

# NIE MA KOBIET, SĄ LUDZIE

**Prof. Maria Anna Ciemerych-Litwinienko**

pełni funkcję prodziekana ds. organizacji badań Wydziału Biologii UW, kieruje Zakładem Cytologii. Zajmuje się badaniami nad różnicowaniem komórek macierzystych i regeneracją mięśni szkieletowych. Laureatka licznych nagród, w tym stypendium czasopisma POLITYKA w 2003 r. i L'Oréal dla Kobiet i Nauki w 2005 r.

ciemerych@biol.uw.edu.pl

**dr hab. Edyta Brzóska-Wójtowicz**

jest adiunktem w Zakładzie Cytologii Wydziału Biologii UW, zajmuje się regeneracją mięśni szkieletowych oraz możliwością zastosowania komórek macierzystych we wspomaganiu ich rekonstrukcji. Laureatka stypendium L'Oréal dla Kobiet i Nauki w 2015 r. oraz finalistka Nagród Naukowych Polityki w 2014 r.

edbrzoska@biol.uw.edu.pl

**O**tym, w jaki sposób traktowane są kobiety pracujące naukowo, mówią **prof. Maria Anna Ciemerych-Litwinienko** i **dr hab. Edyta Brzóska-Wójtowicz** z Wydziału Biologii UW.

**ACADEMIA: Spotkałyśmy się, żeby porozmawiać o kobietach w nauce.**

**MARIA ANNA CIEMERYCH-LITWINIENKO:** Nie ma czegoś takiego jak „kobieta w nauce” – jest człowiek w nauce! Ja się w każdym razie tak czuję. Ale może dlatego, że zostałam wychowana przez rodziców jako człowiek, nie jako kobieta, nigdy też nie odczułam w pracy dyskryminacji z powodu płci. Wiem jednak, że wiele kobiet to dotyka – są marginalizowane, ich wypowiedzi są ignorowane...

**EDYTA BRZÓSKA-WÓJTOWICZ:** Cóż, nawet jeśli mnie czy pani profesor to bezpośrednio nie spotkało, to mamy wiele dowodów anegdotycznych pokazujących nierówne traktowanie kobiet w nauce. Na przykład dość często zdarza się ocenianie kobiet naukowców po wyglądzie. Nie mówi się: „świetnie pani wygłosiła wykład”, tylko: „świetnie pani wygląda w tej garsonce”. W przypadku mężczyzn takich uwag nie słyszałam. Są też twarde dane pokazujące, ile kobiet pracuje na poszczególnych szczeblach kariery naukowej. Nawet jeśli proporcja płci na studiach magisterskich wynosi pół na pół, wśród doktorantów zaczynają przeważać mężczyźni, kobiety zdecydowanie rzadziej robią też habilitację, nie mówią już o profesurze.

**Może niezbyt się nadają do nauki?**

**E.B.-W.:** Powiedziałybym raczej, że problemem są różnice w wychowywaniu chłopców i dziewcząt. Jeśli małej dziewczynce powiemy „biegnij jak dziewczynka” albo „biegnij jak chłopiec”, to w obu przypadkach będzie pędzić, ale już siedmiolatka tylko w drugim przypadku będzie gnać do przodu. Co ważniejsze, dziewczynki są jakby podświadomie odsuwane od technicznych problemów przez rodziców czy nauczycieli. A raport fundacji L'Oréal pokazuje, że ponad 80% Polaków uważa, że naukowiec to zawód męski.

**M.A.C.-L.:** Problem kobiety w nauce wynika wprost z problemu bycia kobietą w naszych społeczeństwach.



## S A M E O S O B I E

Jeśli popatrzymy na odsetek kobiet zajmujących kluczowe stanowiska w firmach, to zrównoważone proporcje są chyba tylko w krajach skandynawskich. W Polsce, niestety, nie przywiązuje się wagi do dobrobytu dziewczynek czy kobiet i przez to nagminnie jest podejście patriarchalne. Po części same to sobie robimy – wiele matek uczy synów, że kobieta ma wypełniać ściśle określone funkcje, a do pewnych dziedzin po prostu nie ma predyspozycji.

**Dlaczego kobiety wypadają z nauki po doktoracie?**

M.A.C.-L.: Ze względu na swoje funkcje biologiczne. Zostają matkami i często już nie wracają do nauki.

E.B.-W.: I szkoda. Przecież edukacja jest u nas współfinansowana przez państwo i środki zainwestowane

w edukację rzesz dziewcząt i kobiet są w ten sposób tracone. Niektórzy mogliby powiedzieć, że wypadają z nauki, bo są mniej zdolne, a przecież to nieprawda. Główne powody są społeczne.

**Jest jeszcze jeden argument: praca naukowa wymaga ciągłej mobilizacji, a kobieta, poprzez większe zaangażowanie w sprawy rodzinne, nie zawsze może poświęcić się jej w 100%.**

M.A.C.-L.: Akurat u nas w zakładzie są prawie same kobiety i na pewno nie kierowaliśmy się płcią, przyjmując nowe osoby – one po prostu były lepsze niż aplikujący do nas mężczyźni. Jednak mogą sobie wyobrazić, że niektórzy będą próbowali uniknąć problemów związanych z czasowym odejściem z pracy młodej matki i dlatego wolą zatrudniać mężczyzn. Muszę



## ACADĒMIA panorama kobieta w nauce

jednak przyznać, że kiedy trzy moje współpracownice prawie jednocześnie zaszły w ciążę i trzeba było na ten czas zastąpić je w pracy dydaktycznej i naukowej, był taki moment, że ogarnęła mnie panika – podobno zamknęłam się na cały dzień w pokoju i nie wychodziłam. Ale później i ja, i pozostali na posterunku pracownicy zaczęliśmy działać – podchodzę do takich problemów zadaniowo.

**Zatem co robi kierownik, kiedy spada na niego taka wieść?**

M.A.C.-L.: Nic. Kierownik mówi, że to cudownie, że się bardzo cieszy i że damy radę. Można przecież zatrudnić kogoś na zastępstwo, można to jakoś zorganizować, tylko trzeba chcieć. Z drugiej strony rodzice świetnie organizują sobie pracę, bo muszą tak zarządzać swoim czasem, żeby starczyło go też na obowiązki domowe. Nie mam dzieci, więc wiem, co mówię.

przesunąć granicę wieku o rok, jeśli aplikująca osoba urodziła dziecko. A co ze starszymi? Dla nich nie ma żadnych ulg. Podobnie jest w przypadku przepisów określających czas przeznaczony na zrobienie habilitacji. Ustawa dopuszcza 8 lat od doktoratu, ale jeśli ktoś w tym czasie wychował dwójkę dzieci, to ten czas się skraca o co najmniej dwa lata. A co mają powiedzieć np. lekarki, które mają dokładnie tyle samo lat na zrobienie specjalizacji co mężczyźni?

**Emocjonalnie powrót też kosztuje?**

E.B.-W.: Mnie kosztował sporo wysiłku, bo z jednej strony bardzo chciałam wrócić, ale z drugiej chciałam być z dziećmi w domu. Ale o tyle było mi łatwiej, że właściwie nie byłam na takim prawdziwym urlopie macierzyńskim, bo cały czas pisałam publikacje, sprawdzałam prace magisterskie, byłam aktywna, więc w zasadzie nie wypadłam z obiegu. Poza tym swoboda dysponowania czasem, którą my, naukowcy, mamy, jest bezcenna. Moje koleżanki pracujące w korporacji takiego komfortu nie mają.

Tak czy inaczej nie byłoby to wszystko możliwe bez wsparcia bliskich i współpracowników. Nigdy nie usłyszałam wyrzutów, że biorę zwolnienie, bo dzieci są chore.

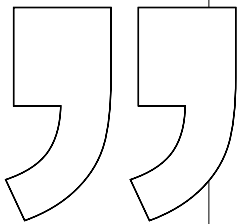
**Wszystko zależy od relacji panujących w konkretnym zakładzie, prawda? Bo systemowe wsparcie raczej kuleje?**

M.A.C.-L.: Raczej go nie ma. Co prawda w porównaniu z innymi krajami w Polsce urlop macierzyński jest dość długi, i to dobrze. Ale np. doktorantów nie obejmuje ZUS, więc kobieta zachodząca w ciążę pozostaje bez utrzymania. Jakie ma wyjście? Albo w czasie urlopu macierzyńskiego wykorzystać stypendium, ale wtedy będzie musiała ostatni rok studiów przepracować za darmo, albo zawiesić stypendium i pozostawać na utrzymaniu partnera lub innych członków rodziny. A to jest przecież okres, kiedy pieniądze są bardzo potrzebne.

E.B.-W.: Ten system to tragedia. 500 plus nie jest absolutnie wsparciem dla kobiet, które chcą pracować i mieć dzieci. Nie pomaga matkom z pierwszym dzieckiem, a tym właśnie jest najtrudniej. Nie ma łatwo dostępnych żłobków, przedszkoli...

**A czy posiadanie dzieci zmienia sposób, w jaki postrzegana jest naukowczyni?**

E.B.-W.: Tak, istnieje tendencja, żeby podkreślać łączenie przez kobiety życia osobistego z zawodowym. Ile razy ktoś mówi o moim dorobku – czy to z okazji wręczania mi jakichś nagród, czy grantów – to już w drugim zdaniu dodaje „tyle się pani udało, a ma pani dwójkę dzieci”. Nie słyszałam takich komentarzy w przypadku swoich kolegów. Jesteśmy więc nieco stygmatyzowane, ale cały czas mam nadzieję, że to wynika z dobrej woli i z troski.



Każda płęć ma swoją specyfikę fizjologiczną, ale tyle samo kobiet co mężczyźni może być rozmemłanych i tyle samo stanowczych.

**Nie jest to takie łatwe.**

E.B.-W.: Jest bardzo trudne. Nasza praca jest naprawdę specyficzna, bo faktycznie nigdy się nie kończy. Nie da się o 16 odłożyć próbówki czy długopisu i do następnego dnia o niej nie myśleć. Kiedy moje dzieci były małe, przychodziłam do laboratorium, robiłam doświadczenia, później odbierałam je z przedszkola i dopiero kiedy kładły się spać, siadałam do pisania.

**W niektórych dziedzinach urlop macierzyński to przerwa, przez którą można wpaść z obiegu.**

E.B.-W.: Tak, łatwo wpaść w taką pętlę. Kiedy kobiety rodzą dziecko, przez rok są wyłączone z działalności naukowej, więc powstaje dziura w ich aktywności. Przez nią trudniej jest np. uzyskać kolejny grant, bo nie ma ciągłości pracy, nie ma publikacji, a przy przyznawaniu grantów kryteria dla obu płci są takie same.

W Fundacji na rzecz Nauki Polskiej stworzono program Pomost przeznaczony właśnie dla osób wracających do nauki po takiej przerwie, ale on już został zakończony. Cześć projektów przeznaczonych dla młodych naukowców (do 35. roku życia) pozwala

## S A M E O S O B I E

Zdarza się, że kobiety są odsuwane od pewnych zadań na uczelniach, tłumaczone jest to właśnie czasem, jakiego potrzebują na zajmowanie się dziećmi. Faktycznie, kiedy dzieci są małe, są absorbujące, ale kobiety powinny same decydować, czy podążają jakimś zobowiązaniu, czy nie. Inaczej pewne sprawy, zarówno naukowe, jak i organizacyjne, je omijają.

**Praca naukowa wiąże się z wyjazdami: krótszymi na konferencje czy prace terenowe, ale też dłuższymi na różne staże i stypendia. Jak to pogodzić z obowiązkami rodzicielskimi?**

E.B.-W.: Wyjeżdżałam, dopóki nie miałam dzieci, a później już na żaden dłuższy wyjazd się nie wybrałam. I tego żałuję. Kiedy na staż jedzie mężczyzna, kobieta z dzieckiem zwykle jedzie za nim, ale w drugą stronę to tak nie działa. Bo kiedy mężczyzna ma swoją pracę, jest mniej skłonny ją rzucić i wybrać się za partnerką. Chociaż oczywiście nie zawsze tak jest – znam wiele kobiet, które pojechały na staż z mężem i z dziećmi.

W tej kwestii problem jest jednak generalny. To, że obecnie w nauce kładzie się duży nacisk na mobilność, trudno zakwestionować. Ale zapomina się o jednej ważnej rzeczy. Młodzi pracownicy nauki w Polsce mają znacznie gorsze zaplecze finansowe niż Amerykanie, Niemcy czy Francuzi. Doktorant zarabia 1400 zł, żyje na granicy ubóstwa. Nie ma oszczędności, które umożliwiałyby swobodne przemieszczanie się między krajami. Różne stypendia pokrywają zwykle tylko koszt utrzymania za granicą doktoranta czy postdoka, ale jego rodziny już rzadziej. Poza tym stypendium wystarcza na przeżycie, ale często nie zapewnia komfortu finansowego, jaki dają środki umożliwiające np. opłacenie na miejscu przedszkola czy prywatnej wizyty u lekarza. Trudno więc wymagać od młodych naukowców, żeby jeździli po całej Europie czy świecie, nie mówiąc o wyjeździe rodziną.

**W niektórych krajach odgórne regulacje zapewniają, żeby proporcja płci na różnych stanowiskach była wyrównana. Czy to dobre rozwiązanie w nauce?**

M.A.C.-L.: Uważam, że do pracy naukowej powinni być przyjmowani najlepsi. Kwoty dotyczące płci mogą mieć znaczenie na przykład przy tworzeniu różnego rodzaju paneli czy gremiów doradczych, do których członków wybiera się z puli osób o podobnym doświadczeniu i osiągnięciach.

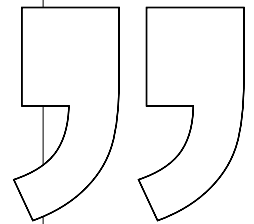
**Pani profesor jako prodziekan spotyka się często z dziekanami innych wydziałów, ma też pani liczne doświadczenia pracy za granicą. Czy kwestia kobiet naukowców wygląda wszędzie podobnie?**

M.A.C.-L.: Wydaje mi się – chociaż to oczywiście subiektywne odczucie – że na naszym wydziale nie ma

problemu gorszego podejścia do kobiet w nauce. Od chyba już 14 lat mężczyzna nie był u nas dziekanem. Wśród wydziałowych komisji proporcja płci zwykle wynosi 1:1, chociaż wybierając do nich kandydatów, opieramy się na ich kompetencjach.

Żadne miejsce nie jest jednak wolne od dyskryminacji. W Stanach Zjednoczonych zmieniano to systemowo i przedstawiciele różnych mniejszości przyjmowano preferencyjnie – np. z niższym pułapem punktów, a później weryfikowano postępy. We wszystkich zagranicznych laboratoriach, w których pracowałam, kobiety odgrywały ogromną rolę. W Stanach Zjednoczonych pracowałam w labie, w którym prawą ręką szefa była kobieta, w Anglii byłam związana z dwoma zespołami kierowanymi przez kobiety, we Francji również współpracowałam z wieloma świetnymi kobieta-naukowcami.

Do pracy powinni być przyjmowani najlepsi. Kwoty dotyczące płci mają znaczenie, gdy wybieramy spośród kilku świetnych kandydatów.



**Czy siła to warunek konieczny, żeby kobieta robiła karierę w nauce?**

M.A.C.-L.: Tak, ale to kwestia osobowości, nie płci. Szef kobieta może być silny, a szef mężczyzna może być słaby i vice versa. Kobiecość czy męskość nie mają tu znaczenia.

Wolę raczej patrzeć na to tak, że człowiek ma cechy, które czynią z niego dobrego naukowca i dobrego szefa. Każda płeć ma swoją specyfikę, ale myślę, że tyle samo kobiet co mężczyzn może być rozmemłanych i tyle samo stanowczych. Każdy ma cechy, które go predestynują do jakiejś pracy – jednych w domowym zaciszu, innych do walki na froncie. Trzeba mieć wrażliwość na człowieka, a nie jego płeć. Może jestem nieobiektywna, bo zawsze miałam wsparcie od mężczyzn, w tym od mojego mentora prof. Tarkowskiego. Wspierały mnie także liczne kobiety. Bez tych ludzi nie udałooby mi się zostać naukowcem. Nawet jeśli to nie zawsze wychodzi, staram się jednak traktować wszystkich niezależnie od płci i jednakowo i mam nadzieję, że daję radę.

Z PROF. MARIĄ ANNĄ CIEMERYCH-LITWINIENKO  
I DR HAB. EDYTĄ BRZÓSKĄ-WÓJTOWICZ  
ROZMAWIAŁA AGNIESZKA KŁOCH  
ZDJĘCIE JAKUB OSTAŁOWSKI