

WIĘCEJ RÓŻNORODNOŚCI TO LEPSZA NAUKA

Nauka, która nie uwzględnia perspektywy kobiet, jest niepełna, rozwija się wolniej i jest bardziej kosztowna – opowiada **dr Alicja Puścian** z Instytutu Biologii Doświadczalnej im. M. Nenckiego PAN.

Czy w nauce i innych obszarach życia zawodowej kobiety są niedoreprezentowane?

ALICJA PUŚCIAN: Z przykrością muszę stwierdzić, że nierówność płci jest wciąż poważnym problemem w różnych środowiskach, a w nauce w szczególności. Jest to widoczne zwłaszcza w odniesieniu do stanowisk, które wiążą się z większą niezależnością i wpływem na to, w którą stronę nauka zmierza i jak inwestowane są na nią środki. Na samym starcie do nauki wchodzi stosunkowo dużo kobiet, ale w miarę rozwoju kariery „lejek” robi się coraz węższy i zaczyna ich ubywać. Im wyższe stanowiska, tym mniej kobiet. Najbardziej drastyczny ubytek ma miejsce na etapie przejścia z bycia częścią czyjegoś zespołu badawczego na stanowisko *lab leadera*. Jest to moment, w którym zakłada się własny zespół, zdobywa się pełną naukową niezależność, a także zaczyna się kształcić studentów i doktorantów, prowadzić własne badania naukowe.

Niedawno uczestniczyłam w zgromadzeniu ogólnym organizacji ALBA Network – to największa inicjatywa społeczna działająca na rzecz równości w nauce o mózgu, fundowana przez najważniejsze międzynarodowe organizacje zrzeszające neuronaukowców: FENS (Federation of European Neuroscience Societies), SfN (Society for Neuroscience) i IBRO (International Brain Research Organisation). Deklarację równościową Alby podpisało kilkaset instytucji naukowych na świecie, w tym wiodące ośrodki akademickie, takie jak Cambridge czy Yale. Jednym z celów ALBA Network jest zbieranie danych opisujących nierówności w nauce, nie tylko tych dotyczących płci, lecz także innych dyskryminowanych grup. Na wspomnianym spotkaniu cytowano dane dotyczące różnych kontynentów, z których wynikało, że w ostatnich 20 latach średni odsetek kobiet na stanowiskach profesorskich

wynosił około 20 proc. I jeszcze gorsze jest to, że przez dwie dekady niewiele się zmieniło. Warto zadać sobie pytanie, dlaczego tak się dzieje. Dlaczego im wyżej idziemy w ścieżce kariery, tym więcej kobiet wypada. I podkreślam, że jest to efekt globalny.

A czy to dotyczy wszystkich dziedzin nauki?

Są dziedziny, w których historycznie od zawsze było dużo więcej mężczyzn, przeważnie nauki ścisłe, nauki techniczne czy związane z wojskowością. Choć i tam, wraz z rozwojem dyskusji na temat równości w nauce, pojawia się coraz więcej studentek. Również ośrodki medyczne mają zdecydowanie mniej kobiet wśród kadry zarządzającej. W naukach humanistycznych ten efekt jest mniej widoczny, ale tam również kobiety, które osiągają najwyższe pozycje, spotykają się z dyskryminacją. Słyszałam ostatnio taką anegdotę opowiedzianą przez panią prof. Edytę Gruszczyk-Kolczyńską. Mimo że jest już seniorką i ma ogromny dorobek zawodowy, naukowcy mężczyźni, do których zwraca się per „panie profesorze”, publicznie podczas konferencji mówią do niej „proszę pani”. Tak więc nawet w środowiskach, w których kobiet na wysokich stanowiskach jest więcej, nie okazuje się im należnego szacunku w sposób tak naturalny jak mężczyznom.

Żona prezydenta Stanów Zjednoczonych, Jill Biden, zajmująca się zawodowo zagadnieniami związanymi z edukacją, ma stopień doktora. Gdy Joe Biden został wybrany na prezydenta, przedstawiano ją zatem jako doktor Biden. Wywołało to tak duże kontrowersje, że zaczęto kwestionować jej tytuł naukowy, mimo że jest niezwykle doświadczoną badaczką. Gdyby chodziło o mężczyznę, nie sądzę, by pojawiały się tego typu wątpliwości. Podważanie kompetencji kobiet jest zjawiskiem nie tylko smutnym, ale i powszechnym.

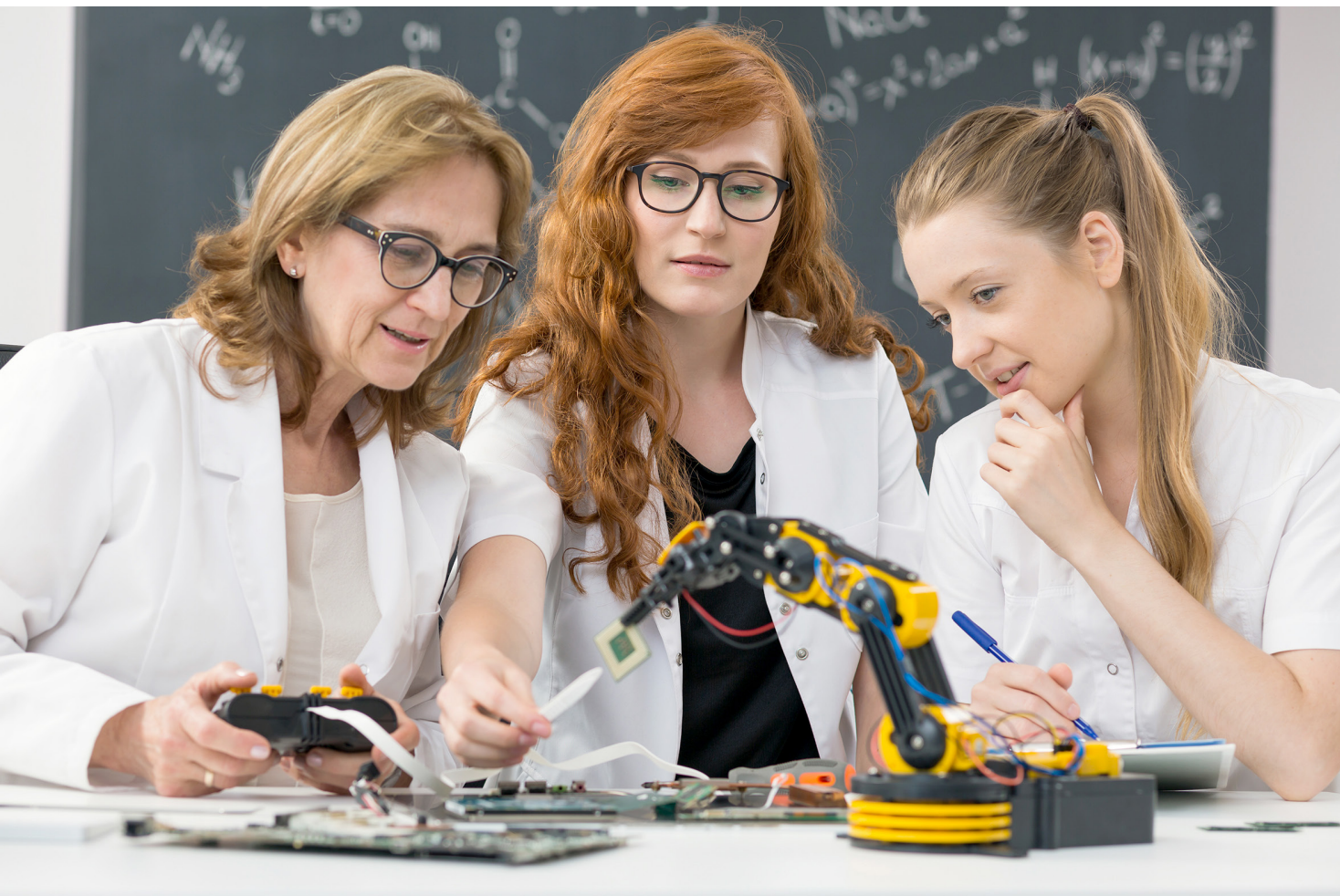


PHOTO: GRAPHHEU/SHUTTERSTOCK.COM

Dlaczego tak się dzieje?

Źródłem tego typu sytuacji są nieświadomione stereotypy. Istnieje niewielki odsetek osób, które celowo próbują deprecjonować kobiety. Jednak w większości przypadków mamy do czynienia z uprzedzeniami, z których istnienia nie zdajemy sobie sprawy. Kluczowy jest tu wpływ wychowania. Co istotne, problem nieświadomych uprzedzeń dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn, bo nie zapominajmy, że kobiety również dyskryminują inne kobiety. Istnieje na ten temat wiele badań. Winien jest uporczywy sposób myślenia, na który nie zwracamy uwagi. A niestety ma on bezpośredni wpływ na to, jak kobiety w nauce są traktowane i jak ocenia się ich osiągnięcia.

Jeden z najsłynniejszych eksperymentów, który doskonale obrazuje to zjawisko, polegał na tym, że przygotowano dwa niemal identyczne formularze CV, różniło je tylko imię: żeńskie lub męskie. Okazało się, że płeć podana w dokumencie drastycznie wpłynęła na ocenę danej osoby jako naukowca. Kobieta uznawana była za mniej kompetentną i tym samym mniej przydatną dla potencjalnego zespołu badawczego niż mężczyzna z identycznym CV. To dowodzi, że istnieją w nas stereotypy i przekonania dotyczące braku zdolności kobiet i ich sił intelektualnych. Oczekujemy, że nie poradzą sobie tak dobrze jak mężczyźni.

Inną, równie trudną do zaakceptowania kwestią jest to, że dużo częściej podaje się w wątpliwość, czy

osiągnięcia kobiet są wyłącznie wynikiem ich samodzielnej pracy, czy też może ktoś im pomagał. Oczywiście my same również to sobie robimy. Naszych kolegów raczej to nie spotyka.

Na tego rodzaju presję najbardziej narażone są młode badaczki – w wątpliwość są podawane ich predyspozycje i kompetencje. A one na tym etapie kariery mają jeszcze za mały „arsenał”, żeby się bronić. Są na początku swojej drogi zawodowej i nie zdążyły jeszcze udowodnić, jak wiele są warte. Statystyki pokazują, że młodym kobietom znacznie częściej towarzyszy obawa, czy dadzą sobie radę, choć nie ma to żadnego związku z ich obiektywnymi możliwościami. Rzadko się zdarza, żeby ktoś pytał mężczyzn, jak doszli do danego punktu w karierze. Kobiety doświadczają tego nieustannie.

Czy tak jest od zawsze?

Owszem, na przestrzeni dziejów istniały i istnieją społeczności, w których kobiety cieszą się większym szacunkiem niż mężczyźni. Nie może być to zatem niezachwiany trend towarzyszący nam od początków ludzkości. Więcej na ten temat zapewne powiedziałby antropolog. Społeczeństwa są jednak w przeważającej części patriarchalne. Stereotypy są w nas wdrukowane.

Istnieją jednak skuteczne sposoby, by się od nich uwolnić. Pierwszy krok to położyć karty na stół i powiedzieć szczerze i otwarcie, że one istnieją. Bez



PIOTR GAWDZYK

dr Alicja Puścian

Jest neurobiolożką behawioralną. Jej odkrycia publikowano m.in. w „Cell Reports” i „eLife”. Doświadczenie badawcze zdobywała w Szwajcarii, Japonii i Stanach Zjednoczonych. Laureatka nagród Młodego Naukowca Roku Polskiego Towarzystwa Badań Układu Nerwowego i European Brain and Behaviour Society oraz Brown-Coxe Award przyznanej przez Uniwersytet Yale.

a.puscian@nencki.edu.pl

pretensji i zarzucania złych intencji. Chodzi o to, by uświadomić sobie, jak działamy i jak funkcjonowanie tych utartych schematów przekłada się na nasze życie, a także życie i karierę innych.

Coraz więcej jest przykładów tzw. dobrych praktyk antydyskryminacyjnych. ERC (European Research Council) wprowadziła metodę do paneli oceniających wnioski grantowe, polegającą na tym, że paneliści wspólnie oglądają wcześniej krótki film dotyczący nieświadomych uprzedzeń. Ważne, że oglądanie odbywa się wspólnie, bo stanowi to rodzaj społecznej deklaracji, co powinno podlegać ocenie, a co nie. Wiadomo, że ewaluacja powinna dotyczyć tego, na ile projekt spełnia wymagania innowacyjności, doskonałości naukowej, przełomowości, prawdopodobieństwa realizacji, nie powinny zaś być brane pod uwagę kwestie takie jak ton głosu, wiek czy fakt posiadania rodziny. Inną skuteczną metodą walki z uprzedzeniami przy ocenie projektów badawczych jest umieszczanie w pa-

nelach niezależnych obserwatorów. To osoby, które nie mają prawa głosu, jeśli chodzi o ocenę kandydata czy kandydatki, ale kontrolują, czy dyskusja nie schodzi na nieodpowiednie tory, np. „jest taka młoda, czy ona da sobie radę...” itp. Według Daniela Kahnemana (noblisty w dziedzinie ekonomii – przyp. red.) najtańszym i najskuteczniejszym sposobem unikania pułapki stereotypów przy ocenie merytorycznej wniosków jest wprowadzenie do paneli jak największej różnorodności, czyli zapewnienie odpowiedniej reprezentacji osób z różnych środowisk kulturowych czy etnicznych. Skonstruowane w ten sposób składy oceniające uwzględniają odpowiednio dużo różnych punktów widzenia, co samo w sobie kryje ogromny potencjał, ale przede wszystkim pozwala na to, by z tych różnych kontekstów uformować możliwie najbardziej obiektywną ocenę. Wprowadzanie zdywersyfikowanych paneli to jedna z najprostszych i najtańszych metod unikania nieświadomych uprzedzeń.

A jak jest z innymi mniejszościami w świecie nauki?

Nauka potrzebuje badaczy wychowanych w różnych środowiskach, kulturach, przedstawicieli LGBT+, osób z niepełnosprawnościami. Udowodniono, że zdywersyfikowane zespoły badawcze są bardziej innowacyjne. Na zdolność do stawiania nowych, świeżych pytań badawczych kluczowy wpływ ma to, kim jesteś: co czytasz, jak wyglądają twoje interakcje społeczne, o czym myślisz. Potrzebujemy ludzi z jak najbardziej zróżnicowanym zasobem doświadczeń, bo nauka jest procesem społecznym. Niby wydaje się to oczywiste, ale by tak się stało, przed nami jeszcze wiele pracy. W Women in Science at Nencki jesteśmy adwokatkami wszystkich niedoreprezentowanych w nauce grup, włączając LGBT+ i osoby z niepełnosprawnościami.

Problem dyskryminacji ma także swoje odzwierciedlenie na poziomie legislacyjnym. Kiedy byłam przewodniczącą Rady Samorządu Doktorantów PAN, ogromne kontrowersje wzbudził postulat uwzględnienia w nowelizacji ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym kwestii dofinansowania pomocy edukacyjnych dla doktorantów PAN z niepełnosprawnościami. To się udało zrobić, ale z ogromnym trudem, mimo że wydaje się oczywiste, że wszystkie osoby z niepełnosprawnościami powinny mieć środki na dodatkowe czynniki i inny sprzęt, który umożliwia im realizację badań.

W jaki sposób PAN stara się poprawić sytuację?

W szeregach członków Akademii jest zaledwie kilka procent kobiet i za prezesem PAN, prof. Jerzym Duszyńskim, powtórzę, że jest to powód do wstydu. Jednak na szczęście do problemu niedoreprezentowania kobiet w instytucjach Akademii przywiązywana jest coraz większa waga. Niedawno w Międzynarodowym Instytucie Biologii Molekularnej i Komórkowej zostało zorganizowane Sympozjum Kobiet w Nauce, niesamowita i niezwykle wartościowa inicjatywa.

W Instytucie Biologii Doświadczalnej im. M. Nenckiego PAN, gdzie na co dzień pracuję, powstała organizacja Women in Science at Nencki. Od początku było dla nas jasne, że chcemy działać na szeroką skalę i musimy rozwijać współpracę z wiodącymi w tym obszarze inicjatywami o randze międzynarodowej, które mają podobne cele i misję. Stąd wspólna organizacja eventów z siostrzaną organizacją Women in Science at Yale, współpracy z Yale Women Faculty Forum, ALBA Network czy na naszym podwórku Fundacją na rzecz Nauki Polskiej oraz Ogólnopolską Siecią Kobiet Nauki. Działamy po partnersku, cechuje nas profesjonalizm, bo tak właśnie chcemy być postrzegane na forum międzynarodowym – jako ktoś, kto robi dobrą robotę. Nasze starania są dostrzegane i doceniane. Niedawno otrzymaliśmy od tygodnika „Wprost” nagrodę ShEO Award w kategorii „Orędowniczki równości”. To wielki powód do dumy i niejako ukoronowanie pierwszego roku naszej działalności.

Myślę, że takich organizacji jak nasza będzie coraz więcej i będą zyskiwały na znaczeniu. Zwłaszcza że w coraz szerszych kręgach wyraźnie czuć jest zmianę w postrzeganiu znaczenia różnorodności kadry naukowej. Coraz więcej mówi się o tym, że nierealizowanie potencjału badawczego i ekonomicznego kobiet powoduje utratę ogromnych środków. Działania zorientowane na eliminację nierówności między płciami są jednym z priorytetów zainaugurowanego w lutym 2021 roku przez Komisję Europejską programu ramowego badań i innowacji Horyzont Europa. By ubiegać się o środki w ramach tego programu, organizacje prowadzące badania naukowe będą musiały do 2022 roku opracować i wdrożyć tzw. plany równości płci (ang. Gender Equality Plans GEP). To wielki krok, uświadamiający, jak bardzo istotne są czynniki pozornie niemające związku z doskonałością naukową.

No właśnie, czy wprowadzając w życie plany prorównościowe, nie tracimy z oczu czynników merytorycznych?

Jako naukowcy mamy obowiązek patrzeć także na te mniej oczywiste przyczyny, które mogą mieć wpływ na wyniki badań. Nie ulega wątpliwości, gdyż zostało to już wielokrotnie udokumentowane, że niska reprezentacja i dyskryminacja kobiet i innych grup w nauce są czymś, co ciągnie nas w dół. Myślę, że większość badaczy ma dziś tego świadomość, jednak istotne jest również to, by przedstawić ten problem i wyjaśnić go opinii społecznej, uczynić sprawą nas wszystkich. Od tego, kto uprawia naukę, w bardzo znaczący sposób zależy bowiem życie rodziny przeciętnych Kowalskich.

W jaki sposób?

Mówiłam o tym, że jeżeli kobiet i innych mniejszości nie ma przy stole, tracimy potencjał innowacyjny.

A to oznacza także, że wciąż nie postawiliśmy wielu pytań ważnych dla społeczeństwa, szeroka perspektywa nie została uwzględniona w wielu dziedzinach naszego życia.

Na przykład powszechna opinia jest taka, że kobiety rzadziej umierają na schorzenia związane z układem krążenia. Jeśli jednak przyjrzymy się problemowi bliżej, okazuje się, że sposób, w jaki diagnozujemy zawały czy udary, został zdefiniowany na przykładzie organizmu mężczyzny. Kobięta fizjologia nie została uwzględniona i nie mieści się w charakterystyce tych schorzeń. Dlatego kobiety z zawałem niekiedy nie otrzymują pomocy, bo u nich symptomy tej poważnej, zagrażającej życiu choroby wyglądają inaczej niż u mężczyzn. Nie ma np. słynnego bólu w klatce piersiowej. Wiele kobiet umiera z powodu nierozpoznania schorzenia. Idąc dalej, wiele substancji farmakologicznych istniejących na rynku ma mało rozpoznany wpływ na fizjologię kobiet. Nieuwzględnianie mniejszości dotyczy nie tylko diagnostyki, ale i sposobów leczenia, interpretacji, co ma wpływ na życie i zdrowie. Kolejną poważną kwestią jest bezpieczeństwo transportu. Manekiny, których używa się w testach zderzeniowych do niedawna w ogóle nie odzwierciedlały kobiecej anatomii. Ciała kobiet są statystycznie mniejsze i mają inaczej rozłożone punkty ciężkości niż ciała mężczyzn. Wiele z tych samochodów nieprzebadanych pod kątem bezpieczeństwa kobiet nadal jeździ po naszych drogach, sprawiając, że z samego faktu bycia kobietą jesteśmy bardziej narażone na śmierć lub ryzyko poważnych urazów. Choć wszystkie te kwestie zostały już rozpoznane, minie jeszcze wiele czasu, zanim zobaczymy radykalną poprawę.

Podobnie większość programistów stojących za tym, jak działają systemy bankowości, media społecznościowe czy wyszukiwarki, to mężczyźni. To wpływa nie tylko na to, jakie dane są przez te systemy zbierane, ale także na sposób kreowania naszej wirtualnej rzeczywistości. Brak reprezentacji kobiet sprawia, że jest ona niepełna, wypaczona. Co więcej, okazuje się, że gdy mężczyźni decydują o wydawaniu środków na infrastrukturę miejską, wiele inwestycji nie uwzględnia takich potrzeb jak odbieranie dzieci ze szkoły czy przedszkola lub spacerowanie z wózkami. I podkreślam raz jeszcze, nie wynika to ze złej woli, mężczyźni po prostu nie są w stanie uwzględnić perspektywy kobiet, nie będąc nimi. Nie da się odpowiadać na potrzeby nas wszystkich, jeśli reprezentacja wszystkich grup, z których składa się nasze społeczeństwo, nie jest uwzględniona. Dlatego musimy konsekwentnie iść tą drogą i robić wszystko, by kolejne pokolenia kobiet nie tylko widziały dla siebie miejsce w nauce, lecz także by chciały odważnie piąć się po szczeblach tej kariery.

ROZMAWIAŁA DR JUSTYNA ORŁOWSKA