

Życzymy sobie mniej „chciwej pracy”

W tym miesiącu rozmawiamy z dr Magdaleną Żadkowską, socjolożką reprezentującą świadomą postawę krytycznego spojrzenia na społeczeństwo, która jednocześnie od lat tłumaczy temu społeczeństwu świat. Jakie metody badawcze stosuje w socjologii? Czy na Uniwersytecie Gdańskim przeprowadzono badania gender in academia? O co chodzi z boomerangiem covidowym i co kryje się pod pojęciem chciwej pracy, wymyślonym przez jedną z tegorocznych laureatek Nagrody Nobla? Tego wszystkiego dowiedziecie się Państwo z naszego wywiadu



Doktora Magdalena Żadkowska

Fot. Nikola Wierzbicka-Mróz

► **Czy chęć zostania naukowczynią to było marzenie z dzieciństwa?**

Jako dziecko wcale się nad tym nie zastanawiałam. Szczerze powiedziawszy, nie znałam pojęcia naukowczyni [śmiech]. Pamiętam natomiast, jak uwielbiałam się uczyć. Dla mnie dzień, w którym po wakacjach wracało się do szkoły, był jednym z najwspanialszych dni w roku. Rok szkolny miałam wypełniony różnymi aktywnościami związanymi z nauką. Udało mi się wygrywać zarówno olimpiady matematyczne, jak i polonistyczne. Z drugiej strony chyba zabrakło naprawdę dociekliwych i zaangażowanych mentorek i mentorów, którzy zainteresowaliby mnie szczególnie jedną sferą nauki i namówili na podjęcie studiów w danym kierunku.

► **Dlaczego akurat socjologia?**

Najpierw studiowałam filologię włoską w Krakowie. W czasach,

kiedy byłam studentką italiistyki, socjologia to był zupełnie nieznan mi kierunek. Pamiętam, że w tamtym okresie udzielałam się mocno w uniwersyteckiej sekcji narciarskiej. Jedną z koleżanek-narciarek studiowała właśnie socjologię. Dużo opowiadała o tym kierunku. Na tyle mnie nim zaintrygowała, że postanowiłam zmienić studia i zdawać na socjologię, która tak mi się spodobała, że poczułam, że chcę zostać na uczelni. Nie zostałam jednak naukowczynią zaraz po magisterce. Po drodze skończyłam jeszcze europeistykę na kulturoznawstwie na UJ. W międzyczasie pracowałam też jako nauczycielka włoskiego i przedmiotów związanych z naszą akcesją do Unii Europejskiej. Potem, w wieku trzydziestu lat, trafiłam na Uniwersytet Gdański.

► **Dzisiaj pracuje pani w Zakładzie Socjologii Życia Codziennego i zajmuje się obserwacją codziennych ludzkich praktyk i zachowań. W swoich badaniach opiera się pani również na antropologii i etnografii.**

Tak, socjologia jakościowa korzysta z metod i narzędzi, które oferują antropologia społeczna i etnografia. Jako badaczki i badaczki używamy dzienniczków obserwacji, map emocji, prowadzimy pogłębione wywiady indywidualne, diadyczne i grupowe. Przyglądamy się temu, jak w życiu codziennym jednostki albo małe grupy reagują na duże przemiany społeczne, a z drugiej strony obserwujemy trendy i zwiastuny zmian.

Najbliższa jest mi socjologia życia rodzinnego. Bardzo interesuje mnie codzienność kobiet i mężczyzn, ich relacje rodzinne oraz relacje w pracy. Najczęściej przyglądam się temu, jak nagła zmiana,

a więc wydarzenie, które powoduje, że dotychczasowe życie już nigdy nie będzie takie samo, wpływa na to, co – od tego momentu – dzieje się w rodzinnym układzie. Do takich turbulencji życiowych, które udało mi się do tej pory przeanalizować i zbadać, zaliczam między innymi: urodzenie pierwszego dziecka i kolejnych dzieci, migrację do innego kraju np. Norwegii, etap wyprowadzki dorosłych dzieci z domu rodzinnego, czyli tak zwanego pustego gniazda, pojawienie się w domu kota czy psa. Wszystkie te wydarzenia mogą wpłynąć na zmianę układu sił i rekonstrukcję ról, które pełnią domownicy.

Warto podkreślić, że grupy, które badamy, nie są reprezentatywne. Nie uogólniamy tych zachowań na całą populację. Niemniej jednak takie badania jakościowe służą między innymi przygotowaniu jeszcze lepszych kwestionariuszy badań ilościowych. Ponadto my często uzupełniamy wiedzę pochodzącą z badań ilościowych. Na przykład fakt, że wzrasta wiek, w którym kobieta rodzi pierwsze dziecko, spada liczba zawieranych małżeństw, że coraz więcej osób decyduje się na życie bez zawarcia ślubu – dane z CBOS-u, Eurostatu czy GUS-u inspirują nas, by spytać w sposób pogłębiony i próbować wyjaśnić zachodzące zmiany. Dla nas najważniejsze jest jedno pytanie: „Dlaczego?”.

► **Jak długo trwają takie badania w określonym zakresie?**

To wszystko zależy od tego, ile mamy pieniędzy. Jest ich więcej, kiedy pracujemy w ramach grantów finansowanych z Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, Horyzontu Europa albo Narodowego Centrum Nauki. Niekiedy mamy wtedy do czynienia z badaniami longitudinalnymi, czyli tak zwany-

mi podłużnymi, charakteryzującymi się tym, że możemy obserwować te same osoby na przestrzeni wielu lat. Dzięki temu lepiej poznajemy mechanizmy i czynniki wpływające na ich zachowanie. W tej sytuacji potrzebny jest odstęp pomiędzy spotkaniami z uczestnikami i uczestniczkami badań. Najczęściej w ramach projektów grantowych powtarzamy badania po dwóch latach – granty, które są nam przyznawane, trwają trzy albo cztery lata. Zdaję sobie oczywiście sprawę, że są tematy, które dużo ciekawiej byłoby badać w większych odstępach czasu. W perspektywie pięciu albo dziesięciu lat. Póki co, ze względów finansowych, nie ma takiej możliwości. W Polsce zresztą nie ma tradycji jakościowych badań longitudinalnych. W Europie mocni w tym zakresie są Niemcy i Austriacy. Oni potrafią kilkakrotnie wracać do wybranych rodzin, na przykład po pięciu, dziesięciu i piętnastu latach. Wierzę, że i my będziemy w przyszłości robili więcej takich badań.

Kończąc ten wątek, warto podkreślić, że każde tego typu badanie to długi i żmudny proces. Niemal zawsze rozpoczyna się rekrutacją badanych respondentów i opracowaniem niezbędnych narzędzi. Potem jest czas na przeprowadzenie, czasem dwugodzinnych, wywiadów, po których następuje transkrypcja i analiza wyników. Jedną falę badania ze wszystkimi grupami zamykamy przeważnie w rok. To wszystko zależy oczywiście od liczby badanych osób.

► **A jak się dobiera takich respondentów?**

Przeprowadzamy rekrutację, korzystając z różnych mediów: portali internetowych, profili spo-

łecznościowych, radia, telewizji i gazet. Zależy nam na tym, aby trafić do jak najbardziej zróżnicowanych grup. Ostatecznie uczestnicy badań zgłaszają się do nas sami. To najczęściej osoby, które chcą opowiedzieć swoją historię. Nie da się ukryć, że częściej przychodzą do nas osoby, które nie mają problemów z dzieleniem się tym, jak wygląda otaczająca je rzeczywistość.

Pamiętamy oczywiście o tym, że ci ludzie często poświęcają na przyjscie do nas swój prywatny czas. Na przykład w projekcie „Para i pies”, który prowadzę na Wydziale Nauk Społecznych wraz z doktor Magdaleną Gajewską – kierowniczką tego projektu – przyjechanie do Pracowni Fokusowej na Uniwersytecie Gdańskim z psem i poddanie się całemu protokołowi badań neuropsychologicznych i psychologiczno-socjologicznych wymaga poświęcenia sporej ilości prywatnego czasu. Spotkanie trwa zwykle od trzech do czterech godzin. Jeśli mamy grant, możemy zaoferować badanym rekompensatę w postaci na przykład bonów zakupowych, bez grantu liczymy na zaangażowanie badanych we wspieranie nauki. Wracając do pani pytania, nadmienię, że często nasi respondenci polecają swoich znajomych. Korzystamy również z kontaktów z zaprzyjaźnionymi dziennikarzami, dziennikarkami czy nauczycielami, nauczycielkami. Szukamy w różnych miejscach, aby zagłębić się w środowisko różnorodnych grup wiekowych, klas społecznych, w otoczenie osób o różnym pochodzeniu i takich z niejednakowym wykształceniem. To ważne dla miarodajnych i ciekawszych wyników.

► **Zajmuje się pani w swoich badaniach relacjami pomiędzy**

płcią a przypisywanymi jej cechami. Skąd zainteresowanie taką niszą?

Wśród moich zainteresowań naukowych sprawy płci nie znajdują się na pierwszym miejscu. Płeć to jedna z osi, które przecinają w poprzek to, co się dzieje w trakcie obserwowanych przeze mnie wydarzeń. Moje badania nie zawsze skupiają się na porównaniach między kobietami a mężczyznami, na badaniu ich przeciwieństw oraz opozycji we wzajemnej relacji. Jednak wynikające z płci role społeczne mamy, taty, dziadka, babci, córki, syna, siostry czy brata są zawsze poddawane analizie.

Akcent na relacje płci wynika bardzo często z mojego udziału w projektach o charakterze instytucjonalnym. Na Uniwersytecie Gdańskim ze względu na otwartość na pogłębione badania społeczności akademickiej było i jest ich kilka [ACTonGender, STARBIOS2, ResBios, MINDtheGEPs, RE-WIRING – przyp. S.D.K.]. Właśnie dzięki nim powstał na naszej uczelni *Plan równości płci*, który wynika między innymi z badań dotyczących płci na uczelniach. Badania te mają na celu przeprowadzenie potrzebnych reform i zmian w instytucjach. Takie badania „perspektywy płci” mają miejsce nie tylko na uczelniach, ale też w organizacjach pozarządowych i dużych korporacjach. W większości tych miejsc widać i czuć wiatr zmian, oparty na równości i inkluzywności. Potrzeba tych zmian jest pokłosiem nierównych szans na rynku pracy i edukacji, co, jak wiemy, było spowodowane późniejszym pojawieniem się kobiet w tych przestrzeniach publicznych.

► **Na pierwszym otwartym spotkaniu działającego od niedawna na Uniwersytecie Gdań-**

skim stowarzyszenia Klub Kobiet Uczelni Fahrenheita razem z profesora Nataszą Kosakowską-Berezecką wygłosiła pani wykład zatytułowany „Czy dziś Fahrenheit mogłaby być kobietą? O konieczności inwestowania w równość płci w środowisku akademickim”. No właśnie – czy dzisiaj Fahrenheit w świecie nauki poradziłby sobie jako kobieta?

W tym konkretnym wystąpieniu chciałyśmy przede wszystkim zwrócić uwagę na upływ czasu. Jeżeli przypomnimy sobie, kiedy kobiety uzyskały prawo wyborcze, a więc 1918 rok, kiedy Helena Willman-Grabowska, znawczyni sanskrytu, jako pierwsza kobieta uzyskała na polskiej uczelni (UJ) profesurę w 1929 roku¹, to zobaczymy, że te daty i czas aktywności Daniela Fahrenheita dzieli ponad dwieście lat. Zaczęłam od spojrzenia historycznego na tę sprawę, bo ten czas, kiedy kobiety mogą być aktywne w przestrzeni publicznej, wciąż jest za krótki, aby zbudować na jego podstawie takie fundamenty sukcesów, jakie są od dekad udziałem mężczyzn. Sto lat z okładem to wciąż zbyt mało. Tym bardziej, że stereotypy i przyzwyczajenia wśród obu płci dotyczące wzajemnych relacji oraz roli kobiet w przestrzeni publicznej i prywatnej wciąż bywają czynnikiem hamującym wiele żeńskich karier.

Należy przy tym podkreślić, że to wszystko nie oznacza, że kobiet w przestrzeni publicznej nawet za czasów Fahrenheita zupełnie nie było. Były, niemniej w skali możliwości, jaką mieli mężczyźni, była to wąska grupa kobiet z dobrych rodzin, uzależniona najczęściej od woli białych mężczyzn. To one mogły się rozwijać i kształcić, jeśli miały na to czas, zasoby, sieci kontaktów oraz oczywiście pieniądze.

dze. Tym kobietom wtedy – podobnie jak mężczyznom – dano moc, która wpływała na rozwój nauki. Wiedzę! Nauce potrzebny jest jeszcze jeden niezbędny element. Czas!

On jest również istotny w obliczu zmian, które się dzieją. Dzisiaj przyglądamy się temu, jak ogromne zmiany mają miejsce na uczelniach wyższych. W wielu przypadkach środowiska akademickie stają się inkluzywnym miejscem, które stawia na innowacyjną naukę. Tam również osoby niepasujące do wizerunku stereotypowego naukowca czują się wspierane, słuchane, mają odwagę przedstawiać własne pomysły i mogą przekuć je we własne projekty. To są rezultaty wprowadzania zmian równościowych, które, jak pokazują nasze badania prowadzone w ramach projektu MINDtheGEPs, wpływają na sukcesy naukowe uczelni, na zwiększenie liczby zdobytych grantów, zdobytych nagród, na wynikające z odwagi i kreatywności innowacje oraz patenty.

Warto w tym miejscu nadmienić, że wypadkową takich działań i efektem również tych dobrych zmian w środowisku akademickim jest fakt, że w tym roku aż cztery kobiety zostały laureatkami Nagrody Nobla. Są to: francuska fizyczka Anne L'Huillier, węgierska biochemiczka Katalin Karikó, irańska fizyczka i działaczka na rzecz praw człowieka Narges Mohammadi oraz amerykańska ekonomistka Claudia Goldin. To wydarzenie akcentuje fakt, że systematycznie rośnie liczba kobiet, które uzyskują te najważniejsze nagrody, pojawiają się na wysokich stanowiskach, zostają profesorkami zwyczajnymi, rektorkami... Widzimy, że te kobiety najwyraźniej trafiły do takich środowisk, gdzie płęć nie przeszkodziła im być sobą i zaangażować

cały swój potencjał intelektualny. Właśnie o to chodzi we wspieraniu różnorodności i równouprawnienia w nauce. Jeśli pojawiają się studentki i studenci z jakimś potencjałem, ale nie czują się dobrze w danej społeczności, zawsze otoczenie powinno ich wysłuchać i dać im szansę na indywidualny rozwój. Jeśli z nich zrezygnujemy, a oni się poddadzą i odejdą, to dla nauki zawsze będzie to strata.

► **Jakie są główne przyczyny nierówności płci w środowisku akademickim, biorąc pod uwagę dynamikę kariery naukowców i naukowiec w Polsce?**

Wróćmy na chwilę do Fahrenheita, który żył i pracował na przełomie siedemnastego i osiemnastego wieku. On mógł się poświęcić nauce, tak jak tego potrzebował dla zbadania wszystkich nurtujących go zagadnień, ponieważ nie posiadając rodziny, nie miał obowiązków z nią związanych. Zarówno wtedy, jak i teraz główną przyczyną nierówności, również w środowisku naukowym – wśród badaczek, a także wśród badaczy – są ograniczenia w mobilności młodych rodziców. To one utrudniają młodym wspinanie się po drabinie kariery naukowej. Są też przyczyną wycofania się z pierwotnych planów kariery albo niezrealizowania jej w pełni. Drugą przyczyną może być brak sieci wsparcia i odpowiednich znajomości. Trzecią – wciąż mniejsza liczba nagród przyznawanych kobietom, mniejsza liczba grantów lub przyznawanie kobietom grantów o niższej wartości. Czwartą przyczyną może stanowić ograniczony dostęp do zasobów finansowych. Piątą barierą może być klimat środowiska pracy, czyli ogólnie przyjęta kultura organizacyjna instytucji nastawiona na

rywalizację, przekraczanie norm czasu pracy, stałą dostępność i ciągłą mobilność. W jakimś stopniu wciąż wiąże się ona z wizerunkiem naukowca, który pracuje po nocach i – zostawiając rodzinę – jest w stanie pojechać na kilkumiesięczne stypendium. Nasze badania pokazują, że to kobiety po prostu odstrasza. Przy czym dzisiaj młode badaczki, chociaż w mniejszym stopniu niż kiedyś, wciąż narażone są na uprzedzenia, utrwalone przez wciąż obecne w naszej rzeczywistości stereotypy związane z rolą płci. Pojawiają się one między innymi w procesie recenzji. Zarówno na poziomie recenzowanych artykułów, grantów, jak i CV oraz listów motywacyjnych. Zdarza się, że kobiety dalej są narażone na absencję w związku z urodzeniem dziecka i na konieczność łączenia ról rodzinnych z rolami zawodowymi. Te wyzwania najmocniej dotyczą oczywiście młode matki.

► **Jest ich sporo wśród stypendystek L'Oréal-UNESCO Dla Kobiet i Nauki². W raporcie *Rola stypendium L'Oréal-UNESCO Dla Kobiet i Nauki w rozwoju karier naukowych stypendystek Programu w Polsce* razem z profesorką Nataszą Kosakowską-Bezecką badała pani między innymi wzorce różnych zachowań laureatek tego stypendium. Co trzecia z nich stwierdziła, że uniwersytet nie jest miejscem przyjaznym rodzicom. Jak polskie uczelnie wypadają pod tym względem na tle innych?**

W Europie Zachodniej mamy kilka systemów społecznych, które należy wziąć pod uwagę. W krajach skandynawskich albo w Niemczech jest dużo dobrych rozwiązań. Z kolei system anglosaski jest systemem neoliberalnym i opiera się na rywalizacji

o granty i stanowiska. Naukowcy i naukowczynie bardzo narzekają między innymi na czasowe, przeważnie projektowe, umowy o pracę. Należy również zwrócić uwagę na dużo gorsze niż w Polsce możliwości urlopów rodzicielskich. W Stanach Zjednoczonych, na przykład, taki urlop wynosi jedynie sześć tygodni.

W większości europejskich krajów na uczelniach występował tak zwany efekt Matyldy, czyli pomijanie kobiet w pracy badawczo-naukowej i przypisywanie ich osiągnięć mężczyznom. Uważano, że to nie jest ich rola, że ich miejsce jest właśnie w domu. Dawniej na porządku dziennym było zawłaszczanie artykułów, czy też powierzanie kierowania projektami przeważnie mężczyznom. Mężczyźni uważali, że projekt pod ich kierownictwem na tym zyska, ponieważ ich nazwiska są bardziej znane, a oni sami są bardziej cenieni w środowisku naukowym. W Polsce efekt Matyldy spotykany jest rzadziej niż na przykład we Włoszech. Dzisiaj polskie naukowczynie, ale również naukowcy, stoją za to przed ogromnym wyzwaniem, którym są niskie zarobki i kolejne reformy nauki niosące za sobą dużo niezdrowej rywalizacji. To, co powinno nas martwić, to fakt, że część osób rezygnuje z nauki i nie chce angażować się w rozwój kariery na takich zasadach i przy tak niskich zarobkach. Są jednak takie przestrzenie w polskiej nauce, które nie kierują się – użyję określenia tegorocznej noblistki – tak „chciwymi zasadami”. Dla przypomnienia, Claudia Goldin użyła określenia „chciwa praca”, by wyjaśnić trudności z utrzymaniem relacji opartej na zasadach partnerstwa. Uważa ona, że prawdziwa równość par, które prowadzą dwie kariery zawodowe, pozostaje poza naszym zasięgiem.

Powodem takiego stanu rzeczy są wygórowane normy rodzicielskie i „chciwy rynek pracy”, czyli dobrze płatna praca wymagająca od ludzi przedkładania jej ponad wszystkie aspekty życia. Tak zwana „chciwa praca” wiąże się z konkurencyjną pensją, ale też stawia ludzi przed trudnym wyborem, bo ostatecznie jeden rodzic musi organizować domowe życie. Ogarniać logistycznie swoją pracę i kalendarz szkolno-rodzinny w domu. To wciąż najczęściej kobieta³. W takich warunkach trudno o rozwój kariery. To również wzorzec płynący z Zachodu, neoliberalnego rynku, który mocno wdziera się w naukę.

Należy jednak zaznaczyć, że mimo czasem niesprzyjających warunków polska nauka może się pochwalić wysokimi proporcjami publikacji naukowych pierwszego autorstwa kobiet. Co warto podkreślić, bardzo dobrze w tym zakresie wypada nasza uczelnia. Jeśli chodzi o liczbę takich publikacji, w których naukowczynie były pierwszymi autorkami, Uniwersytet Gdański w takim rankingu zajął czwarte miejsce na świecie.

Wracając do pani pytania, nie zastanawiałabym się, czy w innych krajach jest lepiej czy gorzej niż u nas. Postawiłabym systematycznie i konsekwentnie na szczyte planów równości płci, robiąc porządną diagnozę tego, jak jest i nie skreślając niektórych dobrych rozwiązań, które mamy.

Reasumując, skupmy się na tym, jaką sytuację mamy tu i teraz. Działajmy w swoim otoczeniu. Na podstawie diagnozy przeprowadzonej na Uniwersytecie Gdańskim⁴ otworzyliśmy na naszej uczelni pokoje rodzinne, gdzie młodzi rodzice mogą zostawić swoje dziecko. Przed nami, jeszcze w tym roku, kampania włączająca mężczyzn do dzielenia

urlopu rodzicielskiego z żonami. Dzieje się i zapewniam, że dzieć się będzie! Wszystko dlatego, że te przemiany są potrzebne w każdym środowisku pracy. Dzięki nim wychodzimy naprzeciw zmianom mentalności i zmianom obserwowanym w całej kulturze organizacyjnej. One powinny być silnym i pożądanym sygnałem od władz. Przy czym pamiętajmy, że trzeba uzbroić się w cierpliwość. Na pełną akceptację w społeczeństwie zawsze potrzeba czasu.

► **Uczestniczy pani w takich działaniach niemal nieustannie. Niedawno wszyscy pracownicy Uniwersytetu Gdańskiego otrzymali maila z prośbą o wypełnienie krótkiej ankiety. Jej celem jest zbadanie, w jakim stopniu Uniwersytet Gdański jest miejscem, w którym środowisko akademickie korzysta z potencjału płynącego z różnorodności oraz w którym wspierana jest kultura równości i szacunku.**

Badanie, o którym pani mówi, jest realizowane w ramach dwóch projektów naukowo-rozwojowych: „MINDtheGEPs – Modifying Institutions by Developing Gender Equality Plans”, GA No. 101006543, Horyzont 2020 oraz „The European University of the Seas – SEA-EU”. Wierzę, że jego wyniki przyczynią się do pojawienia się na naszej uczelni jeszcze większej liczby pozytywnych działań, które będą służyć nam wszystkim bez wyjątku. Między innymi w ramach *Planu wdrażania polityki równości płci w UG – działania równościowe na lata 2022–2023*. W tym miejscu obowiązkowo trzeba wspomnieć, że obecnie w światowym rankingu Times Higher Education Impact Rankings oceniającym uczelnie wyższe pod względem ich zaangażowania w realizację 17. Celów

Zrównoważonego Rozwoju ONZ Uniwersytet Gdański zajął trzynastą pozycję na świecie i najwyższą pozycję w Polsce w zakresie realizacji Celu 5. Równość płci⁵.

Musimy pamiętać, że te wszystkie działania, które wdrażamy z nadzieją na zmianę dla społeczeństwa, muszą być wiarygodne, tak aby każdy uwierzył, że dzięki nim naprawdę ma na coś wpływ. Myślę, że przy dzisiejszym pędzie życia, zawałeniu robotą i sprawami rodzinnymi, nie każdy ma czas nawet na wypełnienie ankiety. To dlatego respondent, aby zacząć działać, powinien poczuć, że ona coś autentycznie zmienia.

► **Wróćmy jeszcze na chwilę do raportu *Rola stypendium L'Oréal-UNESCO Dla Kobiet i Nauki w rozwoju karier naukowych stypendystek Programu w Polsce*. W toku jego realizacji sprawdzały panie, czy w dalszym ciągu zasadne jest przyznawanie nagród wyłącznie dla kobiet. Do jakich wniosków panie doszły?**

Zostałyśmy poproszone o przygotowanie tego raportu z okazji jubileuszu dwudziestolecia tej nagrody. W ramach raportu przeprowadziłyśmy badanie w formie ankiety online i wywiadów grupowych z całą setką stypendystek. Te rozmowy pozwoliły nam dowiedzieć się bardzo ciekawych rzeczy. Nasze rozmówczynie przyznały, że ich droga do sukcesu i rozwinięcia kariery naukowej była i jest trudniejsza niż droga ich kolegów po fachu. Staje się ona jeszcze bardziej trudna, gdy zostają matkami. Co ciekawe, dopiero w tym momencie widzą różnice między byciem naukowczynią, której towarzyszy lęk, że postępuje zbyt egoistycznie, myśląc o karierze, a byciem naukowcem, który nie ma wyrzutów sumienia

związanych z zaangażowaniem się w pracę.

Warto podkreślić, że im bardziej nauki są zmaskulinizowane, tym sygnał, że chcąc sięgać wyżej, musisz więcej z siebie dawać, jest bardziej odczuwalny przez kobiety. Przede wszystkim więcej czasu i energii. Kobiety często czują, że non stop muszą coś udowadniać. To wpływa na obniżenie pewności siebie i niższe poczucie wartości. Bezsprzecznie nagrody naukowe dodają wiary w siebie.

► **We wspomnianym badaniu czterdzieści procent badanych stypendystek deklarowało potrzebę mentoringu dla siebie, a tylko dziewięć procent z nich potwierdziło, że same czują się mentorkami. Jakie działania należałoby wprowadzić na uczelni, aby zmieniać mentalność kobiet i zachęcać je do angażowania się w role przywódcze i mentorskie?**

Komisja ds. Społecznej Odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego pod przewodnictwem profesorki Ewy Łojkowskiej, która działa na Uniwersytecie Gdańskim, a w której mam okazję zasiadać, badała swego czasu proporcje pozyskiwania grantów przez kobiety na naszej uczelni. Prowadzenie grantu buduje autonomię i niezależność, przeciera ścieżki administracyjne i wpływa na wzrost pewności siebie. Okazuje się, że kobiety pozyskują i pozyskiwały na naszej uczelni dużą liczbę grantów. Często zostały również kierowniczkami projektów. Jedyna różnica pomiędzy kobietami a mężczyznami w tym przypadku to wysokość zdobytych na nie funduszy. Potwierdza się znana z innych badań prawidłowość, że kobiety aplikują o niższe kwoty. Często same nie mają odwagi sięgać po więcej. Powoli jednak i to się zmienia.

Przyczyn mniejszej pewności siebie u kobiet powinniśmy szukać już w procesie socjalizacji dziewczynek. W Polsce niemal nieustannie powtarzamy im, aby były nieśmiałe i skromne. To również powód, dla którego w wieku dorosłym czekają na zaproszenie do udziału w projekcie czy zespole zamiast same wykazać chęć działania. Współczesne naukowczynie, które już odniosły sukces, powinny wziąć odpowiedzialność za młode pokolenie; tak za dziewczyny, jak i za chłopaków. Wzmacniać ich mentalnie, dodawać im wiary w siebie. Przekonywać, że powinni działać już, od razu, a nie za jakiś czas.

Bardzo mnie cieszy to, ile aktualnie w przestrzeni publicznej mówi się o kobietach, że powstaje w niej wiele miejsc, które mają im pomóc uwierzyć w siebie i dzięki którym my sami zwyczajnie przestaniemy się dziwić, że kobieta coś może. Ma wybór i może wszystko! Tylko sama musi w to uwierzyć. W tym miejscu znowu nawiążę do Uniwersytetu Gdańskiego i niedawno powstałej strony internetowej imienia Elżbiety Koopman-Heweliusz, która poświęcona jest dokonaniom kobiet z naszej uczelni. Warto wspomnieć również o wystawie „Pionierki. Badaczki. Liderki. Kobiety gdańskiej nauki”, która prezentuje szerokiemu gronu odbiorców przekrój działalności naukowej badaczek związanych z Uczelniami Fahrenheita. Należy powiedzieć też o powstałym niedawno stowarzyszeniu Klub Kobiet Uczelni Fahrenheita, którego celem jest realizacja działań na rzecz współpracy, wymiany doświadczeń, budowania świadomości wokół zagadnień równości oraz wzajemnego wsparcia kobiet pracujących na Uniwersytecie Gdańskim, Politechnice Gdańskiej czy w Gdańskim Uniwersy-

tecie Medycznym. To silne sygnały wysyłane przez te uczelnie, że świat wokół nas się zmienia.

► No dobrze, ale mimo tych zmian niektóre kobiety wciąż mają wyrzuty sumienia, że robiąc karierę, kradną czas rodzinie. Mężczyźni radziej się tym dręczą. Oczywiście mówiła pani, że to efekt wielu lat przyzwyczajęń i stereotypów. Kobieta jednak wciąż częściej niż mężczyzna tłumaczy się, że nie ma na coś czasu, bo musi być w domu. On raczej nie rezygnuje z ciekawej propozycji zawodowej przez obowiązki domowe. Ona tak. Jak sobie z tym radzić?

To trudna sytuacja... Z jednej strony chodzi o autentyczność i nowy wzorzec liderki i naukownicy, w której życie wpisane są rodzinne role. Na szkoleniach staram się doradzać kobietom, aby nie wykorzystywały rodziny jako głównego wytłumaczenia dla absencji czy wycofania się z zadań – bardzo często powodem jest po prostu nadmiar obowiązków zawodowych. Z drugiej strony zachęcam panów, aby nie wstydzili się mówić o tym, jak ważne jest dla nich partnerstwo w związku, jak istotne dla każdego mężczyzny jest ojcostwo oraz jak cenią sobie zaangażowanie w dom i kwestie rodzinne. To świetnie funkcjonuje w skandynawskim środowisku naukowym, z którym zresztą często współpracuję. Rok temu razem ze wspomnianą już tutaj profesorką Nataszą Kosakowską-Berezecką prowadziliśmy w Stavanger w Norwegii warsztaty w wyższej szkole VID. Dowiedziałyśmy się wtedy, że nasz znajomy – pracujący tam i pochodzący z Ukrainy – otrzymał na uczelni, gdzie od lat pracuje, roczny urlop, żeby mógł realizować się w organizacji pozarządowej i po-

magać swoim rodakom-uchodźcom. Miejsce pracy cały czas na niego czekało. On zaś przez rok robił coś, co było dla niego w tym momencie ważne. To niesamowita i warta inspiracji otwartość na inne przestrzenie życia pracowników i pracownic, którzy mogą pracować w jednej firmie kilkanaście lat. Co to jest rok w takiej skali? Tymczasem młodym ojcom u nas tak trudno zdecydować się na kilka tygodni w domu z nowo narodzonym dzieckiem. Przecież poza innymi korzyściami ten czas może zaowocować niesamowitymi relacjami z córką lub synem, zbudowaniem lepszej relacji w związku, który stał się związkiem dwojga rodziców. Ten opór mężczyzn przed urlopem rodzicielskim wynika w Polsce z braku społecznego przyzwolenia na realizowanie innych niż te często stereotypowo przypisane role.

► Jest pani za wprowadzeniem feminatywów do systemowych zapisów uczelnianych? Co mówią na ten temat badania? Dlaczego warto stosować feminatywy?

Nawiążę do badań zleconych przez Fundację L'Oréal Dla Kobiet i Nauki, przeprowadzonych cztery lata temu na reprezentatywnej grupie respondentek. Wynika z nich, że nas kobiet żeńskie końcówki już tak nie dziwią, natomiast mimo tego mamy problem – i to przeważnie wśród kobiet na wysokich stanowiskach – z mówieniem o sobie w formie żeńskiej. Wiemy z różnych badań społecznych, że używanie sformalizowanego języka ma efekt włączający kobiety do danej dyscypliny czy profesji. To niezwykle istotne.

Moim zdaniem na używanie feminatywów powinny znaleźć się odpowiednie zapisy w aktach

prawnych. Jeśli chcę się podpisać jako „adiunktka” na wniosku wyjazdowym to powinnam mieć taką możliwość. Aktualnie taki wniosek jest elektroniczny i nie mam takiego wyboru.

W przypadku feminatywów w Polsce na przestrzeni dziesięcioleci widać ogromny regres. Podkreślają to sami językoznawcy. W okresie dwudziestolecia międzywojennego studenci o Marii Skłodowskiej-Curie mówili „naukowczyni”. Nikomu nie przyszło na myśl, aby mówić „naukowiec”. Przecież to była kobieta! Słowem „naukowiec” naukownice zostały zastąpione po drugiej wojnie światowej, kiedy razem z migracją klasy ludowej do miast nastąpiła maskulinizacja języka. Chciano nadać poważny ton stanowiskom zajmowanym przez kobiety, które wcześniej nie widziały swojej przyszłości w pewnych grupach administracji, a niekiedy i władzy. Męskie końcówki coraz mocniej zaczęły kojarzyć się z czymś poważniejszym. Tak jest do dzisiaj.

Często widzę, że studentki, ucząc się zawodu, wybierają męską formę, chcąc się wzmocnić. To taki rodzaj budowania aury dla samej siebie. Mówią wtedy o sobie „psycholog” albo „socjolog”. Z wiekiem często przychodzi doświadczenie i większa pewność siebie. Te, które znają swoją wartość, zaczynają mówić „psycholożka”, „socjolożka”. Zresztą, przyznam się, że tak było i w moim przypadku oraz w zawodowym życiu wielu moich koleżanek naukowczyń, z którymi na ten temat rozmawiałam. W pewnym momencie zrozumieliśmy, że feminatywy są ważne dla innych procesów, które dzieją się w nauce. To w pewnym sensie takie poczucie odpowiedzialności za ten postęp. Warto nadmienić, że popularyzacją feminatywów na Uniwersytecie

Gdańskim zajmuje się między innymi wspomniana już wcześniej Komisja ds. Społecznej Odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego. Dzięki niej wiemy, że one są i będą nam, kobietom potrzebne.

Na koniec tego wątku dodam, że niedawno miałam zajęcia w Międzyuczelnianej Szkole Doktorskiej Biotechnologii Uniwersytetu Gdańskiego i Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego. Z ogromną przyjemnością obserwowałam, że znajdowały się tam doktorantki, które autentycznie chciały tej zmiany języka, bo w nią wierzą. Obserwując jednak to środowisko, wiem, że są to te młode kobiety, które mają wśród swoich menterek i profesorek takie, które same używają feminatywów.

► **Jakie cechy powinna mieć naukowczyni będąca taką mentorką?**

Podejdę – jeśli mogę tak powiedzieć – do tego pytania nieco inaczej i zacznę od tego, kogo tak naprawdę potrzebuje nauka. Potrzebuje kobiet i mężczyzn, którzy czują, że spełniają się w tej sferze życia. Warto mieć świadomość, że zmiany, które obserwowaliśmy na przestrzeni ostatnich stu lat, powstały dzięki odwadze pojedynczych kobiet. To ważne, aby być mentorką dla następnych pokoleń badaczek. Jesteśmy potrzebne w nauce. Zauważę jeszcze, że w kontekście tych zmian często pojawiają się słowa, że należy być cierpliwym. Oczywiście, ale jednocześnie trzeba coś robić. Powoli i z wyrozumiałością. Wziąć sprawy w swoje ręce, współpracować, postawić na pracę zespołową, gdzie widać zaangażowanie obu płci. W ten sposób należy budować zaufanie i poczucie odpowiedzialności za naukę u całej społeczności.

► **Czy ma pani jakieś wzorce kobiecego sukcesu w nauce?**

To trudne pytanie, ale kobieta, która przychodzi mi od razu do głowy, to oczywiście profesora Ewa Łojkowska. Ona jest wszędzie. Pięknie potrafi łączyć pracę zawodową z życiem prywatnym, nie boi się feminatywów a jednocześnie swoimi przebojowymi działaniami wchodzi w nauki społeczne. Na pewno również w całej mojej karierze było dużo kobiet, które były i są silnymi, odważnymi pionierkami, niechowanymi swych kompetencji tylko dla siebie. Uczą i kształcą inne osoby – nie tylko kobiety. Swoim zachowaniem pokazują, że nowoczesna osoba zajmująca się nauką zawsze myśli zespołowo i pomaga tym, którzy nie są tak silni jak ona. To są wzorce, z których należy czerpać.

► **Przejdźmy teraz do innych badań. Jeszcze przed pandemią prowadziła pani badania nad pracą zdalną, a po pandemii te na temat nowego zjawiska, jakim jest boomeranging covidowy, czyli powroty dorosłych dzieci do domów. Co te dwa badania wykazały?**

W jednym i drugim przypadku to były bardzo ciekawe doświadczenia pracy z grupami i obserwowaniem ich przez jakiś czas. Pierwszy projekt badawczy otrzymał dofinansowanie na mocy grantu Narodowego Centrum Nauki SONATA 5 i kierowany był przez profesora Jacka Gądeckiego z Akademii Górniczo-Hutniczej. Tytuł tego projektu brzmiał: „A więc siedzisz w domu? Etnograficzne studium odpłatnej pracy domowej wykonywanej na zasadach telepracy”. Miałam przyjemność razem z doktorem Marcinem Jewdokimowem współprowadzić z nim te badania. Projekt był stu-

dium etnograficznym par i domów, w których pojawiła się praca zdalna. Podkreślmy, że te badania prowadziliśmy niemal dziesięć lat temu, grubo przed pandemią. Mało kto wtedy rozważał taką formę zatrudnienia. Ona nie cieszyła się zaufaniem pracodawców. Wpływała również niekorzystnie na życie domowe, na poczucie własnej wartości podczas wykonywania takiej pracy. Próbowaliśmy przyjąć inną perspektywę w badaniach tego zagadnienia. Patrzyliśmy na problem z punktu widzenia jednostki, z wnętrza sytuacji, tu i teraz. Była to wtedy istotna innowacja badawczo-analityczna. Mężczyźni, w większości przypadków, opowiadali nam, że trudno było im udowodnić, iż mogą tak dobrze pracować, i że kariera przeprowadzana w ten sposób może być rozumiana jako odnoszenie sukcesu. Mieli problem z przekonaniem samych siebie i własnych rodziców, że naprawdę pracują, a sama praca zdalna miała dla otoczenia wymiar działań w jakimś stopniu niewidocznych. Z kolei kobiety, wśród których znalazły się również te zachęcane do pracy zdalnej po urodzeniu dziecka, czuły, że pozbawia się je relacji społecznych. Taka forma zatrudnienia rodziła u nich poczucie, że wcale w tej pracy nie są, a jednocześnie czuły większe przytłoczenie obowiązkami domowymi. Projekt pokazał, że przestrzeń domowa jest przekształcana wahadłowo w przestrzeń pracy i zamieszkiwania. Praca w domu rodziła wiele problemów i wywoływała konieczność negocjacji i renegegowania obowiązków. Wszystko opisaliśmy w książce *Tu się pracuje! Socjologiczne studium pracy zawodowej prowadzonej w domu na zasadach telepracy*, wydanej przez wydawnictwo Libron w 2017 roku. Książka jest dostępna online w otwartym dostępie⁶.

Kiedy pojawiła się pandemia, sytuacja diametralnie się zmieniła. Dzisiaj znaczna część ludzi chwali sobie taką formę zatrudnienia. Mało tego, niektórzy tak układają sobie karierę, aby pracować zdalnie z różnych miejsc na świecie. Po pandemii ta forma zatrudnienia zwyczajnie zyskała na widoczności.

Przymierzam się do powtórzenia tych badań na poziomie europejskim. Chcemy po tych kilku latach połączyć siły w zespole międzynarodowym i zastanowić się, jakie zmiany kulturowe, międzykulturowe, prawne i takie związane z rolami społecznymi ojców, matek, partnerek, partnerów, żon i mężów uległy zmianie ze względu na możliwość pracy zdalnej.

W drugim projekcie, którym miałam przyjemność zarządzać – SONATA BIS 8 Narodowego Centrum Nauki – „I że Cię nie opuszczę aż do śmierci... Praktyki życia codziennego par w wieku 50–64 lata z przynajmniej 20-letnim stażem” razem z doktorantką Magdaleną Herzberg-Kurasz, która pracuje ze mną w Zakładzie Socjologii Życia Codziennego, w związku z pandemią zaczęłyśmy zajmować się dodatkowo powrotami dorosłych dzieci do domów. Tak zwanym boomerangingiem covidowym, bo wywołanym przez COVID-19. Owa sytuacja – podobnie jak ta w przypadku pracy zdalnej, która

dzięki pandemii zyskała na wartości – stała się dość powszechna. Młodzi dorośli przeżywają dziś przedłużony proces wchodzenia w dorosłość. Tradycyjne markery, czyli ukończenie edukacji, stała praca, ślub, wyprowadzka, urodzenie pierwszego dziecka, rozciągają się w czasie. Niektóre z tych elementów nie występują, a inne występują inaczej niż zwykle. Powrót do domu młodych dorosłych to odwrócenie procesu. Boomeranging to fenomen, zdarzenie, które w ostatnich latach mocno zmieniło model życia trzydziestolatków. Wcześniej to zjawisko istniało, ale wiązało się z poczuciem porażki. Powrót do rodziców był raczej czymś wstydlivym. Dzięki pandemii powrót do domu – boomeranging covidowy – stał się sprawą powszechną w związku z obecnym na całym świecie doświadczeniem milionów rodzin. Dla niektórych rodzin takie powroty były bardzo cenne, pozwalały na zamknięcie pewnych spraw i stworzenie dorosłych relacji między jednym a drugim pokoleniem. Dla innych wiązało się to z powrotem do dawnych obowiązków i utraty zalet sytuacji „pustego gniazda”. Ten proces tymczasowych powrotów z nami zostanie. Wiele rodzin uważa go za korzystny z różnych względów. Zarówno ekonomicznych, jak i osobistych. Dom rodzinny przez

wiele dorosłych dzieci jest traktowany jako bezpieczne miejsce, do którego mogą wracać, kiedy potrzebują, albo gdy mają przerwę w działaniach, które podejmują.

► Jeśli mogę spytać: jak pani się udaje godzić życie rodzinne z zawodowym?

Mam dwoje dorosłych dzieci, które już się wyprowadziły i to dwukrotnie. Moja rodzina zawsze inspirowała mnie badawczo. Podejmowanie partnerskiego podziału obowiązków domowych, wyprowadzki dorosłych dzieci, mieszkanie w towarzystwie zwierząt... Tego wszystkiego doświadczyliśmy i my. Niewątpliwie zawsze staraliśmy się przełamywać schematy i mimo pewnych wzorców i ról rodzinnych reagować na nasze potrzeby, a więc również na moją karierę naukową. Czerpię w niej również z własnego doświadczenia. Z perspektywy czasu mogę powiedzieć jednak, że z dorosłymi dziećmi jest dużo łatwiej realizować się w pracy, rodzina nie była dla mnie przeszkodą tylko ogromnym wsparciem.

► Wspaniała puenta. Dziękuję za rozmowę.

Dziękuję.

Sylvia Dudkowska-Kafar

¹ <https://kultura.gazetaprawna.pl/artykuly/1369579,pierwsze-kobiety-na-polskich-uniwersytetach.html>

² <https://www.lorealdlakobietinauki.pl/>

³ <https://zwierciadlo.pl/lifestyle/536586,1,prof-claudia-goldin-laureatka-ekonomicznego-nobla-o-sytuacji-kobiet-na-rynku-pracy.read>

⁴ <https://ug.edu.pl/news/sites/ug.edu.pl.news/files/2021-03/kobiety%20na%20UG-raportnowypl.pdf>

⁵ Zachęcamy do wypełnienia ankiety: <https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=7FC5suMenU2sXk3Z214Lc0GhteD5UOZBifuZ8-UqOxhUMkYyRFdTRIINSIU4NTNQRDdSQVBaV1UwVC4u>

⁶ <http://libron.pl/katalog/czytaj/id/267>