Monika Lewicka[1]

Sytuacja kobiet-naukowców na uczelniach wyższych w perspektywie międzynarodowej – wybrane aspekty

W „teatrze codzienności" kobiecość uwikłana jest w wiele – mniej lub bardziej znaczących i łatwych do rozszyfrowania kontekstów.
(B. Bartosz, E. Zierkiewicz, *Kobiety w teatrze życia codziennego*)[1]

1. Wprowadzenie

Problematyka sytuacji kobiet-matek i próby godzenia przez nie sfery zawodowej ze sferą rodzinną są przedmiotem zainteresowania wielu dyscyplin naukowych, dyskursów podejmowanych na różnych wymiarach życia społecznego[2]. Kwestia ta w sposób szczególny dotyczy matek-naukowców. Zdaniem brytyjskich badaczek (Leathwood, Read) sytuacja kobiet w szkolnictwie wyższym jest istotna m.in. z następujących względów: mitu o „genderowej" neutralności akademii; skostniałej struktury uniwersytetu hołdującej tradycyjnemu podziałowi ról; utrzymywania się podziałów rasowych, klasowych i ze względu na płeć na rynku pracy w ogóle i w szkolnictwie wyższym; tradycyjnego podejścia do męskości/kobiecości; wzoru kobiety intelektualistki; charakteru i zakresu autonomii kobiet na uczelniach (przy założeniu, że męska autonomia przyjmowana jest za oczywistą, podczas gdy kobiety muszą o nią walczyć) [2].

Uzyskiwanie kolejnych stopni i tytułów naukowych jest nieodłącznym elementem rozwoju kariery naukowej [3]. Trudną sytuację, w której znajdują się matki-naukowczynie potęguje stereotypowe postrzeganie wykonywanej pracy. Panuje powszechne przekonanie, że praca na uczelni jest wymarzonym miejscem dla kobiety planującej w przyszłości zostać matką. Zapewne na ten pogląd wpływ ma powierzchowna wiedza o tej pracy, m.in. przekonanie o stosunkowo małej liczbie godzin (np. w przypadku adiunkta wymiar godzin wynosi 240 h) w porównaniu np. z pracą „za biurkiem" lub inną, gdzie pracuje się średnio 40 godzin tygodniowo, jak również elastyczny tryb pracy („wiele kwestii można zrobić nie wychodząc z domu").

2. Kobiety-naukowcy w uczelniach wyższych

W literaturze przedmiotu niejednokrotnie podejmowane są kwestie dotyczące uwarunkowań hamujących rozwój kadry akademickiej. Należą do nich głównie czynniki o charakterze społecznym (w tym kulturowe) i polityczno-ekonomiczne (rozwiązania ekonomiczne). Najważniejszą przyczyną nierówności okazuje się stopień

[1] Monika.Lewicka@ukw.edu.pl, Instytut Pedagogiki, Wydział Pedagogiki i Psychologii, Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy
[2] Problematykę próby godzenia sfery rodzinnej ze sferą zawodową u kobiet podejmowała m.in. K. Rychlicka-Maraszek, *Professional working mothers. On the sidelines of the publication contemporary work* spaces [w:] *Family in the process of changes*, Paper of social pedagogy, NR 2(5)/2016, s. 64-68.

naukowy i w najczęstszym wymiarze dotyka on niesamodzielnych pracowników naukowych. Stopień naukowy jest determinantem wysokości wynagrodzenia i zakresu obowiązków związanych z pracą na uczelni (im wyższy stopień naukowy, tym mniejsze obciążenie pracą dydaktyczną), ma też związek z „dostępnością" stanowisk i możliwością ubiegania się o środki finansowe na badania. Kolejną determinantą nierówności w uniwersytetach jest płeć [4]. Pomimo tego, że w Polsce kobiety, które są aktywne zawodowo są lepiej wykształcone od mężczyzn, to wzorce ich kariery, w tym kariery naukowej niekorzystnie odbiegają do męskich dróg rozwoju zawodowego [5]. „Dziś zwraca się na ogół uwagę, że u podstaw takiego zjawiska leżą najpewniej przyczyny biologiczne (reprodukcja) oraz kulturowe (tradycyjny model rodziny) i związane z tym zaszłości historyczne, w tym tzw. ślepota płciowa" [6]. M. Striker i K. Wojtaszczyk wskazują, iż problematyka kobiet w nauce była wielokrotnie podejmowana przez Parlament Europejski [4].

W tym miejscu warto wspomnieć o dyskusji dotyczącej sytuacji kobiet w nauce zorganizowanej przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz redakcję Dziennika „Polska – The Times", która odbyła się dnia 5 marca 2009 roku. Spotkanie koncentrowało się wokół odpowiedzi na pytanie: Co powoduje, że „wśród osób z doktoratem kobiety stanowią około połowy, ale już stopień doktora habilitowanego ma 26% kobiet, a poziom profesury tytularnej osiąga 17% z nich?" [7]. O przeszkodach, które napotykają kobiety w pracy zawodowej w trakcie dyskusji wspominała dr Ewa Lisowska i prof. Elżbieta Oleksy (Ośrodek Naukowo-Badawczy Problematyki Kobiet Uniwersytetu Łódzkiego) wymieniając takie pojęcia jak: „szklany sufit" i „dziurawy rurociąg". Pierwsze z nich odnosi się do zjawiska wynikającego z niewidzialnych uprzedzeń, sztucznych barier, które utrudniają, a w zasadzie uniemożliwiają jednostkom awans na stanowiska kierownicze w organizacji. „Dziurawy rurociąg" jest pojęciem stosowanym do opisu „zjawiska utraty kobiecych talentów w miarę pokonywania przez nie kolejnych szczebli kariery naukowej" [7].

Na uczelni wyższej zjawisko tzw. „szklanego sufitu" jest jeszcze bardziej zauważalne. Najwięcej kobiet pracuje ma najniższych stanowiskach, kobiet z tytułem profesora jest znacznie mniej. Sytuację kobiet w nauce można zobrazować za pomocą piramidy, gdzie znaczna cześć z nich występuje na dole, podstawie piramidy (najniższe stanowiska akademickie), a na wierzchołku piramidy znajduje się mała liczba kobiet (kobiety z tytułem profesora) [1]. Zjawisko te ma miejsce również na tzw. sfeminizowanych wydziałach humanistycznych i społecznych. Tam również w zdecydowanej większości funkcje kierownicze sprawują mężczyźni. Współcześnie występuje dobrze już zbadane zjawisko „przeciekającego rurociągu", czyli znaczne zwolnienie tempa rozwoju naukowego lub całkowitą rezygnację z pracy naukowej przez kobiety. Sytuacja ta w najczęstszym stopniu występuje po uzyskaniu stopnia doktora [8]. Kobiety deklarują, że ich sytuacja na uczelniach wyższych nie jest zadowalająca, zwłaszcza wtedy, gdy zostają matkami. Wiele z nich zauważa wysoko zhierarchizowaną strukturę nauki, jako „nieprzyjazną, wymagającą od nich olbrzymich wyrzeczeń, z rezygnacją z życia rodzinnego włącznie" [9]. Kobiety argumentują swoje zdanie „brakiem stałego zatrudnienia, coraz większą rywalizacją i brakiem jasnych regulacji, np. jaki jest zakres obowiązków adiunkta…". Wskazują również na zmianę

w podejściu do nich po urodzeniu dziecka. „Z chwilą gdy zostałam mamą, przestałam być postrzegana jako osoba dyspozycyjna w takim stopniu, w jakim oczekiwałyby tego władze wydziału" i jako „pełnowartościowy pracownik" [10]. Dla młodych matek-naukowców obowiązki związane z urodzeniem dziecka i opieka nad nim są powodem ograniczania ich mobilności zawodowej. Trudniejsze staje się ubieganie o stanowiska dające większy rozwój w karierze naukowej, ale wymagające dużego nakładu czasowego [11]. Zdaniem Agnieszki Gromkowskiej-Melosik w porównaniu z innymi sektorami, gdzie przejawy dyskryminowania kobiet przejawiają się w tzw. przemocy symbolicznej, w nauce kobiety doświadczają dyskryminowania przede wszystkim w obszarze danych statystycznych [12].

3. Kobiety-naukowcy pod lupą statystyki

Powołując się na dane Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) [13] w 2015 roku wśród nowo wypromowanych doktorów, udział kobiet wynosił 53,2%. Wśród 1,64 tys. nadanych stopni naukowych doktora habilitowanego przeważali mężczyźni (43,9% stanowiły kobiety). Tytuł naukowy profesora otrzymało 67 tys. osób, w tym 19 tys. kobiet. Tytuły profesora nadane kobietom stanowiły 28,4% wszystkich nowo nadanych tytułów. Przywołując dane opracowane przez GUS w 2017 roku w raporcie „Szkoły wyższe i ich finanse w 2016 roku", stopień naukowy doktora uzyskało 5999 osób, w tym 3182 kobiet (stopnie naukowe doktora nadane w szkołach wyższych – ogółem: 4174, w tym kobiety: 2148). Biorąc pod uwagę dziedziny nauk, największa liczba kobiet uzyskująca stopień naukowy doktora (nadawany w szkołach wyższych) występuje w naukach humanistycznych (411 nadanych stopni doktora), naukach społecznych (307 nadanych stopni doktora), najniższa zaś w naukach filmowych (1 nadany stopień naukowy doktora). Nie ma obecnych kobiet ze stopniem doktora w sztukach muzycznych (choć tutaj ogólna liczba jest niska, jedynie 2 mężczyzn uzyskało stopień doktora) i teatralnych (w tym przypadku nikt nie uzyskał stopnia naukowego doktora). Stopień naukowy doktora habilitowanego w 2016 roku uzyskało 1848 osób, w tym 801 kobiet (stopnie naukowe doktora habilitowanego nadane w szkołach wyższych – ogółem: 1355, w tym kobiety: 566). Podobnie jak w przypadku stopnia doktora, najwięcej kobiet ze stopniem doktora habilitowanego (nadawanych w szkołach wyższych) jest w naukach humanistycznych (142 nadane stopnie doktora habilitowanego). Stopień doktora habilitowanego nie został uzyskany przez kobiety w sztukach filmowych, muzycznych i teatralnych (sytuacja dotyczy również mężczyzn). W 2016 roku nadano 397 tytułów naukowych profesora, w tym 132 kobietom (tytuły profesora nadane pracownikom szkół wyższych ogółem wynosiły 347, w tym 111 kobietom). Najwięcej tytułów profesora nadano kobietom w naukach humanistycznych (31 tytułów profesora) i naukach medycznych (22 tytuły profesora). Nie nadano tytułu naukowego kobietom w naukach leśnych, matematycznych, naukach o ziemi i naukach teologicznych. Warto dodać, że w każdym z nich liczba mężczyzn z tytułem profesora nie przekraczała liczby 7 [14].

Biorąc pod uwagę dane z bazy Nauka Polska warto zauważyć istotne różnice w poszczególnych stopniach i tytułach naukowych z uwzględnieniem kryterium płci. I tak stopień doktora posiada 73796 kobiet i 110650 mężczyzn, stopień doktora

habilitowanego 5752 kobiet i 34526 mężczyzn. W przypadku tytułu profesora różnica jest także istotna i wynosi 24216 (15107 kobiet i 39323 mężczyzn)[3].

Kobiety w krajach zachodnioeuropejskich rzadko osiągają najwyższy stopień kariery naukowej (ok. 10% kobiet ma tytuł profesora) [15]. Wśród kobiet wykładających na niemieckich uczelniach, aż 80% z nich nie posiada dziecka. Powodów tej sytuacji upatruje się w okresowych umowach o pracę i długich przewodach doktorskich traktując je jako poważną przeszkodę w zaplanowaniu swojej kariery naukowej i życia rodzinnego. Dla wielu niemieckich kobiet pracujących naukowo decyzja o urodzeniu dziecka uznawana jest za rezygnację z kariery naukowej. Ursula Maettig, pełnomocniczka ds. równego statusu kobiet i mężczyzn na bońskim uniwersytecie twierdzi, że nikt nie jest przekonany, że obydwa aspekty można pogodzić twierdzi. Sytuacja zgoła odmienna występuje w Stanach Zjednoczonych, gdzie większość kobiet posiada dzieci i funkcjonują przyuczelniane żłobki/przedszkola [16].

W raporcie pt. „Ciemna strona macierzyństwa" możemy wyczytać, iż Polska jest krajem o jednym z najniższych wskaźników zatrudnianych kobiet w Unii Europejskiej (niższe wskaźniki osiągnęły tylko Słowacja, Węgry, Rumunia, Grecja, Hiszpania, Włochy i Malta). Warto zauważyć, że liczba zatrudnianych kobiet w ostatnich latach rośnie, tendencja ta utrzymywana była również w trakcie kryzysu ekonomicznego. Jednocześnie kobiety coraz częściej są lepiej wykształcone od mężczyzn. Sytuacja ta nie jest tylko zauważalna w Polsce, występuje we wszystkich krajach Unii Europejskiej, choć w Polsce rozbieżność ta jest bardzo duża (większą odnotowano jedynie w Albanii). Zjawisko to pokazuje dwie tendencje. Po pierwsze wyższe wykształcenie kobiet zwiększa ich szanse na zatrudnienie, a po drugie wyrównuje różnice w zatrudnieniu pomiędzy kobietami i mężczyznami [17].

W krajach wysoko inwestujących w naukę zauważa się, że wiele kobiet po obronie doktoratu albo zwalnia tempo swojej pracy, albo ją zmienia [9]. Według unijnego raportu „She Figures" z 2006 roku mężczyźni stanowią aż 93% kadry dyrektorskiej w polskich instytutach. W krajach skandynawskich proporcje płci we władzach instytucji badawczych są niemal wyrównane. W Wielkiej Brytanii udział kobiet w zarządzaniu nauką wynosi 31%, we Francji 27%, w Holandii 21%, w Niemczech 17%. Najbliżej do Polski (7%) mają Włosi (13%), Czesi (12%) Słowacy (10%) i Cypryjczycy (7%). Powołując się na tenże raport odsetek kobiet-naukowców w Polsce w 2006 roku wynosił 29%, znajdując się na 6 miejscu tuż za Litwą (49%), Łotwą (47%), Bułgarią (45%), Chorwacją (44%), Portugalią (43%), Rumunią (43%) i Estonią (42%). Biorąc pod uwagę sektor szkolnictwa wyższego (High Education Sector) Polska zajmuje miejsce 10. W tym sektorze liczba kobiet wynosi 41%. Wyższy odsetek kobiet w sektorze szkolnictwa wyższego jest w Litwie (51%), Łotwie (50%), Szwecji (48%), Portugalii (47%), Estonii (46%), Finlandii (45%), Słowacji (44%), Islandii (43%), Chorwacji (43%) i Rumunii (42%) [18].

[3] Dane aktualne na dzień 10.11.2017, http://nauka-polska.pl/#/home/search?_k=82h9gp, dostęp dn. 10.11.2017.

4. Zamiast zakończenia

„Niczego nie należy robić na siłę" – stwierdza prof. Edmund Wittbrodt – „Nie da się zmienić naturalnej roli kobiety, związanej z macierzyństwem, wymagającej niemałych obowiązków pozazawodowych. Najważniejsze, aby tworzyć w uczelniach warunki zapewniające jednakowe szanse na awans kobietom i mężczyznom" [6]. Wobec powyższych postulaty wysuwane przez kobiety-naukowców dotyczą następujących kwestii: „tolerancji wobec faktu, że ze względu na inny cykl życiowy później osiągają stopnie naukowe; złagodzenia reżimów czasowych określonych w awansach naukowych, określonej liczby lat na doktorat czy habilitację; wprowadzenia urlopów od dydaktyki w okresie wychowywania dzieci, możliwości pracy w domu lub na część etatu; studiów doktoranckich na odległość; zorganizowania systemu środowiskowego opieki nad małymi dziećmi; rozwoju bibliotek cyfrowych oraz posiadanie mentora „czyli osoby, która wspiera młodego naukowca w jego karierze naukowej (…)" [19]. Istotną pomocą byłby łatwiejszy dostęp do żłobków i przedszkoli, których obecnie brakuje [20]. Zdaniem A. Sobolewskiej-Popko zabezpieczenie społeczne nie spełnia swojej funkcji, gdyż „w naszym państwie brakuje adekwatnej do potrzeb rodziców polityki prorodzinnej" [21].

W Japonii corocznie pewną liczbę grantów rozdaje się tylko badaczkom, które powracają z urlopów macierzyńskich, a w Norwegii i Szwecji rządy tych państw powołały specjalne komórki zajmujące się wspieraniem kobiet w nauce [6]. W Polsce Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego realizuje/realizowało też specjalne programy, które umożliwiają łączenie wychowywania dzieci ze studiowaniem lub pracą badawczą. Przykładem jest Program Mobilność Plus, Program Diamentowy Grant, program POMOST (realizowany przez Fundację na Rzecz Nauki Polskiej). Ministerstwo wspiera pracowników-rodziców m.in. poprzez dofinansowanie wypoczynku dzieci [22].

Przyglądając się rezultatom badawczym nad przebiegiem karier naukowych kobiet zauważalne jest zjawisko, że dla części z nich podjęcie decyzji o pracy naukowej wiązało się z ograniczeniem bądź też wykluczeniem zawierania małżeństwa i zakładania rodziny, gdyż obowiązki zawodowe lub rodzinne okazywały się dla tych kobiet zbyt absorbujące [1]. Opóźnianie w rozwoju kariery zawodowej jest szczególnie widoczne wśród kobiet, które zaszły w ciążę w chwili robienia doktoratu [23]. Zdaniem prof. Susanne Schoch ciężko jest też uporządkować to sobie w głowie: „Kiedy podjęło się decyzję o pogodzeniu kariery naukowej i macierzyństwa, nie opuszcza człowieka uczucie, że nigdzie nie daje z siebie 100 procent. Konieczne są kompromisy po obu stronach – i to jest rzeczywisty problem, z jakim się zmagam. Trzeba się z tym pogodzić i spróbować dać z siebie maksimum, i tu i tam. I nie dać się zwariować" [24].

Literatura:

1. Sulik M., *Kobiety w nauce. Podmiotowe i społeczno-kulturowe uwarunkowania*, Katowice 2010.
2. Dziedziczak-Foltyn A., *Równość płci w szkolnictwie wyższym i nauce – teoria i praktyka*, pdf, dostęp dn. 10.10.2017.
3. Rodzik P., *Nadane stopnie i tytuły naukowe – czy coś się zmieniło?* 2(48)/2016 https://www.google.pl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiR7Yykh5bYAhViJsAKHT0oBXoQFggvMAE&url=http%3A%2F%2Fpressto.amu.edu.pl%2Findex.php%2Fnsw%2Farticle%2FviewFile%2F7634%2F7640&usg=AOvVaw2orzieN-rJy3ACXWARsnhw, dostęp dn. 10.10.2017.
4. Striker M., Wojtaszczyk K., *Społeczne bariery rozwoju kadry naukowo-dydaktycznej w uczelni wyższej*, http://ur.edu.pl/pliki/Zeszyt14/38.pdf, dostęp dn. 23.11.2017.
5. Ostrouch-Kamińska J., *Płeć (wyższego) wykształcenia* [w:] Grochowska M., Sawczuk W. (red.), Uniwersyteckie gry – czy płeć ma znaczenie? Wybrane dyskursy społeczno-edukacyjne, Toruń 2011.
6. Szulc D., *Co dalej z kobietami w nauce?* Forum Akademickie FA 05/2016 https://prenumeruj.forumakademickie.pl/fa/2016/05/co-dalej-z-kobietami-w-nauce/ dostęp dn. 23.11.2017.
7. http://www.nauka.gov.pl/polska-nauka/rozbic-szklany-sufit,archiwum,1.html, dostęp dn. 12.10.2017.
8. Grochalska M., *Work-Life Balance a kariera naukowa kobiet: bilans szans i zagrożeń* [w:] Grochowska M., Sawczuk W. (red.), Uniwersyteckie gry - czy płeć ma znaczenie? Wybrane dyskursy społeczno-edukacyjne, Toruń 2011.
9. Hołdys A., *PAN nie dla Pań*, https://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/nauka/251042,1,pan-nie-dla-pan.read, 08.04.2008, dostęp dn. 13.10.2017.
10. http://www.aktualnosci.edu.pl/aktualnosci/dziecko-problem-na-uczelni.html, dostęp dn. 14.10.2017.
11. https://www.deon.pl/inteligentne-zycie/firma-praca-i-kariera/art,30,kobieta-naukowiec-po-urodzeniu-dziecka.html, dostęp dn. 13.10.2017.
12. Gromkowska-Melosik A., *Edukacja i (nie)równość społeczna kobiet. Studium dynamiki postępu*, Kraków 2011.
13. Główny Urząd Statystyczny, *Nauka i technika w 2015*, Warszawa 2016, s. 99-100, dostęp dn. 13.10.2017.
14. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2017, https://www.google.pl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0ahUKEwig7syD9ZXYAhVCB8AKHZs0CpAQFggMAM&url=https%3A%2F%2Fstat.gov.pl%2Fdownload%2Fgfx%2Fportalinformacyjny%2Fpl%2Fdefaultaktualnosci%2F5488%2F2%2F13%2F1%2Fszkoly_wyzsze_i_ich_finanse_w_2016_r..pdf&usg=AOvVaw2HD4SFpO-ryEux2vx-UoB9, dostęp dn. 13.10.2017.
15. Bykowska H., *Kobieta na uczelni*, „Forum Akademickie", nr 3/1999, https://forumakademickie.pl/fa-archiwum/archiwum/99/3/artykuly/15-przeglad.htm.
16. http://www.dw.com/pl/kariera-pomimo-dzieci-trudna-sprawa/a-5319580, dostęp dn. 23.11.2017.
17. Sikorska M. (red.), *Ciemna strona macierzyństwa – o niepokojach współczesnych matek*. Raport przygotowany w ramach projektu „Wspieramy Mamy", Warszawa 2012 https://www.google.pl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiosp6VjJbYAhUICMAKHUoGBL0QFggvMAE&url=https%3A%2F%2Faxa.pl%2Ffileadmin%2Fprodukty%2Fcentrum_klienta%2Faktualnosci%2Fraport_ciemna

_strona_macierzynstwa_maj_2012.pdf&usg=AOvVaw3Js6ulaAuz-vGsQLOauBRjs. 63, dane na 2010, dostęp dn. 23.11.2017.
18. She figures 2009, Statistics and Indicators on Gender Equality in Science, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009, https://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2009_en.pdf, dostęp dn. 20.11.2017.
19. http://www.nauka.gov.pl/polska-nauka/rozbic-szklany-sufit,archiwum,1.html, dostęp dn. 10.11.2017.
20. Jedlikowska D., Gender *gap w przestrzeni akademickiej. Trajektorie karier naukowych kobiet zarządzających szkolnictwem wyższym* [w:] Grochowska M., Sawczuk W. (red.), Uniwersyteckie gry – czy płeć ma znaczenie? Wybrane dyskursy społeczno-edukacyjne, Toruń 2011.
21. Sobolewska-Popko A., *Uwarunkowania późnego macierzyństwa* [w:] Deręgowska J., Majorczyk M., Konteksty współczesnego macierzyństwa. Perspektywa młodych naukowców, Poznań 2012.
22. http://www.nauka.gov.pl/aktualnosci-ministerstwo/rusza-kampania-mama-na-uczelni,archiwum,1.html, dostęp dn. 12.11.2017.
23. Kobieta naukowiec po urodzeniu dziecka, https://www.deon.pl/inteligentne-zycie/firma-praca-i-kariera/art,30,kobieta-naukowiec-po-urodzeniu-dziecka.html, dostęp dn. 10.11.2017.
24. http://www.dw.com/pl/kariera-pomimo-dzieci-trudna-sprawa/a-5319580, dostęp dn. 10.11.2017.

Sytuacja kobiet-naukowców na uczelniach wyższych w perspektywie międzynarodowej – wybrane aspekty

Streszczenie
Artykuł podejmuje problematykę matek-naukowców na uczelniach wyższych. Szczególna uwaga koncentruje się wokół trudności godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym. W artykule zaprezentowane są dostępne wyniki badań odnoszące się do sytuacji kobiet-naukowców w Polsce i w perspektywie międzynarodowej. Podejmowana problematyka jest przyczynkiem do przeprowadzenia badań wśród matek-naukowczyń w uniwersytetach.
Słowa kluczowe: kobieta, kobieta-naukowiec, macierzyństwo, uczelnia wyższa, kariera naukowa

The situation of women-scientists at universities in an international perspective – selected aspects of the issue

Abstract
The article takes the issue of mothers-scientists at universities. Particular attention is focused around the difficulty of reconciling work with family life. In the article are presented results of research relating to the situation of women-scientists in Poland and international perspective. Made the issue of is contribution to carry out research among mothers-scientists in universities.
Key words: women, women-scientist, motherhood, university, scientific career