

Opublikowano: 2022-11-14

## Krzyk kobiet nauki

**Ani badacze, ani badaczki nie chcą wprowadzania parytetów czy faworyzowania ze względu na płeć. Są natomiast za równymi szansami dla wszystkich (...) Między innymi to sprawiło, że podjęliśmy pewne kroki w celu zmiany formuły Nagrody NCN. Dążymy do tego, aby uwzględnić uwarunkowania rozwoju karier, choćby biologiczne, bez wprowadzania przy tym bezwarunkowych preferencji związanych z płcią – zapowiada w wywiadzie dla FA prof. Teresa Zielińska z Rady Narodowego Centrum Nauki.**

W lutym Narodowe Centrum Nauki opublikowało [wyniki sondażu dotyczącego funkcjonowania kobiet i mężczyzn w nauce](#). Ankiety wypełniło niemal 6 tysięcy osób, w tym ponad 3700 badaczek. Wyniki badania były jedną z przesłanek do podjęcia działań zmieniających formułę przyznawania Nagród NCN. O raporcie, Nagrodzie NCN i (nie)równym traktowaniu w nauce rozmawiamy z prof. Teresą Zielińską, jedną z inicjatorek przeprowadzenia sondażu, przewodniczącą Komisji analiz aktywności naukowej w Radzie NCN.

**Czy wyobraża sobie pani sytuację, że jednego roku Nagrodę NCN zdobywają trzy badaczki?**

Mam bujną wyobraźnię, ale nie zawsze jej wytwory przystają do realiów codziennego życia.

**Chce pani powiedzieć, że byłaby to rewolucja na miarę „przewrotu kopernikańskiego”?**

Może nie aż tak, ale na pewno wywołałoby to ożywienie w środowisku, być może dało też kobietom pracującym w nauce sygnał, że ich praca naprawdę jest dostrzegana.

**Co musiałyby się zatem stać, żeby do takiego fermentu doszło?**

Musiałyby wpłynąć więcej wniosków i więcej tych dotyczących kobiet. Na razie nominacji badaczek jest niewiele.

**Naprawdę uważa pani, że to tylko kwestia formalności przy zgłaszaniu?**

Nie, ale trzeba zdawać sobie sprawę z tego, że jeśli mamy konkurs i jest on obiektywnie oceniany, to statystycznie rzecz ujmując laureatek będzie mniej, skoro i wśród nominowanych kobiety stanowią mniejszość. W całej nauce są one niedoreprezentowane, a im wyższy stopień kariery, tym jest ich mniej. W oczywisty sposób ta rzeczywistość przekłada się później na stereotypowe postrzeganie – skoro naukę uprawiają w większości mężczyźni, to oczywistym jest, że do nich częściej trafiają splendory. Kobiety są zatem mniej widoczne, co utrwała niestety pewne negatywne wzorce kulturowe.

**I, jak rozumiem, Rada NCN chce je zmieniać. Przed tegorocznym konkursem do osób uprawnionych do zgłaszania kandydatów wystosowano list, w którym czytamy: „Mając na uwadze doświadczenia z poprzednich lat i działając w duchu wspierającym wyrównywanie szans badaczek i badaczy, będziemy niezmiernie wdzięczni za uwzględnienie także tego kryterium w wyborze kandydata”. Co kryło się za tą sugestią?**

Chcieliśmy jako Rada NCN zdopingować nominujących do tego, żeby zgłaszali więcej kandydatur. Im większa pula, tym wybór zasługujących na Nagrodę sprawiedliwszy. Jeżeli mamy 100 wniosków, z których tylko 5% dotyczy kobiet, to zasadne jest pytanie: czy naprawdę w skali całej polskiej nauki mamy aż taką dysproporcję między badaczami a badaczkami?

Wydaje mi się, że nie. Czy zatem kobiety w ocenie nominujących nie zasługują na nagrody? To już pytanie nie do mnie. Naszym zamiarem było sprawienie, by przybyło kandydatur i żeby stanowiły one reprezentację naszego społeczeństwa. W tej chwili trudno mówić o takiej reprezentacji, nawet jeśli jako społeczeństwo potraktujemy tylko populację naukowców.

**Rzeczywiście, przez dziesięć lat nagrodzono 25 mężczyzn i 5 kobiet. W tym okresie pięciokrotnie zdarzyło się, że laury odbierali sami mężczyźni. W przypadku pań nigdy więcej niż jedna.**

Tak, nigdy nie mieliśmy choćby dwóch laureatek jednocześnie. W tym roku udało się przełamać czteroletnią męską dominację – [wśród nagrodzonych znalazła się dr hab. Karolina Safarzyńska](#). Myślę, że w Nagrodzie jak w lustrze odbija się kultura panująca obecnie w nauce, a tu całkiem dobrze ma się genderowa linia demarkacyjna.

**Już słyszę te głosy: przecież to nie o płeć powinno chodzić w badaniach, tylko o ich jakość...**

W pełni się z tym zgadzam. Rzecz polega na tym, że o ile mamy procentowo więcej dziewczyn na studiach, dużo ich robi też doktoraty, o tyle na wyższych szczeblach kariery znikają. Dlaczego tak się dzieje? Czy kobiety nie chcą być naukowcami? Uważam, że wpływ na to ma cała otoczka związana głównie z sytuacją rodzinną. Z sympatią patrzę na instytucje, przy których działają żłobki, przedszkola. U nas nie ma mechanizmów, które ułatwiałyby pracę zawodową, także naukową.

**Chcąc nie chcąc, wcielę się w rolę – nie wiem czy dobrze to zabrzmie w tym kontekście – adwokata diabła: a może po prostu kobiety odnoszą nie tak spektakularne sukcesy jak mężczyźni?**

To nieprawda. Wiele z nich robi przecież karierę za granicą. Czy to oznacza, że wyjeżdżają najlepsze, czy że jest im tam po prostu łatwiej działać? Moim zdaniem w kobietach tkwi ogromny potencjał, natomiast muszą borykać się z wieloma przeszkodami.

**Jakie to przeszkody?**

Unaocznił je opublikowany w lutym raport z badań ankietowych. Zamierzaliśmy sprawdzić, jak wygląda wskaźnik sukcesu kobiet i mężczyzn, jeśli chodzi o uzyskiwanie grantów NCN. Okazało się, że w przypadku kobiet jest on niższy. Chcieliśmy się dowiedzieć, dlaczego tak się dzieje. I stąd pomysł na ankietę. Wprawdzie jednoznacznej odpowiedzi nie udało się uzyskać, ale ujrzeliśmy za to całe spektrum bolączek naszego środowiska. Były już robione podobne badania w ramach poszczególnych projektów, ale według mojej wiedzy to pierwsze tak duże, w skali całego kraju. Wzięło w nim udział prawie 6 tys. osób, z czego 2/3 to kobiety. To dobitnie świadczy o tym, że środowisko naukowczyń chciało zabrać głos. W odniesieniu do części opisowej mogę powiedzieć, że był to krzyk. Kobiety częściej niż mężczyźni sygnalizowały występowanie nierównych płac, trudności w awansie i nadmierne obciążenie obowiązkami dydaktycznymi i administracyjnymi. Wskazywały deprecjonowanie ich osiągnięć naukowych, ignorowanie wypowiedzi, podczas gdy z zainteresowaniem i uznaniem spotyka się mężczyzn mówiący to samo co one. Dalej: stawianie wygórowanych oczekiwań w stosunku do nich i szantaż zawodowy: jeśli czegoś nie zrobisz, nie będzie premii. Co ciekawe, mężczyźni biorący udział w badaniu uważali, że to kobietom łatwiej o awans, bo podlegają uprzywilejowanemu traktowaniu. Respondenci też dostrzegli wykluczenia ze względu na płeć, np. w postaci programów grantowych i innych inicjatyw skierowanych wyłącznie do kobiet. Istotne, że ani jedna, ani druga strona nie chce wprowadzania parytetów czy faworyzowania ze względu na płeć. Są natomiast za równymi szansami dla wszystkich.

## **W jaki sposób pandemia wpłynęła na sytuację kobiet w nauce?**

Większość stwierdziła, że mogły więcej czasu poświęcić na działania naukowe, nie zaniebując przy tym domu, dzieci. W normalnych warunkach pogodzenie tych dwóch sfer jest o wiele trudniejsze. Dla kobiet ta elastyczność i zachowanie priorytetu rodziny w organizacji pracy jest o wiele istotniejszy niż u mężczyzn. Jednocześnie zwracają uwagę na arbitralne sytuowanie ich w tradycyjnych rolach społecznych. Sygnalizowały też dyskryminowanie osób planujących zajście w ciążę. Słyszały wielokrotnie, że to wpłynie na ich dyspozycyjność, nie będą w stanie wywiązywać się z powierzonych zadań. Symptomatyczne, że w stosunku do kobiet nieobciążonych rodziną zauważono nakładanie nadmiernych obowiązków, a także pewnego rodzaju przemoc werbalną, podkreślając, że są „niespełnione”.

## **Jakie jeszcze wnioski wylaniają się z ankiet?**

Kobiety w większym stopniu niż mężczyźni wykazują tendencję, by niżej oceniać swój dorobek naukowy. W związku z tym niżej oceniają też swoje szanse na uzyskanie finansowania projektu badawczego. Nie chodzi tu tylko o większy stopień samokrytycyzmu, ale też o obłożenie obowiązkami – boją się, że nie poradzą sobie, gdy będą dodatkowo realizować grant. W tym może się też kryć odpowiedź na jedno z wcześniejszych pytań: być może kobiety w obawie przed porażką, odrzuceniem kandydatury, deprecjonują swój dorobek, unikając nominacji do Nagrody NCN. Mężczyźni nie mają z tym problemu, ryzykują – uda się to dobrze, a nie to trudno. Ciekawe, że mężczyźni – co widać w ich odpowiedziach – chętnie pozbyliby się roli kierowników projektów z uwagi na nadmierne obciążenia administracyjne. Kobiety wskazywały, że byłyby skłonne przejąć tę mniej wdzięczną część pracy naukowej, ale w praktyce i tak to mężczyźni częściej zostają liderami. W ankiecie wymieniano także mobbing, zachowania noszące znamiona molestowania seksualnego, dyskryminujący, paternalistyczny język. Młode badaczki przyznawały, że traktuje się je nie zawsze w sposób właściwy, często przedmiotowo, podkreślając walory związane z wyglądem.

## **Co panią najbardziej uderzyło w raporcie?**

Zastanowiło mnie, że kobiety mają większe poczucie wykluczenia w środowisku pracy niż mężczyźni. Częściej zgłaszały również, że w formalnych rozmowach o pracę, stypendia i staże dostawały pytania o sytuację rodzinną. Gdy mnie przyjmowano do pracy, też się z tym spotykałam, ale sądziłam, że już to zniknęło. Myślałam się, cały ten katalog zachowań naruszających godność osobistą ani trochę nie został ograniczony.

## **Czego pani oczekiwała po publikacji tego raportu?**

Nasz zespół spodziewał się większego oddźwięku. Zbieg okoliczności sprawił, że ogłoszenie wyników nastąpiło w momencie wybuchu rosyjskiej agresji na Ukrainę. Siłą rzeczy myśleliśmy wtedy zupełnie o czym innym. Jednak po paru miesiącach czujemy się w NCN niekomfortowo widząc, że brakuje szerszej reakcji na głos środowiska naukowców – środowiska, które potraktowało naszą ankietę bardzo poważnie i dało wyraźny sygnał o potrzebie zmian. Myślę, że gdyby pojawiła się informacja o kilkukrotnym zwiększeniu budżetu NCN mówiłoby się o tym długo. Tymczasem w sytuacji niedoinwestowania naszej nauki, w której praca staje się w zasadzie walką o przetrwanie, ankietą nie miała szansy stać się jęczyczką u wagi. Oczekiwaliśmy, że władze uczelni pochylą się nad wynikami i zastanowią, jakie działania podjąć. Tak się nie stało. A przecież wskazaliśmy realne problemy, z jakimi mierzy się spora część zatrudnionych w tych instytucjach. Czy zorganizowanie choćby spotkania, szkolenia w kwestii równego traktowania, to aż tak dużo?

**Odnoszę wrażenie, że w ostatnich latach w wielu miejscach temat ten traktowany jest jednak priorytetowo.**

Na razie mamy działania oddolne, które w sensie systemowym póki co niewiele dają. Gremia zarządzające deklaratorywnie popierają zasadę równości płci, natomiast mija się to z praktyką i nie przekłada na rzeczywistą poprawę warunków pracy kobiet naukowców. Dla przykładu, spotkania grup badawczych na uczelniach nadal organizowane są w późnych godzinach, gdy trzeba odbierać dzieci ze szkół czy przedszkoli. Uwidacznia się tu podskórna warstwa kulturowa przypisująca funkcje rodzinne tylko kobietom, przez co stają się one niedyspozycyjne.

### **A co w takim razie robi NCN w tym zakresie?**

Pamiętajmy, że rolą NCN jest przede wszystkim wspieranie badań naukowych, dla wszystkich w jednakowym stopniu, a więc z uwzględnieniem różnych uwarunkowań kariery. Utworzyliśmy Komisję analiz aktywności naukowej, która przygląda się sytuacji naukowców również pod kątem płci. Chcemy nagłośnić wyniki raportu także w środowisku międzynarodowym i w jeszcze większym stopniu promować kwestie równego traktowania w nauce. Moja kadencja w Radzie NCN dobiega wprawdzie końca, ale to nie znaczy, że te kwestie znikną z pola widzenia agencji. Zwróciła się do nas Akademia Młodych Uczonych PAN z prośbą o współpracę w tym zakresie i na wiosnę planowana jest duża konferencja poświęcona tej tematyce. Podjęliśmy też pewne kroki w celu zmiany formuły Nagrody NCN. Dążymy do tego, aby uwzględnić uwarunkowania rozwoju karier, choćby biologiczne, bez wprowadzania obligatoryjnych preferencji związanych z płcią. Wiadomo, że po doktoracie ten start u kobiet jest późniejszy. Dlatego chcemy inaczej sformułować cezurę czasową pozwalającą na kandydowanie do Nagrody (do tej pory był to wiek, max 40 lat – przyp. MK), w tym między innymi – podobnie jak przy ocenie dorobku aplikujących o granty – umożliwić dodanie przerw w pracy, również tych związanych z opieką i wychowaniem dzieci. Dotyczy to zarówno kobiet, jak i mężczyzn.

**Rozmawiał Mariusz Karwowski**