



- PROGRAM DZIAŁANIA UP RP W 2011 ROKU
- PROF. RENATA SIEMIĘSKA O KOBIETACH W NAUCE
- LICENCJONOWANIE WYNAŁAZKÓW W GENETYCE
- CHOPIN JAKO ZNAK TOWAROWY
- SPÓR O RED BULLA
- AZJATYCKA AKTYWNOŚĆ PATENTOWA
- JAK PRZEKAZYWAĆ WIEDZĘ O IP

Innowacyjność i kreatywność kobiet niezbędna
– 4. międzynarodowa konferencja UP RP

WZORNICTWO W INNOWACYJNEJ GOSPODARCE



NIECH BĘDĄ ZACHOWANE PROPORCJE

Z prof. Renatą Siemieńską-Żochowską

rozmawia Anna Korzekwa, rzecznik prasowy Uniwersytetu Warszawskiego



W latach 80. minionego stulecia mężczyźni stanowili 70 proc. osób, którym nadawano stopień doktora. Dziś proporcje między kobietami i mężczyznami ze stopniem doktora są wyrównane. Jednak im wyższy stopień czy tytuł naukowy, tym różnice w liczbach promowanych kobiet i mężczyzn są większe. Co jednak ciekawe, odsetek kobiet profesorów należy w Polsce i tak do najwyższych w Europie.

– Jeszcze sto lat temu kobiety nie mogły studiować na Uniwersytecie Warszawskim. Dziś odsetek kobiet-profesorów należy w naszym kraju do najwyższych w Europie.

– Tak i można by pomyśleć, że nie ma żadnego problemu. Ale jeśli mówimy o obecności kobiet w nauce, to musimy zastanawiać się nad kontekstem, w jakim działają uczelnie i w jakim działa nauka w ogóle. Jest pewna korelacja między liczbą kobiet w nauce, a sposobem jej finansowania. Tam gdzie nauka jest gorzej finansowana, tam jest więcej kobiet. I tak jest w Polsce.

Wprawdzie autorzy badania zamówionego przez minister Barbarę Kudrycką w firmie Ernst&Young, twierdzą, że nauka w Polsce dysponuje ogromną ilością pieniędzy, tyle że są one źle wydawane, ale to nieprawda. Wciąż brakuje środków na wynagrodzenia i na badania. Zaproponowałam nawet jednej z osób, która była związana z tym projektem, by dokonała prostego obliczenia – jak wyglądają prawdziwe, a nie wydumane wynagrodzenia na Uniwersytecie Warszawskim, Jagiellońskim, kilku innych uczelniach i zobaczyła, na co może liczyć pracownik naukowy. Sama znam przypadki, gdy bardzo dobrze wykształceni młodzi naukowcy nie mogli dostać kredytu, ponieważ ich wynagrodzenia były za niskie. A to był kredyt mieszkaniowy, a nie na zakup jachtu!

– Dużo kobiet w nauce jest też w bogatej Finlandii i np. Portugalii

– W każdym z tych trzech krajów, które mają wysoki odsetek kobiet – profesorów, działały inne czynniki; w każdym przypadku kontekstualne. Portugalia, która jest krajem katolickim, raczej konserwatywnym, miała w swojej przeszłości epizod wojny w Angoli – wojny o utrzymanie kolonii. Wtedy pewne roczniki mężczyzn „wypadły”, a ich miejsce na uczelniach zajęły kobiety. W Finlandii wysoki udział kobiet jest efektem równościowej polityki. Choć gdy my sobie wyobrażamy kraje skandynawskie jako wzorcowe, oni sami patrzą na to z trochę większym dystansem. Ale każdy ma własną perspektywę.

Jeżeli chcemy wytłumaczyć wysoką obecność kobiet w polskiej nauce, to też musimy powiedzieć, co się dzieje z mężczyznami.

– A co się dzieje?

– Mężczyźni odpłynęli z uczelni. Albo nie są w stanie zdobywać stopni i tytułów naukowych, bo pracują na kilku uczelniach, albo w ogóle rezygnują z kariery akademickiej i przenoszą się gdzieś, gdzie otrzymują dużo wyższe wynagrodzenia. Zgodnie z naszym kulturowym wyobrażeniem, podzielanym przez znaczną część społeczeństwa, mężczyzna powinien przynajmniej zarabiać więcej, być „*main breadwinner*” – głównym żywicielem rodziny. Dlatego na uczelniach od początku lat 90. wytwarzało się swego rodzaju *vacuum*, a dzięki temu kobiety szybciej awansowały. To oczywiście nie znaczy, że nie reprezentowa-

ły sobą odpowiedniego poziomu. Ale nie startowały w konkurencji z mężczyznami.

– „Polityka” określiła kilka lat temu młodych naukowców, którzy chcą robić karierę w Polsce mimo niewysokich zarobków, mianem *desperados*. A jednak przecież takich osób nie brakuje i jakoś łączą pracę na uczelni z utrzymaniem rodziny.

– Jeżeli chcemy robić karierę akademicką, to trzeba mieć zaplecze i wsparcie. W takich krajach jak nasz bardzo wiele zależy od wsparcia rodziny, tak czy inaczej udzielanego. Jednakże jeżeli ktoś jest z Białegostoku czy z Łodzi, a pracuje w Warszawie, to nie może liczyć na pomoc rodziców czy teściów w opiece nad dziećmi, czy w prowadzeniu gospodarstwa domowego. Ale jeżeli ma Pani małe dziecko i mieszka Pani na Ursynowie, a Pani rodzice na Bemowie, to Pani mama często czuje się w obowiązku świadczenia tego typu pomocy. Choć trzeba pamiętać, że Pani mama też ma prawo do własnej kariery lub ogólniej własnych planów życiowych. Już Panią wychowała i wyprowadziła na ludzi. Mobilność geograficzna i zmiana systemów wartości na taki, który w większym stopniu uwzględnia prawo do samorealizacji jednostek, redefiniuje i ogranicza zakres świadczonej pomocy wewnątrz rodziny.

Wsparcie ze strony rodziny działa w dużo mniejszym stopniu w innych krajach.

– Może w takim razie należałoby wprowadzić jakieś rozwiązania systemowe, by pomóc rodzicom łączyć karierę z wychowywaniem dzieci?

– W Stanach Zjednoczonych takich rozwiązań nie ma, a mimo to Amerykanie mają największe osiągnięcia naukowe. Ale tam pracownik naukowy nie ma problemu z opłaceniem dziecku przedszkola. A w Polsce, jeżeli ktoś jest adiunktem i zarabia na UW 2700 zł, to jak ma zapłacić za nie 500 czy 1000 zł?

– Najpierw musi znaleźć miejsce w takim przedszkolu. A to podobno niełatwe.

– Załóżmy, że w prywatnym takie miejsce znajdzie, ale go na to nie stać. Dlatego młodzi ludzie będą odchodzili i wyjeżdżali za granicę.

– Znów wróciłyśmy do wynagrodzeń. Nie sądzę, żeby w tej sprawie szybko coś się zmieniło. Za chwilę więc dojdziemy do bardzo pesymistycznych konkluzji.

– Nie trzeba podnosić wynagrodzeń wszystkim. Ale jeżeli ktoś ma dziecko i płaci za przedszkole, to powinien dostawać zwrot części opłaty. Wysokość takiego dofinansowania powinna być taka sama dla wszystkich znajdujących się w tej sytuacji. Może wynosić np. 500 zł – niezależnie od tego, czy ktoś pošle dziecko do przedszkola, w którym płaci 500 zł czy 2000 zł. Ale decyzja w tej sprawie musiałaby zapaść w ministerstwie. Wiadomo, że uniwersytet nie ma pieniędzy.

– Padała też propozycja, żeby uniwersytet stworzył własne przedszkole.

– Byłoby to rozwiązaniem korzystnym dla osób, które codziennie pracują w laboratoriach. Ale całkiem spora część pracowników naukowych nie ma własnego biurka i nie ma własnego krzesła na uniwersytecie! Dlatego takie przedszkole nie mogłoby być jedynym rozwiązaniem. Powiedzmy, że mieszka Pani w Łomiankach i część tygodnia spędza Pani pracując u siebie w domu. Jeśli chce Pani posłać dziecko do przedszkola, to wtedy znacznie bardziej użyteczna byłaby dopłata. Bo co z tego, że przedszkole będzie na głównym kampusie, jeśli Pani mieszka pod Warszawą? Całkowicie od rzeczy.

Dofinansowanie byłoby też tańsze. Tworzenie przez uniwersytet własnego przedszkola byłoby wyrzucaniem pieniędzy w błoto. Bo mogłoby się okazać, że np. na kampusie Ochota

powstało przedszkole na 100 dzieci, a dzieci z tego kampusu jest dziesięcioro. Ale uniwersytet mógłby też zaproponować komuś z zewnątrz otwarcie tam przedszkola. Można by wtedy powiedzieć „dajemy państwu lokal i będziemy dofinansowywać pobyt dzieci pracowników UW w przedszkolu, a państwo nam gwarantują, że nasze dzieci będą miały pierwszeństwo”. To uważam za bardzo sensowne.

Rozmawiałam kiedyś w Saragossie o takich problemach z paniami, które były już profesorkami i miały ten etap życia za sobą. Pytałam je, o to co im ułatwiło karierę? Co one robiły? I usłyszałam, że w Hiszpanii obowiązywało i obowiązuje prawo ułatwiające legalizację opieki nad dziećmi. Powiedzmy, że mieszka Pani w 5-piętrowym domu, w którym mieszkają też inne matki. Chce Pani pracować naukowo, ale wśród innych matek jest i pani, której nie zależy na tym, żeby pracować poza domem, ale z przyjemnością zarobi jakieś pieniądze. I ta pani może postarać się o zezwolenie na opiekę nad jeszcze dwojgiem czy trojgiem dzieci. Może się zająć za opłatą opieką nad Pani dzieckiem. Taką działalność się rejestruje, a osoby, które mają się opiekować dziećmi, odpowiednio sprawdza.

– Ustawa „żłobkowa”, nad którą trwają prace w polskim parlamencie, idzie w podobnym kierunku. Będą ułatwienia w zakładaniu małych żłobków i przedszkoli.

– Tak, ale już w trakcie prac nad ustawą okazało się, że jest ona zbyt kontrowersyjna dla części członków Senatu jako „niezgodna z interesem małych dzieci, a stworzona dla wygody matek”. Twierdzą oni, że najlepiej będzie dla dziecka, gdy okres pierwszych 3 lat spędzi z matką. Tu chętnie używa się argumentu, że przecież tak było dawniej, a przeszłe działania winny być wskazówką, jak postępować obecnie. Ale czy rzeczywiście tak było? Wiele pamiętników i innych źródeł historycznych wskazuje, że w rodzinach wielodzietnych – a takie były kiedyś typowe – opiekę nad młodszym rodzeństwem sprawowały starsze dzieci. Co więcej, dzieci te wychowywały się razem, często stanowiąc grupę niezbyt wiekowo zróżnicowaną. Zatem proces socjalizacji przebiegał w dużym stopniu w grupie składającej się z mniej więcej rówieśników, gdzie dziecko nabierało umiejętności bycia jej członkiem. Współczesne dzieci są często jedynakami. Nie trzeba nikogo przekonywać,

że relacje pomiędzy jedynakiem a dorosłymi członkami rodziny kształtują się zupełnie inaczej. Dziecko jest tam traktowane jako „king child” i późniejszy, a nieunikniony kontakt z szerszą zbiorowością – w przedszkolu, szkole – staje się dla niego trudny, gdyż społecznie jest ono „opóźnione”. Musi nagle zrozumieć, że nie jest centrum świata, że jego rówieśnicy umieją robić różne ciekawe rzeczy, o czym ono nie ma pojęcia.

Szerszy wachlarz rozwiązań dotyczących form opieki nad dziećmi i elastycznych form pracy umożliwia wybranie najbardziej odpowiednich rozwiązań dla rodziców – biorąc pod uwagę specyfikę wykonywanej przez nich pracy i dzieci – z punktu widzenia ich indywidualnego rozwoju. W tej kwestii jest jednak jeszcze wiele do zrobienia w Polsce, gdyż lista możliwości i stosowanych rozwiązań jest znacznie dłuższa od tej, która pojawia się w naszym dyskursie publicznym.

– Zaczęłyśmy od kobiet. To one wykonują gros obowiązków rodzinnych. Jak to wpływa na karierę naukową?

– Praca naukowa to nie jest praca porównywalna z pracą robotnicy w fabryce, która może urodzić dziecko, potem wziąć urlop wychowawczy i wrócić do fabryki po 5 – 6 latach i już po kilku dniach się w niej na nowo odnaleźć – no chyba, że całkowicie park maszynowy zmienią. Tu trzeba być stale na bieżąco. A to wymaga znacznie większych inwestycji ze strony kobiety, lepszej organizacji, większego wsparcia ze strony rodziny.

Na podstawie badań wiemy, że okres robienia doktoratu przez kobiety jest dłuższy niż okres robienia doktoratu przez mężczyzn. Ale na ostatnim etapie kariery, między habilitacją a profesurą, kobiety awansują szybciej niż mężczyźni. Uwolnione od opieki nad dziećmi, po prostu siadają do biurka. Gorzej, że robią to już w późniejszej fazie życia.

– Z badań, które Pani prowadziła wynika, że kobiety i mężczyźni między 30. a 40. rokiem życia mają mniej więcej tyle samo publikacji. Dla pań to często okres macierzyństwa. A co w tym czasie robią mężczyźni?

– Jeżeli jest Pani pracownikiem naukowym i rodzi Pani dziecko, to co wtedy robi Pani partner? Jeżeli tylko ma możliwość, więcej pracuje, bo musi zarobić więcej, aby utrzymać standard

życia. Kobiety mają mniej czasu na pisanie, bo opiekują się dzieckiem, a mężczyźni nie publikują, bo przy tak niskich wynagrodzeniach muszą podjąć dodatkową pracę po to, żeby utrzymać rodzinę. No, chyba że pracownik naukowy żeni się z bizneswoman, która ma elastyczny czas pracy. Wtedy ona utrzymuje jego. W przeciwnym razie to po prostu są generacje, które płacą wysoką cenę za wybór kariery naukowej.

– Kobiety rzadziej starają się też o stypendia zagraniczne

– Mężczyźni częściej są członkami zespołów międzynarodowych. Żeby być członkiem takiego zespołu, musi Pani być znana na tyle, żeby ktoś Pani to członkostwo zaproponował. A jeżeli Pani w jakiejś fazie życia uzna, że nie będzie Pani porzucać dziecka, żeby wziąć udział w jednej czy drugiej konferencji, to Pani w tym świecie nie istnieje. Mężczyźni są bardziej mobilni we wcześniejszych fazach życia zawodowego. Ta odmiennosc trajektorii uwarunkowana odmiennymi obowiązkami we wczesnych okresach życia zawodowego przekłada się na charakter późniejszych możliwości.

nych badań. Często są to projekty na bardzo podobnym poziomie, a finansowanie może dostać częściej z nich. A ponieważ działania w nauce zależą od tych, którzy mają pozycję, a tymi liczącymi osobami są częściej mężczyźni niż kobiety, to może to ma wpływ na przyznawanie grantów.

– Dlaczego kobiet na liczących stanowiskach jest tak mało?

– Kobiet się nie wybiera. Ma miejsce pewne zjawisko kulturowo zakorzenione, które powoduje, że stanowiska decydenckie w nauce zajmuje nieporównanie więcej mężczyzn.

Bardzo mało kobiet jest np. w Polskiej Akademii Nauk. Mało tego, na naszej własnej uczelni w różnych komisjach senackich jest znacznie mniej kobiet. Poza tym w tzw. „znaczących” komisjach prawie nie ma kobiet.

– A które to komisje?

– Ważne są komisje wpływające na alokację środków, kształt współpracy zagranicznej. Nie komisja opieki socjalnej, która ma znacznie mniej środków finansowych i nie jest uważana za tę, od której zależy rozwój i pozycja uczelni w kraju i na świecie.

zwolnieniami dokonanymi w poprzednich latach – czy były one naukowo usankcjonowane, czy politycznie – no to wybierano osobę, która mówiła „musimy zbadać na jakiej podstawie zwalniano”, a nie taką, która mówiła: „wydaje mi się, że należałoby sprawdzić, dlaczego zwolniono określone osoby”. Wiadomo, który sposób sformułowania propozycji robi większe wrażenie.

– Należałoby wprowadzić parytet?

– Kobiety powinny zabiegać o monitorowanie składów różnych ciał, od których zależą decyzje, a mężczyźni też powinni mieć świadomość wagi problemu. W projektach Komisji Europejskiej zawsze się zaznacza, że należy zwrócić uwagę na **gender balance**. I bynajmniej nie chodzi o to, żeby wziąć słabą badaczkę zamiast dobrego badacza. Ale obowiązkiem gremium decydującego o rozdziale środków winno być sprawdzanie, czy ubiegające się badaczki nie proponują projektu tej samej jakości co mężczyźni. Mamy bowiem zinternalizowany filtr stereotypu, że propozycje kobiet zapewne odbiegają w dół jakością przedstawianych aplikacji, że autorki nie wykonają podjętych zadań

Prof. RENATA SIEMIĘŃSKA-ŻOCHOWSKA jest socjologiem, pracownikiem Instytutu Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego i dyrektorem Instytutu Studiów Społecznych im. profesora Roberta B. Zajonca. Zajmuje się m.in. socjologią polityki, kulturą polityczną oraz sytuacją kobiet na rynku pracy. Jest członkiem grupy eksperckiej Komisji Europejskiej „Gender and Excellence”, zajmującej się determinantami karier naukowych; kieruje także polską częścią badań „Gender elites and work-care relations” w ramach projektu „WORKCARE Synergies”.

– A jak to wygląda w przypadku grantów?

– Wskaźnik sukcesu pomiędzy liczbą złożonych podań o granty i przyznanych (tzw. **gender gap**), lepiej kształtuje się w przypadku mężczyzn niż kobiet. Jedną z hipotez jest taka, że kobiety przedkładają mniej interesujące propozycje i gorzej przygotowane. Ale można też zaryzykować hipotezę, że działa trochę inny mechanizm.

Można się zastanawiać czy nie działa tutaj kwestia określonej sieci. Jeśli pracuje Pani naukowo, to zna Pani osoby, które zajmują się podobną tematyką. I zwykle jest Pani skłonna przyznać grant komuś, kogo zna Pani z tej sieci – będąc przeświadczoną, że ten właśnie autor gwarantuje lepsze rezultaty podejmowa-

– A rektor UW? Mamy i mieliśmy w minio-nej kadencji też panie prorektor.

– Pani rektor jest wyjątkiem, absolutnym wyjątkiem. Kobiet się po prostu nie wybiera.

Chłopców uczy się, że mają być zdecydowani, a dziewczynki, żeby były grzeczne, uprzejme, żeby robiły miłe wrażenie i mówiły „**wydaje mi się**”. A efekt jest taki, że nawet, gdy o tym samym mówią kobiety i mężczyźni, to mężczyźni mówią w sposób bardziej przekonujący, a kobiety wypadają blade w ekspresji.

Pamiętam z roku '80, z czasów pierwszej „Solidarności”, wielogodzinne zebrania na uczelni. Gdy przychodziło do wyboru przedstawiciela do jakiegoś gremium, które miało się zająć

w terminie itd. Nie jest to prawda, ale często nieświadomie decydenci (kobiety i mężczyźni) ulegają stereotypom. Sadzę, że zasada proporcjonalności reprezentacji kobiet i mężczyzn w różnych gremiach decydenckich, a także wśród otrzymujących granty i stypendia powinna być zasadą braną na serio przy podejmowaniu decyzji. Nie chodzi tu o stwarzanie szczególnych przywilejów dla kobiet, a o uniknięcie ich pomijania. Jeśli nadają się, aby osiągać pozycje w hierarchii naukowej uczelni, nie uprawnionym jest domniemanie, że nie nadają się aby wchodzić w skład gremiów decydenckich.

– Dziękuję za rozmowę.

Zdjęcie: UW

KWARTALNIK Nr 1/2011

Wydawca:	URZĄD PATENTOWY RP Al. Niepodległości 188/192 00 – 950 Warszawa Tel. 22 579 00 00, Informacja 22 579 02 20 www.uprp.pl
Redaguje Kolegium:	Anna Szymańska – Redaktor Naczelny – sekretarz redakcji e-mail: aszymanska@uprp.pl Adam Taukert – Zastępca Redaktora Naczelnego e-mail: ataukert@uprp.pl
Opracowanie graficzne:	Urszula Jurczak
Projekt graficzny winiety:	Karolina Badzioch
Rysunki:	Gabriela Rzepecka
Korekta:	Zespół
Druk:	Departament Wydawnictw UP RP
Współpraca:	Wszystkie departamenty UP RP
Redakcja:	22 579 02 00, 22 579 00 50 Fax 22 579 04 37
Foto okładka:	I str. – Adam Taukert IV str. – Urszula Jurczak