

MARTA GMUREK\*, ANNA KŁOS\*\*, JACEK Ł. KOLANOWSKI\*\*\*

## Inicjatywa „Doskonałość naukowa nie ma płci” – od świadomości do transformacji

Mimo rosnącej liczby kobiet na polskich uczelniach, gdzie obecnie stanowią już większość osób studiujących w Polsce na wszystkich stopniach, również na studiach doktoranckich, kobiety ciągle pozostają niedoreprezentowane w świecie nauki, zwłaszcza w obszarze STEM (nauki ścisłe, technologia, inżynieria i matematyka). Zdumiewający jest spadek liczby kobiet pracujących w nauce wraz z kolejnymi etapami kariery naukowej. Kobiety stanowią bowiem 49% wśród wszystkich doktorów zatrudnionych na uczelniach, 42% wśród doktorów habilitowanych oraz tylko 27% wśród profesorów [1]. Bezpośredni wpływ na te liczby mają czynniki kulturowe i społeczne, w tym m.in. wciąż w większości przypadków duże nierówności związane z wypełnianiem obowiązków opiekuńczych i rodzinnych przez kobiety, ukryte stereotypy i uprzedzenia, ale także brak rozwiązań instytucjonalnych, które pomogłyby młodym kobietom na swobodne podejmowanie decyzji o kontynuacji lub zaniechaniu kariery naukowej na podstawie własnych zainteresowań i motywacji, bez konieczności rezygnacji z planów związanych z życiem prywatnym, w tym w szczególności z posiadaniem rodziny.

Na decyzję o zaniechaniu lub pozostaniu na ścieżce kariery badawczej bardzo często wpływa czas studiów doktoranckich, będących kluczowym elementem naukowego dojrzenia. Z tego też powodu niedomagania systemowe na tym etapie wydają się szczególnie brzemienne w skutkach. Bazując na przeprowadzonych przez członków/członkinie Akademii Młodych Uczonych Polskiej Akademii Nauk (AMU PAN) rozmów z doktorantkami i doktorantami, jednym ze sztandarowych przykładów w polskiej rzeczywistości jest np. brak wsparcia dla doktorantek, które decydują się na założenie rodziny, a które na urlopiach macierzyńskich, muszą walczyć o utrzymanie stypendium, niejednokrotnie prowadząc działalność naukową (często przekraczającą nawet standardowy czas pracy) i łącząc ją z wychowaniem niemowlaków. Sytuację pogarszają także bardzo niskie

---

\* Dr hab. inż. Marta Gmurek, prof. PŁ (marta.gmurek@p.lodz.pl), Akademia Młodych Uczonych PAN oraz Politechnika Łódzka

\*\* Dr hab. inż. Anna Kłos, prof. WAT (anna.klos@wat.edu.pl) Akademia Młodych Uczonych PAN oraz Wojskowa Akademia Techniczna

\*\*\* Dr Jacek Ł. Kolanowski (jacek.kolanowski@ibch.poznan.pl), Akademia Młodych Uczonych PAN oraz Instytut Chemii Bioorganicznej PAN

kwoty stypendium, które w pierwszych dwóch latach pozostają znacznie poniżej minimalnego wynagrodzenia, zmuszając wiele osób (w tym ze względów kulturowych często mężczyzn) nieposiadających finansowego czy też lokalowego wsparcia rodziny lub partnerów do rezygnacji z rozwoju naukowego. To prowadzi do konieczności wyboru pomiędzy rozwojem własnych talentów dla dobra całego społeczeństwa przez pozostanie na ścieżce kariery naukowej a odpowiedzialnością za siebie i najbliższych tu i teraz, które niestety ze względu na wspomniane wyżej i inne okoliczności coraz częściej są nie do pogodzenia. W efekcie dochodzi do znacznego odpływu ze środowiska badawczego ludzi młodych, inteligentnych i ambitnych, którzy chcieliby pozostać w nauce, ale są zmuszeni do zmiany swoich planów. W wielu jednostkach naukowych widoczna jest już luka pokoleniowa, która poszerza się w wyniku odpływu młodych zdolnych adeptów nauki ze środowiska akademickiego.

Wśród czynników instytucjonalnych o kluczowym znaczeniu dla stworzenia warunków równości w nauce na szczególną uwagę zasługuje obszar szeroko rozumianych i wszechobecnych systemów oceny badań naukowych na różnych szczeblach (od międzynarodowego, przez krajowy i instytucjonalny po indywidualny) i w różnych wymiarach (np. m.in. przy ocenie prac naukowych, wyborze ekspertów, awansów i rozwoju kariery naukowej). To przez nie w bardziej lub mniej bezpośredni sposób, z jednej strony kształtowane są postawy całego środowiska akademickiego, z drugiej zaś ramy i wymagania społeczno-polityczne wobec zawodu naukowca. Tymczasem podstawą obecnych systemów oceny wciąż w ogromnej mierze pozostają koncepcje powstałe i rozwijane na modelu samodzielnie pracującego naukowca-mężczyzny z krajów tzw. globalnej północy sprzed kilkudziesięciu lat, który dodatkowo kompletnie ignoruje aspekty ekonomiczne, społeczne czy rodzinne pracy i jej efektów. To w oczywisty sposób niewspółmiernie promuje „tradycyjne” postawy i ścieżki kariery naukowej i nie przystaje do obecnych wymagań stawianych przed badaczami, m.in. w zakresie współpracy, interdyscyplinarności, znaczenia i wpływu społeczno-gospodarczego oraz możliwości i różnorodności m.in. w sposobach prowadzenia badań, publikacji wyników naukowych, ścieżek kariery i pochodzenia oraz płci.

W efekcie systemy oceny badań naukowych dyskryminują zdecydowaną większość naukowców i często nie oceniają już tak chętnie podkreślanej „doskonałości naukowej”, a raczej sposób dopasowania się każdej osoby prowadzącej badania do wyżej wymienionego anachronicznego i nieoptymalnego modelu. Czy rzeczywiście bardziej „naukowo doskonały” i zasługujący na promocję jest stereotypowy starszy mężczyzna-naukowiec posiadający dziesiątki jednoosobowych artykułów w „prestizowych” czasopismach, który do realizacji swoich celów badawczych zatrudnia rzeszę pracowników technicznych? Tak mogą sugerować tradycyjne modele oceny, które jednocześnie jako mniej „doskonałe naukowo” wskażą młodszą naukowczynię, która w wyniku przerw w karierze

spowodowanych urodzeniem dzieci czy obowiązkami opiekuńczymi wobec najbliższych w swoim dorobku naukowym posiada tylko kilka lub kilkanaście wieloautorskich i międzydyscyplinarnych prac poruszających wielodzinowe problemy w mniej prestiżowym czasopiśmie, ale o otwartym i szerokim dostępie dla ekspertów i społeczeństwa, dzięki czemu przedstawione wyniki mają szerokie i praktyczne zastosowanie oraz duże znaczenie społeczno-gospodarcze.

Ten i podobne przykłady pokazują, jak istotna jest prowadzona obecnie dyskusja międzynarodowa oraz krajowa na temat reformy systemu oceny badań naukowych (np. w ramach inicjatywy *Coalition for Advancing Research Assessment – CoARA*, <https://coara.eu>), gdzie coraz częściej i wyraźniej wskazuje się na potrzebę uaktualnienia i urealnienia systemów oceny, aby uwzględniały zarówno różne ścieżki kariery, rodzaje i sposoby badań i publikowania ich wyników oraz różne uwarunkowania kulturowo-prywatne naukowców i naukowczyń.

Oprócz braku wsparcia instytucjonalnego, coraz bardziej zauważalnym problemem są często nawet nieświadomione uprzedzenia przejawiające się w codziennym nierównym traktowaniu kobiet oraz mężczyzn (choć często w mniejszym stopniu i bardziej zależnym od dziedziny) przez własne środowisko akademickie, czyli często bardziej doświadczonych (choć nie tylko) kolegów i koleżanki. W dynamicznie zmieniającym się otoczeniu oraz wyraźnie rosnącym poziomie świadomości nierówności w społeczeństwie, zauważalnym także, a może nawet przede wszystkim, w środowisku akademickim, wciąż jednak regularnie zdarzają się mniej lub bardziej świadome przejawy głęboko zakorzenionych uprzedzeń. Trudno jest bowiem w przekonujący sposób próbować uzasadniać sytuacje, w których np. do kobiety profesorki będącej na zebraniu ze swoimi kolegami – mężczyznami profesorami, prowadzący spotkanie zwraca się „pani Zosiu” a do wszystkich mężczyzn „profesorze”. Nie sposób jest też nie uznać znaczącego wpływu takiej różnicy w języku na nieuprawnioną zaniżoną ocenę kompetencji kobiety w porównaniu z kompetencją jej kolegów. To, z kolei, utrwała nieuzasadnioną przewagę konkurencyjną mężczyzn w środowisku akademickim, gdzie ocena koleżeńska i ekspercka (nota bene nie bez uzasadnionej przyczyny) odgrywa kluczową rolę. Ta zaniżona ocena dorobku i doskonałości naukowej będzie rzutować na niemal każdy aspekt pracy naukowej, w tym może nawet przede wszystkim na efektywność w zdobywaniu finansowania, publikowanie wyników badań czy promocję oraz wynagrodzenie w pracy. Te i inne, podobne, zachowania powodują, że kobiet w nauce szczególnie na wyższych stanowiskach jest ciągle niewiele, a one same zmuszone są walczyć o równe (lub podobne) warunki pracy.

Z badań naukowców z Ośrodka Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy wynika również, że w nauce istnieje luka płacowa między kobietami i mężczyznami szczególnie w naukach inżynierskich i technicznych oraz medycznych i o zdro-

wiu [2]. Największa luka płacowa została zidentyfikowana w obszarach należących do grupy STEM w porównaniu do nauk medycznych i społeczno-humanistycznych.

Problem nierówności został również zauważony przez Unię Europejską, dlatego uczelnie i instytuty badawcze chcą wnioskować o dofinansowanie w ramach programu Horyzont Europa muszą udowodnić, że uczelnia posiada lub przygotowuje Plan Równości Płci (tzw. GEP). Jest to dokument, który w pierwszym kroku identyfikuje istniejące problemy związane z nierównym traktowaniem płci w danej instytucji, a następnie przedstawia działania podjęte oraz planowane w celu zredukowania dyskryminacji i wyrównywania szans. Dokumenty te w szczególności prezentować mają starania zmierzające do usuwania przeszkód w rozwoju karier naukowych kobiet, nierównego podziału pracy i reprezentacji na stanowiskach decyzyjnych.

Na te i inne problemy uwagę zwraca Akademia Młodych Uczonych Polskiej Akademii Nauk (AMU PAN), która obecnie zrzesza 35 polskich młodych naukowców (po doktoracie, ale przed 38. rokiem życia w momencie wyboru) ze wszystkich dyscyplin i różnych jednostek (w tym 25 z uczelni, 9 z instytutów PAN i jedna z Instytutu Badawczego), wybieranych na 5-letnią kadencję przez wybitnych polskich uczonych – członków Polskiej Akademii Nauk. Działania AMU mają charakter całkowicie wolontaryjny i społeczny, a ich celem jest aktywność w obszarach promocji nauki, polityki naukowej i doradztwa naukowego, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji młodych naukowców (<https://amu.pan.pl>).

AMU PAN w dniu 10 lutego 2023 r. zorganizowała wraz z Narodowym Centrum Nauki, Biurem Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli oraz Centrum Badań nad Partycypacją Kobiet w Przestrzeni Publicznej UAM ogólnopolską konferencję „Doskonałość naukowa nie ma płci”. Konferencja odbyła się na Wydziale Nauk Politycznych i Dziennikarstwa UAM. Partnerem konferencji była fundacja L'Oreal. Nasze wydarzenie skierowaliśmy m.in. do przedstawicieli władz jednostek naukowo-badawczych, przedstawicieli Ministerstwa Edukacji i Nauki, instytucji finansujących naukę w Polsce i innych organizacji środowiska naukowego w kraju, w tym środowiskowych organizacji doradczych i tych zajmujących się szeroko rozumianą promocją nauki i badań naukowych w Polsce. Celem konferencji było zainauguowanie długofalowego programu pod wspomnianym hasłem (<https://amu.pan.pl/dnnmp/>) i zwrócenie uwagi środowiska na istniejące dysproporcje między płciami oraz potrzebę wypracowania metod, które pozwolą te dysproporcje zmniejszać. Jest to też otwarcie przez AMU PAN szerokiego dialogu z instytucjami związanym z nauką, tak aby w przyszłości wypracować rozwiązania systemowe zapobiegające dysproporcjom w zakresie partycypacji kobiet i mężczyzn w nauce.

Podczas wydarzenia, w ramach trzech sesji wykładów oraz panelu dyskusyjnego głos zabierało wielu gości i przedstawicieli szeroko rozumianego środowiska naukowego

i władz organizacji oraz jednostek naukowo-badawczych w Polsce. Konferencji towarzyszyła wystawa prezentująca dokonania kobiet w nauce firmy L'Oreal, której beneficjentkami stypendiów zostały młode naukowczynie. Wystawa trwała do 24 lutego 2023 roku. Cały program wydarzenia dostępny jest pod adresem email: <https://amu.pan.pl/dnnmp/konferencje/home-2/>.

W pierwszej sesji poświęconej prezentacji raportów na temat równości kobiet i mężczyzn w nauce polskiej, a prowadzonej przez prof. Iwettę Andruszkiewicz, dyrektorke Centrum Badań nad Partycypacją Kobiet w Przestrzeni Publicznej UAM, wystąpili: prof. Teresa Zielińska, członkini Rady NCN w latach 2018–2022 i członkini zespołu przygotowującego raport „Oczami naukowców – równość w nauce”, dr Anna Knapińska, przedstawicielka OPI prezentująca dane z systemu RADon oraz wyniki projektu GENDER-ACTION w ramach wystąpienia pt. „Kobiety w technonauce w liczbach (i nie tylko), czyli czego nam brakuje do równowagi płci” oraz prof. Marek Kwiek, dyrektor Centrum Studiów nad Polityką Publiczną i kierownik Katedry UNESCO Badań Instytucjonalnych i Polityki Szkolnictwa Wyższego UAM z prezentacją pt. „Badanie 25 000 polskich naukowców: co wiemy o różnicach między kobietami i mężczyznami?”.

Następnym punktem programu była sesja obejmująca prezentację wymagań i sposobów przygotowania Planów Równości Płci (ang. GEP), tworzonych w polskich jednostkach badawczych i ich przedstawienie na tle jednostek europejskich. Sesję tę zapoczątkowała Magdalena Dobrzyńska, ekspertka ds. polityki B+R z Biura Promocji Nauki „PolSCA” Polskiej Akademii Nauk w Brukseli, wygłaszając referat „Aspekty równości płci w B+R – wymagania i rekomendacje Komisji Europejskiej”. Kolejny wykład „Proces tworzenia dokumentu Planu Równości Płci dla UAM – doświadczenia i wyzwania” wygłoszony przez prof. dr hab. Katarzynę Dziubalską-Kołączyk, prorektorke ds. nauki Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, oraz dr Dominikę Gapską również z UAM dotyczył procesu powstawania i finalnej wersji GEP-u obowiązującego na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza. Aspekty równości płci w finansowaniu badań naukowych były następnie omawiane przez dr Martę Łazarowicz-Kowalik z Fundacji na rzecz Nauki Polskiej. Sesję tę zamykał referat „Znaczenie wymiaru płci w badaniach i innowacjach”, wygłoszony przez dr Monikę Ryndzionek, ekspertkę ds. równości płci, Krajowego Punktu Kontaktowego NCBR.

Panel dyskusyjny, w którym wzięli udział: dr Ewa Krzaklewska, UJ, projekt INSPIRE (Horyzont Europa), prof. dr hab. Katarzyna Dziubalska-Kołączyk, UAM, prof. dr hab. Zbigniew Błocki, dyrektor NCN, prof. dr hab. Maciej Żylicz, FNP, dr Urszula Białek-Wyrzykowska, zastępca dyrektora ds. rozwoju Międzynarodowy Instytut Biologii Molekularnej i Komórkowej w Warszawie, EU-LIFE, prof. dr hab. Ewa Łojkowska, UG, przewodnicząca jury programu L'Oréal Dla Kobiet i Nauki, moderowany przez prof. Marka Kwieka pozwolił na otwarcie dialogu o sytuacji kobiet i mężczyzn w polskiej nauce oraz

działań, które instytucje naukowe w Polsce powinny podejmować, aby minimalizować dysproporcje na tle płci.

W ostatniej sesji moderowanej przez dra hab. inż. Krzysztofa Fica, członka Rady NCN, oraz alumna AMU PAN przedstawiono przykłady akcji promocyjnych prowadzonych w Polsce i Europie, które mają na celu zwalczanie ukrytych uprzedzeń i nierównego traktowaniem kobiet i mężczyzn w nauce. Inspirujący wykład o kampanii równościowej (campaign Wetenschap = M + V + X) przeprowadzonej przez belgijską Akademię Młodych Uczonych (Belgium Young Academy) wygłosiła dr Jozefien De Leersnyder. Następnie dr hab. Natasza Kosakowska-Berezecka, prof. UG, przedstawiła działania Fundacji L'Oréal dla Kobiet i Nauki. O tym, jak należy wspierać kobiety w nauce i technologii opowiedziała Joanna Lisiecka dyrektorka programowa Perspektywy Women in Tech. Referat „Doskonałość naukowa nie ma płci – ustrukturyzowany długoletni program wyrównywania szans płci przez zmiany w warunkach i kulturze pracy” przedstawiła również dr Urszula Białek-Wyrzykowska, zastępca dyrektora ds. Rozwoju Międzynarodowy Instytut Biologii Molekularnej i Komórkowej w Warszawie, EU-LIFE. Na zakończenie prof. UAM dr hab. Iwetta Andruszkiewicz z Ogólnouniwersyteckiego Centrum Badań nad Partycypacją Kobiet w Przestrzeni Publicznej, UAM, oraz prof. dr hab. Robert Kmiecik, rzecznik praw i wolności akademickich, UAM, opowiedzieli o wyzwaniach Ogólnouniwersyteckiego Centrum badań nad partycypacją kobiet w przestrzeni publicznej oraz polityce równościowej i antydyskryminacyjnej Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.

W ramach podsumowania tego niezwykle inspirującego wydarzenia, pokazującego motywację i zaangażowanie środowiska w zmiany na rzecz równowagi płci w nauce oraz pogłębiającego wiedzę w tym obszarze, zachęcamy Państwa do lektury trzech artykułów uczestników wydarzenia badających różne aspekty równowagi płci w nauce z odmiennych perspektyw: „Miejsce kobiet (jest) w technonauce. Niewykorzystany potencjał czy rewolucja?” (dr Anna Knapińska, Ośrodek Przetwarzania Informacji), „Dynamika nierówności płci na polskich uczelniach. Analiza stopni i tytułów nadawanych w latach 2004–2021 z podziałem na grupy kierunków i dziedziny nauki” (Michał Gulczyński) oraz „Profesja akademicka w ujęciu globalnym: co Big Data mówią nam o udziale kobiet w nauce? prof. Marek Kwiek i Łukasz Szymula z Centrum Studiów nad Polityką Publiczną UAM).

## Referencje

- [1] Raport „Nauka w Polsce 2022” przygotowany przez Ośrodek Przetwarzania Informacji
- [2] [Dlaczego kobiety w nauce zarabiają mniej? Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn z tytułem doktora](#), J. Bieliński, I. Magda, M. Feldy, A. Knapińska, XVIII Zjazd Socjologiczny „Społeczeństwo przyszłości. Rekompozycje”. 14–17 września 2022

### **Inicjatywa „Doskonałość naukowa nie ma płci” – od świadomości do transformacji**

Problem nierównowagi płci w polskiej nauce to wyraźny i szeroko udokumentowany fakt naukowy. Szczególnie niepokojąca sytuacja dotyczy małej liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych w tzw. obszarze STEM (nauki ścisłe, technologia, inżynieria i matematyka), niemniej nierównowaga płci w zależności od dyscyplin i poziomu kariery naukowej dotyka również mężczyzn. Źródłem tej sytuacji, prowadzącej do moralnie nieakceptowalnego wykluczenia pewnych grup demograficznych i niewykorzystania pełnej puli intelektualnej społeczeństwa, są zarówno aspekty kulturowo-społeczne i związane z nimi uprzedzenia i dyskryminacja oraz instytucjonalne, w tym m.in. niskie i nierówne zarobki oraz szerokie wykorzystywanie anachronicznych modeli oceny doskonałości naukowej wykluczającej nietradycyjne ścieżki kariery i sposoby prowadzenia badań naukowych. W celu poszerzenia dialogu publicznego na temat nierównowagi płci w nauce w Polsce, w dniu 10.02.2023 Akademia Młodych Uczonych PAN wraz z Narodowym Centrum Nauki, Biurem Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli oraz Centrum Badań nad Partycypacją Kobiet w Przestrzeni Publicznej UAM i w partnerstwie z fundacją L’Oreal, zorganizowała konferencję pt. „Doskonałość naukowa nie ma płci”. Wydarzenie to, w którym udział wzięli przedstawiciele i władze wielu organizacji środowiska naukowego w Polsce, zainaugurowało długofalowy program pod hasłem „Doskonałość naukowa nie ma płci” miało na celu zwrócenie uwagi na istniejące dysproporcje między płciami w nauce oraz potrzebę wypracowania metod, które pozwolą te dysproporcje zmniejszać.

**Słowa kluczowe:** doskonałość naukowa, dyskryminacja, stereotypy, kobieta-naukowiec, Plan Równości Płci, AMU PAN, CoARA

### **“Research excellence has no gender” initiative – from awareness to transformation**

The problem of gender imbalance in Polish science is a clear and widely documented fact confirmed by numerous scientific studies. The gender imbalance affects both women and men depending on scientific disciplines and the level of scientific careers. The sources of this situation, leading to morally unacceptable exclusion of certain demographic groups and the underutilisation of society's full intellectual potential, are both 1) cultural and social aspects and the associated prejudice and discrimination, and 2) institutional aspects, including, inter alia, low and unequal salaries and the widespread use of anachronistic models of assessing scientific excellence that exclude non-traditional career paths and ways of conducting scientific research. In order to broaden the public dialogue on the gender imbalance in science in Poland, on 10.02.2023, the Polish Young Academy of the Polish Academy of Sciences (PAS), together with the National Science Centre, the Office of Science Promotion of the PolSCA PAS in Brussels and the Research Centre for Women's Participation in Public Space of the UAM in partnership with the L’Oreal Foundation, organised a conference entitled “Research excellence has no gender”. The event, attended by representatives and

authorities of many organisations of the scientific community in Poland, inaugurated a long-term programme under the name “Research excellence has no gender”. The event aimed to draw attention to the existing disparities in science and the need to develop and introduce changes to reduce these disparities.

**Key words:** research excellence, discrimination, gender stereotypes, female scientist, Gender Equality Plan (GEP), Polish Young Academy, CoARA