

DOI: <https://doi.org/10.61825/rl.2025.v51.06>

Ewa Bochno*

Uniwersytet Zielonogórski

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9841-3510>

e-mail: e.bochno@ips.uz.zgora.pl

Jagoda Świerczek**

Uniwersytet Zielonogórski

e-mail: jagoda.sw200@gmail.com

**KOBIETA (W) AKADEMII. Z DOŚWIADCZEŃ MŁODSZEJ
I STARSZEJ KOBIETY AKADEMII**

WOMAN (IN) ACADEMIA: EXPERIENCES OF A YOUNGER AND
AN OLDER WOMAN IN ACADEMIA

Keywords: university, university culture, the experience of being a woman
(in) academia.

The text is written in the form of a dialogue between two female academics – a university professor and a student – in which they present their personal experiences of being a woman of academia and a woman in academia. It offers a subjective, gender-informed perspective on university culture.

***Ewa Bochno** – doktor habilitowana nauk humanistycznych w dyscyplinie pedagogika, profesor uczelni; zainteresowanie naukowe: szkoła i uniwersytet (w wymiarze kulturowym i instytucjonalnym) jako konteksty rozwojowe, zmiany modelu uniwersytetu.

****Jagoda Świerczek** – magister pedagogiki ze specjalnością resocjalizacja z terapią specjalistyczną, studentka studiów II stopnia na kierunku animacja kultury i twórczej aktywności w Sieci; zainteresowania naukowe: nierówności społeczne.

KOBIETA (W) AKADEMII. Z DOŚWIADCZEŃ MŁODSZEJ I STARSZEJ KOBIETY AKADEMII

Słowa kluczowe: uniwersytet, kultura uniwersytetu, doświadczenie bycia kobietą (w) akademii.

Tekst napisany jest w formie rozmowy dwóch akademikzek – profesorki uczelni i studentki, w której przedstawiają własne doświadczenia bycia kobietą akademii i kobietą w akademii. Jest to ich subiektywne, genderowe spojrzenie na kulturę uniwersytetu.

Wprowadzenie

Zdecydowałyśmy się nasz artykuł zapisać w formie rozmowy dwóch akademikzek – profesorki uczelni i studentki, w której przedstawiamy własne doświadczenia bycia kobietą akademii i kobietą w akademii. Taka forma, naszym zdaniem, pozwala na subiektywne, genderowe spojrzenie na kulturę uniwersytetu. Upominamy się o głos kobiet, zgodnie z postulatem Héléne Cixous wyrażonym w *Śmiechu Meduzy* „kobieta wreszcie siebie napisała: musi zacząć pisać o kobiecie i wprowadzić kobiety w świat pisma, z którego zostały wyparte z taką samą gwałtownością, jak i z odczuwania swoich ciał; z tych samych powodów, tym samym prawem i w tym samym, śmiercionośnym celu. Kobieta musi sama, własnym wysiłkiem, wstąpić w tekst – jak w świat i w historię” (Cixous 1993, s. 147).

W tekście wypowiedzi są oddzielone inicjałami. Warto w tym miejscu wspomnieć, że pomysł na połączenie nas jako Auterek i zapis treści w formie rozmowy pojawił się po dyskusji panelowej pt. Kobieta (w) akademii, prowadzonej przez Ewę Bochno okazji Dnia Kobiet na Uniwersytecie Zielonogórskim (<https://wns.uz.zgora.pl/aktualnosci/kobieta-w-akademii---panel-dyskusyjny--10032025-258.html>). Artykuł nie jest transkrypcją panelu.

E.B: „Jeśli chcesz wiedzieć, jak to jest być nietoperzem, zapytaj o to nietoperza” – pisał Thomas Nagel (1997, s. 203). Jagodo, stańmy się nietoperzycami. Chciałabym zaprosić Cię do krótkiej rozmowy o tym, jak to jest być kobietą akademii i kobietą w akademii. Będzie to nasze subiektywne, genderowe spojrzenie na kulturę uniwersytetu. Porozmawiajmy o naszych doświadczeniach. Zaczynamy?

J.Ś.: Zaczynamy.

E.B: Jestem związana z uczelnią (i myślę tu o wielu instytucjach) ponad 30 lat. Najpierw jako studentka, potem młoda badaczka i dydaktyczka, teraz

jako profesorka uczelni. Moje doświadczenie bycia kobietą (w) uczelni zmieniło się. Oczywiście wynika to z mojego dojrzewania, ale też warunków, które ogólnie określam: społeczno-polityczne.

Niektóre rzeczy się zmieniają szybciej lub wolniej, niektóre są stałe. Dość stała jest struktura zatrudnienia. Nieco więcej jest kobiet zatrudnionych w dziedzinach nauki z obszaru SSH¹ i zdecydowanie mniej w dziedzinach nauki z obszaru STEM², szczególnie w naukach inżynieryjnych i technicznych (RAD-on 2025a, 2025b). Wszystkie dane i analizy pokazują również, że im wyższy stopień czy tytuł naukowy, tym mniej kobiet (RAD-on 2025c); im wyższe stanowisko na uczelni, tym mniej kobiet oraz im wyższe zarobki w danym sektorze nauki, tym mniej kobiet.

W raporcie opracowanym na zlecenie ministerstwa „Szkolnictwo Wyższe w Polsce w latach 2012-2018, zamieszczonego w bazie RAD-on czytamy „wśród kobiet na stanowiskach zarządczych najwięcej pełni funkcję prodziekana (773). Kobiety stanowią mniejszość nie tylko wśród profesorów tytularnych, ale również w grupie nauczycieli akademickich, odpowiedzialnych za zarządzanie uczelniami. W 2018 roku wśród menedżerów szkół wyższych było 36% kobiet, ale już na stanowiskach zastępczych ich udział był wyższy – kobiety zajmowały 55% stanowisk wicedyrektora/zastępcy dyrektora i 48% zastępcy kierownika. Kobiety były najmniej licznie reprezentowane na najwyższych stanowiskach – rektorów (18%) i kanclerzy (28%)” (Bojko i in. 2019). Indeks „szklanego sufitu ma się dobrze” (RAD-on 2025c). Wróć do kwestii „gubienia kobiet” w karierze akademickiej, ale najpierw zapytam Ciebie: jak to jest ze strukturą osób studiujących?

J.Ś.: Jestem absolwentką pedagogiki ze specjalnością resocjalizacja z terapią specjalistyczną oraz studentką kierunku animacja kultury i twórczej aktywności w Sieci. Poza uczelnią pełnię funkcję kuratorki społecznej w środowisku wiejskim, gdzie na co dzień dostrzegam różne formy nierówności dotyczące kobiety. Doświadczenie to uświadamia mi, jak istotne jest poruszanie tematów równości płci w codziennym życiu i jak dużą rolę w tym powinien odgrywać uniwersytet – jako przestrzeń, która kształtuje postawy i wspiera kobiety w rozwoju.

Kampus, na którym studiuje, to przestrzeń pełna reprezentacji kobiet, gdzie nie czuję się członkinią mniejszości. Na moich kierunkach większość studiujących osób to kobiety. Warto zauważyć, że wśród kierunków kształcenia utrzymuje się wyraźna dysproporcja płci (GUS 2025). Kierunki sfe-

¹SSH (ang. social sciences and humanities), nauki społeczne i humanistyczne.

²STEM (ang. science, technology, engineering, mathematics), nauki ścisłe, technologia, inżynieria i matematyka.

minizowane, gdzie kobiety stanowią zdecydowaną większość, to między innymi: pedagogika, filologia, położnictwo, pielęgniarstwo czy praca socjalna. Natomiast kierunki z przewagą mężczyzn to na przykład: elektrotechnika, energetyka oraz automatyka i robotyka, gdzie udział kobiet wynosi jedynie 7,3%. Pokazuje to, że mimo iż kobiety stanowią większość osób studiujących zarówno w Polsce, jak i na Uniwersytecie Zielonogórskim, ich obecność nie przekłada się na równy dostęp do wszystkich dziedzin akademickich (Lisowski i in. 2023, s. 9-12).

E.B.: To o czym mówisz, związane jest z socjalizacją do określonych ról społecznych. System edukacji pełni tu rolę kluczową (obok rodziny oczywiście). Edukacja dziewczynek i chłopców przebiega inaczej. Nie ma tu miejsca na zreferowanie tego ważnego obszaru nierówności (por. Szczepaniak 2023). To między innymi one sprawiają, że kobiety są „gubione” na kolejnych szczeblach kariery naukowej. Miałam lub mam kilka koleżanek, które według mnie, świetnie sprawdziłyby się na stanowiskach kierowniczych czy w pewnym momencie kariery naukowej zaprzestały starania o stopnie, czy tytuły naukowe. Dlaczego bardzo często nie mogą liczyć na poparcie kolegów czy nawet koleżanek (zjawisko zwane „królowa pszczół” – por. Hooks 2000) albo same z tego rezygnują? Przyczyny tego stanu rzeczy mogą być oczywiście różne. Może być to związane z sytuacją domową – znane są badania i analizy wskazujące na ich większe niż partnerów obciążenie pracami domowymi i opiekuńczymi. Może też (mnie to dziś bardziej by interesowało) być związane z sytuacją w pracy (Fejfer 2019). Znam przypadki (i to nie są pojedyncze sytuacje), utrudniania kobiecie powrotu po urlopie macierzyńskim czy wychowawczym, nieuwzględniania w planowaniu godzin zajęć dydaktycznych macierzyństwa kobiety. Sama, wracając po urlopie wychowawczym do pracy, spotkałam się z komentarzem, że nikt nie uwzględni zastosowania „elastycznych godzin pracy” ze względu na moje karmienie dziecka piersią. Oczywiście było to dość dawno, ale od młodszych koleżanek wiem, że takie sytuacje utrudniania zawodowego funkcjonowania młodym matkom zdarzają się często. Analogicznych trudności doświadczają kobiety starsze, opiekujące się starzejącymi się rodzicami lub kobiety opiekujące się własnymi dziećmi z niepełnosprawnościami.

Kolejną grupą czynników „gubienia” kobiet na wyższych szczeblach kariery akademickiej jest ich nadmiernie „uwikłanie” w obowiązki administracyjne na uczelniach. Z moich subiektywnych obserwacji wynika, że one częściej niż koledzy są angażowane do przygotowywania wszelkiego rodzaju raportów, sprawozdań, tabelek czy zestawień. Są też mocniej obciążone dydaktycznie – prowadzonymi zajęciami czy opieką nad aktywnością kół

naukowych, projektami studenckimi, współpracą w ramach wymian międzyuczelnianych itp. To jest niewidzialna praca, która zajmuje bardzo duŹo czasu, ale nie jest „wyeksponowana”, gdyŹ „nie generuje dochodu dla gospodarstwa domowego, nie jest wliczana do PKB, a co za tym idzie – nie jest doceniana ani materialnie, ani teŹ społecznie. Postrzegana jest jako praca całkowicie dobrowolna, a wiêc taka, która „wypada” poza wszelkie struktury prawne. Praca niewidzialna, czyli świadczona nieodpłatnie, głównie w przestrzeni domowej, ale równieŹ opiekuŹczej, wychowawczej oraz edukacyjnej, dotyczy przede wszystkim kobiet i jest traktowana jako naturalny atrybut ich roli społecznej” (Czerniak-Swêdzioł, Kumor-Jeziarska 2022, s. 330-331).

E.B.: Czêsto widzê teŹ, Źe kobiety same przejmujà tę czêść organizacyjną, uznajàc jà za waŹną lub niezbêdnà dla tworzenia dobrej atmosfery pracy czy relacji miêdzy ludzkich. Widzisz to teŹ w grupach studenckich?

J.Ś.: Wydaje mi siê, Źe tak siê czêsto zdarza. Albo student jest traktowany jako gwiazda, albo bywa postrzegany jako ten, który ma trudniej, choê w rzeczywistości korzysta z przywilejów wynikajàcych ze stereotypów. Czêsto slyszysz siê teŹ komentarze mêczyzn o „piekle mêczyzn” – Źe im ciêŹko w grupie, w pracy czy na studiach. Czasem ma to charakter satyryczny, bo w duŹej mierze sami sobie te sytuacje tworzà, a prawdziwe wyzwanie pojawia siê, gdy muszà wykonywaê zadania, które zwykle przejmujà kobiety. Z drugiej strony zdarzaly siê teŹ sytuacje, w których dziewczyny byly zachêcane do wyrêczania chłopaków jako pomocy im, co wzmacniało wraŹenie, Źe pewne osoby pracujàce na uczelni preferujà mêczyzn jako studentów. Z moich doświadczeŹ wynika, Źe za kaŹdym razem starostà zostawał mêczyzna, czêsto pełniàcy jedynie funkcję wykonawczà, kierowanà przez grupê współpracujàcych kobiet. Istniało przekonanie, Źe mêczyzna bêdzie traktowany powaŹniej przez wykładowczynie i wykładowców, trudniej bêdzie go „zbyê”.

Mechanizmy te sà powiàzane ze stereotypami płciowymi, które wpływajà nie tylko na role w grupach, ale równieŹ na ścieŹki edukacyjne. Dziedziny, w których dominujà kobiety, czêsto sà postrzegane jako mniej prestiŹowe i mniej naukowe a co za tym idzie łatwiejsze czy po prostu nieinteresujàce. Z kolei kobiety, które wybierajà kierunki uznawane stereotypowo za „mêskie”, muszà nieustannie udowadniaê, Źe siê nadajà. Choê czasem zakłada siê teŹ, Źe kobieta wśród mêczyzn moŹe „mieê łatwiej”. KaŹdy wybór wiàze siê z jakimś stereotypem. Nawet na kierunku takim jak resocjalizacja, gdzie studentek jest zdecydowanie wiêcej, spotykałam komentarze sugerujàce, Źe płeć miałaby decydowaê o tym, kto nadaje siê do zawodu.

E. B.: To chyba łączy się z tzw. efektem czy zjawiskiem Matyldy (nazwanym przez Margaret W. Rossiter na cześć dziewiętnastowiecznej sufrażystki amerykańskiej Matyldy Joslyn Gage – por. Endler 2022). Jest taki mechanizm, w którym wynikiom pracy naukowej mężczyźni przypisuje się większą wagę niż wynikiom pracy naukowej kobiet. „Takie uprzedzenia, nawet jeśli są nieintencyjne (choć często są intencyjne – dopowiedzenie E.B.), to mają toksyczne skutki. Wpływają na każdy aspekt kariery kobiet – od wyboru kierunku studiów po szanse otrzymania pracy, zarobki i perspektywę awansu” (Joel, Vikhanski 2022, s. 128). W nauce „funkcjonuje systematyczne marginalizowanie kobiet, przypisywanie im odkryć współpracującym z nimi mężczyznom (często mężom czy przełożonym) oraz przemilczania ich roli w podręcznikach i słownikach poszczególnych dziedzin. W efekcie wiedza na temat ich badań nie dociera do szerszej publiczności, nie staje się częścią wiedzy ogólnej, a kobiety – naukowczynie nie mogą zbudować wzorca czy przykładu dla innych” (Derra 2016, s. 207). To łączy się z jednej strony ze strukturą zatrudnienia, o której już mówiłyśmy. Z analiz Centrum Badań Opinii Publicznej wynika, że „zarówno kobiety, jak i mężczyźni częściej deklarują, że wolą współpracować z mężczyznami niż z kobietami. Dla największej grupy (39%) badanych płeć współpracowników nie ma znaczenia. Ogółem 12% Polaków wolałoby współpracować raczej z kobietami, 28% – raczej z mężczyznami, 18% – z osobami obojga płci” (CBOS 1998). Z drugiej jednak strony wynika to z szerszego kontekstu postrzegania kobiety – stereotypów, o których wcześniej mówiłaś. „Cały system patriarchalny został oparty na wierze, że mężczyzna jest jednostką racjonalną, a zdrowa kobieta – spokojną, ułożoną, podporządkowaną. [...] Jest ofiarą swojej biologii, dlatego silniejszy i bardziej rozumny mężczyzna musi ją kontrolować” (Kisza 2024, s. 15). Niestety jako kobiety doświadczamy tego w wielu wymiarach seksizmu, ale o tym nieco później porozmawiamy.

J. Ś.: Przekłada się to również na problem braku reprezentacji i wsparcia kobiet w niektórych dziedzinach. W kierunkach stereotypowo kojarzonych z mężczyznami brakuje menterek, kobiet, które mogłyby wspierać studentki w trudnych sytuacjach, zrozumieć je i pokonać pewne trudności. Solidarność między kobietami staje się kluczowym mechanizmem wsparcia i budowania własnej pozycji akademickiej (Równość Płci b.d.).

E.B.: Tego wsparcia kobiet brakuje, jest sporo rywalizacji. Nie ma tu miejsca, aby referować wyniki, ale polecam analizę wypowiedzi narratorek – naukowczyń, którą wspólnie z grupą badaczek prowadziłyśmy. Analizowałyśmy, jak rozumiane jest i doświadczane siostrzeństwo kobiet w szkole wyższej. Z wypowiedzi wyłania się obraz siostrzeństwa wykraczający poza ramy uczelni. Akademia opisywana jest jako miejsce hierarchiczne, w którym wy-

stępuje dominacja, rywalizacja, instrumentalne wykorzystywanie płci, a także brak wsparcia (Kroczaek i in. 2025).

Z tą skomplikowaną sytuacją kobiet związane jest jeszcze jedno zjawisko. Porozmawiajmy o seksizmie. Sporo mówi się i pisze o seksizmie, którego doświadczamy. Może się on przejawiać w dwóch odsłonach. Pierwsza „wprost”, kiedy kobieta traktowana inaczej/gorzej niż mężczyzna – jest traktowana przez pryzmat płci, a nie kompetencji. Doświadczylaam i nadal doświadczam (choć teraz są to coraz rzadsze sytuacje) tego typu zachowań, np. na konferencji w czasie zapowiedzi: „zapraszam profesora X” i zaraz potem: „Wystąpi pani Ewa”... lub w czasie wystąpień konferencyjnych profesor mówi 30-40 min, a w czasie wystąpienia kobiety prowadzący podaje komunikat: „ma pani 20 min” lub: „wystąpi pani profesor X – nie dość, że mądra, to jeszcze zobaczenie jak ładnie wygląda” lub w czasie dyskusji w czasie egzaminu doktorskiego głośna uwaga skierowana od kolegi do promotora: „powiem ci, że masz bardzo urocza doktorantkę”.

Druga odsłona seksizmu to ten „życzliwy”, czyli „mniej znana jego postać, przejawia się w działaniach i wypowiedziach mających na celu skłonienie kobiet komplementami, infantylizacją czy przymilaniem do przyjęcia podrzędnej pozycji społecznej, stereotypowych ról i cech. To zjawisko bardziej ukryte” (Hackman 2025).

To są często sytuacje, kiedy mężczyźni odczuwają presję zaopiekowania się kobietą, tylko ze względu na ich i jej płć: „pomogę, bo pani jest kobietą”, które są jak „zamykanie w aksamitnym pudełku”. Oto w czasie egzaminu magisterskiego, kiedy studentka pochyla się, aby sięgnąć kartkę z pytaniem, osoba prowadząca egzamin pomaga, ale też komentuje: „To i przewodniczący komisji sobie popatrzy” i po mojej uwadze, że jest to nie stosowna wypowiedź, pada dopowiedzenie: „oj daj trochę radości w tym ciężkim dniu”.

Doświadczylaam seksizmu od mężczyzn (częściej) i od kobiet (rzadziej) bezpośrednio i jako obserwatorka. Pracując wiele lat widzę zmianę na plus. Jest to jednak powolna zmiana, szczególnie w odniesieniu do seksizmu życzliwego. Kobiety na to różnie reagują, nie każda się jednak obroni. Jak to wygląda z Twojej perspektywy?

J. Ś.: Z mojej perspektywy, studentki – seksizm w środowisku akademickim jest obecny. Historia mojej koleżanki z grupy, zapadła mi szczególnie w pamięć. W pewnym momencie zajęć, w których moja koleżanka uczestniczyła, rozmowa „zeszła” na politykę. Profesor powiedział do dziewczyn: „macie wolne” i dalszą część wykładu kierował wyłącznie do dwóch obecnych wtedy chłopaków. Choć spotykam wielu wspierających wykładowców i wykla-

dowczynie, historia ta pokazuje, że nierówne traktowanie wciąż się zdarza. Czasami mam wrażenie, że życzliwy seksizm występuje częściej niż jawna dyskryminacja i trudniej na niego zareagować. Kiedy zgłasza się sprzeciw, niektórzy nie rozumieją, co mogło urazić – na przykład, dlaczego komentarze dotyczące wyglądu, nawet jeśli podane w formie żartu lub komplementu, są niewłaściwe.

Z doświadczenia studentki uważam, że szczególnie trudno zareagować na komentarze od osób starszych i wyższych rangą, takich jak profesorowie, ale też profesorki, osób, które mają wpływ na oceny czy przebieg egzaminów. W takich sytuacjach studentki i studenci często czują się niepewnie i nie wiedzą, jak zgłosić problem bez narażania się na konsekwencje. Z mojego doświadczenia wynika, że na uczelni wciąż brakuje bezpiecznych mechanizmów zgłaszania takich sytuacji – znam przypadki, w których próba zgłoszenia wywołała więcej problemów niż przemilczenie sytuacji. Uczelnia powinna zagwarantować, że osoby zgłaszające przypadki dyskryminacji czy nierównego traktowania nie spotkają się z negatywnymi konsekwencjami. Uczelnia powinna oferować realne mechanizmy wsparcia i skutecznie eliminować takie sytuacje, zamiast spychać odpowiedzialność na osoby zgłaszające.

E.B.: Myślę, że te sytuacje, o których mówimy, ściśle łączą się z językiem, którego używamy do opisu świata. Zawsze się zastanawiam, dlaczego feminatywy czy język równościowy budzi tak wiele oporów (Latos 2020). Przyznam, że sama dopiero od kilku lat zmieniałam własne przyzwyczajenia językowe i zaczęłam najpierw w mowie, a potem też w piśmie używać feminatywów. Ta zmiana przyszła dość naturalnie. Jednak nawet teraz, wielu (może nawet większość?) ma ogromny problem z używaniem feminatywów. Od lat, mimo wielu próśb nie mogę doczekać się zmiany tabliczek/podpisów stosowanych na obronach doktoratów (istnieją tylko te zawierające męskie nazwy, np. doktorant, promotor) czy stosowania feminatywów lub form równościowych w dokumentacji/protokołach z egzaminów licencjackich, czy magisterskich. Kiedy tworzono mi pieczętkę kierowniczkę zakładu – odebrałam trzy telefony z pytaniem, czy użycie formy: kierowniczka, nie jest pomyłką. Oczywiście na uczelni i na wielu innych uczelniach są słowniczki/poradniki języka równościowego, w praktyce jednak wielu ma kłopot z jego stosowaniem. Co sądzisz?

J. Ś.: Zgadza się. Jako sojuszniczka społeczności LGBTQIAP+ uważam, że podobnie jest w przypadku nie heteronormatywności w języku. Samo wprowadzenie kilku nowych terminów czy inkluzywnych sformułowań na uczelni oraz częściowe respektowanie ich, to za mało. Mimo że w systemie

uczelnii istnieje nakładka umożliwiająca prawidłowe zwracanie się do osób – na przykład transpłciowych, rozmowy z nimi pokazują, że sama procedura zgłoszenia tego faktu bywa dla nich stresująca. Niektóre osoby pracujące na uniwersytecie wciąż nie respektują zasad i żartują z obowiązujących praktyk, co dodatkowo utrudnia uczelni stworzenie bezpiecznej przestrzeni.

Nauka kilku nowych terminów i używanie ich może znacząco zmienić odbiór studiów dla osoby niecisplciowej – to niewielki wysiłek, a realna zmiana dla kogoś, kto dzięki temu czuje się respektowany. Warto dodać, że ignorowanie preferencji językowych i celowe używanie nieprawidłowych zaimków lub form imienia wobec osoby transpłciowej, lub niebinarnej to przykład mikroagresji. Mikroagresje to niewielkie, czasem nawet nieświadome działania lub komentarze, które mają charakter dyskryminacyjny. Dotyczą nie tylko osób LGBTQIAP+, ale również kobiet, w tym w kontekście kobiet w akademii (Bulska i in. 2021, s. 77-79).

Podsumowując ten wątek, uważam, że uczelnia sama z siebie nie wprowadza, nie inicjuje działań wspierających różnorodność a tym samym równość – wobec osób LGBTQIAP+, a jedyne, co robi, to częściowo się na nie zgadza. Podobnie jest z „Różowymi Skrzyneczkami” – inicjatywą powstałą we współpracy studentów medycyny z Zielonogórskiego Oddziału IFMSA – Poland oraz Kacpra Kubiaka z Instytutu Równości działającego w Zielonej Górze (<https://www.infoserwis.uz.zgora.pl/index.php?pierwsze-roowe-skrzyneczki-na-uz>).

E.B.: Mamy chyba też problem z określeniem feministka. Jeśli zadeklaruję, że jestem feministką, często spotykam się ze zdziwieniem lub niechęcią rozmówców, a nawet z jakimś takim zacietrzewieniem ideologicznym.

J.Ś.: Chciałabym tutaj również podkreślić rolę i wagę języka – feminitywy i inkluzywne formy są istotne w przestrzeni akademickiej, ponieważ to, jak się posługujemy językiem, kształtuje rzeczywistość. Sposób, w jaki mówimy o feministce, może nadawać temu słowu znaczenie negatywne, neutralne lub pozytywne, a tym samym wpływa na odbiór osób, które dopiero wchodzą w przestrzeń akademicką. Jeśli w środowisku akademickim unika się określeń takich jak feministka, czy też form językowych odnoszących się do różnorodności orientacji seksualnych i tożsamości płciowych, to trudno oczekiwać, że będą one obecne w przestrzeniach działań. Poprawność polityczna w tym aspekcie to świadomy szacunek wobec innych.

E.B.: Gdybym miała w jakiś sposób podsumować trudności bycia kobietą (w) akademii, to wskazałabym na odwróconą piramidę zatrudnienia i związane z nią zjawiska lepkiej podłogi i szklanego sufitu, na seksizm, wielość

niewidzialnej pracy kobiet w uniwersytecie oraz mechanizmy rywalizacyjne w wielu obszarach funkcjonowania uniwersytetu (Bochno 2024).

J.Ś.: Ja natomiast zwróciłabym uwagę na konieczność nieustannego podkreślania swojej roli i głosu w przestrzeni akademickiej, na traktowanie kobiet wciąż przez pryzmat płci, a także na ograniczony dyskurs inkluzywny, który nie nadąża za dynamicznymi zmianami świata i w efekcie nadal marginalizuje zarówno kobiety, jak i osoby nieheteronormatywne i niecisplciowe. Dodatkowo problemem pozostaje brak w pełni bezpiecznych mechanizmów zgłaszania niepożądanych sytuacji.

E.B.: Dziękuję za rozmowę.

J.Ś.: I ja dziękuję.

Literatura | References

- BOCHNO E. (2024), (Anty)wspólnotowość jako kategoria w oglądzie zawodowo-naukowego funkcjonowania adiunktek i adiunktów w uniwersytecie, „Studia z Teorii Wychowania”, T. 15, nr 2(47), s. 189-199.
- BOJKO M., ROGUZ A., FELDY M., KNAPIŃSKA A., KOWALCZYK B., TOMCZYŃSKA A, WIKTORKO P. I IN. (2019), Szkolnictwo wyższe w Polsce w latach 2012-2018. Raport opracowany na zlecenie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Warszawa, <https://radon.nauka.gov.pl/opendata/reports/download/pdf/SZKOLNICTWO\%20WY\%C5\%BBSZE\%20W\%20POLSCE\%202012-2018.pdf> [data dostępu 28.09.2025].
- BULSKA D., GÓRSKA P., MALINOWSKA K., MATERA J., MULAK A., PONIAT R., SKOWROŃSKA M., SORAL W., ŚWIDER M., WINIEWSKI M. (2021), Sytuacja społeczna osób LGBT+ w Polsce. Raport za lata 2019-2020, Wydawnictwo Kampania Przeciw Homofobii, Warszawa.
- CBOS (1998), Kobieta – szef i współpracownik. Komunikat z badań, BS/171/171/98, <https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/1998/K\171\98.PDF> [data dostępu: 28.09.2025].
- CIXOUS H. (1993), Śmiech Meduzy, „Teksty Drugie: teoria literatury, krytyka, interpretacja”, nr 4/5/6 (22/23/24), s. 147-166.
- CZERNIAK-SWĘDZIÓŁ J., KUMOR-JEZIERSKA E. (2022), Kariery akademickie kobiet, czyli o współczesnych wyzwaniach w szkolnictwie wyższym, „Roczniki Administracji i Prawa”, XXII(3), s. 325-343.
- DERRA A. (2016), Przemilczane i zapomniane. O zjawisku Matyldy, czyli systemowym umniejszaniu roli kobiet w nauce, „Ethos”, 29(1/113), s. 203-220.

- ENDLER R. (2022), *Patriarchat rzeczy. Świat stworzony przez mężczyzn dla mężczyzn*, Wydawnictwo Znak Koncept, Warszawa.
- FEJFER K. (2019), *O kobiecie pracującej – dlaczego mniej zarabia, chociaż więcej pracuje*, Wydawnictwo Czerwone i Czarne, Warszawa.
- GUS (2025), *Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2024/2025*, Główny Urząd Statystyczny, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkolnictwo-wyzsze-w-roku-akademickim-20242025,8,11.html> [data dostępu 28.09.2025].
- HACKMAN (2025), *Czym się różni seksizm wrogi od życzliwego?*, <https://krytykapolityczna.pl/kultura/czytaj-dalej/hackman-czym-sie-rozni-seksizm-wrogi-od-zyczliwego/> [data dostępu: 28.09.2025].
- HOOKE B. (2000), *Feminism is for everybody. Passionate politics*, South End Press, Cambridge.
- JOEL D., VIKHANSKI L. (2022), *Płeć i mózg*, Grupa Wydawnicza Foksal Sp. z o. o., Warszawa.
- KISZA S. (2024), *Histeria sztuki. Niemy krzyk obrazów*, Wydawnictwo Znak, Kraków.
- KROCIAK H., SZCZEPANIAK C., CYBORT-ZIOŁO N., MAKOWSKA A., ADAMSKA-KIJKO M., BOCHNO E., CZEREPANIAK-WALCZAK M. (2025), *Sisterhood in Academia. Understanding and Experiencing Women's Collaboration in the Social Sciences*, „Przegląd Badań Edukacyjnych”, nr 50, s. 9-25.
- LATOS A. (2020), *Feminy w stanowiskach Rady Języka Polskiego. Język a ewolucja normy społecznej*, „Postscriptum polonistyczne”, 2(26), s. 227-242.
- LISOWSKI K., SZABAN D., TRZOP B. (2023), *Raport Monitorowanie realizacji planu równości płci na Uniwersytecie Zielonogórskim*, https://crdw.uz.zgora.pl/download/uHVEJAwMOBSwPBuHeUVpcQ11fVkJ5GURMPBxweDzkaAERdRVVRSkMaFhwBCRAYNA0ISE1DW1dCTkdEAwUBA jgNFORbSfDAWE5fTgYLCa8fQ1BGNwkYBQENFhMOCx0gCAYBUUd0Aw0ZAQIElAgORk10WkRfRhUCFRlAbQRlX1ENHhwCHOZASAMAHgxRVkkAGggDFDtLAXQAAEQHx8vQ1pXXTZcEQY4XAgOFRAWDxcTDRwIPUVXQFgWf3S1o2XENGRhUFBwNRXkQAahQsVFFYVwMEHF0cDwJORlENCwoUT1FEAwHEGg/gep_2023pop.pdf
- NAGEL T. (1997), *Jak to jest być nietoperzem?*, [w:] *Pytania ostateczne*, T. Nagel, Wydawnictwo Fundacja Aletheia, Warszawa, s. 203-219.

- RAD-ON (2025a), Kobiety wśród nauczycieli akademickich w obszarze SSH: trendy, Raporty, Kobiety w nauce, https://radon.nauka.gov.pl/raporty/nauczycielki_akademickie_ssh [dostęp 30.09.2025].
- RAD-ON (2025b), Kobiety wśród nauczycieli akademickich w obszarze STEM: trendy, Raporty, Kobiety w nauce, https://radon.nauka.gov.pl/raporty/nauczycielki_akademickie_stem [dostęp 30.09.2025].
- RAD-ON (2025c), Kobiety wśród nauczycieli akademickich w 2023 roku, Radon. Raporty Kobiety w nauce, https://radon.nauka.gov.pl/raporty/nauczycielki_akademickie [data dostępu: 28.09.2025].
- RÓWNOŚĆ PŁCI (b.d.), Kobiety w nauce w Polsce – wsparcie kariery akademickiej, <https://www.rownosoplci.pl/kobiety-w-nauce-w-polsce-wsparcie-kariery-akademickiej.html> [data dostępu: 28.09.2025].
- SZCZEPANIAK C. (2023), Pedagogie kobiecości w polskim dyskursie prasy kobiecej, Wydawnictwo Naukowe DSW, Wrocław.