


Ewa Krause¹  <https://orcid.org/0000-0002-6639-2639>

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

O WSPÓŁCZESNEJ SYTUACJI KOBIET W ŚWIECIE NAUKI, SZKOLNICTWA WYŻSZEGO I HIERARCHII AKADEMICKIEJ

About the Contemporary Situation of Women in the World of Science,
Higher Education and Academic Hierarchy

S u m m a r y: In Poland, the situation of women in science and academia is comparable to other countries. The aim of this article is to show selected aspects of the contemporary position of women in the science sector, higher education and the academic hierarchy – with particular emphasis on the situation of women scientists in Poland. Although there are more and more of them, compared to men, disproportionately few of them become professors. They are also much less likely to hold high managerial positions, take decision-making positions and pursue careers in the fields referred to as STEM. The study uses the *desk research* method, including selected research analyzes by various authors, as well as the results of own research related to the topic.

K e y w o r d s: female scientists in Poland, the science and higher education sector, the academic community, the participation of women

¹ Ewa Krause – doktor nauk humanistycznych w zakresie pedagogiki, adiunkt badawczo-dydaktyczny w Katedrze Pedagogiki Pracy i Andragogiki Wydziału Pedagogiki UKW w Bydgoszczy. Adres do korespondencji: ul. Jana Karola Chodkiewicza 30, 85-064 Bydgoszcz, e-mail: ekrause@ukw.edu.pl.

Wprowadzenie

W analizach statystycznych i pracach badawczych w krajach UE², określając miejsce kobiet w sektorze nauki, bierze się pod uwagę wskaźniki w zakresie: udziału kobiet wśród ogółu zatrudnionych w sektorze w poszczególnych grupach pracowników; segregacji ze względu na płeć – horyzontalnej (nadwyżki w pewnych dziedzinach, niedobór w innych) i wertykalnej (dostęp do wysokich, decydenckich stanowisk); efektywności naukowej (liczba publikacji, szybkość uzyskiwania stopni naukowych, uzyskiwanie grantów, udział projektach); mechanizmów promujących – różnice ze względu na płeć (mentoring, wynagrodzenia, stypendia, monitorowanie składu ciał decydenckich). Poza wymienionymi pozycję w środowisku akademickim warunkuje również: tzw. rynkowość prowadzonych badań, nauczana specjalność (uznawana w określonym czasie za czynnik sprzyjający rozwojowi ekonomicznemu państwa); widoczność medialna; uczestnictwo w innych sferach uznawanych za elitarne (łączenie pracy naukowej/akademickiej z aktywnością polityczną czy biznesową)³. Renata Siemieńska zauważa, że na podstawie tej listy czynników „można stwierdzić, że posiadanie wymienionych elementów kapitału społecznego i kulturowego jest [...] bardziej dostępne dla mężczyzn niż kobiet ze względu na odmienną selekcję dziedzin wybieranych przez kobiety i mężczyzn, jak również selekcję «zewnątrzną» w stosunku do środowiska akademickiego”⁴.

W Polsce sytuacja kobiet w środowisku akademickim jest porównywalna z innymi krajami – znaczenia nie ma w tym przypadku ich odmienna przeszłość polityczna czy różnice kulturowe. Mimo zmian politycznych zachodzących od początku lat dziewięćdziesiątych XX wieku, przejścia od gospodarki scentralizowanej do wolnorynkowej, gwałtownego umasowienia edukacji na poziomie wyższym, wzrastającej przewagi pod względem liczbowym kobiet wśród studiujących, odsetek kobiet uzyskujących wyższe stanowiska w hierarchii akademickiej rośnie bardzo wolno, choć systematycznie⁵. Po upadku komunizmu (w rezultacie przemian zarówno politycznych, jak i gospodarczych) nastąpił wzrost udziału kobiet wśród pracowników zdobywających stopnie naukowe (doktora i doktora habilitowanego) oraz obejmujących pozycję profesora (czyli najwyższą w polskiej hierarchii

² W Polsce system nauki i szkolnictwa wyższego tworzą: uczelnie; federacje podmiotów systemu szkolnictwa wyższego i nauki; Polska Akademia Nauk (PAN); instytuty naukowe PAN; instytuty badawcze; międzynarodowe instytuty naukowe; Polska Akademia Umiejętności; inne podmioty prowadzące głównie działalność naukową w sposób samodzielny i ciągły (zob. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, poz. 1668 <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180001668/U/D20181668Lj.pdf> [dostęp: 26.01.2023]).

³ Renata Siemieńska, „Uwarunkowania akademickich karier kobiet i mężczyzn na świecie – zarys problematyki i przegląd badań”. W: *Kariery akademickie kobiet i mężczyzn. Różne czy podobne?*, red. taż (Warszawa: Scholar, 2019), 26.

⁴ Tamże, 26.

⁵ Tamże, 24.

akademickiej) – rzadziej jednak zajmują one najwyższe stanowiska akademickie⁶. Ich obecność w gremiach decydenckich podejmujących decyzje o awansach, rozdzielających środki jest także ciągle niewielka. Zachodzące zmiany w proporcjach płci w nauce w Polsce sugerują, że kobiety stały się – jak zauważa Renata Siemieńska – „wygranymi wśród przegranych”. Większa ich obecność wśród naukowców nie oznacza bowiem, że mają takie same możliwości jak mężczyźni⁷.

Zagadnienie udziału kobiet w nauce można również podzielić, za Markiem Młodożeńcem i Anną Knapińską, na dwie główne fazy: 1) inkubacji (studia wraz z doktoratem) oraz 2) dojrzałości (habilitacja i profesura). W pierwszej z nich kobiety liczebnie przeważają nad mężczyznami. W drugiej natomiast występuje znacząca nierównowaga pod względem płci⁸. W Polsce w ostatnich latach wyraźnie wzrósł odsetek kobiet podejmujących studia III stopnia (obecnie szkoły doktorskie), co można, zdaniem Anny Domaradzkiej „interpretować jako wynik wyrównywania szans, co w przyszłości może prowadzić do stopniowego wyrównywania proporcji kobiet i mężczyzn na najwyższych pozycjach naukowych. Jednocześnie rosnąca popularność studiów doktoranckich to także efekt malejącego prestiżu dyplomu magisterskiego i zmniejszania się szans na otrzymanie pracy odpowiadającej kwalifikacjom i aspiracjom absolwentów wyższych uczelni”⁹. Jest to korzystna zmiana, choć najczęściej dotyczy podejmowania i kończenia studiów doktoranckich przez kobiety w zakresie tzw. zawodów sfeminizowanych, co związane jest z odmiennym sposobem edukacji ze względu na płęć w zakresie nauk społeczno-humanistycznych oraz ścisłych, uwarunkowanej stereotypami. Niepokoi jednak dalsza analiza struktury płci wśród naukowców. Na każdym bowiem kolejnym szczeblu kariery naukowej i akademickiej jest mniej kobiet, a prawidłowość ta występuje również wśród reprezentantów nauk określanymi mianem sfeminizowanych¹⁰. Warto więc permanentnie badać, jaka jest sytuacja kobiet m.in. w aspekcie ich udziału: 1) w sferze nauki i szkolnictwa wyższego, w tym wśród studentów, naukowców i dziedziny działalności badawczej, oraz 2) w obejmowaniu stanowisk kierowniczych i decydenckich w sektorze akademickim. Celem niniejszego artykułu jest zatem ukazanie współczesnego położenia kobiet w świecie nauki, szkolnictwa wyższego i hierarchii akademickiej, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji naukowczyń w Polsce. W opracowaniu zastosowano metodę badawczą *desk research*, w tym przywołano

⁶ Renata Siemieńska, „Płeć naukowców a ich dostęp do grantów badawczych w Polsce z początkiem lat 2000”. W: *Kariery*, 311.

⁷ Taż, „Uwarunkowania”, 24.

⁸ Marek Młodożeniec, Anna Knapińska, „Czy nauka wciąż ma męską płęć? Udział kobiet w nauce”, *Nauka* 2 (2013): 47.

⁹ Anna Domaradzka, „Żagiel czy kotwica? Wpływ płci i sytuacji rodzinnej na przebieg studiów doktoranckich”. W: *Kariery*, 305.

¹⁰ Dorota Zaworska-Nikoniuk, „Kariery akademickie kobiet – uwikłania i inspiracje”, *Rocznik Pedagogiczny* 42 (2019): 90.

wybrane analizy badawcze różnych autorów, a także wyniki badań własnych odnoszących się do podjętego tematu.

Udział kobiet w nauce i sektorze szkolnictwa wyższego

Mimo że liczba kobiet w Europie realizujących się w ramach kariery naukowej powoli wzrasta, to nadal są one znacznie niedoreprezentowane, a ich potencjał nie jest w pełni rozpoznany i (do)ceniony¹¹. Według raportu *She Figures 2018*¹² kobiety stanowiły zaledwie ponad jedną trzecią (33,4%) całej populacji naukowców¹³, a najnowsze dane pochodzące z raportu *She Figures 2021* wskazują na podobny (choć nieco niższy) ich odsetek – 32,8%, a w Polsce – 38,1%¹⁴. Kraje UE zbliżają się do równowagi płci wśród doktorantów, a odsetek kobiet, które ukończyły studia doktoranckie, rośnie szybciej niż mężczyzn (np. w Polsce w roku akademickim 2021/2022 na studiach doktoranckich kształciło się 56,4% kobiet, a w szkołach doktorskich 42,9%¹⁵). niewiele z nich jednak reprezentuje kierunki STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*) – ściśle, techniczne, inżynierskie, matematyczne, np. absolwentek studiów doktoranckich w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych w UE jest 22,4%, a w Polsce ponad dwa razy mniej niż średnia unijna – 10,2%¹⁶. Należy także zauważyć, że na najwyższych szczeblach akademickich kobiety są nadal niedoreprezentowane, zajmują bowiem zdecydowanie mniej stanowisk profesorskich niż mężczyźni (26,2% w UE, 25,2% w Polsce¹⁷). Poniżej wskazano wybrane dane dotyczące udziału kobiet w nauce na poziomie UE i w Polsce.

Odsetek kobiet legitymujących się tytułem naukowym profesora w UE jednak stopniowo wzrasta (zob. rysunek 1) – stanowią one nieco powyżej 1/4 ogółu go uzyskujących.

¹¹ PolSCA, „Komisja Europejska publikuje raport *She Figures 2018*” (15.03.2019), polsca.pan.pl/komisja-europejska-publikuje-raport-she-figures-2018/ [dostęp: 2.03.2021].

¹² Raport *She Figures* (publikowany co trzy lata) prezentuje dane dotyczące obecności kobiet w sektorze naukowo-badawczym i jest opracowywany przez Dyрекcję Generalną ds. Badań Naukowych i Innowacji Komisji Europejskiej (DG RTD) oraz Eurostat we współpracy z korespondentami statystycznymi Grupy Helsińskiej ds. Kobiet i Nauki. Publikacja wskazuje również różnice między płciami.

¹³ Publications Office of the European Union, *She Figures 2018* (Luxembourg: 2019), <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ad66c25-0434-11ea-8c1f-01aa75ed71a1/language-en/format-RDF/source-search> [dostęp: 2.03.2021].

¹⁴ Publications Office of the European Union, *She Figures 2021. Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators* (Luxembourg: 2021), <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1> [dostęp: 10.03.2023].

¹⁵ GUS, *Szkolnictwo wyższe i jego finanse w 2021 roku* (Warszawa-Gdańsk: Główny Urząd Statystyczny, 2022), 12.

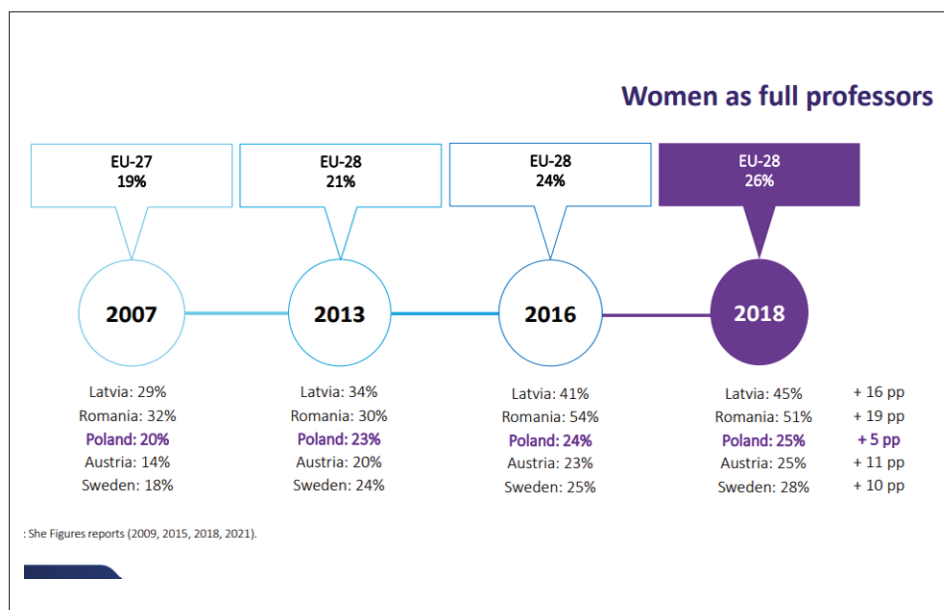
¹⁶ Za: Anne Pépin, Webinar: „Gender equality in European Research, Innovation and Higher Education. How to enhance scientific excellence through Gender Equality Plans?” [dostęp: 10.03.2022].

¹⁷ Tamże.

Tabela 1. Udział kobiet w sektorze naukowo-badawczym w UE i Polsce (2021)

Udział kobiet wśród	UE %	Polska %
Absolwentów studiów doktoranckich (<i>PhD women graduates</i>)	48,1	56,3
Absolwentów studiów doktoranckich w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych (<i>PhD women graduates Information and Communication Technologies</i>)	22,4	10,2
Naukowców/badaczy (<i>Women Researchers</i>)	32,8	38,1
Na stanowiskach profesorskich (<i>Women in grade A positions – equivalent to full-professorship positions</i>)	26,2	25,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie *She Figures 2021*, za: Anne Pépin, Webinar: „Gender equality in European Research, Innovation and Higher Education. How to enhance scientific excellence through Gender Equality Plans?” (10.03.2022).



Rysunek 1. Odsetek kobiet-profesorów w wybranych krajach UE (2007, 2013, 2016, 2018)

Źródło: *She Figures 2009, 2015, 2018, 2021*, za: Anna Knapieńska, „Women in science in Poland. Changing rules of the game”, Webinar: „Gender equality in European Research, Innovation and Higher Education. How to enhance scientific excellence through Gender Equality Plans?”(10.03.2022).

W tabeli 2 wskazano odsetek udziału kobiet w kadrze akademickiej, który zestawiono z odsetkiem uzyskujących profesurę w wybranych krajach UE.

Tabela 2. Udział kobiet w kadrze akademickiej w wybranych krajach UE (% w 2021)

Kraj	Żeńska kadra akademicka %	Profesorki %
Szwecja	46	28
Austria	40	25
Polska	45	25
Łotwa	55	45
Rumunia	53	51

Źródło: *She Figures 2021*, za: Anna Knapieńska, „Women in science in Poland. Changing rules of the game”, Webinar: „Gender equality in European Research, Innovation and Higher Education. How to enhance scientific excellence through Gender Equality Plans?” (10.03.2022).

Powyższe dane potwierdzają, że kobiety w porównaniu z mężczyznami rzadziej uzyskują najwyższe szczeble w hierarchii naukowej w sektorze akademickim (jedynie Rumunia zachowuje równowagę w tym aspekcie, a Łotwa się do niej zbliża).

Na etapie doktoratu liczebność według płci jest zrównoważona. Kolejne analizy danych statystycznych przekazanych autorce przez Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy (OPI PIB) potwierdzają, że do etapu doktoratu odsetek kobiet i mężczyzn jest podobny – ich kariery (zdobywane stopnie i tytuły naukowe) w uczelniach akademickich w Polsce rozwijają się w podobnym tempie, ale później już nie – zob. tabela 3, w której zaprezentowano dane dotyczące pracowników naukowych/badawczych, naukowo-dydaktycznych/badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych zatrudnionych w uczelniach akademickich w Polsce, oraz tabela 4, w której pomniejszono ich liczbę o pracowników dydaktycznych, czyli tych, których stanowisko nie obliuguje do prowadzenia prac naukowo-badawczych.

Jak wskazują powyższe dane, kobiet pracowników naukowych/badawczych, naukowo-dydaktycznych/badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych zatrudnionych w uczelniach akademickich w Polsce w 2018 roku łącznie było mniej (46,1%) niż mężczyzn (53,9%). Ich odsetek spadł jeszcze bardziej w przypadku pomniejszenia danych o liczbę pracowników dydaktycznych (44% kobiet i 56% mężczyzn). Tylko niespełna 1/4 (24,7%) kobiet legitymuje się tytułem naukowym profesora. Zaprezentowane dane także wskazują, że im wyższy stopień/tytuł naukowy, tym kobiet mniej. O ile ich przewaga występuje w grupie magistrów (jest to widoczne w szczególności wtedy, gdy dołączy się dane dotyczące pracowników dydaktycznych – 56,9% kobiet z tym tytułem zawodowym i 51% z wyłączeniem pracowników dydaktycznych) oraz istnieje równowaga wśród doktorów (kobiety ze stopniem doktora stanowią 49,9% lub 50,4% z wyłączeniem pracowników dydaktycznych), o tyle doktorów habilitowanych kobiet (38,1% lub 38,2% bez pracowników dydaktycznych) jest

Tabela 3. Pracownicy naukowi/badawczy, naukowo-dydaktyczni/badawczo-dydaktyczni i dydaktyczni uczelni akademickich w Polsce w 2018 roku

Stopień/ tytuł	Pracownicy			Mężczyźni				Kobiety			
	liczba ogółem	% ogółem	liczba w tym:	liczba	% ogółu	w 100% mężczyzn:	% w stopniu/ tytule	liczba	% ogółu	w 100% kobiet:	% w stopniu/ tytule
Mgr	16749	19,3	7218	8,3	15,4	43,1	9531	11	23,8	56,9	
Dr	43005	49,5	21538	24,8	46	50,1	21467	24,7	53,6	49,9	
Dr hab.	17776	20,5	11003	12,7	23,6	61,9	6773	7,8	16,9	38,1	
Prof.	9336	10,7	7031	8,1	15	75,3	2305	2,6	5,7	24,7	

Źródło: Ewa Krause, „Kariera naukowa kobiet”, *Edukacja Ustawiczna Dorosłych* 1 (2019): 76.

Tabela 4. Pracownicy naukowi/badawczy i naukowo-dydaktyczni/badawczo-dydaktyczni uczelni akademickich w Polsce w 2018 roku

Stopień/ tytuł	Pracownicy			Mężczyźni			Kobiety			
	liczba ogółem	% ogółem	liczba	% ogółu	w 100% mężczyzn:	% w stopniu/ tytułe	liczba	% ogółu	w 100% kobiet:	% w stopniu/ tytułe
	70320, w tym:	100%, w tym:	39367, w tym:	56, w tym:	44,1	49	30953, w tym:	44, w tym:	57,1	51
Mgr	8354	11,9	4095	5,8	10,4	49	4259	6,1	13,8	51
Dr	35 023	49,8	17361	24,7	44,1	49,6	17 662	25,1	57,1	50,4
Dr hab.	17 640	25,1	10910	15,5	27,7	61,8	6730	9,5	21,7	38,2
Prof.	9303	13,2	7001	10	17,8	75,3	2302	3,3	7,4	24,7

Źródło: Ewa Krause, „Kariera naukowa kobiet”, *Edukacja Ustawiczna Dorosłych 1* (2019): 77.

już dużo mniej niż mężczyzn, a profesorek zdecydowanie mniej (niespełna 1/4 – 24,7%). Można również zauważyć kontrasty pojawiające się między samymi grupami płci. Podczas gdy wśród mężczyzn 15% (według danych z tabeli 3) lub 17,8% (według danych z tabeli 4) posiada tytuł naukowy, to wśród kobiet udział ten sięga zaledwie 5,7% lub 7,4%¹⁸. Dane GUS-u wskazują, że w Polsce w roku akademickim 2021/2022 stopień doktora uzyskało więcej kobiet (2791, co daje 53% ogółu, w tym 1752 – 51,5% w przypadku nadania go w uczelniach i instytutach ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego), ale habilitację już mniej (380 – 46%, w tym we wskazanych uczelniach 2012 – 43,3%) i zdecydowanie mniej tytuł naukowy profesora (224 – 37%, w tym 220 – 36,8%)¹⁹. Dane te potwierdzają, że coraz więcej kobiet uzyskuje wyższe szczeble kariery naukowej, ale także to, że występuje zjawisko „dziurawego rurociągu” (*leaky pipeline*)²⁰.

Marek Kwiek zauważa, że w Polsce od 1989 roku systematycznie zmienia się ze względu na płeć struktura broniących doktoratów. W 1990 roku doktoraty nadawane kobietom stanowiły niespełna 1/3 (31%), a od 2008 roku stanowią one większość (w latach 2008–2016 sięgają 50–53%). Podobne procesy zachodzą w przypadku nadawania stopni doktora habilitowanego. Po 1989 roku odsetek naukowców uzyskujących habilitację wzrósł dwukrotnie (z 21% w 1990 roku do 43% w 2016 roku)²¹. W ich zakresie występuje jednak głębokie zróżnicowanie dziedzinowe. W tabeli 5 zamieszczono przykładowe dane liczbowe i procentowe, ukazujące różnice dziedzinowe w nadawanych stopniach naukowych i tytule profesora w Polsce w roku akademickim 2021/2022 (według klasyfikacji dziedzin określonych w rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 20 września 2018 r., Dz. U. poz. 1818) oraz potwierdzające ponownie zjawisko „cieknącej rury”.

¹⁸ Ewa Krause, „Kariera naukowa kobiet”, *Edukacja Ustawiczna Dorosłych* 1 (2019): 77.

¹⁹ GUS, *Szkolnictwo wyższe i jego finanse w 2021 roku* (Warszawa-Gdańsk: Główny Urząd Statystyczny, 2022) – Tablice 1 (34) i 5 (38).

²⁰ Używając tego terminu, Sue Berryman tłumaczy brak „masy krytycznej” kobiet w środowisku naukowym: patrz Sue Berryman, *Who Will Do Science? Minority and Female Attainment of Science and Mathematics Degrees: Trends and Causes* (New York: Rockefeller Foundation, 1983). Zjawisko dziurawego czy też nieszczelnego rurociągu/ciekącej rury dostrzegalne jest w wielu zawodach, ale w nauce i szkolnictwie wyższym zarysowuje się szczególnie mocno. Jest to metafora niewidzialnej bariery, która nie jest uzasadniona regulacjami prawnymi czy też racjonalnymi argumentami. Porównuje ona zmniejszającą się liczbę kobiet na kolejnych etapach kariery naukowej, w osiąganiu kolejnych jej stopni, z wodą w dziurawej rurze, na samym początku płynącą pod ciśnieniem, następnie ciekącą po trochu przez kolejne dziury i wreszcie dopływającą małym strumykami do końca (Marta Tondera, „Berlin: Szczyt Kobiet w Nauce”, *Perspektywy.pl*, http://www.perspektywy.pl/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=2454:berlin-szczyt-kobiet-w-nauce&catid=24&Itemid=119 [dostęp: 26.01.2023]). Ten brak kobiet Catherine Cronin i Angela Roger opisują jako zjawisko postępujące (im dalej wzdłuż przysłowiowego rurociągu, tym mniej naukowców) oraz trwałe, ponieważ problem nie zniknął (mimo czynionych starań) (za: Młodożeniec, Knapińska, „Czy”, 54–55).

²¹ Marek Kwiek, *Modele kariery naukowej i atrakcyjność profesji akademickiej*, Raport II, Seria Raportów Centrum Studiów nad Polityką Publiczną (Poznań: UAM, 2019), 38–39.

Tabela 5. Nadane stopnie i tytuly naukowe wedlug dziedzin nauki i dziedziny sztuki w roku akademickim 2021/2022

Wyszczególnienie	Stopnie doktora			Stopnie doktora habilitowanego			Tytuly naukowe profesora					
	Ogółem	w tym kobiety	z liczby ogółem nadane w uczelniach i instytutach ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego	Ogółem	w tym kobiety	z liczby ogółem nadane w uczelniach i instytutach ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego	Ogółem	w tym kobiety	z liczby ogółem nadane pracownikom uczelni			
										razem	w tym kobiety	razem
Ogółem	5261 100%	2791 53%	3431 100%	1752 51,1%	819 100%	380 46,4%	490 100%	212 43,3%	605 100%	224 37%	597 100%	220 36,8%
Nauki humanistyczne	602 100%	338 56,1%	579 100%	323 55,8%	73 100%	33 45,2%	66 100%	30 45,4%	83 100%	35 42,2%	83 100%	35 42,2%
Nauki inżynieryjno-techniczne	689 100%	228 33,1%	590 100%	208 35,2%	125 100%	42 33,6%	114 100%	39 34,2%	72 100%	14 19,4%	69 100%	13 18,8%
Nauki medyczne i o zdrowiu	1420 100%	899 57,7%	276 100%	172 62,3%	222 100%	117 52,7%	28 100%	10 35,7%	172 100%	74 43%	169 100%	72 42,6%
Nauki rolnicze	252 100%	163 64,7%	200 100%	132 66%	69 100%	44 63,8%	52 100%	32 61,5%	37 100%	17 45,9%	37 100%	17 45,9%
Nauki społeczne	1114 100%	569 51,1%	1001 100%	528 52,7%	135 100%	64 47,4%	127 100%	61 48%	47 100%	17 36,2%	47 100%	17 36,2%

Wyszczególnienie	Stopnie doktora			Stopnie doktora habilitowanego			Tytuły naukowe profesora		
	Ogółem	w tym kobiety	z liczby ogółem nadane w uczelniach i instytutach ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego razem	Ogółem	w tym kobiety	z liczby ogółem nadane w uczelniach i instytutach ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego razem	Ogółem	w tym kobiety	z liczby ogółem nadane pracownikom uczelni razem
Nauki ścisłe i przyrodnicze	791 100%	431 54,5%	622 100%	142 100%	57 40,1%	95 100%	89 100%	31 34,8%	88 100%
Nauki teologiczne	137 100%	30 21,9%	137 100%	6 100%	1 16,7%	6 100%	11 100%	2 18,2%	11 100%
Sztuki	256 100%	133 51,9%	26 100%	47 100%	22 46,8%	2 100%	94 100%	34 36,2%	93 100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie tablic: 1 (34) i 5 (38), GUS, *Szkolnictwo wyższe i jego finanse w 2021 roku* (Warszawa-Gdańsk: Główny Urząd Statystyczny, 2022).

Należy jednak zauważyć, że na poziomie studentów i absolwentów szkół wyższych liczba kobiet stale przewyższa liczbę mężczyzn. Według danych Eurostatu w 13 państwach członkowskich, które przystąpiły do Unii Europejskiej po 2004 roku, kobiety stanowią 57% wśród ogółu studentów i 63% wśród absolwentów studiów, a w dziedzinie nauk inżynierjno-technicznych te proporcje wynoszą odpowiednio 29% i 34%. Zbliżone statystyki obserwujemy w Polsce, gdyż w roku akademickim 2021/22 kobiety stanowiły 58,4% wszystkich osób studiujących²², a w latach 2019–2021 niezmiennie około 63% absolwentów polskich uczelni²³. Według raportu *She Figures 2021* na studiach licencjackich i magisterskich przewyższają one liczebnie mężczyzn wśród studentów (54%) i absolwentów (59%), a na studiach doktoranckich stanowią 48%. Mimo to – jak wynika z przywołanej publikacji – są nadal niedostatecznie reprezentowane w badaniach i innowacjach. Istnieją bowiem różnice między płciami na różnych kierunkach studiów – kobiety stanowią mniej niż 1/4 absolwentów studiów doktoranckich w dziedzinie ICT. Natomiast w dziedzinie zdrowia i opieki społecznej jest ich 60% lub więcej, a w edukacji 67%²⁴. Podobnie wyglądała sytuacja w UE w 2016 roku, kiedy to kobiety stanowiły 47,9% absolwentów studiów doktoranckich – były one nadreprezentowane w edukacji (68%), ale niedostatecznie reprezentowane w dziedzinie technologii informacyjno-komunikacyjnych (21%) oraz inżynierii, produkcji i budownictwa (29%). Stereotypy dotyczące płci zatem nadal się utrzymują, o czym świadczy właśnie m.in. niski odsetek kobiet na tzw. kierunkach STEM (32% na studiach licencjackich, magisterskich lub równoważnych)²⁵.

Różnice ze względu na udział reprezentantów danej płci można także zauważyć w Polsce między jednostkami naukowymi różnego typu, a szczególnie między różnymi rodzajami szkół wyższych (w instytutach badawczych udział kobiet jest podobny jak na uczelniach²⁶). Dane przekazane autorce niniejszego tekstu przez OPI PIB to potwierdzają. Jedynymi dwoma typami uczelni, w których można zaobserwować ich widoczną większość wśród ogółu naukowców, są wyższe szkoły medyczne i uczelnie pedagogiczne. Podczas gdy na uniwersytetach kobiet jest niewiele więcej niż mężczyzn, to już na uczelniach technicznych mężczyzn aż trzykrotnie przeważają liczebnie nad kobietami. Dane te przedstawiono w tabeli 6.

²² GUS, *Szkolnictwo*, 11.

²³ RAD-on, https://radon.nauka.gov.pl/raporty/Absolwenci_2021 [dostęp: 26.01.2023].

²⁴ Erudera, „EU: More Female Students & Graduates Than Male Over Years, Report Shows”, by Erudera News (November 25, 2021), <https://erudera.com/news/eu-more-female-students-graduates-than-male-over-years-report-shows/> [dostęp: 24.01.2023].

²⁵ PolSCA.

²⁶ Młodożeniec, Knapińska, „Czy”, 56.

Tabela 6. Nauczyciele akademicy²⁷ w Polsce według typów szkół wyższych (ogółem, w tym kobiet) w 2018 roku

Typ uczelni	Nauczyciele akademicy	Nauczyciele akademicy kobiety	
	Liczba ogółem	Liczba	%
Brak typu (dotyczy uczelni kościelnych)	1729	676	39,1
Brak typu (dotyczy uczelni niepublicznych)	10109	3573	35,3
Uczelnia artystyczna	4241	1758	41,4
Uczelnia ekonomiczna	3144	1546	49,2
Uczelnia medyczna	11403	6678	58,6
Uczelnia morska	561	194	34,6
Uczelnia pedagogiczna	2647	1484	56,1
Uczelnia rolnicza/przyrodnicza	4989	2453	49,2
Uczelnia służb państwowych	313	100	31,9
Uczelnia techniczna	19630	6475	33,0
Uczelnia teologiczna	67	23	34,3
Uczelnia wojskowa	1906	428	22,4
Uczelnia wychowania fizycznego	1707	839	49,1
Uczelnia zawodowa	5027	2372	47,2
Uniwersytet	32157	16302	50,7

Źródło: Ewa Krause, „Kariera naukowa kobiet”, *Edukacja Ustawiczna Dorosłych* 1 (2019): 80.

Wskazany rozkład jest ściśle związany z kluczowymi z punktu widzenia gospodarki naukami ścisłymi, inżynieryjnymi i technicznymi – z tzw. STEM. W tych naukach występują wyraźne różnice na niekorzyść kobiet. W polskich publicznych uczelniach technicznych w 2018 i 2019 roku stanowiły one 36% ogółu studentów, a w 2020 i 2021 roku – 35%²⁸. W latach 2016–2021 proporcja kobiet wśród studentów

²⁷ Grupy stanowisk naukowych/badawczych, naukowo-dydaktycznych/badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych mieszczą się w zbiorze nauczycieli akademickich.

²⁸ Zob. Fundacja Edukacyjna Perspektywy, *Raport. Kobiety w IT i TECH* (przygotowany w związku z kongresem „Perspektywy Women in Tech Summit 2018”, womenintech.perspektywy.org/wp-content/

z dziedziny nowych technologii (obejmujących zarówno wytwarzanie technologii, jak i zaawansowaną analizę danych) w Polsce nie zmieniła się i wynosi zaledwie 16%. Nawet w tych publicznych szkołach wyższych, na których kobiety stanowią zdecydowaną większość, kierunki te są zdominowane przez mężczyzn – np. na uczelniach pedagogicznych studentki tych kierunków stanowią tylko 19%²⁹.

W Polsce w roku akademickim 2020/2021 kobiety stanowiły 80% studiujących na uczelniach pedagogicznych i ponad 70% na medycznych. Trzema najbardziej sfeminizowanymi kierunkami były: kosmetologia, pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna oraz zoofizjoterapia, natomiast trzy kierunki najbardziej zmaskulinizowane to: elektrotechnika i automatyka, pojazdy samochodowe oraz inżynierskie zastosowania informatyki w elektronice. Na wszystkich tych sześciu kierunkach udziały studentów płci zmarginalizowanej nie przekraczały 6%. Zarówno na uczelniach publicznych, jak i niepublicznych udział kobiet wśród studentów kierunków informatycznych nie przekroczył 1/5. We wskazanym roku akademickim kobiety stanowiły 44% ogółu studentów uczelni technicznych (zarówno publicznych, jak i niepublicznych), ale w gronie absolwentów z tego roku była ich już tylko połowa³⁰.

Na publicznych uczelniach technicznych udział kobiet wśród nauczycieli akademickich w roku akademickim 2020/2021 roku wyniósł 34%, podczas gdy wskaźnik dla wszystkich uczelni publicznych to 48%. W przypadku niepublicznych uczelni technicznych proporcja kobiet wyniosła 45%³¹. W Polsce w wyższych szkołach technicznych wśród kadry naukowej znacznie przeważają mężczyźni. Wskazuje się nawet, że w Polsce w obszarze STEM profesorami jest około 90% mężczyzn i tylko około 10% kobiet³². Na świecie sytuacja naukowców wygląda podobnie. W kraju nadal jest bardzo wyraźnie widoczny podział na sfeminizowane (społeczno-humanistyczne) oraz zmaskulinizowane (inżynieryjno-techniczne) dziedziny nauki. O tych drugich jednak znacznie częściej się mówi, ponieważ pozwalają one na dokonywanie bardziej spektakularnych odkryć³³.

uploads/2020/06/Opracowanie-Kobiety-w-TechIT.pdf (26.01.2023); *Raport. Kobiety na politechnikach 2019* (marzec 2019), www.dziewczynynapolitechniki.pl/pdfy/raport-kobiety-na-politechnikach2019.pdf [dostęp: 26.01.2023]; *Kobiety na politechnikach. Raport 2020*, oprac. Anna Knapińska (czerwiec 2020), <http://www.dziewczynynapolitechniki.pl/pdfy/raport-kobiety-na-politechnikach-2020.pdf> [dostęp: 26.01.2023]; *Kobiety na politechnikach. Raport 2021*, oprac. Anna Knapińska (kwiecień 2021), www.dziewczynynapolitechniki.pl/pdfy/raport-kobiety-na-politechnikach-2021.pdf [dostęp: 26.01.2023]; *Kobiety na politechnikach. Raport 2022*, oprac. Anna Knapińska (kwiecień 2022), www.dziewczynynapolitechniki.pl/pdfy/raport-kobiety-na-politechnikach-2022.pdf [dostęp: 26.01.2023].

²⁹ Fundacja Edukacyjna Perspektywy, *Kobiety na politechnikach. Raport 2022*, 17.

³⁰ Tamże, 2-4.

³¹ Tamże, 4.

³² Zob. Anna Tylikowska, „Szklany sufit wśród pracowników naukowych. Profesor John, magister Jennifer. Dlaczego kobietom szczególnie trudno zrobić karierę w świecie nauki”, *Polityka* (14.02.2017), <https://www.polityka.pl/jamyoni/1693414,1,szklany-sufit-wsrod-pracownikow-naukowych.read> [dostęp: 26.01.2023].

³³ Aleksandra Suława, „Czy Polki mają szansę na karierę naukową?” (2.04.2015), <https://kobieta.interia.pl/uczucia/news-czy-polki-maja-szanse-na-kariere-naukowa,nId,1709704> [dostęp: 4.03.2021].

Kobietom na uczelniach przydzielane są też znacznie częściej niż mężczyznom na podobnych stanowiskach „czasochłonne zajęcia administracyjne, które odrywają je od głównej ścieżki badawczej. Muszą się też bardziej wykazać, żeby być ocenione na tym samym poziomie co mężczyźni. Badania pokazują, że kobieta, aby dostać takie samo stanowisko, musi mieć więcej publikacji”³⁴, a produktywność badawcza/naukowa jest istotnym kryterium oceny pracowników naukowych, wpływającym na ich awans w środowisku akademickim³⁵. Stąd też ważnym zagadnieniem jest przeanalizowanie produktywności badawczej naukowiec w Polsce. Badania zespołu badawczego Renaty Siemieńskiej prowadzone w Polsce w latach 2003–2005 wykazały, że kobiety publikują nieco mniej niż mężczyźni. Dla kobiet w wieku 30–35 lat średnia liczba publikacji od początku kariery akademickiej wynosiła 8,4 pozycji, dla mężczyzn natomiast – 11,9. W przypadku kobiet w przedziale wiekowym 36–41 lat było to 8,8 publikacji, mężczyzn zaś – 11,8³⁶. Raport autorstwa Emanuela Kulczyckiego wskazuje na wzrost produktywności naukowej wśród reprezentantów nauk humanistyczno-społecznych w Polsce w latach 2013–2016. W naukach tych średnia liczba publikacji ze względu na płeć jest podobna i wynosi 12,83 – kobiety oraz 13,67 – mężczyźni³⁷. Aktywność badawcza i naukowa kobiet stopniowo rośnie, choć wzrost ten szacuje się na 3% (w latach 2013–2016). Odwołując się do jednego z największych rankingów międzynarodowych *CWTS Leiden Ranking 2019*, mierzącego aktywność naukową na uczelniach całego świata, można zauważyć, iż kobiety w Polsce stanowiły 30% wśród autorów wszystkich publikacji naukowych ukazujących się w latach 2014–2017³⁸. Według raportu *She Figures 2021* publikacje z wymiarem płci w swoich treściach dotyczące badań naukowych i innowacji (*Publications with a gender dimension in their R&I content*) wyniosły w UE 1,8%, a w Polsce 2%³⁹. Kobiety ogólnie publikują mniej niż ich koledzy⁴⁰ i są cytowane rzadziej niż mężczyźni⁴¹. Jest to trend ogólnoswiatowy.

³⁴ Ewa Krzaklewska, „Dziurawy rurociąg wyrzuca kobiety z nauki” (wywiad przeprowadzony przez Paulinę Szewiołę), gazetaprawna.pl, 07.06.2018, <http://serwis.gazetaprawna.pl/edukacja/artykuly/1128740,krzaklewska-o-rownosc-plici-na-uczelniach.html?ref=purchaseCompleted> [dostęp: 26.01.2023].

³⁵ Renata Siemieńska, „Produktywność polskich naukowców i jej uwarunkowania (pierwsza dekada XXI wieku)”. W: *Kariery*, 106.

³⁶ Za: Zaworska-Nikoniuk, „Kariery”, 90–91.

³⁷ Emanuel Kulczycki, *Wzory publikacyjne polskich naukowców w latach 2013–2016. Nauki humanistyczne i nauki społeczne* (styczeń 2019), 21, https://repozytorium.amu.edu.pl/bitstream/10593/24460/1/Wzory_publicacyjne_polskich_naukowcow_w_latach_2013-2016.pdf [dostęp: 26.01.2023].

³⁸ Nauka w Polsce, „Polskie uczelnie przodują w rankingu równowagi płciowej w publikacjach naukowych” (03.06.2019), <https://naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news%2C77344%2Cpolskie-uczelnie-przoduja-w-rankingu-rownowagi-plciowej-w-publicacjach> [dostęp: 26.01.2023].

³⁹ Za: Pépin, „Gender”.

⁴⁰ Zob. raporty *She Figures*.

⁴¹ Zob. Vincent Larivière, Chaoqun Ni, Yves Gingras, Blaise Cronin, Cassidy R. Sugimoto, „Bibliometrics: Global gender disparities in science”, *Nature* 504 (2013).

Kobiety częściej niż mężczyźni zajmują się dydaktyką, która jest postrzegana w środowisku akademickim jako zajęcie mniej znaczące niż np. prowadzenie badań. Potwierdzają to także statystyki z 2018 roku, odnoszące się do pracowników wszystkich uczelni w Polsce według grup stanowisk: naukowych/badawczych, naukowo-dydaktycznych/badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych. Mężczyźni dominują w zakresie dwóch pierwszych grup (57,4% i 56,9%), a kobiety w trzeciej (52%).

Kobiety na stanowiskach kierowniczych i decydenckich w sektorze akademickim

Niewielka liczba kobiet uzyskujących wysokie stanowiska w hierarchii uczelni jest zjawiskiem, które powszechnie występuje na całym świecie i dotyczy zarówno krajów wysoko rozwiniętych, jak i rozwijających się. Nie mają także w tym względzie znaczenia czynniki kulturowe, religijne czy ekonomiczne. Trajektorie karier akademickich są różne ze względu na płeć. Kobiety rzadziej niż mężczyźni obejmują stanowiska, które pełnione sekwencyjne „czyniłyby z nich kompetentnych, doświadczonych kandydatów na ważne stanowiska decyzyjne w świecie akademickim”⁴².

Odsetek kobiet kierujących instytucjami szkolnictwa wyższego w Europie według raportu *She Figures 2018* wynosił tylko 22%, a najnowsze dane pochodzące z *She Figures 2021* wskazują na podobny (choć nieznacznie wyższy) ich procent w tym aspekcie – 23,6% (dotyczy średniej unijnej). W sektorze naukowo-badawczym liderką jest 1/4, a członkiń gremiów zarządzających mniej niż 1/3. W Polsce wygląda to jeszcze mniej korzystnie – dane na ten temat zaprezentowano w tabeli 7.

Tabela 7. Udział kobiet jako zarządzających sektorem naukowo-badawczym w UE i Polsce (2021)

Udział kobiet wśród	UE %	Polska %
Kierujących instytucjami szkolnictwa wyższego (<i>Women Heads of Higher Educations intitutions</i>)	23,6	19,6
Liderów projektów (<i>Women board leaders</i>)	24,5	19,4
Członków gremiów zarządzających (<i>Women board members</i>)	31,1	24,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie *She Figures 2021*, za: Anna Knapieńska, „Women in science in Poland. Changing rules of the game”, Webinar: „Gender equality in European Research, Innovation and Higher Education. How to enhance scientific excellence through Gender Equality Plans?” (10.03.2022).

⁴² Siemieńska, „Uwarunkowania”, 15.

W Polsce nastąpiła jednak znacząca zmiana dotycząca liczby kobiet piastujących stanowisko rektora. W poprzednich dwóch kadencjach tylko 5 kobiet pełniło funkcję rektorów uczelni, obecnie jest ich 14 (11 z nich prowadzi uczelnię po raz pierwszy)⁴³. Dla porównania można wskazać, że kobiety są rektorami 34 spośród 200 najlepszych uniwersytetów na świecie, ujętych w rankingu *THE World University Ranking 2019*. Kobiety, zwłaszcza na uczelniach technicznych, zdecydowanie rzadziej pełnią wysokie funkcje kierownicze. W Polsce w 2017 roku na 88 prorektorów uczelni technicznych przypadało zaledwie 12 kobiet, wśród 5 dziekanów zaś tylko jedna kobieta pełniła tę funkcję⁴⁴. Anna Pokorska wskazuje, że w latach 1990–2020 na polskich uniwersytetach klasycznych (publicznych) tylko 3 na 137 kadencji ogółem obejmowały kobiety. Na uczelniach akademickich (ujętych w wykazie publicznych uczelni akademickich nadzorowanych przez ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego) było to 14 kadencji na 346 ogółem⁴⁵. Jak podkreśla przywołana autorka, „nie jest to imponujący wynik. Kobiety na najwyższym stanowisku zarządczym – na stanowisku rektora – są niemal nieobecne”⁴⁶. W stosunku do tego, co było dotychczas w wyborach na kadencję 2020–2024 na uniwersytetach wybrano na kadencję rektorską 2 kobiety, a w pozostałych uczelniach akademickich – 5. Według Anny Pokorskiej

w porównaniu z okresem 1990–2020 jest to znacząca zmiana reprezentacji kobiet na stanowisku rektora, zwłaszcza w odniesieniu do uniwersytetów: przez ostatnie 30 lat mieliśmy 3 kadencje objęte przez kobiety, a w aktualnych wyborach na lata 2020–2024 przypadły kobietom 2. Na poziomie statystycznym luka ze względu na płeć jest jednak wciąż bardzo wyraźna. Te wybory nie zmieniły fundamentalnie globalnego obrazu kobiet na najwyższym stanowisku zarządczym⁴⁷.

Na polskich uniwersytetach (klasycznych) w poprzedniej kadencji nie było kobiet na stanowisku rektorskim, 27% kobiet zajmowało stanowiska prorektorskie, 24% dziekańskie i 44% prodziekańskie. Na stanowiskach wykonawczych, organizacyjnych jest zatem stosunkowo dużo kobiet, na szczycie natomiast (na stanowiskach decyzyjnych, strategicznych) jest ich mało lub wcale. Zaobserwować można jednak progres – w obecnej kadencji jest 36% kobiet na stanowiskach prorektorskich (w porównaniu z 27% w kadencji 2016–2020)⁴⁸. Zdaniem przywołanej autorki pojawienie się kobiet we władzach uczelni nie oznacza, że w środowisku akademickim dokonała się nagła i trwała zmiana świadomości (w tym zakresie).

⁴³ WiSER, „Women in Science and European Research” (4.12.2020), https://errin.eu/system/files/2020-11/AGENDA.pdf?fbclid=IwAR1xVVQ2tqVeJA-7pM6O6zaNELhRTSdcW4u5T2UqIiK2alM2K1l__0n62yk [dostęp: 26.01.2023].

⁴⁴ Katarzyna Florencka, „Raport: 36 proc. studentów uczelni technicznych to kobiety” (15.03.2019), <https://naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news%2C33241%2Craport-36-proc-studentow-uczelni-technicznych-kobiety.html> [dostęp: 26.01.2023].

⁴⁵ „Rektorki 2020–2024” – rozmowa z Anną Pokorską, *PWN Nauka* 3 (listopad–grudzień 2020), 9.

⁴⁶ Tamże, 9.

⁴⁷ Tamże.

⁴⁸ Tamże, 10.

W opinii wskazanej autorki wybór rektorek może być natomiast syndromem „szklanego klifu”, który odnosi się do sytuacji, gdy pojawia się kryzys lub konieczność działania w nowych, niepewnych warunkach zwiększających ryzyko utrzymania stanowiska. Większy odsetek kobiet na stanowisku rektora może być więc reakcją na trudne czasy, jakie następują w szkolnictwie wyższym, czyli na wyzwania wynikające z reformy uczelni, w tym zwiększonej ich rywalizacji w sferze badawczej oraz wyzwań związanych z pandemią COVID-19⁴⁹.

Wyniki badań własnych⁵⁰ wykazały, że zdecydowana większość (79,9%) badanych naukowczyń nie pełni żadnych funkcji kierowniczych czy stanowisk decydenckich na uczelniach akademickich w Polsce. Wśród nich nie ma żadnej na stanowisku rektora, a jedynie pojedyncze są prorektorami (0,4%), dziekanami (0,4%), dyrektorami instytutu (0,7%) czy jego zastępcami (0,9%) oraz nikły odsetek pełni funkcję prodziekana (2,4%). Najwięcej, choć jest to niewielki procent respondentek, jest kierownikiem katedry/zakładu (7,7%). W związku z tym, iż badaczki mogły wymienić więcej niż jedną funkcję kierowniczą, to wśród odpowiedzi „inne” pojawiły się takie funkcje jak: kierownik zespołu (grupy badawczej)/jednostki badawczo-rozwojowej/kierownik pracowni/laboratorium/sekcji – dotyczy to 14 kobiet; kierownik/koordynator kierunku studiów, studiów doktoranckich, dyplomowych, podyplomowych – 10 ankietowanych dokonało takiego wskazania; zastępca/vice kierownik katedry/zespołu – 3 osoby podały taką funkcję. Ponadto pojedyncze wymieniły, że są: przewodniczącymi – rady naukowej, komisji ds. badań naukowych, rady dyscypliny, rady programowej kierunku studiów; pełnomocnikiem – dziekana ds. promocji wydziału, rektora ds. studiów doktoranckich; ambasadorem porozumienia międzynarodowego między uczelniami; wydziałowym koordynatorem – festiwalu naukowego, programu Erasmus, zespołu ds. współpracy z interesariuszami zewnętrznymi, ds. praktyk pedagogicznych. Część z wymienionych funkcji trudno zaliczyć do kierowniczych – pokazują one jednak, w jak różne działania są zaangażowane (i/lub są zaangażowane przez przełożonych) badane kobiety. Pełnienie funkcji kierowniczych na uczelni dotyczy zatem zdecydowanej mniejszości badanych kobiet. Wynik ten wpisuje się w powszechnie występujące na całym świecie

⁴⁹ Ludwika Tomala, „Socjolodzy: rektorki na dwóch klasycznych uniwersytetach? To może być reakcja na trudne czasy” (1.08.2020), <https://naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news%2C83315%2Csocjolodzy-rektorki-na-dwoch-klasycznych-uniwersytetach-moze-byc-reakcja-na> [dostęp: 26.01.2023]; PAP – Nauka w Polsce, „W nowej kadencji więcej kobiet będzie zarządzać uczelniami” [dostęp: 2.08.2020], <https://liderzyinnowacyjnosci.com/uczelnie-zarzadzane-przez-kobiety/> [dostęp: 26.01.2023].

⁵⁰ Badania własne przeprowadzono w 2020 roku wśród 453 naukowczyń zatrudnionych na stanowiskach naukowo-dydaktycznych/badawczo-dydaktycznych, naukowych/badawczych w różnych uczelniach akademickich w Polsce, które reprezentowały zróżnicowane dziedziny nauki i sztuki (52 respondentki z tytułem zawodowym magistra, 248 ze stopniem doktora, 124 ze stopniem doktora habilitowanego i 28 z tytułem naukowym profesora). Ewa Krause, *Kariera naukowa a macierzyństwo. Sytuacja naukowczyń w Polsce* (maszynopis). Bydgoszcz: UKW, 2023.

dane wskazujące, iż tylko niewielka liczba kobiet uzyskuje wysokie stanowiska w sektorze szkolnictwa wyższego.

Szansę kobiet na zajmowanie ważnych stanowisk w środowisku akademickim maleją także z powodu ewaluacji stającej się podstawą lokowania uczelni w rankingach – ich pozycja w dużym stopniu zależy bowiem od otrzymywanych grantów. Liczba kobiet odnoszących sukces w tym zakresie (odsetek osób zdobywających granty w stosunku do aplikujących) jest mniejsza niż mężczyzn w różnych dziedzinach nauki. Istnieje zatem istotny *gender gap* w tym zakresie⁵¹. Oznacza to, że – jak piszą Marek Młodożeniec i Anna Knapińska – „płeć kierownika projektu (znana recenzentom, gdyż tożsamość badacza jest jawna i stanowi czynnik oceny wniosku) jest silnie powiązana z szansą otrzymania dofinansowania i jest wyższa dla mężczyzn. Szansa ta wynosi mianowicie 17,6% dla zespołów kierowanych przez kobiety oraz 20,7% dla zespołów, których liderami są mężczyźni”⁵². Kobiety zatem także rzadziej (w porównaniu z mężczyznami) zajmują pozycję liderów w projektach badawczo-rozwojowych⁵³.

Jak słusznie zauważa Anna Pokorska „formalna obecność kobiet na uniwersytetach nie zapewnia jeszcze rzeczywistej równości i nie oznacza, że struktury władzy są reprezentatywne dla wszystkich. Brak kobiet w strukturach władzy zastanawia, zwłaszcza że obecność kobiet na innych płaszczyznach jest dobitna”⁵⁴. Tutaj także widoczne są dysproporcje – warto przypomnieć, że kobiety stanowią w Polsce: około 58% wszystkich studiujących (na wszystkich typach uczelni); 54,8% kobiet w systemie kształcenia doktoranckiego; 46% wśród nauczycieli akademickich (z czego ponad 50% wśród pracowników akademickich niższych szczebli w hierarchii organizacyjnej: asystentów, wykładowców i starszych wykładowców; 48% wśród adiunktów i 30% wśród profesorów). Kolejne dane z 2018 roku także to potwierdzają, w Polsce bowiem wśród asystentów przeważają liczebnie kobiety (53,2%), wśród adiunktów proporcje te są odwrócone, ale wciąż bliskie równowagi (47% stanowią kobiety), a wśród osób zatrudnionych na stanowiskach profesorskich udział kobiet tylko nieznacznie przekracza 1/4 (28,5%)⁵⁵. Statystyki te ponownie świadczą o tym, że im wyższe stanowisko akademickie, tym kobiet mniej. Jest to także jedna z przeszkód uniemożliwiająca kobietom znalezienie się wśród osób rekrutowanych do władz. Wziąwszy jednak pod uwagę to, jak dużą częścią środowiska akademickiego są kobiety, wydaje się, że powinny one uczestniczyć w strukturach decyzyjnych uczelni – obecnie ich obecność we władzach jest nieadekwatna do ich liczebności (oraz posiadanych kompetencji). Mimo że, jak podkreśla Anna Pokorska, „na uniwersytetach nie ma formalnych barier

⁵¹ Siemińska, „Uwarunkowania”, 15.

⁵² Młodożeniec, Knapińska, „Czy”, 63.

⁵³ Tamże, 50.

⁵⁴ „Rektorki”, 11.

⁵⁵ Krause, „Kariera”, 78.

w dostępie do stanowisk zarządczych. [...], jednak prawdziwą przepustką do stanowisk zarządczych była i jest habilitacja⁵⁶. Jest to związane z ich „znikaniem” na kolejnych etapach kariery naukowej. Przeważnie bowiem stanowiska kierownicze pełnią profesorowie, doktorzy habilitowani, którzy zostają rektorami, dziekanami lub dyrektorami jednostek naukowych⁵⁷. Potwierdzają to także rezultaty projektu *Kobiety w polskiej politologii. Od diagnozy do współpracy*. Politolożki wskazywały, że to najczęściej mężczyźni są dziekanami lub prodziekanami ds. naukowych, dyrektorami instytutów, kierownikami katedr lub zakładów. Kobietom natomiast przypadają funkcje zastępców lub prodziekanów ds. studenckich, opiekunek kół naukowych lub praktyk⁵⁸.

Kobiety najczęściej więc wykonują zadania wiążące się z mniejszą władzą (np. w ich rękach są sprawy studenckie, mają mniejszy wpływ na uczelnianą politykę czy na alokację uczelnianych środków). Przeważnie są to stanowiska określane jako *glass cliff*, które wiążą się z dużym stresem, rozwiązywaniem spraw konfliktowych i, mniejszą satysfakcją oraz wymagają znacznej pracy administracyjnej⁵⁹. Kobiety są nimi bardzo chętnie „obdarowywane”, często obejmują zatem posady zastępczyń, wicedyrektorek, które nierzadko pociągają za sobą więcej pracy niż wyższe stanowiska kierownicze i uważane są za mniej prestiżowe, a także są gorzej opłacane. Według Anny Pokorskiej „bariery są na poziomie makro, np. w zakresie infrastruktury ułatwiającej bądź utrudniającej godzenie życia rodzinnego i zawodowego czy w zakorzenieniu w społeczeństwie określonych przekonań na temat ról kobiecych i męskich. Bariery dotyczą również poziomu mezo – są usytuowane w kulturze organizacyjnej danej instytucji; [...] jeśli chodzi o uniwersytet, ten poziom wyjaśnień jest szczególnie przydatny, ponieważ tradycje akademickie mają duży wpływ na możliwość osiągnięcia najwyższego stanowiska w hierarchii organizacyjnej, np. poprzez nieformalne powiązanie kariery zarządczej z nauką czy utrwalenie się w danej organizacji takiego archetypu lidera, który faworyzuje mężczyzn. Kobiety, które nie czują się akceptowane w swojej organizacji w roli liderki, nie używają tej kategorii w odniesieniu do siebie i w konsekwencji nie są tak postrzegane przez innych. Proces ten, w połączeniu z brakiem modeli przywódczych opartych na kobiecości, tworzy niewidzialne bariery dla kobiet aspirujących do ról liderek. I wreszcie są również bariery na poziomie mikro, np. związane ze stopniem przyswojenia stereotypów płciowych. Wyrównanie szans rozwoju powinno uwzględniać każdy z tych poziomów”⁶⁰.

⁵⁶ „Rektorki”, 11.

⁵⁷ Krzaklewska, „Dziurawy”.

⁵⁸ Agata Włodkowska-Bagan, Małgorzata Winiarczyk-Kossakowska (oprac.), *Kobiety w polskiej politologii. Od diagnozy do współpracy* (Warszawa: Projekt finansowany przez Fundację im. Róży Luksemburg, 2018), 19.

⁵⁹ Siemińska, „Uwarunkowania”, 15.

⁶⁰ „Rektorki”, 12.

Renata Siemieńska zauważa, iż analizując proces dochodzenia do stanowisk decydenckich i piastowania ich przez obie płcie, powinno się uwzględnić dwie perspektywy: kontekstualną oraz relacyjną. Autorka w tym kontekście pisze: „drogi kobiet i mężczyzn różnią się, gdyż kobiety muszą zmierzyć się dodatkowo z trudnościami wynikającymi z faktu, że proces dochodzenia do wysokich stanowisk również w świecie akademickim jest elementem kultury organizacyjnej instytucji promujących mężczyzn oraz efektem procesów ich dynamiki zachodzących między jednostkami, grupami i szerszym kontekstem, w którym funkcjonują jednostki”⁶¹. Według Anny Pokorskiej „tradycje akademickie i system kolegialnego podejmowania decyzji są skoncentrowane wokół wartości powiązanych z męskością. Uniwersytety są symbolicznie zdominowane przez męskość i jako instytucje reprodukcją tradycyjne nierówności związane z płcią”⁶². Zdaniem Renaty Siemieńskiej „upowszechniający się menadżerski styl zarządzania uczelniami [...] nie sprzyja zwiększeniu udziału kobiet w gremiach decydenckich”⁶³, ponieważ styl ten odwołuje się do metod funkcjonowania w kręgach decydenckich wypracowanych i obowiązujących (zwyczajowo) w środowiskach zdominowanych przez mężczyzn. Istotną rolę odgrywają bowiem tworzone w świecie akademickim sieci społeczne, w których zazwyczaj nie uczestniczą kobiety. Uczestnictwo w nich zwiększa szanse skutecznego działania w wyniku dostępu do informacji oraz poprzez relacje personalne między ich członkami. Badania pokazują, że styl kobiet obejmujących decydenckie stanowiska w uczelniach jest mniej autokratyczny od męskiego. Nie do końca jednak wiadomo, czy styl demokratyczny jest bardziej preferowany przez kobiety, czy raczej dostosowują się one do oczekiwań członków zespołów, z którymi pracują, co jednocześnie przekłada się na lepszą efektywność uczelni przez nie kierowanych⁶⁴.

Zakończenie

Z jednej strony szanse kobiet w nauce się zmieniają (choć podlegają one nie tylko zmianom na korzyść), a z drugiej obserwuje się – jak to określa Renata Siemieńska – „zadziwiająco stabilność sytuacji kobiet naukowców w systemie szkolnictwa wyższego na świecie, w tym również na polskich uczelniach [...]”⁶⁵. Jak zauważa przywołana autorka, można stwierdzić, że w Polsce „postulat równego dostępu do szkolnictwa wyższego został spełniony. Ale w gruncie rzeczy jest to jedynie

⁶¹ Siemieńska, „Uwarunkowania”, 16.

⁶² „Rektorki”, 9.

⁶³ Siemieńska, „Uwarunkowania”, 15.

⁶⁴ Tamże, 16.

⁶⁵ Renata Siemieńska, „Zakończenie: co dalej?”. W: *Kariery akademickie kobiet i mężczyzn. Różne czy podobne?*, red. taż (Warszawa: Scholar, 2019), 390.

iluzja”⁶⁶. Kobiet ciągle jest niewiele wśród pracowników naukowych wyższego szczebla i wśród akademickich decydentów. Napotykają one wiele barier, które ostatecznie sprawiają, że niewspółmiernie rzadziej niż mężczyźni awansują w środowisku naukowo-akademickim. Działa tu bowiem splot czynników, powodujących także to, że „nawet formalnie osiągnięta promocja jest czymś innym, wiąże się z posiadaniem mniejszej władzy decyzyjnej, niż dzieje się to w przypadku mężczyzn”⁶⁷.

Przytoczone statystyki potwierdzają, że kobiety w sferze nauki i szkolnictwa wyższego w porównaniu z mężczyznami rzadziej pełnią wysokie funkcje kierownicze i robią kariery w dziedzinach określanych jako STEM, częściej natomiast zajmują się dydaktyką – „znikają” ze świata naukowego, przenosząc się do dydaktycznego. To z kolei – jak się wydaje – prowadzi do utracenia (przynajmniej częściowo) ich potencjału naukowego. Kobięce talenty „wyciekają” w miarę pokonywania kolejnych szczebli kariery naukowej. Zjawisko „wyciekania”, „znikania” czy też „odpadania” naukowczyń nazwano w literaturze przedmiotu dziurawym/nieszczelnym rurociągiem czy cieknącą rurą. Tendencja ta nie zmienia się od lat i jest zauważalna nie tylko w Polsce, ale również w innych krajach. Choć kobiet na uczelniach jest coraz więcej, to – w porównaniu z mężczyznami – nieproporcjonalnie mało z nich zostaje profesorkami. Ta przewaga liczebna mężczyzn na kolejnych etapach kariery naukowej ujawnia się szczególnie wtedy, gdy zestawia się dane dotyczące liczebności kobiet, które stanowią niezmiennie większość ogółu studentów. W świecie nauki natomiast ta proporcja jest odwrotna. Choć Polska ma stosunkowo wysoki odsetek kobiet w sferze nauki i szkolnictwa wyższego, to feminizacja tego sektora nie napawa jednak optymizmem, ponieważ występuje ona w tych krajach, w których poziom nauki nie jest wysoki; ponadto sfera ta jest niedofinansowana, a wydatki na badania są najmniejsze⁶⁸. Nierówności płci są jeszcze bardziej wyraźne przy zestawieniu przewagi kobiet w grupie magistrów i równej proporcji w stopniu doktora z ogromną dysproporcją na niekorzyść naukowczyń wśród samodzielnych pracowników naukowych. Co prawda, liczba kobiet zatrudnionych na uczelniach rośnie – jest to jednak wolniejszy proces niż w przypadku liczby studentek. Mimo oczekiwania, że ten rosnący udział kobiet wśród studentów i doktorantów przełoży się na liczniejszą ich reprezentację w gronie profesorskim, tak się jednak nie dzieje. Tempo przebiegu karier ze względu na płeć jest różne. Istnieje bowiem luka płciowa, która jest/powinna być tłumaczona odmiennością zobowiązań nakładanych na kobiety i mężczyzn na różnych etapach ich życia. Luka ta – jak zauważa Renata Siemieńska – „maleje, co prawdopodobnie wynika z przeobrażenia modeli życia rodzinnego

⁶⁶ Tamże, 390.

⁶⁷ Tamże, 392.

⁶⁸ Młodożeniec, Knapińska, „Czy”, 353.

przyjmowanych przez pracowników naukowych⁶⁹. Nadal jest ona jednak duża i wymaga podjęcia działań na rzecz wspierania kobiet w sektorze nauki i szkolnictwa wyższego.

Naukowczynie w czasie pandemii COVID-19 znalazły się w jeszcze trudniejszej sytuacji niż dotychczas. Jej następstwa bowiem unaocznily znacznie wyraźniej nierówności w nauce. Sekretarz generalny ONZ Antonio Guterres w swoim wystąpieniu z okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet i Dziewcząt w Nauce (ustanowionego Rezolucją Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych w grudniu 2015 roku i obchodzonego 11 lutego) powiedział, że praca wielu badaczek jest utrudniona z uwagi na zwiększone obowiązki opiekuńcze. Taka sytuacja pozostawia im mniej czasu na badania o krytycznym, podstawowym znaczeniu. Jego zdaniem wyzwania, jakim muszą one sprostać, są nie tylko trudniejsze, ale dodatkowo pogorszyły ich sytuację w nauce. W ocenie Antonio Guterresa przełożyć się to może na niższy wskaźnik publikacji, mniejszą widoczność naukowczyń i mniejsze uznanie, a także bardziej ograniczone fundusze. Według niego to stereotypy zablokowały kobietom ścieżkę dostępu do dziedzin związanych z nauką, wskazując, że „bez większej liczby kobiet w takich dziedzinach jak nauka, technologia, inżynieria i matematyka (STEM) świat będzie tworzony tylko przez mężczyzn i dla mężczyzn. Potencjał dziewcząt i kobiet nie zostanie wykorzystany⁷⁰”.

Nierównowaga płci w sektorze nauki i szkolnictwa wyższego – zwłaszcza w obejmowaniu wysokich, decydenckich stanowisk – oznacza, że kobiety napotykają przeszkody/bariery przy pokonywaniu kolejnych stadiów kariery zawodowej, w tym naukowej. Sytuację badaczek warto więc analizować w kontekście mechanizmów determinujących (ograniczających, utrudniających) ich rozwój naukowo-zawodowy, które związane są m.in. z takimi zjawiskami, jak: szklany sufit (*glass ceiling*), szklany klif (*glass cliff*), szklane ruchome schody (*glass escalator effect*), uciekająca drabina, szklane ściany (*glass walls*), lepka/grząska podłoga (*sticky floor*), aksamitne getto, magiczne pudełko do znikania (*vanish box*) czy ze wspomnianym już wyżej dziurawym rurociągiem (*leaky pipeline*). Obecność kobiet w świecie nauki i środowisku akademickim, w tym na stanowiskach umożliwiających podejmowanie ważnych decyzji (np. dotyczących dalszych kierunków rozwoju nauki, wyboru priorytetów badawczych i korporacyjnych, selekcji nowych pracowników nauki itd.), jest niezbędna do utrzymania efektywności systemu kształcenia i nauki, a także ze względu na dbałość o utrzymanie wysokich standardów prowadzenia badań naukowych.

⁶⁹ Renata Siemieńska, „Kariery akademickie w Polsce w XIX i XX wieku: czy płeć je różnicowała?”, W: *Kariery*, 70.

⁷⁰ Telewizja internetowa ONZ, <http://webtv.un.org/watch/women-and-girls-in-science-2021-ant%C3%B3nio-guterres-un-secretary-general/6230432430001> [dostęp: 18.02.2021]; PAP – Nauka w Polsce, <https://naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news%2C86286%2C11-lutego-miedzynarodowym-dniem-kobiet-i-dziewczat-w-nauce.html> [dostęp: 26.01.2023].

Streszczenie: W Polsce sytuacja kobiet w nauce i środowisku akademickim jest porównywalna z sytuacją w innych krajach. Celem niniejszego artykułu jest ukazanie wybranych aspektów współczesnego położenia kobiet w sektorze nauki, szkolnictwa wyższego i hierarchii akademickiej – ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji naukowczyń w Polsce. Mimo iż jest ich coraz więcej, to w porównaniu z mężczyznami, nieproporcjonalnie mało z nich zostaje profesorami. Zdecydowanie rzadziej pełnią także wysokie funkcje kierownicze, obejmują stanowiska decydenckie i realizują kariery w dziedzinach określanych jako STEM. W opracowaniu zastosowano metodę badawczą *desk research*, w tym przywołano wybrane analizy badawcze różnych autorów, a także wyniki badań własnych odnoszących się do podjętego tematu.

Słowa kluczowe: naukowczynie w Polsce, sektor nauki i szkolnictwa wyższego, środowisko akademickie, udział kobiet

Bibliografia

- Berryman, Sue. *Who Will Do Science? Minority and Female Attainment of Science and Mathematics Degrees: Trends and Causes*. New York: Rockefeller Foundation, 1983.
- Domaradzka, Anna. „Żagiel czy kotwica? Wpływ płci i sytuacji rodzinnej na przebieg studiów doktorskich”. W: *Kariery akademickie kobiet i mężczyzn. Różne czy podobne?*, red. Renata Siemińska, 288–306. Warszawa: Scholar, 2019.
- Erudera. „EU: More Female Students & Graduates Than Male Over Years, Report Shows”, by Erudera News (November 25, 2021), <https://erudera.com/news/eu-more-female-students-graduates-than-male-over-years-report-shows/> [dostęp: 24.01.2023].
- Florencek, Katarzyna. „Raport: 36 proc. studentów uczelni technicznych to kobiety” (15.03.2019), <https://naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news%2C33241%2Craport-36-proc-studentow-uczelni-technicznych-kobiety.html> [dostęp: 26.01.2023].
- Fundacja Edukacyjna Perspektywy. *Kobiety na politechnikach. Raport 2020*, oprac. Anna Knapińska (czerwiec 2020), <http://www.dziewczynynapolitechniki.pl/pdfy/raport-kobiety-na-politechnikach-2020.pdf> [dostęp: 26.01.2023].
- Fundacja Edukacyjna Perspektywy. *Kobiety na politechnikach. Raport 2021*, oprac. Anna Knapińska, www.dziewczynynapolitechniki.pl/pdfy/raport-kobiety-na-politechnikach-2021.pdf [dostęp: 26.01.2023].
- Fundacja Edukacyjna Perspektywy. *Kobiety na politechnikach. Raport 2022*, oprac. Anna Knapińska, www.dziewczynynapolitechniki.pl/pdfy/raport-kobiety-na-politechnikach-2022.pdf [dostęp: 26.01.2023].
- Fundacja Edukacyjna Perspektywy. *Raport. Kobiety na politechnikach 2019*, www.dziewczynynapolitechniki.pl/pdfy/raport-kobiety-na-politechnikach2019.pdf [dostęp: 26.01.2023].
- Fundacja Edukacyjna Perspektywy. *Raport. Kobiety w IT i TECH* (przygotowany w związku z kongresem „Perspektywy Women in Tech Summit 2018”; womenintech.perspektywy.org/wp-content/uploads/2020/06/Opracowanie-Kobiety-w-TechIT.pdf [dostęp: 26.01.2023].
- GUS, *Szkolnictwo wyższe i jego finanse w 2021 roku*. Warszawa–Gdańsk: Główny Urząd Statystyczny, 2022.
- Knapińska, Anna. „Women in science in Poland. Changing rules of the game”, Webinar: „Gender equality in European Research, Innovation and Higher Education. How to enhance scientific excellence through Gender Equality Plans?” (10.03.2022).

- Krause, Ewa. *Kariera naukowa a macierzyństwo. Sytuacja naukowczyń w Polsce* (maszynopis). Bydgoszcz: UKW, 2023.
- Krause, Ewa. „Kariera naukowa kobiet”, *Edukacja Ustawiczna Dorosłych* 1 (2019): 73–89.
- Krzaklewska, Ewa. „Dziurawy rurociąg wyrzuca kobiety z nauki” (wywiad przeprowadzony przez Paulinę Szewiołę), *gazetaprawna.pl* (07.06.2018), <http://serwisy.gazetaprawna.pl/edukacja/artykuly/1128740,krzaklewska-o-rownosc-plci-na-uczelniach.html?ref=purchaseCompleted> [dostęp: 26.01.2023].
- Kulczycki, Emanuel. *Wzory publikacyjne polskich naukowców w latach 2013–2016. Nauki humanistyczne i nauki społeczne*, styczeń 2019, https://repozytorium.amu.edu.pl/bitstream/10593/24460/1/Wzory_publicacyjne_polskich_naukowcow_w_latach_2013-2016.pdf [dostęp: 26.01.2023].
- Kwiek, Marek. *Modele kariery naukowej i atrakcyjność profesji akademickiej*, Raport II, Seria Raportów Centrum Studiów nad Polityką Publiczną. Poznań: UAM, 2019.
- Larivière, Vincent, Ni, Chaoqun, Gingras, Yves, Cronin, Blaise, Sugimoto, Cassidy R. „Bibliometrics: Global gender disparities in science”. *Nature* 504 (2013): 211–213.
- Młodożeniec, Marek, Anna, Knapińska. „Czy nauka wciąż ma męską płęć? Udział kobiet w nauce”. *Nauka* 2 (2013): 47–72.
- Nauka w Polsce. „Polskie uczelnie przodują w rankingu równowagi płciowej w publikacjach naukowych” (03.06.2019), <https://naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news%2C77344%2Cpolskie-uczelnie-przoduja-w-rankingu-rownowagi-plciowej-w-publicacjach> [dostęp: 26.01.2023].
- PAP – Nauka w Polsce. „W nowej kadencji więcej kobiet będzie zarządzać uczelniami” (2.08.2020), <https://liderzyinnovacyjnosci.com/uczelnie-zarzadzane-przez-kobiety/> [dostęp: 26.01.2023].
- PAP – Nauka w Polsce, <https://naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news%2C86286%2C11-lutego-miedzynarodowym-dniem-kobiet-i-dziewczat-w-nauce.html> [dostęp: 26.01.2023].
- Pépin, Anne. Webinar: „Gender equality in European Research, Innovation and Higher Education. How to enhance scientific excellence through Gender Equality Plans?” (10.03.2022).
- PolSCA. „Komisja Europejska publikuje raport *She Figures 2018*” (15.03.2019), polsca.pan.pl/komisja-europejska-publickuje-raport-she-figures-2018/ [dostęp: 2.03.2021].
- Publications Office of the European Union. *She Figures 2018*. Luxembourg: 2019, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ad66c25-0434-11ea-8c1f-01aa75ed71a1/language-en/format-RDF/source-search> [dostęp: 2.03.2021].
- Publications Office of the European Union. *She Figures 2021. Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators*. Luxembourg: 2021, <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1> [dostęp: 26.01.2023].
- RAD-on, https://radon.nauka.gov.pl/raporty/Absolwenci_2021 [dostęp: 26.01.2023].
- „Rektorki 2020–2024” – rozmowa z Anną Pokorską, *PWN Nauka* 3 (listopad–grudzień 2020).
- Siemińska, Renata. „Kariery akademickie w Polsce w XIX i XX wieku: czy płęć je różnicowała?”. W: *Kariery akademickie kobiet i mężczyzn. Różne czy podobne?*, red. Renata Siemińska, 51–71. Warszawa: Scholar, 2019.
- Siemińska, Renata. „Płęć naukowców a ich dostęp do grantów badawczych w Polsce z początkiem lat 2000”. W: *Kariery akademickie kobiet i mężczyzn. Różne czy podobne?*, red. Renata Siemińska, 311–327. Warszawa: Scholar, 2019.
- Siemińska, Renata. „Produktywność polskich naukowców i jej uwarunkowania (pierwsza dekada XXI wieku)”. W: *Kariery akademickie kobiet i mężczyzn. Różne czy podobne?*, red. Renata Siemińska, 102–117. Warszawa: Scholar, 2019.

- Siemieńska, Renata. „Uwarunkowania akademickich karier kobiet i mężczyzn na świecie – zarys problematyki i przegląd badań”. W: *Kariery akademickie kobiet i mężczyzn. Różne czy podobne?*, red. Renata Siemieńska, 11–28. Warszawa: Scholar, 2019.
- Siemieńska, Renata. „Zakończenie: co dalej?”. W: *Kariery akademickie kobiet i mężczyzn. Różne czy podobne?*, red. Renata Siemieńska, 389–393. Warszawa: Scholar, 2019.
- Suława, Aleksandra. „Czy Polki mają szansę na karierę naukową?” (2.04.2015), <https://kobieta.interia.pl/uczucia/news-czy-polki-maja-szanse-na-kariere-naukowa,nId,1709704> [dostęp: 4.03.2021].
- Telewizja internetowa ONZ. <http://webtv.un.org/watch/women-and-girls-in-science-2021-ant%C3%B3nio-guterres-un-secretary-general/6230432430001> [dostęp: 18.02.2021].
- Tomala, Ludwika. „Socjolodzy: rektorki na dwóch klasycznych uniwersytetach? To może być reakcja na trudne czasy” (1.08.2020), <https://naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news%2C83315%2Csocjolodzy-rektorki-na-dwoch-klasycznych-uniwersytetach-moze-byc-reakcja-na> [dostęp: 6.01.2023].
- Tondera, Marta. „Berlin: Szczyt Kobiet w Nauce”, *Perspektywy.pl*, http://www.perspektywy.pl/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=2454:berlin-szczyt-kobiet-w-nauce&catid=24&Itemid=119 [dostęp: 26.01.2023].
- Tylikowska, Anna. „Szklany sufit wśród pracowników naukowych. Profesor John, magister Jennifer. Dlaczego kobietom szczególnie trudno zrobić karierę w świecie nauki”, *Polityka* (14.02.2017), <https://www.polityka.pl/jamyoni/1693414,1,szklany-sufit-wsrod-pracownikow-naukowych.read> [dostęp: 26.01.2023].
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, Dz. U. z 2018 r., poz. 1668 <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180001668/U/D20181668Lj.pdf> [dostęp: 26.01.2023].
- WiSER. „Women in Science and European Research” (4.12.2020), https://errin.eu/system/files/2020-11/AGENDA.pdf?fbclid=IwAR1xVVQ2tqVeJA-7pM6O6zaNELhRTSdcW4u5T2UqIiK2alM2Kl1_on62yk [dostęp: 26.01.2023].
- Włodkowska-Bagan, Agata, Winiarczyk-Kossakowska, Małgorzata (oprac.). *Kobiety w polskiej politologii. Od diagnozy do współpracy*. Warszawa: Projekt finansowany przez Fundację im. Róży Luksemburg, 2018.
- Zaworska-Nikoniuk, Dorota. „Kariery akademickie kobiet – uwikłania i inspiracje”, *Rocznik Pedagogiczny* 42 (2019): 85–105.