

ACADEMIA

# Rozbić szklany sufit

**dr Ewa Wróblewska-Trochimiuk**

Instytut Sławistyki, Polska Akademia Nauk, Warszawa



*Żeby wyrównać szanse kobiet i mężczyzn, potrzebne są głębokie zmiany skutkujące innym podejściem do humanistyki i odwróceniem procesu deprecjacji jej osiągnięć.*

**W** ciągu ostatniego roku kilka jednostek PAN otrzymało logo „HR Excellence in Research” przyznawane przez Komisję Europejską instytucjom, które gwarantują najwyższe standardy prowadzenia badań naukowych i zatrudniania kadry naukowej. Otrzymane wyróżnienie zobowiązuje m.in. do stosowania zasady *gender balance* nie tylko w zakresie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry, ale również w składzie powoływanych gremiów i komisji (w tym konkursowych).

Pojęcie *gender balance* weszło do polskiego dyskursu publicznego głównie dzięki dyskusji o partyjnych parytetach. Komisja Europejska definiuje je jako zasadę będącą elementem szerszej polityki na rzecz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn (*gender mainstreaming*), zgodnie z którą należy dążyć do względnej równowagi płci tam, gdzie kobiet jest zwykle znacznie mniej niż mężczyzn.

Okazuje się jednak, że wciąż nie do końca wiadomo, jak równowagę płci w nauce zagwarantować w praktyce. Bo pewnych spraw nie można rozwiązać na poziomie organizacji poszczególnych jednostek naukowych. Problemem nie jest bowiem zapewnienie równowagi płci w składzie komisji konkursowej, bo można do niej zaprosić profesora lub profesorkę z innej jednostki naukowej. Sytuacja komplikuje się wtedy, kiedy np. przy naborze na studia doktoranckie trzeba zaplanować działania, które zagwarantują, że zostanie przyjęta równa (lub zbliżona) liczba przedstawicieli obu płci.

Zaplanowanie odpowiedniej polityki – na poziomie rekrutacji, ale również w zakresie zatrudniania w PAN – wydaje się bardzo trudne, przede wszystkim dlatego, że temat ten nie został jeszcze dostatecznie przedyskutowany. Przeprowadzone w 2003 r. badania dotyczące proporcji kobiet i mężczyzn legitymujących się w Polsce tytułami naukowymi pokazują, że wśród osób z tytułem doktora kobiety stanowiły 47%, doktora habilitowanego – 32%, a profesora – 27% (*Gendered Career Trajectories in Academia in Cross-National Perspective*, 2007). Zestawienie z roku 2012 pokazuje obniżenie proporcji na niekorzyść kobiet – odpowiednio 43%, 32% i 21% („Nauka”, 2/2013). To dowodzi istnienia „szklanego sufitu”, bariery utrudniającej kobietom osiągnięcie wysokich pozycji.

Rolą Komisji Europejskiej jest promocja polityki równowagi płci, ale jej implementacja należy do konkretnych środowisk: uniwersytetów, akademii nauk, uczelni wyższych. Warto rozpocząć dyskusję na ten temat i podzielić się doświadczeniami.

Jedną z kwestii wartych przedyskutowania jest na przykład to, czy *gender balance* to reguła działająca w dwie strony? Przed takim problemem stają instytucje humanistyczne, w których przeważają kobiety. Doskonale obrazuje to struktura zatrudnienia jednego z humanistycznych instytutów Polskiej Akademii Nauk (niebędącego wcale wyjątkiem, ale po prostu jaskrawym przykładem). Wśród zatrudnionych tam profesorów zwyczajnych znajduje się 58% kobiet i 42% mężczyzn; wśród profesorów nadzwyczajnych 90% kobiet i 10% mężczyzn; wśród adiunktów 68% kobiet i 32% mężczyzn; wśród asystentów 70% kobiet i 30% mężczyzn.

Sfeminizowana humanistyka staje zatem przed ogromnym wyzwaniem. Polityka *gender mainstreaming* ma na celu doprowadzić do niezwykle potrzebnych zmian instytucjonalnych i organizacyjnych. W większości instytutów dysproporcja wciąż wychodzi na niekorzyść kobiet. Na aktualny problem równości szans obu płci w nauce nakłada się jednak kwestia specyfiki dyscypliny naukowej, ta zaś jest uwarunkowana historycznie, społecznie, ekonomicznie.

Humanistyka, dziedzina chronicznie niedofinansowana i zaniedbana, okazuje się przyciągać (i zatrzymać) w głównej mierze kobiety. Aby zatem rzetelnie podejść do problemu *gender balance*, gruntownie przemyśleć i przyswoić tę zasadę, uwzględniając uwarunkowania określonych gałęzi nauki, potrzebne są głębokie zmiany skutkujące zmianą podejścia do humanistyki i odwróceniem procesu deprecjacji jej osiągnięć. Może się to odbyć jedynie poprzez zmiany w obrębie jej finansowania.

Nie chodzi tu jednak o otwieranie nowych konkursów na dofinansowanie projektów humanistycznych, zwłaszcza takich, w których wykazemy zastosowanie wyników naszych badań w gospodarce, ale przede wszystkim o systematyczne i strukturalne zmiany warunków pracy, głównie zaś wynagrodzeń. Dopiero wtedy będzie można przystąpić do rozwiązywania problemu równości płci w nauce. ■