



Data wpływu/Received: 15.06.2019

Data przyjęcia do druku/Accepted for printing: 14.11.2019

Data publikacji/Published: 29.12.2019

Licencja/License: CC BY-SA 4.0

JOANNA PAWŁOWSKA 

Równość szans pracowników i pracowniczek akademickich Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej ze względu na płeć w opinii studentów i studentek oraz nauczycieli i nauczycielek akademickich

Gender-based Equal Opportunities for The Maria Grzegorzewska Pedagogical University's Employees in the Opinions of Students and Academics

ORCID: 0000-0003-0581-0080, magister, absolwentka Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie, Wydział Nauk Pedagogicznych, Polska

Streszczenie

W artykule przedstawiono wyniki badań własnych, których celem było poznanie opinii na temat równości szans pracowników i pracowniczek akademickich najstarszej uczelni pedagogicznej w Polsce wśród tychże pracowników oraz wśród osób w niej studiujących. Uzyskane wyniki wykazały, że w badanej uczelni występuje zjawisko dyskryminacji ze względu na płeć.

Słowa kluczowe: równość szans, równouprawnienie, edukacja wyższa, dyskryminacja płciowa, nauczyciele akademicy, studenci, stanowiska kierownicze, rektor, płeć kulturowa, płeć biologiczna

Abstract

The article presents the results of own research, the aim of which was to get to know opinions on gender-based equal opportunities for academic employees of the oldest pedagogical university in Poland among these employees and among the students. The results demonstrated the occurrence of gender discrimination at the university.

Keywords: equality of opportunity, equal rights, higher education, discrimination based on gender, academics, students, management positions, rector, gender, sex

Wstęp

Poprzez równość szans kobiet i mężczyzn (*equal opportunities for women and men*) można rozumieć brak barier (zwłaszcza prawnych) utrudniających

uczestnictwo w życiu społecznym, gospodarczym oraz politycznym, wynikających z przynależności do danej płci (Mażewska, Zakrzewska, 2007, s. 15). Z równością szans związany jest w sposób szczególny zakaz dyskryminacji, gdzie „dyskryminacja płciowa polega na posługiwaniu się bądź jako jedynym, bądź jako głównym kryterium płci przy dystrybucji korzyści, stanowisk lub możliwości określonego działania” (Odrowąż-Coates, 2008, s. 14). Omawiane pojęcie *równości* można traktować jako pozytywne, a pojęcie *zakazu dyskryminacji* jako negatywne ujęcie tej samej zasady. Równość potwierdza uprawnienie, natomiast niedyskryminacja wprowadza zakaz (Nowicki, 2001, s. 215). Zarówno równość, jak i niedyskryminacja stanowią ważne miejsce w rozwiązaniach legislacyjnych na międzynarodowych, europejskich, jak i krajowych poziomach (Podgórska-Rykała, 2015, s. 58).

Jednak koncepcja równych szans kobiet i mężczyzn to twór stosunkowo młody. Pierwsze ruchy kontestacyjne wobec nierównego traktowania kobiet, które odcisnęły znaczący ślad w świadomości społecznej, rozpoczęły się na przełomie XIX i XX w. (Helios, Jedlecka, 2018, s. 59–60). W wyniku działalności sufrażystek, które stały na czele wspomnianych ruchów aktywistycznych, kobiety uzyskały prawa wyborcze na równi z mężczyznami. Przełożyło się to później na uchwalenie szeregu aktów prawnych gwarantujących równość płci, a także równość szans. Niektóre ruchy feministyczne podnoszą jednak, że możliwości uzyskane przez kobiety są często iluzoryczne, co wynika z faktu wbudowania nierówności płciowej *a priori* w model życia społecznego (Kymlicka, 1998, s. 264–265, za: Odrowąż-Coates, 2008, s. 15–16). Omawiane zagadnienie wydaje się szczególnie interesujące w kontekście edukacyjnym. Edukacja, która nie jest pozbawiona charakteru neutralnie płciowego, według Hogesa Persella określana jest jako „zwierciadło społecznych relacji między płciami” (Gromkowska-Melosik, 2011, s. 39).

Przegląd raportów Komisji Europejskiej *She Figures 2012. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators* oraz *2017 Report on Equality between Women and Men in the EU* ukazuje, że kobiety pomimo przewagi liczebnej w stosunku mężczyzn na studiach wyższych znacznie rzadziej osiągają wyższe tytuły naukowe oraz możliwość pełnienia funkcji kierowniczych w placówkach oświatowych wyższego szczebla, w tym zwłaszcza na uczelniach wyższych. O ile zjawisko to może być zrozumiałe na uczelniach wyższych, w których przewagę liczebną stanowią mężczyźni, zastanawiające jest, dlaczego kobiety nie pełnią znaczących funkcji kierowniczych w silnie sfeminizowanych instytucjach w takim samym stopniu jak mężczyźni.

Znalezienie odpowiedzi na to pytanie stanowiło motywację do przeprowadzenia badań w Akademii Pedagogiki Specjalnej (ASP) im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie – najstarszej uczelni pedagogicznej w Polsce, w której znaczącą przewagę liczebną stanowią kobiety – zarówno wśród osób studiujących,

jak i pracowników akademickich. Wybór tej instytucji był także ważny z uwagi na fakt, że w murach tej uczelni wykształcenie zdobywają przyszłe nauczycielki oraz przyszli nauczyciele, którzy kształtować będą opinię następnych pokoleń. Istotne więc jest ustalenie, czy mają szansę zaobserwować właściwe wzorce w obszarze tworzenia równych szans kobiet i mężczyzn.

Analiza statystyczna kadry zatrudnionej w roku akademickim 2016/2017 w APS wykazała, że udział procentowy kobiet w całkowitej liczbie pracowników naukowo-dydaktycznych maleje wraz ze wzrostem stopnia/tytułu naukowego. Przegląd omawianych danych wykazał również, że w jednym z wydziałów Akademii – Wydziale Nauk Pedagogicznych – jedynie co siódma kobieta pełni funkcję kierowniczą (spośród 170 kobiet), podczas gdy w przypadku mężczyzn jest to co trzecia osoba (spośród 63 osób). Przyglądając się osobom pełniącym najwyższą funkcję kierowniczą w uczelni – rektorską, można zauważyć, że jedyną kobietą w całym zestawieniu jest założycielka uczelni – prof. Maria Grzegorzewska, a pozostałe 13 osób to mężczyźni.

Badania własne

Za cel badań obrano poznanie opinii na temat równych szans pracowników i pracowniczek akademickich ze względu na płeć wśród nauczycieli i nauczycielek akademickich oraz wśród studentów i studentek ASP. Podjęcie tego celu umożliwiło wyodrębnienie następujących problemów badawczych: Czy występuje zjawisko dyskryminacji ze względu na płeć wśród pracowników i pracowniczek akademickich APS? Czy pracowniczki i pracownicy akademicy mają równe szanse w dostępie do dóbr i awansów? Postawiono następujące założenia hipotetyczne:

H_1 Kobiety mają mniejsze szanse w swoim środowisku pracy

H^2 W badanym miejscu pracy występuje zjawisko szklanego sufitu.

Realizacja celu pracy metodologicznie została oparta na metodzie badań terenowych, technikach wywiadu oraz ankiety. Badania zrealizowano w okresie od marca do maja 2017 r. Poznanie opinii studentów było możliwe dzięki rozdaniu wśród próby reprezentatywnej, dobranej w sposób celowy ze względu na płeć i tryb studiów, 577 kwestionariuszy ankiety dla 549 kobiet oraz 28 mężczyzn (w ASP w roku akademickim 2016/2017 studiowało łącznie 6538 osób – 6082 kobiety oraz 456 mężczyzn). Zapoznano się z opinią 10 nauczycieli akademickich – 5 kobiet i 5 mężczyzn (w roku akademickim 2016/2017 ASP zatrudniała 353 pracowników akademickich – 258 kobiet i 95 mężczyzn) poprzez przeprowadzenie wywiadów jawnych, indywidualnych, nieskategoryzowanych, z uprzednio przygotowanymi pytaniami Zgromadzony materiał badawczy w postaci kwestionariuszy ankiet wypełnionych przez studentów i studentki poddano analizie statystycznej, w której korzystano z programu SPSS Statistic. Aby wyliczyć istotne zależności ze względu na zmienne nominalne, korzystano

z testu χ^2 . W przypadku porównywania opinii osób ankietowanych ze względu na dane zmienne demograficzne w pytaniach wielokrotnego wyboru posługiwano się testem istotnych różnic Góralskiego. Do analizy materiału jakościowego zgromadzonego w wyniku przeprowadzenia wywiadów z nauczycielami akademickimi wykorzystano program MAXQDA.

W celu weryfikacji hipotezy H_1 , która zakładała, że kobiety mają mniejsze szanse w swoim środowisku pracy, zadano osobom studiującym w APS pytanie „Czy uważasz, że wśród pracowników akademickich APS: a) kobiety są gorzej traktowane od mężczyzn, b) kobiety mają równe prawa i są tak samo traktowane jak mężczyźni, c) kobiety są lepiej traktowane od mężczyzn?”. Pomimo znacznej przewagi osób stwierdzających, że kobiety mają równe prawa i są tak samo traktowane jak mężczyźni, pojawiły się u części respondentek odpowiedzi świadczące o gorszym traktowaniu kobiet od mężczyzn – odpowiedziało tak 20 studentek (4% badanej próby) oraz odpowiedzi wskazujące na lepsze traktowanie kobiet w porównaniu do traktowania mężczyzn – odpowiedź taką zadeklarowało 13 respondentek (2% badanej próby) oraz 4 respondentów (14% badanej próby). Analiza statystyczna odpowiedzi studentów i studentek na pytanie o równość szans wśród pracowników akademickich wykazała, że istotnie częściej studenci uważają, że kobiety traktowane są lepiej od mężczyzn, natomiast studentki istotnie częściej sądzą, że to kobiety traktowane są gorzej od mężczyzn.

Osoby studiujące w Akademii zostały także zapytane o to, czy dostrzegły jakiegokolwiek formy dyskryminacji wobec pracowniczek akademickich APS, oraz zostały poproszone o zaznaczenie dostrzeżonych form dyskryminacyjnych spośród wymienionych w kwestionariuszu. 31% respondentek (168 studentek) oraz 32% respondentów (9 studentów) dostrzegło zachowania dyskryminacyjne wobec pracowniczek akademickich. Najczęściej zaznaczaną odpowiedzią przez respondentki i respondentów była „przewaga mężczyzn na stanowiskach kierowniczych” – odpowiedzi takiej udzieliło zarówno 44% respondentek (74 osoby), jak i 44% respondentów (4 osoby). Zastosowany test istotnych różnic Góralskiego wykazał, że studentki istotnie częściej w porównaniu do studentów dostrzegają takie przejawy dyskryminacji, jak: zawyżanie wymagań wobec kobiet, wolniejszy awans kobiet na stanowiska kierownicze oraz działania naruszające wizerunek kobiet (ośmieszanie, niestosowne uwagi, złe traktowanie).

Analiza wywiadów przeprowadzonych z 10 nauczycielami i nauczycielkami akademickimi wykazała, że połowa spośród badanych osób (2 kobiety oraz 3 mężczyźni) nie dostrzegła różnic w traktowaniu pracowników i pracowniczek akademickich ze względu na płeć. Jeden respondent (M, prof. zw.) stwierdził, że kobiety traktowane są lepiej od mężczyzn, co przejawia się we względach kurtuazyjnych. Trzy respondentki uważają, że kobiety są traktowane gorzej od mężczyzn, co objawia się przede wszystkim w: obarczaniu ich dodatkowymi żmudnymi obowiązkami (K, dr), zachowaniach, wypowiedziach, które mają charakter

seksualny lub dotyczą płci pracownika, w postaci komentarzy, żartów (K, dr), nierównym dostępie do władzy (K, prof. zw.) oraz w nierówności w zakresie zdobywania awansu (K, dr). Ostatnia respondentka podkreśliła, że nie jest to charakterystyczne tylko dla APS, lecz wynika z kwestii kulturowych.

Jeden z respondentów (M, dr) stwierdził, że dyskryminacja dotyczy obydwu płci. Według jego opinii kobiety nie posiadają adekwatnej reprezentacji na stanowiskach kierowniczych oraz muszą mierzyć się z niesprawiedliwym podziałem obowiązków między płciami, natomiast mężczyźni muszą się zmagać z mniejszym prestiżem społecznym wynikającym z zajmowania się profesją społecznie zarezerwowaną dla kobiet.

Kolejna hipoteza zakładała, że w badanym miejscu pracy występuje zjawisko szklanego sufitu. Studenci i studentki zapytani o możliwe formy dyskryminacji pracowniczek akademickich najczęściej wskazywali na „przewagę mężczyzn na stanowiskach kierowniczych” – odpowiedzi takiej udzielało 44% respondentek (74 osoby) oraz 44% respondentów (4 osoby). Dodatkowo studenci i studentki zostali zapytani o przyczyny występowania mniejszej liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych. Studentki istotnie częściej ($p = 0,01$) uważały, że do takich przyczyn należy występowanie stereotypu, według którego mężczyźni są lepszymi kierownikami, natomiast mężczyźni istotnie częściej stwierdzali, że wynika to z tego, że mężczyźni są bardziej konkretni ($p = 0,01$) oraz bardziej kompetentni od kobiet ($p = 0,01$).

Spośród nauczycieli i nauczycielek akademickich, z którymi przeprowadzono wywiad, dwie kobiety oraz jeden mężczyzna stwierdzili, że występowanie mniejszej liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych jest przejawem dyskryminacji kobiet. Przyczyn występowania mniejszej liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych respondenci upatrywali w uwarunkowaniach społeczno-kulturowych, szczególnie w stereotypach na temat ról kobiecych i męskich oraz w roli macierzyńskiej kobiet. Respondenci zapytani o największe bariery w drodze do awansu kobiety wymienili: rolę macierzyńską kobiet, obowiązki rodzinne kobiet, przeświadczenie mężczyzn, że są lepszymi kierownikami, przyzwolenie kobiet na obsadzanie mężczyzn na stanowiskach kierowniczych, brak samoświadomości kobiet wychowywanych w błędnym kręgu stereotypów oraz brak wsparcia w opiece nad dziećmi.

Podsumowanie

W wyniku przeprowadzonych badań ustalono, że w badanej uczelni występuje zjawisko dyskryminacji ze względu na płeć, jednak dotyczy ono obydwu płci, a nie jedynie kobiet, jak początkowo zakładano. Ustalono, że dyskryminacja ta nie ma charakteru prawnego, jej źródeł należy upatrywać we wzorcach społeczno-kulturowych. Druga z hipotez, zakładająca występowanie zjawiska szklanego sufitu, została potwierdzona mimo tego, że zjawisko to jest dostrze-

gane tylko przez niektórych respondentów. Sam fakt zauważania przejawów zachowań dyskryminacyjnych, nawet jeśli dostrzegane są one tylko przez pewną grupę osób, świadczy o ich występowaniu.

Przeprowadzone badania pozwoliły na przedstawienie występowania zjawiska dyskryminacji ze względu na płeć na uczelni wyższej, jednak nie wyczerpały wszystkich możliwości przeanalizowania omawianego zagadnienia. Niezwykle cenne byłoby poznanie opinii na ten temat osób pełniących wysokie stanowiska kierownicze, poznanie motywacji kobiet, które już pełnią znaczące stanowiska, np. prorektorskie, prodziekańskie. Czy chciałyby pełnić także najwyższe stanowiska kierownicze? Rozszerzyłyby to badania. Dodatkowo poznanie funkcjonowania innych instytucji wyższych w znaczny sposób uzupełniłoby materiał badawczy.

Literatura

- European Commission (2012). *Directorate-General for Research and Innovation (2012). She figures 2012. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2017). *2017 Report on equality between women and men in the EU*. Belgium.
- Gromkowska-Melosik, A. (2011). *Edukacja i (nie)równość społeczna kobiet. Studium dynamiki dostępu*. Kraków: Impuls.
- Helios, J., Jedlecka, W. (2018). *Urzeczywistnianie idei feminizmu w ogólnościowym dyskursie o kobietach*. Wrocław: E-Wydawnictwo. Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa.
- Kymlicka, W. (1998). *Współczesna filozofia polityczna*. Wprowadzenie. Kraków: Znak.
- Mażewska, M., Zakrzewska, M. (2007). *ABC równości. Podręcznik samorządowca*. Gdańsk.
- Nowicki, M.A. (2001) Europejska Konwencja Praw Człowieka: zakaz dyskryminacji. W: *Równość praw kobiet i mężczyzn. Ustawodawstwo Unii Europejskiej i Rady Europy. Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości i Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Teksty i komentarze* (s. 215–225). Warszawa: Centrum Praw Kobiet.
- Odrowąż-Coates, A. (2008). *Sytuacja kobiet aktywnych zawodowo w Polsce i we Włoszech*. Toruń: Wyd. Adam Marszałek.
- Podgórska-Rykała, J. (2015). Polityka równości płci – wybrane regulacje prawa międzynarodowego i europejskiego. *Roczniki Administracji i Prawa*, 15, 57–74.