Poland / AGH w Krakowie, Polska
wojakowski@agh.edu.pl, <https://orcid.org/0000-0002-7394-5959>

^e AGH University of Krakow, Poland / AGH w Krakowie, Polska
kluza@agh.edu.pl, <https://orcid.org/0000-0003-1876-9603>

^f AGH University of Krakow, Poland / AGH w Krakowie, Polska
jgadecki@agh.edu.pl, <https://orcid.org/0000-0002-1954-9605>

^g AGH University of Krakow, Poland / AGH w Krakowie, Polska
agniech@agh.edu.pl, <https://orcid.org/0009-0003-0728-8377>

ward parity-based measures. The results point to the need to combine institutional reforms with equality-oriented education and modifications to teaching practices.

Keywords: university; technical university; STEM; Gender Equality Plan

Celem artykułu jest zrekonstruowanie głównych problemów związanych z równym traktowaniem ze względu na płeć, doświadczanych w przestrzeni uczelni technicznej przez osoby studiuje, a także zaprezentowanie wybranych rozwiązań, wspierających politykę równego traktowania w uczelni technicznej. W analizie sięgamy do koncepcji trzech wzorów polityk antydyskryminacyjnych w obrębie uczelni i nauki, a mianowicie polityk skierowanych na struktury (*fix the numbers*), wiedzę (*fix the knowledge*) i instytucje (*fix the institution*). W artykule bazujemy na wynikach badań, które zostały przeprowadzone w 2021 r. w ramach realizacji Planu Równości Płci. Podstawą zbierania danych była triangulacja metodologiczna; przeprowadziliśmy zarówno wywiady pogłębione indywidualne (IDI) i zbiorowe, ankiety z osobami studiującymi i pracującymi w uczelni technicznej. Łącznie w badaniu ilościowym udział wzięło 3438 osób studiujących, w tym na studiach doktoranckich i w szkole doktorskiej (w tym 43% kobiet). Wyniki przeprowadzonych badań pokazały, że w uczelni technicznej nierówne traktowanie ze względu na płeć ma charakter wielowymiarowy, a jednocześnie kluczową barierą pozostaje niska skuteczność dotychczasowych mechanizmów reagowania, wzmacniająca obawy przed zgłaszaniem nadużyć i sprzyjająca strategiom unikania. Społeczność studencka najsilniej popiera rozwiązania z obszaru „naprawiania instytucji” (*fix the institution*), takie jak usprawnienie procedur, niezależne kanały zgłoszeń, kodeks postępowania oraz wsparcie psychologiczne, przy jednoczesnej niechęci wobec działań partytetowych. Wnioski wskazują zatem na potrzebę łączenia zmian instytucjonalnych z edukacją równościową i modyfikacją praktyk dydaktycznych.

Słowa kluczowe: uniwersytet; uczelnia techniczna; STEM; Plan Równości Płci

I. WPROWADZENIE

W ostatnich latach można zauważyć intensyfikację badań naukowych na temat równości płci w uniwersytetach. Przyczyny tego procesu zarówno kulturowe, jak i instytucjonalne są złożone (Bührer i in., 2020). Rośnie liczba badań nad doświadczeniami *work-life balance* osób pracujących naukowo (Rosa, 2022), skalą i doświadczeniami molestowania seksualnego w przestrzeni uniwersytetu i strukturalnymi przejawami i uwarunkowaniami nierównego traktowania (np. nad różnymi wzorami karier kobiet i mężczyzn czy maskulinizacją władzy uniwersyteckiej (Clavero i Galligan, 2020; Drange i in., 2023; Lagesen i Suboticki, 2022; Morris i in., 2022). Rozwijają się również same krytyczne studia nad uniwersytetem, które analizują przestrzeń społeczną uczelni jako pole reprodukcji neoliberalnych struktur władzy, dominacji i podległości (Skórzyńska 2023; Rosa 2022). Ważne znaczenie dla wzrostu zainteresowania tematyką równego traktowania mają regulacje Komisji Europejskiej (KE) dotyczące organizacji nauki w krajach Unii Europejskiej i finansowania badań naukowych. Komisja w odniesieniu do programu Horyzont Europa przyjęła, że uczelnie, które chcą w nim partycypować, muszą przyjąć tzw. Plan Równości Płci (Gender Equality Plan [GEP]). Dokument ten ma

wskazywać na najważniejsze cele równościowe i projektować działania służące ich realizacji. Komisja założyła także, że ważnym elementem Planu powinna być diagnoza sytuacji kobiet i mężczyzn w uczelniach.

Wiele uczelni europejskich, realizując wytyczne Komisji Europejskiej, potraktowało Plan jako szansę na przeprowadzenie gruntownych badań nad doświadczeniami płciowymi osób studiujących i pracujących, a także na zaprojektowanie rozwiązań wspierających równość w uniwersytetach (Clavero i Galligan, 2021a; Ní Laoire i in., 2021). Badania te są w dużym stopniu prowadzone z perspektywy osób zatrudnionych w uniwersytetach, przede wszystkim zajmujących się pracą badawczą. Badań, które uwzględniałyby szersze perspektywy i oczekiwania formułowane wobec polityk równościowych przez osoby studiujące jest niewiele. Jak pokazuje analiza 82 dokumentów GEP przyjętych w polskich uczelniach od 2020 do 2023 r., jedynie w 39 z nich pojawia się analiza sytuacji osób studiujących, przy czym często ogranicza się do rekonstrukcji struktury rekrutacji i obsady poszczególnych kierunków studiów (Krzaklewska i in., 2023). Badań biorących pod uwagę doświadczenia osób studiujących związane z nierównym traktowaniem i ich oczekiwania wobec polityk równego traktowania w ramach polskich uniwersytetów nie prowadzono, prócz nielicznych wyjątków, właściwie w ogóle.

W tym tekście prezentujemy rezultaty badań przeprowadzonych w 2021 r. w jednej z polskich uczelni technicznych w ramach realizacji Planu Równości Płci, skupiając się na dwóch zagadnieniach, które mają uzupełnić zasygnalizowaną wyżej lukę. Po pierwsze, rekonstruujemy główne problemy, związane z równym traktowaniem ze względu na płeć, doświadczane w przestrzeni uniwersytetu przez osoby studiujące. Po drugie, analizujemy oczekiwania dotyczące rozwiązań wspierających politykę równego traktowania w uczelni technicznej formułowane przez osoby studiujące. Osadzamy je w szerszej dyskusji na temat trzech głównych wzorów polityk równościowych w uniwersytetach skupionych na: „naprawianiu instytucji” (*fix the institutions*), „naprawianiu struktury” (*fix the numbers*), „naprawianiu wiedzy” (*fix the knowledge*).

II. (NIE)RÓWNE TRAKTOWANIE W UNIWERSYTETACH A WZORY POLITYK RÓWNOŚCIOWYCH: PRZEGLĄD LITERATURY PRZEDMIOTU

W literaturze przedmiotu dotyczącej nierównego traktowania w organizacji uczelni można wskazać kilka głównych kierunków badawczych, które są istotne z perspektywy prowadzonych przez nas analiz. Badania, o których wspominamy niżej, mają charakter nie tylko opisowy i epistemologiczny, ale często krytyczny, zaangażowany i praktyczny. Oznacza to, że diagnozują główne problemy, z którymi mierzą się osoby pracujące i studiujące w uniwersytetach, a także proponują rozwiązania, które są podstawą do tworzenia bardziej systemowych polityk. Warto zwrócić uwagę, że literatura ta dotyczy przede wszystkim zachodnich uniwersytetów (głównie w USA i Europie

Zachodniej), a więc innego niż polski kontekstu społecznego, kulturowego i prawnego.

Z perspektywy studiów nad nierównościami szczególnie ważne są badania nad niską reprezentacją kobiet w nauce jako systemie i instytucji (Abir-Am, 2010), a także zróżnicowaniem płciowym społeczności osób studiujących na różnych kierunkach studiów (Pyrkosz-Pacyna i in., 2022). Częstym obszarem analiz jest płciowe zróżnicowanie obsady kierunków i dyscyplin naukowych STEM [*Science, Technology, Engineering, Mathematics*], zarówno na etapie rekrutacji do szkół wyższych, osiągnięć studenckich na poszczególnych kierunkach, jak i wzorów karier naukowych osób prowadzących badania w tych dyscyplinach (Galperin, 2021; Garcia-Holgado i in., 2020; Jasko i in., 2020; Simon i in., 2017; Tarantino i Di Marco, 2021). W ostatnich latach pojawiają się również studia nad politykami przeciwdziałającymi nierównościom ujmowanym intersekcyjnie (np. w relacji do zdrowia psychicznego, statusu i pozycji, etniczności, rasy czy władzy (np. Cech, 2023; Showunmi, 2020).

Choć badania te prowadzone są za pomocą różnych metodologii i w różnych ramach heurystycznych, dość zgodnie wskazują, że różnice płciowe w obrębie STEM są procesem społecznym, a nie stałą właściwością struktur uniwersyteckich. Oznacza to, że zmieniają się w czasie, są zależne od kontekstu kulturowego i są intersekcyjne, tzn. wchodzi w relacje z kategorią klasy czy etniczności (Guiso i in., 2008; Linn i Hyde, 1989). Różnice te przebiegają formę nierówności płciowych związanych z dostępem kobiet do różnego typu zasobów oraz pozycji władzy. Badania wskazują na powszechną maskulinizację kierunków związanych z produkcją technologii informacyjno-komunikacyjnych (Charlesworth i Banaji, 2019; Corneliussen, 2014). Wskazują również na płciową segregację pionową w obrębie struktur uniwersyteckiej władzy i zmniejszanie się liczby kobiet na wyższych etapach edukacji i pracy naukowej, co obrazuje metafora „cieknącego rurociągu” (Abir-Am, 2010; Blickenstaff, 2005; Collins i in., 2020). Studia nad nierównościami płciowymi w uczelniach wskazują na uwarunkowania zarówno strukturalne (np. zjawisko szklanego sufitu czy szklanych ruchomych schodów), jak i wynikające z przekonań i uprzedzeń (Abir-Am 2010; Yansen i Zuckerfeld 2014).

Polityki równościowe skupiające się na strukturze płciowej w uniwersytetach skierowane są na zwiększanie liczby osób z grup niedoreprezentowanych i przywracanie równowagi liczbowej kobiet i mężczyzn („naprawianie struktury” [*fix the numbers*]; zob. Stanford University, 2011). Przykładem takich polityk skierowanych na strukturę są między innymi rozwiązania ułatwiające karierę, takie jak mentoring (Dennehy i Dasgupta, 2017), kształtowanie wzorców osobowych (*role models*; Herrmann i in., 2016) czy projektowanie przyjaznego otoczenia (Ramsey i in., 2013). Polityki te kierowane są zarówno do osób pracujących, jak i studiujących.

Drugi ważny obszar, na który zwraca uwagę gros badań nad nierównym traktowaniem w obrębie porządków uczelni i politykami antydyskryminacyjnymi, dotyczy analiz związku płci i treści programów nauczania na kierunkach studiów oraz tematów projektów badawczych (zob. Clavero i Galligan, 2021; Palmén i in., 2020). Badania te są często osadzone w założeniach poli-

tyki *gender mainstreaming*, która zakłada włączanie płci społeczno-kulturowej do głównego nurtu działań i rozwiązań, w tym np. naukowych i dydaktycznych (Gollifer i Gorman, 2016). Różne badania pokazują, że pod pozorem neutralności i obiektywizmu przekazywanej i produkowanej wiedzy programy nauczania reprodukuja uprzedzenia płciowe i przyczyniają się nierzadko do ugruntowywania nierówności (Palmén i in., 2020). Badania, które zajmują się dekonstrukcją uprzedzeń w programach badań naukowych, są prowadzone np. w ramach projektów „Gendered Innovations” koordynowanych przez Uniwersytet Stanforda¹. Projektowane rozwiązania, które mają być odpowiedzią na uprzedzenia w programach nauczania czy badawczych, polegają na konstruowaniu polityk „naprawiania” wiedzy (*fix the knowledge*) i włączania kategorii uwrażliwiających na płęć i równe traktowanie do dydaktyki i badań. Przekonanie, które towarzyszy tego typu politykom, zakłada, że równowaga liczbowa pod względem płci jest ważna w strukturach akademickich, kluczowym problemem są jednak systemy reprodukcji i wytwarzania wiedzy. W ramach polityk ukierunkowanych na włączenie kategorii płci do systemów wiedzy proponuje się różne narzędzia, które mają pomagać w uwrażliwianiu badań naukowych, innowacji i treści dydaktycznych na problemy płciowe, np. IGARTool² w ramach sieci Europejskiej Przestrzeni Badawczej Gender-Net czy EFFORTI³ (Palmén i in., 2020).

Trzeci obszar badań, który jest ważny z perspektywy prowadzonych przez nas analiz, dotyczy doświadczeń przemocy ze względu na płęć i molestowania seksualnego w przestrzeni uczelni. Przyczyny rosnącego znaczenia badań nad tymi doświadczeniami są wynikiem nie tylko zmian kulturowych i społecznych, lecz także – jak już wspomniano – presji instytucji finansujących badania naukowe. Uczelnie starające się o fundusze Unii Europejskiej nie tylko muszą dokonać diagnozy tych zjawisk, ale również zaproponować rozwiązania problemów i opracować bardziej systemowe polityki antydyskryminacyjne.

Choć często diagnozowane formy molestowania, molestowania seksualnego i przemocy ze względu na płęć się różnią, można wskazać na podobieństwa w zakresie i uwarunkowaniach tych zjawisk. Wskazuje się więc na czynniki sprzyjające molestowaniu, takie jak maskulinizacja struktury płciowej zatrudnionych i studiujących czy kultura organizacyjna, przyzwalająca na seksizm, wspierająca się na silnych stereotypach płciowych, które dezawuuują umiejętności i kompetencje kobiet. Szczególnie więc narażone na molestowanie są kobiety studiujące na kierunkach zdominowanych liczbowo przez mężczyzn, a zatem, jak dowodzą liczne badania, na kierunkach STEM i uczelniach politechnicznych (Charlesworth i Banaji, 2019, Dresden i in., 2018; Gerlich, 2019; Rzecznik Praw Obywatelskich, 2019). Jak pokazują analizy Tessy Charlesworth i Mahzarin Banaji (2019), warto realizować działania edukacyjne (np. szkolenia, warsztaty) walczące z uprzedzeniami czy stereotypami dotyczącymi płci. Co jednak kluczowe, same działania edukacyjne, niewsparte

¹ <https://www.genderedinnovations.se/>

² <http://igar-tool.gender-net.eu/en>

³ <https://efforti.eu/>

rozwiązaniami instytucjonalnymi, w każdym z badań jawiły się jako niewystarczające, a nawet kontrskuteczne, pogłębiały bowiem niechęć wobec grup dyskryminowanych.

Postulowane rozwiązania polityki antydyskryminacyjnej skupiają się także na tworzeniu rozwiązań instytucjonalnych („naprawianie instytucji” [*fix the institutions*]), które będą skuteczne, tzn. zapewnią bezpieczeństwo ofiarom przemocy i molestowania, a także stosowanie sankcji wobec sprawców. Przykłady takich instytucji to kodeksy, procedury antydyskryminacyjne czy instytucje reprezentujące osoby pokrzywdzone (np. rzeczników lub pełnomocników).

Nasze analizy wpisują się w powyżej zasygnalizowane badania i uwzględniają złożoność zjawiska nierównego traktowania w przestrzeni uczelni, a także różnorodność wzorów przeciwdziałania. Głównym naszym celem jest zdiagnozowanie zjawisk równości i nierówności doświadczanych przez osoby studiujące na jednej z największych uczelni technicznych w Polsce. Drugim celem jest rekonstrukcja studenckich oczekiwań dotyczących potencjalnych rozwiązań instytucjonalnych mających na celu zwiększenie poziomu równego traktowania na wskazanej uczelni. Chcemy zwrócić uwagę, że mamy świadomość intersekcyjnej złożoności doświadczeń osób studiujących, jednak zdecydowaliśmy się w artykule referować wyniki różnicowane przede wszystkim na płeć. Analizy wykazały bowiem, że to płeć rozumiana binarnie jest ważnym czynnikiem różnicującym doświadczenia w społeczności studenckiej i oczekiwania kobiet wobec polityk równościowych w uczelni różnią się od oczekiwań mężczyzn.

III. METODOLOGIA

Projekt badawczy zakładał zastosowanie różnorodnych metod diagnostycznych właściwych dla nauk społecznych. Z perspektywy niniejszego tekstu kluczowe metody i techniki badań to:

1) ilościowe analizy składów osobowych poszczególnych kierunków uczelni pod względem proporcji udziału kobiet i mężczyzn w różnych strukturach uczelni, w tym udziału kobiet i mężczyzn studiujących na różnych kierunkach i stopniach. Dane uwzględniały stan struktury studenckiej na rok 2020 i 2021;

2) wywiady pogłębione biograficzne i eksperckie z kobietami i mężczyznami na różnych etapach karier naukowych i edukacji;

3) ankiety przeprowadzone w społeczności akademickiej. W ankietach oprócz pytań zamkniętych wprowadziliśmy możliwość komentowania poszczególnych sekcji i dzielenia się doświadczeniami. Prosimy respondentów o opisanie sytuacji, które ich zdaniem mogłyby być ważne dla zrozumienia (nie) równego traktowania w uczelni oraz opiniowanie rozwiązań w uczelni wspierających równe traktowanie.

Przedstawiony opis metodologii obejmuje całość projektu badawczego, w niniejszym artykule skupiamy się jednak wyłącznie na wynikach dotyczą-

cych społeczności studenckiej. Pełny opis metodologii został uwzględniony w celu zapewnienia jasności przekazu oraz z uwagi na fakt, że narzędzia badawcze zastosowane wobec społeczności pracowniczej i studenckiej były niemal identyczne, z niewielkimi różnicami wynikającymi z dostosowania pytań do specyfiki poszczególnych grup badanych.

Badania rozpoczęliśmy od analizy danych instytucjonalnych dotyczących rozmieszczenia kobiet i mężczyzn w strukturach uczelni. Dane zostały udostępnione zespołowi przez różne jednostki instytucjonalne w obrębie uczelni, w tym m.in. zajmujące się obsługą projektów badawczych, kształceniem, sprawami pracowniczymi, studenckimi, rekrutacją studencką, współpracą z zagranicą czy sprawami doktoranckimi. Przeanalizowaliśmy dane ilościowe na temat pozycji zajmowanych przez kobiety i mężczyzn w strukturze pracowniczey i studenckiej na różnych wydziałach i w innych jednostkach, a także w ramach dyscyplin naukowych, w organach decyzyjnych na różnych szczeblach uczelni czy procesach rekrutacji studenckiej oraz udziału kobiet i mężczyzn w projektach badawczych. Na podstawie analizy danych instytucjonalnych dokonaliśmy diagnozy struktur uczelni pod kątem takich zjawisk, jak segregacja pozioma i pionowa, a także wytypowaliśmy rozmówców i rozmówczynie do badań jakościowych. Choć badania obejmowały również dane dotyczące osób pracujących w uczelni, w artykule skupiamy się wyłącznie na dotyczących społeczności studenckiej.

Następnie przeprowadziliśmy badania jakościowe dotyczące doświadczeń równości w strukturach uczelni. Zrealizowaliśmy je na podstawie pogłębionych wywiadów indywidualnych (Individual In-Depth Interview [IDI]) i zbiorowych z sugerowaną listą pytań. Dyspozycje do wywiadów dotyczyły historii życia i doświadczeń edukacyjnych w kontekście uczelni i przed rozpoczęciem studiów, a także doświadczeń edukacyjnych związanych z płcią. Były to zarówno wywiady biograficzne z osobami studiującymi i pracującymi w uczelni (w sumie 20 osób), jak i eksperckie z osobami ulokowanymi w różnych jednostkach uczelni, pełniącymi kluczowe role w zarządzaniu (11 osób). Dzięki wywiadam możliwe okazało się poznanie doświadczeń równości i potrzeb związanych z nierównym traktowaniem konkretnych osób. Na podstawie analizy treści wywiadów wyłoniliśmy zagadnienia, które uwzględniliśmy w przygotowaniu kwestionariusza ankiety.

Kolejnym krokiem było opracowanie i przeprowadzenie anonimowej ankiety online rozesłanej do całej społeczności uczelni, w tym do osób studiujących w Szkole Doktorskiej i na studiach doktoranckich⁴. Udział w badaniu był dobrowolny i nie wiązał się z żadną gratyfikacją finansową. Treść ankiety została opracowana na podstawie istniejących narzędzi (jak np. badanie równości płci na Uniwersytecie Gdańskim czy Gender Equality Audit and Monitoring [GEAM] bazujący na The Athena Survey of Science, Engineering and Technology [ASSET], który służy do pozyskiwania danych o osobach pracujących naukowo w dyscyplinach STEM) oraz uzgodniona ze społecznością stu-

⁴ E-maile informujące o badaniach ankietowych zostały przesłane wraz z zaproszeniem Rektora do wszystkich osób pracujących i studiujących posiadających adresy w domenie uczelni.

denką na drodze konsultacji z osobami reprezentującymi Uczelnianą Radę Samorządu Studenckiego.

Pytania ankietowe dotyczyły obszarów doświadczeń związanych ze studiowaniem. Osobom badanym prezentowane były kolejno pytania, np. „Czy w trakcie studiów doświadczyłeś/łaś którychkolwiek z poniższych zachowań ze strony innych studentów lub prowadzących?” wraz z listą zachowań i skalą odpowiedzi, w tym przypadku: „Nie – nigdy; Tak – raz; Tak – kilka razy; Tak – wiele razy; Trudno powiedzieć”. Następnie w procesie analizy wyników skala odpowiedzi była przekształcana na skalę liczbową. Z uwagi na ograniczenia objętości tekstu nie prezentujemy wszystkich pytań zawartych w całej ankiecie, natomiast prezentujemy szerszy opis poszczególnych omawianych pytań w części dotyczącej opisu wyników. Każda sekcja (np. Przebieg edukacji, Doświadczenia związane z płcią, Równowaga między edukacją a życiem prywatnym, Mikroagresje, Molestowanie, Działania pomocnicze – opiniowanie) zawierała miejsce na dobrowolne komentarze, tym samym umożliwiało uzupełnienie odpowiedzi i podanie przykładów doświadczeń własnych czy obserwacji na temat równego traktowania w uczelni. W sumie zebraliśmy 219 stron znormalizowanego maszynopisu komentarzy zamieszczonych w ankiecie przez osoby studiujące. Komentarze te zostały poddane analizie treści za pomocą programu do jakościowej analizy danych Maxqda 12.

W badaniu ankietowym wzięło udział łącznie 3438 osób ze społeczności studenckiej (w tym doktoranckiej, szkołę doktorską bowiem potraktowaliśmy jako odpowiednik studiów III stopnia), co stanowi *response rate* na poziomie 22%. Udział kobiet i mężczyzn w badaniu był wyrównany, choć nie był reprezentatywny dla badanej populacji: 55% badanych stanowili mężczyźni, 43% – kobiety, natomiast 1% – osoby niebinarne; 1% badanych nie udzielił odpowiedzi na pytanie o płeć. Większość osób badanych (71%) studiowała na I stopniu studiów; 81% respondentów studiowało kierunek należący do nauk technicznych, a niemal 30% kierunek związany z naukami ścisłymi. W badaniu wzięło udział 315 doktorantów i doktorantek. Badanie przeprowadzono z wykorzystaniem systemu LimeSurvey. Zagregowane dane ilościowe zostały poddane analizie statystycznej w programie SPSS. Wszystkie dane pozyskane z ankiet były i są przechowywane w wewnętrznych systemach uczelni.

IV. DOŚWIADCZENIA NIERÓWNEGO TRAKTOWANIA W PRZESTRZENI UNIWERSYTETU: PROBLEMY I OCZEKIWANIA OSÓB STUDIUJĄCYCH WOBEC UCZELNI

Zanim przejdziemy do opisu i analizy oczekiwań studenckich skierowanych na działania wspierające równe traktowanie, chcemy nakreślić kontekst, w ramach którego są one formułowane. Kontekstem tym jest upłciowienie struktury społeczności studenckiej, a także główne wskazywane przejawy nierównego traktowania doświadczane przez badane osoby studiujące.

1. Struktura analizowanej społeczności studenckiej i feminizacja nierównego traktowania

W świetle danych instytucjonalnych w 2020 r. kobiety stanowiły 35% liczby studiujących w badanej przez nas uczelni. Kierunki wybierane najczęściej przez kobiety to: humanistyczne, związane z inżynierią biomedyczną czy technologią chemiczną, co z kolei odzwierciedla obecność zjawiska segregacji poziomej. Warto zaznaczyć, że na wydziałach zdominowanych liczbowo przez studentki różnica płci była bardziej znacząca w przypadku studiów II stopnia (67–73% mężczyzn). Natomiast na kierunkach informatycznych na II stopniu studiowało mniej niż 15% kobiet, co wskazuje na segregację poziomą. Kobiety mniej chętniej niż mężczyźni aplikują na kierunki, gdzie zazwyczaj jest więcej chętnych na jedno miejsce. Z danych wyłania się także zjawisko segregacji pionowej. Segregacja ta przejawiała się w dominacji liczbowej mężczyzn na kierunkach prestiżowych, wymagających największej liczby punktów przy rekrutacji, które cieszyły się największą popularnością wśród osób studiujących.

Jedną z konsekwencji nierówności ze względu na płeć jest przewaga liczebna mężczyzn wśród studentów, która utrzymuje się od I do III stopnia studiów. W efekcie może to umacniać powiązane z segregacją pionową bariery, takie jak „szklany sufit” czy „leпка podłoga”. Przykładem dysproporcji liczbowej oraz segregacji pionowej w tym ujęciu są dane dotyczące pierwszej rekrutacji do szkoły doktorskiej, wedle których w roku 2019 przyjęto dwa razy więcej mężczyzn niż kobiet (32% kobiet, 68% mężczyzn).

2. Różnorodność form nierównego traktowania osób studiujących i strategię wobec nierówności

Zebrane dane z badań ankietowych wskazują, że w 2021 r. wśród badanych studiujących kobiet 16% doświadczyło molestowania, a 22% było świadkami takich zachowań wobec innych osób. Wśród badanych studiujących mężczyzn 3,7% doświadczyło takich zachowań, 14% zaś było świadkami takich zachowań wobec innych osób⁵. Analiza danych jakościowych, przede wszystkim wypowiedzi z komentarzy udzielonych w ankiecie studenckiej, dała nam wgląd w różne przykłady i wzory nierówności doświadczane przez osoby studiujące. Wymieniane w komentarzach przykłady należą do szerokiego katalogu zachowań stanowiących: 1) naruszenie godności, 2) stworzenie zastraszającego, upokarzającego lub obraźliwego środowiska albo 3) podtrzymywanie i wzmacnianie stereotypów na temat płci. Wśród zachowań stanowiących naruszenie godności można wskazać głównie na zachowania werbalne, takie jak np. komentowanie wyglądu i aluzje z podtekstem seksualnym (w szczególności w obecności innych osób studiujących, w czasie zajęć lub w innych publicznych

⁵ Warto zwrócić uwagę, że badania były powtórzone po trzech latach funkcjonowania rozwiązań instytucjonalnych i szkoleń zapobiegających i reagujących na molestowanie i nierówne traktowanie. Badania z 2024 r. wskazują, że odsetek kobiet studiujących doświadczających tego typu naruszeń spadł znacząco (doświadczyła ich co 11 studentka).

sytuacjach), jak i fizyczne, np. niechciany kontakt fizyczny z podtekstem seksualnym. O komentarzach np. dotyczących wyglądu pisały osoby na wszystkich etapach studiów, zarówno kobiety, mężczyźni, jak i osoby niebinarne:

Było mi sugerowane, żebym się ubrał na zajęcia „jak chłop”, bo „to nie kierunek dla słabych ludzi”. Wykładowcy umieszczają seksistowskie przykłady w prezentacjach. (Mężczyzna, student, komentarze w ankietach)

Nawet tak powszechna rzecz jak dłuższe włosy u mężczyzny spotykają się z komentarzami od prowadzących: „Po co Panu te włosy. Teraz musi je Pan spinać”. Tworzy to atmosferę, w której osoby niemieszczące się w tradycyjnych rolach płciowych nie czują się komfortowo okazywać to na przestrzeni uczelni. (Doktorant, osoba niebinarna, komentarze w ankietach)

Prowadzący przy grupie powiedział, że „zabiera mnie na randkę”, kiedy chciałam umówić się z nim na konsultację. Oprócz tego poklepywał mnie niejednokrotnie po ramieniu, raz na mój komentarz, że „chciałabym się czegoś nauczyć”, odpowiedział, że „czego nie powiem, to dowieglądam”. (Kobieta, studentka, komentarze w ankietach)

Według studentów i studentek wypełniających ankietę zachowań tych dopuszczają się niektórzy prowadzący zajęcia, a rzadziej koledzy wobec koleżanek ze studiów.

Do kształtowania nieprzyjaznego środowiska edukacyjnego przyczyniają się także seksistowskie żarty kadry wykładającej, o których wspominały studentki i studenci w materiale jakościowym. Badane osoby wskazywały także umieszczanie przez niektórych wykładowców w materiałach dydaktycznych (np. prezentacjach) przekazów o podtekście seksualnym. W kontekście zajęć dydaktycznych wskazane zostały również formy poddawania kobiet dodatkowej, nierównej kontroli, np. częstsze typowanie ich do odpowiedzi w trakcie zajęć, choć z drugiej strony również mężczyźni opisywali sytuacje preferencyjnego i ulgowego traktowania kobiet przez mężczyzn wykładowców.

Niedowierzanie i podważanie, że kobieta może poradzić sobie z byciem starostką roku i „porządkowiywać” sobie cały rok złożony z mężczyzn. Jedynie do kobiet zwracanie się po imieniu, a do mężczyzn „Pan Kowalski”. Pytanie [specjalistyczny temat] jedynie kobiet, bo „mogą mieć problem z odróżnianiem, czy lewy czy prawy”. Zwracanie uwagi całej grupy na kobietę z błahego powodu (patrzcie, jak odpowiedziała; patrzcie, jak się dogadaliśmy; słuchajcie, jaka stanowcza) z ironicznym uśmiechem. (Kobieta, studentka, komentarze w ankiecie)

No i tam było takich dwóch prowadzących, którzy też sobie lubili rzucić takim żartem à la wujek na weselu, to jest ten stopień takiej trochę żenady, jak się to słyszy. No a jednocześnie się nie odpowie, no bo jednak gdzieś ten człowiek jest wyżej nad tobą i może cię po prostu uwalić, więc... No zdarzają się takie sytuacje. (Kobieta, studentka, fragment wywiadu)

Podtrzymywaniu stereotypów na temat płci sprzyjały, jak wskazano w komentarzach umieszczanych w ankietach, seksistowskie żarty, a także różne zachowania wykładowców podważające kompetencje studentek. Przykłady takich sytuacji dość licznie pojawiały się w komentarzach w ankietach, jak również w wywiadach: *Słyszałam historie od koleżanek z innych wydziałów/ kierunków o zachowaniach prowadzących, od których włos się jeży na głowie,*

np. teksty na zajęciach o „pralkach” albo sugerowanie, że studentki przechodzą na uczelnię „szukać męża”. (Kobieta, studentka, komentarze w ankietach).

Inne przykłady takich zachowań to wyznaczanie studentkom ról pomocniczych/asystujących (np. sprzątanie sali, mycie sprzętu laboratoryjnego), w szczególności w sytuacjach, gdy większość grupy stanowią mężczyźni.

Kolejna sytuacja na kolejnym laboratorium z tym samym prowadzącym. Oczywiście musiałam przez całe laboratorium asystować prowadzącemu, ponieważ – jak już wspomniałam – byłam jedyną dziewczyną w grupie. Prowadzący podał mi [usunięte dane ze względu na anonimowość] i poprosił, abym spróbowała ją złamać. Wzięłam ją i spróbowałam [usunięte dane ze względu na anonimowość]. Nie udało mi się to. Po czym prowadzący powiedział: „Co tak krótko? Proszę jeszcze próbować”. Znając tego prowadzącego, odpowiedziałam „Myślę, że nie muszę próbować. Wiem, że [tego nie zrobię]”. Usłyszałam wtedy odpowiedź: „A szkoda. Lubie patrzeć jak dziewczyny się męczą”. (Kobieta, studentka, komentarze w ankietach)

Analiza doświadczeń osób studiujących w uczelni ujawniła, że problemem w 2021 r. były nie tylko różnorodne formy nierównego traktowania, lecz także brak odpowiednich i skutecznych struktur uczelni zdolnych do reagowania lub zapobiegania nierównemu traktowaniu⁶. Rozwiązania strukturalne i systemowe albo okazywały się niewystarczające, albo nieefektywne, tzn. nie wspierały, nie chroniły osób doświadczających nierównego traktowania (np. przed zachowaniami odwetowymi), nie stosowały sankcji ani nie wyciągały konsekwencji wobec sprawców tych zachowań. Jak mówią również osoby w wywiadach, dotychczasowe rozwiązania wzbudzały obawy przed oceną:

Nie wiem, czy była nawet taka osoba, może teraz już jest, jest, ale nie wiem, jak – powiedzmy – rozwiązać tę zagwozdkę, ten problem. Też się boję po prostu mówić o takich rzeczach. Bo większość..., bo wydaje mi się, że to też jest takie wyjście przed szereg i taka..., zabrakło mi słowa. Ale chodzi o to, że boję się takiej krytyki społecznej, że będzie o tym głośno, że ktoś to zgłosił, ktoś o tym powiedział, ii..., wolę się nie wychylać. (Kobieta, studentka, fragment wywiadu)

[L]udzie się po prostu boją, bo to jest jednak osoba, która jest, no zdecydowanie wyżej od nich... Yy, no i po prostu, no, nie wiem, no przynajmniej j..., jeśli ja bym był na ich miejscu, to po prostu bym się bał... Że coś z tego wyniknie złego, że na przykład będę miał potem problemy z tym profesorem, yy, bo wiem, że będę miał w tym roku jeszcze z nim zajęcia... (Mężczyzna, student, fragment wywiadu)

Ta nieefektywność wynikała w również z braku odpowiednich instytucjonalnych rozwiązań, np. braku procedury antydyskryminacyjnej, czy braku jednostki instytucjonalnej, której kompetencje obejmowałyby szeroki zakres działań równościowych, ale również z innych uwarunkowań (indywidualnych czy z kultury organizacyjnej uczelni).

⁶ Warto zaznaczyć, że badania prowadziliśmy w 2021 r.; w uczelni, o której mowa w tekście, w 2022 r. została stworzona instytucja rzecznika ds. równości, w 2023 r. przyjęty został rozporządzeniem Rektora dokument „Zasady Równego Traktowania”. Działanie to było odpowiedzią na uwagi i oczekiwania formułowane przez osoby studiujące.

Jak pokazał materiał jakościowy, komentarze i wywiady z osobami studiującymi, niektórzy z badanych szukali rozwiązań i podejmowali próby zgłaszania naruszania reguł równego traktowania do władz wydziałów czy do rzeczników (dyscyplinarnych lub studenckich). Jak wykazały nasze badania, podejmowane przez osoby studiujące strategie charakteryzowała zazwyczaj raczej zachowawczość, wycofanie, unikanie konfrontacji i kontaktu z osobą, która dopuszczała się zachowań dyskryminujących. Wyrazem takiej strategii była rezygnacja z zajęć prowadzonych przez osobę wykładającą, konsultacji, a nawet rezygnacja ze studiów. Obok strategii unikania część osób przyjmowała strategię wymuszonej akceptacji, podkreślając, że zachowaniom dyskryminacyjnym nie należy nadawać znaczenia ani interweniować; należy je raczej traktować jako część tradycji i praktykę, która zmieni się wraz z pokoleniową wymianą kadry.

3. Oczekiwania studenckie odnoszące się do równouprawnienia w nauce i nauczaniu

W analizie ujawniają się dość proste zróżnicowania pomiędzy oczekiwaniami kobiet i mężczyzn wobec rozwiązań wspierających równe traktowanie w nauce i nauczaniu. Wyłania się także duży nacisk na rozwiązania instytucjonalne (*fix the institution*) oraz niechęć do rozwiązań strukturalnych (*fix the numbers*). Zgodnie ze skalą odpowiedzi (1–5; gdzie 1 oznacza zdecydowane niechęć dla wprowadzenia danego rozwiązania, a 5 oznacza zdecydowane poparcie) średnia 2 i poniżej oznacza niski poziom lub brak akceptacji dla danego rozwiązania (zob. tabela 1). Wszystkie zaobserwowane różnice są istotne statystycznie ($p < 0,001$).

Tabela 1

Różnice międzypłciowe w średniej akceptacji przez osoby studiujące różnych działań naprawczych w zakresie nauki i nauczania

Rozwiązania instytucjonalne i strukturalne wspierające równe traktowanie w nauce i nauczaniu	M	K	p
Dbałość o wprowadzenie reprezentacji różnych grup interesów w ciałach decyzyjnych	2,80	3,85	< 0,001
Polityka afirmatywna: tj. określenie wymaganego minimalnego % udziału kobiet i mężczyzn na danych stanowiskach	1,39	2,04	< 0,001
Przedszkole, żłobek prowadzone przez uczelnię na terenie kampusu	3,39	3,82	< 0,001
Opieka popołudniowa, popołudniowe dodatkowe zajęcia dla dzieci osób zatrudnionych i studiujących w uczelni	3,34	3,73	< 0,001
Opieka wakacyjna dla dzieci osób zatrudnionych i studiujących w uczelni	3,14	3,46	< 0,001

Źródło: badania własne.

Analiza danych z tabeli 1 pozwala zauważyć dwa istotne zjawiska odnoszące się do wsparcia lub odrzucenia pewnych rozwiązań równościowych: bardzo wysokie oczekiwanie przyjęcia instytucjonalnych rozwiązań równościowych odnosi się do działań zorientowanych na pomoc rodzicom, *ergo* odnosi się tak samo do wartości równości płci, jak i wsparcia rodziny, która jest uniwersalną wartością w społeczeństwie polskim (CBOS, 2019). Innymi słowy, akceptacja proponowanych rozwiązań odwoływać się może nie tylko i nie zawsze do poglądów progresywnych i równościowych.

W świetle danych z badań ilościowych zaobserwowano także wyraźny brak akceptacji dla pewnych formuł parytetowych – reprezentacji kobiet w strukturach zarządczych. Stosowanie parytetów jest przy tym odrzucane zarówno przez studiujące kobiety, jak i mężczyzn. Zapewnienie reprezentacji w ciałach kolegialnych jest natomiast popierane przez kobiety bardziej niż inne rozwiązania instytucjonalne. Takie poparcie, jak widzimy w tabeli 1, nie pojawia się jednak wśród mężczyzn.

Oczekiwania formułowane w komentarzach i wywiadach orientują się na proces nauczania, w tym form oceniania postępów w nauce. Studentki i studenci wskazują na konieczność rozwiązań, które mają na celu transparentność kryteriów oceny podczas egzaminowania (np. kodowania egzaminów czy zasady neutralności płci). W wypowiedziach swobodnych także postulowane jest wprowadzenie, w ramach systemowej oceny zajęć i ich ankietyzacji, pytań odnoszących się do równego traktowania oraz przejawów dyskryminacji. Kolejnym oczekiwaniem, które można odczytać w kontekście „naprawiania instytucji” (*fix the institution*), są postulaty wprowadzenia neutralnych płciowo zwrotów („dbałość o stosowanie bezosobowych form w korespondencji i przy zwracaniu się do grupy” oraz feminatywów zamiast wyłącznie formy męskiej). Jak pisała jedna z badanych w komentarzu do ankiety: *Przykład powinien iść z góry – władze rektorskie i dziekańskie powinny na co dzień posługiwać się inkluzywnym językiem i zwracać uwagę na etyczne zachowania oraz promować takie podejście wśród pracowników* (Doktorantka). Oczekiwania te ukazują bardzo egalitarny sposób spojrzenia społeczności studenckiej wszystkich stopni na środowisko nauczania i nauki, w którym uniwersytet realizuje i monitoruje zachowania równościowe w procesie zdobywania wiedzy. W kontekście opisywanego przez nas wcześniej doświadczenia nierówności ten zestaw wydaje się oddolnie sformułowaną regułą instytucjonalnej reakcji na te nierówności.

Jednocześnie element odnoszący się do stosowania feminatywów łączy się z kolejnym elementem polityki równościowej – „naprawianiem wiedzy” (*fix the knowledge*). Zmiana języka łączy się tu ze zmianą narracji o płci w nauce i wskazywaną przez studentki i studentów koniecznością akcentowania roli kobiet. Co ciekawe, na ten wątek nierzadko zwracają uwagę studiujący mężczyźni:

Może podkreślenie, że kobiety też mają swój wkład w [dyscyplina ścisła – usunięte dane ze względu na anonimowość] czy inny przedmiot. Np. przez przywołanie historycznych postaci. Dzięki temu ludzie będą mieli większą (i niewymuszoną) świadomość, że kierunki ścisłe to miejsce i dla kobiet, i dla mężczyzn (Mężczyzna, student, komentarze w ankiecie).

Prowadzenie zajęć w szkołach podstawowych – aby zachęcić dzieci do nauk ścisłych i technicznych. Jest to etap na tyle wczesny, że dzieci (w założeniu komisji dziewczynki) mogą rozpocząć edukację prowadzącą na studia techniczne. Dziewczyny i chłopcy mają wtedy równy start oraz równe szanse dostania się na studia. Kobiet inżynierów nie jest mało dlatego, że są odrzucane przez system szkolnictwa wyższego, tylko dlatego, że same wybierają inną drogę edukacji. (Mężczyzna, student, komentarze w ankiecie).

Uwzględnianie w materiałach dydaktycznych wizerunków naukowczyń jest składnikiem szerszego oczekiwania podejmowania bardziej ogólnych działań na rzecz komunikowania równości. Jest to bardzo ciekawy wątek, który skłania nas do wniosku, że problem równości widziany jest przez osoby studiujące w kontekście pewnych potrzeb edukacyjnych i komunikacyjnych. Część badanych dostrzega, że budowanie relacji równościowych powiązane jest właśnie z problemem przekazywania potrzebnej dla takich postaw wiedzy, ale też umiejętności – rozumianych jako umiejętności komunikacyjne. Z danych jakościowych wynika, że pewna hierarchia oczekiwań rozwija się od *fix the knowledge* jako podstawowych i pierwszorzędnych, poprzez *fix the institution*, do – ewentualnie – *fix the numbers*.

Jak wspomnieliśmy, największy opór budzą działania, które wpisują się w polityki „naprawiania struktury”. Szczegółnej krytyce w komentarzach w ankiecie poddawane są propozycje akcji afirmatywnych, które miałyby służyć wyrównaniu dysproporcji liczbowych w strukturze płciowej społeczności studenckiej. Krytyka ta formułowana jest pod adresem działań skierowanych do kobiet mających na celu zwiększenie ich udziału w naukach ścisłych, np. szkoleń z programowania adresowanych do studentek. Opinie takie są reakcją na istniejące już w uczelni akcje afirmatywne dla kobiet: *Uważam, że [uczelnia] zwraca uwagę na nierówność płci, jednak zdecydowanie w zły sposób. Zamiast wspierać wszystkich studentów jednakowo, czasem można odnieść wrażenie, że to kobiety są wspierane bardziej niż mężczyźni. Istnieją kursy, szkolenia i seminaria adresowane wyłącznie do kobiet, jednak nie ma takowych wyłącznie dla mężczyzn* (Mężczyzna, student, komentarze w ankiecie).

4. Oczekiwania studenckie odnoszące się do przeciwdziałania molestowaniu i molestowaniu seksualnemu

Oczekiwania studenckie dotyczące przeciwdziałania molestowaniu i molestowaniu seksualnemu również koncentrują się na rozwiązaniach instytucjonalnych oraz w mniejszym stopniu edukacyjnych i dotyczących wiedzy. Analiza danych jakościowych i ilościowych wykazała, że osoby studiujące generalnie popierają instytucjonalizację reguł i formalizację działań antydyskryminacyjnych. Zestawienie dotyczące poparcia różnych rozwiązań mających na celu przeciwdziałanie molestowaniu prezentujemy w tabeli 2. Warto zwrócić więc uwagę, że kobiety studiujące popierają różne rozwiązania w większym stopniu aniżeli mężczyźni (wszystkie różnice są istotne statystycznie).

Na podstawie analizy danych jakościowych (wywiadów oraz treści komentarzy w ankietach) możemy zrekonstruować oczekiwania dotyczące kształtu i zasad działania postulowanych instytucji: badane osoby dość zgodnie postu-

lują stworzenie instytucji zajmującej się przeciwdziałaniem nierównemu traktowaniu, która będzie niezależna od wydziałów czy innych jednostek uczelnianych i będzie posiadać odpowiednią autonomię działania. Instytucja ta powinna gwarantować poufność lub anonimowość, zabezpieczać interesy osób zgłaszających, chronić przed działaniami odwetowymi i być skuteczna, tzn. nakładać sankcje na wykładowców naruszających interesy osób studiujących. Oczekiwania te pojawiają się również w materiale jakościowym – w komentarzach w ankiecie: *Założyć instytucję egzekwującą ustalone reguły równości, mającą być realną groźbą dla zatrudnienia osób nawet cenionych przez władze uczelni/wydziałów/katedr, podejmującą decyzje o egzekwowaniu konsekwencji niezależnie od interesów uczelni/wydziału/katedry* (Mężczyzna, student, komentarze w ankiecie); *Wyciąganie konsekwencji z nieakceptowalnych zachowań pracowników zarówno administracyjnych, jak i dydaktycznych* (Kobieta, studentka, komentarze w ankietach). Instytucja, jak postulowały osoby badane, powinna być wspierana czytelną procedurą antydyskryminacyjną.

Tabela 2

Różnice międzypłciowe w średniej akceptacji różnych działań naprawczych przez osoby studiujące w zakresie przeciwdziałania molestowaniu i molestowaniu seksualnemu

Rozwiązania instytucjonalne i edukacyjne przeciwdziałające molestowaniu i molestowaniu seksualnemu	M	K	p
Szkolenia dla osób studiujących i pracujących z edukacji antydyskryminacyjnej, przeciwdziałaniu molestowaniu, szkolenie dotyczące równego traktowania	2,89	3,93	< 0,001
Kodeks postępowania określający akceptowane i nieakceptowane normy zachowania na uczelni	3,24	4,03	< 0,001
Możliwość zgłaszania niewłaściwych zachowań (anonimowo bądź przy zachowaniu poufności)	4,17	4,68	< 0,001
Powołanie stanowiska związanego z równością płci i równym traktowaniem	2,67	3,78	< 0,001

Źródło: badania własne.

Wśród narzędzi instytucjonalnych, których oczekują osoby studiujące, można wskazać również na rozwiązania wspierające równe traktowanie w procesie kształcenia. Postulowano m.in. wprowadzenie narzędzi ewaluacyjnych, ankiet i hospitacji jako narzędzi zwalczających nierówne traktowanie ze względu na płeć, a także konkretnych sankcji, które będą konsekwencjami wobec sprawców zgłaszanych w ankietach nadużyć i sytuacji o charakterze dyskryminującym. Badane osoby podkreślały również, że oczekują wprowadzenia reguł chroniących przed dyskryminacją do różnych obszarów uczelni, m.in. wytycznych dotyczących języka równościowego (w tym otwartego na osoby transpłciowe i niebinarne), kultury materialnej (badane osoby sugerują

usunięcie z przestrzeni uczelni różnych artefaktów, np. plakatów, które mają wydźwięk seksistowski i naruszają zasady równego traktowania), a także wsparcia psychologicznego dla osób doświadczających nierównego traktowania. W komentarzach pojawiają się oczekiwania mówiące wprost o konieczności stworzenia wykazu zachowań naruszających dobrostan:

Wykaz niedopuszczalnych zachowań, które studenci i studentki powinni/ny zgłaszać, zamieszczone na stronie wraz z adresem, gdzie mogą się zwrócić o pomoc. Słyszałam wiele historii, w których dziewczyny po prostu nie wiedziały, że powinny zgłaszać pewne zachowania. Dodatkowo częstym argumentem niektórych osób płci męskiej jest to, że „kobiety narzekają na dyskryminację, a to mężczyźni są przecież dyskryminowani, bo to dziewczynom podnosi się stopnie za wygląd”. Warto ich uświadomić, że takie sytuacje oni też mogą zgłaszać, jeśli są świadkami (Kobieta, studentka, komentarze w ankietach).

Osoby studiujące oczekują działań koncentrujących się na edukowaniu i kształtowaniu wiedzy, postulują opracowanie i udostępnienie warsztatów i szkoleń dotyczących równego traktowania m.in. w dydaktyce i pracy naukowej oraz akcje informacyjne w mediach i sferze publicznej. Szkolenia miałyby obejmować kadrę (zarówno osoby pracujące w administracji i na stanowiskach nauczycieli akademickich), jak i osoby studiujące. *Jest obowiązkowe szkolenie bhp dla każdego, kto rozpoczyna studia – dlaczego nie wspomnieć na nim o ww. kodeksie zachowania i o tym, jakie zachowania skutkować mogą choćby wydaleniem z uczelni (Kobieta, studentka, komentarze w ankiecie); Część kadry z większym doświadczeniem, zauważalnie nie idzie z duchem czasu, co za tym idzie, pewne normy, których są już nauczycielami, są nieadekwatne do teraźniejszych realiów. Może szkolenie czy dyskusja na temat aktywnego adaptowania się do teraźniejszości rozwiązałyby ten problem? (Mężczyzna, student, komentarze w ankiecie).*

Jedną z propozycji inicjatyw przeciwdziałających nierównemu traktowaniu opisanych przez jedną z osób studiujących jest organizacja wydarzeń wspierających równościowe traktowanie, jak również stworzenie strony internetowej o charakterze edukacyjno-informacyjnym: *Albo więcej właśnie jakichś takich wydarzeń. To pewnie tutaj problematyczne byłoby wrzucanie... nie wiem, jak jest na przykład dzień osoby niebinarnej, czy tam dzień niebinarności. Bo to problematyczne byłoby wrzucanie informacji o tym na stronę główną, czy tam jako postów na Facebooka... Ale właśnie jakby stworzyć taką nawet stronę tęczkową, czy coś w tym stylu, i tam wrzucać takie informacje, które byłyby takie właśnie edukujące. To też by było fajne (Osoba niebinarna, osoba studiująca, fragment wywiadu).*

V. PODSUMOWANIE

Wyniki badań wskazują, że skuteczne działania na rzecz równości w środowisku akademickim wymagają kompleksowego podejścia, obejmującego trzy główne wzorce polityk antydyskryminacyjnych: *fix the numbers*, czyli

zwiększanie reprezentacji kobiet w obszarach zdominowanych przez mężczyzn, *fix the knowledge*, które koncentruje się na zmianie treści dydaktycznych i uwrażliwianiu wiedzy na kwestie równościowe, oraz *fix the institution*, polegające na tworzeniu skutecznych procedur i instytucji reagujących na przejawy nierówności i wspierających poszkodowane osoby. Każde z tych podejść odgrywa istotną rolę w przeciwdziałaniu dyskryminacji, jednakże dane jakościowe i ilościowe zebrane w badaniu pokazują, że społeczność studencka największy nacisk kładzie na działania instytucjonalne, takie jak wdrożenie procedur antydyskryminacyjnych i zapewnienie wsparcia psychologicznego, co podkreśla znaczenie *fix the institution* jako kluczowego elementu w budowaniu równościowej uczelni

Z przeprowadzonych przez nas badań społeczności studenckiej wynika, że dostrzega ona niepożądane zjawiska dotyczące nierównego traktowania oraz oczekuje wprowadzenia regulacji mających na celu ich zniwelowanie. Głównym typem zachowań, które dostrzegają i kontestują osoby studiujące w uczelni o profilu technicznym, są seksistowskie komentarze osób prowadzących zajęcia dydaktyczne. Co ważne, zachowania te zauważa i kontestuje cała społeczność uczelni niezależnie od płci. Osoby studiujące identyfikują zachowania werbalne i niewerbalne kadry jako niewłaściwe i oczekują zmian w tym zakresie.

Kolejnym typem zachowania powiązanim z poprzednim jest podważanie kompetencji merytorycznych kobiet studiujących na uczelni technicznej. Znów, podobnie jak w przypadku komentarzy z podtekstem seksualnym, pomniejszanie kompetencji studiujących kobiet przez negatywistyczne uwagi czy przydzielanie zadań pomocniczych jest dostrzegane zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn i w równym stopniu nieakceptowane.

Pojawiły się także nieliczne uwagi dotyczące dyskryminacji pozytywnej kobiet, przejawiające się w faworyzowaniu czy ułatwianiu zaliczenia przedmiotu. Warto jednak podkreślić, że badane studentki, które dostrzegają takie zachowania, oceniają je zdecydowanie negatywnie i nie chcą być w ten sposób wyróżniane. Przekłada się to wtórnie na ocenę rozwiązań naprawczych przedłożonych osobom badanym do oceny. Społeczność studencka pozytywnie oceniła propozycję wprowadzenia takich rozwiązań, jak wdrożenie kodeksu właściwego postępowania (*code of conduct*), powołanie stanowiska związanego z równością płci i równym traktowaniem, a także szkolenia antydyskryminacyjne, natomiast działania związane z polityką afirmacyjną były zdecydowanie negatywnie oceniane zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn. Warto zwrócić uwagę, że rozwiązania, o których mowa w tekście, a które zostały zaprobowane przez społeczność akademicką, zostały wprowadzone w uczelni, o której mowa w tekście, w roku 2022 i 2023, tzn. stworzono instytucję Rzecznika Równości w 2022 r., przyjęto rozporządzeniem Rektora „Zasady Równego Traktowania” i przygotowano cykle szkoleń stacjonarnych i elearningowych na temat przeciwdziałania i zapobiegania nierównemu traktowaniu oraz molestowaniu, w tym molestowaniu seksualnemu.

Jest to zjawisko dość dobrze rozpoznane, na przykład w zarządzaniu różnorodnością, kiedy wstępne wsparcie dla grupy mniejszościowej interpreto-

wane jest jako zagrożenie dla przedstawicieli grupy dominującej (Mor Barak, 2010, s. 245). Po pierwsze, zjawisko to pokazuje duży brak zrozumienia przyczyn istnienia takich praktyk. Zatem można je interpretować właśnie jako wynik deficytu oczekiwanych działań w obszarze wiedzy. Po drugie, łączy się ono z nowymi formami oporu wobec równości i generuje dodatkowe negatywne postawy. Wydaje się, że można je powiązać z wysoką niechęcią do rozwiązań strukturalnych związanych z reprezentacją kobiet w zarządzaniu. To zaś, że takie niechętnie postawy pojawiają się też wśród studiujących kobiet, można skojarzyć z obserwowanymi w polskich przedsiębiorstwach autostereotypami wśród kobiet (Druciarek i Przybysz, 2018). Ich obecność wśród studentek pokazuje, że mamy do czynienia ze złożonym mechanizmem budowania i podtrzymywania autostereotypów płciowych.

Author contributions / Indywidualny wkład autora (CRediT): Katarzyna Leszczyńska

– 20% (Conceptualization / Konceptualizacja; Data curation / Zarządzanie danymi; Formal analysis / Formalna analiza; Investigation / Przeprowadzenie badań; Methodology / Metodologia; Project Administration / Administracja projektu; Resources / Zasoby; Software / Oprogramowanie; Supervision / Nadzór; Validation / Walidacja; Writing – original draft / Pisanie – pierwszy szkic; Writing – review & editing / Pisanie – recenzja i edycja). **Joanna Pyrkosz-Pacyna** – 20% (Conceptualization / Konceptualizacja; Investigation / Przeprowadzenie badań; Methodology / Metodologia; Writing – original draft / Pisanie – pierwszy szkic; Writing – review & editing / Pisanie – recenzja i edycja). **Katarzyna Cieślak** – 15% (Conceptualization / Konceptualizacja; Investigation / Przeprowadzenie badań; Methodology / Metodologia; Writing – original draft / Pisanie – pierwszy szkic; Writing – review & editing / Pisanie – recenzja i edycja). **Dariusz Wojakowski** – 15% (Conceptualization / Konceptualizacja; Investigation / Przeprowadzenie badań; Methodology / Metodologia; Writing – original draft / Pisanie – pierwszy szkic; Writing – review & editing / Pisanie – recenzja i edycja). **Krzysztof Kluza** – 10% (Investigation / Przeprowadzenie badań; Methodology / Metodologia; Writing – original draft / Pisanie – pierwszy szkic; Writing – review & editing / Pisanie – recenzja i edycja). **Jacek Gądecki** – 10% (Conceptualization / Konceptualizacja; Investigation / Przeprowadzenie badań; Methodology / Metodologia; Project Administration / Administracja projektu; Resources / Zasoby; Software / Oprogramowanie; Supervision / Nadzór; Validation / Walidacja; Visualization / Wizualizacja; Writing – original draft / Pisanie – pierwszy szkic; Writing – review & editing / Pisanie – recenzja i edycja). **Agnieszka Chrząszcz** – 10% (Investigation / Przeprowadzenie badań; Methodology / Metodologia; Writing – original draft / Pisanie – pierwszy szkic; Writing – review & editing / Pisanie – recenzja i edycja).

Conflict of interest / Konflikt interesów: The authors declare no conflict of interest. / Autorzy nie zgłosili konfliktu interesów.

Funding / Finansowanie: The authors declare no institutional funding. / Autorzy oświadczyli, że nie korzystali z finansowania instytucjonalnego.

The use of AI tools / Wykorzystanie narzędzi AI: The authors declare no use of AI tools. / Autorzy oświadczyli, że nie korzystali z narzędzi AI.

Data availability / Dostępność danych: The data used is confidential. / Dane są poufne.

References / Bibliografia

- Abir-Am, P. G. (2010). Gender and technoscience: A historical perspective. *Journal of Technology Management and Innovation*, 5(1), 152–165. <https://doi.org/10.4067/S0718-27242010000100012>
- Blickenstaff, J. C. (2005). Women and science careers: Leaky pipeline or gender filter? *Gender and Education*. <https://doi.org/10.1080/09540250500145072>
- Bührer, S., Kalpazidou Schmidt, E., Palmén, R., i Reidl, S. (2020). Evaluating gender equality effects in research and innovation systems. *Scientometrics*, 125(2), 1459–1475.
- CBOS. (2019). *Rodzina – jej znaczenie i rozumienie*. https://cbos.pl/SPISKOM.POL/2019/K_022_19.PDF
- Cech, E. A. (2022). The intersectional privilege of white able-bodied heterosexual men in STEM. *Science Advances*, 8(24), eabo1558. <https://doi.org/10.1126/sciadv.abo1558>
- Charlesworth, T. E. S., i Banaji, M. R. (2019). Gender in science, technology, engineering, and mathematics: Issues, causes, solutions. *Journal of Neuroscience*, 39(37), 7228–7243. <https://doi.org/10.1523/JNEUROSCI.0475-18.2019>
- Cheryan, S., Drury, B. J., i Vichayapai, M. (2013). Enduring influence of stereotypical computer science role models on women's academic aspirations. *Psychology of Women Quarterly*, 37(1), 72–79. <https://doi.org/10.1177/0361684312459328>
- Clavero, S., i Galligan, Y. (2021a). Delivering gender justice in academia through gender equality plans? Normative and practical challenges. *Gender, Work and Organization*, 28(3), 1115–1132. <https://doi.org/10.1111/gwao.12658>
- Collins, K. H., Joseph, N. M., i Ford, D. Y. (2020). Missing in action: Gifted black girls in science, technology, engineering, and mathematics. *Gifted Child Today*, 43(1), 55–63. <https://doi.org/10.1177/1076217519880593>
- Corneliussen, H. G. (2014). Technologies of inclusion: Gender in the information society. *Information, Communication & Society*, 17(6), 791–793. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2013.808367>
- Dennehy, T. C., i Dasgupta, N. (2017). Female peer mentors early in college increase women's positive academic experiences and retention in engineering. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 114(23), 5964–5969.
- Drange, I., Pietilä, M., Reisel, L., i Silander, C. (2023). Advancing women's representation in top academic positions – what works? *Studies in Higher Education*, 48(6), 877–891. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2172563>
- Druciarek, M., i Przybysz, I. (2018). *Działania na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn w średnich firmach. Raport z badań jakościowych*. Instytut Spraw Publicznych.
- Galperin, H. (2021). “This gig is not for women”: Gender stereotyping in online hiring. *Social Science Computer Review*, 39(6), 1089–1107. <https://doi.org/10.1177/0894439319895757>
- Garcia-Holgado, A., Mena, J., Garcia-Penalvo, F. J., Pascual, J., Heikkinen, M., Harmoinen, S., Garcia-Ramos, L., Penabaena-Niebles, R., i Amores, L. (2020). Gender equality in STEM programs: A proposal to analyse the situation of a university about the gender gap. *IEEE Global Engineering Education Conference, EDUCON, 2020-April*(April), 1824–1830. <https://doi.org/10.1109/EDUCON45650.2020.9125326>
- Gerlich, J. (2019). *Raport. Molestowanie na polskich uczelniach publicznych*. Helsińska Fundacja Praw Człowieka.
- Gollifer, S., i Gorman, S. (2016). *Gender mainstreaming in higher education toolkit: An introductory workshop*. <https://www.inasp.info/sites/default/files/2018-04/Gender%20Toolkit.pdf>
- Guiso, L., Monte, F., Sapienza, P., i Zingales, L. (2008). Diversity: Culture, gender, and math. *Science*, 320(5880), 1164–1165. <https://doi.org/10.1126/science.1154094>
- Herrmann, S. D., Adelmann, R. M., Bodford, J. E., Graudejus, O., Okun, M. A., i Kwan, V. S. (2016). The effects of a female role model on academic performance and persistence of women in STEM courses. *Basic and Applied Social Psychology*, 38(5), 258–268, <http://dx.doi.org/10.180/01973533.2016.1209757>

- Jasko, K., Pyrkosz-Pacyna, J., Czarnek, G., Dukala, K., i Szastok, M. (2020). The STEM graduate: immediately after graduation, men and women already differ in job outcomes, attributions for success, and desired job characteristics. *Journal of Social Issues*, 76(3), 512–542. <https://doi.org/10.1111/josi.12392>
- Kozłowski, D., Larivière, V., Sugimoto, C. R., i Monroe-White, T. (2022). Intersectional inequalities in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 119(2), e2113067119. <https://doi.org/10.1073/pnas.2113067119>
- Krzaklewska, E., Sekuła, P., Warat, M., Ratecka, A., Ciaputa, E., Kosmos, I., Trbovc, J. M., i Cankar, T. (2023). D2.1 KSH2 Report: Initiating change beyond the centre. A literature review of Gender Equality Plans in research organisations across Europe. *Zenodo*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10033095>
- Lagesen, V. A., i Suboticki, I. (2022). Department heads enacting gender balance policies: Navigating voices of ambiguity and concern. *Critical Policy Studies*, 16(3), 333–351. <https://doi.org/10.1080/19460171.2021.1991822>
- Linn, M. C., i Hyde, J. S. (1989). Gender, mathematics, and science. *Educational Researcher*, 18(8), 17–27. <https://doi.org/10.3102/0013189X018008017>
- Mor Barak, M. (2010). *Managing diversity: Toward a globally inclusive workplace*. Sage.
- Ni Laoire, C., Linehan, C., Archibong, U., Picardi, I., i Udén, M. (2021). Context matters: Problematising the policy-practice interface in the enactment of gender equality action plans in universities. *Gender, Work and Organization*, 28(2), 575–593. <https://doi.org/10.1111/gwao.12594>
- Palmén, R., Arroyo, L., Müller, J., Reidl, S., Caprile, M., i Unger, M. (2020, April). Integrating the gender dimension in teaching, research content & knowledge and technology transfer: Validating the EFFORTI evaluation framework through three case studies in Europe. *Evaluation and Program Planning*, 79, 101751. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2019.101751>
- Peterson, H., i Jordansson, B. (2022). Gender mainstreaming in Swedish academia: Translating policy into practice. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 87–100. <https://doi.org/10.1080/09589236.2021.2004539>
- Ramsey, L. R., Betz, D. E., i Sekaquaptewa, D. (2013). The effects of an academic environment intervention on science identification among women in STEM. *Social Psychology of Education*, 16(3), 377–397. <https://doi.org/10.1007/s11218-013-9218-6>
- Rosa, R. (2022). The trouble with ‘work-life balance’ in neoliberal academia: A systematic and critical review. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 55–73. <https://doi.org/10.1080/09589236.2021.1933926>
- Rosa, R., i Clavero, S. (2022). Gender equality in higher education and research. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 1–7. <https://doi.org/10.1080/09589236.2022.2007446>
- Rzecznik Praw Obywatelskich. (2019). Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia RPO. Pobrane 1 grudnia 2021, z: <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/molestowanie-wsrod-studentek-i-studentow-analiza-i-zalecenia-rpo>
- Sax, L. J., Lehman, K. J., Jacobs, J. A., Kanny, M. A., Lim, G., Monje-Paulson, L., i Zimmerman, H. B. (2017). Anatomy of an enduring gender gap: The evolution of women’s participation in computer science. *Journal of Higher Education*, 88(2), 258–293. <https://doi.org/10.1080/00221546.2016.1257306>
- Showunmi, V. (2020). The importance of intersectionality in higher education and educational leadership research. *Journal of Higher Education Policy and Leadership Studies*, 1(1), 46–63. <https://doi.org/10.29252/johepal.1.1.46>
- Simon, R. M., Wagner, A., i Killion, B. (2017). Gender and choosing a STEM major in college: Femininity, masculinity, chilly climate, and occupational values. *Journal of Research in Science Teaching*, 54(3), 299–323. <https://doi.org/10.1002/tea.21345>
- Skórzyńska, A. (2023). Pucie wiedzy i znikające instytucje. Szkic z neoliberalizującej się akademii. *Teksty Drugie*, 1, 19–42. <https://doi.org/10.18318/td.2023.1.2>
- Stanford University. (2011). What is gendered innovations? https://www.genderedinnovations.se/page/en-US/8/What_is_Gendered_Innovations
- Tarantino, L., i Di Marco, A. (2021). Gender equality: The need for explicit address and actions in ICT and Socio-Technical Systems agendas. *CEUR Workshop Proceedings*, 3016, 258–267.

- Verdugo-Castro, S., Cruz Sánchez-Gómez, M., i García-Holgado, A. (2018). Gender gap in the STEM sector in pre and university studies of Europe associated with ethnic factors. *ACM International Conference Proceeding Series*, 984–990. <https://doi.org/10.1145/3284179.3284348>
- Yansen, G., i Zukerfeld, M. (2014). Why don't women program? Exploring links between gender, technology and software. *Science, Technology and Society*, 19(3), 305–329. <https://doi.org/10.1177/0971721814548111>
- Zawistowska, A. (2018). Poczucie skuteczności i pozytywne autostereotypy – przypadek kobiet w naukach ścisłych i technicznych. *Przegląd Badań Edukacyjnych*, 1(26), 87–108. <https://doi.org/10.12775/PBE.2018.005>

