



RAPORT Z BADAŃ

OBSZARY NIERÓWNOŚCI SPOŁECZNYCH W GRONIE PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH UAM NA WYDZIALE MATEMATYKI I INFORMATYKI ORAZ WYDZIALE FIZYKI

BADANIA PRZEPROWADZONO W RAMACH PROJEKTU
WHEN SCIENCE IS A WOMAN

Dauphine
FONDATION

Poznań 2021

SPIS TREŚCI

I. Opis badań. Cel badania, procedura badania, populacja, opis próby badawczej, zespół badawczy	5
II. Społeczne, kulturowe i organizacyjne uwarunkowania stopnia implementacji reguł polityki równościowej (zasad równego traktowania) w opiniach osób pracujących na Wydziale Matematyki i Informatyki oraz Wydziale Fizyki UAM – opracowanie: Grażyna Gajewska, Maciej Kokociński	7
Część pierwsza: Struktura zatrudnienia na wydziałach	7
Część druga: Warunki pracy – rekrutacja i awanse	8
Część trzecia: Biografia	10
Część czwarta: Kultura organizacji i środowisko pracy – równość płci	11
Część piąta: Mobbing, molestowanie, mikroagresje	13
Część szósta: Szkolenia	13
Część siódma: Godzenie pracy z życiem prywatnym i rodzinnym	13
III. Opis i wyniki wywiadów – opracowanie: Iwona Chmura-Rutkowska, Edyta Głowacka-Sobiech, Katarzyna Wala)	15
Część pierwsza: Metoda, procedura badawcza, charakterystyka próby badawczej	15
Część druga: Praca	16
Część trzecia: Obowiązki domowe i rodzicielstwo	18
Część czwarta: Edukacja i kariera – perspektywa biograficzna	20
Część piąta: Subiektywnie postrzegane bariery kariery naukowej	21
Część szósta: Czynniki wspierające karierę naukową	22
Część siódma: Postrzeganie roli naukowca/naukowczyni	23
Część ósma: Pandemia	27
IV. Rekomendacje szczegółowe dla Wydziału Matematyki i Informatyki oraz Wydziału Fizyki	28
V. Rekomendacje ogólne (dla wszystkich wydziałów UAM) z poziomu kultury organizacji pracy	28
VI. Prawa autorskie	30

I. Opis badań

Raport jest syntezą wyników badania zrealizowanego wśród pracowników i pracowniczek na stanowiskach naukowych, dydaktycznych i naukowo-dydaktycznych zatrudnionych na Wydziale Matematyki i Informatyki oraz Wydziale Fizyki UAM w Poznaniu. Zadania badawcze zrealizowano w ramach polsko-ukraińskiego projektu *When Science is a Woman. Factors Determining Women's Scientific Careers in Poland (AMU) and Ukraine (CHNU)* finansowanego przez La Fondation Paris-Dauphine.

Cel badania

Cel wyznaczony w projekcie to eksploracja obszarów pracy i życia rodzinnego osób uczestniczących w badaniu, które w istotny statystycznie sposób różnicują sytuację zawodową kobiet i mężczyzn. Postawione pytanie problemowe dotyczy tego, w jakich obszarach sytuacji zawodowej można zaobserwować pojawianie się społecznych nierówności oraz z czego owe nierówności wynikają.

Główna hipoteza sprowadza się do zdania: Sytuacja zawodowa kobiet pracujących na stanowiskach naukowych w badanych wydziałach różni się od sytuacji mężczyzn. Różnica ta wynika ze społecznie i kulturowo ukształtowanych oraz sankcjonowanych wzorów awansu społecznego odmiennego w obu kategoriach płci przy zachowaniu równości w zakresie kryteriów formalno-prawnych.

Przeprowadzone analizy miały na celu ustalenie obszarów, w których owe nierówności występują. Kryterium ich empirycznej weryfikacji to wynik analizy statystycznej porównań zmiennych opisujących sytuację zawodową i społeczną w grupie kobiet oraz mężczyzn zatrudnionych w obu wydziałach.

Procedura badania

Badania sondażowe zainicjowano w UAM 17 lutego a ukończono 28 marca 2021. Poprzedził je pilotaż narzędzia badawczego ankiety internetowej CAWI. Informację o badaniu wraz z adresem strony, na której zamieszczono ankietę rozesłano pracownikom i pracowniczkom naukowym, dydaktycznym oraz naukowo-dydaktycznym Wydziału Fizyki oraz Wydziału Matematyki i Informatyki.

Podstawą w tworzeniu narzędzia badawczego był kwestionariusz ankiety opracowanej przez międzynarodową społeczność akademicką GEAM (*Gender Equality Audit and Monitoring*). Został on przygotowany w taki sposób, by w pełni respektować politykę prywatności osób biorących udział w badaniu. Do tej pory z tego narzędzia skorzystało 12 uniwersytetów i ośrodków badawczych w Europie Środkowej. Ostateczna postać narzędzia badawczego zawierała 76 pytań ankietowych rozpisanych na dziewięć grup problemowych oraz metryczkę pokazującą rozkład podstawowych cech społeczno-

demograficznych respondentów. W realizacji pomiaru wykorzystano aplikację internetową LimeSurvey.

Populacja

Populacja wszystkich pracowników naukowych i naukowo-dydaktycznych dwóch wydziałów wynosi 232 osoby z czego kobiety stanowią 20%. Profesorowie stanowią 61% populacji z czego 13% to kobiety. W grupie adiunktów (39%) co trzecia zatrudniona osoba to kobieta (31%).

Opis próby badawczej

Próba badawcza wyniosła N=39 osób czyli 17% populacji pracowników zatrudnionych w obu wydziałach. Kobiety stanowią 39% ogółu respondentów (N=15). Osoby zatrudnione na stanowiskach profesorskich to 31% ankietowanych, z czego 17% to kobiety. Adiunkci stanowią 69% uczestników pomiaru, z czego kobiety to niemal połowa osób zatrudnionych na tym stanowisku (48%). W próbie znalazło się 61% mężczyzn, średni wiek ogółu respondentów wyniósł 43 lata. Najmłodsza osoba miała 28 lat, a najstarsza 68 lat.

Zespół badawczy

Badania przeprowadził zespół, których członkowie reprezentują nauki humanistyczne i społeczne: dr hab. prof. UAM Grażyna Gajewska – kierowniczka zespołu, dr hab. Iwona Chmura-Rutkowska, dr hab. prof. UAM Edyta Głowacka-Sobiech, dr Maciej Kokociński, mgr Katarzyna Wala.

Badanie objęły matronatem Rektorki UAM: prof. dr hab. Bogumiła Kaniewska, prof. dr hab. Katarzyna Dziubalska-Kołaczyk, prof. dr hab. Joanna Wójcik oraz zespół „Gdy Nauka jest Kobietą”.

II. Społeczne, kulturowe i organizacyjne uwarunkowania stopnia implementacji reguł polityki równościowej (zasad równego traktowania) w opiniach osób pracujących na Wydziale Matematyki i Informatyki oraz Wydziale Fizyki UAM

Część pierwsza: Struktura zatrudnienia na poszczególnych wydziałach UAM – analiza danych zastanych

Obliczenia dotyczące struktury zatrudnienia mają charakter danych „twardych”, niezależnych od doboru próby, czy sposobu zadawania pytań ankietowych i są istotnym punktem odniesienia w interpretacji wyników badań ankietowych.

Analiza danych zastanych, dotyczących zatrudnienia z uwzględnieniem płci na dzień 28. 03. 2021 r. wykazała, że – biorąc pod uwagę sumę wszystkich zatrudnionych nauczycieli akademickich w UAM – istnieje stosunkowo wyrównana reprezentacja płci: 1441 kobiet (48,6 %) i 1526 mężczyzn (51,4 %)¹. Różnice ujawniają się, gdy pod uwagę bierzemy określone dyscypliny i zatrudnienie na poszczególnych wydziałach. Wprowadzono podział na wydziały, które zatrudniają powyżej/powyżej 50% kobiet, te na których występuje równowaga w podziale zatrudnionych osób ze względu na płeć oraz te, w których przeważają kobiety. Badane wydziały należą do grupy jednostek UAM, w których kobiety stanowią mniej niż 50%.

Drugi istotny wymiar analizy to porównanie różnic procentowych pomiędzy kobietami i mężczyznami w zależności od zajmowanego stanowiska. Jako punkt odniesienia wybrano stopień doktora habilitowanego, zakładając że właśnie tutaj będzie można zaobserwować wyraźne różnice. (TAB. A).

Tabela A. Struktura zatrudnienia na badanych wydziałach UAM z uwzględnieniem stopni awansu naukowego na stopień doktora habilitowanego

Wydział	% kobiet ze stopniem dr	% kobiet ze stopniem dr hab.	% kobiet ze stopniem profesora	różnica pomiędzy % kobiet ze stopniem dr hab. a stopniem dr (-spadek, +wzrost)	różnica pomiędzy % kobiet ze stopniem dr hab. a tytułem prof. (-spadek, +wzrost)
Wydział Fizyki	35%	23%	5%	-12%	-18%
Wydział Matematyki i Informatyki	33%	15%	0%	-19%	-15%

¹ Dane dotyczące zatrudnienia wykorzystane do analizy przeprowadzonej w tym rozdziale raportu zostały zebrane dzięki uprzejmości i pracy wykonanej przez sekcję spraw kadrowych UAM. Szczególnie dziękujemy mgr Ewie Nawrockiej.

W tabeli pierwsza kolumna odzwierciedla procent zatrudnionych kobiet ze stopniem doktora, druga – doktora habilitowanego, trzecia – tytułem profesora. Wynika z niej, że w przypadku badanych wydziałów mamy do czynienia ze znacznym niedoreprezentowaniem kobiet wśród samodzielnych pracowników nauki. W środkowej kolumnie z tabeli A. wskazano wartości różnic procentowych oznaczające wzrost lub spadek równej reprezentacji płci w kontekście awansu zawodowego. Analiza porównawcza danych zaprezentowanych w tabeli A wykazała, że Wydział Matematyki i Informatyki oraz Wydział Fizyki należą do jednostek UAM, w których zatrudnionym kobietom najtrudniej o awans.

Reasumując: Najistotniejszą dysproporcją w przypadku odsetka kobiet posiadających dany stopień naukowy jest relacja pomiędzy stopniem doktora a stopniem doktora habilitowanego. Ujemne wartości tego indeksu wskazują na istotny problem we wprowadzaniu zasad polityki równościowej. Okazuje się, że kobiety w mniejszym stopniu są gotowe lub/i mają mniejsze możliwości w awansowaniu na stopień dra habilitowanego. Jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy jest prawdopodobnie niski poziom instytucjonalnej pomocy kobietom.

Część druga: Warunki pracy – rekrutacja i awanse

Przeprowadzone obliczenia pozwalają stwierdzić, że mężczyźni częściej zachęca się do ubiegania o awans (79% z grupy respondentów) niż kobiety (46% z grupy respondentek). Kobiety częściej uzyskiwały awans w oparciu o realizację wymogów procedury konkursowej (63%) w przypadku mężczyzn było to 43 %. Mężczyźni relatywnie częściej uzyskują awans w wyniku nominacji, czyli poza procedurą konkursową. Wśród kobiet aż 91% nie obejmowało dotychczas żadnych funkcji kierowniczych. W przypadku mężczyzn jest to 70%. Żadna z kobiet nie pełniła również funkcji na stanowiskach kierowniczych poza UAM.

W przypadku zarobków nie odnotowano statystycznie istotnych różnic, przy czym średnia uposażeń pracowników UAM netto to około 5600 pln.

Praca w charakterze osoby recenzującej opracowania naukowe w czasopismach zagranicznych nie jest zróżnicowana w obrębie płci. Jednak różnice takie występują w przypadku recenzji w czasopismach krajowych. Mężczyźni deklarujący podejmowanie się takich zobowiązań to 59%, w grupie kobiet odsetek ten wyniósł zaledwie 30%. Recenzowanie prac naukowych w czasopismach zagranicznych nie jest zróżnicowane w kontekście płci. Z jednej strony, może to świadczyć o niechęci kobiet do poświęcania czasu na działania mniej prestiżowe (lub wymierne punktowo), z drugiej, może być wynikiem ograniczonych możliwości do recenzowania prac naukowych o zasięgu krajowym.

Mężczyźni są również nieznacznie częściej wybierani jako członkowie zarządów międzynarodowych i krajowych towarzystw naukowych. Jednak należy podkreślić, że w grupie mężczyzn wypełniających ankietę było więcej profesorów tytularnych, co

pośrednio przekłada się na ten rozkład odpowiedzi. Z całej grupy 39 osób biorących udział w badaniu tylko co trzecia kobieta uzyskała grant. W przypadku mężczyzn było to 14 osób, czyli co drugi pracownik.

Analiza kryteriów branych pod uwagę podczas starania się o awans dowodzi, że tylko w jednym przypadku owych różnicowań odnotowano istotne statystycznie różnice. Co ciekawe, nie dotyczy to kwestii formalnych (liczba publikacji, udział w konferencjach, czy kierowanie projektami naukowymi). Jedynym wymiarem różnicowań są osobiste kontakty przed uzyskaniem stanowiska z pracownikami UAM, czyli posiadany kapitał społeczny. Dla mężczyzn średnia ocena wagi tychże kontaktów wyniosła w pięciopunktowej skali 3,9 pkt. przy ocenie kobiet – 2,6 pkt. Interesujące jest również to, że kobiety w badanej próbie otrzymywały nieznacznie więcej nagród i wyróżnień za swoją pracę na rzecz uczelni (w tej grupie jest o 12% więcej kobiet niż mężczyzn). Owa dysproporcja wynika z większej ilości nagród przyznawanych za pracę dydaktyczną i organizacyjną.

Mając na uwadze relatywnie małą liczebność próby (39 osób) i strukturę badanych wydziałów (przewaga mężczyzn) można jednak stwierdzić, że ten wynik jest jednym z elementów funkcjonowania nierówności społecznych. Prawdopodobnie taka sytuacja prowadzi do odradzania się istniejących nierówności w następnych generacjach naukowców. Dzieje się tak dlatego, ponieważ posiadany przez mężczyzn kapitał społeczny² jest niejako „przekazywany” w ramach poszczególnych zakładów w specyficzny sposób. Jest on zbliżony do patriarchalnego wzoru podziału obowiązków w tradycyjnych rodzinach. Innymi słowy, mentor przekazuje własny zasób kapitału społecznego swoim współpracownikom i są to przeważnie mężczyźni. Dlatego ów kapitał społeczny ma dla nich wyższą rangę. Dodatkowo mężczyźni mają większą kulturowo zdefiniowaną zdolność do materializowania owego zasobu społecznego w postaci punktów, certyfikatów, czy innych dokumentów stanowiących ważny, formalny wymiar ubiegania się o awans. Trudno przesądzać o natężeniu tego zjawiska, jednak jest to symptom relacji, która w pewnej mierze sankcjonuje istniejący kształt nierówności społecznych w badanej grupie respondentów.

W kwestionariuszu ankiety zapytano również o subiektywnie postrzeganą rangę czynników branych pod uwagę w decyzji o awansie lub objęciu stanowiska w UAM. Najmniejszą rolę w tym procesie (najniższą średnią ocen) przypisano kwestiom równościowym, takim jak: zagwarantowanie opieki nad dziećmi, inicjatywy sieci pracowniczych zmierzające do wprowadzenia polityk równościowych, czy atrakcyjny system szkoleń. Największe znaczenia mają dla respondentów/respondentek takie kwestie jak: elastyczne godziny zatrudnienia, brak konieczności przeprowadzki, a najważniejsze kryterium brane pod uwagę w momencie ubiegania się o awans to spełnienie formalnych wymogów dla danego stanowiska pracy.

² Pojęcie kapitału społecznego jest definiowane zgodnie z propozycją Pierra Bourdieu, Bourdieu P. (1986), *The Forms of Capital*, in: *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, J. Richardson (ed.), New York.

W ankiecie zapytano również o to, czy w hierarchii stanowisk pracowniczych łatwiej awansować mężczyznom czy kobietom. Po przeprowadzeniu testu statystycznego (T- Studenta) porównującego średnią ocen uzyskanych w grupie mężczyzn i kobiet okazało się, że kobiety w istotnie statystyczny sposób ($p < 0,05$) oceniają wyżej szanse mężczyzn o 0,7 pkt. na pięciopunktowej skali ocen.

Dodatkowo poproszono uczestników sondażu o opisanie własnych, indywidualnych doświadczeń nierówności związanych z awansem. W wypowiedziach podkreślano, że obowiązki związane z macierzyństwem nie są uwzględniane w ocenie dorobku naukowego kobiet. Ponadto, powszechnie uznaje się, że domeną kobiet pracujących na uczelni jest dydaktyka, a jako podstawowe kryteria oceny uwzględniane są w momencie starania się o awans tylko osiągnięcia naukowe (liczba zebranych punktów).

Kolejnym problemem badawczym była kwestia oceny stopnia zgody ze stereotypowymi stwierdzeniami obrazującymi rolę zawodową pracownika naukowego w powiązaniu z nierównościami społecznymi. Największą aprobatę (3,27 pkt. na pięciostopniowej skali) zyskało przekonanie, że życie rodzinne jest barierą w odniesieniu sukcesu zawodowego pracą zawodową wyrażone w twierdzeniu „Aby odnieść sukces, nie można pozwolić, by życie rodzinne ingerowało w pracę”.

Reasumując, znaczenie nierówności związanych z płcią nie jest zauważalne w przypadku formalnych kryteriów związanych z awansem czy zajmowanym stanowiskiem. Jednak kwestie nieformalne, takie jak sieć kontaktów (kapitał społeczny), mają znaczenie nie tylko w samej procedurze ubiegania się o awans, ale również we wstępnej ocenie szans powodzenia starań w tym zakresie. Co ważne, nie jest tak, że dla kobiet możliwość awansu jest zupełnie ograniczona, jednak obiektywnie wymaga się od nich więcej. Dzieje się tak dlatego, że trudniej im uzyskać wymagane formalnie kryteria bazując na nieformalnych powiązaniach.

Część trzecia: Biografia

W sondażu przeprowadzonym na UAM w Poznaniu zamieszczono dodatkowe (inne niż w pozostałych miejscach, w których przeprowadzono badania) pytania opisujące kwestie decydujące o wyborze kariery naukowej jako ścieżki realizacji kariery zawodowej. Ważnym wskaźnikiem jej rozwoju jest moment podjęcia decyzji o rozpoczęciu kariery naukowej. Okazuje się, że wśród mężczyzn wystąpił nieznacznie wyższy odsetek osób, które takie plany miało już przed rozpoczęciem studiów magisterskich (47%). W grupie kobiet plany związane z karierą naukową pojawiły się dopiero na studiach (64%) przed studiami było to zaledwie 27% z nich. Wyniki te nie są zróżnicowane w istotny statystycznie sposób. Jednak wydaje się, że mężczyźni są w większym stopniu socjalizowani do roli naukowca we wcześniejszych fazach własnej biografii. Uczestnikom badania zaprezentowano listę czynników, które w ich ocenie wpłynęły na ostateczną decyzję o rozpoczęciu kariery naukowej. Okazuje się, że tylko w przypadku twierdzenia orzekającego o wyższym prestiżu społecznym osób

zatrudnionych na uczelni odnotowano statystycznie istotne różnice w średnich ocen dokonanych na pięciopunktowej skali. Mężczyźni wyżej oceniają ów wymiar (3,4 pkt) niż kobiety (2,20 pkt.).

Istotnym kryterium związanym z wyborem kariery naukowej była kwestia zaplanowania terminu urodzenia dziecka. W badanej grupie średnia wieku pracowników w momencie pojawienia się dziecka to około 30 lat. Warto wspomnieć, że wiek ten nie różni się w przypadku mężczyzn i kobiet. Statystycznie rzecz ujmując, kobiety zatrudnione w UAM decydują się na dziecko dwa lata później niż pozostała grupa polskich kobiet³. Dodatkowo średni wiek respondentek to ponad 40 lat. Moment pojawienia się pierwszego dziecka w rodzinach pracowników jest powiązany z ich sytuacją zawodową. Średnio, dziecko pojawia się po dwóch latach od zatrudnienia, zakładając, że zatrudnienie odbywa się przeważnie zaraz po ukończeniu studiów doktoranckich.

W kwestionariuszu ankiety zamieszczono pytania o osoby wspierające przyszłych pracowników w podjęciu decyzji o rozpoczęciu kariery. Rodzaje wsparcia to: ubieganie się o awans naukowy, grant, prowadzenia badań czy tworzenie prac naukowych. W pytaniu uwzględniono kwestie nierówności związanych z płcią prosząc uczestników badania o wyrażenie swojej opinii wskazując czy byli to mężczyźni, kobiety lub przedstawiciele obojga płci. Okazuje się, że ponad połowa wskazań respondentów nie opisuje zróżnicowań w wymiarze płci. Jednak porównując pozostałe kategorie odpowiedzi okazuje się, że tylko jedna osoba wskazała na pomoc kobiety w jednym wymiarze, a mianowicie procedurze ubiegania się o grant. W pozostałych przypadkach pomoc była oferowana tylko przez mężczyzn (około 45% wszystkich możliwych odpowiedzi).

Zatem kwestia dysproporcji w obecności w grupie naukowców reprezentantów obojga płci powinna być rozpatrywana również w szerszym kontekście obejmującym nie tylko moment zatrudnienia, czy awansu. Nierówności związane z płcią mają wymiar społeczny i są obecne również w samym podejmowaniu decyzji o rozpoczęciu kariery naukowej choćby, a może przede wszystkim, we wspieraniu przez pracowników (promotorów) młodych naukowców w podejmowaniu owej decyzji.

Część czwarta: Kultura organizacji i środowisko pracy – równość płci

Opinie na temat nierówności w UAM różnią się w przypadku mężczyzn i kobiet również w kontekście oceny skali ich natężenia oraz obszarów, w których można je zauważyć. Istotne statystycznie odmienności odnotowano w przypadku oceny ogólnej oraz zaangażowania instytucji w promowanie polityki równościowej. Mężczyźni wskazują, że generalnie kobiety i mężczyźni są tak samo traktowani (średnia na pięciopunktowej skali 4,3) oraz że uczelnia jest zaangażowana w promowanie polityki równościowej

³ Przybylska-Maszner, B., & Trosiak, C. (2011). *Uwarunkowania awansu zawodowego kobiet na polskich uczelniach*, Przegląd Politologiczny, 3, 167-183, <https://pressto.amu.edu.pl/index.php/pp/article/view/14943/14677>.

(średnia na pięciopunktowej skali 4,3). Kobiety są odmiennego zdania. Różnica oceny globalnej nierówności w przypadku kobiet to 2,9 a w kontekście skuteczności realizacji polityki równościowej 3,45 pkt. W obu przypadkach są one istotnie statystycznie na poziomie $p < 0,05$.

W ankiecie zapytano także o obszary nierówności związane z podziałem obowiązków zawodowych. Zapytano, komu głównie powierza się mniej lub bardziej prestiżowe obowiązki. Zastosowano skalę od 1pkt. głównie kobietom do 5 pkt. głównie mężczyznom. Po wykonaniu testu T-Studenta okazało się, że w większości wymiarów poddanych analizie, mężczyźni uzyskują w wyniku podziału większą możliwość awansu i jest to różnica istotna statystycznie ($p < 0,05$). Wyższe wartości średnich ocen odnotowano w grupie kobiet wskazujących na to, że mężczyznom częściej niż kobietom powierza się obowiązki związane z:

- a) zajmowaniem stanowisk wyższego szczebla;
- b) dostępem do nieformalnych kręgów wpływów;
- c) częstotliwością zapraszania do uczestnictwa w konferencjach, wykładach itp. lub umożliwianiem takiego uczestnictwa (np. finansowanie, dodatkowy czas na przygotowanie);
- d) nominacją do redakcji czasopism, komitetów i paneli, uznawanie wkładu intelektualnego podczas spotkań, konferencji, warsztatów itp.;
- e) obejmowaniem funkcji kierowniczej projektu (Principal Investigator), finansowaniem i zapewnianiem środków pieniężnych;
- f) przyznawaniem nagród.

We wszystkich tych przypadkach różnice pomiędzy ocenami kobiet i mężczyzn wynosiły około 0,7 pkt. Największe zróżnicowania pojawiły się w przypadku możliwości uzyskiwania pozytywnych informacji zwrotnych od kierownictwa oraz uznawania własnego wkładu intelektualnego podczas spotkań, konferencji, warsztatów itp. (0,9 pkt.). Zwłaszcza ów pierwszy wymiar ma istotne znaczenia dla motywowania pracownika do podejmowania działań związanych z potencjalnym awansem. Co ciekawe, odwrotną tendencję tzn. opinię o przypisywaniu danych obowiązków głównie kobietom zaobserwowano tylko w jednym wymiarze, a mianowicie w przekazywaniu obowiązków dydaktycznych (różnica 0,9 pkt.). Jest to bezpośrednio wskazanie właśnie na specyfikę nierówności społecznych w środowiskach naukowych, o której wspomniano w pierwszej części raportu dotyczącej reguł awansu zawodowego, czyli „kobiety to dydaktyka, a mężczyźni nauka”.

Odnotowano istotne statystycznie różnice między płciami tylko we wskazaniu orzekającym o niższym (subiektywnie ocenianym) poziomie posiadanego doświadczenia administracyjnego deklarowanego przez kobiety. Prawdopodobnie chodzi tutaj o zarządzanie projektami badawczymi, gratami lub – co ważniejsze – o obawy przed objęciem stanowisk kierowniczych np. władz wydziału.

W świetle przeprowadzonych obliczeń można stwierdzić, że kobiety mniej pozytywnie postrzegają własne zarobki oraz sposób ich motywowania przez pracodawcę. Średnia punktów obliczonych dla pięciostopniowej skali satysfakcji z zarobków wynosi: dla

kobiet 2,4 a dla mężczyzn 3,5 pkt.; w przypadku oceny systemu motywacji średnia dla kobiet wynosi 2,3 a dla mężczyzn 3,4 pkt. Innymi słowy, ilość obowiązków zawodowych w powiązaniu z funkcjonowaniem w rolach rodzinnych, stwarza przekonanie kobiet o ich nierównym statusie w porównaniu do pozycji zawodowej zatrudnionych na uczelni mężczyzn.

Część piąta: Mobbing, molestowanie, mikroagresje

Wśród uczestników sondażu zaobserwowano zaledwie dwa przypadki zachowań definiowanych jako mobbing. Oprócz bezpośredniego pytania o doświadczanie tego rodzaju zachowań respondentom poddano do oceny sytuacje, w których mogłoby dochodzić do zachowań związanych z mobbingiem czy mikroagresją. Statystycznie istotne różnice ocen częstości doświadczania poszczególnych zjawisk pomiędzy kobietami i mężczyznami pojawiły się tylko w zakresie poczucia bycia traktowanym jako obywatel/obywatelka drugiej kategorii. Kobiety częściej spotykają się z takim traktowaniem niż mężczyźni. Dodatkowo zapytano badanych o gotowość ich najbliższego otoczenia do zgłaszania faktu pojawienia się zachowań związanych z mobbingiem czy molestowaniem w miejscu pracy. Okazuje się, że 50% pracowników ocenia tę gotowość jako „bardzo niską” oraz „niską” przy 40% wskazań na odpowiedź „trudno powiedzieć”. Dodatkowo, respondenci oraz respondentki wskazali, że w przypadku pojawienia się tego rodzaju zachowań oraz chęci ich zgłoszenia, odpowiednimi osobami są tutaj bezpośredni przełożeni pracownika. Jest to pogląd deklarowany w równym stopniu przez kobiety i mężczyzn.

Część szósta: Szkolenia

Dostępność do szkoleń to kolejny obszar, w którym hipotetycznie można zaobserwować symptomy nierówności społecznych. W badanej próbie jedynym wskaźnikiem istnienia tego rodzaju barier była częściej wyrażana opinia kobiet o braku czasu na udział w takich szkoleniach, zwłaszcza w kontekście natłoku obowiązków dydaktycznych.

Część siódma: Godzenie pracy z życiem prywatnym i rodzinnym

Godzenie ról zawodowych z rodzinnymi stanowi kluczową kwestię konstytuującą i ilustrującą stan oraz obszary nierówności społecznych w badanej próbie pracowników naukowych. Jednak osoby, które zdecydowały się udzielić odpowiedzi na ostatni blok pytań zamieszczonych w ankiecie to 53% całości próby (21 osób). Z uzyskanych danych wynika, że zaledwie 30 procent mężczyzn posiada dziecko do siedemnastego

roku życia. W grupie kobiet odsetek ten wyniósł 90%. Przeważają kobiety mające pod opieką dwójkę dzieci, lecz w całej próbie jest ich zaledwie siedem.

W kwestionariuszu ankiety zamieszczono pytanie o wpływ pandemii na wypełnianie obowiązków zawodowych kobiet i mężczyzn. Najniższą ocenę (2,4 pkt.) respondentki i respondenci wystawili przekonaniu orzekającemu o ułatwianiu przez pracodawcę realizacji obowiązków zawodowych kobietom. Największą aprobatę wśród ankietowanych zyskały dwie tezy świadczące o tym, że „w okresie pandemii kobietom było trudniej pogodzić życie zawodowe z rodzinnym niż mężczyznom” oraz twierdzenie, iż „w okresie pandemii kobietom było trudniej realizować obowiązki zawodowe niż mężczyznom”. Średnia ocena w obu przypadkach to 3,6 pkt. na pięciopunktowej skali ocen od negatywnej 1 pkt. do pozytywnej 5 pkt. W badanej próbie zaledwie 8 osób wykorzystało możliwość urlopu związanego z opieką nad dzieckiem, z czego 87% wybrało urlop macierzyński. Czas trwania tego urlopu to średnio 15 miesięcy. Pozostałe formy urlopu nie cieszą się aprobatą. Oznacza to, że rodzice wolą by w przypadku choroby dziecka zająć się nim w taki sposób, aby zminimalizować konieczność wzięcia urlopu ograniczającego ich wynagrodzenie czy zakres obowiązków zawodowych.

III. Opis i wnioski z wywiadów

Chciałam się rozwijać (...). To znaczy, ja nie traktuję trudności jako czegoś, czego powinnam się obawiać, czy panikować, tylko to jest moment na rozwój i być może potrzeby wsparcia z czyjejs strony.

(Respondentka)

Część pierwsza: Metoda, procedura badawcza, charakterystyka próby badawczej

Cel pogłębionych badań jakościowych

Biorąc pod uwagę, że dane uzyskane w badaniach kwestionariuszowych wykazały, iż kobiety częściej niż mężczyźni, zarówno w sferze zawodowej, jak i na styku praca – dom doświadczają nierówności i dyskryminacji, pojawiła się potrzeba pogłębienia badań. Celem drugiego etapu projektu było odkrycie i analiza nie tylko deklarowanych zachowań i postaw, ale również „świata przeżywanego” kobiet – jako grupy ryzyka dyskryminacji – ich codzienności subiektywnych i autentycznych myśli, przekonań, (auto)stereotypów, wartości oraz norm, znaczeń, jak i emocji związanych z byciem kobietą w profesjonalnym świecie nauk ścisłych, a więc aspektów fenomenologicznych, które często umykają pomiarom i analizom ilościowym. Dzięki badaniom jakościowym możliwe było pogłębienie wiedzy i zrozumienie działań, strategii oraz sytuacji kobiet jako socjologicznie rozumianej „grupy mniejszościowej”, której głos i perspektywa – to jak postrzegają świat i swoją sytuację w nim – często są pomijane.

Metoda i procedura badawcza

W badaniu zastosowano metodę swobodnego wywiadu biograficznego, opartego na wcześniej przygotowanych dyspozycjach do wywiadu w formie kwestionariusza. Swobodna rozmowa i perspektywa biograficzna umożliwiły rozmówczynom umiejscowienie ich osobistych doświadczeń i refleksji na temat wykonywanego zawodu oraz pełnienia różnych ról – w kontekście całokształtu własnego doświadczenia życiowego.

Zaproszenie do udziału w badaniu zostało rozesłane mailem do siedemnastu osób. Sześć osób wyraziło zgodę na udział w badaniu. Wywiady trwały od jednej godziny i piętnastu minut do dwóch i pół godziny. Zostały one przeprowadzone we wrześniu 2021. Wszystkie wywiady zarejestrowano i poddano transkrypcji.

Charakterystyka próby badawczej

Podstawowymi kryteriami doboru rozmówczyń były: płeć (kobiety), zatrudnienie w UAM, typ aktywności zawodowej (praca na stanowisku naukowym), specjalizacja naukowa (matematyka, informatyka, fizyka).

W wywiadach udział wzięło sześć kobiet. Wszystkie respondentki mają dzieci, z czego połowa dwójkę. Cztery z nich urodziły się w mieście liczącym powyżej 500 tys. mieszkańców, dwie w mniejszych miejscowościach liczących 28 tys. Mieszkańców i 2 tys. mieszkańców. Cztery z rozmówczyń studiowały w mieście urodzenia. Dwie wyemigrowały do miasta akademickiego w celu podjęcia studiów.

Cztery naukowczynie, które wzięły udział w wywiadach mieszczą się w kategorii wiekowej 40 – 50 lat, natomiast dwie w kategorii 50+. Cztery z respondentek kończyły liceum ogólnokształcące o profilu matematyczno-fizycznym. Cztery respondentki pochodzą z rodzin, w których oboje rodzice legitymowali się wyższym wykształceniem, w jednej z nich rodzice mieli średnie wykształcenie, a kolejnej – matka miała wyższe, a ojciec średnie.

Wszystkie rozmówczynie to absolwentki wydziałów ścisłych: Wydziału Matematyki i Informatyki oraz Wydziału Fizyki UAM. Wszystkie zatrudnione są obecnie na pełne etaty. Część z nich sprawowała w przeszłości, lub sprawuje obecnie, funkcje kierownicze.

Forma prezentacji wyników badań

Cytowane fragmenty wypowiedzi respondentek oznaczono symbolami: „R”. Cyfry oznaczają kolejne respondentki (kolejno R1, R2, R3, R4, R5, R6). Dla oznaczenia większej częstości niż jeden, W podsumowaniach i zestawieniach różnych kategorii odpowiedzi respondentek zastosowano dopisek “x resp.” – oznaczający częstość większą niż jeden.

Dziękujemy uczestniczkom wywiadów za zgodę na udział w badaniach, zaufanie, szczerść i zaangażowanie.

Część druga: Praca

Życie codzienne respondentek jest podporządkowane pracy zawodowej. Każda z nich w pracy zawodowej na uczelni spotyka się z trzema wymiarami obowiązków zawodowych: dydaktyką, pracą organizacyjno-administracyjną, pracą naukową. Pięć respondentek w dni robocze, w okresie roku akademickiego, poświęca pracy zawodowej ponad 10 godzin dziennie. W ciągu dnia, podczas obecności na kampusie, realizują zajęcia dydaktyczne i pracę organizacyjno-administracyjną w ramach instytucji lub zobowiązań grantowych. Pięć respondentek prace naukową

i przygotowywanie wykładów realizuje wieczorami w domu. Trzy z nich pracują do północy, dwie do późnych godzin nocnych, zazwyczaj do 2, a czasami nawet do 5 nad ranem. Cztery respondentki podkreśliły, że kiedy wykonują różne czynności w domu, to ich myśli krążą wokół danego tematu badawczego.

R3: Nawet jak człowiek nie pracuje, to choć fizycznie jest obecny, to krąży myślami wokół pracy i to może być kłopotliwe dla rodziny. Mi się zdania do publikacji śnią po nocach.

R6: Ja tak miałam. Nawet jak obiad gotowałam i coś tam mi do głowy wpadło, miałam taki notes. I w tym notesie różne pomysły sobie zapisywałam.

Każda z respondentek prowadzi zajęcia dydaktyczne ze studentami w ciągu tygodnia. Trzy prowadziły w ciągu ostatniego roku również zajęcia dydaktyczne w weekendy. Jedna z nich podkreśliła, że częsta praca w weekendy ogranicza czas na rodzinne rozrywki, odpoczynek i spotkania z przyjaciółmi. Druga stwierdziła, że w poprzednim roku akademickim miała tylko kilka weekendów wolnych od pracy i czuła się wyczerpana.

W gospodarowaniu czasem istotne znaczenia dla respondentek ma dyscyplina i trzymanie się ustalonego porządku dnia. Większość respondentek zadeklarowała, że czas wolny spędza z przyjaciółmi i rodziną. Respondentki w ramach „czasu dla siebie” w pierwszej kolejności wymieniają uprawianie sportu i czytanie książek beletrystycznych, następnie wizyty w teatrze i samorozwój poprzez edukację. W gospodarowaniu czasem wolnym ujawniają się następujące strategie:

- praca naukowa zajmuje codziennie wieczory od 22.00 do 24.00; ceną jest czas wolny – tylko dla siebie.
- jedna z kobiet ujawnia, że będąc w domu ma zasadę, iż nie zagląda do poczty służbowej; dodaje, że równowagę na linii praca – dom wypracowała z wiekiem i przyznaje, że kiedy dzieci były małe trudno jej było zachować właściwe proporcje i balans.

R6: Normalni ludzie się w weekendy spotykają. Ja nie mam czasu. Więc jak mam wakacje to nadrabiam zaległości takie rodzinno-towarzyskie.

Respondentki z dorosłymi dziećmi wypracowały małżeńskie rytuały spędzania czasu razem: wspólna kawa, oglądanie telewizji, spacer. Respondentka z młodszymi dziećmi głównie podkreśla czas wolny spędzony z małżonkiem i dziećmi.

W powyższym kontekście można stwierdzić, że kobietom żyjącym z osobami zależnymi trudno zachować proporcje w łączeniu życia rodzinnego z zawodowym, gdy chcą rozwijać karierę naukową.

Część trzecia: Obowiązki domowe i rodzicielstwo

Obowiązki domowe

Rozmowy z respondentkami przypadają na określony okres rodzicielstwa, co ma wpływ na zakres obowiązków domowych z jakimi mierzy się rodzina. Dwie respondentki mają dzieci wymagające opieki dorosłych. W przypadku czterech respondentek dzieci osiągnęły pełnoletniość, studiują i mieszkają z rodzicami. Jedna ma dzieci, które założyły już swoje rodziny.

Dwie respondentki prowadzą gospodarstwo domowe, same sprzątają, przygotowują główne posiłki. W przypadku jednej respondentki istnieje jasny podział obowiązków na członków rodziny. Trzy twierdzą, że dom „sam się ogarnia”. W tym kontekście warto dodać, że to stwierdzenie należy do osób, które mają już dorosłe dzieci, a ich mężowie, jak i dzieci, włączają się w prowadzenie domu.

Rodzicielstwo

Każda z respondentek zdecydowała się na macierzyństwo. W planowaniu rodzicielstwa ujawniły się następujące strategie:

- w przypadku dwóch respondentek narodziny dziecka były zaplanowane i wpisywały się w przebieg kariery;
- w przypadku jednej osoby, decyzja o posiadaniu dzieci była spontaniczna, jako odpowiedź na wewnętrzną potrzebę;
- w przypadku dwóch respondentek data narodzin pierwszego dziecka nie była zaplanowana.

Obie respondentki stwierdziły, że z perspektywy czasu, był to najlepszy czas na macierzyństwo. W przypadku czterech osób, narodziny drugiego dziecka były przemyślane, jedna z nich z perspektywy czasu i przebiegu kariery uważa, że za długo się zastanawiała. W przypadku pięciu kobiet, pojawienie się dziecka zbiegło się z okresem ubiegania się o awans zawodowy – kolejny stopień naukowy.

W okresie małości dzieci, dużym wyzwaniem dla naukowiec było wypracowanie równowagi w zakresie obowiązków rodzinnych i zawodowych. Godzenie pracy naukowej, z wymaganiami zawodowymi oraz życiem rodzinnym i rodzicielstwem spowodowało, że respondentki wypracowały następujące rozwiązania:

- wsparcie rodziców (4 respondentki),
- zatrudnianie opiekunki do dziecka (2 respondentki),
- pomoc osoby zewnętrznej, która sprzątała i gotowała obiady.

Respondentki w różny sposób dzieliły z partnerami/mężami opiekę nad dziećmi. Partner jednej z nich angażował się znacząco, głównie w czasie nieobecności żony. W przypadku jednej z respondentek, mąż przejął główny ciężar opieki i wychowania dzieci (z powodu częstych wyjazdów). W przypadku dwóch rozmówczyń obowiązki

rodzicielskie były częściowo dzielone między partnerami. Dwie kolejne wskazały, że to przede wszystkim na nich spoczywała odpowiedzialność za dzieci.

Respondentki wskazały, że z perspektywy czasu, jedną z ważnych trudności jakie musiały pokonać w momencie pojawienia się dzieci, było zbudowanie na nowo relacji partnerskiej w domu. Jedna z kobiet przedstawiła to jako okres pełen stresu, zmęczenia i kłótni, gdy zaistniała konieczność ustalenia hierarchii wartości i skupienia na dziecku.

R1: Nauczyłam się spać 5 godzin na dobę. Dużo zmęczenia, ale ja się nie rozczulam nigdy nad sobą.

Inna respondentka musiała zmierzyć się z postawą męża, który krótko po urodzeniu dziecka oświadczył, że zajmie się wychowaniem dziecka jak dziecko podrośnie. U pięciu respondentek zaangażowanie mężów w opiekę nad dziećmi nie było czymś oczywistym. Jednakże z perspektywy czasu można zauważyć, że postawa mężów i ich zaangażowanie w opiekę nad dziećmi ulegała zmianie.

R2: Mam duże szczęście, bo mąż mnie wspiera, choć nie zawsze tak było, on musiał zaakceptować moją karierę i tryb życia, jaki prowadzę, był czas, kiedy ja utrzymywałam rodzinę.

R3: Teraz mąż mnie docenia, bo mam pozycję, rozumie, że dużo muszę pracować, wcześniej twierdził, że jestem pracoholiczką.

Wszystkie respondentki przyznają, że doświadczały napięcia na linii praca – dom. Na różnych etapach dorastania dzieci i realizowania na linii kariery pojawiały się wątpliwości: Czy ich wybory są słuszne? Czy nie powinny poświęcić więcej czasu dzieciom? Te wątpliwości pojawiły się również, kiedy respondentki były jedynymi żywicielkami rodziny. Jedna z nich miała wewnętrzne przeświadczenie, że zaniedbuje rolę żony i matki.

Każda z kobiet podkreślała, że kluczem łączenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi jest dobra organizacja dnia i dyscyplina w trzymaniu się ustaleń. Okres rodzicielstwa i opieki nad młodszymi dziećmi w połączeniu z presją czasu i budowaniem kariery, respondentki wspominają jako trudny okres w ich życiu.

R3: Mnie to dużo zdrowia i czasu kosztowało. Naprawdę to był horror... te parę lat jak robiłam rehabilitację, to był horror.

R4: Małe dzieci były (...) I wtedy było trudno poświęcić się tylko pracy. I te terminy, jakie były narzucone... było trudno.

W tym kontekście, posiadanie rodziny i potrzeba angażowania się w życie rodzinne oddziałuje na rozwój kariery kobiety blokująco, a o równowadze na linii praca – dom trudno mówić.

Według respondentek, w ostatecznym rozrachunku, biorąc pod uwagę wsparcie, jakie otrzymały od bliskich, ich życie osobiste miało pozytywny wpływ na przebieg kariery:

- dwie twierdzą, że udane życie osobiste przysłużyło się rozwojowi ich pracy naukowej,
- dwie podkreślają, że bliscy potrafią wnieść dystans.

Część czwarta: Edukacja i kariera – perspektywa biograficzna

Wszystkie rozmówczynie lubiły się uczyć i wykazywały szereg talentów, np. muzyczne, sportowe. Pięć respondentek od wczesnych lat szkolnych lubiło przedmioty ścisłe. Wykazywały zdolności w zakresie matematyki, fizyki. Dwie z nich lubiły nauki przyrodnicze. Na rozwój talentów i podejmowane przez rozmówczynie decyzje pozytywny wpływ miały przede wszystkim nauczycielki matematyki i fizyki w szkołach podstawowych, średnich, a w przypadku dwóch naukowczyń także członkowie ich rodzin.

R4: Starsza Pani z doświadczeniem w uczeniu, też takim życiowym. Potrafiła być przyjacielem dla młodego człowieka (...). Już wiedziałam, że w tym kierunku chcę podążać, może ona nie była czynnikiem sprawczym, ale niewątpliwie przyczyniła się do tego (...).

Główną motywacją do studiowania były w przekonaniu naukowczyń:

- zdolności matematyczne i fizyczne (4 respondentki),
R1: *Matematyka – to była moja bajka od dzieciństwa. (...) Ja naprawdę już w szkole podstawowej wiedziałam, że będę matematyczką. Bo te liczby, te wzory, to jest rzecz która najprawdopodobniej mi też pomoże w życiu. A do tego uwielbiałam przekazywać te wiedzę innym dzieciakom.*
- chęć zmiany środowiska życia na wielkomiejskie (2 respondentki),
R2: *Jak się kończy i idzie na fizykę, można być nauczycielem albo naukowcem, praca w przemyśle – mało prawdopodobna; chciałam uczyć się dalej; to ważne dla osoby z małej miejscowości, niepewnej swojej wartości.*

Respondentki wskazały następujące czynniki motywujące je do podjęcia studiów:

- wykształcenie wyższe jako tradycja rodzinna (2 respondentki),
- zdolności dydaktyczne i chęć pracy w szkole jako nauczycielka matematyki,
- pragnienie bycia samodzielną,
- nadzieja na większe możliwości otrzymania wsparcia w kłopotach zdrowotnych,
- ciekawość,
- nowatorski kierunek studiów,
- chęć samorealizacji.

Okresem podejmowania decyzji o karierze naukowej był dla wszystkich rozmówczyń czas studiów oraz ich zakończenie. W przypadku pięciu respondentek, ważna była także ciekawość, pasja i wyzwania, jakie dawało uprawianie nauki. Cztery rozmówczynie miały wsparcie przełożonych i promotorów.

Część piąta: Subiektywnie postrzegane bariery kariery naukowej

Czynniki postrzegane przez respondentki jako bariery w rozwoju naukowym miały różny charakter. Dotyczyły doświadczeń z dzieciństwa, takich jak: przewlekłe kłopoty ze zdrowiem i sceptycyzm rodziców wobec wyborów edukacyjnych na poziomie studiów. Dwie z respondentek usytuowały bariery w obszarze pełnienia ról rodzicielskich i podziału obowiązków domowych w rodzinie, wskazując na:

- trudności godzenia obowiązków domowych i opiekuńczych z pracą,
- brak akceptacji mężczyzn dla rozwoju naukowego partnerek – dotyczy to intensywnego zaangażowania kobiet w inną sferę życia niż rodzina,
- niesprawiedliwy podział obowiązków domowych i opiekuńczych oraz nierówne traktowanie ze względu na płeć.

R3: *Jeżeli w rodzinie jest naukowiec mężczyzna, to wszyscy na paluszkach wokół niego chodzą, nie wolno mu przeszkadzać, bo Pan się szkoli, a kobiety nikt nie zauważy. Naprawdę nikt mnie z niczego nigdy nie wyręczył, z żadnych prac domowych.*

R2: *Mężczyźni mają łatwiej, co pewnie też wynika z kultury; opieka nad dzieckiem, chęć bycia z nim była dla mnie naturalna, dla mężczyzny mieć 4 dzieci to zwykle pochwały, tylko pytanie kto się nimi zajmuje. [Jeden z profesorów mówił żartem], że gdy u młodego adiunkta pojawia się dziecko, jego wydolność wzrasta – on chętnie zostaje w pracy; u kobiet jest odwrotnie; to oczywiście diagnoza oparta na stereotypie; profesorki to albo osoby samotne, albo takie jak Maria Skłodowska Curie-zdecydowane i uparte.*

Bariery wskazywane przez rozmówczynie dotyczyły także charakteru i warunków pracy naukowej:

- presji na publikacje i punkty (3 respondentki),
- niskich wynagrodzeń, szczególnie na etapie doktoratu (2 respondentki),
- brak akceptacji dla realizowania prac naukowych na pograniczu dyscyplin (2 respondentki),
- przeciążenia pracami administracyjnymi oraz dydaktyką.

Cztery z sześciu respondentek, za najistotniejsze bariery w karierze uznały:

- nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn

R5: *Czasami są ignorowane w większym stopniu niż faceci. Jak facet coś powie to się słucha. A jak kobieta coś powie, to zależy, która kobieta. Ja nie mogę narzekać, bo nie doświadczyłam bezpośrednio takiego doświadczenia. Ale to może wynika z tego, że ja mam mimo wszystko taką silną psychikę.*

- przewagę mężczyzn w strukturach władzy,
- hierarchiczne relacje i nadmierne „ego” naukowców mężczyzn,
- szklany sufit dla kobiet wzmocniony „nienaruszalnością profesorów”

R5: *Moim zdaniem kobieta musi pokazać trzy razy więcej, żeby osiągnąć to co mężczyzna. Musi walczyć o swoją pozycję i tak nie jest dopuszczana do tych najważniejszych pozycji. (...)*

Dwie rozmówczynie wskazały również na bariery wynikające z zachowań przemocowych o charakterze molestowania seksualnego:

R5: *Takie układy z tego powodu, że jestem kobietą. Byłam narażona na jakieś zaczepki ze strony mężczyzn, którzy o czymś tam decydowali i to się przejawiało w tych moich różnych kłopotach. Trudnościach w uzyskiwaniu tych poszczególnych stopni, ale dałam sobie radę jak widać.*

Naukowszynie sytuowały punkty zwrotne w karierze na różnych etapach życia. Były to: kryzys sensu życia i decyzje podjęte po załamaniu zdrowotnym w dzieciństwie, rozpoczęcie i obrona doktoratu, zatrudnienie na uczelni po studiach, praca naukowa zagranicznych ośrodkach akademickich. Jednej z respondentek trudno było odnaleźć punkty zwrotne w karierze, postrzegając ją jako proces, podczas którego pojawia się wiele różnego typu zdarzeń decydujących o dalszym kierunku życia.

Część szósta: Czynniki wspierające karierę naukową

Wśród czynników wspierających karierę naukową pojawiły się zarówno odniesienia do konkretnych osób, jak i zdarzeń. Wśród kluczowych osób wskazywanych przez rozmówczynie wskazano:

- promotorki, promotorzy, mentorki, mentorzy naukowi (5 respondentek),

R6: *On mnie bardzo kierował. Taki prawdziwy opiekun naukowy. Ja nigdy nie myślałam o studiach doktoranckich. Ja nigdy nie miałam z tym do czynienia. Ja nie mam w rodzinie nikogo kto pracował na uczelni.*

- szefowie i szefowe, którzy proponowali współpracę naukową, ambitne zadania, doradzali oraz wspierali (5 respondentek) – także w przypadku jednej respondentek, której kierowniczka bardzo pomogła w trudnym okresie łączenia pracy naukowej z zajmowaniem się małymi dziećmi,
- szkolne nauczycielki matematyki, fizyki i przedmiotów przyrodniczych (4 respondentki),

R1: *W liceum następną fantastyczną nauczycielką matematyki, która utwierdziła mnie w przekonaniu, że to powinnam zrobić.*

- rodzice, którzy kibicowali na kolejnych etapach edukacji i rozwoju kariery, pomagali też na etapie opieki nad małymi dziećmi (4 respondentki),
- motywujący i realnie wspierający na co dzień partnerzy/mężowie (2 respondentki),
- władze wydziału, doceniający pracę i włączający w ambitne projekty (2 respondentki).

Ważnymi czynnikami wspierającymi karierę z perspektywy rozmówczyń były również:

- wyjazdy na zagraniczne konferencje i możliwość rozpoczęcia współpracy z najlepszymi zespołami,
- dostęp do specjalistycznego sprzętu,
- atrakcyjne stypendia i wynagrodzenia,
- zdobycie i realizowanie grantów,
- znajomości z różnymi ludźmi,
- stypendium i staż zagraniczny,
- możliwość intensywnego uczestnictwa w wielu konferencjach,
- współpraca w zespole naukowym,
- przyjazna i bezpieczna atmosfera w miejscu pracy,
- balans pomiędzy pracą dydaktyczną a naukową.

Z wywiadów wynika, że szczególnym wyzwaniem zawodowym dla rozmówczyń było godzenie pracy naukowej z dydaktyczną i organizacyjną oraz łączenie jej z obowiązkami wynikającymi z pełnienia funkcji kierowniczych, np. kierowaniem międzynarodowego grantu, organizacją pracy naukowej i dydaktycznej w sytuacji pandemii.

Część siódma: Postrzeganie roli naukowca/naukowczyni

Respondentki zapytano o postrzeganie roli naukowca i poproszono o podanie cech, które ich zdaniem predysponują daną osobę do zajmowania się nauką. Wymienione przez nie cechy zostały uporządkowane w pięciu kategoriach:

- zawodowe: umiejętność zadawania pytań, racjonalność, umiejętności dydaktyczne, innowacyjność, dobra organizacja pracy, obowiązkowość, determinacja, umiejętność koncentracji, wiedza, gotowość do wystąpień publicznych, kompetencje menadżerskie, wywiązywanie się z obowiązków organizacyjnych, uczciwość i rzetelność naukowa,
- systemowe: wydajność, publikowanie dużej liczby prac w najlepszych czasopismach (3 respondentki), umiejętność radzenia sobie w obliczu presji zdobywania punktów nakładanej przez system, gotowość do pracy za stosunkowo niewielkie pieniądze.
- społeczne: kompetencje komunikacyjne i w zakresie pracy w zespole, umiejętność współpracy ze swoim promotorem-mistrzem (docenianie, budowanie relacji mistrz-uczeń, cytowanie), umiejętność usunięcia się w cień w towarzystwie autorytetów.
- osobowościowe związane z:
 - a) konstrukcją psychiczną: odwaga zabierania głosu, bronienia swoich pomysłów, dążenie do celu, asertywność, pewność siebie, zawziętość, upór, cierpliwość.
 - b) nastawieniem do podejmowania działań: gotowość do ciężkiej pracy, pokonywania problemów, ustawicznego uczenia się i dokształcania,

intensywnego czytania, aktualizowania oraz weryfikowania swojego stanu wiedzy w oparciu o nowe wyniki badań.

Respondentki zapytane o autorytety, wymieniały przede wszystkim osoby, które były ich opiekunami naukowymi, promotorkami i przełożonymi, z którymi współpracowały i które jednocześnie podziwiałały. Dwie z respondentek wskazały również Marię Skłodowską-Curie. Jedna rozmówczyń przyznała, że nigdy nie miała tego typu wzorców, natomiast w jej przypadku, dużą rolę odgrywały osoby pełniące rolę opiekunów naukowych.

Cechy osobiste, które pomogły realizować karierę naukową

Respondentki zapytano o ich indywidualne cechy, które według nich pomogły im w karierze naukowej. Wymienione przez nie cechy osobiste pozwoliły wyłonić cztery kategorie zespołu cech decydujące o rozwoju kariery w naukach ścisłych. Wspomniane cztery kategorie to odpowiedniki czterech obszarów kompetencji:

- badawcze: ścisły umysł, zdolność analitycznego myślenia, skłonność do drażenia, umiejętność znalezienia tematu badawczego, umiejętność koncentracji,
- organizacyjne: świetna organizacja pracy (2 respondentki), poukładanie, systematyczność (2 respondentki), sprawna sprawozdawczość, obowiązkowość, pracowitość (2 respondentki), cierpliwość,
- społeczne: kompetencje społeczne (2 respondentki), łatwość w nawiązywaniu kontaktów, komunikatywność, umiejętność nawiązywania kontaktu z młodymi ludźmi, umiejętność pracy w zespole,
- osobowościowe związane z:
 - a) konstrukcją psychiczną: odporność psychiczna i fizyczna (3 respondentki), „korpus moralny”, asertywność (2 respondentki),
 - b) samoświadomością działania: świadomość celu, upór (2 respondentki), determinacja (2 respondentki), zacięcie, wewnętrzna motywacja, samodzielność,
 - c) podejściem do trudności: zdolność do poświęceń, umiejętność mobilizacji w trudnych czasach, traktowanie trudności jako wyzwania, gotowość do pracy w trudnych, niekomfortowych warunkach, odporność na brak snu (2 respondentki).

Zauważyć można pewne podobieństwa między wypowiedziami respondentek i wskazanymi wyżej cechami osobowości. Gdybyśmy mieli zarysować portret kobiety naukowczynie w naukach ścisłych na podstawie wspomnianych cech i danych zebranych od sześciu respondentek, wyłoniłby się obraz kobiety dociekliwej, z wysokimi kompetencjami analitycznymi, systematycznej i obowiązkowej. Badaczka przywiązuje wagę do kompetencji społecznych, komunikatywności i umiejętności pracy w zespole. To osobowość silna, zmotywowana, zdeterminowana, gotowa do działania mimo napotykanym trudności.

Osobiste kompetencje przywódcze

Respondentki uznały, że zdolności przywódcze i liderstwo w nauce stanowią dla nich dużą wartość. Podkreślały, że kobietom jest trudno „przebić się” do struktur władzy, głównie z racji dominacji mężczyzn na najwyższych poziomach stopni i tytułów naukowych w reprezentowanych wydziałach. Jedna z rozmówczyń jasno stwierdziła, że kompetencji przywódczych nie posiada i że być może kobiety nie chcą zajmować wysokich stanowisk. Inna z kolei: R1: *Już mam odwagę to powiedzieć – czuję się liderką.*

Dla kolejnej naukowczynie zdolności przywódcze to nie jest kwestia płci, ale dorobku i pozycji w nauce. Jedna z rozmówczyń powiedziała, że trzeba mieć siłę przebicia, której kobietom brakuje. Jednocześnie krytycznie oceniła przywództwo wynikające z hierarchii, pozycji i władzy, często wykorzystywane przez mężczyzn; opowiedziała się za przywództwem opartym na liderstwie i pracę zespołowej. Do tego przydaje się silna osobowość, za którą podążają inni.

R5: *Potrafiają głupoty gadać a im się wydaje, że gadają mądre rzeczy a kobieta zanim coś powie to 50 razy przemyśli czy aby się nie pomyliła, czy to jest na pewno to co chce powiedzieć i czy na pewno dobrze zrobiła, a mężczyźni dużo szybciej coś tam zrobią i tu: „jaki to ja jestem wspaniały”.*

Przyczyny marnowania talentów kobiet w opinii respondentek

Wśród przyczyn „marnowania talentów kobiet” w wypowiedziach respondentek najczęściej pojawiały się odwołania do wciąż żywych stereotypów ze względu na płeć, dotyczących cech i „predyspozycji” psychicznych dziewcząt i chłopców oraz kobiet i mężczyzn:

R2: *Przyjmuje się, że chłopcy mają predyspozycje do nauk ścisłych.*

Jak wskazywało większość naszych rozmówczyń, ważnym czynnikiem trudniejszej sytuacji kobiet w naukach ścisłych jest także duża nadreprezentacja mężczyzn w nauce w roli promotorów i osób sprawujących władzę. Dwie respondentki zwróciły również uwagę na androcentryzm, czyli przypisywanie z góry większej wartości temu, co robią mężczyźni. Ów podwójny standard oceny pracy powoduje, że kobiety muszą intensywniej „pracować” na sukces:

R6: *Ale być może to jest mój stereotyp, że od kobiet wymaga się więcej niż od mężczyzn. Jak się np. przygotowuje referat. To, żeby wziąć taką kobietę na poważnie grono facetów, to ona musi coś powiedzieć. A facet wystarczy, że ma nazwisko (...).*

Jedna z rozmówczyń przyznała, że kobiety i mężczyźni mają ten sam potencjał, ale kobiety blokuje życie rodzinne. Kobietom brakuje równości i wsparcia, także ze strony instytucji, w przypadku opieki nad dziećmi i osobami zależnymi. Zdaniem jednej z respondentek część kobiet, za wybitne osiągnięcia w nauce płaci cenę w obszarze życia osobistego:

R3: *Bardzo dużo moich koleżanek jak chciały robić naukę to pożegnały się z życiem rodzinnym. Są wybitne w tym co robią, mają wysokie pozycje, ale z rodziną im się nie udało.*

Znaczenie płci w różnych obszarach codzienności pracy naukowej w perspektywie respondentek. Stereotypy związane z płcią

Połowa rozmówczyń dostrzega wpływ płci na relacje w pracy. Ich zdaniem część mężczyzn, bazując na stereotypach, wykorzystuje swoją liczebną przewagę w naukach ścisłych i podważa pozycję kobiet. Do najczęściej spotykanych stereotypów, zauważanych przez rozmówczynie należą:

- dla kobiet najważniejszy jest dom – także dla badaczek (2 respondentki),
- mężczyźni to „prawdziwi naukowcy” – odcięci od realiów życia (2 respondentki),
- kobiety na matematyce to „babochłopy” – maskują swoją kobiecość, są niekobiece (2 respondentki),
- traktowanie kobiet przez pryzmat ról społecznych (nie badaczka, ale żona, kochanka profesora),
- kontestowanie wystąpień kobiet na konferencjach (pomrukiwania na sali),
- seksistowskie komentarze (R6: *ty masz fajnie, bo ty masz dwie kobiety do parzenia kawy*),
- deprecjonowanie pracy i osiągnięć naukowczyń (porównanie do gryzonia).

Połowa respondentek jest przekonana, że w pracy naukowej liczą się przede wszystkim wyniki oraz wypracowana pozycja, a nie płeć. Nie doświadczają również nierównego traktowania:

R4: *Nie przypominam sobie nieprzyjemnych sytuacji. Oczywiście przy takich dyskusjach i wystąpieniach pojawiają się pytania dociekliwe, drażące, ale to jest kwestia merytoryczna. To nie jest związane z osobą, która prezentuje, ale z problemem.*

Dwie z respondentek wskazały, że w ich przypadku płeć nie miała znaczenia w codziennej pracy naukowej.

R4: *Na samym początku, kiedy miałam dzieci. Miałam poczucie, że niektórym się wydaje, że już wszystko przepadło, że ja już nic nie zrobię (...). Może mieli takie doświadczenie, że kobieta miała dzieci i ta karierę siadła i nic nie zrobiła. Ale to poczucie szybko straciłam, kiedy wróciłam do pracy i zaczęłam publikować i wyszło, że ja naprawdę naukowo pracuję.*

Pozostałe przeciwnie – wskazywały, że bycie w mniejszości skutkuje ignorancją ze strony mężczyzn, używaniem przez nich języka poniżającego kobiety, przywłaszczaniem przez mężczyzn wyników pracy kobiet. Dwie z pytanych przyznały, że kobiety narażone są na agresywne zachowania mężczyzn oraz molestowanie. Mężczyźni mają czas i przestrzeń na poświęcanie czasu tylko i wyłącznie nauce – dzięki obsłudze ich i ich rodzin przez innych – kobiety.

Satysfakcja w pracy

Najwięcej satysfakcji w pracy naukowej badanym naukowczyniom przynosi przede wszystkim praca zespołowa oraz zajmowanie się ambitnymi i ciekawymi problemami badawczymi, zarówno w realizowanych projektach, jak również udział w konferencjach oraz dyskusjach naukowych. Dla jednej z respondentek ważne było bycie pierwszą, obserwowanie i badanie obiektów, których nikt wcześniej nie obserwował i nie badał. Jedną z badanych czerpie satysfakcję z sukcesów zawodowych, które osiąga jej doktoranci/ki i studenci/ki.

Subiektywnie postrzegany sukces zawodowy

Rozmówczynie na wiele różnych sposobów definiują swój osobisty zawodowy sukces. W wypowiedziach pojawiły się odniesienia do: bycia ekspertką oraz osobą wpływową i spełnioną zawodowo. Jako sukces zawodowy nasze respondentki wskazały swoje awanse w pracy, publikacje i nagrody. W kategoriach sukcesu postrzegane były także dobre relacje ze współpracownikami/czkami.

R2: Działam w trybie zadaniowym, małe sukcesy budują sukces naukowy; tytuły są dla mnie drugorzędne; także funkcje, sukcesem jest szacunek moich pracowników.

Część ósma: Pandemia

Pandemia wpłynęła na respondentki podwójnie: zarówno osobiście, jak i pośrednio, poprzez doświadczenia ich bliskich. Rytm wykonywanych zadań w czasie pandemii nie uległ, lub uległ niewielkiej zmianie u trzech z rozmówczyń – praca zajmowała im około 10 godzin dziennie. W przypadku dwóch respondentek równowaga na linii praca – dom została zaburzona. Jedną z nich, poza pracą w dzień, pracowała również wieczorami. W przypadku drugiej intensywne prace online spowodowały, że respondentka pracując online w domu miała wrażenie, że cały czas jest w pracy.

Główną trudnością w czasie pandemii z jaką spotkały się respondentki były zajęcia online ze studentami/tkami. Dwie respondentki podkreśliły, że dużym obciążeniem czasowym były spotkania organizacyjne zespołów administracyjnych, które organizowane były również w czasie, który przed pandemią uchodził za czas wolny i niewłaściwy na spotkania zawodowe. Jedną zwróciła uwagę, że w instytucji pojawiły się problemy z komunikacją i przepływem informacji pomiędzy działami.

Pandemia Covid 19 i związane z nią obostrzenia doprowadziły według respondentek także do pozytywnych zmian. Pięć respondentek zyskało dodatkowy wolny czas z powodu skrócenia czasu przejazdu do pracy, trzy respondentki podkreśliły, że zyskały nowe narzędzie kontaktu i formę organizowania spotkań. Każda podkreśla, że w czasie pandemii pojawiało się zaangażowanie współdomowników w dzielenie obowiązków domowych, bądź ich przejęcie.

IV. Rekomendacje szczegółowe dla Wydziału Matematyki i Informatyki oraz Wydziału Fizyki

Urealnienie kryteriów, które należy spełnić w procesie ubiegania się o awans, zwłaszcza w kontekście kulturowo sankcjonowanego wymogu pełnienia przez kobiety ról macierzyńskich czy opiekuńczych.

Przekazywanie informacji zwrotnych pracownikom, w tym także o ich osiągnięciach i indywidualnym wkładzie w rozwój wydziału.

Wyrównanie podziału obowiązków zawodowych w grupie kobiet i mężczyzn. Ograniczenie praktyk związanych ze zlecaniem kobietom zadań o charakterze administracyjno-dydaktycznym.

Zachęcanie pracowników i pracownic do zgłaszania zdarzeń związanych z mobbingiem, molestowaniem, mikroagresjami. Przeciwdziałać zjawisku wtórnej wiktymizacji osób, które doświadczyły tego rodzaju zachowań.

Praca na rzecz zmiany stereotypów, że posiadanie rodziny koliguje z pracą naukową.

Uwzględnienie w ocenie okresowej pracownika/pracownicy sytuacji opiekowania się niepełnoletnimi dziećmi i związanej z tym konieczności przebywania na urlopie.

V. Rekomendacje ogólne (dla wszystkich wydziałów UAM) z poziomu kultury organizacji pracy

Oprócz szczegółowych wniosków i rekomendacji dla Władz i pracowników oraz pracownic z Wydziału Matematyki i Informatyki oraz Wydziału Fizyki, zespół badawczy opracował ogólne rekomendacje z poziomu kultury organizacji pracy w UAM. Mają one charakter systemowych wyzwań i działań długofalowych, mających na celu Uniwersytet, w którym kobiety i mężczyźni, w całym spektrum różnorodności, będą mogli swobodnie podążać wybraną przez siebie ścieżką rozwoju naukowego, będą mieli równe szanse rozwoju i w równym stopniu będą uczestniczyć we wspólnocie uniwersyteckiej.

Rekomendacje:

Włączać zasady równości kobiet i mężczyzn w główny nurt polityki i kultury uczelni (*gender mainstreaming*); opracować regulacje na temat przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy oraz procedury wspierania równego traktowania

w dokumentach strategicznych uczelni; przedstawiać kwestię równego traktowania jako ważną dla całej społeczności akademickiej, a nie tylko dla kobiet.

Powołać w UAM kolegialne ciało/agendę ds. równego traktowania (z pełnomocnictwami w mniejszych jednostkach), które w sposób kompleksowy – odpowiadając na różnorodne problemy i wyzwania związane z równym traktowaniem na uczelni – będzie monitorować oraz wypracowywać na podstawie badań standardy równościowe, a także będzie inicjować dyskusję o nierównościach w UAM, źródłach dyskryminacji oraz związanych z tym problemach.

Promować równościowy i włączający język w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej UAM, piętnować przypadki języka pogardy i nienawiści; ze względu na wciąż żywą tradycyjną obyczajowość – szczególną uwagę skierować na język seksistowski.

Zrealizować ogólnouniwersyteckie badania na temat występowania zachowań negatywnych, niepożądanych i przemocowych w organizacji, takich jak: mobbing, szykanowanie, molestowanie seksualne oraz mikroagresje z uwzględnieniem wielu wymiarów różnorodności osób pracujących. Wypracować długofalową metodę bieżącego monitorowania problemu.

Wypracować na zasadach partycypacji (włączając wszystkich aktorów społeczności akademickiej), a następnie wdrożyć jasną, bezpieczną, szybką i etyczną procedurę zgłaszania, interweniowania oraz procedowania spraw dotyczących zachowań negatywnych, niepożądanych i przemocowych w organizacji. Brać pod uwagę bariery i opory przed zgłaszaniem nadużyć ze względu na zależności służbowe oraz hierarchiczną strukturę uczelni.

Upowszechniać na wszystkich szczeblach organizacji wiedzę na temat negatywnych, niepożądanych i przemocowych mechanizmów oraz niepokojących zachowań wynikających z hierarchicznych, nierównych relacji, nadużywania władzy w relacjach służbowych.

Przeciwdziałać stereotypowemu, opartemu na kryterium płci, przydzielaniu zadań i funkcji administracyjnych. W podziale obowiązków i zadań należy zmniejszyć różnice między płciami, zwłaszcza gdy ma to związek z długoterminową ścieżką awansu zawodowego (doktorat – habilitacja – profesura). Wprowadzić listę dobrych praktyk pomocną w zarządzaniu zespołem.

Wypracowywać najlepsze możliwe strategie, które pomogą łączyć obowiązki zawodowe i rodzinne, szczególnie w kluczowych etapach rozwoju naukowego. Wypracować jasną komunikację na temat praw pracowniczych i wsparcia oferowanego przez UAM dla rodziców. Promować elastyczne formy pracy w duchu kultury *work-life balance*.

Zachęcać kobiety w takim samym stopniu jak mężczyzn do podejmowania ambitnych wyzwań zawodowych. Mając świadomość stereotypów i oczekiwań społecznych wobec kobiet, dbać o to, by głos i perspektywa kobiet była usłyszana i uznana za

ważną. Wypracować system wsparcia dla kobiet aspirujących na stanowiska kierownicze (mentoring, szkolenia liderские).

Zauważać i doceniać wrażliwość, świadomość, kompetencje oraz działania prospołeczne osób pracujących w uniwersytecie. Doceniać postawy odpowiedzialności za dobrostan ludzi, sprawiedliwe i równe traktowanie, czyli gotowość do budowania odpowiedzialnego społecznie uniwersytetu. Ważne, by zasoby, umiejętności i praca w obszarze zarządzania relacjami w różnorodnym zespole były zauważane, szanowane i realnie doceniane.

VI. Prawa autorskie

Badania i sporządzony na ich podstawie raport objęty jest prawami autorskimi, które posiada zespół badawczy składający się z następujących osób:

dr hab. prof. UAM Grażyna Gajewska

dr hab. Iwona Chmura-Rutkowska

dr hab. prof. UAM Edyta Głowacka-Sobiech

dr Maciej Kokociński

mgr Katarzyna Wala