

ACADEMIA kobieta w nauce

TRÓJGŁOS

W edług polskiego Kodeksu Pracy za molestowanie seksualne uważa się każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie jego godności albo upokorzenie go. O ile molestowanie fizyczne jest coraz wyraźniej piętnowane i spotyka się zwykle ze stanowczą reakcją, o tyle dyskryminacja wyrażająca się w języku czy postawach często przechodzi niezauważona lub nie są wyciągane konsekwencje wobec jej sprawcy. Nie inaczej jest w świecie nauki. Kilka lat temu w Internecie rozpętała się burza po tym, jak neurobiolog prof. Dario Maestripieri z Uniwersytetu Chicago tak skomentował konferencję, w której uczestniczył: „Strasznie dużo brzydkich kobiet, żadnej w typie modelki. Czy brzydkie kobiety mają jakiś szczególny pociąg do neurobiologii?”. Mimo oburzenia profesor dalej pracuje na tej samej uczelni, 80% jego zespołu stanowią kobiety. Paradoksalnie zajmuje się on badaniem ewolucji zachowań człowieka.

Poza tego rodzaju dyskryminacją istotny problem stanowi uprzedzenie wobec jednej z płci, często wynikające z mniej lub bardziej świadomego posługiwania się stereotypami. Skłonność do generalizacji i tworzenia stereotypów to ewolucyjny mechanizm, który miał umożliwiać szybkie podjęcie decyzji w stanach zagrożenia, kiedy nie ma czasu na dokładne rozważenie sytuacji. Ten schemat myślowy funkcjonuje do dziś i korzystamy z niego częściej, niżbyśmy chcieli. Kiedy mężczyzna źle rozwiąże zadanie, wykładowca może powiedzieć: „Jest pan beznadziejny z matematyki”, natomiast kiedy zdarzy się to kobiecie, można spodziewać się komentarza: „Kobiety są beznadziejne z matematyki”. Stereotyp mówiący, że kobiety nie nadają się do nauk ścisłych określanych angielskim skrótem STEM (*science, technology, engineering, mathematics*), pokutuje w świecie nauki od dawna. Jest on tak silnie ugruntowany, że już od etapu wczesnoszkolnego nauczyciele tych przedmiotów inaczej traktują dziewczynki i chłopców, pogłębiając podział między nimi. Badania pokazują jednak, że czterolatki nie różnią się pod względem zdolności matematycznych – różnica zaczyna być zauważalna już po kilku latach edukacji.

Być może to właśnie ten stereotyp sprawia, że udział kobiet w świecie nauki maleje na kolejnych etapach kariery naukowej. Stanowią 49% osób przyjmowanych na wyższe uczelnie, ale tylko 3% grona profesorskiego. Nawet samo słowo *fellow*, oznaczające na anglosaskich uczelniach stanowisko po doktoracie, znaczy tyle co „kolega”, a dawniej – „chłopak”. Można więc odnieść wrażenie, że przeznaczone jest wyłącznie dla mężczyzn, chociaż piastują je przedstawiciele obu płci. Przewaga mężczyzn na wyższych szczeblach hierarchii jest wszechobecna, nie tylko w nauce. Wiele rad nadzorczych dużych firm składa się wyłącznie z mężczyzn lub kobiety stanowią tam znikomą mniejszość. W zarządzie Boston Scientific, firmy uznawanej za najbardziej równościową, kobiety stanowią 40%. Dla porównania: wśród członków PAN kobiety to zaledwie nieco ponad 7%. Warto jednak zauważyć, że mamy do czynienia z pozytywną zmianą – w wyniku ubiegłorocznych wyborów grono akademików powiększyło się bezprecedensowo o aż dziewięć uczonych.

W 2012 r. grupa badaczy pod kierunkiem prof. Corinne Moss-Racusin sprawdziła, jak naukowcy oceniają CV studentów każdej płci. Takie same życiorysy wskazujące na takie same kompetencje raz opatrywano nazwiskiem mężczyzny,

NA POCZĄTEK

KOBIECY

a innym razem kobiety. Badanych zapytano, na ile ich zdaniem dana osoba jest konkurencyjna, czy ma szansę na zatrudnienie, ile byliby skłonni jej zapłacić i ile czasu poświęcić na opiekę naukową nad nią. Okazało się, że naukowcy obu płci znacznie lepiej oceniali mężczyzn niż kobiety – tutaj stereotyp jest tak silny, że trudno uznać, że jego stosowanie było nieświadome. W innym badaniu przyrzano się uprzedzonym związany z płcią w listach polecających, jakie młody naukowiec opuszczający laboratorium dostaje od swojego przełożonego. Zwykle mają one kluczowe znaczenie dla powodzenia w znalezieniu następnej posady. Okazało się, że wśród przełożonych obu płci panuje silna tendencja do innego konstruowania takich listów w zależności od płci podopiecznego. U mężczyzn podkreśla się osiągnięcia i samodzielność, u kobiet wiele uwagi poświęca się życiu osobistemu i miękkim umiejętnościom. Listy opisujące kobiety dwukrotnie częściej niż te dotyczące mężczyzn zawierały sformułowania w rodzaju „bardzo się stara”, „ciężko pracuje”, brakowało zaś w nich podkreślenia konkretnych osiągnięć. Co w tej kwestii można zrobić? Przede wszystkim trzeba sobie zdać sprawę z istnienia stereotypów i tego, że możemy je nieświadomie stosować. Dążyć do równowagi płci w różnego rodzaju gremiach akademickich. Podkreślać publicznie osiągnięcia podwładnych, niezależnie od ich płci, i przypisywać je konkretnym osobom, a nie zespołom. W miarę możliwości ukryć płeć kandydata podczas rozpatrywania podań o pracę.

Kolejnym polem, gdzie dochodzi do nierównego traktowania płci w świecie nauki, są publikacje w uznanych międzynarodowych czasopismach. W świecie nauk ścisłych stanowią one główny wyznacznik dorobku badacza. W raporcie „Wpływ płci na globalne środowisko badawcze” („Gender in the Global Research Landscape”) opracowanym przez wydawnictwo Elsevier porównano autorów obu płci pod względem sukcesu ich publikacji. Wyniki są, niestety, mało zaskakujące. Chociaż proporcja kobiet pracujących naukowo w ciągu ostatnich 12 lat wzrosła we wszystkich 12 badanych krajach, widoczne są wyraźne różnice między specjalizacjami – więcej kobiet zajmuje się medycyną czy biotechnologią niż „twardymi” naukami ścisłymi, jak fizyka czy matematyka. Kobiety rzadziej nawiązują międzynarodowe współprace, także ich mobilność jest mniejsza. I ostatnia informacja: liczba cytowań nie różni się między autorami obu płci, ale kobiety publikują mniej prac.

Pewne wyjaśnienie tej ostatniej różnicy przyniosły badania opublikowane w czasopiśmie „Trends in Ecology and Evolution”. Zazwyczaj recenzent zna nazwiska autorów, natomiast sam pozostaje dla nich anonimowy. Kiedy jednak recenzentom zaczęto wysyłać anonimowe prace, istotnie wzrósł odsetek prac zaakceptowanych do publikacji, których pierwszym autorem była kobieta. Sugeruje to, że recenzenci także nie są wolni od uprzedzeń związanych z płcią. Podobnie jak redaktorzy, którzy faworyzują recenzentów płci męskiej. Recenzowanie publikacji, zwłaszcza dla prestiżowych czasopism, stanowi ważny element akademickiej ścieżki kariery, jest więc to kolejny punkt, gdzie kobietom jest trudno konkurować z mężczyznami. W tym przypadku inicjatywa leży po stronie wydawnictw, które powinny rozważyć ukrywanie płci autorów przed recenzentami i uczulać swoich redaktorów na możliwe, nieświadome stereotypy związane z płcią.

AGNIESZKA KŁOCH

Tekst powstał na podstawie webinarium „Gender Bias in Academic Publishing” zorganizowanego przez Elsevier Publishing Campus, podczas którego o nieświadomym podtrzymywaniu różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w nauce rozmawiała Joanne Kamens (dyrektor firmy Addgene), Nicole Neuman (redaktor czasopisma „Trends in Biochemical Sciences”, IF 12.8) i Kate Hibbert (wydawca, Elsevier).

Raport „Wpływ płci na globalne środowisko badawcze” jest dostępny na stronie www.elsevier.com

Webinarium dostępne na platformie www.publishingcampus.elsevier.com/