

Raport z badań. Kobiety na uniwersytetach i pandemia Covid-19. Badania porównawcze na temat pracy kobiet

Aneta Ostaszewska, Marta Jadwiga Pietrusińska, Karolina Lignar-Paczocha, Magdalena Szafranek



NARODOWA AGENCJA
WYMIANY AKADEMICKIEJ



GRANTY INTERWENCYJNE
NAWA

Badanie zrealizowano w ramach projektu “Women at universities and the Covid-19 pandemic. Comparative research on women’s work”. Projekt finansowany przez Narodową Agencję Wymiany Akademickiej w ramach Programu Granty Interwencyjne NAWA.



ISBN: 978-83-60260-72-2



Publikacja udostępniona na licencji: Creative Commons Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne- Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe (CC BY-NC-SA 4.0)

Sposób cytowania:

Ostaszewska A., Pietrusińska M.J., Lignar-Paczocho K., Szafranek M. (2022). *Raport z badań. Kobiety na uniwersytetach i pandemia Covid-19. Badania porównawcze na temat pracy kobiet.* <https://doi.org/10.55226/uw.NAWA2021.2022.0>

Warszawa 2022

Spis treści

PODZIĘKOWANIA.....	4
WSTĘP	5
NAJWAŻNIEJSZE WYNIKI BADAŃ.....	8
1. WPROWADZENIE - KOBIETY I PANDEMIA	13
KWESTIE TERMINOLOGICZNE I JĘZYKOWE	14
1) Kobiety na uniwersytetach.....	15
2) Praca zawodowa w warunkach pandemii	15
3) Praca kobiet w domu.....	16
4) Między pracą a życiem poza pracą	16
2. METODOLOGIA BADAŃ.....	17
3. REZULTATY	24
3.1. SYTUACJA KOBIET W PANDEMII - OCENA ROKU AKADEMICKIEGO 2020-21	24
Pandemia jako doświadczenie... pozytywne	24
Pandemia jako doświadczenie... negatywne	27
Pandemia jako czas zmian i wyzwań.....	29
“Kobiety miały gorzej” - zauważone różnice między płciami.....	30
3.2. PRACA ZAWODOWA.....	32
Trudności związane z pracą z domu i pracą zdalną	32
Przestrzeń do pracy z/w domu	37
Sprzęt do pracy z domu.....	39
Zakres zadań i wymiar czasowy pracy zdalnej.....	41
Zarządzanie uniwersytetem w sytuacji kryzysu.....	46
Wsparcie na uczelni	49
Relacje interpersonalne na uczelni w czasie pandemii	51
Kariera w czasach kryzysu.....	52
3.3. OBOWIĄZKI DOMOWE I PRACA OPIEKUŃCZA	54
Podział obowiązków w domu	54
“Matka Polka” i “matka kwoka”	56
Nie tylko dzieci - opieka na osobami zależnymi	60
3.5. STRATEGIE RADZENIA SOBIE Z PANDEMIĄ ZAWODOWO I PRYWATNIE.....	62
Rytuály ułatwiające oddzielenie życia prywatnego od zawodowego	62

Oddzielanie fizycznej przestrzeni zawodowej i prywatnej	66
Ochrona przed zakażeniem w miejscu pracy	67
Sposoby odreagowania stresu około pandemicznego	67
Równowaga między życiem zawodowym i życiem prywatnym	70
4. WNIOSKI	78
BIBLIOGRAFIA	82
ANEKS	86
BIOGRAMY AUTOREK RAPORTU	97
O RAPORCIE.....	98

PODZIĘKOWANIA

Ten raport jest dedykowany kobietom, które przyjęły zaproszenie udziału w naszym projekcie i wspólnie z nami tworzyły go dzieląc się swoją wiedzą, doświadczeniami i emocjami. Dziękujemy!

Raport traktujemy jako rzecznictwo na rzecz akademik i doktorantek, pracownic administracji, biur i obsługi technicznej, informatyczek i bibliotekarek – wszystkich kobiet, które pracują na Uniwersytecie Warszawskim oraz Uniwersytecie Mediolańskim. Raport pisany jest przez kobiety i przede wszystkim z punktu widzenia kobiet, zatem pokazuje świat z bardzo konkretnej perspektywy. Wciąż jednak - i to głośno podkreślamy - jest to świat, w którym wszyscy: kobiety, mężczyźni i osoby niebinarne, zasługują na równość.

Autorki raportu

Aneta Ostaszewska

Marta Jadwiga Pietrusińska

Karolina Lignar-Paczocho

Magdalena Szafranek



WSTĘP

Jesteśmy kobietami pracującymi na Uniwersytecie Warszawskim, badaczkami z Centrum Badań nad Problematyką Kobiet i Płci. Od września 2021 do końca lipca 2022 r. realizowałyśmy na Uniwersytecie Warszawskim (UW) w partnerstwie z Uniwersytetem Mediolańskim (UniMi) projekt *Women at universities and the Covid -19 pandemic. Comparative research on women's work*¹.

Współpraca z Uniwersytetem Mediolańskim była okazją nie tylko do przeprowadzenia badań na dwóch różnych uczelniach w Europie, ale także wymiany wiedzy, doświadczeń i standardów badawczych obowiązujących na tych uniwersytetach. Należy pamiętać, że Lombardia, region, którego stolicą jest Mediolan, był pierwszym w Europie i największym w 2020 r. ogniskiem koronawirusa. Choćby z tego powodu współpraca z Uniwersytetem Mediolańskim wydawała się interesująca poznawczo i badawczo w kontekście konsekwencji pandemii na życie kobiet. Ważnym argument współpracy był również zaawansowany stopień wdrożenia Planu Równości Płci na Uniwersytecie Mediolańskim.

Projekt był naszą reakcją na doświadczenia i wyzwania wynikające z pandemii, z jakimi mierzą się kobiety pracujące na uczelniach wyższych szczególnie w kontekście roku akademickiego 2020/21. Uniwersytet to nie tylko miejsce nauki, ale również pracy. I ten aspekt, praca kobiet, stanowił przedmiot naszych badań. O pracy kobiet rozmawiałyśmy nie tylko z akademikami, w tym doktorantkami, ale również z pracownicami administracji i obsługi technicznej, informatyczkami i bibliotekarkami. Łącznie 631 osób wzięło udział w naszym projekcie. Interesowały nas doświadczenia związane z pracą, zarówno zawodową, jak i tzw. nieodpłatną pracą kobiet, czyli pracą wykonywaną w domu, obowiązki rodzinne i opiekuńcze w warunkach pandemii. Ważne było dla nas również zidentyfikowanie tego, czy i w jaki sposób kobiety dbały o siebie i starały się zachować równowagę między życiem zawodowym a prywatnym (*work-life balance*). Interesowały nas również wyzwania rzeczywistości post-pandemicznej. Rozpoznane problemy i potrzeby kobiet stanowiły punkt wyjścia do

¹ Na potrzeby analizy tego raportu i uchwycenia nierówności ze względu na płeć, wynikających z tradycyjnego podziału w społeczeństwie, stosujemy podział na kobiety i mężczyzn, aczkolwiek mamy świadomość, że w społeczności uniwersyteckiej są również osoby niebinarne. W naszym badaniu żadna z osób uczestniczących nie wyraziła potrzeby, aby używać wobec niej zaimków innych niż żeńskie.



wpracowania rekomendacji - listy praktycznych działań, jakie zdaniem kobiet powinny być prowadzone w obszarze organizacji i kultury pracy włączając w to kwestie związane z zachowaniem równowagi między pracą a życiem prywatnym.

Pandemia Covid-19 “zbiegła” się z czasem wprowadzania Planów Równości Płci ([Gender Equality Plan](#)) na wielu uczelniach, w tym na [UW](#) (2019) i [UniMi](#) (2021). W związku z tym nasz projekt, a dokładniej jego wyniki, można odczytywać jako ocenę funkcjonowania uniwersytetu w warunkach kryzysu oraz punkt odniesienia dla wdrażania strategii równości na uczelniach wyższych, nie tylko w Polsce. Jesteśmy przekonane, że wyniki naszych badań wpisują się w krajobraz aktualnych potrzeb kobiet pracujących na UW i UniMi oraz szerzej - przygotowane rekomendacje w formie praktycznych działań i zaproponowanych rozwiązań wpisują się w unijną strategię równości ([European gender equality strategy](#)) oraz [dyrektywę work-life balance](#). Jednym z priorytetów wskazanych w tej dyrektywie jest wprowadzanie zmian w prawie pracy, które pozwolą na sprawniejsze łączenie przez pracowników i pracownice obowiązków zawodowych z opiekuńczymi. Wspieranie przez uczelnie progresywnych regulacji w zakresie *work-life balance* (a takim jest m.in. możliwość elastycznej formy pracy) to nie tylko wyraz stosowania się do zaleceń UE, ale również budowanie bardziej równościowego środowiska pracy.

Przedstawiając ten raport mówimy przede wszystkim o sytuacji kobiet i potrzebie implementacji progresywnych zmian na Uniwersytecie Warszawskim i Uniwersytecie Mediolańskim, mamy jednak świadomość, że wyniki naszych badań mogą wskazywać pewne bardziej ogólne tendencje zmian również na innych uczelniach, włączając osoby nie identyfikujące się jako kobiety.

Prezentowany raport składa się z czterech części. Pierwsza z nich ma charakter wprowadzający - zarysujemy w niej tło interesującego nas zjawiska (feminizacji pandemii) odwołując się do wybranych statystyk, a następnie wyjaśniamy terminy używane w raporcie. W kolejnej części - przedstawiamy metodologię naszych badań, czyli opowiadamy, co, dlaczego i w jaki sposób badałyśmy. Najobszerniejszą i centralną część raportu, w której przywołujemy wypowiedzi naszych rozmówczyń, stanowi opis wyników naszych badań. Zwieńczeniem opisu zebranych danych jest część poświęcona wnioskom z badań. Nieodłączną część raportu stanowi aneks - “Rekomendacje”, propozycje działań prorównościowych w obszarze pracy na



Uniwersytetach Warszawskim i Mediolańskim, wypracowane na podstawie dyskusji z kobietami i konsultowane z biurami administracji centralnej uczelni uczestniczących w projekcie i przedstawicielami związków zawodowych. Przedstawione rekomendacje mogą posłużyć jako praktyczne narzędzie w kształtowaniu nowej rzeczywistości post-pandemicznej na uczelniach wyższych, nie tylko w Polsce.



NAJWAŻNIEJSZE WYNIKI BADAŃ

Jako rodzaj streszczenia, proponujemy zestawienie głównych ustaleń wynikających z naszych rozmów z kobietami.

❖ Pandemia jako doświadczenie...

➤ Pozytywne, ponieważ umożliwiające:

- pracę z domu, czyli brak dojazdów a to oznacza oszczędność czasu
- zdobycie lub rozwinięcie kompetencji cyfrowych
- potwierdzenie własnej sprawczości w trudnych i niepewnych warunkach
- doświadczenie integrujące rodzinę
- docenienie życia jako wartości samej w sobie w obliczu pandemii
- doświadczenie poznawania siebie, autorefleksję i wgląd w siebie.

➤ Negatywne, ponieważ wywołujące:

- wzmożenie wymiaru nieodpłatnej pracy w domu i pracy opiekuńczej oraz pojawienie się również zadań związanych z edukacją dzieci
- brak zrozumienia ze strony osób przełożonych i pracodawców dla zwiększenia wymiaru nieodpłatnej pracy wykonywanej przez badane kobiety
- samotność
- poczucie zagrożenia zdrowia i życia
- poczucie wszechogarniającego chaosu niepokoju i niepewności

➤ Czas zmian i wyzwań uświadamiający:

- “rewolucję” zmian wywołaną zamknięciem uczelni z powodu pandemii
- wątpliwości dotyczące wykorzystania po powrocie do pracy stacjonarnej wypracowanych nawyków i zasobów w trakcie pandemii
- poczucie uprzywilejowania z powodu pracy na uniwersytecie.

❖ Pandemia a nierówności płciowe

➤ Kobiety miały gorzej niż mężczyźni, ponieważ:

- w czasie pandemii nastąpiło zwiększenie obowiązków związanych z pracą w domu, opieką nad dziećmi i bliskimi osobami zależnymi
- pracodawcy rzadko biorą pod uwagę obowiązki wynikające z nieodpłatnej pracy w domu wykonywanej głównie przez kobiety

- w sytuacji kryzysu kobiety są “od zadań” i “ogarniania” chaosu, mężczyźni - “uciekają” w pracę zawodową.
- ❖ Pandemia a praca zawodowa
- Praca z domu i praca zdalna to trudności:
 - z przystosowaniem zajęć dydaktycznych do formy zdalnej
 - z brakiem odpowiedniej przestrzeni do prowadzenia zajęć w/z domu
 - ze zrozumieniem przez współdomowników i współdomowniczkę, że kiedy kobieta pracuje z domu, to nie może w tym czasie zajmować się domem
 - z dostępem do systemów i narzędzi pracy w sieci uczelnianej
 - ze zdrowiem.
 - Pozytywne aspekty *home office/ smart working* to:
 - zwiększona efektywność pracy, szczególnie jeśli praca z domu jest regulowana odpowiednimi procedurami
 - możliwość łączenia obowiązków zawodowych z domowymi;
 - oszczędność czasu (np. na dojazd do pracy).
 - Przestrzeń do pracy z/w domu to:
 - przeorganizowanie przestrzeni domowej
 - trudne doświadczenia dzielenia przestrzeni z innymi
 - życie ograniczone do jednego pomieszczenia
 - brak sprzętu do pracy od pracodawcy (niektóre akademiczki pracują na sprzęcie zakupionym w ramach realizowanych przez nie grantów).
 - Zakres zadań i wymiar czasowy pracy zdalnej w pandemii to:
 - brak przystosowania uczelni do zdalnej formy pracy na tak dużą skalę
 - konieczność bycia nieustannie gotową do pracy
 - zwiększone poczucie stresu oraz skłonność do wpadania w zachowania zakrawające o pracoholizm lub zaburzenia depresyjne
 - poczucie braku zaufania ze strony przełożonych, że pracownice pracują będąc w domu.
 - Zarządzanie uniwersytetem w sytuacji kryzysu okazało się niedostateczne i chaotyczne, ponieważ:
 - przełożeni i przełożone nie byli przygotowani do kierowania zespołem w sytuacji pracy zdalnej oraz sytuacji ciągłej niepewności

- brakowało systemowych rozwiązań i regulacji na czas kryzysu
- pandemia uwidoczniała dotychczasowe braki.
- Wsparcie na uczelni było:
 - Zróżnicowane w formie (głównie wspomniano o szczepieniach oraz szkoleniach)
 - często niedopasowane do potrzeb oraz godzin pracy administracji
 - nie wszyscy wiedzieli lub byli zainteresowani uniwersytecką ofertą wsparcia
 - szkolenia z nauki i pracy zdalnej oceniane bywało jako mało wartościowe
 - cenne, szczególnie, jeśli chodzi o oddolne inicjatywy wsparcia ze strony IT (np. grupy pracownicze w social media).
- Relacje interpersonalne na uczelni w czasie pandemii cechowały się:
 - sporadycznością, jeśli chodzi o zrozumienie ze strony przełożonych
 - rozluźnieniem kontaktów z kierownikami i kierowniczkami a nawet osłabieniem lub zerwaniem kontaktów na czas pandemii
 - brakiem zmian bez względu na pandemię.
- Rozwój kariera w czasie pandemii był postrzegany w różnych sposób:
 - nieakademiczki nie postrzegały swoje pracy na uczelni jako pracy, która umożliwi im “zrobienie” kariery
 - akademiczki były bardzo krytyczne wobec siebie i swojego rozwoju naukowego pomimo często pozytywnych wyników własnej pracy
 - wśród niektórych badanych nastąpiło spowolnienie z powodu obowiązków domowych i opiekuńczych
 - pojawił się spadek koncentracji i przemęczenie
 - doktorantki wskazywały na trudności z wchodzeniem w świat akademii.
- ❖ Obowiązki domowe i praca opiekuńcza
 - Podział obowiązków domowych między partnerami i domownikami był:
 - partnerski - obowiązki domowe dzielono “po równo”
 - tradycyjny - obowiązki domowe spoczywały na barkach kobiet, głównie matek
 - bez względu na schemat, podział obowiązków domowych był najczęściej przyjmowany domyślnie i rzadko dyskutowany.
 - “Matka Polka” i “matka kwoka” - oba archetypy wzmocniły się przez pandemię i polegały na:
 - poczuciu odpowiedzialności kobiet za rodzinę, domowników i dom
 - braniu na siebie dużo więcej pracy, a potem “życie” życiem rodziny

- menedżerowaniu i wspieraniu dzieci w edukacji zdalnej
 - byciem przedszkolanką dla dzieci
 - zapewnianiu wsparcia emocjonalnego i psychicznego dzieciom w czasie pandemii
 - dostosowywaniu rytmu i planu pracy do zajęć i potrzeb dzieci.
- Nie tylko dzieci - w czasie pandemii zwiększona opieka nad osobami zależnymi wiązała się:
- z lękiem o życie najbliższych i ich zdrowie
 - z wykonywaniem różnych czynności (zakupy, sprzątanie, szukanie pomocy medycznej) dla innych (rodzice, starsze osoby z rodziny, starsi sąsiedzi, przyjaciele)
 - z utrudnieniami w kontaktach z osobami bliskimi
 - z dopasowywaniem rytmu dnia do potrzeb osób zależnych.
- ❖ Strategie radzenia sobie z pandemią zawodowo i prywatnie
- Rytuały ułatwiające oddzielenie życia prywatnego od zawodowego:
- zmiana ubrania do pracy, makijaż i fryzura jako sposób na zachowanie dotychczasowej rutyny (sprzed pandemii)
 - duże przywiązywanie wagi przez nieakademiczki do biurowej etykiety (*dress code*)
 - troska o dobrostan oznaczała głównie dbanie o higienę pracy i snu
 - dbanie o rytm dnia jako sposób na zachowanie granic między pracą a życiem prywatnym
 - gotowanie i przygotowywanie posiłków oraz wspólne ich jedzenie z domownikami jako rytuał zabezpieczania potrzeb żywieniowych i sposób integracji rodziny i domowników
 - powolny i stopniowy wzrost świadomości związanej z *work-life balance* wraz z trwaniem stanu pandemii
- Oddzielanie fizycznej przestrzeni w domu jako sposób na odgraniczenie sfery zawodowej i prywatnej, ważne szczególnie w przypadku pracownic nieakademickich:
- składanie i każdorazowe chowanie sprzętu do pracy, po to, aby zachować pozory “normalności”
 - wyznaczenie w domu “swojego” miejsca do pracy (gabinet, biurko).
- Sposoby odreagowania stresu, który pojawił się w związku z pandemią:
- przekierowanie aktywności na te niezwiązany z pracą zawodową lub z obowiązkami domowymi obszar

- danie sobie prawa do obniżenia standardów związanych z utrzymaniem porządku czy wykonywaniem prac domowych (“odpuszczenie” sobie)
 - poszukiwanie “drobnych” przyjemności, które można wspólnie realizować w gronie rodzinnym, z bliskimi osobami
 - aktywność sportowa sposobem na troskę o siebie i jednocześnie chwilowe wyłączenie się z życia rodzinnego
- ❖ *Work-life balance* i zdrowie psychiczne w czasie pandemii
- Negatywne konsekwencje pandemii wyzwoliły świadomość i potrzebę dbania o dobrostan psychiczny:
 - obciążenie pracą i obowiązkami oraz brak ugruntowanych nawyków dbania o siebie pociągały za sobą silne, negatywne skutki zdrowotne (m.in. problemy z kręgosłupem, stany depresyjne, “zajadanie” stresu)
 - zdrowie psychiczne to obszar znacznie mniej intuicyjny, mniej rozpoznany i mniej uświadomiony
 - poczucie dobrostanu jest związane z relacjami w miejscu pracy - życie biurowe i związane z nim różne formy towarzyskości to pochłaniacze energii i destabilizatory komfortu pracy.
 - Brak równowagi między pracą a życiem prywatnym stał się szczególnie odczuwalny i zauważalny:
 - zachowanie *work-life balance* było trudnością, która wymagała dodatkowych działań i nakładów energii
 - *work-life balance* oznacza dla kobiet skierowanie uwagi na dobrostanie fizycznym, aktywności oraz odżywianiu
 - *work-life balance* wiąże się z koniecznością przeorganizowania całego systemu pracy oraz czynności domowych, a także elastycznego reagowania na zmieniające się otoczenie.

1. WPROWADZENIE - KOBIECY I PANDEMIA

Zamknięcie uniwersytetów z powodu wybuchu pandemii Covid-19 oznaczało nagłe przejście na system nauki i pracy online. Było to bezprecedensowe na skalę globalną wyzwanie dla uczelni wyższych jako miejsc pracy, zarówno dla kadry akademickiej, jak i administracyjnej. W kontekście pracy najważniejszą konsekwencją kryzysu wiąże się z pracą z domu, czyli wykonywaną poza miejscem pracy, z wykorzystaniem narzędzi internetowych i nowych technologii. W 2020 r. odsetek osób w wieku 20-64 lata pracujących z domu, czyli w ramach tzw. *tele-work* wyniósł w Unii Europejskiej 12,3% i był to skokowy wzrost o 7,5% w stosunku do 2010 r. (4,8%) i o 6,9% do 2019 r. (5,4%). W 2020 r. najwyższy odsetek osób w UE pracujących z domu był w Finlandii i wyniósł 25,1%, z kolei, w Polsce wyniósł on 8,9% a we Włoszech 12,2% ([Eurostat 2021](#); [Statista 2020](#)).

Według Eurostatu, najczęściej z domu pracowały osoby z branży ICT (technologie informacyjno-telekomunikacyjne) oraz usług opartych na wiedzy (m.in. działalność edukacyjna). Szczególnie w krajach Europy Środkowej, praca z domu w czasie pandemii okazała się domeną kobiet – w Polsce odsetek kobiet pracujących z domu wyniósł 10,5%, z kolei mężczyzn - 7,6% ([Eurostat 2021](#)). Po wybuchu pandemii koronawirusa powszechnie twierdzono, że pandemia zapoczątkowała rewolucję w sposobie pracy i zmieniła na stałe przyszłość pracy ([Eurofound 2022](#)). Sukcesywne znoszenie obostrzeń covidowych i wprowadzenie szczepień przeciw Covid-19 oznaczało powrót do miejsc pracy w 2021 r. Ten powrót nie był jednak całkowicie dobrowolny – doświadczenie pracy z domu okazało się z wielu względów pozytywne dla wielu osób, którym ten rodzaj pracy odpowiadał. Wg danych Eurofoundu, po dwóch latach pandemii, większość pracowników preferuje pracę z domu co najmniej kilka razy w miesiącu (2022). Wprowadzenie możliwości pracy z domu przestało zatem być przymusem i tymczasowym rozwiązaniem wywołanym pandemią, a stało się nową normą na postcovidowym rynku pracy². Zmiany te dotyczą również uniwersytetów.

² W styczniu 2021 r. Parlament Europejski przyjął rezolucję wzywającą Komisję Europejską do zaproponowania ustawy umożliwiającej osobom pracującym cyfrowo odłączanie się poza godzinami pracy. Powinna również określić minimalne wymagania dotyczące pracy zdalnej oraz wyjaśnić warunki pracy, godziny i okresy odpoczynku. ([Prawo do bycia offline 2021](#)).



Zmiany i wyzwania wywołane pandemią stanowiły i wciąż stanowią interesujący i ważny cel i przedmiot badań w obszarze równości płci i pracy kobiet ([Eurofound 2020](#)). Raport Komisji Europejskiej na temat równości płci w Unii Europejskiej ujawnił, że pandemia Covid-19 pogłębiła istniejące nierówności między kobietami a mężczyznami w każdej dziedzinie życia ([Raport KE 2021](#)). Pandemia sprawiła, że kobiety zostały obciążone wieloma obowiązkami związanymi z ich rolami społecznymi, na przykład, obowiązkami rodzicielskimi i opiekuńczymi oraz pracami domowymi ([Forum IBRiS 2021](#), [Rubery, Tavora 2020](#); [Power 2020](#); [Schalatek 2020](#)).

Z Raportu KE wynika, że kobiety spędzały w czasie pandemii tygodniowo 62 godziny opiekując się dziećmi i 23 godziny wykonując prace domowe, dla porównania - mężczyźni odpowiednio 36 i 15 godzin (2021). Obowiązki rodzinne i opiekuńcze sprawiły, że nastąpiło pogorszenie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. To z kolei przekładało się na ryzyko ekonomiczne - niepewność zatrudnienia i dochodów ([OECD 2020](#), [Eurofound 2020](#)). Prawie 60% osób, które straciły pracę w 2020 r., to kobiety ([IWPR 2020](#)). W 14 państwach członkowskich UE - w tym w Polsce, Czechach, Włoszech i Niemczech – zatrudnienie kobiet wciąż pozostaje znacznie bardziej zagrożone niż mężczyzn (Krauze 2021; [GUS 2020](#); [Błaskó, Papadimitriou 2020](#)).

Dostrzegając te problemy i ryzyka skierowałyśmy naszą uwagę na kobiety pracujące na dwóch europejskich uniwersytetach - Uniwersytecie Warszawskim (naszym miejscu pracy) oraz Uniwersytecie Mediolańskim. Jako pracownice tych uczelni, zadałyśmy sobie pytanie, jak pandemia wpłynęła na różne obszary pracy kobiet, zarówno zawodowej, jak i pracy w domu, wykonywanej nieodpłatnie, związanej z wychowaniem dzieci, jak i opieką nad innymi osobami zależnymi. Interesowały nas skutki pandemii Covid-19 na życie i pracę kobiet. Na potrzeby projektu zjawisko to określiliśmy mianem feminizacji pandemii, zwracając tym samym uwagę na wyzwania i nierówności, jakie wywołuje i nasila pandemia w kontekście płci.

KWESTIE TERMINOLOGICZNE I JĘZYKOWE

Opisanie interesujących nas obszarów pracy kobiet okazało się wyzwaniem terminologicznym, głównie z powodu wielości i niejednoznaczności terminów używanych na określenie pracy w warunkach pandemii. Poniżej przedstawiamy listę najważniejszych terminów stosowanych w



raporcie wraz z ich znaczeniami oraz - tam, gdzie to możliwe - odniesieniami do literatury.

1) Kobiety na uniwersytetach

W raporcie posługujemy się określeniami **akademiczki** i **nieakademiczki** dla odróżnienia dwóch głównych kobiet uczestniczących w badaniach. Obie te grupy są przypisane do innych zadań na uniwersytecie: akademiczki są odpowiedzialne za realizację celów dydaktycznych, naukowych i badawczych na uczelni, z kolei nieakademiczkom przypisane są na uniwersytecie, m.in. zadania związane z obsługą administracyjną, techniczną, biblioteczną czy choćby wydawniczą. Zaproponowane przez nas terminy są umowne i same w sobie szerokie, obejmują bowiem różne podgrupy pracownicze. Zdecydowałyśmy się nie używać terminu “kadra administracyjna”, ponieważ naszym zdaniem zawęży ono grupę osób, która uczestniczyła w naszym badaniach (były to pracownice administracji, pracownice informatyczne, inżynierijno-techniczne, biblioteczne, pracownice związane z działalnością wydawniczą, a także pracownice zatrudnione na samodzielnych stanowiskach pracy, np. specjalistki).

2) Praca zawodowa w warunkach pandemii

Drugie wyzwanie terminologiczne wiązało się z określeniem “**praca zdalna**”. W literaturze można się spotkać z dość dużym rozproszeniem i dowolnością w stosowaniu terminów na określenie pracy wykonywanej z wykorzystaniem narzędzi internetowych, np. praca online, praca na odległość, home office. Żadne jednak z tych określeń nie pojawia się w oficjalnych dokumentach unijnych, w których mowa jest o “telepracy” - [telework](#), względnie, *remote work* lub opisowo *working from home* ([Eurofound 2021](#))³. W raporcie przyjęłyśmy, że odwołując się do wyjaśnienia proponowanego dla telepracy, posługujemy się następującymi terminami:

Praca zdalna oznacza pracę, która może być wykonywana w miejscu pracy (uniwersytet) lub poza miejscem pracy (np. w domu, ale nie tylko w domu) z wykorzystaniem narzędzi do komunikacji internetowej (synchroniczne, np. zoom lub asynchroniczne, np. platformy e-learningowe, *Google Workspace*).

³ Pełna definicja tele-work brzmi: „a form of organising and/or performing work, using information technology, in the context of an employment contract/relationship, where work that could be performed at the employer’s premises is carried out away from those premises on a regular basis” ([Eurofound 2021](#)).



Praca z domu - typ pracy zdalnej wykonywanej w domu oraz z wykorzystaniem narzędzi do komunikacji internetowej. Synonimicznym określeniem dla pracy zdalnej jest *home office* (pol. domowe biuro), którym posługiwaliśmy się podczas planowania oraz przeprowadzania kolejnych etapów badań. Jednak w trakcie wywiadów z pracownikami z Uniwersytetu Mediolańskiego okazało się, że włoskie uczestniczki badań dla określenia pracy zdalnej i pracy z domu używają jeszcze innego terminu, mianowicie, *smart working* (zob. [Think-Tank.pl 2020](#); [Angelici, Profeta 2020](#))⁴ Ponieważ pojęcie to nie było w użyciu przez polskie rozmówczynie, zostawiamy ten termin jako charakterystyczną cechę dla włoskich wywiadów.

Praca hybrydowa - elastyczny model pracy łączący w sobie pracę zdalną oraz pracę w biurze. Praca może być naprzemiennie wykonywana w miejscu pracy (uniwersytet) i poza miejscem pracy (np. w domu, ale nie tylko).

3) Praca kobiet w domu

Kolejnym ważnym terminem, związanym z “**pracą kobiet**”, który wymaga komentarza jest “nieodpłatna praca kobiet” (m.in. Titkow, Duch-Krzystoszek, Budrowska 2004). W raporcie na określenie pracy wykonywanej najczęściej przez kobiety i nieodpłatnie na rzecz gospodarstwa domowego, rodziny, dzieci i innych osób zależnych używamy dwóch terminów: “**obowiązki domowe / obowiązki w domu**” i “**praca opiekuńcza**”.

4) Między pracą a życiem poza pracą

Omawiając skutki pandemii na życie i pracę kobiet na uniwersytetach w centrum naszej uwagi były również kwestie związane ze strategiami radzenia sobie oraz zachowywaniem **równowagi między życiem zawodowym i życiem prywatnym**. W tym celu posługujemy się zarazem polskim tłumaczeniem, jak i oryginalnym, angielskim terminem *work-life balance* (WLB). *Work-life balance*, czyli koncepcję *godzenia życia prywatnego z zawodowym*, odróżniamy od pojęcia *dobrostanu* (ang. *wellbeing*) i troski o siebie (ang. *self-care*). Dobrostan rozumiemy jako poczucie zadowolenia z własnego życia, z kolei troska o siebie, to działania podejmowane w celu osiągnięcia dobrostanu.

⁴ *Smart working* tłumaczy się jako praca inteligentna, czyli połączenie pracy zdalnej i stacjonarnej.

2. METODOLOGIA BADAŃ

Kadra uniwersytecka obejmująca pracownice nieakademickie nie stanowiła dotychczas przedmiotu dużego zainteresowania w analizach socjologicznych, zwłaszcza, jeżeli wziąć pod uwagę badania o charakterze jakościowym, a więc oparte w głównej mierze na wywiadach, rozmowach z kobietami⁵. W tym sensie nasz projekt „Kobiety na uniwersytetach i pandemia Covid-19. Badania porównawcze w obszarze pracy kobiet” był oryginalny - tytułowe „**kobiety na uniwersytetach**”, to zarówno akademiczki (pracownice naukowe i wykładowczynie, w tym doktorantki), jak i pracownice nieakademickie, czyli administracyjne, informatyczne, techniczne i biblioteczne. Naszym celem było oddać głos chcącym z nami rozmawiać kobietom.

Przystępując do badań miałyśmy świadomość, że kobiety, w zależności od pozycji w hierarchii uniwersyteckiej, doświadczały różnych problemów, w tym związanych z przejściem na system pracy zdalnej. O ile akademiczki reprezentują grupę, która przed pandemią doświadczyła elastycznego trybu pracy (nieregulowany czas pracy) i dysponowała sprzętem komputerowym w domu wykonując szereg prac naukowych i część prac badawczych (szczególnie w naukach humanistycznych i społecznych) poza uniwersytetem (pomijając zajęcia dydaktyczne i pracę laboratoryjną), to pracownice nieakademickie posiadały bardzo mało doświadczeń w zakresie pracy z domu, ich główne miejsce pracy stanowiło biurko w budynku uczelni.

Interesujące nas zjawisko chcieliśmy uchwycić odwołując się do feministycznej teorii punktu widzenia (*feminist standpoint theory*), która kładzie nacisk na wiedzę kobiet wywodzącą się z ich usytuowanych, czyli bezpośrednich, upłciowionych i nierzadko cielesnych, doświadczeń oraz krytyczne podejście wobec nauki i badań społecznych wciąż pomijających obecność kobiet (Harding 2003; [Hekman 1997](#); [Smith 1987](#)). Z tego powodu w naszych badaniach uwzględniliśmy wyłącznie punkt widzenia kobiet, nie włączając mężczyzn ani osób niebinarnych pracujących na uniwersytetach.

⁵ Praca administracji uczelni, szczególnie dziekanatów, stanowi temat badań m.in. Katarzyny Górak-Sosnowskiej (m.in. 2022, 2018).



Opis projektu

Głównym celem badawczym projektu była eksploracja zjawiska feminizacji pandemii – interesowały nas wyzwania, z jakimi mierzyły się kobiety oraz ich doświadczenia i potrzeby związane z “pracą kobiet” w warunkach pandemii w okresie roku akademickiego 2020/21.

Wyróżniłyśmy następujące grupy problemów badawczych związane z pracą kobiet:

- praca zawodowa i kariera;
- obowiązki domowe;
- praca opiekuńcza;
- *work-life balance*.

Zgrupowanie problemów badawczych w ramach czterech głównych tematów pomogło zidentyfikować pola napięć w kontekście ról płciowych i nierówności płci spowodowanych i nasilonych przez pandemię. Wobec powyższego, główne pytania badawcze obejmowały:

1. Czy nierówności płciowe w czasie pandemii były/ są rozpoznane przez kobiety oraz - ich zdaniem - przez władze uniwersyteckie?
2. W jaki sposób pandemia wpłynęła na życie zawodowe kobiet, obowiązki domowe i pracę opiekuńczą pod względem wymiaru czasowego, zdrowia i wynagrodzenia?
3. Jakie są wyzwania i konsekwencje związane z pracą zdalną i pracą z domu? Jak praca zdalna wpłynęła na różne sfery życia kobiet?
4. Jakie są konsekwencje pandemii dla życia rodzinnego, domowego i społecznego kobiet?
5. Jakiego wsparcia instytucjonalnego potrzebują kobiety w czasie pandemii i czego oczekują, zarówno w zakresie organizacji pracy, jak i warunków zatrudnienia po pandemii?
6. Jak kobiety radziły sobie z zachowywaniem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym podczas pandemii?
7. Jakie działania i rozwiązania w obszarze pracy kobiet należy rozważyć w obliczu kolejnych fal pandemii?

Metody i etapy zdobywania wiedzy

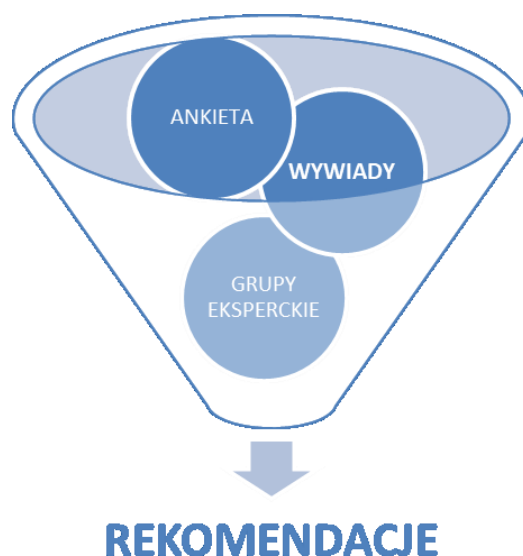
Przeprowadzone badania miały strukturę lejka – proces zdobywania wiedzy odbywał się od poziomu ogólnego (ankieta) do poziomu coraz bardziej szczegółowego (wywiady indywidualne i eksperckie).



Proces badawczy składał się z trzech etapów, przeprowadzonych z wykorzystaniem narzędzi internetowych:

- Eksploracja - Ankieta [listopad 2021]
- Pogłębienie - Wywiady indywidualne [grudzień - styczeń 2021/22]
- Konsolidacja - Grupy eksperckie [maj 2022]

Rysunek 1. Schemat logiki badania



Opis etapów badania

ETAP 1: Eksploracja – ANKIETA

Celem pierwszego etapu badań była wstępna diagnoza sytuacji kobiet pracujących na uniwersytetach. Internetowa ankieta była skierowana do kobiet na Uniwersytecie Warszawskim i Mediolańskim. Zaproszenia do udziału w badaniu były dystrybuowane za pośrednictwem oficjalnych stron uczelni i mediów społecznościowych oraz mailowo, bezpośrednio do jednostek uniwersyteckich. Na podstawie jej wyników opracowane zostało narzędzie badawcze – dyspozycje do wywiadów jakościowych – oraz kryteria doboru osób do tego etapu badań. Ankieta miała formę pozycji zamkniętych pytań zamkniętych. Zostały

przygotowane trzy wersje językowe ankiety: polska, angielska i włoska⁶. Liczba zebranych ankiet na Uniwersytecie Warszawskim wynosiła 117 (47,9% kadra akademicka i 52,3% kadra administracyjna) oraz 435 ankiety na Uniwersytecie Mediolańskim (48% kadra akademicka i 52% kadra administracyjna). Respondentki, które wzięły udział w ankiecie, zostały zaproszone do udziału w kolejnych etapach badaniach (wywiad i grupy eksperckie).

ETAP 2. Pogłębienie - WYWIADY INDYWIDUALNE

Celem tego etapu było pogłębienie i rozwinięcie zagadnień z ankiety. Wywiady miały charakter pół-ustrukturalizowany (31 pytań podzielonych na grupy tematyczne: praca zawodowa, obowiązki domowe, praca opiekuńcza oraz *work-life balance*). Dobór próby był celowy i opierał się na dostępności rozmówczyń z uwzględnieniem potencjalnych kryteriów inności: grupa pracownicza, stanowisko (pozycja władzy), staż pracy na uczelni, stan rodzinny. Podobnie, jak w przypadku ankiety, Komisja ds. Etyki Badań na Uniwersytecie Mediolańskim nie zgodziła się na udostępnienie i zbieranie informacji na temat zajmowanego stanowiska w hierarchii uniwersyteckiej. Zaproszenia do udziału w badaniach były dystrybuowane za pośrednictwem oficjalnych stron internetowych uczelni i mediów społecznościowych oraz mailowo, bezpośrednio do jednostek uniwersyteckich. Uwzględniono również respondentki, które wzięły udział w ankiecie i wyraziły zainteresowaniem udziałem w kolejnych etapach badania (pisząc na wskazany w ankiecie adres mailowy). Ostatecznie, w wywiadach uczestniczyły 62 osoby – 32 z UW (15 akademiczek i 17 nieakademiczek), oraz 30 kobiet z UM (15 akademiczek i 15 nieakademiczek). Większość wywiadów odbyła się w formie online ze względu na obowiązujący reżim sanitarny. Wszystkie wywiady zostały przeprowadzone w językach narodowych (polskim i włoskim).

Sposób zapisu wywiadów

W zapisie wypowiedzi z wywiadów przyjęliśmy następujący schemat: uczelnia (UW / UM), grupa pracownicza (Ak – akademiczki i Ad – nieakademiczki, następnie D – oznacza doktorantki, B - pracownice bibliotek, IT – informatyczki, T – pracownice techniczne), kolejna litera odnosi się do pozycji/ stanowiska (p dla profesor; k dla kierowniczkę sekcji). Ostatnia litera dotyczy statusu rodzinnego (M oznacza matki, a b/d – kobiety bez dzieci). Cyfra lub liczba oznacza numer porządkowy wywiadu.

⁶ Wersja polska i angielska liczyły 22 pytania zasadnicze i 12 metryczkowych, z kolei wersja w języku włoskim miała 22 pytań zasadniczych i 8 metryczkowych. Różnica w liczbie pytań wynikała z niedopuszczenia przez Komisję ds. Etyki Badań na Uniwersytecie Mediolańskim pytań o gender/płeć, zajmowane stanowisko pracy, wiek respondentek oraz zmianę miejsca zamieszkania w czasie pandemii.



Podczas wywiadów z kobietami pracującymi na Uniwersytetach Warszawskim i Mediolańskim rozmawialiśmy z nimi o ich doświadczeniach, problemach i potrzebach wynikających z pandemii. Pytałyśmy więc o organizację pracy na uniwersytecie i przejście na system pracy zdalnej, w tym *home office / smart working*, warunki do pracy z domu, wsparcie ofertowe przez pracodawcę i nieformalne ze strony współpracowników i osób bliskich. Pytałyśmy o zakres zadań i potrzeby związane z wykonywaniem obowiązków zawodowych w czasie pandemii, a także relacje z przełożonymi i współpracownikami. Oddzielny obszar pytań dotyczył tzw. nieodpłatnej pracy kobiet, czyli obowiązków domowych, pracy opiekuńczej, tej związanej z opieką i wychowaniem dzieci, jak również opieką nad innymi osobami zależnymi. Interesowały nas opinie kobiet na temat podziału obowiązków domowych w ich gospodarstwach, a także kwestie związane z edukacją zdalną ich dzieci. Ostatnia grupa pytań dotyczyła strategii radzenia sobie z nowymi wyzwaniami w czasie pandemii, ogólnie pojętego dobrostanu oraz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i rodzinnym (*work-life balance*). Interesowało nas, w jaki sposób kobiety łączą role zawodowe i pozazawodowe oraz czy i jak osiągają zadowolenie z własnego życia.

Dane zebrane techniką wywiadu pozwoliły poznać doświadczenia, problemy i potrzeby kobiet, a także ich opinie i postulaty zmian dotyczące różnych aspektów pracy na uniwersytecie, szczególnie w kontekście powrotu do miejsca pracy po pandemii. Analiza tych danych⁷ doprowadziła do wskazania wstępnych obszarów rekomendacji (forma pracy, kultura pracy, wsparcie, samo_rzecznictwo, szkolenia) oraz wyróżnienia ich różnych poziomów (ogólnouniwersytecki, jednostki uniwersyteckiej oraz pracowniczy).

ETAP 2. Konsolidacja - GRUPY EKSPERCKIE

Celem tego etapu była dyskusja i refleksja nad wynikami badań oraz wstępnymi obszarami rekomendacji i poziomami ich implikacji w gronie osób reprezentujących różne grupy pracownicze i stanowiska w hierarchii uniwersyteckiej. Łącznie 18 osób uczestniczyło w pięciu grupach eksperckich (połowa uczestniczek brała udział w poprzednich etapach badania). Odbyły się dwa spotkania na UW, jedno na UniMi (w językach narodowych) oraz dwa mieszane w języku angielskim (UW i UniMi). Wszystkie spotkania miały formę online.

⁷ Wykonano transkrypcję i kodowanie wszystkich wywiadów. Kodowanie miało charakter dwuetapowy i mieszany - oprócz kodów z klucza kategoryzacyjnego zbudowanego na podstawie pytań badawczych wykorzystano kody *in vivo* (w kodowaniu wspierano się programem MAXQDA).



Wyniki dyskusji posłużyły jako wytyczne do sformułowania obszarów rekomendacji dot. wprowadzenia rozwiązań, które odpowiadałyby na aktualne i przyszłe wyzwania w organizacji pracy na uniwersytecie (załącznik).

Po zakończeniu powyższych etapów zespół badawczy na Uniwersytecie Warszawskim stworzył listę rekomendacji dot. praktycznych działań na uczelniach sprzyjających zaspokajaniu potrzeb kobiet i budowaniu bardziej równościowych miejsc pracy z uwzględnieniem zmian w organizacji pracy wywołanych pandemią. Rekomendacje zostały przekazane zespołowi partnerskiemu z Uniwersytetu Mediolańskiego w celu przygotowania opinii eksperckiej pod kątem dyrektyw Unii Europejskiej, szczególnie na temat równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (*work-life balance*) oraz równości płci (*gender equality*). Dodatkowo na Uniwersytecie Warszawskim w celu prezentacji i dyskusji rekomendacji odbyliśmy szereg spotkań, m.in. z Główną Specjalistką ds. Równouprawnienia na UW i Prezydium Związku Zawodowego ZNP w UW.

W trakcie jedenastu miesięcy trwania projektu zespół badawczy na bieżąco dyskutował, dzielił się wrażeniami z intensywnego procesu badania, a także dokonywał samoewaluacji. Efektami naszych prac są nie tylko rekomendacje – materiał do wykorzystania w praktyce – ale również prezentowany raport z badań oraz publikacja kierowana do szerokiego grona odbiorców i odbiorczyń, w tym uczelni wyższych w Unii Europejskiej.

Statystyki

Łącznie w badaniu uczestniczyło 631 osób, z czego połowę stanowiły pracownice administracyjne. W ankiecie udział wzięło 551 kobiet, w wywiadach 62 oraz 18 osób w grupach eksperckich. Były to kobiety w wieku od 21 do 71 lat, z czego najliczniejszą grupą wiekową na UW stanowiły kobiety między 31 a 40 rokiem życia, a na UniMi, między 41 a 55 rokiem życia. Kobiety zajmowały najczęściej stanowisko „adiunktka” w grupie pracownic akademickich oraz „referentka / specjalistka” w przypadku pracownic administracji. Większość badanych (70%) pracowała na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Najczęstszym stażem pracy był okres od 1 do 4 lat (UW) i powyżej 15 lat (UW, UniMi). Połowa uczestniczek badania, zarówno na UW, jak i na UniMi, posiadała dzieci.

3. REZULTATY

Trwająca od marca 2020 r. pandemia Covid-19 wywołała nie tylko niespodziewane i nagłe zmiany, ale również długofalowe skutki, zarówno zdrowotne, jak i ekonomiczno-społeczne. Poniżej, prezentujemy poruszone w wywiadach tematy, odwołując się bezpośrednio do wypowiedzi kobiet. Staraliśmy się przedstawić głosy kobiet, tak, aby zachować ich autentyczność, stąd wielość cytatów i oryginalny zapis wypowiedzi.

3.1. SYTUACJA KOBIET W PANDEMII - OCENA ROKU AKADEMICKIEGO 2020-21

Rozmowy z kobietami rozpoczęliśmy od pytania o ocenę sytuacji pandemicznej *en gros* oraz w kontekście konkretnego roku, 2020-21, w którym obie uczelnie (Uniwersytet Warszawski i Mediolański) pracowały w systemie zdalnym. Wypowiedzi naszych rozmówczyń złożyły się na wielopoziomowy i niejednoznacznie oczywisty obraz życia w warunkach pandemii. Kobiety mają świadomość, że pandemia była (wciąż pozostaje) doświadczeniem o dużym natężeniu zmienności, poza tym, ma długotrwały charakter, zarówno jeśli chodzi o konsekwencje i wpływ na życie zawodowe, jak również prywatne i rodzinne.

Pandemia jako doświadczenie... pozytywne

Pandemia okazała się doświadczeniem pozytywnym w kontekście zmiany formy pracy - ze stacjonarnej na zdalną. Zarówno akademiczki, jak i nieakademiczki doceniły możliwość pracy z domu, zaoszczędzając w ten sposób czas na dojazdy, niekiedy dość uciążliwe.

*Jeśli o mnie chodzi osobiście, to dla mnie był to bardzo pozytywny rok. Bardzo pozytywna odmiana [...] Pierwsza zaleta to było to, że **nie traciłam czasu na dojazdy**. Byłam bardziej zmotywowana do pracy, bo byłam wypoczęta, przygotowana do pracy, lepiej nawet przygotowana, dlatego że wszystko mogłam*



sobie, nawet na bieżąco, sprawdzać jeszcze, uzupełnić te zajęcia, czy one były bardziej ciekawe”. (UW_Ak_k_M_6)

Okres pandemii, jakby ten rok akademicki, był bardzo dobry i ja pandemię... oczywiście mam jakieś osobiste tragedie w rodzinie, związane z pandemią, ale jeśli chodzi o pracę, to był to dla mnie bardzo dobry i ten **fakt pracy zdalnej też wspominam bardzo dobrze** i z żalem naprawdę myślę o tym, że teraz już te doświadczenia nie zostały jakby przez uniwersytet pociągnięte dalej. (UW_Ad_b/d_21)

Przejście na system pracy zdalnej wiązało się z koniecznością obsługi programów i narzędzi do pracy online. Możliwość zdobycia nowych kompetencji i umiejętności, mimo, że odbywała się pod presją czasu, została uznana przez kobiety za pozytywny efekt pandemii - niepowtarzalną okazja rozwoju.

Więc to dla mnie, w cudzysłowie, było korzystne, w tym sensie, że jednak pozwoliło mi **rozwinąć nieco więcej umiejętności komputerowych, miałam więcej czasu na szkolenia**, a więc na śledzenie kursów, oglądanie slajdów, ponieważ nie musiałam poświęcać aż tyle czasu na transport i dlatego nigdy nie przeżywałam tego w negatywny sposób, także dlatego, że mam dwóch dość dużych synów. (UM_Ad_M_30)

Nabycie kompetencji cyfrowych, zarówno w pracy akademickiej, jak i nieakademickiej wiązało się również z poczuciem sprawczości, potwierdzeniem umiejętności przetrwania w trudnych, niesprzyjających warunkach.

Gdyby nasz szef wydał teraz kolejny zarządzenie, że na przykład mamy uczyć stojąc na głowie i klaskać nogami, i tak dalej, to my to zrobimy, bo ta **pandemia po prostu pokazała, że da się wszystko**. (UW_Ak_b/d_9)

Przymusowe “zamknięcie” w domu z powodu pandemii okazało się w wielu przypadkach doświadczeniem integrującym rodzinę, choćby poprzez fakt ciągłego przebywania ze sobą.

Z drugiej strony **sprzyjało to zjednoczeniu rodziny**, w tym sensie, że w moim przypadku jestem ja i mała dziewczynka, ale fakt, że wszystko, co działo się wokół nas, a więc wszystko, co dostrzegałyśmy w tej sytuacji, bardziej nas wiązało. Również **ciągła bliskość**, fakt wspólnego spędzania dni. (UM_Ad_M_45)

Takie naprawdę niby drobiazgi a jednak one spowodowały to, że **nastąpiło uporządkowanie, przewartościowanie** na pewno... spojrzenia na rodzinę, na dom, uporządkowanie myśli, no i na pewno motywacja do pracy. Tak było u mnie. Wiem, że nie u wszystkich tak było. (UW_Ak_k_M_6)

Żadna z wypowiedzi nie odnosiła się bezpośrednio do doświadczenia przemocy domowej w czasie pandemii, aczkolwiek problem ten był rozpoznany przez rozmówczynie.

*Znam przypadek, gdzie sytuacja kobiety była trudna, jakby **chodzi o taki dom przemocowy, gdzie to się nasiliło**, bo tam małe dzieci i typ przemocowy, który wychodził gdzieś tam do pracy i go nie było, a to tutaj moja koleżanka, a, a tak w czasie tych zdalności to był i to jest straszne i w ogóle być w takim domu i ta pandemia, jeszcze bardziej to tak u, u, ukazała. (UW_Ad_M_2)*

Powyższy głos stanowił przykład wypowiedzi, w których kobiety w sposób pośredni (mówiąc o koleżankach i znajomych) opowiadały o sytuacjach kryzysowych, w jakich mogły się znaleźć kobiety w czasie pandemii; były to głównie problemy życia rodzinnego (np. choroby dzieci, problemy w związkach). Być może trudne doświadczenia innych osób, paradoksalnie, pozwalały naszym rozmówczyniom docenić “to, co mają”. Pandemia pozwoliła w opinii kobiet “zatrzymać” się, spojrzeć na własne życie z perspektywy innej niż praca i docenić życie jako wartość samą w sobie.

*Uświadomiłam sobie, że być może **mamy zasoby, których nawet nie potrafimy sobie wyobrazić**. (UM_Ak_M_21)*

***Praca nie jest najważniejsza**. To na pewno. Myślę, że dużo osób do tego gdzieś tam dorosło, że jednak są inne priorytety w życiu. (UW_Ad_b/d_8)*

*Tak, uważam, że przyniosła coś dobrego, bo też pokazała wiesz, taką relacyjność, jakby, tak, jak to jest takie relacje w rodzinie, ale też i poza. A też nauczyła nowych rzeczy, że takich **człowiek nabył nowych kompetencji i myślę, że też trochę takie pokory do życia**. (UW_Ad_M_2)*

Z drugiej strony mogłam naprawdę odkryć, być może w głębszy sposób, czym jest prawdziwa relacja międzyludzka, ponieważ nie chodzi tylko o fizyczny kontakt i przytulanie się, ale także o wsparcie i pomoc ze strony innych, a ja je miałam. (UM_Ak_M_39)

Pandemia okazała się też dla kobiet czasem poznawania siebie, diagnozowania swoich potrzeb, deficytów czy tożsamości.

*W pandemii odkryłam, w sensie na początku roku pandemicznego, że w momencie, kiedy jestem stacjonarnie zaczynam wpadać w histerię, kiedy muszę z kimś porozmawiać. W sensie boję się, trzęsę się, tak, i to skłoniło mnie do czytania i doprowadziło do diagnozy spektrum. No a drugie, co się nauczyłam w pandemicznym czasie o samej sobie, no to to jest właśnie niebinarność, tak. To jest dla mnie ten moment, kiedy byłam sama ze sobą i mogłam, jak gdyby, **popatrzeć na siebie z innej perspektywy**, dowiedzieć się różnych rzeczy o sobie, tak. I miałam też ten moment, w którym nie byłam stacjonarnie, więc nie byłam tak wystawiona na ostrzał spojrzeń, komentarzy... (UW_Ad_b/d_14)*

Pandemia jako doświadczenie... negatywne

Wypowiedzi kobiet na temat pandemii uwarunkowane były różnymi czynnikami. Ciekawe jednak, że to nie tyle kwestie pochodzenia, miejsca pracy i afiliacji uniwersyteckiej, ale przede wszystkim status rodzinny i pozycja zajmowana w hierarchii uniwersyteckiej miały znaczenie, szczególnie, jeśli wziąć pod uwagę negatywne opinie. Dla kobiet posiadających dzieci i pełniących role opiekuńcze, pandemia, pomimo wymienionych wyżej pozytywów, jawić się mogła głównie przez pryzmat troski o dzieci, był to więc czas wzmożonej pracy opiekuńczej.

*Ten odwieczny **niepokój o to, co można zrobić, czego nie można zrobić**, czy szkoła będzie otwarta czy zamknięta, czy to właściwe, aby uzyskać pomoc od moich rodziców jako osób starszych. Tak, praca była o wiele bardziej uciążliwa z powodów nieobiektywnych. (UM_Ak_M_6)*

*Właściwie na co dzień byłam sama z dziećmi (...) Ale może o tym nie będę tego jakoś bardzo opisywać tego wszystkiego, no generalnie była bardzo duża walka o edukację dzieci, bardzo duża **walka o to, żeby nie nawalić** jakoś spektakularnie w pracy, ale żeby można było zadbać o siebie, no to to było bardzo, bardzo trudno (UW_Ak_M_5)*

Z kolei dla części osób bezdzietnych czy tzw. singielek, pandemia okazała się czasem samotności.

*Na początku robiłam wszystko, żeby było dalej tak jakby nic się nie stało, a potem, powtarzam, **poczułam silne poczucie samotności**. (UM_Ad_k_b/d_13)*

*Bardzo trudny czas, bo przecież my się nie spotykaliśmy inaczej i myślę, że takie osoby (niemające rodziny) **na pewno bardzo to przeżyły**, bardzo to ciężko przeżyły. Taka osoba, która nie miała tej rodziny, no to ona naprawdę to było bardzo ciężkie z tego względu, że **nagle po prostu zostawała kompletnie sama**. (UW_Ak_k_b/d_8)*

Pandemia była negatywnym doświadczeniem w opinii kobiet również z powodu nieustannego poczucia zagrożenia zdrowia i życia, nie tyle własnego, co najbliższych. Szczególnie dotkliwym doświadczeniem była śmierć bliskich osób.

*2021 był dla mnie rokiem bardzo niedobrym, dlatego że **bardzo dużo bliskich mi osób pochowałam**. Zmarły na covid. (UW_Ad_M_19)*

*Codziennie umierało mnóstwo ludzi, nawet bardzo mi bliskich. W mojej rodzinie byłam jedyną osobą, która się nie zaraziła. (...) **Moją reakcją psychiczną było rzucenie się w wir pracy, żeby się jakoś uspokoić**. (UM_Ak_M_35)*

[Pandemia odebrała nam] przyjemność, że możemy się widywać, nawet z naszymi starszymi dziadkami, odebrała nam to, odebrała nam to na pewno, mieliśmy wrażenie, że żyjemy na wojnie... (UM_Ad_M_30)



Negatywne doświadczenia kobiet wynikały z poczucia wszechogarniającego chaosu i niepokoju związanego z rozprzestrzenianiem się pandemii i brakiem możliwości zatrzymania jej skutków.

*Myślę, że jakbym miała wyrazić tak jednym słowem, które to określa, to jest **niepewność albo chaos**. (UW_Ak_p_M_3)*

*Zdecydowanie pierwszą rzeczą, która przychodzi mi na myśl, jest... **stałe uczucie stresu** i jakbym zawsze miała głowę zajętą inną myślą, niepokojem. Z natury jestem bardzo niespokojną osobą, zawsze byłam niespokojna i zawsze sobie z tym radziłam, zawsze sobie radziłam, nie wiem, czy to dobrze, czy źle [ah]. (UM_Ak_M_6)*

*Cała **moja praca**, która obraca się wokół nauczania, została praktycznie **całkowicie wywrócona do góry nogami między nocą a porankiem**. (UM_Ak_M_15)*

I choć kobiety wykazywały zrozumienie dla władz uczelni, które z dnia na dzień musiały dokonać “rewolucji” w systemie funkcjonowania uniwersytetu, to jednak negatywnie oceniają sposób zarządzania uczelnią w czasie kryzysu i ogólną sytuację na uniwersytecie w czasie pandemii. Co ciekawe, te opinie pojawiały się zarówno wśród pracowników UW, jak i UniMi, wśród akademikzek i nieakademiczek. Praca w poczuciu niepewności towarzyszyła kobietom przez wiele miesięcy i utrudniała jakąkolwiek próbę organizacji pracy oraz życia rodzinnego.

*Byłam przerażona tym, co może się wydarzyć, że jest jeden kanał przekazu od ministra Szumowskiego, że nie mogę zdobyć żadnych informacji, a już informacje płynące od dziekana czy od rektora nie uspokajają mojego lęku i nie zabezpieczają moich potrzeb. [...] To był bardzo stresujący czas, że nie mam informacji, **nie czułam się bezpiecznie ze strony pracodawcy**, który ciągle mi odpowiadał, że nie wie czegoś, albo nie ma zarządzenia, nie ma regulacji. (UW_Ak_p_M_3)*

*Doświadczylam uczucia stresu spowodowanego, moim zdaniem, **poczuciem opuszczenia przez pracodawcę**, a potem zmianą we wszystkich aspektach sposobu pracy bez odpowiedniego wsparcia... (UM_Ak_p_M_1)*

Szczególnie krytycznie swoją sytuację zawodową w pandemii i relacje z przełożonymi oceniły osoby zajmujące niższe stanowiska w administracji.

*Dostaliśmy komputery, laptopy, miałyśmy dyżury w pracy i tak naprawdę chyba nikt, znaczy nie wiem pracodawca chyba więcej już się nami nie interesował (...) biura miały być mimo wszystko, miały funkcjonować w tych godzinach, w których funkcjonowały do tej pory (...) W ogóle chyba władze też naszej uczelni, mają takie podejście, no, że **administracja musi być, po prostu na każde zawołanie**, tak i ona musi być cały czas. (UW_Ad_k_M_17)*

Pandemia jako czas zmian i wyzwań

Swego rodzaju pomostem pomiędzy negatywnymi i pozytywnymi opiniami na temat sytuacji kobiet w pandemii były te wypowiedzi, w którym na główny plan wysuwają się oceny pandemii jako ogólnie czasu rewolucyjnych zmian i wyzwań, “czegoś niewiarygodnego”.

Zrobiliśmy rewolucję w ciągu tygodnia, co było niewiarygodne; począwszy od kilku sesji dyplomowych [śmiech] tysiąc dwustu studentów z trybu stacjonarnego przeszło w zdalny od razu. (UM_Ad_k_b/d_13)

*Z zawodowego punktu widzenia, znaleźliśmy się w sytuacji, w której od zera zaczęliśmy uczyć na odległość, na początku pracując trochę jak samoucy, ponieważ oczywiście nikt z nas nigdy wcześniej tego nie robił, a potem, moim zdaniem, **pojawia się odporność, dostosowujemy się do sytuacji i jesteśmy w stanie przetrwać.** (UM_Ak_M_39)*

Czasy pandemiczne to jest największa rewolucja w moich życiu, czterdziestojednoletnim. To było dla mnie straszne. Ja po prostu jakby ktoś mnie wziął za kostki i pod wodę, nie tyle że pod wodę, on do Rowu Mariańskiego mnie wciągnął. (UW_Ak_b/d_9)

Pojawiły się również wypowiedzi o charakterze refleksyjnym, w którym pobrzmiewały wątpliwości związane z wykorzystaniem po powrocie do pracy stacjonarnej nawyków i zasobów, jakie zostały wypracowane w czasie pracy zdalnej na uniwersytecie.

*Widzę taki trend u nas na wydziale, że, że niektórzy po prostu chcą na siłę wycofać się do okresu sprzed albo nawet jeszcze do okresu dziesięć lat wcześniej, więc **widzę tendencję, która chce jakoś bronić się przed tym postępem, wracać do starego trybu.** (UW_Ak_b/d_17)*

Inny ciekawy wątek pojawił wyłącznie w wypowiedziach pracownic Uniwersytetu Mediolańskiego, mianowicie, poczucie uprzywilejowania z powodu pracy na uniwersytecie.

W odpowiedzi na pytanie o swoją sytuację w czasie pandemii kobiety pracujące na Uniwersytecie Mediolańskim mówiły:

*Uważam pracowników uczelni za szczęśliwców, pracowników uprzywilejowanych, **w sensie pracy i umów.** (UM_Ad_b/d_12)*

*Muszę powiedzieć, że kontakt z młodymi ludźmi i pomysł, że mogę zrobić dla nich coś konkretnego w zamknięciu, nadał mojej pracy wielkie znaczenie i dał mi wielkie poczucie, nie mówię, że spokoju, ale odporności. A potem pensja, która przychodziła, a więc nie była źródłem stresu, rzeczywiście w porównaniu z wieloma przyjaciółmi, znajomymi, którzy stanęli w obliczu sytuacji kryzysowej, ja, **pracując na uniwersytecie, czułam się w tej sytuacji w pewien sposób chroniona.** (UM_Ak_M_43)*

Dla włoskich rozmówczyń, ich sytuacja społeczno-ekonomiczna jako pracownic uczelni wyższej różniła się znacząco pod względem bezpieczeństwa zatrudnienia od sytuacji innych kobiet, które z powodu pandemii były w większym stopniu zagrożone utratą pracy. Jednak na pytanie, czy w pandemii kobiety zdecydowanie brały więcej na siebie, ponownie głos naszych rozmówczyń bez względu na afiliację był dość spójny.

*Na pewno **brałyśmy dużo na siebie**. To, że same wdrożyłyśmy sposób pracy zdalnej w naszym biurze to raz. Same po prostu wyszłyśmy z inicjatywą, że chcemy, że jednak na tyle się boimy, że mamy... No mówiąc ogólnie, mamy dzieci, rodziców, dziadków, i tak dalej i chcemy ich chronić. No tak jak mówiłam, wykonywałyśmy ponad to. **Pracowałyśmy po godzinach i nie upominałyśmy się**, [śmiech] bo takie też... jakieś tam były głosy, że że osoby nie chcą pracować, bo to jest ponad ich zakres obowiązków, no ale kobiety, w większości, byle by było wszystko dobrze wykonane, żeby nikt nie miał do nas żadnych zarzutów. (UW_Ad_b/d_8)*

“Kobiety miały gorzej” - zauważone różnice między płciami

Zdaniem rozmówczyń, “kobiety miały gorzej” niż mężczyźni, ponieważ to głównie na kobiety spadły obowiązki opiekuńczo-wychowawcze.

*Mężczyźni niestety, ale trzeba powiedzieć, są przyzwyczajeni do tego, że **wszystko jest na kobiecej głowie**, a w pandemii no trzeba to powiedzieć, że no więcej tych obowiązków miałyśmy, bo musiałyśmy zająć się i domem, musiałyśmy zająć się i dziećmi, prawda. Musiałyśmy zająć się i pracą. (UW_Ad_M_19)*

Zdaniem kobiet różnice płciowe w czasie pandemii dotyczyły nie tylko życia rodzinnego, ról płciowych i podziału zadań w domu, co szerzej, kultury patriarchy.

System patriarchalny ma się dobrze w każdej formie. (UW_Ak_p_M_3)

*Mężczyźni dzisiaj nie są w stanie w pełni zrozumieć, że **kobieta, kiedy pracuje z domu, to pracuje**. Bo słyszę: aha, jeśli jesteś w domu, to proszę idź do apteki, idź po... Ja pracuję w domu i jestem i to jest kolejny ważny fakt do podkreślenia, jeśli pracuję, to pracuję. (UM_Ak_M_39)*

*Co prawda ja nie prowadzę zajęć codziennie, ale to nie znaczy, że ja nie pracuję. Ja też potrzebuję czas, żeby je przygotować, sprawdzić i jednak powinnam pisać jakieś artykuły. **To nie jest tak, że ja już przez te 3 dni pozostałe w tygodniu, kiedy nie mam zajęć będę się zajmować wszystkimi sprawami**. Trochę z tym było problemu... (UW_Ak_M_1)*

W przypadku pracy na uniwersytecie różnice płciowe ujawniły się m.in. w postawie osób przełożonych wobec pracowników i pracownic.

Jak były tolerowane patologie wśród niektórych prowadzących zajęcia, to głównie dotyczy to mężczyzn, żeby było jasne. I to mężczyzn często dwuetatowców (...) ludzi, którzy prowadzą prywatną działalność, a to marketing, jakieś firmy... (UW_Ak_p_M_3)

Z wypowiedzi rozmówczyń wyłonił się genderowy obraz pandemii, w którym kobiety były “od zadań” i “ogarniania” chaosu, natomiast mężczyźni stali się “ucieczkowi” lub niewidoczni.

Generalnie rzecz biorąc powiem tak, nie lubię takiego kategoryzowania, że faceci to są tacy, generalizacji nie lubię, tak, że faceci wszyscy są źli i tak dalej, i tak dalej. No zawsze, zawsze uważam, że każdy z nas jest inny no i każdy z nas postępuje inaczej i trzeba mieć zrozumienie dla innego człowieka, ale powiem szczerze, że przynajmniej moi koledzy z pracy to są naprawdę patentowane lenie. Naprawdę moje koleżanki, pracują więcej niż koledzy. (UW_Ak_k_b/d_8)

Myślę, że tak, może jako kobiety jesteśmy bardziej skłonne do wykonywania zadań, gdy są nam powierzane, i w szybszy sposób, w tym sensie, że jeśli mam jakieś zadanie do wykonania, to być może zdarza się też w biurze, to mówię sobie: „No dobrze, zostaną tu jeszcze pół godziny, żeby je skończyć, a jutro zacznę następne”. (UM_Ad_b/d_36)

Mój mąż ma taki mechanizm obronny, że jak jest sytuacja stresowa to ucieka w pracę. Nagle musi realizować wielkie projekty i akurat teraz coś napisać. A ja to już zrobiłam habilitację, on jest przed, więc nagle sobie o tym przypomina, czyli ucieczka, ucieczka. No ja jestem bardzo zadaniowa i jestem w stanie to ogarnąć, ale mój poziom irytacji jest tak duży, że dziecko to odbiera. (UW_Ak_p_M_3)

Wśród wypowiedzi kobiet były też takie, w których różnice między płciami były znikome lub niewidoczne.

Powiedziałabym, że w moim życiu zawodowym nie widziałam różnicy między płciami. Widziałam różnicę pokoleniową, tak, lub różnicę charakterów i inne rzeczy. Widziałam wiele różnic, ale nie różnice między płciami. (UM_Ak_M_43)

W kolejnej części tego rozdziału przedstawimy wypowiedzi kobiet na temat pracy zawodowej, organizacji pracy w czasie pandemii i przejścia na *home office*, a w przypadku włoskich rozmówczyń - *smart working*.

3.2. PRACA ZAWODOWA

Zmiany wywołane przejście z systemu pracy stacjonarnej na system pracy zdalnej lub pracy z domu, który w polskich wywiadach nazywany był *home office*, a we włoskich *smart working*, zdecydowanie bardziej odczuwalna była wśród osób pracujących na nieakademickich stanowiskach. Akademiczki, zarówno polskie jak i włoskie, wskazywały, że dla nich *home office* w pewnych wymiarach był normą przed pandemią. O ile któraś z naszych rozmówczyń nie pracowała w laboratorium lub nie potrzebowała specjalistycznej aparatury do prowadzenia swoich badań, to dużą część swojej pracy wykonywały właśnie w domu.

Przejście na home office to jest złe sformułowanie, bo wcześniej już 3/4 swojej pracy realizowałam na zasadzie home office. Zawsze wszystko pisałam, analizowałam w domu, na Uniwersytecie robię wyłącznie zajęcia i duple-godziny na zebraniach. (UW_Ak_M_5)

*[Przejście na pracę zdalną] poszło dobrze, biorąc pod uwagę to, że byłam już przyzwyczajona do pracy w domu, prawda? **Jako pracownica, jako badaczka, często pracujesz również w domu.** (UM_Ak_b/d_36)*

Trudności związane z pracą z domu i pracą zdalną

Mimo wcześniejszego doświadczenia pracy z domu, przejście na system pracy zdalnej był dla akademikzek trudny przede wszystkim w związku z tym, że musiały prowadzić zdalne zajęcia. W pierwszej kolejności, naszym rozmówczyńom sprawiło trudność przystosowanie prowadzonych przez nie zajęć do formy zdalnej.

*Było to [nauczanie zdalne] ciężkie, wymagało to bardzo dużo pracy, powiedzmy sobie szczerze **co najmniej trzydzieści ekstra godzin dydaktycznych to było po prostu przygotowanie materiałów do formy, którą można było przełożyć online.** (UW_Ak_b/d_17)*

***Pierwsze dwa tygodnie spędziłam na skanowaniu, bo był obowiązek, żeby wszystkie lektury, które zadajemy studentom były w wersji online.** (UW_Ak_M_4)*

Drugą trudnością wskazywaną przez nasze badane był sam tryb prowadzenia zajęć w formie online, który zdaniem wielu z nich nie zapewniał odpowiedniego kontaktu z osobami studiującymi.

*Powiedzmy, że pracując ze studentami fizycznie w pomieszczeniu używałam mniejszej ilości dodatkowych materiałów, mniejszej ilości pomocy, ponieważ zawsze pod ręką była tablica i zawsze można było na tej tablicy coś wyprowadzić, coś rozpisać i też **pracując z grupą na bieżąco byłam w stanie ocenić jakiego dodatkowego wsparcia akurat ta konkretna grupa potrzebuje**. Więc tutaj dość mocno prowadząc tą dydaktykę szłam na żywioł (UW_Ak_b/d_17)*

*Nie wiem, do jakiego stopnia wydawało mi się, że jestem w stanie współdziałać i angażować się. **Było to bardzo trudne na początku lub w okresach, kiedy uczniowie się nie pokazują, na przykład nauczać, mówiąc do czarnego ekranu...** To wszystko są rzeczy, które naturalnie nie wiadomo, czy są dobre. (UM_Ak_p_b/d_2)*

Jeszcze inną trudnością związaną z nauczaniem zdalnym, którą wskazywały akademiczki było prowadzenie zajęć z domu. Wiązało się to z brakiem odpowiedniej przestrzeni do prowadzenia zajęć, która zapewniłaby odpowiedni komfort, zarówno osobie prowadzącej, jak i studentkom i studentom. Jedna z badanych, opowiedziała o takich trudnościach, kiedy jednocześnie ona i jej partner zaczęli pracować z domu.

*W czasie, kiedy ja przeszłam na zdalną pracę, on [partner] już na tę zdalną pracę uprawiał od ponad miesiąca. Natomiast to oczywiście było uciążliwe, bo oczywiście były takie sytuacje, kiedy on miał rozmowę ze swoją firmą (...) ja miałam rozmowę ze studentami bądź zajęcia bądź wykład, no i jak byliśmy w jednym pomieszczeniu to było trudno to rozegrać. W chyba w dwóch przypadkach skończyło się na tym, że któreś z nas po prostu wyszło do sypialni bądź do łazienki z telefonem, jeżeli dało się to zrobić, natomiast no odkryliśmy po tym pierwszym miesiącu, że to po prostu jest duże obciążenie, (...) **jeżeli pracuje ze studentami i chce czasem być na kamerze no to też druga osoba nie powinna się kręcić za plecami i słuchać odpowiedzi**. (UW_Ak_b/d_17)*

Akademiczki, które posiadały małe dzieci również wskazywały na to, że odczuwały stres związany z tym, że prowadzone przez nie zajęcia synchroniczne mogą zostać przerwane przez ich dziecko. Duża część matek wskazywała właśnie, że było to dla nich do pewnego stopnia niekomfortowe, że pokazywały się przed swoimi studentami i studentkami w innej roli, niż ta akademicka.

*Ja nie mogłam czasem prowadzić zajęć na Google Meet ze studentami, bo szaleństwo mojego dziecka i mimo że i babcia i mąż, nikt nie był w stanie tutaj... no taka bezradność (...) **Ja tylko nasłuchiwałam czy już się przekręca klucz, bo on wbiegał, śpiewał sto lat studentom**. To było śmieszne i komiczne, ale dla mnie... ja nie chciałabym, żeby **moje życie prywatne było tak na widoku**. (UW_Ak_p_M_3)*

Dla dzieci - niezależnie, młodszych czy starszych często problemem było zrozumienie, że pomimo, że mama jest w domu, to pracuje. To zdecydowanie negatywnie wpływało na pracę badanych osób. Wspominały o tym zarówno pracownice akademickie, jak i nieakademickie na obu uczelniach.

*Podstawowym problemem - to właśnie przyszło mi na myśl - jest to, że **dzieci pracujących matek, kiedy widzą matkę w domu, automatycznie kojarzą: mama jest na wakacjach**. Dlatego ta rzecz, absurdalnie, była trudniejsza do opanowania. (UM_Ak_M_15)*

Nie tylko dzieci, ale także obowiązki domowe, którymi głównie były obarczone kobiety, nie pozwalały im efektywnie pracować. Kobiety czuły, że skoro są w domu to muszą wykonać konkretne obowiązki. Z niektórych rozmów wynika, że również inni domownicy i domowniczki uważali, że skoro kobieta jest w domu, to powinna zająć się również właśnie obowiązkami domowymi.

*A w domu, a w domu słuchaj no to też było ciężko, bo ja nie mam takiego pomieszczenia, gdzie bym mogła po prostu zamknąć się i gabinetu ala, tak i, i pracować. Więc standardowo **pracuję w kuchni po prostu** (...) A jak siedzisz w domu no to zazwyczaj no, no chcesz ugotować obiad, sprzątnąć, wstawić pranie, zmywarkę, no dziecko woła jedzenie, no to, no przecież mu, nie odmówisz tak. Na takiej zasadzie, no i właśnie **to ta moja lokalizacja w kuchni no to tak po prostu tutaj pracowałam, tutaj widziałam, że mam gary i w ogóle tyle różnych rzeczy na mnie czeka tak, więc nie było łatwo.** (UW_Ad_k_M_17)*

***Trudność polegała na tym, że tak naprawdę nie było żadnej przestrzeni, żadnych granic.** Ta rzecz, że zawsze byłam w domu, zawsze pracowałam w domu, jakoś nie miałam własnej przestrzeni, to znaczy, że zawsze byłam w domu i dlatego zawsze byłam dostępna dla innych... jakoś zawsze musiałam dawać do zrozumienia, że pracuję. **Postawiłam nawet na zewnątrz tabliczkę: Mam lekcję, proszę nie wchodzić.** Ale jak tylko wiedziałam, że muszę, że jest pralka, artykuły spożywcze, które muszą dojechać i być uporządkowane, przestawiałam głowę z trybu pracy na tryb domowy. Czego zwykle nie robię, mam tendencję do rozdzielania. (UM_Ak_M_43)*

O konkretnych trudnościach związanych z pracą z domu mówiły również osoby niepracujące akademicko. Dla osób z administracji, jedną z najtrudniejszych rzeczy było to, że nie miały takiego dostępu do dokumentacji oraz informacji, jakiego potrzebowały do efektywnej pracy.

W domu ma się laptop, ale my mamy bardzo dużo dokumentacji, po prostu w segregatorach, bo wcześniej to wszystko tak nie śmigało online, więc jakieś stare rzeczy, czy jak trzeba było odnaleźć jakieś stare umowy do aneksów to trzeba było po to jeździć i niestety tu muszę powiedzieć, okazało się, bardzo dobrze, że szybko zaczęliśmy, bo już w pierwszym tygodniu tego takiego lockdownu, zaczęliśmy po prostu przychodzić do pracy na zmianę na parę godzin. (...) W domu jeszcze na przykład z mojej perspektywy miałam takie czasami poczucie niemocy, bo jednak jak się pracuje w biurze w pracy administracyjnej to, tak jak mówiłam, wszystko jest pod ręką. Można coś sprawdzić od razu, nie wiem zadzwonić do kogoś, zapytać się, a w domu tego nie ma. W pracy zdalnej tego nie ma tak jakby i ja mogę poprosić na przykład mojego szefa o rozmowę, ale ja wtedy muszę poczekać, bo piętnaście osób innych jest umawianych na ten sam dzień i ciężiej się zgrać ze sobą. (UW_Ad_b/d_9)

Część osób z Uniwersytetu Warszawskiego, wskazywała także, że miała problem z dostępem do sieci uczelnianej USOS. W konsekwencji, aby pracować i tak musiały przyjeżdżać na uniwersytet i pracować stacjonarnie.

*Wchodząc w takie techniczne rzeczy praca zdalna jest o tyle trudniejsza, że USOS jest dosyć niewydolny. **Jeśli ja chcę coś zrobić w domu, jeśli ja chcę pracować w domu na USOSie to jest to praktycznie niewykonalne.** On się po prostu zacina i tego się nie da zrobić (...) To jest taka techniczna rzecz, która sprawia, że w pewnym momencie właśnie (..) ja byłam [nazwa jednostki] codziennie, mimo że nie powinnam, bo pracuje na pół etatu i robiłam po prostu nadgodziny, bo w domu nie byłam w stanie zrobić nic. A po prostu było tego za dużo. To jest chyba najgorsza rzecz w tej całej pracy zdalnej, czyli po prostu to, że ciężko jest pracować zdalnie, bo program na którym robię większość rzeczy po prostu z domu nie działa. I to nie jest tylko u mnie, tylko praktycznie u nas wszystkich. (UW_Ad_b/d_22)*

Innym negatywnym aspektem pracy zdalnej, o którym mówiły osoby badane były problemy zdrowotne - zarówno w aspekcie zdrowia fizycznego, jak i psychicznego.

*Tak fizycznie rzecz biorąc, to będąc sprawną i zdrową osobą, bardziej **nabawiłam się jakichś takich kontuzji kręgosłupa siedząc.** Wylądowałam na rehabilitacji. Do tej pory się rehabilituję, bo to jest po prostu, właśnie to co mi powiedział rehabilitant, ten nie normalny ruch (...) No budzę się w nocy ze zdrętwiałymi rękoma i już marzę, żeby wrócić przed tą tablicę. (UW_Akd_b/d_9)*

***Dla mnie też rok pandemiczny był rokiem epizodów depresyjnych,** w związku z czym moja motywacja do uczenia się nowych rzeczy była gdzieś pod ziemią. (UW_Ak_d_b/d_14)*



Pozytywne aspekty *home office/ smart working*

Pomimo wielu trudności badane przez nas osoby mówiły również o pozytywnych stronach pracy z domu. Pomimo, że kobiety czuły się obarczone obowiązkami domowymi, to dzięki pracy z domu były w stanie w czasie dnia, np. w trakcie przerw, wykonać część obowiązków domowych. Gdyby pracowały stacjonarnie, obowiązki te musiałyby wykonać po powrocie z pracy.

Wiele kobiet się przyznawało do tego, że tę przerwę śniadaniową, którą miało, bo i tak miało, to wykorzystywało do różnych zadań domowych... Ja w czasie przerwy wrzucałam mrożonkę, wstawiałam zupę, poszłam zrobić obiad. Z mojego punktu widzenia zyskałam godzinę dziennie na coś tam. (UW_Ak_M_1)

Z kolei akademiczki, które np. ze względu na brak dzieci lub innych osób, którymi się opiekowały, miały do wykonania mniej rzeczy w domu mówiły, że dzięki *home office* miały więcej czasu na pracę naukową.

Innym pozytywnym aspektem pracy z domu, który wybrzmiał w wypowiedziach osób pracujących w administracji była zwiększona efektywność pracy. Część osób wskazywało, że ze względu na nienajlepsze warunki lokalowe na uczelni ciężko im było się skupić na pracy, kiedy pracowały stacjonarnie. Niektóre osoby, również mówiły, że gdy pracują stacjonarnie interakcje ze współpracownikami i współpracowniczkami czasem odrywają je od wykonywanych zadań. Zatem, praca w domu, zdaniem tych osób, pozwalała na skupienie się na konkretnych zadaniach, przez co były one wykonywane szybciej.

My też pracujemy w takim miejscu, że nie mamy własnej przestrzeni dużej. Pracujemy w małym biurze, gdzie cały czas coś się dzieje. Siedzimy w cztery, pięć, czasami sześć osób w jednym przechodnim pokoju, więc też nie ma tam takiej formy skupienia, że nikt mi nie chodzi nad głowę, czy nie mam nikogo za plecami, ktoś do mnie przychodzi i to wszystko dzieje się w naszym przechodnim pokoju. Przychodzą jakieś dostawy, czy ktoś coś musi załatwić, przynieść, coś trzeba wynieść. Dalej jest kuchnia, ja staram się zamykać te drzwi, ale ktoś cały czas wchodzi i wychodzi, więc no nie da się. Słyszę każdą robioną kawę, każdą rozmowę w kuchni. Ktoś przystanie i tam o czymś pogada z nami. Czasem nie chcę, żeby ktoś ze mną gadał, bo mam coś do zrobienia albo się muszę na czymś skupić, muszę do kogoś zadzwonić (UW_Ad_b/d_4)

Fakt pracy zdalnej też wspominam bardzo dobrze i z żalem naprawdę myślę o tym, że teraz już te doświadczenia nie zostały jakby przez uniwersytet pociągnięte dalej. Tak szczególnie że... w administracji jest niestety tak że my pracujemy w bardzo ciasnych pokojach i w momencie kiedy pracujemy w biurze wszyscy się zbici w jednym pokoju wykonujemy szereg telefonów akurat mój zespół bardzo dużo się kontaktuje z osobami na zewnątrz to to rzeczywiście to jest bardzo trudne. (UW_Ad_k_M_1)

Praca w domu ma tę zaletę, że nie bywa przerywana, co w biurze zdarza się codziennie i nieuchronnie, ale też słusznie. (UM_Ad_IT_M_31)

Poza większą efektywnością w pracy nasze rozmówczynie mówiły również o tym, że dzięki pracy z domu mogły zaoszczędzić czas, który normalnie poświęcają na dojazdy do pracy. Dodatkowo kobiety posiadające młodsze dzieci, wspominały, że plusem w czasie pandemii było również to, że czas, który poświęcały na odwiezienie dzieci do przedszkola lub szkoły mogły przeznaczyć na inne rzeczy.

*Fakt, że mieszka się daleko od miejsca pracy. Więc fakt, że można mieć, jeśli o mnie chodzi, **praktycznie dwie i pół godziny więcej życia dziennie**, odejmując czas podróży, z pewnością wpływa na jakość życia; więc jest to z pewnością podstawowy aspekt, nie mówię, że jedyny, ale z pewnością najbardziej istotny. (UM_Ad_B_M_42)*

Na pewno ułatwieniem też właśnie było to, że nie muszę tracić czasu na dojazdy, na przykład do szkoły mojego dziecka. To zawsze w jedną i drugą stronę zajmuje mi, zwłaszcza w godzinach szczytu, pewnie ze dwie godziny. To są te dwie godziny, których ja już nie muszę na to poświęcać. Więc to są ewidentnie takie pozytywne aspekty. (UW_Ak_M_2)

Przestrzeń do pracy z/w domu

Przejsie na system pracy z domu wiązał się również z przeorganizowaniem przestrzeni domowej. Chciałyśmy więc dowiedzieć się od osób badanych czy posiadały taką przestrzeń, czy też praca z domu wiązała się z potrzebą reorganizacji przestrzeni mieszkalnej. Interesowało nas również jak przestrzeń do pracy była dzielona przez współdomowników i współdomowniczki.

Część osób badanych mówiła o tym, że jest w komfortowej sytuacji, bo ma oddzielny pokój - gabinet, w którym może pracować. Co ciekawe, o swojej własnej przestrzeni mówiły zarówno osoby posiadające dzieci, jak i te bezdzietne. Z przeprowadzonych rozmów wynika, że własna przestrzeń często była jeszcze dodatkowo urządzana w taki sposób, by jak najprzyjemniej się w niej pracowało.

*To jest mój gabinet. Ja go sobie specjalnie urządziłam, jak się tutaj wprowadziliśmy i szukaliśmy tego mieszkania to już wiedziałam, że w tym pokoju będzie mój gabinet. Tu będzie duże biurko, mam fotel gamingowy taki bardzo wygodny, są kolory takie ułożone pode mnie. **Wszystko jest tutaj tak zrobione, że to jest taki gabinet, żebym ja miała miejsce do pracy wygodne, duże, przestronne, żeby nikt mi nie przeszkadzał, a żebym też ja nie zabierała komfortu drugiej osobie.** (UW_Ad_b/d_4)*

Część osób badanych wspominała, że udało im się wygospodarować miejsce do pracy, chociaż często były to po prostu dostosowane do ich potrzeb części innych pomieszczeń np. sypialni czy kuchni.

Nie wiem czy mogę to nazwać miejscem pracy, ale mamy biurko, w pokoju który jest jednocześnie sypialnią, przy którym można usiąść i coś przy nim robić. Przy nim się instalowałam na okolicznych zajęć, czy takich rzeczy które wymagały większego odcięcia się, zamknięcia drzwi do salonu i odłączenia się. (UW_Ak_d_M_15)

*Miejsca były w zasadzie dwa: moja sypialnia i balkon (...). **Zorganizowałam więc sobie stanowisko pracy z ławką na tarasie, gdzie przy stole praktycznie prowadziłam biuro.*** (UM_Ak_M_15)

Duża grupa kobiet, przede wszystkim nieakademiczek, które przed pandemią nie pracowały z domu, mówiła o trudnym doświadczeniu dzielenia przestrzeni z innymi domownikami i domowniczkami. Kobiety pracowały najczęściej w częściach wspólnych, takich jak kuchnia czy salon, w związku z tym ich praca była przerywana przez interakcje np. z dziećmi.

*Na początku, kiedy pracowałam ze swojego jeszcze jakby **tutaj domowego komputera to na biurku komputerowym, w dużym pokoju, miałam rozłożone biur, znaczy na na takim laptopowym stoliczku, laptop, gdzieś tu kawa, gdzieś coś na kanapie między tym wszystkim pojawiała się moja córka jak na przykład miała przerwę w szkole, pies, wszystko, więc jakby nie mam takiego miejsca.*** (UW_Ad_M_18)

Trudnym doświadczeniem było również dzielenie miejsca do pracy z partnerem czy partnerką, gdy również oni pracowali z domu.

*W którymś momencie mąż jak przeszedł na zdalne i to **obydwoje na stole, na którym jemy obiady mieliśmy rozłożone przodem do siebie dwa laptopy i obydwój na tym stole pracowaliśmy tak, więc jakby nie miałam takiego wydzielonego, tak jak w pracy mam biuro, to tutaj nie miałam, mam rzeczywiście szafkę swoją ze swoimi jakby domowymi dokumentami, której jedną półkę musiałam poświęcić na sprawy z pracy.*** (UW_Ad_M_18)

Praca z domu w sytuacji braku wydzielonej przestrzeni, w której można byłoby pracować, sprawiała, że część naszych rozmówczyń miała poczucie, że ich życie ograniczało się w czasie pandemii do jednego pomieszczenia. Było to szczególnie widoczne w opowieściach samodzielnych matek i singielek z Polski.

*Tak, tak, tak, ja mam swój pokój, właściwie taki **pokój, w którym całe moje życie się odbywa.** [śmiech] Więc mam tutaj i biurko, i łóżko. Pracuję, śpię i odpoczywam tutaj. No ale tak, mam rzeczywiście swoje miejsce, moje dziecko ma swój pokój, więc to jest akurat dobre. (UW_Ak_M_2)*

*Miałam pod tym kątem bardzo, że tak powiem luksusowe warunki, bo rzeczywiście miałam w jednym pokoju po prostu było, było biurko z komputerem i łóżko. Więc pod tym kątem jakby miałam tę przestrzeń spokojną, **tylko że to było w przestrzeni jednego pomieszczenia**, czyli wstawiałam i można powiedzieć, pomijając te wszystkie rytuały poranno-wieczorne to wstawanie, zrobienie kilku kroków, siadanie przy komputerze, a potem wstawanie znad komputera, zrobienie kilku kroków i znowu z powrotem w łóżku, więc to było dosyć zamknięte. **Przyszł taki moment, że rzeczywiście mój mózg nie był w stanie już funkcjonować w ten sposób.** (UW_Ad_b/d_10)*

Sprzęt do pracy z domu

W wielu branżach przejście w czasie pandemii na *home office/ smart working*, wiązało się z otrzymaniem odpowiedniego wyposażenia do pracy przez pracodawcę. Na polskim uniwersytecie nie było to takie oczywiste. O ile, wśród włoskich rozmówczyń przeważały głosy, że uczelnia zapewniła im sprzęt niezbędny do pracy, zwłaszcza w grupie pracowników nieakademickich, wśród polskich badanych zdania były bardzo podzielone.

*Miałam też komputer, laptopa, żeby móc pracować, a przedstawiciel działu **IT wspierał mnie we wszystkim**, czy to w połączeniu VPN, we wszystkim, co dotyczyło oprogramowania, sprzętu, powiedzmy. Więc z tego punktu widzenia mogłam pracować praktycznie od razu. Na początku miałam swój komputer, a po krótkim czasie przysłano też wsparcie, więc nie, nie, z tego punktu widzenia nie miałam żadnych problemów. (UM_Ad_M_30)*

Polskie akademiczki w dużej mierze nie otrzymały potrzebnego im do pracy sprzętu od pracodawcy.

***Uważam, że to jest skandal, że pracownik nie dostaje swojego laptopa.** Nie ma... nie znam, nigdzie... **nie znam żadnego innego zawodu ani żadnej innej firmy, która zatrudniając ludzi na etat nie daje im narzędzi pracy.** Nie dostałam laptopa, nie dostałam drukarki, nie dostałam krzeselka, nie dostałam bonu na książki. (UW_Ak_M_5)*



Wiele akademikzek, które przed pandemią pracowało na swoim sprzęcie, nawet nie zwróciło uwagi, że pracodawca nie zapewnił im odpowiedniego sprzętu. Cześć wspominała o tym, że pracuje na sprzęcie kupionym w ramach realizowanych przez nie grantów. Traktowały one taką sytuację jako oczywistą, że to po ich stronie, a nie pracodawcy, leży obowiązek zapewnienia sobie sprzętu do pracy.

Nie, ja nie dostałam żadnych sprzętów, choć ja akurat tutaj nie mogę narzekać, bo pracuję na laptopie, który mam z projektu NCN-owego, więc sama go sobie zapewniłam. I to się akurat bardzo przydało, bo w sytuacji tej nauki zdalnej my mamy po prostu w domu dwa laptopy. Ale często się zastanawiałam co robią ludzie, którzy nie mają sprzętu dodatkowego. (UW_Ak_M_2)

Z przeprowadzonych przez nas rozmów również wynikało, że na polskiej uczelni panowało ogromne rozwarstwienie, jeśli chodzi o dostęp do sprzętu, zarówno pomiędzy akademikami, jak i nieakademiczkami, oraz pomiędzy poszczególnymi jednostkami. Ta druga grupa, częściej otrzymywała sprzęt, bo z powodu charakteru ich pracy przed pandemią nie posiadała w domu żadnego sprzętu używanego do pracy. Wśród naszych rozmówczyń były takie, które mówiły, że otrzymały sprzęt “bez problemu”, jak i takie, które mówiły, że nawet, jeśli sprzęt był dostępny, to było go zdecydowanie za mało.

Dostałam laptopa. To było dobre, bo my mieliśmy laptopy generalnie, więc nie byliśmy tak jak niektórzy, że nie mieli nawet komputera. Tak więc to było komfortowe, no drukarki oczywiście każdy swoją, internet każdy swój. (UW_Ad_k_M_1)

Mamy 170 gdzieś pracowników prowadzących zajęcia i kupiono 50 laptopów. Wysłano wiadomość, że jak ktoś chce to proszę przesłać maila i kto pierwszy, ten lepszy. A że ja mam w telefonie wszystkie informacje z poczty uniwersyteckiej to miałam od razu. (UW_Ak_p_M_3)

Jedna z osób badanych, pracująca w dziale IT, zwróciła uwagę na ważny aspekt, związany ze sprzętem i płcią. Jej zdaniem kobiecy sprzęt, niezależnie czy uczelniany, czy prywatny, był zdecydowanie częściej dzielony z dziećmi niż sprzęt posiadany przez mężczyzn służył jedynie do pracy.

Widać było takie zjawisko, że kiedy laptopy, które kobiety z administracji brały do domu, widać było bardzo wyraźnie wpływy dziecięce. Tak, w sensie wpływy tych obowiązków domowych na tych laptopach. Z czym do dzisiaj trochę walczymy, ponieważ ślady owsianki trudno się zmywają spośród klawiszy, tak, i naklejki z laptopów. Ale faktycznie było widać, że chyba nie było tego takiego wydzielenia pomiędzy “To jest mój laptop, to jest moja

praca” (...) laptopy męskie były bardziej takie czyste od wpływów rodzinnych. (UW_Ad_IT_b/d_14)

Poza dostępem do sprzętu, czy też raczej, ograniczonym dostępem, nasze rozmówczynie wspominały również o tym, że pracodawca nie zapewnił im odpowiednich warunków do pracy, związanych z dostępem do internetu. Do czasu opublikowania tego raportu, nie było jeszcze rozwiązań prawnych nakładających na pracodawcę obowiązek partycypowania w kosztach eksploatacyjnych, w sytuacji, w której pracownik czy pracownica pracuje z domu. Część osób badanych zwracała również na to uwagę.

*Myślę też o sprzęcie, wiesz. Że to właściwie była podstawa pracy. Ja pamiętam, że na początku bardzo się nad tym zastanawiałam, jak to ma być, **dlatego na przykład pracodawca nie myśli o tym, żeby oddać mi pieniądze za eksploatację albo za internet.** To znaczy ja oczywiście mam w domu internet, ale wcale nie musiałabym go mieć, albo mogłabym go mieć o takiej szybkości, która nie podola zajęciom. O tym jakoś nikt nie pomyślał. Więc na pewno jakieś takie bardziej regularne wsparcie finansowe by się tutaj przydało. (UW_Ak_M_2)*

Zakres zadań i wymiar czasowy pracy zdalnej

Rozmawiając z kobietami, chciałyśmy się dowiedzieć, czy zmiana pracy stacjonarnej na pracę z domu przyczyniła się w jakiś sposób do zmiany w zakresie lub też ilości ich obowiązków. Interesowało nas również, jak kobiety poradziły sobie z tymi zmianami, czy potrafiły stawiać granice. Ważnym aspektem tej części badania było również dowiedzenie się, jakie było podejście osób na stanowiskach kierowniczych do tej nowej - zdalnej - formy pracy, oraz czy i jak uniwersytety poradziły sobie instytucjonalnie z zarządzaniem w sytuacji kryzysowej.

Jeśli chodzi o ilość i zakres obowiązków, to wiele kobiet odczuło zmiany w tej kwestii. O ile zakres obowiązków nie uległ dużym zmianom, to wymiar pracy się zwiększył. Wynikało to z kilku czynników. W pierwszych miesiącach pandemii, trzeba było dostosować wykonywaną do tej pory pracę do formy zdalnej. Akademiczki mówiły o tym, że musiały przygotować materiały potrzebne w nauczaniu zdalnym oraz musiały poświęcić czas, aby nauczyć się obsługi wielu narzędzi do zdalnej edukacji. Osoby związane z podnoszeniem kompetencji pracowniczych, wspominały o dużej liczbie szkoleń online, które trzeba było szybko przygotować i uruchomić. Z kolei, osoby związane z działami IT mówiły, że “miały ręce pełne roboty”, ponieważ uczelnie nie były przystosowane do zdalnej formy pracy na tak dużą skalę

- zarówno, jeśli chodzi o sprzęt, jak i oprogramowanie.

*Mieliśmy taki moment, że po prostu mimo tego, że pracowaliśmy częściowo zdalnie, częściowo stacjonarnie, że my **musieliśmy wypracować mnóstwo rozwiązań w bardzo szybkim czasie, tak. I ten nawał pracy przez jakieś (...), jak gdyby był ogromny i właśnie ilość jakiś takich maili, takich telefonów sfrustrowanych, takiego przychodzenia co chwilę do nas takiego, że jak gdyby, brakowało tego zrozumienia drugiej strony chyba.** (UW_Ad_IT_b/d_14)*

Dużo pracy, ponieważ cały uniwersytet musiał w ciągu mniej więcej tygodnia przestawić się z tradycyjnego sposobu prowadzenia kursów i wszystkich swoich działań na tryb całkowicie internetowy, zwłaszcza w pierwszej fazie lockdownu. Oznaczało to, że cała działalność centrum, w którym pracuję, czyli, powiedzmy, centrum e-learningowego uniwersytetu - które już wcześniej prowadziło dużą działalność, ale nie docierało, powiedzmy, do wszystkich części składowych uniwersytetu - nie dawała wsparcia biurom administracyjnym uniwersytetu. W związku z pierwszym lockdownem i ogólnie całą aferą pandemiczną, **musieliśmy poradzić sobie z tym naprawdę niezwykle obciążeniem pracą.** (UM_Ad_b/d_7)

Przejsie z komunikacji bezpośredniej na komunikację głównie mailową również zwiększyło czas, który badane przez nas osoby musiały poświęcić na pracę. Co więcej, przystosowywanie się do dynamicznych zmian, które zachodziły na uniwersytetach także wymagało dodatkowego czasu.

*Dzień pracy w pandemii zaczynał się dosyć wcześnie dlatego, że zawsze było **dużo maili dotyczących najróżniejszych spraw.** Bardzo często rano właśnie zajmowałam się dosyć dużo takimi mailami, żeby to odpowiedzieć każdemu, podać informację. **No było też dużo takiego właśnie śledzenia informacji taki aktualnych, czy to rektora, czy prorektorów, dotyczących wszystkiego, co się dzieje. Te zarządzenia pojawiały się w związku z sytuacją i trzeba było po prostu też powiadomić dalej wszystkich pracowników, żeby mieli świadomość tego.** (UW_Ak_k_b/d_8)*

Wśród osób badanych - zarówno w Polsce, jak i we Włoszech - zaobserwowałyśmy tendencję do bycia nieustannie gotową do pracy. Było to niezależne od tego, czy osoby pracowały na stanowiskach akademickich czy nieakademickich, jak również niezależnie od ich sytuacji rodzinnej. Prowadziło to w konsekwencji do tego, że osoby te pracowały do późnych godzin nocnych i w weekendy. To z kolei powodowało, że spędzały w pracy zdecydowanie więcej, niż wynikałoby to z ich umów. Podobne zachowania zaobserwowano [również w badaniach prowadzonych poza akademią](#).

*Harmonogram uległ całkowitej zmianie, bo o ile wcześniej mieliśmy termin zajęć popołudniowych, to potem wszyscy opuściliśmy warsztaty i poszliśmy do domu. **W nowej organizacji nie było już czasu zakończenia pracy**, więc nie było już obiadu, nie było kolacji, nie było weekendu. **Wszyscy byliśmy tam przez cały czas.** (UM_Aka_k_M_29)*

*Rzeczywiście w tym czasie dużo a z racji, że byłam w domu no to **po prostu ten laptop był otwarty non stop i no zdarzały się też niedziele**. Też był taki moment, że i w niedzielę musiałam pracować. Zwłaszcza na początku roku, kiedy tej sprawozdawczości jest dużo to to był taki intensywny czas. (UW_Ad_b/d_8)*

*Tak więc okazało się, że **robię o wiele więcej godzin niż robiłbym w biurze**, ponieważ wtedy, gdy coś robisz, dzwonią do ciebie. Masz włączony komputer i ktoś do ciebie dzwoni. Niektóre spotkania odbywają się nawet wieczorem [nerwowy śmiech] albo późnym popołudniem. Gdy jestem już w biurze, jeśli jestem w biurze i robię swoje osiem godzin (...) **Tymczasem w smart workingu zdarzało mi się spędzać znacznie więcej czasu** (UM_Ad_b/d_36)*

*To było uciążliwe, że ja **musiałam pracować w niedzielę czasami** i też widziałam po osobach, z którymi się kontaktuję szczególnie z tymi, którzy mają dzieci, że mail wysyła 23:50, czyli jak cały dom już śpi w niedzielę i to było niefajne, że **zaczęłam być bardzo uzależniona od informacji jakie przechodziły drogą mailową**. Teściowa się śmiała, że ja tylko w telefon się patrzę, bo rzeczywiście. (UW_Ak_p_M_3)*

Mimo, że kobiety dostrzegały, że pracują ponadwymiarowo, to kładły to na karby tego, że w czasie dnia wykonywała też inne obowiązki, np. domowe lub związane z opieką i edukacją dzieci. Przekraczanie swoich granic - praca ponadwymiarowa i gotowość do pracy - są również związane z socjalizacją do pracy naukowej. Istnieje mit, że praca na uczelni jest powołaniem, a w związku z tym naukowiec czy naukowiec mają nielimitowany czas pracy.

Brak jasnych granic pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym, doprowadził w konsekwencji do tego, że badane kobiety usprawiedliwiały się same przed sobą, że pracują cały czas.

*To połączenie [pracy w domu], co ma złe i dobre strony, na pewno **nie raz pracowałam w soboty, przeglądałam e-maile nawet w czasie wolnego i w niedzielę wieczorem**, ale z mojego punktu widzenia nigdy nie odczuwałam tego jako coś negatywnego, w tym sensie, że gdy musiałam coś robić w domu w ciągu dnia, mogłam to robić, rozciągając czas i oczywiście być może rozciągając go w tym sensie, że **pracowałam może o wiele więcej godzin niż w biurze, ale miałam świadomość, że mogę to robić w domu, więc to prawda, że pracuje się więcej, ale jako kobiecie, dobrze mi z tym było.** (UM_Ad_M_30)*

***Nagły tryb pracy na odległość jakby uprawniał do myślenia**, że się za mało robi (...) byliśmy nawet gotowi zrobić więcej niż od nas wymagano. (UM_Ad_M_23)*

Takie oczekiwanie czegoś na cito, że skoro pracujemy online to jest na jutro już... (UW_Ak_p_M_3)

Taka nieustanna gotowość do pracy wiązała się ze zwiększonym poczuciem stresu oraz skłonnością do wpadania w zachowania zakrawające o pracoholizm. Badane przez nas osoby czuły, że przez całą dobę powinny pozostawać dostępne do swoich współpracowników i współpracowniczek. Co więcej, nie potrafiły zadbać o równowagę pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym (o czym więcej piszemy w dalszej części tego raportu).

Ale stres przypisałabym raczej brakowi stabilnych godzin pracy, ok? Tak więc przejście do 10 godzin pracy w górę. I fakt, że w wielu przypadkach traci się pewien poziom rozróżnienia między życiem prywatnym a zawodowym. Pozwólcie mi wyjaśnić! Przed pandemią nikomu nie przyszłoby do głowy dzwonić do mnie do biura w niedzielę z nadzieją, że mnie znajdzie i dostanie ode mnie rozwiązanie problemu [śmiej], ponieważ zazwyczaj nie ma mnie w biurze w niedzielę, tak jak nikogo z nas. W pandemii było to znacznie, znacznie częstsze. Połączenia w późnych godzinach wieczornych, w niedzielę, w sobotę. (UM_Ad_b/d_7)

*Wiele razy miałam tyle do zrobienia, że po obiedzie, po kolacji szłaś, szłaś do komputera, zaczynałaś, widziałaś, że przyszło 30 maili, listy, wysyłasz to tu, ten tam. Chaos. **Dlatego szłaś do łóżka z myślą o sprawach do załatwienia i nie spałam czasami.** To niedobrze, to nie jest dobre. Ale od kilku miesięcy próbuję wieczorem wyłączyć komputer i potem go włączam, chociaż czasami rano mówię: kurczę, gdybym się przygotowała wczoraj wieczorem. (UM_Ak_b/d_10)*

*W sensie dochodziło do tego, że miałam urlop w sierpniu, a i tak miałam normalnie spotkania. Tak naprawdę **pracowałam przez cały urlop, no i miałam bardzo duży problem z tym.** Niby u nas jest tak, niby jest powiedziane, że nie możemy odbierać służbowych maili podczas urlopu, a tak naprawdę nikt się tym nie przejmuje. W sensie nikogo, wszyscy się przyzwyczaili, że ja tak odpisuję i miałam z tym straszny problem. **Już byłam bliska po prostu jakiegoś takiego ostrego wypalenia, no ale tam dzięki terapii mi się udało z tego wyjść.** Natomiast w listopadzie miałam zwolnienie chorobowe, a też **pracowałam** (...) przestałam oglądać seriale nawet, bo się czułam winna jak robiłam cokolwiek innego co nie było pracą. Jak się spotykałam ze znajomymi to miałam włączony dźwięk w telefonie i ekranem do góry, żeby widzieć czy przychodzą maile, czy nie przychodzą maile. Byłam u mojej przyjaciółki w Belgii podczas urlopu i też cały czas odpisywałam na maile służbowe na imprezach. (UW_Ad_b/d_22)*

Oczekiwanie do bycia dostępną w różnych godzinach, nie było tylko i wyłącznie związane z zatarciem się granic między pracą a czasem prywatnym, ale było też wyrażane nie zawsze wprost przez przełożonych i przełożone badanych osób oraz innych osób, z którymi one współpracowały.



Przez to, że większość rzeczy związanych z pracą, na przykład spotkań różnego rodzaju, odbywała się online, miałam takie wrażenie, że muszę być ciągle dyspozycyjna. Ludzie proponują jakieś spotkania w godzinach, o których, gdybyśmy się mieli spotkać na wydziale, tego by z całą pewnością nie proponowali. W związku z tym trochę się zacierała taka granica między tym, co prywatne, a tym co służbowe. (UW_Ak_M_2)

[Przełożony wymaga od Pani takiej dyspozycyjności 24 godziny na dobę?]
*Teoretycznie nie wymaga, teoretycznie zawsze przeprasza - ale zadzwoni (...)
Normalką jest siedzenie po godzinach (UW_Ad_b/d_21)*

Oderwanie pracy od konkretnego miejsca i przejście na system pracy zdalnej spowodował, że kobietom było im znacznie trudniej zwrócić uwagę, że spotkanie czy zebranie się przeciąga, bo przecież wszyscy są u siebie w domu, więc nie ma takiej presji, żeby kończyć i wyjść z uniwersytetu.

*Myśmy zawsze mieli zebrania w Pałacu Kazimierzowskim, który zamykano o dwudziestej i koniec. Natomiast tutaj, ten Zoom, jest po prostu polem do popisu dla wszystkich malkontentów, dywagatorów, poszukujących spisków i tak dalej i **nierzadko te spotkania kończą się po dziewiątej wieczorem** i po prostu to, to jakiś dramat, bo właśnie kiedy się kończą prawdziwe sprawy ważne i organizacyjne to właśnie zaczyna się dywagacja (...) nie mogę uwierzyć w to, że nie wiem, że moje władze nie powiedzą: słuchajcie dobrze to kto chce to zostaje i dywaguje dalej, a reszta może być już poszli do łóżeczka. **No to jest właśnie, to jest dramat. Więc taki dzień zebraniowy to odchorowuję.** (UW_Akd_b/d_9)*

Pojawiły się również wypowiedzi o tym, że przełożeni i przełożone dbali o to, by ich podwładni i podwładne nie pracowali ponadwymiarowo.

*W jednym mogę pochwalić naszego dziekana, że dziekan jak już się spotykaliśmy na radach wydziału i starannie to **przypominał, że są godziny pracy i po godzinach pracy nie ma godzin pracy. Nie ma czegoś takiego, że jak siedzimy w domu to każdy może o każdej porze.** Nie. Myślę, że to było ważne szczególnie dla nas kobiet, a szczególnie z administracji. Teraz żaden profesor nie będzie im mówił, że coś muszą zrobić, bo są panie z dziekanatu. **Nie, koniec, wyszłam z pracy.** (UW_Ad_k_M_1)*

Przytoczony cytat pokazuje jednak, że dopiero interwencja osoby zarządzającej pozwoliła na znormalizowanie relacji z innymi współpracownikami i współpracowniczkami. Spotkaliśmy się również z przekonaniem, że osoby nie obciążone obowiązkami opiekuńczymi, mające więcej czasu oczekiwały od wszystkich pozostałych, że te będą spotkać się np. wieczorami.

Oprócz wymogu pełnej dostępności, nasze badania ujawniły, że występuje brak zaufania ze strony przełożonych. Ten problem - podejrzenie o niewykonywaniu pracy - występował

szczególnie, jeśli chodzi o nieakademiczki.

Zarządzanie uniwersytetem w sytuacji kryzysu

W naszych badaniach ujawniło się nie tylko wymaganie pełnej dostępności, ale także brak zaufania, że podwładni i podwładni wykonują swoją pracę, szczególnie, jeśli chodzi o nieakademiczki w Polsce. Wiele badanych osób było zdziwionych takim nagłym brakiem zaufania do wykonywanej przez nie pracy, mimo że miała ona głównie charakter zadaniowy.

Pracujesz tam dziesięć lat na uniwersytecie w jednym biurze i wiesz przychodzi taka pandemia no i nagle kierownik co nie wierzy, że nie wiem, nie ufa ci, że pracujesz. Tak, no właśnie o to chodzi, że no, jak pracowałam w biurze no to po prostu wychwalała mnie kierowniczka i w ogóle byłam super natomiast jak poszłam do domu pracować to, to nagle się zmieniło, że ja po prostu będę nieodpowiedzialna i tak dalej. W sumie no to jest brak zaufania. (UW_Ad_k_M_17)

Wiele osób mówiło o większej efektywności pracy w domu. Jednocześnie ich przełożeni i przełożone, jak również władze uniwersytetu były sceptycznie nastawione do takiej formy pracy. Osoby pracujące nie akademicko uważały, że praca z domu, przynajmniej przez część miesiąca lub tygodnia, sprzyja lepszemu wywiązywaniu się z obowiązków zawodowych.

Po pierwszym lockdownie wszyscy dobrze wiedzieli, zdawali sobie sprawę, nasi przełożeni też, że jesteśmy bardziej wydajni, że jesteśmy bardziej zadowoleni, że lepiej nam się pracuje, żyje i w dużo lepszej formie jesteśmy też trochę psychicznej i zawodowo też do przodu idziemy. (...) ale nagle miałam takie wrażenie, że dla władz praca zdalna jest czymś najgorszym na świecie, że jest po prostu gorsze niż L4 ta praca zdalna, co jest kompletną bzdurą. Zupełnie nie rozumiem tego rozporządzenia rektora o pracy stacjonarnej i bardzo długo razem z zespołem dyskutowaliśmy o tym i rozmawialiśmy z naszym szefostwem, napominaliśmy i mówiliśmy, że chcemy iść na pracę zdalna. Chcemy pracować zdalnie albo hybrydowo, albo jakkolwiek. (UW_Ad_b/d_4)

Akurat w moim biurze nie ma zgody na to, żeby pracę wykonywać zdalnie. Powiem szczerze, ja nawet pozwalałam osobom z mojego zespołu tak jakby nielegalnie czasami, jak proszą (...) Chciałabym pracować chociaż ten jeden, dwa dni tygodniowo z domu, ale u mnie w biurze nie ma na to zgody. (UW_Ad_k_M_1)

Z naszych wywiadów wynika, że przełożeni i przełożone nie byli przygotowani do kierowania zespołem w sytuacji pracy zdalnej i również zostali pozostawieni sami sobie z tym wyzwaniem. W konsekwencji doprowadziło to, w niektórych przypadkach, do dość restrykcyjnych



rozwiązań. Wymagano mailowego meldowania się o określonych porach czy też natychmiastowej odpowiedzi na maile. W skrajnych przypadkach dochodziło do tego, że osoba badana musiała przerwać wykonywane przez siebie zadanie po to tylko, by upewnić przełożoną lub przełożonego, że rzeczywiście pracuje.

*U mnie była trudna dlatego, że mój kierownik na początku wymyślił sobie, że będzie nas, w związku z tym, że nie ma nad nami kontroli, że będzie nas kontrolował w taki sposób, że **my rano mamy napisać maila o ósmej się zameldować, że jesteśmy, o szesnastej się odmeldować, że kończymy pracę.*** (UW_Ad_k_M_17)

*Nawet miałam taką sytuację, że dostałam maila i odpowiedź wysłałam po 20 minutach. Musiałam przeanalizować to co zostało napisane, sprawdzić w systemie i udzielić odpowiedzi i **byłam podejrzewana, że nie jestem w pracy. Po 20 minutach. Tak, dostałam już telefon na swój prywatny numer czy ja jestem w domu, czy ja pracuję.*** (UW_Ad_b/d_8)

*Moja obecna szefowa, ale również szefowa sprzed lat ma zwyczaj irytowania się, jeśli nie dostanie odpowiedzi na maila w ciągu, ja wiem, kwadransa. **I ja się tego nauczyłam, że jeśli przychodzą maile to należy na nie odpowiadać możliwie szybko,** ewentualnie na zasadzie informacji, że pełna odpowiedź będzie później.* (UW_Ad_b/d_12)

Osoby badane wskazywały również na to, że w czasie pandemii brakowało systemowych, rozwiązań. Z jednej strony, w sytuacji kryzysowej decyzje podejmowano jednoosobowo z pominięciem potrzeb zespołu. Część osób oczekiwała wzięcia pod uwagę ich głosu i włączenia ich w proces podejmowania decyzji. Z drugiej strony, część osób na stanowiskach kierowniczych nieformalnie delegowało zarządzanie na swoje podwładne i podwładnych nie pytając ich jednocześnie o ich możliwości i potrzeby.

***My nie mieliśmy przez cały pandemiczny czas ani jednego spotkania na Zoomie. Nie mieliśmy żadnego zebrania.** (...) U nas w ogóle tego nie było i to... **Ja chciałam czegoś takiego.** W sensie chciałam, tak jak mówiłam w poprzednim pytaniu, tak, żebyśmy usiedli i porozmawiali o tym, jak to mamy w ogóle wszystko robić.* (UW_Ad_IT_b/d_14)

***W ogóle zabrakło tych rozmów, takich o organizacji.** Po prostu nie było. No tak dostaliśmy komputery, **grafik miałyśmy sobie same między sobą ułożyć** tak, to nie to, że nie wiem kierownik nam układał, tylko same miałyśmy się dogadać tak, żeby biuro było czynne.* (UW_Ad_k_M_17)

*To było nie w porządku, dlatego że bardzo często to coś wymagało wydrukowania dokumentu, podpisania i zrobienia skanu, **a nikt się nie pytał, czy mam skaner w domu i drukarkę.*** (UW_Ak_p_M_3)

Podczas naszych rozmów pytałyśmy również o ogólną ocenę sposobu zarządzania uczelniami w czasie pandemii. Pracownicy obu uczelni wskazywały na to, że pandemia uwidoczniała dotychczasowe braki.

*Myślę, że pandemia naprawdę pogorszyła organizację pracy, tak! (...) Czyli że **to tylko pogorszyło coś, co już wcześniej było złe**. To nie było, powiedzmy, rujnowanie czegoś, co już było doskonale: były już ograniczenia, zostały trochę zwiększone i tyle! (UM_Ak_M_6)*

Jednocześnie na Uniwersytecie Warszawskim pojawiły się głosy, że w czasie pandemii panował chaos oraz podejście, że “jakoś to będzie”. Takie myślenie o poradzeniu sobie z sytuacją kryzysową odbierało osobom pracującym poczucie bezpieczeństwa - odgórne zarządzenia dość często się zmieniały i zanim udało się do nich dostosować pojawiało się już następne, które również wymagało adaptacji.

*Raczej mam takie poczucie, że uczelnia, po prostu nie wiem właściwie kto, uczelnia, powiedzmy sobie UW, uznało, że to się **wszystko swoim rozpadem potoczy tak jak wiele rzeczy**. (UW_Ad_b/d_9)*

***Nie czułam się bezpiecznie ze strony pracodawcy, który ciągle mi odpowiadał, że nie wie czegoś, albo nie ma zarządzenia, nie ma regulacji. Kiedy wracamy? Nie wiem. Kiedy coś tam? Nie wiem. Czy wracamy na sesję letnią?** (UW_Ak_p_M_3)*

Sz szczególnie wśród nieakademiczek pojawiały się wypowiedzi, że zostały pozostawione same sobie i same musiały wymyślać sposoby i procedury pracy w pandemii.

***Jako pracownik szczerze miałam poczucie, że jesteśmy porzuceni w sensie, że jako pracownicy nie jesteśmy ani wykładowcami, ani studentami, więc właściwie możemy sobie umrzeć na covid [śmiech], tak. To jest brutalne, ale takie mieliśmy poczucie, bo dostaliśmy maseczki, okej i super, że je dostaliśmy i dostaliśmy ten płyn dezynfekujący, ale nie dostaliśmy tak naprawdę tego bezpieczeństwa.** (UW_Ad_IT_b/d_14)*

*Dostaliśmy komputery, laptopy, mieliśmy dyżury w pracy i tak naprawdę chyba nikt, znaczy nie wiem **pracodawca chyba więcej już się nami nie, nie zainteresował** tak, oprócz tego, że dał nam laptopy, tokeny. Ustaliliśmy między sobą właśnie dyżury, bo biura miały być mimo wszystko, miały funkcjonować w tych godzinach, w których funkcjonowało do tej pory. (...) Ta organizacja słuchaj to no to zupełnie szwankowała tak. No nie wiem, no ja bym to raczej chyba widziała właśnie w taki sposób, że no dobrze, dostajemy laptopy, powinno być zapewnione jakieś szkolenie, że my mamy tutaj nie wiem tokena, jak w ogóle go obsłużyć tego tokena. **Ja musiałam gdzieś tam dzwonić do szwagra, co ja mam z tym zrobić, bo dostałam tylko hasło i nic więcej. No właśnie, żeby nie wiem, zorganizować jakieś takie spotkanie online, na przykład kierownik i pracownicy i zapytać się czy czegoś potrzebujemy.** (UW_Ad_k_M_17)*

Wsparcie na uczelni

W czasie pandemii badane przez nas uczelnie oferowały różne formy wsparcia. Interesowało nas więc, jaka była wiedza o uniwersyteckiej ofercie wsparcia, do jakiego stopnia oferowane wsparcie zaspokajało potrzeby badanych kobiet, z których form korzystały, a z których nie i dlaczego.

Na obu uniwersytetach badane przez nas osoby w większości wiedziały o różnych formach wsparcia, chociaż było kilka osób, które o wsparciu nie wiedziało. Z przeprowadzonych przez nas rozmów wynika, że takie osoby nie miały nawet świadomości, że ich pracodawca lub pracodawczyni powinien zaoferować “jakieś” w wsparcie w sytuacji kryzysowej. Były one przyzwyczajone do samodzielnego radzenia sobie z przeciwnościami.

*Nie interesowałam się tym na tyle, aby z tego skorzystać, więc nie wiem na ile rzeczywiście to wsparcie jest możliwe. Czy rzeczywiście wykonując telefon można liczyć na poradę, na jakąś pomoc, więc **trudno jest mi ocenić jak rzeczywiście to na uniwersytecie wyglądało.** (UW_Ad_b/d_8)*

*Tak więc, wydaje mi się, że istniało wsparcie. Nie wiem, czy psychologiczne. Nie wiem. Bo muszę powiedzieć prawdę, że może... **Może nie interesowałam się tym, więc nie wiem.** Nie chcę powiedzieć... Cóż, wiedziałam, że istnieje wsparcie, „smart working” dla technicznego personelu administracyjnego... **Tak, może nawet nie byłam zainteresowana.** (UM_Ak_b/d_4)*

Osoby, które mówiły o wsparciu, potrafiły wymienić jego różne formy, takie jak szkolenia, pomoc psychologiczna, zapomogi oraz testy na Covid-19 i szczepienia przeciwko tej chorobie. Szkolenia były tematem, który podzielił osoby badane. Część kobiet twierdziła, że były one adekwatne do potrzeb, a według innych badanych, szkoleń było za mało, były one spóźnione, a ich jakość nie była zadowalająca.

***Było mnóstwo szkoleń, więc naprawdę, jak ktoś by mi powiedział, że on nie dostał wsparcia no to jest tylko takie widzi mi się.** (UW_Ak_k_b/d_8)*

Te wszystkie szkolenia, które mi oferował potem pracodawca, one był mniej więcej tak pół roku spóźnione. (UW_Akd_b/d_9)

*Właśnie mam wrażenie, że projekty, te psychologiczne wsparcie czy szkolenia z nauki zdalnej, pracy zdalnej, ja je oceniam na mało wartościowe. Nie na tyle wartościowe żebym ja chciała się zapisać, no i rzeczywiście jest szereg obostrzeń. **Mało kto może z tego skorzystać. Osoby, które chcą skorzystać nie mogą, nie wiem czy do adekwatnych grup jest to wsparcie adresowane.** (UW_Ad_b/d_22)*



Z uwagi na to, że to temat też jest świeży [praca zdalna], to tak wiesz każdy mówił to, co uważa tak. Nawet Ci szkoleniowcy, trenerzy to, to każdy ma jakieś tam własne pomysły i teorie na ten temat, ale ja myślę, że większość to sama uczyła tego tak. (UW_Ad_M_2)

Różne zdania dotyczyły również pomocy finansowej. Według niektórych osób, to, że pracodawca przyznał jakiegokolwiek zapomogi związane z pandemią było oceniane pozytywnie. Co ciekawe, pojawiały się nawet takie głosy które mówiły, że odczuwają wdzięczność, że pracodawca nie pozbawił ich w czasie pandemii wynagrodzenia. Z kolei, według innych badanych osób, przyznane zapomogi miały wymiar symboliczny i de facto nie zmieniały za bardzo sytuacji kobiet w czasie pandemii.

*Nie czuję się jakoś zostawiona przez uniwersytet. **Mало tego, zauważmy, że Uniwersytet Warszawski płacił nam sto procent pensji.** Były uczelnie, które nie wypłacały całkowicie pensji, gdzie pobory ludziom zostały obniżone. I wiele firm nie płaciło pracownikom. (UW_Ak_k_b/d_8)*

*Jednak płaciłam rachunki, zarówno za połączenie wifi, jak i za ogrzewanie, i za prąd. **Mój pracodawca jakoś się nie martwił, że płacę koszty, których teoretycznie nie musiałabym ponosić.** (UM_Ak_p_M_1)*

Poza wsparciem zapewnianym instytucjonalnie badane osoby mówiły również o oddolnym wsparciu, które otrzymały na uniwersytecie od innych współpracowników i współpracownic. Wiele osób wspominało o tym, że uczyło się od siebie nawzajem i ocenia to jako cenną praktykę, która powinna utrzymać się po pandemii. Jedną z wymienionych oddolnych inicjatyw pracowników i pracownic była grupa na Facebooku omawiająca problemy IT osób pracujących na Uniwersytecie Warszawskim.

Strasznie mi się to spodobało, żeśmy zaczęli między sobą i od siebie się nawzajem uczyć. Mam nadzieję, że to nie przepadnie, że to będzie czymś trwałym. (UW_Ak_M_1)

Zawsze w tych przypadkach koledzy byli dostępni, aby pracować jako zespół i znaleźć rozwiązanie, może nawet trochę "kreatywne". (UM_Ad_b/d_7)

***Oddolną inicjatywą chłopaków z działu IT, ona się rozrosła do jakiś takich ogromnych... tam jest chyba teraz, nie wiem, parę tysięcy pracowników i oni udzielali tam wsparcia technicznego. (...) [imię] on założył taką grupkę na Facebooku zamkniętą no i generalnie na początku to były takie te pierwsze dwa tygodnie, no on tam pisał jak z Googla ściągnąć, (...) że pracownicy mają teraz dostęp do takich narzędzi, do takich, a później już to się przerodziło bardzo fajnie (...)** No jeżeli miałabyś jakiś problem z zajęciami, coś ci się nie otwiera to piszesz na tamtej grupce. Masz taki problem, coś ci wyskakuje i ludzie ci piszą... (UW_Ad_b/d_9)*



Relacja interpersonalne na uczelni w czasie pandemii

Jeśli chodzi o relacje z przełożonymi, to były one bardzo zróżnicowane i dynamiczne. Niektóre kobiety, szczególnie z włoskiej uczelni, mówiły, że w czasie pandemii ich relacje z przełożonymi poprawiły się - pracownicy mogli liczyć na swoich przełożonych i przełożone w różnych trudnych sytuacjach. Inne kobiety natomiast wskazywały, że pandemia spowodowała rozluźnienie kontaktów z kierownikami i kierowniczkami. Nie wyrażały one również potrzeby związanej z tym, żeby ich przełożeni lub przełożone wspierali je w jakikolwiek sposób. Część osób mówiła również, że nie zauważyła, aby ich relacje z osobami kierującymi ich pracą w jakikolwiek sposób się zmieniły ze względu na Covid-19.

Z kolei, jeśli chodzi o relacje ze współpracownikami i współpracowniczkami, to pojawiły się wypowiedzi, że przez pandemię relacje z innymi osobami z pracy osłabiły się lub zupełnie zostały zerwane. Kobiety mówiły też, że właśnie ze względu na tęsknotę za spotkaniami z innymi ludźmi tęskni za pracą stacjonarną.

*Bardzo trudny czas, bo przecież my się nie spotykaliśmy inaczej i myślę, że takie osoby (niemające rodziny) na pewno bardzo to przeżyły, bardzo to ciężko przeżyły. **Taka osoba, która nie miała tej rodziny, no to ona naprawdę to było bardzo ciężkie z tego względu, że nagle po prostu zostawała kompletnie sama (...)** Zawsze przed świętami się spotykaliśmy, zawsze wymienialiśmy jakieś tam drobne upominki, oczywiście nie ze wszystkimi, bo to wiadomo, a teraz tego nie ma, to kompletnie się skończyło. (UW_Ak_k_b/d_8)*

Były jednak również takie osoby, które wręcz przeciwnie twierdziły, że pandemia pozwoliła im na zacieśnienie więzi ze współpracownikami i współpracowniczkami. Część akademikzek wspominała również, że dzięki przeniesieniu kontaktów zawodowych do sieci mogła poznać zupełnie nowe osoby, z którymi ze względów oddalenia geograficznego nie byli w stanie uczestniczyć w spotkaniach stacjonarnych. Z rozmów z nimi wynika, że przeniosły sferę kontaktów interpersonalnych do sieci.

*Tak, z kolegami z którymi utrzymuję kontakty, oczywiście tak. Nie była to debata naukowa, ale **debata w większości przypadków miała charakter bardziej przyjaźni i przyjacielskiej konfrontacji niż naukowej.** (UM_Ak_b/d_01)*



A bez tych zebrań to myśmy naprawdę odczuli ulgę i też odczuliśmy, jeśli chodzi o spotkania naukowe, dopływ świeżej krwi. Po prostu zdalnie się włączali ludzie, którzy no fizycznie nie byli, bo nie mieli by jak, bo po prostu nie przyjadą w tym czasie. (UW_Ak_M_1).

*Spotkania online, no tak jakby, nawiązywały do takiej pracy w takim normalnym trybie, dawały takie, **namiastkę takiej normalności tak**. Bo ta praca nie polega na tym, ta moja praca nie polega na tym, że siedzę przy komputerze, nie wiem wprowadzam jakieś dane, czy wiesz, że nie potrzebny jest mi drugi człowiek to nie. (UW_Ad_M_2)*

Kariera w czasach kryzysu

Rozmawiając z kobietami o ich pracy w czasie pandemii chcieliśmy się także dowiedzieć, jak pandemia Covid-19 i związane z nią restrykcje wpłynęły na karierę zawodową osób badanych. Co ciekawe, tylko akademiczki mówiły o swojej pracy na uniwersytecie w kontekście kariery. Nieakademiczki nie postrzegały swoje pracy na uczelni jako pracy, która umożliwi im “zrobienie” kariery. Inną rzeczą, która wypłynęła z naszych badań, a która znajduje [potwierdzenie również w innych analizach](#), jest to, że mimo iż badane przez nas akademiczki zrobiły podczas pandemii relatywnie dużo, to oceniały swoją pracę krytycznie. Wiele kobiet wspominało, że ich kariera w czasie pandemii uległa zastojowi. Kobiety posiadające dzieci w wieku przedszkolnym lub wczesnoszkolnym zwracały uwagę, że ich kariera spowalniała, ponieważ musiały zajmować się opieką nad dziećmi, ich edukacją oraz wykonywać szereg obowiązków domowych. Co więcej, przebywając z dziećmi w jednej przestrzeni nie miały komfortowych warunków do skupienia się i pracy naukowej.

*Ja totalnie widzę, jak **spadła taka moja koncentracja na zadaniu**, że większość rzeczy, które robię, robię jednak totalnie „po łebkach”. Ja właściwie **przez ten cały czas pandemiczny nie napisałam od początku żadnego artykułu**. To co teraz robię to ewentualnie poprawiam jakieś rzeczy, które wcześniej pisałam. O, na pewno skończyłam habilitację, czyli te wszystkie dokumenty habilitacyjne, ale **zajęło mi to podejrzewam dużo więcej czasu niż gdybym chodziła do pracy** [na wydział]. (UW_Ak_M_2)*

***To była głównie opieka nad dzieckiem. Ja nic wtedy nie napisałam takiego wiesz naukowego** (...) ten stres powodował, że ja chodziłam ciągle nabuzowana a jeszcze tutaj synek jak ze mną zostaje, on nigdy nie śpi. (UW_Ak_p_M_3)*

***Prawdziwą pracę koncepcyjną, nad koncepcją, z koncentracją, uwagą wykonywałam wieczorem, kiedy wszystkie czynności rodzinne się uspokoiły i dzieci się uspokoiły i miałam trochę czasu, w cudzysłowie, dla siebie.** (UM_Ak_M_15)*



W opinii kobiet stan psychiczny - emocjonalny i poznawczy - wywołany pandemią i izolacją wpływał negatywnie na ich pracę.

Naukowo nic nie zrobiłam. Po prostu nic nie udało mi się zrobić. To znaczy no napisałam jeden artykuł we współautorstwie, to fakt, ale to było o wiele mniej niż planowałam. Irytacja, frustracja. (UW_Ak_M_4).

*Największą moją trudnością było to... **Te moje negatywne uczucia i tak dalej...** Kwestia badania naukowego, raport, który musiałam napisać... Dawałam radę go robić i to wszystko. Publikacje, które trzeba zrobić, kiedy tylko skończy się doktorat, właśnie też po to, żeby mieć CV godne tego, żeby być zatrudnionym. Nie dawałam rady, nie dawałam rady ich napisać. **Miałam właśnie blokadę.** To znaczy, próbowałam nawet napisać jakiś artykuł, ale to nie poszło potem dobrze, ponieważ, wiem, że, **według mnie, też przez głowę...** **Nie dawałam rady tak dobrze się skoncentrować, żeby dać radę potem opublikować coś, napisać artykuł, artykuł na pewnym poziomie.** (UM_Ak_d_b/d_26)*

O ile zarówno polskie, jak i włoskie naukowczynie mówiły o tym, że w czasie pandemii ich kariera zawodowa spowolniła, o tyle tylko wśród włoskich akademikzek znalazły się takie kobiety (niezależnie od tego czy posiadały dzieci, czy nie), które uważały, że czas Covid-19 pozytywnie wpłynął na ich rozwój naukowy.

*No cóż, dużo pisałam, brałam udział w wielu konferencjach, być może również (brać udział w konferencjach) był ułatwiony przez **fakt, że organizacja była łatwiejsza, bo nie trzeba było podróżować.** Czyli z punktu widzenia CV **okres pandemii nie miał negatywnych skutków, wręcz przeciwnie.** (UM_Ak_b/d_01)*

*Będąc w domu, mogłam pisać, czyli bez wątpliwości był to nowy sposób podejścia do pracy, ale w sytuacji, w której się znajdowałam, **wielką zmianą była możliwość posiadania znacznie większej ilości czasu, który można było poświęcić na badania i pisanie.** Pisałam książkę i muszę powiedzieć, że **pandemia przyspieszyła moją produktywność, pracę nad monografią.** To był moment, w którym musiałam poświęcić się pisaniu, to był właśnie ten moment, w którym wydarzyło się wszystko, co znamy, a więc wiele rzeczy męczących, wiele rzeczy, które się pogorszyły, ale z drugiej strony mogłam też korzystać z tego, co się stało, aby mieć więcej czasu na pisanie. (UM_Ak_M_21)*

Wśród naszych rozmówczyń znalazły się również doktorantki. Interesowało nas zatem, jak pandemia wpłynęła na kariery naukowe na tak wczesnym etapie. Problemy związane z wejściem do akademii młodych ludzi były zauważone nie tylko przez same doktorantki, ale również przez naukowczynie na późniejszych etapach kariery. Ich zdaniem pandemia znacznie utrudniła młodym naukowcom i naukowczyniom wchodzenie w świat akademii.

*Natomiast wyobrażam sobie, że **start dla młodych ludzi jest absolutnie bardzo, bardzo trudny**, gdyż oni by normalnie byliby wciągnięci w takie rzeczy, jak właśnie te kontakty z konferencji i teraz po prostu nie są w stanie tego robić, też między innymi dlatego ja się starałam na to moje seminarium zapraszać młodych ludzi. (UW_Ak_M_10)*

***Powinny być organizowane takie spotkania też dla młodych naukowców, bo oni czasem nie wiedzą** i nawet na przykład o samych grantach, jakie są możliwości w pandemii, jeśli chodzi o granty. (UW_Ak_k_M_6)*

3.3. OBOWIĄZKI DOMOWE I PRACA OPIEKUŃCZA

W czasie pandemii, zarówno akademicki, jak i nieakademicki, na obu uczelniach, stanęły w obliczu zwiększonych obowiązków związanych z pracą w domu, opieką nad dziećmi i osobami zależnymi. Nasze rozmówczynie, również bezdzietne, charakteryzował wysoki poziom zrozumienia sytuacji kobiet - matek w czasie pandemii.

Nie mam dzieci i to jest w tym momencie szczęście w nieszczęściu, bo moje przyjaciółki, które, dzieci mają, a już więcej niż jedno, to tak w ogóle był dramat. One mają obłęd w oczach, jak one to przeżyły, każda z nich powinna mieć pomnik, trwalszy niż ze spiżu. (UW_Ak_b/d_9)

Aktywność kobiet w toku pandemii nie obejmowała wyłącznie ich pracy zawodowej, ale także te rodzaje aktywności, które wykonywały one przed pandemią oraz nowe, których istnienie wynikało z nadzwyczajnej sytuacji, w jakiej znalazł się świat. Do takich aktywności należy zaliczyć wykonywanie obowiązków domowych, które w pandemii często zmieniały swoją specyfikę, wspieranie dzieci w edukacji zdalnej, a także opiekę nad nimi i innymi domownikami czy osobami bliskimi w związku z ryzykiem zakażenia wirusem czy kolejnymi lockdownami.

Podział obowiązków w domu

Pandemia uwypukliła, kto i jak często w rodzinach i gospodarstwach domowych wykonywał tzw. obowiązki domowe. W tym zakresie nasze badania potwierdziły dwa dobrze znane schematy postępowania, tj. partnerski i tradycyjny podział obowiązków domowych. Uczestniczki badania podkreślały, że niejednokrotnie podział obowiązków w domu był wypracowany już wcześniej, a pandemia “tylko” utrwaliła go czy też sprawiła, że stał się on bardziej wyraźny. W przypadku schematu partnerskiego, podział obowiązków odbywał się wg

zasady “po równo”.

Jeżeli w domu dwie osoby brudzą, to dwie osoby sprzątają, w przeciwnym razie [um] w domu, jeżeli jedna sprząta, to tylko jedna osoba tam mieszka. Taka jest zasada, więc on [partner] zawsze był aktywny. (UM_Ad_b/d_12)

Staramy się dzielić zadania po równo, na ile to możliwe, z zachowaniem elastyczności. Jest to próba pomagania sobie nawzajem we wszystkich aspektach, bez mówienia, że jedna rzecz jest koniecznie moja, a druga koniecznie jego [partnera]. UM_Ak_M_21)

Zupełnym przeciwieństwem był schemat tradycyjny, w którym wykonywanie prac domowych obciążało kobiety, głównie matki.

Na pewno odczuwałam ciężar organizacji całej rodziny, ponieważ mój mąż zabarykadował się [śmiech] w pokoju i postanowił nie wychodzić, [dalej się śmieje] i w związku z tym, ja byłam odpowiedzialna również za, banalnie rzecz ujmując, chodzenie na zakupy, z wysiłkiem, który wszyscy pamiętamy. (UM_Ak_p_M_9)

Ciekawe, że w obu przypadkach podziału obowiązków, mamy do czynienia z “domyślnym” schematem – podział prac domowych był najczęściej przyjmowany domyślnie i rzadko dyskutowany, opierał się zatem na samoistnym wykształceniu się pewnych reguł, nie nazwanych i nie ustalonych wprost pomiędzy domownikami. Ich wytworzenie było wynikiem codziennych działań, które z czasem stały się rutyną albo były następstwem zdarzeń, które wpłynęły na życie domowników.

Moja mama zajmowała się pracami w domu, ale całą częścią powiązaną z kuchnią zajmował się mój ojciec. A potem po tym jak zmarł, mojej mamie nigdy się to nie podobało, ale ja odkryłam podczas lockdownu, że to lubię, więc tą częścią prac w domu zarządzałam ja. I potem też pomagałam (trochę więcej niż to robił mój ojciec) mojej mamie w innych kwestiach. Na przykład, właśnie, sprząkanie i tak dalej. W każdym razie, ja zajmowałam się więcej częścią kuchenną. (UM_Ak_D_b/d_26)

Swoistym przykładem podziału obowiązków było przejmowanie przez mężczyzn wybranych obowiązków domowych, najczęściej tych, które nie stanowiły dla nich ciężaru.

Akurat mąż bardzo lubi robić zakupy, takie rzeczy, on robi... Jeśli chodzi o takie rzeczy, jak nie wiem, pralka, suszarka, zmywarka, to kto widzi, że jest, to, to robi. Przez te trzydzieści lat, już się mój mąż nauczył, że to, że jestem w domu, to wcale nie znaczy, że mam się zajmować domem. (UW_Ak_M_4)

“Matka Polka” i “matka kwoka”

Niektóre kobiety określiły siebie wprost mianem “matki Polki” lub „matki-kwoki” (odpowiednik archetypu matki Polki we Włoszech), tym samym potwierdzając, że “wpadły” w tradycyjny model postępowania; stały się kobietami, które czują się odpowiedzialne za rodzinę, domowników i dom.

W tej sytuacji czułam się niemal zobowiązana przejąć niektóre zadania [od synów], co do których koniec końców czułam, że są moje, no cóż, czułam, że tak muszę, byłam bardziej kwoką niż zwykle. (UM_Ad_B_M_34)

Bycie “matką Polką” czy “matką-kwoką” to przyjęcie na siebie zadań, które są przypisane kobietom z racji płci biologicznej. Pandemia jedynie utrwaliła ten wytwarzany przez lata porządek. Kobiety, z którymi rozmawialiśmy, miały świadomość wchodzenia w tradycyjny schemat postępowania, który wynikał z ich uwewnętrznionego obrazu kobiety.

Raczej byłam skłonna powiedzieć mojemu mężowi, żeby on sobie poszedł i sobie popracował, a ja sobie w takim razie popracuję w domu, powiedzmy z tym gotowaniem i tak dalej. To jest jednak taki mój uwewnętrzniony pewien tradycyjny podział obowiązków domowych. (UW_Ak_D_M_15)

*Widzę po sobie, że **dużo rzeczy na siebie wzięłam**. Nie wiem czy pandemia, to spowodowała, czy ja po prostu taka jestem, że **lubię mieć porządek, lubię mieć wszystko zrobione**. Staram się coś tam urozmaicić, piekę chleby, ciasta, pasztety robię sama. (UW_Ad_k_M_17)*

***Wzięłam na siebie dużo więcej pracy, a potem żyłam moją rodziną**. Byłam o wiele bardziej zaangażowana w ich sprawy i w praktyczną organizację życia rodziny. (UM_Ak_p_M_9)*

W kontekście obowiązków domowych nasze badania wyraźnie ujawniły nierówności płci. Po pierwsze, kobiety, mimo iż pracowały zdalnie, miały poczucie, iż zabezpieczenie potrzeb rodziny czy dbanie o porządek stanowi ich obowiązek. Tymczasem dla wielu mężczyzn w okresie pandemii ta świadomość okazała się zjawiskiem nowym. Po drugie, dla mężczyzn praca zdalna kobiet była równoznaczna z tym, że mają one czas wolny z racji tego, że są w domu.

*Faktycznie trochę miałam wrażenie, że moja praca zdalna oznacza dla mojego partnera, że ja siedzę i nic nie robię i jak on wraca np. do domu, kiedyś mieliśmy naprawdę dużo kłótni o to, że dlaczego jak on wraca do domu to nie ma obiadu albo dlaczego nie poszłam do sklepu, **On faktycznie miał takie wyobrażenie, miał taką pretensję, że dlaczego ja będąc w domu nie mogę***

*wyjsć i zrobić zakupów domowych i zrobić obiadu, tylko on wraca i po drodze musi iść do sklepu zrobić zakupy i zrobić obiad. No ja mówię no wiesz mój drogi jestem w pracy. (...) Były takie kłótnie, ale teraz już się jakby dotarliśmy w tym i jest dużo lepiej. No ale był faktycznie taki moment, że i ja też miałam dużą pretensję o to, że jak on miał wolne, ja byłam w pracy i siedziałam w gabinecie, on miał wolne i siedział i grał w gry. Na konsoli coś tam sobie robił dla siebie. W kuchni bałagan, zmywarka nie ogarnięta, pranie nie rozwieszona czy tam nie zrobione i jeszcze słyszę, że np. dlaczego nie zmyję naczyń. **Ja mówię, że jestem w pracy. A ty siedzisz na kanapie, masz dzisiaj wolne, weź coś zrób. No, ale on ma dzisiaj wolne, on odpoczywa.** (UW_Ad_b/d_4)*

Tym, co w wyniku pandemii stanowiło pozytywne doświadczenie i swego rodzaju rekompensatę za dodatkowe obowiązki domowe było pozbycie się konieczności dojeżdżania do pracy i przemieszczanie się.

*[...] mogłam odpocząć od stania w korkach, od takiej gonitwy, więc nie mam poczucia żebym była bardziej dociążona. Wręcz przeciwnie - **mam poczucie, że wiele rzeczy zeszło mi z głowy, właśnie takiej logistyki** - czegoś co mnie najbardziej męczy, jeżdżenie, patrzenie na zegarek, korki, że się spieszymy.* (UW_Ak_M_5).

Wreszcie, pandemia wpłynęła też na zmiany w zakresie zaangażowania dzieci w wykonywanie obowiązków domowych.

Najczęściej mówię „zróbcie” i się dogadajcie, ustalcie i zróbcie a i tak zwykle jest awantura. Czasem ja muszę wyjść pokrzykując i rozstawiać po kątach i powiedzieć „dobra to ty odkurzasz salon i pokój a ty na przykład kuchnię, łazienkę i przedpokój” tak, albo „no to wobec tego ty odkurzasz a ty wobec tego moja panno jak tak się tutaj uchylasz to pościerasz kurze i schowasz pranie” no jakby trzeba to jakoś negocjować taką, albo inną metodą. (UW_Ak_M_5)

Córka jest za mała żeby, robiła zakupy, ale ewidentnie przejęła część obowiązków związanych z psem i to jest już dla mnie spore odciążenie. (UW_Ak_M_2)

Odnośjąc się do problematyki zaangażowania kobiet w funkcjonowanie rodziny w czasie pandemii nie sposób pominąć wyzwania, jakim było wsparcie dla dzieci w związku ze zdalną edukacją. Uczestniczki badania zwracały uwagę przede wszystkim na konieczności skupienia się na nauce dzieci i udzielaniu im wsparcia z powodu niecodziennej sytuacji.

Jak syn jest w domu, to mimo że mamy bardzo duże mieszkanie, ale jednak jego pokój, mój pokój są tak w miarę blisko siebie, że miałam takie radary, ponieważ ciągle przychodziły z tego dziennika wiadomości, że on tam ma jakąś nieobecność, albo coś tam, to ja miałam takie radary nastawione tylko na to, czy jak on chodzi po korytarzu, to czy on uczestniczy w lekcji, czy nie ma, czy ma jakąś przerwę, i tak dalej. Czyli po prostu strasznie się skupiałam na tym, żeby on uczestniczył w tych lekcjach, więc w związku z tym to mi też przeszkadzało, no po prostu nie mogłam się skupić, to w ogóle był jakiś koszmar. (UW_Ak_M_4)

Posiadanie dziecka, nawet nie bardzo małego, ale raczej dziecka, które chodzi do szkoły podstawowej czy też średniej [we Włoszech to szkoła, która zaczyna się w wieku 11 lat], którym trzeba się opiekować i pogodzić z życiem zawodowym, to moim zdaniem było ogromne zobowiązanie. (UM_Ad_M_30)

Przejście na system edukacji zdalnej sprawił, że rodzice - najczęściej matki - przejęły role organizatorek zajęć swoich dzieci, nauczycielek i przedszkolank. Same nierzadko pozbawione wsparcia psychologicznego, musiały takie wsparcie zapewniać dzieciom.

*Z punktu widzenia zarządzania domem, dydaktyka w domu była bardzo trudna w zarządzaniu, ponieważ było to działanie, w którym **rodzic musiał przejąć obowiązki szkoły**, a więc bardzo trudno było zarządzać tym aspektem, podążać za dziećmi i wspierać je. Oprócz pomocy w odrabianiu zadań domowych, **nie mieliśmy wsparcia psychologicznego i musieliśmy je zapewnić naszym dzieciom, wraz z pracą**. Był to więc zdecydowanie ciężki moment. (UM_Ad_M_23)*

Badane osoby zwracały też uwagę, że wychowywanie małych dzieci było szczególnie obciążające dla matek z uwagi na konieczność łączenia pracy zdalnej z opieką nad dziećmi.

Nie wyobrażam sobie, że ktoś mieszka na 50 metrach kwadratowych, ma małe dzieci i jest wykładowcą. W czasie rzeczywistym prowadzisz wykład, masz zajęcia i kogo to obchodzi, że ci po głowie dziecko skacze. To jest twoja praca, to, to jest masakra. (UW_Ad_M_2)

***Kiedy rodzi się dziecko, wszystko się zmienia, a kiedy rodzi się ono w czasie pandemii, jest to jeszcze bardziej skomplikowane**, ponieważ można liczyć na mniejszą pomoc ze strony innych. (UM_Ak_M_21)*

To znaczy, no ja po prostu widziałam co się dzieje z koleżankami, które mają dzieci. Nie miały luksusu, żeby skupić się na pracy. Miałam koleżankę, która nagrywała wykłady o drugiej w nocy, bo ma dwuletnie dziecko. Nie było takiej opcji, żeby ona w dzień, w czasie, kiedy to dziecko funkcjonuje i jest w domu, a nie w żłobku czy przedszkolu, żeby ona mogła zająć się pracą naukową czy dydaktyczną, ona po prostu musiała poczekać aż to dziecko pójdzie spać. (UW_Ak_b/d_17)

To jest przykład mojej koleżanki z biura. Mój kierownik jest bardzo elastyczny w podejściu do naszej pracy i on nam idzie na rękę. Ona utknęła z dzieckiem przedszkolnym w domu i nie była w stanie po prostu pracować w godzinach pracy i on się zgodził, że ona zaczynała pracę wieczorem i pracowała do pierwszej w nocy (UW_Ad_b/d_9)

W przypadku kobiet wychowujących dzieci, ich rytm i plan pracy wymagał dostosowania do potrzeb najmłodszych domowników i domowniczek. Konieczność łączenia pracy zdalnej z opieką nad dziećmi sprawiała, że rytm dnia a tym samym także wykonywanie pracy zawodowej było podporządkowane dzieciom, ich potrzebom i planowi zajęć.

*Więc rano trzeba było zjeść śniadanie i zainstalować dzieci, sprawdzić, czy wszystkie się połączyły, ale moje dzieci raczej raportują, jak się im czegoś nie uda. I później co czterdzieści pięć minut przychodziły, ja im zainstalowałam drabinki w salonie, bo nigdzie nie dało się indziej, a nie mogły wychodzić z domu, więc, więc bujały się na tych drabinkach przy mnie, co czterdzieści pięć minut. No i raz na jakiś czas trzeba było powiedzieć, ej czekaj nie powinieneś już być na lekcji, spóźniłeś się. Więc, więc, co i rusz, trzeba było zapytać dzieci, jak się czują i czy w czymś im nie pomóc. Trzeba było ugotować obiad, coś się starałam robić rano, zanim się zaczęły lekcje, albo wieczorem. No najtrudniejsze było, były te momenty, kiedy, kiedy ten obiad się przeciągał, ktoś nie zdążył na jednej lekcji, na jednej przerwie, bo poprzednia lekcja się przedłużyła, no to trzeba było przyjść po kolejnej. I zdarzyło się, że taki obiad trwał bardzo długo i, no i wtedy **po prostu nie da się pracować, pomiędzy nawet, bo to jest bez sensu.** (UW_Ak_M_10)*

Nie sposób też pominąć sprawy wpływu izolacji na dobrostan dzieci. Kobiety obserwowały na bieżąco zmiany, jakie pandemia i edukacja zdalna wywołuje w zachowaniach i postawach ich dzieci. Przeciwdziałanie negatywnym skutków izolacji społecznej na dzieci stanowiło wyzwanie dla matek.

Moja córka zaczęła przejawiać takie trochę neurotyczne zachowania podczas pandemii. Zaczęła obgryzać paznokcie, zaczęła bardzo skubać ubrania także aż dziury sobie wyrывała, taka nadaktywność stresowa. (UW_Ak_M_5)

W pierwszej kolejności była troska zwłaszcza o dziecko. W tym sensie, że córka miała bardzo silne reakcje obronne, czy też ogromne trudności w radzeniu sobie z izolacją przede wszystkim od dziadków i od przyjaciół ze szkoły. Byłam dość zaniepokojona, zarówno ja, jak i mój mąż, ponieważ widzieliśmy ją naprawdę w trudnej sytuacji. Zagubiła się w tym nowym wymiarze i w konsekwencji mieliśmy na swoich barkach cały ciężar każdego rodzaju relacji, ciężar zarówno rodziców jak i wychowawców, przyjaciół. Krótko mówiąc, wszystko to, co było jej światem stało się nami. (UM_Ad_B_M_42)

Pandemia odbiła się zwłaszcza na mojej drugiej córce, która najbardziej ucierpiała. Była tak przyzwyczajona do niewychodzenia z domu, że nawet kiedy można już było wychodzić, to nie chciała. (UM_Ak_M_15)

Nie tylko dzieci - opieka na osobami zależnymi

Obowiązki domowe i opiekuńcze w czasie pandemii związane były nie tylko z opieką nad dziećmi, ale również nad innymi bliskimi osobami zależnymi, choćby rodzicami czy innymi starszymi krewnymi.

*Oprócz zajmowania się nami [sobą i córką] musiałam też zajmować się bliskimi mi osobami z rodziny [...] na przykład moim ojcem, który jest starszym człowiekiem... był całkowicie strauumatyzowany tą sytuacją, przestraszony, więc starałam się nie zostawiać go samego z jego przekonaniem, ale starałam się go trochę wspierać, a także na poziomie fizycznym, na początku nie pozwalałam mu wychodzić, żeby go chronić i przynosiłam zakupy do domu. **Starałam się robić wszystkie praktyczne rzeczy, które normalnie powinien był robić sam.** (UM_Ad_M_45)*

Jednocześnie te osoby, które nie miały doświadczeń opiekuńczych podkreślały, iż mają świadomość, że mimo trudności pandemicznych ich sytuacja była w miarę komfortowa.

Uczestniczki badania zwracały też uwagę na to, iż pandemia utrudniła w znacznym stopniu utrzymywanie kontaktów z osobami bliskimi.

*Pamiętam był taki moment, że nie mieliśmy żadnej informacji co z teściem się dzieje, więc mój mąż wyszukiwał na Facebooku pielęgniarki, które pracują w tym szpitalu, żeby się dowiedzieć czegokolwiek na temat stanu zdrowia ojca. Jak on wyszedł to wyglądał jak kloszard, pobrudzony, zarośnięty. Zwykle rodzina przychodzi i wykonuje te wszystkie czynności, że mężczyzna nie wygląda jak menel spod dworca. Kontakt telefoniczny był bardzo utrudniony, bo osoby po Covidzie mają problem też mówieniem, zajęte są te drogi oddechowe, więc mówią niewyraźnie. **To wszystko było takie traumatyczne.** Myślę, że to było przyczyną śmierci teścia, bo się kompletnie już załamał się. (UW_Ad_k_M_1)*

Fakt przebywania starszych osób bliskich w szpitalu czy w domach pomocy społecznej był tylko jednym z czynników utrudniających utrzymywanie kontaktów. Dla wielu osób sama świadomość narażenia siebie lub starszych bliskich stanowiła powód by kontakty z najbliższymi ograniczyć lub całkowicie zawiesić.



*Strasznie się bałam o życie najbliższych i ich zdrowie. Święta spędziliśmy osobno, każdy sam w domu u siebie, z kamerką tylko z mamą i w ogóle z rodziną. [...] Mój tata jak i ojciec mojego męża nie żyją i obie mamy są samotne, żyją na wsi, mieszkają same. To było trudne, bo **zawoziliśmy im zakupy do domu i jak wchodziłyśmy to w maskach**. Dla osoby starszej to w ogóle jest straszne, bo jednak z rodziną to człowiek funkcjonuje inaczej niż osoba, która jest samotna (UW_Ad_k_M_17)*

Nastąpiła duża zmiana w takich relacjach rodzinnych, bo zawsze jeździliśmy do teściów na święta, więc teraz nie odwiedzaliśmy ich, bo bali się jakoś, że przywieziemy im zarazę. Natomiast mój ojciec, ponieważ przeżył wojnę no to w ogóle nie było mowy, żebyśmy miała nie przyjeżdżać. Normalnie się nim opiekowałam, tak jak wcześniej (UW_Ad_k_M_1)

Z wypowiedzi kobiet wynika jednoznacznie, że opieka nad seniorami czy osobami zależnymi w rodzinie była odpowiedzialnością, z którą musiały mierzyć się same lub w gronie najbliższej rodziny.

*Na początku jak mieszkałam z rodzicami to **musiałam trochę dopasowywać swój dzień, do dnia taty, ponieważ tata jest na wózku i trzeba się nim trochę zająć**. Poza tym moi rodzice mają psa, więc tym psem też trzeba się zająć. Jak miałam godzinną przerwę w ciągu dnia to byłam wysyłana na zakupy, do lekarza, czy żeby coś załatwić. Dowiadywałam się o tym zazwyczaj dzień wcześniej, albo kilka godzin wcześniej i **to bardzo utrudniało mi pracę**. (UW_Ak_D_b/d_14)*

Mieliśmy też pod opieką dziadka mojego męża, który miał osiemdziesiąt dziewięć lat i zmarł w listopadzie zeszłego roku. Od śmierci babci w 1990 roku, bardziej się nim musieliśmy zajmować, w takim sensie, że on nie za bardzo był w stanie już funkcjonować sam, ponieważ babcia przez większość życia robiła za niego różne rzeczy i on po prostu nie wiedział jak się je robi. (UW_Ak_D_M_15).

W czasie pandemii mój teść miał zawał, potem był przykuty do łóżka przez 4 miesiące i zmarł. Mój mąż bardzo pomagał, muszę powiedzieć, że to było bardzo trudne, bo na początku nie mogliśmy jechać do szpitala. Gdy wrócił do domu, wszystkim się zajmowaliśmy, bez opiekunów, bez nikogo, więc było ciężko. (UM_Ak_M_43)

Szczególny typ problemów związanych z wykonaniem pracy opiekuńczej i emocjonalnej dotknął osoby chore i/lub z niepełnosprawnościami. Na przykład, komunikacja z osobami bliskimi, głuchymi i niedosłyszącymi w warunkach pandemii stała się wręcz niemożliwa, co tylko potęgowało ich poczucie samotności i izolacji.

Moja babcia jest głucha, więc z maskami nie mogła czytać z ruchu warg i cała komunikacja, została całkowicie zaburzona. Babcia miała straszny spadek funkcji poznawczych w ostatnich dwóch latach. (UM_Ad_IT_M_31)

Mam babcię, która jest w domu opieki i to już było trudne, bo babcię nam zamknęli, po prostu nie można było się z nią widywać. W tym czasie babci bardzo słuch się pogorszył, więc jest prawie niemożliwe z nią przez telefon pogadać, no strasznie się posunęła, moja babcia sama już nie chce żyć. (UW_Ak_M_5)

3.5. STRATEGIE RADZENIA SOBIE Z PANDEMIĄ ZAWODOWO I PRYWATNIE

Większość stosowanych przez kobiety strategii radzenia sobie z pandemią w kontekście życia zawodowego koncentrowała się wokół rozdzielenia pracy zawodowej od życia prywatnego i/lub rodzinnego. Strategię rozumiemy jako specyficzny, długoterminowy sposób działania. To pewien przyjęty i konsekwentnie realizowany model działania, który pozwala realizować określone cele.

Rytuały ułatwiające oddzielenie życia prywatnego od zawodowego

Regulatorami w zakresie stosowanych strategii były określone rytuały, a więc pewne ustalone formy symbolicznych czynności, których powtarzanie tworzy dotyczący czegoś zwyczaj. Jednym z takich rytuałów, stosowanych przez osoby badane, było dbanie o siebie i zmianę ubrania do pracy, co pozwalało im na zachowanie dotychczasowej rutyny. Kobiety podkreślały, że zmiana ubrania z domowego na „służbowe” pozwalała im na oddzielenie życia zawodowego od prywatnego, które w czasie pandemii, z uwagi na pracę z domu, toczyło się w tej samej przestrzeni. Oddają to następujące wypowiedzi:

Robiłam to świadomie: zachować pewną regularność w sposobie ubierania się, żeby zachować pewien rodzaj „decorum”, przestrzegać rozkładu zajęć, przestrzegać konwencji, że tak powiem... (UM_Ak_p_b/d_2)

*Kiedy była praca zdalna ja się bardzo pilnowałam, żeby zachować sobie taki sam rytm pracy. Na początku nawet wstawałam tak samo wcześnie, bo myślałam, że to potrwa miesiąc, dwa tygodnie, później co prawda wstawałam trochę później, ale zaczynałam normalnie pracę od ósmej. **Otwierałam wtedy komputer, przebierałam się w jakieś normalne ubranie i no i siedziałam. Z mojej perspektywy o wiele gorzej się pracuje z domu, bo ja wtedy pracuję więcej, jak wszyscy pewnie, ale ja już sobie wtedy w ogóle nie robię przerw.** (UW_Ad_b/d_9)*



Elementem rutyny dla mnie, to było szykowanie się, to znaczy bardzo szybko zamówiłam ubrania do domu. Zaśmiałam się, dlatego że ubrania do domu są zdefiniowane tym, że po pierwsze jakby element mody był dla mnie zawsze istotny i ważny, a ubrania, które nosiłam do pracy, nie mogłam nosić w domu, bo były ciemne i miały tkaniny, które uniemożliwiały funkcjonowanie razem z kotem. Zamówiłam sukienki, które są w kolorze sierści kota. (UW_Ak_b/d_4)

Analiza zebranego materiału pozwala na sformułowanie wniosku, iż rytuał ten miał większe znaczenie dla nieakademiczek. Wyjaśnieniem tej różnicy może być fakt, iż specyfika pracy akademiczek w dużej mierze polegała na pracy z domu już przed pandemią. To, co było nowym elementem różnicującym ich pracę w czasie pandemii od pracy przed jej nastaniem, to zdalne prowadzenie zajęć czy udział w konferencjach online (należy pamiętać jednak, że dydaktyka jest tylko jednym z elementów prowadzonej pracy naukowo-badawczej). Tymczasem, dla nieakademiczek, których praca przez pandemią realizowana była przede wszystkim na uniwersytecie, zmiana miejsca pracy była kluczowa, stąd też prawdopodobnie tak duże przywiązywanie uwagi do biurowej etykiety, choćby w kontekście *dress code* oraz zachowania pozorów “normalności”.

Ubierałam się dokładnie tak, jakbym miała iść do biura i fakt ubierania się to było tak, jakbym stemplowała kartę. To było tak, jakbym zakładała maskę i stawałam się osobą, która pracuje, pracownikiem w domu. To trochę działało. (...) Kiedy zaczynam pracę jestem ubrana [do pracy]. Kiedy zakładam moje domowe ubranie, już nie pracuję; więc tych rytuałów się nauczyłam, bo dla mnie były fundamentalne. (UM_Ad_b/d_12)

Na gruncie zawodowym dbanie o dobrostan i komfort psychiczny oznaczały zadbanie o higienę pracy i snu, dbanie o zachowanie rytmu dnia, który pomagał regulować działania obejmował czynności zawodowe i prywatne (np. ćwiczenia). Wprowadzenie takiego rytmu oznaczało konieczność ponownego uregulowania tych czynności, wprowadzenia nowego porządku, a niekiedy wiązało się z silną koniecznością asertywnego zaznaczenia granic.

Musiałam w pewnym momencie powiedzieć "nie", żeby mieć czas, który miałam jeszcze wcześniej. Czyli banalnie po wyjściu z pracy mówiłam: "Po tej godzinie mnie nie ma, jestem zajęta". (UM_Ad_k_b/d_13)

Ja uwielbiam drzemki w popołudniowej porze, ale to niestety nie jest południowa po siedemnastej, tylko wtedy, kiedy ja jeszcze pracowałam i często było w pracy tak, że ja po prostu przewracałam się nad biurkiem, szczególnie czytając niektóre teksty i w tej sytuacji jest to po prostu dla mnie



cudowna sprawa, że ja mogę iść się zdrzemnąć i potem wracam świeżutka i zupełnie inaczej czytam, mało tego robię to z premedytacją, znaczy wiem, że to śmiesznie brzmi prawda i, że to może brzmieć nawet “boże kto widział, żeby spać w pracy”, ale chodzi o to, że ja jestem dużo bardziej efektywna” (UW_Ad_T_b/d_15)

Dbanie o rytm dnia pozwalało zachować porządek w pracy i życiu zawodowym, wyznaczać pewne granice między tymi światami, wprowadzało stabilną i bezpieczną rutynę.

Potrzebuję jakiegoś tam systematycznego rytmu pracy, dostałam taką pewność do tego jak siebie wyobrażałam od strony pracowniczej (UW_Ad_b/d_9)

Siadałam do komputera koło 9:00, tak i tak mniej więcej 15:00-16:00 kończyłam. [...] ja sobie starałam to jak najbardziej poukładać. Nie rozjechać wszystkiego, tak. (UW_Ad_IT_b/d_14)

Ja się rano muszę wyjść z łóżka, skorzystać z łazienki, ubrać w co innego, zrobić jakąś minimalną gimnastykę i to to funkcjonowało i to funkcjonuje, i pilnuję tego, to jest po prostu potrzebne. (UW_Ak_b/d_17)

Warto podkreślić, że dbałość o zachowanie tego rytuału zmieniała się w czasie. Wraz z upływem pandemii, wśród kobiet rosła świadomość związana z *work-life balance*. Tak skomentowała to jedna z rozmówczyń:

*No i tak jak na początku też praktycznie siedziałam w takich zwykłych ciuchach domowych, tak po jakimś czasie zobaczyłam, że nie no jednak potrzebuję ubrać się. Kupiłam sobie kilka zestawów nowych dresów (...) Po jakimś czasie faktycznie zaczęło mi przeszkadzać to, w sensie na co dzień ja się bardzo stroję. **Dla mnie ubiór, strój, ja pracuję wizerunkiem i na wizerunek.** Dla mnie to jak wyglądam, jak się prezentuję jest bardzo ważny, bo dzięki temu też ludzie mnie odbierają tak. To jest jakby jakieś правило tej pracy komunikacyjnej. Bardzo mi zależy, żeby mieć zadbane paznokcie, żeby mieć fryzurę zrobioną, makijaż ładny, ładnie się ubrać, wszystko dopasowane itd. (UW_Ad_b/d_4)*

Jednocześnie jednak, osoby badane doceniały korzyści, jakie wynikały z pracy z domu dla ich komfortu i wygody w odniesieniu do dobieranych strojów:

*W dni, kiedy miałam zajęcia ubierałam się tak normalnie, znaczy, jeansy. Jedyna korzyść, to że mogłam być w kapciach, bo mi zawsze nogi puchną, więc, jak chodzę długo w butach, to po prostu jest mi niewygodnie. **Natomiast na gorze się ubierałam elegancko.** (UW_Ak_M_4)*

Z zebranych wypowiedzi wynika też, że elementem omawianego rytuału dbania o siebie było też zwracanie uwagi na starannie wykonany makijaż czy fryzurę.

Bardzo się tak spinałam, to znaczy, w ogóle ubierałam się, ja uwielbiam sukieneczki, więc po prostu się śmiałam, że zawsze właśnie musiałam się umalować i jakąś tam sukieneczkę założyć, więc ja starałam się nie chodzić w piżamie. (UW_Ak_k_b/d_8)

Naprawdę tak robiłam, że ja malowałam się do pracy, ubierałam no nie jakoś tam, wiesz... nie wiadomo... tak jak chodzę do biura, ale zasadniczo tak, żeby podczas spotkań było to bardziej formalne. I po pracy jakby się przebierałam w inne ubrania. (UW_Ad_k_M_1)

Kolejnym rytuałem stosowanym przez kobiety w celu oddzielania pracy zawodowej od życia prywatnego i/lub rodzinnego było gotowanie posiłków.

Gotowanie to był rytuał, który mi pomagał oddzielać te dni od siebie. (UW_Ak_M_5)

Posiłki też bardzo porządkują. Staraliśmy się jeść zawsze razem. Ze śniadania zrobiliśmy rytuał. (UW_Ak_p_M_3)

Warto dodać, że zmiana wynikająca z wykonywania pracy z domu, a co za tym idzie, traktowania gotowania, przygotowywania posiłków i wspólnego ich jedzenia, miała dalej idące konsekwencje. Był to czas na przemyślenia dotyczące pracy zawodowej czy naukowej, czas spędzany wspólnie z rodziną.

Nauczyłam się dużo rzeczy gotować i bardzo dużo gotowałam w domu i przy tym gotowaniu miałam przemyślenia, dotyczące tego, że właśnie to jest może to, czym powinnam się zająć, bo to jest to w czym rzeczywiście czuje, że mam flow. Więc tak sobie obierałam te ziemniaki albo gotowałam zupę i sobie myślałam, czy może to nie jest rzecz, którą tak naprawdę powinnam robić, a nie się bawić w jakieś doktoraty i sobie wyobrażać, że to jest coś sensownego. (UW_Ak_D_M_15)

Udało mi się również zorganizować w sposób naturalny zarządzanie rodziną: mam troje dzieci, chłopców w domu i oczywiście w porze obiadowej wszyscy jedliśmy razem obiad, po którym starałam się... powiedzmy, że praca była trochę bardziej rozłożona na cały dzień, ponieważ momenty przerw były naturalnie częstsze. (UM_Ak_M_15)

Kończąc ten wątek warto też zauważyć, że rytuał gotowania można traktować nawet szerzej, jako rytuał zabezpieczania potrzeb żywieniowych, ponieważ w toku badania pojawiały się również wypowiedzi, z których wynikało, że w czasie pandemii rozmówczynie częściej niż

przed pandemią kupowały gotowe posiłki do domu (m.in. dlatego, aby wesprzeć lokale gastronomiczne) czy korzystały z diety pudełkowej. Ponadto z uwagi na to, że dzieci nie korzystały z posiłków w instytucjach, kobiety musiały gotować dla dzieci. Wreszcie, wspólne spożywanie posiłków porządkowało pory dnia.

Od początku pandemii i tego takiego ścisłego lockdownu przeszliśmy na pudełka i do tej pory to trwa. Nie wyobrażam sobie inaczej, to bardzo ułatwiło funkcjonowanie. (UW_Ak_M_1)

Strategie przyjmowane przez kobiety na Uniwersytecie Warszawskim i Mediolańskim nie różniły się od siebie. Z pewnością analiza strategii, które weszły na dłużej do życia post-pandemicznego wydaje się ciekawym obszarem eksploracji naukowej.

Oddzielanie fizycznej przestrzeni zawodowej i prywatnej

Inną strategią radzenia sobie z pandemią w kontekście życia zawodowego były starania o oddzielenie przestrzeni, na której wykonywana była praca od tej, w której toczyło się życie prywatne lub/i rodzinne. Jest to dość charakterystyczne dla grupy pracowników nieakademickich, które przed pandemią nie posiadały w domu gabinetów, czy choćby biurka. Składając, pakując, sprząając za każdym razem sprzęt, notatki i przybory do pracy kobiety starały się oddzielić przestrzeń pracy od przestrzeni życia prywatnego, domowego lub rodzinnego. W ten sposób symbolicznie oddzielały przestrzeń prywatną od zawodowej.

Mam tak, że jak mam komputer, laptop służbowy to ja mam tutaj wszystko poskładane, jeżeli nie pracuję, czyli jak kończę pracę składam i składam na półkę. Ja nie mogę nawet tego widzieć, bo ja będę gdzieś tam wracać myślami, będę się zastanawiać, nie odpocznę wtedy od pracy. (UW_Ad_b/d_9)

Dotyczyło to świadomego utrzymania przestrzeni oddzielnych, takich jak na przykład pracownia i sypialnia.

*Mam swój gabinet i tam mam tę pracę zawodową i **na przykład nie biorę laptopa do sypialni.** (UW_Ak_M_4)*

Często jednak oddzielenie wspomnianych przestrzeni miało charakter udzielania przestrzeni prywatnej do pracy (i na czas pracy) a następnie ponownego jej uwalniania od pracy.



Przez długi czas starałam się pakować po dniu pracy te wszystkie manele, wiesz gdzieś do jakiejś szafki..., żeby ta praca po prostu, te papiery, te segregatory nie zdominowały jakby charakteru tego pomieszczenia i żeby mieć taki, wiesz... dla mnie to było też istotne, żeby mieć tą granicę. (UW_Ad_k_M_1)

Ochrona przed zakażeniem w miejscu pracy

Sytuacja pandemiczna sprawiła także, że część kobiet podejmowała działania na rzecz ochrony przed zakażeniem w miejscu pracy. Czynności te były podejmowane przede wszystkim przez nieakademiczki odbywające dyżury w miejscu pracy oraz przez te akademiczki, których praca wymagała pracy w laboratoriach i prowadzenia dydaktyki stacjonarnej.

To, co jest, było bardzo istotne to przez cały okres pandemii nie mieliśmy żadnej ochrony, w sensie nie mieliśmy plexi. Mieliśmy dostarczane rękawiczki, płyny dezynfekujące maseczki, ale plexi zostało zamontowane po moich interwencjach dopiero w tym roku. (UW_Ad_IT_b/d_14)

Sposoby odreagowania stresu około pandemicznego

Innym podzbiorem strategii przyjmowanych przez kobiety w celu przezwyciężenia trudności pandemii było poszukiwanie możliwości odreagowania i niwelowania stresu. Oderwanie, przekierowanie aktywności na inny, niezwiązany z pracą zawodową lub z obowiązkami domowymi obszar pozwalało na odreagowanie stresu, a jednocześnie tworzyło dodatkowy, bezpieczny, niezawodowy, często osobisty, zarezerwowany tylko dla danej kobiety obszar. Przeniesienie się na działkę, nawet jeżeli nadal oznaczało pracę zdalną, dla niektórych stanowiło także sposób na zmianę otoczenia, miejsca pobytu i niwelowanie niedogodności związanych z lockdownem. Podobną funkcję spełniała praca w ogrodzie.

Na pewno takim, antidotum na to wszystko to, to jakby pokazało, że fajnie mieć takie miejsce jak ja mam, tak, że po prostu wyjeżdżasz z miasta i, i to Trochę inaczej się znosi też tak. Jest taka przestrzeń i nie widzisz tego, nie słyszysz, nie kontrolujesz, bo po prostu wiesz, gdzie się nie rozejrzysz to masz las, a jak są tam ludzie to w jakiejś odległości, a jak nawet są to też to nie budzi żadnych tam, żadnego stresu, bo wszyscy w tym lesie, żyją i to jest inaczej. No a jak żyjesz w mieście, uczestniczysz i słuchasz różne rzeczy, to wiadomo, że to też się nasila, nie. (UW_Ad_M_2)

Radziłam sobie ze stresem tak, że tu jest ogródek, więc w tym ogródku po prostu ja tam odnawiałam bramę, skrobałam w rdzę, wiesz, takie zajęcia, żeby tylko nie opiekować się tym dzieckiem, nie myśleć o tym wrzasku. Straszne, no. (UW_Ak_p_M_3)



Praca w ogródku pozwala na oderwanie się od zadań domowych, działań opiekuńczych, co szczególnie wyraźnie widać w wypowiedziach matek.

Jakoś naprawdę nigdy wcześniej bym nie pomyślała, żeby działkę kupować, a krótko mówiąc ta pandemia spowodowała, że po prostu chcieliśmy wychodzić w sposób bezpieczny, więc faktycznie to co było dla nas ważne chyba rzeczywiście to była to była ta działka i bardzo dużo pojawiło się przy tym pracy nawet fizycznej wiesz jak to na działce jakieś tam rabatki, więc nigdy nie myślałam, że zostanę ogrodnikiem w ogóle zawsze się nabijałam z ojca, który całe życie uprawiał ogródek, natomiast nie myślałam że sama sama, w końcu się jakoś tym zainteresuje ale to naprawdę faktycznie to bardzo nas pochłonęło i bardzo dużo żeśmy pracy włożyli. (UW_Ad_k_M_1)

Z przeprowadzonych rozmów wynika, że na obu uniwersytetach kobiety podejmowały raczej podobne strategie radzenia sobie z sytuacją pandemiczną. Podobieństwa te są szczególnie widoczne w obrębie działań na rzecz radzenia sobie ze skutkami pandemii na gruncie rodzinnym. Przykładem może być danie sobie prawa do obniżenia standardów związanych z utrzymaniem porządku czy wykonywaniem prac domowych. Nie chodziło przy tym o zaniechanie obowiązków, ale jak to ujmowały uczestniczki badania o „odpuszczenie” i nie narzucanie sobie obowiązku perfekcyjnego sprzątnięcia, idealnego dbania o dom lub regularnego gotowania posiłków. Gotowanie dla części kobiet stało się przyjemnością, a dla części z kolei przestało być powinnością.

*Pogodzenie pracy zdalnej, tego wszystkiego co, co się działo wokół spowodowało, że **ja musiałam z pewnych rzeczy no pewne rzeczy odpuścić tak**. Bo po prostu bym nie, no nie dała rady i no i czasowo no i psychicznie więc to chyba u mnie w drugą stronę poszło, że trochę, trochę odpuściłam sobie. Tak że jak będzie nie wiem bałagan w tym pokoju nie wiem czy pranie nie zostanie zabrane z suszarki przez dwa dni, no to trudno, po prostu niech, niech tak zostanie. (UW_Ad_k_M_17)*

Myśmy częściej jadali poza domem, bo mamy obok domu taki pawilon i tam są pyszne obiady. Po prostu mi się nie opłacało gotować. (UW_Ak_M_4)

Ostatnią, z wyraźnie zarysowanych w wypowiedziach strategii reagowania na sytuację pandemiczną, było poszukiwanie „drobnych” przyjemności, które można wspólnie realizować w gronie rodzinnym, z bliskimi osobami. Chodziło o proste, małe rozrywki lub przyjemności, jak np. oglądanie filmów, wspólne granie w gry planszowe lub sportowe, rozmowy czy powrót do wspólnych posiłków.

Ping-ponga przynieśliśmy sobie do domu, w sensie, że rozkładaliśmy stół i graliśmy rodzinnie, w, bo my w ogóle lubimy grać w tego tenisa stołowego i graliśmy rodzinnie właśnie w, w domu na stole w kuchni, do tego słuchaj pojawiło nam się to, że układaliśmy dużo puzzli, zamawialiśmy przez Internet i później antyramy zamawiałam i to wszystko tam wrzucaliśmy i A. miał cały pokój, ścianę po prostu w antyramach z puzzlami. (UW_Ad_k_M_17)

Staraliśmy się trochę rozpieszczać, jak wszystkie rodziny, więc staraliśmy się znaleźć jeden dzień w tygodniu, w którym moglibyśmy upiec ciasto dla wszystkich, wypróbować nowe przepisy, ponieważ chcieliśmy zająć się pozytywnymi rzeczami. (UM_Ad_M_30)

Drobne przyjemności wykonywane wspólnie wykonywane rodzinnie z czasem stawały się nowymi nawykami czy wręcz rytuałami.

W soboty robiłam prace domowe z córką, co też jest sposobem na zrobienie czegoś razem, potem zapisałam się na kurs angielskiego. Powiedzmy, że robiłam pewne rzeczy. (...) Na przykład, nigdy w życiu nie oglądałam telewizji, nigdy; a teraz oglądamy ten serial, razem, wszyscy razem. Nie wiem, czy to dobrze, czy źle, ale w tamtym okresie oglądaliśmy razem różne rzeczy. Mieliliśmy wieczory, podczas których wszyscy razem robiliśmy to samo, czytaliśmy książki, konfrontowaliśmy się ze sobą. (UM_Ak_M_35)

Dom stał się także kinem. Ja co tydzień chodziłam do kina. Netflix. Wstawiliśmy Netflix. Ja filmy lubiłam i nadal lubię oglądać poza domem. (UM_Ak_b/d_10)

Aktywność sportowa okazała się dla wielu kobiet dobrym sposobem na zachowanie *work-life balance*.

Chodziłam na te spacer, to na pewno. To był ten czas, kiedy, no trochę ćwiczyłam. (UW_Ad_b/d_8)

Dobrostan, tak, zdarza się, że wychodzę po prostu na spacer albo ćwiczę tak no jakieś ćwiczenia wykonuję. (UW_Ad_T_b/d_15)

Kwestie takiego fizycznego dobrego poczucia, o może to, na przykład uczestniczyłam w takich zajęciach tak jak gimnastyka tak, więc pracownicy uniwersytetu mogą się zapisywać i ja wcześniej chodziłam na takie zajęcia stacjonarne, no a w trakcie pandemii one oczywiście miały formułę online, ale pojawiła się możliwość też jakby uczestniczenia w dwóch zajęciach w tygodniu, no i ja z tego akurat też korzystałam, więc no trochę takie ćwiczenia fizyczne (UW_Ad_B_M_11)

Sport pozwalał kobietom radzić sobie z negatywnymi konsekwencjami lockdownu. Co ważne, potrzeba aktywności, powrotu do niej lub jej wprowadzenia pojawiała się po jakimś czasie, niejednokrotnie pod wpływem dłuższego okresu ograniczonego ruchu lub rosnącego dyskomfortu fizycznego.



Przez pierwsze pół roku tego nie robiłam. Potem, po tym lecie, kiedy przytyłam, miałam okresy bez cyklu miesięczkowego, wszystko się zmieniło; więc obudziłam się i w grudniu powiedziałam sobie: „Teraz będę biegać”.
(UM_Ak_M_35)

3.4. WORK-LIFE BALANCE I ZDROWIE PSYCHICZNE

Pandemia i zmiany przez nią wywołane stanowiły sytuację trudną, a niekiedy kryzysową. Trudności wynikające ze zmiany trybu pracy i organizacji życia zawodowego i rodzinnego w naturalny sposób przekładały się na dobrostan kobiet oraz na ich zdrowie psychiczne. W tej części raportu przybliżamy te dwie kategorie. W trakcie badania interesujące było dla nas, jak badane kobiety rozpoznają potrzebę zachowania równowagi, czym dla nich jest *work-life balance* oraz jaki wpływ pandemia miała na ich zdrowie psychiczne.

Równowaga między życiem zawodowym i życiem prywatnym

Z zebranych przez nas wypowiedzi wynika, że zachowanie równowagi między życiem prywatnym i zawodowym w pandemii stanowiło szczególną trudność i wymagało dodatkowych działań i nakładów energii. Wiązało się z koniecznością przeorganizowania całego systemu pracy oraz czynności domowych, a nadto wymagało elastycznego reagowania na zmieniające się otoczenie. Innymi słowy, pandemia wymogła na naszych rozmówczyń konieczność poukładania sobie różnych obszarów życia na nowo, od nowa trzeba było także ustalić zależności między nimi.

Z tyłu głowy mam to, że no, nie mogę sobie pozwolić żebym no zatraciła ten wiesz tą równowagę między pracą, a domem, bo no długo też starałam się żeby tą równowagę wypracować tak, więc no nie chciałabym, żeby praca no w taki sposób negatywny odbiła się na naszym życiu, no na mojej rodzinie, która jest dla mnie najważniejsza nie, więc do teraz mam taki gorszy okres, no z którym no więcej pracy muszę takiej po prostu własnej nad sobą muszę popracować, żeby no wszystko to sobie poukładać tak. (UW_Ad_k_M_17)

Pytałyśmy nasze rozmówczynie o to, co robiły dla siebie w trakcie pandemii i co im pomagało utrzymać równowagę pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym. Nie przyjęłyśmy ani nie proponowałyśmy przy tym żadnej konkretnej definicji *work-life balance*. Zależało nam, by poznać, jak kobiety same rozpoznają i rozumieją to pojęcie. Jak je rozumieją, jakie działania podejmowały w tym zakresie doraźnie, a jakie z nich trzymały na dłużej.



Odpowiadając na to pytanie nasze rozmówczynie głównie koncentrowały się na dobrostanie fizycznym. Zwracały zatem przede wszystkim uwagę na ruch, aktywność fizyczną oraz odżywianie. Działania te stanowiły jedną z najważniejszych strategii radzenia sobie z pandemią i trudnościami z nimi związanymi. Szerzej o wspomnianych strategiach piszemy w innej części raportu.

Staram się jednak pilnować tego co jem, aczkolwiek tutaj jestem raczej przykładem osoby, która jednak ze względu na mniejszą ilość właśnie ruchu, ze względu na ten pierwszy etap zamknięcia, trochę przybrała na wadze, ale zasadniczo to co jem i to, że przygotowuję sobie sama posiłki jest dla mnie ważne. (UW_Ak_b/d_17)

Kategoria zdrowia psychicznego schodziła plan dalszy, ale przede wszystkim okazała się być obszarem znacznie mniej intuicyjnym, mniej rozpoznany, mniej uświadomionym i przez to trudniejszym. Dopiero z czasem, w trakcie pandemii, gdy trudności rosły, a negatywne doświadczenia kumulowały się, zwracano większą uwagę na dobrostan psychiczny.

Kobiety przyznawały, że często pomimo trudnej sytuacji nawet nie myślały o sobie i swoim dobrostanie czy o egzekwowaniu swoich praw pracowniczych w tym obszarze. Kobiety nie podejmowały starań na rzecz dbania o dobrostan przede wszystkim w początkowej fazie pandemii. Dopiero z czasem, gdy rosły trudności, a negatywne konsekwencje nasilały się, stopniowo zwracały uwagę na ten obszar życia. Nasze rozmówczynie przeważnie dopiero z opóźnieniem podejmowały starania o swój dobrostan, działały przeważnie później reagując na coraz bardziej utrudnioną sytuację. Dobrostan był kategorią pominiętą także przed pandemią, jednak to pandemia spotęgowała trudności i sprawiła, że brak praktyk troski o siebie stał się szczególnie odczuwalny. Innymi słowy, troska o siebie nie była zachowaniem intuicyjnym czy standardowym, “nie przychodziła” kobietom do głowy. Wyrażanie tego typu potrzeb jest trudne i bywa nieakceptowane przez otoczenie. Warto też zauważyć, że działania takie, nawet jeżeli już były podejmowane, nie zawsze spotykały się ze zrozumieniem ze strony przełożonych.

Równowaga między życiem zawodowym i prywatnym oraz dobrostan, to kwestie, które przybrały na znaczeniu w pandemii i zostały uwidocznione przez sytuację okołopandemiczną. W prowadzonych przez nas rozmowach kobiety ujawniały silne deficyty w tych obszarach.

Pandemia odsłoniła brak praktyk na uniwersytetach, brak troski pracodawcy o *work-life balance*, ale też brak nawyków wśród pracowniczek. Z kolei, brak nawyku dbania o dobrostan, równowagę, wypoczynek przekładał się potem na strategie radzenia sobie, a szczególnie w początkowej fazie pandemii skutkowało przeciążeniem.

Ja jestem osobą, która jest bardzo dobrze zorganizowana tak, więc potrafiłam sobie to ułożyć tak, po jakimś czasie. Natomiast ja widzę, że to mnie bardzo dużo kosztowało tak. Bo, no bo po prostu to się gdzieś tam odbija na moim zdrowiu, bo w sumie w ramach jednego etatu ja robiłam dwa etaty tak. (UW_Ad_IT_b/d_14)

W skrajnych przypadkach sytuacja pandemiczna, obciążenie pracą i obowiązkami oraz brak ugruntowanych nawyków dbania o dobrostan pociągały za sobą silne, negatywne skutki zdrowotne.

Zauważyłam, że mam pewne bóle tutaj, w ramionach, z pewnością wynikające z napięcia, a także z faktu, że krzesła, które mieliśmy w domu [nie były odpowiednie]. Potem wyposażylam się w stanowisko pracy, ale na pewno nie było to ergonomiczne krzesło. (UM_Ak_M_15)

Powiem szczerze, że wtedy w czasie tej pandemii zatraciłam te ramy (oddzielenia pracy od życia osobistego). No i przyszło mi za to zapłacić chorobą. No oczywiście choroba jest jakoś tam wyleczalna, w tym sensie, że nie jest tak źle, ale był to taki moment, że po prostu naprawdę czułam się fatalnie, to znaczy czułam się bardzo zmęczona. I to było takie zmęczenie, gdzie ja rano wstawałam i byłam cały czas zmęczona, ubrałam się i byłam zmęczona, no i się zastanawiałam, co mi jest dlatego, że ja jestem taką osobą dość aktywną, zawsze byłam aktywna, a przestałam w ogóle chodzić na spacer, przestałam sport uprawiać, bo pozamykali siłownie. Ja po prostu, coraz bardziej się źle czułam. (UW_Ak_k_b/d_8)

Pytane o to, w jakim stopniu pandemia oddziaływała na ich zdrowie psychiczne, kobiety przeważnie podkreślały negatywne skutki pandemii. W grupie włoskich akademikzek pojawiły się natomiast i takie głosy, które wskazywały, że pandemia nie zmieniła nic w ich dobrostanie i zdrowiu psychicznym.

Z punktu widzenia zdrowia psychicznego muszę powiedzieć, że pozostało ono mniej więcej w normie. Nie ma czegoś takiego jak normalność, ale ja nie cierpiałam na depresję, nie cierpiałam na lęki, nie miałam ataków paniki, zawsze bez problemu chodziłam do supermarketu po zakupy, czyli nie miałam żadnych szczególnych lęków. (UM_Ak_k_M_29)

Moje życie prywatne jest trochę specyficzne. Jeśli miałabym porównać moje życie prywatne sprzed 11 lat i moje życie prywatne teraz, to jest przepaść.

Jeśli miałabym porównać moje życie prywatne teraz i w czasie pandemii, to nie ma wielkiej różnicy. (UM_Ak_p_M_28)

Pozostanie w domu i stres połączony z niezdrowymi nawykami żywieniowymi przekładały się na negatywne skutki fizyczne. Kobiety mówiły o zajądaniu stresu, zwiększonej masie ciała lub rosnącym zmęczeniu fizycznym.

Ale potem przytyłam, bo słodczyce... Słodczyce są okropne (UM_Ad_k_b/d_13)

Ja podczas pandemii przytyłam też bardzo, pomimo tego, że dużo trenowałam, ale też dlatego, że... Ze względu na głód nerwowy i tak dalej. od kiedy przeprowadziłam się do M., no tak, teraz od maja zrobiłam sobie prezent. Z początkiem nowej pracy: mój pierwszy prezent z pierwszej pensji to był, było pójść do dietetyka, żeby właśnie załatwić tę sprawę; która nie jest jeszcze w porządku, ale idzie lepiej. [Przytyłam 20 kilo podczas pandemii] (UM_Ak_b/d_26)

Kwestie takiego fizycznego dobrego poczucia, o może to na przykład uczestniczyłam w takich zajęciach tak jak gimnastyka tak, więc pracownicy uniwersytetu mogą się zapisywać i ja wcześniej chodziłam na takie zajęcia stacjonarne, no a w trakcie pandemii one oczywiście miały formułę online, ale pojawiła się możliwość też jakby uczestniczenia w dwóch zajęciach w tygodniu, no i ja z tego akurat też korzystałam, więc no trochę takie ćwiczenia fizyczne (UW_Ad_B_M_11)

Niekiedy aktywność fizyczna pozwalała także na utrzymanie lub w ogóle nawiązanie relacji towarzyskich.

Codziennie chodzę na siłownię i po prostu myślę sobie nie, ja sobie wolę pójść na tą siłownię, bo to taka tylko dla kobiet siłownia, więc jest fajnie. Nie to, żebym miała coś przeciwko mężczyznom tylko, że po prostu jest tak, tak kameralnie. Przychodzą różne osoby i w tych samych godzinach często przychodzą te same panie, są miłe i sympatyczne i opowiada się o różnych rzeczach, każdy z innej branży. (UW_Ak_k_b/d_8)

Z kolei dla części kobiet, przeważnie dla matek, aktywność fizyczna stawała się sposobem na troskę o siebie i jednocześnie chwilowe wyłączenie się z życia rodzinnego.

Codziennie ćwiczyłam słuchaj jeszcze i tak sobie tak no tak miałam pół godziny ćwiczeń z medytacją i właśnie w salonie odpalałam sobie na YouTube na telewizorze zestaw takich ćwiczeń, świeczkę i, i tutaj moi chłopcy też wiedzieli, że to jest czas dla mnie, więc właśnie miałam dużo takich czynności, które dla siebie robiłam tak. (UW_Ad_k_M_17)

Sport okazywał się także rodzinnym, a nie jedynie indywidualnym, sposobem na budowanie dobrostanu. Starania na rzecz zachowania równowagi między życiem prywatnym/ rodzinnym i zawodowym oraz dbanie o dobrostan indywidualny respondentek przeplatały się, co ilustruje poniższy cytat.

Co pozwala nam, całej mojej rodzinie, odłączyć się w pewnym momencie i zachować równowagę, to sport, ponieważ wszyscy kochamy te zajęcia, więc na przykład w weekendy jeździmy na nartach, spacerujemy, potem mamy psa, tego ogromnego psa, który musi chodzić kilometry, więc w weekendy to robimy, biegam też i to jest coś, co... co bardzo mi pomogło, również dlatego, że w górach mogłam to robić, więc chyba bym zwariowała. (UM_Ak_M_39)

Dobrostan związany był z relacjami w miejscu pracy. Kobiety zwracały uwagę na to, że zmiana trybu i miejsca pracy pozwoliła im na skoncentrowaniu się wyłącznie na pracy, a nie na życiu biurowym i związanych z nim różnych form towarzyskości, które pochłaniają energię i obniżają komfort pracy.

Jak dbałam o swój dobrostan? Trudne pytanie. Ja jestem cały czas zafiksowana na innych i nad tym też pracowałam w czasie pandemii, żeby znaleźć czas dla siebie i skupić się na sobie a nie tylko na wykonywaniu zadań, które do mnie należą i żeby wykonywać je jak najlepiej i dbać o wszystkich innych a nie o siebie. Nie wiem, chyba dla mnie sam fakt, że nie uczestniczyłam w tym życiu biurowym był ogromnym plusem dla mojego poczucia komfortu. (UW_Ad_b/d_8)

Powyższy cytat nie tylko pokazuje przełożenie relacji ze współpracownikami i współpracowniczkami, ale też ilustruje wspomnianą poniżej trudność z myśleniem o dobrostanie, jako odrębnej, ważnej kategorii. Dbanie o siebie było mniej istotne i mniej intuicyjne aniżeli dbanie o innych.

*To aspekt, który trochę zaniedbałam, ponieważ **byłam bardzo zajęta, aby upewnić się, że niczego nie brakuje lub aby wszystko było bardzo zorganizowane, zarówno w pracy, jak i w życiu prywatnym**, to był aspekt, który odpuściłam, również dlatego, że doświadczenie chwili dawało mi tyle smarku, że ostatnią rzeczą, jaką robiłam, było myślenie o sobie i robienie czegoś innego. (UM_Ad_M_45)*

*Nie miałam już czasu na zajmowanie się czymkolwiek innym, **byłam całkowicie pochłonięta tym, co stało się pracą** [...] nie miałam już czasu na nic, na nic innego. I to, powtarzam, przez długi okres czasu. (UM_Ad_k_b/d_13)*

banie o dobrostan kojarzyło się badanym kobietom z robieniem rzeczy dla siebie. Oznaczało to przerwy w pracy, zwiększenie aktywności kulturalnej lub wprowadzenie drzemek do rytmu dnia. Szerzej wspominały także o tym w kolejnej części raportu, który poświęcony jest konkretnym strategiom radzenia sobie z sytuacją pandemiczną. W praktyce oznaczało to poszukiwania działań, które realizowane fizycznie lub zdalnie stanowiły przyjemność, możliwość oderwania się od rzeczywistości pracowej lub domowej. Zachowanie dystansu, nawet jeżeli tylko symboliczne, bo oznaczającego jedynie czynność wirtualną przekładało się na poprawę dobrostanu i zwiększenie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym.

***Chodziłam do teatru, w sensie wykupowałam streamingi w teatrach.** Teraz też zresztą w najbliższym czasie wybieram się, ale już fizycznie do teatru. Jak otworzyli kina, chodziłam do kina, byłam nawet na paru filmach. Jak otworzyli restauracje bywałam w restauracjach. Chodziłam na spacer. Chodziłam do lasu, ponieważ w [mojej miejscowości] jest blisko do lasu, więc tam się daje, daje zrobić półkę na spacer. No i starałam się pojechać na urlop dwa razy. (UW_Ad_b/d_12)*

Jak najbardziej, teraz układam puzzle w przerwach, ale w ciągu dnia staram się tego nie robić. (UW_Ad_T_b/d_15)

***Kiedy czułam, że idzie takie przeladowanie, czy po prostu tracę koncentrację, już zupełnie nie mogę na coś patrzeć, to zaczęłam robić origami** (...) kupiłam takie małe, podstawowe akwarelki i sobie tam mazałam właśnie też z jakimiś tam projektami z youtube'a i rzeczywiście się to bardzo, bardzo było relaksujące, tak strasznie mi tego brakowało. (UW_Ak_D_b/d_14)*

Część kobiet wskazywała także na to, że w zachowaniu dobrostanu pomogło im wrócenie do dawnych, zaniechanych przed pandemią przyjemności i pasji. Czynności związane z realizacją tych przyjemności kobiety wprowadzały stopniowo do rutyny dnia.

*Coś, co odkryłam, co stało się częścią mojej rutyny i nadal jest jej częścią, to fakt, że **lubię gotować**. Lubię przygotowywać również, oczywiście, teraz w wymiarze ograniczonym do diety, również desery czy też wypieki i też lubię, właśnie, moje kolacje, normalne, dietetyczne. (UM_Ak_b/d_26)*

No wiadomo, wszyscy jesteśmy w domu to trzeba troszeczkę się od siebie odsunąć, bo zbyt intensywnie jest i można się zacząć klócić szybko i łatwo, więc ja wróciłam do gry na pianinie. Kiedyś chodziłam do szkoły muzycznej

to zupełnie zaniedbałam, zupełnie. [...] Wykupiłam sobie kurs, online w prawdzie... i wróciłam, wróciłam do gry i w tej chwili mogę już jakiś tam fragment Chopina zagrać też. (UW_Ak_k_M_6)

W czasie pandemii ujawnił się także inny czynnik wpływający na utrzymanie dobrostanu – mianowicie nieprzekładanie realizacji marzeń w czasie.

*Miałam jechać parę lat temu na Alaskę, ale zepsuł się piec gazowy, więc ja za ten piec zapłaciłam. Alaska poszła w niepamięć. No i teraz właśnie koleżanka mnie namawia żebyśmy w sierpniu leciały na Alaskę. Oczywiście pomyślałam sobie, a może nie, a może coś tam, ale właśnie zdecydowałam się, wpłaciłam pieniądze, **lecę na tę Alaskę, bo życie jest takie krótkie może już nie poleciałabym nigdy.** (UW_Ak_k_b/d_8)*

Pandemia pokazała, że życie jest trudne, jednocześnie - jak zaznaczały nasze rozmówczynie - „pokazała, co jest w życiu ważne”, a to z kolei wzmocniło gotowość i odwagę do realizacji marzeń.



4. WNIOSKI

Przedmiotem naszych badań była praca kobiet w warunkach pandemii Covid-19. Interesujące nas zjawisko określiliśmy jako feminizację pandemii dostrzegając i skupiając się na tych konsekwencjach kryzysu, które w sposób nierównomierny dotknęły kobiety i mężczyzn. Rozmawiając z kobietami pracującymi na Uniwersytecie Warszawskim oraz Uniwersytecie Mediolańskim pytałyśmy o różne aspekty ich pracy zawodowej oraz pracy wykonywanej w domu, związanej z obowiązkami rodzinnymi i opiekuńczymi. Chciałyśmy lepiej poznać i zrozumieć rzeczywistość widzianą z perspektywy kobiet pracujących na uniwersytecie, w różnych grupach i na różnych stanowiskach; ich doświadczenia, problemy i potrzeby. Rozmowy te umożliwiły nam wgląd w codzienność życia kobiet w czasie pandemii, ale również w ogólną ocenę uniwersytetu jako miejsca pracy.

Z zebranych danych wynika, że pandemia przyniosła liczne konsekwencje w obszarze pracy kobiet. Te najważniejsze dotyczą pracy zdalnej, jej organizacji oraz potrzeby zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Kobiety dostrzegają zalety i korzyści pracy zdalnej, ale potrzebują odpowiedniego sprzętu i dostępu do narzędzi, aby wykonywać ją efektywnie. Ich zdaniem, wypracowane w trakcie pandemii kompetencje i praktyki, powinny zostać na stałe włączone do organizacji pracy na uczelni.

Obecnie pilnym obszarem działania jest przede wszystkim regulacja przepisów pracy, które będą dostosowane nie tylko do sytuacji ogólnej i panujących warunków (w tym uwzględnienia ewentualnych kolejnych fal pandemii i innych zagrożeń), ale również będą uwzględniać potrzeby i możliwości pracownicze. Tego rodzaju zmiany – zapoczątkowane w czasie pandemii – wprowadzono na Uniwersytecie Mediolańskim: uczelnia we Włoszech przyjęła elastyczny model pracy - [smart working](#). Zgodnie z tym modelem praca zdalna, praca z domu może być wykonywana przez pracowników i pracownice UniMi przez określoną liczbę dni w miesiącu (w przypadku pracownic administracji maksymalnie przez siedem dni w miesiącu). Takich rozwiązań umożliwiających elastyczny tryb pracy, w tym pracę zdalną, nie ma w regulaminie pracy na uczelni w Polsce⁸. Aczkolwiek wypowiedzi naszych rozmówczyń

⁸ Pod koniec maja 2022 r. Rada Ministrów przyjęła projekt nowelizacji Kodeksu Pracy, w którym praca zdalna ma być wprowadzona do porządku prawnego na stałe.



wskazują jednoznacznie, że kobiety na UW, podobnie jak kobiety w innych sektorach rynku pracy w Polsce, chcą pracować zdalnie lub w systemie hybrydowym ([Raport Pracuj.pl 2022](#); [Gosling, Coppola and McCarthy 2020](#)). Taki model pracy pozwoliłby im na godzenie życia zawodowego z rodzinnym i obowiązkami opiekuńczymi.

Z naszych badań wynika także, że uniwersytet nie różni się od innych miejsc pracy w tym sensie, że również tutaj pandemia stała się papierkiem lakmusowym, który ujawnił szereg nierówności doświadczanych przez kobiety, szczególnie związanych z pełnieniem ról zawodowych i rodzinno-opiekuńczych (zob. m.in. [State Street 2021](#) [Deloitte 2021](#)). Kobiety oprócz wykonywania pracy zawodowej, jednocześnie w pełnym wymiarze, były opiekunkami, kucharkami, sprzątaczkami, menedżerkami domowymi, zajmowały się opieką i edukacją dzieci oraz często wspierały osoby starsze, które ze obawiając się pandemii często były “uwięzione w domach”. Również kobiety bezdzietne nie pozostają wolne od obowiązków opiekuńczych. Pandemia uwypukliła, co potwierdzają nasze badania, że kobiety pełnią role opiekuńcze nie tylko wobec dzieci, ale również wobec rodziców i innych osób ([FOB 2022](#); [FOB 2020](#)).

Uniwersytet nie różni się od innych miejsc pracy również z innych powodów. Choć świadomość upłciowionego charakteru pracy na uczelni i pracy wykonywanej w domu staje się coraz bardziej powszechna wśród kobiet, wciąż pozostaje niewyartykułowana wprost. Kobiety, szczególnie na polskiej uczelni, pracujące w administracji, bez względu na staż pracy, niechętnie wyrażają czy konfrontują swoje opinie i potrzeby otwarcie. Po pierwsze, nie mają ku temu przestrzeni, po drugie edukacja na temat równości płci i równouprawnienia nie jest priorytetem. Wdrażanie planów równości płci na uczelniach (równość praw, obowiązków i możliwości dla kobiet i mężczyzn) jest powolne, ponieważ zasada równych szans kobiet i mężczyzn nie jest postrzegana jako norma i pewien standard w pracy, który przynosi realne korzyści ekonomiczne – społeczne. Nie dziwi więc, że kobiety mają trudności w wyrażaniu swoich potrzeb czy egzekwowaniu swoich praw pracowniczych. Można to tłumaczyć odwołując się do społecznych definicji kobiecości i stereotypów płci oraz tendencją do zachowań zgodnych z tymi definicjami i unikaniem zachowań niezgodnych z nimi (zob. m.in. Connell 2013; Renzetti, Curran 2005; Mandal 2003).



Wyniki naszych badań wskazują na niewystarczający poziom wiedzy, świadomości i postaw równościowych na uniwersytecie - wrażliwość na kwestie płci, szczególnie wśród przełożonych, zarówno mężczyzn, jak i kobiet, właściwie nie istnieje. Uniwersytet – jak zauważają nasze rozmówczynie, zarówno na UW, jak i UniMi – wciąż pozostaje instytucją o wysokim stopniu biurokracji i oporze wobec progresywnych zmian. Pandemia przyspieszając, czy wręcz wymuszając wprowadzenie pewnych koniecznych rozwiązań (np. praca zdalna) okazała się pod tym względem pozytywnym doświadczeniem. Zarazem uwidoczniła nierozwiązane dotychczas i nawarstwiające się problemy. Jednak zamiast próby zmierzenia się z nimi, problemy te (m.in. nierówne traktowanie czy asymetria w nagradzaniu) są wciąż racjonalizowane, choćby istniejącymi nierównościami statusu, czy udziałem we władzy obu płci. Pomija się fakt, że powoływanie kobiet na stanowiska kierownicze nie oznacza jeszcze równości płci, szczególnie, jeśli kobiety na stanowiskach kierowniczych mają odgrywać role męskie, kontynuować dotychczasowy model zarządzania i nie słuchać potrzeb innych kobiet. Terminem, który dobrze oddaje sytuację na uniwersytetach jest „progresywność zatrzymana”, czyli odchodzenie od progresywnych zmian poprzez odtwarzanie patriarchalnego systemu zarządzania na uniwersytecie, nawet w jednostkach kierowanych przez kobiety. Przełożeni i przełożone zazwyczaj nie uwzględniają potrzeb pracowniczych, a nawet nie tworzą przestrzeni do ich komunikacji. Wynika to z braku odpowiednich kompetencji i modelu kultury pracy, który opierałby się na wzajemnym szacunku, zaufaniu i zwinnym zarządzaniu, dostosowanym do zmiennych warunków. Ten aspekt był poruszany szczególnie przez polskie rozmówczynie. Szczególnie dla pracownic nieakademickich pandemia była czasem wzmożonego wysiłku związanego z samodzielnym organizowaniem i wymyślaniem sposobów i procedur pracy.

Jest jednak coś, co sprawia, że uniwersytet różni się od innych miejsc pracy. W opinii włoskich rozmówczyń, zarówno akademiczek, jak i nieakademiczek z UniMi, praca na uczelni daje osobom tam pracującym poczucie uprzywilejowania. Wiąże się to z wizerunkiem uniwersytetu jako miejsca wyjątkowego ze względu na swoją edukacyjną i naukową działalność. Uniwersytet jako instytucja państwowa gwarantował kobietom zatrudnienie i ciągłość pracy pomimo pandemii, dzięki czemu praca nabrała zupełnie nowego znaczenia, stała się czymś wartościowym, praca zdalna zaś okazała się przywilejem. Dla włoskich rozmówczyń, praca na uczelni nie wiąże się z wysokim ryzykiem prekaryzacji w porównaniu z innymi zawodami i miejscami pracy, przeciwnie, jest gwarantem bezpieczeństwa socjalnego i finansowego.



Inna ciekawa tendencja wiąże się z postrzeganiem własnej kariery przez nasze rozmówczynie. Mimo, że ogólnie pandemia spowolniła rozwój kariery naukowej kobiet (m.in. Minello, Martucci i Manzo 2020), to jednak w opinii akademikzek z UniMi (zarówno matek, jak i kobiet bezdzietnych) pandemia w pewnym sensie również sprzyjała ich aktywności naukowej, co potwierdzają ich publikacje. Przeciwnie było w przypadku polskich akademikzek - w ich wypowiedziach zdecydowanie częściej pobrzmiewał ton samokrytyki i niezadowolenia z siebie. *Notabene*, ten sam ton można usłyszeć także w opiniach Polek pracujących w różnych sektorach zawodowych ([Deloitte 2021](#)).

Warto jednak podkreślić, że doświadczenia pandemiczne kobiet są osadzone w różnych kontekstach i nie sposób analizować ich bez uwzględnienia czynników społecznych, ekonomicznych a nawet historycznych czy osobowościowych. Wypowiedzi naszych rozmówczyń wskazują na zjawisko krzyżowania się ze sobą, zazębiania i nakładania różnych kategorii: z jednej strony przynależności narodowej i afiliacji uniwersyteckiej, a z drugiej - ról i pozycji społecznych czy też ogólnej sytuacji ekonomicznej.

Zarówno akademikzki, jak i nieakademiczki potrafiły pracować i samodzielnie organizować swoją pracę w sytuacji kryzysowej. Kobiety radziły sobie, pomimo licznych trudności, zdrowotnych i tych związanych z jednoczesnym pełnieniem ról zawodowych i opiekuńczych, brakiem odpowiedniego sprzętu i przestrzeni, niedostosowanym do ich potrzeb wsparciem oraz brakiem jasnych wytycznych i zaleceń, co do wykonywanej pracy. W trakcie pandemii kobiety wypracowały specyficzne sposoby działania - strategie radzenia sobie. Ich celem, było nie tyle ułatwienie godzenia życia zawodowego z prywatnym, co oddzielenie tych dwóch sfer życia od siebie, biorąc pod uwagę specyficzny charakter pandemii. W związku z powyższym, równowaga między życiem zawodowym i prywatnym stanowi priorytetowe wyzwanie w świecie pracy w dzisiejszej rzeczywistości.

Przyjęcie przez UE [dyrektywy work-life balance](#) to pierwszy krok na drodze ku równości płciowej. Nakładając na kraje członkowskie obowiązek wprowadzenia norm prawnych dot. równości rodzicielskiej, wyrównywania szans kobiet na rynku pracy i jednakowego traktowania w miejscu pracy przez ułatwienie godzenia życia zawodowego z rodzinnym, to szansa dla kobiet, ale i swoisty egzamin dla całego społeczeństwa z tego, czy deklaracje o równości można wdrożyć w życie. Najważniejsze punkty tego sprawdzianu, to dostęp do



elastycznych warunków pracy oraz nowe lub poszerzające dotychczas obowiązujące regulacje w zakresie urlopu rodzicielskiego, ojcowskiego i opiekuńczego. Jak uniwersytet zda ten egzamin? Wierzimy, że to początek progresywnych i kompleksowych zmian ku równiejszym szansom dla kobiet i mężczyzn w pracy i w domu.

BIBLIOGRAFIA

Angelici, M. and Profeta, P. (2020). Smart-Working: Work Flexibility Without Constraints.

CESifo Working Paper. No. 8165. DOI:10.2139/ssrn.3556304.

Pobrano z: <https://ssrn.com/abstract=3556304>

Blaskó, Z., Papadimitriou, E. and Manca, A. R. (2020). How Will the COVID-19 Crisis Affect Existing Gender Divides in Europe? Luxembourg: Publications Office of the European Union. DOI:10.2760/37511

Connell, R. (2013). *Socjologia płci. Płeć w ujęciu globalnym*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Czymara, C.S., Langenkamp A. & Cano T. (2020). Cause for concerns: gender inequality in experiencing the COVID-19 lockdown in Germany. *European Societies*. DOI: 10.1080/14616696.2020.1808692

Deloitte (2021). Raport z badań. Wpływ pandemii na perspektywy rozwoju zawodowego kobiet w biznesie. Jak pracodawcy mogą wspierać rozwój kobiecych talentów. Pobrano z:

https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pl/Documents/Reports/pl_Raport_Wplyw_pandemii_na_kobiety_w_biznesie_Deloitte.pdf

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2019/1158 z dnia 20

czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE. Pobrano z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>

EIGE (2022). Gender Equality in Academia and Research.

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>

Eurofound (2022). Fifth round of the Living, working and COVID-19 e-survey: Living in a new era of uncertainty. Pobrano z:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22042en.pdf

Eurofound (2021). Tele-work, EurWORK European Observatory of Working Life. Pobrano z: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/telework>

Eurofound (2020). Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back



recent gains? *Publications Office of the European Union*. Pobrano z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20068en.pdf

Eurostat (2021). Working from home across EU regions in 2020. Pobrano z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210923-1>

EU Report (2021). Report on Gender Equality in the EU. Pobrano z: https://ec.europa.eu/info/files/2021-report-on-gender-equality-in-the-eu_en

FOB (2022). Opieka rodzinna i praca. RAPORT. Pobrano z: https://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2022/04/FOB_Opieka-rodzinna-i-praca.pdf

FOB (2020). Praca zawodowa a pełnienie ról opiekuńczych przez kobiety i mężczyzn w Polsce. Pobrano z: https://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2020/08/FOB_Praca-zawodowa-a-pe%C5%82nienie-r%C3%B3l-opieku%C5%84czych-przez-kobiety-i-m%C4%99%C5%BCzyn-w-Polsce.pdf

Forum IBRiS (2021). Kobiety głównymi ofiarami pandemii. Pobrano z: <https://forum.ibris.pl/pandemiczne-pieklo-kobiet-wywiad/>

Gosling, W., Coppola, M., McCarthy, K. (2020). May the workforce be with you: The voice of the European workforce. *Deloitte Insights*. Pobrano z: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/technology-and-the-future-of-work/impact-covid-19-european-workforce.html>

Górak-Sosnowska, K., Tomaszewska, L. (2022). *Administracja uczelni w dobie pandemii*. Oficyna Wydawnicza SGH.

Górak-Sosnowska, K., Brdulak, J., Matuszewicz, M., & Senator, I. E. (2018). *Dziedzinaty na wyższych uczelniach: funkcjonowanie, wyzwania, dobre praktyki*. Oficyna Wydawnicza SGH.

GUS (2020), Aktywność ekonomiczna ludności Polski – II kwartał 2020 r. Pobrano z: <https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5475/4/38/1/aktywnosc-ekonomiczna-ii-kw-2020.pdf>

Harding, S.G. (red.). (2004). *The feminist standpoint theory reader: Intellectual and political controversies*. New York: Psychology Press.

Hekman, S. (1997). *Truth and Method: Feminist Standpoint Theory Revisited*. *Signs*, 22(2), 341–365. Pobrano z: <http://www.jstor.org/stable/3175275>

IWPR (2020). Quick Figures. Pobrano z: <https://iwpr.org/wp-content/uploads/2020/04/QF-Jobs-Day-April-FINAL.pdf>

Krause, E. (2021). Sytuacja kobiet na rynku pracy w czasie pandemii. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, Sieć Badawcza Łukasiewicz–Instytut Technologii Eksploatacji, nr 1 (112), 159-161.

Pobrano z: https://edukacjaustawicznadoroslych.eu/images/2021/1/12_1_2021.pdf

Mandal, E. (2003). *Kobiecość i męskość*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
Minello, A., Martucci S. & Manzo, L.K.C. (2020). The pandemic and the academic mothers:



present hardships and future perspectives. *European Societies*.

DOI: 10.1080/14616696.2020.1809690

OECD (2020). Women at the core of the fight against COVID-19 crisis. Pobrano z: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis

Prawo do bycia offline (2021). P9_TA(2021)0021. Prawo do bycia offline. Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 r. zawierające zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline (2019/2181(INL)). Pobrano z: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PL.pdf

Power, K. (2020). “The COVID-19 pandemic has increased the care burden of women and families.” *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 16:1, 67-73, DOI: 10.1080/15487733.2020.1776561

Renzetti C., Curran D. (2005). *Mężczyźni, kobiety i społeczeństwo*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Raport Pracuj.pl (2022). Droga do pracy hybrydowej. Polacy o modelach pracy. Pobrano z: <https://media.pracuj.pl/174141-droga-do-pracy-hybrydowej-polacy-o-modelach-pracy>

Rubery J., Tavora I. (2021). The Covid 19 crisis and gender equality. *Social policy in the European Union: state of play 2020*. European Trade Union Institute. Pobrano z: <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-01/06-Chapter4-The%20Covid%20crisis%20and%20gender%20equality.pdf>

Schalatek, L. (2020). The invisible coronavirus makes systemic gender inequalities and injustices visible. Pobrano z: <https://us.boell.org/en/2020/04/30/invisible-coronavirus-makes-systemic-gender-inequalities-and-injustices-visible>

Słownik pojęć. (2020). *Rodzina i Praca - to się opłaca!* Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Prawa, Równość i Obywatelstwo (2014-2020). Pobrano z: <https://rodzinaipraca.gov.pl/slownik-pojec/>

Smith, D.E. (1997). Comment on Hekman’s “Truth and Method: Feminist Standpoint Theory Revisited”. *Signs*. 22(2), 392–398. Pobrano z: <http://www.jstor.org/stable/3175280>

State Street Bank (2021). Raport Kobiety kontra koronawirus. Jak pandemia zmieniła ich życie i pracę? Pobrano z: <https://static.im-g.pl/im/6/26955/m26955216,NIEUSTRASZONA-W-PRACY-V2.pdf>

Statista (2020). Percentage of employed people that sometimes or usually work from home in the European Union (EU27) from 2002 to 2020. Pobrano z: <https://www.statista.com/statistics/1239995/working-from-home-europe/>

ThnikTank.pl (2020). Smart Working. Pobrano z: <https://think-tank.pl/smart-working/>

Titkow, A., Duch-Krzyszczoszek, D. i Budrowska, B. (2004). *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.

UW (2020). Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Warszawskiego. Plan działań równościowych na lata 2020-2023. Pobrano z: <https://www.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2021/02/plan-rownosci-plci-dla->

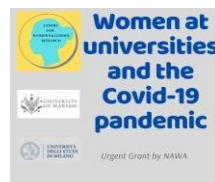


[uniwersytetu-warszawskiego.pdf](#)

UniMi (2021). Gender Equality Plan. Pobrano z:
https://www.unimi.it/sites/default/files/2022-01/GEP_2021_final%20EN_0.pdf



ANEKS



“Jesteśmy równoważni, bądźmy nie tylko z nazwy”

Rekomendacje na podstawie projektu

Kobiety na uniwersytetach i pandemia Covid-19. Badania porównawcze na temat pracy kobiet

(Grant Interwencyjny, NAWA)

WARSZAWA, CZERWIEC 2022

Projekt realizowany w Centrum Badań nad Problematyką Kobiet i Płci na Wydziale Stosowanych Nauk Społecznych i Resocjalizacji Uniwersytetu Warszawskiego w partnerstwie z Uniwersytetem Mediolańskim. Zespół badawczy: dr hab. Aneta Ostaszewska, prof. UW (Kierowniczka projektu), dr hab. Magdalena Szafranek, dr Marta Pietrusińska, dr Karolina Lignar-Paczocho.

Kontakt: a.ostaszewska@uw.edu.pl



OBSZAR REKOMENDACJI	REKOMENDACJE - poziom (U-universytecki; J-jednostka uniwersytecka, P-pracowniczy)	POTRZEBY / WYZWANIA	DZIAŁANIA
<p>FORMA PRACY</p> <p>elastyczna forma:</p> <p>- stacjonarna/ zdalna*</p> <p>- na uniwersytecie / z domu (<i>home office</i>)**</p>	<p>“ODMITOLOGIZOWAĆ PRACĘ ZDALNĄ”</p>		
<p>* <i>Elastyczna forma pracy oznacza możliwość skorzystania w ramach wykonywania swoich obowiązków w formie pracy zdalnej – czyli pracy wykonywanej z wykorzystaniem narzędzi online i nowych technologii (praca zdalna może być wykonywana w miejscu pracy, to znaczy na uniwersytecie).</i></p> <p>** <i>Home office to forma pracy zdalnej wykonywanej w warunkach domowym, czyli poza miejscem pracy (uniwersytet).</i></p>	<p>U</p> <p>Regulacje umożliwiające pracę zdalną (przepisy adekwatne do post-pandemicznego rynku pracy i ew. sytuacji kryzysowej - pandemicznej) [Regulamin pracy]</p> <ul style="list-style-type: none"> - dostosowanie regulaminu pracy w zakresie formy pracy z uwzgl. specyfiki jednostek w oparciu o potrzeby ich społeczności. - silniejsza koncentracja nad optymalizacją pracy pionu administracyjnego, przy uwzględnieniu potrzeb i postulatów pracowników/ pracowniczek administracji w zakresie pracy zdalnej 	<p>Dostęp do jasnych, uporządkowanych reguł porządkujących pracę w tym pracę zdalną na uniwersytecie.</p> <ul style="list-style-type: none"> - potrzeba bezpieczeństwa, możliwości odwołania się do jednego, spójnego zbioru zasad regulującego pracę zdalną i hybrydową (nie tylko w administracji) - potrzeba optymalizacji pracy (higiena i efektywność pracy), równego traktowania w podziale obowiązków; - zwiększenie decyzyjności i skonsolidowanie wspólnoty uniwersyteckiej - małe zaufanie do pracy zdalnej po stronie przełożonych jako realna bariera w odmitologizowaniu pracy zdalnej - nadmierna praca w ramach pracy zdalnej (oczekiwanie dostępności o każdej porze). 	<p>U</p> <ul style="list-style-type: none"> - wprowadzenie odpowiednich regulacji dot. elastycznej formy pracy, jej zasad i organizacji (np. ustalenie określonej liczby godzin/ dni pracy w miesiącu w formie zdalnej). - wprowadzenie zarządzeń na poziomie ogólnouniwersyteckim, które regulowałyby elastyczny tryb pracy - promowanie na uniwersytecie i przez uniwersytety konieczności wprowadzenia regulacji w kodeksie pracy dot. pracy zdalnej (w tym <i>home office</i>)



<h2>FORMA PRACY</h2> <p>elastyczna forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> - stacjonarna/ zdalna* - na uniwersytecie / z domu (home office)** <p><small>* Elastyczna forma pracy oznacza możliwość skorzystania w ramach wykonywania swoich obowiązków w formie pracy zdalnej – czyli pracy wykonywanej z wykorzystaniem narzędzi online i nowych technologii (praca zdalna może być wykonywana w miejscu pracy, to znaczy na uniwersytecie). ** Home office to forma pracy zdalnej wykonywanej w warunkach domowym, czyli poza miejscem pracy (uniwersytet).</small></p>	<p>J</p> <ul style="list-style-type: none"> - realizacja regulacji ogólnouniwersyteckich, umożliwienie realizacji pracy zdalnej (w tym <i>home office</i>) w ramach jednostek, usprawnienie komunikacji przełożony/a pracownik/pracowniczka 		<p>J</p> <ul style="list-style-type: none"> - realizacja regulacji, umożliwienie realizacji pracy w elastycznym systemie w oparciu o badanie potrzeb - weryfikacja możliwości, preferencji pracowników poszczególnych jednostek, otwarcie dyskusji o zaletach, wadach i wariantach elastycznej formy pracy; - wzmocnienie świadomości możliwości uzyskania wsparcia (w tym technicznego) w sytuacji pracy zdalnej; <p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> - wzmocnienie informacji odnośnie możliwości pracy zdalnej, narzędzi pracy zdalnej - wprowadzenie cyklu szkoleń / warsztatów dla przełożonych i dla pracowników z zakresu kultury organizacji pracy / kompetencji kierowniczych / technicznych.
		<p>Postęp, wykorzystanie doświadczeń organizacji pracy w pandemii - zarówno w kontekście dydaktyki, jak i administracji.</p>	<p>U, J</p> <ul style="list-style-type: none"> - utrzymanie części wypracowanych w trakcie pandemii praktyk, ujednoczenie praktyk, wprowadzenie ich na stałe do regulaminu pracy: - wprowadzenie możliwości indywidualnego rozkładu pracy, zadaniowego czasu pracy i innych elastycznych form pracy. <p>J</p> <ul style="list-style-type: none"> - wprowadzenie obowiązku posiadania realnych zakresów obowiązków dla pracowników akademickich i administracji z poszanowaniem równości między życiem prywatnym i zawodowym [<i>Regulamin pracy - OBOWIĄZKI PRACODAWCY</i>]



		<p>Bezpieczeństwo, jasne reguły, klarowne rozwiązania, brak konieczności działania w niepewności w sytuacji kryzysowej;</p> <p>Po stronie przełożonych możliwość kontroli wywiązywania się z obowiązków przez pracowników/ pracownice</p>	<p>J</p> <ul style="list-style-type: none"> - stworzenie ram elastycznej formy pracy / zdalnej w danej jednostce, bezpośredni zakres obowiązków, harmonogram pracy, formy delegowania zadań i kontroli pracy. <p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> - informacja, zwiększenie świadomości o dostępnych i zapisanych w nowych regulacjach możliwościach pracy zdalnej i form uzgadniania ich realizacji z przełożonymi (w zakresie ram jednostki).
<p>KULTURA PRACY</p> <p>- organizacja i warunki pracy</p>	<p>"RÓWNOWAŻNI, NIE TYLKO Z NAZWY"</p>		
	<p>U</p> <p>Poprawa warunków lokalowych i wyposażenia technicznego w miejscu pracy (ujednoczenie warunków w poszczególnych jednostkach i pomiędzy nimi) [Regulamin pracy - obowiązki pracodawcy]</p>	<p>Występują duże nierówności w warunkach pracy, w tym lokalowych, pomiędzy poszczególnymi jednostkami</p> <p>- brak przestrzeni do pracy na uniwersytecie (wg. ankiety część pracownic w domu mają lepsze warunki do pracy niż na uczelni, szczególnie dotyczy to akademikzek).</p>	<p>U, J</p> <ul style="list-style-type: none"> - stworzenie specjalnie przygotowanej przestrzeni [<i>work space</i>], ogólnodostępnych pomieszczeń dla pracowników/ pracownicz oraz studentów/ studentek do pracy / prowadzenia zajęć zdalnie, tak by urealnić wariant pracy i zajęć hybrydowych i stworzyć wszystkim możliwość uczestniczenia we wszystkich formach pracy. - praca nad poprawą warunków pracy w poszczególnych jednostkach - doprowadzenie do sytuacji, gdy każda osoba pracująca będzie miała swojej stanowisko pracy.



<p>KULTURA PRACY</p> <p>- organizacja i warunki pracy</p>	<p>U</p> <p>Podniesienie fizycznego, technicznego i finansowego komfortu pracy [Regulamin pracy - obowiązki pracodawcy]</p> <p>- wsparcie techniczne dla wszystkich członków_in społeczności uniwersyteckiej, bez względu na funkcje;</p> <p>- budowa sieci informacji na temat wsparcia technicznego i sposobów pozyskania wsparcia na poziomie jednostki i uniwersytetu;</p> <p>- Uregulowanie procedury związanej z elektronicznym obiegiem dokumentów.</p>	<p>Pandemia ujawniła, że występują duże nierówności w dostępie do sprzętu uniwersyteckiego i wsparcia technicznego pomiędzy jednostkami i pracownikami</p>	<p>U</p> <p>- Zwiększenie nakładów finansowych na odpowiedni sprzęt niezbędny do wykonywania pracy (post-pandemia) oraz uspołnienie poziomu zaopatrzenia w sprzęt niezbędny do wykonywania obowiązków pracy (w tym pracy zdalnej)</p> <p>- ujednoczenie zasobów (ludzkich, sprzętowych) zespołu wsparcia technicznego, zwiększenie dostępności zespołu wsparcia technicznego (konsultacje telefoniczne, czat, etc.)</p> <p>- ułatwienie procedury zakupu / wypożyczenia sprzętu pracownikom</p> <p>- elektroniczny obieg dokumentów</p> <p>- udoskonalenie systemów (m.in. USOS, APD, Ankieter) tak, aby dobrze działały również poza siecią uniwersytecką.</p> <p>- dla osób korzystających z prywatnego sprzętu, sieci, łącz internetowych - stały wnioskowany i nieuznany dodatek techniczno-sprzętowy do pensji</p> <p>- wprowadzenie służbowych telefonów komórkowych dla pracowników/ pracowniczek administracji;</p>
			<p>J</p> <p>- audyt posiadanego sprzętu i stopnia jego wykorzystania w obrębie danej jednostki;</p> <p>- identyfikacja potrzeb sprzętowych/ technicznych pracowników/ pracownic/ zespołów;</p> <p>- wzmocnienie świadomości zasadności, konieczności, możliwości wykorzystania narzędzi technicznych w pracy zdalnej i zdalnym nauczaniu;</p> <p>- zwiększenie liczebności personelu IT i wsparcia technicznego;</p> <p>- uproszczenie procedur/ możliwości wykorzystania własnego samochodu do celów służbowych [wyjazd na konferencję]</p> <p>P</p> <p>- zwiększona częstotliwość szkoleń/ warsztatów z wykorzystania narzędzi/ możliwości</p>



<p>KULTURA PRACY</p> <p>- organizacja i warunki pracy</p>			<p>technicznych na różnych poziomach zaawansowania.</p>
	<p>U – wprowadzenie rekomendacji na poziomie rektorskim dotyczących godzin rad, spotkań/ zebrań wydziałowych, formy rad (zdalnej), możliwości głosowania zdalnego także w trakcie spotkań stacjonarnych), regulacji i wykorzystania nauczania synchronicznego i asynchronicznego (zgodnie z metodami i narzędziami przedstawionymi na szkoleniach dla pracowniczek/ pracowników).</p>	<p>Uwzględnienie potrzeb pracowników i pracownic, którzy zajmują się także pracą opiekuńczą - niska świadomość swoich praw wśród badanych osób w obszarze równego traktowania oraz w obszarze <i>work-life balance</i>.</p>	<p>U - wprowadzenie zdalnego lub naprzemiennego systemu spotkań (stacjonarnie/zdalnie) - uzgodnienie terminów spotkań, tak by nie kolidowały z życiem pozazawodowym - ustalenie godzin i limitu czasowego na prowadzenie rad, spotkań, posiedzeń - szkolenie z facylitowania spotkań dla kadry kierowniczej, tak by zoptymalizować czas trwania rad i komisji.</p> <p>J - audyt potrzeb (preferencji trybu oraz czasu prowadzenia spotkań i rad) pracowników/ pracowniczek poszczególnych wydziałów/ jednostek.</p>



<p>KULTURA PRACY</p> <p>- organizacja i warunki pracy</p>	<p>U Regulacje związane z hybrydową formą nauczania (<i>blended learning</i> z wykorzystaniem platformy e-learningowej i trybu przeprowadzania egzaminów; upowszechnianie oferty e-learningowej.</p> <p>J Monitorowanie i analiza sytuacji zw. z prowadzeniem zajęć / wykonywaniem obowiązków dydaktycznych poprzez hospitacje / wizytacja zajęć oraz dedykowany jednostkom system ewaluacji zajęć na podstawie ocen studentów i studentek (kwestie techniczne i organizacyjne zajęć).</p>	<p>Wykorzystanie z istniejących już zasobów (nie marnować tworzonej w pandemii infrastruktury i zasobów)</p>	<p>U – promowanie form nauczania synchronicznego i asynchronicznego, przełożenie rozwiązań, które sprawdziły się w pandemii, wykorzystanie nauczania asynchronicznego do optymalizacji procesu uczenia i procesu dydaktycznego</p> <p>J - identyfikacja narzędzi nauczania zdalnego, które można przenieść/ zaimplementować do nauczania stacjonarnego (np. możliwość zdalnego umawiania dyżurów i konsultacji, włączanie platformy e-learningowej na stałe do oferty zajęć dydaktycznej; wprowadzenie interaktywnych metod nauczania i uczenia się, m.in. nagrywanie wykładów, zastosowanie klasy odwróconej, etc.) - reagowanie na sytuacje kryzysowe /nieprawidłowości w trybie natychmiastowym; komunikacja z zainteresowanymi stronami;</p> <p>P - warsztaty i praktyczne szkolenie z obsługi narzędzi wirtualnych.</p>
	<p>U Regulacja oferty szkoleń i warsztatów dla pracowników i pracownic; Usprawnienie systemu informowania o szkoleniach, uelastycznienie dostępu do szkoleń.</p>	<p>Brak równomiernego informowania o dostępnych szkoleniach i warsztatach, potrzeba równego dostępu do oferty szkoleniowej.</p>	<p>U - stworzenie platformy - bazy z materiałami szkoleniowymi w formie wolnego dostępu dla pracowników i pracownic; stworzenia forum i wymiany informacji na poziomie użytkowników.</p> <p>J - stworzenie możliwości zamawiania szkoleń i warsztatów dedykowanych jednostkom w oparciu o specyficzne potrzeby danej jednostki.</p>
	<p>U Regulacja kwestii zwolnień lekarskich i odrabiania zajęć przez pracowników i pracownice dydaktycznych albo organizowania zastępstw za nieobecność spowodowaną chorobą.</p>	<p>Działanie zgodnie z prawem pracy</p>	<p>U Uproszczenie zasad związanych z odpracowywaniem zwolnień lekarskich, zastępstwami, etc. - ujednoczenie kwestii L4 wśród pracowników i pracownic dydaktycznych.</p>



<p>KULTURA PRACY</p> <p>- organizacja i warunki pracy</p>	<p>U</p> <p>Regulacja systemu wynagrodzeń oraz dodatków finans.</p> <p>- wprowadzenie w życie zaleceń z <i>Gender Equality Plan</i> (m.in. tworzenie corocznych raportów na temat luki płacowej ze względu na płeć).</p>	<p>Potrzeba adekwatność wynagrodzeń, adekwatność dodatków finansowych</p> <p>- prawo do informacji na temat jawności budżetów na poziomie uczelni / jednostki,</p> <p>- poczucie nierównego traktowania ze względu na płeć,</p> <p>- potrzeba transparentności w zarządzaniu finansowym jednostkami.</p>	<p>U</p> <p>- Podniesienie wysokości wynagrodzenia za pracę (wysokość wynagrodzenia za pracę ustala Rektor z własnej inicjatywy lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej)</p> <p>- Wprowadzenie finansowego systemu motywacji/ gratyfikacji pracowników i pracownic [<i>Regulamin wynagrodzeń, Plan równości płci</i>]</p> <p>J</p> <p>- wprowadzenie finansowego systemu motywacji / gratyfikacji pracowników i pracownic;</p> <p>- wypracowanie np. razem ze związkami zawodowymi, adekwatnych i realnych zakresów obowiązków, przedstawianie ich osobom zatrudnionym i omawianie ich (nie tylko w postaci oceny pracowniczej na papierze).</p>
	<p>U, J</p> <p>Wprowadzenie w życie zapisów z <i>Gender Equality Plan</i> w kontekście wzmocnienia identyfikacji pracowników i pracownic:</p> <p>- wprowadzenie planu działań mających na celu wzmocnienie identyfikacji pracowników/ pracownic z uniwersytetem</p> <p>- włączenie doktorantów i doktorantek w życie wydziałów;</p> <p>- włączenie pracowników i pracownic kontraktowych, doktorantów/ doktorantek, w działania, ale też i w możliwość korzystania z przywilejów pracy na uniwersytecie.</p>	<p>Niedostateczna wiedza na temat zasad panujących na uniwersytecie</p> <p>- potrzeba zwiększenie poczucia przynależności, identyfikacji z uniwersytetem i z wydziałami/jednostkami</p> <p>- poczucie braku przestrzeni do konsultacji i rzecznicstwa, potrzeba przynależności, zakorzenienia, sprawczości,</p> <p>- możliwość “wentylowania” trudnych emocji.</p>	<p>U, J</p> <p>- Zaplanowany <i>onboarding</i> na poziomie uniwersytetu i na poziomie jednostkowym (warsztaty, w tym szkolenia równościowe, spotkania, na których można budować sieć kontaktów oraz wspólny język do dyskusji o działaniach uniwersyteckich);</p> <p>- szkolenia informacyjne, warsztaty równościowe, program mentoringu dla chętnych osób, w tym dla doktorantek i nowych pracowników i pracownic.</p>



<p>KULTURA PRACY</p> <p>- organizacja i warunki pracy</p>	<p>U, J</p> <p>- wzmocnienie pracowników/ pracownic w powtórny wejściu w grupę i relacje pracownicze, zglądzenie stresu wynikającego z powrotnego wejścia w nową rzeczywistość społeczną po pandemii.</p>	<p>Powtórne odnalezienie się w pracy (po przerwie, po pracy zdalnej, po dłuższej nieobecności).</p>	<p>U</p> <p>Konkretne, dedykowane poszczególnym grupom osób programy wsparcia psychologicznego</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>help desk</i> w organizacji pracy po przerwie; - przygotowania osób na stanowiskach kierowniczych do zarządzania sytuacją kryzysową.
	<p>U</p> <p>Wprowadzenie w życie zaleceń z <i>Gender Equality Plan (Cel 4)</i></p> <p>- sprawdzenie realnego zapotrzebowania na wsparcie w zakresie opieki nad osobami zależnymi (audyt zapotrzebowania i benefitów).</p>	<p>Brak wsparcia/ udogodnień dla osób w różnych rolach opiekuńczych</p>	<p>U</p> <p>Szkolenia obowiązkowe dotyczące zagadnień równościowych na poziomie całego uniwersytetu, dla pracowników/ pracowniczek</p> <ul style="list-style-type: none"> - zapewnienie opieki do dzieci na czas spotkań popołudniowych (rad, spotkań, posiedzeń komisji, etc.). - stworzenie infrastruktury umożliwiającej pracę matkom: pokoje do karmienia dla tych, które decydują się na wczesny powrót do pracy, bon na usługi opiekuńcze na czas pracy dla kobiet - wprowadzenie benefitu w postaci bonu na pomoc (np. usługi opiekuńcze) dla pracowników/ pracownic zajmujących się osobami zależnymi (np. opieka do dziecka, do osoby starszej w godzinach pracy pracownika/ pracownicy).
	<p>U, J</p> <p>Promowanie i budowanie kultury pracy opartej na zaufaniu (wzmocnienie mechanizmów, które pozwalają na sieciowanie i budowanie relacji zaufania i dialogu między pracownicami/ pracownikami władzami centralnymi;</p> <ul style="list-style-type: none"> - promowanie nowego modelu relacji kadra kierownicza - pracownicy) - dzielenie się wiedzą/ zmniejszenie dystansu, hierarchiczności relacji - ułatwienie i skrócenie dostępu do władz centralnych, decydentów. 	<p>Brak poczucia przynależność, potrzeba budowania sieci kontaktów</p> <ul style="list-style-type: none"> - utrudnienia związane z dostępnością kwestury, ograniczone godziny pracy, archaiczne metody pracy, ręczne podpisywanie i dostarczanie dokumentów 	<p>U</p> <ul style="list-style-type: none"> - wykorzystanie istniejących już sieci nieformalnych, informowanie na wielu poziomach, kaskadowanie informacji oraz ich dystrybucja kanałami formalnymi i semi-formalnymi <p>J</p> <ul style="list-style-type: none"> - stworzenie przestrzeni - forum na poziomie jednostki - wzmacnianie i zachęcanie do działań rzeczniczych i samorzecznicych <p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> - warsztaty równościowe - warsztaty <i>work-life balance</i> w kontekście uniwersytetu



<p>KULTURA PRACY</p> <p>- organizacja i warunki pracy</p>	<p>U</p> <ul style="list-style-type: none"> - zmiana strategii zarządzania zasobami ludzkimi - przejście do zarządzania zwinnego, opartego na wartościach, wzmocnienie kompetencji zarządczych, delegacyjnych i komunikacyjnych personelu kierowniczego - usprawnienie metod informowania pracowników i pracownic <p>U, J</p> <ul style="list-style-type: none"> - wzmocnianie postaw i zachowań wspierających współpracę i zmniejszających hierarchię i wzajemne obawy - na poziomie jednostek administracyjnych stworzenie kultury administracji jako działu wspierającego; - tworzenie ram dla współpracy między jednostkami i wydziałami 	<p>Potrzeba sprawczości, zmniejszenia hierarchii</p> <ul style="list-style-type: none"> - możliwość konsultacji, potrzeba poczucia bycia wysłuchanym/ną - hierarchiczne, niezapewniające bezpieczeństwa struktury relacji 	<p>U, J</p> <ul style="list-style-type: none"> - wprowadzenie warsztatów dla kadry kierowniczej na temat: zasad, zalet i modeli działania zespołów opartych na zaufaniu i współpracy, wprowadzenie modelu przywództwa sytuacyjnego i zwinnego zarządzania - wprowadzenie nowych narzędzi rozpowszechniania informacji administracyjnych i organizacyjnych (np. jednolita platforma internetowa); systematycznie aktualizowane procedury - wzmocnienie kompetencji menedżerskich osób zarządzających poprzez umożliwienie realnego podejmowania decyzji - wprowadzenie na poziomie kierowniczym i administracji konkretnych, uproszczonych, stale aktualizowanych i dostępnych instrukcji postępowania i realizowania procedur.
<p>BUDOWANIE DOBROSTANU PRACOWNIKÓW <i>(work-life balance)</i></p>			



	<p>U</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promowanie <i>work-life balance</i> - równowaga między pracą zawodową a życiem prywatnym [<i>Regulamin pracy - obowiązki pracodawcy</i>] - stworzenie przestrzeni/ forum dla pracowników do dyskusji na poziomie uniwersytetu na temat potrzeb i oczekiwań 	<p>Poczucie braku przestrzeni do konsultacji i rzecznictwa potwierdzone w grupie</p> <ul style="list-style-type: none"> - potrzeba przynależności, zakorzenienia, sprawczości, - możliwość “wentylowania” trudnych emocji co zwiększa spójność i solidarność, co z kolei przekłada się na większą efektywność prac 	<p>U</p> <ul style="list-style-type: none"> - stworzenie semi-formalnego centrum rozmów/ działań samorządniczych, regularność spotkań, stworzenie przestrzeni do swobodnego wyrażania pomysłów - Powołanie „multi tasks crisis center” - regularne ogólnouniwersyteckie szkolenia z zakresu wprowadzania równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym (<i>work-life balance</i> i jego znaczenie dla efektywności pracy); - tworzenie grup wsparcia - adaptowanie na poziomie formalnym wniosków z grup, forów nieformalnych, - wprowadzenie systemu nagradzania za rozwiązywanie problemów; - zwiększenie zasobów kadrowych Centrum Pomocy Psychologicznej, tak by zaspokajała potrzeby nie tylko osób studiujących, ale i pracujących na uniwersytecie.
	<p>U</p> <p>Aktywna polityka dotycząca zapobiegania nierównemu traktowaniu ze wzgl. na płeć.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promowanie i wspieranie działań biura równościowego, w tym traktowanie GEP jako jeden z głównych priorytetów uniwersytetu. - identyfikacja i zaadresowanie ryzyk związanych z nierównościami płci oraz konsekwencjami feminizacji zawodów - utrzymanie tempa progresywnych zmian związanych z różnorodnością płci 	<p>Poczucie “progresywności zatrzymanej” - brak edukacji mężczyzn;</p> <ul style="list-style-type: none"> - nierówne traktowanie ze względu na płeć, szczególnie w pionie administracyjnym - patriarchalność systemu zarządzania na uniwersytecie nawet w jednostkach kierowanych przez kobiety 	<p>U, J</p> <ul style="list-style-type: none"> - powołanie na Wydziałach / jednostkach pełnomocników _czek ds równości <p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> - warsztaty równościowe dla pracowników i pracownic wszystkich jednostek uniwersyteckich - warsztaty <i>work-life balance</i>.



BIOGRAMY AUTOREK RAPORTU

Aneta Ostaszewska – dr hab., prof. UW, Kierowniczka Centrum Badań nad Problematyką Kobiet i Płci; socjolożka i pedagogka społeczna, specjalizuje się w badaniach feminologicznych i feministycznych, ze szczególnym uwzględnieniem doświadczeń biograficznych i podmiotowości kobiet. (a.ostaszewska@uw.edu.pl)

Magdalena Szafranek – dr hab., adiunktka w ISNS UW, socjolożka i prawniczka, specjalizuje się w badaniach dot. włączenia społecznego, wspierania dziecka i rodziny w środowisku lokalnym oraz zmian dotyczących społeczeństwa obywatelskiego. Jest członkinią Zarządu Stowarzyszenia Sędziów Rodziny w Polsce i Rady Międzynarodowego Stowarzyszenia Sędziów Rodziny i Sędziów Pokoju. (magdalena.szafranek@uw.edu.pl)

Marta Jadwiga Pietrusińska – doktorka nauk społecznych, pedagogka i socjolożka, trenerka równościowa, członkini Komisji Rektorskiej ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji UW. Naukowo i aktywistycznie zajmuje się inkluzją i integracją grup mniejszościowych, szczególnie osób z doświadczeniem migracyjnym (mpietrusinska@uw.edu.pl)

Karolina Lignar-Paczocho – doktorka nauk społecznych, adiunktka w ISNS UW; socjolożka, trenerka, edukatorka, zajmuje się budowaniem programów rozwojowych. Interesuje się socjologią pracy i obyczajów. (k.lignar-paczocho@uw.edu.pl).



O RAPORCIE...

Jest to jedno z pionierskich badań na gruncie polskiego szkolnictwa wyższego i bardzo ważny głos w dyskusji ogólnoswiatowej dotyczącej opisywanego zagadnienia. Czytając raport odnoszę wrażenie, że interlokutorki, pomimo, iż mówią o swojej indywidualnej, partykularnej sytuacji wyrażają opinie odzwierciedlające tzw. shared experienced wielu swoich koleżanek.

- z recenzji Anny Odrowąż-Coates (Dr hab., prof. APS, Kurator Katedry UNESCO im. Janusza Korczaka)

Raport wpisuje się w siatkę badań z lat 2020-2022 dotyczących sytuacji kobiet, w tym kobiet pracujących na rzecz domu w czasie pandemii, ale dzięki zawężeniu grupy na osoby związane z akademią, pozwala na uchwycenie cech charakterystycznych. I tu ważne założenie: brane pod uwagę są kobiety wykonujące różne zawody w obrębie obu badanych uczelni, co jest gestem symbolicznym (poza podziałami i hierarchią) i konkretnym zarazem (dotyczą wszak tych samych pracodawców i pracodawczyń). Ciekawe są oczywiście rekomendacje jako konkretny efekt czy wręcz puenta raportu. To konkretne wskazówki, które powinny być włączone w Gender Equality Plan lub traktowane jako jego dopełnienie. A budowanie dobrostanu mogłoby się stać wręcz obowiązkowym zadaniem domowym dla każdej kobiety pracującej na uczelni. Tylko czy nie byłaby to kolejna sprawa do załatwienia?

- Z recenzji Sylwii Chutnik (Pisarka, publicystka, działaczka społeczna, kulturoznawczyni, doktorka nauk humanistycznych)

