



KOBIETY W POLSKIEJ POLITOLOGII

OD DIAGNOZY DO WSPÓŁPRACY

Warszawa 2018

Opracowanie raportu: Agata Włodkowska-Bagan, Małgorzata Winiarczyk-Kossakowska

Współpraca w planowaniu badań, analiza danych jakościowych,
autorstwo rozdziału metodologicznego: Joanna Gajda

Analiza danych ilościowych: Adrian Gorgosz

Opracowanie graficzne: Maja Rynkowska

Raport powstał w ramach projektu "Kobiety w polskiej politologii. Od diagnozy do współpracy".
Projekt finansowany przez Fundację im. Róży Luksemburg.

Projekt został zrealizowany przy wsparciu:



Matronaty i patronaty nad projektem objęły:



POLSKIE TOWARZYSTWO NAUK POLITYCZNYCH



epsa
European Political Science Association



KONGRES KOBIEĆ

Autorki projektu i raportu pragną podziękować wszystkim Instytucjom, które rozciągnęły Matronaty i Patronaty nad projektem "Kobiety w polskiej politologii. Od diagnozy do współpracy".

Szczególne słowa podziękowania kierujemy do Fundacji im. Róży Luksemburg oraz Fundacji im. Izabeli Jarugi-Nowackiej.

Zapraszamy na stronę projektu: <http://www.kobietywpolitologii.pl>

Numer ISBN 978-83-63887-08-7

Publikacja bezpłatna.

Cytowanie oraz wykorzystywanie danych jest dozwolone z podaniem źródła.

SPIS TREŚCI

WSTĘP	4
METODOLOGIA	5
STEREOTYPY, CZYLI ŁADNE BUZIE, MRÓWECZKI, PAPROTKI I KASIE	11
1. Badaczki, czy tylko zaplecze administracyjne?	12
2. Konflikt ról	15
3. Jak sobie radzić ze stereotypami?	16
POZYCJA POLITOLOŻEK. DECYDENTKI, MENTORKI, CZY SAMOKRYTYCZNE NOWICJUSZKI?	17
1. Pozycja a samoocena	17
2. Władza: kobieta o męskich rysach twarzy	19
3. Kobiety władzy w politologii	22
4. (Po)Liczmy się!	23
ROZWÓJ NAUKOWY: NIEUSTAJĄCY PROCES PEŁEN PASJI I TRUDNOŚCI	34
1. Trzy P: Proces, Presja, Pasja	36
2. Co nam pomaga?	36
3. Co nam przeszkadza?	38
4. Jak sobie radzić?	41
DMSM: DYSKRYMINACJA, MOBBING, SEKSIZM, MOLESTOWANIE	42
1. Dyskryminacja	42
2. Mobbing	47
3. Seksizm	49
4. Molestowanie seksualne	51
W JEDNOŚCI SIŁA	52
WNIOSKI I REKOMENDACJE	58
Rekomendacje dla polskich politolożek	60
Rekomendacje dla władz uczelni, wydziałów, instytutów	61
Rekomendacje dla MNiSW oraz politologicznych towarzystw naukowych	61
SŁOWNICZEK	62
LITERATURA	62
PRZYPISY	63

WSTĘP

W 2018 r. obchodzimy stulecie wywalczenia przez Polki praw wyborczych. W ciągu minionego wieku miejsce i rola kobiet w Polsce (a także na świecie) ewoluowała. Szczególnie ostatnich 50 lat przyniosło jakościową zmianę w kwestii wyrównywania praw kobiet i mężczyzn. Zmieniła się percepcja kobiet w wielu przestrzeniach życia publicznego. Dotyczy to również nauki, w tym nauk o polityce. Płeć wciąż stanowi czynnik różnicujący dostęp do władzy na uczelniach, utrudniający postępy w karierze naukowej i oddziałujący na inne obszary życia społeczno-gospodarczego. Z badań wynika, że wiele kobiet nauki wciąż mierzy się z problemem „szklanego sufitu” (niewidocznych przeszkód stojących na drodze awansu kobiet) czy „lepkiej podłogi” (przypisywania kobiet do pewnej grupy zawodów mniej prestiżowych i gorzej płatnych). Część dotyczy również „efektu Matyldy” (ignorowanie czy pomijanie wkładu kobiet do nauki oraz przypisywanie mężczyznom-naukowcom dokonań badaczek).

Faktem jest, że rola kobiet w polskiej politologii sukcesywnie wzrasta. Coraz więcej jest nas w gronie doktorów habilitowanych i profesorów tytularnych. Coraz częściej (choć wciąż zbyt rzadko) podejmujemy się pełnienia funkcji na uczelniach, wydziałach i w instytutach, a także w towarzystwach naukowych. Jest nas coraz więcej w gronie kierowników zespołów i projektów badawczych. Pomimo wielu przeciwności, dzięki wytrwałości oraz konsekwencji polskich badaczek, polska politologia coraz częściej ma twarz kobiety.

Na Państwa ręce przekazujemy raport z badań prowadzonych od stycznia 2017 r. do stycznia 2018 r. Raport *Kobiety w polskiej politologii. Od diagnozy do współpracy* jest próbą zdiagnozowania sytuacji kobiet-politologów zatrudnionych na 22 polskich uczelniach publicznych.

Mamy nadzieję, że wnioski z badań pozwolą nam, politolożkom, lepiej się poznać i pogłębić współpracę, a – przede wszystkim – ukażą, z czym się mierzymy i jak radzimy sobie z wyzwaniami w skali kraju. Mamy nadzieję, że zaprezentowane wnioski staną się także wstępem do dalszej dyskusji o polskich naukach o polityce, polskich politolożkach oraz kobietach w nauce.

Niniejszy raport nie powstałby bez pracy zespołowej. Dziękujemy dr Joannie Gajdzie oraz dr. Adrianowi Gorgoszowi za wsparcie merytoryczne dotyczące analizy jakościowej i ilościowej wyników badań. Joanna Gajda współpracowała również w planowaniu badań i jest autorką części metodologicznej niniejszego raportu.

W sposób szczególny pragniemy podziękować wszystkim osobom, które przyjęły nasze zaproszenie i zechciały udzielić indywidualnych wywiadów pogłębionych oraz wziąć udział w ankiecie. Każda rozmowa i każda wypełniona ankieta były dla nas nieocenionym źródłem wiedzy o polskim środowisku politologicznym. Dziękujemy również za pozytywne przyjęcie projektu i słowa wsparcia, które otrzymywałyśmy na każdym etapie pracy. Nieocenione okazały się też udzielane sugestie oraz słowa konstruktywnej krytyki.

Niniejsze badanie zostało zrealizowane przy wsparciu Fundacji im. Róży Luksemburg oraz Fundacji im. Izabeli Jarugi-Nowackiej. Matronaty i patronaty nad projektem objęły: Polskie Towarzystwo Nauk Politycznych, European Political Science Association, Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach, Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie, Fundacja Kobiety Nauki – Polska Sieć Kobiet, a także Kongres Kobiet.

Agata Włodkowska-Bagan i Małgorzata Winiarczyk-Kossakowska

METODOLOGIA

Zrealizowane badania były częścią projektu badawczego *Kobiety w polskiej politologii. Od diagnozy do współpracy*. Podstawowym celem projektu był opis i diagnoza sytuacji kobiet realizujących karierę zawodową w dyscyplinie nauk o polityce.

Badania miały charakter eksploracyjny. Niezbędne było zebranie podstawowych informacji, poznanie doświadczeń i opinii badanej grupy. Plan badań opierał się na wstępnym wykorzystaniu danych zastanych oraz zebraniu pierwotnych danych jakościowych i ilościowych. Proces badawczy składał się z 4 faz:

- I. Faza wstępna,
- II. Faza badań jakościowych,
- III. Faza badań ilościowych,
- IV. Analiza i archiwizacja danych.

Poniżej skrótowo opisano działania podjęte w poszczególnych fazach oraz ich efekty.

FAZA WSTĘPNA – ANALIZA DANYCH ZASTANYCH – DESK RESEARCH

W rozpoznaniu badanego środowiska niezbędne było poznanie podstawowych danych liczbowych. Koordynatorki rozpoczęły więc proces badań od zebrania danych na temat polskich politolożek oraz przeglądu publikacji w obszarze politologii prezentujących dane dotyczące środowiska¹. Uwzględniono zawartość oficjalnych stron internetowych instytutów i wydziałów, na których politolożki są zatrudnione, a także biogramy oraz opisy dostępne w bazie Nauka Polska – Ludzie Nauki. Faza ta pozwoliła również na zebranie dostępnych publicznie afiliacji oraz adresów e-mail, co umożliwiło określenie wielkości badanej populacji, wysłanie zaproszeń do wywiadów oraz dystrybucję ankiet. Zebrane dane stały się również podstawą do stworzenia bazy polskich politolożek dostępnej pod adresem: <http://www.kobietywpolitologii.pl/baza/>.

FAZA JAKOŚCIOWA – WYWIADY POGŁĘBIONE Z PRZEDSTAWICIELKAMI POLSKIEJ POLITOLOGII

W jakościowej fazie badania chciano otrzymać pogłębiony obraz sytuacji polskich politolożek, dlatego przy dobieraniu respondentek skoncentrowano się na wydziałach i instytutach politologicznych 22 polskich uczelni publicznych, na których prowadzone są studia na kierunkach: politologia, stosunki międzynarodowe, europeistyka, dziennikarstwo, polityka społeczna, bezpieczeństwo wewnętrzne, narodowe lub międzynarodowe². Z kobietami pracującymi obecnie lub w przeszłości w niniejszych ośrodkach zostało zrealizowanych 45 indywidualnych wywiadów pogłębionych (w dwóch przypadkach wywiad zrealizowano przez komunikator Skype). Do wywiadów pogłębionych wybrano badaczki, które we wstępnej fazie badania i w czasie realizacji wywiadów zostały zidentyfikowane jako kluczowe informatorki. Są to osoby posiadające doświadczenie w pracy naukowej i organizacyjnej, pełniące obecnie lub w przeszłości funkcje na uczelniach, w krajowych i międzynarodowych towarzystwach naukowych, zróżnicowane pod względem wieku i reprezentujące wszystkie badane ośrodki naukowe. Do badania włączono przedstawicielki środowiska, które przynajmniej w części zgodziły się na nagrywanie wywiadu i jego archiwizację.

Żeby uzyskać opinie badanych zastosowano podejście jakościowe – technikę indywidualnych wywiadów pogłębionych. Indywidualne wywiady pogłębione (IDI – Individual In-Depth Interviews) to technika, która pozwala na uzyskanie pogłębionych informa-

cji na zadany temat, ogranicza nadmierną ingerencję badacza, który ma wypowiedź badanego moderować i pozwalać respondentowi na swobodne wyrażanie poglądów w danej kwestii. IDI to rozmowa twarzą w twarz. Bywa także realizowana za pomocą internetowych komunikatorów, np. Skype. Technika ta ma zastosowanie, gdy badacz poszukuje pogłębionych odpowiedzi w interesujących kwestiach. Można ją zastosować tam, gdzie badany ma swoje opinie i chętnie je wyraża. Wywiady realizowane były w oparciu o scenariusz, który zawierał kluczowe pytania (scenariusz był wsparciem dla osoby realizującej wywiad, nie stanowił zamkniętego katalogu pytań).

W pierwszej fazie koordynatorki wytypowały 45 osób spełniających kryteria. Umówiono 33 wywiady. W celu weryfikacji przyjętej metody doboru respondentek oraz lepszego poznania populacji w trakcie wywiadu zadawano pytanie: Kto Pani zdaniem z badaczek reprezentujących nauki o polityce będzie najlepszą informatorką (źródłem informacji) w obszarach, o których rozmawialiśmy? Jeśli osoby podawane przez badane powtarzały się i spełniały kryteria, brano je pod uwagę w drugim doborze respondentek. Na podstawie przeprowadzonych rozmów podjęto także decyzję o zaprosze-

niu do wywiadów mężczyzn, którzy zdaniem badanych pełnili lub pełnią istotną rolę w kształtowaniu środowiska politologicznego w Polsce. Decyzja ta wynikała z potrzeby uzupełnienia spojrzenia na kwestie kobiet w politologii z perspektywy mężczyzn. Wywiady przeprowadzono z osobami, które chciały wziąć udział w badaniach i miały możliwość spotkania.

Poniższy raport stanowi wstęp do możliwych potencjalnych analiz materiału badawczego. Skoncentrowano się w nim na najważniejszych pytaniach badawczych, nie wyczerpując możliwości wykorzystania zbudowanej bazy danych. Analizowaną sytuację kobiet w świecie nauk o polityce zdefiniowano jako obraz rzeczywistości w perspektywie pracujących w środowisku kobiet. Dla osiągnięcia możliwie pogłębionego rozumienia analizowanych tematów skoncentrowano się na:

- postrzeganiu pozycji kobiet w środowisku naukowym i politologicznym;
- dominujących stereotypach i ich wpływie na życie zawodowe i naukowe politolożek;
- współpracy badaczek;
- możliwościach ich rozwoju naukowego i awansu;
- wyzwaniach, przed którymi politolożki stają oraz problemach, z którymi się mierzą.



W TRAKCIE REALIZOWANYCH WYWIADÓW I BADAŃ ANKIETOWYCH POSZUKIWANO ROZUMIENIA POJĘĆ I ODPOWIEDZI W NASTĘPUJĄCYCH OBSZARACH:

- Postrzeganie własnej sytuacji w świecie nauki (nazewnictwo, definicje, przykłady).
- Motywacje do wyboru pracy naukowej, zainteresowania badawcze (motywacje i decyzje).
- Postrzeganie sukcesu w świecie nauki – jak respondentki definiują sukces, swoją pozycję, wpływ i władzę.
- Definiowanie osoby predystynowanej do sukcesu w świecie nauki – cechy charakterystyczne, działania, kompetencje.
- Nauka a płeć – dyscypliny i problematyka.
- Znaczenie kategorii wiekowej politologa badacza (postrzeganie młodości i starości – szanse i wyzwania).
- Świat nauki i uczestnictwo – szanse i wyzwania, koszty i korzyści kobiet i mężczyzn – kolejne etapy rozwoju zawodowego.
- Kobiety w świecie politologii, pozycja badaczek w świecie – postrzeganie przyczyn niedoreprezentacji kobiet w naukach o polityce.
- Współpraca kobiet w środowisku naukowym – na ile korzystają z literatury innych badaczek, wymieniają się pomysłami.
- Definiowanie oraz przykłady dyskryminacji i nierówności, ewentualne nadużycia w świecie nauki związane z płcią.
- Rekomendacje do działań eliminujących niedoreprezentację kobiet w naukach o polityce.

W analizach wykorzystano wywiady w wersji pełnej. W raporcie zastosowano anonimizację danych: w nawiasie {...} zaznaczono dane, które ze względu na identyfikujący charakter wykasowano, natomiast wprowadzone dla lepszego zrozumienia informacje wprowadzono w nawiasie kwadratowym [...]. Przytoczone w raporcie wypowiedzi zostały poddane korekcie językowej, z zachowaniem sensu wypowiedzi. Jeśli w zastosowanym cytacie usunięto jakiś fragment, zaznaczono to nawiasem (...).

Zebrany materiał badawczy to 45 transkrypcji i nagrań oraz metryczek i notatek z wywiadów, co stanowiło ponad 2 tysiące stron tekstu do analizy.

FAZA ILOŚCIOWA – BADANIA ANKIETOWE

W tej fazie przeprowadzono badania ilościowe środowiska polskich politolożek. Pozwoliło to dotrzeć do opinii całego środowiska, które chciało wziąć udział w diagnozie, oraz umożliwiło jego statystyczne opisanie. Celem było dotarcie do co najmniej 30% populacji politolożek w Polsce³. Badanie ilościowe zostało przeprowadzone on-line (CAWI) z użyciem narzędzia ankiety internetowej wysyłanej do politolożek z całej Polski, na uprzednio zebrane adresy e-mail. Wykorzystano system portalu Webankieta.pl. Baza adresów została przygotowana w fazie wstępnej i uzupełniona w trakcie realizacji wywiadów. Zebrano finalnie 408 adresów e-mail⁴. Wykonano pretest narzędzia badawczego i wprowadzono niezbędne zmiany. Ankietę można było wypełnić w okresie od 1 listopada do 3 grudnia 2017 r. z użyciem indywidualnego linku przesłanego z portalu Webankieta.pl. Trzykrotnie przypominano badanym o możliwości wypełnienia ankiety. W kwestionariuszu ankiety wykorzystano zarówno pytania zamknięte, jak i pytania otwarte, umożliwiające respondentkom swobodną wypowiedź na zadany temat. Próba badawcza miała charakter populacyjny – prośbę o wypełnienie ankiety wysłano do wszystkich politolożek, których adresy znajdowały się w bazie.

Ankieta internetowa została wypełniona przez 158 politolożek, z czego 135

ankiet zostało wypełnionych w całości. Do analizy wykorzystano wszystkie dostępne dane bez względu na fakt ukończenia lub nie ukończenia ankiety. Udzielone wypowiedzi w ankiecie zostały następnie zakodowane oraz poddane analizie statystycznej. Przedstawiona w raporcie analiza wykorzystuje elementy statystyki opisowej – częstości, średnie itd.

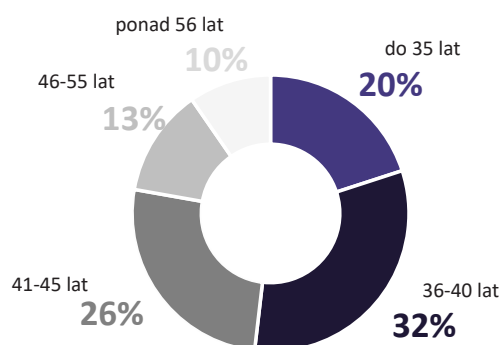
ANALIZA I ARCHIWIZACJA DANYCH

Respondentki i respondenci podpisali dokument zgody na udział w badaniu oraz arkusz ponownej analizy, gdzie deklarowano, jakie dane należy poddać anonimizacji i jak można wykorzystywać dane w analizie ponownej.

Organizacja i analiza danych jakościowych odbywała się za pomocą programu Maxqda, co umożliwiło umieszczenie wszystkich danych w jednym zbiorze. Program umożliwia pracę z danymi tekstowymi i dźwiękowymi oraz tworzenie bazy danych metryczkowych. W programie stworzono zatem uporządkowany zbiór wszystkich dokumentów, jakie dotyczyły badań, nagrań, metryczek i transkrypcji. Na wstępnym etapie analizie poddano transkrypcje 21 wywiadów, co stanowiło podstawę do stworzenia klucza kodowego. Następnie przeanalizowano 37 pełnych transkrypcji wywiadów. Nagrania wywiadów, przed kodowaniem i w trakcie analizy, były przesłuchiwane. Analizę prowadzono zakładając, że nie jest konieczna znajomość danych osobowych badaczek, ważne były wskazane opinie, a nie charakterystyka danej osoby. Pozostałe dane oraz wywiady będą stanowiły materiał do testowania hipotez oraz analizy ponownej. Wstępna analiza transkrypcji wywiadów umożliwiła stworzenie pełniejszej kafeterii odpowiedzi i zadanie bardziej precyzyjnych pytań w badaniach ilościowych.

Archiwizacja danych jakościowych związana jest z założeniem, że zebrane/wytworzone dane są fotografią rzeczywistości w danym momencie czasowym – nie zdarzą się już nigdy wcześniej ani nigdy później. Przez szacunek do badanych i badających można zweryfikować, czy dane nie mogą być podstawą do odpowiedzi na nowe pytania badawcze i wsparcia projektów naukowych⁵.

RYSUNEK 1. WIEK BADANYCH POLITOLOŻEK (N=135)⁸



CHARAKTERYSTYKA BADANYCH

W badaniach ilościowych wzięło udział 158 polskich politolożek⁶, z czego 135 wypełniło ankiety w całości. Średnia wieku badanych wynosiła 42 lata (przy $n=135$)⁷. Przedstawiając wyniki w przedziałach wiekowych najliczniejszą grupą badanych były kobiety w przedziale od 36 do 40 roku życia. Najmniej liczną reprezentację posiadała grupa wiekowa powyżej 56 roku życia. Wyniki badań opierają się o dane od wszystkich grup wiekowych.

Wśród badanych najliczniejszą grupę stanowiły politolożki ze stopniem doktora. Nieco inaczej wyglądał rozkład stopni i tytułów naukowych wśród osób, z którymi zrealizowane były wywiady. Ze względu na celowy dobór próby, najliczniejszą grupę stanowiły politolożki ze stopniem doktora habilitowanego. Porównanie budowy próby wykorzystanej w obu technikach przedstawia tabela poniżej.

TABELA 1. PORÓWNIANIE BUDOWY PRÓBY W BADANIACH ONLINE I WYWIADACH

Technika	Dr	Dr hab.	Prof. dr hab.
CAWI badania on-line	65%	27%	8%
IDI wywiady indywidualne	28,9%	48,9%	22,2%

RYSUNEK 2. JAKI JEST PANI OBECNY STOPIEŃ LUB TYTUŁ NAUKOWY? (N=158)

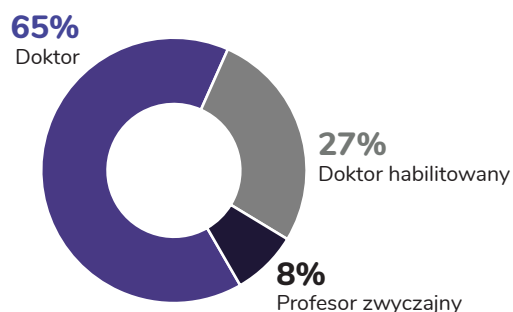


TABELA 2. ŚREDNI CZAS POMIĘDZY POSZCZEGÓLNYMI ETAPAMI KARIERY NAUKOWEJ (W LATACH)

ETAP	Średni czas Dane z ankiet	Ilość odpowiedzi	Średni czas Dane z wywiadów
od magisterium do doktoratu	6,6	86	Pytania nie zadano
od doktoratu do habilitacji	11	28	12,1 Mediana 12,5
od habilitacji do profesury	9,4	8	13,8 Mediana 12

Dla badanej grupy, na podstawie ankiet oraz metryczki wywiadu, obliczono średni czas pomiędzy poszczególnymi etapami kariery naukowej.

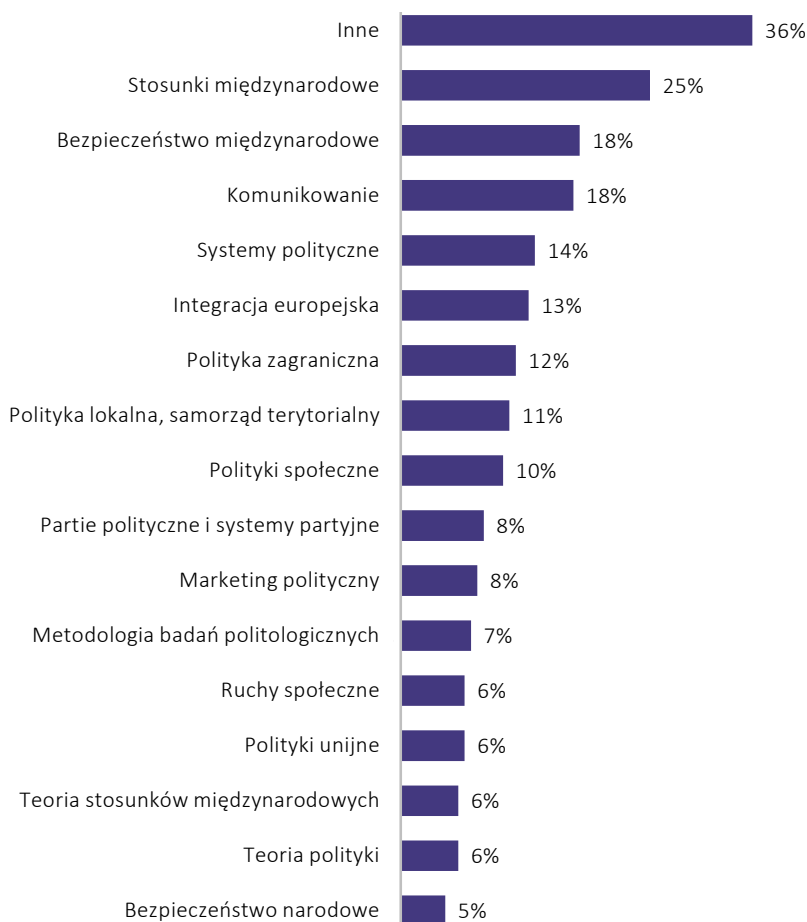
W ankiecie pytano o zainteresowania naukowe badaczek. Politolożki mogły wybierać z szerokiego zakresu obszarów powszechnie uznanych⁹ w środowisku politologicznym. Z dostępnej kafeterii najczęściej wybierane były: stosunki międzynarodowe, bezpieczeństwo międzynarodowe i komunikowanie. Najrzadziej zaś zagadnienia, takie jak bezpieczeństwo narodowe, teoria polityki czy teoria stosunków międzynarodowych. Warto zwrócić uwagę, że najbardziej popularna była odpowiedź „inne”, co może sugerować, że „powszechnie uznane” w środowisku obszary są nieco mniej interesujące dla badaczek. Respondentki zapytano również, jakimi in-

nymi obszarami badawczymi chciałyby się zajmować (poniższe dane przedstawiono ilościowo, a nie w ujęciu procentowym). Część badanych politolożek (50 osób) wskazało, że obecnie zajmują się obszarami, którymi chcą się zajmować – nie szukają nowych. Wśród inspirowanych dla badaczek obszarów znalazły się następujące:

- z zakresu polityki (23);
- z zakresu stosunków międzynarodowych (13);
- z zakresu komunikacji (11);
- z zakresu problematyki płci/gender (8);
- z zakresu bezpieczeństwa (8);
- z zakresu nauk społecznych (7);
- migracje (7);
- psychologia polityki (6);
- z zakresu polityki zagranicznej (4).

Pełnione przez badane funkcje pokazują

RYSUNEK 3. JAKIM OBSZAREM ZAJMUJE SIĘ PANI OBECNIE? (N=154)



ogromny potencjał politolożek. Są one aktywne w środowiskach naukowych polskich i zagranicznych, działają jako ekspertki w zespołach ministerialnych, są członkiniami redakcji czasopism polskich i zagranicznych, aktywnie działają w Polskiej Akademii Nauk i w Polskim Towarzystwie Nauk Politycznych. Na uczelniach rządziej pełnią funkcje dziekanów i dyrektorów. Częściej są prodziekanami i zastępcami dyrektora, pełnią funkcje kierowników w zespołach i komisjach zajmujących się współpracą międzynarodową, przygotowujących nowe kierunki i strategie rozwoju kierunków. Pełnią również funkcje kierowników studiów: I, II i III stopnia, opiekunów: roczników, praktyk studenckich, są: rzeczniczkami, członkiniami Senatu i Rady Wydziału.

TRUDNOŚCI W REALIZACJI BADAŃ

Badania i tworzenie bazy danych pokazały, jak trudno jest dotrzeć do aktualnych i działających adresów e-mail i jak wiele błędnych i nieaktualnych informacji zawierają strony internetowe poszczególnych jednostek naukowych. Utrudnieniem dla realizacji były także serwery poczt uczelnianych, które czasem blokowały otrzymywanie e-maili ze strony Webankieta.pl, zwykle wtedy, gdy były wysyłane do większej liczby badanych. Warto też pamiętać, że polskie politolożki dysponują ograniczoną ilością czasu i są raczej trudno dostępną grupą badanych, dlatego pojawiały się trudności z umówieniem wywiadów. Niestety nie udało się umówić wywiadów ze wszystkimi ważnymi dla polskiej politologii kobietami.



STEREOTYPY, CZYLI ŁADNE BUZIE, MRÓWECZKI, PAPROTKI I KASIE

Z przeprowadzonych badań wynika, że w środowisku politologicznym stereotypy dotyczące płci wpływają na sytuację kobiet. Nie jest to jednak specyfika politologicznego czy naukowego środowiska, a raczej ogólnospołeczny problem wynikający m.in. z socjalizacji dziewcząt i kobiet oraz dominujących w naszej kulturze wzorców dotyczących płci, utrwalanych przez środki masowego przekazu.

Celem stereotypu jest uproszczenie rzeczywistości. Siła stereotypu, a w konsekwencji nasza skłonność do posługiwania się nim, polega jednak na tym, że jest on odporny na zmiany, pomimo informacji, które go nie potwierdzają. Kobiety stereotypowo postrzegane są zatem jako uczuciowe, troskliwe, uległe, mające trudności z podejmowaniem decyzji, chętnie poświęcające się dla innych. Uważa się, że z łatwością rezygnują z własnych celów na rzecz rodziny, zwłaszcza dzieci, a wykształcenie zdobywają dla osiągnięcia osobistej satysfakcji, a nie dla realizowania kariery zawodowej. Mężczyźni stereotypowo postrzegani są natomiast jako kompetentni,

łatwo podejmujący decyzje, dominujący i rywalizujący, dla których kariera zawodowa jest priorytetem, a sfera publiczna domeną. Różne stereotypy i przekonania dotyczące płci funkcjonują jako normy społeczne, wyznaczające reguły zachowania lub działania właściwe dla danej płci. Stereotypy są kształtowane w wyniku pełnienia przez kobiety i mężczyzn określonych ról społecznych wyłonionych w efekcie podziału pracy między nimi w danym społeczeństwie.

Mimo postępujących zmian, wciąż zdecydowanie częściej w rolach ludzi sukcesu (autorytetów, ekspertów, genialnych naukowców czy lekarzy) występują mężczyźni. Kobiety pełnią role opiekunek oraz pięk-



WŚRÓD DOMINUJĄCYCH STEREOTYPÓW, DOTYCZĄCYCH KOBIET W POLITOLOGII, BADANE WYMIENIŁY:

- większą chęć i zaangażowanie w wykonywanie żmudnych, mniej prestiżowych i niedocenianych) prac organizacyjnych i administracyjnych;
- większą staranność i obowiązkowość w realizacji zadań;
- zdeterminowanie aktywności zawodowej przez płeć (matki);
- wyznaczanie do pełnienia tradycyjnych prac kobiecych – praca administracyjna, organizacyjna, dydaktyka, opieka nad studentami;
- zmienność nastrojów i bycie humorzystami;
- nieprzygotowanie do realizacji niektórych zadań, takich jak np. podejmowanie decyzji, zarządzanie.

nych i cichych dodatków mężczyzn, rzadziej widzimy je w roli decydek czy ekspertek.

Stereotypy wymieniane są jako jeden z czynników oddziałujących na pozycję kobiet w politologii. 17% ankietowanych politolożek traktuje je jako bariery, które musiały pokonać w swoim rozwoju naukowym.

Oprócz stereotypów, wymienianych jako jeden z czynników oddziałujących na pozycję kobiet w politologii, wśród barier wymieniane są również: trudność połączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych (50%) oraz odmienne standardy oceny pracy kobiet i mężczyzn (18%)¹⁰. Obie kwestie pośrednio od-

noszą się do stereotypów. Wywiadowane kobiety potwierdziły występowanie konieczności wykazywania większych, w porównaniu do mężczyzn, dokonań, by uzyskać identyczne uznanie. Podobne wnioski przyniosły wyniki ankiety. Jest tak zdaniem 60% ankietowanych politolożek. Pozytywnym jest, że większość ankietowanych politolożek (54%) nie spotkała się z małą elastycznością pracodawcy wobec sfery rodzinnej i obowiązków z nią związanych. 17% badanych doświadczyło tego osobiście, 14% stwierdziło, że spotkało to kogoś, kogo zna, a 15% słyszało o takich przypadkach.

1. BADACZKI, CZY TYLKO ZAPLECZE ADMINISTRACYJNE?

Zdaniem części badaczek, z którymi przeprowadzono indywidualne wywiady pogłębiane, w politologii, szczególnie w starszym pokoleniu, dominuje podział ról i zadań na typowo męskie i żeńskie.

„Na wydziałach politologicznych, mężczyźni pokolenia 50 plus są przywiązani do bardzo tradycyjnego podziału ról kobiet i mężczyzn. Trudno im zaakceptować sytuację, że rządzi kobieta. Rola stereotypów czy przypisanych ról jest bardzo wyraźna w tym pokoleniu. To się zmienia i ja tego doświadczam jako takiego ożywczego prądu. Kiedy spotykam się z grupą pracowników na poziomie 40 plus, tam nie ma problemu, że funkcję zarządzającą pełni kobieta. Jest zrozumienie wspólnego celu, uznanie dla kompetencji, a nawet zaufanie dla tych kompetencji.

Potwierdziły to również wyniki ankiety, zgodnie z którymi 62% respondentek spotkało się bezpośrednio lub pośrednio z wpływem ste-

reotypów dotyczących płci na decyzje związane z powierzaniem konkretnych zadań.

Zdaniem respondentek mężczyzn traktuje się bardziej jako naukowców, zarządzających, podejmujących decyzje, mających wizję i tworzących strategię, natomiast kobiety częściej jako swoiste zaplecze administracyjne i organizacyjne.

„Moje przypuszczenie jest takie, że łatwiej jest powierzać kobietom część takich obowiązków, które są żmudne i nie dają prestiżu. (...) Na przykład, jeśli spojrzeć na funkcje prodziekanów ds. studenckich czy prorektorów ds. studenckich, częściej to są kobiety. Akurat ta działka jest chyba najbardziej obciążona nawałem pracy administracyjnej i jest stosunkowo mało prestiżowa.

„Jeśli chodzi o kierowanie studiami to mam wrażenie, że zazwyczaj są to kierowniczki, a nie kierownicy. Panowie mogą być dziekanami, mogą być dyrektorami, ale kierownikami

TABELA 3. CZY SPOTKAŁA SIĘ PANI Z NASTĘPUJĄCYMI PRZEJAWAMI DYSKRYMINACJI WOBEC KOBIET W NAUCE? (N=143)

	Nie	Tak, spotkało to kogoś, kogo znam	Tak, spotkałam się osobiście	Słyszałam o takich przypadkach
Wpływ stereotypów płci na decyzje o wykonywaniu konkretnych zadań	38%	16%	28%	18%

ds. studenckich zazwyczaj są kobiety, ds. naukowych zazwyczaj mężczyźni.

„[W pracach dla kobiet] nie ma wizji i strategii. Mój kolega [stwierdził] chyba przy tworzeniu nowego kierunku, że on jest od wizji i strategii. A od roboty? Trzeba fizycznie zrobić, napisać, wypełnić, posiedzieć przy komputerze tydzień. Nie – on jest od wizji i od strategii.

Jedna z politolożek udzielających wywiadu wspomniała, że znając języki obce często pełniła rolę tłumaczki swoich szefów:

„Byłam traktowana nie tyle jako naukowiec, partner, koleżanka, tylko jako osoba spełniająca rolę tłumaczki. Tłumacząc dosłownie wypowiedzi moich szefów, bardzo często chciałam dodać coś od siebie i powiedzieć moje zdanie, a to nie było możliwe i często bardzo mi to przeszkadzało. Uwierzało mnie, że ja jestem tylko i wyłącznie, żeby przekładać myśli moich szefów, a sama nie mogę wyrazić mojego zdania.

Zdaniem badanych zdarza się, że na uczelniach ma miejsce podważanie autorytetu kobiet na stanowiskach, często poprzez zdrabnianie imion lub stopnia naukowego.

„Męski rodzaj radzenia sobie z niepewnością bardzo często polega na tym, że do profesor zwyczajnej podchodzi inny profesor, też zwyczajny, i mówi Kasieńko, i robi to publicznie. Gdyby ona podeszła do niego i powiedziała Michasiu, wszyscy popatrzyliby się na nią jak na idiotkę. (...) Mężczyźni próbują leciutko zmarginalizować albo pokazać drugorzędną pozycję właśnie poprzez uśmieszki, ironię (...) To jest taki ukryty element, ale nie lekceważenia, powiedziałabym strachu. (...) [To jest] takie wrobiecie kobiety w rolę dziecka. I teraz jak kobiety na to reagują? Jak ja reaguję? Ja nie reaguję, ale mówię sobie: Następny razem to ja mu powiem Michasiu, odgrząsam się. (...), ale nigdy tego nie robię, z różnych powodów.

Badane zwracały uwagę, że w opinii męskiej części środowiska politologicznego, badaczki są raczej mniej predystynowane do rozwoju naukowego, a bardziej do pełnienia roli cichej ozdoby, ładnej, miłej i uśmiechniętej. Kobiety naukowcy wciąż nie są postrzegane jako autorytet czy ekspertka, a ich wiedza czy zdanie jest mniej brane pod uwagę.

„Myślę, że to dotyczy ogólnie roli kobiet w społeczeństwie. Kobiety są raczej obsadzane w roli paprotki - w naszym gremium też jest kobieta. Natomiast brak jest zgody, by ta kobieta miała realny wpływ na rzeczywistość. Kobiety same też nie były na tyle zdeterminowane, żeby zabiegać, a te które były często płaciły za to cenę. Mężczyźni, kiedy dochodziło do sytuacji rozstrzygnięć, bardziej patrzyli po swoich kolegach, a nie po koleżankach.

Warto podkreślić, że wątek prac organizacyjno-administracyjnych okazał się istotny dla respondentek. Badane zauważają nadmierne obciążenie nauki w Polsce obowiązkami organizacyjnymi i administracyjnymi. Dostrzegają również tendencję częstszego przydzielania tego typu prac kobietom, ale także młodym pracownikom naukowym bez względu na płeć (asystenci i adiunkci). Wśród prac organizacyjnych, będących częścią ich obowiązków zawodowych, wymieniano m.in.: tworzenie nowych kierunków i programów studiów, działania związane z Krajowymi Ramami Kwalifikacji, opiekę nad studentami, praktykami zawodowymi, nad kołem naukowym, pracę w komisjach, bycie kierowniczką studiów, pisanie protokołów, przygotowywanie pism dla przełożonych, tworzenie sprawozdań, tabel, raportów, pracę w redakcji czasopism, czy organizację konferencji. Wszystkie ww. zadania określane są przez badane jako mrówcza praca, działania mało prestiżowe, czasochłonne (kosztem czasu prywatnego lub przeznaczonego na rozwój naukowy), wymagające znacznego zaangażowania, staranności czy terminowości. Mimo wielu nakładów, prace tego rodzaju nie są jednocześnie w żaden sposób doceniane.

„W pracach, gdzie liczy się dłużej, trzeba mieć cierpliwość. Tam, gdzie nie ma dużej gratyfikacji, bardziej sprawdzają się kobiety, w tym sensie, że wolniej się zniechęcają, często są bardziej dokładne (...). Mężczyźni częściej (...) oczekują gratyfikacji.

Z badań wynika, że stereotypowe przydzielanie prac organizacyjnych kobietom nie jest jedynym powodem zbyt dużego obciążenia badaczek tego typu zadaniami. Znaczenie ma tu również brak asertywności czy umiejętności odmowy wykonywania takich prac. Według respondentek kobietom często brak determi-

nacji w zwracaniu uwagi na nierówne przydzienie tego typu zadań kobietom i mężczyznom oraz młodszym i starszym pracownikom naukowym. Zdaniem badanych, mężczyznom łatwiej przychodzi odmowa wykonywania mniej prestiżowych zadań. Naukowszynie wskazują, że mężczyźni mają sposoby na unikanie prac organizacyjnych, a jeśli je otrzymają, często wnioskuje o ograniczenie innych obowiązków, np. zmniejszenie liczby godzin dydaktycznych. Jedna z respondentek nazwała to taktyką stłuczonej trzeciej szklanki:

” Oni często stosują zasadę stłuczonej trzeciej szklanki. (...) Mama prosi małego Stasia, żeby pozmywał. Stasio mówi: „Nie chce mi się zmywać”, no i tłucze jedną. Mama: „Stasiu, bądź ostrożny”. Stasio sobie myśli: „Kurczę, nie poskutkowało”, [tłucze] drugą szklankę. Bo co to jest szklanka? Nic takiego, (...) nie zawałił się świat. Mama: „Stasiu, (...) bo nie pozwolę ci zmywać”. No i Stasiu co? [tłucze] trzecią szklankę. W końcu mama mówi: „Aniu, ty pozmywaj, bo on po prostu nie umie”. I potem ta Ania do końca życia zmywa. Wypełnią raz źle tabelkę, drugi raz wypełnią źle tabelkę, trzeci raz nie wypełnią wcale, bo zapomną. I potem nikt się nie zwraca do nich z takimi prośbami. A kobiety częściej, w mojej opinii, są bardziej dokładne i bardziej chcą zrealizować jakieś zadanie, zakończyć jakiś odcinek pracy sukcesem i dla nich ta praca organizacyjna ma znaczenie. Są chyba bardziej wrażliwe na jej wartość. A mężczyźni, tak jak zauważyłam,

nie są wrażliwi na wartość pracy organizacyjnej, im się wydaje, że to się samo dzieje. (...) Moi koledzy myśla, że to wszystko się samo robi.

Na podkreślenie zasługuje fakt, że są w Polsce ośrodki, w których problem nadmiernego obciążenia nie jest wskazywany, a zadania przydzielane są rotacyjnie.

” Mamy dyrektora, który deleguje zadania, który zwraca na to uwagę i czasami jak się mu przypomnia, to rzeczywiście przyznaje rację i wyznacza innych. Najczęściej jest jednak tak, być może siłą rozpędu, z przyzwyczajenia, że zwłaszcza do takich zadań jak opiekun roku, szuka się kobiet. I to jest również powód, dlaczego my nie piszemy prac naukowych. Ponieważ są sprawy organizacyjne, które nas obciążają.

” W moim instytucie nie widzę problemu nadmiernego obciążania kobiet pracą.

Obciążenie stereotypami dotyczy nie tylko środowiska politologów. Dostrzegalne jest również wśród studentów.

” Dość często to studenci byli zdziwieni, że kobieta, politolożka może się zajmować takimi rzeczami. (...) Studenci mówili tak: kobiety do zarządzania się nie nadają one po prostu, ze względu na płeć, są gorsze w tym niż mężczyźni. Częściej takie rzeczy mówili studenci niż osoby z kadry.



2. KONFLIKT RÓL

2.1. PROFESORKA – NI KOBIETA, NI UCZONY

Stereotypy związane z płcią można również odnaleźć w żartach lub komentarzach, z którymi naukowczynie stykają się zarówno miejscach pracy, jak i na konferencjach. Część z nich ma podtekst seksistowski.

„Przed laty bardzo poważny i bardzo miły profesor, którego nadzwyczaj cenię, nieświadomie najprawdopodobniej, opowiedział mi dowcip. Zapytał mnie, jaka jest różnica między świnką morską a profesorem kobietą. Ano taka, że naukowiec płci żeńskiej, to tak jak świnka morska – ani świnka, ani morska. Ni kobieta, ni uczony. Ni to, ni to.

„Nieżyjący już dziekan, którego bardzo szanowałam i on mnie też lubił, gdy zrobiłam doktorat zaczął do mnie mówić „doktorku”. Nigdy tak nie powiedział do swojego młodszego kolegi. Zwróciłam na to uwagę, ale zostało to obrócone w żart. Po kolokwium habilitacyjnym była kolacja, w której uczestniczył dziekan. Pomyślałam sobie, że skończy się „doktorkowanie”, wtedy podniósł kieliszek i powiedział „no to zdrowie profesorka”. I pomyślałam, że jestem na to skazana... To był dziekan bardzo otwarty na kobiety, wręcz uważał się za „feministę”, że je promuje, że nie dyskryminuje.

2.2. BADACZKA – NI UCZONA, NI MATKA, NI ŻONA

Większość badanych sprawuje opiekę nad najbliższymi. Z badań ankietowych wynika, że 30% badanych politolożek ma jedno dziecko, zaś 34% dwoje dzieci. 3% badanych posiada

trójkę dzieci. Badania ankietowe dowiodły, że połowa ankietowanych politolożek ma trudność łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych. Jest ona ściśle związana z koniecznością radzenia sobie przez naukowczynie z konfliktem ról: matka-badaczka oraz żona-badaczka, a także córka-badaczka czy synowa-badaczka.

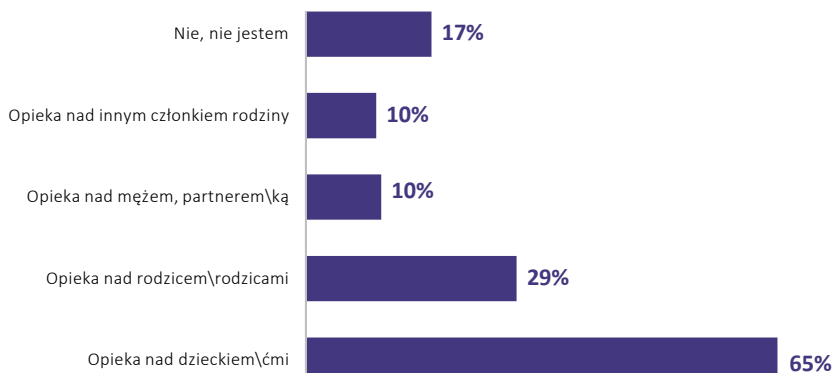
„Jeśli poświęcamy się nauce, to na pewno jesteśmy złymi matkami.

Konflikt ról jest również powiązany ze stereotypem „matki Polki”¹¹, czyli kobiety łączącej pracę zawodową z obowiązkami domowymi, co skutkuje nadmiarem obowiązków i presją sprostania normom społecznym idealnej matki i kobiety aktywnej zawodowo, w tym przypadku dobrej badaczki.

Jak wspomniano, presja społeczna, w tym także ze strony rodziny, wiąże się niekiedy z konfliktem ról żona-badaczka. Część badanych sygnalizowała, że kobiety aktywne w obszarze nauki mogą (choć nie muszą) być postrzegane jako zagrożenie dla pozycji partnera. W związku z tym część decyduje się pomijać lub pomniejszać swoje osiągnięcia i potencjał:

„Moje małżeństwo było związkiem udanym, ale cenę trzeba było i tak płacić. Na ogół w domu, w mojej rodzinie, moje zainteresowania nie były dyskutowane. A jak były, to widziałam lęk. Bo nagle [mąż] traci priorytet w rodzinie, autorytet. To musi być mądra dziewczyna, by sobie z tym dać radę, musi umieć udawać i pozwalać mu iść dwie długości konia przed sobą.

RYСУNEK 4. CZY W CZASIE ŻYCIA ZAWODOWEGO JEST PANI ZOBOWIĄZANA DO REALIZACJI KTÓREGOŚ Z NIŻEJ WYMIENIONYCH ZADAŃ? (N=145)



Konflikt ról wpływa również na relacje pomiędzy współpracującymi ze sobą politolożkami, wywołuje konflikty i wewnętrzną rywalizację kobiet o spełnienie oczekiwań społecznych. Zakłada się, że kobieta, która nie ma dzieci, może być obciążona większą ilością obowiązków niż ta, która jest matką.

”Kobiety w ciąży albo młode matki są fatalne. Wracają bardzo szybko z urlopów macierzyńskich, na przykład maksymalnie po 2, 3 miesiącach. I ponieważ są młodymi matkami, mają dziecko, mają rodzinę, nie można ich obciążyć żadną pracą organizacyjną.

3. JAK SOBIE RADZIĆ ZE STEREOTYPAMI?

Z przeprowadzonych badań wynika, że stereotypy negatywnie wpływają na sytuację polskich politolożek, a także, na co zwracały uwagę respondentki, innych kobiet nauki, czy kobiet w ogóle. W polskim środowisku politologicznym stereotypowe postrzeganie płci i ról z nimi związanych wciąż wpływa na sytuację badaczek. Jest to problem ogólnospołeczny, nie jest zatem specyfiką środowiska naukowego, w tym politologicznego. Stereotypy, zdaniem badanych, powodują m.in. większe obciążenie pracami organizacyjno-administracyjnymi, co jest tłumaczone stereotypowo kobiecymi zdolnościami, takimi jak: pracowitość, sumienność, dokładność, oraz wciąż panującym błędnym przeświadczeniem, że kobiety w mniejszym stopniu są „stworzone do nauki”. Kobieta-naukowiec rzadziej postrzegana jest jako autorytet czy ekspertka. Ulega to jednak zmianie, m.in. dzięki współpracy kobiet i inicjatywom typu ekspertki.org. Zakodowane stereotypy stanowią istotne bariery w rozwoju naukowym oraz czynniki negatywnie oddziałujące na pozycję kobiet w nauce, w tym w naukach o polityce. Stereotypowe i błędne postrzeganie naukowiec jako bardziej emocjonalnych i mających trudności z podejmowa-

niem decyzji wpływa do pewnego stopnia na ich niewielką liczbę na stanowiskach decyzyjnych na polskich uczelniach i wydziałach.

Kwestiami istotnymi, które odnoszą się do stereotypów, i które wskazywały badane, są: trudność połączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych, w tym godzenia ról matki czy żony i badaczki, oraz odmienne standardy oceny pracy kobiet i mężczyzn.

Badane potwierdziły występowanie konieczności wykazywania większych dokonań, w porównaniu do mężczyzn, by zyskać identyczne uznanie.

W walce ze stereotypami pomocne, zdaniem badanych, mogą być m.in. większa asertywność wobec wykonywania prac organizacyjnych i administracyjnych, wyraźny i solidarny sprzeciw wobec stereotypizujących uwag i żartów, zwracanie uwagi na zasadność równego dzielenia obowiązków między pracowników obu płci oraz w różnym wieku, uwzględnianie perspektywy feministycznej w tematyce prowadzonych badań i zajęć, a także organizowanie spotkań z kobietami mogącymi być wzorem radzenia sobie ze stereotypami w środowisku politologicznym.



SPOSOBY RADZENIA SOBIE Z KRZYWDZĄCYMI STEREOTYPAMI WEDŁUG BADANYCH POLITOLOŻEK

- jasne artykułowanie braku zgody na pełnienie stereotypowych ról;
- rezygnacja z podejmowania zadań organizacyjnych i administracyjnych;
- zwracanie uwagi przełożonym na zasadność równego dzielenia obowiązków między pracowników obu płci oraz w różnym wieku;
- sprzeciw wobec niestosownych, stereotypizujących kobiety i mężczyzn żartów i komentarzy;
- aktywność dydaktyczna – wprowadzanie do problematyki zajęć, tematów dotyczących stereotypów i walki z nimi;
- uwzględnienie perspektywy feministycznej w tematyce konferencji naukowych i publikacji;
- organizowanie spotkań z kobietami, których aktywność i postawa są wzorem radzenia sobie ze stereotypami w środowisku politologicznym.

POZYCJA POLITOLOŻEK. DECYDENTKI, MENTORKI, CZY SAMOKRYTYCZNE NOWICJUSZKI?

Polskie politolożki od początku istnienia nauk o polityce w Polsce aktywnie je współtworzyły. Z roku na rok ich liczba wzrasta, choć wciąż stanowią mniejszość.

”Pozycja kobiet w Polsce rośnie (...) Zwiększa się wskaźnik ilościowy, który na pewno ma wpływ na pozycję. Zwiększa się liczba kobiet prowadzących badania naukowe i uczestniczących w konferencjach naukowych.

Politolog w opinii społecznej to jednak wciąż mężczyzna. W polskojęzycznej Wikipedii pod

hasłem „polscy politolodzy” widnieją 324 nazwiska, z czego jedynie 32 należą do kobiet¹². I mimo że Wikipedia nie jest źródłem naukowym, ponieważ każdy może ją redagować, jest swego rodzaju lustrem percepcji społecznej. Mimo wzrostu liczby kobiet politologów wśród naukowców, politolog wciąż częściej jest utożsamiany z mężczyzną.

1. POZYCJA A SAMOOCENA

Kwestia pozycji politolożek w środowisku politologicznym została poruszona w kilku pytaniach wielokrotnego wyboru oraz w pytaniach, gdzie odpowiedź można było wyrazić na skali. W jednym z nich poproszono o określenie w skali od 1 do 10 własnej pozycji w środowisku. Wartość „1” oznaczała „Nowicjuszkę”, „10” – Mentorkę. Respondentki określając swoją pozycję w kategoriach autooceny, umieściły siebie w połowie skali (5,61). Warto zauważyć, że jedna z politolożek udzielających wywiadu, mając na uwadze niewielką liczbę politolożek w polskim środowisku politologicznym, określiła tę pozycję jako słabą.

”Określam tę pozycję jako słabą, bo jest nas niewiele.

W dalszej części badania zapytano o czynniki, które przyczyniły się do uzyskania aktualnej pozycji zawodowej. Ponad połowa badanych

politolożek wymieniła: pracowitość, konsekwencję w działaniu oraz chęć uczenia się lub/i wykształcenie.

Według wywiadowanych to, czego kobietom brak, a co mogłoby przyczynić się do wzmocnienia ich pozycji, to: większa pewność wypowiedzianych poglądów oraz gotowość wzięcia na siebie odpowiedzialności i bycia liderką.

”Moim zdaniem kobiety są mniej przebojowe. Kobieta ma wiele do powiedzenia, próbuje to zaprezentować. I nagle wstaje mężczyzna i głośno krzyczy: Pani nie ma racji! Tu nie chodzi o merytoryczną wypowiedź, tylko o siłę głosu, o wykrzyczenie swojej racji. I ta dziewczyna nie walczy o swoje.

”Myślę, że im brakuje pewności siebie, są zbyt skromne. Nie mają takiego poczucia, jakie mają mężczyźni, że wiedzą wszystko najlepiej.

RYSUNEK 5. KTÓRE Z WYMIENIONYCH CZYNNIKÓW NAJBARDZIEJ PRZYCZYNIŁY SIĘ DO OSIĄGNIĘCIA PANI OBECNEJ POZYCJI ZAWODOWEJ? (N=149)



Kobiety raczej mają poczucie, że nie wiedzą jeszcze wystarczająco dużo, żeby zabrać głos, albo żeby objąć funkcję. Myślę, że mężczyźni nie mają zazwyczaj tego problemu.

Zdaniem respondentek, politolożki powinny wyzbyć się również zbytniego samokrytycyzmu.

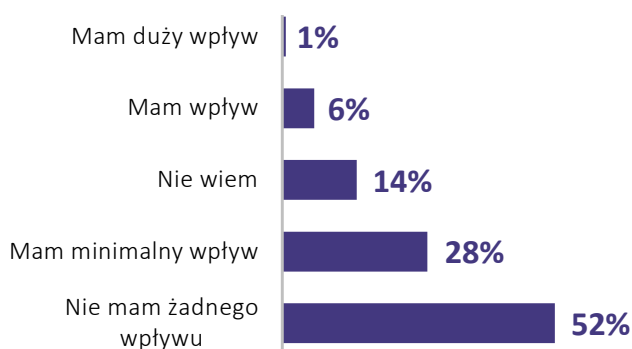
„Widzę jedną przeszkodę u siebie i u części innych kobiet, a mianowicie znacznie większy samokrytycyzm, który powoduje, że jesteście bardziej powściągliwe w formułowaniu myśli i dużo bardziej dopracowujemy swoje teksty. Kiedyś spoglądałam na swoją książkę habilitacyjną. Przeglądałam ją i zauważyłam, że w prawie

każdym akapicie, a zwłaszcza tam, gdzie były jakieś konkluzje, pisałam „Wydaje się”, „Prawdopodobnie”, „Można sądzić”. Kolega by napisał „Było tak i tak”, „Jest jasne”. Ja zawsze gdzieś to próbuję obiektywizować i z taką nieśmiałością swoje przemyślenia przedstawiać.

Elementem pozycji w środowisku politologicznym, który został poddany badaniu, był również czynnik wpływu na podejmowane w nim decyzje, czy to w skali kraju czy instytucji, w której politolożki pracują. Odpowiedzi w aż 60% przypadkach wskazują na brak wpływu lub minimalny wpływ na decyzje podejmowane w miejscu pracy. Jedynie 29% badanych uznało, że ma wpływ na tego rodzaju decyzje. Odpowiedzi w tym pytaniu wskazują na dość dużą dysproporcję. Politolożki, które wskazały na brak wpływu lub minimalny wpływ sugerują, że jest to konsekwencją nie bycia osobą decyzyjną (38%), podejmowania decyzji przez wąskie grono osób (11%), bez uwzględnienia głosu pracowników (10%) lub podejmowania ich przez dziekana (4%). 7% ankietowanych jest zdania, że ich głos nie ma znaczenia, a 11% stwierdziło, że się nie angażuje.

„Na moim wydziale to nie osiągnięcia naukowe decydują o tym, kto ma coś do powiedzenia, ale znajomości i układy, nieformalne decyzje podejmowane poza oficjalnymi drogami.

RYSUNEK 6. JAK OCENIA PANI SWÓJ WPŁYW NA DECYZJE W POLSKIM ŚRODOWISKU POLITOLOGICZNYM? (N=149)



„Nie jestem w grupie trzymającej władzę.

Panuje przekonanie, że pracownicy niesamodzielni nie mają głosu decydującego, pozycja adiunkta w hierarchicznych strukturach wydziałów jest niska a adiunkci nie posiadają wpływu na procesy decyzyjne z definicji.

„Wycofałam się z udziału w procesach decyzyjnych, gdyż są one skrajnie nieracjonalne.

Zdaniem ankietowanych politolożek wpływ na decyzje w polskim środowisku politologicznym jest jeszcze mniejszy. Aż 88% badanych oceniło go jako minimalny lub wskazało na brak wpływu. Jednocześnie aż 79% badanych politolożek wskazało, że wpływ kobiet i mężczyzn w polskiej politologii nie jest taki sam. Zaledwie 11% uznało, że jest jednako-
wy, a 10% nie miało zdania.

2. WŁADZA: KOBIETA O MĘSKICH RYSACH TWARZY

Pomimo że władza (i politologia) są rodzaju żeńskiego oraz pomimo tego, że liczba kobiet w polskiej politologii rośnie, władza w tej dyscyplinie wciąż ma „męską twarz”. Opinię taką wyraziły respondentki w wywiadach pogłębi-
onych i w ankietach.

Respondentki wskazywały, że to najczęściej mężczyźni są dziekanami lub prodziekanami ds. naukowych, dyrektorami instytutów czy kierownikami katedr lub zakładów. Kobietom przypadają funkcje zastępców lub prodziekanów ds. studenckich, opiekunek kół naukowych czy praktyk.

„Jestem pełnomocnikiem dziekana, co polega na tym, że odpowiadam za obsadę i za program studiów, który muszę teraz całkowicie zmienić. Oczywiście to wszystko jest pod kontrolą dziekana ds. kształcenia. (...) Nie jestem osobą decyzyjną, jestem taką sekretarką dziekana ds. kształcenia (...) Nie dysponuję tym kierunkiem czy tym obszarem w sposób autonomiczny.

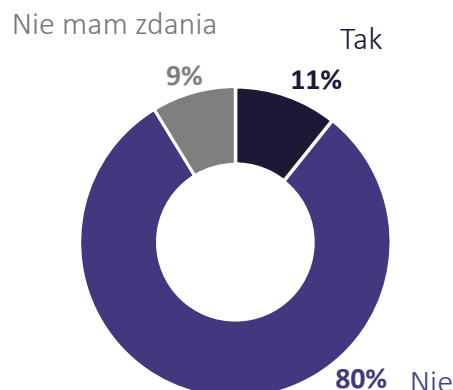
„Nawet jeżeli w środowisku deklaruje się poparcie dla kobiet i parytetów, jest to tak naprawdę akceptowane w niewielkim stopniu. Kobieta zastępca, prodziekan – proszę bardzo; zastępca dyrektora instytutu – proszę bardzo; kierownik zakładu – proszę bardzo; ale kobieta decydująca – nie.

Wywiadowane politolożki zwracały uwagę, że w rozwoju zawodowym ważną rolę odgrywa sieć kontaktów czy koneksje.

„Na najwyższych stanowiskach i tam, gdzie się liczą różnego rodzaju kontakty, tam, gdzie się liczy to, co jedna osoba powie drugiej, te sieci różnego rodzaju, tam cały czas jest przede wszystkim męski świat (...).

„Kobiety awansują, tylko wtedy, kiedy mężczyźni uznają, że one są sterowalne, patrz premier, patrz każda szefowa wydziału. Kiedy grono starszych profesorów uznaje, że to jest osoba, która będzie świetnie realizowała ich politykę,

RYSUNEK 7. CZY PANI ZDANIEM KOBIETY W POLSKIEJ POLITOLOGII MAJĄ TAKĄ SAMĄ WŁADZĘ W ŚRODOWISKU POLITOLOGII JAK MĘŻCZYŹNI? (N=149)



a oni nie będą musieli się użerać, awansuje. Jak popatrzyć na różne awanse kobiet do samodzielnych stanowisk, to kobiety są najczęściej zastępcami.

” Siłą rzeczy dominującą grupą są mężczyźni. W efekcie kobiet w tych gremiach jest stosunkowo niewiele (...) nie pamiętam, jaki jest obecny skład komitetu nauk politycznych – są tam kobiety, ale w zdecydowanej mniejszości. Myślę, że to jest ogromny problem. Natomiast w młodszym pokoleniu jest więcej kobiet, one są bardziej zdeterminowane, mają inny wzór rodziny, ich partnerzy mają inny wzór rodziny i bardziej je wspierają.

Wywiady pogłębione dostarczyły również informacji na temat niskiego stopnia rozpoznawalności politolożek w środowisku politologicznym. Nie odnosi się to jedynie do polskich badaczek. Respondentki czasem z trudem odnajdywały nazwiska innych badaczek, które zajmowały lub zajmują się podobną tematyką.

” Tak niewiele kobiet mogłam wymienić w tej dyscyplinie. To są głównie mężczyźni od dawien

dawna. Wystarczy zobaczyć spisy treści podręczników (...). To są sami mężczyźni.

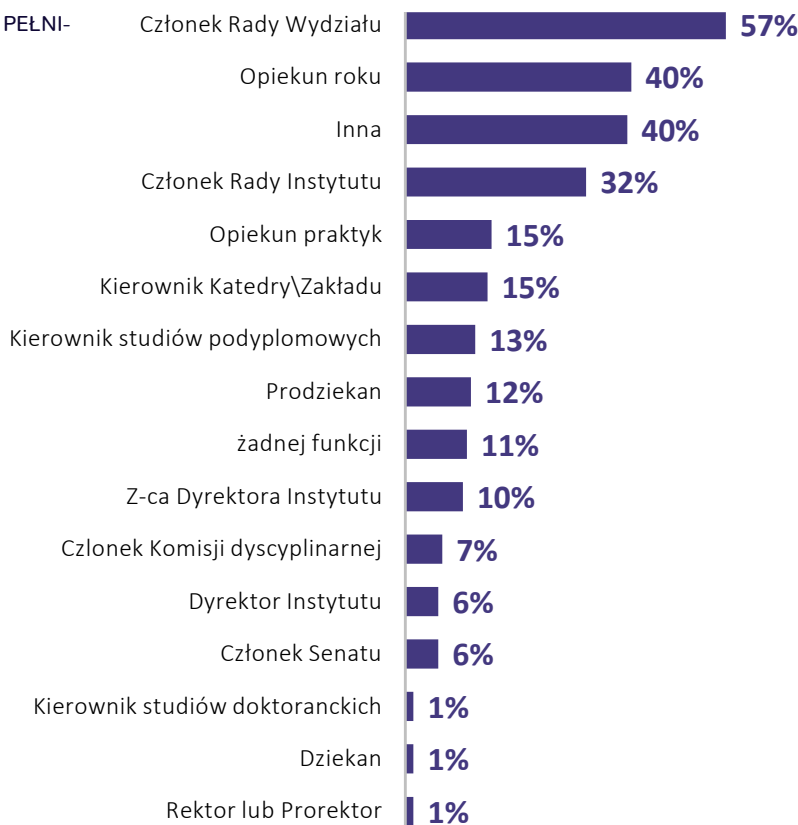
” Widzę jak ten świat politologiczny, zdominowany jest przez panów profesorów.

W pytaniu o funkcje pełnione na uczelni, ankietowane politolożki najczęściej wskazywały na członkostwo w radzie wydziału (57%), pełnienie funkcji opiekuna roku (40%) oraz członkostwo w radzie instytutu (32%). Aż 11% badanych zadeklarowało, że nie pełni obecnie żadnej funkcji. Według ankietowanych politolożek:

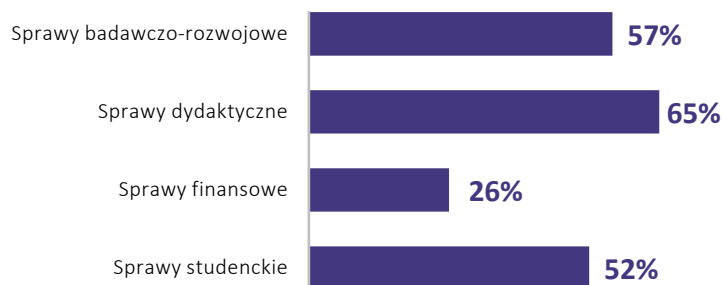
” Zostać dziekanem, rektorem... Myślę, że większość kobiet o tym nie myśli, może dlatego, że nie mają szans.

” Do tych gremiów zaprasza się na ogół osoby posiadające samodzielność naukową, a najlepiej tytuł profesora. Wśród kobiet nie ma tak wiele pań, które byłyby doktorami habilitowanymi czy profesorami tytularnymi z obszarów nawet pokrewnych naukom o polityce, bo przecież nauki o polityce także kształtowały się dzięki do-

RYСУNEK 8. JAKIE FUNKCJE PEŁNI LUB PEŁNIŁA PANI NA UCZELNI? (N=136)



RYSUNEK 9. JAKI JEST/BYŁ GŁÓWNY OBSZAR PANI ZADAŃ W TRAKCIE PEŁNIENIA WCZEŚNIEJ WSPOMNIANEJ/WSPOMNIANYCH FUNKCJI? (N=23)



robkowi prawniczek czy prawników, historyczek i historyków, socjologów i tak dalej. Myślę, że nie mamy tutaj do czynienia z jakąś dyskryminacją czy pomijaniem naszego dorobku, tylko relatywnie mniej jest kobiet w ogóle pracujących w nauce. To się zmienia w pokoleniu 40 plus. Widzę wyraźnie taką zmianę. Natomiast w moim pokoleniu jest zdecydowanie więcej mężczyzn.

Politolożki pełniące funkcje: rektora, prorektora, prodziekana lub dyrektora instytutu zapytano o główne obszary zadań związanych z pełnioną funkcją. Najwięcej z nich wskazało na sprawy dydaktyczne, zaś zdecydowanie najmniej na sprawy finansowe.

Badane wskazały, że w środowisku politologicznym widoczna jest zmiana. Kobiety starają się obejmować funkcje i sprawują je. Niektóre badane stwierdzają, że realizują wszystkie obowiązki samodzielnie.

” Po to zostałam wybrana na tę funkcję, biorę dodatek funkcyjny i robię wszystko sama. Mam takie poczucie uczciwości. Ja figuruję jako ten prodziekan, który odpowiada za dany obszar. Skoro ja odpowiadam, to ja to wykonuję.

” Wiedziałam, że muszę to zrobić, przygotować. Na szczęście jeszcze dwie czy trzy osoby, z którymi można było współpracować, miały podobne podejście. Ratowaliśmy ten instytut, wspólnymi siłami (...) Nie umiem wydawać decyzji: ty zrób to, czy tamto. Nawet jak wspominałam o robieniu tych kierunków, to jest na zasadzie dobrego rozkładu pracy, dzielimy się,

bo wiem, że sama mam ograniczenia i nie jestem w stanie wszystkiego zrobić, choć z chęcią bym wszystko sama zrobiła. Taki mam charakter, wiem, że mam ograniczenia i nie mogę tego sama zrobić, więc proszę o pomoc. Nie wydaję poleceń, tylko proszę o pomoc. Uważam, że jest to funkcja administracyjna, która służy innym i ja jestem tu po to wybrana i po to ludzie na mnie zagłosowali. Ufają, że będę pilnowała ich interesów, czyli interesów tego wydziału.

Respondentki dostrzegają, że duża część kobiet, ze względu na obciążenie pracą organizacyjną unika obejmowania stanowisk. Tymi „innymi rzeczami do roboty”, jak określiła je jedna z badanych są w szczególności obowiązki rodzinne i macierzyństwo. Część z badanych przyznawała, że zdarzało im się odmawiać.

” Myślę, że kobiety nie zawsze chcą. Ja bardzo długo wzdbraniałam się przed objęciem funkcji. Po co mi to? Zgodziłam się tylko dlatego, że mamy bardzo dobre relacje z dyrektorem, że prosił. (...) Kobiety często nie chcą zajmować eksponowanych stanowisk, ponieważ mają dość innych rzeczy do roboty i dlatego się nie zgadzają. Nie sądzę, że tak jest dlatego, że jest im to bardzo rzadko proponowane.

” Zdaję sobie sprawę, że nie byłabym w stanie przyjąć na siebie kolejnej funkcji. To jest chyba odpowiedź, bo biorąc pod uwagę moją sytuację rodzinną, życiową, pracę zawodową mojego męża, wiem, że nie jestem w stanie więcej na siebie przyjąć.

3. KOBIETY WŁADZY W POLITOLOGII

Badaczki, z którymi przeprowadzono wywiady pogłębione, miały zróżnicowane doświadczenia związane ze sprawowaniem funkcji i władzy. Część z nich nie spotkała się z akceptacją podwładnych i współpracowników – ani kobiet, ani mężczyzn.

” Kiedy zostałam dziekanem, w krótkim czasie boleśnie odczułam to, że jestem postrzegana jako zagrożenie dla mężczyzn. „Bo co, tutaj jakaś baba rządzi nami?” – naprawdę to odczułam.

” Dopuszczenie kobiet wyżej mężczyzn w hierarchii jest dla wielu nie do zaakceptowania. Taka męska ambicja się ujawnia, nawet jak sami nie mają zdolności czy potencjału.

Jedna z badanych sygnalizowała, że mężczyźni będący podwładnymi kobiet pomijają ścieżkę formalną i chętniej zwracają się do zastępców, którzy są mężczyznami stereotypowo traktowanymi jako bardziej decyzyjni. W wyniku przeprowadzonej przez szefową rozmowy, dotyczącej hierarchii oraz podziału kompetencji w jednostce, sytuacja nie powtórzyła się.

Badane podkreślały, że przygotowanie się do objęcia określonych funkcji i ich pełnienie wymagało nauki oraz poświęcenia dużej ilości czasu, co z kolei wpłynęło na ograniczenie czasu przeznaczonego na pracę naukową i zahamowanie kariery naukowej. Mimo to podkreślano, że było to ważnym doświadczeniem, z którego badane nie chciałyby zrezygnować:

” Musiałam nauczyć się pewnych rzeczy, które są z taką funkcją związane. Ciągłe coś się zmienia, ciągle coś trzeba dostosować. Naprawdę dużo się musiałam nauczyć i dużo temu czasu poświęcić, ze szkodą dla mojej naukowej pracy.

” Jeśli chodzi o drugi zwrotny moment, to ten, kiedy zostałam dyrektorem. Myślę, że te-

raz bym podjęła taką samą decyzję, chociaż wiem, że to skutkowało tym, że – niestety – moja kariera naukowa wyhamowała.

W kontekście współpracy i solidarności kobiet w polskiej politologii, niepokoić może fakt, na który zwróciła uwagę część kobiet, z którymi przeprowadzono wywiady pogłębione. Otóż kobiety obejmujące funkcje spotykają się niekiedy z brakiem akceptacji i wsparcia ze strony innych kobiet:

” Kiedy zostałam prodziekanem, to chyba najwięcej przykrych uwag, czy niczym nie uzasadnionej zazdrości, bo to jest naprawdę ciężka praca, spotkało mnie ze strony kobiet. I tego nie mogę zrozumieć. I to mnie bardzo boli (...). Taki "hejt", to było bardzo przykre.

Reprezentacja kobiet we władzach uczelni i wydziału jest kluczowa w budowaniu silnej pozycji kobiet w naukach o polityce. Jak wskazują badane:

” Sprawowanie władzy przez kobiety, oczywiście przy założeniu, że one siebie wspierają, może prowadzić do różnych zmian, do promowania kobiet w nauce.

Poczucie realnego wsparcia ze strony innych kobiet jest niezwykle ważne dla respondentek. Cenią je, jako że motywuje je do pracy.

” Po objęciu przeze mnie funkcji, pojawiły się kobiety, szczególnie jedna, która podeszła i powiedziała: „Od dawna obserwuję twoją karierę i jestem szczęśliwa, że pełnisz tę funkcję. Będę cię wspierać”. Od tego czasu nasza przyjaźń czy znajomość zaczęła się zacieśniać. W takich trudnych momentach, zawsze był telefon, i słowa: "Nie przejmuj się, walcz dalej". Pojawiały się więc też takie kobiety, które mnie wspierały (...). Wypowiedziały to w sposób bezpośredni albo nawet przed wyborami, że „będę na ciebie

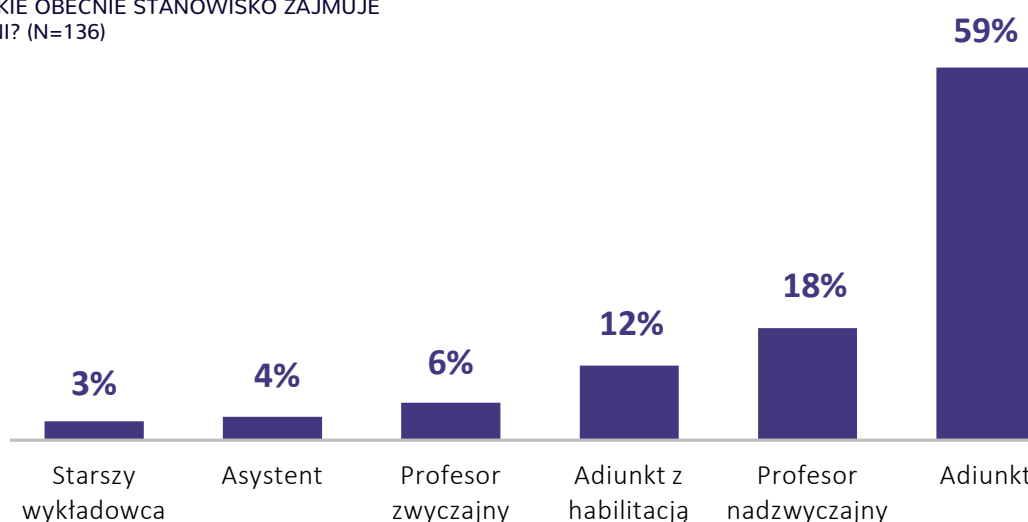
głosować”, co było dla mnie pewnym zaskoczeniem, ponieważ czułam się takim outsiderem w moim lokalnym środowisku. Poza tym, wydaje mi się, że przez ten rok pracy dawałam świadectwo, że kobiet bronię, że pełniąc tę funkcję nie zapominam, że jestem kobietą.

Na myślenie w kategorii interesu grupowego, tj. kobiet politologów, uwagę zwracało kilka badaczek. Ich zdaniem ważne jest, by kobiety

obejmowały funkcje, uczestniczyły w dyskusjach i budowały swoją silną pozycję.

” Kobiety powinny walczyć z tym, że w gremiach eksperckich nie ma kobiet, że na przykład jestem jedyną kobietą, albo że jest nas mało, bo są sami mężczyźni. Wydaje mi się, że my powinnyśmy przestać myśleć wyłącznie o sobie (...) i pytać głośno przy okazji takich spotkań, "Dlaczego nie ma kobiet?"

RYSUNEK 10. JAKIE OBECNIE STANOWISKO ZAJMUJE PANI NA UCZELNI? (N=136)



4. (PO)LICZMY SIĘ!

Obecnie na 22 uczelniach, na których prowadzone są studia na kierunkach politologicznych, zatrudnionych jest 355 politolożek. W ankiecie udział wzięło udział 65% pań doktor, 27% doktor habilitowanych oraz 8% pań profesor. Spośród badanych politolożek najwięcej – 59% – jest zatrudniona na stanowisku adiunkta. Jedynie 6% na stanowisku profesora zwyczajnego.

Dane zastane na temat polskich politolożek, tj. informacje zawarte na stronach internetowych wydziałów i instytutów oraz w bazie Ludzie Nauki, zostały zamieszczone i zestawione w poniższej tabeli. Nazwiska politolożek zostały zaciemnione. Poniższa tabela oddaje stan na 2017 r.

L.p.	Nazwa uczelni	Rektor	Prorektor	Nazwa Wydziału*	Dziekan
1.	Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie	dr hab. prof. AJD Anna Wypych-Gawrońska	prof. AJD dr hab. Grażyna Rygał(ds. studenckich)	Wydział Filologiczno-Historyczny	prof. AJD dr hab. Agnieszka Czajkowska
2.	Akademia Pomorska w Słupsku		prof. AP dr hab. Danuta Gierczyńska (ds. kształcenia studentów)	Wydział Filologiczno-Historyczny	
				Wydział Nauk o Zarządzaniu i Bezpieczeństwie	
3.	Uniwersytet Gdański		prof. UG dr hab. Anna Machnikowska, (ds. kształcenia)	Wydział Nauk Społecznych	
4.	Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu		prof. dr hab. Bogumiła Kaniewska (ds. studenckich)	Wydział Nauk Politycznych i Dziennikarstwa	
			prof. UAM dr hab. Beata Mikołajczyk (Prorektor ds. kształcenia)		
5.	Uniwersytet Jagielloński		prof. dr hab. Dorota Malec (ds. rozwoju)	Wydział Studiów Międzynarodowych i Politycznych	

Prodziekani	Nazwa Instytutu*	Dyrektor Instytutu	Zastępcza	Zatrudnione politolożki	Zatrudnieni politolodzy
	Instytut Nauk Społecznych i Bezpieczeństwa		dr Agata Woźniak-Krakowian (ds. dydaktyki)	3	7
dr Monika Bielska (ds. nauki i współpracy z gospodarką)	Instytut Historii i Politologii			2	5
	Instytut Bezpieczeństwa Narodowego				
prof. UG dr hab. Małgorzata Lipowska (ds. nauki)	Instytut Politologii		dr Beata Słobodzian (ds. dydaktycznych)	9	15
dr Anna Kalinowska-Żeleźnik (ds. kształcenia)					
prof. UAM dr hab. Magdalena Musiał-Karg (ds. badań i rozwoju)				26	56
prof. dr hab. Ewa Bujwid-Kurek (ds. nauki)	Instytut Amerykanistyki i Studiów Polonijnych		dr Agnieszka Małek (ds. dydaktycznych)	42	63
	Instytut Bliskiego i Dalekiego Wschodu		dr hab. Renata Czekalska (ds. ogólnych)		
			dr Karolina Rak (ds. dydaktycznych)		
	Instytut Europeistyki				
	Instytut Nauk Politycznych i Stosunków Międzynarodowych				
	Instytut Rosji i Europy Wschodniej		dr Agnieszka Mańska-Lustig (ds. dydaktycznych)		
	Instytut Studiów Międzykulturowych	dr hab. Monika Banaś			

L.p.	Nazwa uczelni	Rektor	Prorektor	Nazwa Wydziału*	Dziekan
6.	Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach		prof. UJK dr hab. Barbara Zbroińska (ds. rozwoju i finansów)	Wydział Prawa, Administracji i Zarządzania	
	Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach Filia w Piotrkowie Trybunalskim		dr hab. Monika Szpringer (ds. studenckich i kształcenia)	Wydział Nauk Społecznych	
7.	Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie		prof. UKSW dr hab. Anna Fidelus (ds. studenckich i kształcenia)	Wydział Nauk Historyczno-Społecznych	
8.	Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy			Wydział Humanistyczny	prof. dr hab. Małgorzata Świącicka
9.	Uniwersytet Łódzki		prof. dr hab. Elżbieta Żądzińska (ds. nauki)	Wydział Studiów Międzynarodowych i Politologicznych	
10.	Uniwersytet Marii Skłodowskiej-Curie w Lubinie		prof. UMCS dr hab. Alina Orłowska (ds. kształcenia)	Wydział Politologii	prof. dr hab. Iwona Hofman
			prof. dr hab. Urszula Bobryk (ds. studenckich)		
11.	Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu		prof. dr hab. Danuta Dziawgo (ds. ekonomicznych i rozwoju)	Wydział Politologii i Studiów Międzynarodowych	
			prof. dr hab. Beata Przyborowska (ds. Kształcenia)		
			prof. dr hab. Grażyna Odrowąż-Sypniewska (ds. Collegium Medicum)		

Prodziekani	Nazwa Instytutu*	Dyrektor Instytutu	Zastępcza	Zatrudnione politolożki	Zatrudnieni politolodzy
dr Magdalena Molen- dowska (ds. ogólnych i finansowych)	Instytut Polityki Międzynarodowej i Bezpieczeństwa	Prof. dr hab. Agnieszka Kasińska- Metryka		13	13
dr Joanna Grzela (ds. studenckich)					
dr hab. Joanna Majchrzyk-Mikuła					
dr Zofia Szewczyk					
prof. dr hab. Jolanta Marszałska (ds. nauki i rozwoju)	Instytut Politologii			5	21
dr hab. Anna Czyż (ds. studenckich)					
dr Agnieszka Gołę- biowska-Suchorska (ds. jakości kształ- cenia)	Instytut Historii i Stosunków Międzynarodowych		dr hab. Teresa Maresz	6	13
	Instytut Nauk Poli- tycznych				
	Instytut Studiów Mię- dzynarodowych	prof. UŁ dr hab. Małgorzata Pietrasiak		9	22
	Instytutu Studiów Politologicznych				
dr hab. Beata Surmacz (ds. kształcenia)				47	36
dr hab. Beata Stacho- wiak (ds. kształcenia)				11	27

L.p.	Nazwa uczelni	Rektor	Prorektor	Nazwa Wydziału*	Dziekan
12.	Uniwersytet Opolski		prof. UO dr hab. Izabella Pisarek (ds. kształcenia i studentów)	Wydział Nauk Społecznych	
			prof. dr hab. Wiesława Piątkowska-Stepaniak (ds. zarządzania i rozwoju)		
13.	Uniwersytet Pedagogiczny im. KEN w Krakowie		prof. UP dr hab. Katarzyna Potyrała (ds. Studenckich)	Wydział Humanistyczny	
14.	Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach	prof. UPH dr hab. Tamara Zacharuk	prof. UPH dr hab. Anna Charuta (ds. studiów)	Wydział Humanistyczny	
15.	Uniwersytet Rzeszowski			Wydział Socjologiczno-Historyczny	
16.	Uniwersytet Szczeciński			Wydział Humanistyczny	prof. US dr hab. Urszula Chęcińska
17.	Uniwersytet Śląski			Wydział Nauk Społecznych	
18.	Uniwersytet w Białymstoku		prof. dr hab. Izabela Święcicka (ds. nauki)	Wydział Historyczno-Socjologiczny	prof. UwB dr hab. Joanna Sadowska
				Wydział Humanistyczny	

Prodziekani	Nazwa Instytutu*	Dyrektor Instytutu	Zastępcza	Zatrudnione politolożki	Zatrudnieni politolodzy
prof. UO dr hab. Anna Weissbrot-Koziarska (ds. badań naukowych i współpracy z zagranicą)	Instytut Politologii		dr Barbara Curyło	7	17
	Instytut Politologii		prof. dr hab. Magdalena Mikołajczyk	14	26
dr Beata Gałek (ds. studenckich)	Instytut Nauk Społecznych i Bezpieczeństwa		dr Malina Kaszuba	1	3
dr Adriana Pogoda-Kołodziejak (ds. kształcenia)					
prof. URz dr hab. Marta Połtowicz-Robak (ds. nauki i współpracy z zagranicą)	Instytut Nauk o Polityce	prof. URz dr hab. Agnieszka Pawłowska		4	10
dr hab. Renata Podgórska (ds. kształcenia)	Instytut Politologii i Europeistyki		dr Monika Potkańska	9	22
dr hab. Małgorzata Suchacka (ds. kształcenia)	Instytut Nauk Politycznych i Dziennikarstwa		dr hab. Agnieszka Turska-Kawa (ds. badań naukowych i promocji)	22	27
dr hab. Danuta Ślęczek-Czakon (ds. ogólnych i studenckich)			dr Katarzyna Czornik (ds. kształcenia)		
			dr Patrycja Szostok (ds. Kształcenia)		
prof. UwB dr hab. Małgorzata Bieńkowska (ds. nauki)	Instytut Historii i Nauk Politycznych		dr Małgorzata Ocytko	4	0
dr Anna Edyta Jurczuk (ds. dydaktyki)					
dr Renata Rozbicka (ds. studenckich i promocji)	Instytut Historii i Stosunków Międzynarodowych		dr hab. Barbara Krysztopa-Czupryńska		

L.p.	Nazwa uczelni	Rektor	Prorektor	Nazwa Wydziału*	Dziekan
19.	Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie			Wydział Nauk Społecznych	
				Wydział Nauk Humanistycznych	
20.	Uniwersytet Warszawski		prof. UW dr hab. Anna Giza-Poleszczuk (ds. rozwoju)	Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych	
			prof. UW dr hab. Jolanta Choińska-Mika (ds. studentów i jakości kształcenia)		
21.	Uniwersytet Wrocławski		prof. dr hab. Iwona Bartoszewicz (ds. nauki)	Wydział Nauk Społecznych	
			prof. dr hab. Wiesława Miemieć (ds. finansów i rozwoju)		
22.	Uniwersytet Zielonogórski		prof. dr hab. inż. Magdalena Graczyk (ds. jakości kształcenia)	Wydział Humanistyczny	
Razem kobiety rektorzy i prorektorzy		2	25	Razem kobiety dziekani i i prodziekani:	5
Razem rektorzy i prorektorzy wśród politolożek		0	1	Razem dziekani i prodziekani wśród politolożek	3

*dotyczy wydziałów i instytutów, na których prowadzone są kierunki politologiczne.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ze stron internetowych 22 uczelni publicznych w Polsce.

Prodziekani	Nazwa Instytutu*	Dyrektor Instytutu	Zastępcza	Zatrudnione politolożki	Zatrudnieni politolodzy
prof. UWM dr hab. Joanna Ostouch-Kamińska (ds. nauki i współpracy międzynarodowej)	Instytut Nauk Politycznych			6	19
	Instytut Historii i Stosunków Międzynarodowych		dr hab. Barbara Krysztopa-Czupryńska		
dr Renata Rozbicka (ds. studenckich i promocji)	Instytut Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej		dr Magdalena Żmijkowska		
dr Justyna Godlewska-Szyrkowa (ds. studenckich)	Instytut Europeistyki		dr Jadwiga Nadolska (ds. badań i współpracy z zagranicą)	70	93
	Instytut Nauk Politycznych	dr hab. Ewa Maria Marciniak			
	Instytut Polityki Społecznej		dr Aleksandra Zubrzycka-Czarnecka (ds. dydaktycznych)		
	Instytut Stosunków Międzynarodowych		dr Dorota Heidrich (dyrektora ds. dydaktycznych)		
dr hab. Marcelina Zuber (ds. nauki i współpracy z zagranicą)	Instytut Politologii			43	50
dr hab. Patrycja Matusz-Protasiewicz (ds. studenckich i rozwoju)	Instytut Studiów Międzynarodowych		dr Marta Ryniejska-Kiełdanowicz (ds. dydaktyki)		
			dr hab. Magdalena Ratajczak (ds. ogólnych)		
			dr hab. Larysa Leshchenko (ds. współpracy z zagranicą)		
dr Nel Bielniak (ds. studenckich i jakości kształcenia)	Instytut Politologii			2	10
30	Razem kobiety dyrektorzy i ich zastępcy:	5	24	355	555
9	Razem rektorzy i ich zastępcy wśród politolożek	5	13		

Analiza danych przedstawionych w tabeli dostarcza kilku ważnych wniosków. Po pierwsze, zebrane i przeanalizowane dane w znaczącym stopniu potwierdzają wnioski z wywiadów pogłębionych oraz z ankiet. Po drugie, naukowczynie zajmujące się kategorią władzy, rzadko w polskich uczelniach tę władzę sprawują. Na 26 wydziałach prowadzących kierunki politologiczne funkcję dziekana pełnią zaledwie 3 kobiety-politolożki:

- prof. nadzw. dr hab. Agnieszka Czajkowska z Akademii Adama Długosza w Słupsku,
- prof. dr hab. Iwona Hofman z Uniwersytetu Marii Skłodowskiej-Curie w Lublinie,
- prof. nadzw. dr hab. Joanna Sadowska z Uniwersytetu w Białymstoku.

Zaledwie 9 politolożek pełni funkcje prodziekanów. Trzy z nich są prodziekanami ds. kształcenia, trzy ds. studenckich (jedna z tych prodziekanek oprócz spraw studenckich zajmuje się również rozwojem), trzy pozostałe politolożki pełnią funkcję prodziekanów: ds. badań i rozwoju, ds. nauki oraz ds. ogólnych i finansowych. Analiza danych potwierdza opinie respondentek, że prodziekanom kobietom częściej przydziela się funkcje związane z dydaktyką, studentami i promocją (18), rzadziej z nauką, badaniami i rozwojem (12). Gorzej wygląda sytuacja w odniesieniu do pełnienia funkcji dyrektora instytutu lub jego/jej zastępcy. Na 35 instytutów, w których prowadzone są kierunki politologiczne, jedynie 5 jest kierowanych przez kobiety. Są to:

- Instytut Polityki Międzynarodowej i Bezpieczeństwa na Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach,
- Instytut Studiów Międzynarodowych na Uniwersytecie Jagiellońskim,

- Instytut Studiów Międzynarodowych na Uniwersytecie Łódzkim,
- Instytut Nauk o Polityce na Uniwersytecie Rzeszowskim,
- Instytut Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych na Uniwersytecie Warszawskim.

Warto podkreślić, że w każdym z tych przypadków są to politolożki. Zdecydowanie więcej jest kobiet pełniących funkcje zastępców dyrektorów instytutów politologicznych. Funkcję tę pełnią 23 naukowczynie, z czego ponad połowa (13) jest politolożkami.

Po trzecie, ciekawych informacji dostarczają dane dotyczące stosunku liczbowego pracujących na polskich uczelniach kobiet i mężczyzn politologów, który wynosi 355 do 555. Najmniej politolożek (jedna) pracuje na Wydziale Humanistycznym Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach, na Wydziale Humanistycznym Uniwersytetu Zielonogórskiego (2), na obu wydziałach Akademii Pomorskiej w Słupsku (2) oraz na Wydziale Filologiczno-Historycznym Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie (3). Należy podkreślić, że na Uniwersytecie Białostockim dyscyplinę nauk o polityce reprezentuje jedynie wąskie grono czterech politolożek. Zatrudnieni tam badacze reprezentują inne dziedziny i dyscypliny nauki.

Najwięcej politolożek pracuje na:

- Wydziale Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego (70),
- Wydziale Politologii Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej (47),
- Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Wrocławskiego (43),



- Wydziale Studiów Międzynarodowych i Politycznych Uniwersytetu Jagiellońskiego (42).

Drugi z ww. należy uznać za najbardziej sferminizowany wydział politologiczny w Polsce. Liczba pracujących tam politolożek przewyższa liczbę mężczyzn (47:36), ponadto wydziałem kieruje kobieta, mająca w gronie prodziekanów jeszcze jedną kobietę. Na podstawie przeprowadzonej analizy, za najbardziej zmaskulinizowany wydział politologiczny w Polsce należy uznać Wydział Nauk Politycznych i Dziennikarstwa Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu (26:56) oraz Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego (70:93).

Najmniejsze dysproporcje między liczbą zatrudnionych politologów i politolożek występują na Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach (zarówno na Wydziale Prawa Administracji i Zarządzania, jak i w Filii UJK w Piotrkowie Trybunalskim) – 13:13, na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Śląskiego (22:27) oraz w mniejszych ośrodkach, tj. na Wydziale Filologiczno-Historycznym Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie (3:7) i na Wydziale Filologiczno-Historycznym Akademii Pomorskiej (2:5).

Na wydziałach politologicznych 22 badanych uczelni publicznych zatrudnionych jest 355 politolożek i 555 politologów. Niewiele z nich sprawuje jednak władzę. Spośród 26 wydziałów prowadzących kierunki politologiczne funkcję dziekana pełnią tylko 3 kobiety politolodzy, a zaledwie 9 politolożek funkcje prodziekanów, przy czym częściej przydziela się im zadania związane z dydaktyką, studentami i promocją. Zdecydowanie rza-

dzie obejmują stanowiska związane z nauką, badaniami i rozwojem. Jeszcze gorzej wygląda sytuacja w odniesieniu do pełnienia funkcji dyrektora instytutu lub jego/jej zastępcy. Na 35 instytutów, w których prowadzone są kierunki politologiczne, jedynie pięcioma kierują kobiety. Zdecydowanie więcej kobiet (23) pełni funkcje zastępcy dyrektora instytutu, z czego ponad 60% jest politolożkami.

Mimo że liczba kobiet w polskiej politologii rośnie, władza w tej dyscyplinie wciąż ma męską twarz, co negatywnie wpływa na pozycję kobiet w naukach o polityce. Równie niepokojącym wnioskiem z badań jest ten dotyczący oceny wpływu na decyzje podejmowane na wydziałach i w środowisku politologicznym w Polsce. Badane oceniły go jako bardzo mały.

Politolożki pełniące funkcje na uczelniach mają zróżnicowane doświadczenia związane z ich sprawowaniem. Część z nich nie spotkała się z akceptacją podwładnych i współpracowników – ani kobiet, ani mężczyzn. Zdarzyło się, że mężczyźni, będący podwładnymi kobiet pomijali ścieżkę służbową i zwracali się do zastępców, którzy byli mężczyznami. Niepokoić może spotykany brak wsparcia również ze strony innych kobiet. Wśród czynników, które mogą przyczynić się do wzmocnienia pozycji kobiet badane wskazały: wyzbycie się zbytniego samokrytycyzmu, większą pewność wypowiedzianych poglądów oraz gotowość wzięcia na siebie odpowiedzialności bycia liderką. Zdaniem badanych ważne jest, by kobiety obejmowały funkcje, popierały się, uczestniczyły w dyskusjach i budowały swoją pozycję.



ROZWÓJ NAUKOWY: NIEUSTAJĄCY PROCES PEŁEN PASJI I TRUDNOŚCI

Rozwój naukowy to temat, o którym badane mówiły chętnie, dużo i z pasją. Dla nich to niekończący się proces oraz sposób życia.

”Rozwój ma miejsce, jeżeli się odpowiednio pracuje, czyta, jeżeli się myśli i dyskutuje. To jest praca każdego dnia. Czytanie nowej książki, myślenie nad jakimś nowym zagadnieniem, z którym się zderzam po raz pierwszy, albo mam rozpoznany słabo. Jak tego nie robię, nie mam takiego czasu zamyślenia i zapadnięcia się w siebie, to dzień jest stracony. Mam jakiś wyrzut sumienia w sobie.

ROZWÓJ NAUKOWY PRZEZ DUŻE „R” TO DLA RESPONDENTEK REALIZACJA NOWATORSKICH PROJEKTÓW NAUKOWYCH, MOBILNOŚĆ, ZAGRANICZNE STYPENDIA I UDZIAŁ W MIĘDZYNARODOWYCH GRANTACH BADAWCZYCH.

Rozmówczynie wychodzą z założenia, że zdobywanie kolejnych tytułów naukowych to jedynie część rozwoju naukowego. Rozwój naukowy to dla badanych politolożek coś więcej, to badanie nowych obszarów, stawianie sobie nowych wyzwań, poszerzanie własnych kompetencji.

”Dla mnie bardzo ważnym wyznacznikiem [rozwoju] nie jest awans, tylko rozpoznawalność w środowisku. To że jestem, bo coś publikuję, ktoś mnie czyta, wyjeżdżam.

”Rozwój to zaliczanie kolejnych szczebli kariery, ale to nie jest prawdziwy rozwój. To

sprostanie pewnym wymaganiom, które się przed nami stawia. Ze swojej perspektywy, tego czego doświadczyłam, uważam, że rozwojem naukowym jest poszerzanie spektrum zainteresowań i pójście w interdyscyplinarność. (...) takie wychodzenie poza swoją dyscyplinę, poza swój warsztat i na to bym położyła nacisk. Jeśli zostajemy w dyscyplinie, to zmienianie obszarów badań.

Jednym słowem, to wyjście na szerokie wody, poza własną, dobrze znaną uczelnię, poza swój obszar badawczy czy polskie środowisko naukowe.

”Wydaje mi się, że takim punktem zwrotnym był wyjazd na letnią szkołę metodologiczną. Tam poznałam wszystkich ludzi, autorów książek, z których się uczyłam. Zainwestowałam w to własne środki. (...) To były ogromne pieniądze wówczas i to była najlepsza inwestycja, jaką poczyniłam. Poznałam ludzi, dałam się zapamiętać.

”Dostałam pieniądze na przeprowadzenie moich badań i niewątpliwie to był pierwszy krok, kiedy mogłam zrobić te badania i wtedy sobie uświadomiłam, że to jest możliwe. Potem drugi taki ważny moment dla mnie to było nauczanie się metod empirycznych, następnie praca w międzynarodowym projekcie. Bardzo ważną rolę odegrały w moim przypadku kontakty zagraniczne. Poza tym, kiedy pierwszy raz pojechałam na kongres IPSA (In-

ternational Political Science Association), to było dla mnie też kolejne ważne wydarzenie życiowe, ponieważ poznałam ludzi ze świata, zobaczyłam ich dorobek naukowy, zobaczyłam ich sposoby zbierania danych, ich interpretowania i prezentowania. To mi pozwoliło na otwarcie się.

Dla badanych rozwój nie jest grą indywidualną, to również bycie i rozwijanie się dla innych, poprzez publikowanie, tworzenie nauki i pracę z doktorantami:

”Rozwój naukowy. To na pewno kolejne stopnie naukowe i publikacje. To również praca z doktorantami. Teraz widzę, że to nawet więcej niż rozwój, to zmusza do napisania wręcz drugiego i trzeciego doktoratu. Jeżeli mam na tyle odpowiedzialności, że sprawuję opiekę naukową nad doktorantem, to jestem odpowiedzialna za niego i pracę, podpisuję się pod czymś, co jest w takim wydaniu, w którym sama bym to zrobiła. Mnie to zmusza do rozwoju.

Z badań wynika, że udział w grantach i kierowanie nimi jest elementem rozwoju naukowego,

dlatego warto przyrzeć się kilku danym liczbowym. Statystyki konkursów publikowane od 2012 r. przez Narodowe Centrum Nauki obejmują panele dyscyplin naukowych. Panel HS5 (Prawo, nauki o polityce, polityki publiczne) obejmuje następujące dziedziny: prawo, nauki o polityce, politykę regionalną i społeczną, nie ogranicza się zatem wyłącznie do nauk o polityce, mimo to pokazuje pewne interesujące nas tendencje.

Na 355 politolożek i na 148 zakończonych projektów NCN w panelu HS5 (przeznaczonych dla osób minimum ze stopniem doktora) w 49 przypadkach kierowniczką projektu była kobieta. Z tych 49 kobiet 13 posiada stopnie i tytuły w dyscyplinie nauki o polityce. Jak dotąd żadna politolożka nie była jednak kierownikiem najbardziej prestiżowych projektów NCN MAESTRO (konkurs dla doświadczonych naukowców na projekty badawcze mające na celu realizację pionierskich badań naukowych, w tym interdyscyplinarnych, ważnych dla rozwoju nauki, wykraczających poza dotychczasowy stan wiedzy, których efektem mogą być odkrycia naukowe) oraz HARMONIA (konkurs na projekty badawcze realizowane w ramach współpracy międzynarodowej).

TABELA 5. POLITOLOŻKI KIERUJĄCE PROJEKTAMI NCN (STATUS PROJEKTU: ZAKOŃCZONE)

Nazwa zrealizowanego projektu	Kobiety kierownicy projektu	Stopień/tytuł	Politolożki
FUGA	2	dr	2
OPUS	21	dr	5
	8	dr hab.	3
	4	prof.	1
SONATA	13	dr	1
SONATA BIS	1	dr hab.	1
SUMA	49		13

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Projekty finansowane przez NCN, <https://projekty.ncn.gov.pl/>.

1. TRZY P: PROCES, PRESJA, PASJA

Proces (niekończący się) to słowo, które często było używane przez respondentki przy definiowaniu rozwoju.

”Rozwój, jak sama nazwa wskazuje, to nie osiadanie na przysłowiowych laurach. To nie jest tak, że jak już mam ten awans, to jest koniec, bo w nauce nigdy nie ma końca. Dlatego też zajęłam się tym w swoim życiu. Praktycznie całe życie czemuś poświęciłam. A na koniec i tak może się okazać, że zbadany jest tylko mały wycinek albo i nic.

”Rozwój naukowy to jest coś, co się nie kończy.

Wspomnianemu procesowi towarzyszy ciągła presja, która zdaniem badanych może być dla niektórych zbyt trudna do udźwignięcia. Jest ona związana ze spełnianiem wymogów proceduralnych (kolejne awanse, zbieraniem punktów, zdobywaniem grantów), spełnia-

niem oczekiwań innych (przełożonych, koleżanek i kolegów z uczelni, rodziny), a przede wszystkim oczekiwań stawianych sobie samej.

”Jest to coraz bardziej stresujący zawód. Myślę, że wielu ludzi nie zdaje sobie sprawy, jaka to jest ogromna presja, jaki to jest dyskomfort bycia poddawany ciągłej ocenie.

Trzecie P, które jest najważniejsze w rozwoju naukowym i towarzyszy niemal wszystkim politolożkom, z którymi miałyśmy przyjemność rozmawiać, to pasja połączona z ciekawością.

”Ciekawość, ciągle ciekawość. Chęć dowiedzenia się, zobaczenia, sprawdzenia.

”Sukces naukowy to zdobywanie wiedzy, badanie, dociekanie, to pasja. (...) Wtedy nauka idzie do przodu, jak się człowiek czymś pasjonuje.

2. CO NAM POMAGA?

2.1. PRACOWITOŚĆ

W kolejnym dużym obszarze badań zapytano, co najbardziej wpływa na możliwość rozwoju naukowego. Najczęściej pojawiającą się odpowiedzią była „własna praca”.

Własna praca i pracowitość jako cecha charakteru, a także chęć realizacji pasji, odwaga, przełamywanie własnych barier, zaangażowanie, determinacja, były również wskazywane przez politolożki, z którymi przeprowadzono wywiady.

”Co mnie mobilizuje? Po pierwsze sama się mobilizuję. To jest głównie to, że przełożeni nie przeszkadzają, a człowiek sam się musi mobilizować. Czyli taka własna ambicja.

Badane zwracają uwagę, że dobrej nauki nie realizuje się obecnie w pojedynkę. Dziś liczy się praca w zespole, który jest nie tyl-

ko wsparciem w danym projekcie, ale pozwala na wzajemną motywację i rozwija naukowo. Pomaga także nawiązać kontakty międzynarodowe i tworzyć sieć.

”Nauka nie odbywa się obecnie jednoosobowo. Można oczywiście występować o granty jednoosobowo, można działać, ale wymaga to znacznie więcej czasu i energii. Łatwiej, jeżeli ma się zespół, którym się zarządza w sposób profesjonalny. Myślę, że miałam szczęście do różnych zespołów, którymi mogłam kierować. To jest element odpowiedzialności za innych. Mogłabym stąd odejść, ale co z ludźmi, którzy ze mną funkcjonują od lat, wiemy o naszych problemach i co, zostaną na lodzie? Taki wspólnotowy charakter grup badawczych jest bardzo ważny i jest wsparciem.

2.2. WSPARCIE, WSPÓŁPRACA, DZIELENIE SIĘ OBOWIĄZKAMI

Respondentki wskazują, że w rozwoju naukowym niezbędne jest wsparcie w miejscu pracy. Badane mówiły o dobrze zorganizowanym miejscu pracy, motywującej, inspirującej i przyjaznej atmosferze, docenianiu dobrze wykonanej pracy i zaangażowaniu, przejrzystości finansowania i przyznawania nagród.

„Wspierali mnie ludzie i wiara w ludzi, taka chęć wypełnienia zobowiązań i nie zawsze to mi się udawało. Przyjazna atmosfera w środowisku jest bardzo pomocna.

Często wymieniano konkretne osoby, które były lub są wsparciem dla respondentek w rozwoju naukowym. Wsparciem służą koleżanki i koledzy, a także przełożeni, którzy dzielą się wiedzą, służą radą, inspirują, udostępniają swoje kontakty, nie robią problemów, są rzeczywistym wsparciem odpowiadającym na potrzeby, są przykładem i wymagają.

„Mamy środowisko, które bardzo dba o rozwój. Mój kierownik zakładu zawsze przynosił propozycje – tu możesz napisać, tu możesz się zgłosić. Jeżeli chodzi o dyrekcję instytutu, fi-

nansowe wsparcie dla wartościowych projektów zawsze się znalazło. Nigdy nie było z tym problemu. Jeżeli coś mnie ograniczało, to chwilowe własne lenistwo, że może mi się nie chce tylu rzeczy robić i jeździć w tyle miejsc.

„Miałam wsparcie ze strony kierownika i dziekana. W kwestiach organizacyjnych i merytorycznych. (...) Żadna z tych osób nie stała mi na przeszkodzie, wręcz obie pomogły mi, dopingowały. (...) Bardzo dużą pomoc miałam ze strony koleżeństwa.

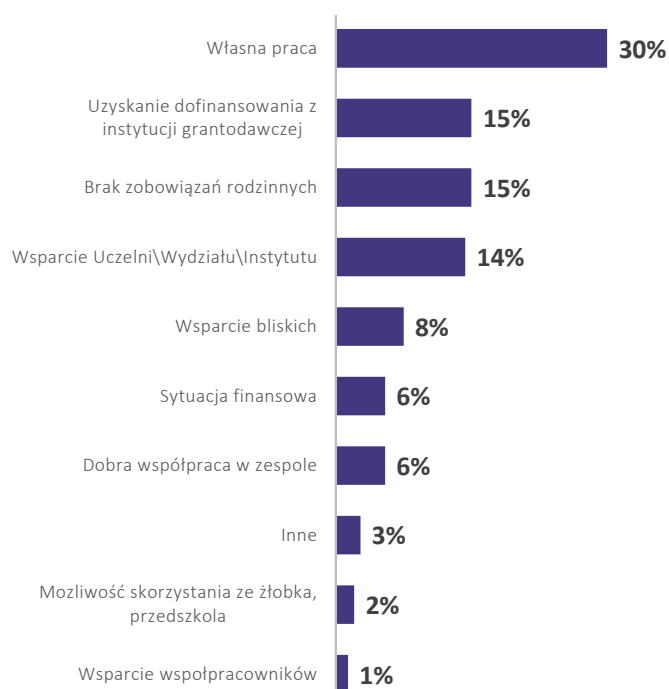
Badane zwracają również uwagę na ogromną rolę najbliższych, którzy rozumieją, pozwalają radzić sobie z wyzwaniami, cierpliwie towarzyszą i pomagają.

„Rodzina i w ogóle osoby bliskie, które wspierają, są ważne, żeby mieć poczucie satysfakcji z życia. To się przejawia tym, że nie zrażamy się tak szybko i mamy więcej cierpliwości. Rodzina, osoby bliskie są wsparciem lub nie, motywują lub nie, zachęcają lub nie. Życie osobiste, jeśli jest niesatysfakcjonujące, przekłada się na pracę.

Politolożki, z którymi przeprowadzałyśmy wywiady, dużo miejsca poświęcały swoim partnerom. W sposób obrazowy przedstawiła to jedna z respondentek, przytaczając rozmowę ze swoim promotorem.

„Kiedy mnie zapytał: „Proszę pani, czy ma pani dobrą żonę?” Popatrzyłam na starszego pana czy się pomylił i pomyślałam, chyba chodzi mu nie o żonę, ale o męża. Odpowiadam: „Tak mam dobrego męża”. „Nie, nie pytałem o męża, tylko czy pani ma dobrą żonę?” Nie wiedziałam, o co mu chodzi. Zorientował się, że ja jestem skonfundowana i nie wiem, o co mnie pyta, i mówi do mnie dalej: „Proszę pani, pani mąż musi podjąć w tej rodzinie wszystkie funkcje żony. Będzie pani dopiero wtedy pracownikiem naukowym”. Miał świętą rację.

RYSUNEK 11. CO PANI ZDANIEM WPŁYWA NAJBARDZIEJ NA MOŻLIWOŚĆ ROZWOJU NAUKOWEGO? (N=145)



” Mogłam wykonywać moją pracę w dużej mierze dzięki mojemu mężowi, który miał duże zrozumienie, akceptację i wsparcie. My mamy dzieci i (...) nie mieliśmy rodziców, bo oni bardzo szybko odeszli. Mąż tego nie słyszy i nie wie, ale odegrał dużą rolę w moim życiu. Był bardzo ważnym wsparciem moralnym, etycznym i emocjonalnym. Pomagał i był zaangażowany w prowadzenie domu. To jest istotne.

Z racji niedofinansowania nauki w Polsce bliscy udzielają również wsparcia finansowego, o czym w sposób bezpośredni lub pośredni mówią badane.

” Co mnie wspierało? Pieniądze rodziców, którzy mi pomagali. Gdyby nie ich pomoc musiałabym ciężko pracować, by móc się utrzymać

w czasie studiów doktoranckich i przy pisaniu doktoratu. Bardzo mi pomogli.

2.3. RODZINA

Życie rodzinne i związane z nim obowiązki, które czasem są wymieniane jako obciążenie, dla niektórych badanych stanowią motywator do rozwoju, uniemożliwiający stagnację i dający siłę do działania:

” To, że mam dzieci w domu, daje mi równowagę i większą mobilizację w pracy. Pewnie gdybym miała wolnych 12 godzin i wybór: trochę poczytam, popiszę, obejrzę telewizję, wyjdę na spacer, to pewnie by to było jakieś rozłazłe. Zawsze sprawdzało się w moim życiu, że jeżeli się ma mniej czasu, to się lepiej go organizuje.

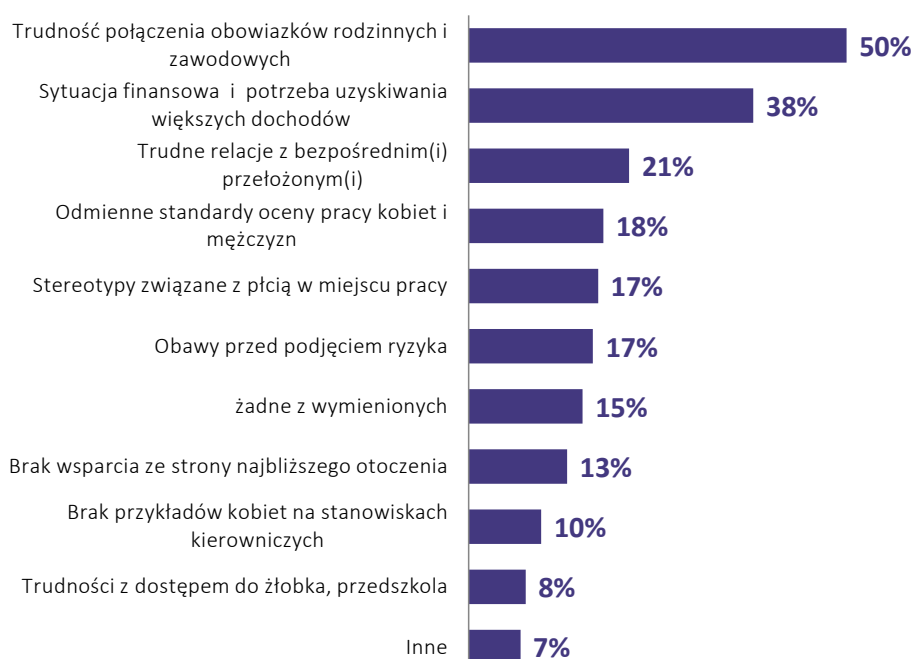
3. CO NAM PRZESZKADZA?

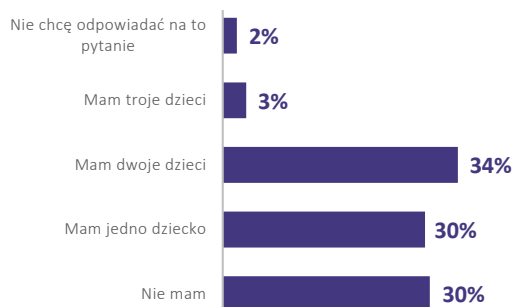
Zarówno w ankiecie, jak i w wywiadach pogłębionych poruszono również zagadnienia związane z barierami w zakresie rozwoju naukowego. Dla połowy badanych politolożek największą barierą okazała się trudność w łączeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych. Na drugim miejscu wskazano sytuację finan-

sową i związaną z tym potrzebę uzyskiwania większych dochodów.

” Dla mnie tym jedynym wyzwaniem jest pogodzenie życia osobistego i tych wszystkich obowiązków, które ciąży na kobiecie, z pracą zawodową.

RYСУNEK 12. JAKIE BARIERY MUSIAŁA PANI POKONAĆ W SWOIM ROZWOJU ZAWODOWYM?



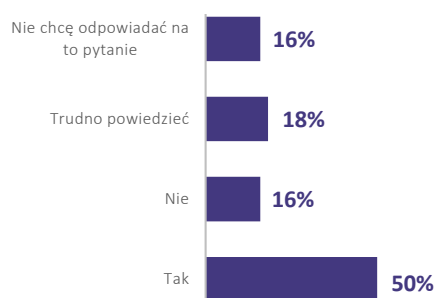
RYSUNEK 13. CZY MA PANI DZIECKO/DZIECI?
(N=145).

3.1. RODZICIELSTWO

Jak wspomniano, życie rodzinne jest wskazywane zarówno jako czynnik pozytywnie wpływający na rozwój naukowy, jak i go ograniczający. Szczególnie negatywny wpływ ma tzw. logistyka domowa, tj. organizacja opieki nad dziećmi lub innymi członkami rodziny. Jak już wspomniano, spośród politolżek biorących udział w ankiecie większość ma dzieci.

Badania przeprowadzone w Polsce dowodzą, że np. liczba publikacji wyraźnie wzrasta w miarę rozwoju naukowego pracownika, niezależnie czy jest to kobieta, czy mężczyzna¹³. Taki pogląd wyraża m.in. prof. Siemieńska, która wskazuje również na niewielkie różnice w liczbie publikacji kobiet i mężczyzn posiadających tytuł naukowy profesora. Jednocześnie w grupach wiekowych: 30–35 lat oraz 35–40 lat różnica w liczbie publikacji kobiet i mężczyzn jest największa na niekorzyść kobiet¹⁴. Jednym z powodów może być pojawienie się potomstwa i konieczność poświęcania mu więcej czasu. Produktywność kobiet w liczbie publikacji wzrasta, zdaniem prof. Siemieńskiej, wraz z wiekiem, gdy ograniczeniu ulegają obowiązki związane z wychowywaniem dzieci. Okres ten przypada na wiek 51–65 lat. Produktywność dotycząca liczby publikacji mężczyzn w przedziale wiekowym 30–65 lat utrzymuje się natomiast względnie na stałym poziomie. Mając na uwadze powyższe, niepokojące jest obniżenie wieku emerytalnego do 60 roku życia również dla kobiet pracujących na polskich uczelniach. Ma tak się stać na mocy nowej ustawy o szkolnictwie wyższym i nauce.

W wielu wywiadach mówiono o modelu polskiej rodziny, który wciąż jest tradycyjny, co zdaniem biorących udział

RYSUNEK 14. CZY CHCIAŁA/CHCIAŁABY PANI MIEĆ
DZIECKO/DZIECI? (N=44)

w badaniu sprawia, że kobiety (nie tylko politolżki, czy kobiety nauki) są obciążone obowiązkami rodzinnymi i domowymi w znacznie większym stopniu niż mężczyźni.

„ Patrzę na mężczyzn i widzę, że mają żony, które zabierają im wszystkie troski życia codziennego. Jak uda mi się wypchnąć czasami syna do moich rodziców i mam na przykład wolny tydzień, wstaję sobie rano i zajmuję się wyłącznie nauką. Jestem wtedy najszczęśliwsza na świecie, ponieważ nic mnie nie ogranicza. Natomiast obskakiwanie całej tzw. rzeczywistości, logistyki, szkoły, obiadów, gotowania itd. sprawia, że ja nie mogę się poświęcić tej nauce w 100%. Mam świadomość, że robię ważną rzecz w życiu, wychowanie dzieci jest bardzo ważne, ale to powinno być na zasadach partnerskich i mężczyźni powinni się więcej włączać. W Polsce to ciągle szwankuje. Mężczyźni natomiast nie mają żadnych ograniczeń. Większość panów profesorów, których znam, miała żony, które zabezpieczały całość logistyki.

Przede wszystkim „bycie mamą”, ale i inne obowiązki rodzinne wyhamowują rozwój. W zdecydowanym stopniu ograniczają mobilność i wydłużają proces realizacji awansów.

„ Wyobraźmy sobie dwie sytuacje. Pierwsza, w której mamy rodzinę, gdzie mężczyzna jest pracownikiem naukowym, kobieta pracuje gdzie indziej albo nie pracuje (...) i mają dziecko, które ma od 1 roku do 15 lat. I druga sytuacja, gdzie to kobieta jest pracownikiem naukowym, a mężczyzna robi co innego i mają dziecko w takim samym wieku. Jest dużo większa szansa na to, że w rodzinie, gdzie to mężczyzna jest pracownikiem naukowym, może się zdarzyć taka sytuacja, że on pojedzie na rok na stypendium i oni

wszyscy razem pojadą albo tylko on pojedzie. W sytuacji, gdy to kobieta jest pracownikiem naukowym, sytuacja taka jest mniej prawdopodobna. Kobiety są dużo bardziej uwiązane, co wynika przede wszystkim z przekonań kulturowych i blokuje rozwój ich kariery. Tak naprawdę w momencie, kiedy urodzą dziecko, są bardzo mało mobilne, a obecne uprawianie nauki wymaga tej mobilności i to jest trochę tak, że jak nie pojechałaś na jakiś dłuższy wyjazd, stypendialny na przykład, *post doca*, jak nie miałaś dziecka, to jest bardzo mała szansa, że pojedziesz w momencie, kiedy już to dziecko się pojawi.

Mimo że respondenci wskazują na zasadniczą trudność godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych, 36% badanych chciało lub chce mieć więcej dzieci, zaś aż 43% deklaruje, że nie chciało lub nie chce mieć więcej potomstwa. 44 badane, które wskazały na brak dzieci, zostały dodatkowo zapytane o to, czy chciały lub chcą mieć dzieci. Połowa z nich odpowiedziała twierdząco.

3.2. BRAK WSPARCIA

Z wypowiedzi respondentek wynika, że rozwój naukowy utrudniają podobne czynniki, które mogą go ułatwiać. Najmocniej odczuwalny jest wpływ innych ludzi, w tym przełożonych, którzy przeszkadzają, ludzi którzy są niechętni, nieżyczliwi, czy współpracowników, którzy demotywują. W wywiadach padają przykłady blokowania rozwoju przez przełożonych, braku zgody na wyjazd zagraniczny, szkolenie czy konferencję. Dotyczy to szczególnie osób mających znaczące osiągnięcia, wybijających się na tle pozostałych pracowników.

„Jestem rozczarowana, że nie widzę takich procedur, które uniemożliwiałyby takie rzeczy [utrudnianie – „niemerytoryczna, zakulisowa działalność, zaszkodzenie przez osoby”, „ktoś mi źle życzy”]. Wiele rzeczy można zrobić w tym środowisku właściwie bezkarnie.

Często zdarza się również, że mimo osiągniętych sukcesów i awansu, kobiety postrzegane są przez pryzmat stereotypów związanych z płcią, co dla dużej części badanych stanowi istotną barierę i wyzwanie.

„Wiele kobiet, które robi szybko habilitację, tytuły, awanse, nie jest potem przyjmowanych przez grono mężczyzn. Są te różnice płciowe, przez co nie postrzega się kogoś jako badacza, jako pracownika, postrzega się kogoś przez pryzmat płci: że ona jest słaba, że może się rozplakać, nie jest w stanie

decyzji podejmować, ma jakieś zmienne humory. Wydaje mi się, że mężczyźni nie biorą w ogóle pod uwagę, że kobiety mają coś ciekawego do powiedzenia.

Dużym obciążeniem jest również samotne macierzyństwo lub brak wsparcia ze strony partnera i rodziny.

„Partnerzy nie zgadzają się, robią im wyrzuty za każdym razem, jak chcą jechać na konferencję, czy wziąć w czymś udział. Gdy się spotykamy, gdzieś dłużej zostajemy, to jest takie siedzenie na szpilkach. Pojawia się pytanie o pozwolenie. Bardzo często z czymś takim się spotkałam, że koleżanki nie chciały ze mną polecieć do Brukseli, bo właśnie mąż jednej z nich na to nie pozwolił. To też jest koszt psychiczny i rodzinny, siedzenie w klinczu. Nie słyszałam, żeby panowie mieli takie sytuacje.

3.3. FINANSE

Poważną barierą w rozwoju naukowym, która również była wymieniana przez badane, jest brak środków finansowych oraz potrzeba dorabiania, a także wydatkowania własnych pieniędzy na wyjazdy naukowe, tłumaczenia, wydawanie książek. Również tu pojawia się postrzeganie naukowców przez pryzmat stereotypów.

„Główne ograniczenie – pieniądze. Niestety istnieje pogląd, na forach czy w dyskusjach na temat funkcjonowania w nauce, w tym politologii, że kobiety są na utrzymaniu bogatych mężów. (...) Nagminnie powtarza się, że albo prowadzi się własną działalność, żeby zarobić na pracę badawczą i pozwolić sobie na prowadzenie badań, albo bierze się chałtury, czyli np. pracuje na innych uczelniach, gdzie się tylko dydaktykę prowadzi, albo właśnie jest się utrzymaną bogatego męża.

3.4. SAMOOGRA NICZANIE

Zdaniem części respondentek główną przeszkodą w rozwoju naukowym jesteśmy my same. Zdaniem badanych często brakuje nam pewności siebie, skłonności do ryzyka, mamy ponadto zbyt dużą skłonność kierowania się opinią autorytetów, osób ze środowiska, które twierdziły, że np. „z habilitacją warto jeszcze poczekać”. Z perspektywy czasu badane wskazują, że trzeba było odważnie zdecydować się na szybsze rozpoczęcie procedury:

„Gdybym nie miała problemów, mogłabym wcześniej zrobić tytuł. Co najmniej o kilka lat, wszystko było gotowe, ale usłyszałam, że jestem

za młoda. Mój kolega pierwszy niech robi, bo on jest starszy. Ja jestem młodsza i mam przed sobą całe życie.

To, co może pomóc kobietom w rozwoju naukowym, to większa odwaga i zwracanie uwagi na to, co jest ich mocną stroną i może być wsparciem.

” My jesteśmy zmuszone mając życie rodzinne do ogromnej elastyczności, a ona pomaga w rozwoju i w odnajdywaniu się w nowych sytuacjach. Życie wymaga od kobiet znacznie więcej

elastyczności niż od mężczyzn. Wiadomo, że my te role ciągle zmieniamy i to pomaga. Dlatego ja bardzo wierzę w kobiety w nauce i w ogóle wierzę w kobiety. Wierzę, że niedługo będziemy mieli problem z niedoreprezentowaniem mężczyzn w różnych miejscach. A które kobiety? Z potencjałem intelektualnym. Jestem przekonana, że jeśli świat pójdzie w tę stronę, jaką mam nadzieję, (...) będziemy traktowane na równi z mężczyznami. Mam na wydziale pierwszych mężczyzn, którzy poszli na urlopy ojcowskie, po to żeby ich żony mogły się rozwijać. Więc moim zdaniem te ograniczenia się mocno zredukowały.

4. JAK SOBIE RADZIĆ?

W wywiadach respondentki wskazywały na możliwe z ich perspektywy rozwiązania, które mogłyby ułatwić godzenie rozwoju naukowego i pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Wśród propozycji znalazły się poniższe:

- skoncentrowanie na celu i możliwie szybka realizacja awansów zawodowych;
- ograniczenie obowiązków organizacyjnych;
- bycie asertywną;
- dbanie o swoje potrzeby, nie zapominanie o sobie i swoim rozwoju;
- umiejętne dzielenie się obowiązkami domowymi z partnerem;
- korzystanie i proszenie o pomoc bliskich;
- współpraca i wsparcie kobiet;
- rezygnacja z potomstwa.

Rozwój naukowy to dla badanych nie tylko awanse naukowe, to raczej nieustający i pełen pasji proces uczenia się, to poznawanie nowych obszarów, stawianie sobie nowych wyzwań oraz poszerzanie własnych kompetencji. Ważnym elementem rozwoju naukowego, ale i wyznacznikiem sukcesu w nauce jest rozpoznawalność w środowisku politologicznym polskim, ale przede wszystkim zagranicznym, a także udział w projektach badawczych i kierowanie nimi. Spośród 148 zakończonych projektów NCN przeznaczonych dla naukowców minimum z tytułem doktora 49 było kierowanych przez kobiety, z czego zaledwie 13 to politolożki.

Zdaniem badanych największy i pozytywny wpływ na rozwój naukowy ma własna praca. Nie mniej istotne są: dofinansowanie instytucji grantodawczej oraz wsparcie in-

stytucji, przełożonych i bliskich. Tym, co negatywnie oddziałuje na rozwój naukowy, jest: trudność w łączeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych, sytuacja finansowa i związana z tym potrzeba uzyskiwania większych dochodów, brak wsparcia oraz wiary w siebie i swoje możliwości, kompetencje. Barię i wyzwaniem jest również brak rozwiązań prawnych ze strony państwa w postaci zrównoważonej i długofalowej polityki w tym obszarze oraz instytucjonalnego wsparcia.

Podobne wnioski płyną z publikacji dotyczących kobiet nauki. Posiadanie rodziny i dzieci spowalnia tempo awansu naukowego, obniża produktywność i hamuje rozwój naukowy kobiet, m.in. w postaci mniejszej liczby publikacji¹⁵. Zdaniem innych badaczy nie można jednak jednoznacznie wykazać takich współzależności¹⁶.

Mając na uwadze powyższe, niepokojące jest obniżenie wieku emerytalnego kobiet pracujących na polskich uczelniach do 60 lat na mocy nowej ustawy o szkolnictwie wyższym i nauce. Tytuł profesora uzyskuje się w Polsce średnio w wieku 57 lat. W związku z większym obciążeniem obowiązkami rodzinnymi, kobiety zdobywają kolejne stopnie i tytuły naukowe później, osiągają zatem szczyt kariery średnio o kilka lat później niż mężczyźni, są za to aktywne dłużej. Wysyłając je na emeryturę 5 lat wcześniej, kiedy są w pełni aktywne oraz kiedy mogą jako profesorki na równi rywalizować z mężczyznami, polska nauka, w tym także politologia, osłabia własny potencjał.

DMSM: DYSKRYMINACJA, MOBBING, SEKSIZM, MOLESTOWANIE

1. DYSKRYMINACJA

Termin „dyskryminacja” pochodzi od łacińskiego słowa *discriminatio*, które oznacza rozróżnienie, nierówne traktowanie. W tym znaczeniu jest przeciwieństwem równouprawnienia. Dyskryminacja polega przede wszystkim na ograniczeniu lub odmawianiu udziału określonych jednostek i grup we władzy lub uprawnieniach dostępnych innym, bądź na ograniczeniu możliwości osiągnięcia cenionych w danej kulturze dóbr czy wartości¹⁸.

„NAUKA TO ANI NIE MĘSKA, ANI NIE ŻEŃSKA GRA. TO GRA DLA WSZYSTKICH. CHODZI O TO, GDZIE JESTEŚMY I DOKĄD DĄŻYMY”¹⁷

Znalezienie wspólnych sposobów rozumienia pojęcia i postrzegania zjawisk w obszarze dyskryminacji było utrudnione. Zdaniem czę-

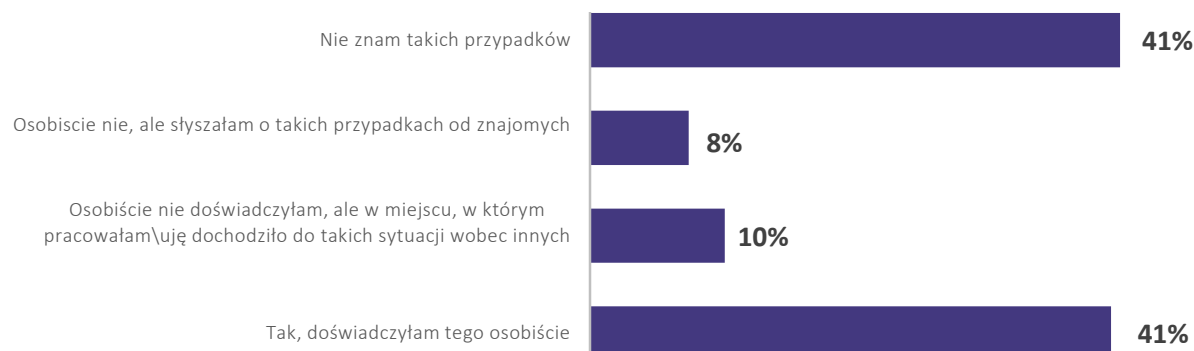
ści respondentek dyskryminacja to tworzenie barier, ograniczeń, sytuacji, które dają poczucie niesprawiedliwości.

„Mnie nierówność od razu kojarzy się z dyskryminacją, bo to też jest wina języka. Bardzo często jednym tchem to wypowiadamy: nierówność i dyskryminacja ze względu na coś. Nierówność to jest stawianie barier, ograniczanie tam, gdzie tego nie powinno się robić.

„Ograniczanie dostępu, bycie troszeczkę gorszą, na marginesie, ograniczenie udziału w planach i niech poczeka. Odnoszę to do środowiska i miejsca pracy.

Respondentki zapytane o występowanie dyskryminacji odpowiadały w bardzo różny sposób, zgodny z indywidualnymi doświadczeniami. Na pytanie: Czy spotkała się Pani z nierównym traktowaniem w środowisku politologów? Odpowiedzi twierdzące i prze-

TABELA 15. CZY SPOTKAŁA SIĘ PANI Z NIERÓWNYM TRAKTOWANIEM W ŚRODOWISKU POLITOLOGÓW? (N=143)



czące rozłożyły się równo – 41% badanych politolożek odpowiedziało, że doświadczyły tego osobiście, tyle samo, że nie zna takich przypadków.

W innym pytaniu ankietowym poruszono temat dyskryminacji kobiet w nauce. Spośród 9 przejawów dyskryminacji najczęściej wskazywano:

- niską kulturę otoczenia i środowiska w zakresie równości płci (65%);

- obciążanie nadmierną ilością obowiązków (64%);
- używanie argumentu za młoda lub za stara przy podejmowaniu działań związanych z awansem, przydziałem obowiązków (64%);
- konieczności wykazywania większych, w porównaniu do mężczyzn, dokonań, by uzyskać identyczne uznanie (60%);
- pomijanie przy awansach (59%).

TABELA 6. CZY SPOTKAŁA SIĘ PANI Z NASTĘPUJĄCYMI PRZEJAWAMI DYSKRYMINACJI WOBEC KOBIEC W NAUCE? (N=143)

	Nie	Tak, spotkało to kogoś, kogo znam	Tak, spotkałam się osobiście	Słyszałam o takich przypadkach
Gorsze od mężczyzn warunki pracy na tych samych stanowiskach, np. niższe wynagrodzenie	62%	6%	13%	19%
Konieczność wykazywania większych, w porównaniu do mężczyzn, dokonań, by uzyskać identyczne uznanie	39%	15%	27%	18%
Mała elastyczność pracodawcy wobec sfery rodzinnej i obowiązków z nią związanych	54%	14%	17%	15%
Niska kultura otoczenia/środowiska w zakresie traktowania kobiet	35%	11%	46%	8%
Obciążanie nadmierną ilością obowiązków	36%	11%	42%	11%
Pomijanie przy awansach	41%	18%	24%	17%
Nie wyznaczanie do pełnienia prestiżowych funkcji ze względu na płeć	51%	17%	12%	20%
Używanie argumentu za młoda lub za stara przy podejmowaniu działań związanych z awansem, przydziałem obowiązków	36%	20%	29%	15%
Wpływ stereotypów płci na decyzje o wykonywaniu konkretnych zadań	38%	16%	28%	18%

1.1. ZAPYCHANIE ROBOTĄ ORGANIZACYJNĄ

Badane politolożki przy okazji stereotypów i dyskryminacji dostrzegały, że płeć może ograniczać dostęp do określonych funkcji i zadań, do których z racji „wrodzonych zdolności organizacyjnych” bardziej predysponowane są kobiety (zadania administracyjne, organizacyjne).

„To się przejawia (...) zapychaniem robotą organizacyjną. On musi napisać habilitację, a ty masz więcej czasu. To jest ta nierówność w podziale obowiązków. Męż-

czyzn traktuje się bardziej jako naukowców, a kobiety jako zaplecze organizacyjne dla tych naukowców.

Badane opisywały swoje doświadczenia, w których utrudniana była im praca naukowa poprzez zwiększanie obowiązków administracyjnych:

„Zostajemy obciążane pracą w sposób nieproporcjonalny do tego, co się proponuje tym samym pracownikom płci męskiej. Ten czas, który mogłabym przeznaczyć na pisanie artykułu, przeznaczam na pisanie

raportu, protokołu, sprawozdań, obojętnie czego, zamiast inwestować w siebie, czy dopilnować swoich rzeczy. Gdyby tę pracę wykonywał co roku ktoś inny, to byłoby to działanie fair, a w momencie, kiedy zawsze robię to ja, mogę się poczuć dyskryminowana.

”Blokowanie awansów, czy obciążanie obowiązkami administracyjnymi, a później prosi się, żeby pokazać dorobek czy awans i okazuje się, że tego nie ma. To jest taka perfidna gra ze strony zwierzchników.

1.2. ZA MŁODA, ZA STARA

W wypowiedziach respondentek wielokrotnie pojawiło się stwierdzenie, że była na coś „za młoda”. Określenie pojawiało się w kontekście możliwości pełnienia funkcji np. dyrektora instytutu czy awansu. Dyskryminacja ze względu na wiek prowadzi do postrzegania osób młodych (kobiet i mężczyzn) lub kobiet „wyglądających młodo” jako niekompetentnych.

Stygmatyzowanie ze względu na wiek może powodować również blokadę rozwoju kariery. Opinia „za młoda” spowodowała, że jedna z respondentek nie przyjęła propozycji awansu.

”Trudny był brak akceptacji szybkiej kariery ze strony środowiska w instytucie. To się wiązało też z tym, że potem nie przyjmowałam różnych propozycji awansu, bo mi się wydawało, że wszyscy mówią: "Taka młoda, a już tyle zrobiła". Tylko nie mieli na myśli tego, że taka młoda i zawodzająca to swojej ciężkiej pracy, tylko sprytowi. Nie awansowałam wcale nad wyraz szybko, bo zgodnie z kalendarzem mam 8 lat na habilitację i ja rzetelnie wywiązywałam się z tych umów, nie wcześniej, nie później.

Innym związanym z wiekiem stereotypem, który powoduje poczucie dyskryminacji, jest przekonanie o tym, że wiek kobiety wyznacza jej mądrość. Dla respondentek to nie wiek osoby wypowiadającej się merytorycznie powinien mieć



znaczenie np. przy awansie, a doświadczenie, wiedza i argumenty merytoryczne. Kwestie wieku związane są również z tradycyjnym rozumieniem ageizmu, gdzie ze względu na wiek dyskryminuje się osoby starsze (zarówno kobiety, jak i mężczyźni). Respondentki dostrzegają również większe możliwości finansowania projektów badawczych dla „młodych naukowców” i widoczne bariery dla osób powyżej 35 roku życia.

W wywiadach poruszany był również temat wieku emerytalnego naukowców. W ograniczeniu ustawowym wieku pracy dostrzeżono elementy dyskryminacji oraz niewykorzystania doświadczenia i potencjału naukowego starszych naukowczyń.

„Jeżeli chodzi o profesorów czy profesorki, uważam, że powinna być równość, tak samo z wiekiem emerytalnym – powinno dotyczyć to tak samo mężczyzn i kobiet.

„Nie wiem, czy to jest uzasadnione, ale ograniczenie ustawowe wieku pracy, rozpędzonego, zdrowego, intelektualnie, cały czas sprawnego i rozwijającego się człowieka nie jest uzasadnione. Przecież w naszym zawodzie nie ma dosyć doświadczeń, dotąd dokąd zdrowie pozwala, a umysł sprawnie jeszcze funkcjonuje. Zamknięcie w 70 roku życia kariery akademickiej nie dokonuje się co prawda w jakiś bolesny sposób, bo dalej jest się seniorem-profesorem (...) ale jest się mniej użytecznym dla środowiska. I nie mam na myśli użyteczności ze względu na wiedzę, tylko ze względu na głos w radzie wydziału. Już za niczym nie mogę głosować.

Należy jednocześnie podkreślić, że niektóre naukowczynie nie dostrzegają dyskryminacji ze względu na wiek, wręcz przeciwnie – to, że są starsze przynosi pozytywne konsekwencje.

„Czy dostrzega Pani dyskryminację ze względu na wiek? R: Nie, mam odwrotne obserwacje, że wiek nam służy.

1.3. DWÓCH PRAWNIKÓW I JEDNA KOBIETA

Zdaniem badanych dyskryminacja pojawia się w sytuacjach ograniczenia dostępu do pewnych dóbr, np. etatów, przyjmowania materiałów publikacyjnych czy wystąpień na konferencjach.

„Dostrzegam [dyskryminację] na każdej konferencji, w której to panowie zarządzają panelami, prowadzą, dyskutują, w głównych panelach. Nie umiem pogodzić się z opinią, że wszystkie kobiety, które są w politologii po prostu nie mają

nic do powiedzenia, albo że się zgubiły czy zawstydyły.

Jedna z respondentek uważa, że „bycie kobietą” może być nawet „stygmatem”, co świadczy o głębokim poczuciu dyskryminacji czy wręcz upośledzenia społecznego. Sytuacja dotyczyła wyborów na jedno z wyższych stanowisk na wydziale.

„Było 3 kandydatów, w tym jedna kobieta. Jeden był {prawnikiem} mniej więcej w moim wieku, drugi też był {prawnikiem} (...). Na spotkaniu przedwyborczym każdy z kandydatów miał przedstawić swój program. [Kobieta] poszła na pierwszy ogień: „Panie mają pierwszeństwo”. Stał ten {prawnik}, ten starszy pan, który ostatecznie {pełnił tę funkcję} i rozpoczął w ten sposób: „Stoją przed państwem dwaj {prawnicy} i jedna kobieta...”. Byłam w szoku i przypuszczam, że słuchacze także w takim szoku byli. (...) To jest stygmatyzowanie.

Naukowczynie, którym powierzono funkcje kierownicze, spotkały się z problemami tylko dlatego, że są kobietami. Opisywane doświadczenia wiązały się z postrzeganiem kobiety na stanowisku decyzyjnym jako zagrożenia.

„Bo co, tutaj jakaś baba rządzi nami?

Inne doświadczenia wskazywały na opisywane już lekceważenie funkcji i pomijanie ich w strukturze, a kierowanie się do zastępcy – mężczyzny. Takie zachowania mogą prowadzić i prowadzą do obniżenia wiary we własne możliwości i kompetencje, a mała wiara w swoje możliwości, może powodować niepodejmowanie się przez kobiety pewnych ról. Jako oznakę dyskryminacji i lekceważenia wskazywano również dowcipy, żarty i wypowiedzi o charakterze seksistowskim, pozornie nieznaczące wiele zachowania, drobiazgi, pokazujące nierównowagę między płciami.

1.4. SAMODYSKRYMINACJA

Samodyskryminacja zdaniem badanych jest charakterystyczna dla wszystkich kobiet, nie tylko politolożek. Polega ona na poddawaniu się ciągłej krytycznej autocenzurze i dyskredytowaniu własnej roli. Podchodząc nazbyt krytycznie, same się ograniczamy i pozbawiamy możliwości pokazania, że w jakiejś dziedzinie jesteśmy dobre lub znakomite. Ta mała wiara we własne możliwości może powodować rezygnację z pełnienia pewnych funkcji, realizacji zadań.

”Niepodejmowanie się pewnych ról w przekonaniu, że ja sobie z tym mogę nie dać rady. Często jest takie wyobrażenie, że coś może mnie przerastać i będę powtarzała, że to jest konsekwencja socjalizacji. Kobiety nie są przygotowane, żeby podejmować zadania, które są postrzegane jako ambitne i wartościowe.

1.5. ZNIKAJĄCE W PUDEŁKU OSZUSTKI I KRÓLOWE

W ankiecie pytano również o dostrzeganie negatywnych zjawisk, takich jak: szklany sufit, dziurawy rurociąg, magiczne pudełko do znikania, lepka podłoga, syndrom oszustki i syndrom królowej pszczoł, wypieranie, że jest się obiektem dyskryminacji oraz wewnętrzna dyskryminacja¹⁹. Najbardziej dostrzegalne przez badane są problemy: dziurawego rurociągu (58,2%), syndromu królowej pszczoł (56,7%) oraz szklanego sufitu (50,3%). Tak wyraźne dostrzeganie syn-

dromu królowej pszczoł może potwierdzać problemy we współpracy politolożek. Najmniej dostrzegane przez badane jest zjawisko tzw. wewnętrznej dyskryminacji.

Z wywiadów pogłębionych wynika, że dla części politolożek problem dyskryminacji w ogóle nie występuje lub badane nie spotkały się z tego typu sytuacjami.

”Spotkałam bardzo życzliwe mi osoby i nie odczułam żadnej dyskryminacji. W naszym środowisku jest pewien egalitaryzm. Dzielenie obowiązkami jest dokładnie takie samo. Dzielę obowiązki dokładnie tak samo pomiędzy panie, jak i panów bez rozróżnienia na płeć. Czy odczuwałam dyskryminację? (...) Myślę, że nie. (...) Nie, zdecydowanie nawet nie. Jeżeli się muszę długo zastanowić, to tym bardziej świadczy to o tym, że nie. Zdrabnianie [imion] traktuję jako pewną manierę, a nie wyraz złej woli.

TABELA 7. NA ILE W POLSKIEJ POLITOLOGII DOSTRZEGA PANI NASTĘPUJĄCE ZJAWISKA? (N=141)

	Nie dostrzegam	Dotyczyło innych kobiet	Dotyczyło wszystkich: kobiet i mężczyzn	Dotyczyło bezpośrednio mnie	Nie wiem
szklany sufit	26,3%	34,0%	14,2%	16,3%	9,2%
dziurawy rurociąg (leaky pipeline)	24,1%	46,1%	6,4%	12,1%	11,3%
magiczne pudełko do znikania	34,0%	38,3%	17,8%	0,7%	9,2%
lepka podłoga	35,5%	34,0%	7,8%	9,2%	13,5%
syndrom oszustki	36,2%	24,1%	7,8%	20,6%	11,3%
syndrom królowej pszczoł	22,7%	43,3%	7,8%	13,4%	12,8%
wypieranie, że jest się obiektem dyskryminacji	34,8%	30,5%	7,8%	7,8%	19,1%
wewnętrzna dyskryminacja	53,2%	16,3%	3,5%	6,4%	20,6%

2. MOBBING

Zgodnie z § 2 art. 943 Kodeksu Pracy mobbing to „działania lub zachowania, dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”²⁰. 20% spośród badanych politolożek doświadczyło go osobiście, zaś 51% słyszało o takich przypadkach lub doświadczyło tego ich znajome.

2.1. MOŻEMY POMINĄĆ TO PYTANIE?

Zdarzały się rozmowy, w których osoby badane deklarują, że mobbing zdarza się w ich najbliższym otoczeniu, chcą jednak temat ten w rozmowie pominąć, co może świadczyć o potrzebie ucieczki z grupy dyskryminowanej.

„Ja chyba nie chcę tego przykładu podawać, ale [ważenie każdego słowa] mieliśmy taką sytuację, dochodziło do takich problemów, ale na szczęście udało się jakoś dobrze to rozwiązać. Myślę, że ten problem występuje.

„Mobbing? Ciekawe pytanie. Możemy pominąć to pytanie? Wiem, że są takie przypadki, bo o nich się słyszy. Występują w moim bliższym i dalszym otoczeniu, ale nie chciałabym się na ten temat wypowiadać.

2.2. MOBBING, CZYLI CO?

Badane postrzegają mobbing jako: zjawisko przemocy нефизycznej, która nie występuje w kontakcie bezpośrednim. Dotyczy relacji i zachowań międzyludzkich:

„Ustawiczne takie gnębienie pracownika.

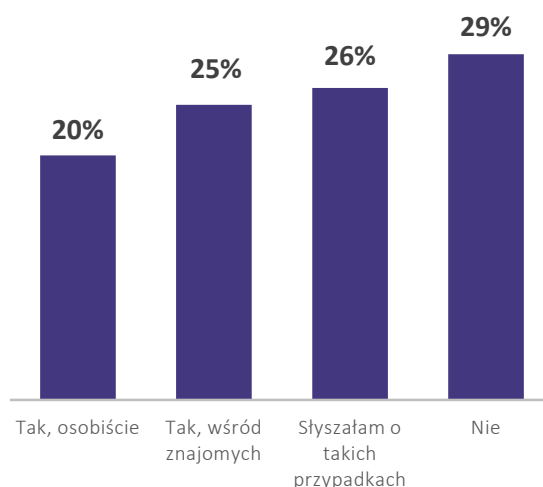
Czasem jako mobbing jest postrzegana jednorazowa krytyka, coś nieprzyjemnego, co usłyszało się na swój temat. Badane mają świadomość, że za mobbing, albo działania postrzegane przez innych jako mobbing, mogą być brane nieświadome działania czy zachowania osób o pewnych cechach charakteru („pewna apodyktyczność, wyniosłość, władczość”). Badane nie utożsamiają mobbinu z płcią, a raczej z hierarchicznym charakterem pracy na uczelni.

„On nie przyjmuje relacji dyskryminacji czy mobbingowania kobiet. Przynajmniej nie znam takiego przypadku, ale niewątpliwie problem ten istnieje na uniwersytetach generalnie.

Niektóre opisywane przypadki dotyczyły występowania mobbingu w stosunku do młodych osób, rozpoczynających pracę na uczelni, mających słabą pozycję w środowisku i będących pod silnym wpływem przełożonych. Jako przykład podawano regularne wykorzystywanie pracy doktorantów/tek i doktorów/rek.

„Zmusza się ludzi, aby pracowali w trakcie urlopu, i powiem, że tam gdzie ja pracuję, to jest po prostu nagminne, doktoranci, jeszcze jak ja byłam doktorantką, to było nagminne, że np. jako doktoranci musieliśmy pracować w komisjach rekrutacyjnych, a potem musieliśmy wypisywać, że byliśmy w tym czasie na urlopie. Więc w sierpniu czy wrześniu byliśmy formalnie na urlopie, ale wiadomo było, że w komisji rekrutacyjnej pracowało się od początku lipca właściwie do końca września, więc uważam, że to było absolutne łamanie praw pracowniczych związane z mobbingiem i wiadomo, że to się robi wobec doktorantów i młodych doktorów, którzy nie mają stałych umów o pracę, ponieważ wówczas każdy to robi, bo się boi, że nie dostanie kolejnej umowy.

RYСУNEK 16. CZY SPOTYKAŁA SIĘ PANI W ŚWIECIE NAUKI Z PRZEJAWEM MOBBINGU (N=142)





ZDANIEM BADANYCH MOBBING PRZEJAWIA SIĘ W:

- stwarzaniu barier, przeszkód, których wcześniej nie było;
- odmawianiu przydzielenia zajęć czy zabrania przedmiotu bez uprzedzenia i bez podania przyczyny;
- nierównym podziale obowiązków i pracy w zespole;
- przydzielaniu dodatkowych obowiązków;
- braku zgody na wyjazdy naukowe;
- blokowaniu lub utrudnianiu awansów;
- psychicznym znęcaniu się, manipulacjach i „grach zakulisowych”;
- wywieraniu presji w związku z przedłużeniem zatrudnienia.

Warto zwrócić uwagę na opinię, która pojawiła się w trakcie jednego z wywiadów: jeśli jesteś pracowita, mobbing cię nie będzie dotyczył.

” Nigdy mnie to nie dotyczyło, może dlatego, że ja zawsze byłam bardzo pracowita, a często ten mobbing wynika z tego, że ktoś narzeka, że ktoś nierówno nakłada na niego właśnie zakres obowiązków i prac. Natomiast na mnie nie musiano ich nakładać, bo ja i tak sama robiłam wszystko.

Taka opinia może być związana z postrzeganiem mobbingu jako problemu „leniwych”, ze strachem i poczuciem bycia pod presją i przeświadczeniem, że jeśli chcesz uniknąć kłopotów, musisz tylko pracować ponad siły. Jest to niebezpieczne, ponieważ może stygmatyzować osoby, które nie będąc leniwe, są ofiarami mobbingu. Domagając się respektowania prawa do wypoczynku, dobrych warunków pracy itp. narażają się na opinię nie dość sumiennego i leniwego. W ten sposób realnie występujący mobbing może przestać być traktowany w ten sposób, a raczej jako mobilizacja pracowników do pracy czy awansów.

Drastyczny przykład mobbingu wobec naukowczyny miał związek z macierzyń-

stwem i stereotypowym postrzeganiem roli kobiety (nie wiadomo jak sprawa się skończyła):

” Dyrektor instytutu uważał, że pani, która wygrała konkurs, powinna siedzieć w domu i wychowywać dziecko, bo miała roczne dziecko. Tak jej utrudniał pracę, tak jej utrudniał wszystko, że w końcu doprowadzono za cichym przyzwoleniem chyba całej kadry, do następnego konkursu, którego ona nie wygrała. Nawet nie wiem, czy startowała w tym konkursie.

2.3. JAK SOBIE RADZIĆ?

W wywiadach wskazywano na następujące sposoby radzenia sobie w sytuacji mobbingu:

- akceptacja sytuacji;
- omijanie tematu w rozmowie;
- zmiana pracy – przykład mężczyzny;
- opuszczenie środowiska;
- informowanie środowiska;
- złożenie pisemnej skargi do działających wewnątrz organizacji komisji etycznych;
- wytoczenie procesu mobberowi/rce.

Istnieją formalne procedury rozwiązywania problemów mobbingowych za sprawą złożenia pisemnej skargi. Pracownicy jednak boją się taką skargę złożyć.

3. SEKSIZM

Seksizm to „przekonania, które podtrzymują społeczne nierówności między kobietami i mężczyznami”²¹. Osoby badane wskazywały seksizm jako przejaw dyskryminacji ze względu na płeć tylko wtedy, gdy spotkały się z tym osobiście, lub dotyczyło to osób z ich bezpośredniego otoczenia, a także w przypadkach, o których słyszały, jednak ich nie dotyczyły. Wiek i wykształcenie nie są jednoznacznie związane z seksizmem, natomiast cechą, która ma ewidentny związek z poziomem seksizmu, jest płeć.

Choć niektóre respondentki deklarują, że nie spotkały się ze zjawiskiem w ogóle, według większości badanych problem istnieje (zob. ramka poniżej). Kolejną formą seksizmu, na którą respondentki zwracają uwagę, jest bagatelizowanie tego, co do powiedzenia mają kobiety. To przede wszystkim częsta wyraźna nadreprezentacja mężczyzn w panelach plenarnych, której nie da się wytłumaczyć kryterium merytorycznym. To również skracanie wypowiedzi kobiet, np. w trakcie paneli konferencyjnych lub zebrań, a wydłużanie wypowiedzi mężczyzn. Jest to związane ze zjawiskiem *mansplaining* opisującym mężczyzn mówiących do kobiet w sposób protekcyjny, tłumaczący im świat²². Kobiety zwracają uwagę, że przykre i lekceważące jest zdrabnianie ich imion i funkcji w sytuacjach oficjalnych, na spotkaniach, konferencjach czy ważnych

zebraniach (doktor Kasia, profesor Ania). Choć nie zawsze wynika to ze złych intencji, czują się infantylizowane i spychane do roli osoby mniej dojrzałej. Sytuację komplikuje również nagminne ocenianie wyglądu naukowców i odsuwanie na dalszy plan ich wiedzy czy osiągnięć naukowych.

„ Nikt nie zapyta o moją książkę, tylko mówi „Ojej, jak ślicznie wyglądasz, zeszczuplałaś, utyłaś”, tego typu uwagi. To jest straszne, że nie jesteśmy traktowane na równi jako naukowcy, tylko my zawsze jesteśmy w pierwszej kolejności obiektami cielesnymi, to jest frustrujące.

W wypowiedziach badanych pojawiały się opisy niestosownych uwag dotyczących np. ich wyglądu.

„ „Jak ona zbrzydła od tej pracy”, to tak, to słyszę.

Jako oznakę dyskryminacji wskazano również wypowiedzi o charakterze seksistowskim w postaci dowcipów, żartów i pozornie mało znaczących zachowań, na które wciąż rzadko się reaguje.

„ Nikt nie reagował. Jest przyzwolenie na seksizm, jest przyzwolenie na sprośne żarty, jest przyzwolenie na komentarze dotyczące płci, wyglądu.



ZDANIEM POLITOLOŻEK, Z KTÓRYMI ROZMAWIAŁYŚMY, SEKSIZM WOBEC KOBIEC PRZEJAWIA SIĘ PRZEDZ WSZYSTKIM WERBALNIE W POSTACI:

- **pozamerytorycznych uwag:** kobieta się nie nadaje;
- **niestosownych i dwuznacznych żartów:** (...) przedstawiając badania mówił o samicach. I nikt na to nie zareagował z osób organizujących konferencję, on to traktował jako fantastyczny żart. Ale rzeczywiście relacjonując badania, on badał właśnie środowisko swoje, kobiety i mężczyzn, ale nie pamiętam szczegółów, natomiast mówił o samicach;
- **podtekstów:** (...) i kiedy pochwaliłam mu

się [profesorowi], że dostałam się na studia z pierwszą lokatą, powiedział mi: nic dziwnego, przecież w komisji byli mężczyźni;

- **brak szacunku:** (...) Ale Pani ma tę sukienkę ładną, mogłaby być krótsza (...);
- **pomijania tytułów w komunikacji oficjalnej:** (...) do profesor zwyczajnej podchodzi inny profesor, też zwyczajny, i mówi Kasieńko, i robi to publicznie, ale gdyby ona podeszła do niego i powiedziała Michasiu, to wszyscy popatrzyliby się na nią jak na idiotkę.

„Dlaczego nikt nie reaguje Pani zdaniem? Nie wiem, w tym kraju w ogóle nikt nie reaguje na takie zachowania albo niewiele. Jak się zwraca uwagę mężczyznom, (...) to się zawsze mieści pod hasłem, że to jest wojująca feministka.

„Feministka” to jedna z obelg, z jaką może spotkać się polska politolożka. Zaskakujące jest, że tego typu przeświadczenie panuje wśród politolożek i politologów, dla których rozumienie pojęcia feminizm powinno być „nieco pełniejsze”.

Sposobem radzenia sobie z werbalną dyskryminacją wobec kobiet jest słowna reakcja i izolacja przez współpracowników osoby o negatywnych zachowaniach. Respondentki zwracały uwagę, że w ostatnich kilkunastu latach coraz mniej jest przypadków niestosownych komentarzy lub obraźliwych żartów. Politolożki zauważają zmianę kulturową zarówno w częstotliwości występowania zjawiska, jak i zmianę wśród starszych mężczyzn, którzy używali wcześniej „protekcjonalnego tonu”.

„Jak ja reaguję na takie głupie docinki? Chciałabym się nauczyć, kiedyś raz a dobrze komuś odpowiedzieć, aby nigdy więcej tak nie mówił. Dojrzewam dopiero do tego, do ciętej riposty. Mam nadzieję, że to przede mną.

Reakcje respondentek na niestosowne komentarze są zróżnicowane:

„Coraz głośniejsze mówimy i stajemy się odważniejsze, we własnym gronie potrafimy się przyznać, że coś mnie spotkało. Potrafimy powiedzieć o tym kilku kolegom, którzy są na wstępnej ścieżce kariery i nas rozumieją.

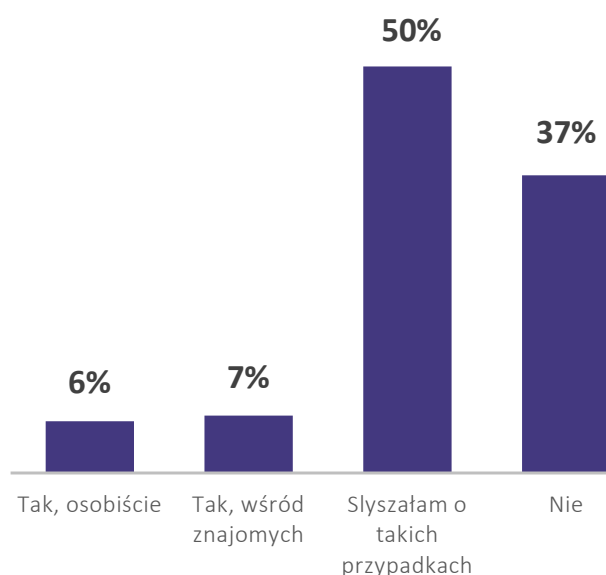
Niektóre czują się zakłopotane, obracają je w żart, bo nie wypada zareagować, bo mają za słabą pozycję:

„Ja mam z tym spory problem. Nie wiem, jak mam reagować, czuję się zakłopotana (...) Wydaje mi się, że mój rozmówca powinien wiedzieć, że tak nie wolno i mam problem, jak reagować. Zazwyczaj albo urywam tę rozmowę grzecznie i odchodzę, czasem obracam to w żart, ale jest to deprymujące, zwłaszcza gdy dotyczy to osób, które są od ciebie wyżej. Najczęściej panowie, którzy są wyżej w hierarchii, pozwalają sobie na takie komentarze względem kobiet, które są od nich niżej, czyli do pań doktor, do młodych pań doktor, do doktorantek.

Badane zwracają uwagę, że poza bezpośrednimi reakcjami na seksizm, rzadko szuka się rozwiązania instytucjonalnego poprzez zgłoszenie przełożonym o zaistniałej sytuacji. Zgłoszenia te czasem znajdują dalszy ciąg, ale bywa też, że zgłoszenie nie przynosi rozwiązania, a sprawa jest „zamiatana pod dywan”.

„Nasz zakład wystosował pismo, że jesteśmy dyskryminowane. Pismo otrzymali pracownicy, pani dziekan i pan rektor. Z inicjatywy rektora zorganizowano nawet spotkanie w naszym dziekanacie z udziałem rektora. Pismo zostało bardzo negatywnie odebrane, że jak się ośmielamy tak uważać. Przez pewien czas byłam taką *persona non grata*. Czułam taki mur, który został zainicjowany przez władzę, ponieważ pracownicy patrzą jak władza reaguje i boją się wychylić. Jeśli poprą, to sami będą podejrzani. Przez pewien czas czułam się wyizolowana, potem to ucichło i żadnego biegu nie nadano.

RYSUNEK 17. CZY SPOTKAŁA SIĘ PANI Z PRZYKŁADEM WYKORZYSTANIA SEKSUALNEGO W ŚWIECIE NAUKI? (N=142)



4. MOLESTOWANIE SEKSUALNE

Jedną z form dyskryminacji jest molestowanie seksualne. Zgodnie z art. 18[3a] ust. 6 Kodeksu Pracy²³ oraz z art 3 ust.4²⁴ to „niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy”. Przemoc seksualna może dotknąć każdego, bez względu na wiek, płeć, etniczność, religię czy pochodzenie i przybiera różne formy, których wspólnym mianownikiem jest brak zgody lub brak zdolności wyrażenia zgody na daną formę niechcianego kontaktu seksualnego. Temat molestowania seksualnego był zdecydowanie najtrudniejszym spośród poruszanych w ankiecie i w wywiadach. Molestowania seksualnego doświadczyło 6% badanych politolożek, a połowa słyszała o takich przypadkach.

„Sama miałam taką sytuację, że podczas kolacji konferencyjnej nagle na moich rękach wylądowały dłonie pewnego pana profesora. Strzepałam i kazałam zabierać się precz. Takie sytuacje się zdarzają, ale to są jednostki. Jeszcze mnie przestrzegano, żebym uważała, jak ja mu zwracam uwagę, bo on jest złośliwy. Uwagę zwróciła mi kobieta... Ostatnio rozmawiałam z kolegą z innej uczelni, który mówił, że on u siebie na uczelni spotkał się z odwrotną sytuacją, że to kobieta, i to młoda pani doktor, jeszcze wtedy pani magister, chciała wykorzystać czy wykorzystwała do zrobienia kariery zawodowej jakiegoś pana profesora.

Sposoby radzenia sobie z molestowaniem seksualnym nie są utrwalone. Mówi się o tym, że trzeba unikać tego rodzaju mężczyzn, co zakłada unikanie osoby, a nie rozwiązywanie problemu. Nie ma innych przyjętych wzorców, a przykłady z badań wskazują, że sytuacje molestowania w murach uczelni są traumatyczne i trudne do zrozumienia. Należy zwrócić uwagę, że mimo istnienia w Kodeksie Pracy od 2004 r. definicji molestowania seksualnego żadna z respondentek nie wystąpiła do Sądu Pracy w sytuacji, gdy to pracodawca odpowiada za wszelkie formy dyskryminacji w miejscu pracy.

Prawo polskie nie nakłada na uczelnie obowiązku powołania komisji antydyskryminacyjnej. Przyjęcie procedur zależy od dobrej woli władz uczelni. W związku z występowaniem problemu i brakiem obowiązkowych procedur, zasadne jest zobowiązać uczelnie do corocznego raportowania Ministerstwu Nauki i Szkolnictwa Wyższego, w jaki sposób realizowana jest polityka równościowa i antydyskryminacyjna.

Polska politologia nie jest wolna od patologii, takich jak dyskryminacja ze względu na płeć, wiek, sytuację rodzinną. Są w niej niestety obecne również mobbing, seksizm oraz molestowanie seksualne. Część badanych doświadczyła niesprawiedliwego traktowania i nadużyć osobiście, część słyszała o takich przypadkach.

Dyskryminacja pojawia się w sytuacjach ograniczenia dostępu do pewnych dóbr, np. liczby etatów, przyjmowania materiałów publikacyjnych czy wystąpień na konferencjach. Zauważono także dysproporcję w liczbie kobiet i mężczyzn w sferze publicznej, a także w zatrudnianiu kobiet na stanowiskach naukowych. Respondentki mówiły o dostrzegalnej dysproporcji, m.in. zdecydowanie mniejszej liczbie kobiet z wyższymi stopniami naukowymi, o ograniczeniach w dostępie do określonych funkcji ze względu na płeć i stereotypowe postrzeganie kobiet, w tym cech, które rzekomo mogą utrudniać pełnienie funkcji decyzyjnych.

Z przeprowadzonych badań wynika, że mobbing nie zna płci, dotyczy raczej młodych osób rozpoczynających pracę na uczelni, mających słabą pozycję w środowisku i pozostających pod silnym wpływem przełożonych. Mobbing najczęściej występuje w formie: odmawiania przydzielenia zajęć lub ich zabierania, bez uprzedzenia i bez podania przyczyny; nierównego podziału obowiązków i pracy w zespole; przydzielaniu dodatkowych obowiązków; braku zgody na wyjazdy naukowe; blokowania lub utrudniania awansów, a także w formie psychicznego znęcania się, wywierania presji np. w związku z przedłużeniem zatrudnienia.

Badane politolożki doświadczyły również osobiście lub pośrednio seksizmu. Przejawiał się on w postaci pozamerytorycznych uwag, niestosownych i dwuznacznych żartów, podtekstów, braku szacunku czy pomijaniu tytułów w komunikacji oficjalnej. Jako formę seksizmu uznawano ograniczanie ich udziału w panelach plenarnych konferencji i kongresów, bagatelizowanie tego, co do powiedzenia mają kobiety, skracanie ich wypowiedzi, a wydłużanie wypowiedzi mężczyzn.

Niepokojące jest, że 6% badanych politolożek doświadczyło zjawiska molestowania seksualnego osobiście, a połowa słyszała o takich przypadkach. Alarmujące są także najczęściej proponowane sposoby radzenia sobie z tego rodzaju patologią, tj. unikanie takich relacji i osoby molestującej. Fakt braku wypracowania i efektywnego wdrożenia odpowiednich i przejrzystych wzorców postępowania utrudnia rozwiązanie problemu i wyeliminowanie go z polskich uczelni.

W JEDNOŚCI SIŁA

Jednym z kluczowych obszarów poddanych analizie była współpraca naukowo-badawcza kobiet. Badane politolożki zwracały uwagę na brak forum wymiany idei i opinii. Prawdopodobnie również z tego powodu projekt *Kobiety w polskiej politologii. Od diagnozy do współpracy* spotkał się z pozytywnym odzewem, stając się swoistą przestrzenią wymiany poglądów.

Badaczki miały nadzieję, że realizacja projektu ułatwi lepsze poznanie się oraz pozwoli na ożywienie realnej współpracy.

” Brak jest jedności wśród kobiet. My się nie wspieramy, dlatego spodobał mi się ten projekt, bo panowie mają swoje klany, grupy, wspierają się. To np. widać, gdy kończy się rok akademicki, panowie się spotykają w swoim gronie, kobiety mając na głowie rodziny, bardzo często odpuszczają sobie takie rzeczy. No i tak po prostu nie powinno być, to znaczy tutaj musi być przeciwwaga, bo jeżeli to nie jest praca w grupie, to jest po prostu trudniej.

CZY PŁEĆ MA ZNACZENIE?

Z przeprowadzonych badań wynika, że zdania na temat preferencji pracy z kobietami lub mężczyznami są podzielone. Według części badanych udana współpraca nie ma związku z płcią. Jedynym liczącym się kryterium są kompetencje merytoryczne.

Koedukacyjność zespołów badawczych, zdaniem rozmówczyń, jest wartościowa, jako że wnosi różnorodność doświadczeń oraz spojrzenia na dany problem.

” Nie traktowałabym kryterium płci jako kryterium ważnego bezwzględnie dla różnych dyscyplin politologii. Tu raczej kompetencje, zainteresowania wymieniałabym jako kluczowe.

” Nie rozróżniam, dla mnie nie ma znaczenia, czy kobieta, czy mężczyzna. Mam pewne wymagania i jeżeli ktoś te wymagania spełnia, dobrze wpisuje się w funkcjonowanie zespołu, to mi to jest obojętne czy będzie kobieta, czy mężczyzna. (...) Dla mnie znaczenie ma to, czy ktoś jest utalentowany, jeśli jest to uważam, że warto wspierać, jeżeli ktoś występuje z sensownymi koncepcjami, jakimiś rozwiązaniami, to uważam, że warto wspierać, natomiast płeć nie ma dla mnie większego znaczenia.



Część badanych przedkłada jednak współpracę w zespołach kobiecych lub przez kobiety zarządzanych. Tłumaczą to większą sumiennością w wykonywaniu pracy oraz odpowiedzialnością za nią.

„Wolę współpracować z kobietami, dlatego że jak ja się z kobietami na coś umówię to jest to robione. Jak ja się z mężczyznami umówię, to jest różnie – czasami jest robione, czasami nie jest, czasami jest robione na kolanie, czasami nie ma czasu i jest robione w biegu. Kobiety są sumienniejsze w tym co robią, więc mam większe poczucie bezpieczeństwa, większą pewność, jak współpracuję z kobietami. Mam oczywiście również doświadczenia negatywne.

CZY CHCEMY ZE SOBĄ WSPÓŁPRACOWAĆ?

Chęć współpracy z kobietami zależy raczej od osobistych doświadczeń i preferencji. Śledząc narracje badanych można zauważyć, że doświadczenia i nastawienia do współpracy są zróżnicowane, choć przeważnie pozytywne. W deklaracjach badanych dużo jest chęci współpracy z kobietami. Na pytanie ankietowe: Czy współpracuje Pani z politolożkami w swojej pracy naukowej?, aż 80% badanych odpowiedziało twierdząco. Również na szczegółowe pytanie: Jak wygląda współpraca kobiet w polskiej politologii?, 64% politolożek stwierdziło, że kobiety współpracują lub raczej współpracują.

Badane są zainteresowane poszerzeniem współpracy z innymi badaczkami. Również w tym pytaniu uzyskano zdecydowanie najwięcej odpowiedzi twierdzących, tj. aż 75% badanych wskazało odpowiedź „tak” lub „zdecydowanie tak”.

Oprócz wspomnianego większego poczucia bezpieczeństwa, jakie kobietom może dawać współpraca z innymi kobietami, czynnikiem skłaniającym do współdziałania jest:

„Empatia, wspólne zainteresowania... Myślę, że podskórnie istnieje jakaś obawa, że mężczyźni będą nas chcieli wykorzystać. Że znowu nie będę taktowana jako pełnowartościowy naukowiec. To oczywiście też jest seksizm, a może to specyfika subdyscypliny, że ciężko mi wskazać mężczyzn, którzy zajmują się dokładnie tym samym, co ja. Bardziej ufam kobietom. Może się na tym zawiodę.

W opinii badanych współpraca naukowa kobiet jest łatwiejsza, jeśli kobiety inspirują się wzajemnie, znają się, bądź łączy je wspólna tematyka badań.

„Mamy dwie dziewczyny, z którymi coś sobie wyśmiałamy, badamy. Obie przyszły później. (...) ale z takim zapałem, pomysłami, że cały czas w zasadzie coś robimy, piszemy, badamy, bo im się chce, bo się polubiłyśmy. Od jakiegoś czasu współpracuję głównie z kobietami, ale dlatego, że też nam jest po drodze, jeżeli chodzi o warsztat.

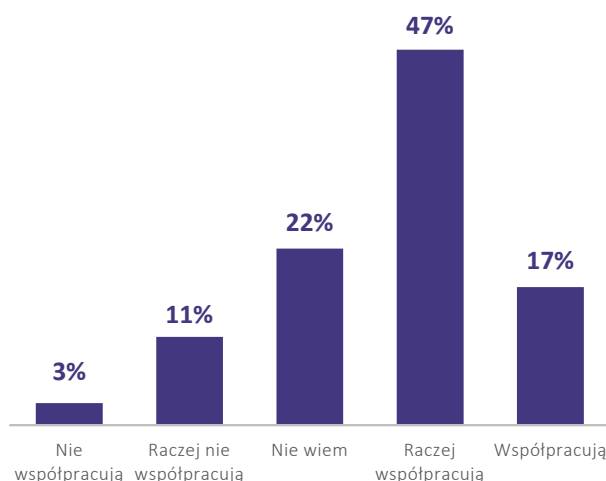
Nie mniej ważne jest budowanie zespołów składających się z badaczek i sieci kobiecych, do czego potrzebna jest jednak większa wiara we własne możliwości.

„To nie jest tak, że kobieta musi funkcjonować w zespole, w którym są mężczyźni. Sama może tworzyć fajne projekty i zapraszać koleżanki. Ja myślę, że to się zmienia i to mi się podoba.

Współpraca kobiet to również wspieranie się w codziennych wyzwaniach. Niektóre badaczki mają swoje środowisko, w ramach którego wspierają się w sprawach zawodowych i prywatnych.

„Wspieramy się cały czas. Jesteśmy na łączach telefonicznych, jeśli możemy się spotkać, to zawsze poza taką częścią oficjalną się spotykamy. Czasem są łzy, żale, pretensje i wsparcie „No co ty, dasz sobie radę”.

RYSUNEK 18. JAK WYGLĄDA WSPÓŁPRACA KOBIET W POLSKIEJ POLITOLOGII? (N=145)



WSPÓŁPRACA, CZYLI CO?

Współpraca kobiet jest różnie definiowana, polega m.in. na wspólnym:

- pisaniu artykułów,
- redagowaniu książek,
- organizowaniu konferencji,
- planowaniu i realizacji projektów naukowo-badawczych,
- przekazywaniu informacji o konferencjach, seminariach naukowych,
- tworzeniu paneli konferencyjnych,
- konsultowaniu pomysłów.

” Wysyłamy sobie informacje o konferencjach, a po konferencjach możemy powiedzieć sobie szczerze – tu było dobrze, tu się pomyliłaś, tu byłaś perfekcyjna. Pomagamy sobie w publikowaniu.

” Moje wsparcie kobiet polega na zapraszaniu do komitetów naukowych, załatwianiu stażu naukowego za granicą, zapraszaniu na konferencje międzynarodowe, co w przepisach habilitacyjnych jest teraz takie ważne. Pomocą jest również znalezienie mieszkania na stażu, ponieważ mam kontakty i jestem w stanie pomóc.

Część badanych politolożek zwracała uwagę na zasadność budowania sieci kobiet polskiej politologii. Część z nich funkcjonuje w takich sieciach lub je tworzy.

” Spotykamy się parę razy do roku, budujemy sieci. Na razie jest to na etapie konceptualizacji. Idąc na konferencję chcę poznać kobiety. To też specyfika subdyscypliny - partie polityczne w Polsce badają kobiety. Jest pokolenie młodych gniewnych, które pisze po angielsku, nie ma kompleksów, jeździ po świecie i jest wkurzone na pewne ustabilizo-

wane reguły i stosunki. Jest tyle dynamicznych kobiet.

” Jestem w takiej sieci żeńsko-męskiej. Naprawdę potrafimy wziąć telefon i powiedzieć słuchaj, wasz doktorant stara się o miejsce u nas, co ty o nim sądzisz? (...) Potrafię takie telefony wykonać i dostaje takie telefony. Ja dzwonię do kobiet, do mnie dzwonią mężczyźni.

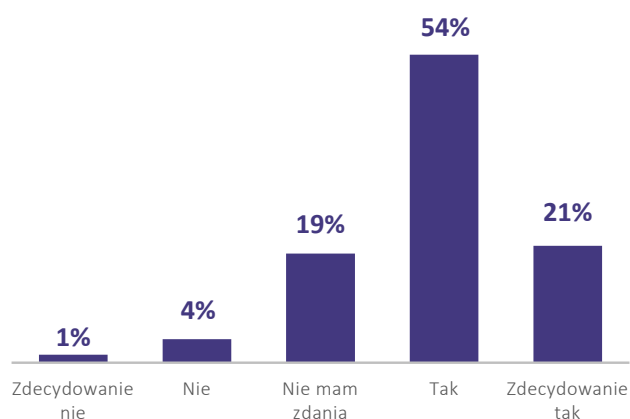
DLACZEGO CZASEM JEST TRUDNO?

Tym, co najbardziej utrudnia współpracę kobiet, jest brak wzajemnego wsparcia oraz samoograniczenie i brak wiary, że współpraca kobiet może być efektywna. Badane zauważają, że mężczyźni bardziej wspierają kobiety niż one siebie. Z wywiadów pogłębionych wynika również, że wiele politolożek spotkało na swojej drodze wspierających naukowo i zawodowo profesorów, często nazywanych przez badane mistrzami. Nie zapominając o wielu wspierających naukowczynie badaczach, ich duża liczba pojawiająca się w wywiadach jest następstwem trwałej i wyraźnej przewagi mężczyzn na polskich wydziałach politologicznych zarówno obecnie, jak i w przeszłości.

Respondentki zwracały również uwagę, że część kobiet przedkłada współpracę z mężczyznami z powodu sprawowania przez nich władzy i posiadanych wpływów. Osłabia to współpracę i solidarność politolożek:

” Ponieważ mężczyźni są u władzy w ośrodkach politologicznych, to żeby coś osiągnąć, trzeba się do nich przymilać. Występowanie z innymi kobietami może być źle postrzegane i może być przeszkodą w zdobywaniu stopni naukowych czy w karierze. Istnieje taki strach przed wystąpieniem przeciwko mężczyznom.

RYСУNEK 19. CZY CHCIAŁABY PANI POSZERZYĆ WSPÓŁPRACĘ Z INNYMI POLITOLOŻKAMI?



DO ZOBACZENIA W PIEKLE?

W piekle jest specjalne miejsce dla kobiet, które nie wspierają innych kobiet. Słowa te zostały wypowiedziane przez Madalinę Albright, pochodzącą z Czechosłowacji amerykańską politolożkę i polityczkę, była Sekretarz Stanu USA. Czy to specjalne miejsce czeka też na nas, polskie politolożki? Faktem jest, że w wywiadach pogłębionych pojawiały się stwierdzenia na temat braku współpracy, czy wręcz podkopywania, wzajemnego oczerniania się badaczek czy ostrej rywalizacji.

„ Nie obserwuję, żeby kobiety ze sobą współpracowały.

Ostra rywalizacja między kobietami na uczelniach zdaniem badanych wynika do pewnego stopnia z faktu, że nauka, w tym politologia, to wciąż „męski” świat, do którego musimy pretendować, udowadniać, że się nadajemy, że pasujemy i jesteśmy równie dobre. Problemem są również „ograniczone zasoby” (środki finansowe na badania, na wyjazdy, ograniczona liczba funkcji do pełnienia), do których dostęp mają głównie mężczyźni, i które wciąż kontrolują.

„ Tak długo, jak będziemy żyć w środowisku, w którym kobiety są postrzegane jako te, które mają ubiegać się o aprobatę innych, będą traktowały inne kobiety jako rywalki. Jeżeli postrzegamy się jako rywalki do tych bardzo ograniczonych zasobów, bo nadal mamy prze-

konanie, że zasoby są dla nas ograniczone, i jeżeli nadal będzie tak, że to mężczyźni będą decydować o tym kto, bo mają większość w radach wydziałów itd. to solidarność kobiet będzie zagrożona.

Innym zjawiskiem obserwowanym przez politolożki, które osłabia solidarność kobiet polskiej politologii, jest wchodzenie przez kobiety w męskie role, w tym także niedostrzeganie innych kobiet, niewspieranie ich w momencie osiągnięcia własnego sukcesu, zdobycia silnej pozycji. Na pytanie: Na ile kobiety się wspierają? padały odpowiedzi, że wcale, bądź niewystarczająco. Ów brak solidarności kobiet przejawia się również w wymiarze problematyki politologicznej, gdzie „solidarność” może być utożsamiana z poparciem w wyborach na uczelni, wydziale, w instytucie. Badane wskazują, że kobiety nie głosują na kobiety.

„ Były tam tylko dwie kobiety, żadna z nich nie wygrała, mimo że nawet próbowałam jedną z nich lekko promować, namawiając wszystkie kobiety obok siebie, żeby na nią głosowały. Kobietom jest trudniej, zdobyć przez nią dorobku, który tam był recenzowany, na pewno przyszło jej trudniej, to była chemia, farmaceutyka różne tego typu dyscypliny.

„ To trzeba mentalnościowo przede wszystkim dotrzeć do kobiet i sprawić żeby im się chciało, a potem sprawić żeby kobiety głosowały na kobiety, bo to jest już ogólny temat



POZOSTAŁE CZYNNIKI UTRUDNIAJĄCE WSPÓŁPRACĘ, WYMIENIANE PRZEZ RESPONDENTKI:

- brak znajomości środowiska polskich politolożek;
- brak forum wymiany idei;
- brak kultury współpracy na polskich uczelniach oraz instytucjonalnego doceniania współpracy (granty, projekty międzyuczelniane, międzywydziałowe);
- brak rozwiązań systemowych, które umożliwiłyby godzenie życia zawodowego z rodzinnym i motywowały do współpracy;
- konieczność rywalizowania w „męskim” świecie politologii;
- nieumiejętność dzielenia się obowiązkami;
- brak gotowości do walki o swoje prawa;
- wzajemne ocenianie się, zamiast skupienie na pracy;
- zbyt duża koncentracja na szczegółach bez odniesienia do ostatecznego efektu;
- brak zaufania;
- kradzież pomysłów badawczych;
- zbyt duża emocjonalność i uczuciowość;
- skłonność do konfliktu;
- trudność oddzielenia życia zawodowego od prywatnego;
- obciążenie obowiązkami rodzinnymi i ograniczenie w związku z tym czasu na rozmowy czy udział w nieoficjalnych częściach konferencji naukowych.

tego, czemu nas jest wszędzie mało. Dlatego, że same na siebie nie głosujemy i konsekwencją tego jest, że mamy nadreprezentację mężczyzn. Gdybyśmy były solidarne płciowo i wspierały kobiety, które mają aspirację, to byłoby nas więcej.

DO ZOBACZENIA W NIEBIE?

Z przeprowadzonych badań wyłania się zróżnicowany obraz współpracy politolożek, co wynika z odmiennych doświadczeń i sposobu widzenia świata.

” Myślę, że można zaobserwować pewną solidarność kobiet. W obrębie poszczególnych placówek politologicznych istnieje więź kobiet, która ma swój szczególny wymiar. Łączy się z tym, że one się spotykają niezależnie od pozycji naukowej i wieku. To nie są jakieś zinstytucjonalizowane formy kontaktów, rozmawiają na babskie tematy, podchodząc także do nich naukowo. Pomoc jest. Wydaje mi się, że pomagamy sobie jako kobiety. Kiedy koleżanka ma trudną sytuację życiową, to zapyta bardziej mnie niż kolegę. Naukowo też sobie pomagamy. Wiem, że jeżeli mamy doktorantki, które są w ciąży, inaczej o nie dbamy niż o doktorantów, bo to jest inna sytuacja.

Wśród polskich politolożek obecny jest również temat mentoringu, poszukiwania mistrzyni czy mistrza. Młodsze badaczki coraz częściej poszukują bardziej doświadczonych naukowczyń, zgłaszają się do nich osobiście i otrzymują wsparcie.

” Wcześniej wspomniana profesor jest osobą w wieku powiedzmy 50 plus, jest krytyczna w tej naszej współpracy, tyle, że ja wiem, że jej krytyka jest dobra. Ona traktuje mnie trochę jak córkę, której chce pomóc, a nie zaszkodzić. I nie raz jak są ostrzejsze słowa do mnie czy do kolegi, z któ-

rym również współpracuje, to my wiemy, że ona nie chce dla nas źle, że jak ona nas skrytykuje, a my to poprawimy, to będzie wtedy dobrze zrobione, i później ktoś inny tego nie robi.

Doświadczone badaczki chętnie mówią o udzielanym wsparciu, służeniu radą czy motywowaniu do działania.

” Myślę, że nie muszę ogłaszać, że wspieram kobiety. Dziewczyny o tym wiedzą. To jest też dla mnie wyznacznik uznania, że koleżanki, trochę młodsze ode mnie, które piszą np. prace habilitacyjne, konsultują się ze mną na zasadzie takiego przyjacielskiego układu. Ja nic z tego nie mam, nie jest to taki układ, że będę w komisji habilitacyjnej, nie, to jest autentycznie na zasadzie wsparcia.

” W kilku przypadkach, nie mówię, że to jest reguła, starsze profesorki, które zrobiły karierę, bardzo wspierały swoje następczynie. Dzięki temu one awansowały. Ja widziałam to na własne oczy, jak ta solidarność sprawiła, że dziewczyny szybciej robiły karierę. Nie było szklanego sufitu, bo ktoś otwierał im drzwi i mówił, że mogą tam wejść.

Z wielu wypowiedzi udzielonych zarówno podczas wywiadów, jak i w pytaniach otwartych ankiety wynika, że respondentki dostrzegają znaczny potencjał współpracy polskich politolożek.

” Moim zdaniem współpraca kobiet ma się dobrze. Tzn. kobiety mają zdolność tworzenia sieci badawczych i tworzą takie sieci. Wśród znanych mi politolożek, jeżeli któraś aplikuje o grant, buduje jakąś sieć współpracy krajowej czy międzynarodowej. Na pewno zwraca się też do innych kobiet. Nie kierujemy się kryterium płci, ale na pewno się porozumiewamy.





DLACZEGO TRUDNO JEST GRAĆ DO JEDNEJ BRAMKI?

Czynniki obiektywne:

- brak znajomości środowiska polskich politolożek;
- brak forum wymiany idei;
- brak kultury współpracy na polskich uczelniach;
- brak instytucjonalnego doceniania współpracy (granty, projekty międzyuczelniane, międzywydziałowe);
- brak rozwiązań systemowych, które umożliwiłyby godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym i motywowały do współpracy;
- konieczność rywalizowania w „męskim świecie” politologii (wciąż zdominowanym i kierowanym przez mężczyzn).

Czynniki osobowościowe:

- nieumiejętność dzielenia się obowiązkami;
- trudność oddzielenia życia zawodowego od prywatnego;
- obciążenie obowiązkami rodzinnymi;
- brak gotowości do walki o swoje prawa;
- zbyt duża emocjonalność i uczuciowość;
- skłonność do konfliktu;
- wzajemne ocenianie się, zamiast skupienie się na pracy;
- kradzież pomysłów badawczych.

Badane proponują również konkretne działania mające wzmocnić współpracę (i pozycję) kobiet w polskiej politologii, a także budować środowisko politolożek w Polsce.

„Trzeba założyć sobie wzajemne cytowanie (...). To nie jest tylko mój problem, ale też koleżanek, z którymi rozmawiam i współpracuję. Dopiero od 2, 3 lat organizujemy panel na konferencji, bo dla nas to było oczywiste, tak będzie, jak wypadnie, a tu się okazuje, że nie, że ludzie przyjeżdżają.

„Kluczowa jest samodyscyplina pań. Musiałyby się zintegrować, określić jasno cel i nie dać się wypchnąć z tej drogi. Muszą być w otwartej dyskusji z panami, dyskutować, zaprzeczać i nie chować głowy w piasek. Ważne jest także, by panowie zwrócili uwagę, że świat nie należy tylko do nich, że my też jesteśmy obok. Tu jest problem, jak im to pokazać? Gonić ich, pokazywać się, że jest się lepszą, publikować? Istotne jest zrozumienie, że jesteśmy jednym środowiskiem, że pracujemy na siebie i naszych następców. Że reprezentujemy środowisko, my z Polski, a nie kobiety i mężczyźni z Polski.

Tematyka feministyczna i genderowa również była wskazywana jako ta, której warto poświęcić więcej uwagi i zbudować wokół niej współpracę kobiet.

Z badań wynika, że stworzenie graficznej mapy środowiska politolożek w Polsce jest niezwykle trudne, gdyż są to bądź liczne

punkty na mapie, powiązane więzami przyjacielskim, bądź socjometryczne gwiazdy, skupiające i wspierające wokół siebie inne badaczki. Istnieje również kilka ośrodków, w których zespoły badaczek stale współpracują ze sobą.

Pozytywnym wnioskiem płynącym z badań jest wola współpracy kobiet polskiej politologii oraz zrozumienie dla zasadności wzajemnego wspierania się i solidarności. Owa współpraca i solidarność przejawia się na wiele sposobów, m.in. we wspólnym pisaniu artykułów, konsultacjach naukowych, redagowaniu książek, organizowaniu konferencji, planowaniu i realizacji projektów naukowo-badawczych, wymianie informacji o konferencjach, seminariach naukowych, tworzeniu kobiecych paneli konferencyjnych czy wzajemnym cytowaniu oraz „dbaniu o siebie nawzajem” w środowisku politologicznym. Owo dbanie może polegać na zwracaniu uwagi na seksistowskie uwagi, dbanie o równą reprezentację kobiet i mężczyzn w panelach konferencji naukowych czy w publikacjach, zgłaszanie kandydatek w wyborach uczelnianych i popieranie ich. To także uwzględnianie perspektywy feministycznej w trakcie konferencji naukowych i w prowadzonych zajęciach. To także podnoszenie tzw. kwestii kobiecych w dyskusjach przedwyborczych na uczelniach czy na zebraniach pracowniczych.

Ponoć, kiedy kobiety się wspierają, dzieją się rzeczy niezwykle. Spróbujmy! Niech się dzieją!

WNIOSKI I REKOMENDACJE

Podsumowując, liczba kobiet prowadzących badania i zdobywających stopnie i tytuły w dyscyplinie nauk o polityce sukcesywnie wzrasta. Obecnie na 22 wydziałach politologicznych zatrudnionych jest 355 politolożek i 555 politologów.

Mimo dostrzegalnego wzrostu liczby kobiet w polskich naukach o polityce, ich wpływ na decyzje podejmowane w środowisku politologicznym w Polsce, w tym na wydziałach i w instytutach, jest wciąż niewystarczający, a przede wszystkim nieodzwierciedlający proporcji aktywnych naukowo i zawodowo politolożek i politologów. Spośród 26 wydziałów prowadzących kierunki politologiczne, funkcję dziekana pełnią tylko 3 kobiety politolodzy, a zaledwie 9 politolożek funkcje prodziekanów, przy czym częściej przydziela się im zadania związane z dydaktyką, studentami i promocją. Zdecydowanie rzadziej obejmują stanowiska związane z nauką, badaniami i rozwojem. Na 35 instytutów, w których prowadzone są kierunki politologiczne, jedynie pięcioma kierują kobiety. Więcej kobiet, także politolożek, pełni funkcje zastępcy dyrektora instytutu.

Z przeprowadzonych badań wynika, że stereotypowe postrzeganie płci i ról z nimi związanych wciąż wpływa na sytuację kobiet w polskim społeczeństwie, w tym także w polskiej nauce i w polskich naukach o polityce. Wzmocnieniu pozycji kobiet może pomóc: wyzbycie się zbytniego samokrytycyzmu, większa pewność siebie i wypowiadanych poglądów, wiara we własne kompetencje, ale również odwaga i gotowość wzięcia na siebie odpowiedzialności bycia liderką. Zdaniem badanych ważna jest również kobieca solidarność, ale i wsparcie ze strony mężczyzn. Mimo dostrzegalnych pozytywnych zmian, zdaniem respondentek, badaczki wciąż są bardziej obciążane pracami organizacyjno-administracyjnymi, co jest tłumaczone stereotypowo kobiecymi zdolnościami, takimi jak: pracowitość, sumienność, dokładność oraz wciąż panującym błędnym przeświadczeniem, że kobiety w mniejszym stopniu są „stworzone do nauki”. Kobiety naukowcy rzadziej postrzegane są

jako autorytet czy ekspertka, rzadziej zaprasza się je do paneli plenarnych konferencji naukowych czy publikacji naukowych. Uwzględnianie perspektywy kobiet naukowców i politolożek jako autorek tekstów, panelistek na konferencjach naukowych, czy pełniących ważne funkcje w środowisku politologicznym, nie jest warunkowane jedynie argumentem „parytetu dla samego parytetu”. Należy podkreślić, że dbanie o parytet w nauce, w tym w polskiej politologii, gdzie kobiet naukowców jest dużo, pozytywnie wpływa na rozwój dyscypliny. Wiele politolożek prowadzi interesujące i ważne z punktu widzenia polskich nauk o polityce badania, również w ramach projektów naukowych polskich i międzynarodowych, którymi także kierują. Fakt szybkiego wzrostu liczby politolożek ze stopniem doktora habilitowanego nieuchronnie prowadzi do wzrostu liczby kobiet profesorów tytularnych, co wpłynie na wyrównanie dysproporcji również i w tym zakresie.

Rozwój naukowy to dla badanych awanse naukowe, ale przede wszystkim nieustający i pełen pasji proces uczenia się, poznawania nowych obszarów, to stawianie sobie nowych wyzwań i poszerzania własnych kompetencji. Ważnym elementem rozwoju naukowego, ale i wyznacznikiem sukcesu w nauce, zdaniem badanych, jest rozpoznawalność w środowisku politologicznym polskim, ale przede wszystkim zagranicznym, a także udział i kierowanie projektami badawczymi. Decydującym czynnikiem pozytywnie oddziałującym na rozwój naukowy jest własna praca. Nie mniej istotne są: dofinansowanie instytucji grantodawczej oraz wsparcie instytucji, przełożonych i bliskich. Tym, co spowalnia ów rozwój, jest: trudność w łączeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych, sytuacja finansowa i związana z tym potrzeba uzyskiwania większych dochodów, brak wsparcia oraz wia-

ry w siebie, w swoje możliwości i w kompetencje. Barięą i wyzwaniem jest również brak rozwiązań prawnych ze strony państwa w postaci zrównoważonej i długofalowej polityki w tym obszarze oraz instytucjonalnego wsparcia.

Badania jednoznacznie pokazały, że polskie uczelnie nie są wolne od: dyskryminacji (ze względu na płeć, wiek, sytuację rodzinną), mobbingu, seksizmu oraz molestowania seksualnego. Część badanych doświadczyła niesprawiedliwego traktowania i nadużyć osobiście, część słyszała o takich przypadkach. Dyskryminacja pojawia się w sytuacjach ograniczenia dostępu do pewnych dóbr np. liczby etatów, przyjmowania materiałów publikacyjnych czy wystąpień na konferencjach, a także w ograniczeniach w dostępie do określonych funkcji ze względu na płeć i stereotypowe postrzeganie kobiet. Mobbing na wydziałach politologicznych jest spotykany, nie jest jednak ukierunkowany płciowo. Dotyczy raczej młodych osób, rozpoczynających pracę na uczelni, mających słabą pozycję w środowisku i pozostających pod silnym wpływem przełożonych. Seksizm i molestowanie seksualne z przyczyn obiektywnych są ukierunkowane płciowo, przeważnie są skierowane przeciwko kobietom. Seksizm, o którym mówiły badaczki przejawiał się najczęściej w postaci pozamerytorycznych uwag, niestosownych i dwuznacznych żartów, podtekstów, braku szacunku czy pomijaniu tytułów w komunikacji oficjalnej. Jako formę seksizmu uznawano ograniczanie udziału politolożek w panelach plenarnych konferencji i kongresów, bagatelizowanie tego, co do powiedzenia mają kobiety, skracanie ich wypowiedzi, a wydłużanie wypowiedzi mężczyzn. Molestowania seksualnego doświadczyło osobiście 6% badanych politolożek, a połowa słyszała o takich przypadkach.

Polskie politolożki chcą ze sobą współpracować, widzą w tym sens i konieczność. Owa współpraca i solidarność polega na: wspólnym pisaniu artykułów, konsultacjach naukowych, redagowaniu książek, organizowaniu konferencji, planowaniu i realizacji

projektów naukowo-badawczych, wymianie informacji o konferencjach, seminariach naukowych, tworzeniu kobiecych paneli konferencyjnych czy wzajemnym cytowaniu. To również „dbanie o siebie nawzajem” czyli zwracanie uwagi na seksistowskie uwagi czy upominanie się o równą reprezentację kobiet i mężczyzn w panelach konferencji naukowych czy w publikacjach. Część z nas wciąż jednak „gra na siebie”, co niewątpliwie utrudnia wzmacnianie pozycji kobiet w polskiej politologii. Z badań wynika, że jest to czynnik osobowościowy, choć także brak znajomości środowiska polskich politolożek; brak forum wymiany idei, a także brak kultury współpracy na polskich uczelniach oraz instytucjonalnego doceniania tej współpracy (granty, projekty międzyuczelniane, międzywydziałowe).

Mając na uwadze wnioski z przeprowadzonych badań, a także jeden z celów projektu, tj. wspólne wypracowanie rekomendacji i zaproponowanie dobrych praktyk, przedstawiamy zebrane w trakcie wywiadów pogłębionych oraz ankiet propozycje. Część z nich była również dyskutowana podczas warsztatu, który odbył się 3 lipca 2018 r. na Wydziale Politologii Uniwersytetu Pedagogicznego im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie. Dziękujemy wszystkim Paniom, które przyjęły nasze zaproszenie, znalazły czas i zechciały wziąć w nim udział. Rekomendacje i propozycje dobrych praktyk zostały skierowane do trzech poziomów adresatek/ów: 1) do nas, czyli polskich politolożek; 2) do naszych pracodawców i przełożonych tj. uczelni, wydziałów i instytutów, a także Kolegów, z którymi pracujemy; 3) do Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego i Komitetu Nauk Politycznych PAN oraz trzech politologicznych towarzystw naukowych: Polskiego Towarzystwa Nauk Politycznych (Patrona naszego projektu), Polskiego Towarzystwa Studiów Międzynarodowych oraz Polskiego Towarzystwa Studiów Europejskich.

Uprzejmie prosimy o komentarze, uwagi i propozycje, które można kierować na adres: kontakt@kobietywpolitologii.pl



REKOMENDACJE DLA POLSKICH POLITOŁOŻEK

- Stosowanie parytetu podczas konferencji naukowych (w miarę możliwości równy udział politolożek jako prelegentek i moderatorek w panelach, w tym plenarnych)
- Zasada parytetu w publikacjach naukowych (książki, czasopisma) i w komitetach naukowych (nie tylko organizacyjnych) konferencji
- Organizacja wydziałowych, instytutowych warsztatów mentoringowych, grantowych, dotyczących rozwoju kariery czy przywództwa (dla studentek, młodszych i starszych adeptek nauki)
- Szeroka i rzeczywista współpraca kobiet: rekomendowanie i zapraszanie do publikacji, udziału w konferencjach i panelach, uwzględnianie dorobku innych politolożek w publikacjach (powoływanie się, cytowanie), sylabusach, na zajęciach
- Promowanie kobiet osiągających sukcesy w nauce
- Aktywny udział w wyborach do organów i gremiów decyzyjnych Uczelni, Wydziału, Instytutu.
- Zasada „kobiety głosują na kobiety” – poparcie startujących w wyborach
- Wspieranie kobiet pełniących funkcje na uczelniach, w towarzystwach naukowych
- Popularyzowanie osiągnięć koleżanek i prezentowanie swojej pracy naukowej
- Wspieranie, nawet jeśli się nie znamy osobiście, np. na konferencjach – „Podobał mi się Pani referat”, „Świetnie Pani wystąpiła”
- Przeciwdziałanie infantylizacji kobiet (Pani Kasia, Pani Profesor Ania) i autoszacunek: Pani Profesor Kowalska – zwracanie uwagi w imieniu innych kobiet oraz w swoim; używanie ich stopni/tytułów naukowych, także w połączeniu z nazwiskami
- Wyraźny i solidarny sprzeciw wobec stereotypizujących uwag i żartów
- Zwracanie uwagi na zasadność równego dzielenia obowiązków między pracowników obu płci oraz w różnym wieku
- Aktywność medialna kobiet, polecanie koleżanek ekspertek w danym temacie
- Zwiększanie świadomości statusu i udziału kobiet w: politologii, stosunkach międzynarodowych, dyplomacji itp. (warsztaty, konferencje, seminaria naukowe, publikacje, tematyka zajęć)
- Stworzenie listy naukowczyń, które mogłyby być mentorkami na różnych etapach kariery
- Wprowadzanie tematyki/perspektywy równościowej i feministycznej na prowadzonych zajęciach; zmiana perspektywy kobiet i mężczyzn w tematyce zajęć (np. argumenty za/przeciw)
- Przy próbach skracania dystansu przez mężczyzn – wyrównywanie go z poczuciem humoru
- Tworzenie sieci i popularyzowanie publikacji kobiet – np. pisanie przez nas 2 razy do roku recenzji interesującej publikacji politolożki
- Przy wyborze recenzenta/ki pracy doktorskiej, habilitacyjnej, książki, artykułu zwracanie się w pierwszej kolejności do kobiet spełniających kryteria merytoryczne (baza polskich politolożek)
- Wzajemne informowanie o publikacjach naukowych (np. strona <https://www.facebook.com/kobietywpolskiejpolitologii/>)
- Wprowadzanie problematyki równościowej i feministycznej w badaniach własnych, np. „Antologia polskiej myśli feministycznej”
- Herstory – konferencje, seminaria, publikacje opowiadające o politologii, stosunkach międzynarodowych z perspektywy feministycznej
- Założenie stowarzyszenia i platformy do komunikowania się
- Wpisanie i uzupełnienie biogramów politolożek w Wikipedii



REKOMENDACJE DLA WŁADZ UCZELNI, WYDZIAŁÓW, INSTYTUTÓW

- Stosowanie parytetu podczas konferencji naukowych (w miarę możliwości równy udział politolożek jako prelegentek i moderatorek w panelach, w tym plenarnych)
- Zasada parytetu w publikacjach naukowych (książki, czasopisma) i w komitetach naukowych (nie tylko organizacyjnych) konferencji
- Organizacja wydziałowych, instytutowych warsztatów mentoringowych, grantowych, dotyczących rozwoju kariery czy przywództwa (dla studentek, młodszych i starszych adeptek nauki)
- Stworzenie warunków organizacyjnych w instytutach i na wydziałach sprzyjających godzeniu ról społecznych kobiet pracujących na uczelni
- Uwzględnianie równowagi płciowej w obsadzeniu stanowisk na uczelni (ze względów równościowych i merytokratycznych)
- „Dociążanie” w równym stopniu mężczyzn i kobiety pracą administracyjno-biurokratyczną, czyli zerwanie ze zwyczajem, że praca niezwiązana z prestiżem, ale konieczna do wykonania, przypada kobietom
- Promowanie zmiany języka w ogłoszeniach o pracę, np. zatrudnimy wykładowczynię, specjalistkę, analityczkę
- Stworzenie warunków do elastycznego czasu pracy pozwalającego na ustalenie indywidualnego trybu dostępności i obowiązków z poszanowaniem dobrych relacji między pracodawcą a pracownicą
- Zapewnienie dostępu do żłobków i przedszkoli w miejscu pracy



REKOMENDACJE DLA MNiSW ORAZ POLITOLOGICZNYCH TOWARZYSTW NAUKOWYCH

- Ustawowy wymóg reprezentacji kobiet w składach komisji, we władzach uczelni, wydziałów (co najmniej 35%)
- Zasada parytetu w publikacjach naukowych (książki, czasopisma) i w komitetach naukowych (nie tylko organizacyjnych) konferencji
- Coroczne raporty składane w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego na temat realizacji polityki równościowej i antydyskryminacyjnej
- Zmiana definicji doskonałości naukowej i „obliczania” dorobku naukowego (więcej punktów za dydaktykę, mentoring, popularyzowanie nauki)
- Dokumenty unijne – równouprawnienie to element efektywnej polityki ekonomicznej oraz poprawy jakości nauki (działanie nie dla dobra kobiet, ale dla wzrostu skuteczności instytucji naukowych)
- Ustanowienie nagrody im. polskiej politolożki (pojawiała się propozycja Marii Ossowskiej) za monografie politologiczne (prace magisterskie, doktoraty) podejmujące kwestie kobiet w polityce, prac naukowych politolożek, perspektywy równościowej i feministycznej w badaniach politologicznych
- Przygotowanie przez MNiSW projektu nowelizacji ustawy dotyczącej wieku emerytalnego i przywrócenia równego wieku emerytalnego dla obu płci
- Małe granty badawcze dla inicjatyw kobiecych, aktywizujących kobiety w środowisku naukowym, np. granty pomostowe, pozwalające wrócić z urlopu wychowawczego do pracy na uczelni
- Niewliczanie urlopu macierzyńskiego i wychowawczego w ocenę dorobku naukowego
- Wydłużenie okresu etapów awansu
- Podwyższenie zarobków

SŁOWNICZEK

Szklany sufit – „niewidoczne przeszkody stojące na drodze chcącym awansować kobietom (...) kobiety dostrzegają wyższe piętra zawodowe, ale są one dla nich nieosiągalne albo trudno osiągalne”²⁵.

Dziurawy rurociąg (*leakypipeline*) – mała liczba kobiet na wyższych stanowiskach i stopniach awansu spowodowana jest tym, że „kobiecie talenty ‘wyciekają’ w miarę pokonywania kolejnych szczebli kariery naukowej, co oznacza, że w miarę awansu jest ich coraz mniej”²⁶.

Magiczne pudełko do znikania – sytuacja, w której „kobiety o wysokich kwalifikacjach, ‘znikają’ ze świata naukowego, ale w tym czasie wkraczają na alternatywne ścieżki zawodowe”²⁷.

Lepka podłoga (*stickyfloor*) – przypisywanie „kobiet do pewnej grupy zawodów mniej prestiżowych i gorzej płatnych. Zachodzi ono także w profesjach znaczących, stąd naukowczynie częściej niż ich koledzy zajmują się dydaktyką postrzeganą jako zajęcie mniej ważne niż prowadzenie badań”²⁸.

Syndrom oszusta/ki – sytuacja, w której osoba odczuwa, że nie zasługuje na zajmowaną pozycję, przypisuje sobie niższy poziom wiedzy, kwalifikacji i obawia się bycia zdemaskowaną/ną. Przykłady swoich sukcesów uważa za przejaw pomyłki, szczęścia, przypadku, umniejsza swoje zasługi²⁹.

Syndrom królowej pszczoł – zjawisko, w ramach którego „kobiety zajmujące najwyższe stanowiska nie pracują na rzecz innych kobiet. (...) Kobiety, które osiągnęły wysokie stanowiska, nie wykorzystują swojej siły do pomocy młodym kobietom lub do zmiany systemu, ale milcząco system zatwierdzają”³⁰.

Wypieranie, że jest się obiektem dyskryminacji – sytuacja, w której badaczki „mówią, że dyskryminacja płci nie jest obecna w ich organizacjach. (...) Aby chronić poczucie własnej wartości i wysoką samoocenę, kobiety nieświadomie nie dopuszczają lub wypierają ze świadomości informacje o byciu obiektem dyskryminacji”³¹.

Wewnętrzna dyskryminacja – sytuacja, w której „mała reprezentacja kobiet na najwyższych szczeblach przeszkadza młodym kobietom w wejściu na poziom doktoratu i w pierwszych etapach kariery naukowej”³².

LITERATURA

1. Brandes Lisa, Buker Eloise, i in., The Status of Women in Political Science: Female Participation in the Professoriate and the Study of Women and Politics in the Discipline, "Political Science & Politics" 2001, Vol. 34, Iss. 2, ss. 319–326.
2. Fandrejewska-Tomczyk Aleksandra, Piękne umysły – rola kobiet w świecie nauki, Warszawa 2016.
3. Krauz-Mozer Barbara, Borowiec Piotr, Ścigaj Paweł, Kim jesteś politologu tom1, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2011.
4. Młodożeniec Marek, Knapińska Anna, Czy nauka wciąż ma męską płęć? Udział kobiet w nauce, „Nauka” 2013.
5. Siemieńska Renata, Gender Research Productivity Puzzle in Polish Universities, [w:] R. Siemieńska, A. Zimmer (red.), Gendered Career Trajectories in Academia in Cross-National Perspective, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2007.
6. Sulik Monika, Kobiety w nauce, Podmiotowe i społeczno-kulturowe uwarunkowania, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2010.
7. Wagner Izabela, Finkielstein Mariusz, Czarnacka Agata, Polish scientists and women – between glorious past and difficult present: The ‘reverse dynamic of equality construction’, "European Educational Research Journal" 2017, Vol. 16(2-3).
8. Warczok Tomasz, Zarycki Tomasz, Gra peryferyjna. Polska politologia w globalnym polu nauk społecznych, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2016.
9. Women's Advancement in Political Science. A Report of the APSA Workshop on the Advancement of Women in Academic Political Science in the United States, March 4-5, 2004, Washington, DC.

PRZYPISY

1. B. Krauz-Mozer, P. Borowiec, P. Ścigaj, *Kim jesteś politologu tom1*, Kraków 2011; T. Warczok, T. Zarycki, *Gra peryferyjna*, Warszawa 2016.
2. Spis opracowany przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, <http://www.nauka.gov.pl/uczelnie-publiczne/wykaz-uczelni-publicznych-nadzorowanych-przez-ministra-wlasciwego-ds-szkolnictwa-wyzszego-publiczne-uczelnie-akademickie.html> [10.05.2017].
3. Według Tomasza Warczoka i Tomasza Zaryckiego populacja politolożek w Polsce w 2015 r. liczyła 1130 kobiet (na podstawie bazy Ludzie Nauki). Jednak w tabeli, w pozycji suma jest błąd (podano liczbę 1090, co nie uwzględnia 40 osób). Zob. T. Warczok, T. Zarycki, op. cit., s. 198. Według opracowanego przez autorki projektu zestawienia danych, opartego o informacje dostępne na stronach wydziałów politologicznych 22 polskich uczelni publicznych oraz bazy Ludzie Nauki wynika, że zatrudnionych jest tam 355 naukowczyń posiadających co najmniej stopień doktora w dyscyplinie nauki o polityce. Zatem badana populacja to 355 osób.
4. Umożliwiono politolożkom zgłaszanie się bezpośrednio do koordynatorek projektu.
5. J. Gajda, Zastosowanie metod jakościowych w badaniach politologicznych, niepublikowana praca doktorska obroniona 3 marca 2015 r. na Wydziale Studiów Międzynarodowych i Politycznych Uniwersytetu Jagiellońskiego.
6. Na podstawie wyników badań ilościowych, opracowanie raportu: AT Group Adrian Gorgosz, Kraków 2017.
7. Nie wszystkie badane udzieliły odpowiedzi na to pytanie, średnia została wyliczona z udzielonych 134 odpowiedzi.
8. Jeżeli nie wszystkie respondentki udzieliły odpowiedzi na dane pytanie, ich liczba jest podana w nawiasie.
9. Na podstawie kafeterii realizowanych w środowisku badań – *Kim jesteś politologu*, zespół B. Krauz-Mozer, P. Borowiec, P. Ścigaj, oraz wywiadów i analizy danych zastanych.
10. Szerzej zob. rozdział poświęcony wyzwaniom.
11. W publikacji *Pożegnanie z Matką Polką?: dyskursy, praktyki i reprezentacje macierzyństwa we współczesnej Polsce* pod redakcją Renaty E. Hryciuk i Elżbiety Korolczuk Warszawa 2012 wskazano, że mityczna matka Polka współcześnie nie ma odzwierciedlenia w rzeczywistości empirycznej. Niniejszy podrozdział nie omawia więc samego mitu i nie analizuje jego przydatności, ale pokazuje, że jest on obecny w narracjach kobiet.
12. Polscy politolodzy, https://pl.wikipedia.org/w/index.php?title=Kategoria:Polscy_politolodzy&pageuntil=Osica%2C+Olaf%0AOlaf+Osica#mw-pages.
13. R. Siemieńska, *Gender Research Productivity Puzzle in Polish Universities*, [w:] R. Siemieńska, A. Zimmer (red.), *Gendered Career Trajectories in Academia in Cross-National Perspective*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2007, s. 261.
14. Ibidem.
15. R. Siemieńska, *Gender Research*, op. cit., s. 261.
16. Ibidem.
17. Nichelle Nichols była Ambasadorka NASA
18. B. Rysz-Kowalczyk (red.), *Leksykon polityki społecznej*, IPS UW, Warszawa 2001, s. 38.
19. Zob. Słownik, zamieszczony na końcu niniejszej publikacji.
20. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy, tekst ujednolicony, Opracowano na podstawie t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 917, 1000, 1076, <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180000917/U/D20180917Lj.pdf>.
21. J.K. Swim, J. Becker, E. Lee, E.R. Pruitt, *Sexism Reloaded: Worldwide Evidence for Its Endorsement, Expression, and Emergence in Multiple Contexts*, [w:] H. Landrine, N.F. Russo (red.), *Handbook of Diversity in Feminist Psychology*, Springer, New York 2009, s. 137.
22. J. Bridges, *Gendering Metapragmatics in Online Discourse: "Mansplaining Man Gonna Mansplain..."*, "Discourse context & Media", December 2007, Vol. 20, s. 94–102.
23. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy op. cit.
24. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dz.U. 2010 Nr 254 poz. 1700.
25. M. Młodożeniec, A. Knapieńska, *Czy nauka wciąż ma męską płęć? Udział kobiet w nauce*, „Nauka” 2013 nr 2, s.52.
26. Ibidem, s.54.
27. Ibidem, s. 55.
28. Ibidem.
29. P.R. Clance, S.A. Imes, *The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention*. *Psychotherapy, "Theory, Research & Practice"* Fall, 1978, 15(3), 241–247.
30. M. Młodożeniec, A. Knapieńska 2013, s. 60–61, cyt. za: E. Camussi, C. Leccardi, *Stereotypes of working women: The power of expectations*, "Social Science Information" 2005, vol. 44.
31. M. Młodożeniec, A. Knapieńska, op. cit., s. 60, cyt. za: B. Budrowska, D. Duch, A. Titkow, *Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier polskich kobiet. Raport z badań jakościowych*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003.
32. M. Młodożeniec, A. Knapieńska, op. cit., s. 61.

