

Mężczyźni na rzecz kobiet w nauce

Nowe ścieżki w kierunku równości

Droga do równej reprezentacji kobiet i mężczyzn w nauce wymaga zmian systemowych. Dla osiągnięcia równowagi niezbędny jest szeroki konsensus i poparcie znacznej części środowiska akademickiego. Dzisiaj zdecydowaną większość badaczy stanowią mężczyźni. Ich rola jest zatem kluczowa w reformie systemu od wewnątrz. Nie do przecenienia są więc inicjatywy prorównościowe, których liderami są właśnie mężczyźni. Wiele z nich już w tej chwili znalazło ogromny oddźwięk w globalnej społeczności nauki.

To jak myślimy i działamy kształtowane jest w dużej mierze przez nasze otoczenie społeczne. Koniec końców, zdolność do współpracy uznawana jest za supermoc gatunku ludzkiego. To dzięki niej możemy budować złożone i dynamicznie funkcjonujące społeczeństwa, oparte na wspólnych celach. By doprowadzić do zmian w działaniu, musimy najpierw zmienić sposób myślenia. Dlatego tak ważne jest, by osoby myślące podobnie podejmowały wspólne inicjatywy, bo tylko dzięki temu zmiany mogą się urzeczywistnić.

Spółeczność naukowa nie stanowi tu wyjątku. Poparcie mężczyzn - badaczy jest niezbędnym i podstawowym warunkiem tego, by efektywnie wdrażać rozwiązania prorównościowe w środowisku akademickim. Nauka potrzebuje kobiet, a społeczeństwo potrzebuje kobiet w nauce, by uwzględnić jego perspektywę i w pełni odpowiadać na społeczne potrzeby. Świadomość tego faktu jest już dość powszechna w środowisku naukowym. Jednak specjaliści w zakresie działania na rzecz równości płci są zgodni, że nie da się osiągnąć prawdziwego postępu w tym zakresie bez zdecydowanego poparcia większości¹. Tymczasem w ujęciu światowym kobiety w nauce stanowią niespełna 30%². Dlatego to właśnie mężczyźni, jako większość, grają kluczową rolę w zmianie systemu od wewnątrz³.

– *Marzę o tym, by kwestie takie jak sprawiedliwość, różnorodność i integracja stały się priorytetem także dla mężczyzn pracujących w mojej branży* – mówi Sabine Stanley z Wydziału Nauk o Ziemi i Planetologii Uniwersytetu Johnsa Hopkinsa w Stanach Zjednoczonych, aktywistka działająca na rzecz kobiet – *Najwyższa pora przestać polegać wyłącznie na kobietach i niedoreprezentowanych mniejszościach, które obecnie dźwigają ten ciężar*¹. Istotnie, wśród osób walczących o te, jakże kluczowe dla rozwoju nauki kwestie, większość stanowią naukowczynie⁴. Niemniej jednak, w ostatnich latach wielu mężczyzn nauki zaangażowało się w działania, tworząc inicjatywy prorównościowe z bardzo pozytywnym skutkiem.

W 2018 roku, z okazji 20. edycji programu „Dla Kobiet Nauki”, Fundacja L’Oreal we współpracy z UNESCO ustanowiła inicjatywę „Male Champions for Women in Science” [tłum. własne: „Liderzy na rzecz kobiet w nauce”]. Celem projektu jest przyspieszenie zmian i wyrównywanie szans poprzez stworzenie silnej koalicji wysoko postawionych i odnoszących sukcesy mężczyzn – sojuszników kobiet w nauce³. Udział w inicjatywie wzięło ponad 20. szeroko znanych i poważanych naukowców, nie tylko mających na koncie wybitne sukcesy akademickie, ale także zajmujących prestiżowe stanowiska. Ambasadorami projektu zostali m.in. prof. Alain Fuchs, przewodniczący Université Paris Science et Lettres oraz prof. Serge Abiteboul, dyrektor naukowy w L’Institut National de Recherche en Informatique et en Automatique (INRIA) w École Normale Supérieure. Profesorowie Mark Ferguson, dyrektor generalny Science Foundation Ireland i Tom Welton, dziekan Wydziału Nauk Przyrodniczych w Imperial College w Londynie również dołączyli do programu. Z kolei prof. Étienne Klein, dyrektor naukowy w Laboratoire des Recherches sur les Sciences de la Matière, instytucji

należącej do Francuskiej Komisji Energii Atomowej podkreślił, że jego poparcie dla projektu promującego kobiety w nauce było oczywiste. Dodał także, że już w starożytnej Grecji Platon wyobrażał sobie republikę, w której „nic nie stoi na przeszkodzie, by kobiety piastowały najwyższe stanowiska”³.

Inną ważną inicjatywą, podkreślającą rolę męsko-żeńskiego sojuszu w działaniach prorównościowych jest kampania HeForShe zainicjowana przez UN Women [ONZ Kobiety]⁵. Działa ona w oparciu o wiedzę, że nierówność płci jest problemem, który dotyka wszystkich ludzi, na wszystkich poziomach funkcjonowania społecznego, od gospodarki po politykę. Dlatego HeForShe została zaprojektowana jako globalny projekt, mający na celu zaangażowanie mężczyzn i chłopców w walkę ze stereotypami płci i krzywdzącymi zachowaniami wobec kobiet⁶. Od 2015 r. inicjatywa poczyniła znaczne postępy w zakresie poprawy równości płci. Udało się m.in. w sposób znaczący zredukować problem molestowania seksualnego i przemocy ze względu na płeć w społecznościach akademickich na Uniwersytecie Kenyatta w Kenii i Uniwersytecie w Sao Paulo w Brazylii^{7,8}. Podobnie jak w przypadku programu L’Oreal/UNESCO, globalny sukces ruchu HeForShe opiera się na wsparciu znanych mężczyzn, dla których równość płci jest priorytetem. Warto podkreślić, że na liście ambasadorów HeForShe widnieją prominentne nazwiska ze świata biznesu, a wśród nich Bob Sternfels, globalny partner zarządzający w McKinsey & Company oraz Nick Read, prezes Vodafone Group⁵.

Inną imponującą inicjatywą prorównościową zakrojoną na szeroką skalę jest MenEngage. Projekt skupia ponad 1000 organizacji, współpracujących na rzecz równości płci w ponad 84 krajach. Działalność zrzeszonych organizacji ukierunkowana jest na aktywności adresowane do mężczyzn i chłopców. Ich nadrzędnym celem jest uświadamianie, jak patriarchy wpływają na sytuację kobiet i zmiana negatywnych postaw. MenEngage stawia na edukację, działa na rzecz powstania adekwatnych polityk oraz praw ekonomicznych, a także poprzez dedykowane programy zapobiegania przemocy wobec kobiet⁹. Dzięki podejmowaniu działań o szerokim zakresie i na skalę globalną, inicjatywa MenEngage stanowi istotny fundament w procesie budowania równości płci w nauce i edukacji, w zróżnicowanym kulturowo środowisku akademickim.

Fakt, że tak wielu wpływowych mężczyzn podejmuje wysiłek, by zmienić istniejący stan rzeczy, deklarując jasno i otwarcie poparcie dla równouprawnienia, może budzić zdziwienie. Zwykle się bowiem uważa, że problemy kobiet wynikające z dyskryminacji są wyłącznie ich zmartwieniem i to na nich spoczywa odpowiedzialność za ewentualne szukanie rozwiązań. Tymczasem równość płci przekłada się na dobrostan zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Jak pokazują dane zebrane przez Światową Organizację Zdrowia (WHO), w społeczeństwach o zbalansowanej strukturze płci mężczyźni cieszą się lepszym stanem zdrowia¹⁰. Deklarują także większą satysfakcję z życia¹¹, bardziej o siebie dbają, a nawet lepiej śpią¹². Ponadto mężczyźni żyjący w społecznościach, w których podział zobowiązań finansowych i życiowych jest bardziej zrównoważony, znacznie rzadziej cierpią na depresję i rzadziej popełniają samobójstwa¹³. Udział mężczyzn w działaniach na rzecz równości jest też korzystny dla samych zaangażowanych z jeszcze jednego względu. Dane pokazują, że badacze występujący w roli sojuszników kobiet są wysoko cenieni w swoich społecznościach akademickich, a wysiłki podejmowane na rzecz eliminacji seksizmu przynoszą dużo lepszy efekt, gdy są podejmowane wspólnie¹⁴.

Jest więc pewne, że zaangażowanie mężczyzn-liderów na rzecz kobiet, zwłaszcza w takim obszarze jak STEM (ang. Science Technology Engineering and Math), ma kluczowe znaczenie dla zwiększenia równości płci w środowisku akademickim. Budowa długoterminowych, instytucjonalnych rozwiązań wydaje się strategicznym zadaniem, wymagającym udziału naukowców wszystkich płci.

Zaangażowanie mężczyzn przeciwko dyskryminacji kobiet w nauce jest odzwierciedleniem najcenniejszych wartości mogących istnieć w społeczności akademickiej. Tylko razem mamy tę moc.

ABOUT WOMEN IN SCIENCE AT NENCKI



Women in Science at Nencki (WISAN) to organizacja non-profit działająca na rzecz równości i wspierająca kobiety nauki. Została założona przez grupę młodych badaczek z Instytutu Biologii Doświadczalnej im. M. Nenckiego Polskiej Akademii Nauk, aby walczyć o równorzędną obecność kobiet w nauce jako jeden z kluczowych czynników postępu społeczno-gospodarczego. Mimo zmian zachodzących w środowisku akademickim na przełomie ostatnich lat, istnieje szereg dziedzin, w których naukowczynie stanowią znikomy procent badaczy, a możliwość realizacji przez nie kariery zawodowej pozostaje mocno ograniczona. Według raportu UNESCO udział kobiet w nauce wynosi zaledwie 30% (UNESCO Institute for Statistics (UIS), Women in Science, Fact Sheet No. 55, June 2019. FS/2019/SCI/55). Za działalność na rzecz równości inicjatywa WISAN została wyróżniona nagrodą **ShEO Award 2021** przyznaną przez tygodnik WPROST.

NASZE NAJBLIŻSZE WYDARZENIE:

W marcu inicjatywa Women in Science at Nencki organzuje międzynarodowe spotkanie poświęcone zaangażowaniu mężczyzn w działania na rzecz równości płci w nauce. Gośćmi wydarzenia „**NOT Yet Another Mainly Man Meeting**” będą mężczyźni, którzy osiągnęli wielki sukces zawodowy, przewodzą prestiżowym organizacjom i edukują kolejne pokolenia, a przy tym są orędownikami równości.

- **prof. Jerzy Duszyński**, Prezes **Polskiej Akademii Nauk**
- **Steve Blum**, Senior Director of Strategic Initiatives at **Yale Alumni Association, Yale University**
- **dr Fredrik Bondestam**, Director of the **Swedish Secretariat for Gender Research, University of Gothenburg**

Tytuł wydarzenia w przewrotny sposób nawiązuje do funkcjonującego w środowisku naukowym hashtagu #YAMMM (Yet Another Mainly Man Meeting), oznaczającego spotkania, panele, dyskusje etc. organizowane wyłącznie w męskim gronie, będące typowym przejawem dyskryminacji kobiet.

Spotkanie odbędzie się 17 marca 2022 r. o godz. 17:00 (online na platformie ZOOM)

Wydarzenie jest organizowane pod patronatem Prezesa Fundacji na Rzecz Nauki Polskiej, prof. Macieja Żylicza oraz Fundacji Kobiety Nauki.

CONTACT:

Urszula Markowska (she/her)

mob. +48 508 163 962

wis@nencki.edu.pl

Bibliography:

1. Women in Science: A Q&A with an Editor - Eos [Internet]. Eos. 2017 [cited 2 March 2022]. Available from: <https://eos.org/editors-vox/women-in-science-a-qa-with-an-editor>
2. Shannon G, Jansen M, Williams K, Cáceres C, Motta A, Odhiambo A et al. Gender equality in science, medicine, and global health: where are we at and why does it matter?. *The Lancet*. 2019;393(10171):560-569.

3. L'Oréal – UNESCO: A commitment by men to support women in science [Internet]. L'Oréal. 2018 [cited 2 March 2022]. Available from: https://www.loreal.com/en/news/commitments/loreal-unesco-a-commitment-by-men-to-support-women-in-science/?fbclid=IwAR0lunoLqVkus1iDI52QU_xYJ1vt8pbuYSJ0SELq16T_LDLUuAPJvIWRG7o
4. McKinsey & Company. Women in the Workplace [Internet]. McKinsey & Company; 2021. Available from: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/women%20in%20the%20workplace%202021/women-in-the-workplace-2021.pdf?shouldIndex=false>
5. Champions [Internet]. HeForShe. 2019 [cited 2 March 2022]. Available from: <https://www.heforshe.org/en/champions>
6. Emma Watson's UN gender equality campaign invites men too | Emma Herman [Internet]. The Guardian. 2014 [cited 2 March 2022]. Available from: <https://www.theguardian.com/global-development/poverty-matters/2014/oct/03/emma-watsons-un-gender-equality-campaign-is-an-invitation-to-men-too>
7. HerForShe. Proven Solutions [Internet]. HerForShe; 2021 p. 158-161. Available from: https://www.heforshe.org/sites/default/files/2021-07/hfs_proven_solutions.pdf
8. HerForShe. Proven Solutions [Internet]. HerForShe; 2021 p. 174-177. Available from: https://www.heforshe.org/sites/default/files/2021-07/hfs_proven_solutions.pdf
9. About MenEngage Alliance [Internet]. MenEngage. 2021 [cited 2 March 2022]. Available from: <https://menengage.org/about/>
10. WHO Regional Office for Europe. The health and well-being of men in the WHO European Region: better health through a gender approach [Internet]. WHO Regional Office for Europe; 2018. Available from: https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0007/380716/mhr-report-eng.pdf
11. Audette A, Lam S, O'Connor H, Radcliff B. (E)Quality of Life: A Cross-National Analysis of the Effect of Gender Equality on Life Satisfaction. *Journal of Happiness Studies*. 2018;20(7):2173-2188.
12. Maume D, Hewitt B, Ruppanner L. Gender Equality and Restless Sleep Among Partnered Europeans. *Journal of Marriage and Family*. 2018;80(4):1040-1058.
13. Holter Ø. "What's in it for Men?". *Men and Masculinities*. 2014;17(5):515-548.
14. Drury B, Kaiser C. Allies against Sexism: The Role of Men in Confronting Sexism. *Journal of Social Issues*. 2014;70(4):637-652.