

KATARZYNA KOZYRA FOUNDATION

Marne szanse na awanse?

Raport z badania na temat obecności kobiet
na uczelniach artystycznych w Polsce



Marne szanse na awanse?

**Raport z badania na temat obecności kobiet
na uczelniach artystycznych w Polsce**

Grafika i skład: Dorka Budacz, Duszán Almonkari
Korekta językowa: Magdalena Malińska

Recenzenci:

prof. Renata Siemieńska-Żochowska,
prof. Kazimierz Słomczyński,
dr Patrick Präg

Podziękowania dla:

Lilianny Antkowiak-Walewskiej, Konrada Gałązki,
Weroniki Grzebalskiej, Moniki Krygier,
Jacka Michalaka, Macieja Pańkova, Dagny Rams,
Justyny Romanowskiej, Grzegorza Sadłowskiego,
Anny Sterczyńskiej, Joanny Szczepanik,
Anny Tatarczak, Mateusza Wojcieszaka,
Marcina Wolniewicza, Hanny Wróblewskiej

Podziękowania za konsultacje naukowe dla
pracowników Instytutu Filozofii i Socjologii
Polskiej Akademii Nauk: dr Katarzyny Andrejuk,
dr Anny Kiersztyn, dr Anny Dyjas-Pokorskiej,
prof. Franciszka Sztabińskiego,
prof. Pawła Sztabińskiego, dr Kingi Wysieńskiej

Podziękowania za okazaną pomoc i wsparcie dla:
Zachęty - Narodowej Galerii Sztuki,
Fundacji Kaleckiego, samorządów studenckich
i pracowników badanych uczelni

Zespół odpowiedzialny za badanie i raport:

Anna Gromada

Dorka Budacz

Juta Kawalerowicz

Anna Walewska

Patronat honorowy:

PEŁNOMOCNIK RZĄDU
DO SPRAW RÓWNEGO TRAKTOWANIA



RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Projekt dofinansowano
ze środków Ministra Kultury
i Dziedzictwa Narodowego

**Ministerstwo
Kultury
i Dziedzictwa
Narodowego.**

ISBN: 978-83-944097-0-8

Na okładce wykorzystano fotografię
*Szkoła Sztuk Pięknych w Warszawie, latach
1919-1932, Profesor Tadeusz Breyer (z prawej)
podczas zajęć ze studentami w pracowni
rzeźby. Fotografia ze zbiorów Narodowego
Archiwum Cyfrowego, partnera publikacji.*

KATARZYNA KOZYRA FOUNDATION



Spis treści

— Przedmowa	2
ROZDZIAŁ I: Dlaczego warto zająć się tym problemem?	5
— Perspektywa historyczna	7
— Specyfika uczelni i regionów	8
— Kobiety na szycie hierarchii	9
— Pedagogika uczelni plastycznych	10
ROZDZIAŁ II: Co mówią badania? Przegląd literatury.	11
— Kobieta: obiekt erotyczny – tak, podmiot kreatywny – nie	12
— Kapitał społeczny: kogo i jak dobrze znasz?	14
— Natura i rodzina	17
— Wzorce osobowe	19
— Samoocena a aspiracje	21
— Pytania badawcze i hipotezy	22
ROZDZIAŁ III: Jak powstało badanie?	23
ROZDZIAŁ IV: Co wynika z badania?	27
1. Aspiracje, priorytety i strategie Hipotezy	27
— Kobiety uważają, że praca na uczelni jest dla nich mniej atrakcyjna niż dla mężczyzn	28
— Priorytety zawodowe mężczyzn bardziej odpowiadają temu, co zdaniem studentów zapewnia praca na ASP	29
— Dla kobiet ważniejsza jest rodzina niż praca zawodowa	30
— Mężczyźni są częściej zatrudniani, bo mają lepsze wyniki w nauce	32
— Mężczyźni wierzą w skuteczność innych strategii niż kobiety	33
2. Czynniki psychologiczne Hipotezy	34
— Kobiety mniej wierzą w swoje umiejętności niż mężczyźni	34
— Kobiety mają gorsze doświadczenia i odczucia w trakcie studiów	36
— Kobiety mają mniej wzorców osobowych	38

3. Relacje studentek i studentów z kadrą akademicką Hipotezy	41
— Mężczyźni częściej niż kobiety otrzymują pozytywne bodźce	42
— Kobiety bardziej niż mężczyźni są narażone na negatywne bodźce	44
— Siła pozytywnych i negatywnych bodźców jest spotęgowana specyfiką uczelni plastycznych	47
Relacja z promotorem a rynek sztuki i instytucje kultury	49
Maskulinizacja gremiów decyzyjnych na uczelniach plastycznych	51
Problematyczne konsekwencje bliskich relacji: poziom instytucjonalny	51
ROZDZIAŁ V: Podsumowanie – Marne szanse na awanse?	53
PS – Profesorowie, Studenci	55
Bibliografia	59
Aneks	62
Załącznik 1: Z czego – zdaniem osób uczących się i pracujących na uczelniach plastycznych – wynika dysproporcja płci zatrudnionych na stanowiskach profesorskich? [cytaty]	62
Załącznik 2: Szczegółowa metodologia badania	71
Załącznik 3:	
A. Lista ośrodków kształcenia na poziomie wyższym na kierunkach artystycznych w Polsce	77
B. Kierunki artystyczne wg klasyfikacji ISCED'97	78
Załącznik 4:	
A. Regresja logistyczna: Pomoc w zostaniu asystentem	79
B. Dane statystyczne dotyczące szkolnictwa wyższego, w tym artystycznego i plastycznego, w Polsce	80
Załącznik 5:	
Recenzje	84
Załącznik 6:	
Odpowiedzi z uczelni	86
Biogramy	91

Przedmowa

Punktem wyjścia naszego badania były widoczne dysproporcje między liczbą studentek a liczbą kobiet zatrudnionych na uczelniach plastycznych w Polsce. Po przystąpieniu do pracy szybko okazało się, że problem nie dotyczy tylko wieloletnich pracowników akademickich – pojawia się na bardzo wczesnym etapie edukacji artystycznej i może mieć więcej niż jedno źródło. W badaniu wzięli udział kobiety i mężczyźni, osoby z wieloletnim doświadczeniem i początkujący, czynni artyści i pedagodzy oraz przedstawiciele różnych miast i kierunków. W prezentowanym raporcie z badania na temat obecności kobiet na państwowych uczelniach artystycznych w Polsce staramy się wyszczególnić nierówności, które znalazły potwierdzenie w wynikach naszego badania, wskazać, co może być przyczyną tych dysproporcji i przede wszystkim zaprosić do dyskusji jednoczącej różne środowiska, aby spróbowały wspólnie odpowiedzieć na najważniejsze postawione przez nas pytania.

Wersja robocza raportu została wysłana do poddanych badaniu uczelni z prośbą o ustosunkowanie się do zaprezentowanych wyników. Otrzymałyśmy informację zwrotną z większości ośrodków. Z Torunia, Warszawy i Katowic dostałyśmy oficjalne stanowiska na piśmie; dołączamy je do tego raportu. Zwróciłyśmy się też do czołowych ekspertów zajmujących się tematem nierówności z prośbą o recenzję niniejszej publikacji pod kątem merytorycznym i metodologicznym oraz do młodych naukowców. Naszymi recenzentami zostali: prof. Renata Siemieńska-Żochowska (Instytut Socjologii, Instytut Studiów Społecznych im. Profesora Roberta B. Zajonca, Kierownik Katedry UNESCO afiliowanej przy Wydziale Filozofii i Socjologii, Uniwersytet Warszawski), prof. Kazimierz Słomczyński (Dyrektor Cross-National Studies: Interdisciplinary Research and Training Program CONSIRT, Wydział Socjologii Ohio State University, Columbus, Ohio (USA), Polska Akademia Nauk) oraz dr Patrick Präg (adiunkt Wydziału Socjologii na Uniwersytecie Oksfordzkim i członek Nuffield College).

Pokazujemy wady systemu, wykładowców, studentów, tak mężczyzn, jak i kobiet, nie zrzucając całej odpowiedzialności za stan rzeczy ani na instytucje, ani na mężczyzn. Fakt, że kobiety zasiadające na wysokich stanowiskach w strukturach uczelni były niejednokrotnie mniej zainteresowane badanym przez nas problemem, a nawet mniej przychylnie niż niektórzy mężczyźni, tylko potwierdza złożoność tego problemu.

Zmierzyliśmy się z efektami dotychczasowych badań o zbliżonej tematyce, danymi uzyskanymi na mocy zapytania o informację publiczną czy z zakodowanymi w naszych głowach mitami takimi jak rola kobiety, postrzeganie kobiet jako tych, dla których rodzina jest najważniejsza, zależność predyspozycji do bycia artystą od płci czy powszechne założenie, że kiedyś kobiet na uczelniach było niewiele.

Przeprowadziłyśmy badania ilościowe i jakościowe na próbie 783 studentek i studentów na badanych przez nas dziewięciu uczelniach plastycznych oraz wywiady pogłębione z 32 pracownikami oraz studentami czterech wybranych uczelni. Mając na uwadze próby w podobnych badaniach, możemy powiedzieć, że udało nam się zebrać informacje od szerokiego grona zarówno studentów, jak i pracowników – co było możliwe dzięki wsparciu i pomocy wielu osób, którym z tego miejsca serdecznie dziękuję! Przeanalizowałyśmy samoocenę studentów na początku i na końcu studiów, tak kobiet, jak i mężczyzn. Przyglądałyśmy się ich wzorcom osobowym, aspiracjom i kapitałowi społecznemu. Po analizie tych i pozostałych wątków ujętych w raporcie wyłoniłyśmy trzy grupy hipotez: dotyczące relacji studentów z profesorami, aspiracji, priorytetów i strategii oraz czynników psychologicznych do zapoznania się z którymi zapraszam.

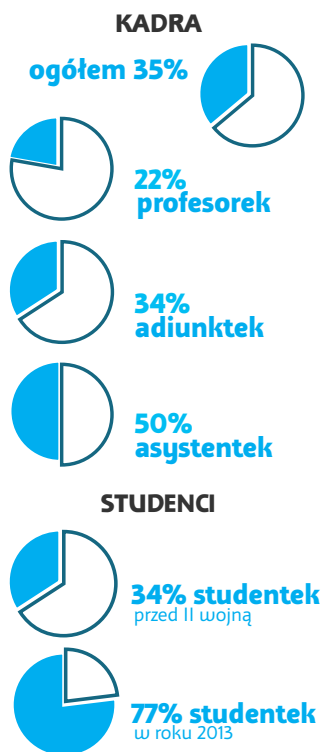
Anna Walewska

Dyrektorka

Fundacja Katarzyny Kozyry

ROZDZIAŁ I: Dlaczego warto zająć się tym problemem?

Wykres 1. Kobiety na uczelniach plastycznych



Źródło: dla kadry – dane uzyskane z uczelni, stan na 2013 rok; dla studentów – j.w. oraz GUS, stan na 1937 rok.

Polskie uczelnie plastyczne są wyjątkowo sfeminizowane jako miejsce studiów i wyjątkowo zmaskulinizowane jako miejsce pracy. Rozdźwięk między tymi dwoma etapami kariery – pobieraniem nauki a nauczaniem – o skali dającej porównać się tylko do uczelni teologicznych jest tym, co wzbudziło nasze zdziwienie i stanowiło główny problem badawczy.

Niniejszy raport przedstawia najważniejsze dane, jakie udało nam się uzyskać podczas przeprowadzanego badania na państwowych uczelniach plastycznych w Polsce¹. Jest to próba ich analizy i postawienia na tej podstawie hipotez, które mogą prowadzić do odpowiedzi na nasze pytanie badawcze: dlaczego kobiety to aż 77% studiujących i tylko 22% kadry profesorskiej?

Zebrane przez nas dane pokazują, że na uczelniach plastycznych na wszystkich stanowiskach akademickich jest 35% kobiet. Wskaźnik ten jest zdecydowanie niższy na uczelniach plastycznych niż na innych publicznych uczelniach w Polsce (45% kobiet w kadrze). Większa niż na uczelniach plastycznych dysproporcja płci pomiędzy studentami a nauczycielami występuje jedynie na wspomnianych uczelniach teologicznych².

Tak mała liczba kobiet w kadrach uczelni plastycznych zastanawia szczególnie w świetle rosnącej popularności studiów plastycznych wśród kobiet. Dane GUS-u oraz badania socjologiczne³ pokazują, że zwykle na tych wydziałach, na których uczy się więcej studentek, wykłada także więcej kobiet. Na przykład na uniwersytetach medycznych, gdzie 74% stanowią studentki, wykładowcy to w 57% kobiety⁴. Natomiast na uczelniach plastycznych, które mają porównywalny procentowy udział studentek, wśród kadry akademickiej jest prawie o połowę mniej kobiet. Może to oznaczać, że w świecie polskich uczelni plastycznych występują dodatkowe czynniki, które powodują, że „wymiana płciowa” zachodzi w nich ze szczególnym opóźnieniem.

1. W niniejszym badaniu ilekroć piszemy „uczelnie plastyczne”, mamy na myśli badane dziewięć ośrodków kształcenia na kierunkach plastycznych: sześć Akademii Sztuk Pięknych (w Gdańsku, Katowicach, Krakowie, Łodzi, Warszawie, Wrocławiu), Uniwersytet Artystyczny w Poznaniu oraz Wydział Sztuk Pięknych UMK w Toruniu i wydziały plastyczne (Wydział Malarstwa i Sztuki Mediów oraz Wydział Sztuk Wizualnych) Akademii Sztuki w Szczecinie.

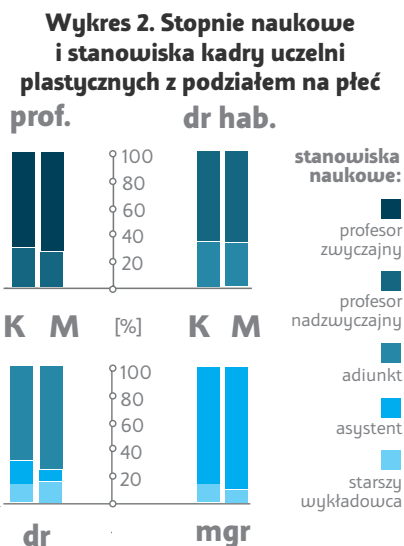
2. W porównaniu z innymi typami uczelni wyróżnionymi przez GUS.

3. Patrz: R. Siemieńska, *Women in academy in Poland: Winners among losers*, „Higher Education in Europe” 2000, 25(2), s. 163–172.

4. *Szkoły wyższe i ich finanse*, GUS, 2013.

Jak zauważają Młodożeniec i Knapieńska, szczególnie duże różnice w proporcjach kobiet i mężczyzn są widoczne, gdy spojrzymy na problem z dwóch stron – dzieląc pracę na uczelni na tak zwany etap inkubacyjny (studia i doktorat) oraz etap dojrzałości (habilitacja i profesura)⁵. Widoczna stanie się wtedy prawidłowość zachodząca również na uczelniach plastycznych, na których kobiety stanowią 77% studentów i 50% asystentów (etap inkubacji), ale już tylko 34% adiunktów, 25% profesorów nadzwyczajnych i 17% profesorów zwyczajnych (etap dojrzałości)⁶.

Zdecydowanie mniejsze, lecz nadal zauważalne różnice widać w tym, na jakich stanowiskach są zatrudniane osoby z tym samym stopniem naukowym. Największa różnica występuje wśród osób ze stopniem doktora. 76% mężczyzn z tym stopniem naukowym pracuje na stanowisku adiunkta. To o 6 punktów procentowych więcej niż kobiet, które mimo tego samego stopnia naukowego częściej zatrudniane są na niższym i średnio o połowę gorzej płatnym stanowisku asystenta⁷.



Źródło: dane uzyskane z uczelni plastycznych, stan na 2013 rok.

5_M. Młodożeniec, A. Knapieńska, *Czy nauka wciąż ma męską płec? Udział kobiet w nauce*, „Nauka” 2013, z. 2, s. 47-72.

6_Dane uzyskane z uczelni, stan na 2013 rok.

7_Na polskich uczelniach istnieją następujące stanowiska naukowe (od najwyższego do najniższego): profesor zwyczajny, profesor nadzwyczajny, adiunkt, asystent

RAMKA 1.

Tam, gdzie nie było możliwe zdobycie oddzielnych danych dla uczelni plastycznych, używamy danych GUS dla wszystkich uczelni artystycznych.

Uczelnie plastyczne to 6 Akademii Sztuk Pięknych i jeden Uniwersytet Artystyczny. W badaniach dodałyśmy do nich 2 ważne ośrodki kształcenia w dziedzinie sztuk pięknych wchodzące w skład innych uczelni – w sumie w roku 2013/2014 w tych 9 ośrodkach kształciło się ponad 9 tys. studentów.

Uczelnie artystyczne to 23 uczelnie plastyczne, muzyczne, teatralne i filmowe, które w roku akademickim 2013/2014 kształciły 17 tys. studentów. Oznacza to, że większość studentów uczelni artystycznych to studenci uczelni plastycznych.

Uczelnie plastyczne mają:

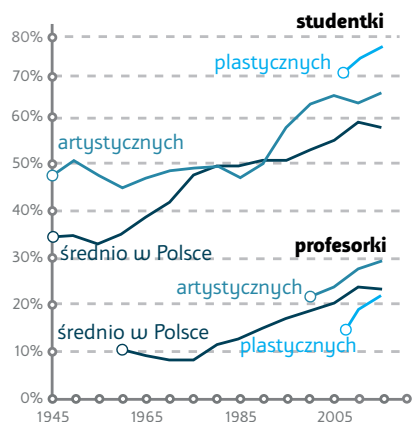
- więcej kobiet wśród studentów,
- nieznacznie mniej kobiet wśród pracowników,
- nieznacznie więcej studentów przypadających na jednego nauczyciela akademickiego niż uczelnie artystyczne.

Procentowy udział kobiet

	uczelnie plastyczne	uczelnie artystyczne
kadry	35%	39%
studenci	77%	65%

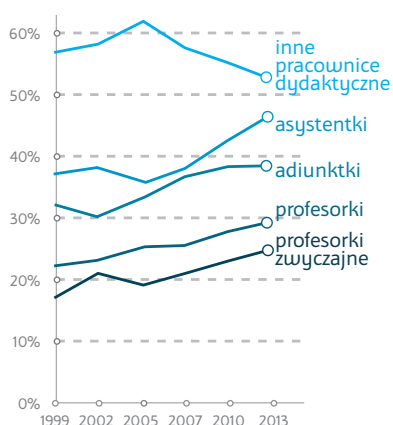
Źródło: dla plastycznych – dane uzyskane z uczelni, dla artystycznych – *Szkoły wyższe i ich finanse 2013*, GUS.

Wykres 3. Kobiety na uczelniach



Źródło: Rocznik Statystyczny GUS (1945-2000) i Szkoły wyższe i ich finanse 2005, 2010 i 2014.

Wykres 4. Kobiety w kadrze uczelni artystycznych



Źródło: Rocznik Statystyczny GUS (1999, 2002) i Szkoły wyższe i ich finanse 2005, 2007, 2010 i 2013.

Perspektywa historyczna

Obecną sytuację często próbuje się wyjaśnić argumentem, jakoby kobiety na uczelniach plastycznych studiowały właściwie od niedawna, zatem ich pojawienie się na wysokich stanowiskach w gronie wykładowców jest tylko kwestią czasu. Dane historyczne GUS-u pokazują jednak, że już przed II wojną światową kobiety stanowiły jedną trzecią studentów uczelni plastycznych, a na warszawskiej ASP – zwanej wówczas Szkołą Sztuk Pięknych – aż 42%. Od połowy lat 40. do końca lat 80. liczba kobiet oscylowała na granicy 50% wszystkich studentów na uczelniach artystycznych⁸. Gdyby proporcja płci wśród profesorów rzeczywiście odzwierciedlała proporcję płci studentów (z odpowiednim opóźnieniem czasowym), kobiety stanowiłyby połowę profesorów już w latach 70. Tymczasem dziś, 45 lat później, stanowią zaledwie jedną piątą. Nie oznacza to jednak, że uczelnie plastyczne nie zmieniają się w czasie. W ciągu ostatnich lat udział kobiet w kadrach wzrastał. Dane, które uzyskaliśmy na mocy zapytania o dostęp do informacji publicznej, pokazują, że podczas gdy w 2008 roku kobiety stanowiły 28% kadry akademickiej (w tym 15% profesorek), to w 2013 roku ich udział wzrósł do 35% (w tym 22% profesorek). W tym samym roku co trzecia habilitacja i co czwarty nowy tytuł profesorski przyznawany był kobiecie.

W 2013 roku kobiety częściej niż mężczyźni podejmowały studia doktoranckie (65%)⁹. Mimo to – jak pokazują dane – mężczyźni stanowią większość (55%) osób, które uzyskują stopień doktora¹⁰. Może to świadczyć o co najmniej dwóch różnych zjawiskach: o tym, że kobiety częściej przerywają doktoraty lub o tym, że stopnie naukowe na uczelniach plastycznych są traktowane bardziej jako formalność, której muszą dopełnić osoby już wcześniej zatrudnione na uczelni.

8. Dysponujemy danymi o uczelniach plastycznych z zaledwie kilku roczników, lecz udział kobiet w gronie studentów jest w nich zawsze nie mniejszy niż na uczelniach artystycznych. Tam, gdzie nie jest możliwe wyodrębnienie danych dla podzbioru uczelni plastycznych, podajemy liczby dla uczelni artystycznych, które są nieco szerszą kategorią (Patrz: ramka 1).

9. Dane uzyskane z uczelni, stan na 2013 rok.

10. Szkoły wyższe i ich finanse, GUS, 2013.

Specyfika uczelni i regionów

Analiza danych GUS-u wskazuje na istotne zróżnicowanie regionalne barier awansu naukowego kobiet. Wśród regionów, w których znajdują się uczelnie plastyczne, najszerszy dostęp do wyższych stanowisk naukowych oferuje kobietom województwo łódzkie, w województwie kujawsko-pomorskim zaś dostęp ten jest najbardziej ograniczony¹¹.

Co ciekawe, analiza uczelni plastycznych odbiega znacząco od analiz dla całości polskiego szkolnictwa wyższego. W niektórych przypadkach wypada wręcz odwrotnie, co może świadczyć o większym zamknięciu tego środowiska i mniejszej podatności na wpływy zewnętrznych czynników. Polskie uczelnie plastyczne bardzo różnią się między sobą, ale w sposób, który nie przystaje do powyższego schematu: najwięcej kobiet na wszystkich stanowiskach akademickich pracuje w Toruniu (52%), najmniej zaś w Warszawie i Poznaniu (31%). Również w Toruniu proporcja kobiet wśród profesorów (27%) jest aż trzy razy wyższa niż w Katowicach, gdzie stanowią one 8% profesorów (w tym 0 z 17 profesorów zwyczajnych)¹². Na wszystkich uczelniach, nawet tych, gdzie przez lata nie było ani jednej kobiety na stanowisku profesorskim (mimo większości kobiet wśród studentów), następuje powolne odblokowanie. Sytuacja się zmienia, ale w dalszym ciągu nie odzwierciedla ona tego, ile kobiet i ilu mężczyzn jest wśród studentów uczelni, a tempo tych zmian jest bardzo wolne.

Wykres 5. Kobiety w kadrze uczelni plastycznych



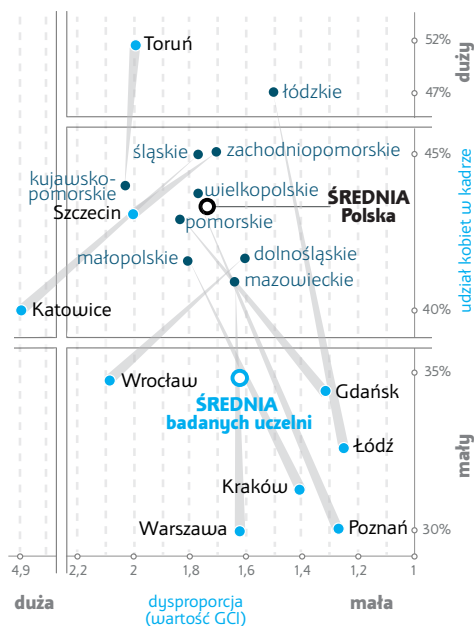
Źródło: dane uzyskane z uczelni, stan na 2013 rok.

11_ Rozumiany jako GCI („Wskaźnik szklanego sufitu”), który uzyskujemy po podzieleniu udziału kobiet wśród nauczycieli akademickich przez udział kobiet wśród profesorów.

12_ Dane uzyskane z uczelni, stan na 2013 rok.

Pierwsza kobieta objęła stanowisko rektora uczelni plastycznej w roku 2008

Wykres 6. Wskaźnik szklanego sufitu (GCI) dla kobiet w kadrze uczelni plastycznych i kobiet w kadrze uczelni w danym województwie



Źródło: wartość GCI (stosunek udziału kobiet w kadrze do udziału kobiet wśród profesorów) na podstawie danych uzyskanych z uczelni, stan na 2013 rok, naniesione na wykres Młodożeńca i Knapieńskiej *Czy nauka wciąż ma męską płec? Udział kobiet w nauce*, 2013.

Kobiety na szczycie hierarchii

Niska reprezentacja kobiet na samym szczycie struktur akademickich nie jest cechą wyłącznie uczelni plastycznych. Pierwsza kobieta na stanowisku rektorskim w Polsce, prof. Maria Radomska, została wybrana dopiero w latach 80. W połowie lat 90. wydała książkę, której tytuł *Byłam rektorem. 1981–1987* miał podkreślać niezwykłość tego faktu¹³. Precedens nie przełożył się jednak na istotny wzrost liczby kobiet na tym stanowisku: przez 15 lat po odejściu Radomskiej na stanowisku rektorskim w szkołach publicznych nie obsadzono ani jednej kobiety. Stanowisko rektora uczelni plastycznej pierwsza kobieta objęła dopiero w 2008 roku – w Gdańsku. W 2014 roku kobiety stanowiły 5 z 28 rektorów i prorektorów na uczelniach plastycznych. Żadna z uczelni plastycznych nie miała w tym samym czasie więcej niż jednej kobiety w pozycji władzy (na stanowiskach rektora i prorektorów)¹⁴.

13. M. Fuszara, *Kobiety w polityce*, Wydawnictwo Trio, 2006.

14. M. Wasilewski, *Art education in Poland – between Jurassic Park and the 'catering regime'*, „Art, Design & Communication in Higher Education” 2014, 13(1), s. 31–42.

Pedagogika uczelni plastycznych

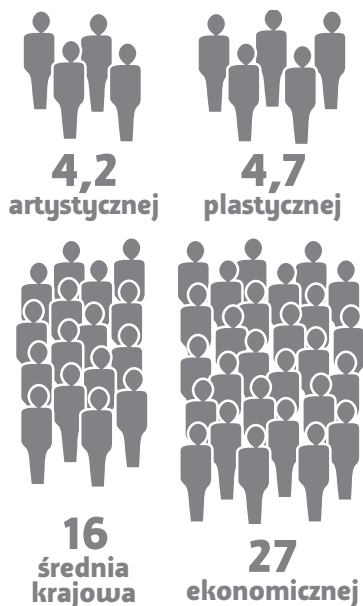
Uczelnie artystyczne są prawdopodobnie ostatnimi instytucjami w polskim szkolnictwie wyższym (i jednymi z ostatnich na świecie), w których dominującą metodą dydaktyczną jest praca w ramach modelu mistrz – uczeń, co jest uznawane za siłę tego systemu¹⁵. Na uczelniach artystycznych na jednego pracownika naukowego przypada zaledwie 4,2 studenta, zaś w podgrupie uczelni plastycznych – 4,7. Aby zrozumieć, jak wyjątkowa jest to sytuacja, wystarczy porównać ją do średniej krajowej (16 studentów na pracownika naukowego) bądź do uczelni z drugiego krańca spektrum: uczelni ekonomicznych, gdzie jeden pracownik naukowy przypada na 27 studentów¹⁶.

Oznacza to, że edukacja artystyczna jest najdroższą formą kształcenia w Polsce – droższą nawet od studiów medycznych. W 2013 roku kształcenie jednego studenta uczelni publicznej w Polsce kosztowało średnio 17,6 tys. zł. W wyższych szkołach artystycznych kwota ta wynosi trzy razy więcej: 37,8 tys. zł¹⁷. Relacja mistrz – uczeń jest formułą pedagogiczną, która jest najdroższą, najbardziej elitarną, najbardziej spersonalizowaną i w powszechnym przekonaniu oznacza najwyższą jakość kształcenia. Równocześnie jest jednak formułą, która może wyostrzać znaczenie relacji międzyludzkich i spotęgować zależność od mentora, która może rozciągać się nawet na całe życie zawodowe.

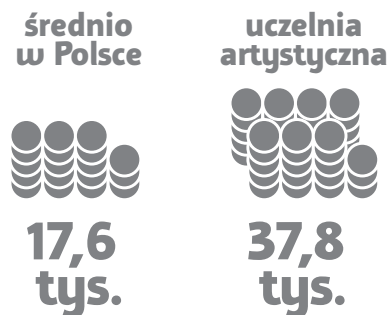
Zagadnienie dotyczące obecności kobiet na uczelniach plastycznych jest coraz częściej podnoszone przez samo środowisko – zarówno w formie artystycznej (w projektach takich jak *Zarejestrowane, Fading Traces*) jak i naukowej (konferencje takie jak *Gdzie jest Akademia?*¹⁸). Zwykle jednak analizy tego tematu opierają się na danych zastanych lub dotyczą wybranej części środowiska. Celem niniejszej pracy jest systematyczne zbadanie wszystkich polskich uczelni plastycznych, tak by odpowiedzieć na pytanie, dlaczego kobiety wykruśzają się z tego systemu na taką skalę oraz zidentyfikować czynniki, które sprawiają, że wymiana pokoleniowa i płciowa zachodzi w nim ze szczególnym opóźnieniem.

Wykres 7. Specyfika uczelni artystycznych

LICZBA STUDENTÓW
przypadająca na jednego nauczyciela
na uczelni danego typu



KOSZT KSZTAŁCENIA STUDENTA



Źródło: *Szkoły wyższe i ich finanse*, GUS, 2013.

15. J. Hausner, A. Karwińska, J. Purchla, *Kultura a rozwój*, Narodowe Centrum Kultury, Warszawa 2013.

16. Uczelnie będące w powszechnym przekonaniu elitarnymi ośrodkami kształcenia mają średnio 2-3 razy wyższą proporcję studentów przypadających na jednego nauczyciela w porównaniu z polskimi uczelniami plastycznymi. Dla przykładu proporcja ta wynosi 7:1 dla Harvardu, 11:1 dla Okstrdu oraz Cambridge.

17. *Szkoły wyższe i ich finanse*, GUS, 2013.

18. Organizatorzy tej konferencji przeprowadzili także ze środków prywatnych badania, których efektem było przygotowanie statystyki porównującej liczbę kobiet na stanowiskach profesorskich z liczbą studentów/studentek na Uniwersytecie Artystycznym w Poznaniu w latach 1989-2014). Autorami badania są Zofia Nierodzińska i Filip Schmidt.

ROZDZIAŁ II: Co mówią badania? Przegląd literatury

Bogata literatura przedmiotu opisująca problem wykruszania się kobiet z systemu widoczny na kolejnych szczeblach kariery wskazuje jako przyczynę tego zjawiska pozornie różne czynniki. Przede wszystkim są to różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami dotyczące aspiracji, samooceny, planów rodzinnych, rozległości i siły kontaktów, doświadczenia dyskryminacji, dostępności wzorców osobowych.

Powyższe wątki zostały uporządkowane tematycznie dla ułatwienia analizy, jednak należy pamiętać, że żaden z nich nie jest zawieszony w społecznej próżni, a przedstawione pola analityczne są ze sobą ściśle powiązane. Na przykład – jak piszą Etzkowitz, Kemelgor i Uzzi¹⁹ – pracownicy (szczególnie pracownice) mogą tracić sieć kontaktów przez izolację, pomijanie ich przy rozdawaniu awansów z powodu ich domniemanej roli rodzinnej, która nie musi się pokrywać z rolą faktyczną ani nawet tą, do której aspirują. Przykładu wzajemnego wpływu wzorców osobowych, samooceny i aspiracji dostarcza badanie *Potencjał kobiet w branży technologicznej*, w którym maturzystki posiadające w rodzinie kobietę zajmującą się inżynierią były prawie dwa razy bardziej skłonne uwierzyć we własny potencjał do pracy w tej branży.

19. H. Etzkowitz, C. Kemelgor, B. Uzzi, *Athena unbound: The advancement of women in science and technology*, Cambridge University Press, 2000.

Kobieta: obiekt erotyczny – tak, podmiot kreatywny – nie

Zjawisko uznawania kobiecości za człowieczeństwo gorszej kategorii ma bardzo długą historię. W zależności od epoki historycznej mogło się ono przekładać na różne strategie adaptacyjne kobiet aspirujących do bycia twórczyniami. Jedną ze skuteczniejszych strategii w historii było udawanie, że jest się mężczyzną. Prawdopodobnie najbardziej znanym przykładem jest Maria Anna Evans – nazywana przez niektórych najwybitniejszą postacią literatury angielskiej – pisząca pod męskim pseudonimem George Eliot²⁰, nieujawniająca swojej płci aż do pierwszego literackiego sukcesu. Pod męskimi pseudonimami publikowały też Harper Lee (autorka *Zabić Drozda*) lub pisarka – znana w Polsce bardziej jako partnerka Fryderyka Chopina – George Sand. Udawanie, że jest się mężczyzną, było również strategią grupową: siostry Charlotte, Emily i Anne Brontë (autorki uznawanych dziś za arcydzieła literatury anglosaskiej *Wichrowych Wzgórz*, *Jane Eyre* czy *Lokatorki Wildfell Hall*) publikowały jako bracia Currer, Ellis i Acton Bell, zanim literacki sukces nie zachęcił ich do „płciowego coming outu”. Podobnych przykładów nie brakuje w świecie sztuki. Wymienić można chociażby Zofię Stryjeńską, uznaną za jedną z najważniejszych artystek polskiego międzywojnia. W 1911 roku artystka zdecydowała, by studiować malarstwo na Akademii Sztuk Pięknych w Monachium (która przyjmowała jedynie mężczyzn), zarejestrowała się pod nazwiskiem swojego brata – Tadeusza Grzymały-Lubańskiego. Stryjeńska przez rok przebrała się za mężczyznę, do czasu kiedy donieśli na nią koledzy i została zmuszona do opuszczenia uczelni.

Jedną z najbardziej fascynujących prac w temacie nierównych szans kobiet w sztuce są prowadzone wspólnie przez Harvard i Princeton badania o rekrutacji do prestiżowych orkiestr USA. Tradycyjną metodą naboru członków najważniejszych orkiestr było bezpośrednie zaproszenie od dyrygenta, a większość kandydatów stanowili studenci płci męskiej – uczniowie wąskiej grupy mistrzów. Badania przeprowadzone na podstawie danych rekrutacyjnych 11 najważniejszych orkiestr USA pokazały, że wprowadzenie metody przesłuchań za kotarą, która polega na tym, że jury nie zna płci osoby grającej, zwiększa szansę na wybór kobiety o 50% w eliminacjach wstępnych i kilkukrotnie w ostatniej rundzie. W latach 1970–1997, gdy cztery z pięciu najważniejszych orkiestr Stanów Zjednoczonych wprowadziły przesłuchania za kotarą, proporcja kobiet w ich

Wystarczy spojrzeć na kształt kobiety, aby dostrzec, że nie jest ona przeznaczona ani do istotnej pracy fizycznej, ani też umysłowej. Kobiety okazały się niezdolne do jakiegokolwiek prawdziwie wielkiego, autentycznego i oryginalnego osiągnięcia w sztuce i w ogóle do stworzenia czegośkolwiek o trwałej wartości: najbardziej uderzające jest to w przypadku malarstwa.

Arthur Schopenhauer

20. W języku angielskim oraz francuskim George jest męskim imieniem, jego polski odpowiednik to Jerzy. Zatem w języku polskim artystki nazywałyby się Jerzy Eliot i Jerzy Sand.



James Jacques Joseph Tissot, Francja, 1836-1902. *Żony Artystów*, 1885, olej na płótnie, 146.1 x 101.6 cm, Chrysler Museum of Art, Norfolk, VA. Podarowany przez Waltera P. Chryslera Jr., The Groundy Found, Landmark Communications Fund oraz "An Affair to Remember" 1982, 81.153

obsadzie wzrosła pięciokrotnie (z 5% do 25%). Zdaniem badaczy 25% do 46% tego wzrostu można przypisać nowej metodzie rekrutacji²¹.

W sztukach plastycznych znaczącym czynnikiem jest utrwalony wizerunek kobiety tej, która jest obiektem w sztuce, a nie jej twórcą. W latach 80. amerykańska grupa Guerrilla Girls zaczęła zwracać uwagę na dysproporcję między kobietami jako twórcami a kobietami jako obiektami erotycznymi. Ich słynna akcja plakatu *Czy kobiety muszą być nagie, aby dostać się do Metropolitan Museum of Art?* wzięta się stąd, że w dziale sztuki współczesnej największego muzeum sztuki w USA kobiety były autorkami mniej niż 5% prac, za to bohaterkami aż 85% aktów. W podobnym tonie wypowiada się Mathias Nielsen o środowisku naukowym, opisując wejście do uniwersytetu Aarhus, na którym znajduje się szklany mural *Pro utilitate humani generis* autorstwa Nielsa Winkela, przedstawiający 13 noblistów płci męskiej oraz nagą kobietę.

W Polsce podobnie wybrzmiał artykuł Marka Wasilewskiego rozpoczynający się od opisu malowidła na ścianie poznańskiego Uniwersytetu Artystycznego autorstwa Jacka Strzeleckiego (1982). Przedstawia ono czterech mężczyzn wchodzących po schodach, od najmłodszego na dole do najstarszego na szczycie.

Gdy dziś myślę o tej kompozycji, uderza mnie kompletny brak kobiet w tym marszu pokoleń. Tak jakby inicjacja do kręgu sztuki mogła odbywać się wyłącznie z ojca na syna lub mistrza na ucznia. A nie z matki na córkę, nie wspominając już o mistrzyni i uczennicy.

Marek Wasilewski

Art education in Poland – between Jurassic Park and the 'catering regime', „Art, Design & Communication in Higher Education” 2014, 13(1), s. 31–42, przekład własny.

Guerrilla Girls,
Do Women Have to Be Naked to Get Into the Met. Museum?, 1989, © Guerrilla Girls, dzięki uprzejmości guerrillagirls.com.

21. C. Goldin, C. Rouse, *Orchestrating impartiality: The impact of „blind” auditions on female musicians* (No. w5903), National bureau of economic research 1997.



Kapitał społeczny: kogo i jak dobrze znasz?

To, co potocznie nazywamy koneksjami, w naukach społecznych ma bogatą literaturę. Zwykle koneksje ujmuje się jako kapitał społeczny, oznaczający sieć relacji międzyludzkich opartych na zasadzie wzajemności; z sieci tej można czerpać informacje, zachęty, zaufanie i poczucie wspólnoty²². Słowo „kapitał” ma tu za zadanie podkreślać, że relacje międzyludzkie przekładają się na konkretne zasoby, do których dostęp jest ograniczony. Możemy uzyskać go poprzez kontakty z tymi, którzy te zasoby kontrolują lub wiedzą o nich coś istotnego²³. W latach 70. spopularyzował to pojęcie Pierre Bourdieu. Mierzeniem kapitału społecznego zajmowali się socjologowie tacy jak Mark Granovetter, który wykazał, że więcej amerykańskich pracowników otrzymuje pracę poprzez osobiste kontakty niż jakąkolwiek inną drogą. Kilka lat później amerykański socjolog zbadał naturę tych relacji i wykazał, że 56% z nich było okazjonalnych, 28% stanowiły kontakty rzadkie, a jedynie 16% – kontakty bliskie²⁴.

W antropologii pojęcie kapitału społecznego kojarzy się z opisywanym przez Bronisława Malinowskiego rytuałem *Kula* z wysp Trobrianda, uznanego za nieformalny sposób dystrybucji zasobów i władzy w tamtejszej społeczności. W obiegu *Kula* mężczyźni przedstawiciele elity regularnie spotykają się, by wymieniać cenne przedmioty. Im więcej dóbr mężczyzna wymienia, tym jego status jest wyższy i stabilniejszy. Co istotne – im wyższa jest pozycja danego mężczyzny, tym więcej posiada partnerów wymiany²⁵.

Badacze Etzkowitz, Kemelgor i Uzzi²⁶ widzą wiele analogii pomiędzy obiegiem *Kula* a światem uczelni. Bez względu na to, jak bardzo merytokratycznie chcemy zaprojektować system akademicki, sprowadza się on do interakcji międzyludzkich – ze wszystkimi dobrymi i złymi tego konsekwencjami. Ludzie kultury oraz nauki są połączeni sieciami, których gęstość jest zwykle proporcjonalna do ich pozycji. W sieciach tych wymieniają się pomysłami, informacjami i zasobami, nawiązują współpracę, identyfikują komplementarne pola badawcze i rekomendują sobie wzajemnie swoich protegowanych do przyszłej współpracy czy ewentualnego zatrudnienia. Różnica stopnia zanurzenia w sieci (czyli liczby i jakości kontaktów) sprawia, że nawet osoby o takim samym statusie instytucjonalnym, w tym samym miejscu pracy i nauki (np. studenci ostatniego roku, młodzi asystenci) różnią doświadczenia – zależne

22. Niniejsza praca przejmie definicję kapitału społecznego od Pierre’a Bourdieu. Należy tę koncepcję odróżnić od kapitału społecznego w rozumieniu Roberta Putnama, oznaczającego cechy danej społeczności, na czele z zaufaniem i przyjętymi normami oraz powiązaniem, które ma zabarwienie pozytywne (w Polsce pojęciem w tym sensie operuje np. prof. Janusz Czapinski).

23. H. Etzkowitz, C. Kemelgor, B. Uzzi, *Athena unbound: The advancement of women in science and technology*, Cambridge University Press 2000.

24. M. Granovetter, *Getting a job: A study of contacts and careers*, University of Chicago Press, 1995.

25. Patrz: B. Malinowski, *Argonauci Zachodniego Pacyfiku. Relacje o poczynaniach i przygodach krajowców z Nowej Gwinei*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005.

26. H. Etzkowitz, C. Kemelgor, B. Uzzi, *Athena unbound*. dz. cyt.

od siły i konfiguracji ich sieci. Badanie oparte na 500 wywiadach z kobietami znajdującymi się na wszystkich szczeblach kariery naukowej autorzy konkludują następująco: „koterie otaczające pracownika naukowego (...) stanowią podstawową komórkę społeczną edukacji III stopnia w Stanach Zjednoczonych”. Z kolei Nielsen, a przed nim Bagilhole i Goode twierdzą, że akademia niczego tak nie ceni jak reputacji, która między innymi zależy od stopnia integracji w formalne i nieformalne sieci odgrywające rolę przy awansie²⁷.

Głównym argumentem podnoszonym przez literaturę skupiającą się na płciowych aspektach kapitału społecznego jest to, że kobiety są rzadziej wprowadzane przez mentorów do wewnętrznych kręgów profesji, mają mniejszy dostęp do nieformalnych kanałów komunikacji i integracji. Z mniejszymi koneksjami, kobiety z porównywalnym do mężczyzn „kapitałem ludzkim” (wiedzą i umiejętnościami), akumulują mniejszy „kapitał społeczny”, co w rezultacie zwiększa prawdopodobieństwo wykluczenia ich z kręgów władzy. Zdaniem Ibarry i Smith-Lovin²⁸ różnica w kapitale społecznym kobiet i mężczyzn jest szczególnie zauważalna w mentorstwie oraz we współpracy naukowej między dziedzinami o nierównym statusie. Zjawisko wykluczania kobiet z nieformalnych sieci kontaktów w świecie nauki obserwowali między innymi Yenstch i Sinderman, a ostatnio także Nielsen. Z badań Nielsena wynika, że w otwartych (publicznie ogłaszanych) procesach rekrutacyjnych na stanowiska akademickie kobiet jest o połowę więcej niż w procesach zamkniętych.

Wpływ kontaktów na karierę nie jest wyłącznie akademickim zagadnieniem. Międzynarodowy raport PricewaterhouseCoopers z rozdziałem pt. *Przyszły kształt przywództwa: czy lojalność okaże się ważniejsza niż umiejętności i talent?*²⁹, podaje, że prawie wszystkie badane osoby na wysokich stanowiskach biznesowych w siedmiu krajach³⁰ dostały propozycję kluczową dla przebiegu kariery od swojego mentora – czyli dzięki temu, że zostały dostrzeżone przez osoby znajdujące się w pozycji władzy.

Kapitał społeczny jest ważny we wszystkich profesjach zakładających bezpośrednią interakcję. W środowisku artystycznym, charakteryzującym się arbitralnością oceny i zażyłością kadry ze studentami, fakt bycia dostrzeżonym przez postać w pozycji władzy nabiera jeszcze większego znaczenia.

Rola kapitału społecznego okazuje się szczególnie ważna w „momentach przejścia” (ang. *critical transitions*). W karierze akademickiej jest to np. moment zmiany statusu studenta na status pracownika.

27. Patrz: M. Nielsen, *New and persistent gender equality challenges in academia*, Forlaget Politica, 2014 oraz B. Bagilhole, J. Goode, *The Contradiction of the Myth of Individual Merit, and the Reality of a Patriarchal Support System in Academic Careers A Feminist Investigation*, „European Journal of Women's Studies” 2001, 8(2), s. 161–180.

28. H. Ibarra, L. Smith-Lovin, *New directions in social network research on gender and organizational careers. Creating tomorrow's organization*, 1997, s. 359–383.

29. *The leaking pipeline: Where are our female leaders?*, PricewaterhouseCoopers, 2008. Przekład własny.

30. W Australii, Kanadzie, Francji, Irlandii, USA, Wielkiej Brytanii, RPA.

Wyjście zwycięsko z tych przełomów zależy często od dostępu do nieformalnych źródeł informacji, które – zdaniem takich badaczy jak Burt czy Etzkowitz, Kemelgor i Uzzi – są bardziej dostępne mężczyznom. W przypadku nauk ścisłych badacze nazywali to „płciowym apartheidem”, w którym starsi profesorowie chętniej wchodzą w rolę mentorów studentów płci męskiej.

Wybieranie następcy może przybrać formę tego, co w literaturze zostało nazwane syndromem „małego mnie” (ang. *mini-me*)³¹. Osoby w pozycji władzy mają tendencje to wyboru następców, którzy będą przedłużeniem ich samych – dotyczy to zwłaszcza podobieństwa stylu, typu doświadczenia i płci. Syndrom „małego mnie” był obserwowany przez respondentów we wszystkich krajach badanych przez PricewaterhouseCoopers. Był również opisywany w świecie akademickim przez Etzkowitz, Kemelgor i Uzzi, których zdaniem doktoranci płci męskiej częściej mają za mentorów profesorów płci męskiej – chętniej promujących odbicia samych siebie.

Theodoor Rombouts, *Gra w karty*, ok. 1635, olej, płótno, 1675 × 235,5 cm, Muzeum Narodowe w Warszawie, nr inw. M.Ob.575.

Zgodnie z „efektem św. Mateusza”³² kapitał społeczny pomnaża się nieliniarnie: drobne różnice w zachęcaniu i zniechęcaniu z czasem przekładają się na istotne różnice w zasobach, gdyż każdy poprzedni sukces zwiększa prawdopodobieństwo następnego sukcesu. Zaangażowany mentor daje przewagę na starcie tym, których otacza opieką, a w gorszym położeniu stawia osoby bez poparcia. I co istotne dla niniejszego badania – rola mentora (zdaniem Etzkowitz, Kemelgor i Uzzi) jest krytyczna w tych dziedzinach, w których ocena jest arbitralna, gdzie liczy się pochlebna interpretacja i ważny jest kontakt z innymi sieciami wraz z możliwościami zatrudnienia, finansowania bądź współpracy. Bronstein i Farnsworth³³ koncentrowali się też na drugiej stronie medalu, czyli bodźcach negatywnych. W ich badaniach kobiety częściej spotykały się na uczelni z wykluczeniem, dyskryminacją i molestowaniem seksualnym. Ta część literatury przedmiotu w naszym badaniu łączy się bezpośrednio z trzecim zestawem hipotez: różnicami w pozytywnych i negatywnych bodźcach, jakie otrzymują kobiety i mężczyźni od profesorów, oraz możliwą intensyfikacją tych bodźców przez specyfikę uczelni plastycznych.



31. Patrz: Frase-Blunt, *Moving Past Mini-Me: Building a Diverse Succession Plan Means Looking Beyond Issues of Race and Gender*, „HR Magazine” 2003 oraz *The leaking...*, dz.cyt.

32. Patrz: R.K. Merton, *The Matthew Effect in Science*, „Science” 1968, 159(3810), s. 56–63; K. Janicka, K.M. Stomczyński, *Polarized Social-class Structure: On the Matthew Effect and Increasing Inequality*, „Polish Sociological Review” 2008, 4 (164), s. 341–357; a także H. Etzkowitz, C. Kemelgor, B. Uzzi, dz. cyt.

33. P. Bronstein, L. Farnsworth, *Gender differences in faculty experiences of interpersonal climate and processes for advancement*, „Research in Higher Education” 1998, 39(5), s. 557–585.

Natura i rodzina



Katarzyna Górna, fotografie z serii *Madonny*, 1996–2001, dzięki uprzejmości artystki.

Podejście do natury jako do uniwersalnego argumentu, mającego wyjaśnić wszystkie zjawiska społeczne, ma bogatą historię. Jednym z przykładów jest wydana w 1873 roku książka *Sex in Education, or A Fair Chance for the Girls*, w której profesor Edward Clarke twierdził, że edukacja może zaszkodzić zdolnościom prokreacyjnym organizmu kobiety, ale nie mężczyzny³⁴. Współczesnym przykładem może być Juri Temirkanow, który od lat 80. kieruje Filharmonią Petersburską, uchodzącą za jedną z najbardziej prestiżowych instytucji artystycznych na świecie. Temirkanow tłumaczy: „Nie wiem, czy to wola boska, czy natura, że kobiety rodzą dzieci, a mężczyźni nie”. Następnie wyjaśnia przez analogię, że tak jak dzieci są zgodne z naturą kobiet – tak dyrygentura jest z nią sprzeczna. Wszystko to, by później płynnie przejść do cytowania Karola Marksa i jego stwierdzeń o słabości jako przyrodzonej cesze kobiet, by w końcu dojść do konkluzji: „esencją dyrygentury jest siła, a esencją kobiety jest słabość”. Nie powinien zatem dziwić fakt, że w kierowanej przez niego instytucji nie ma ani jednej dyrygentki.

Temirkanow wierzy też w argumenty pragmatyczne: „Kobieta powinna być piękna, miła i atrakcyjna – muzycy by na nią patrzyli i się rozprasali”³⁵. Co ciekawe, argument o hipotetycznej „dekoncentracji parlamentarzystów” miał uzasadniać wykluczenie kobiet z tworzącego się w trakcie Rewolucji Francuskiej Zgromadzenia Narodowego w XVIII wieku. Podobny trop myślowy można prześledzić również w nauce: niewielki udział kobiet w naukach ścisłych przez lata tłumaczono tym, że uprawianie nauki jest „fizycznie wymagające i matematycznie intensywne”³⁶. Warto zwrócić uwagę na ukryte w tych poglądach założenia: praca artystyczna bądź naukowa jest fizycznie wymagająca, podczas gdy rodzenie i wychowanie dzieci już nie.

Powyższe narracje ściśle wiążą się z założeniem, że kobiety chcą i będą pełnić role rodzinne oraz będą główną osobą ponoszącą związane z tym koszty. Będziemy nazwać to „dyskryminacją prewencyjną”, występującą, gdy osoby w pozycji władzy uznają za racjonalne wkalkulowanie przyszłych ról rodzinnych do oceny opłacalności inwestycji w danego pracownika lub wybranego studenta. Co ważne – do przeprowadzenia tego rachunku wystarczają zwykle wyobrażenia o czyjejś roli rodzinnej, niepoparte wiedzą o planach tej osoby.

Należy jednak zaznaczyć, że takie podejście – zarówno w przeszłości, jak i obecnie – jest wykluczające nie tylko w stosunku do kobiet, lecz także w stosunku do mężczyzn, którzy chcieliby utrzymywać równowagę pomiędzy życiem zawodowym i osobistym. Jeszcze w XIX wieku od niektórych naukowców na (wówczas męskich) uniwersytetach w Oksfordzie i Cambridge oczekiwano „akademickiego celibatu”, czyli rezygnacji z zakładania rodziny³⁷. Dziś jednak skutki założenia rodziny są bolesniejsze dla karier kobiet. Badanie Mason i Goulden³⁸, oparte na śledzeniu karier ponad 160 tys. Amerykanów ze stopniem naukowym doktora, doprowadziło do wniosku, że małżeństwo i rodzicielstwo w największym stopniu odpowiadają za spadek kobiet z akademickiej drabiny. Mężczyźni zaś, którzy zostają ojcami na wczesnym etapie swojej kariery, o 38% częściej niż kobiety w tej samej sytuacji otrzymują etaty. W innym badaniu, obejmującym 8000 karier akademickich³⁹, naukowcy z dziećmi miały dużo węższe perspektywy rozwoju kariery i znacznie mniejszą mobilność niż naukowcy z dziećmi: kariery mężczyzn zyskiwały na założeniu rodziny, podczas gdy kariery kobiet na tym traciły.

Jak twierdzi Etzkowitz, Kemelgor i Uzzi – obecnie następuje pokoleniowa zmiana modelu totalnego poświęcenia się nauce. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni młodsze pokolenia chcą zachować lepszą równowagę między pracą a życiem prywatnym. Warto też zaznaczyć, że zmienia się obecnie zachowanie kobiet w sytuacjach konfliktowych. Dawniej zakładano, że w przypadku napotkania trudności z wypełnieniem obydwu ról kobiety będą rezygnowały z karier na rzecz dzieci. Tymczasem coraz częściej, stając przed takim wyborem, kobiety rezygnują z dzieci na rzecz kariery. Najwyraźniej widać to w Niemczech, gdzie 40% kobiet z wyższym wykształceniem pozostaje bezdzietnych. Sytuacja ta może być jeszcze bardziej ekstremalna w przypadku niektórych środowisk artystycznych. Jak pokazał raport *Fabryka Sztuki*, 79% badanych przez nich pracowników sztuki jest bezdzietna⁴⁰.

34_Za: Fuszara, *Kobiety w polityce*, 2006.

35_Jurij Temirkanov, *Dyrygent kobieta - to jest nienaturalne*, „Niezawisimaja Gazieta” 2012, Dostępny online: http://www.ng.ru/culture/2012-09-10/10_temirkanov.html.

36_H. Etzkowitz, C. Kemelgor, B. Uzzi, *Athena unbound...*, dz. cyt., s. 16.

37_Tamże.

38_M.A. Mason, M. Goulden, *Marriage and Baby Blues: Redefining Gender Equity in the Academy*, „The Annals of the American Academy of Political and Social Science” 2004, 596 (1), s. 86–103. M.A. Mason, M. Goulden, *Do babies matter?: The effect of family formation on the lifelong careers of academic men and women*, „Academe” 2002, 88, s. 21–27.

39_Y. Xie, K.A. Shauman, *Women in Science: Career Processes and Outcomes*, Cambridge, MA: Harvard University Press, 2003.

40_M. Kozłowski, J. Sowa, K. Szreder, *Fabryka Sztuki: Podział pracy oraz dystrybucja kapitałów społecznych w polu sztuk wizualnych we współczesnej Polsce. Raport z badań Wolnego Uniwersytetu Warszawskiego*, Bęc Zmiana, 2014.

Wzorce osobowe

Jednym z najczęściej przytaczanych przykładów wpływu silnej osobowości na karierę akademicką studentów jest tournée Marii Skłodowskiej-Curie po Stanach Zjednoczonych. W 1921 roku Skłodowska spotkała się z ponad 3000 studentek w Carnegie Hall, a potem wyruszyła w podróż po amerykańskich uniwersytetach ze szczególnym uwzględnieniem uczelni dla kobiet. Podczas jednej z tych wizyt – w Vassar College – napisała „Jest moim gorącym pragnieniem, aby niektóre z was kontynuowały pracę naukową i wytrwały w całkowitym poświęceniu się nauce”⁴¹. W ciągu 11 lat od tournée Skłodowskiej liczba kobiet z doktoratem w naukach ścisłych w USA wzrosła trzykrotnie⁴². Tak raptowny wzrost, jak każde zjawisko społeczne, ma z pewnością wiele przyczyn. Należać do nich może zmieniający się klimat obyczajowy, czego symbolem stało się przyznanie prawa wyborczego Amerykankom w 1920 roku. Jednak spotkania Skłodowskiej ze studentkami – takie jak to w Smith College, opisane jako najbardziej imponująca uroczystość w dziejach tej instytucji, czy *fleur-de-lys* подарowany jej przez studentki fizyki i chemii z 15 uniwersytetów – są uznawane za przykład wpływu na postawy studentek przez silny wzorzec osobowy.

Wpływ wzorców osobowych jest bardzo trudny do zbadania – zwłaszcza w indywidualistycznych kulturach, które zachęcają do przypisywania decyzji życiowych jednostce. Różnica między sferą deklaratywną a behawioralną została ciekawie uchwycona w badaniu Fundacji Edukacyjnej Perspektywy⁴³. Polskie maturzystki twierdziły w nim, że dokonują wyborów na podstawie własnych zainteresowań, nie zaś pod wpływem otoczenia. Jednak te z nich, które były zdecydowane na podjęcie studiów technicznych, istotnie różniły się od reszty dziewcząt pod względem wzorców osobowych dostępnych w ich najbliższym otoczeniu. Maturzystki, które miały w rodzinie kobietę inżyniera, wyżej oceniały swoje umiejętności matematyczne i prawie dwa razy chętniej deklarowały, że chciały-

by pójść na studia inżynierskie; o połowę więcej z nich rozważało karierę naukową⁴⁴. Dwa razy częściej chciały pracować w branży technicznej

Jan Vermeer van Delft, *Lekcja muzyki*, ok. 1662–1665, dzięki uprzejmości Royal Collection Trust/© Her Majesty Queen Elizabeth II 2015, <https://www.royalcollection.org.uk>



(50% *versus* 28%), prawie dwukrotnie częściej uważały, że mają predyspozycje do takiej pracy (47% *versus* 27%). Podobne zależności zachodziły wśród kobiet, które miały w rodzinie naukowca płci żeńskiej: aż dwukrotnie częściej (67%) rozważały one podjęcie kariery naukowej niż dziewczęta niespokrewnione z kobietami nauki (35%).

Bardzo silny okazał się też wpływ rówieśników: 85% maturzystek zdecydowanych na kierunek techniczny posiadało koleżanki, które miały takie same plany (deklarowane przez 14% ogółu maturzystek). Co więcej, ponad dwa razy więcej z nich (88% *versus* 40%) mówiło, że rodzice byłiby zadowoleni z wyboru takich studiów. Wszystkie te zależności nie przeszkadzały im deklaruować, że rodzina nie ma większego wpływu na ich wybory edukacyjne. Jeśli „widzialność” kobiet sukcesu może tak silnie wpływać na ścieżki karier, tym bardziej powinno martwić, że 86% tegorocznych maturzystek nigdy nie słyszało o żadnej naukowczyni⁴⁵.

Z kolei raport PriceWaterHouseCoopers uznaje, że brak wzorców do naśladowania na wyższych szczeblach wpływa na przekonanie o ograniczonych możliwościach awansu. Jak przypominają Młodożeniec i Knapieńska, kobiety w nauce o wiele częściej przyznają, że wpływ na ich wybór kariery mieli nauczyciele, podczas gdy mężczyźni w tej branży częściej deklarują, że wybór zawdzięczają samym sobie⁴⁶. Etzkowitz, Kemelgor i Uzzi zaznaczają, że w USA sama opinia wydziału „przyjaznego kobietom” zwiększa liczbę kobiet starających się tam o pracę. Jednak badacze bardziej niuansują swoje stanowisko, zauważając, że podział na wzorce osobowe jest nie tylko płciowy, ale też pokoleniowy. Wskazują, że w poprzednich pokoleniach kobiety zwykle dochodziły na szczyty kariery akademickiej kosztem życia osobistego, imitując styl pracy starszych mężczyzn (jednak bez partnera do „obsługi” kariery czy rodziny). Jest to styl, który coraz mniej odpowiada młodszym kobietom i mężczyznom, chcącym zachować lepszą równowagę między życiem zawodowym oraz osobistym. Dodaje to kolejny wymiar do wzorców osobowych: chodzi nie tylko o godny naśladowania sukces, ale też towarzyszącą mu jakość i organizację życia.

41. J. Złotkiewicz-Kłębukowska, *Amerykańska podróż Mme Curie*, „Annales UMCS, Historia” 2011, 1(66), s. 111–118.

42. W 1920 zaledwie 41 kobiet miało w USA doktorat z nauk ścisłych. W 1932 roku było ich już 138. Patrz: M. Młodożeniec, A. Knapieńska, *Czy nauka...*, dz. cyt. s. 47–72.

43. *Potencjał kobiet w branży technologicznej: raport badawczy 2015*, Fundacja Edukacyjna Perspektywy i Siemens, 2015.

44. 58% z nich oceniało je „dobrze” lub „bardzo dobrze” – czyli o jedną piątą więcej niż w reszcie populacji; z kolei 44% deklaruowało chęć podjęcia studiów inżynierskich (*versus* 23% wśród kobiet bez inżynierki w rodzinie).

45. Osoby badane pytano o postacie inne niż Maria Curie-Skłodowska.

46. Młodożeniec i Knapieńska (2013) cytujący Oleksy i in. 2007, 62; Ivie, Guo 2006.

Samoocena a aspiracje

Kobiety i członkowie mniejszości etnicznych nadal borykają się z problemem niskiej samooceny, nawet wtedy, gdy decydują się spróbować wejść w dziedzinę, w których dominują biali mężczyźni.

Steven Sedley

47. Patrz: C.S. Widom, B.W. Burke, *Performance, attitudes, and professional socialization of women in academia*, „Sex Roles” 1978, 4, s. 549–562. J. Stake, *The ability/performance dimension of self-esteem: Implications for women's achievement behavior*, „Psychology of Women Quarterly” 1979, 3, 365–37. Oba cytaty za: P. Bronstein, L. Farnsworth, *Gender differences in faculty experiences of interpersonal climate and processes for advancement*, „Research in Higher Education” 1998, 39(5), s. 557–585.

48. S. Sedley, *How laws discriminate*, „London Review of Books” 1999, Vol. 21 (9).

49. P.G. Surtees, N.W.J. Wainwright, P.D.P. Pharoah, *Psychosocial factors and sex differences in high academic attainment at Cambridge University*, „Oxford Review of Education” 2002, 28(1), s. 21–38.

50. P. Saunders, R. Woodfield, *Explaining gender differences in achievement in higher education*, w: *Hardwork in the Academy*, red. P. Fogelberg, J. Hearn, L. Husu i in., Helsinki University Press.

Jadwiga Sawicka, *Pragnienie sukcesu*, olej, akryl, płótno, 2006, 50 x 70 cm, dzięki uprzejmości artystki



Szereg badań pokazuje, że kobiety mają niższą samoocenę i gorzej oceniają swoje umiejętności od mężczyzn⁴⁷. Samoocena jednak nie jest dana raz na zawsze i może zmieniać się w czasie. Fawcett Society, które bada obecność kobiet w muzyce klasycznej, notuje największy spadek samooceny dziewcząt grających na instrumentach w okresie dojrzewania. Z kolei Etzkowitz, Kemelgor i Uzzi piszą, że w przypadku kobiet zajmujących się fizyką, chemią i informatyką momentem dalszej erozji poczucia wartości są studia doktoranckie. Zdaniem badaczy mała pewność siebie przekłada się na niższe aspiracje i zniechęca do ubiegania się o pracę, którą osoby z niską samooceną częściej postrzegają jako trudną do zdobycia. Badania te podkreślają też wpływ dyskryminacji i wykluczenia z grupy na spadek samooceny.

Steven Sedley, sędzia sądu apelacyjnego i profesor prawa na Oksfordzie pisał: „Kobiety i członkowie mniejszości etnicznych nadal borykają się z problemem niskiej samooceny, nawet wtedy, gdy decydują się spróbować wejść w dziedzinę, w których dominują biali mężczyźni”. Jego zdaniem ci, którym ta akcesja się udaje, muszą starać się bardziej niż dominująca grupa⁴⁸. Z kolei badania Surtees i in. (2002) dotyczące różnic płciowych w stresujących środowiskach na przykładzie studentów uniwersytetu Cambridge zanotowały (oprócz niższej samooceny studentek), że kobiety dwa razy częściej uznawały swój kierunek studiów za „wyjątkowo stresujący”, dwa razy częściej też cierpiały na zaburzenia depresyjne i lękowe (20% studentek *versus* 10% studentów)⁴⁹. Saunders i Woodfield badali z kolei Uniwersytet w Sussex, gdzie kobiety nie tylko uzyskiwały średnio lepsze oceny na dyplomie od mężczyzn, lecz także częściej przechodziły na zajęcia i więcej pracowały. Jednak to kobiety niżej oceniały swoją motywację, a różnica ta pogłębiała się między pierwszym a drugim rokiem studiów⁵⁰.

Mimo wzajemnego wpływu samooceny i aspiracji, nasze badanie będzie traktowało te sfery rozdzielnie: najpierw porównując aspiracje badanych kobiet i mężczyzn, a następnie pytając ich o wiarę we własne umiejętności.

Pytania badawcze i hipotezy

Wracając do naszego pytania badawczego przedstawionego we wstępie, w tym raporcie chcemy dowiedzieć się, czym można wytłumaczyć tak istotną dysproporcję między studentkami a profesorkami?

Celem raportu jest identyfikacja czynników kulturowych, środowiskowych i psychologicznych, które utrudniają kobietom awans na uczelniach plastycznych.

Prezentowane poniżej hipotezy zostały wyprowadzone z kwerendy tematycznej w literaturze przedmiotu oraz diagnostycznych rozmów i konsultacji z reprezentantami środowiska artystycznego dotyczących obserwacji i stereotypów odnoszących się do tego środowiska. Poniższe hipotezy są stwierdzeniami, które dzięki badaniu chcemy zweryfikować, czyli zbadać, czy i w jakim stopniu są prawdziwe.

ROZDZIAŁ III: Jak powstało badanie?

Przebadane ośrodki:

ASP im. Eugeniusza Gepperta
w Wrocławiu

ASP im. Władysława
Strzebińskiego **w Łodzi**

ASP im. Jana Matejki
w Krakowie

ASP **w Warszawie**

ASP **w Gdańsku**

ASP **w Katowicach**

Uniwersytet Artystyczny
w Poznaniu

Wydział Sztuk Wizualnych
oraz Wydział Malarstwa
i Nowych Mediów
– Akademia Sztuki **w Szczecinie**

Wydział Sztuk Pięknych – Uni-
wersytet Mikołaja Kopernika
w Toruniu

**Zebrano 966 ankiet,
co daje 10% studentów.
Zanalizowano 783 z nich**

**Ankietę wypełniła niemal
co piąta osoba z roku
pierwszego i magisterskiego**

Badaniem objęliśmy dziewięć najważniejszych ośrodków oferujących studia na kierunkach z dziedziny sztuk plastycznych. Są to przeważnie, choć nie wyłącznie, Akademie Sztuk Pięknych (ASP).

Dane do badania zebraliśmy z trzech źródeł: zapytania o informację publiczną, ankiety oraz wywiadów pogłębionych.

Zapytanie o informację publiczną

Do wszystkich badanych ośrodków skierowaliśmy szczegółowe pytania, przede wszystkim dotyczące liczby studentów, doktorantów i pracowników na poszczególnych stopniach kariery akademickiej, z uwzględnieniem podziału na płeć. Dane dotyczą lat akademickich 2007/08, 2010/11 oraz 2013/14. Informacje te uzupełniłyśmy danymi uzyskanymi z roczników GUS-u. Ze względu na opór, jaki napotkaliśmy w związku z prośbą o udostępnianie informacji publicznej ze strony niektórych uczelni, nie dysponujemy wszystkimi danymi, które miałyśmy zamiar pozyskać.

Ankiety

Studentów wszystkich dziewięciu ośrodków poprosiliśmy (za pośrednictwem samorządów studenckich, uczelnianych biur, osób prowadzących zajęcia, grup skupiających studentki i studentów określonych uczelni na mediach społecznościowych) o anonimowe wypełnienie ankiety (papierowej lub online). Studenci zostali poinformowani, że badanie ma na celu poznanie aspiracji i doświadczenia studentów na uczelniach artystycznych w Polsce, a pytania bezpośrednio związane z płcią pojawiły się dopiero w ostatniej części kwestionariusza – chcieliśmy zminimalizować ryzyko preselekcji próby, czyli przystąpienia do badania lub rezygnacji z niego ze względu na stosunek do tematyki równości płci. Pomiędzy majem a wrześniem 2015 roku zebraliśmy 966 ankiet. Wyłączyłyśmy odpowiedzi niewskazujące płci respondenta lub jednego

z dziewięciu badanych ośrodków, a także te, które spłynęły od absolwentów uczelni. Analizie podałyśmy 783 ankiety. Warto zaznaczyć, że ankietę wypełniła prawie co dziesiąta osoba studiująca na uczelni plastycznej w Polsce, w tym prawie co piąta z roku skrajnego: pierwszego (studiów I stopnia albo jednolitych magisterskich) czy ostatniego (studiów II stopnia albo jednolitych magisterskich). Badanie przeprowadzono na próbie kwotowej.

Indywidualne wywiady pogłębione

Tę część badania realizowali doświadczeni badacze, głównie socjolodzy i antropolodzy. Przeprowadziłyśmy 32 wywiady z pracownikami i studentami ASP. Wybrałyśmy do nich cztery ośrodki: jedną uczelnię z opcji „maksymalne” i jedną z „minimalne” w każdej kategorii: wieku instytucji, wielkości, prestiżu, różnicy stopnia feminizacji grona studentów i akademików. W każdym z czterech wybranych w ten sposób ośrodków wytypowałyśmy po dwoje rozmówców (kobietę i mężczyznę) z następujących grup:

- studentów po I roku studiów (zaczynających studia);
- studentów-magistrantów (kończących studia);
- młodszych pracowników naukowych (asystentów);
- starszych pracowników naukowych (profesorów).

Aby specyfika poszczególnych kierunków studiów nie zdominowała wyników, na podstawie danych sumarycznych z całej Polski podzieliłyśmy je na cztery ogólne grupy według dwóch kryteriów:

- małe/duże kierunki;
- mniej/więcej kobiet w kadrze.

Na danej uczelni każdy z czworga przedstawicieli grupy studenckiej albo czworga przedstawicieli grupy nauczycielskiej reprezentuje inną grupę kierunków. Co więcej, inną grupę kierunków reprezentuje również przedstawiciel każdej z ośmiu międzyuczelnianych grup: studentek oraz studentów rozpoczynających studia, magistrantek, magistrantów, asystentek, asystentów, profesorek i profesorów. Powodem takiego doboru próby celowej było uzyskanie możliwie dużej różnorodności punktów widzenia na związek płci z karierą na polskich uczelniach plastycznych. Ze względu

	Maksymalne	Minimalne
Dysproporcja kobiet wśród studentów i kadry w 2010/11	Łódź 77% wśród studentów, 30% wśród kadry – różnica 47 pkt proc. Katowice 72% wśród studentów, 12% wśród kadry – różnica 60 pkt proc.	Szczecin 65% wśród studentów, 48% wśród kadry – różnica 17 pkt proc. Toruń 80% wśród studentów, 50% wśród kadry – różnica 30 pkt proc.
Wielkość	Warszawa 1609 studentów Poznań 1473 studentów	Szczecin 499 studentów, w tym 282 z kierunków plastycznych Katowice 622 studentów
Wiek uczelni	Warszawa 1816/1844* Kraków 1818	Szczecin 2010 Katowice 2001
Prestiż	Kraków 1. miejsce w rankingu Perspektyw, 2013 Warszawa liczba kandydatów na miejsce Poznań 1. miejsce w rankingu Perspektyw (ocena kadry akademickiej)	Szczecin Toruń uwzględniając liczbę kandydatów i ranking Perspektyw, 2013**

	Mniej kobiet w kadrze	Więcej kobiet w kadrze
Małe kierunki	malarstwo, rzeźba	scenografia, konserwacja
Duże kierunki	grafika, wzornictwo	tkanina, architektura wnętrz, nowe media

* W 1816 – istnieje jako Wydział Uniwersytetu Warszawskiego. Od 1844 roku jako Szkoła Sztuk Pięknych.

**_Rankingi Perspektyw muszą być interpretowane z maksymalną ostrożnością wynikającą z metodologii badania (m.in. liczba wskazań danej uczelni przez nieznaną liczbę i profil profesorów uczelni) oraz z czasu przeprowadzania (początek 2013 roku), czyli jeszcze zanim niektóre z tych uczelni zdołały wykształcić pierwszych absolwentów.

**Przeprowadzono
32 wywiady
ze studentami
i pracownikami
z 4 uczelni**

**Zabrano prawie
40 godzin nagrań**

na prywatny charakter niektórych tematów, z kobietami rozmawiały badaczki, a z mężczyznami – badacze.

Treści ankiety i scenariusza wywiadów pogłębianych były konsultowane z kilkunastoma badaczami – głównie pracownikami naukowymi Polskiej Akademii Nauk, m.in. czołowymi ekspertami w zakresie badań ankietowych w Polsce.

Badanie zostało przeprowadzone zgodnie ze standardami etycznymi zapisanymi w kodeksie Polskiego Towarzystwa Socjologicznego. Oznacza to, że:

- udział w badaniu był dobrowolny;
- nagrane były tylko te wywiady (lub części wywiadów), na które rozmówcy wyrazili zgodę;
- badanie było anonimowe, o czym poinformowano wszystkich uczestników.

Mając na względzie obowiązki ochrony interesów osób, których dotyczy badanie, nazwy miast oraz kierunków studiów w części jakościowej pozostają niejawne. Jeśli pojawia się nazwa miasta, oznacza to, że cytat pochodzi z jednej z 783 ankiet. Niektóre cytaty zostały zmodyfikowane (bez zmiany znaczenia wypowiedzi) celem utrudnienia identyfikacji.

ROZDZIAŁ IV: Co wynika z badania?

Dysproporcja w udziale kobiet na dwóch etapach kariery – pobierania nauki i nauczania – to zagadnienie złożone i jedna hipoteza nie wystarczy, by je wyjaśnić. Wyróżniłyśmy trzy grupy czynników (i odpowiadające im trzy grupy hipotez), które mogą mieć wpływ na to zagadnienie:

1. aspiracje i priorytety;
2. czynniki psychologiczne;
3. relacje studentek i studentów z kadrą akademicką;

Hipotezy przetestowałyśmy za pomocą danych ilościowych uzyskanych z 783 ankiet oraz wywiadów przeprowadzonych z 32 rozmówcami. Statystyczna prawidłowość stwierdzona w wynikach pozwala nam na pokazanie doświadczeń przeciętnej studentki i przeciętnego studenta. Nie wynika z niej jednak, że każda studentka i każdy student doświadczają opisywanych w tym rozdziale sytuacji.

RAMKA 2.

Co to znaczy, że różnica jest statystycznie istotna?

Znaczy to, że istnieją szczególnie mocne dowody na to, że różnica zaobserwowana w wynikach badania nie jest przypadkowa. Testujemy hipotezy badawcze po to, by zdecydować, czy:

- wyniki nie pozwalają na odrzucenie hipotezy zerowej (mówiącej, że średnie dla kobiet i mężczyzn są jednakowe), czy też
- wyniki są wystarczająco mocne, by odrzucić hipotezę zerową i przyjąć hipotezę badawczą (mówiącą, że średnie dla kobiet i mężczyzn są różne).

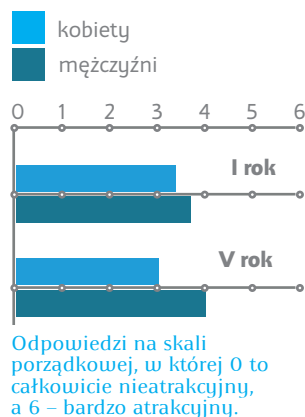
1. Aspiracje, priorytety i strategie

W pierwszej grupie hipotez badamy to, czy kobiety i mężczyźni różnią się pod względem tego, jakie mają aspiracje, priorytety i strategie zawodowe oraz rodzinne.

Hipoteza 1a: Kobiety uważają, że praca na uczelni jest dla nich mniej atrakcyjna niż dla mężczyzn

Często przytaczanym powodem mniejszej liczby kobiet na wyższych stanowiskach są różnice między kobietami a mężczyznami dotyczące aspiracji życiowych. By zweryfikować tę hipotezę, poprosiliśmy studentki i studentów o ocenę 12 zaproponowanych wariantów tego, czym mogliby się zająć po studiach – osobno mieli ocenić atrakcyjność i prawdopodobieństwo realizacji każdego wariantu.

Wykres 8.
Ocena atrakcyjności zawodu nauczyciela akademickiego z podziałem na płeć



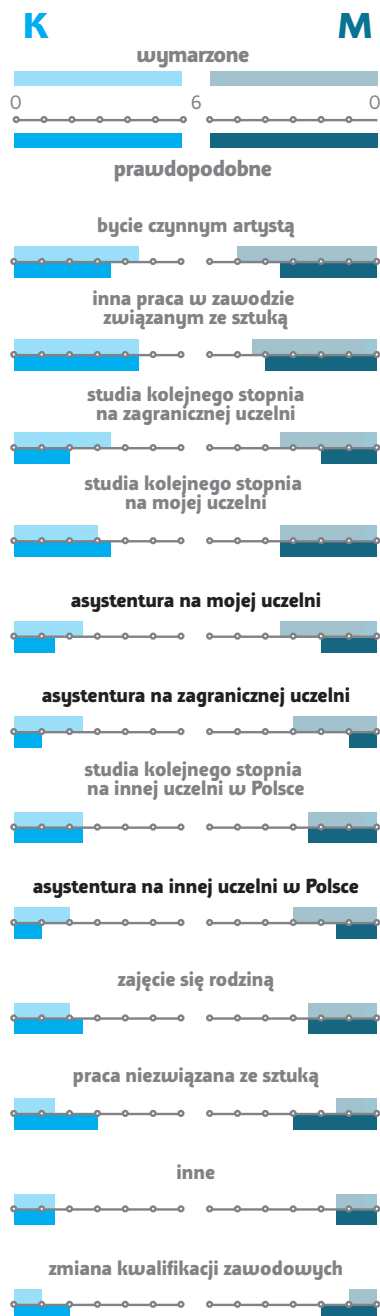
Wyniki wskazują, że kobiety mają podobne aspiracje do mężczyzn. W obu przypadkach najwyższą ocenianą perspektywą jest bycie czynnym artystą lub praca w zawodzie związanym ze sztuką, natomiast najmniej atrakcyjna jest dla nich zmiana kwalifikacji oraz praca niezwiązana ze sztuką. Należy podkreślić, że możliwość realizacji aspiracji artystycznych jest dla studentek i studentów uczelni plastycznych czymś niezwykle ważnym oraz wartym wyrzeczeń. Jak zobaczymy w dalszej części raportu, 58% studentek i 52% studentów mówi, że nie byłoby w stanie poświęcić swoich aspiracji artystycznych nawet dla dobra rodziny.

Jak widać na **wykresie 9**, zarówno atrakcyjność, jak i prawdopodobieństwo objęcia asystentury nie są wysoko oceniane przez badanych. Studentki i studenci uważają objęcie asystentury za mało prawdopodobne. Jednak dla studentek, które niżej oceniają to prawdopodobieństwo, wyniki są istotnie niższe i wynoszą 2,6 punktu na siedmiostopniowej skali porządkowej, podczas gdy dla studentów – 3,6⁵¹.

Osobno pytaliśmy w ankiecie o ocenę atrakcyjności zawodu nauczyciela akademickiego. Średnia dla kobiet wyniosła 3,3, a dla mężczyzn 4,0 punktu⁵². Zawód nauczyciela akademickiego za atrakcyjny uważa 47% kobiet i 66% mężczyzn. W ankiecie respondenci zostali poproszeni o podanie roku studiów, co pozwoliło na zbadanie różnicy między studentkami a studentami na pierwszym oraz ostatnim roku. Różnica okazała się stosunkowo mała wśród studentów na pierwszym roku studiów, wyniosła 0,3 punktu, jednak, jak pokazuje **wykres 8**, powiększa się ona i na piątym roku wynosi już 1 punkt. Zatem – w przeciwieństwie do mężczyzn – w miarę upływu lat studiów kobiety coraz niżej oceniają ścieżkę kariery akademickiej.

51_Różnica jest statystycznie istotna.
52_j.w.

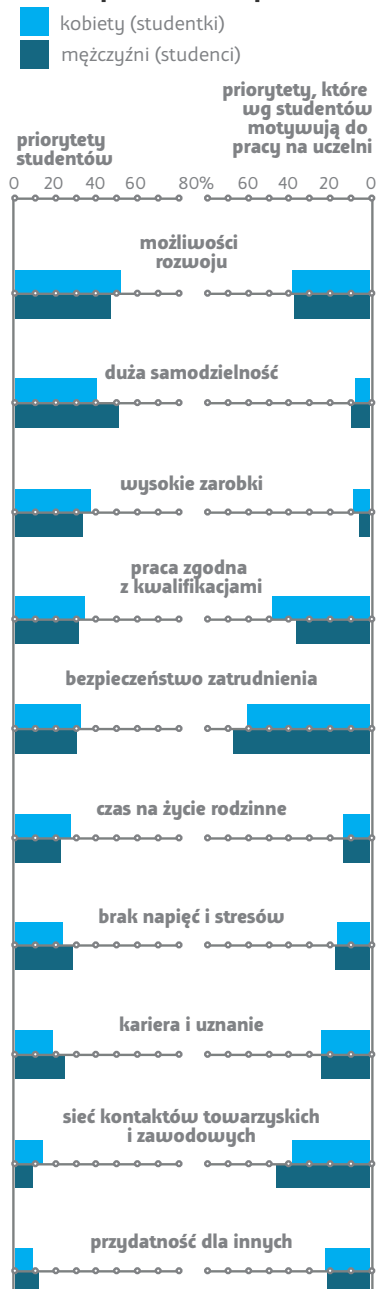
Wykres 9. Wymarzone i realne warianty z podziałem na płeć



Odpowiedzi na skali porządkowej, w której 0 to najmniej atrakcyjna/realna możliwość, 6 to najbardziej atrakcyjna/realna możliwość. Innym kolorem oznaczono różnice statystycznie istotne.

Hipoteza 1b: Priorytety zawodowe mężczyzn bardziej odpowiadają temu, co zdaniem studentów zapewnia praca na ASP

Wykres 10. Priorytety w przyszłej pracy zawodowej z podziałem na płeć



Respondenci byli poproszeni o wskazanie maksymalnie trzech najważniejszych czynników. Innym kolorem oznaczono różnice statystycznie istotne.

Jak widać na [wykresie 10](#), studentki i studenci mają podobne priorytety dotyczące pracy zawodowej – za najważniejsze uważają (w kolejności): możliwość rozwoju, dużą samodzielność i wysokie zarobki. Interesujący jest fakt, że wysokie zarobki są ważniejsze dla kobiet niż mężczyzn, za to dla mężczyzn bardziej ważny niż dla kobiet jest brak napięć i stresów związanych z wykonywaną pracą.

Zdaniem respondentów najbardziej motywującym czynnikiem do podjęcia pracy na uczelni jest bezpieczeństwo wynikające ze stałego zatrudnienia, które jak przedstawia [wykres 10](#), jest ważne dla 35% kobiet i dla 30% mężczyzn. Bodziec ten nie stanowi jednak głównej determinanty w wyborze, którego dokonują studentki i studenci. Zdaniem jednej z profeserek: „To jest taka atrakcja? Ja myślę, że coraz mniej, że młodzi ludzie nie chcą”. Biorąc jednak pod uwagę dzisiejsze realia i fakt, że większość artystów pracuje na podstawie umowy o dzieło, która nie zapewnia im żadnego ubezpieczenia ZUS i NFZ ani perspektywy na emeryturę, nie dziwi to, że niektórzy postrzegają pracę na uczelni jako punkt zahaczenia:

Kariera akademicka to pewność zarobku. Czasami bardzo trudno znaleźć pracę, tworzyć własne wystawy czy realizować własne inicjatywy artystyczne jako niezależny artysta. Trudniej niż jako artysta związany z instytucją kultury, np. akademią, gdzie mamy większą łatwość w pozyskiwaniu na swoje projekty grantów, poklasku i wszystkiego innego, co jest istotne.
Student I roku, miasto A

Jest wygodne: ma się stały dochód, a można się rozwijać. To nie jest praca zajmująca cały, długi etat: nie ma się zająć codziennie całe dni, tylko po parę godzin dwa razy w tygodniu maksymalnie. Więc nadal można robić karierę. Na wszystko się ma wtedy czas.
Studentka I roku, miasto B

W ocenie badanych przez nas studentek i studentów praca ta ani nie zapewnia dużej samodzielności, ani wysokich zarobków. Można zatem powiedzieć, że priorytety zawodowe zarówno studentek, jak i studentów nie pasują do tego, co ich zdaniem zapewnia praca na uczelniach plastycznych.

Hipoteza 1c: Dla kobiet ważniejsza jest rodzina niż praca zawodowa

Po wielokroć podnoszona w kontekście ograniczonej obecności kobiet zajmujących wysokie stanowiska na uczelniach plastycznych jest kwestia wyborów dokonywanych przez kobiety dotyczących życia prywatnego, a w szczególności rodziny.

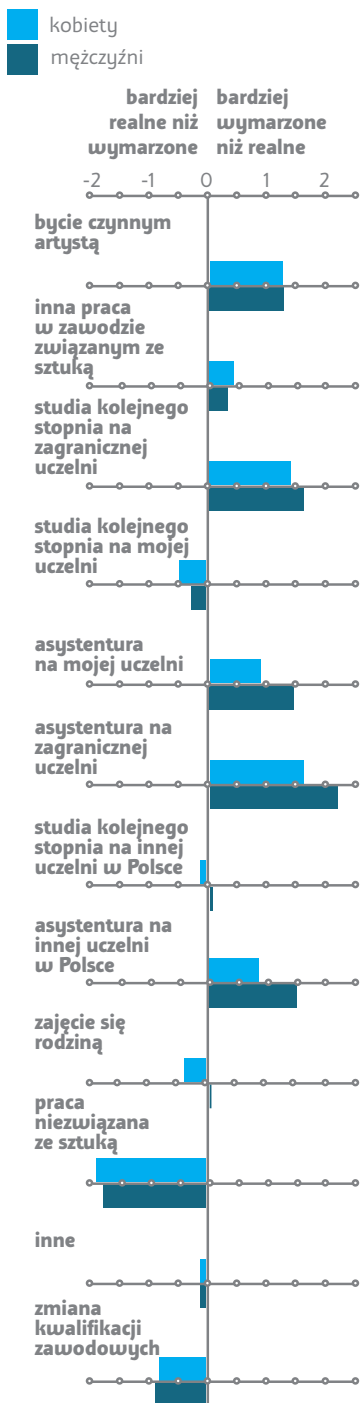
W opinii jednego z badanych profesorów aspiracje rodzinne kobiet nie tylko są wysokie na początku studiów, ale też rosną z czasem: „Gdzieś po drugim, trzecim roku aktywność kobiet jako artystek powoli przechodzi na aktywność matki, kobiety, rodziny. Jeżeli na czwartym roku dziewczyna pojawia się z małym pieskiem, to najczęściej pokazuje, że za rok będzie w ciąży”. W wywiadach regularnie padało stwierdzenie, że o wiele częściej w przypadku artystek niż artystów zajmowanie się sztuką oznacza rezygnację z rodziny. Jedna z profesorów w wywiadzie z nami wyraźnie podkreśliła, że świadomie wybiera bezdzietność dla sztuki.

Może trudniej jest być artystką, która ma dzieci. Bycie artystką współczesnym wymaga ciągłego jeżdżenia, pojawiania się, pokazywania, podróży, projektów w różnych miejscach. To jest utrudnione, gdy ktoś chce zajmować się jednocześnie dziećmi, a są takie kobiety. Zostanie kobietą artystką powoduje zazwyczaj, że się jest bezdzietną. To jest kwestia wyboru: bycie artystką to jest poświęcenie.
Student I roku, miasto B

Według danych przedstawionych na [wykresie 9](#), „zajęcie się rodziną” nie jest atrakcyjną perspektywą na przyszłość ani dla studentek, ani dla studentów uczelni plastycznych. Czynn timer zajmuje 9 z 12 miejsc na liście przedstawiającej zaproponowane przez nas warianty tego, czym można się zajmować po studiach (niżej uplasowały się tylko: zmiana kwalifikacji, praca w zawodzie niezwiązany z sztuką oraz „inne”). Co ciekawe, atrakcyjność perspektywy zajęcia się rodziną po studiach spada w oczach studentek i studentów do średniej oceny 1,8 punktu na ostatnim roku zarówno w przypadku mężczyzn (z 2,5 punktu na I roku) jak i kobiet (z 2,3 punktu na I roku). Porównanie oceny atrakcyjności i prawdopodobieństwa poszczególnych wariantów przyszłego

Tam, gdzie różnica jest pozytywna, mamy do czynienia z sytuacją typu „chciał(a) bym, ale jest to mało realne”, tam zaś, gdzie różnica jest negatywna, z sytuacją „nie chciał(a) bym, ale jest to realne”.

Wykres 11. Różnice w wymarzonych i realnych wariantach z podziałem na płeć



Wykres 12. Wyrzeczenia, na które gotowi są studenci z podziałem na płeć



życia pozwala poczynić dwie ważne obserwacje. Po pierwsze, kobiety wyraziły mniejszą od mężczyzn chęć zajęcia się rodziną po studiach (odpowiednio 2,0 i 2,3 punktu). Po drugie, kobiety niżej oceniają atrakcyjność tego wariantu niż jego realność – innymi słowy kobiety częściej deklarują, że choć nie chciałyby się po studiach zajmować rodziną, to zapewne właśnie to je czeka. Co więcej, respondenci w naszej próbie, bez względu na płeć, stosunkowo rzadko umieszczali „czas na życie rodzinne” na liście priorytetów (zaledwie 28% kobiet i 23% mężczyzn wymieniło ten punkt wśród trzech najważniejszych czynników).

Respondenci zapytani o poglądy na temat podziału obowiązków pomiędzy partnerami w wypadku założenia rodziny raczej nie zgadzali się z twierdzeniem, że „kobiety powinny być gotowe do ograniczenia pracy dla dobra rodziny”, ale kobiety częściej negowały to twierdzenie niż mężczyźni⁵³. Analogicznie prawie wszyscy respondenci zgadzali się ze stwierdzeniem, że „kobiety i mężczyźni powinni brać na siebie taką samą odpowiedzialność za opiekę nad domem i dziećmi”, chociaż kobiety zgadzały się z tym twierdzeniem w nieco większym stopniu niż mężczyźni⁵⁴.

Żeby dowiedzieć się, jak studentki i studenci wyobrażają sobie godzenie ról rodzinnych z zawodowymi zapytałyśmy ich o wyrzeczenia, jakie gotowi byliby poczynić dla dobra rodziny (dla porównania przedstawiamy odpowiedzi na pytanie, z czego respondenci byliby w stanie zrezygnować, by realizować swoje aspiracje zawodowe). Jak widać na [wykresie 12](#), studentki i studenci nie są skłonni do rezygnacji ze swoich aspiracji artystycznych lub stałej pracy zarobkowej. Ponadto, kobiety rzadziej deklarowały gotowość wzięcia na siebie większej części obowiązków domowych kosztem pracy. Z danych wynika, że zarówno mężczyźni, jak i kobiety są gotowi do większych poświęceń dla sztuki niż dla rodziny.

53_Różnica statystycznie istotna.

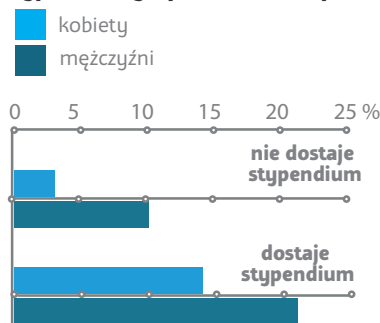
54_j.w.

Hipoteza 1d: Mężczyźni są częściej zatrudniani, bo mają lepsze wyniki w nauce

Ocena pracy artystycznej jest subiektywna. Od początku raportu podkreślamy arbitralność oceny sztuki i brak miarodajnych narzędzi do określenia jej wartości. Można jednak założyć, że otrzymanie stypendium naukowego lub nagrody rektora mogą świadczyć o zdolnościach danej studentki czy danego studenta. W naszym badaniu mężczyźni studiujący na uczelniach plastycznych częściej dostają stypendia naukowe (17% mężczyzn, w porównaniu do 14% kobiet). W hipotezie 3a przedstawiamy dane, z których wynika, że mężczyźni aż dwa i pół raza częściej niż kobiety deklaruja, że otrzymali od nauczycieli akademickich pomoc w zostaniu asystentem (12% w porównaniu do 5%). W tej części koncentrujemy się na próbie odpowiedzi na pytanie, czy różnice w statusie stypendialnym mogą wyjaśniać różnice w ofertach asystentury, które otrzymują studentki i studenci.

Ponad 20% stypendystów deklaruowało, że otrzymało taką pomoc – w porównaniu do niespełna 15% stypendystek. Wyniki naszego modelowania statystycznego⁵⁵ pokazują, że sam fakt otrzymywania stypendium

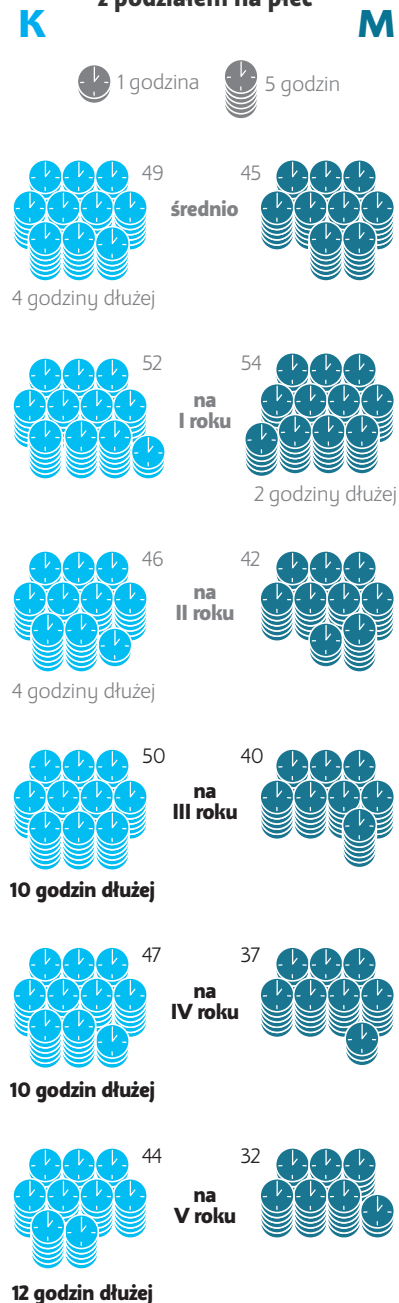
Wykres 13.
Propozycje asystentury a status stypendialny z podziałem na płeć.



jest ważnym czynnikiem – zwiększa szansę na ofertę asystentury ponadtrzykrotnie. Jednak kiedy kontrolujemy status stypendialny⁵⁶, szanse kobiet na otrzymanie oferty objęcia asystentury są aż o 60% niższe. Oznacza to, że status stypendialny nie wyjaśnia różnicy częstotliwości otrzymywania ofert kierowanych do studentek i studentów.

Wiedząc, że studentki i studenci zwykle bardziej mobilizują się przed sesją, zapytałyśmy ich o ilość czasu, który poświęcają na studia w tym okresie. Studentki i studenci I roku deklaruja, że pracują najwięcej: mężczyźni 54, a kobiety 52 godziny tygodniowo. Spadek widoczny jest dla studentek i studentów każdego następnego roku. Co ciekawe, u mężczyzn jest on o wiele większy niż u kobiet: w całej próbie różnica w deklarowanym czasie pracy wynosi 4 godziny (49 godzin średnio dla kobiet i 45 godzin średnio dla mężczyzn), ale wśród studentek i studentów starszych lat (III, IV i V rok) kobiety mówią, że poświęcają na studia 12 godzin tygodniowo więcej niż deklaruja mężczyźni⁵⁷.

Wykres 14. Czas spędzany na studia pod koniec semestru z podziałem na płeć



Hipoteza 1e: Mężczyźni wierzą w skuteczność innych strategii niż kobiety

Wykres 15. Czynniki, które według studentów decydują o objęciu stanowiska na uczelni z podziałem na płeć



Kolejną hipotezą wyjaśniającą niski udział kobiet wśród nauczycieli akademickich jest wiara w skuteczność innych strategii zawodowych. W ankiecie zapytałyśmy studentki i studentów, co według nich decyduje o objęciu stanowiska nauczyciela akademickiego. Z czternastu możliwych czynników kobiety najwyżej oceniły dobre wykształcenie, natomiast mężczyźni – kontakty towarzyskie.

Jak widać na [wykresie 15](#), kobiety częściej wskazują w pytaniu o to, co i w jakim stopniu decyduje o objęciu stanowiska nauczyciela akademickiego, na czynniki merytoryczne, takie jak: doświadczenie zawodowe, zdolności dydaktyczne czy ciężka, wytrwała praca. Mężczyźni zaś przywiązują nieco większą wagę do czynników towarzyskich. Ponadto to według mężczyzn ważniejszym czynnikiem niż ciężka praca jest fakt ukończenia uczelni, w której starają się o angaż. Co zastanawiające, mężczyźni wyżej od kobiet oceniają pochodzenie z odpowiedniej rodziny, romans z wpływową osobą, urodę i wygląd jako czynniki decydujące o dostaniu pracy.

Fakt, że mężczyźni podkreślają znaczenie relacji międzyludzkich – zwłaszcza kontaktów towarzyskich – może tłumaczyć ich znaczącą obecność na stanowiskach akademickich pomimo bardzo niskiej reprezentacji wśród studiujących, wynoszącej zaledwie 23%. Wierząc w skuteczność strategii opartych na relacjach międzyludzkich, mogą ją wykorzystywać w zdobywaniu pracy. Jak podkreślali wszyscy profesorowie i połowa profesorek, z którymi przeprowadziliśmy wywiady, kontakty – przeradzające się czasem w „lojalność grupową” – mają znaczenie przy obejmowaniu stanowisk. Trzeba zaznaczyć, że strategia ta znalazła się również wysoko w hierarchii kobiet – na drugim miejscu. Pozostawia to jednak pytanie, dlaczego w związku z tym nie przekłada się to na zatrudnienie kobiet, których na uczelniach plastycznych jest trzy razy więcej niż mężczyzn?

55. To, jakie czynniki wpływają na otrzymanie takiej propozycji, oceniliśmy przy pomocy modelu logistycznego, który jest standardowym narzędziem modelowania dla zmiennych mających skalę zero-jedynkową. Regresja logistyczna pozwala na jednocześnie kontrolowanie wpływu wielu czynników. Patrz: Załącznik 4.A.

56. Czyli porównujemy mężczyzn bez stypendiów z kobietami bez stypendiów oraz mężczyzn ze stypendiami z kobietami ze stypendiami.

57. Różnica statystycznie istotna.

Odpowiedzi na skali porządkowej gdzie 1 to całkowicie bez znaczenia, 5 to bezwzględnie konieczne. Pogrubiono różnice statystycznie istotne.

W pierwszym podrozdziale zbadaliśmy aspiracje, priorytety oraz strategie studentek i studentów uczelni plastycznych. Dowiedzieliśmy się, że na liście ich aspiracji asystentura nie znajduje się wysoko i kobiety oceniały ją gorzej od mężczyzn – różnica w ocenie jest mała na początku studiów i powiększa się z każdym rokiem. Okazało się, że priorytety zawodowe studentek i studentów uczelni plastycznych są niezwykle do siebie podobne: najwyżej oceniali możliwości rozwoju, dużą samodzielność oraz wysokie zarobki. Zarówno studentki i studenci zaskakująco nisko oceniają perspektywę zajęcia się rodziną po studiach – zajmuje ona jedno z ostatnich miejsc na liście zaproponowanych wariantów, a praca umożliwiająca poświęcenie czasu rodzinie jest ważna dla zaledwie co czwartej badanej osoby. Kobiety i mężczyźni zgodzili się, że podział obowiązków domowych powinien być równy, ale jednocześnie oboje deklarowali większą chęć poświęcenia się sztuce niż rodzinie. Fakt otrzymywania stypendium zdecydowanie bardziej zwiększa szansę na otrzymanie oferty objęcia asystentury przez mężczyzn niż kobiety. Kobiety deklarowały, że poświęcają na studiowanie średnio cztery godziny w tygodniu więcej niż deklarowali mężczyźni. Co istotne, kobiety przypisywały większą skuteczność strategiom merytorycznym, a mężczyźni – towarzyskim.

2. Czynniki psychologiczne

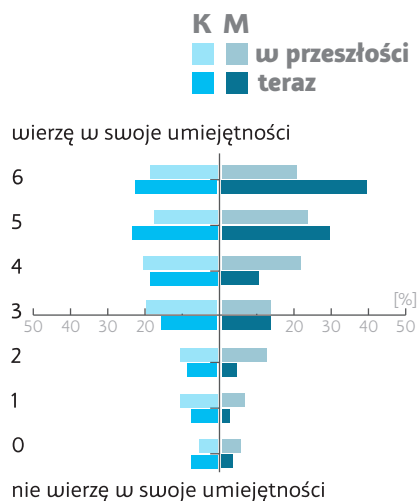
Drugą badaną grupę hipotez stanowią czynniki psychologiczne, takie jak wiara we własne umiejętności, samopoczucie w trakcie studiów i dostępność wzorców osobowych.

Hipoteza 2a: Kobiety mniej wierzą w swoje umiejętności niż mężczyźni

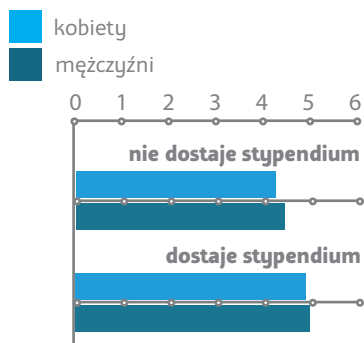
Większość studentek i studentów deklarowała, że wierzy w swoje umiejętności. Wiara ta jest jednak różna w zależności od płci i czasu: mężczyźni wierzą w swoje umiejętności bardziej niż kobiety, a obie płcie oceniały je wyżej w momencie badania niż na początku studiów⁵⁸. Obecnie swoje umiejętności pozytywnie oceniło 65% respondentów – to o 8 punktów procentowych więcej względem oceny z początku studiów. Wiara mężczyzn urosła o 5 punktów procentowych, z 67% na 72%, w porównaniu do

58. W porównaniu doświadczeń i odczuć z początku studiów z odczuciami „teraz” analizujemy tylko III, IV i V rok studiów, gdyż interesują nas osoby, które mają dłuższą perspektywę czasową.

Wykres 16. Wiara we własne umiejętności, teraz i na początku studiów z podziałem na płeć



Wykres 17. Subiektywna ocena umiejętności a status stypendialny z podziałem na płeć



Odpowiedzi na skali porządkowej, w której 0 to oceniam swoje uzdolnienia artystyczne znacznie poniżej średniej, a 6 to oceniam swoje uzdolnienia artystyczne znacznie powyżej średniej.

10 punktów procentowych wzrostu u kobiet, z 53% do 63%. Szczególnie dużą różnicę widać, gdy pytamy o brak wiary: dwa i pół raza więcej, 22% studentek (9% studentów) stwierdziło, że w obecnej chwili nie wierzy w swoje umiejętności⁵⁹.

Równocześnie studentki i studenci zapytani o to, jak oceniają swoje uzdolnienia artystyczne na tle koleżanek i kolegów z roku, określili je znacznie powyżej średniej. Jest to zjawisko znane w socjologii pod nazwą „nierealistycznego optymizmu” (ang. *overconfidence effect/optimism bias*). Mężczyźni umiejscowili siebie jeszcze wyżej na tej „osi nieprzebiegłości” niż kobiety. Zarówno u kobiet, jak i mężczyzn wiara w umiejętności jest powiązana ze statusem stypendialnym, przy czym stopień korelacji pomiędzy nimi jest wyższy dla kobiet niż dla mężczyzn (0,21 i 0,18 punktu). Oznacza to, że mężczyźni nie tylko mają tendencję do wyższej samooceny, ale ocena ta (z natury subiektywna) może być także w mniejszym stopniu powiązana z zewnętrznym uznaniem. U kobiet można zauważyć większą (i statystycznie istotną) różnicę w ocenie swoich uzdolnień w zależności od statusu stypendialnego. Jeśli przyjąć założenie, że stypendium naukowe może świadczyć o zdolnościach danej studentki czy danego studenta, oznaczałoby to, że u kobiet ocena własnych uzdolnień jest bardziej powiązana z „obiektywną” miarą oraz tym, że zostały docenione i nagrodzone przez innych. Natomiast u mężczyzn wiara w swoje umiejętności może być mniej zależna od czynników zewnętrznych.

Wiara w swoje umiejętności – kluczowy komponent samooceny – jest niebagatelną wartością w każdej dziedzinie życia, jednak w przypadku sztuki może nabierać jeszcze większego znaczenia. Bycie artystką czy artystą wymaga bowiem niezwyklej wiary w wartość swoich prac, umiejętności zaprezentowania innym swojej wizji i większej odporności na krytykę, która może być częstsza i bardziej bolesna niż u innych osób, które na co dzień nie uzewnętrzniają się w takim stopniu jak ludzie sztuki. Jeśli dwa i pół raza więcej studentek niż studentów nie wierzy w swoje umiejętności, może to mieć przełożenie na to, o jakie stanowiska będą się ubiegać i jak ich umiejętności będą postrzegane przez innych.

Żaden nie był wycofany. Nawet jeśli był wycofany, to robił to w taki sposób, że miałam poczucie, że mimo swojego wycofania on i tak może zrobić karierę.

Studentka V roku, miasto C

59_Różnica jest statystycznie istotna.

Hipoteza 2b: Kobiety mają gorsze doświadczenia i odczucia w trakcie studiów

Na [wykresie 18](#) widzimy to, jak zmieniały się odczucia studentek i studentów na własny temat od momentu początku studiów do teraz. Dwie trzecie z nich deklarowało, że ma poczucie celu, jaki chcą osiągnąć w sztuce, a nieco ponad połowa uznała, że rozwija swoje umiejętności. Mniej niż połowa badanych stwierdziła, że jest radosna i tylko nieco więcej niż jedna trzecia uznała, że ma energię do działania. Niepokojące jest to, że oceny te (za wyjątkiem pierwszej wartości) znacząco spadają na kolejnych latach studiów.

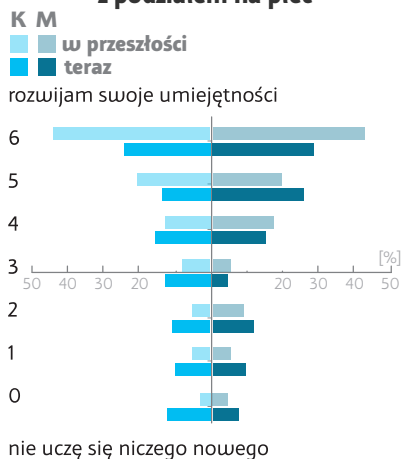
Respondenci w 66% stwierdzili, że obecnie na studiach rozwijają swoje umiejętności⁶⁰, chociaż początek studiów dobrze oceniali pod tym względem aż 77% z nich. U kobiet spadek wyniósł 10 punktów procentowych (z 75% do 65%), u mężczyzn – również 10 punktów procentowych (z 82% do 72%).

Połowa respondentów czuła się w trakcie badania radosna w porównaniu z dwoma trzecimi na początku studiów. U kobiet spadek wynosi 16 punktów procentowych (z 63% do 47%), u mężczyzn – 12 (z 68% do 56%). Obniżenie nastroju w czasie trwania studiów jest większe u kobiet niż u mężczyzn.

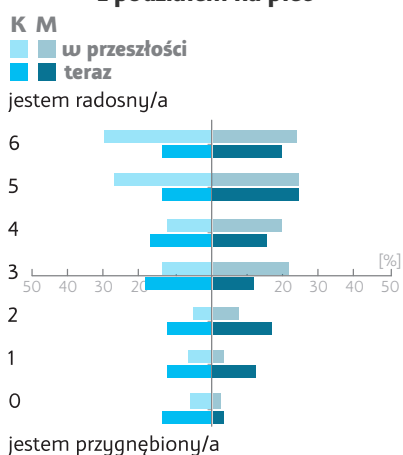
Respondenci zdecydowanie niżej oceniali swój obecny poziom energii w porównaniu z tym, który zapamiętali z początku studiów. Studentki i studenci z perspektywy czasu ocenili swój początkowy poziom energii w 63% pozytywnie. Aktualny stan dobrze oceniło jedynie 36% respondentów: 34% studentek i 40% studentów. To duży spadek w czasie studiów (o odpowiednio 27 i 30 punktów procentowych). Deklaracje respondentów wskazują, że aż 46% kobiet i 31% mężczyzn w chwili badania czuło wyczerpanie, chociaż znaczenie może mieć fakt, że większość ankiet spłynęła w okresie sesji egzaminacyjnych lub bezpośrednio po nich. Nie wyjaśnia to jednak 15 punktów procentowych różnicy między kobietami a mężczyznami.

Jedyną pozytywną zmianą z czterech omawianych w tym rozdziale czynników był wzrost świadomości celu, jaki studentki i studenci chcą osiągnąć w sztuce. Taką świadomość na początku studiów deklarowało 54%, a dziś 66% badanych. W chwili badania studentki rzadziej niż studenci deklarowały świadomość celu, jaki chcą osiągnąć (63% w porównaniu do 78%⁶¹). Co więcej, niewielkie różnice z początku studiów między kobietami a mężczyznami znacznie zwiększyły się z czasem. Jak widać na [wykresie 21](#),

Wykres 18. Rozwijanie umiejętności teraz i na początku studiów z podziałem na płeć



Wykres 19. Poczucie radości teraz i na początku studiów z podziałem na płeć

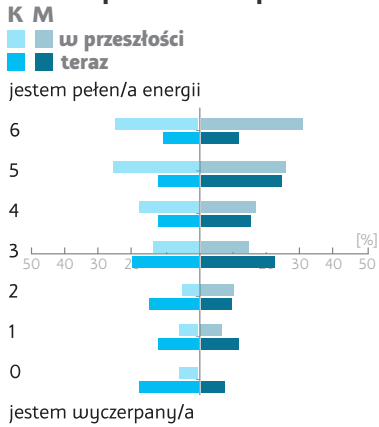


⁶⁰ Zakładamy, że pozytywna ewaluacja to ocena 4, 5 lub 6 w skali od 0 do 6.

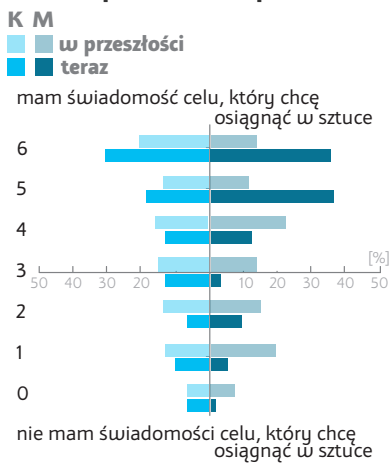
u kobiet wzrost poczucia celu był mniejszy i wyniósł 11 punktów procentowych (z 52% na początku studiów), u mężczyzn wyniósł 19 punktów procentowych (z 59% na początku studiów).

Kobiety oceniały doświadczenia ze studiów gorzej niż mężczyźni, a różnice te pogłębiały się z czasem. Szczególnie niepokojący jest spadek samopoczucia psychicznego studentek i studentów: radości i energii do działania, a także zanikanie poczucia, że studia są rozwijające. O ile spadek ten jest ważny dla obu płci, należy zauważyć, że dla kobiet spadek samopoczucia jest głębszy niż dla mężczyzn, co może mieć wpływ na postrzeganie szans rozwoju kariery na uczelniach plastycznych i dalsze wybory zawodowe.

Wykres 20. Ocena energii teraz i na początku studiów z podziałem na płeć



Wykres 21. Poczucie celu w sztuce, teraz i na początku studiów z podziałem na płeć



61_Różnica jest statystycznie istotna.

Hipoteza 2c: Kobiety mają mniej wzorców osobowych

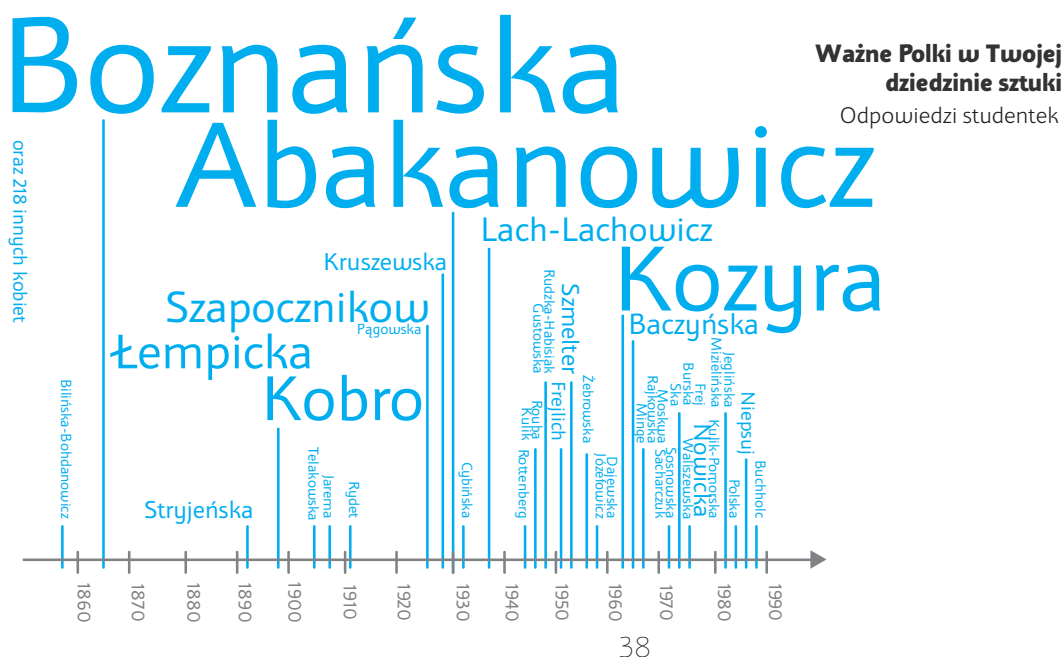
W przeprowadzonych przez nas wywiadach oprócz pobłażliwych określeń w stylu „kobieta sztuka” pojawiał się też motyw stereotypu tak zwanego „prawdziwego artysty.” Różnice w postrzeganiu potencjału artystycznego kobiet i mężczyzn jedna ze studentek opisała tak: „Myślę, że w środowisku artystycznym mężczyźni nie dopuszczają kobiet do stanowisk, bo panuje nadal przekonanie, że prawdziwym artystą jest mężczyzna.”

Aby sprawdzić, czy kobiety figurują wśród osób, które studentki i studenci uznają za wzorce osobowe, zapytałyśmy o ich osobiste autorytety oraz osoby, które ich zadaniem mają wpływ na dziedzinę sztuki, którą się zajmują. Co ważne, nie poruszałyśmy kwestii płci ani w tym pytaniu, ani w pytaniach je poprzedzających. Nie ograniczyłyśmy liczby osób, które respondent mógł wymienić.

Na pytanie o osobisty autorytet odpowiedzi udzieliło 325 osób, z czego 40% wymieniło przynajmniej jedną kobietę, a studentki niemal o połowę częściej niż studenci wymieniały artystki (43% wobec 30%). Na pytanie o osobę mającą znaczący wpływ na ich dziedzinę sztuki odpowiedziało 236 osób, a co najmniej jedną kobietę wymieniło 47%. Tym razem różnica między studentkami a studentami nie była wysoka (odpowiednio

48% i 45%). Pod koniec ankiety poprosiliśmy respondentów o wymienienie trzech Polek, które zdobyły uznanie w dziedzinie sztuki, którą się zajmują: 53% badanych nie podało odpowiedzi na to pytanie, choć trudno stwierdzić, czy powodem była niechęć, czy niewiedza.

Reasumując – zarówno kobiety, jak i mężczyźni wierzą w ponadprzeciętność swoich umiejętności na tle innych osób na roku. Mężczyźni jeszcze bardziej są przekonani o swojej wyjątkowości, a wiara ta, w odróżnieniu od kobiet, wydaje się w mniejszym stopniu powiązana z zewnętrznymi czynnikami, tj. nagrodami, stypendiami i in. Mężczyźni mają też zdecydowanie szerszy wachlarz wzorców osobowych własnej płci. Zarówno u studentek i studentów następuje spadek kondycji psychicznej w miarę upływu studiów. Spadają takie odczucia jak radość i energia do działania, a także poczucia, że studia są rozwijające. O ile spadek ten jest wyraźny u obu płci, tak u kobiet jest on czasami nawet o połowę większy niż u mężczyzn, co może się wiązać z liczbą pozytywnych i negatywnych bodźców, które odbierają w tym okresie życia, a później z kolei wpływać na postrzeganie kariery artystycznej i dalsze wybory zawodowe.



[illegible]

Odpowiedzi studentów

Wykres
częstotliwości
pojawiania się
nazwisk polskich
artystek znanych
studentkom (po
lewej) i studentom
(po prawej).
Zaznaczono datę
urodzenia artystek.
Wysokość litery
jest proporcjonalna
do częstotliwości
podawania
nazwiska. Nie
zaznaczono
nazwisk, które
pojawiały się
1-2 razy.



Kto jest dla Ciebie autorytetem w Twojej dziedzinie sztuki?

Wykres częstotliwości nazwisk autorytetów wymienionych więcej niż jeden raz w grupie studentek (po środku strony) i studentów (na dole). Wysokość litery jest proporcjonalna do częstotliwości podawania nazwisk. Interpretując wyniki, należy pamiętać, że w momencie zbierania danych na uczelniach plastycznych w Polsce studiowało ponad trzy razy więcej kobiet niż mężczyzn. Nie można zatem wyciągnąć wniosku, że mężczyźni mają mniej autorytetów niż kobiety.



3. Relacje studentek i studentów z kadrami akademickimi

Szalenie ważna sprawa – belfer musi być ciągle aktywny, musi mieć możliwość polecenia. Ja przez swoje kontakty wciągam tych ludzi i wręcz się nimi opiekuję, polecam ich. Oni dzięki temu wchodzi w układ artystyczny i od razu znajdują się w bardzo dobrych rękach.

Profesor, miasto C, kilkadziesiąt lat doświadczenia w zawodzie

O ile pierwsza i druga grupa hipotez skupiały się wyłącznie na studentkach i studentach, trzecia koncentruje się na bodźcach wychodzących ze strony kadry akademickiej oraz roli, jaką wykładowcy nie i wykładowcy mogą odgrywać w środowisku uczelni plastycznych, gdzie na jednego nauczyciela przypada cztery razy mniej studentów niż średnio na uczelniach w Polsce. Jedną z konsekwencji tego faktu są częstsze i bardziej osobiste interakcje między studentkami i studentami a kadrami. Dochodzi do tego proces tworzenia sztuki: dzielenie się prywatnymi doświadczeniami i praca z emocjami. Tworzeniu relacji sprzyjają wspólne wyjazdy czy inne pozauczelniane spotkania. W efekcie, z prawdopodobieństwem większym niż na uczelniach kształcących masowo, studentka/student i profesorka/profesor mogą zacieśniać relacje aż do zatarcia granic życia zawodowego i prywatnego. Pierwsze dwie hipotezy tego zestawu dotyczą pozytywnych i negatywnych bodźców otrzymywanych przez studentki i studentów od kadry. Trzecia zaś zakłada, że wpływ bodźców może ulec spotęgowaniu w związku ze specyfiką uczelni plastycznych.

Pozytywne bodźce dominują nad negatywnymi zarówno w ilościowej, jak i jakościowej części badania. We wszystkich badanych ośrodkach ze strony kadry: kobiet i mężczyzn, uzyskaliśmy potwierdzenia licznych form poświęcenia i wsparcia artystycznego, zawodowego, psychicznego, a nawet finansowego oferowanego studentkom i studentom. Obejmowały one tak różne czynności, jak poświęcanie dodatkowego czasu, organizacja wyjazdów i wydarzeń ponadprogramowych, przyjmowanie we własnym domu studentek i studentów przychodzących z problemami osobistymi, jeżdżenie do domów na korekty (na przykład do tych studentek i studentów, którzy mają małe dzieci albo wielkoformatowe prace) oraz wiele, wiele innych.

Hipoteza 3a: Mężczyźni częściej niż kobiety otrzymują pozytywne bodźce

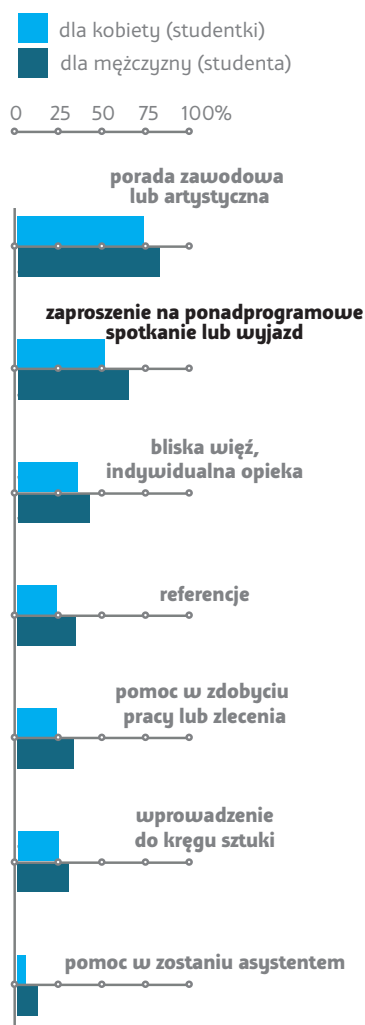
W ankiecie zapytałyśmy studentki i studentów, jakie formy wsparcia otrzymali ze strony osób prowadzących zajęcia na ich uczelni. Mieli do wyboru siedem propozycji, przy czym mogli zaznaczyć wszystkie wymienione przez nas formy.

Wyniki sugerują, że przeciętny student częściej otrzymuje pozytywne bodźce ze strony kadry akademickiej niż przeciętna studentka – niezależnie od ich formy. Zwróciło naszą uwagę, że jeden na pięciu studentów i jedna na cztery studentki nie deklaruje, że otrzymali porady zawodowe bądź artystyczne – co zastanawia w przypadku studiów, których wysoki koszt i specyfika wynikać mają właśnie z indywidualnej pracy z każdą studentką i każdym studentem⁶².

Najbardziej uderza fakt, że kobiety w porównaniu do mężczyzn rzadziej otrzymują zaproszenia na ponadprogramowe spotkania lub wyjazdy artystyczne⁶³. Jak wynika z przeprowadzonych przez nas wywiadów pogłębionych, tego typu sytuacje są bowiem kluczowe dla formowania się grup, zawiązywania przyjaźni pomiędzy studentkami/studentami a kadrami i stanowią dodatkową szansę na pogłębienie wiedzy, zdobycie nowych umiejętności, a także zawarcia nowych znajomości czy nawet otrzymania zlecenia lub możliwości zatrudnienia. Warto zwrócić też uwagę, że w porównaniu z mężczyznami kobiety ponad dwa razy rzadziej deklarowały, że otrzymały pomoc w zostaniu asystentką na uczelni plastycznej, co jest kluczowe w świetle badanego przez nas zagadnienia.

Co więcej, studentki rzadziej otrzymywały wsparcie zarówno ze strony mężczyzn, jak i kobiet. Statystycznie najwięcej form wsparcia odnotowują mężczyźni od mężczyzn, a najmniej – kobiety od kobiet. Jest to zaskakujące, bo do największej liczby interakcji powinno dochodzić w relacjach między studentkami a profesorami (studentek jest trzy-cztery razy więcej niż studentów, zaś profesorów trzy-cztery razy więcej niż profesorek).

Wykres 22. Formy wsparcia otrzymywane od kadry z podziałem na płeć otrzymującego

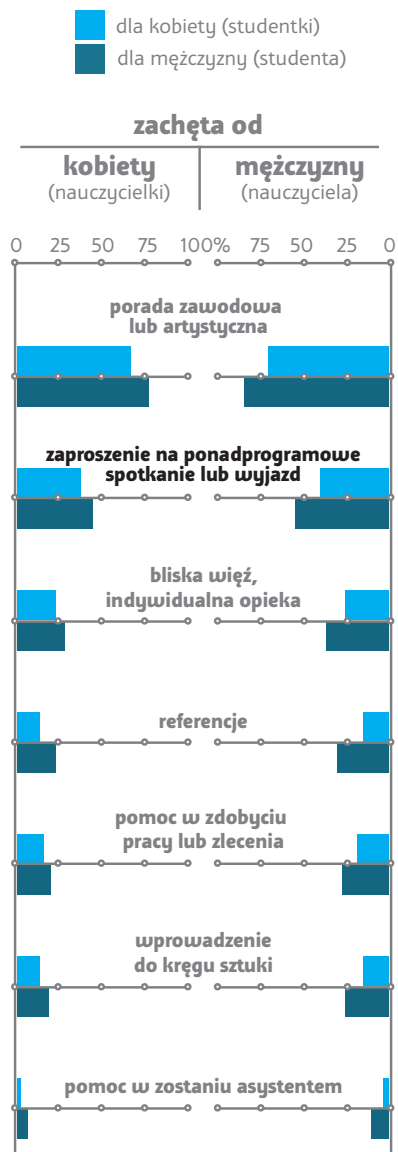


Innym kolorem oznaczono różnice statystycznie istotne.

62_Warto zauważyć, że w zadanym przez nas pytaniu nie ma możliwości odróżnienia czy respondent nie odpowiedział na pytanie, bo nie otrzymał danej formy pomocy, czy dlatego, że nie miał ochoty odpowiedzieć. Zakładamy, że chodzi raczej o pierwszą sytuację, ponieważ pytania o bodźce padły na początku ankiety, więc efekt „zmęczenia” wypełnianiem ankiety powinien być minimalny.

63_Różnica jest statystycznie istotna.

Wykres 23. Formy wsparcia otrzymywane od kadry z podziałem na płeć otrzymującego i udzielającego



Innym kolorem oznaczono różnice statystycznie istotne.

[Kadra] woli mężczyzn [studentów], bo ich jest mniej i są tacy bardziej doceniani – bardziej widoczni. Jeżeli w grupie jest trzech chłopaków na piętnaście osób, to oni się wyróżniają. Studentka I roku, miasto C*

To też jest wina samych kobiet, bo te na wyższych stanowiskach – w mojej karierze profesjonalnej – bardziej ufają mężczyznom w kwestiach np. technicznych. Student I roku, miasto B

Za moich czasów na akademii były bardzo piękne kobiety, ale wiązało się to z tym, że zawód artysty był uprzywilejowany. Na wernisażach spotykało się same piękne kobiety z miasta. Dzisiaj jest to widoczne na galach Vivy. A na wernisażach widzi się te same osoby. Profesor, miasto D

Zaraz po tym, jak skończyłam studia, pewna wysoko postawiona osoba umówiła się ze mną na wernisaż, bo mieliśmy o czymś porozmawiać, po czym wyszliśmy razem. Kompletnie nie miałam świadomości, co to znaczy i że to jest manipulacja: to takie ostentacyjne, kiedy się żegnasz ze wszystkimi i wychodzisz z młodą laską. Teraz to widzę – i więcej tych sytuacji. Moi koledzy wiedzą, jaki jest mój stosunek do tych wszystkich spraw i że ze mną można mniej niż z innymi. Ale nie jest powiedziane, że w stosunku do innych kobiet ich zachowania nie są bardziej patriarchalne. Profesorka, miasto A

Jedną ręką mieszam farbę, drugą mieszam zupe. W międzyczasie nogą coś tam jeszcze robię. Tysiące rzeczy robię jednocześnie, po prostu cały czas walczę. Profesorka, miasto D

*W cytowanych wypowiedziach respondentów ingerencje redaktorek oznaczono kwadratowym nawiasem.

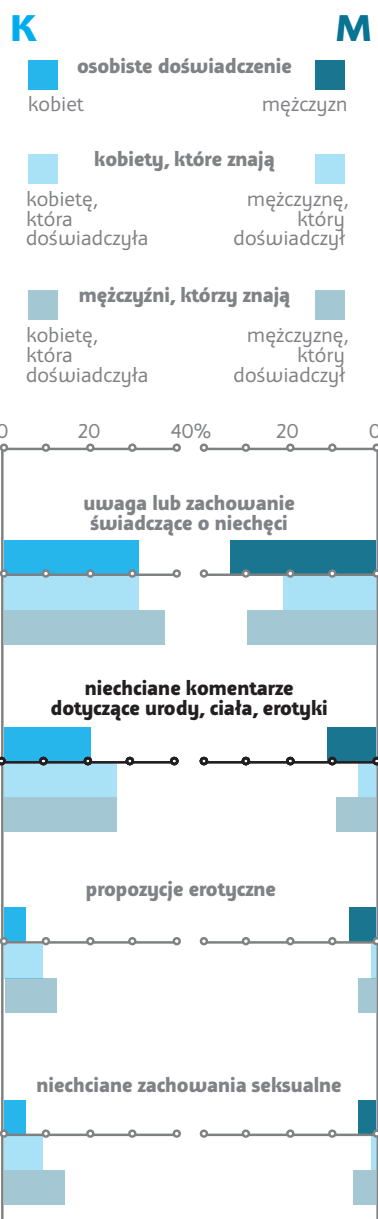
Hipoteza 3b: Kobiety bardziej niż mężczyźni są narażone na negatywne bodźce

Bodźce negatywne mogą zaburzać samoocenę, zniechęcać do studiów i wpływać na ocenę atrakcyjności pracy na uczelni. Nie chodzi nam o takie bodźce, które są częścią konstruktywnej krytyki, kluczowej w nauczaniu, ale o zachowania świadczące o wrogości oraz nadużyciu pozycji władzy przez nauczycieli akademickich. W ankietach zapytałyśmy studentów o negatywne bodźce: o te, których doświadczyli sami oraz takie, których doświadczwały ich koleżanki i koledzy z uczelni.

W porównaniu do rozkładu bodźców pozytywnych (które kobiety otrzymywały widocznie rzadziej), rozkład bodźców negatywnych jest mniej wyrazisty. W większości kategorii różnica między studentkami a studentami jest nieznaczna, choć powinno niepokoić, że co trzecia studentka i co trzeci student deklaruje, że doświadczyli od osób prowadzących zajęcia uwagi lub zachowań świadczących o niechęci lub wrogości, a jedna na 20 osób – niechcianych zachowań seksualnych. Najbardziej znacząca różnica w doświadczeniach studentek i studentów dotyczyła niechcianych komentarzy dotyczących urody, ciała i erotyki: doświadcza ich co piąta kobieta i co dziesiąty mężczyzna⁶⁴.

Zapytałyśmy także studentki i studentów, jak są traktowane ich koleżanki i koledzy. Zarówno studentki, jak i studenci deklaruje, że kobiety częściej są adresatkami niechcianych komentarzy – mężczyźni wskazali w 26%, że takie zachowanie miało miejsce w stosunku do ich koleżanek, a tylko w 9%, że wobec ich kolegów⁶⁵. Kobiety deklaruje, że ich koleżanki doświadczają szerszej gamy negatywnych bodźców niż koledzy: częściej słyszą uwagi świadczące o niechęci lub wrogości, doświadczają niechcianych komentarzy dotyczących urody, ciała i erotyki, propozycji erotycznych oraz niechcianych zachowań seksualnych. Porównując dane z wykresu 24, widać, że informacje o negatywnych bodźcach doświadczanych przez studentki (od osób prowadzących zajęcia) znane są tak kobietom, jak i mężczyznom. Warto zauważyć, że informacje o negatywnych bodźcach doświadczanych przez studentów (od osób prowadzących zajęcia) znane są w dużo większym stopniu studentom niż studentkom. Być może mężczyźni są bardziej skłonni do dzielenia się informacjami

Wykres 24. Bodźce negatywne otrzymywane od nauczycieli akademickich z podziałem na płeć otrzymującego



64. Różnica jest statystycznie istotna.

65. j.w.

Innym kolorem oznaczono różnice statystycznie istotne.

Koleżanka akurat otwierała przewód doktorski i były takie żenujące komentarze starszych profesorów „tak otworzmy, otworzmy, zawsze chodzi uśmiechnięta i ma pomalowane paznokcie”. Asystentka, miasto C

„O, taka fajna, ale nic nie potrafi” – takie niepotrzebne komentarze czasami się zdarzały. Studentka V roku, miasto A

Niemiecki topowy malarz, starszy pan, powiedział, że na rynku sztuki jest tak mało kobiet artystek, bo kobiety do tego nie nadają się, są gorsze, słabsze. Studentka V roku, miasto D

z osobami tej samej płci. Najlepiej widać to na przykładzie informacji szczególnie drażliwych – aż pięć razy więcej mężczyzn niż kobiet słyszało o niechcianych zachowaniach.

Zachowania z grupy negatywnych bodźców były wspominane w wywiadach pogłębionych przez studentki i studentów oraz pracowników na wszystkich etapach kariery. Przybierały one bardzo różne formy. Jedną z nich był mobbing⁶⁶, czyli pojęcie świadomego upokarzania lub zastraszania podwładnych, które w wywiadach pojawiło się w trzech typach sytuacji. Spośród nich można wyróżnić dwie dotyczące zarówno kobiet i mężczyzn, trzecia jest charakterystyczna dla kobiet, przez co jest szczególnie interesująca z punktu widzenia naszego badania:

nieradzenie sobie z cudzym sukcesem i upokarzanie osoby, która go odniosła; chęć zniechęcenia do skorzystania z otwierających się możliwości – np. grożenie wyrzuceniem z pracy, jeśli osoba skorzysta z oferty wyjazdu na prestiżowe stypendium za granicę;

zagrożenie statusu władzy i ustalonego *status quo* ze strony osób chcących zmienić funkcjonowanie komórki uczelni – np. próba pomówienia i tak zwane doprowadzenie do „dobrowolnego odejścia” osób, które chciały reformować konserwatywny kierunek studiów przez wprowadzenie tam zajęć komputerowych;

przemoc psychiczna motywowana mizoginią – umniejszanie wartości oraz poniżanie kobiet, na przykład poprzez publiczne kwestionowanie ich umiejętności w obecności innych osób.

Ten facet ją gnębił: potrafił przy studentach na nią tak nakrzyczeć czy poniżyć... on się po prostu nad nią pastwił psychicznie. Profesorka, miasto C

Mobbing jest złożonym zjawiskiem, któremu często trudno jest przypisać jednoznaczną przyczynę. W naszej próbie pojawiały się sytuacje, które spełniały definicję mobbingu, ale na podstawie zebranego materiału nie można jednoznacznie stwierdzić, czym były motywowane.

W relacjach pracowników dotyczących wszystkich negatywnych bodźców pojawiających się ze względu na płeć można rozróżnić kilka rodzajów tych bodźców:

66_Słowo *mobbing* nie padło w żadnym z naszych pytań – rozmówcy z poniższych przykładów użyli go sami.

twardy seksizm zakrawający na „apartheid płciowy”

– np. odmowa pracy z kimś ze względu na płeć, publiczne głoszenie poglądów, że kobiety są głupie. Należy zaznaczyć, że ten typ zachowań, jeśli się pojawia, to głównie jako doświadczenie z przeszłości doświadczonych pracowników;

miękki seksizm – czyli umniejszanie wartości, gorsze traktowanie i/lub lekceważenie kobiet, ich pozycji, osiągnięć oraz zdolności z powodu płci. Pojawiał się w wywiadach znacznie częściej niż twardy seksizm i przyjmował następujące formy:

- prześmiewcze traktowanie twórczości i określenia typu „kobietki”, „pracki”;
- dawanie kobietom do zrozumienia, że powinny zająć się domem;
- traktowanie kobiet w sposób protekcyjny.

Nasi rozmówcy przywołali określenia, które padały z ust profesorów: „kobieca sztuka” – dzieła miłe, nieskomplikowane, tworzone „między lepieniem pierogów”.

Podsumowując tę hipotezę, możemy powiedzieć, że bodźce negatywne pojawiały się rzadziej niż pozytywne w części ilościowej, a większość typów zachowań (prócz niechcianych komentarzy) wskazywana była podobnie często przez kobiety i mężczyzn. Natomiast w części jakościowej pojawiło się więcej typów bodźców negatywnych, z których część (np. mobbing) spotykała rozmówców różniących się wiekiem i płcią, inne zaś – przede wszystkim związane z naśmiewaniem się, pobłażliwym lub instrumentalnym traktowaniem – zdecydowanie częściej występowały w narracjach kobiet. Może to świadczyć o tym, że sytuacje te częściej przytrafiały się kobietom lub że kobiety były bardziej skłonne opowiadać o nich w wywiadach.

Byłem z koleżankami na plenerze i profesorowi coś się nie spodobało: doszło do sytuacji, o której po powrocie on plotkował (niefajne rzeczy, o których nie powinno się mówić, bo są prywatne) z innymi profesorami. Została przekroczona granica zaufania. I nagle zaczęło się dokuczanie.

Student V roku, miasto A

Błędem kobiet u nas jest to, że część walczy feministycznie. To nie jest od nich wymagane. Wystarczyłoby, żeby były profesjonalistkami, a im się wydaje, że walka o gender jest ważna.

Student I roku, miasto B

Byłam zaszokowana, jak jedna profesorka przyszła do pracowni i tam malowali, coś było brudno i mówi: „Czemu tyle dziewczyn tutaj stoi, a tak brudno?” I ona, ta kobieta, powiedziała: „No przecież to jest świństwo.

Profesorka, miasto C

Hipoteza 3c: Siła pozytywnych i negatywnych bodźców jest spotęgowana specyfiką uczelni plastycznych

Ja nawet nie potrafię tak wywołać zwierzeń, tylko to samo wychodzi. Wie Pani, bo oni przynoszą mi swoje prace i niechęć coś mówią w tych pracach. I ja analizując te prace, wchodzę w buciory w ich życie.

Profesorka, miasto C

Studiowałam też na uniwersytecie i to było traumatyczne po dwóch latach studiowania na uczelni plastycznej, gdzie każdy student ma poczucie, że go znamy, on zna nas, jesteśmy często na „ty”, tworzą się relacje bardzo przyjacielskie.

Asystentka, miasto B

Chciałabym ich traktować tak, jak mnie potraktowano, gdy studiowałam. Miałam nauczyciela, który był dla mnie tak samo ważny jak mój dziadek, był mistrzem i przyjacielem. Chciałabym, żeby oni też tak się czuli.

Asystentka, miasto B

Bardzo mnie zabolało, jak zrezygnował. Kontaktowałam się z nim i mailowo, i telefonicznie, bo bardzo mi na nim zależało. Energia jaką się włożyło w tę osobę była niepoliczalna.

Asystentka, miasto C

Jest wielki, ogromny stół na całą salę, wszyscy siedzą, rozmawiają, leci muzyka głośno na całą salę, „Kto kawy? Kto herbaty?”. Niewiązający się ze stresem, luźny klimat się tam czuje. Na wydziale atmosfera jest jak w domu, ja tam bym mogła siedzieć od rana do wieczora i w ogóle nawet nie myślę o powrocie.

Studentka I roku, miasto C

W wypowiedziach z przeprowadzonych przez nas wywiadów natrafiłyśmy na opisy szczególnie bliskich relacji między studentkami i studentami a kadrami akademicką. Niejednokrotnie profesorowie mówili o tym, że tworzenie sztuki i praca z młodymi artystami wymaga bliskiej relacji, w której trudno oddzielić sferę prywatną od zawodowej. Zarówno studentki, jak i studenci potwierdzają nieformalność relacji, których specyfika na badanych uczelniach najbardziej uderza tych, którzy studiowali na „masowych” uczelniach. Podkreślają oni kontrast tych dwóch uczelni.

Poza oceną osobistego zaangażowania studentek i studentów, pojedyncze osoby z kadry uzależniały zaliczenie przedmiotu od listy obecności lub terminowości oddania projektów, co studentki i studenci czasem cenią jako motywację do dyscypliny, a czasem krytykują jako zbyt szkolne podejście do ludzi dorosłych. Zauważanym przez studiujące osoby wyróżnikiem jest czas poświęcany im przez kadrę akademicką: bardziej koncentrują się oni na studentkach i studentach szczególnie zaangażowanych w zajęcia oraz tych, którzy słabiej sobie radzą i potrzebują pomocy.

Większość pracowników opisuje relacje nauczycieli ze studentami przez porównanie do rodziny i przyjaźni⁶⁷, wskazując na bliskość, zaufanie i brak dystansu.

Studentki i studenci wraz z kadrami organizują wspólne spotkania, np. choinki, tańce, kolacje w domach osób z kadry akademickiej, gdzie często zapraszane są osoby ze starszych lat.

Jeden z profesorów, z którym rozmawialiśmy, mówi, że „tak rodzinnie jesteśmy powiązani, bo inaczej się nie da w tym zawodzie”.

Podkreślają normalność luźnych relacji studentek i studentów z kadrami. Komunikacja z profesorami odbywa się czasem bez uprzedzenia, telefonicznie, przez komunikatory społecznościowe i inne.

Czasami tego typu relacje sprawiają, że studentki i studenci oraz kadra znają swoje słabości, przesuwają się też granica dopuszczalnych zachowań. Większość przedstawicieli kadry akademickiej w rozmowach

67. Porównania te nie dotyczyły dwóch asystentów: jednego, który czuje się wypalony zawodowo i planuje odejść z uczelni, oraz drugiego, który wielokrotnie zaznaczał, że woli pracę indywidualną niż działania grupowe.

podkreślała, że wie dużo o swoich studentkach i studentach, ich rodzicach, rodzeństwie, życiu uczuciowym, sytuacji finansowej – a nawet zdrowiu fizycznym i psychicznym. W relacji jednego profesora pojawia się ostrzeżenie o klanowej wręcz lojalności: trzeba uważać z przenoszeniem się między komórkami uczelni, bo może to być interpretowane jako „zdrada pracowni”

Nawet przykłady zdystansowania mogą pokazywać niespotykaną na studiach masowych zażyłość kontaktów, w których profesorka/profesor, jako ten, który trzyma dystans, potrafi pojechać do domu studentki czy studenta na korektę.

Nieliczni rozmówcy z grona studentek i studentów, którzy nie wchodzą w bliskie relacje z kadrami, czują się odosobnieni. Wskazują też na przykłady przekroczenia dopuszczalnych granic swobody zachowań: zarówno przez studentki i studentów, jak przez kadrę. Najpoważniejsze z nich dotyczą molestowania i mobbingu oraz używek. Choć widać czasem w wypowiedziach respondentów wyrozumiałość dla takich zachowań, to jednocześnie studenci biorą je pod uwagę przy wyborze pracowni i unikają pracowni tych, o których krążą różne legendy.

Asystenci czasami bardzo blisko wchodzą w przyjaźnię z grupą studentów. Chodzą z nimi na piwo, spędzają razem czas, chodzą razem na wystawy. Po prostu gdzieś tam żyją razem. Nie wyobrażam sobie takiej sytuacji, że pracuję z kimś i nie wiem, kim ta osoba jest.
Asystentka, miasto D

Intensywnie i z ominięciem etykiety, przy użyciu SMS-ów lub komunikatorów internetowych „napisałam do wykładowcy »hejeczki czy jutro są zajęcia?«. [Znajomi] byli w kompletnym szoku, jak można mówić do osoby wyżej po imieniu i pisać na facebooku? No – więc u nas jest totalny luz.
Studentka I roku, miasto B*

Zdarza się, że jeden ze starszych profesorów przyjdzie pijany – teraz nieczęsto, a kiedyś był poważnym problemem, to było dosyć powszechne. Opowieści krążą po uczelni, jak jeden wybitny malarz i profesor przychodził do pracowni i pierwsze, co robił, to wysyłał asystenta po flaszkę – bez tego podobno nie zaczynało się zajęć.
Studentka V rok, miasto D

*W cytowanych wypowiedziach respondentów ingerencje redaktorek oznaczono kwadratowym nawiasem.

Relacja z promotorem a rynek sztuki i instytucje kultury

Człowiek funkcjonuje tyle lat w świecie sztuki, więc ma kontakty i znajomości, które można wykorzystać, by student postawił pierwsze kroki poza uczelnią. To przychodzi w sposób zupełnie naturalny, po prostu się dzieje.

Rozmawiając z jakimś dyrektorem, organizatorem, kuratorem, mówię mu: „a wiesz co, mam takiego studenta, który zrobił taką pracę...” i coś z tego wynika.

Profesorka, miasto A

Częściej się myśli o osobie, którą się zna. Być może czasami może to być nieuczciwe, bo ktoś może mieć większe umiejętności. Ale ten świat jest zbudowany tak, że tych znajomości wymaga. Choć nie zawsze idą w parze z efektem.

Studentka I roku, miasto A

Cały czas angażowałam się w różnego rodzaju akcje, które pozwoliły mi dać się poznać tym osobom, którym powinienam.

Profesorka, miasto A

Prowadzący zajęcia na uczelniach plastycznych opiekę nad studentkami/studentami rozumieją nie tylko jako dzielenie się swoim kapitałem kulturowym (m.in. wiedzą i umiejętnościami), ale też społecznym – czyli siecią kontaktów. Ci, którzy są aktywni w środowisku artystycznym, mają kontakt z galeriami i kuratorami oraz lepszy dostęp do informacji o kluczowych wydarzeniach.

Nauczyciele akademicki mogą więc odgrywać rolę pośredników pomiędzy potencjalnymi zleceniodawcami a młodymi artystami. Mogą mieć przez to duży wpływ nie tylko na kształcenie, ale też na karierę studentów po ukończeniu uczelni. Studentki i studenci wskazują na nich jako kluczowych dysponentów informacji o konkursach czy wystawach, w których mogliby wziąć udział, czy też jako osoby, które mogłyby wprowadzić ich do pozauczelnianego artystycznego kręgu środowiskowego.

Warto zauważyć, że znaczenie obiegu informacji zmieniło się wraz z rozwojem mediów. Starsi profesorowie wspominają, że kiedyś wiadomość o konkursie mogła być dobrem reglamentowanym. Jedna z uczestniczek naszego badania dowiedziała się o istnieniu prestiżowego konkursu, w którym wygrana stała się punktem zwrotnym w jej karierze, od przyjaciela; ten z kolei dostał kserokopię regulaminu konkursu od zaprzyjaźnionego profesora. W dobie Internetu trudniej jest traktować informację o międzynarodowych konkursach jako dobro rzadkie. To, co jednak może zyskiwać na znaczeniu w erze natłoku informacji, to umiejętności ich właściwego „filtrowania” i wartościowania, które przychodzą z doświadczeniem. Kontakty zatem nie straciły na znaczeniu, zwłaszcza dla decydującego kroku między akademią a trudnym rynkiem pracy.

Zdarza się, że sama kadra zwraca uwagę na znaczenie poszczególnych czynników, które mogą mieć wpływ na osiągnięcie sukcesu, tj. znajomość osób już funkcjonujących w branży czy tzw. bywanie w odpowiednich miejscach oraz udział w ponadprogramowych wydarzeniach.

Dziś sami, jako osoby, którym udało się zdobyć pozycję w środowisku, mogą dzielić się kontaktami. Taka pomoc wymaga jednak wyświadczenia przysługi. Staje się zatem jasne, że jeden nauczyciel akademicki może nie chcieć wstawiać się za wszystkimi swoimi podopiecznymi, nawet jeśli ma ich tylko kilku – nie tylko dlatego, że byłoby to obciążenie czasowe i organizacyjne, ale też dlatego,

że siła jego rekomendacji by osłabła. Co stanowi więc o wyborze? W wywiadach przewijają się takie czynniki, jak: stosunek do studentki/studenta, wiara w jej/jego potencjał oraz zaangażowanie, jakie sami zainteresowani wykazują. Wszystkie trzy elementy się przenikają, a relacja nauczyciel akademicki – student/studentka wydaje się ich wypadkową.

Wybrańcy mogą zatem liczyć nie tylko na informacje, ale też na to, że ich wykładowczynie/wykładowcy z własnej woli i chęci będą ich wspierać.

Faktycznie, zdarza się, że profesorowie wchodzą czasem w rolę marszandów swoich studentów, nie czerpiąc z tego tytułu materialnych korzyści, doradzają, wskazują drogę, ułatwiają pracę nad osiągnięciem celu, a czasem wręcz promują ich własnym nazwiskiem włączając np. ich prace do swoich wystaw⁶⁸.

W naszej próbie tylko jedna osoba z kadry akademickiej uznała, że studentki/studenti nie potrzebują dodatkowego wsparcia, gdyż jego zdaniem sami dobrze sobie radzą z wyszukiwaniem otwierających się możliwości. Niektórzy studenci i studentki mają przekonanie, że mogą liczyć tylko na siebie. Część z nich nie widzi w tym nic dziwnego.

Należy podkreślić, że znaczenie relacji personalnych wzrasta tam, gdzie jest niewiele transparentnych dróg osiągania celów, stanowiących alternatywę dla kontaktów osobistych. Z wywiadów wynika, że u połowy osób z kadry akademickiej i wielu studentek oraz studentów przeważała silnie krytyczna narracja o funkcjonowaniu własnej uczelni jako instytucji. Z problemów instytucjonalnych najczęściej wspomniano: fikcyjny system konkursów i zdobywanie punktów (np. przez wzajemne organizowanie sobie wystaw w prywatnych domach – możliwe dzięki niesprawnej kontroli odpowiednich do tego organów), brak ewaluacji osób zajmujących wyższe stanowiska naukowe, niedopasowanie programu nauczania do realiów świata zawodowego, brak dobrych biur karier, słaby obieg informacji, czy w końcu zamknięty i nieprzychylny młodym ludziom świat galerii. Krytyka ta pozwala zrozumieć, dlaczego przedstawiciele kadry akademickiej starają się rekompensować studentkom i studentom braki instytucjonalne własnymi wysiłkami oraz kontaktami.

Niektórzy rzeczywiście chcą coś zrobić, więc siłą rzeczy staram się ich kreować, pokazywać, proponować znajomych, którzy są kuratorami wystaw.

Profesor, miasto B

Jak wydaje mi się, że prace są warte pokazania, to mogę coś zasugerować w ramach moich kręgów. Ale przecież nie będę dla kogoś, kogo w ogóle nie znam, albo znam tylko z widzenia, nie wiadomo co robiła.

Asystentka, miasto C

Profesorowie nie są obojętni na pracę studentów i jeżeli widzą, że jest jakiś potencjał, to pomagają jak najmocniej się da.

Student I roku, miasto A

Nie jest rolą uczelni zapewnienie takich rzeczy. Trzeba cięgle szukać, zadbać o siebie – jeśli ktoś nie otwiera się na rzeczy poza zajęciami, to traci. Trzeba szukać sobie różnych rzeczy: konkursów, grantów, wyjazdów, akcji typu open call, zgłaszać się i próbować swoich sił. Wiadomo, jakąż pracę trzeba wykonać, żeby później to się zwracało.

Studentka V roku, miasto C

68. W tygodniu, w którym odbywał się wywiad, jedna z rozmówczyń szykowała spotkanie dyplomanta z dyrektorką głównej galerii w swoim mieście. Jak zaznaczyła, najlepszym wynikiem takiego spotkania byłoby umieszczenie jego prac w galerii, a gdyby to się nie powiodło – to przynajmniej przedstawienie go wpływowej osobie.

Maskulinizacja gremiów decyzyjnych na uczelniach plastycznych

Jak zdawałam dyplom, to przyszła do mnie komisja – było pięciu facetów w czarnych T-shirtach i czarnych spodniach. To było takie zabawne, bo wszyscy myśleliśmy, że oni są tacy sami.

Studentka V roku, miasto D

Moi koledzy mówią: „wybraliśmy najlepszego” – ale błąd tkwi już w tym, że w samych komisjach nie ma parytetu, bo gdyby był, to ktoś inny byłby najlepszy. Ja nie mam wątpliwości, że te wybory są dokonane z najlepszą wiarą. Ale myślę, że gdyby była inna komisja, to ta najlepsza wiara mogłaby wyglądać troszeczkę inaczej. Nie oszukujmy się, mężczyźni często nie rozumieją całej tej sztuki feministycznej, czy jakoś tam bardziej społecznie zaangażowanej, te rzeczy im są dalsze. Przy ocenie po prostu gorzej je oceniają, ale to są oceny zupełnie nieświadome.

Profesorka, miasto A

Opisana obok, na marginesie, sytuacja z obrony pracy magisterskiej studentki sygnalizuje, że warto zadać pytanie, kto zwykle zasiada w gremiach decyzyjnych środowisk akademii oraz w instytucjach przyznających wyróżnienia i rekomendacje. A także, kto takie wyróżnienia łatwiej otrzymuje. Jak już wiemy, student ma szansę otrzymać referencje od mężczyzny znacznie częściej niż studentka (27% w porównaniu do 18%), nieznacznie mniejszą dysproporcję zaobserwowano w przypadku referencji od profesorek, które otrzymało 22% mężczyzn i 13% kobiet. Większe prawdopodobieństwo wyróżnienia mężczyzn nie kończy się wraz ze studiami magisterskimi, ale może mieć także odzwierciedlenie przy wyborze asystentów do danych pracowni.

Czy w arbitralnej ocenie sztuki nie ma świadomego faworyzowania, a jedynie doceniania się problematykę, którą samemu się rozumie i uznaje za ważną? A zatem, czy nieświadomie nagradza się osoby o podobnym sposobie postrzegania świata? Profesorka z miasta D. przypisuje większą świadomość takim decyzjom. Zwraca uwagę, że przyznawanie tytułów naukowych to męski sport: „Od rady wydziału, z przytłaczającą większością mężczyzn, przez centralną komisję aż do prezydenta”. Zdaniem jednej z badanych profesorek męskie gremia decyzyjne mogą być mniej chętne aby awansować kobiety.

Problematyczne konsekwencje bliskich relacji: poziom instytucjonalny

Przed wszystkim chodzi o lojalnych ludzi wobec paru wpływowych osób – nawet nie wobec największych autorytetów, ale tych, którzy mają ambicje związane z polityką na wydziale. Taki gość potrafi przekonać wszystkich, ma swoich studentów, którzy głoszą tak, jak on chce (z nadzieją, że będą mieli szansę na asystenturę) i obstawia większość konkursów

Studentka V roku, miasto D

Intensywność relacji może prowadzić do zbyt niego spoufalania się, tworzenia koterii lub konfliktu interesów. Zapytałyśmy wszystkich 32 rozmówców o to, jak ich zdaniem studentki i studenci, którzy chcieliby zostać pracownikami uczelni plastycznej i awansować, mogą osiągnąć ten cel. Zdecydowana większość rozmówców uważa, że to powinien być konkurs z transparentnymi zasadami, zakończony merytorycznym uzasadnieniem wyboru. Wypowiedzi rozmówców dawały nam do zrozumienia, że obecne warunki konkursów nie spełniają tych oczekiwań.

Personalne rozgrywki nauczycieli akademickich mogą prowadzić do konfliktów rzutuujących na studentki i studentów: „Profesorowie często się między sobą gryzą, w związku z czym bojkotują dyplom u swojego kolegi i odwrotnie” (Profesorka, miasto D). Jedna ze studentek używała zamiennie pojęć

*W cytowanych wypowiedziach respondentów ingerencje redaktorek oznaczono kwadratowym nawiasem.

„profesura” i „pobratymstwo”, podkreślając, że szczególnie niski poziom jest w tych komórkach uczelni, gdzie jest „lojalność” i nepotyzm: „Jeden wręcz zapowiedział swojej aktualnej asystentce, że za rok na jej miejsce przyjdzie jego syn, więc nie ma co się starać i zaprzyjaźniać ze studentami”. Studenci mówią często o konieczności „rozumienia/dogadywania się” asystentki/asystenta z profesorką/profesorem oraz dzielenia tej samej wizji sztuki, aby móc otrzymać wsparcie/wyróżnienie/awans.

Czterech wpływowych profesorów (z których każdy jest bardziej znany ze swojej sztuki niż z funkcji akademickiej) stwierdza jednak, że logika wierności rzadko idzie w parze z jakością.

Ciekawe jest, że jedynymi nauczycielami akademickimi, którzy uważali proces zatrudnienia na uczelni za uczciwy i transparentny, były trzy osoby młode: dwie asystentki i jeden asystent. To, co ich łączyło, to CV, które można określić jako imponujące jak na możliwości tak młodych twórców. Można odnieść wrażenie, że ze względu na niezwykle doświadczenia – zdobyte w wielu krajach, w wielu dziedzinach i wielu miejscach pracy – osoby te są niejako ponad problemami, które widziały inne osoby pracujące na tych samych uczelniach.

To jest dramat tej szkoły totalny. Jakbym pana zapytał, to pan by mi z trudem wymienił jakiegoś człowieka, który aktualnie funkcjonuje w świecie sztuki. Wielu z nich zostaje belframi, asystentami, siedzą tam dożgonnie, byleby siedzieć w tym swoim własnym sosie i nic z tego nie wynika.

Profesor, miasto C

W praktyce wygląda to tak, że trzeba być takim studentem lizusem, spełniającym warunki, które lubi profesor. Najczęściej jest to uprawianie sztuki epigońskiej w stosunku do profesora i nieposiadanie swojego zdania. Były już takie chore sytuacje, że na drugim albo trzecim roku student pełnił rolę asystenta.

Profesor, miasto D

Najczęściej to się nazywa w mowie potocznej „syndromem BMW”. Zatrudnia się osoby, które są bierne, mierne, ale wierne. Wybitny profesor, który ma bardzo wybujałe ego, nie zatrudni na swojego asystenta kogoś, kto by mógł przyćmić jego karierę. Jeżeli wchodzę na stronę jakiegokolwiek uczelni artystycznej w Polsce i sprawdzam sobie nazwiska, to te nazwiska mi nic nie mówią. Czy to jest przypadek? Nie, to nie jest przypadek. To jest masa osób, które coś tam potrafią, ale generalnie nie mają żadnego znaczenia i to jest największy problem polskich uczelni.

Profesor, miasto A

Najbardziej typowa kariera akademicka wygląda w ten sposób, że jest jakiś student, który jest akurat w dobrych relacjach z profesorem, jest jakoś tam wyróżniającym się studentem, zostaje asystentem, a później się przechodzi tę procedurę konkursu. Często zbyt duża aktywność przeszkadza, ponieważ czasami profesor niespecjalnie chętnie przyjmuje do współpracy osobę, która ma jakieś duże doświadczenia artystyczne – z wiadomych powodów.

Profesor, miasto B

ROZDZIAŁ V: Podsumowanie – Marne szanse na awanse?

W pewnym momencie nawet zapomina się o jedzeniu, potem się to nadrabia w przerwie. Od rana do nocy – aż się właściwie nie pada z fizycznego zmęczenia, gdy już ciało odmawia posłuszeństwa... kiedyś mi nie odmawiało, teraz odmawia [śmiech].

Profesorka, miasto D*

Wchodzisz do pracowni i nie masz wątpliwość czyja to pracownia, bo studenci robią prace dokładnie takie same jak ich mistrz. Jeżeli student dostaje same piątki i profesorowie go chwalą, to powinien się zastanowić – bo to znaczy, że on jest w epoce swoich profesorów i nie tworzy estetyki swojego czasu.

Profesorka, miasto A

Byli takimi szowinistami, którzy absolutnie nie chcieli słyszeć, że mogliby pracować z kobietą, że mogliby mieć za asystenta kobietę (profesorka, miasto B). Podważanie kompetencji mogło iść też od podwładnych: miałam asystenta i było widać, że on po prostu fatalnie to znosi, że nie jest w stanie się podporządkować.

Profesorka, miasto A

Jak wynika z naszego badania mężczyźni są bardziej skłonni postrzegać pracę nauczyciela akademickiego na swoim kierunku studiów jako atrakcyjną: tak ocenia ją 66% mężczyzn i 47% kobiet. Asystentura na uczelni jest dla nich trochę mniej atrakcyjna: pozytywnie ocenia ten rodzaj pracy 57% mężczyzn i 40% kobiet. Jednak dalsza analiza z podziałem na rok studiów sugeruje, że różnica w postrzeganiu atrakcyjności pogłębia się w miarę studiowania, co może być związane z doświadczeniami wyniesionymi ze studiów. Studentki i studenci oceniają, że ich samopoczucie spada w trakcie nauki, a studentki deklarują, że są bardziej przygnębione, bardziej wyczerpane i bardziej zagubione niż mężczyźni. Znamienny jest także fakt, że 5% studentek i 12% studentów przyznało, że otrzymali od wykładowców deklarację pomocy w objęciu posady asystentki lub asystenta na uczelni. Choć studenci są nieco częściej nagradzani stypendiami naukowymi, ta nierówność nie wyjaśnia dysproporcji w ofertach dotyczących asystentury. Z deklaracji wynika, że kobiety poświęcają więcej czasu na pracę związaną ze studiowaniem. Różnica między kobietami a mężczyznami rośnie w trakcie studiów, a na ostatnim roku wynosi już 12 godzin tygodniowo, co sugeruje, że kobietom nie brakuje ambicji. Choć, istotnie, badanie potwierdza hipotezę o niższej wierze kobiet w swoje możliwości – ponad dwa razy więcej kobiet niż mężczyzn przyznaje, że w chwili obecnej nie wierzy we własne umiejętności. Pomimo tego, badane kobiety wprost deklarują także gotowość do rezygnacji z posiadania rodziny na rzecz realizacji artystycznych. Mimo pracowitości i pełnej determinacji kobiety z upływem lat zaczynają się wykruszać z akademii. Najbardziej staje się to widoczne, gdy zadamy sobie poniższe pytanie:

Jeżeli 77% wszystkich studiujących na uczelniach plastycznych to kobiety, 65% osób na studiach doktoranckich stanowią kobiety, to czemu mamy jedynie 22% kobiet na stanowiskach profesorskich?

Jak wynika z naszego badania, niski udział kobiet w kadrach uczelni plastycznych może wiązać się w dużej mierze z hermetycznością środowiska artystycznego oraz sferą relacji i nierównomiernego podziału bodźców pomagających w karierze.

W badaniu pojawiło się szczególnie dużo dowodów na płciową dysproporcję w otrzymywaniu

zaproszeń, rekomendacji czy pomocy w zdobyciu pracy – czyli dystrybucji pozytywnych bodźców ważnych dla rozwoju kariery, a wpływających z relacji z osobami postawionymi wyżej w hierarchii. W środowisku, w którym od kontaktów zależy tak wiele, kobiety prawdopodobnie muszą polegać na nich w mniejszym stopniu niż mężczyźni.

Dodatkowo, jak wynika z naszych wywiadów, wielu studentów i niemal wszyscy pracownicy słyszeli o „ustawianych” konkursach. Nasi rozmówcy zdecydowanie podkreślali konieczność większej transparentności regulaminów oraz warunków dotyczących zarówno przystąpienia do konkursu, jak i wyłonienia jego zwycięzcy.

Nietransparentność konkursów, procesów rekrutacyjnych oraz przyznawania awansów (w szczególności brak wymogu rotacyjności komisji oraz utajnianie postępowań nadawania stopni naukowych) zdaniem naszych rozmówców wzmacniają zamknięte grupy oparte na osobistych kontaktach. Niechęć wobec zmian oraz trudność w uzyskaniu stanowiska niekorzystnie wpływa na mobilność (krajową i międzynarodową).

Warto podkreślić – z naszego badania wynika, że zdaniem kobiet o awansie decydują czynniki merytoryczne, doświadczenie danej osoby, a zdaniem mężczyzn największy wpływ mają kontakty towarzyskie.

W powyższym podsumowaniu widać dylemat, przed którym stoi świat sztuki; ma on tendencję do uwzględniania osobistych relacji w ocenie (przez co mężczyźni mogą częściej zatrudniać innych mężczyzn), a jednocześnie deklaruje poparcie dla różnorodności, na którą hermetyczność badanych uczelni może mieć szkodliwy wpływ. Postulat większego udziału kobiet na uczelniach plastycznych nie sprowadza się zatem do problemu równościowego (który sam w sobie jest ważny), ale dotyczy kwestii fundamentalnych, o których w 2011 roku Arts Council pisał tak: „Nasze działania bazują na prostej obserwacji, że różnorodność, w szerokim znaczeniu tego słowa, jest integralną częścią procesu twórczego. Jest ważnym elementem dynamicznej siły, która pcha sztukę naprzód, która wprowadza innowacje i otwiera sztukę na jakże istotny dialog ze współczesnym społeczeństwem”.

Nie jest tak, że rodzina to od razu zaakceptuje – to jest troszkę przeszkolenie rodzinne. Ja powiedziałam mężowi: „słuchaj, ja z tego nigdy nie zrezygnuję, więc albo chcesz ze mną być albo nie”.
Profesorka, miasto D

Inna opisała sytuację podawania do stołu, by wyjaśnić: musiałam to sobie wypracować, żeby nie zgadzać się na takie sytuacje i teraz wiadomo, że tego nie ma co po mnie oczekiwać. Przychodzi z wiekiem ta świadomość.
Profesorka, miasto A

Wielokrotnie słyszałam coś takiego: „ona jest zdolna, super na studiach, ale to skończy studia, urodzi dzieci, wyjdzie za mąż i przestanie zajmować się sztuką”.
Profesorka, miasto D

Jeden z takich starszych profesorów mówi: „Po co ci ten doktorat?” Facetowi nie zadałby nigdy tego pytania! Tylko czekałam, aż powie: „No se idź tam do garów, po co tobie doktorat?” Odpowiedziałam: „No a jak pan profesor sądzi?”
Profesorka, miasto D

Nie chcę udowadniać mężczyznom, że nie jestem wielbłądem. Nie chcę z nimi konkurować, nie mam o co konkurować.
Profesorka, miasto B

Tego nie da się tego pogodzić w 100%, nie oszukujmy się. Jak ja pracowałam, to ono na czworaka po podłogach chodziło i portierzy się nim zajmowali. Ale wyszło na ludzi, także to nie ma takiego wpływu – dziecko powinno widzieć, co robią rodzice, a nie żyć w otocze, gdzie mama zawsze wszystko musi zrobić i na wszystko ma siły i czas.
Profesorka, miasto D

PS – Profesorowie, Studenci

Chciałam po roku zrezygnować, bo profesor prowadzący naszą pracownię bardzo wszystkich zraził. Pamiętam tekst, że uprawianie sztuki jest między usypianiem dziecka a smaženiem kotletów.

To było wycelowane bezpośrednio do mnie i nie byłam w stanie zripostować. To jedyny raz, kiedy spotkałam się z opinią, która deprecjonowała moją rolę. Przełomem było przeniesienie się do innego profesora – poczułam, że to jest to! Dzięki profesorom, którzy wkładali niesamowitą pracę i zaangażowanie, i asystentom, i kolegom dookoła była cudowna atmosfera. Otworzyła się wtedy we mnie olbrzymia motywacja – nie było jej na pierwszym roku – chęć do pracy i olbrzymie poświęcenie dla niej. To pierwszy moment w moim życiu, w którym wiedziałam, że mogę przyjść o 6 rano i wyjść o 6 rano, bez najmniejszego problemu spędzić tam cały czas i nauczyć się jak najwięcej. Wysyłałam do różnych profesorów w nocy maile i oni mi po 15 minutach odpowiadali. Pamiętam to wrażenie: że oni chcą kontaktu i że na nas czekają.

Asystentka, miasto D

Nie ma żadnego uzasadnienia, żeby były kierunki męskie na uczelniach artystycznych – większość naszych studentów to kobiety!

Profesorka, miasto A

Jak nie będziemy zabierać głosu, to inni będą mówić za nas.

Profesorka, miasto B

Analizując wywiady przeprowadzone z najbardziej doświadczoną grupą naszych rozmówców, z profesorami i profesorami, wyłoniłyśmy wątki, które znajdują swoje analogie do przedstawionych w poprzednim rozdziale hipotez oraz prezentowanych tam wyników badania ilościowego.

Postać mistrza (wzorce osobowe) – zdecydowana większość (profesorek i profesorów) klarownie wskazała swoich mistrzów, opowiada z wielkim szacunkiem o autorytetach i mentorach, którzy dostrzegali w nich potencjał, inspirowali ich i wspierali zawodowo (a często również prywatnie).

Poświęcenie dla studentów – każdy wymienił wiele przykładów pomocy konkretnym studentom: zawodowej, psychologicznej, dodatkowych spotkań w trakcie weekendów i urlopów lub wsparcia finansowego (zarówno pośredniego, jak i bezpośredniego); jeden rozmówca przyznał, że więcej wydaje na swoją pracę na uczelni i wsparcie studentów niż wynosi jego profesorska pensja (co jest możliwe dzięki innemu, zdecydowanie bardziej dochodowym zajęciom). Skomplikowane relacje w takich strukturach mogą działać na niekorzyść nie tylko kobiet (które statystycznie dostają mniej pozytywnych bodźców, co utrudnia im forsowanie bram profesji), ale też tych mężczyzn, którzy z różnych powodów nie chcą lub nie mają możliwości uczestniczenia w już istniejących grupach. Niektóre z grup przybierają problematyczny sposób działania, opisany przez jednego z profesorów następująco:

Robią jakieś towarzystwo, które robi wystawy sobie po kolei w galerii, która jest w domu prywatnym jednego z profesorów. Na to dostają środki z ministerstwa, pisze ktoś zawsze tekst, przygotowuje katalog, za co dostają punkty. Katalogu tego drukują parę sztuk na ksero i dwa, trzy plakaty. Nauczyli się wypełniać tak papiery, żeby wyglądały dobrze. Na przykład profesor robi wystawę w kawiarni muzeum i później wpisuje, że to wystawa indywidualna w tym muzeum. Wtedy jest identycznie punktowana jak wystawa w Tate Gallery.

Profesor, miasto D

Niechęć do epigoństwa – mimo że o to nie pytaliśmy, połowa rozmówców spontanicznie wspomniała o problemie epigońskiej sztuki, czyli kopiowaniu stylu profesora przez studentów; niektórzy zaznaczali, że już jako studenci starali się wybierać pracownię „nienaśladowcze” i podkreślali, że nie chcą, aby studenci kopiowali ich styl.

Zdystansowanie do artystycznego świata – większość rozmówców mówiła o zmęczeniu sporami w polskim środowisku artystycznym i o tym, że po swoich sukcesach (zwłaszcza komercyjnych lub międzynarodowych) częściej spotykali się na uczelni z wrogością, wykluczeniem, a nawet mobbingiem, niż z uznaniem i wsparciem. Można odnieść wrażenie, dobrze że funkcjonują mimo tych sporów dzięki wypracowanej pozycji, innym (często zdecydowanie lepszym) źródłom dochodu oraz utrzymywaniu więzi prywatnych i zawodowych z innymi środowiskami. Co ciekawe, najwięcej konkretnych przypadków wrogości wymienił profesor, który w ilościowej części badania był często wymieniany przez studentki i studentów jako „osobisty autorytet” lub „osoba, która ma duży wpływ na moją dziedzinę sztuki”.

Dyskryminacja płciowa – wszystkie cztery profesorki (zatrudnione w różnych miastach) doświadczyły dyskryminacji i upokorzeń na tle płciowym. Ich najsilniejsze przejawy miały miejsce w przeszłości, gdy ich status zawodowy był niższy. Może to świadczyć o tym, że najbardziej narażone na takie zachowanie są osoby na niższych szczeblach drabiny akademickiej lub o tym, że zachowanie wobec kobiet zmieniło się z czasem – badane kobiety zaczynały studia na uczelniach plastycznych między latami 60. a 90., co oznacza, że miały więcej okazji do zetknięcia się z normami konserwatywnych ról płciowych prezentowanymi przez profesorów.

Przeszkolenie do szacunku – wszystkie badane kobiety na stanowisku profesorskim zaznaczają, że świadomie wykuwały własną autonomię w życiu zawodowym i osobistym. Co ciekawe, kilka z nich niezależnie od siebie użyło słów „walka” oraz „przeszkolenie”.

Anatomia zniechęcania – w przypadku badanych kobiet do wymiarów zachęcania i zniechęcania ze strony rodziny dochodził obserwowany głównie ze strony nauczycieli aspekt ich płci. Jedna rozmówczyni doświadczyła zniechęcania ze strony kadry akademickiej praktycznie na wszystkich etapach edukacji. Przyjmowało ono formy podkopywania jej pewności siebie, podważania umiejętności lub sensu jej wyborów. Jako dziewczynka w szkole podstawowej od nauczycielki usłyszała: „Nie, dziecko, ty się nie nadajesz, nawet jakbyś się dostała do liceum plastycznego, to na studia to ty się na pewno nie dostaniesz”.

Udawanie – kilka profesorek używało słowa „udowodnić” wyłącznie z jednym dopełnieniem: „udowodnić mężczyznom”. Są to kobiety zajmujące się zmaskulinizowanymi dziedzinami sztuki – jedna

Środowisko, w jakim powstaje sztuka awangardowa (a takie chcemy stworzyć). Ma wykraczać poza ramy, burzyć granice, więc tworzenie nowych jest zupełnie bez sensu, bo musielibyśmy je natychmiast zburzyć. Myślę, że gdyby ktoś zrobił jakiś kodeks, natychmiast by powstała praca, która złamie wszystkie jego punkty. Można wprowadzić zasady, ale bardzo proste i ogólne. Wyrównywanie było niewłaściwe i nie pomogłoby sztuce. Może by spowodowało, że jest równiejsza – ale to niedobre.

Student I roku, miasto B

Na dzień dzisiejszy nie widzę dyskryminacji żadnej. A że na uczelni jest mniej kobiet to wynika z tego, że kobiety wybierają inne życie
Profesor, miasto D

Rozróżniania na terenie sztuki naprawdę nie ma. Żadnych tutaj przywilejów kobiety nie powinny mieć, bo w tej chwili mamy w Polsce niesamowicie wiele wybitnych artystek. Moją taką największą gwiazdą polskiej sztuki to jest co prawda Rosjanka [urodzona w XIX wieku], ale właśnie ona udowodniła, że nawet w ciężkich bardzo warunkach kobieta [da radę].

Profesor, miasto C*

Prawie wszystkie muzea i galerie przejęły kobiety. Problemem jest: jak rozstrzygać konkursy? Powinno w tym jury być jeden na jeden kobiet i mężczyzn – doszliśmy do takiego wniosku, bo kobiety w tym jury się bardzo upominają o ten swój los kobiet. Co jest jak najbardziej słuszne.

Profesor, miasto C

Zrobiłam rzecz dosyć niespotykaną. Był konkurs, a ja wybrałam osobę, której w ogóle nie znałam... jakby taki uczciwy konkurs był. Więc mój błąd, że wzięłam dziewczynę, której prace mi się podobały, natomiast nie miałam okazji sprawdzić, czy jej zależy na tej pracy. Dlatego jak się mówi czasem, jak jest oburzenie, że na uczelniach są konkursy ustawione, to tak myślę sobie, że ja mam dwa konkursy nieustawione i obie wpadki. Te konkursy najczęściej są takie, prawda, że tam wygra ta osoba, która właśnie zrobiła dyplom u pana profesora i tam już, jakby, dogadują się. Ja tylko chciałam powiedzieć, że mit o ustawianiu konkursów jest trochę prawdziwy, ale jednocześnie nieustawiane konkursy też nie gwarantują wyboru, a wręcz przeciwnie, dają małe szanse na dobry wybór.

Profesorka, miasto C

wspomniła, że w młodości była jedyną kobietą na branżowych plenerach. Nawet jeśli już raz coś udowodniła, to nie wystarcza, bo kobieta musi o wiele więcej zrobić w sztuce niż mężczyźni. Wszystkie cztery panie profesor miały w trakcie swoich karier takie poczucie i wydawały się być tym zmęczone. Najstarsza z badanych pań profesor (ponad 40 lat doświadczenia na ASP) mówi, że „z czasem jedno tylko zmieniło się – nie przejmuję się tym, co o mnie myślą. Ale jak się jest profesorem, to ma się takie szczęście, że można. W ogóle mi nie zależy na tym, żeby być lubianą czy akceptowaną, czy żeby, broń Boże, mnie z pracy nie wyrzucili. Bo mnie nie wyrzucą [uśmiech]”. Najstarszy uczestnik badania opowiadał w logice „udowadniania”: „Była u nas na roku dziewczyna, bardzo zresztą ciekawa. Mieliliśmy pedagoga, który nie kształcił i on jej bardzo często uświadamiał, że ten zawód nie jest dla dziewczyny – ale ona i kolejne dziewczyny udowodniły, że coś takiego nie istnieje”.

Napięcia między życiem prywatnym a zawodowym – w przeciwieństwie do mężczyzn, wszystkie cztery kobiety na stanowisku profesorskim otwarcie mówiły o swojej sytuacji rodzinnej: trzy z nich mają dzieci, zaś jedna podkreśla, że świadomie zrezygnowała z rodziny, aby się skupić wyłącznie na sztuce. Te pierwsze wielokrotnie podkreślały wsparcie, jakie otrzymały ze strony partnerów, także w kontekście zajmowania się dziećmi. Wsparcie to jednak nie gwarantuje, że równowaga między życiem prywatnym a zawodowym jest zachowana – jedna z kobiet trzy razy (w trakcie 130 minutowej rozmowy) podkreśliła, że po urodzeniu dziecka nie wzięła ani jednego dnia urlopu macierzyńskiego. Inna potwierdza, że nie można mieć wszystkiego. Wszyscy badani pracują bardzo dużo – to widać zarówno po ich wypełnionych grafikach, jak i efektach pracy w postaci wystaw, działalności publicznej etc. Jednak w przypadku kobiet mających dzieci można odnieść wrażenie, że nawał pracy dochodzi do pewnego ekstremum (np. obejmującego problemy z sercem w wyniku wielodniowego nieśpania). Może to oznaczać, że albo łącznie w obu sferach życia pracują więcej, albo że były bardziej skłonne podzielić się z moderatorem takimi informacjami. Co ciekawe, pytania w takim samym brzmieniu („Czy odczuwa Pan/i jakieś napięcia między życiem prywatnym a zawodowym?”) zostały zadane również profesorom, z których kilku jest ojcami. Zwykle interpretowali je jako pytania o napięcia międzyludzkie w środowisku artystycznym, potwierdzając, że napięcie jest mnóstwo, bo wszelkie środowiska artystyczne są bardzo: egoistyczne, egocentryczne, zawistne i zazdrosne.

*W cytowanych wypowiedziach respondentów ingerencje redaktorek oznaczono kwadratowym nawiasem.

Reakcja na fakty o proporcjach płci na wysokich stanowiskach

– wszystkim pokazałyśmy proporcje płciowe dotyczące osób studiujących i pracujących na tej uczelni, na której wykładają – dane z GUS zestawiliśmy z danymi uzyskanymi w wyniku zapytania o informację publiczną każdej z badanych uczelni. Wszystkie profesorki komentowały z entuzjazmem zwiększającą się rolę kobiet na uczelniach. Rozmówczyni zaznaczyła, że na uczelni, na której pracuje, te problemy zostały dostrzeżone i obecnie „są w zaniku”. Inna wspieranie kobiet uważa za słuszne i deklaruje, że sama tak postępuje. Z kolei u mężczyzn widać wyraźne pęknięcie pokoleniowe między urodzonymi w okresie od II wojny światowej do lat 60. oraz tymi urodzonymi później. Pierwsi mają tradycyjną choć zróżnicowaną wizję ról płciowych – jeden podczas 77-minutowego wywiadu kilkakrotnie komentował, której pani w środowisku „nie można ująć urody”. Drugi profesor, najstarszy uczestnik całego badania, patrzył na zagadnienie historycznie: uznał lata 70. za punkt przełomowy, jeśli chodzi o traktowanie kobiet w sztuce, bo wcześniej tworzył w ściśle męskich gronach. Profesor przytaczał przykłady upokarzającego traktowania kobiet, ale pochodziły one z dalekiej przeszłości. Jego zdaniem od tego czasu tak wiele się zmieniło. Zupełnie inaczej na to zagadnienie patrzyli profesorowie o pokolenie młodszy:

Oczywiście jest to problem, widać gołym okiem – to daje do myślenia.

Profesor, miasto B

Trzech na czterech mężczyzn (dwóch starszych i jeden młodszy) zwróciło uwagę na to, że kobiety dominują obecnie w administracji artystycznej. Co ciekawe, będący zwolennikiem „naturalnego procesu” wchodzenia kobiet na wysokie stanowiska profesor stał się zwolennikiem „regulacji” w tych dziedzinach, w których jest przewaga kobiet.

Świadomość problemu – wszyscy dostrzegają zachodzące zmiany związane z większą rolą artystek i profesorek sztuki na uczelniach – siedem osób ocenia je pozytywnie, jedna ich nie komentuje.

Są dwa skrajne przypadki: zdarzają się katedry, w których jest przewaga kobiet, a to są oczywiście jednostkowe przykłady. No i oczywiście bardzo wiele wydziałów zdominowanych przez mężczyzn; układy, gdzie na czterdziestu pracowników jest jedna kobieta – to jest w ogóle tragiczna sytuacja. W ogóle ci faceci, ten testosteron, to jest masakra. To są najbardziej nierozwojowe struktury – ja to nazywam tak, że one się prymitywizują. Natomiast tam, gdzie te proporcje są fifty-fifty z lekką przewagą kobiet lub z lekką przewagą mężczyzn to są najlepsze sytuacje – one są zdrowe. Wtedy faceci sobie nie pozwalają na przegięcia w swoją stronę ani kobiety w swoją. Bo to nie jest tak, że są źli mężczyźni i dobre kobiety. To tak nie jest [lekki śmiech].

Profesor, miasto A*

To jest nasza sprawa sobie coś wyegzekwować, wyszarpać od uczelni, a nie sprawa uczelni. Drugie zdanie bardzo obrazowe, które padło ze strony profesorów, to: »lepiej by było, gdyby studentów nie było« – straszny stan umysłu z poprzedniego systemu na poziomach administracyjnego funkcjonowania.

Student V roku, miasto B

*W cytowanych wypowiedziach respondentów ingerencje redaktorek oznaczono kwadratowym nawiasem.

Bibliografia

- Bagilhole B., Goode J., *The Contradiction of the Myth of Individual Merit, and the Reality of a Patriarchal Support System in Academic Careers: A feminist investigation*, „European Journal of Women's Studies” 2001, 8(2), s. 161–180.
- Blickenstaff J.C., *Women and Science Careers: Leaky Pipeline or Gender Filter?*, „Gender and Education” 2005, 17(4), s. 369–386.
- Bourdieu P., *The forms of capital w: Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, red. J.G. Richardson, Greenwood Press, New York 1986, s. 241–258.
- Budrowska B., Duch D., Titkow A., *Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier polskich kobiet. Raport z badań jakościowych*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003, s. 66, 76.
- Bunzl M., *In Search of a Lost Avant-garde: An Anthropologist Investigates the Contemporary Art Museum*, University of Chicago Press, 2014.
- Burt R., *The Contingent Value of Social Capital*, „Administrative Science Quarterly” 1997, 42, s. 339–365.
- Brooks A., *Academic Women*, Bristol, PA: Society for Research into Higher Education and Open University Press, 1997.
- Bronstein P., Farnsworth, L., *Gender Differences in Faculty Experiences of Interpersonal Climate and Processes for Advancement*, „Research in Higher Education” 1998, 39(5), s. 557–585.
- Etzkowitz H., Kemelgor C., Uzzi, B., *Athena Unbound: The Advancement of Women in Science and Technology*, Cambridge University Press 2000.
- She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*, Eurostat, European Commission, Directorate-General on Research, Bruksela 2009.
- Frase-Blunt M., *Moving Past Mini-Me: Building a Diverse Succession Plan Means Looking Beyond Issues of Race and Gender*, „HR Magazine” 2003.
- Fritz H., *The Psychology of Interpersonal Relations*, „The Journal of Marketing” 1958, 56, s. 322.
- Potencjał kobiet w branży technologicznej: raport badawczy 2015*, Fundacja Edukacyjna Perspektywy i Siemens, 2015.
- Fuszara M., *Kobiety w polityce*, Wydawnictwo Trio, 2006.
- Szkoły wyższe i ich finanse w 2004 roku (i wydania następne do 2014 roku)*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2004–2015.
- Rocznik Statystyczny Polski*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 1910, 1921, 1924, 1929, 1937, 1949, 1950, 1951, 1954, 1955, 1959, 1960, 1964, 1965, 1969, 1970, 1974, 1975, 1979, 1980, 1981, 1984, 1990, 1994, 1999.
- Goldin C., Rouse C., *Orchestrating Impartiality: The Impact Of "Blind" Auditions On Female Musicians*, No. w5903, National Bureau Of Economic Research, 1997.
- Granovetter M.S., *The Strength of Weak Ties*, „American Journal of Sociology” 1973, s. 1360–1380.
- Granovetter M.S., *Changing Jobs: Channels Of Mobility Information In A Suburban Community*, nieopublikowana rozprawa doktorska, Harvard University,

- Boston, MA, 1970.
- Granovetter M.S., *Getting a Job: a Study of Contacts and Careers*, University of Chicago Press 1995.
- Hausner J., Karwińska A., Purchla, J., *Kultura a rozwój*, Narodowe Centrum Kultury, Warszawa 2013.
- Holm H., Monrad K., *Themes in Danish and Nordic Art 1750–1900*, opis wystawy w Państwowym Muzeum Sztuki w Kopenhadze <<http://www.smk.dk/en/visit-the-museum/exhibitions/danish-and-nordic-art-1750-1900/themes-in-danish-and-nordic-art-1750-1900/>> [dostęp: 9.12.2015].
- Huber K., *How the Work of Marie Curie Restricted the Advancement of Future Female Scientists*, „Eukaryon” March 2015, Vol. 11.
- Ibarra H., Smith-Lovin L., *New Directions in Social Network Research on Gender and Organizational Careers*, „Creating tomorrow’s organization” 1997, s. 359–383.
- Janicka K., Słomczyński K. M., *Polarized Social-Class Structure: on The Matthew Effect and Increasing Inequality*, „Polish Sociological Review” 2008, 4 (164), s. 341–357.
- Kahneman D., *Thinking, Fast and Slow*, Macmillan, 2011.
- Keller E.F., *Reflections on Gender and Science*, Yale University Press, New Haven 1985.
- Kozłowski M., Sowa J., Szreder K., *Fabryka Sztuki: Podział pracy oraz dystrybucja kapitałów społecznych w polu sztuk wizualnych we współczesnej Polsce. Raport z badań Wolnego Uniwersytetu Warszawy*, Bęc Zmiana, 2014.
- Kvale S., *Prowadzenie wywiadów*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010.
- The Leaking Pipeline: Where Are Our Female Leaders? 79 Women Share Their Stories*, PricewaterhouseCoopers, March 2008.
- Malinowski B., *Argonauci Zachodniego Pacyfiku. Relacje o poczynaniach i przygodach krajowców z Nowej Gwinei*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005.
- Maison D., *Jakościowe metody badań marketingowych: jak zrozumieć konsumenta*, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2010.
- Mason M.A., Goulden M., *Marriage and Baby Blues: Redefining Gender Equity in The Academy*, „The Annals of the American Academy of Political and Social Science” 2004, 596(1), s. 86–103.
- Mason M.A., Goulden M., *Do Babies Matter?: The Effect of Family Formation on The Lifelong Careers of Academic Men and Women*, „Academe” 2002, t. 88, s. 21–27.
- Merton R.K., *The Matthew Effect in Science*, „Science” 1968, 159(3810), s. 56–63.
- Młodożeniec M., Knapińska A., *Czy nauka wciąż ma męską płęć? Udział kobiet w nauce*, „NAUKA” 2013, z. 2, s. 47–72.
- Nielsen M., *Limits to Meritocracy? Gender in Academic Recruitment and Promotion Processes*, „Science and Public Policy” 2015, August 28.
- Nielsen M., *New and Persistent Gender Equality Challenges in Academia*, Forlaget Politica 2014.
- Monitor Rynku Pracy: raport z badania*, Instytut Badawczy Randstad, Randstad, 2011.
- Pawłowski K. i in., *Raport o stanie kultury w obszarze szkolnictwa artystycznego*, Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego, 2009.
- Ross A., *Women, Gays and Classical music*, „New Yorker” 2013, 3 października <<http://www.newyorker.com/culture/culture-desk/women-gays-and-classical-music>> [dostęp: 9.12.2015].
- Ross L., *The Intuitive Psychologist and His Shortcomings: Distortions in the Attribution Process*, „Advances In Experimental Social Psychology” 1977, 10, s. 173–220.

- Saunders P., Woodfield R., *Explaining Gender Differences in Achievement in Higher Education w: Hardwork in the Academy*, red. P. Fogelberg, J. Hearn, L. Husu i in., Helsinki University Press 1999.
- Schopenhauer A., *Essays and Aphorisms* (Vol. 227), wstęp i tłum. R.J. Hollingdale, Penguin UK, 1970.
- Sedley S., *How Laws Discriminate*, „London Review of Books” 1999, 29th April, Vol. 21 (9).
- Siemieńska R., *Kobiety w (męskim) zawodzie naukowca w: Kobiety dla Polski. Polska dla Kobiet. Raport Kongresu Kobiet Polskich 2009*, Fundacja Feminoteka, Warszawa 2009, s. 303–317.
- Siemieńska R., *Polish Universities as a Place of Study and Academic Careers: Class and Gender Consideration w: Higher Education in a Global Society: Achieving Diversity, Equity and Excellence*, red. W.R. Allen, Elsevier, Amsterdam–Boston–Oxford–Paris–Sydney–Tokio 2006.
- Siemieńska R., *Women in Academy in Poland: Winners Among Losers*, „Higher Education in Europe” (2000), 25(2), s. 163–172.
- Siemieńska R., *Dimensions of Gender Inequality*, wystąpienie podczas konferencji UNESCO European Regional Conference pod tytułem *Women in Science: Quality and Equality—Conditions for Sustainable Human Development*, która miała miejsce w Bled w Słowenii 5–7 listopada 1998 roku (nieopublikowany).
- Surtees P.G., Wainwright N.W.J., Pharoah, P.D.P., *Psychosocial Factors and Sex Differences in High Academic Attainment at Cambridge University*, „Oxford Review of Education” 2002, 28(1), s. 21–38.
- Temirkanov, *Dyrygent kobieta - to jest nienaturalne*, „Niezawisimaja Gazieta” 2012 <http://www.ng.ru/culture/2012-09-10/10_temirkanov.html> [dostęp: 9.12.2015].
- Wasilewski M., *Art Education in Poland—Between Jurassic Park and the ‘Catering Regime’*, „Art, Design & Communication in Higher Education” 2014, 13(1), s. 31–42.
- What is the Creative Case for diversity?*, Arts Council, 2011 <http://www.artscouncil.org.uk/media/uploads/pdf/What_is_the_Creative_Case_for_Diversity.pdf> [dostęp: 9.12.2015].
- Widom C.S., Burke B.W., *Performance, Attitudes, and Professional Socialization of Women in Academia*, „Sex Roles” 1978, 4, s. 549–562.
- Złotkiewicz-Kłębukowska J., *Amerykańska podróż Mme Curie*, „Annales UMCS: Historia” 2011, 1(66), s. 111–118.

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej.

Kodeks etyki socjologa uchwalony przez Walne Zgromadzenie Delegatów dnia 25 marca 2012 roku, Polskie Towarzystwo Socjologiczne, 2012.

Aneks

Załącznik 1.

Z czego – zdaniem osób uczących się i pracujących na uczelniach plastycznych – wynika dysproporcja płci zatrudnionych na stanowiskach profesorskich?

W części ilościowej respondentom zostały zaprezentowane proporcje kobiet do mężczyzn na stanowiskach profesorskich uczelni według Głównego Urzędu Statystycznego na rok 2014, po czym nastąpiło pytanie otwarte: „Co Twoim zdaniem jest przyczyną takiego stanu rzeczy?”. Na pytanie odpowiedzi udzieliło 499 osób (64%), odpowiedzi znacznie różniły się długością i podawanymi czynnikami. Analizując treść wypowiedzi, wyróżniono następujące dziewięć kategorii (kodów). Części tych wypowiedzi dało się przypisać więcej niż jeden kod, na przykład jedna respondentka napisała:

Na mojej uczelni to się obecnie zmienia. Jest coraz więcej kobiet jako asystentów, na obecną chwilę nawet przewaga [przeszłość i narracja zmiany].*

Myślę, że ta przewaga mężczyzn profesorów wynika ze starego przeświadczenia, że sztuka to mimo wszystko domena mężczyzn, tak było przez całą historię sztuki [różnice postrzegane przez innych].

Kategoria	Treść	Przykład (odpowiedzi z badań ankietowych)
Dyskryminacja, nierówne traktowanie 191 odpowiedzi (24%)	Respondent odnosi się bezpośrednio do odmiennego traktowania kobiet i mężczyzn na uczelniach artystycznych	<i>Hermetyczność środowiska akademickiego i banalizowanie umiejętności kobiet.</i> Kobieta 25 l., Gdańsk
Rodzina 152 odpowiedzi (19%)	Respondent uważa, że dysproporcja związana jest z rodziną, w odpowiedzi pada bezpośrednio słowo „rodzina” lub „dzieci”	<i>Kobiety więcej czasu poświęcają rodzinie niż mężczyźni.</i> Kobieta 19 l., Warszawa
Różnice – zdaniem respondenta 130 odpowiedzi (17%)	Respondent uznaje różnice biologiczne lub kulturowe między kobietami i mężczyznami za dostateczne uzasadnienie innych miejsc w hierarchii	<i>Kobiety są bardziej wytrwałe w dążeniu do osiągnięcia zamierzonych celów, dlatego częściej aspirują do bycia niezależnymi artystkami, a nie robienia karier akademickich.</i> Kobieta, [brak wieku] Kraków, V rok

*W cytowanych wypowiedziach respondentów ingerencje redaktorów oznaczono kwadratowym nawiasem.

Różnice – zdaniem respondenta c.d.		<i>Kobiety z natury nie chcą się za bardzo przywiązywać do jednej dziedziny nauki na całe życie.</i> Mężczyzna 21 l., Wrocław <i>Kobiety często w siebie nie wierzą.</i> Kobieta 22 l., Gdańsk
Przeszłość i narracja zmiany 91 odpowiedzi (12%)	Respondent podkreśla, że dysproporcja jest konsekwencją niższego udziału kobiet na uniwersytetach w przeszłości, w tym wśród studentów	<i>Te statystyki oddają proporcję jaka była kiedyś na akademiach, studio- wało znacznie więcej mężczyzn. Za 10-20 lat te proporcje będą odwrotne.</i> Kobieta 21 l., Wrocław
Wybór kobiet 65 odpowiedzi (8%)	Respondent podkreśla, że kobiety nie chcą pracować na uczelniach plastycznych	<i>Wolą rozwijać się zawodowo, nie akademicko.</i> Kobieta 24 l., Warszawa
Różnice postrzegane przez innych (respondent im nie wierzy) 64 odpowiedzi (8%)	Respondent mówiąc o tym, jak inni postrzegają różnice, podkreśla, że poglądy dotyczące różnic między kobietami i mężczyznami odnoszą się społeczeństwa	<i>[Kobiety] są postrzegane jako mniej kompetentne.</i> Kobieta 25 l., Poznań <i>Archaiczne myślenie profesorów, że kobieta nigdy nie będzie prawdziwym artystą, bo jej biologia na to nie pozwoli.</i> Kobieta 27 l., Warszawa
Nie wiem 59 odpowiedzi (8%)		<i>Trudno powiedzieć. To temat na pracę naukową.</i> Kobieta 31 l., Poznań
Nie jest to ważne lub są ważniejsze problemy 28 odpowiedzi (4%)	Respondent podkreśla, że mniejszy udział kobiet na stanowiskach profesorskich nie stanowi problemu lub że należy się skupić na ważniejszych kwestiach	<i>Płeć nie ma najmniejszego znaczenia.</i> Mężczyzna 26 l., Poznań <i>Moim zdaniem ta ankieta skupia się nie na tym problemie, na którym powinna. Na uczelniach są ważniejsze problemy – siatki niezidentyfikowanych znajomości, opieszałość i brak zaangażowania w swoją pracę niektórych wykładowców, przerażający u innych problem alkoholowy, przestarzały program i podejście. Do cholery – niech ktoś się tym wreszcie zainteresuje!</i> Kobieta 23 l., Łódź
Przypadek 8 odpowiedzi (1%)		<i>Przypadek?</i> Mężczyzna 22 l., Łódź

	Kobiet	Mężczyzn
Rodzina	138 (21%)	14 (10%)
Różnice (wg respondenta)	101 (16%)	29 (21%)
Różnice (wg innych osób)	60 (9%)	4 (3%)
Przeszłość i narracja zmian	74 (11%)	17 (12%)
Nierówne traktowanie/dyskryminacja	156 (24%)	34 (25%)
Wybór kobiet	50 (8%)	15 (11%)
Nie jest to problem	19 (3%)	9 (7%)
Nie wiem	41 (6%)	18 (13%)
Przypadek	6 (1%)	2 (1%)
Brak odpowiedzi	243 (38%)	41 (30%)

Uwaga: wyniki nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wymienić więcej niż jeden powód.

Najczęściej wymienianym powodem (24%) było nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn. W przypadku niektórych wypowiedzi trudno jednoznacznie stwierdzić, czy chodzi o dyskryminację w konkretnej sytuacji na uczelni, czy o cechy społeczeństwa w ogóle, np. w wypowiedziach: „seksizm” (Mężczyzna 25 l., Kraków) czy „szklany sufit” (kobieta [brak wieku], Warszawa). Tam, gdzie respondent bezpośrednio odnosi się do sytuacji na uczelni, można wyróżnić poniższe wątki.

Mężczyźni lepiej czują się w towarzystwie innych mężczyzn:

Rodzaj zamkniętego kręgu i obiegu promowanych studentów, a co za tym później idzie asystentów, doktorów i profesorów, zwłaszcza na kierunkach typu rzeźba czy grafika, częste faworyzowanie studentów nad studentki.

Kobieta, 25 l., Łódź

Uczelnia artystyczna przyjmuje do siebie taką szeroką gamę osobowości, że potem robi się z tego takie wąskie gardło przepuszczone przez taki najbardziej krytyczny filtr takiego odrobinę nieczułego mężczyzny. I tak naprawdę takich pracowni jest bardzo wiele.

Kobieta, 25 l., Poznań

Profesor woli z chłopakiem pogadać. Nawet jeśli on jest trochę zagubiony – bo wrażliwość, nieodpowiedzenie sobie na pytanie, wiąże się z pewnego rodzaju

zagubieniem. I woli takiemu zagubionemu chłopakowi pomóc się odnaleźć, aniżeli zagubionej dziewczynie. Bo ona będzie miała swoje problemy, o których profesor nie chce słuchać.

Mężczyzna 25 l., Warszawa

Panowie są niechętni przyjmować do swojego grona nowe panie prowadzące, ponieważ wolą trzymać się ze swoimi kumplami.

Mężczyzna 21 l., Gdańsk

Grupy artystyczne mają zdecydowanie charakter 'klubu dla chłopaków'. Dużo rzeczy załatwia się na gruncie towarzyskim przy wspólnym picu wódki i wycieczkach na dziewczynki.

Kobieta [brak wieku], Katowice

Dziewczyny narzekały, że profesor faworyzuje bardziej facetów. Ile w tym prawdy, ile w tym feminizmu, to ja nie wiem.
Mężczyzna 25 l., Warszawa

Znajomości decydują o składzie kadry nauczycielskiej i wynikach konkursów na stanowiska; zwykle są to w pełni męskie kręgi, ewentualnie z małżonkami profesorów.
Kobieta 21 l., Gdańsk

Wiadomo, że faceci będą chcieli jeszcze jednego mężczyznę do swojego grona raczej niż jakąś kobietę. Bo tutaj są oni i jest im dobrze – a ktoś inny przyjdzie i im zrobi bałagan.
Kobieta 25 l., Szczecin

Relacje towarzyskie mogą wpływać na to, że stanowiska otrzymują koledzy pracowników płci męskiej.
Mężczyzna 27 l., Katowice

Profesor bardziej się przyjaźni z facetami, taki typ osobowości – z żadną znaną mi dziewczyną z tych paru roczników, które znam nie miał dobrego kontaktu, podobnie jak ja z nim. Ale z jednym ze studentów nawiązał bliższy kontakt – kolega skończył rok wcześniej tę pracownię i oni na korektach mieli bardzo długie rozmowy, wydawało się, że ta relacja jest lepsza, koleżanka z jego roku rozpaczła, że jego korekta trwała godzinę, a jej – 10 minut.
Kobieta 30 l., Warszawa

Wśród studentów dominują kobiety i studenci mężczyźni się zazwyczaj mocno ze sobą trzymają. Tylko dlatego, że są facetami.
Mężczyzna 20 l., Szczecin

Męskie lobby profesorskie promujące mężczyzn pnących się po szczeblach kariery.
Kobieta 28 l., Poznań

Irytuje mnie na kilku zajęciach, że kiedy zaczyna się dyskusja, to profesor dyskutuje z grupą chłopaków, których mamy na sali. To jest bardzo dziwne, każda z dziewczyn może się włączyć, ale kiedy zaczyna się

dyskusja, ten krąg jakby się zamyka, zaczynają się przerzucać, to bardzo ciężko się włączyć. Nawet nie chodzi o sam sposób prowadzenia zajęć, bo profesor w żaden sposób nie faworyzuje mężczyzn.
Kobieta 20 l., Warszawa

Długotrwałe relacje buduje się prościej ze studentami płci męskiej, bo zazwyczaj w pewnym momencie z relacji damsko-męskich wychodzą zauroczenia, romanse, a z nich czasami – jakieś problemy. Mężczyźni zazwyczaj biorą męskiego asystenta, a profesorki biorą żeńską asystentkę. To wynika ze sposobu dogadywania się: mężczyźni czują się swobodniej z innymi mężczyznami niż z kobietą, a wolą, żeby praca była swobodna, a nie żeby musieli cały czas uważać. Nie wiem, skąd wynika coś takiego, ale w relacji kobieta-mężczyzna to jest bardziej starcie niż współpraca.
Mężczyzna 21 l., Szczecin

Teraz jest więcej mężczyzn, ale wynika to z tego, że... na uczelnię artystyczną, na mój kierunek łatwiej się dostać mężczyźnie. Bo skoro dostaje się więcej kobiet, a i tak więcej jest profesorów-mężczyzn, to pewnie mężczyźni są pożądanymi.
Mężczyzna 20 l., Poznań

Faworyzowanie mężczyzn na stanowiska asystentów przez profesorów 'starej daty'.
Kobieta 24 l., Szczecin

Profesorowie wybierają sobie męskich następców, jeśli są to kobiety, to w 80% są to ich partnerki/kochanki.
Kobieta 24 l., Warszawa

To czy ktoś zostaje profesorem na mojej uczelni zależy tylko i wyłącznie od znajomości i wpływów. Jak wiemy, większość profesorów to mężczyźni, dlatego wybierają jako swoich asystentów mężczyzn, gdyż jak często to bywa „dobrze się pije i bawi z kolegami”. Asystentkami profesorów zostają tylko i wyłącznie kobiety, które mają/miały (sic!) z nim romans.
Mężczyzna 21 l., Kraków

Związana z koniecznością pracy fizycznej niechęć do zatrudniania kobiet na niektórych kierunkach:

Asystentem zostanie chłopak, a nie dziewczyna. Czy wymagania są wobec nich inne? Chłopaków bardziej angażuje się w pomoc przy wystawach, więcej pracy fizycznej robią przy wbijaniu gwoździ, wierceniu. A skoro więcej tego robią, to potem łatwiej zrobić z nich asystentów, bo są strasznie potrzebni przecież. Ale ja wiem wszystko sama i nikogo nie angażuję do pomocy.

Kobieta 31 l., Warszawa

Często słyszę, że nie zostanę asystentem bo przecież jako kobieta nie podniosę drabiny w pracowni...

Kobieta 25 l., Kraków

Na pewno powodem jest brak kadry technicznej, w którą zamieniają się asystenci nosząc stoły, przygotowując wystawy.

Kobieta 24 l., Poznań

Niższa ocena sztuki kobiet, przekonanie, że prawdziwą sztukę tworzą mężczyźni:

Wciąż w mentalności ludzi artysta to mężczyzna-twórca, a „artystka” to nieszkodliwa wariatka w turbanie na głowie, z której można się pośmiać, ale nie należy brać na poważnie.

Kobieta 22 l., Katowice

Część ważnej dla studentek tematyki (feministyczna, kobieca, queerowa) nie ma szans na rozwój w murach uczelni, bo profesorowie nie rozumieją i nie potrafią prowadzić takich projektów

Kobieta 23 l., Warszawa

Myślę, że w środowisku artystycznym mężczyźni nie dopuszczają kobiet do stanowiska, bo panuje nadal przekonanie, że prawdziwym artystą jest mężczyzna.

Kobieta 25 l., Kraków

Myślę, że ta przewaga mężczyzn profesorów wynika ze starego przesądu, że sztuka to mimo wszystko domena mężczyzn, tak było przez całą historię sztuki

Kobieta 24 l., Katowice

Problem strukturalny marginalizacji dorobku i umiejętności kobiet

Kobieta 27 l., Łódź

Niechęć do kobiet, szowinizm, deprymujące zachowania względem kobiet:

Część tego męskiego „profesorskiego” grona ma nieco szowinistyczne podejście.

Kobieta 30 l., Łódź

Była jedna sytuacja z molestowaniem. Było to mocno poruszone [na uczelni].

Ten profesor już nie pracuje.

Mężczyzna 25 l., Szczecin*

Gdyby był wzajemny szacunek, gdyby ci faceci, profesorzy wszyscy byli w stanie przeskoczyć samych siebie i zaakceptować, i szanować te kobiety, które tam są, to by było zupełnie inaczej.

Kobieta 25 l., Poznań

Wykładowcy, z którymi mam dobry kontakt, ale nic między nami nie ma, żartowali sobie: „O, lepiej nie pojedź z Panią windą, żeby jakiejś sytuacji nie było, jak winda się zatrzaśnie.”

Kobieta 20 l., Szczecin

Jeden profesor jest takim człowiekiem, że podrywa wszystkie studentki. To jest sposób, w jaki radzi sobie z kobietami o ogóle – jest mizoginem. Dopóki nie robi nikomu krzywdy, tylko żarciki i nikomu to nie przeszkadza... to nie jest problem. Jeżeli komuś zaczęłoby to przeszkadzać, to wtedy zaczęłoby to być problem.
Mężczyzna 20 l., Szczecin

Skandaliczne przyzwolenie na nie-wybredne komentarze dotyczące płci, skandaliczne zachowanie profesorów płci męskiej, komentarze w stylu „trzeba było być grzeczną dziewczynką”, dwuznaczne sugestie, oraz ogólny klimat „heheszków”
Kobieta 26 l., Poznań

Facet z jednej pracowni patrzył gdzie tylko mógł i jak mógł – ale to nie było na tyle inwazyjne. To jest strasznie słabe z naszej strony, że my się zgodziłyśmy na taką kolej rzeczy.
Kobieta 20 l., Poznań

Widziałam molestowanie ze strony jednego z wykładowców prowadzących zajęcia. Parę koleżanek miało taką sytuację, że pouciskały z pracowni – to dotyczy człowieka, który trudno się kontroluje, zdarzają się sytuacje molestowania na pewno, chociaż nie jest to częste. Ja na miejscu tych dziewczyn dałabym koleśowi w pysk. Ale to jest osoba szalona, kompletnie nie panuje nad swoimi emocjami. Z drugiej strony, jak popatrzę na kadrę na uczelni i wydziale, to szkoda stracić człowieka, który może dużo więcej ci pokazać, jeżeli chodzi o sferę sztuki, niż 90% wykładowców na uczelni.
Kobieta 29 l., Warszawa

Znam sytuacje na tyle nieciekawe, że jest potrzeba regulowania tego typu zachowań prawnie. W momencie, kiedy ktoś wykorzystuje swoją pozycję i władzę do tego typu celów, to jest naprawdę strasznie słabe. I sądzę, że studentka lub student postawieni w takiej sytuacji muszą się czuć naprawdę zagrożeni: od strony swojej przyszłej kariery itd. – to jest strasznie nieuczciwy rozkład sił. Więc słysząc o tego typu zdarzeniach, bardzo trzeba działać.
Kobieta 24 l., Łódź

Jeden asystent wysłał mojej koleżance dziwnego, dwuznacznego maila – to nigdy nie powinno mieć miejsca. No i już nie pracuje na akademii. Myślę, że mu wtedy nie zależało, bo wiedział, że jest na wypadzie, i tyle.
Kobieta 23 l., Szczecin

Wielu profesorów toczy jakaś tam frustracja bazująca na tym, że zamiast stać się dobrym artystą, stali się profesorem na uczelni i więcej już nic się nie wydarzyło. Oni się trochę wyżywają na studentach: są w stanie podnieść głos, zachować się bardzo niekompetentnie w niektórych uwagach, w sposobie jakby w ogóle komunikacji.
Kobieta 24 l., Poznań

Dziewczyna była modelką czy studentką. Jeden z panów wykładowców, który sprawia wrażenie takiego zainteresowanego młodszymi kobietami, składał jej propozycje. Moim koleżankom też. Posługiwał się językiem, który był mocno sugerujący i wiem, że rzeczywiście miał w tym temacie problemy. Nie wiem, jak się ta sprawa skończyła ani jak ta dziewczyna zinterpretowała jego gesty.
Kobieta 21 l., Szczecin

Dyskryminacja kobiet przez kobiety:

Osobiście jest mi bardzo przykro, że to właśnie kobiety na ASP w większości nie są zdolne do normalnej współpracy ze studentem. Każdą seksistowską uwagę i każdą niemiłą sytuację mogę przypisać niestety do współpracy z panią a nie panem profesorem.

Kobieta 23 l., Łódź

Słyszałem taką historię, że koleżanka, której oświadczył się mój kolega, została oblana na egzaminie przez panią profesor. Przez to, że pani profesor jest bardzo feministycznie nastawiona do świata i było takie wrażenie, że podoba jej się ten student, i z tego tytułu tę studentkę troszeczkę cisnęła mocniej. Ale nie wiem, na ile to jest prawdziwe, a na ile ta studentka się po prostu nie uczyła.

Mężczyzna 21 l., Szczecin

Kobiety są traktowane mniej poważnie przez same kobiety – nie dają sobie żadnego wsparcia. Nie wspierają się tak, jak różne mniejszości. Uważają się za gorsze albo: „mnie się udało, bo jestem jak facet, ale ta inna kobieta to nie jest taka jak facet, bo jest gorsza, a facet będzie lepszy”.

Kobieta 28 l., Warszawa

Kobiety są nieświadome przejawów dyskryminacji, a te, które zdobywają wysokie pozycje w środowisku, często nieświadomie powielają dyskryminacyjne schematy.

Kobieta 43 l., Warszawa

Cechy wrodzone lub nabyte w drodze wychowania:

To są kwestie społeczne – Libera zrobił bardzo fajną pracę „Jak tresuje się dziewczynki”.

Kobieta 26 l., Warszawa

Może dla mężczyzn praca jest głównym celem, są tacy ambitni, że dążą do tego. Kobiety się koncentrują na zbyt wielu rzeczach.

Kobieta 20 l., Łódź

Kobiety nie są nieświadome tego, że są dyskryminowane. To jest na poziomie studentek, ale też na poziomie kadr. Po prostu mają tak to zakodowane, jakby to było zupełnie naturalne. Nie tylko na akademii – kobiety w przeważającej części, w 90% nie mają świadomości dyskryminacji i są w stanie bronić różnych dyskryminujących reguł. Nie mają świadomości niczego. Akademia nie rozwija intelektu.

Kobieta [brak wieku], Warszawa

W istocie formowania kobiety w społeczeństwie polskim jest, że one od dziecka są inaczej traktowane niż mężczyźni, przez co ich głowy zaprzętają inne problemy i ostatecznie w niektórych dziedzinach po prostu kobiety nie są równo traktowane już od urodzenia.

Mężczyzna 20 l., Poznań

W bardzo wielu rodzinach kobieta jest ustawiana w takiej, a nie w innej konfiguracji. To siła takiego naszego wychowania. Gdyby nie to, że ja myślę o tym wszystkim inaczej i że umiem się przeciwstawić temu, czego się nauczyłam w domu, to mogę iść w inne rejony. Ale mogłabym równie dobrze, bez tego poczucia pewności, w pewnych sferach po prostu się zatrzymać. I powiedzieć: „OK, to ja muszę iść gotować obiad. A mam prawie 30 lat i jeszcze nie mam dzieci”. To jest kwestia psychiki. Bo ta uczelnia w takiej strukturze męskiej nigdy nie wykształci kobiet, które będą chciały to zmieniać.

Kobieta 25 l., Poznań

Fundamentem osób, które starają się zdać na akademię, jest wrażliwość. Trudniej jest kobietom sobie poradzić z emocjami czy zrozumieć te emocje, aniżeli mogą to zrobić mężczyźni. Dlaczego mężczyźni jest więcej, bo oni sobie z tym lepiej radzą albo szybciej.

Mężczyzna 24 l., Warszawa

Kobiety widzą szerzej, a krócej – w sensie mniejszy dystans czasowy. Natomiast mężczyźni jest zdolny postawić to w takiej perspektywie dalekofalowej.

Kobieta 26 l., Poznań

Konserwatywne przekonania o roli kobiet:

Dominacja starszych i konserwatywnych panów na Akademiiach.

Mężczyzna 25 l., Kraków

Przekonanie, że kobiety po ASP są do garów i rodzenia dzieci

Kobieta 29 l., Warszawa

Profesorowie są na swoich stanowiskach od wielu, wielu lat, to pozostałość poprzedniego systemu, gdzie kobiety miały zostawać w domu, a nie zajmować się rozwojem zawodowym.

Kobieta 22 l., Poznań

Może przyjdzie czas na kobiety – czekają, aż na emeryturę przejdą ci mężczyźni w zaawansowanym wieku, którzy mają te pracownie i są tymi profesorami. Stąd się bierze to lekceważenie: że nie są „wiarogodne”, nie są „konkretne”.

Kobieta 20 l., Poznań

Opinie pracowników:

Mają te dzieci, prawda. Może też były przez tego pracownika, który je tam nie szanował przy studentach i obrażał, że zrezygnowały. To już powód taki, że są słabsze. Może facet powinien powiedzieć mu coś ostrego, a te kobiety gdzieś tam w rękaw płakały i wołały zrezygnować z pracy niż zaryzykować jakąś awanturę. Profesorka, miasto C

To jest dokładnie tak na historii sztuki, tam są prawie same dziewczyny, czasami jest jakiś jeden chłopak, natomiast prawie sami faceci zostają kadrą. Sytuacja, w której na intermediach jest chyba jedna pracownia prowadzona przez panią profesor, bo reszta to są panowie profesorowie, jakby daje do myślenia. Czy malarstwo to jest taki szczególny kierunek, gdzie przez długi czas funkcjonowało takie humorystyczne hasło: „malarka to żona malarza”.

Profesor, miasto B

Też chyba na tych wydziałach, które są sfinansowane, trochę przyjemniej się pracuje.

Nasz wydział jest mniej konfliktogenny niż malarstwo, gdzie tam bardziej jakieś tam odbywają się dosyć ostre spory o władzę, jest to po prostu bardziej, sprawy są załatwiane trochę bardziej na miękko. Chyba może też z tego podejścia, że kobiety wychowują dzieci, w domu zostają albo po prostu zajmują się jakimiś takimi dorywczymi pracami, żeby tylko móc utrzymać, ale na pewno nie karierą, a faceci sobie pozwalają na karierę akademicką. Nie, wydaje mi się, że powinno wzrastać, powinno być zrównoważone raczej, bo nie jestem za tym, żeby kobiety zapanowały nad uczelnią, ale żeby było zrównoważone to podejście: bo i takie rzeczowe konkretnie jest potrzebne, i takie, które ogarnia szerszą perspektywę, które widzi dalej niż to, co jest teraz.

Asystentka, miasto C

Akademie w całej Polsce to są akademie ME-SKIE. Jest bardzo mało kobiet profeserek. Bo jest to bardzo trudna praca – w rytmie rezygnacji. Także dlatego, że po '89 roku, kiedy

nastąpiła transformacja i kobiety zyskały świadomość, że nie tylko [mężczyźni] mogą pracować, że one też mogą, tymczasem po prostu zajmowały się wychowywaniem i prowadzeniem domu. Myślę, że na pewno były też kwestie związane z czystym, skrajnym szowinizmem. No tak, określenie takie, że to „kobieca sztuka”, że baba sobie nie da rady. No że to jest takie miłe, łatwe, przyjemne w domu. Ale to jest moim zdaniem kwestia świadomości tego, że w Polsce to jest układ patriarchalny. Nie chcę tu nikogo urazić, ale to po prostu nie jest normalne, że większość akademii wśród rektorów nie ma kobiet.

Asystentka, miasto D*

My mamy 12 nauczycieli - to jest dziesięciu mężczyzn i dwie kobiety. No to statystyka mówi sama za siebie, ale może mam za małą wyobraźnię, ale nie widzę, żeby nasze układy jakoś tam były wielce szowinistyczne. Chyba jest to no naturalny stan rzeczy - myślę, że jedną z tych przyczyn na pewno jest, że kobiety szybciej dojrzewają. I jak 20-letni kandydaci przychodzą, to 20-letnie kobiety są dojrzałe niż 20-letni mężczyźni. Czyli krótko mówiąc [cisza]. Lepiej się prezentują kobiety w sensie np. takiej inteligencji emocjonalno-społecznej załóżmy. Ale na przykład czemu potem one nie zostają na stanowiskach? Ja nie wiem, ale wydaje mi się, że stereotyp artysty mężczyzny jest prawdziwy. To brzmi jak stereotyp, no ale takie są fakty i ja tam mam wiele koleżanek, które skończyły ze mną studia i w ogóle już się sztuką nie zajmują, ponieważ kochają swoje dzieci. Przedkładają tę miłość nad aktywność artystyczną, a mężczyznom to jakoś np. posiadanie dzieci najwyraźniej mniej przeszkadza.

Asystent, miasto B

Proporcja jest znacznie zachwiana w momencie rekrutacji na stanowiska. Niejednokrotnie studentki kończą studia z wyróżnieniem, w przeciwieństwie do studentów płci męskiej. Od kilku lat jestem na dyplomach artystycznych i monitoruję to. Powtórzę się kolejny raz, po prostu trzeba zrobić absolutny porządek z tym [...] jest to moim zdaniem jawna niesprawiedliwość. Naprawdę chciałabym znaleźć odpowiedź na coś takiego, dlaczego studiuje 90% kobiet na uczelniach artystycznych, a tylko 10% tych mężczyzn

ma szanse potem na pracę. Zresztą widzę to po moich kolegach, którzy są w moim wieku - mniej więcej oni na uczelnię dostają się zaraz po dyplomie. U kobiet musiało trochę więcej czasu upłynąć, żeby miały tę szansę i nie ukrywam, że cały czas musimy udowadniać, że jest trochę inaczej.

Asystentka, miasto B

Dlaczego to chłopakowi to zaproponowano? Miałam czasami takie poczucie, że zaproponowano, bo jest mężczyzną. A nie, że dziewczynie - była znacznie zdolniejsza i tak dalej [...]. No bo jest to szkoła ze starymi tradycjami. Bardzo duża, gdzie przez długi czas na stanowiska byli wybierani tylko i wyłącznie mężczyźni. Myślę, że to jest cel, który zawsze będzie przyświecał kobiecie, jeśli będzie chciała mieć dzieci. Bardziej wybiorą swoją drogę artystyczną niż akademię. [...] Bo był patriarchat. Myślę, że to jest kwestia pokolenia, społeczeństwa, że było oczywiste, że mężczyźni wiodą prym. No o szowinizmie, no na pewno. Bo jakby myśleć, że to był błąd, który został zauważony. [...] jak byłam studentką, to miałam poczucie, że to jest absolutnie męskie grono - że jest niewiele profesorek, ale one są cudowne. Było w nich coś bardzo silnego. U młodej rzeźbiarki, u dziewczyny to powodowało taki lekki niepokój, że rzeźbiarzami są właściwie mężczyźni. Wydawało mi się, że kobiety były z boku... że mało jest kobiet, które prowadzą mistrzowskie pracownie. A nie było ich (czy nie ma ich), bo wcześniej nie były dopuszczane. Takiego rozumienia być może, że kobieta się nie nadaje, nie wiem.

Asystentka, miasto D

Na moim roku było dwadzieścia dziewczyn i dwóch mężczyzn... Tych dwóch zostało na uczelni, a reszta musiała sobie radzić. Było to dla mnie szokiem, bo wcale nie byli najlepsi... Najczęściej mi to odradzano: że nie poradzę sobie, że będzie ciężko. Z perspektywy czasu muszę przyznać, że jednak nie jest ciężko - jest ciekawie. Tylko trzeba wiedzieć, co się chce zrobić i dla kogo: czy dla siebie, czy dla kogoś - a trzeba się czasami postawić. Wiadomo, że będą bariery i napotykałam je praktycznie za każdym razem, gdy próbujemy coś zorganizować. Myślę, że już uodporniałam się na pewne komentarze.

Profesorka, miasto C

Załącznik 2.

Szczegółowa metodologia badania

Metodologia badania opiera się na triangulacji metod ilościowych i jakościowych. Badanie składa się z trzech części:

1. analizy danych zastanych (źródło wtórne);
2. ankiety (źródło pierwotne);
3. indywidualnych wywiadów pogłębionych (źródło pierwotne).

1. Analiza danych zastanych

W drodze zapytania o informację publiczną skierowanego do poszczególnych uczelni uzyskaliśmy szczegółowe dane o liczbie pracowników, doktorantów oraz studentów na poszczególnych stopniach z podziałem na płeć i kierunki oferowane na uczelniach plastycznych. Zapytanie przesłane zostało do dziewięciu instytucji (w tym Wydziału Sztuk Pięknych Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, na którym oferowane są kierunki zbliżone do tych na Akademii Sztuk Pięknych).

2. Część ilościowa – ankieta

By przetestować hipotezy wyjaśniające niewielki udział kobiet wśród nauczycieli akademickich, przeprowadziliśmy badanie ankietowe typu audytoryjnego wśród studentów uczelni plastycznych.

Badanie ankietowe miało na celu:

1. porównanie zawodowych i życiowych aspiracji studentów i studentek;
2. porównanie typu pozytywnych bodźców (pomocy, zachęt etc.) oferowanych studentom przez nauczycieli akademickich;
3. porównanie rodzaju negatywnych bodźców (przykładów dyskryminacji etc.) doświadczanych przez studentów na ASP;
4. porównanie studentów rozpoczynających i kończących studia;
5. zbadanie, jak studenci postrzegają artystów, kogo uznają za autorytet i czy potrafią wymienić kobiety, które zdobyły uznanie w ich dziedzinie sztuki.

Badanie zostało przeprowadzone między majem a wrześniem 2015 na próbie kwotowej wśród studentów dziewięciu uczelni plastycznych. Respondenci mieli do wyboru wypełnienie ankiety w trybie online lub w wersji papierowej. W sumie analizie poddano 783 ankiet, co stanowi 9% populacji studentów badanych uczelni plastycznych (i 18% próby docelowej – I i V roku – uskrainione grupy dla lepszego porównania).

*W cytowanych wypowiedziach respondentów ingerencje redaktorek oznaczono kwadratowym nawiasem.

Czym jest próba kwotowa i dlaczego została użyta w badaniu?

Celem każdego badania jest poznanie zależności występujących w interesującej nas populacji przy użyciu podzbioru populacji, czyli próby. Innymi słowy, chcemy dowiedzieć się czegoś o studentach bez konieczności przebadania wszystkich osób studiujących na uczelniach plastycznych w Polsce. W badaniu posłużono się próbą maksymalizującą liczbę przypadków, skorygowaną ze względu na proporcje w badanej populacji pod względem płci oraz uczelni. Jest ona równoważna próbie kwotowej, przy zastosowaniu której dąży się do uzyskania reprezentatywności przez wybór kluczowych cech – w naszym przypadku płci oraz uczelni – i rekrutowanie uczestników badania tak, by proporcje zmiennych w próbie odpowiadały tym w badanej populacji. Stopień reprezentatywności próby kwotowej następnie weryfikuje się, sprawdzając rozkład innych zmiennych, które nie zostały użyte w celu jej konstrukcji. Odstępstwa od rozkładu innych zmiennych powinny być brane pod uwagę przy interpretacji wyników. W odróżnieniu od próby losowej, która jest z założenia reprezentatywna wobec wszystkich zmiennych, próba kwotowa jest reprezentatywna wobec zmiennych wykorzystanych do jej utworzenia (płeć i uczelnia) oraz zmiennych blisko z nimi skorelowanych. W naszym przypadku interesujące nas zmienne są blisko skorelowane z płcią oraz z tym, na jakiej uczelni respondent studiuje. Z tego powodu użycie próby kwotowej było uzasadnione.

Korekcje próby

Korekcje próby wyznaczone zostały na podstawie proporcji zaobserwowanych w populacji pod względem płci i uczelni. Dane o populacji pochodzą z publikacji GUS-u. Dane wstępne dotyczą szkolnictwa wyższego i odnoszą się do roku akademickiego 2014/15. Studenci wybrani do badania studiowali na kierunkach grupy nauk humanistycznych i sztuki w podgrupie artystycznej, która obejmuje zwykle kierunki takie jak grafika, malarstwo, wzornictwo oraz rzeźba, a także kierunki artystyczne specyficzne dla danej szkoły, jak na przykład tkanina i ubiór w Łodzi.

Ważenie

Dane zostały poddane ważeniu tak, by uzyskana próba kwotowa odpowiadała rozkładowi zmiennych w populacji. Jak widać w tabeli 1, kobiety oraz studenci z Warszawy i Łodzi byli nieznacznie nadreprezentowani w próbie przed ważeniem. W większości kwoty zostały wypełnione, więc wagi są stosunkowo niewielkie (0,57–2,40). Dla przykładu: w próbie respondentki z Warszawy stanowiły 16,99%, podczas gdy dane GUS-u pokazują, że grupa ta stanowiła 14,30% ogółu studentów w badanej populacji. By zmniejszyć wpływ studentek z Warszawy na wyniki, przypisujemy im mniejszą wagę, w tym przypadku $14,30/16,99=0,84$. Z drugiej strony, niedobór mężczyzn z Warszawy kompensowany jest przez wagę większą od jedności, w tym przypadku $4,69/3,19=1,47$.

Tabela 1: Profil danych przed i po ważeniu jako procent próby

		Proporcje bez ważenia (%)	Proporcje z waże- niem (%)	Proporcje w populacji wg GUS-u (%)
Łódź	mężczyźni	3	2	2
	kobiety	13	8	8
Szczecin	mężczyźni	2	2	2
	kobiety	6	4	4
Gdańsk	mężczyźni	1	2	2
	kobiety	6	8	8
Katowice	mężczyźni	1	2	2
	kobiety	5	6	6
Kraków	mężczyźni	2	3	3
	kobiety	9	9	9
Warszawa	mężczyźni	3	5	5
	kobiety	17	14	14
Wrocław	mężczyźni	2	3	3
	kobiety	11	11	11
Poznań	mężczyźni	3	4	4
	kobiety	10	10	10
Toruń	mężczyźni	1	2	2
	kobiety	5	8	8
Razem		100%	100%	100%

Uzyskana próba

W trakcie badania zebrano 966 ankiet, włącznie z przypadkami egzemplarzy z informacjami niedostatecznymi lub wskazującymi na niewłaściwą kategorię osób – jak zwykle w tego typu badaniach. Z tej liczby wyłączone zostały ankiety, w których respondent nie podał płci (15 ankiet) lub miasta, w którym studiuje (95 ankiet). Odrzucone zostały również ankiety wypełnione przez absolwentów (38) lub osoby studiujące na kierunkach innych niż plastyczne (54). W ten sposób zostało 783 ankiet, które zostały poddane dalszej analizie.

Ponieważ wybrana próba została zważona kwotowo na podstawie ograniczonej liczby zmiennych, ważne jest porównanie rozkładu proporcji zmiennych, które nie służyły do konstrukcji kwot. Taką zmienną jest informacja o tym, czy respondent otrzymuje stypendium socjalne oraz stypendium za wyniki naukowe, w tym stypendium rektora. Zmienne te są wyznacznikami dwóch różnych zjawisk, na co wskazuje między innymi niski stopień korelacji $s=.02$. Uzyskana próba ma nieco zawyżoną proporcję studentów ze stypendiami (zarówno socjalnymi, jak i za wyniki), jednak różnice te nie są duże.

Tabela 2: Porównanie proporcji

Stypendium socjalne (próba)	Stypendium socjalne (dane GUS-u)	Stypendium za wyniki (próba)	Stypendium za wyniki (próba)
15%	11%	15%	10%

Źródło: Dane GUS-u z: *Finanse szkół wyższych 2013*, grupa uczelni artystycznych.

Kwestionariusz

Kwestionariusz zawierał 41 pytań o aspiracje zawodowe, pozytywne i negatywne doświadczenia na uczelni i wiele innych (załącznik 4C). Przed badaniem przeprowadzone zostało badanie pilotażowe, które pozwoliło na korektę pytań oraz skrócenie ankiety, tak by średni czas jej wypełnienia nie przekraczał 15 minut. Aby zminimalizować błąd selekcji próby (np. skrzywienie próby w kierunku osób wykazujących wyższe zainteresowanie poruszaną tematyką), ankiecie nadano neutralny tytuł: *Ogólnopolskie badanie studentów kierunków artystycznych i projektowych*. Studenci zostali poinformowani, że badanie ma na celu poznanie aspiracji i doświadczenia studentów na uczelniach artystycznych w Polsce, a pytania, które bezpośrednio wiązały się z płcią, pojawiły się dopiero w ostatniej jednej trzeciej kwestionariusza.

Aby dotrzeć do możliwie najszerszego grona, studenci zostali zaproszeni do udziału w badaniu na kilka różnych sposobów:

- ankieta online: skontaktowaliśmy się z samorządami studenckimi oraz pracownikami badanych uczelni, którzy pomogli nam w rekrutacji poprzez promowanie ankiety przez listy mailingowe oraz grupy w mediach społecznościowych. Przeprowadzona została również kampania rekrutacyjna na Facebooku skierowana do osób studiujących na kierunkach artystycznych (szczegółowa lista podana w aneksie). Wiadomość o badaniu dotarła w ten sposób do 4 339 osób. Wielkość próby uzyskanej z ankiety online to $n=534$.
- ankieta papierowa: dystrybuowana przez samorząd studencki oraz współpracowników, którzy zadeklarowali pomoc w prowadzeniu badania. Wielkość próby z ankiety papierowej to $n=249$.

Przesłanki wyboru metody ankietowej:

1. dotarcie do jak największej liczby respondentów;
2. skonstruowanie możliwie jak najbardziej reprezentatywnej próby pozwalającej na diagnozę sytuacji na uczelniach plastycznych;
3. anonimowość ankiety pozwala na zbadanie tematów potencjalnie drażliwych dla respondenta;
4. styl ankiety pozwalający na łatwą parametryzację odpowiedzi i obróbkę ilościową.

3. Część jakościowa (wywiady)

Metoda: pogłębione wywiady indywidualne (IDI)

Próba celowa (ekspercka): 32-osobowa, z równą liczbą kobiet i mężczyzn

Okres zbierania danych: sierpień–wrzesień 2015 roku

Typ wywiadu: faktograficzny z dużą liczbą pytań eksploracyjnych, o średniej długości 75 minut

Scenariusz: w dwóch wersjach, osobnej dla studentów i osobnej dla pracowników akademickich, oparty na celach, z dominantą pytań wprost; moderatorzy części jakościowej mieli do dyspozycji część tematyczną (pytania badawcze poszczególnych sekcji) oraz dynamiczną (przeformułowane pytania badawcze na sugerowane pytania wywiadu). Wywiady zostały nagrane, transkrybowane dosłownie, a następnie poddane analizie jakościowej.

Prezentacja badania: aby zminimalizować błąd selekcji próby, badanie było zaprezentowane jako skupiające się na ogólnych doświadczeniach, aspiracjach i ścieżkach karier na polskich uczelniach plastycznych.

Wywiady były prowadzone przez sześciu doświadczonych badaczy, głównie socjologów i antropologów w przedziale wiekowym 25–40 lat. Przez wzgląd na intymność niektórych tematów, tematykę powiązaną z płcią, w tym ze stereotypami ról płciowych, i uzasadnione podejrzenie, że strony mogłyby się krępować mówić szczerze w swojej obecności (Maison, 2010), wywiady z mężczyznami były prowadzone wyłącznie przez badaczy, a z kobietami – wyłącznie przez badaczki. Aby wykluczyć wpływ specyficznych cech poszczególnych kierunków studiów, zastosowano moduły rotujące dyscyplin, które reprezentowali respondenci.

Przesłanki wyboru metody wywiadów pogłębionych:

- a. merytoryczne
 1. wywiad miał stanowić kontekst dla obszernych badań ilościowych – ważniejsze było zgłębienie tematu, a nie potrzeba konfrontacji opinii;
 2. obecność trudnych tematów (intymnych i potencjalnie krępujących) – uzasadniona obawa, że obecność innych mogłaby blokować respondentów;
 3. dotarcie do wcześniej nieuświadomianych uprzedzeń, ocen, wartości – przez długość trwania wywiadu.
- b. funkcjonalne

Trudno dostępni uczestnicy w przypadku profesorów (z których część piastowała najwyższe funkcje na swoich uczelniach, część była znanymi artystami, część wielokrotnie przekładała termin badania).

Kryteria zasadnicze doboru celowego:

1. kryteria selekcyjne wspólne: instytucjonalny związek z jedną z polskich uczelni plastycznych (poprzez bycie studentem lub pracownikiem akademickim);
2. kryteria selekcyjne różnicujące grupy: etap kariery i płeć.

Ponieważ etap kariery jest zasadniczym kryterium doboru celowego, uskrainiamy grupy, aby wyostrzyć potencjalnie obserwowalne różnice. Wśród studentów wybieramy najmłodszych i najstarszych (I i V rok). Zaś wśród pracowników asystentów (pierwszy etap pracy na uczelniach plastycznych) oraz profesorów prowadzących pracownię dyplomowe (najbardziej zaawansowany etap kariery na uczelniach plastycznych). W każdej celce (czyli grupie tak skonstruowanego schematu) zostaną wybrane cztery osoby.

Sposób doboru:

1. kontaktowanie się z osobami spełniającymi kryteria kierunku studiów, miasta, etapu kariery przez dane znalezione w Internecie (na stronach internetowych artystów, stronie wydziału etc.);
2. metodą kuli śnieżnej (ang. *snowball sampling*) – poprzez pytanie osób z punktu 1. o wskazanie innych znanych im osób spełniających kryteria doboru celowego;
3. zamieszczanie informacji na grupach przeznaczonych dla studentów uczelni plastycznych w mediach społecznościowych.

I wymiar selekcji: wybór instytucji

Z dziewięciu ośrodków włączonych do analizy ilościowej cztery zostały wybrane do badań jakościowych: według jednego podstawowego i trzech pomocniczych kryteriów selekcji:

1. kryterium podstawowe: dysproporcja ilościowa między studentkami a pedagogami – kryterium wynika z podstawowego pytania badawczego o „wyciekanie” kobiet z systemu, więc porównane zostaną instytucje o największej i najmniejszej dysproporcji płciowej;
2. kryteria dodatkowe: wielkość, wiek i prestiż jako kryteria drugorzędne.

II wymiar selekcji: osoby i stanowiska

Wybór respondentów wynika wprost z pytania badawczego: „dlaczego dysproporcja kobiet i mężczyzn zmienia się na niekorzyść kobiet z każdym szczeblem kariery?”. Wybrano tyle samo mężczyzn co kobiet z czterech szczebli kariery na uczelni plastycznej: studentów I roku, dyplomantów, asystentów oraz profesorów.

Rola na uczelni plastycznej		Kobiety	Mężczyźni
Pracownicy akademicy	Profesor (prowadzący własną pracownię)	4 wywiady	4 wywiady
	Asystent w pracowni	4 wywiady	4 wywiady
Studenci	Student V roku	4 wywiady	4 wywiady
	Student I roku	4 wywiady	4 wywiady
SUMA		16 wywiadów	16 wywiadów

III wymiar selekcji: kierunki studiów

Respondenci pochodzą z kierunków: malarstwo, rzeźba, grafika, scenografia, wzornictwo, architektura wnętrz, edukacja artystyczna i inne kameralne kierunki. Zostali dobrani w taki sposób:

- aby mniej więcej połowa pochodziła z bardziej zmaskulinizowanych w kadrze, a druga połowa z bardziej sfeminizowanych w kadrze kierunków;
- aby w próbie jednego miasta nie było więcej niż dwóch osób z tego samego kierunku studiów;
- hermetyczne *versus* duże wydziały.

Zaprezentowany schemat był stosowany w trybie rotacyjnym: gdy w danym mieście rozmawiano np. z profesorem malarstwa, w pozostałych miastach, aby odróżnić wpływ danej dyscypliny na respondenta, rozmawiano z profesorami innych kierunków. Celem tak dokładnego doboru próby celowej była możliwie duża dywersyfikacja punktów widzenia na temat wpływu płci na karierę na polskich uczelniach plastycznych.

Załącznik 3.

A. Lista ośrodków kształcenia na poziomie wyższym na kierunkach artystycznych w Polsce

Uczelnie plastyczne:

- Uniwersytet Artystyczny w Poznaniu oraz Akademia Sztuk Pięknych:
- w Gdańsku
- im. Jana Matejki w Krakowie
- im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi
- w Warszawie
- im. Eugeniusza Gepperta we Wrocławiu
- w Katowicach

Uczelnia plastyczna i muzyczna:

- Akademia Sztuki w Szczecinie

Wydziały artystyczne przy uczelniach publicznych:

- Wydział Sztuk Pięknych, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
- Wydział Artystyczny, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie
- Wydział Artystyczny Uniwersytetu Zielonogórskiego
- Wydział Pedagogiczny i Artystyczny Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach
- Wydział Sztuki Uniwersytetu Technologiczno-Humanistycznego im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu
- Wydział Sztuki Uniwersytetu Rzeszowskiego

B. Kierunki artystyczne wg klasyfikacji ISCED'97

Grupa: Nauki humanistyczne i sztuka

Podgrupa artystyczna

Historia sztuki
Ochrona dóbr kultury
Muzykologia
Konserwacja i restauracja dzieł sztuki
Aktorstwo
Architektura wnętrz
Dyrygentura
Grafika
Instrumentalistyka
Jazz i muzyka estradowa
Kompozycja i teoria muzyki
Malarstwo
Fotografia
Organizacja produkcji filmowej i telewizyjnej
Realizacja obrazu filmowego, telewizyjnego i fotografia
Reżyseria
Reżyseria dźwięku
Rzeźba
Scenografia
Taniec
Wiedza o teatrze
Wokalistyka
Wzornictwo
Tkanina i ubiór
Intermedia
Media interaktywne i widowiska
Sztuka rejestracji obrazu
Sztuka mediów
Muzyka kościelna
Muzykoterapia
Studia międzykierunkowe – wzornictwo i mechatronika
Filmoznawstwo
Edytorstwo
Projektowanie gier i przestrzeni wirtualnej
Gry i grafika interaktywna
Zarządzanie kulturą i mediami
Animacja kultury
Mediacja sztuki
Krytyka artystyczna
Animacja

Załącznik 4.

A. Regresja logistyczna: Pomoc w zostaniu asystentem

	Iloraz szans	Błąd standardowy	P> t		95% Przedział ufności		Iloraz szans	Błąd standardowy	P> t		95% Przedział ufności	
Kobieta	0.39	0.14	0.01	*	0.19	0.79	0.38	0.14	0.01	*	0.18	0.8
Stypendium							3.42	1.21	0	**	1.71	6.85
Uczenia [Łódź jako podstawa]												
Szczecin	0.88	0.52	0.83		0.27	2.84	0.74	0.44	0.62		0.23	2.4
Gdańsk	1.73	0.93	0.31		0.6	4.98	1.49	0.85	0.48		0.49	4.55
Katowice	1.23	0.83	0.76		0.33	4.61	1.13	0.77	0.85		0.3	4.27
Kraków	1.03	0.58	0.96		0.34	3.14	0.91	0.5	0.87		0.31	2.69
Warszawa	0.83	0.41	0.7		0.31	2.18	0.93	0.46	0.88		0.35	2.47
Wrocław	0.47	0.29	0.23		0.14	1.61	0.51	0.33	0.3		0.15	1.81
Poznań	0.29	0.23	0.12		0.06	1.37	0.28	0.22	0.1		0.06	1.28
Toruń	0.67	0.57	0.63		0.13	3.51	0.59	0.54	0.57		0.1	3.55
Stała	0.16	0.07	0	***	0.07	0.36	0.12	0.05	0	**	0.05	0.3
Pseudo R-squared	11.1							15.8				

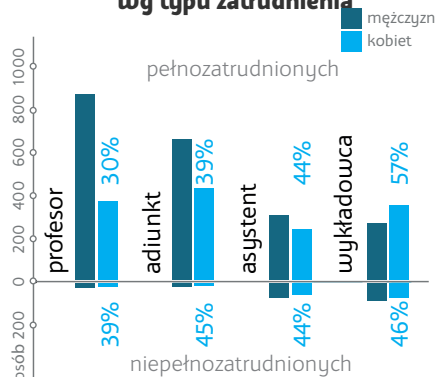
N=783

*** p<.001, ** p<.01, * p<.05

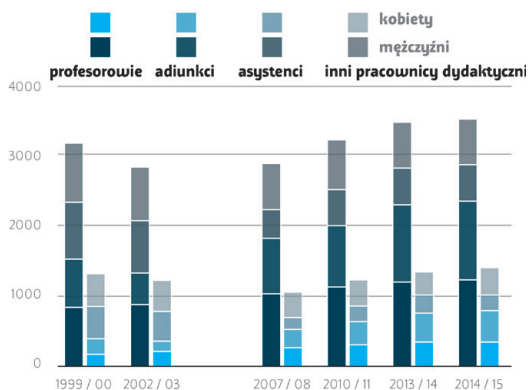
Psudo R-square obliczone na podstawie McKelvey and Zavoina (1976)

B. Dane statystyczne dotyczące szkolnictwa wyższego, w tym artystycznego i plastycznego, w Polsce

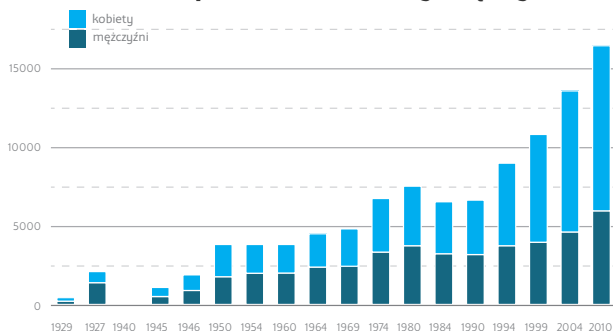
Wykres 25: Liczba kobiet i mężczyzn w roku 2014/15 na stanowiskach w uczelniach artystycznych wg typu zatrudnienia



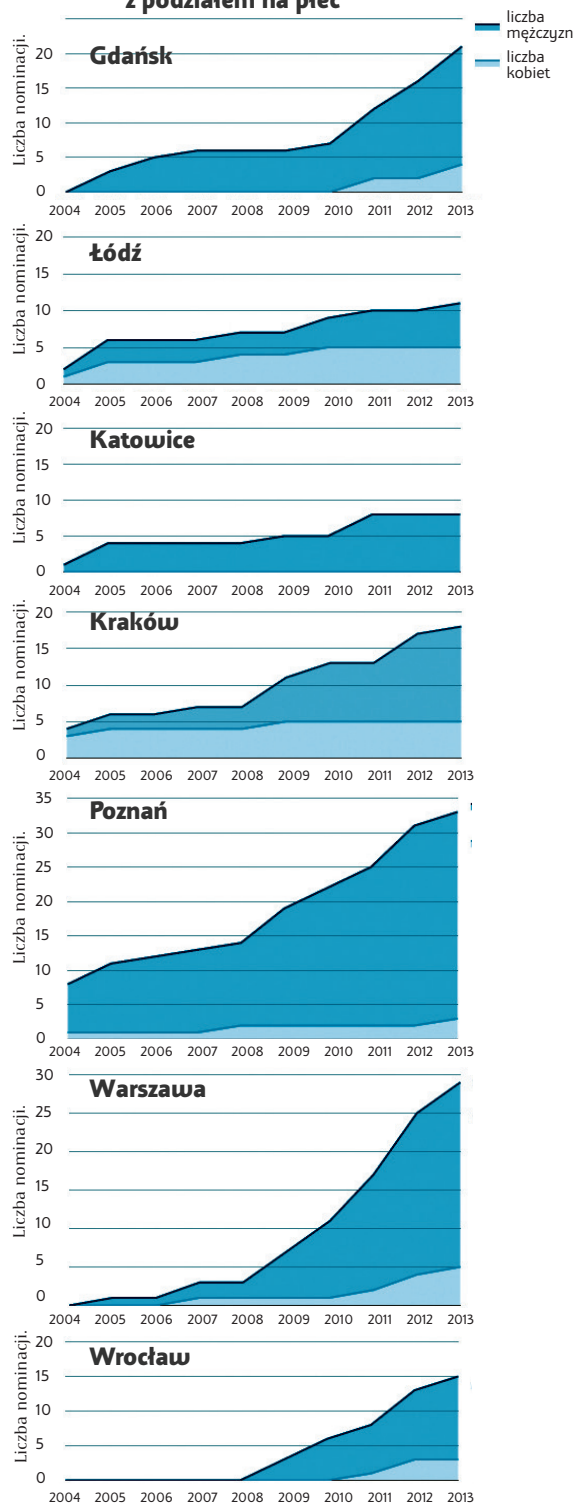
Wykres 26: Zatrudnienie na uczelniach artystycznych w latach 1999–2015, z podziałem na stanowiska i z wyszczególnieniem kobiet



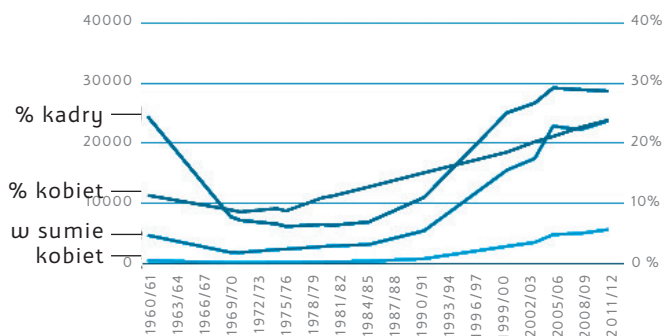
Wykres 27: Liczba studentów i studentek uczelni artystycznych w latach 1929–2011, z podziałem na kobiety i mężczyzn



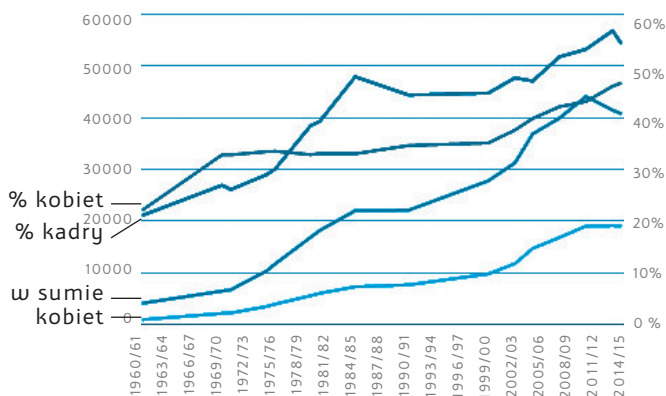
Wykres 28: Skumulowane nominacje profesorskie na uczelniach plastycznych w latach 2004–2014, z podziałem na płeć



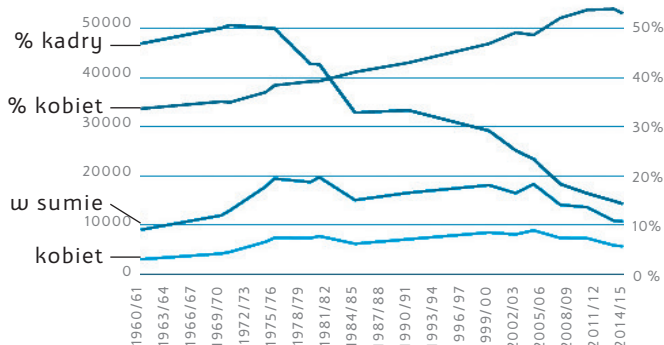
Wykres 29: Liczba i udział kobiet w gronie profesorów zatrudnionych na uczelniach w Polsce w latach 1960–2012.



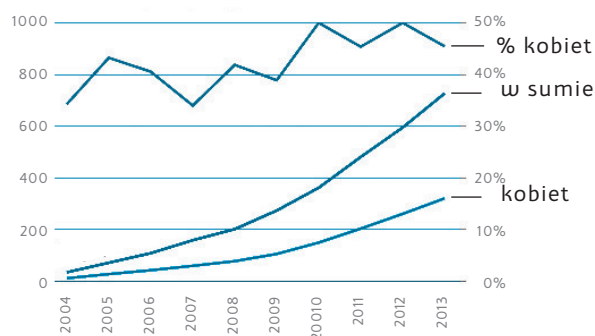
Wykres 30: Liczba i udział kobiet w gronie adiunktów zatrudnionych na uczelniach w Polsce w latach 1960–2015.



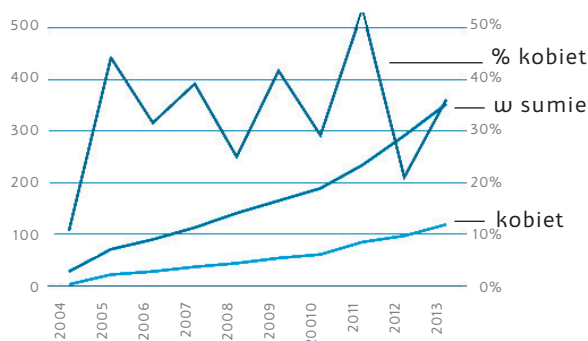
Wykres 31: Liczba i udział kobiet w gronie asystentów zatrudnionych na uczelniach w Polsce w latach 1960–2015.



Wykres 32: Liczba i udział kobiet, które otrzymały stopień doktora w latach 2004–2013. na uczelniach plastycznych



Wykres 33: Liczba i udział kobiet, które otrzymały habilitację w latach 2004–2013. na uczelniach plastycznych



Recenzje

Prof. zw. dr hab. Renata Siemieńska-Żochowska

Instytut Socjologii
Instytut Studiów Społecznych im. Profesora Roberta B. Zajonca
Kierownik Katedry UNESCO afiliowanej przy Wydziale Filozofii i Socjologii
Uniwersytet Warszawski

[...] Nierówność płci jest zjawiskiem powszechnie występującym na rynku pracy, przybiera różne formy, choć jej rozmiary powoli zmniejszają się – również w zawodach artystycznych. Wyjaśnienie owych nierówności, istnienia szklanego sufitu, często budzi wiele emocji i nieporozumień. Czy nierównowaga obecności jest wyłącznie wynikiem dyskryminacji, czy rezultatem odmiennych aspiracji i odmiennie budowanych scenariuszy życiowych, używając terminu Giddensa? A jeśli nawet mamy do czynienia z tym drugim przypadkiem, dlaczego tak się dzieje? W jakim stopniu mamy do czynienia ze stereotypami dotyczącymi ról męskich i żeńskich w społeczeństwie, których nie zawsze jesteśmy świadomi, że rządzą naszą percepcją rzeczywistości, naszymi oczekiwaniami i osądami?

[...] Odpowiedź na pytanie, dlaczego jest tak mało kobiet w kadrze akademickiej uczelni artystycznych, czasami zaskakuje. Okazuje się bowiem, że stereotypy na temat zdolności twórczych kobiet określają do dziś stosunek mężczyzn artystów do studentek, a następnie do tych kobiet, które pomimo zniechęcania ich w mniej lub bardziej subtelny sposób do zajmowania się sztuką w czasie studiów i później, wytrwały, nie zrezygnowały z kariery artystycznej i zajmowania się uczelnianą dydaktyką. Obecnie aspiracje kobiet i mężczyzn zajmujących się sztuką są w dużej mierze podobne. Co więcej, to podobieństwo aspiracji cechuje też kobiety i mężczyzn studiujących i pracujących w innych dziedzinach.

Przedstawiony raport cechuje duża staranność metodologiczna. Dobór uczelni, zaprojektowane na szeroką skalę badania ankietowe przeprowadzone wśród studentów i studentek na początku studiów oraz wśród kończących, pogłębione wywiady ze studiującymi, a także z profesorami oraz młodszymi pracownikami naukowymi reprezentującymi odmienne doświadczenia zawodowe i generacyjne pozwoliły autorkom na zebranie materiału badawczego, który analizują zgodnie z regułami metodologii socjologicznej. Konfrontują swoje wyniki z rezultatami wielu wcześniejszych badań prowadzonych w różnych krajach. Chciały mieć pewność, w jakim stopniu mamy do czynienia z tymi samymi mechanizmami utrudniającymi kobietom wchodzenie do zawodów uważanych za męskie, a za taki przez wieki uważano sztukę, a w jakim ze specyficznymi. Przedstawione wyniki mogą czasami zaskakiwać osoby nie zajmujące się profesjonalnie tą tematyką i nieznające realiów uczelni plastycznych.

Książka jest warta przeczytania nie tylko ze względu na bardzo ciekawe wyniki, ale także dlatego, iż jest przykładem bardzo rzetelnych badań. Autorki bardzo dbały o to, aby ich konkluzje, a czasami hipotezy mające zachęcić następnych badaczy do dalszych eksploracji, śledzenia tempa zmniejszania się barier w środowiskach artystycznych, były w pełni uzasadnione, miały oparcie w wielostronnych badaniach.

dr Patrick Präg

Adiunkt Wydziału Socjologii na Uniwersytecie Oksfordzkim i członek Nuffield College

Raport jest dobrze napisany i czerpie z bogactwa informacji empirycznych, zarówno wynikających z oryginalnych badań, które pochodzą z różnorodnych źródeł danych, jak również z gruntownego przeglądu odpowiedniej literatury. Byłem pod wrażeniem wnikliwości i dbałość o szczegóły jaką autorki przywiązywały pisząc niniejszy raport.

Prof. zw. dr hab. Kazimierz M. Słomczyński

Dyrektor Cross-National Studies:
Interdisciplinary Research and Training Program CONSIRT
Wydział Socjologii Ohio State University, Columbus, Ohio (USA),
Polska Akademia Nauk

[...] Raport rozpoczyna się stwierdzeniem: „Polskie Akademie Sztuk Pięknych są wysoce sfeminizowane jako miejsce studiów, a jednocześnie wyjątkowo zmaskulinizowane jako miejsce pracy”. Dlaczego tak jest? Hipotezy postawione w raporcie dotyczą: (1) relacji studentów z profesorami (bodźce pozytywne i negatywne oraz ich znaczenie); (2) aspiracji i priorytetów (atrakcyjność pracy i strategie życiowe); oraz (3) czynników psychologicznych (samoocena i imitacja wzorców osobowych). Hipotezy te są dobrze sformułowane i właściwie osadzone w literaturze przedmiotu. Są one wyprowadzone z ogólnych przesłanek dotyczących funkcjonowania wyższych uczelni i przystosowane do warunków uczelni artystycznych.

W raporcie opisano trzy metody badawcze: analizę dokumentów, ankietę skierowaną do studentów wszystkich dziewięciu ośrodków oraz pogłębione wywiady. Metodologiczny aspekt badania jest dobrze opisany w głównym korpusie raportu oraz w załączniku. Przebadanie 10% całej populacji daje dobre podstawy do wnioskowania, gdy próba jest odpowiednio ważona, co zostało dokonane.

Raport przedstawia materiał, który pozwala wyrobić sobie zdanie na temat stawianych hipotez. Wszystkie one w istotnym stopniu opisują przyczyny słabej reprezentacji kobiet na stanowiskach akademickich w uczelniach artystycznych. Wszakże niebywałą zaletą raportu jest, iż podaje on argumenty, aby spojrzeć na badane zjawisko również z perspektywy, która narzuciła się w toku badania. Stąd w raporcie pojawia się dyskusja systemowa, która zwraca uwagę na takie sprawy jak: spersonalizowana edukacja i hermetyczność środowiska, wpływ demografii i uwarunkowania rynku pracy czy petryfikacja struktur uczelniowych.

Praca zasługuje na szybkie opublikowanie.

Odpowiedzi z uczelni

Prof. dr hab. Wiesława Limont

prof. zw. Instytut Artystyczny,
Wydział Sztuk Pięknych
Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

Komentarz do raportu: Gromada A., Kawalerowicz J., Budacz D. (2015), *Marne szanse na awanse? Raport z badania na temat obecności kobiet na wyższych uczelniach artystycznych w Polsce*, Warszawa: Fundacja Katarzyny Kozyry.

Ze względu na krótki czas na zapoznanie się z raportem, który został zaproponowany przez autorki, moja opinia jest bardziej komentarzem niż recenzją.

W raporcie zostały zaprezentowane wyniki badań związane z obecnością kobiet na wyższych uczelniach plastycznych w Polsce. Badania te dobrze wpisują się w szerokie debaty prowadzone na temat bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji kobiet ze względu na płeć w różnych obszarach aktywności społecznej. W pracy zawodowej kobiety spotykają się często ze zjawiskiem „szklanego sufitu”, czyli z barierami ograniczającymi możliwość awansu.

W badaniu poszukiwano odpowiedzi na pytania o uwarunkowania kulturowe, środowiskowe i psychologiczne ujemnie wpływające na awanse kobiet, a także o dysproporcje płciowe pomiędzy studentkami i profesorkami w uczelniach plastycznych. W badaniu wykorzystano informacje publiczne, ankiety i wywiady pogłębione. Umożliwiło to zebranie danych ilościowych i jakościowych, które poddano analizie statystycznej i interpretacji w kontekście problemów badawczych.

Uzyskane wyniki potwierdziły większość założonych hipotez, co nie budzi specjalnego zdziwienia, ponieważ zostały one sformułowane w oparciu o wybrane problemy, dosyć dobrze znane w literaturze przedmiotu i funkcjonujące w obiegowej opinii społecznej. Dodatkowo znane są one z potocznej wiedzy i ukrytych teorii zdolności i twórczości, a także zgodne są z płciowymi stereotypami społecznymi. Jako że badania dotyczyły uczelni plastycznych, w tym także zasłużonych i prestiżowych ASP, w których powtarzane są i kultywowane tradycje dziewiętnastowiecznych akademii, to korzenie części stereotypów związanych ze sztuką sięgają końca dziewiętnastego wieku. Stereotypy te znalazły swoje odzwierciedlenie w wyrażanych opiniach i przekonaniach respondentów.

Otrzymane wyniki ujęte są w syntetycznym tytułowym wyrażeniu *Marne szanse na awanse* i mimo bardzo pozytywnej mojej opinii na temat przeprowadzonych badań oraz analiz ilościowych i jakościowych, mam parę zastrzeżeń.

Pierwsze dotyczy grupy kontrolnej. Badania zostały przeprowadzone wśród studentów i pracowników szkół plastycznych. Aby mieć pewność, że uzyskane wyniki dotyczą tylko wyższych szkół plastycznych, a nie w ogóle środowisk akademickich, warto by było wprowadzić grupy kontrolne, którymi mogłyby być uczelnie artystyczne, w których kształcenie również jest oparte na indywidualnej pracy mistrza – ucznia, np. uczelnie teatralne lub muzyczne.

Uzyskane wyniki z badań zbieżne są także z opiniami na temat hermetyczności środowisk akademickich z hierarchią i feudalnymi zależnościami strukturalnymi powiązanymi z tytułami i stanowiskami. Sądzę, że grupa kontrolna pozwoliłaby na stwierdzenie, czy dyskryminacja płciowa i jej przejawy w uczelniach plastycznych są podobne do sytuacji panujących na innych uczelniach i wydziałach, czy też od nich różne, a także jaki rodzaj dyskryminacji może być związany ze specyficznym profilem zawodowym w szkołach plastycznych.

Kolejna uwaga dotyczy uwarunkowań psychologicznych. Szkoda, że w badaniach nie uwzględniono współczesnych teorii zdolności i twórczości, które byłyby dobrą podstawą teoretyczną do formułowania problemów badawczych. Przecież badania były prowadzone wśród osób uzdolnionych plastycznie, tym bardziej ważne byłoby, jak sądzę, wzięcie pod uwagę wiedzy na temat zdolności, osób zdolnych ze szczególnym uwzględnieniem uzdolnień plastycznych. Oprócz, uwzględnionej w badaniach, samooceny, warto byłoby wziąć pod uwagę problem na przykład motywacji lub „poczucia własnej skuteczności” (Albert Bandura). Poczucie własnej skuteczności jest oceną swoich możliwości i umiejętności. U osób o wysokim poczuciu skuteczności sukces powoduje wzrost aspiracji, u osób o niższym jej poczuciu sukces wpływa na obniżenie aspiracji, ponieważ osoby te uważają, że nie jest możliwe jego powtórzenie. Osoby o różnym poziomie poczucia własnej skuteczności używają także różnych strategii: osoby z wysokim poziomem są zorientowane zadaniowo i skoncentrowane na osiągnięciu celu, a o niskim koncentrują się na własnych przeżyciach, analizując konsekwencje ewentualnej porażki. Sądzę, że podobne mechanizmy zostały ujawnione wśród badanych kobiet i mężczyzn, co może być przyczyną sukcesu lub jego braku, z konsekwencjami pojawiającymi się z tego tytułu. Wiąże się to także z „ukrytą teorią zdolności” (Carol Drweck), która polega na tym, że ludzie różnią się poglądami na temat swoich zdolności. W sytuacji, gdy muszą zwiększyć wysiłek, aby osiągnąć określony cel, uważają, że nie posiadają dostatecznych zdolności, obniżając w ten sposób poczucie własnej skuteczności w konkretnej dziedzinie i jednocześnie przyjmując nieadekwatne strategie działania (w raportowanych badaniach, w wypowiedziach respondentów ujawniono tego typu mechanizm).

Gdyby w badaniach zostały uwzględnione czynniki psychologiczne wynikające z teorii zdolności i twórczości, pozwoliłoby to na pogłębioną interpretację otrzymanych wyników, która mogłaby także wyjaśnić pojawianie się zachowań potęgujących elementy dyskryminacji płciowej w środowiskach związanych z uczelniami plastycznymi. W wypowiedziach respondentów pojawił się także problem związany z różnymi typami motywacji: u kobiet motywacji zewnętrznej, u mężczyzn – wewnętrznej. Ma to całkiem poważne konsekwencje związane z funkcjonowaniem obu badanych grup w środowisku akademickim, kobiety bowiem wymagają wzmocnienia zewnętrznego, a u badanych mężczyzn, jak się zdaje, dominuje motywacja samoistna, dzięki której sama aktywność może być dla nich nagrodą.

Mimo powyższych uwag uważam, że raport zawiera bogaty i wartościowy materiał, który może być, a właściwie powinien być wykorzystany przez instytucje odpowiadające za wyższe szkolnictwo plastyczne oraz organizacje działające na rzecz zapobiegania dyskryminacji ze względu na płeć

Prof. dr hab. Wiesława Limont

Toruń, 6 grudnia 2015

dr Mieczysław Juda

Kierownik Zakładu Teorii i Historii Sztuki
Akademii Sztuk Pięknych w Katowicach

Raport na temat obecności kobiet na wyższych uczelniach artystycznych w Polsce pt. *Marne szanse na awanse?* to efekt socjologicznego badania autorstwa A. Gromady, J. Kawalerowicz i D. Budacz. Wykonany został pod szyldem Fundacji Katarzyny Kozdry i próbuje zmierzyć się z problemem nierównomiernej z mężczyznami obecności kobiet w przestrzeni polskich uczelni artystycznych, we wszystkich wymiarach społecznego położenia – władzy, prestiżu, znaczenia itd. Ma charakter obszernie zakrojonego projektu obejmującego swoim zasięgiem właściwie wszystkie uczelnie artystyczne, tak co do terytorialnej lokalizacji (cały kraj), charakteru/typu uczelni (plastyczne, muzyczne, teatralne, filmowe, publiczne i niepubliczne) i skupiającego się na społecznych czynnikach i mechanizmach słabej obecności i „niewidzialności” kobiet w polskich uczelniach artystycznych – chodzi o udział we władzach, kadre zarządzającą, karierę i drogi zawodowego awansu. Jest to odwrócenie wyjściowego obrazu niemal całkowitego sfeminizowania świata polskich uczelni artystycznych, poczynając od składu społecznego studiujących. Autorki próbują dociec powodów tego stanu rzeczy w mechanizmach społecznych jako społecznych determinantach reprodukcji się tak ukształtowanych struktur, stosunków społecznych, wzorów postępowania i ogólnie można powiedzieć pewnego ładu aksjonormatywnego. Cytując literaturę przedmiotu (Etkowitz, Kemelgor, Uzzi) wskazują na różnice w aspiracjach, samoocenie, planach rodzinnych, rozległości i sile kontaktów, doświadczeniu dyskryminacji, dostępności wzorców osobowych i zaangażowanych mentorów jako czynniki różnicujące doświadczenie męskie i kobiece. Rzecz jasna stan ten uznają za nie dość, że niesatysfakcjonujący, to wręcz niedobry. Osobną kwestią jest narzucające się pytanie: jaki stan byłby satysfakcjonujący (dobry)?

Szerokie osadzenie analiz w problematyce kapitałów społecznych i kulturowych ustawia optykę analizy w perspektywie nierówności społecznych sprzężonych z podstawową zmienną płci. Można tu odnaleźć echa studiów „kobiecych” ujawniających rolę społeczną i położenie kobiet w przestrzeni życia zawodowego szczególnego środowiska, jakim są uczelnie artystyczne. Z przedstawionego materiału rysuje się obraz polskich uczelni artystycznych (głównie Akademii Sztuk Pięknych) jako obszarów niemal endemicznych męskiej dominacji, konserwatyizmu i pozostałości dawnego – w domyśle – PRL-owskiego jeszcze świata. Szeroko zakrojony metodologicznie projekt bazuje na różnego rodzaju danych: materiałach pierwotnych badań ilościowych (ankietowych – ponad 900 kwestionariuszy), danych zastanych oraz wywiadów pogłębionych (32), co ma podbudowywać tezę o całościowym charakterze badań.

We wnioskach ogólnych Autorki stwierdzają, że: 1. na kierunkach plastycznych panuje specyficzny, nieformalny klimat, a kontakty między kadrami a studentami są bliższe i bardziej intensywne; 2. mężczyźni częściej deklarują, że nauczyciele akademicki zaofiarowali im pomoc w zostaniu asystentami na uczelni, co rozpoczyna drogę zawodowej kariery; 3. ujawnił się brak znacznych różnic między kobietami i mężczyznami w wyborach i celach życiowych, w tym dotyczących założenia rodziny; 4. uczelnie plastyczne wydają się stosunkowo równościowym środowiskiem w zakresie obowiązków domowych (opieka nad dziećmi, dom itd.); 5. mężczyźni są bardziej skłonni postrzegać pracę nauczyciela akademickiego jako atrakcyjną. Wśród cech charakterystycznych dla świata uczelni plastycznych mających konsekwencje dla struktury władzy w tym środowisku Autorki wymieniają: spersonalizowaną edukację, hermetyczność grup będących źródłem ocen i uwarunkowania rynku pracy (niskie wynagrodzenia, wieloletowość

i wielopostaciowość aktywności zawodowej)). Końcowa konkluzja o niskim udziale kobiet w kadrach uczelni plastycznych wiąże się w opinii Auterek w dużej mierze z hermetycznością środowiska artystycznego oraz sferą relacji i nierównomiernego podziału bodźców pomagających w karierze. To dylemat świata sztuki, który ma tendencję do uwzględniania osobistych relacji w ocenie (mężczyźni mogą częściej zatrudniać innych mężczyzn); jednoczesna deklaracja poparcia dla różnorodności w sztuce niweczona jest przez hermetyczność. Zatem postulat większego udziału kobiet w żywotnych sferach życia na uczelniach plastycznych nie sprowadza się tylko do problemu równościowego, ale dotyczy kwestii fundamentalnych, jak przywoływane z cytowanego tekstu z Arts Council: „Nasze działania opierają się na prostej obserwacji, że różnorodność, w szerokim znaczeniu tego słowa, jest integralną częścią procesu twórczego. Jest ważnym elementem dynamicznej siły, która pcha sztukę naprzód, która wprowadza innowacje i otwiera sztukę na jakże istotny dialog ze współczesnym społeczeństwem”. To właściwe credo Auterek i zapewne mało kto by się z nim nie chciał zgodzić. Rzecz jednak w tym, że różnorodność przekładająca się na sprawiedliwość rodzącą kreatywność kluczową w dziedzinie sztuki, to prawda obiegowa. Kłopot nie w jej wypowiedzeniu raz jeszcze, ale zaproponowaniu ewentualnego sposobu jej realizacji. Tego jednak obszerne studium nie obejmuje.

Szeroka bibliografia i rzeczowo anonsowane załączniki wskazują na chęć zachowania rzetelności analizy i profesjonalnego, socjologicznego rzemiosła. Z pewnością to pożyteczne jak nieprzyjemne (w efekcie) studium neglizuje nasz świat bardziej, bo na podstawie zweryfikowanych danych empirycznych, a nie – jak to aż nadto często bywa – indywidualnych idiosynkrazji.

Mieczysław Juda

Katowice, 7 grudnia 2015

Magdalena Sołtys

Katedra Kultury Miejsca
Wydział Zarządzania Kulturą Wizualną
Akademia Sztuk Pięknych w Warszawie

Fundacja Katarzyny Kozyry – w osobach Anny Gromady, Juty Kawalerowicz i Doroty Budacz – zaprojektowała i przeprowadziła badania socjologiczne oraz przedstawiła jego podsumowanie pod tytułem *Marne szanse na awanse? Raport z badania sytuacji kobiet na wyższych uczelniach artystycznych w Polsce* (by doprecyzować – uczelniach plastycznych).

Dziękujemy, że Fundacja postawiła interesujący problem badawczy, uznawszy, że jest on niebagatelnym, ważkim społecznie problemem w naszym środowisku akademickim. Znaczących danych dostarczyli poprzez próbę członkowie środowiska – pracownicy dydaktyczni i studenci akademii – bazujący na swoich doświadczeniach zawodowych, towarzyskich i prywatnych, obserwacjach i opiniach, faktach, przeświadczeniach i wyobrażeniach.

Poproszono Akademię Sztuk Pięknych w Warszawie o ustosunkowanie się do raportu – jeszcze przed jego upublicznieniem. Nie możemy dyskutować z zasadnością wniosków, weryfikować badań, procedur, ponieważ, co oczywiste, akademia nie ma kompetencji wypowiedziania się na temat metodologii nauk społecznych. Nie możemy zatem wypowiedzieć się merytorycznie na temat samych badań i sprawności raportu. Przyjmujemy natomiast do wiadomości sens przedstawionych wniosków i bierzemy je pod baczną rozwagę.

Zarekomendujemy i udostępniemy tekst raportu po jego opublikowaniu pracownikom dydaktycznym, którzy ustosunkują się do niego w swojej pracy, zakładając wolną i dobrą wolę zapoznania się z nim. Podobnie studenci będą mieli do niego dostęp w murach uczelni. Projekt zmierzył się ze skomplikowanym fragmentem rzeczywistości, a teraz rzeczywistość zmierzy się z wynikami projektu. Badano środowisko i to środowisko – w sumie zindywidualizowanych, częściowych reakcji – wyda opinię o raporcie. Jedni się odnajdą i potwierdzą w badaniu, inni uznają je za odkrywcze lub kontrowersyjne, kolejni je zanegują – w całości bądź w konkretnych kwestiach. I tego można się spodziewać. Wyniki takiego badania należy traktować jako sygnał uciążliwy, impuls szczególnie wzmagający społeczną czujność.

Prośba Fundacji o ustosunkowanie się naszej uczelni do raportu jest co najmniej zaproszeniem do dyskusji. Dyskusja będzie mogła mieć miejsce, gdy raport zostanie wpuszczony w społeczny obieg uczelni po jego opublikowaniu.

Problem sytuacji kobiet – jak wiemy wszyscy – ma ogromną wagę w życiu społecznym, debacie publicznej. Niełatwo dokonać jego rozpoznania w naszym środowisku w całym zawiłym spektrum uwarunkowań i czynników – także w dynamice społecznej. Mamy nadzieję, że takie badania będą kontynuowane i powtarzane.

Magdalena Sołtys

Warszawa, 6 grudnia 2015

Biogramy

Dorka Budacz (członkini zespołu badawczego) – zarządza projektami naukowymi i artystycznymi, jest artystką. Studiowała w ramach indywidualnych programów studiów w ASP w Warszawie, i na Uniwersytecie Warszawskim na MISH realizując program antropologii kultury ze szczególnym uwzględnieniem sztuk wizualnych. Wielokrotna stypendystka MNiSW oraz MKiDN. Zainteresowanie instytucjami wyższego szkolnictwa artystycznego w kontekście studiów kobiecych i zarządzania były od lat przedmiotem jej zainteresowań naukowych, ale także obserwacji w ramach działalności społecznej (poprzez samorząd studentów warszawskiej ASP, Senat, Rady Wydziałów i komisje Uczelni) i zawodowej (poprzez projekt i koordynację realizacji udziału grupy studentów i wykładowców warszawskiej ASP w obchodach 600-lecia nawiązania polsko-tureckich stosunków dyplomatycznych w Bursie). Współtworzy skierowany do młodzieży program pomocy wybitnie zdolnym Krajowego Funduszu na rzecz Dzieci w zakresie teorii i praktyki sztuki.

Anna Gromada (członkini zespołu badawczego) – socjolożka i ekonomistka, współzałożycielka Fundacji Kaleckiego, pracownik naukowy Instytutu Filozofii i Socjologii PAN, absolwentka socjologii i politologii na Uniwersytecie Cambridge, ekonomii międzynarodowej w SGH oraz studiów nad rozwojem w Sciences Po Paris. Współpracuje z administracją publiczną, OECD, działem gospodarczym Agencji Reuters i Foundation for European Progressive Studies (FEPS). Prowadzi badania z zakresu demografii, polityki społeczno-ekonomicznej i równości płci.

Juta Kawalerowicz (członkini zespołu badawczego) – absolwentka Wydziału Matematyki oraz Socjologii Uniwersytetu w Aberdeen. Stypendystka brytyjskiego ESRC (Rady Badań Ekonomicznych i Społecznych) i doktorantka na wydziale Socjologii na Uniwersytecie Oksfordzkim, gdzie pracuje jako asystentka oraz tutorka. Odbýła staże w brytyjskim Ministerstwie Spraw Wewnętrznych oraz w konsulacie generalnym RP w Edynburgu. W 2015 roku otrzymała stypendium Marie Curie dla młodych naukowców. W najbliższym czasie będzie realizować badania z zakresu polityki migracyjnej i integracji w Szwecji.

Anna Walewska (produkcja i koordynacja) – historyczka sztuki, kuratorka i producentka projektów artystycznych oraz filmowych. Dyrektorka Fundacji Katarzyny Kozyry.