https://doi.org/10.18778/8220-766-1.08

Patrycja Chudzicka-Dudzik*
https://orcid.org/0000-0003-3430-0581

Wpływ pandemii COVID-19 na kariery akademickie kobiet

Abstrakt
Niniejszy artykuł stanowi próbę ukazania wpływu pandemii COVID-19 na sytuację kobiet w nauce. W opracowaniu posłużono się metodą badawczą *desk research*. Dokonano analizy danych zastanych (światowych i krajowych) w zakresie aktywności zawodowej kobiet w instytucjach szkolnictwa wyższego. Przestudiowano cztery kluczowe dla działalności naukowej obszary: godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinno-domowymi, problem produktywności badawczej w czasie pandemii, nawiązywanie współpracy naukowej i zdolność korzystania z sieci wsparcia oraz szeroko definiowane zagadnienie zdrowia psychicznego i higieny pracy umysłowej. Wyniki przywołanych badań i raportów dowodzą jednoznacznie (i nieproporcjonalnie) negatywnego wpływu pandemii COVID-19 na rozwój naukowy akademiczek. Wywołany przez nią kryzys społeczny nie tylko utrwala już istniejące w środowisku akademickim nierówności między płciami, ale także nakazuje prognozować długoterminowe niekorzystne implikacje dla dalszego przebiegu karier akademickich kobiet. Z powodu pandemii sytuacja kobiet w szkolnictwie wyższym stała się mniej przewidywalna i bardziej wymagająca, niż była przed jej wybuchem.

Słowa kluczowe: kariera akademicka, kobiety w nauce, szkolnictwo wyższe, (nie)równość płci, pandemia COVID-19.

The Impact of the COVID-19 Pandemic on the Academic Careers of Women

Abstract
This paper examines the impact of the COVID-19 pandemic on the situation of women in science. The desk research method was used to analyse global and domestic data on the professional activity of women in higher education institutions. The investigation focuses on four critical areas of academic work: reconciling work and family responsibilities, the problem of research productivity during the pandemic, research collaborations, mentoring and informal networks, mental health and well-being. The results of the study prove the

* Asystent na Wydziale Studiów Międzynarodowych i Politologicznych Uniwersytetu Łódzkiego.

negative impact of the COVID-19 pandemic on the career development of female academics. The social crisis it triggered not only perpetuates the gender inequalities that had already existed in academia but also causes long-term adverse implications for the engagement, experience, and retention of female researchers. Due to the COVID-19 pandemic, the situation of women in academia has become less predictable and more challenging than before its outbreak.

Keywords: women in academia, work-life balance, research productivity, gender (in)equality, COVID-19 pandemic.

Wprowadzenie

Dotychczasowe analizy uwzględniające perspektywę płci w kontekście pandemii COVID-19 skupiały się zasadniczo na jej bezpośrednich (najczęściej zdrowotnych) skutkach dla światowej społeczności. Raporty, bazujące na wskaźnikach zachorowalności, hospitalizacji i śmiertelności, jednoznacznie wskazywały na zwiększone zagrożenie ze strony koronawirusa SARS-CoV-2 w przypadku mężczyzn. Najnowsze badania pokazują jednak coraz wyraźniej, że pandemia COVID-19 w sposób systematyczny i w skali globalnej oddziałuje równie dotkliwie, choć niebezpośrednio, na kobiety, narażając je na długofalowe negatywne konsekwencje zdrowotne, społeczne i ekonomiczne[1]. Wywołany przez pandemię kryzys pogłębia dysproporcje między płciami na rynku pracy, wpływając niekorzystnie na możliwości rozwoju i aspiracje zawodowe kobiet[2]. Zjawisko to ma miejsce również w środowisku akademickim. Choć na przestrzeni lat sytuacja kobiet w nauce uległa znacznej poprawie, nadal trudno mówić tutaj o pełnej równości, co potwierdzają regularnie publikowane raporty monitorujące warunki zatrudnienia kobiet i mężczyzn w szkolnictwie wyższym i instytutach badawczych, tak na poziomie globalnym[3],

---

1 Zob. L.S. Flor, J. Friedman, C.N. Spencer, J. Cagney, A. Arrieta, M.E. Herbert, C. Stein, E.C. Mullany, J. Hon, V. Patwardhan, R.M. Barber, J.K. Collins, S.I. Hay, S.S. Lim, R. Lozano, A.H. Mokdad, C.J.L. Murray, R.C. Reiner Jr, R.J.D. Sorensen, A. Haakenstad, D.M. Pigott, E. Gakidou, *Quantifying the effects of the COVID-19 pandemic on gender equality on health, social, and economic indicators: A comprehensive review of data from March, 2020, to September, 2021*, „The Lancet", 2 marca 2022, https://doi.org/10.1016/S0140-6736(22)00008-3

2 Por. E. Krause, *Sytuacja kobiet na rynku pracy w czasie pandemii*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych" 2021, nr 1, s. 159–176, https://doi.org/10.34866/6gaf-2m32

3 Zob. Elsevier, *Gender in the Global Research Landscape*, 2017, https://www.elsevier.com/__data/assets/pdf_file/0008/265661/ElsevierGenderReport_final_for-web.pdf?utm_source=GSRC&utm_campaign=GSRC&utm_medium=GSRC (dostęp: 22.06.2022).

regionalnym[4], jak i instytucjonalnym[5]. Obecna sytuacja rodzi obawy, że trwający dziesięciolecia postęp w kierunku równości płci nie tylko zostanie zahamowany, ale wręcz cofnięty z powodu pandemii COVID-19.

Kobiety stanowią obecnie prawie połowę siły roboczej świata – 39,2%[6], ze znacznie wyższym wskaźnikiem w państwach Unii Europejskiej – 46,2%[7]. W obu przypadkach reprezentują też znaczący odsetek kadry akademickiej, odpowiednio: 43,1%[8] i 42,3%[9]. Tym bardziej niepokoją zmniejszające się proporcje udziału kobiet w miarę pokonywania przez nie kolejnych szczebli kariery akademickiej[10]. Aby przedstawić istotę problemu, Marek Młodożeniec i Anna Knapińska proponują wyodrębnienie na tej drodze dwóch stadiów: etapu inkubacji (studia i doktorat) oraz etapu dojrzałości (habilitacja i profesura)[11]. Posługując się przykładem Polski, można zauważyć, że choć kobiety stanowią większość studentów (57,6%)[12], asystentów (51,2%) i adiunktów (50,5%) – etap inkubacji, wyżej w hierarchii jest ich istotnie mniej: 39,2% wśród profesorów nadzwyczajnych i 25,2% wśród profesorów zwyczajnych[13] – etap dojrzałości.

---

4 Zob. European Commission, *She Figures. Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators*, 2021, https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090 (dostęp: 9.01.2022).

5 Zob. E. Łojkowska, B. Możejko, N. Kosakowska-Berezecka, J. Kruczalak-Jankowska, B. Pawłowska, D. Pyć, M. Żadkowska, K. Świerk, M. Dziedzic, I. Raszczyk, *Kobiety w nauce. Zarządzanie różnorodnością i równouprawnienie płci w społecznej odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego*, 2020, https://ug.edu.pl/news/sites/ug.edu.pl.news/files/attachments/node/421/files/kobiety%20na%20UG-raportnowypl.pdf (dostęp: 22.06.2022).

6 *Labour Statistics on Women*, International Labour Organization, 21 marca 2022, https://ilostat.ilo.org/topics/women/ (dostęp: 22.06.2022).

7 European Commission, dz. cyt.

8 A. Calderon, *Proportion of women in academic leadership is on the rise*, „University World News", 5 marca 2022, https://www.universityworldnews.com/post.php?story=2022030210450152 (dostęp: 22.06.2022).

9 European Commission, dz. cyt.

10 Mechanizm malejącej partycypacji kobiet na każdym kolejnym poziomie struktury akademickiej określany jest terminem „nieszczelny rurociąg" (ang. *leaky pipeline*), a obrazujący to zjawisko wykres powszechnie nazywa się „nożycami płci" (ang. *gender scissors*).

11 M. Młodożeniec, A. Knapińska, *Czy nauka wciąż ma męską płeć? Udział kobiet w nauce*, „Nauka" 2013, nr 2, s. 47.

12 Główny Urząd Statystyczny, *Szkolnictwo wyższe i jego finanse w 2019 r.*, Warszawa–Gdańsk 2020, https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkolnictwo-wyzsze-i-jego-finanse-w-2019-roku,2,16.html (dostęp: 9.01.2022).

13 European Commission, dz. cyt. Podobną tendencję można zaobserwować na poziomie Unii Europejskiej, w której kobiety stanowią blisko połowę pracowników akademickich w kategoriach D i C (odpowiednio: 47,1% i 46,6%) oraz 40,3% w kategorii B, a tylko

I choć sytuacja akademiczek w poszczególnych krajach uzależniona jest w dużym stopniu od polityki danego państwa oraz reprezentowanej dyscypliny (nauki ścisłe charakteryzują się znacząco niższymi wskaźnikami aktywności edukacyjnej i zawodowej kobiet na całym świecie), literatura przedmiotu nie pozostawia wątpliwości, że jako grupa zawodowa kobiety wciąż doświadczają trudności na drodze do awansu naukowego adekwatnego do ich zaangażowania i osiągnięć[14]. Dowodem jest nieproporcjonalnie mała reprezentacja kobiet na stanowiskach zarządczych i w gremiach decyzyjnych. Przykładowo, w 2009 r. kobiety w Polsce stanowiły jedynie 6,6% rektorów i 13,8% dziekanów, nieco częściej piastując funkcje wspierające, tj. prorektorów (17,1%) i prodziekanów (28,9%)[15]. Także obecnie mężczyźni dominują wśród rektorów uczelni wyższych (80,4%) oraz przewodniczących organizacji naukowych (80,6%)[16].

Powodów tych dysproporcji najczęściej upatruje się w istnieniu nieformalnych sieci kontaktów (opartych na męskiej solidarności), które utrudniają kobietom dostęp do organów decyzyjnych i wykluczają je z większości ról przywódczych[17]. Hipotezę zdaje się popierać również Renata Siemieńska, która

---

26,2% w kategorii A, będącej odpowiednikiem profesury zwyczajnej (European Commission, dz. cyt.).

14 A.R. Dobele, S. Rundle-Thiele, F. Kopanidis, *The cracked glass ceiling: Equal work but unequal status*, „Higher Education Research & Development" 2014, nr 3, https://doi.org/10.1080/07294360.2013.841654

15 M. Sulik, *Kobiety w nauce. Podmiotowe i społeczno-kulturowe uwarunkowania*, Katowice 2010, s. 49. Interesującym zjawiskiem jest w tym kontekście zmiana, która dokonała się na polskich uczelniach w odniesieniu do liczby kobiet zajmujących stanowisko rektora: w poprzednich dwóch kadencjach kobiety pełniły tę funkcję jedynie w 5 instytucjach, obecnie – w wyniku wyborów, które odbyły się już po wybuchu pandemii – jest ich niemal trzykrotnie więcej, dodatkowo aż 11 z nich prowadzi uczelnię po raz pierwszy (E. Krause, dz. cyt., s. 172). Zdaniem Anny Pokorskiej obserwowany progres nie musi jednak świadczyć o stałym trendzie, będącym konsekwencją zmiany świadomości w środowisku akademickim. Wzrost udziału kobiet na najwyższych stanowiskach zarządczych badaczka tłumaczy raczej „syndromem 'szklanego klifu', tzn. reakcją na zmiany na uniwersytetach" i towarzyszącą temu niepewnością oraz nowymi wyzwaniami, takimi jak presja na badawczą rolę uniwersytetu i udział w globalnym obiegu naukowym, ewaluacja działalności naukowej w 2022 r., wyzwania organizacyjne i dydaktyczne związane z pandemią. Sugeruje tym samym, że w perspektywie trudnych decyzji i zwiększonej odpowiedzialności (oraz spodziewanych z tego tytułu surowszych rozliczeń) kobiety uznane zostały przez polskie środowisko naukowe za bezpieczniejsze rozwiązanie na czas kryzysu (B. Grygo, *Rektorki 2020–2024. Rozmowa z dr Anną Pokorską*, „PWN Nauka" 2020, nr 3, s. 11).

16 European Commission, dz. cyt.

17 P. Burkinshaw, K. White, *Networking and gender equality in academic leadership*, [w:] *Women, Business, and Leadership: Gender and Organisations*, red. A.-S. Antoniou, C. Cooper, C. Gatrell, Cheltenham–Northampton 2019, s. 171.

podkreśla, że analiza trajektorii karier akademickich kobiet i mężczyzn wymaga każdorazowo zastosowania dwóch perspektyw: kontekstowej i relacyjnej. Przekonuje, że ścieżki karier kobiet i mężczyzn różnią się, ponieważ

> kobiety muszą zmierzyć się dodatkowo z trudnościami wynikającymi z faktu, że proces dochodzenia do wysokich stanowisk również w świecie akademickim jest elementem kultury organizacyjnej instytucji promujących mężczyzn oraz efektem procesów ich dynamiki zachodzących między jednostkami, grupami i szerszym kontekstem, w którym funkcjonują jednostki[18].

Aby w pełni zrozumieć specyfikę wyzwań, z jakimi zmagają się kobiety w środowisku akademickim, należy więc uważnie prześledzić szereg skomplikowanych mechanizmów warunkujących ich pracę zawodową na kilku poziomach: strukturalnym, organizacyjnym i indywidualnym. Pierwszy dotyczy ogółu procesów i praktyk w zakresie zatrudniania, oceniania i dystrybuowania obowiązków między pracownikami, jak również sposobu kształtowania relacji w miejscu pracy. Drugi odnosi się do szeroko rozumianego klimatu akademickiego, obejmując takie zagadnienia jak mobbing, dyskryminacja czy inne formy stygmatyzowania i wykluczania. Problemy (nie)równości płci na poziomie indywidualnym obejmują z kolei kwestie związane z godzeniem obowiązków zawodowych i rodzinnych oraz konsekwencje stereotypowego myślenia o płci i nauce[19].

Zwiększanie udziału kobiet w sferze publicznej poprzez wzmacnianie równości płci w życiu społecznym stanowi od wielu lat kluczowy element zainteresowania badaczy i decydentów politycznych, zarówno na poziomie globalnym, jak i regionalnym[20]. Dążenie do równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy, w tym w instytucjach szkolnictwa wyższego oraz ośrodkach badawczych, uznane zostało za jeden z głównych priorytetów polityki Organizacji Narodów Zjednoczonych (*Sustainable Development Goal 5: Gender Equality*), jak również Unii Europejskiej (*Gender Equality Strategy 2020–2025*). O jego wartości stanowi bowiem nie tylko perspektywa zredukowania ogromnych kosztów ponoszonych wskutek utrzymujących się różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn[21], lecz także potencjalne korzyści płynące z równouprawnienia

---

[18] R. Siemieńska, *Uwarunkowania akademickich karier kobiet i mężczyzn na świecie – zarys problematyki i przegląd badań*, [w:] *Kariery akademickie kobiet i mężczyzn. Różne czy podobne?*, red. R. Siemieńska, Warszawa 2019, s. 16.

[19] L. Francis, V. Stulz, *Barriers and facilitators for women academics seeking promotion. Perspectives from the inside*, „Australian Universities' Review" 2020, nr 2, s. 47–60.

[20] Por. B. Kijewska, *Polityka równościowa. Przestrzeń instytucjonalna*, Kraków 2016.

[21] Zob. W. van Ballegooij, J. Moxom, *Grounds-specific impacts*, [w:] W. van Ballegooij, J. Moxom, *Equality and the Fight against Racism and Xenophobia. Cost of Non-Europe Report*, European Parliament, Brussels 2018, s. 25–35, https://www.europarl.europa.

płci dla rozwoju gospodarczego[22] i poprawy dobrobytu społecznego. Skuteczne wsparcie mechanizmów równościowych wymusza skoordynowane działania w wielu obszarach, których efektywność zależeć będzie od dokładnego rozpoznania i właściwego zaadresowania problemu.

Celem niniejszego artykułu jest przeanalizowanie wpływu pandemii COVID-19 na sytuację kobiet w nauce. Hipoteza badawcza zakłada, że kryzys społeczny wywołany przez pandemię nie tylko utrwala już istniejące w środowisku akademickim nierówności między płciami, ale także nakazuje prognozować długoterminowe niekorzystne implikacje dla dalszego przebiegu karier akademickich kobiet. W opracowaniu posłużono się metodą badawczą *desk research*. Dokonano analizy danych zastanych (światowych i krajowych) w zakresie aktywności zawodowej realizowanej przez kobiety w instytucjach szkolnictwa wyższego. Przestudiowano cztery kluczowe dla działalności naukowej obszary: godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinno-domowymi, problem produktywności badawczej w czasie pandemii, nawiązywanie współpracy naukowej i zdolność korzystania z sieci wsparcia oraz szeroko definiowane zagadnienie zdrowia psychicznego i higieny pracy umysłowej. Wyniki przywołanych badań i raportów dowodzą jednoznacznie (i nieproporcjonalnie) negatywnego wpływu pandemii COVID-19 na rozwój naukowy akademiczek. Należy jednak podkreślić, że zidentyfikowane i opisane w dalszej części rozdziału zakłócenia (ang. *disruptions*) w pracy akademickiej mogą mieć różny charakter i stopień natężenia, zależny od kontekstu instytucjonalnego, dyscypliny naukowej, etapu kariery, zajmowanego stanowiska, ale też szeregu cech indywidualnych, w tym wieku, stanu zdrowia i sytuacji rodzinnej. Dlatego też zamysłem niniejszego opracowania jest jedynie zarysowanie pewnych trendów i ich potencjalnie negatywnych konsekwencji dla kobiet zatrudnionych w instytucjach szkolnictwa wyższego, umożliwiające w dalszej kolejności zaplanowanie adekwatnych kroków hamujących niekorzystne zmiany. W rozdziale uwzględnione zostały również pewne pozytywne praktyki (aczkolwiek nieliczne), które ujawniły się w codziennej pracy kobiet i mężczyzn w czasie pandemii i mogłyby zostać wykorzystane lub wzmocnione w przyszłości dla dobra tak akademiczek, jak i akademików.

---

eu/RegData/etudes/STUD/2018/615660/EPRS_STU(2018)615660_EN.pdf#page=31 (dostęp: 23.06.2022).

[22] Zob. *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union*, European Institute for Gender Equality, 10 kwietnia 2019, https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality (dostęp: 23.06.2022).

Godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych

Wybuch pandemii COVID-19 zaskoczył nie tylko decydentów politycznych, ale również osoby odpowiedzialne za funkcjonowanie prywatnych firm i instytucji publicznych, wymuszając natychmiastowe zmiany w podejściu i działaniach dotyczących niemal wszystkich aspektów życia społecznego na niespotykaną dotąd skalę. Dla szkolnictwa wyższego sytuacja ta oznaczała przede wszystkim błyskawiczne przejście na dydaktykę online oraz konieczność nabycia nowych umiejętności związanych z wykorzystywaniem do tego celu narzędzi nauczania zdalnego (zarówno po stronie wykładowców, jak i studentów). Istotne zmiany nastąpiły również w pracy naukowej: ograniczenie dostępu do laboratoriów i zasobów bibliotecznych, uniemożliwienie przeprowadzania badań terenowych, a wreszcie konieczność pracy w domu. To wszystko w warunkach zwiększonych obowiązków rodzinno-domowych i podwyższonego napięcia emocjonalnego powodowanego nieprzewidywalnością dalszego rozwoju sytuacji zdrowotnej i społecznej w kraju i na świecie. Rozliczne raporty dowodzą, że negatywne skutki zaistniałych okoliczności w największym stopniu uderzyły właśnie w kobiety, które niejako „automatycznie" przyjmują na siebie odpowiedzialność za „administrowanie sferą rodzinno-domową w kryzysie, są animatorkami czasu wolnego, dbają o domową atmosferę, sprawują opiekę nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami starszymi)"[23].

Co istotne, nawet przed kryzysem do najważniejszych przeszkód i „spowalniaczy" w awansie naukowym kobiet, o których wspomina się w literaturze przedmiotu, należały obowiązki rodzinne i przerwy w karierze, takie jak rodzenie i wychowywanie dzieci, opieka nad starzejącymi się rodzicami oraz próby osiągnięcia równowagi w życiu zawodowym i prywatnym[24]. Matki akademiczki skazane były już wówczas na nieustające balansowanie między karierą a macierzyństwem oraz konieczność dzielenia czasu i innych zasobów na te dwie sfery. Badania pokazują jednoznacznie, że zobowiązania rodzinne i relacje wewnątrzmałżeńskie lub partnerskie znacznie silniej wpływają na przebieg kariery zawodowej kobiety aniżeli mężczyzny[25]. Pandemia COVID-19 jedynie wzmocniła te zależności, uwidaczniając jednocześnie rozbieżność między

[23] E. Krause, dz. cyt., s. 169.

[24] Por. J. Pyke, *Women, choice and promotion or why women are still a minority in the professoriate*, „Journal of Higher Education Policy and Management" 2013, nr 4, https://doi.org/10.1080/1360080X.2013.812179; L. Francis, V. Stulz, dz. cyt.

[25] Por. J. Pyke, dz. cyt.

deklarowaną a faktyczną równością w życiu społecznym. Płeć okazała się bowiem zmienną różnicującą strategie adaptacyjne jednostek w sytuacjach kryzysowych, w których

> jako mechanizm obronny uruchamia się to, co zostało najsilniej wdrukowane w socjalizacji – w tym wypadku, tradycyjne role płciowe. Powrót do nich to swoisty reset równouprawnienia, ale też wycofanie się na pozycje dające poczucie bezpieczeństwa. Tradycyjność oznacza również częstsze, niż w przypadku mężczyzn, deklarowanie radzenia sobie z sytuacją pandemii przez rozmawianie, pomaganie innym, ale też ograniczanie potrzeb […]. Koszty pandemii ponoszone przez kobiety to więc nie tylko większe zaangażowanie w reprodukowanie domowej codzienności, ale też głębsze wyrzeczenia, jakie trzeba poczynić, by było to możliwe[26].

Forma pracy zdalnej, która początkowo wydawała się dość neutralnym zjawiskiem, w przypadku akademiczek okazała się jednak swego rodzaju „pułapką"; niektórzy autorzy piszą wręcz w tym kontekście o zagrożeniu dla zatrudnienia, doświadczenia i trwania kobiet (ang. *engagement, experience, and retention of women*) w akademii, przewidując dalekosiężne skutki dla ich rozwoju naukowego i dalszej pracy akademickiej[27]. Pandemia COVID-19 w dużym stopniu nasiliła komplikacje związane z zacieraniem granic między życiem zawodowym i prywatnym, nierzadko powodując ich całkowite przemieszanie (np. obecność dzieci podczas zajęć dydaktycznych lub innych spotkań zdalnych). Problematyczną kwestią dla pracujących w domu akademiczek okazała się ilość (i jakość) czasu poświęcanego sprawom akademickim, ale – paradoksalnie – również czasu przeznaczanego wyłącznie dla bliskich. Wiele naukowczyń przyznaje, że zadania związane z pracą zawodową realizowały w czasie pandemii niejako „wokół" planu dnia pozostających pod ich opieką (najczęściej uczących się) dzieci. Zazwyczaj pracowały więc w krótkich blokach czasowych,

---

[26] R. Drozdowski, M. Frąckowiak, M. Krajewski, M. Kubacka, P. Luczys, A. Modrzyk, Ł. Rogowski, P. Rura, A. Stamm, *Życie codzienne w czasach pandemii. Raport z drugiego etapu badań*, Poznań 2020, s. 32. Autorzy raportu opisywane zjawisko nazywają „retradycjonalizacją", definując jej nadrzędny cel jako „uczynienie kobiet na powrót gospodyniami domowymi, a mężczyzn tymi, którzy gromadzą zapasy, łowcami; obciążenie tych pierwszych odpowiedzialnością za reprodukowanie codzienności wspólnoty rodzinnej, a tych drugich za trzymanie ręki na pulsie zmian w sferze publicznej; powiązanie tych pierwszych z lękiem, bezradnością, niepokojem o przyszłość, a tych drugich z wyważoną analizą możliwych zagrożeń, planowaniem, przygotowywaniem strategii przetrwania" (tamże, s. 33–34).

[27] *Introduction*, [w:] *The Impact of COVID-19 on the Careers of Women in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*, red. E. Higginbotham, M. Lund Dahlberg, Washington 2021, s. 13.

dodatkowo rozpoczynając dzień wcześnie lub pracując do późna; nadrabianie zaległości odbywało się więc nierzadko kosztem snu. Większość przyznaje też, że wobec niemożności ograniczenia pracy dydaktycznej (najczęściej w formie zajęć synchronicznych) i konieczności poświęcania większej ilości czasu sprawom rodzinno-domowym najbardziej w czasie pandemii ucierpiała ich aktywność naukowa[28]. Do pozytywnych aspektów kryzysu spowodowanego pandemią, jak wskazuje wiele międzynarodowych doniesień, można jednak zaliczyć przejmowanie przez mężczyzn większej ilości obowiązków opiekuńczych i wychowawczych[29].

Produktywność (badawcza) w czasie pandemii

Chociaż produktywność akademicka jest szerokim pojęciem, we współczesnej akademii ogranicza się ona zasadniczo do aktywności badawczej, której głównym wyznacznikiem są publikacje i uzyskane granty. Pierwsze raporty na ten temat zdawały się jednoznacznie potwierdzać tezę o znaczących dysproporcjach w liczbie opublikowanych podczas pandemii COVID-19 prac, wskazując na drastyczny spadek liczby zgłaszanych do czasopism tekstów autorstwa kobiet[30]. Dopiero ostatnio przygotowane opracowania wskazują na konieczność pewnego zniuansowania wniosków płynących z danych uzyskiwanych przez badaczy. Pokazują one na przykład istotne różnice między dyscyplinami; przy czym największy spadek autorstwa kobiet odnotowano w psychologii,

---

[28] E. Krause, dz. cyt., s. 170; T. Deryugina, O. Shurchkov, J.E. Stearns, *COVID-19 disruptions disproportionately affect female academics*, „AEA Papers and Proceedings" 2021, t. 111, s. 164–168, https://doi.org/10.1257/pandp.20211017

[29] Por. D.L. Carlson, R.J. Petts, J.R. Pepin, *Men and Women Agree: During the COVID-19 Pandemic Men Are Doing More at Home*, Council on Contemporary Families, 20 maja 2020, https://contemporaryfamilies.org/covid-couples-division-of-labor/ (dostęp: 22.06.2022); R. van Veen, R. Wijnants, *Division of Work Between Fathers and Mothers is Changed by the Corona Crisis*, Utrecht University, 25 maja 2020, https://www.uu.nl/en/news/division-of-paid-work-care-and-household-tasks-between-fathers-and-mothers-in-times-of-covid-19 (dostęp: 22.06.2022).

[30] Por. N. Amano-Patiño, E. Faraglia, C. Giannitsarou, Z. Hasna, *Who is Doing New Research in the Time of COVID-19? Not the Female Economists*, VoxEU.org, 2 maja 2020, https://voxeu.org/article/who-doing-new-research-time-covid-19-not-female-economists (dostęp: 24.06.2022); J.P. Andersen, M.W. Nielsen, N.L. Simone, R.E. Lewiss, R. Jagsi, *Meta-research: COVID-19 medical papers have fewer women first authors than expected*, „Elife", 15 czerwca 2020, https://doi.org/10.7554/eLife.58807; M. Lutter, M. Schröder, *Is there a motherhood penalty in academia? The gendered effect of children on academic publications in German sociology*, „European Sociological Review" 2020, nr 3, s. 442–459, https://doi.org/10.1093/esr/jcz063

matematyce i filozofii (w przypadku dwóch pierwszych zmniejszyła się również liczba publikacji z kobietami jako pierwszymi autorkami)[31]. Autorzy badań na temat aktywności publikacyjnej kobiet i mężczyzn w czasie pandemii wydają się natomiast niezwykle zgodni co do jednego ważnego czynnika warunkującego aktywność publikacyjną akademiczek – jest nim macierzyństwo. Obserwację potwierdza Ewa Krause: „Pandemia pogłębiła […] dysproporcje płci, ponieważ kobiety, a zwłaszcza matki, spędzały więcej czasu na zajęciach opiekuńczych niż wcześniej. W związku z tym nie były one tak produktywne w kontekście pracy naukowej, która wymaga czasu, ciszy, koncentracji i inspiracji"[32].

Analizując problem z tej perspektywy, łatwo o wniosek, że „beneficjentami" pandemii COVID-19 mieli szansę stać się nie tylko mężczyźni, ale również kobiety niemające pod swoją opieką małoletnich dzieci. Nie potwierdzają tego jednak zebrane dane, w tym raport, z którego wynika, że okres pandemii sprzyjał kreatywności jedynie w przypadku mężczyzn. Znaczna część kobiet zadeklarowała natomiast w tym samym badaniu pojawienie się zniechęcenia w pracy zawodowej, a także obaw i wątpliwości co do tego, czy posiadają kompetencje adekwatne do zajmowanego stanowiska[33]. Wątek obniżonego poczucia własnej wartości oraz zwątpienia w swoje umiejętności i skuteczność pojawia się w analizach poświęconych odziaływaniu COVID-19 na zdrowie psychiczne nader często[34]. Niewykluczone więc, że oprócz zwiększonych nakładów pracy dydaktycznej i obowiązków rodzinno-opiekuńczych również to zjawisko przyczyniło się do obserwowanego w ostatnich latach mniejszego zaangażowania kobiet w działalność naukową. W okresie pandemii naukowczynie nie tylko składały mniej wniosków o granty badawcze[35], ale też

---

[31] Por. D. Jemielniak, A. Sławska, M. Wilamowski, *COVID-19 effect on the gender gap in academic publishing*, „Journal of Information Science", 11 lutego 2022, s. 1–6, https://doi.org/10.1177/01655515211068168

[32] E. Krause, dz. cyt.

[33] J. Koc, *Pandemia COVID-19 pobudziła kreatywność. Chyba że jesteś kobietą*, PulsHR.pl, 4 grudnia 2020, https://www.pulshr.pl/zarzadzanie/pandemia-covid-19-pobudzila-kreatywnosc-chyba-ze-jestes-kobieta,78226.html (dostęp: 24.06.2022).

[34] Zob. J. Gliwicka, I. Sikorska, *Dobrostan kobiet łączących pracę zawodową nauczycielki z życiem rodzinnym w czasie pandemii COVID-19*, „Studia Paedagogica Ignatiana" 2022, nr 25, s. 85–105, https://doi.org/10.12775/SPI.2022.1.005; F.M. Azmi, H.N. Khan, A.M. Azmi, A. Yaswi, M. Jakovljevic, *Prevalence of COVID-19 pandemic, self-esteem and its effect on depression among university students in Saudi Arabia*, „Frontiers in Public Health", 8 lutego 2022, https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.836688

[35] Zob. J. Wu, *Pandemic Magnifies Gender Inequities, Provides Opportunities for Long-range Solutions in Academic Medicine*, The Clayman Institute for Gender Research, 19 lipca 2021, https://gender.stanford.edu/news-publications/gender-news/

rezygnowały z inicjowania nowych współprac projektowych i publikacyjnych oraz rzadziej niż wcześniej brały na siebie rolę kierowniczek projektów naukowych[36]. Biorąc pod uwagę inicjacyjny charakter tych aktywności oraz fakt, że zaobserwowane zjawisko dotyczy wszystkich dyscyplin naukowych, należy spodziewać się dalszych długookresowych negatywnych skutków dla produktywności badawczej kobiet w akademii.

Współpraca, networking i mentoring

Networking powszechnie uważany jest za skuteczną metodę wchodzenia w środowisko naukowe i stymulowania współpracy badawczej[37]. Analizy dowodzą jednak, że kobiety postrzegają akademię jako instytucję zachęcającą bardziej do konkurowania niż współpracy[38]. Powodem takiej oceny może być niski kapitał kulturowy akademiczek, który uniemożliwia im dostęp do sieci kontaktów osobistych i zasobów, które się z nimi wiążą[39]. W praktyce zjawisko to oznacza brak wsparcia ze strony przełożonych, ograniczoną zdolność do nawiązywania współprac badawczych i poczucie izolacji. (Zupełnie inaczej sytuacja wygląda w przypadku mężczyzn, którzy mają dużą łatwość nawiązywania kontaktów naukowych, ale też skutecznie wykorzystują je do zdobywania funduszy i budowania swojej pozycji w uniwersytecie[40]). Niezdolność do tworzenia i wykorzystywania sieci wsparcia może stanowić poważną barierę

---

pandemic-magnifies-gender-inequities-provides-opportunities-long-range (dostęp: 20.08.2022).

36 J. Gao, Y. Yin, K.R. Myers, K.R. Lakhani, D. Wang, *Potentially long-lasting effects of the pandemic on scientists*, „Nature Communications" 2021, nr 12, https://doi.org/10.1038/s41467-021-26428-z

37 Por. M. van den Brink, Y. Benschop, *Gender in academic networking: The role of gatekeepers in professorial recruitment*, „Journal of Management Studies" 2013, nr 3, s. 1–33, https://doi.org/10.1111/joms.12060; R. Collins, N. Steffen-Fluhr, *Hidden patterns: Using social network analysis to track career trajectories of women STEM faculty*, „Equality, Diversity and Inclusion" 2018, nr 2, s. 265–282, https://doi.org/10.1108/EDI-09-2017-0183

38 Por. G.G. Santos, *Career barriers influencing career success. A focus on academics' perceptions and experiences*, „Career Development International" 2016, nr 1, s. 60–84, https://doi.org/10.1108/CDI-03-2015-0035; L. Francis, V. Stulz, dz. cyt.

39 B.J. Casad, Z.W. Petzel, E.A. Ingalls, *A model of threatening academic environments predicts women STEM majors' self-esteem and engagement in STEM*, „Sex Roles" 2019, nr 7/8, https://doi.org/10.1007/s11199-018-0942-4

40 Por. G. Abramo, C.A. D'Angelo, G. Murgia, *Gender differences in research collaboration*, „Journal of Informetrics" 2013, nr 4, s. 811–822, https://doi.org/10.1016/j.joi.2013.07.002; V. Fisher, S. Kinsey, *Behind closed doors! Homosocial desire and the*

w rozwoju kariery akademickiej. Podobnie, ogromne znaczenie ma mentoring, który z kolei nie tylko może pomóc w „uzyskaniu dostępu do uznanych kontaktów i kręgów badawczych"[41], ale stanowi również ważne źródło wiedzy na temat mechanizmów publikacyjnych i grantowych. Pandemia COVID-19 – wymuszając dystans społeczny i przeniesienie niemal całej aktywności środowiska akademickiego do świata wirtualnego – przyczyniła się do zintensyfikowania izolacji kobiet w ich otoczeniu badawczym, narażając je na ryzyko utraty wypracowanych już (nierzadko z trudem) kolaboracji[42].

Za pozytywny efekt pandemii w odniesieniu do działalności akademickiej należy uznać stosunkowo dobrą adaptację towarzystw naukowych i organizacji badawczych na platformach online, dzięki czemu duża część konferencji naukowych i spotkań w ramach projektów badawczych odbywała się zdalnie, umożliwiając w nich udział kobietom, które wcześniej, często z powodu zobowiązań rodzinnych, nie mogły uczestniczyć w takich wydarzeniach w formie stacjonarnej. Zmianom tym towarzyszą też niższe koszty uczestnictwa i bardziej otwarty dostęp do treści, choć zastrzeżenia może budzić nadmierna elastyczność (np. planowanie spotkań w nienormatywnych godzinach pracy czy zmiany harmonogramów w ostatniej chwili)[43].

Zdrowie psychiczne akademiczek

Kryzysy społeczne (np. klęski żywiołowe czy ataki terrorystyczne) zawsze wiążą się z pewnymi zaburzeniami w codziennym, zrutynizowanym na ogół, sposobie funkcjonowania społeczeństwa i tworzących je jednostek. W przypadku ogólnoświatowej pandemii należy jednak uwzględnić silne i długotrwałe oddziaływanie stresorów, które przez niemal dwa lata wzmacniały u co wrażliwszych osób takie symptomy jak bezsenność, zaburzenia odżywiania, depresja, strach i obniżenie motywacji[44]. I choć niesprzyjające okoliczności wydają się wpływać w takim samym stopniu na samopoczucie mężczyzn, jak kobiet, badania jednoznacznie dowodzą, że na długofalowe konsekwencje tych

---

academic boys club, „Gender in Management: An International Journal" 2014, nr 1, s. 44–64, https://doi.org/10.1108/gm-10-2012-0080

41 C. Fletcher, R. Boden, J. Kent, J. Tinson, *Performing women: The gendered dimensions of the UK new research economy*, „Gender, Work and Organization" 2007, nr 5, s. 443.

42 *Summary*, [w:] *The Impact of COVID-19*…, s. 5.

43 M. Heggeness, R. Williams, *Collaboration, networks, and role of professional organizations*, [w:] *The Impact of COVID-19*…, s. 69–81.

44 M.K. Sharma, N. Anand, P. Singh, A. Vishwakarma, I. Mondal, P.C. Thakur, T. Kohli, *Researcher burnout: An overlooked aspect in mental health research in times of COVID-19*, „Asian Journal of Psychiatry" 2020, nr 54, https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102367

stresogennych czynników bardziej narażone są te ostatnie[45]. Innym determinantem negatywnych zmian w zakresie samopoczucia, nastroju oraz zdrowia psychicznego w czasie pandemii okazało się wykształcenie; osoby z wykształceniem wyższym oraz posiadające stopień doktora, doktora habilitowanego lub tytuł naukowy częściej mierzyły się w tym okresie z problemami natury psychicznej i osłabionym samopoczuciem[46].

O ile problem zdrowia i stanu psychicznego studentów oraz ich (nie) umiejętność odnalezienia się w pandemicznej rzeczywistości stanowi przedmiot niezliczonych badań i analiz na całym świecie[47], o tyle dobrostan psychologiczny (ang. *psychological well-being*) osób pracujących w instytucjach szkolnictwa wyższego nadal pozostaje na marginesie zainteresowań badaczy. Tymczasem przeprowadzone jeszcze przed wybuchem pandemii COVID-19 badania dowodzą złego stanu zdrowia dużej części środowiska akademickiego[48]. Światowy kryzys zdrowotny i strategie zapobiegania rozprzestrzenianiu koronawirusa SARS-CoV-2, w tym ogólnokrajowe lockdowny, obowiązek izolacji i kwarantanny czy dystans społeczny, jedynie wzmocniły ten trend, przyczyniając się do pogorszenia sytuacji zdrowotnej omawianej grupy zawodowej. Analizy wskazują, że średnio co trzeci wykładowca narażony jest na chorobę psychiczną w wyniku pandemii[49]. Największym wyzwaniem dla dobrostanu psychicznego akademików i akademiczek okazała się nie tyle sama zmiana stylu życia (praca zdalna, brak osobistych kontaktów z ludźmi), ale szybkość, z jaką do niej doszło. Choć

---

[45] Por. C.N. Epperson, E. Harry, J.G. Regensteiner, A. Ribera, *Mental health and well-being*, [w:] *The Impact of COVID-19*…, s. 95–108; M.P. Matud, *Gender differences in stress and coping styles*, „Personality and Individual Differences" 2004, nr 37, s. 1401–1415, https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.01.010

[46] R. Drozdowski, M. Frąckowiak, M. Krajewski, M. Kubacka, P. Luczys, A. Modrzyk, Ł. Rogowski, P. Rura, A. Stamm, dz. cyt., s. 111.

[47] Zob. A.M. Rogowska, C. Kuśnierz, A. Bokszczanin, *Examining anxiety, life satisfaction, general health, stress and coping styles during COVID-19 pandemic in Polish sample of university students*, „Psychology Research and Behavior Management" 2020, nr 13, s. 797–811, https://doi.org/10.2147/PRBM.S266511; C. Son, S. Hegde, A. Smith, X. Wang, F. Sasangohar, *Effects of COVID-19 on college students' mental health in the United States: Interview survey study*, „Journal of Medical Internet Research" 2020, nr 22, https://doi.org/10.2196/21279

[48] J. Watts, N. Robertson, *Burnout in university teaching staff: A systematic literature review*, „Educational Research" 2011, nr 53(1), s. 33–50, https://doi.org/10.1080/00131881.2011.552235

[49] Y. Kita, S. Yasuda, C. Gherghel, *Online education and the mental health of faculty during the COVID-19 pandemic in Japan*, „Scientific Reports" 2022, nr 12, https://doi.org/10.1038/s41598-022-12841-x

nie bez znaczenia są tutaj również – często pomijane, bo niezauważalne na pierwszy rzut oka – ogromne nakłady czasowe, emocjonalne i finansowe zaangażowanych jednostek, wynikające z przejścia uczelni na nauczanie zdalne. Japońscy badacze wyodrębnili w tym procesie cztery czynniki ryzyka, spośród których aż dwa okazały się kluczowe dla pogarszającego się stanu zdrowia psychicznego poddanych badaniu wykładowców i wykładowczyń. Na pierwszym miejscu znalazła się technologia. Prawdopodobieństwo wystąpienia poważnych problemów zdrowotnych dramatycznie zwiększało się u osób gorzej radzących sobie z obsługą techniczną niezbędnych urządzeń. Wobec nagłej konieczności prowadzenia zajęć online zmuszone one zostały nie tylko do przeprojektowania swoich kursów, ale również szybkiego nabycia odpowiednich umiejętności informatycznych. Negatywne postrzeganie nowych okoliczności potęgowały nierzadko również nieznajomość oprogramowania wideokonferencyjnego oraz brak odpowiedniego sprzętu (np. kamer internetowych, wysokiej jakości mikrofonów). Drugim istotnym czynnikiem ryzyka w kontekście narastającego obciążenia psychicznego akademików i akademiczek okazał się poziom wsparcia otrzymywanego ze strony uczelni. Osoby, które deklarowały wyższy poziom zadowolenia w tym obszarze, utrzymywały dobry stan zdrowia psychicznego pomimo napięcia emocjonalnego związanego ze zmianą trybu nauczania[50].

Kwestia szeroko pojętego wsparcia wydaje się niezwykle istotna zwłaszcza w kontekście zdrowia i dobrego samopoczucia kobiet, dla których kontakty społeczne (w szczególności osobiste) stanowią ważny element strategii radzenia sobie ze stresem i poczuciem zagrożenia[51]. Warunkowana rozwojem pandemii COVID-19 konieczność zachowania dystansu społecznego i ograniczone kontakty ze współpracownikami nie tylko zatem pogłębiały poczucie osamotnienia, smutku i bezradności akademiczek, ale też utrudniały im radzenie sobie z narastającym napięciem i frustracją. Negatywne odczucia wzmacniane były u wielu z nich przez obawy związane z obniżoną efektywnością badawczą oraz perspektywą negatywnych tego konsekwencji dla dalszej kariery naukowej, zgodnie z panującą w środowisku akademickim

[50] Tamże. Wskazane na pierwszym etapie badań cztery czynniki ryzyka to: liczba zajęć prowadzonych zdalnie, czas potrzebny do ich przygotowania, wyzwania związane z wykorzystaniem narzędzi technologicznych i poziom zadowolenia z udzielanego przez uczelnię wsparcia w procesie nauczania online.

[51] J. Connor, S. Madhavan, M. Mokashi, H. Amanuel, N.R. Johnson, L.E. Pace, D. Bartz, *Health risks and outcomes that disproportionately affect women during the COVID-19 pandemic: A review*, „Social Science & Medicine" 2020, nr 266, https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113364

zasadą „publikuj albo giń" (ang. *publish or perish*)[52]. Wreszcie, dużym obciążeniem psychicznym dla kobiet w szkolnictwie wyższym (mogącym prowadzić nawet do wypalenia zawodowego) stała się ich gotowość niesienia wsparcia emocjonalnego zmagającym się z lękiem i poczuciem bezsilności studentom[53].

Podsumowanie

Kryzys związany z pandemią COVID-19 ma płeć i wzmacnia nierówności społeczne, szczególnie dolegliwie oddziałując na sytuację zawodową kobiet, w tym akademiczek. Wyniki przedstawionych analiz jasno pokazują, że zacieranie granic między sferą zawodową a prywatną (przy jednoczesnym nakładaniu się i mieszaniu pełnionych przez kobiety ról, np. wykładowczyni i opiekunki czy też naukowczyni i gospodyni domowej) oraz wymuszona długotrwała izolacja społeczna mogą odbić się negatywnie nie tylko na produktywności i motywacji do podejmowania aktywności naukowej, ale również na relacjach z innymi ludźmi i samopoczuciu psychicznym. Kobiety zajmujące się nauką zostały postawione w efekcie pandemii przed wyjątkowo trudnym wyzwaniem: pogodzenia rosnącego z dnia na dzień obciążenia powinnościami rodzinno-domowymi z niedoścignionym ideałem naukowca, który żyje i oddycha wyłącznie sprawami akademii[54]. Chociaż praca zdalna może w pewnym zakresie ułatwić zarządzanie relacjami praca-dom, wymusza również wielozadaniowość i podzielność uwagi, które w sytuacji długotrwałego napięcia emocjonalnego mogą jedynie intensyfikować poczucie chaosu i zagubienia, w dalszej perspektywie szkodząc zdrowiu psychicznemu i obniżając odporność fizyczną. W sytuacji zwiększonych obowiązków opiekuńczo-wychowawczych (wynikających z zamknięcia placówek opiekuńczych i edukacyjnych, tj. żłobków, przedszkoli i szkół) akademiczki zmuszone zostały do zredukowania swoich codziennych aktywności zawodowych do niezbędnego minimum. To z kolei, w połączeniu z obniżoną koncentracją i kreatywnością, może mieć daleko idące konsekwencje dla karier naukowych całego pokolenia badaczek.

---

52 M.K. Sharma, N. Anand, P. Singh, A. Vishwakarma, I. Mondal, P.C. Thakur, T. Kohli, dz. cyt.; C.N. Epperson, E. Harry, J.G. Regensteiner, A. Ribera, dz. cyt., s. 99.

53 C. Young, *Pandemic Exacerbates already high levels of stress among women faculty*, „Ms.", 10 lipca 2020, https://msmagazine.com/2020/10/07/coronavirus-covid-19-mental-health-stress-women-faculty-teachers-colleges-universities/ (dostęp: 20.08.2022).

54 Y. Benschop, M. Brouns, *Crumbling ivory towers: Academic organizing and its gender effects*, „Gender, Work and Organization" 2003, nr 2, s. 200.

Z powodu pandemii sytuacja kobiet w szkolnictwie wyższym stała się więc nie tylko trudniejsza, ale też mniej przewidywalna i głęboko niepokojąca. Stąd potrzeba niezwłocznych działań w tym obszarze, tak na poziomie krajowym, jak i ze strony władz poszczególnych instytutów oraz uczelni. Strategie projektowane w duchu *take action now*[55] nie mogą jednak zostać ukierunkowane wyłącznie na zahamowanie niekorzystnych zmian i uratowanie wysiłków ostatnich dekad w zakresie równości płci. Niezbędne są rozwiązania prowadzące do zniesienia jakichkolwiek dysproporcji opartych na płci, zarówno w sferze publicznej, jak i prywatnej. Aby tak się stało, podejmowane kroki muszą zostać dokładnie zaplanowane i odpowiednio zaadresowane, z uwzględnieniem wszelkich nierówności – tak w kwestiach obowiązków opiekuńczych, jak i dostępie do rynku pracy – których doświadczają kobiety na każdym stanowisku i w każdym zawodzie.

Bibliografia

Abramo G., D'Angelo C.A., Murgia G., *Gender differences in research collaboration*, „Journal of Informetrics" 2013, nr 4, s. 811–822, https://doi.org/10.1016/j.joi.2013.07.002

Amano-Patiño N., Faraglia E., Giannitsarou C., Hasna Z., *Who is Doing New Research in the Time of COVID-19? Not the Female Economists*, VoxEU.org, 2 maja 2020, https://voxeu.org/article/who-doing-new-research-time-covid-19-not-female-economists (dostęp: 24.06.2022).

Andersen J.P., Nielsen M.W., Simone N.L., Lewiss R.E., Jagsi R., *Meta-research: COVID-19 medical papers have fewer women first authors than expected*, „Elife", 15 czerwca 2020, https://doi.org/10.7554/eLife.58807

Azmi F.M., Khan H.N., Azmi A.M., Yaswi A., Jakovljevic M., *Prevalence of COVID-19 pandemic, self-esteem and its effect on depression among university students in Saudi Arabia*, „Frontiers in Public Health", 8 lutego 2022, https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.836688

van Ballegooij W., Moxom J., *Grounds-specific impacts*, [w:] W. van Ballegooij, J. Moxom, *Equality and the Fight against Racism and Xenophobia. Cost of Non-Europe Report*, European Parliament, Brussels 2018, s. 25–35, https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/615660/EPRS_STU(2018)615660_EN.pdf#page=31 (dostęp: 23.06.2022).

[55] A. Madgavkar, O. White, M. Krishnan, D. Mahajan, X. Azcue, *COVID-19 and Gender Equality: Countering the Regressive Effects*, McKinsey & Company, 15 lipca 2020, https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/COVID-19-andgender-equality-countering-the-regressive-effects# (dostęp: 24.06.2022).

Benschop Y., Brouns M., *Crumbling ivory towers: Academic organizing and its gender effects*, „Gender, Work and Organization" 2003, nr 2, s. 194–212.

van den Brink M., Benschop Y., *Gender in academic networking: The role of gatekeepers in professorial recruitment*, „Journal of Management Studies" 2013, nr 3, s. 1–33, https://doi.org/10.1111/joms.12060

Burkinshaw P., White K., *Networking and gender equality in academic leadership*, [w:] *Women, Business, and Leadership: Gender and Organisations*, red. A.-S. Antoniou, C. Cooper, C. Gatrell, Edward Elgar, Cheltenham–Northampton 2019, s. 159–173.

Calderon A., *Proportion of women in academic leadership is on the rise*, „University World News", 5 marca 2022, https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20220302104501 52 (dostęp: 22.06.2022).

Carlson D.L., Petts R.J., Pepin J.R., *Men and Women Agree: During the COVID-19 Pandemic Men Are Doing More at Home*, Council on Contemporary Families, 20 maja 2020, https://contemporaryfamilies.org/covid-couples-division-of-labor/ (dostęp: 22.06.2022).

Casad B.J., Petzel Z.W., Ingalls E.A., *A model of threatening academic environments predicts women STEM majors' self-esteem and engagement in STEM*, „Sex Roles" 2019, nr 7/8, s. 469–488, https://doi.org/10.1007/s11199-018-0942-4

Collins R., Steffen-Fluhr N., *Hidden patterns: Using social network analysis to track career trajectories of women STEM faculty*, „Equality, Diversity and Inclusion" 2018, nr 2, s. 265–282, https://doi.org/10.1108/EDI-09-2017-0183

Connor J., Madhavan S., Mokashi M., Amanuel H., Johnson N.R., Pace L.E., Bartz D., *Health risks and outcomes that disproportionately affect women during the COVID-19 pandemic: A review*, „Social Science & Medicine" 2020, nr 266, https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113364

Deryugina T., Shurchkov O., Stearns J.E., *COVID-19 disruptions disproportionately affect female academics*, „AEA Papers and Proceedings" 2021, t. 111, s. 164–168, https://doi.org/10.1257/pandp.20211017

Dobele A.R., Rundle-Thiele S., Kopanidis F., *The cracked glass ceiling: Equal work but unequal status*, „Higher Education Research & Development" 2014, nr 3, s. 456–468, https://doi.org/10.1080/07294360.2013.841654

Drozdowski R., Frąckowiak M., Krajewski M., Kubacka M., Luczys P., Modrzyk A., Rogowski Ł., Rura P., Stamm A., *Życie codzienne w czasach pandemii. Raport z drugiego etapu badań*, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza, Poznań 2020.

Economic Benefits of Gender Equality in the European Union, European Institute for Gender Equality, 10 kwietnia 2019, https://eige.europa.eu/gender-

-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic--benefits-gender-equality (dostęp: 23.06.2022).

Elsevier, *Gender in the Global Research Landscape*, 2017, https://www.elsevier.com/__data/assets/pdf_file/0008/265661/ElsevierGenderReport_final_for-web.pdf?utm_source=GSRC&utm_campaign=GSRC&utm_medium=GSRC (dostęp: 22.06.2022).

Epperson C.N., Harry E., Regensteiner J.G., Ribera A., *Mental health and well--being*, [w:] *The Impact of COVID-19 on the Careers of Women in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*, red. E. Higginbotham, M. Lund Dahlberg, The National Academies Press, Washington 2021, s. 95–108.

European Commission, *She Figures. Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators*, 2021, https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090 (dostęp: 9.01.2022).

Fisher V., Kinsey S., *Behind closed doors! Homosocial desire and the academic boys club*, „Gender in Management: An International Journal" 2014, nr 1, s. 44–64, https://doi.org/10.1108/gm-10-2012-0080

Fletcher C., Boden R., Kent J., Tinson J., *Performing women: The gendered dimensions of the UK new research economy*, „Gender, Work and Organization" 2007, nr 5, s. 433–453.

Flor L.S., Friedman J., Spencer C.N., Cagney J., Arrieta A., Herbert M.E., Stein C., Mullany E.C., Hon J., Patwardhan V., Barber R.M., Collins J.K., Hay S.I., Lim S.S., Lozano R., Mokdad A.H., Murray C.J.L., Reiner Jr R.C., Sorensen R.J.D., Haakenstad A., Pigott D.M., Gakidou E., *Quantifying the effects of the COVID-19 pandemic on gender equality on health, social, and economic indicators: A comprehensive review of data from March, 2020, to September, 2021*, „The Lancet", 2 marca 2022, https://doi.org/10.1016/S0140-6736(22)00008-3

Francis L., Stulz V., *Barriers and facilitators for women academics seeking promotion. Perspectives from the inside*, „Australian Universities' Review" 2020, nr 2, s. 47–60.

Gao J., Yin Y., Myers K.R., Lakhani K.R., Wang D., *Potentially long-lasting effects of the pandemic on scientists*, „Nature Communications" 2021, nr 12, https://doi.org/10.1038/s41467-021-26428-z

Gliwicka J., Sikorska I., *Dobrostan kobiet łączących pracę zawodową nauczycielki z życiem rodzinnym w czasie pandemii COVID-19*, „Studia Paedagogica Ignatiana" 2022, nr 25, s. 85–105, https://doi.org/10.12775/SPI.2022.1.005

Główny Urząd Statystyczny, *Szkolnictwo wyższe i jego finanse w 2019 r.*, Warszawa–Gdańsk 2020, https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkolnictwo-wyzsze-i-jego-finanse-w-2019-roku,2,16.html (dostęp: 9.01.2022).

Grygo B., *Rektorki 2020–2024. Rozmowa z dr Anną Pokorską*, „PWN Nauka" 2020, nr 3, s. 9–12.

Heggeness M., Williams R., *Collaboration, networks, and role of professional organizations*, [w:] *The Impact of COVID-19 on the Careers of Women in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*, red. E. Higginbotham, M. Lund Dahlberg, The National Academies Press, Washington 2021, s. 69–81.

Introduction, [w:] *The Impact of COVID-19 on the Careers of Women in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*, red. E. Higginbotham, M. Lund Dahlberg, The National Academies Press, Washington 2021, s. 13–25.

Jemielniak D., Sławska A., Wilamowski M., *COVID-19 effect on the gender gap in academic publishing*, „Journal of Information Science", 11 lutego 2022, s. 1–6, https://doi.org/10.1177/01655515211068168

Kijewska B., *Polityka równościowa. Przestrzeń instytucjonalna*, Wydawnictwo Libron, Kraków 2016.

Kita Y., Yasuda S., Gherghel C., *Online education and the mental health of faculty during the COVID-19 pandemic in Japan*, „Scientific Reports" 2022, nr 12, https://doi.org/10.1038/s41598-022-12841-x

Koc J., *Pandemia COVID-19 pobudziła kreatywność. Chyba że jesteś kobietą*, PulsHR.pl, 4 grudnia 2020, https://www.pulshr.pl/zarzadzanie/pandemia-covid-19-pobudzila-kreatywnosc-chyba-ze-jestes-kobieta,78226.html/ (dostęp: 24.06.2022).

Krause E., *Sytuacja kobiet na rynku pracy w czasie pandemii*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych" 2021, nr 1, s. 159–176, https://doi.org/10.34866/6gaf-2m32

Labour Statistics on Women, International Labour Organization, 21 marca 2022, https://ilostat.ilo.org/topics/women/ (dostęp: 22.06.2022).

Lutter M., Schröder M., *Is there a motherhood penalty in academia? The gendered effect of children on academic publications in German sociology*, „European Sociological Review" 2020, nr 3, s. 442–459, https://doi.org/10.1093/esr/jcz063

Łojkowska E., Możejko B., Kosakowska-Berezecka N., Kruczalak-Jankowska J., Pawłowska B., Pyć D., Żadkowska M., Świerk K., Dziedzic M., Raszczyk I., *Kobiety w nauce. Zarządzanie różnorodnością i równouprawnienie płci w społecznej odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego*, 2020, https://ug.edu.pl/news/sites/ug.edu.pl.news/files/attachments/node/421/files/kobiety%20na%20UG-raportnowypl.pdf (dostęp: 22.06.2022).

Madgavkar A., White O., Krishnan M., Mahajan D., Azcue X., *COVID-19 and Gender Equality: Countering the Regressive Effects*, McKinsey & Company, 15 lipca 2020, https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-

-work/COVID-19-andgender-equality-countering-the-regressive-effects# (dostęp: 24.06.2022).

Matud M.P., *Gender differences in stress and coping styles*, „Personality and Individual Differences" 2004, nr 37, s. 1401–1415, https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.01.010

Młodożeniec M., Knapińska A., *Czy nauka wciąż ma męską płeć? Udział kobiet w nauce*, „Nauka" 2013, nr 2, s. 47–72.

Pyke J., *Women, choice and promotion or why women are still a minority in the professoriate*, „Journal of Higher Education Policy and Management" 2013, nr 4, s. 444–454, https://doi.org/10.1080/1360080X.2013.812179

Rogowska A.M., Kuśnierz C., Bokszczanin A., *Examining anxiety, life satisfaction, general health, stress and coping styles during COVID-19 pandemic in Polish sample of university students*, „Psychology Research and Behavior Management" 2020, nr 13, s. 797–811, https://doi.org/10.2147/PRBM.S266511

Santos G.G., *Career barriers influencing career success. A focus on academics' perceptions and experiences*, „Career Development International" 2016, nr 1, s. 60–84, https://doi.org/10.1108/CDI-03-2015-0035

Sharma M.K., Anand N., Singh P., Vishwakarma A., Mondal I., Thakur P.C., Kohli T., *Researcher burnout: An overlooked aspect in mental health research in times of COVID-19*, „Asian Journal of Psychiatry" 2020, nr 54, https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102367

Siemieńska R., *Uwarunkowania akademickich karier kobiet i mężczyzn na świecie – zarys problematyki i przegląd badań*, [w:] *Kariery akademickie kobiet i mężczyzn. Różne czy podobne?*, red. R. Siemieńska, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2019, s. 11–28.

Son C., Hegde S., Smith A., Wang X., Sasangohar F., *Effects of COVID-19 on college students' mental health in the United States: Interview survey study*, „Journal of Medical Internet Research" 2020, nr 22, https://doi.org/10.2196/21279

Sulik M., *Kobiety w nauce. Podmiotowe i społeczno-kulturowe uwarunkowania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2010.

Summary, [w:] *The Impact of COVID-19 on the Careers of Women in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*, red. E. Higginbotham, M. Lund Dahlberg, The National Academies Press, Washington 2021, s. 1–12.

van Veen R., Wijnants R., *Division of Work Between Fathers and Mothers is Changed by the Corona Crisis*, Utrecht University, 25 maja 2020, https://www.uu.nl/en/news/division-of-paid-work-care-and-household-tasks-between-fathers-and-mothers-in-times-of-covid-19 (dostęp: 22.06.2022).

Watts J., Robertson N., *Burnout in university teaching staff: A systematic literature review*, „Educational Research" 2011, nr 53(1), s. 33–50, https://doi.org/10.1080/00131881.2011.552235

Wu J., *Pandemic Magnifies Gender Inequities, Provides Opportunities for Long-range Solutions in Academic Medicine*, The Clayman Institute for Gender Research, 19 lipca 2021, https://gender.stanford.edu/news-publications/gender-news/pandemic-magnifies-gender-inequities-provides-opportunities-long-range (dostęp: 20.08.2022).

Young C., *Pandemic exacerbates already high levels of stress among women faculty*, „Ms.", 10 lipca 2020, https://msmagazine.com/2020/10/07/coronavirus-covid-19-mental-health-stress-women-faculty-teachers-colleges-universities/ (dostęp: 20.08.2022).