

Katarzyna Ćwirynkało
Specjalistka ds. równouprawnienia
Mateusz Dampc
Rzecznik ds. Równości Szans

Kobiety na Uniwersytecie – równość czy dyskryminacja? **Raport z badań jakościowych**

Wprowadzenie

Dyskryminacja (także ze względu na płeć) rzadko budzi zainteresowanie i staje się przedmiotem analiz w dyskursie naukowym i publicznym. Często dopiero jaskrawe naruszenie norm i praw określonej jednostki lub grupy taką uwagę może skupić (Garbacz, 2020). Tymczasem praktyki dyskryminacyjne, pomimo „deklaracji społeczeństwa o przyjmowaniu postawy otwartości i tolerancji” (tamże, s. 112), a także istnienia zasad pozornie równych dla wszystkich, są w rzeczywistości zjawiskiem powszechnym.

Dyskryminacja ze względu na płeć jest niesprawiedliwym, nierównym traktowaniem kobiet i mężczyzn, krzywdzącym dla jednej z płci. Zjawisko to łączy się z istnieniem uprzedzeń i stereotypów, jednak, w przeciwieństwie do obu tych pojęć, nie oznacza jedynie pasywnego izolowania się lub unikania członków danej grupy i negatywnych o niej wyobrażeniach, ale aktywne, gorsze traktowanie. To z kolei oznacza, jak pisze Piotr Sztompka (2012, s. 379), „mniejsze szanse dostępu do wykształcenia, zawodu, majątku, praw politycznych, prestiżu innych cenionych dóbr, z tej tylko racji, że ktoś jest członkiem jakiejś jakiej grupy będącej przedmiotem przesądów i bez uwzględnienia jego indywidualnych kwalifikacji czy zasług”.

Dyskryminacja może mieć zarówno charakter bezpośredni, jak i pośredni. Ta pierwsza dotyczy sytuacji, kiedy z daną osobą postępujemy inaczej niż z innymi. W tym przypadku najczęściej dyskryminuje się osoby ze względu na wiek, płeć czy orientację seksualną. Z kolei o dyskryminacji pośredniej mówimy, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka powoduje nieusprawiedliwione obiektywnymi czynnikami pewne negatywne skutki dla osób danej płci, religii, wieku, niepełnosprawności czy orientacji seksualnej (Lisowska, 2008, s. 141). Warto również zaznaczyć, że szczególnym przypadkiem dyskryminacji jest tzw. dyskryminacja wielokrotna (krzyżowa). Ma ona miejsce wtedy, gdy osoba jest dyskryminowana z uwagi na więcej niż jedną przesłankę (np. płeć i kolor skóry bądź kolor skóry i niepełnosprawność).

Niewiele badań, szczególnie na gruncie polskim dotyczy sytuacji kobiet na uczelniach wyższych. Tymczasem już od lat 80. XX wieku można mówić o wzroście udziału kobiet na uniwersytetach, szczególnie na stanowiskach administracyjnych i niższego szczebla (por. Fuszara, 2007). W grupie nauczycieli akademickich udział kobiet wzrósł z 39% w 1999 roku do 44% w 2011 roku (Młodożeniec, Karpińska, 2013). Obecnie w polskich uczelniach liczba nauczycielek akademickich i nauczycieli akademickich jest zbliżona (różnica wynosi ok. 4%), a na Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie kobiety stanowią już większość (różnica – 1,8%) (Plan Równości Płci dla UWM w Olsztynie, 2022). Podobny jest też odsetek mężczyzn i kobiet, które uzyskują stopień doktora i doktora habilitowanego. Dla przykładu, dane Głównego Urzędu Statystycznego pokazują, że w 2021 roku udział kobiet wśród nowo

wypromowanych doktorów wynosił 53,1%, a wśród osób, którym nadano stopień doktora habilitowanego – 46,4%. Znacznie niższy (34,3%) jest za to odsetek kobiet, które uzyskują tytuł profesora (Raport GUS, 2023). Pomimo rosnącej równowagi płci nadal można mówić o istotnie niższym, w porównaniu do mężczyzn, udziale kobiet na najwyższych stanowiskach na uniwersytetach oraz z tytułem profesora (Plan Równości Płci dla UWM w Olsztynie, 2020).

Zjawisko to łączy się nie tylko z ograniczeniami systemowymi, związanymi ze środowiskiem instytucjonalnym uczelni wyższej, ale i zachowaniami, aspiracjami, nadziejami i pragnieniami kobiet tam pracujących (por. Siemińska, Zimmer, 2007). Kopciewicz i Rzepecka (2009) piszą wręcz o „szklanym suficie”, który traktują jako niewidzialną barierę oddzielającą kobiety od najwyższych szczebli kariery i wskazują, na podstawie badań przeprowadzonych wśród kobiet piastujących wysokie stanowiska na uniwersytecie, że kluczem do sukcesu tych kobiet są takie cechy, jak: determinacja, samodzielność, pracowitość, pewność siebie, świadomość własnych możliwości i dążenie do sprawowania kontroli w celu poprawy obecnego stanu rzeczy. Dużą rolę przypisują też wsparciu rodziny i partnerskiemu układowi sił w związkach, dzięki czemu możliwe jest łatwiejsze godzenie życia zawodowego i osobistego. Ma to szczególne znaczenie, ponieważ, jak zauważa ten Hoopen i in. (2020), tradycyjnie to matki pełnią rolę głównych opiekunek swoich dzieci i w większym stopniu są zaangażowane w codzienną opiekę i koordynację prac domowych, podczas gdy ojcowie częściej pełnią rolę osoby zabezpieczającej rodzinę pod względem finansowym – będąc „żywicielami rodziny” (Ang & Loh, 2019).

Przeprowadzone na Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie badania ilościowe (Plan Równości Płci dla UWM w Olsztynie, 2022) pokazały, że pracownicy i pracownice dostrzegają różne bariery, które nie pozwalają na łatwe godzenie kariery zawodowej z życiem rodzinnym. Duża część respondentów zwracała uwagę na niewielką ilość rozwiązań sprzyjających rodzicom małych dzieci i brak komfortowych warunków pracy. Dostrzeżone zostały też przypadki wskazujące na nierówne traktowanie, w tym skierowane do kobiet komentarze i żarty odwołujące się do przekonań i stereotypów, o podtekście seksualnym, lepsze lub gorsze ocenianie bądź traktowanie ze względu na płeć, zwracanie się do kobiet w niestosowny, zbyt poufały sposób czy też przydzielanie zadań o różnym prestiżu w zależności od płci. Część badanych zwróciła również uwagę na występujące na Uczelni nierówności (na niekorzyść kobiet) w zakresie dostępu do wyższych stanowisk, w tym stanowisk zarządczych, zbyt niską wysokość wynagrodzeń w stosunku do zakresu obowiązków oraz nierówny dostęp do awansu zawodowego. Zrodziło to potrzebę zgłębienia podjętej problematyki i przeprowadzenia badań o charakterze jakościowym.

Realizując zadania założone w Planie Równości Płci, w grudniu 2022 roku przeprowadzono pogłębione badania jakościowe dotyczące sytuacji kobiet – pracownic na Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w kontekście równości kobiet i mężczyzn versus dyskryminacji ze względu na płeć.

Problematyka badań

Celem badań uczyniono zrozumienie, jak badane osoby – pracownice i pracownicy Uczelni postrzegają sytuację kobiet pracujących na Uniwersytecie w kontekście równości płci versus dyskryminacji. Za główny problem badawczy przyjęto następujące pytanie: Jak badane osoby postrzegają równość płci na Uczelni i jakie nadają jej znaczenia? W ramach problemu głównego wyodrębniono szereg problemów szczegółowych skoncentrowanych wokół takich

obszarów, jak: znaczenia nadawane równości płci, trudności w realizacji idei równości płci na Uczelni, a także propozycje rozwiązań promujące równość płci w środowisku akademickim.

Metoda

Z uwagi na złożoność problematyki badawczej, specyfikę obszarów i delikatność tematów, które zamierzano poddać eksploracji, zdecydowano się na wybór miękkiego, jakościowego podejścia badawczego i osadzenie badań w paradygmacie interpretatywnym (Husserl, 1989; Malewski, 1998). W badaniach wykorzystano fenomenologię interpretacyjną, w której obiektem zainteresowania badacza nie jest poszukiwanie pojedynczej prawdy lub wzoru, a raczej codzienne, życiowe doświadczanie określonego zjawiska lub bycia w świecie (Parahoo, 2014). Przyjmuje się, że człowiek aktywnie uczestniczy w wyjaśnianiu, interpretowaniu wydarzeń, przedmiotów, obiektów i osób, które napotyka w swoim życiu (Neubauer, Witkop, Varpio, 2019). W podejściu takim badacz jest zainteresowany tym, w jaki sposób generowane i przekształcane są nadawane zjawiskom znaczenia. Wymaga to od niego otwartego nastawienia i gotowości na przyjęcie nieoczekiwanych znaczeń, które mogą się pojawić (Giorgi, 2010). W interpretacyjnej analizie fenomenologicznej (IPA), którą przyjęto na potrzeby niniejszych badań, badaczom „zależy przede wszystkim zależy na uzyskaniu bogatych i szczegółowych narracji w pierwszej osobie na temat doświadczeń i zjawisk, które są przedmiotem badań” (Pietkiewicz, Smith, 2012, s. 364). Dlatego jako metodę zbierania danych przyjęto wywiad, który ogólnie rozumiany jest jako rozmowa o sprecyzowanej strukturze i celu, w której osoba przeprowadzająca badania identyfikuje i nadzoruje sytuacje, aby móc ustalić lub zweryfikować wiedzę (Kvale, 2004, s. 17-18). Wywiad należy do uznanych sposobów gromadzenia danych dotyczących opinii i doświadczeń uczestników mieszczących się w obszarze zainteresowań badacza (Hsieh, Shanon, 2005).

Zebrany materiał poddano analizie tematycznej. Podejście to, w swoich różnorakich wersjach jest szeroko stosowane i nie redukuje się tylko do określonej podstawy teoretycznej, czy paradygmatu badawczego. Analiza tematyczna jest tu pojmowana jako metoda identyfikacji, analizy oraz interpretacji wzorców znaczeniowych „tematów” w ramach jakościowej analizy danych (Clarke, Braun, 2017, s. 297). Celem tej analizy nie jest proste podsumowanie sensu danych, a raczej zidentyfikowanie i zinterpretowanie głównych cech danych, które odpowiadają pytaniom badawczym. Jak przekonują Victoria Clarke i Virginia Braun (2017), ten rodzaj analizy ma ugruntowane podstawy teoretyczne i jest często stosowany w naukach społecznych.

Procedura badawcza i opis grupy badanej

Zastosowano następujące kryteria doboru próby badanej: 1) posiadanie statusu osoby pracującej na Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie 2) uzyskanie zgody na udział w badaniach, w tym nagranie wywiadu przez uczestnika badań.

Badania (wywiady grupowe i indywidualne) zostały przeprowadzone wśród pracownic i pracowników Uczelni w grudniu 2022 roku. Dostęp do grupy badanej nastąpił dzięki skierowaniu oficjalnego pisma do dziekanów trzech losowo wybranych wydziałów na Uniwersytecie. Dziekani zostali poproszeni o rozesłanie do pracowników i pracownic wydziału zaproszenia wraz z linkiem do formularza zgłoszeniowego w wywiadzie.

Uczestnicy podpisali pisemną zgodę na udział w badaniu (kwestionariusz zgody według Rapleya, 2010). Zostali poinformowani, że wywiad będzie nagrywany i wykorzystany do przygotowania raportu. Przekazano również informację o możliwości wycofania się z badań w dowolnym momencie i braku konieczności odpowiadania na wszystkie pytania.

W badaniach wzięło udział 26 pracownic i pracowników Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie. Badaną grupę stanowiło 21 kobiet i 5 mężczyzn. Wśród uczestników znalazło się: 21 osób zatrudnionych na stanowiskach dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych (w tym 4 profesorów Uczelni, 14 adiunktów, 1 asystentka ze stopniem doktora i 2 doktorantów) oraz 6 osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych (w sekretariatach, dziekanatach i innych jednostkach). Były to wyłącznie osoby, które zgłosiły się i wyraziły chęć udziału w badaniach. Nie stanowią one próby reprezentatywnej (wobec około 3 tysięcy osób pracujących na Uniwersytecie), co jest typowe dla badań o charakterze jakościowym. Wśród uczestniczek i uczestników znalazły się osoby pełniące obecnie lub w przeszłości różne funkcje (także kierownicze) na Uczelni, np. prodziekan, wicedyrektor, przedstawicielka związków zawodowych. Wszyscy pracowali w pełnym wymiarze godzin. Zróżnicowana była sytuacja rodzinna osób badanych. Zdecydowaną większość stanowiły osoby będące w związkach (małżeńskich, partnerskich) i posiadające dzieci (w wieku od 1 roku życia do dorosłości). Pozostali byli stanu wolnego.

Wyniki

Zebrany materiał pozwolił na wygenerowanie kilku tematów nadrzędnych i podporządkowanych im tematów szczegółowych. Ich zestawienie zawarto w tabeli nr 1.

Tabela 1

Tematy nadrzędne i szczegółowe wygenerowane w ramach analiz

Znaczenia nadawane równości płci

Równość szans
 Partnerstwo w relacjach
 Równość w przepisach prawa, w tym regulacjach na poziomie uniwersytetu
 Równy udział mężczyzn i kobiet w strukturze zatrudnienia
 Równy udział mężczyzn i kobiet na stanowiskach kierowniczych
 Równość płac

Równość na Uczelni

Dostrzeganie równości lub braku równości w różnych obszarach:
 - proporcja mężczyzn i kobiet w różnych jednostkach,
 - proporcja mężczyzn i kobiet na stanowiskach wyższego i niższego szczebla,
 - szanse na rozwój i awans,
 - wynagrodzenia,
 - relacje w obszarach: pracownik-pracownik, przełożony-podwładny,
 - obciążenie obowiązkami zawodowymi.
 Świadomość równości płci na Uczelni
 Działania podejmowane na rzecz równości na Uczelni

Bariery stojące na drodze równości płci na Uniwersytecie

Łączenie ról zawodowej i rodzinnej:
 - kryteria oceny i awansu dyskryminujące osoby zaangażowane w życie rodzinne,
 - nieprzestrzeganie przepisów prawa wynikających z Kodeksu Pracy – dni opieki nad dzieckiem.
 Większe obciążanie kobiet obowiązkami z obszaru pracy dydaktycznej i organizacyjnej
 Autodyskryminacja
 Kultura, stereotypy, niska świadomość

Propozycje rozwiązań

Opracowanie i wdrożenie procedury postępowania w sytuacji zaistnienia dyskryminacji ze względu na płeć

Parytet na stanowiskach kierowniczych

Równość płac

Dbanie o równowagę w obciążaniu kobiet i mężczyzn dodatkowymi obowiązkami

Działania ułatwiające łączenie roli zawodowej i rodzinnej:

- przestrzeganie przepisów prawa (związanych np. z możliwością wykorzystania dni na opiekę nad dzieckiem),
- zmiana zasad oceniania i przyznawania podwyżki prokościowej dla kobiet przebywających i powracających z urlopów macierzyńskich i rodzicielskich / konieczność odejścia od wymagania od osób przebywających na takich urloпах kontynuowania pracy naukowej,
- zapewnienie opieki dla dzieci pracowników: ułatwienie dostępu do żłobka i przedszkola,
- uwzględnianie preferencji pracownika wychowującego małe dziecko co do planu zajęć,
- uwzględnianie potrzeby elastyczności w organizowaniu czasu pracy przez rodziców,
- pokoje cichej pracy.

Przeciwdziałanie zachowaniom dyskryminacyjnym wobec kobiet – kształtowanie kompetencji miękkich i budowanie kultury inkluzyjnej opartej na szacunku wobec każdej osoby

- szkolenia, warsztaty, wykłady antydyskryminacyjne
-

Źródło: badania własne

Pierwszy z wyróżnionych obszarów dotyczył znaczeń nadawanych równości płci na Uniwersytecie. Osoby badane przypisywały temu terminowi podobne znaczenia, choć kładące nacisk na różne jego aspekty, np. społeczny (partnerstwo w relacjach), prawny (równość w przepisach prawa i regulacjach na poziomie uniwersytetu) lub ekonomiczny (równość płac obu płci dla osób zajmujących te same stanowiska/z tym samym zakresem obowiązków. Część uczestniczek i uczestników równość odnosiła również do kwestii parytetu rozumianego jako zasada równości proporcji kobiet i mężczyzn w strukturze zatrudnienia na Uczelni, na poszczególnych stanowiskach, w tym na stanowiskach kierowniczych, w poszczególnych jednostkach (np. wydziały, katedry), w różnego rodzaju gremiach i zespołach (np. równy udział kobiet i mężczyzn w komitetach organizacyjnych konferencji naukowych, w radach naukowych dyscyplin, w komisjach uczelnianych).

W wielu wypowiedziach pojawiało się także określenie równości szans, w odniesieniu, do którego zaznaczano, że mówiąc o równości płci nie wystarczy zagwarantować jednakowych praw dla każdej z płci. Ilustruje to następująca wypowiedź:

Dla mnie jest to równość szans wszelakich. Na przykład w rozwoju kariery, finansowaniu badań, traktowania na równo... Po prostu równy dostęp do tego do wszelakich usług. [...] właśnie chodzi o to w świadomości, że ta równość to nie polega na tym, że wszyscy tak samo, ale równe szanse. [...] Bo to jakby nie chodzi o to, żeby teraz wysunąć masę postulatów [...]. To też jest źle pojmowana równość. To tak jak stoi dorosły mężczyzna, kobieta i dziecko przed dość wysokim płotem. No i co? Stoją na tym samym podeście, ale małe dziecko nie widzi nic, kobieta widzi tylko połowę i tylko mężczyzna ma szansę naprawdę zobaczyć, co tam się dzieje za płotem. Tak że to nie jest równość – to danie takiego samego podestu dla wszystkich. Trzeba jakoś temu pomóc. (K1F3)

Uczestniczki i uczestnicy podkreślali tu, że przy realizacji idei równości potrzebne jest podjęcie działań, które uwzględnią przesłanki stawiające jedną z płci w gorszej sytuacji i zagwarantują jej takie ułatwienia, dzięki którym będzie można mówić o autentycznej równości szans.

Jeśli chodzi o kolejny z wygenerowanych tematów, tj. dostrzeganie równości lub nierówności płci na Uczelni, osoby badane wskazywały na szczególne znaczenie Uniwersytetu jako miejsca, które wyznacza lub powinno wyznaczać określone standardy w zakresie równości, w tym równości płci. Świadczą o tym poniższe wypowiedzi:

Jeżeli na Uniwersytecie nie byłoby tej równości, no to, gdzie ona by miała być? Prawda? No to przecież powinniśmy tutaj dawać pewnego rodzaju przykład, tak? Że to nie płęć w tym wypadku, tylko inne predyspozycje powinny decydować o tym, kto zajmuje jakie miejsce w hierarchii. (M1F2)

[...] szczerze mówiąc, wydaje mi się, że jest to problem wydumany, czysto teoretyczny na uczelni. Nie obserwuję tu żadnej dyskryminacji czy nierówności. (M1F4)

Szczerze mówiąc, wcześniej pracowałam w mediach i tam tę nierówność płci było bardziej widać. Tutaj natomiast, mówię, nie sądzę, że byśmy mieli na co narzekać. (K5F1)

Uczestniczki i uczestnicy wskazywali na różne obszary, w których można tę (nie)równość dostrzec:

- proporcja mężczyzn i kobiet w różnych jednostkach – w tym obszarze wypowiedzi częściej wskazywały na zachowanie równowagi, tym niemniej dostrzegano zróżnicowanie w zależności od wydziału, instytutu, jednostki lub charakteru zajmowanego stanowiska (np. administracyjne vs. naukowo-dydaktyczne, adiunkt vs. profesor):

Jeśli chodzi z kolei o Uniwersytet, [...] pierwsza myśl, jaka mi się nasuwa, to kwestia zatrudnienia na poszczególnych wydziałach, jeśli chodzi o płęć. Tutaj zauważam takie wyraźne różnice w zależności od dyscypliny naukowej, którą reprezentujemy. Przy naukach społecznych dominują kobiety, w naukach technicznych, ścisłych, jeśli chodzi o zatrudnienie, dominują mężczyźni. (K1F2)

- proporcja mężczyzn i kobiet na stanowiskach wyższego i niższego szczebla – osoby badane podkreślały brak równego udziału mężczyzn i kobiet na określonych stanowiskach (administracyjnych, badawczo-dydaktycznych). Zaznaczano, że widoczny jest większy odsetek mężczyzn niż kobiet na stanowiskach profesorów i profesorów Uczelni oraz na stanowiskach kierowniczych na poziomie Uniwersytetu (kolegium rektorskie), wydziałów (dziekani) i instytutów (dyrektorzy):

No, na pewno jest mniejsza ilość pań profesor. Pewnie być doktorem jest łatwiej. No i te kobiety na Uniwersytecie zajmują niższe stanowiska. A więc to są takie jakby najbardziej widoczne, uderzające dane... (K1F3)

Zauważono, że problem ten dotyczy również wydziałów sfeminizowanych, gdzie co prawda prodziekanami są również kobiety, natomiast najwyższe stanowiska (np. dziekana, dyrektora instytutu) zajmują często mężczyźni:

Rzeczywiście kierownikami wszystkich katedr są mężczyźni, Dyrektorem Instytutu jest mężczyzna, a jeżeli chodzi pewnie o ilość zatrudnionych, to pewnie jest tak mniej więcej pół na pół. Czyli jest to takie troszeczkę stereotypowe... Nie wiem... Dużo kobiet, prawda? Ale jeżeli już sprawowanie władzy czy jakiś takich funkcji kierowniczych, to bardziej predysponowany jest pewnie mężczyzna, tak? (M1F2)

Zajmowanie najwyższych stanowisk (kolegium rektorskie) wyłącznie przez mężczyzn ma, jak zaznaczyła jedna z rozmówczyń, przełożenie na to, że głos kobiet staje się mało słyszalny, bowiem tylko osoby na najwyższych szczeblach decydują o tym, kto będzie piastował wyższe stanowiska na wydziałach i w instytutach:

Oni [mężczyźni zajmujący najwyższe stanowiska] są nie tylko osobami, które mają bierne prawo wyborcze, ale i czynne prawo wyborcze. Tym bardziej, wbrew pozorom, to co się teraz wydarzyło, czyli ta konstytucja 2.0 dla nauki, ona bardzo skomplikowała systemy demokratycznych wyborów uczelni. W związku z tym teraz nawet kwestia przewagi kobiet na niektórych wydziałach kompletnie nie będzie się odbijała na wyniki wyborów, ponieważ tak naprawdę o wyborze władzy Wydziału decyduje tylko i wyłącznie rektor. Tak, oczywiście środowisko akademickie może opiniować takiego kandydata i go rektorowi przedstawić, natomiast to wcale nie gwarantuje, że taka kandydatura zostanie zaakceptowana. (K7F1)

Warto jednak zauważyć, że część osób podkreślało zmiany, które są widoczne w ostatnich latach:

No, więcej mężczyzn zajmuje stanowiska kierownicze niż kobiet, choć trzeba powiedzieć, że w ostatnich czasach kobiety coraz aktywniej też te stanowiska zajmują. (K1F2)

Co istotne, zdania uczestniczek i uczestników na temat potrzeby zachowania pełnego parytetu były zróżnicowane. Część wyrażała przekonanie, że nie jest i nie powinna być ona traktowana jako priorytet, gdyż kluczowe kryteria wyboru osób na stanowiska kierownicze powinny ograniczać się do merytorycznych kompetencji kandydatów/kandydatek. Inni zaznaczali istnienie potrzeby reprezentacji kobiet w strukturach władz, przy czym pewna grupa wyrażała przekonanie, że taka sytuacja już ma miejsce, w związku z czym można mówić o równouprawnieniu:

Zawsze była co najmniej jedna kobieta w składzie naszych najwyższych władz wydziałowych i już wydaje mi się, że chyba to równouprawnienie jest. (M2F1)

Pozostałe osoby wskazywały, że doprowadzenie do równouprawnienia w tym obszarze wymaga wprowadzenia pewnych parytetów:

[...] na Uczelni nie muszą być wprowadzone parytety, tak jak mamy parytet na listach wyborczych, że musi być co najmniej 35% kobiet, tak na uczelni tego nie ma. Nie ma czegoś takiego, że poprawność, że musimy przyjąć w tym momencie kobietę czy mężczyznę, żeby było mniej więcej po równo. (K1F5)

Niezależnie od przekonań badanych na temat tego, czy parytety powinny być ustanowione, czy nie, w wypowiedziach pojawiał się również wątek wskazujący na zadowolenie z sytuacji, kiedy stanowiska kierownicze są zajmowane przez kobiety:

Nie mam żadnych zastrzeżeń. Wiele z moich koleżanek jest szefowymi katedr. Też panią prodziekan mamy. (K4F1)

W naszym instytucie, ponieważ szefową dyscypliny jest kobieta [...] i koordynatorem do spraw dydaktycznych również jest kobieta, to myślę, że nasz Instytut [nazwa

Instytutu] akurat, który reprezentuję, tutaj sytuacja, no, ja nie mam zastrzeżeń, mnie się dobrze współpracuje. (K3F1)

- szanse na rozwój i awans – wypowiedzi osób badanych wskazują na duże zróżnicowanie w zakresie opinii na temat tego, na ile można mówić o równości szans kobiet i mężczyzn na Uniwersytecie.

Część osób przekonywała o występowaniu równości w dostępie do wyższych stanowisk, awansu i rozwoju kariery, w tym naukowej:

Udział w projektach, myślę, że każdy, bez względu na to, czy jest kobietą, czy mężczyzną ma taki sam. To już zależy od jego i chęci, i inwencji twórczej, i możliwości. (K5F1)

Inni, przeciwnie, zauważali szereg barier, które utrudniają szczególnie kobietom rozwój. Zostaną one szerzej opisane w analizie kolejnego tematu.

- wynagrodzenia – badani albo stwierdzali, że nie posiadają wiedzy na temat możliwych różnic w wynagrodzeniu mężczyzn i kobiet na tych samych stanowiskach, albo byli zdania, że różnic takich na Uniwersytecie nie ma. Jak zauważyła jedna z uczestniczek:

Jeżeli chodzi o administrację, no to tak, no, po prostu zarabiamy tyle samo bez względu na płeć. Mamy jednego pana, który, podobnie jak kobieta zarabia, mieszcząc się w jakiś przedziałach, tak? Ewentualne różnice, które w tej chwili w jakiś tam sposób są prostowane na przestrzeni lat, ale jeżeli one występowały, to nie wynikały w związku z płcią, tylko ze sposobu zatrudnienia, tak, czyli na przykład, jakby kto w jakim momencie został zatrudniony. Czy przechodził z innego stanowiska, tak? (K3F4)

- relacje w obszarach: pracownik-pracownik, przełożony-podwładny – ten wątek był szeroko dyskutowany podczas wywiadów i wzbudzał zróżnicowane emocje. Niektórzy uczestnicy i uczestniczki przekonywali o partnerskich relacjach między pracownikami a pracownicami oraz przełożonymi a podwładnymi, niezależnie od płci:

Zawsze chyba wszystkie władze wydziału starały się traktować obydwie płci na równo (M1F1)

Nie czuję zupełnie wykluczenia ze względu na płeć. (K8F1)

Nie spotkałam się w swojej pracy z takimi przejawami dyskryminacji ze względu na płeć. Ja ze swojej strony mogę powiedzieć, że takiego czegoś nie zauważyłam, nie doświadczyłam, nie miałam też jakiś takich sygnałów od nikogo, kto.... Nie słyszałam, żeby ktoś mówił o tego typu problemach (K7F4)

Ja generalnie pracuję na uczelni już ponad 30 lat. [...] W moim odczuciu nie miałam nigdy takiej sytuacji, żeby spotkać się z niestosownym komentarzem od mężczyzny. [...] Także moje odczucie jest takie pozytywne. (K4F4)

Uczestniczki te podkreślały, że nie doświadczały dyskryminujących, seksistowskich komentarzy i zachowań ze strony mężczyzn – współpracowników i przełożonych. Ma to, jak przekazał inny uczestnik badań, przełożenie na brak zgłaszanych skarg na naruszenia równości płci:

[...] w Biurze Kontroli Wewnętrznej i BHP, gdzie zajmujemy się też między innymi sprawami związanymi ze skargami, to też mogę potwierdzić, że nigdy, nigdy jakoś tak nie było tej sprawy związanej z równością płci, na forum. No, od kilku lat może, może kilku miesięcy nawet gdzieś rozmawiamy o tym głośno, natomiast nigdy się nie zdarzyło, żeby dotarła do nas jakaś oficjalna skarga na naruszenie równości płci. (M1F1)

Nie wszyscy rozmówcy i rozmówczynie mówili o równości w relacjach na Uniwersytecie. Część osób wskazywała na doświadczane lub zasłyszane sytuacje, które świadczyły o braku profesjonalnego zachowania mężczyzn w stosunku do kobiet, co wyrażało się np. w niestosownych komentarzach, czasami o charakterze seksistowskim. Poniżej zawarto kilka takich relacji:

Mi się zdarzyło na naszej Uczelni uczestniczyć w obronach prac dyplomowych, gdzie była komisja składająca się z kobiet i mężczyzn i komentowany był wygląd studentek przez mężczyzn. I tak właśnie w takiej seksistowskiej atmosferze było to komentowane. Pomijam tu już styl i sposób. Więc miałam takie doświadczenia. (K1F2)

[...] jest pani profesor jedna, proponowana do pozycji dziekana i dyrektor, który jeszcze pracuje, gratulował wszystkim, podawał rękę, mówił jednemu, „No, super! Cieszę się, że masz w końcu to stanowisko. Tak, należy Ci się”, a podszedł do niej i powiedział, „Ładnie Pani wyglądała”. To było niedawno, kilka lat temu. (K1F3)

Skojarzyłam sytuację [...] u nas na Uniwersytecie... [...] Sytuacja dotyczyła kobiety, która prezentowała swoje osiągnięcia i też plany na taką działalność po doktoracie. I po zaprezentowaniu tych badań, usłyszała, no właśnie, od jednej osoby taki komentarz, „Badania badaniami, ale taką figurę mieć przy dwójce dzieci, no to to jest coś niesamowitego”. No, to właśnie... To nie jest komentarz, który usłyszałby jakikolwiek mężczyzna. I właśnie tak to wybrzmiało... badania badaniami, ale... Badania to nie jest istotne, ale w tym momencie, dwójka dzieci i taka figura, no to to jest to, na co warto zwrócić uwagę. (K2F2)

Uczestnicy i uczestniczki wyrażały w tym obszarze zdecydowany sprzeciw wobec takich komentarzy. Jeden z mężczyzn stwierdził, że „to zenujące, że w ogóle to ma miejsce na Uniwersytecie” (M1F2)

Co istotne, część osób odnosiła raportowane nierówności nie do kwestii płci a relacji przełożony/przełożona-pracownik/pracownica lub osoba o wyższym – osoba o niższym stopniu awansu. Ilustruje to wyraźnie następująca wypowiedź:

Ja dość silnie odczuwałam przez wiele lat ten system, w którym my funkcjonujemy, oparty na tym układzie hierarchicznym – w zależności od stanowisk, od stopni, które mamy. Patrząc na tę hierarchię i widząc, to [...], że nawet w środowiskach sfeminizowanych to mężczyźni piastują stanowiska kierownicze, to może bardziej z tej perspektywy tego układu hierarchicznego trzeba spojrzeć. W tej relacji na linii pracownik o niższym – pracownik o wyższym stopniu czy na niższym – wyższym stanowisku. W takich właśnie relacjach, wynikających z tego, że to mężczyzna pełnił stanowisko kierownicze, te nierówności się pojawiały, ale one dla mnie mniej z perspektywy płci wynikały, a właśnie z tego układu, który, no już od wieków celebруемy w naszych uczelniach. Wydaje mi się, że to ten podział jest istotny.

I wydaje mi się też, że w innych krajach zachodnich nie jest to aż tak widoczne. Kiedy pracuje się w jednej organizacji, tam bardziej stawia się na taką zespołowość, na bycie na ty, nietytułowanie się. Też, kiedy jeździ się na konferencje zagraniczne, to te identyfikatory pozbawione są tych tytułów, jest tylko imię i nazwisko. I ja gdzieś tutaj upatruję tych nierówności, które mogłyby tu się pojawiać. (K1F2)

Wypowiedzi uczestników i uczestniczek wywiadów wskazywały na postrzeganie Uniwersytetu jako społeczności różnorodnej i zróżnicowanej pod względem świadomości równości płci. Badane osoby były przedstawicielami/przedstawicielkami różnych wydziałów, jednostek i osób pracujących na określonych stanowiskach (dydaktycznych, badawczo-dydaktycznych, administracyjnych), o różnych stopniach awansu (asystenci, doktoranci, adiunkci, profesorowie Uczelni), pełniących różne funkcje (np. przedstawiciele związków zawodowych, prodekan, członkowie różnych komisji). Dawało to szeroki ogląd na zróżnicowane środowisko, które reprezentowali i znali. Niejednokrotnie w obrębie jednego Wydziału wskazywano na duże różnice w zakresie równości płci i jej świadomości w poszczególnych instytutach, katedrach czy zakładach. Jak stwierdziła jedna z uczestniczek:

[...] mówienie ogólnie o Wydziale jest prawie niemożliwe, ponieważ w tamtym środowisku [jednostka w obrębie Wydziału ze znaczną liczebną przewagą mężczyzn], tak powiem ogólnie, kobiety, ja wiem, bo poznałam wszystkie te panie, czują się dyskryminowane codziennie, w każdej sferze życia, natomiast w naszym Instytucie, mam takie wrażenie, nie zadajemy sobie takiego pytania, ponieważ, tak wprost mówiąc, rządzą. Tak jakby mężczyźni w jakimś sensie u nas [jednostka, w której liczebnie przeważają kobiety] mężczyźni żyją w matriarchacie, a tam w patriarchacie. (K1F4)

Mówiąc o własnych doświadczeniach i wiedzy na temat równouprawnienia pod względem płci i związanych z tym problemów, duża część rozmówczyń i rozmówców wykazywała się wysoką świadomością w tym obszarze. Osoby te identyfikowały jednostki odpowiedzialne za kwestie równościowe (np. stanowisko Rzecznika ds. Równości Szans, Specjalistki ds. równouprawnienia, związki zawodowe), śledziły pojawiające się nowości w przestrzeni internetowej (np. zakładka „Równe traktowanie” na stronie Uczelni, oficjalny profil Rzecznika na Facebooku), czasami też zajmowały się kwestiami równościowymi naukowo. Wysoka świadomość nie musi oczywiście być reprezentatywna dla całej społeczności i wynikać może ze specyfiki grupy i sposobu rekrutacji, który opierał się na zasadzie dobrowolności (prawdopodobnie do badań zgłaszały się osoby szczególnie tymi kwestiami zainteresowane). Poniżej zamieszczono przykładowe wypowiedzi:

Ja się bardzo ucieszyłam, jak zobaczyłam zakładkę „Równe traktowanie”, bo dosyć szybko zobaczyłam, kiedy się ta informacja pojawiła właśnie w tej przestrzeni internetowej na naszej stronie i na naszym Facebooku (K1F2)

Moje zainteresowania badawcze [...] koncentrują się właśnie wokół feminizacji zawodu nauczycielskiego [...] Więc ta problematyka równości jest mi bliska, aczkolwiek nie wiem czy nie powinienam nazwać ją problematyką nierówności. (K2F2)

Osoby badane zwróciły również uwagę na stopniowe zwiększanie świadomości w zakresie równości płci – w środowisku akademickim ogólnie i u kobiet oraz młodego pokolenia w szczególności:

Odnoszę takie wrażenie już od jakiegoś czasu, że te tematy są w końcu podejmowane. Tak, no, nie wiem, tutaj zapewne przez powstanie różnego rodzaju komisji dotyczących tych spraw, zaczyna się po prostu o nich mówić. Tak więc myślę, że tutaj ta świadomość powoli się budzi. [...] Ja obserwuję po naszych studentach, czyli tym znacznie młodszym pokoleniu, że oni są znacznie bardziej świadomi tego równouprawnienia, tego, że nie muszę ja, ale możesz też ty. Nawet ostatnio na zajęciach siedziałam, bo mam taką parę w jednej grupie i chłopak mówi, „Nie, ja nie jestem w stanie tego obiadu zrobić”, a ona mu, „Nie! Zrobisz! – No, ale jak ja mam tego kurczaka przyprawić? - Jak przyprawisz, tak przyprawisz. Zrobisz! Dasz radę!” Więc one są chyba może bardziej stanowcze, może bardziej się potrafią kłócić o swoje racje, a może po prostu jeszcze nie dorosły do takiej roli, jaką my mamy, czyli musimy ogarniać. (K6F1)

Studentki zaczynają nabierać większej świadomości w tym zakresie i coś co jeszcze było na przykład na poziomie lat, kiedy ja studiowałam, „No tak, no, tak profesor może powiedzieć. Tak doktor może się zachować” i myśmy w ogóle na to nie reagowali. Wicie, to było tak, że myśmy to jako taką pewną normę przyjęli. A teraz studentki to słyszą, dostrzegają. Więc tu też już może być efekt pewnie edukacji na różnych polach, ale też przypisuję to naszemu uniwersytetowi i naszym zajęciom, które się dzieją na naszych kierunkach. Także to to też jest taka zmiana, którą obserwuję. (K1F2)

Kobiety [...] na uniwersytecie są bardziej świadome. Te kobiety powoli zaczynają wyrażać swoje opinie, zabiegać o wyższe stanowiska. Na przykład, jeżeli chodzi o dziekanki, tutaj specjalnie używam takiego feminatywu, też to się zmienia... (K1F3)

Niektórzy uczestnicy i uczestniczki wskazywali na niską wiedzę i świadomość pracowników w obszarze równości płci, zapobiegania i przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć, co znajdowało swoje odzwierciedlenie we wspomnianych przypadkach niestosownych komentarzy i zachowań mężczyzn w stosunku do kobiet:

Niestety, moim zdaniem, [świadomość jest] bardzo nikła, bardzo, bardzo słaba. Bo zadawałam to pytanie kobietom – moim koleżankom, czy one dostrzegają jakąś nierówność pod względem płci i one nie dostrzegały żadnych problemów. I dopiero jak powiedziałam im o tym, jak to wygląda z mojej perspektywy czy perspektywy innych kobiet – matek, kobiet wracających po urlopie macierzyńskim, to one dopiero sobie uświadamiały, „Wiesz, ja nawet nie pomyślałam, że na to można tak spojrzeć”. (K1F3)

Kolejny temat wygenerowany w trakcie analiz dotyczył barier stojących na drodze do równouprawnienia płci. Najwięcej miejsca poświęcono w tym obszarze łączeniu ról zawodowej i rodzinnej. Wszyscy badani wyrażali przekonanie, że tradycyjnie w naszej kulturze to kobiety bardziej obciążone są obowiązkami rodzinnymi. Odnoszą się one przede wszystkim do tego, że to kobiety ponoszą główny ciężar opieki nad dzieckiem (szczególnie małym lub z niepełnosprawnością), jednak nie ograniczają się do tego. Dotyczą także wykonywania prac domowych i opieki nad osobami starszymi (rodzicami). To większe obciążenie – w przypadku małych dzieci – uwarunkowane jest biologią (kwestia rodzenia dzieci, karmienia piersią), jednak w dużej mierze zależy od przyjmowanych stereotypów i funkcjonowania w kulturze patriarchalnej. W konsekwencji rozkład obowiązków domowych pomiędzy kobietami i mężczyznami często nie jest nawet zbliżony, co przeczy idei partnerstwa. Przekonanie takie wyrażały nie tylko badane kobiety, ale i mężczyźni:

Może tym źródłem [nierówności ze względu na płeć] są stosunki w domu, w rodzinie tak naprawdę. I na przykład rozłożenia obowiązków wynikających z opieki nad dziećmi, obowiązków domowych – tam jest [...] przede wszystkim główne źródło tych dysproporcji. (K4F1)

Problemem w zakresie naszej dyskusji jest kwestia związana z pewną mentalnością nas jako Polaków. Zupełnie nie wiem osobiście, z czego to się bierze, ale u niektórych, zwłaszcza mężczyzn, panuje takie powszechne przekonanie związane z tym, że to kobieta w głównej mierze powinna być zaangażowana w sprawy związane z wykonywaniem różnego rodzaju obowiązków domowych, opieką nad dziećmi, z czym absolutnie się nie zgadzam, ponieważ w równym stopniu kobieta i mężczyzna powinni odpowiadać solidarnie za wszystkie sprawy związane z prowadzeniem gospodarstwa domowego. Więc tutaj myślę, że ktoś pewien problem tkwi w naszej mentalności, która, uważam, że w miarę upływu czasu się zmienia, natomiast ten progres wciąż nie jest zadowalający na obecną chwilę. Ale przyszłości myślę, że będzie ewoluował we właściwym kierunku i zakresie. (M2F4)

[...] kobiety mają gorzej niż mężczyźni, no bo pewne rzeczy związane z macierzyństwem chociażby wyłączają je z życia z życia zawodowego często. (M1F1)

Jak ja sobie myślę o podziałach takich płciowych, to zawsze gdzieś z tyłu głowy mam taki obrazek, jak wygląda kariera naukowca i jak wygląda kariera naukowczyni. Czyli ta kobieta, która ma tych przeszkód przed sobą tyle: przeszkód typu dziecko, sprzątanie lekcje i tak dalej, i tak dalej, a zresztą też nawet nieraz w Katedrze tak sobie dyskutowaliśmy z mężczyznami, no, że oni na przykład po prostu zamkną się w pokoju i sobie spokojnie pracują i jakby potrafią się wyłączyć. To kobieta jakby nie ma tej możliwości, żeby na przykład wyłączyć się z domowego miru... (K2F1)

Jednocześnie w wypowiedziach wielokrotnie pojawiał się sprzeciw wobec takiego ugruntowanego kulturowo rozkładu obowiązków domowych:

[...] uważam, że jeżeli mężczyzna radzi sobie w pracy w takiej czy innej, to czemu ma sobie nie poradzić w domu? Tak, no przecież to nie jest nic przypisanego do kobiety. Może niektórzy mężczyźni konserwatywni uważają, że to może, nie wiem, uwłaczać ich godności, ale to jest trochę kuriozalne. Tak, no, skoro radzimy sobie z innymi rzeczami, dlaczego mielibyśmy nie poopiekować się dziećmi przez jakiś czas i to byłoby czymś złym, tak? (M1F1)

Zdaniem osób badanych duże zaangażowanie w wychowanie dzieci wiąże się dla kobiet z podjęciem decyzji, co uznają za najważniejsze w swoim życiu. W niektórych przypadkach jest to kwestia (trudnego) wyboru pomiędzy macierzyństwem a rozwojem kariery zawodowej (szczególnie naukowej):

Z perspektywy doktorantki zawsze taką ważką kwestią jest kwestia spełnienia się jako mama, zajścia w ciążę, a następnie wychowania dziecka i pogodzenia tego z obowiązkami czy to doktoranta, czy to młodego pracownika dydaktycznego. Nie da się ukryć, że wszystkie doktorantki chyba gdzieś zawsze myślą o tym, w jaki sposób można by było to pogodzić i czy nie spotka się to również z jakimś ostracyzmem, z odsunięciem od badań naukowych czy od innych chwil ważnych kwestii, czyli takim po prostu zawieszeniem w życiu naukowym. Wiele doktorantek myślę, że rezygnuje

z tej chyba jednak ważnej funkcji życiowej, aby po prostu nie zrezygnować z życia naukowego. (K8F1)

Ja chcę być matką w domu, a nie jakąś taką matką, co będzie tam jakąś matką, co się przez Zooma spotyka ze swoimi dziećmi... Bo to jest najlepszy etap jeszcze, póki ona nie wkroczy w pełni dorosłość. Bo [...] przecież [...] ważna jest ta obecność matki. [...] Ja wybieram jako człowiek, kobieta, wybieram właśnie rodzinę na przykład też. I też chcę wybrać i pracę, i rodzinę. (K2F4)

A czasami to nie jest kwestia wyboru, tylko są też osoby, które samotnie wychowują: i mężczyźni, i kobiety, to wtedy ten wybór jest praktycznie żaden. (K3F4)

Zdaniem rozmówczyń łączenie macierzyństwa z pełnieniem roli zawodowej niejednokrotnie wyłącza kobiety z „głównego nurtu” w pracy (wiąże się np. z brakiem udziału w projektach, wyjazdach konferencyjnych i na staż) albo przynajmniej spowalnia ich karierę. Jak podsumowała jedna z kobiet, która zdobyła stopień doktora habilitowanego w wieku 44 lat, mając w tym czasie nastoletnie, prawie dorosłe dzieci:

Wiem, że gdybym nie miała, krótko mówiąc, rodziny, ona [moja kariera naukowa] byłaby bardziej dynamiczna, bo ja lubię pracować, bo to mi sprawia dużą przyjemność. A kwestie też domowe powodowały, że ja wiedziałam, że czasem trzeba po prostu odpuścić. (K1F2)

Badane osoby podkreślały, że zdecydowanie łatwiej jest rozwijać swoją karierę zawodową, w tym zdobywać kolejne stopnie i tytuły naukowe w sytuacji rezygnacji z macierzyństwa. Jak zauważyła jedna z rozmówczyń:

Sama znam takie osoby, które decydują się na staże, wyjazdy, zostawiają też małe dzieci i mówię tutaj o kobietach. Ja z jednej strony je podziwiam, czyli podziwiam ten zapał do tego, żeby zawalczyć o swoje, żeby prężnie i tak bardzo dynamicznie zdobywać poszczególne szczeble, ale teraz znowu wracamy do tych kwestii osobowościowych. Ja wiem, że miałabym poczucie straty, będąc kilka tysięcy czy nawet kilkaset kilometrów od domu i zostawiając małe dziecko, miałabym poczucie straty i tego, że właśnie w tym czasie mnie nie ma. A jednak, no, rodzina jest ważna. (K2F2)

W wypowiedziach najczęściej pojawiał się wątek szczególnych trudności w łączeniu pracy zawodowej i macierzyństwa w pierwszych latach opieki nad dzieckiem (kiedy jest ono małe, wymaga często ciągłej opieki, nie uczęszcza jeszcze do szkoły), jednakże część osób odniosło się również do innych zadań, typowych dla różnych etapów życia (np. opieka nad starszymi dziećmi w momentach kryzysowych, opieka nad starzejącym się rodzicem z niepełnosprawnością lub chorobą):

Ta rola matki [...] na różnych etapach jest ważna... [...] No bo ja na przykład właśnie nie zdecydowałem się jeszcze na wyjazd na staż i czekam aż moje dzieci pójdą na studia i wtedy to zrobię, bo ja jestem też taką, no, głową po prostu tej całej organizacji rodzinnej. (K2F4)

Jak już dochodzimy do tego wieku, to jest to, o czym już mówiłam, czyli oczekiwanie, że będziemy się opiekować starzejącymi się rodzicami. I to jest to jest w ogóle w skali państwa zupełnie nierozwiązane. Nie mamy żadnego systemu opieki nad starymi

ludźmi. To wszystko spada głównie na kobiety i to powinno wybrzmieć w takiej dyskusji. Jest oczekiwanie społeczne, że to kobiety rezygnują z pracy i zajmują się niedołączającymi rodzicami. [...] Jak spowodować, żeby kobiety, które rzeczywiście biorą na siebie większy ciężar opieki najpierw nad małoletnimi, a potem nad starzejącymi się rodzicami, bo to jest drugi aspekt życia... Jak znaleźć tutaj równowagę? Ja nie mam gotowych odpowiedzi. (K1F4)

Odpowiedzią na doświadczane przez kobiety-matki trudności w łączeniu obowiązków domowych i zawodowych powinno być – zdaniem części osób badanych – zaimplementowanie pewnych rozwiązań w zakładzie pracy i przestrzeganie przepisów, które łączenie obu ról ułatwiają. Tymczasem, również na Uczelni część uczestniczek dostrzega istnienie barier, które nie pozwalają na bezpieczne i spokojne realizowanie się w obu dziedzinach (rola rodzinna i zawodowa).

Najwięcej uwagi w tym obszarze poświęcono kryteriom oceny i awansu oraz przyznawania tzw. dodatku projakościowego, które, jak zauważono, dyskryminują osoby zaangażowane w życie rodzinne. Dotyczy to, jak podkreślano, przede wszystkim kobiet przebywających na urloпах macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych i powracających z takich urloпов. Po pierwsze, osoby, które wracają z urloпов przy ocenie swojej pracy są „rozliczane” z wypełnienia obowiązku wykazania się określonym dorobkiem naukowym, wliczając w to również okres urlopu (co wynika ze składanych oświadczeń). Rodzi to ryzyko otrzymania negatywnej oceny pracy, pomimo zaangażowania w realizację obowiązków przed i po urlopie. Po drugie, w trakcie urloпов nie korzystają one z „wypracowanego” dodatku projakościowego. Po trzecie, przy przyznawaniu dodatku projakościowego po powrocie z urlopu bierze się pod uwagę okres, w którym na takich urloпах przebywały, co zmniejsza szanse na uzyskanie dodatku na kolejne dwa lata. Poniżej zamieszczono kilka wypowiedzi wskazujących, jak negatywnie odbierane są przyjęte na Uniwersytecie zasady oceny, przyznawania dodatku projakościowego i awansu:

Mnie pięć lat nie było na Wydziale, na Uczelni. Wróciłam po 5 latach nieobecności. Akurat rozpoczynał się ten okres ewaluacji, no i tutaj, tak jak pani [imię uczestniczki wywiadu] powiedziała, dużo straciłam, bardzo dużo straciłam i musiałam się odnaleźć w zupełnie innej rzeczywistości. Czułam się dosłownie jak dinozaur, który wraca. Wymaga się ode mnie zdecydowanie więcej niż mogę z siebie dać. Nie mam szans na artykuły, które muszą się ukazać w tym roku, jeśli nie będę miała punktów... No, też straciłam na tej podwyżce projakościowej. Przypisano mnie do innej dyscypliny, bo nie rokowałam. No i tak to się ciągnie do dzisiaj. Więc... No tutaj, tutaj odczułam to bardzo. (K4F1)

To co ja teraz opowiem, to jest case, który mnie dotyczy osobiście. To znaczy taka podwyżka projakościowa należy się pracownikom za wypracowanie, za wykonanie określonych działań w jakimś tam poprzednim okresie rozliczeniowym. I ja sobie taką w jednym z obszarów kiedyś taką projakościową podwyżkę, nie wiem, jak to nazwać, ugrałam, zapracowałam na nią. W każdym razie na konto splaywało parę grosików więcej, to trochę cieszyło, prawda? Może nie były to jakieś kolosalne pieniądze, ale zawsze było to parę groszy więcej do pensji. I wyobraźcie sobie Państwo, że w momencie, kiedy poszłam na zwolnienie lekarskie, a następnie na urlop rodzicielski, mnie to zabrano. Nie dość, że zabrano mi 20%, co wynika z kodeksu pracy, bo

zdecydowałam się pójść na urlop rodzicielski, a nie macierzyński, to jeszcze odebrano mi wypracowaną wcześniej tę pensję, ten dodatek projakościowy. I teraz uwaga... [...] Kiedy będę miała ten cały arkusz do oceny projakościowej, to okazuje się, że on dotyczy okresu, w którym ja byłam na urlopie rodzicielskim i na zwolnieniu lekarskim i nie było możliwości wypracowania punktów. Oczywiście działania naukowe jakieś tam w międzyczasie się pojawiły – obrona rozprawy doktorskiej, jakiś artykuł, mogę to wykazać, bo w międzyczasie coś na przykład zostało opublikowane. Natomiast totalnie nie mam żadnych szans w obszarze dydaktycznym i w obszarze organizacyjnym, bo z kodeksu pracy jasno wynika, że w czasie urlopu rodzicielskiego nie można podejmować takich działań. (K1F1)

Myślę, że tutaj kwestie takiego poczucia bezpieczeństwa i stabilności zatrudnienia [są ważne]. To jest ważne, dlatego że kwestia tej pracy w toku urlopu to jest tak, że ona się przekłada nie tylko na punkty dzisiaj, tu i teraz, ale też i na kolejny rok, kolejne 2 lata, bo to jest ten czas, kiedy powiedzmy oczekujemy na publikację i w momencie, kiedy wkraczamy znowu w tę przestrzeń pracy po przerwie i zaczynamy, podejmujemy aktywność tę naukową, to ona, taką naturalną konsekwencją, jeżeli ta przerwa faktycznie jest przerwą, a nie taką pozorowaną, w trakcie której pracujemy, no to naturalną konsekwencją jest to, że te ta wyższa liczba punktów pojawi się dopiero po czasie, tak? (K2F2)

Badane osoby dostrzegały, że sytuacja ta dotyczyć może również mężczyzn (np. przebywających na urloпах macierzyńskich), co wskazywałoby na przynajmniej pozorną równość obu płci, jednakże podkreślały, że zdecydowanie częściej problem ten dotyczy kobiet.

Kolejny wątek związany z barierami dotyczył nieprzestrzegania przepisów prawa wynikających z Kodeksu Pracy w zakresie dni opieki nad dzieckiem. Opisała to jedna z kobiet:

[...] jak może być taka praktyka, że ta pani gdzieś tam w rektoracie mówi mi, że ja nie mogę skorzystać z dnia opieki nad dzieckiem, bo wtedy mam zajęcia. Przecież to nie jest sytuacja, którą jesteśmy w stanie zaplanować. Coś się nagle dzieje i nie mam na to wpływu. Nie mamy małżonka, żeby w tym momencie zajął się dzieckiem, bo jest na przykład na stażu lub na konferencji gdzieś. No to co ja mam zrobić z dzieckiem, z chorym dzieckiem, przyjść na zajęcia, bo jakaś jedna pani czy druga pani powiedziała, że ja nie mogę wziąć tego dnia opieki nad dzieckiem?! No paranoja... [...] Co ja sobie planuję z wyprzedzeniem, że on w tym momencie pochoruję się?! No to jest równe traktowanie? W każdej innej firmie pracownik ma chore dziecko, musi, to bierze dzień opieki, a tutaj nie bierz, bo studenci się obrażą albo coś. No, to jest nierówne traktowanie. (K1F5)

Doświadczenia badanych kobiet pokazują, że albo rezygnują one z przysługującego im prawa do wykorzystania 2 dni (lub 16 godzin) na opiekę nad dzieckiem, albo te dni wykorzystują, ale odpracowują zajęcia bądź korzystają z tzw. „zastępstw koleżeńskich”. Wynika to, jak podkreślały rozmówczynie, z pewnej „tradycji” na Uniwersytecie, której tylko nieliczne osoby (znające przepisy prawa) wyraźnie się sprzeciwiają. Podobny problem, na który zwrócono uwagę, dotyczy zwolnień lekarskich (zarówno wynikających z choroby pracownika, jak i dziecka). W tym przypadku oczywista jest nieobecność pracownika

i obniżenie wynagrodzenia (do 80%), jednak niezadowolenie uczestników i uczestniczek badań budziła konieczność „odrabiania” (już bez dodatkowego wynagrodzenia) zajęć zaplanowanych na czas, w którym pracownik przebywa na zwolnieniu lekarskim. Tak do tego odniosła się jedna z badanych kobiet:

[...] jeżeli ktoś mnie zmusza, jak jestem legalnie na zwolnieniu lekarskim, za które dostaje mniejsze wynagrodzenie do odrabiania zajęć, za które potem nikt mi nie płaci - tutaj jest równe traktowanie? [...] Ja rozumiem interes pracodawcy w tym, żeby studenci nie wnosili wniosku o to, żeby zwrócić pieniądze, bo zajęcia się nie odbyły. Tak, to jest oczywiste, ale po to jest kierownik, po to są jeszcze inni, żeby zapewnić ciągłość. (K1F5)

Inną barierą, na którą zwróciła uwagę część rozmówczyń, jest większe obciążanie kobiet pracujących na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych obowiązkami z obszaru pracy dydaktycznej i organizacyjnej (np. organizacja wydarzeń na Uczelni, pełnienie obowiązków sekretarza konferencji, udział w pracach różnych komisji i zespołów na poziomie katedr, instytutów i wydziałów, układanie planów):

Uważam, że kobiety w takim szerszym stopniu biorą udział w różnego rodzaju działaniach: takich organizacyjnych, promocyjnych... Tutaj bym to tak wskazywała, że jednak udział po prostu kobiet, udział czy chęć jest większy. (K6F1)

Na przykład organizujemy konferencję i organizuje pan profesor, to on weźmie kobiety, albo swoje doktorantki do wsparcia, do komitetu organizacyjnego na przykład. Ja nie wiem, czy on by wziął doktoranta. No, to trzeba zrobić kawkę, to trzeba pozmywać, tak? Może być, że to jest, niestety, ze względu na płęć. (K1F3)

Kolejnym wątkiem w obszarze barier, na który zwrócono uwagę, była tzw. autodyskryminacja. Część rozmówczyń wyraziła to przekonanie, że kobiety czasami same wycofują się rozwoju własnej kariery i dla przykładu, nie ubiegają się o wyższe stanowiska, stopnie i tytuły naukowe, koncentrując się w pracy na sferze dydaktycznej i/lub organizacyjnej. Jak zauważyła jedna z rozmówczyń:

[My kobiety] same się blokujemy... Zawsze się gdzieś tam włącza światełko, no dobrze, no, pojedę na te trzy miesiące [na staż], ale jak oni [dzieci i partner] sobie dadzą radę, bo przecież do tej pory ja wszystko ogarniam. Jeden etat mam na Uczelni, a drugi w domu... Więc pewnie jest tak, że gdybyśmy wyłączyły się, no bo mężczyznom jest o tyle łatwiej, że jest grant, zabiegam, jadę, jakoś to będzie... Kobieta ogarnie... Natomiast myślę, że rzeczywiście jest tak, że gdzieś z tyłu głowy zawsze mamy, ale jak oni sobie dadzą radę? (K6F1)

Zdaniem osób badanych każda z wyżej wymienionych wyżej barier miała swój związek z uwarunkowaniami kulturowymi i panującymi (nie tylko w środowisku akademickim) stereotypami na temat przypisywania określonych ról jednej i drugiej płci.

Ostatni z wyróżnionych tematów nadrzędnych dotyczył **propozycji rozwiązań w zakresie działań na rzecz równości płci**.

Jedną z rekomendacji było opracowanie i wdrożenie procedury postępowania w sytuacji zaistnienia dyskryminacji ze względu na płęć. Badani mówili o potrzebie opracowania strategii, która zapewniałaby bezpieczeństwo osobom poszkodowanym i jednocześnie

pozwalala efektywnie reagowac na zgłaszane przypadki dyskryminacji. Jak stwierdził jeden z rozmówców,

Na pewno strategia musi być, państwa instytucja, pan rzecznik, pewnie cały zespół, powinien być, musi funkcjonować, bo oczywiście to, że teraz takiej sytuacji [dyskryminacji] nie ma czy nie widzę, nie wyklucza tego, że może się nie zdarzyć, więc trzeba sytuację monitorować i analizować, podejmować działanie, jeżeli takie sytuacje by się pojawiły. No i na pewno trzeba piętnować i dyscyplinarnie karać, jeżeli byłyby to sprawy bardzo poważne, trzeba poważnie konsekwencje wyciągać i egzekwować. (M1F4)

[Ważne jest – przyp. aut.] żeby była jakaś procedura jasna, no i dla wszystkich oczywista, żeby nie było obawy, że jeżeli by się coś działo, to wiadomo, że można podjąć jakieś kroki. (K1F5)

Istotne jest, żeby struktury stojące na straży równości były skuteczne, żeby gwarantowały bezpieczeństwo osobie zgłaszającej. [...] Istotne jest to, żeby na przykład związki zawodowe rzeczywiście pochyliły się nad tym i ze swojej strony też wykonały ruch tak, a nie udawały, że przerzucają ten problem na decyzję do decydowania na Dziekana tak, no bo po to są związki zawodowe przede wszystkim, żeby reprezentować interesy pracowników. Jeżeli związki zawodowe tych interesów nie reprezentują no to po co one są? Ja nie spodziewałam się, że będzie nagle magicznym tak dotknięciem jak pojawi się Rzecznik tak jak tutaj jest pan tak i nagle od tego momentu się wszystko poprawi i pan będzie cudotwórcą i ile tutaj wyprostuję i tak dalej. To nie łudzę się, że to będzie w krótkim czasie skuteczne. (K1F5)

Innym postulatem było wprowadzenie parytetu na stanowiskach kierowniczych. Choć część uczestników wywiadów wyrażała przekonanie, że nie są zwolennikami pozytywnej dyskryminacji, która miałaby w jakiś sposób dawać pierwszeństwo kobietom w dostępie do wyższych stanowisk („Osobiście uważam, że [...] jeżeli jest rozpisywany konkurs na dane stanowisko, to w pierwszej właściwie kolejności powinny zostać uwzględnione kwestie związane z naszym przygotowaniem merytorycznym do wykonywanych zadań, a nie jaką mamy płć”, M2F4), wszyscy zauważali nierównowagę i zachwianie parytetu w tym obszarze i część podkreślała potrzebę ustanowienia pewnych kwot (określony odsetek kobiet na określonych stanowiskach kierowniczych) w celu doprowadzenia do większej równości płci. Jedna z uczestniczek porównała to do działań na rzecz zwiększenia odsetka Afroamerykanów wśród studentów uniwersytetów w Stanach Zjednoczonych:

Można by było powiedzieć, że to jest niesprawiedliwe, że te parytety i to wszystko... Ale inaczej to pokazuje świat, czy w polityce, czy w biznesie, to by nie pękło i nadal by się nierówność utrzymywała. Czy też zobaczcie, jak przyjmowano w Stanach Zjednoczonych pierwszych czarnych studentów. Muszą być jakieś wskaźniki, jeśli ma nastąpić zmiana, muszą być podjęte jakieś kroki. Jeśli temu czarnoskóremu studentowi nie ułatwimy jakoś drogi, to może się okazać, że będziemy mieć tylko białych studentów, bo tylko ci spełniają kryteria. Trzeba to po prostu wprowadzić, żeby to zaczęło się zmieniać. To tak samo musimy do tego podejść, jeżeli chodzi o równość płci. (K1F3)

Działaniu takiemu powinno, zdaniem części rozmówców, towarzyszyć dbanie o pluralizm pod względem płci w różnych gremiach (np. w związkach zawodowych, komisjach, zespołach zadaniowych). Jak relacjonowała jedna z uczestniczek:

Rozmawiałam ostatnio z bardzo ważną osobą ze związków – z kobietą, która właśnie powiedziała mi o tej sytuacji tego arkusza oceny. I ona mi powiedziała, „[Imię uczestniczki], jesteś mi potrzebna, bo tam są sami faceci i oni już w ogóle mnie nie słuchają. I oni nawet się nauczyli, żeby mnie nie informować o pewnych rzeczach”. Ja mówię, „O, naprawdę?” I ona mówi, że „O, bo ja jestem stara i moje dzieci już są dorosłe i ja zapomniałam, jak to jest”. Jest, no, oczywiście, wychodzi na to, że jest ogromna rola kobiet, ale, właśnie, różnych kobiet na Uczelni. Chodzi o to, żeby była różnorodność, bo wtedy jest szansa na pluralizm myśli. (K1F3)

Dużo miejsca w swoich wypowiedziach uczestnicy i uczestniczki wywiadów poświęcili też propozycjom, które ułatwiłyby ich zdaniem łączenie roli zawodowej i rodzinnej, przy czym, co warto podkreślić, zaznaczano, że rozwiązania te powinny dotyczyć obu płci, jeśli wymaga tego sytuacja.

Wiele osób badanych zaznaczało, że same przepisy prawa nie są dyskryminujące dla żadnej z płci, jednak pojawił się postulat konieczności przestrzegania tych przepisów. Uczestnicy i uczestniczki wiązali ten wątek najczęściej z kwestią wykorzystania dni na opiekę nad dzieckiem:

To też jest bardzo istotne w całej sprawie powiedziałabym, żeby stworzyć taką przejrzystą procedurę. Tak, to nie może być taka uznaniowość. Także jest to rzecz jasna w pracy. Ja sobie poradzę, bo ja powiem tej pani, że proszę wskazać mi podstawę prawną tego i pani mi tego nie pokażę, bo tej podstawy prawnej nie ma, ale jeżeli pani w sposób kategoryczny mówi do innych osób bardziej nieświadomych kodeksu pracy tak i tak to nie chcę się kłócić i nie mam zamiaru się z nią kłócić, bo to nie jest jej cel, wymyśl tylko i wyłącznie, takie polecenie dostała. No bo to jest interes pracodawcy, co jest jasne, że pracodawca ma w tym interes, żeby zajęcia się odbywały punktualnie i by nikt nie opuszczał zajęć. To jest logiczne, tak. Wszyscy na to pracujemy, żeby była dobra opinia o Uniwersytecie, że rzetelnie się prowadzi zajęcia, że punktualnie i tak dalej. (K1F5)

Kolejny postulat dotyczył zmiany zasad oceniania i przyznawania podwyżki jakościowej dla kobiet przebywających i powracających z urlopów macierzyńskich i rodzicielskich. Podkreślano konieczność odejścia od wymagania od osób przebywających na takich urlopowach kontynuowania pracy naukowej, zaznaczając, że urlop powinien być urlopem od wszystkich obowiązków zawodowych, a nie tylko pracy dydaktycznej i organizacyjnej:

Jeżeli w ten urlop macierzyński masz być dyspozycyjny, to jednak to jest zarządzanie korporacyjne, a chyba nie o to chodzi w Akademii. (M1F2)

Wnioskowałam, żeby zająć się tym apelem o zmniejszenie liczby wymaganych punktów dla kobiet powracających z takich urlopów macierzyńskich czy wychowawczych. Żeby miały szansę również właśnie, czy otrzymać podwyżkę jakościową, czy nie być ganiane czy ścigane za to, że mają za mało punktów przy ewaluacji chociażby. (K3F1)

[Potrzebne jest – przyp. aut.] danie kobietom poczucia, że pracodawca chce na nie poczekać, to jest ważne, żeby w trakcie urlopu nie siedzieć jak na tykającej bombie i nie myśleć o tym, że jeżeli wrócę, to czekają mnie konsekwencje tego, że mnie nie było. (K2F2)

Dobrym rozwiązaniem dla młodych rodziców pracujących na Uniwersytecie byłoby też zdaniem badanych zapewnienie opieki lub ułatwienie dostępu do żłobka i przedszkola dla ich dzieci. Jak zaznaczył jeden z mężczyzn:

Byłoby to ułatwianiem dużym, bo bezpośrednio, tak po urodzeniu dziecka, przyspieszyłoby powrót do pracy. No bo to też nie jest tak, że kobiety nie chcą pracować. (M1F1)

Badani wskazywali, że wsparcie takie czasami jest niezbędne, aby kobieta wróciła stosunkowo szybko do pracy także z uwagi na wysokie koszty opieki nad dzieckiem. Padały przy tym m.in. propozycje dopłat (ze strony Uczelni) do opieki nad dzieckiem lub organizacja bezpłatnej opieki (żłobki, przedszkola, świetlice dla dzieci):

Z moich doświadczeń, to mnie na opiekę prywatną nie było stać. Faktycznie, ta kwota była tak duża, że przy kredycie na mieszkanie nie dało się tego spiąć w domowym budżecie. [...] w przypadku, gdyby była profesjonalna opieka i byłaby ona nieodpłatna, no to byłoby to czymś rewelacyjnym. (K2F2)

Na pewno, nieodpłatna i dostępna, prawda? To byłoby świetne. (K1F2)

Ważne byłoby również uwzględnianie preferencji pracownika wychowującego małe dziecko co do planu zajęć:

Jeśli chodzi o godzenie ról tych rodzinnych z zawodowymi, kiedy ma się młodsze dzieci, to też [potrzebne jest] uwzględnienie preferencji pracownika co do godzin planowania zajęć. Żeby to na miarę możliwości oczywiście, bo wiemy jakie też czasem są ograniczenia związane z salami, ale jeśli to jest możliwe to planować na przykład w czasie pracy placówki, w godzinach pracy placówki, w której przebywa dziecko, a nie na przykład w godzinach popołudniowych czy wieczornych. (1KF2)

Powyższy postulat wiąże się z ogólną potrzebą elastyczności w organizowaniu czasu pracy przez rodziców:

W tych pierwszych latach życia dziecka też dać kobiecie wybór co do tego, czy na przykład mogłaby gdzieś wyjechać, czy ma gdzieś wyjechać, na przykład służbowo. Żeby to była też jej decyzja, a nie też takie polecenie służbowe, od którego no nie ma odstępstwa. (K1F2)

Ja myślę, że w ogóle ważne by było, żeby to było brane pod uwagę, na przykład właśnie w ścieżce rozwoju, ścieżce awansu, że jeśli ta kobieta ma określoną sytuację, opiekuje się dzieckiem – małym lub z niepełnosprawnością, to trzeba zrozumieć, że jeśli na przykład dla niej staż jest ogromnym wyzwaniem, to może zaproponować, żeby zrobiła krótszy. To jest takie wyjście tak naprawdę naprzeciw. To jest mała rzecz tak naprawdę. I to nie jest na całe życie, ale to jest branie pod uwagę ogromnej roli i rozwoju dla tej kobiety, i jej wkładu pracy w realizację ról, bo ona też chce się rozwijać, tylko ona nie jest w stanie tak jak facet albo inna kobieta – bezdzielna, pojechać sobie na 3 tygodnie

czy na kilka miesięcy, tak? Bo teraz zostały nam tylko na 3 miesiące... Więc myślę, że takie rzeczy można powprowadzać. (K1F3)

Część osób badanych postulowała ponadto, żeby wspomniana elastyczność dotyczyła również możliwości wyboru stanowiska pracy w okresie opieki nad dzieckiem (małym, z niepełnosprawnością) inną osobą zależną (np. starszym rodzicem):

Jeszcze pomyślałam tak ad vocem o preferencji dotyczącej charakteru stanowiska pracy, tak? Czyli, powiedzmy, na ten czas preferuję, żeby mój etat był bardziej dydaktyczny i w taki sposób chciała być rozliczana, to by było dużym ułatwieniem. (K2F1)

To jest moim zdaniem tutaj chyba w gestii Uczelni. Tak troszeczkę wyjście poza te pewne schematy, tabelki, prawda? Żebyśmy się nie zagubili w tych, w tych punkcikach, a bardziej żebyśmy się popatrzyli na taki cały rozwój tego człowieka, tak? No, bo wiadomo, te dzieci kiedyś wyrastają, prawda, a tutaj jak się zrobi ta dziura, prawda, to potem nie można wrócić do tej drogi, a w zasadzie, no, już wtedy jest większy ten potencjał, tak? Tutaj często się mówi o tej elastyczności rynku pracy dla kobiet, ale chyba to jest troszeczkę taki typ idealny, który ładnie wygląda w ekspertyzach Ministerstwa Pracy, ale tak rzeczywiście chyba mało kto chce to wprowadzać. (M1F2)

Innym możliwym rozwiązaniem dla osób, które nie mają odpowiednich warunków do pracy w domu byłoby zdaniem uczestników i uczestniczek zapewnienie im na Uczelni tzw. pokoi cichej pracy:

[...] nie każdy ma też takie warunki w domu, żeby pracować, więc w takim też wsparciem dla nas mogłyby być takie pokoje cichej pracy, w których, jeśli ktoś nie ma warunków do pracy w swoim mieszkaniu domu, może przyjść i na przykład w takim miejscu pracować. I też faktycznie, żeby te zasady tej cichej pracy były tam przestrzegane, a nie na przykład były jakieś rozmowy i tak dalej. Do tego trzeba stworzyć inną przestrzeń, żeby oczywiście ludzie też komunikowali się, współpracowali. To jasna rzecz, ale myślę tutaj o takich właśnie pokojach cichej pracy. (K1F2)

Niektóre uczestniczki przywoływały takie rozwiązanie jako przykład dobrych praktyk poznanych na uczelniach zagranicznych, na których odbywały staże lub prowadziły zajęcia w ramach programu Erasmus.

Kolejny postulat odnosił się do dbania o równowagę w obciążaniu kobiet i mężczyzn obowiązkami zawodowymi, w tym obowiązkami dodatkowymi (szczególnie w sferze organizacyjnej). Ilustruje to poniższa narracja:

Pytanie jest, jak jesteśmy obciążone dodatkowymi zadaniami, na przykład organizacyjnymi, kto pracuje w rekrutacji. Na przykład, tak? Kto podejmuje w dużej mierze działania promocyjne? Jak to jest rozkładane? Czy rzeczywiście Uczelnia dba o taki dobrostan matki? Czy ona też musi przyjąć nadgodziny? Czy ona musi przyjąć nadgodziny? Jaka jest polityka kadrowa w tym zakresie? (K1F4)

Badane osoby poświęciły też w swoich wypowiedziach dużo miejsca potrzebie przeciwdziałania zachowaniom dyskryminacyjnym wobec kobiet poprzez kształtowanie kompetencji miękkich i budowanie kultury inkluzyjnej opartej na szacunku wobec każdej

osoby. Do realizacji tego celu konieczne są, zdaniem uczestników i uczestniczek, różnego rodzaju szkolenia, warsztaty lub wykłady antydyskryminacyjne. Co istotne, mówili oni zarówno o potrzebie szkoleń obu płci – mężczyzn, jak i kobiet:

To, czego według mnie potrzeba to potrzeba edukacji. Edukacja uświadamiania ludzi, pokazywania im, że nie ma akceptacji na takie zachowania. Jak wychowamy ludzi do pewnej kultury zachowania, to może potem nie będzie obaw co do takich zachowań. [...] Tłumaczenie, pokazywanie każdemu. Nie też jak ktoś sobie zrobi kurs internetowy, odklika, na ile będzie potwierdzenie, że odklika, a nic z tego nie zrozumiał. Tylko pokazanie na przykładzie: słuchajcie takie zachowania, być może ktoś nie wie, bo być może kulturowo dla niego to jest oczywiste i akceptowalne, być może to nie jest premedytacja, że ktoś celowo to robi, tak po prostu. Może jest taki totalny brak kultury własnej, że on nawet sobie nie zdaje z tego sprawy, że to jest niestosowne. Nie powinno to być jako kurs dla chętnych, tylko to powinno być obligatoryjne dla poszczególnych wydziałów i dla wszystkich. (K1F5)

Jeśli chodzi o to, co mogłoby nam się przydać jeszcze w zakresie szkoleń, warsztatów, to myślę, że ja to szeroko pojmuję tę kategorię jako kompetencje kulturowe. Kompetencje kulturowe, które właśnie też są nam potrzebne po to, żeby też w tym zakresie płci postępować w taki sposób, który nie rani drugiej osoby, nie dyskryminuje. I te kompetencje kulturowe to można na wielu poziomach tak naprawdę rozwijać. Począwszy od wiedzy, przez taką naszą, budzenie świadomości i wrażliwości na to, co nas otacza. (K1F2)

Nie zawsze każdy przejaw dyskryminacji ze względu na płeć jest zgłaszany odpowiednim podmiotom, których zadanie polega na minimalizowaniu ryzyka związanego z wystąpieniem tego typu zjawisk. To może wynikać chociażby z obawy kobiet o swoje stanowisko pracy. Uważam, że poza przepisami prawa, powinniśmy stworzyć kobietom, wytworzyć u nich pewną świadomość, która pozwoli im na spokojną pracę, na rozwój zawodowy, a nie na zastanawianie się, jak należy rozwiązać ten problem. (M2F4)

Warto zaznaczyć, że, wnosząc powyższe postulaty, uczestniczki w analizowanych wywiadach nie mówiły o sobie jako o osobach wymagających szczególnej pomocy i wsparcia. Wręcz przeciwnie, wyrażały niechęć kobiet do bycia traktowanym „specjalnie” i wskazywały odczuwane poczucie konieczności zaangażowania się w pracę lub chęć pracy i „wykazania się”. Poniżej zawarto dwie wypowiedzi ilustrujące takie podejście:

My kobiety nie oczekujemy, że ktoś nam będzie ułatwiał ścieżkę kariery naukowej. Każda z nas pracuje naukowo, publikujemy, badamy i tu jakby idziemy w równości pełnej, tak? (K1F4)

Ciężko na to pracowałam po prostu, żeby nie było tego, żeby nikt mi tak nie powiedział, że dlatego że byłam na macierzyńskim, to mam mniej artykułów czy tam mniej publikacji, że nie zrobiłam w czasie. Nigdy sobie na to nie pozwoliłam, żeby prosić o coś, że dlatego, że mam troje dzieci, to muszę prosić o to, żeby mnie zwolniono tam z terminów habilitacyjnych. Ale, jak mówię, to jest moja decyzja, moje życie prywatne i moja ciężka praca. I rozumiem w takim razie, że, no, jak ciężko też musimy my,

głupio to brzmi, ale po prostu tak jest tutaj na tej uczelni, jak musimy funkcjonować, jeśli chcemy przebić się czy dojść do pewnego momentu kariery... (K2F4)

Konkluzja i rekomendacje

Na Uczelni obowiązują przepisy, regulaminy i procedury (np. Procedura antymobbingowa, 2016, Procedura przeciwdziałania dyskryminacji, zasady korzystania ze wsparcia Rzecznika ds. Równości Szans oraz zasady działania Komisji ds. Równości Szans w Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie, 2022, Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, 2022, Regulamin pracy Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, 2019) podkreślające potrzebę równego traktowania kobiet i mężczyzn i nakazujące równe traktowanie pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych bez względu na płeć.

Przeprowadzone badania pokazały jednak nie tylko dobre praktyki i rozwiązania, ale i szereg problemów i barier stojących na drodze do równych szans kobiet i mężczyzn na Uczelni.

Podobnie jak w przeprowadzonych wcześniej badaniach ilościowych (Plan Równości Płci dla UWM w Olsztynie, 2022) podkreślono, że istniejące uregulowania – choć formalnie nie dyskryminują żadnej z płci – to jednak stawiają w gorszej sytuacji zwłaszcza kobiety, będące matkami z małymi dziećmi lub dziećmi z niepełnosprawnościami. Wśród tych przepisów zwrócono uwagę na jedno z kryteriów awansu pracownika badawczego/badawczo-dydaktycznego, jakim jest odbycie stażu, najlepiej zagranicznego, trwającego przynajmniej 3 tygodnie lub 3 miesiące (w zależności od stopnia, na który chce awansować osoba). Problemem jest również nieprzestrzeganie przepisów prawa wynikających z Kodeksu Pracy i „wymuszanie” na pracownikach/pracownicach „odrabiania” zajęć, które zostały zaplanowane na dzień, który wykorzystano na opiekę nad dzieckiem. W badaniach pojawił się również wątek większego obciążania kobiet (w porównaniu do mężczyzn) obowiązkami z obszaru pracy dydaktycznej i organizacyjnej, choć należy zaznaczyć, że część uczestników i uczestniczek wywiadów fokusowych mówiła tu o pełnej równości między płciami (i czasami przeciążeniu obowiązkami zawodowymi zarówno kobiet, jak i mężczyzn). Wiele z tych problemów, jak zauważali badani, ma swoje źródło w kulturze, w której żyjemy. Istniejące stereotypy oraz niska – wśród niektórych pracowników - świadomość w zakresie idei równościowych powodują, wciąż pojawiają się przypadki podejmowania (nie zawsze świadomie i celowo) działań o charakterze dyskryminacyjnym wobec kobiet.

Problemy, których doświadczają kobiety i ich „mniejsza widoczność” wraz z kolejnymi stopniami i tytułami naukowymi oraz na wyższych stanowiskach na Uczelni wynikają nie tylko (nie tyle) z niskiej świadomości osób pracujących na Uniwersytecie, ale przede wszystkim z dużego obciążenia obowiązkami rodzinnymi. Nadal to często kobiety w większym stopniu biorą na siebie ich ciężar, co utrudnia ścieżkę awansu, która zwykle wymaga dużego zaangażowania i większej ilości czasu spędzonego w pracy. W związku z powyższym należy uznać za słuszne, zdaniem osób badanych, aby Uczelnia – jako instytucja, która powinna „dawać pewnego rodzaju przykład” – podjęła działania sprzyjające równości płci i eliminujące dyskryminację ze względu na płeć.

Rekomendacje

Badania miały też charakter praktyczny i pozwoliły na wypracowanie szeregu rekomendacji dla Uczelni, które zgrupowano w pięciu obszarach:

- 1) Promowanie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w gremiach i procesach decyzyjnych – promowanie zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w różnych formach aktywności i wydarzeniach organizowanych na uczelni (m.in. w ramach komitetów naukowych i organizacyjnych, zespołach badawczych, komisjach eksperckich i innych gremiach, w ramach przewodniczenia wydarzeniom, pełnienia funkcji reprezentacyjnych, czy też moderowania tych wydarzeń);
- 2) Dbanie o równowagę w obciążaniu kobiet i mężczyzn dodatkowymi obowiązkami;
- 3) Monitorowanie istnienia ewentualnych dysproporcji w wynagrodzeniach na poszczególnych stanowiskach na Uczelni pomiędzy mężczyznami a kobietami i przekazywanie tych danych w formie skróconych raportów do wiadomości pracowników – corocznie;
- 4) Działania ułatwiające łączenie roli zawodowej i rodzinnej:

- respektowanie przepisów prawa w zakresie wykorzystania przez rodzica 2 dni rocznie na opiekę nad dzieckiem do 14. roku życia oraz korzystania przez pracownika ze zwolnienia lekarskiego – pracownicy posiadający dzieci do 14. roku życia mają prawo do wykorzystania 2 dni (lub 16 godzin) na opiekę nad dzieckiem i taka możliwość powinna być zapewniona również w przypadku rodziców – nauczycieli akademickich (wynika to z przepisów z Kodeksu pracy). Nieobecność w pracy stanowi podstawę do proporcjonalnego obniżenia pensum. Zaplanowane zajęcia pracownik/pracownica ma prawo zrealizować w innym terminie i rozliczyć je w sprawozdaniu z wykonania zajęć dydaktycznych. W przypadku, gdy w czasie nieobecności pracownika/pracownicy jego/jej zajęcia zrealizowała inna osoba, to zastępujący pracownik/pracownica otrzymuje za nie wynagrodzenie,

- respektowanie przepisów w zakresie zasad oceniania i przyznawania dodatku projakościowego dla kobiet przebywających i powracających z urlopów macierzyńskich i rodzicielskich oraz mężczyzn przebywających i powracających z urlopów tacierzyńskich, ojcowskich i rodzicielskich – osoby przebywające na takich urloпах nie mają obowiązku kontynuowania pracy naukowej, nie muszą więc wykazywać się publikacjami wydanymi w czasie urlopu. Wysokość zasiłku w trakcie takich urlopów zależy od wynagrodzenia pobieranego przez osobę w ciągu 12 miesięcy poprzedzających przejście na urlop. Zatem osoba taka w czasie urlopu korzysta z wcześniej pobieranego dodatku projakościowego. W przypadku, kiedy pracownik/pracownica wypracował/wypracowała sobie „projakościówkę”, ale nie zdążył/zdążyła jej otrzymać, bo przeszedł/przeszła na urlop związany z rodzicielstwem, na podstawie porozumienia ze związkami zawodowymi, otrzymuje wypracowane środki po powrocie z urlopu,

- podejmowanie działań zmierzających do ułatwienia zapewnienia opieki dla dzieci osób zatrudnionych na Uczelni, np. ułatwienie dostępu do żłobka i przedszkola,

- uwzględnianie potrzeby elastyczności w organizowaniu czasu pracy przez rodziców, w tym uwzględnianie preferencji osób zatrudnionych na Uczelni wychowujących małe dzieci co do planu zajęć,

- tworzenie w miejscu pracy tzw. pokoi cichej pracy lub innych miejsc pozwalających realizować obowiązki zawodowe (w sferze naukowej);

5) Zwiększenie świadomości znaczenia równego traktowania ze względu na płeć w społeczności akademickiej:

- upowszechnianie informacji na temat obowiązujących procedur przeciwdziałania zachowaniom dyskryminacyjnym wobec kobiet (np. poprzez rozpowszechnianie informacji na ten temat przez stronę internetową Uczelni, Telewizję Kortowo, Radio UWM FM, Wiadomości Uniwersyteckie i media społecznościowe, np. profil Facebookowy Rzecznika ds. Równości Szans),

- kształtowanie kompetencji miękkich i budowanie kultury opartej na szacunku wobec każdej osoby zatrudnionej na Uczelni podczas szkoleń, warsztatów, wykładów antydyskryminacyjnych.

Bibliografia

Ang, K. Q. P., & Loh, P. R. (2019). Mental health and coping in parents of children with autism spectrum disorder (ASD) in Singapore: An examination of gender role in caring. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 49(5), 2129–2145. DOI: 10.1007/s10803-019-03900-w

Fuszara, M. (2007). *Kobiety w polityce*. Warszawa: Wydawnictwo Trio.

Garbacz, A. (2020). Dyskryminacja w szkole i jej konsekwencje w sferze psychospołecznego funkcjonowania jednostki. *Rocznik Administracji Publicznej*, 6, 112-127. DOI: 10.4467/24497800RAP.20.006.12900

Giorgi, A. (2010). Phenomenology and the Practice of Science. *Existential Analysis*, 21(1), 3–22.

Hsieh, H.-F., Shannon, S.F. (2005). Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative Health Research*, 15, 1277–1288. DOI: 10.1177/1049732305276687.

Husserl, E. (1989). Nastawienie nauk przyrodniczych i humanistycznych. Naturalizm, dualizm i psychologia psychofizyczna. W: Z. Krasnodębski (red.), *Fenomenologia i socjologia* (s. 53–74). Warszawa: PWN.

Kopciwicz, L., Rzepecka, K. (2009). Uniwersytet, kobiety i władza: o obecności kobiet w okolicach szczytu akademickiej hierarchii. *Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja: kwartalnik myśli społeczno-pedagogicznej*, 3(47), 87-104.

Kvale, S. (2004). *Inter Views. Wprowadzenie do jakościowego wywiadu badawczego*. Białystok: Trans Humana.

Lisowska, E. (2008). *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie*. Warszawa: Wydawnictwo Szkoła Główna Handlowa w Warszawie.

Młodożeniec, M., Karpińska, A. (2013). Czy nauka wciąż ma męską płeć? Udział kobiet w nauce. *Nauka*, 2, 47-72.

- Neubauer, B.E., Witkop, C.T., & Varpio, L. (2019). How Phenomenology Can Help Learn from the Experiences of Others. *Perspectives on Medical Education*, 8(2), 90–97. DOI: 10.1007/s40037-019-0509-2.
- Parahoo, K. (2014). *Nursing Research, Principles Process and Issues* (3rd ed.). Hampshire: Palgrave MacMillan.
- Pietkiewicz, I., & Smith, J.A. (2012). Praktyczny przewodnik interpretacyjnej analizy fenomenologicznej w badaniach jakościowych w psychologii. *Czasopismo Psychologiczne*, 18(2), 361–369.
- Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie* (2022). Dostęp na:
http://zagiel.uwm.edu.pl/sites/default/files/u397/plan_rownosci_plci_dla_uniwersytetu_warminsko-mazurskiego_w_olsztynie_na_lata_2022-2024.pdf (03.09.2023)
- Rapley, T. (2010). *Analiza konwersacji dyskursu i dokumentów*, tłum. A. Gąsior-Niemiec. Warszawa: PWN.
- Raport Głównego Urzędu Statystycznego „Nauka i technika w 2021 r.”* (2023). Warszawa-Szczecin: Główny Urząd Statystyczny. Dostęp: file:///C:/Users/HUAWEI/Downloads/nauka_i_teknika_w_2021_r.pdf (24.08.2023).
- Siemińska, R., Zimmer, A. (red.) (2007). *Gendered career trajectories in academia in cross-national perspective*. Warszawa: Wyd. Nauk. Scholar.
- Sztompka, P. (2012). *Socjologia. Analiza społeczeństwa*. [Nowe poszerzone wydanie]. Kraków: Wyd. Znak.
- ten Hoopen, L. W., de Nijs, P. F. A., Duvekot, J., Greaves-Lord, K., Hillegers, M. H. J., Brouwer, W. B. F., & Hakkaart-van Roijen, L. (2020). Children with an autism spectrum disorder and their caregivers: Capturing health-related and care-related quality of life. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 50(1), 263–277. DOI: 10.1007/s10803-019-04249-w