

Joanna Wyleżałek*

KARIERY NAUKOWE KOBIET W PERSPEKTYWIE SYSTEMOWEJ

FEMALE ACADEMIC CAREERS IN THE SYSTEM PERSPECTIVE

ABSTRACT: The XX and XXI social sciences discourse on social roles of women significantly inspired some change in female access to achieving socially valued goals. Despite being more and more dynamic that change did not result in a level playing field for women to develop professionally. This fact can be illustrated through diversified academic careers of women and men. Statistics (GUS 2019) show that more women receive higher education and postgraduate degrees. However, in terms of a further career, like post-doctoral degrees and professorship, there are significant disproportions between men and women. Women less often than men occupy important university positions or have their salaries grow in the same way. The author assumes that diversified dynamics of academic and professional promotions of men and women in the higher education system emerges from the specific strategies that are selected by the organisational actors. This issue is presented in the paper from the systemic point of view as well as the organisational games perspective or in other words the theory of the strategic actor by the French scholars Michel Crozier and Erhard Friedberg.

KEYWORDS: female academic careers, professional promotion, organisational games.

ABSTRAKT: W artykule zaprezentowano odmienną dynamikę karier naukowych kobiet i mężczyzn, zwracając uwagę, że liczba awansów naukowych i zawodowych kobiet maleje wraz ze wzrostem statusu naukowego i usytuowaniem na wysokich szczeblach hierarchii uniwersyteckiej. Uznając, że w systemie szkolnictwa wyższego wykształcenie i awanse naukowe mają znaczenie szczególne, ponieważ są niezbędnym warunkiem awansów zawodowych i sprawowania wielu prestiżowych funkcji związanych z władzą organizacyjną oraz szybkim wzrostem wynagrodzeń, autorka artykułu założyła istnienie strategicznych działań warunkujących te ograniczenia. W artykule zagadnienia odmiennej dynamiki karier naukowych kobiet i mężczyzn przedstawiono w perspektywie systemowej, odwołując się do teorii gier organizacyjnych lub inaczej teorii strategicznego aktora sformułowanej przez francuskich badaczy Michela Croziera i Erharda Friedberga.

SŁOWA KLUCZOWE: kariery naukowe kobiet, system, gra organizacyjna, władza.

Obecny w naukach społecznych w wieku XX i XXI dyskurs o społecznych rolach kobiet istotnie przyczynił się do zmian w zakresie dostępu przez kobiety do cenionych społecznie celów. Zmiany te, chociaż coraz bardziej dynamiczne, nie doprowadziły jednak do wyrównania szans w zakresie awansów zawodowych kobiet, czego przykładem jest zróżnicowana dynamika karier naukowych kobiet i mężczyzn. Aktywność związana ze zdobywaniem wykształcenia jest tymczasem szczególnie istotna z perspektywy awansu społecznego, ponieważ związana jest, poprzez instrumentalną wartość wykształcenia,

* **Joanna Wyleżałek**, dr hab. prof. SGGW – Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie, Instytut Nauk Socjologicznych i Pedagogiki, Katedra Socjologii; e-mail: joanna_wylezalek@sggw.edu.pl; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3538-7439>.

z dobrami najsilniej generującymi nierówności społeczne, czyli z władzą i dobrami materialnymi.

W systemie szkolnictwa wyższego wykształcenie i awanse naukowe mają znaczenie szczególne, ponieważ są niezbędnym warunkiem awansów zawodowych i sprawowania wielu prestiżowych funkcji związanych z władzą organizacyjną. Władza związana jest natomiast z definiowaniem norm społecznych i oczekiwań, co zwrótnie umacnia pozycję określonych grup statusowych. Silnie instrumentalny charakter wykształcenia w obrębie systemu szkolnictwa wyższego wynika również z systemu wynagradzania pracowników badawczo-dydaktycznych posiadających określone stopnie i tytuły naukowe oraz, co z tym pośrednio związane, zajmujących określone stanowiska.

Jak wynika z danych statystycznych (GUS 2019), coraz więcej kobiet studiuje i zdobywa doktoraty, jednak w zakresie uzyskiwania habilitacji i tytułów profesorskich nadal można zaobserwować duże dysproporcje pomiędzy kobietami i mężczyznami, co zmniejsza udział kobiet w sprawowaniu istotnych funkcji uniwersyteckich oraz w możliwości szybkiego wzrostu wynagrodzeń.

Autorka artykułu zakłada, że zróżnicowana dynamika awansów naukowych i zawodowych kobiet i mężczyzn w ramach systemu szkolnictwa wyższego może stanowić rezultat strategii przyjmowanych przez aktorów organizacyjnych. W artykule zagadnienie powyższe przedstawiono w perspektywie systemowej, odwołując się do teorii gier organizacyjnych lub inaczej teorii strategicznego aktora sformułowanej przez francuskich badaczy Michela Croziera i Erharda Friedberga (1982).

Kobiety w systemie szkolnictwa wyższego – statystyki i komentarze

W ostatnich dziesięcioleciach w kręgu kultury europejskiej występują znaczne zmiany w zakresie partycypacji kobiet w życiu społecznym, które chociaż zróżnicowane uwarunkowaniami społeczno-politycznymi stały się w całej Europie jednym z bardziej postępowych elementów rozwoju kulturowego. Niemniej nadal obserwuje się mniejszą dynamikę karier naukowych kobiet zarówno związanych ze zdobyciem tytułu czy stopnia naukowego, jak i awansem zawodowym w środowisku akademickim.

Przypomnijmy, że po raz pierwszy kobieta została w Polsce rektorem dopiero w latach 80. XX wieku. Była nią prof. Maria Joanna Radomska, która w latach 1981-1987 kierowała Szkołą Główną Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie (Młodożeniec i Knapińska 2013). Istotne jest, że dopiero w XX wieku większość uniwersytetów zaczęła przyjmować kobiety do grona studentów. W 1910 roku w Oksfordzie i Cambridge studiowało prawie tysiąc kobiet, jednak potrzebowały one pozwolenia na uczestnictwo w wykładach i nie mogły uzyskiwać stopni naukowych. W Polsce, po odzyskaniu niepodległości w 1918 roku, kobiety mogły studiować na wszystkich uniwersytetach, ale trudno im było

wstąpić na wyższe szczeble drabiny akademickiej (Perkowska 1996). Po wojnie rosła liczba kobiet doktorów, ale przyrost wśród wyższych stopni i tytułów nie następował.

Udział kobiet w awansach naukowych, które odzwierciedlają dane GUS-u, stanowi istotny argument do refleksji na ten temat. GUS podaje, że w roku 2017/2018 uczestnicy studiów doktoranckich to 45,1% mężczyzn i 54,9% kobiet. Stopień doktora habilitowanego w 2017 roku uzyskało znacznie mniej kobiet niż mężczyzn – 922 mężczyzn i 753 kobiety. Hipotetycznie można zakładać (nie prowadzono badań na ten temat), że w czasie studiów doktoranckich kobiety decydują się na rodzicielstwo, a proces wychowania potomstwa w pewnej mierze może wyjaśniać spadek liczby habilitacji wśród kobiet. Jednak znaczna dysproporcja pomiędzy kobietami i mężczyznami w odniesieniu do uzyskiwania tytułu profesorskiego nie daje się wytłumaczyć powyższymi uwarunkowaniami. W 2012 roku udział kobiet w ogólnej liczbie nadanych tytułów profesorskich wyniósł 27,5%, w 2013 roku – 29,8%, w 2014 roku – 34,3%, w 2015 roku – 28,3%, w 2016 roku – 33,3%, w 2017 roku również 33,2¹ (por. Nowak, Wyleżalek 2019).

Dane powyższe wskazują na znacznie mniejszy udział kobiet w awansach profesorskich w stosunku do mężczyzn oraz na wzrost dysproporcji w tym zakresie, w stosunku do awansu naukowego wynikającego z uzyskania stopnia doktora habilitowanego. Uwzględniając średni wiek, w którym kobiety decydują się na urodzenie i wychowywanie dzieci, oraz średni wiek osiągnięcia awansów naukowych, oczywiste jest, że źródłem spadku udziału kobiet w awansach profesorskich nie są decyzje o macierzyństwie i wychowaniu potomstwa.

Podobnie kształtuje się relacja w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w szkołach wyższych na poszczególnych stanowiskach. Największa dysproporcja w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn występuje na stanowiskach profesorskich (tabela 1).

Bez wątpienia indywidualne uzdolnienia niezależne od płci decydują o dynamice kariery naukowej, jednak przedstawione powyżej dane statystyczne skłaniają do przyjęcia założenia, że w systemie szkolnictwa wyższego istnieć mogą mechanizmy blokujące kariery naukowe kobiet. Jednym z mechanizmów, na który należy zwrócić uwagę, jest zjawisko szklanego sufitu powodujące, że w szkołach wyższych stanowiska profesorskie zajmują nadal przede wszystkim mężczyźni. Ze stanowiskami profesorskimi jest natomiast związana możliwość pełnienia wielu istotnych funkcji, które związane są z wysokim prestiżem i znacznie wyższymi zarobkami. Bogusława Budrowska w swoim artykule o powyższym problemie pisze: „W tak sfeminizowanej branży jak edukacja w strukturze zatrudnienia można zaobserwować wyrazistą formę piramidy: u jej podstawy, na najniższych szczeblach jest wiele kobiet. Na szczycie piramidy, na

¹ Tytuły profesorskie otrzymało: w 2012 r. 535 mężczyzn i 202 kobiety, w 2013 r. 451 mężczyzn i 190 kobiet, w 2014 r. 644 mężczyzn i 336 kobiet, w 2015 r. 477 mężczyzn i 188 kobiet, w 2016 r. 265 mężczyzn i 132 kobiety, w 2017 r. 197 mężczyzn i 98 kobiet (GUS 2019).

Tabela 1. Zatrudnienie kobiet w Polsce w szkołach wyższych na poszczególnych stanowiskach w latach 2015-2018 (liczby nominalne/procenty)

Nauczyciele akademicy	2015		2016		2017		2018	
	ogółem	kobiety	ogółem	kobiety	ogółem	kobiety	ogółem	kobiety
Asystenci	12 023	6392	12 329	6608	12 951	6889	12 078	6503
Adiunkci	40 459	19 058	39 967	18 939	39 174	18 482	36 117	17 422
Profesorowie	23 178	6257	23 197	6454	22 691	6380	21 635	6425

Nauczyciele akademicy	2015	2016	2017	2018
	kobiety	kobiety	kobiety	kobiety
Asystenci	53,16%	53,59%	53,19%	53,84%
Adiunkci	47,10%	47,38%	47,17%	48,23%
Profesorowie	26,99%	27,82%	28,11%	29,69%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Strona GUS – Bank danych lokalnych. Szkolnictwo wyższe. Nauczyciele akademicy.

szczeblach najwyższych kobiet jest niewiele” (Budrowska 2004, s. 33). Innym wartym zaakcentowania problemem jest zjawisko grząskiej podłogi, nieco podobne w skutkach do szklanego sufitu, ale polegające na ograniczeniu pozycji zawodowej przez „przylepienie” do stanowiska z najniższymi dochodami i prestiżem bez możliwości awansu. Często współwystępuje ono ze zjawiskiem ruchomych schodów, czyli stosunkowo szybkimi awansami mężczyzn w tych zawodach, które traktowane są jako bardziej odpowiadające męskiemu potencjałom (Wiśniewski 2012, s. 88-89).

Poszukując uwarunkowań odmiennej dynamiki karier naukowych kobiet i mężczyzn, zwrócić należy uwagę na systemowe ograniczenia działania zespołowego oraz zjawisko władzy i nieformalnej kontroli w silnie zhierarchizowanej instytucji, którą jest uniwersytet. W tym obszarze należy poszukiwać odpowiedzi na pytanie: dlaczego w systemie szkolnictwa wyższego proporcje pomiędzy awansami kobiet i mężczyzn coraz bardziej się różnicują wraz ze wzrostem pozycji naukowej i zawodowej?

Systemowe uwarunkowania karier naukowych kobiet a ograniczenia działania zespołowego

Poszukiwanie różnych uzasadnień dla występowania w życiu społecznym nierówności płci często miało związek z założeniami, których nie można było zweryfikować w empiryczny sposób. Warto przypomnieć kontrowersyjne założenia dziewiętnastowiecznych naukowców, którzy między innymi utrzymywali, że kobiety są mniej inteligentne od mężczyzn z powodu mniejszych mózgow. Co więcej, jeszcze w latach 90. ubiegłego stulecia pojawiały się koncepcje, według których różnice rozmiarów mózgow kobiecych i męskich czynią jedną z płci intelektualnie sprawniejszą (Lynn 1994; Rushton, Ankney

1996). Kolejna teoria miała dowodzić, że najbardziej adekwatny wskaźnik inteligencji uzyskuje się przez podzielenie wielkości mózgu przez wagę ciała. Jednak ta hipoteza, podobnie jak wcześniejsza, została odrzucona. Również funkcjonalizm strukturalny odwołujący się do różnic biologicznych pomiędzy kobietami i mężczyznami, które miały stanowić wyznaczniki odmienności ról płciowych oraz zachowań będących ich konsekwencją, został w XX wieku poddany krytyce (Jayakody, Chatters 1997; Neighbors 1997). Podważono przede wszystkim przypisywanie formom i organizacji rodziny podłoża biologicznego, podkreślając kulturowy kontekst form życia rodzinnego oraz podziałów pracy w rodzinie, co znalazło swoje odzwierciedlenie w licznych teoriach socjologicznych.

Poszukiwanie uwarunkowań nierówności płci w uwarunkowaniach kulturowych staje się podstawą założenia, że uwarunkowania karier naukowych kobiet mają charakter systemowy i związane mogą być z ograniczeniami działania zespołowego związanego z kulturą organizacyjną.

Teoria systemowa dająca podstawy teoretyczne do prowadzenia badań nad działaniami zespołowymi w organizacji to teoria gier organizacyjnych lub inaczej strategicznego aktora sformułowana przez francuskiego badacza Michela Croziera i Erharda Friedberga. Jak wskazują M. Crozier i E. Friedberg (1982), w swoich rozważaniach dotyczących ograniczeń działania zespołowego, każdy problem materialny zawiera w sobie znaczną dozę „niepewności”, czyli niezdeteminowania konkretnych sposobów jego rozwiązywania. Można więc przyjąć, że niepewność stanowi podstawowy atut we wszelkich negocjacjach, a także źródło władzy.

Aktorzy zdolni do kontrolowania określonych źródeł niepewności wykorzystują ten atut w pertraktacjach z innymi, którzy na skutek tego stają się od nich zależni. W ten sposób stosunki między aktorami (indywidualnymi lub grupowymi) oraz między nimi a rozwiązywaniem przez nich problemami strukturalizują się w obszar władzy i zależności. Podstawową przyczyną rozbieżności pomiędzy wyobrażeniami o funkcjonowaniu organizacji a rzeczywistością jest fakt, że funkcjonowanie każdej organizacji zawiera w sobie zarówno sferę działań formalnych, związanych z regulacjami formalno-prawnymi, jak i nieformalnej kontroli. Słuszne wydaje się z perspektywy analizy funkcjonowania organizacji, aby obszar działań formalnych i nieformalnych traktować równoważnie. Bez względu na zakres analizy działania organizacji, uwzględniający mniej lub bardziej sferę niesformalizowaną, władza jest najistotniejsza, ponieważ działanie zespołowe jest nieustanną polityką.

Tymczasem władza w uniwersytetach związana jest ściśle z uzyskiwanymi awansami naukowymi, ponieważ zwłaszcza dotąd², w silnie zhierarchizowanej instytucji, jaką jest

² Sytuację nieco zmienia Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym.

uniwersytet, jedynie tytuł profesora pozwalał na objęcie wszystkich uniwersyteckich funkcji włącznie z funkcją rektora. Założyć zatem można, udowodnienie czego wymaga pogłębionych badań, że mniejszy udział kobiet w awansach profesorskich w stosunku do mężczyzn oraz fakt, że w szkołach wyższych stanowiska profesorskie zajmują nadal przede wszystkim mężczyźni, wynikać może z przyjmowanych strategii eliminujących lub istotnie ograniczających dostęp kobiet do kontroli istotnych źródeł niepewności organizacyjnej. Utrzymanie kontroli nad źródłami niepewności organizacyjnej wymaga bowiem przyjęcia odpowiedniej strategii działania przez każdego aktora organizacyjnego, eliminacja konkurencji – również według kryterium płci – może być jedną z takich strategii.

Uwzględnić zresztą trzeba, że same źródła władzy nie mają charakteru ściśle formalnego, chociaż związane są bezpośrednio ze strukturą instytucjonalną i celami organizacyjnymi. Michel Crozier i Erhard Friedberg zaproponowali podział na typy władzy odpowiadające szczególnie charakterystycznym dla organizacji źródłom niepewności: 1) władza ekspercka wynikająca z opanowania szczególnych umiejętności lub z określonej specjalizacji funkcjonalnej, ekspert, który potrafi rozwiązywać ważne dla organizacji problemy, ma pozycję zdecydowanie korzystniejszą w negocjacjach; 2) władza związana z kontrolą powiązań organizacji z jej otoczeniem – zdolność kontrolowania tych segmentów otoczenia społecznego, z którymi organizacja jest powiązana; 3) władza wynikająca z dostępu do kanałów komunikacyjnych oraz do określonych typów informacji – powstaje w rezultacie wykorzystania przez aktorów miejsca i pozycji zajmowanych w procesie samego funkcjonowania organizacji i związana jest z dysponowaniem informacjami ważnymi dla możliwości działania partnerów; 4) władza wynikająca z ogólnie obowiązujących reguł organizacyjnych – stanowi odpowiedź dyrekcji na problemy wynikające z istnienia trzech pozostałych źródeł władzy; dotyczy przede wszystkim formułowania przepisów (Crozier, Friedberg 1982, s. 81-89).

Systemowe ograniczenia rozwoju naukowego i karier uniwersyteckich kobiet blokują możliwość udziału we wszystkich typach władzy. Władza ekspercka, obok opanowania szczególnych umiejętności funkcjonalnych i posiadania wiedzy, powstaje na skutek umożliwienia aktorom organizacyjnym wykorzystania ich potencjałów dla rozwoju organizacji, co związane jest z zajmowanymi w uniwersytetach stanowiskami. Dla analizy tego źródła władzy istotne jest, że z każdym stanowiskiem uniwersyteckim związane są określone przywileje umożliwiające dalsze poszerzanie zasobów indywidualnych ważnych dla istnienia organizacji, a więc równocześnie umacnianie własnej pozycji w organizacji. Tymczasem dane dotyczące zatrudnienia kobiet w Polsce w szkołach wyższych na poszczególnych stanowiskach świadczą o mniejszym udziale kobiet w awansach zawodowych, gdzie największa dysproporcja w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn występuje na stanowiskach profesorskich.

Władza związana z kontrolą powiązań organizacji z jej otoczeniem, czyli zdolność kontrolowania tych segmentów otoczenia społecznego, z którymi organizacja jest powiązana, jest również głównie związana z funkcjami pełnionymi przez mężczyzn. Niewątpliwie istotnymi dla istnienia szkół wyższych, również z perspektywy awansów naukowych, jest Centralna Komisja ds. Stopni i Tytułów, a obecnie również Rada Doskonałości Naukowej. Należy więc zwrócić uwagę, że w pierwszym wymienionym gremium we wszystkich sekcjach zasiada 228 osób, z czego 184 osoby to mężczyźni (80,70%), a jedynie 44 osoby to kobiety (19,30%)³. Rada Doskonałości Naukowej licząca 141 osób nie jest bardziej „sfeminizowana”, ponieważ wybrano do niej 113 mężczyzn (80,15%) i 28 kobiet (19,85%)⁴.

To jeden z wielu przykładów, kiedy kontrola segmentów otoczenia społecznego, z którymi uniwersytet jest powiązany, odbywa się głównie przy udziale mężczyzn.

Ograniczenia w zakresie władzy wynikające z dostępu do kanałów komunikacyjnych oraz do określonych typów informacji podobnie jak ograniczenia władzy wynikające z ogólnie obowiązujących reguł organizacyjnych związane są z ograniczeniami przedstawionymi powyżej. Niższe stopnie naukowe czy tytuły oraz niższe stanowiska akademickie ograniczają lub uniemożliwiają udział między innymi w takich gremiach, jak rady wydziałów, obecnie rady dyscyplin czy senat akademicki, czyli w gremiach, w których podejmowane są najważniejsze decyzje i przekazywane najbardziej istotne dla organizacji informacje. Podobnie pełnienie większości funkcji w uniwersytetach związane jest nadal z posiadaniem stopniem lub tytułem naukowym.

Analizując zatem nierówny udział kobiet i mężczyzn w kontroli źródeł niepewności organizacyjnej dającej rzeczywistą władzę w organizacji, założyć można, że istnieje wysoki wskaźnik prawdopodobieństwa, że wynika on z działań strategicznych związanych z władzą i nieformalną kontrolą.

Podsumowanie

Rzeczywiste stosunki władzy nawiązujące się wewnątrz danej organizacji nie są jednak nigdy prostym i wyraźnym odbiciem stosunku sił i form dominacji uwarunkowanych strukturą społeczną czy podziałem pracy. To struktura organizacyjna jest czynnikiem wyznaczającym obszary, na których mogą nawiązywać się stosunki władzy oraz określającym warunki, na jakich one się odbywają, dlatego istotnym jest model zarządzania przyjęty zarówno w uniwersytetach, jak i w instytucjach związanych z systemem

³ <https://www.ck.gov.pl/> [10.05.2020].

⁴ <https://konstytucjadlanauki.gov.pl/wyniki-wyborow-do-rady-doskonosci-naukowej-juz-sa> [10.05.2020].

szkolnictwa wyższego. To z modelu zarządzania wprost wynika kultura organizacyjna dająca równe szanse awansów kobietom i mężczyznom lub blokująca kariery naukowe i zawodowe kobiet.

Bibliografia

- Budrowska B. (2004), *Szklany sufit, czyli co blokuje kariery kobiet*, „Kultura i Historia”, nr 6, s. 5-19. Centralna Komisja ds. Stopni i Tytułów, *O nas – skład osobowy CK*, <https://www.ck.gov.pl/> [10.02.2020].
- Crozier M., Friedberg E. (1982), *Człowiek i system. Ograniczenia działania zespołowego*, PWE, Warszawa.
- GUS 2019, *Bank danych lokalnych. Szkolnictwo wyższe. Nauczyciele akademicki*, <https://stat.gov.pl/banki-i-bazy-danych/> [24.11.2019].
- Jayakody R., Chatters L.M. (1997), *Differences among African American single mothers: Marital status, living arrangements and family support*, w: *Family life in Black America*, R.J. Taylor, J.S. Jackson, L.M. Chatters (red.), CA Sage, Thousand Oaks, s. 261-276.
- Lynn R. (1994), *Sex differences in intelligence and brain size: A paradox resolved*, „Personal and Individual Differences”, vol. 17, s. 257-271.
- Młodożeniec M., Knapieńska A. (2013), *Czy nauka wciąż ma męską płeć? Udział kobiet w nauce*, „NAUKA”, nr 2, s. 47-72.
- Neighbors H.W. (1997), *Husbands, wives, family, and friends: Sources of stress, sources of support*, w: *Family life in Black America*, R.J. Taylor, J.S. Jackson, L.M. Chatters (red.), CA Sage, Thousand Oaks, s. 279-294.
- Nowak B.M., Wyleżałek J. (2019), *Współczesna kobieta w życiu rodzinnym i pracy zawodowej – wybrane problemy z perspektywy socjologicznej i pedagogicznej*, „Acta Universitatis Lodzianis Folia Sociologica”, nr 71, s. 67-79.
- Perkowska U. (1996), *Kariery naukowe kobiet na Uniwersytecie Jagiellońskim w latach 1904-1939*, w: *Kobieta i kultura. Kobiety wśród twórców kultury intelektualnej i artystycznej w dobie rozbiorów i w niepodległym państwie polskim*, A. Żarnowska, A. Szwarc (red.), Wydawnictwo DiG, Warszawa, s. 146-154.
- Rada Doskonałości Naukowej, *O RDN – członkowie Zespołów*, <https://www.rdn.gov.pl/czlonkowie-zespolow-rdn-w-podziale-na-poszczegolne-dyscypliny.zespol-v-nauk-spolecznych.html> [10.02.2020].
- Renzetti C.M., Curran D.J. (2008), *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*, tłum. A. Gromkowska-Melosik, PWN, Warszawa.
- Rushton J.P., Ankney C.D. (1996), *Brain size and cognitive ability: Correlations with age, sex, social, class and race*, „Psychonomic Bulletin and Review”, vol. 3, s. 21-36.
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym.
- Wiśniewski P. (2012), *(Nie)zrównane kobiety w systemie nauki*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.