

Natasza Kosakowska-Berezecka¹

Magdalena Żadkowska²

Paulina Pawlicka³

Równość płci = Wspólna Sprawa

Działania na rzecz równości płci
jako element skutecznego zarządzania różnorodnością
i źródło pozytywnych zmian strukturalnych
w uczelniach wyższych na przykładzie Uniwersytetu Gdańskiego

Artykuł skupia się na doświadczeniu wprowadzania zmian instytucjonalnych związanych ze wspieraniem równości płci na uczelni wyższej. W związku z tym wpisuje się on w rozważania i relacje obecne w tekstach przedstawiających trendy organizowania nauki referujących społeczny kontekst uprawiania nauki finansowanej z grantów międzynarodowych i będącej pod wpływem polityk sektorowych. Zmiany te odbywają się na podstawie najnowszych badań i ekspertyz prowadzonych w obszarze zagadnień związanych z zarządzaniem różnorodnością i inkluzją pracowników. Osiągnięcie równości płci wymaga bowiem zmian strukturalnych i długotrwałego, często oddolnego aktywizmu różnych osób i grup, które chcą budować inkluzywne środowisko akademickie.

Równoległe wsparcie dla takich zmian (merytoryczne i finansowe) oferują fundusze Unii Europejskiej, dzięki którym uczelnie wyższe mogą uczyć się od siebie nawzajem i dzielić dobrymi praktykami w zakresie wdrażania narzędzi sprzyjających wyrównaniu szans kariery naukowej i płynących z tego korzyści dla całej społeczności akademickiej. Ma to również wpływ na wprowadzenie ogólnoeuropejskich standardów związanych z powstawaniem i realizacją Planów Równości Płci w uczelniach wyższych.

Artykuł ma na celu przedstawienie kilku wybranych wniosków z prowadzenia takich działań w Uniwersytecie Gdańskim. Staramy się w nim pokazać siedem istotnych warunków brzegowych koniecznych do wzmocnienia równości płci, a co za tym idzie – korzystania z potencjału różnorodności zespołów naukowych i w rezultacie podwyższenia konkurencyjności naukowej.

Słowa kluczowe: równość płci, zarządzanie różnorodnością, uniwersytet odpowiedzialny społecznie, Plan Równości Płci

¹ Uniwersytet Gdański, natasza.kosakowska@ug.edu.pl.

² Uniwersytet Gdański, magdalena.zadkowska@ug.edu.pl.

³ Uniwersytet Gdański, paulina.pawlicka@ug.edu.pl.

Gender Equality = Common Cause. Gender equality plans
as an element of effective diversity management and a source
of positive structural changes at universities – case of University of Gdańsk

The paper reflects on the experiences of implementing institutional changes related to the promotion of gender equality in higher education institutions. As such, it aligns with the considerations and latest trends in the way in which scientific institutions are organized and we refer to the social context of doing science within international and national grants. These changes are based on the latest research and expertise in diversity and inclusion management. Achieving gender equality requires structural changes and long-term, often bottom-up activism of various individuals and groups who want to build an inclusive academic environment.

At the same time, support for such changes (substantive and financial) is offered by European Union funds, through which universities can learn from each other and share good practices and as a effect increase their scientific recognition by triggering more innovation. This has an impact on the introduction of Europe-wide standards related to the creation and implementation of Gender Equality Plans.

This article aims to present some selected conclusions from conducting such activities at the University of Gdańsk. Seven important cutting-edge conditions necessary to strengthen gender equality are proposed and discussed.

Keywords: gender equality, diversity management, socially responsible university, Gender Equality Plan

Wprowadzenie

Zarządzanie różnorodnością na uczelniach wyższych jest strategicznym działaniem, które ma na celu pełniejsze korzystanie z efektywności oraz potencjału innowacyjności pracowników. Różnorodność może mieć wiele źródeł i wynikać z faktu, że wśród osób zatrudnionych w różnych zespołach i na różnych stanowiskach są osoby wnoszące swoją różnorodną wiedzę, styl myślenia kompetencje i doświadczenia wynikające z odmiennych doświadczeń. Potencjał różnorodności wynika z faktu, że w jednej instytucji znajdziemy pełną reprezentację talentów danej populacji i osoby te mają równe szanse na rozwój własnej kariery zawodowej. Zatem jednym z kluczowych etapów zarządzania różnorodnością jest stworzenie takiego środowiska pracy, w którym osoby o różnorodnych doświadczeniach, pochodzeniu kulturowym, wieku, płci czy stylach działania, współpracują ze sobą w tym samym zespole badawczym, mają przestrzeń i swobodę na demonstrowanie swoich talentów i ich rozwój. Środowisko takie może korzystać z potencjału różnorodnych kompetencji i wielości talentów.

W praktyce skuteczne zarządzanie różnorodnością wymaga spełnienia dwóch warunków brzegowych: umiejętnego tworzenia atmosfery pracy, która służy

budowaniu poczuciu wspólnoty oraz integralności pracowników jako społeczności podtrzymującej tożsamość uczelni oraz zadbania o równą reprezentację różnych grup w gremiach decyzyjnych (we władzach uczelni na różnym poziomie kierowniczym) i dostępie do zasobów uczelni (Raport „Kobiety w nauce”, 2020). Osiągnięcie tych warunków brzegowych wymaga zmian strukturalnych i długotrwałego, często oddolnego aktywizmu różnych osób i grup, które chcą budować inkluzywne środowisko akademickie (Drew, Canavan 2020; Ovseiko et al. 2019).

Artykuł ma na celu przedstawienie kilku wybranych wniosków z prowadzenia takich działań na Uniwersytecie Gdańskim. Oczywiście kryterium wyboru wniosków w tej pracy jest subiektywne i opiera się na doświadczeniach trzech autorek aktywnie zaangażowanych w proces budowania potencjału zarządzania różnorodnością w różnych organizacjach w ramach szeregu projektów badawczych i aplikacyjnych realizowanych dzięki funduszom unijnym. W artykule zatem spróbujemy zastanowić się i pokazać, dlaczego różnorodność zespołów i przemyślane zarządzanie nimi opłaca się dziś uczelniom wyższym i opiszemy siedem istotnych warunków brzegowych koniecznych do spełnienia jednego z fundamentów skutecznego zarządzania różnorodnością – wzmocnienia równości płci.

Równość płci = wspólna sprawa

Równość płci stała się w ostatnich dziesięcioleciach ważnym celem społecznym i politycznym, a wiele krajów i instytucji międzynarodowych, w tym uczelni wyższych, zobowiązało się do jego realizacji (Mazur, Goertz 2008; ONZ 2015). Równość płci jest ważna nie tylko dlatego, że zapewnienie równych szans dla wszystkich jest moralnie właściwe, ale również dlatego, że przynosi wiele różnych pozytywnych konsekwencji dla jednostek, grup i społeczeństw. Globalny wzrost równości płci wiąże się z poprawą sytuacji w zakresie praw człowieka, zmniejszeniem ubóstwa (Greig et al. 2000) oraz wzrostem szczęścia i dobrobytu wśród obywateli i obywaterek (Holter 2014; Inglehart et al. 2008). W instytucjach promujących równość płci widoczna jest mniejsza rotacja stanowisk i większa satysfakcja z pracy, a jednocześnie większa produktywność oraz innowacyjność zespołów (Catalyst 2011; UNTIL 2019). Co więcej, także w bliskich związkach większa równość płci koreluje z wyższym poziomem szczęścia, lepszym zdrowiem i niższymi wskaźnikami depresji u obojga partnerów (Holter 2014; Read, Grundy 2011; Seedat et al. 2009), lepszymi wynikami w szkole i mniejszą szkolną absencją wśród dzieci – jeżeli w wychowywanie dzieci zaangażowani są w równym stopniu oboje rodzice (Coltrane, Adams 2008).

Osiągnięcie równości płci jest jednym z elementów działań realizowanych w ramach zarządzania różnorodnością – jego celem jest osiągnięcie podobnej

reprezentacji kobiet i mężczyzn w nauce – zarówno w zakresie stopni naukowych, jak i stanowisk kierowniczych. Równość płci świadczy także o podobnym dostępie do zasobów potrzebnych do realizowania nauki przez kobiety i mężczyzn, jak również równość w obrębie wynagrodzenia finansowego (Ceci, Williams 2011; Ovseiko et al. 2019). Ponadto, co wydaje się nam ważne w perspektywie analizy, w październiku 2020 r. Komisja Europejska postanowiła uzależnić realizację grantów z Programu Ramowego Horyzont 2020 od realizowania planów równości płci, tzw. GEP-ów (*Gender Equality Plans*).

Równość płci w nauce

Od lutego 2021 r. na Uniwersytecie Gdańskim rozpocznie się czas wdrażania planu równości płci w ramach projektu MINDtheGEPs – Modifying Institutions by Developing The Gender Equality Plans finansowanego z Programu Horyzont 2020 w ramach „Wspierania organizacji badawczych we wdrażaniu Planów Równości Płci”⁴. Projekt jest kierowany przez prof. dr hab. Ewę Łojkowską z Międzyuczelnianego Wydziału Biotechnologii UG i GUMed, przewodniczącą rektorskiej Komisji ds. realizowania polityki społecznej odpowiedzialności nauki (KomSon). Jednym z pierwszych podjętych przez Komisję działań była diagnoza dotycząca równości płci w Uniwersytecie Gdańskim.

Efektem tej diagnozy w lipcu 2020 r. w Uniwersytecie Gdańskim został opublikowany raport „Kobiety w nauce. Zarządzanie różnorodnością i równouprawnienie płci w społecznej odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego” (2020), stanowiący pierwszą w Polsce diagnozę różnic płci na uczelni wyższej. Raport ten pokazał, że na poziomie etatów dla asystentów i adiunktów nie ma różnic płciowych w ich obsadzeniu. Jednak wśród badaczy z tytułem profesora uczelni jest już 43% kobiet, a wśród badaczy z tytułem profesora jest jedynie 25% kobiet. Płace kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowisku asystenta, adiunkta i profesora uczelni są porównywalne, natomiast profesorki zarabiają o 7% mniej niż profesorowie (Raport „Kobiety w nauce”, 2020).

Wyniki raportu wskazują również, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni mają podobną skuteczność w zdobywaniu krajowych i międzynarodowych grantów badawczych. Występują w tym obszarze różnice płciowe: kobiety kierują nieco większą liczbą projektów, jednak mają one mniejsze budżety. Mężczyźni częściej kierują większymi i wysokobudżetowymi projektami badawczymi. Raport wskazuje też na pozytywną zmianę na Uniwersytecie Gdańskim polegającą na stopniowym

⁴ Zob. <https://ug.edu.pl/news/pl/362/sukces-pracownikow-ug-w-programie-horyzont-2020> (dostęp: 30.11.2020).

zwiększaniu odsetka kobiet wśród profesorów uczelni, co być może przełoży się w przyszłości na zwiększenie odsetka kobiet wśród profesorów (w ciągu dziesięciu lat brak zmian w tym zakresie).

Sytuacja Polek naukowczyń według raportu Komisji Europejskiej „She Figures” z 2018 r. jest porównywalna, a czasem nieco lepsza niż średnia w Unii Europejskiej. Raport wskazuje m.in. największą z różnic w świecie naukowym – stanowiska profesora w całej Unii Europejskiej są zajęte przez kobiety jedynie w 24%. W krajach Unii Europejskiej średnia różnica w zarobkach kobiet i mężczyzn na stanowiskach badawczo-rozwojowych wynosi 17%, a więc sporo więcej niż w polskich uczelniach wyższych. Również skuteczność zdobywania grantów jest w całej Unii Europejskiej o 3% większa w przypadku mężczyzn w stosunku do kobiet. Jednocześnie wśród osób wyróżnionych naukową Nagrodą Nobla jest zaledwie 3% kobiet. Zdecydowana przewaga Polek na tle naukowczyń z innych krajów Unii Europejskiej i spoza niej dotyczy ich udziału wśród autorów publikacji naukowych w porównaniu z udziałem mężczyzn. Raport KE wskazał na 30% udziału kobiet wśród autorów publikacji, podczas gdy naukowczynie z Uniwersytetu Gdańskiego stanowią 56% autorów publikacji (czwarte miejsce na świecie⁵).

Raport KE „She Figures” zwraca uwagę na zwrotny punkt w karierze naukowców i naukowczyń, przypadający między 25. a 35. rokiem życia. Jest to czas najprężniejszego rozwoju naukowego, a jednocześnie wiąże się z czasem zakładania rodziny i narodzin dzieci. Właśnie ten okres zasadniczo różnicuje szybkość kariery naukowej, spowalniając ją u wielu kobiet. Jest to bezpośredni czynnik łączący karierę naukową z uczestnictwem w życiu rodzinnym oraz podziałem obowiązków domowych.

Jakie zatem uczelnie wyższe powinny podjąć kroki, by wspierać osiągnięcie równości szans kobiet i mężczyzn, i móc korzystać z grantów unijnych na swój rozwój?

Jak wdrażać równość płci na uczelniach wyższych – siedem warunków brzegowych

Od początku starań o zmianę instytucjonalną na Uniwersytecie Gdańskim najważniejsze było wdrożenie postulowanych w ekspertyzach założeń związanych z zarządzaniem różnorodnością i inkluzją (*Diversity & Inclusion*) (Drew, Cavanaugh 2020; Ovseiko et al. 2019). Specyfiką działań podejmowanych w Polsce⁶ okazały się w tym zakresie działania oddolne płynące z doświadczeń zarówno

⁵ Zob. www.leidenranking.com/ranking/2019/list (dostęp: 30.11.2020).

⁶ Por. <https://www.act-on-gender.eu/geincee-gender-equality-central-and-eastern-europe> (dostęp: 30.11.2020).

naukowych, jak i praktycznych badaczek i naukowczyń nauk społecznych (najczęściej wykorzystywanych w ramach realizacji grantów unijnych), których celem było wspieranie równości płci w instytucjach. W takiej roli też byliśmy i jesteśmy my, autorki tekstu.

Działania nabrały tempa, gdy dzięki projektowi STARBIOS2 (2019) udało nam się rozpocząć współpracę instytucjonalną, mającą określone cele i stosowny budżet. W ramach STARBIOS2 Uniwersytet Gdański wraz z 11 partnerami z Europy, USA i Brazylii pracował nad koncepcją uwzględniania w procesie badawczym konsekwencji społecznych i etycznych prowadzonych badań (*Responsible Research and Innovation*, RRI). Ideą projektu było opracowanie i wdrożenie w wybranych instytucjach naukowych prowadzących badania w dziedzinie szeroko rozumianych nauk biologicznych, chemicznych i biotechnologicznych indywidualnych planów działania umożliwiających zmiany strukturalne w zakresie odpowiedzialnych badań i innowacji.

Plan działania dla Uniwersytetu Gdańskiego, w tym pilotaż, realizowany był w Międzyuczelnianym Wydziale Biotechnologii UG i GUMed. Współpraca ta umożliwiła wdrożenie wyników ekspertyz i zaangażowania doświadczenia pracujących na WNS badaczek. W ramach projektu STARBIOS2 w kwietniu 2017 r. na Międzyuczelnianym Wydziale Biotechnologii na Uniwersytecie Gdańskim przeprowadzono dwa fokusy (łącznie z 19 osobami; 2 mężczyznami i 17 kobietami, którzy zgłosili się w odpowiedzi na zaproszenie skierowane do wszystkich pracowników MWB UG). Wywiady grupowe dotyczyły badania postaw wobec karier naukowych i możliwości ich realizowania przez osoby zatrudnione na wydziale. Wyniki badania stanowiły pierwszy krok do zdiagnozowania sytuacji kobiet i mężczyzn na Uniwersytecie Gdańskim i do podjęcia dalszych działań projektowych. Do wyników powyższego badania odniesiemy się w artykule.

Jednym z ważniejszych osiągnięć projektu, które przyczyniło się do zmiany strukturalnej na Uniwersytecie Gdańskim, było powołanie przez rektora w 2019 r. wspomianej Komisji ds. realizowania społecznej odpowiedzialności nauki, realizującej zadania związane z polityką społecznej odpowiedzialności nauki w trzech obszarach: (1) zaangażowania społecznego nauki i naukowców/naukowczyń, (2) edukacji społeczeństwa i (3) równości płci (równość kobiet i mężczyzn w zakresie kariery naukowej oraz równość płci w kontekście podejmowanych badań naukowych). W lipcu 2020 r. Komisja wydała swój pierwszy opisywany powyżej raport „Kobiety w nauce. Zarządzanie różnorodnością i równouprawnienie płci w społecznej odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego”, stanowiący pierwszą w Polsce diagnozę różnic płci na uczelni wyższej.

Działania Komisji są zatem skierowane na opracowanie i wdrożenie modelu integracji społecznej, przeciwdziałania dyskryminacji i nierównościami społecznym. Realizacja tego celu będzie się odbywać poprzez:

- 1) wdrożenie i monitorowanie realizacji polityki antydyskryminacyjnej;
- 2) budowanie wspólnoty akademickiej opartej na naukowej kulturze równości (*science culture equality*);
- 3) opracowanie i wdrożenie spójnego systemu monitorowania równości szans płci (*gender equality plan*).

Wszystkim celom działania komisji przyświeca idea zarządzania różnorodnością i wdrażanie pozytywnych zmian strukturalnych możliwe najczęściej dzięki aktywnemu pozyskiwaniu grantów z funduszy unijnych. By realizować powyższe cele, konieczna jest diagnoza i wynikające z niej postulaty, np. związane z przeciwdziałaniem nierównym szansom, jakie mają naukowcy i naukowczynie w rozwijaniu karier naukowych.

Przyczyny nierównego rozkładu sił w akademickiej karierze naukowej wiążą się ze zróżnicowanymi rolami społecznymi, z jakimi spotyka się większość kobiet i mężczyzn. Przy okazji podjęcia tematu płci naukowca pojawia się w wypowiedziach kategoria *missed opportunities*, czyli niewykorzystanych szans (Ceci, Williams 2011). Z kategorią niewykorzystanych czy też straconych szans wiąże się zjawisko metaforycznie zwane ciekącym rurociągiem (*leaky pipeline*; zob. Berryman 1983). Badane przez nas w 2017 r. w ramach projektu STARBIOS2 naukowczynie z Międzyinstytutowego Wydziału Biotechnologii identyfikowały to zjawisko również na Uniwersytecie Gdańskim:

pierwszy moment⁷ – ukończenie doktoratu i zmierzenie się z szukaniem miejsca pracy, post doca, dostanie grantu, TRZEBA CZEKAĆ, niektóre z nas nie mogą sobie na to pozwolić, cały splendor dwóch pierwszych liter kończy się, gdy wpływa pierwszy odcinek płacowy, szczególnie jak się porówna, że koledzy/żanki z innej uczelni mają o 800 PLN więcej. (...) **Drugi moment**, gdy się kończy 35 lat i przestaje się być „młodym naukowcem”, dla kobiet to jest trudne, bo przechodząc od „młody naukowiec” do „doświadczony naukowiec”, ma możliwość tylko aplikowania w konkursie OPUS i SONATA BIS, to moment rozczarowań, stłamszona systemowo pasja.

I kolejny cytat:

Oczywiście bardzo blokuje – urodzenie dziecka, tu bardzo dużo zależy od systemu wsparcia, nie tylko od męża, ale czy są dziadkowie, teściowe, zaangażowanie tzw. „wioski” w wychowanie dziecka, wtedy dziewczyny odpadają, **zwalniają tempo** [Respondentka wywiadu grupowego].

Uczestnicy i uczestniczki badania mówili o różnicach w postrzeganiu kobiet i mężczyzn w nauce przekładających się bezpośrednio na powstawanie stereotypów o ich roli i predyspozycjach. Jeden z uczestników w swojej wypowiedzi odnosi się do różnic i uzasadnia je, odwołując się do biologii i natury.

⁷ Wszystkie wyróżnienia w cytatach pochodzą od rozmówczyń.

[Kobiety] są bardziej dokładne, precyzyjne i tak dalej, aczkolwiek to w pewien sposób jak gdyby też działa na ich niekorzyść, tak, czasami, że to właśnie zabija taką błyskotliwą, leniwą kreatywność, no mówię, to w takim cudzysłowie oczywiście, ta **błyskotliwa kreatywność właśnie mężczyzn**, która wynika właśnie jak gdyby z tego niechlujstwa i tak dalej, w sensie i tutaj jak gdyby następuje jakby taki swego rodzaju balans, jest się tą ofiarą takiego średniego wzrostu, że **idę, ale inni uciekli mi szybciej, bo zrobili cztery kroki**, kumulacja tych właśnie różnych technik, które niestety jak gdyby są trochę przypisane do płci [...] [Respondentka wywiadu grupowego].

Wypowiedź ta dokładnie pokazuje, jakiego rodzaju wsparcia można oczekiwać od uniwersytetu, czyli pracodawcy, któremu zależy na wykorzystywaniu talentów całej populacji studentów/ek, pracowników/nic, naukowczyń/ców i doktorantek/ów.

Biorąc aktywny udział w realizowaniu projektów równościowych finansowanych z funduszy Unii Europejskiej, a także prowadząc zajęcia dotyczące zarządzania różnorodnością w organizacjach, przeciwdziałania stereotypom płci, projektowania karier naukowych czy pracy w różnorodnych zespołach udało nam się wypracować siedem warunków brzegowych dla uczelni wyższej, która myśli o efektywnym zarządzaniu swoim potencjałem wiedzy i jego różnorodnością.

Po pierwsze, należy przeciwdziałać efektom działania stereotypów płci w nauce – najlepiej za pomocą szkoleń dla społeczności akademickiej z zakresu przeciwdziałania uprzedzeniom i pozwalających nabyć umiejętności i narzędzi do zarządzania zespołami w sposób włączający. W latach 60. i 70. XX w. w Stanach Zjednoczonych przeprowadzono badania, w których poproszono dzieci i młodzież w wieku od 5. do 18. roku życia o narysowanie naukowca – jedynie 1% rysunków przedstawiało kobiety. Gdy to badanie powtórzono pięć dekad później, czyli w 2016 r., procent rysunków przedstawiających kobiety z 1% wzrósł do 34% (Miller et al. 2018).

Innego rodzaju badania (Makarova et al. 2019) wskazują, że królową podręczników nauczania zarówno podstawowego, jak i średniego jest w Polsce (i nie tylko) Maria Skłodowska-Curie, której wkład w rozwój nauki przynosi wymierny efekt w postrzeganiu świata nauki przez polskie dziewczyny. W badaniu „Piękne umysły”, które przeprowadzono w ramach Programu dla Kobiet i Nauki w 2016 r., potwierdzono tezę, że „nauka ma płęć”. Na pytanie: „Kto według Pana/Pani jest naukowcem?”, tylko 31% odpowiedziało, że „kobieta”; zapytani o przykład naukowca respondenci i respondentki wskazali jednak na drugim miejscu Marię Skłodowską-Curie (27% odpowiedzi po Albercie Einsteinie: 40% wskazań; przed Izaakiem Newtonem: 15% wskazań).

W rozważaniach nad stereotypami kobiet w nauce warto odnieść się też do Raportu „Rola Stypendium For Women in Science w karierach naukowych stypendystek Programu w Polsce”, który powstał na zamówienie Fundacji L’Oreal-UNESCO For Women in Science i jest efektem badań ilościowych i jakościowych

przeprowadzonych w 2020 r. z okazji 20-lecia programu. Składały się nań: badanie ilościowe – ankieta kwestionariuszowa online, w której wzięło udział 57 stypendystek, badanie jakościowe – dwa pogłębione grupowe wywiady fokusowe online (FGI) przeprowadzone z 16 stypendystkami i badanie jakościowe – indywidualne wywiady pogłębione (IDI) z czterema członkami/członkiniami zasiadającymi w jury programu. W maju 2020 r. stworzono charakterystyki stypendystek jako grupy, która może stanowić wzór dla innych naukowiec w Polsce oraz zbadanie postrzegania stypendium i polskiego programu L'Oréal-UNESCO For Women in Science i ich roli w budowaniu dalszej kariery naukowej stypendystek w celu dalszego rozwoju programu.

Wyniki badania na 20-lecie programu l'Oreal również potwierdzają, że Maria Skłodowska-Curie jest mocno osadzona w polskiej kulturze naukowej:

Moje autorytety? Maria Skłodowska-Curie. Nigdy nie miałam w głowie tego, że kobieta nie może być naukowcem, uważałam, że chce, to może. Za to moje koleżanki z Indii i Pakistanu mówiły, że przez brak takich kobiet [w książkach, we wzorcach] one nie wiedzą, że mogą w ogóle robić coś takiego [Stypendystka programu l'Oreal For Women in Science].

Wiąże się to jednak z zagrożeniami związanymi z niemożnością dorównania ideałowi. Wzór noblistki stawia niezwykle wysoko poprzeczkę zarówno dla roli naukowczyni, jak i roli kobiety:

Dlatego wzór kobiety naukowca Marii Skłodowskiej-Curie i matki, i żony, pokazuje „można!”, kierowała mężem i innymi naukowcami [Stypendystka programu l'Oreal For Women in Science].

Po drugie, ważne jest, by zmierzyć nierówności w organizacji, w której chce się wprowadzać zmiany. Przykładem takiego działania jest raport, który na Uniwersytecie Gdańskim, jako pierwszej uczelni w Polsce, udało się stworzyć. Jak twierdzi jedna z autorek prof. Ewa Łojkowska:

Raport ma ambicję wyznaczać nowy trend przyglądania się zarządzaniu talentami i nauką w Polsce, zwracając uwagę na potencjał drzemący w różnorodności płci, wieku, pochodzenia i co bardzo ważne – różnorodności naukowej. Współistnienie i współpraca kobiet i mężczyzn, przedstawicieli i przedstawicielek różnych dyscyplin naukowych stanowi bowiem szansę dla polskiej nauki. Podsumowanie zasobów uniwersyteckich w postaci tego typu raportów pomaga planować strategię rozwoju uczelni na kolejne lata⁸.

⁸ Zob. https://ug.edu.pl/Informacja_prasowa/98593/raport_ug_kobiety_w_nauce_-_zarzadzanie_roznorodnoscia_i_rownowaznosciami_plci_w_spolecznej_odpowiedzialnosc_uniwersytetu_gdanskiego (dostęp: 30.11.2020).

Dzięki opracowaniu raportu udało się przyjrzeć nierównościom pod względem płci i pokazać zasoby drzemiące w pracownikach i pracownicach naukowych. Monitorowanie wskaźników równości płci jest konieczne, by mierzyć, na ile prowadzone działania przynoszą określone efekty i na ile przekładają się one na jakość i komfort pracy w jednostkach naukowych (Ovseiko et al. 2019).

Po trzecie, ważne jest, by stworzyć szczegółowy, instytucjonalny plan wdrożenia zasad równości płci zawierający dobrze określone cele i efekty, a także wcielić w życie mechanizm systematycznego i przejrzystego monitorowania realizacji ustalonego planu oraz jego efektywności na wszystkich szczeblach kariery naukowej. Taki plan równości płci został stworzony i jest wdrażany w Uniwersytecie Gdańskim. Jego celem, podobnie jak i analogicznych planów na innych uczelniach, jest stworzenie całego systemu działań, począwszy od edukacyjnych przeciwdziałających stereotypom, poprzez budowanie jasnych ścieżek kariery, po monitorowanie wskaźników równości płci, by system zarządzania różnorodnością rzeczywiście przynosił postęp naukowy. Ogłoszenie, że dla danej instytucji równości płci jest ważna to istotne działanie, ale jest to element strategii uczelni, a więc zatem muszą pójść konkretnie określone cele i działania podjęte do ich realizacji.

Po czwarte, konieczne jest zaangażowanie całej społeczności akademickiej, w tym, a może szczególnie, mężczyzn, w poparcie dla tego typu zmian. Jak podsumował wagę prestiżowej Nagrody l’Oreal for Women in Science jeden z członków jury konkursu, w ramach badania przeprowadzonego przez autorki dla programu „L’Oréal Polska dla Kobiet i Nauki”: „Kobiety są tak samo dobre, tylko czasami, z różnych względów, mogą mieć trudniejszą ścieżkę, dlatego trzeba je docenić, «jesteście tak samo dobre, tylko jest czasem trudniej», tym bardziej bonusy się należą i większy szacunek”.

Na całym świecie większa równość kobiet oznacza postęp i korzyści dla wszystkich – ale może również oznaczać nowe wyzwania w mobilizowaniu mężczyzn do działań na rzecz równości płci – to jest istotny obszar działania dla sektora edukacji i nauki. Globalne, organizacyjne, rodzinne i indywidualne korzyści związane z równością między płciami dotyczą zarówno kobiet, jak i mężczyzn (Holter 2014). Pomimo coraz większej świadomości korzyści z równości płci kobiety były i są główną siłą napędową strategii i ruchów na rzecz równości płci – również na poziomie instytucjonalnym (Holter 2014). Z kolei mężczyźni – zajmujący w większości organizacji stanowiska i pozycje o wyższym statusie – są mniej skłonni do myślenia o równości płci jako o czymś korzystnym dla nich samych (Greig et al. 2000).

Programy i kampanie służące równości płci w większości przypadków odnoszą się do mężczyzn w sposób pośredni, jako do grupy, która ma większą władzę niż kobiety, zamiast wyraźnie ją angażować w proces ich wdrażania i korzystania z osiągnięć równości płci. Może mieć to związek m.in. z tym, że mężczyźni nie

dostrzegają w ruchach na rzecz równości płci korzyści dla siebie. Ponadto fakt coraz większej obecności kobiet w strukturach władzy może być postrzegany jako odbywający się kosztem mężczyzn – im więcej władzy zyskują kobiety, tym bardziej tracą ją mężczyźni. Ten sposób postrzegania relacji społecznych nazywa się „wiarą w grę o sumie zerowej” (por. Kosakowska-Berezecka et al. 2020; Ruthig et al. 2017). Ten rodzaj percepcji skupia się na konkurowaniu o zasoby i utrudnia wypracowywanie takich rozwiązań, które są korzystne dla wszystkich stron. Jednym ze sposobów angażowania zarówno kobiet, jak i mężczyzn w działania służące równości płci jest wspólne budowanie strategii temu służącej – m.in. za pomocą wdrażania planów równości płci.

Po piąte, ważne jest kształcenie młodzieży i organizowanie wsparcia mentorów i menterek. Jako efekt projektu STARBIOS2 na stałe do programu studiów na kierunku Biotechnologia weszły trzy przedmioty: „Rola płci w badaniach (RRI) i karierze naukowej” (1 poziom), „Przygotowanie do aktywnej pracy w różnorodnym zespole” (2 poziom) i „How to become a responsible scientist” (3 poziom). Jak pokazały wspomniane badania, w gronie stypendystek L’Oreal for Science w środowisku akademickim brakuje świadomości, że to nie kobiety, ale system prowadzenia badań i zarządzania instytucjami naukowymi nie jest do końca kompatybilny z łączeniem ról rodzinnych z zawodowymi, przez co stanowi kolejną z barier.

Świat nauki robi wrażenie świata bardzo elastycznego dla łączenia ról rodzinnych i zawodowych, ale to nie do końca prawda – kobiety w nauce muszą być niczym ta „Super Woman”, niczym Maria Skłodowska Curie. Jest to wzór niedościgniony; wszystkie badane przez nas stypendystki miały bardzo wysokie standardy pracy i ogromne oczekiwania wobec siebie, przy jednoczesnym myśleniu o sobie, że nie są wzorami do naśladowania. Oprócz wspierających kobiety rozwiązań systemowych brakuje kobiet menterek. Brakuje też mężczyzn mentorów, którzy innym mężczyznom pokazywaliby swoje zaangażowane ojcostwo i godzenie kariery naukowej z rodziną.

Po szóste, ważne jest „bycie wiarygodną/ym i rzetelnym/ą” na poziomie najbardziej widocznych zachowań, czyli języka. Naszym zdaniem objawia się to w splotności komunikacyjnej. Dlatego wspieramy stosowanie rozwiązań wpływających na promowanie języka równościowego, w tym wypadku sfeminizowanego czy też pamiętającego o wersji sfeminizowanej (np. w aktach prawnych czy w statutach uczelni). W przeprowadzonych przez nas badaniach dla Fundacji Programu „L’Oréal Polska Dla Kobiet i Nauki” widoczna jest akceptacja dla takich słów jak: „profesorka”, „biolożka”, „matematyczka”, „informatyczka”, co pokazuje, że kobiety są obecne w danych dziedzinach. Większa obecność kobiet w języku – poprzez stosowanie feminatywów – może mieć wpływ na podejmowanie przez młode kobiety decyzji o wyborze takiej ścieżki edukacji czy kariery, a kobiety z wyższym wykształceniem motywuje do zdobywania kolejnych stopni w karierze naukowej.

Nam, jako społeczeństwu, opłaca się wspierać rozwój kobiet w tych dziedzinach, by nie marnować szans na wzrost znaczenia nauki polskiej w świecie.

Po siódme, ważne jest dzielenie się dobrymi praktykami i historią przecierania szlaków. Jako ekspertki angażujące się w działania okołouczelniane i międzyuczelniane, udzielamy wywiadów w mediach, występujemy na konferencjach naukowych, inspirujemy firmy i korporacje, a także realizujemy kolejne projekty. Jednym z nich jest projekt ResBios⁹ finansowany z Programu Ramowego UE Horyzont 2020. Został rozpoczęty w styczniu 2020 r. i będzie realizowany przez trzy lata w konsorcjum stworzonym przez 12 partnerów z 11 krajów, koordynowanym przez Uniwersytet Tor Vergata z Rzymu. Budżet Projektu to 1,5 mln euro. Wybrani partnerzy projektu STARBIOS2, którzy wdrożyli już plany działań w obszarze RRI, doprowadzając do zmian strukturalnych w swoich instytucjach, jako doświadczone organizacje przyjmą rolę „mentorów” wobec partnerów „początkujących”, którym będą służyć radą, przykładami i wsparciem.

Podsumowanie

Wiemy, że równość płci w organizacjach sprzyja obniżeniu rotacyjności stanowisk, większej satysfakcji z pracy, a jednocześnie zwiększa produktywność oraz innowacyjność zespołów (Catalyst 2011; UNTIL 2019). Opisywane w artykule warunki konieczne do osiągnięcia równości płci w uczelniach wyższych nie wyczerpują listy tego, co należy zrobić, by wspierać równość płci w uczelniach wyższych. Stanowią przykłady kilku podstawowych działań, których wprowadzanie wspiera realizację planów równości płci i których realizacja przyczyniła się do podejmowania kolejnych kroków. Posiadanie planów równości płci to warunek konieczny ubiegania się o granty unijne, jak w październiku 2020 r. zdecydowała Komisja Europejska.

Nasze długoletnie doświadczenie uczy, że zmiany na uczelniach wyższych dzieją się „krok po kroku” i w wolnym tempie, niemniej ważne jest posiadanie silnych argumentów do ich inicjowania i wdrażania. Oprócz wykorzystywania ku temu polityk Unii Europejskiej ważne jest też pamiętanie o porównywalnie silnej pozycji polskich kobiet naukowczyń i potencjale Uniwersytetu Gdańskiego. Jeśli chodzi o kobiece autorstwo publikacji naukowych, Uniwersytet Gdański zajął w zeszłym roku czwarte miejsce na świecie¹⁰, a nierówności płacowe osiągają poziom 8% (Raport „Kobiety w nauce”, 2020) w porównaniu do 17% („She Figures”, 2018) średniej zarobków naukowców i naukowczyń w UE. Jako przedstawiciele

⁹ Responsible Research and Innovation Grounding Practices in Biosciences, https://biotech.ug.edu.pl/media/aktualnosci/89852/resbios-_horyzont_2020-_nowy_projekt (dostęp: 30.11.2020).

¹⁰ Zob. www.leidenranking.com/ranking/2019/list (dostęp: 30.11.2020).

i przedstawicielki polskich uczelni wyższych jesteśmy ekspertami w zakresie wdrażania zmian instytucjonalnych i mamy dużo dobrych praktyk, które mogą być realizowane na innych uczelniach Unii Europejskiej.

Literatura

- Berryman S., 1983, *Who Will Do Science? Minority and Female Attainment of Science and Mathematics Degrees: Trends and Causes*, New York: Rockefeller Foundation.
- Ceci S.J., Williams W.M., 2011, *Understanding Current Causes of Women's Underrepresentation in Science*, „Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America”, no. 108(8), <https://doi.org/10.1073/pnas.1014871108>.
- Coltrane S., Adams M., 2008, *Gender and Families (Vol. 5)*, Lanham, MD: Rowman & Littlefield.
- Drew E., Canavan S., 2020, *The Gender-Sensitive University A Contradiction in Terms? 1st Edition*, Routledge.
- Greig A., Kimmel M., Lang J., 2000, *Men Masculinities and Development: Broadening Our Work Towards Gender Equality*, „Gender in Development Monograph Series 10”, New York, NY: United Nations Development Programme.
- Holter Ø.G., 2014, *What's In It For Men? Old Question, New Data*, „Men and Masculinities”, no. 17(5), <https://doi.org/10.1177/1097184X14558237>.
- Inglehart R., Foa R., Peterson C., Welzel C., 2008, *Development, Freedom and Rising Happiness: A Global Perspective 1981–2006*, „Perspectives on Psychological Science”, no. 3(4), <https://doi.org/10.1111/j.1745-6924.2008.00078.x>.
- Kosakowska-Berezecka N., Besta T., Bosson J.K., Jurek P., Vandello J.A. et al., 2020, *Country-Level and Individual-Level Predictors of Men's Support for Gender Equality in 42 Countries*, „European Journal of Social Psychology”, no. 1–16, <https://doi.org/10.1002/ejsp.2696>.
- Makarova E., Aeschlimann B., Herzog W., 2019, *The Gender Gap in STEM Fields: The Impact of the Gender Stereotype of Math and Science on Secondary Students' Career Aspirations*, „Frontiers in Educational Psychology”, <https://doi.org/10.3389/educ.2019.00060>.
- Mazur A., Goertz G., 2008, *Politics, Gender, and Concepts: Theory and Methodology*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Miller D.I., Nolla K.M., Eagly A.H., Uttal D.H., 2018, *The Development of Children's Gender-Science Stereotypes: A Meta-analysis of 5 Decades of U.S. Draw-A-Scientist Studies*, „Child Dev”, no. 89, DOI: 10.1111/cdev.13039.
- ONZ, 2015, Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego A/RES/70/1: Agenda na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030, <http://www.un.org.pl/agenda-2030-rezolucja> (dostęp: 31.08.2021).
- Osveiko P.V., Pololi L.H., Edmunds L.F., Civian J.F., Daly M., Buchan A.M., 2019, *Creating a More Supportive and Inclusive University Culture: A Mixed-Methods Interdisciplinary Comparative Analysis of Medical and Social Sciences at the University of Oxford*, „Interdisciplinary Science Reviews”, no. 44:2, DOI: 10.1080/03080188.2019.1603880.

- Read S., Grundy E., 2011, *Mental Health Among Older Married Couples: The Role of Gender and Family Life*, „Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology”, no. 46, <https://doi.org/10.1007/s00127-010-0205-3>.
- Ruthig J.C., Kehn A., Gamblin B.W., Vanderzanden K., Jones K., 2017, *When Women's Gains Equal Men's Losses: Predicting a Zero-Sum Perspective of Gender Status*, „Sex Roles: A Journal of Research”, no. 76(1–2), <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0651-9>.
- Seedat S., Scott K.M., Angermeyer M.C., Berglund P., Bromet E.J., Brugha T.S., Kessler R.C., 2009, *Cross-National Associations Between Gender and Mental Disorders in the World Health Organization World Mental Health Surveys*, „Archives of General Psychiatry”, no. 66(7), 785, <https://doi.org/10.1001/archgenpsychiatry.2009.36>.
- Thornton G., 2019, *Women in Business: Building a Blueprint for Action*, <https://www.grantthornton.global/en/insights/women-in-business-2019/women-in-business-report-2019/> (dostęp: 30.11.2020).
- Informacja prasowa, https://ug.edu.pl/Informacja_prasowa/98593/raport_ug_kobiety_w_nauce_-_zarzadzanie_roznorodnoscia_i_rownouprawnieniem_plci_w_spolecznej_odpowiedzialnosci_uniwersytetu_gdanskiego (dostęp: 13.01.2021).
- Raport United Nations, 2015, *Transforming Our World: The 2023 Agenda for Sustainable Development (A/Res/70/1)*, <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf> (dostęp: 30.11.2020).
- Raport Catalyst, 2011, *Why Diversity Matters*, https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/Catalyst_Why_diversity_matters.pdf (dostęp: 17.12.2019).
- Raport „Kobiety w Nauce – zarządzanie różnorodnością i równouprawnienie płci w społecznej odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego”, 2020, https://ug.edu.pl/sites/default/files/_nodes/informacja_prasowa/98593/files/raport_ug_-_kobiety_w_nauce.pdf (dostęp: 30.11.2020).
- Raport Leiden Ranking List, www.leidenranking.com/ranking/2019/list (dostęp: 30.11.2020).
- Raport „Piękne umysły – rola kobiet w świecie nauki”, 2016, Fundacja dla Kobiet i Nauki http://lorealdlakobietinauki.pl/wp-content/uploads/2016/05/16-04-26_Raport_Piekne_umysly-rola_kobiet_w_swiecie_nauki.pdf (dostęp: 30.11.2020).
- Raport „SHE Figures 2018”, <https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/print-pdf/3286> (dostęp: 30.11.2020).
- Raport STARBIOS 2, 2019, https://starbios2.eu/wpcontent/uploads/2019/12/Starbios2_D9.1_GLMModel.pdf (dostęp: 30.11.2020).
- United Nations Technology and Innovation Labs Report, 2019, *Inclusion and Diversity: Tech it or leave IT*, https://until.un.org/sites/default/files/inline-files/UNTIL_Inclusion_and_Diversity_Tech_Report_2019.pdf (dostęp: 30.11.2020).