

MARTA ŁAZAROWICZ-KOWALIK*

Nauka dla siłaczek

Ocena sukcesów w rozwoju karier badawczych kobiet z pewnością zależy od tego, jak daleko wstecz spojrzymy. W końcu, pod koniec XIX w. Max Planck pisał, że „sama natura wyznaczyła kobiecie rolę matki i żony, a praw natury nie można lekceważyć [...] bez poważnego uszczerbku” (za: Gavaghan 1997). Dziś nikt takiego sądu (przynajmniej oficjalnie) nie sformułuje i w większości dziedzin nauki kobiety równie często, co mężczyźni uzyskują doktoraty (She Figures 2015). Mimo oczekiwania, że rosnący udział kobiet wśród studentów i doktorantów przełoży się na ich liczniejszą reprezentację w gronie profesorów, tak się jednak nie dzieje. W większości europejskich instytucji naukowo-badawczych kobiety są zdecydowanie niedoreprezentowane w gronie osób pracujących badawczo, za to nadreprezentowane wśród personelu pomocniczego i technicznego (She Figures: 2015). Również w gronie naukowców wciąż zajmują niższe stanowiska (National Research Council 2007; Currie, Harris i Thiele: 2000; Gavaghan: 1997; Sonnert i Holton: 1995; Siemieńska; 2007; le Feuvre i Latour: 2007; Sala i Bosisio: 2007; Vazquez, Cupeiro i Fernandez: 2007). Kobiety stanowią 45% wykładowców i tylko 21% profesorów (She Figures 2015), a w przypadku nauk ścisłych, przyrodniczych i technicznych – tylko 13% profesorów. Wprawdzie w naukach humanistycznych i społecznych jest lepiej i kobiety zajmują jedną czwartą stanowisk profesorskich, ale potwierdza to tezę, że udział kobiet w nauce wiąże się z poziomem środków na badania i wynagrodzenia: kobiety awansują przede wszystkim w tych obszarach nauki, gdzie środków jest mniej (Siemieńska 2007). Podobne wnioski płyną z analizy danych międzynarodowych: kobiet w nauce jest więcej w tych krajach, gdzie na tę naukę wydaje się mniej pieniędzy (She Figures 2015). Kobiety–naukowcy zarabiają także mniej (o 18% mniej w 2010 r.) niż mężczyźni. W większości krajów UE różnica w zarobkach kobiet i mężczyzn jest w sektorze B+R większa niż w całej gospodarce razem wziętej.

Podobnie wyglądają statystyki amerykańskie. Choć na kobiety przypada ok. połowa doktoratów uzyskiwana w dziedzinie nauk przyrodniczych, ścisłych i technicznych, wśród profesorów stanowią one jedynie jedną piątą. I średnio zarabiają o ok. 20% mniej niż mężczyźni (Shen 2013). Nierównowagę płci widać także tam, gdzie w grę wchodzi prestiż. Kobiety rzadziej zatrudniane są przez prestiżowe instytucje i zespoły (Sheltzer i Smith 2014; Gibney 2014) i, jak ujawnił Tygodnik „Nature” w 2012 r., stanowią załed-

* Dr Marta Łazarowicz-Kowalik (lazarowicz@fnp.org.pl), Fundacja na rzecz Nauki Polskiej

wie 14% recenzentów tego jednego z najbardziej elitarnych czasopism (Nature, 491, 495, 2012).

Jeśli w 1998 r. Xie i Schauman wykazali, że kobiety rzadziej niż mężczyźni otrzymują granty (Xie i Schauman 1998), dziś wygląda to niewiele lepiej. W przypadku grantów ERC kobiety stanowiły (w latach 2007–2016) 31% wnioskodawców i 27% laureatów w kategorii *Starting Grants*, ale już tylko 15% wnioskodawców i 13% laureatów w kategorii *Advanced Grants* (2010–2015). We wszystkich typach konkursów współczynnik sukcesu kobiet był nieco niższy. Podobnie jest w przypadku grantów NIH w Stanach Zjednoczonych (Pohlhaus i in. 2011).

Przejawy i źródła mniejszego udziału kobiet w osiągnięciach badawczych i akademickich są badane co najmniej od lat 70. i zjawisko to wydaje się dobrze rozpoznane. Najczęściej wskazywane przyczyny słabszej pozycji kobiet w nauce to (1) uprzedzenia recenzentów i pracodawców (Wenneras i Wold 1997; Abbott 1997; Moss-Racusin 2013; Budden 2008; Gibney 2014); (2) ograniczenia wynikające z procesu socjalizacji, np. stereotypy dotyczące płci i ich wpływ na indywidualne osiągnięcia (Caplan 1993; Nosek i in. 2009); (3) mniejszy udział kobiet w męskich sieciach kontaktów, dających dostęp do wiedzy, informacji i możliwości współpracy (Shapiro 1982; Etzkowitz i in. 2005); (4) seksistowskie aspekty środowiska akademickiego (Caplan 1993); (5) brak wzorców do naśladowania (Schenk 2007); inne strategie badawcze i publikacyjne wynikające z mniejszego poczucia bezpieczeństwa (Niederle i Vesterlund 2010; Rier 2003; Schiebinger 1999; Sonnert i Holton 1995; Max 1982). Mówi się również o (6) efekcie Matyldy, który powoduje, że osiągnięcia kobiet są w mniejszym stopniu i wolniej uznawane przez środowisko badawcze: prace kobiet są rzadziej cytowane (Long 1992), a także wyróżniane lub nagradzane (Lincoln i in. 2012). Do tego dochodzą utrudnienia związane z macierzyństwem. Badaczki z małymi dziećmi są mniej chętnie zatrudniane i otrzymują mniejsze wynagrodzenia. Ich kompetencje są niżej oceniane, a one same uważane są za mniej oddane swojej pracy i mniej niezawodne. Co ciekawe, dokładnie odwrotne zjawisko dotyczy naukowców-mężczyzn: w ich przypadku posiadanie dzieci podnosi pozycję na rynku pracy (Correll, Bernard i Paik 2007).

Wyniki badań nad znaczeniem wymienionych czynników nie są jednak całkiem jednoznaczne, przede wszystkim gdy porównywana jest produktywność badawcza kobiet i mężczyzn (Ceci i in. 2014; Cole i Zuckerman 1984; Kyvik 1990; Long 1992; Wanner, Lewis i Gregorio 1981; Xie i Schauman 1998). Co istotne, zmieniają się w czasie, jak wynika z porównania danych z lat 70. i 90. (Xie i Schauman 1998). Zmiany wydają się nieuniknione biorąc pod uwagę rosnącą świadomość problemu i podejmowane coraz częściej działania przeciwdziałające dyskryminacji. Pomijając ogórne zalecenia w tej kwestii, pochodzące np. od Komisji Europejskiej (np. *Europejska Karta Naukowca* i *Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*), coraz częściej pro-

blem adresowany jest na poziomie instytucji badawczych – w 2014 r. ponad jedna trzecia instytucji badawczych, które wzięły udział w badaniu *European Research Area Survey* (2014) zadeklarowała posiadanie planów równości płci.

Przeprowadziwszy w 2014 r. szeroko zakrojone badania karier naukowców, Ceci i jego zespół konkluduje, że wiele obserwacji płynących z wcześniejszych badań traci aktualność. Analizując kariery kobiet i mężczyzn w dziedzinach nauki związanych z matematyką, dochodzi do wniosku, że choć zdecydowanie mniej kobiet podejmuje studia doktoranckie w tych obszarach nauki – te, które się na to decydują, nie doświadczają dyskryminacji (Ceci i in. 2014). Podobne wnioski płyną z badań dotyczących równości płci na etapie studiów doktoranckich (van Noorden 2015; Miller i Wai 2015).

Jeśli, jak podkreśla Ceci, szanse kobiet w nauce wyraźnie się zmieniają, to warto zauważyć, że podlegają one nie tylko zmianom na korzyść. Przede wszystkim zmienia się sam model kariery akademickiej, a coraz bardziej prekaryjny charakter tej kariery może być nowym czynnikiem zakłócającym procesy wyrównywania szans. Choć stałe zatrudnienie w nauce zawsze było przywilejem stosunkowo nielicznej grupy osób marzących o pracy badawczej, to czas od momentu doktoratu do uzyskania stałego zatrudnienia wydłuża się (Goulden, Frash i Mason 2009; Ivancheva 2015; Platzer i Allison 2018). Naukowcy nie tylko inwestują długie lata w zdobycie wykształcenia badawczego, ale również muszą pogodzić się z długim okresem niepewności zawodowej. Pożądana, skądinąd, dla rozwoju badacza mobilność staje się przymusem i przejawem niestabilnej sytuacji (choć polski model kariery wyraźnie pod tym względem odbiega od sytuacji opisywanej przez zachodnią literaturę (Bujnicki, Hasiów-Jaroszewska, Wierzchoń (red.) 2015). Coraz większe uzależnienie działalności badawczej od grantów utrzymuje wprawdzie naukowców w stanie mobilizacji i konkurencji, ale i skazuje ich na niepewność (Glaser i Velarde 2018). W rezultacie chwilowe niepowodzenie, przerwa w karierze lub choćby jej spowolnienie mogą przekreślić szanse na dalszą karierę (Gibbs, McGready i Griffin 2015).

Czy większe ryzyko dotyczy wszystkich w tym samym stopniu? Wydaje się, że nie, biorąc pod uwagę, że prekariat obejmuje przede wszystkim ten etap kariery, gdy naukowcy zakładają rodziny i stają się rodzicami. Wymuszany przez „akademicki kapitalizm” (Hermanowicz 2016) wyścig z czasem nie przewiduje miejsca na obowiązki związane z rodzicielstwem, a ściśle biorąc z macierzyństwem. Zaczniemy od czasu pracy. Średnia liczba godzin pracy amerykańskich naukowców zajmujących samodzielne stanowiska (*tenure* i *tenure track positions*) szacowana jest na 50 godzin tygodniowo. Jednak już w przypadku elitarnego Uniwersytetu Kalifornijskiego w Berkeley jest to 57 godzin. W tej samej instytucji łączna liczba godzin pracy i wypełniania obowiązków rodzicielskich i domowych dla badaczek z dziećmi w wieku 30–50 to lat 100 godzin tygodniowo (w porównaniu z 86 godzin dla mężczyzn) (Goulden, Frash, Mason: 2009). Badania

nad podziałem obowiązków w rodzinach naukowców zarówno w USA, jak i krajach europejskich potwierdzają, że większość profesorów-mężczyzn posiada tradycyjne rodziny, w których to głównie partnerka zajmuje się wychowaniem dzieci i domem, podczas gdy profesorowie-kobiety znacznie częściej niż ich koledzy nie mają dzieci ani stałych partnerów, a jeśli mają, to są to najczęściej partnerzy z wyższym wykształcenie, którzy realizują własne plany zawodowe (Ivie i in. 2013; Le Feuvre i Latour 2007; Schenk 2007; Vazquez-Cupeiro i Fernandez 2007; Siemieńska 2007). Jak zauważają badacze z Berkley, obciążenie obowiązkami rodzicielskimi nie ogranicza się do niemowlęstwa czy wczesnego rozwoju dziecka: liczba godzin poświęcanych na opiekę nad dziećmi przez kobiety-naukowców utrzymuje się na mniej więcej stałym poziomie (średnio 30 godz. tygodniowo) do wieku 50 lat. W tych warunkach sprostanie wymogom kariery badawczej jest z pewnością trudniejsze.

Badania potwierdzają, że zwłaszcza w przypadku elitarnych instytucji badawczych, kobiety nie korzystają z przewidzianych przepisami przywilejów związanych z macierzyństwem w obawie przed opóźnieniami w realizacji projektów, luką w dorobku badawczym i zmniejszeniem szans na kolejne granty (Goulden, Frasch i Mason 2009; Drago i in 2005). I nie bez powodu. Przynajmniej w niektórych obszarach nauki, np. fizyce, kariery kobiet z dziećmi rozwijają się wolniej niż innych badaczy (obu płci), którzy w tym samym czasie uzyskali doktorat (Ivie i in. 2013.) Również przełożeni naukowcy nie kryją lęku przed ciężką lub macierzyństwem w zespole (Stacy i in. 2011). O ile prawdopodobieństwo rezygnacji z kariery naukowej na etapie stażu podoktorskiego jest takie samo w przypadku w przypadku bezdzietnych kobiet i mężczyzn (ok. 20%), o tyle gdy pojawiają się dzieci lub plany w tej kwestii, kobiety dwa razy częściej niż mężczyźni rezygnują z kariery badawczej (Goulden, Frash i Mason 2009). Kobiety, które po urodzeniu dzieci wracają do pracy w sektorze SET (*science, engineering and technology*) pracują często w niepełnym wymiarze godzin (Wyer i Glover 2001). Bennett twierdzi, że kobiety same rezygnują z kariery badawczej lub ją spowalniają, by dopasować życie zawodowe do życia rodzinnego i roli matki (Bennett 2011). Często kończy się to jednak tym, że znajdują się na bocznym torze, z którego nie ma powrotu.

Nic dziwnego, że kobiety odkładają decyzję o macierzyństwie. Badane przez Rachel Ivie fizyczki znacznie częściej niż fizycy odpowiadają, że praca badawcza miała wpływ na ich decyzje o założeniu rodziny (Ivie i in. 2013). W przypadku wspomnianego już Uniwersytetu Kalifornijskiego wiek, w którym kobiety-naukowcy decydują się na dzieci, to najczęściej 38–40 lat (Goulden, Frasch i Mason 2009). Biorąc pod uwagę wydłużający się czas oczekiwania na stałą posadę, opóźnianie decyzji o macierzyństwie staje się coraz bardziej ryzykowne. Badaczki z UC deklarują, że mają mniej dzieci, niż by chciały. Podobne wnioski płyną z badania profesorów na wydziałach astronomii, fizyki i biologii: kobiety mają mniej dzieci niż mężczyźni na tych samych stanowiskach i mniej dzieci,

niż by chciały (Ecklund i Lincoln 2011). Jak konkludują Ginther i Kahn, płęć wprawdzie nie dyskryminuje bezpośrednio kobiet w nauce, ale macierzyństwo już tak (Ginther i Kahn 2006).

Można argumentować, że problem nie dotyczy tylko naukowców, ale również innych wysoko wykształconych profesjonalistów, np. lekarzy i prawników (Wolfinger, Goulden i Mason 2010). Jak podkreślali jeszcze w latach 70. Jonathan i Stephen Cole, fakt, iż pracę kobiety traktuje się jako „mniej ważną” niż pracę mężczyzny to z pewnością rodzaj dyskryminacji, ale nie jest to dyskryminacja w ramach systemu nauki (Cole i Cole 1973). Można na to jednak patrzeć inaczej – oczekiwanie, że kobiety będą w stanie sprostać kryteriom sukcesu w warunkach zdefiniowanych przez doświadczenia mężczyzn-naukowców nie oznacza równości szans. Aby ocenić ich realne szanse, należy brać pod uwagę również pozaakademickie aspekty życia naukowców (Bailyn 2003).

Cele badania, metoda i próba

Celem niniejszego badania było, po pierwsze – przeanalizowanie opinii polskich naukowców na temat znaczenia płci i macierzyństwa w karierze naukowej, a po drugie – identyfikacja czynników, które zadecydowały, zdaniem badanych kobiet, o ich sukcesie w nauce. Badanie przeprowadzono na próbie 47 laureatów wybranych konkursów Fundacji na rzecz Nauki Polskiej: badaczy na zaawansowanym etapie kariery, prowadzących własne zespoły badawcze i odnoszących sukcesy w pozyskiwaniu grantów. Badanie przeprowadzone zostało metodą wywiadu pogłębionego, skupionego na (1) rekonstrukcji źródeł własnego sukcesu, (2) formułowaniu oczekiwań wobec innych badaczy (np. współpracowników, podwładnych); (3) identyfikacji kosztów sukcesu, np. związanych z obciążeniem pracą, mobilnością czy wypełnianiem obowiązków rodzicielskich. Szczególnie analizowane były różnice w trajektoriach karier kobiet i mężczyzn oraz różnice opinii na temat wymogów kariery badawczej. Rozmówcy byli zróżnicowani pod względem dziedziny nauki (nauki ścisłe, przyrodniczo-medyczne, techniczne oraz humanistyczne i społeczne), a także wieku i etapu kariery: 14 osób uzyskało doktorat przed 1990, 13 osób – w latach 1990–1999 i 20 osób – w 2000 r. lub później.

W badanej grupie 47 osób znalazło się 10 kobiet. Ich udział w badaniu (21%) jest nieco wyższy niż ich udział wśród laureatów wybranych do badania programów FNP (17%). Kobiety przeważają wśród badanych naukowców z grupy nauk humanistyczno-społecznych, a ich udział nie przekracza 20% w naukach przyrodniczo-medycznych i ścisłych. Wśród nauk technicznych w ogóle nie są reprezentowane. Kobiety mają największy udział (25%, czyli 5 osób) wśród najmłodszych rozmówców (doktorat uzyskany w 2000 r. lub później), a w starszych grupach ich udział sukcesywnie maleje – wśród rozmówców, którzy uzyskali doktorat przed 1990 r. znalazła się tylko jedna kobieta. Odpowiada to tendencjom widocznym wśród laureatów wybranych programów, przy

uwzględnieniu reprezentowanych przez nich dziedzin nauki (nauki przyrodniczo-medyczne oraz ścisłe).

Wyniki

Rozmówcy obu płci zgodnie i jednoznacznie identyfikują najważniejsze źródła własnego sukcesu. Pierwszy to mentor, który wprowadził ich w świat nauki, drugi – to praca w dobrym zagranicznym ośrodku badawczym. Oba czynniki są przy tym ze sobą powiązane, ponieważ w większości przypadków właściwym mentorem okazuje się naukowiec z zagranicznego ośrodka (przełożony lub opiekun stażu). Wszyscy rozmówcy mają za sobą doświadczenie pracy w zagranicznym ośrodku badawczym i wszyscy zgodnie twierdzą, że wyjazd ten był kluczowy dla ich rozwoju naukowego i kariery. Nie mają wątpliwości, że wyjazd zagraniczny jest jest przepustką do „prawdziwej” międzynarodowej nauki. Podtrzymywanie przynależności do tego elitarnego kręgu wymaga dalszych starań, a przede wszystkim współpracy międzynarodowej, w tym „krótkich” wyjazdów i bardzo intensywnej pracy. Taka sekwencja powtarza się w karierach zarówno kobiet, jak i mężczyzn naukowców. Różnice uwidaczniają się natomiast w postrzeganiu trudności związanych z wyjazdem i pobytem zagranicznym.

Bariery mobilności

W trakcie wyjazdu i pobytu za granicą większość badanych osób była w związkach, co oznaczało konieczność godzenia własnych planów zawodowych z planami partnera. Warto podkreślić, że trudności z łączeniem mobilności zagranicznej z życiem rodzinnym dotyczą nie tylko kobiet. Wielu rozmówców – mężczyzn mówiło o tym, że swoje zawodowe decyzje np. o miejscu pracy podejmują wraz z partnerkami, kierując się również ich potrzebami zawodowymi. W ich wypowiedziach nie pojawiają się jednak – bardzo częste w przypadku kobiet – sygnały poczucia winy, że ich mobilność komplikuje życie zawodowe (i nie tylko) partnera. Laureatki-kobiety z wyraźną wdzięcznością mówią o postawie mężów/partnerów, którzy „zgodzili się na wyjazd” lub wyjechali wspólnie z nimi. Znacznym ułatwieniem były przypadki, gdy partner/mąż wykonywał wolny zawód, „pracował przez Internet” lub nie miał (chwilowo) odpowiednio cenionej posady.

Być może nawet bym się na to w ogóle nie zdecydowała. To nie jest takie najprostsze. U mnie, to głównie mąż był motorem do tego, popychał mnie do tego, żebym przyjęła tę pozycję, żebym w ogóle wystartowała na tę pozycję we Francji, bo ja miałam takie obiekcje [...] No, ale ponieważ mój mąż znał francuski i stwierdził, że to byłoby fajne...”. (k/Ś)

W wywiadach padają dość liczne przykłady innych badaczek, które za wszelką cenę próbowały dopasować miejsce swojego *postdoka* do preferencji partnera lub które z jego powodu w ogóle rezygnowały z wyjazdu. Same rozmówczynie postrzegają gotowość mobilności jako czynnik wyraźnie różnicujący kariery badawcze kobiet i mężczyzn.

Nie słyszałam o przypadku, żeby z mojego koleżeństwa mężczyzna wyjeżdżał na postdoka i żona za nim nie pojechała, natomiast jeśli rozmawiam z osobami tutaj u mnie, to po prostu bardzo często się zdarza, że one pojadą, ale jeśli mąż znajdzie atrakcyjną pracę. Że pojadą do miejsca, które wybiera czy załatwia sobie mąż. To, moim zdaniem, kwestia czysto psychologiczna, kobiety są uczone podporządkowywania się od maleńkiego, od przedszkola i bardzo trudno jest to potem przełamać. Poza tym, no, wydaje mi się, że kobiety nie do końca rozumieją, nie do końca potrafią zawalczyć o swoje ambicje, to znaczy te ambicje naukowe nie są na pierwszym miejscu (...) kobiety, nawet te superzdolne i ambitne, bardzo często wybierają łatwiejszą, prostszą ścieżkę. Mam w tej chwili przykład osoby, która skończyła dwa kierunki, miała dziecko, dobrze sobie radziła, ma świetny doktorat, jest naprawdę bardzo dobra, mogłaby pojechać na postdoka w każde miejsce z publikacjami, które ma w tej chwili i ona się przestraszyła, że mąż może nie znaleźć pracy, że z dzieckiem może być różnie i poszła do pracy w firmie farmaceutycznej, w której [...] ma spokojną pracę, moim zdaniem, zupełnie nie ambitną i zupełnie niewykorzystującą jej możliwości. (k/PM)

Co charakterystyczne, rozmówczynie często – jak w cytowanej tu wypowiedzi – odpowiedzialnością za zgodę na ustępstwa obarczają same kobiety. Jak podkreślają, w ich własnym przypadku kariera/praca badawcza okazała się na tyle ważna, by przezwyciężyć trudności. Zauważają zarazem, że mogły liczyć na zrozumienie partnerów, którzy często sami byli naukowcami lub nie byli związani stałym etatem.

Mobilność staje się jeszcze trudniejsza, gdy pojawiają się dzieci (w przypadku niektórych rozmówców wyjazd następował już z małymi dziećmi lub dzieci pojawiały się w trakcie pobytu zagranicznego). Przy czym znowu komplikacje były odczuwalne głównie przez kobiety. W żadnym z wywiadów przeprowadzanych z mężczyznami nie pojawia się wzmianka o trudnościach związanych z organizacją wyjazdu lub pobytu zagranicznego w uwagi na dzieci. Kobiety natomiast zgodnie wspominają, że łączenie dłuższych wyjazdów z macierzyństwem wymagało zdecydowanego wsparcia ze strony partnera, a często również dziadków i dalszej rodziny. Jedna z laureatek opowiada, że jej ojciec wręcz wyjechał z nią za granicę, by pomóc w opiece nad wnukiem.

Większość laureatek musiała obyć się bez pomocy „dziadków”. Wiele z nich miało partnerów bardzo zaangażowanych we własną pracę, kilka za partnera miało innego naukowca. W ich wypowiedziach akcentowana jest z kolei waga odpowiedniego wynagrodzenia, które umożliwiło, np. zatrudnienie opiekunki do dziecka. Z sentymentem wspomina także dobrze zorganizowana opieka nad dziećmi w amerykańskich kampusach naukowych. Dla jednej z laureatek właśnie staż podoktorski spędzony w USA z małym dzieckiem bez męża (który akurat nie mógł wyjechać z kraju) był znacznie bardziej komfortowy z punktu widzenia łączenia pracy naukowej z opieką nad dzieckiem niż pobyt w Polsce, gdzie trudno było znaleźć odpowiednie przedszkole. – *Tam dziecko poszło do przedszkola, ja miałam 8 godzin pracy.* (k/PM)

Pewnym kompromisowym rozwiązaniem bywają w tej sytuacji krótkie wyjazdy. Są one zresztą zazwyczaj koniecznością również na dalszych etapach kariery badawczej

przy intensywnej współpracy zagranicznej. One również jednak stanowią czasem dla kobiet większe wyzwanie, zwłaszcza na etapie wczesnego macierzyństwa – rozmówczynie wspominają o pomocy ze strony męża lub któregoś z członków rodziny, a nawet o koncentracji wysiłków całej rodziny, która umożliwiła im spędzenie np. tygodnia poza domem.

Jeśli jednak mobilność jest dla kobiet wyraźnie trudniejsza, stanowi ona niezbędny element zawodu naukowca. Podkreślają to również te kobiety, które kosztem dużego wysiłku własnego i rodziny łączyły mobilność z opieką nad (małymi) dziećmi. W wielu wywiadach – zarówno z kobietami, jak i mężczyznami – padało przy tej okazji stwierdzenie, że osoby, które nie chcą lub nie potrafią sprostać wymogom kariery badawczej, nie powinny jej wybierać. – „Nikt nie mówi, że wszystko jest fair, to jest po prostu kwestia pewnego wyboru”. (k/PM)

Również na późniejszych etapach życia i pracy mobilność traktowana jest więc przez wielu laureatów jako warunkująca sukces postawa. Dla większości rozmówców naukowców, jeśli „myśli o prawdziwym sukcesie”, musi być gotowy do zmiany miejsca pracy. Z jednej strony gotowość do mobilności jest miarą determinacji badacza. Z drugiej warunkiem i zarazem przejawem samodzielności badawczej.

Od naukowca oczekuje się, że będzie mobilny i to i w sensie i dyscyplin, i miejsc pracy czy nawet krajów [...] I wiele osób, które powinny wiedzieć o tym i którym się mówi, że oczekuje się od nich mobilności, wiele takich osób na kluczowych etapach swojej kariery, kiedy przychodzi ten moment, kiedy kończy się praca i oni powinni się przenieść gdzieś indziej, to oni mówią: „ale ja nie mogę bo mam rodzinę, bo mój mąż, moja żona mają tutaj pracę i oni się ze mną nie przeniosą”. No i niestety to znaczy, że oni żyli w świecie iluzji, bo wydawało im się, że dla nich nagle zostaną stworzone wyjątkowe reguły [...]. Od młodego naukowca oczekuje się, że będzie mobilny, że jeżeli skończy pracę w jednym miejscu, to [...] będzie szukał najlepszej pracy gdzieś w ogóle na świecie. (m/PM)

Rozmówcy narzekają dość zgodnie na „zasiedzenie” oraz brak mobilności badaczy w Polsce, choć jednocześnie wskazują wiele istotnych barier mobilności, jak np. brak innych (równie dobrych) ośrodków badawczych w kraju, trudności w budowaniu od podstaw laboratorium lub zespołu (w Polsce), logistyczne problemy związane z przeprowadzką do innego miasta, konieczność zmiany lub rezygnacji z pracy przez partnera/partnerkę, a niekiedy utrudnienia związane z opieką nad dziećmi (z dala od pozostałych członków rodziny, którzy mogliby służyć pomocą). Zmiany miejsca pracy i życia są, w zgodnej opinii rozmówców, bardzo dużym wyzwaniem. I właśnie gotowość podjęcia tego wyzwania wyróżnia, jak wynika z wielu wywiadów, najlepszych naukowców. Dlatego część rozmówców chętnie podkreśla, że w imię rozwoju naukowego i zawodowego byłaby skłonna rozważyć przenosiny do innego miasta czy kraju.

Nie absolutnie nie byłaby to katastrofa, znaczy no moja sytuacja rodzinna jest trochę skomplikowana, bo moja żona nie bardzo mogłaby się przenieść, musiałyby zrezygnować pewnie

ze swojej kariery, ale... Niezależnie od tego, że jestem bardzo przywiązany do Warszawy czy do Polski ... Gdyby to była na przykład praca w Niemczech, które są bardzo blisko i właściwie na każdy weekend mogę sobie przyjeżdżać do Polski, to byłoby absolutnie naturalne, to teraz jest żaden problem. [...] Tak, że ja absolutnie jestem daleki od tego, że ja chciałbym mieć ciepłą posadkę [...] to nie jest jakaś moja aspiracja, no znaczy ja jestem gotów przyjąć to, że nauka ma tę niepewność i wymaga mobilności. (m/PM)

Choć dla zdecydowanej większości laureatów obu płci potrzeby partnera zdecydowanie ograniczają możliwości wyboru miejsca pracy, problem ten jest o wiele częściej i silniej sygnalizowany przez kobiety niż mężczyźni. Jedna tylko laureatka deklaruje, że w razie potrzeby przeniosłaby się wraz z rodziną za granicę. Większość stwierdza, że na szczęście nie stoi przed takim wyzwaniem. „Zmuszanie” partnera do przenosin postrzegane jest niesprawiedliwe.

To jest bardzo destrukcyjne dla rodziny. Jak ma się dzieci i ma się męża. To ten mąż co? To on się nie liczy? On za każdym razem ma się dostosowywać do żony, która do końca nie wie, gdzie wylądjuje. (k/Ś)

Dlaczego cała rodzina badaczki ma zmieniać swoje życie dlatego, że jest wymóg mobilności? [...] To powinno być to promowane, ale nie powinno być to absolutnie narzucane, nie widzę takiej potrzeby, znaczy uważam, że w moim przypadku byłoby to absurdalne. (k/HS)

Z tej perspektywy „mobilność amerykańska” czy wymuszona mobilność w wielu krajach Europy Zachodniej jest postrzegana jako „chory, tragiczny system uniemożliwiający normalne życie rodzinne” zarówno kobietom, jak i (choć w mniejszym stopniu) mężczyznom. Gdy mowa o niesprawiedliwości i szkodliwości przymusu mobilności oraz o łamaniu karier naukowych i marnowania talentów ludzi, którzy – przez ten przymus – zrezygnowali z nauki, w wywiadach pojawiają się wyłącznie przykłady kobiet.

Czas pracy

Mobilność to nie jedyna bariera w łączeniu sukcesu badawczego z życiem osobistym. Kolejną stanowi intensywna praca – nieodłączny element biografii rozmówców. Żaden z laureatów nie wymienił wśród warunków sukcesu ciężkiej pracy. Jednocześnie jednak z wywiadów jasno wynika, że wszyscy oni pracują bardzo ciężko. Oto kilka fragmentów wypowiedzi na ten temat:

Swego czasu prowadziłem nawet taki szczegółowy dziennik pracy i wtedy mi wyszło, że tak średnio wychodzi mi na dzień roboczy ze 12 godzin. (m/Ś)

(...) ja cały czas pracuję. Jak wracam do domu, no to obiad, siadam i coś piszę. Także nie wiem ile godzin pracuję. Załóżmy jadę o 7, wyjeżdżam, jestem około 8 w pracy, od 11 do 12 w szpitalu no i później w pracowni, później jeszcze pewnie w międzyczasie jakieś sprawy administracyjne do 17, wracam do domu, trochę z rodziną no i wieczorem znowu siedzę. Także, no nie wiem, 12 godzin może. (m/PM)

Na przykład, jak piszę propozale, ja potrafię pracować 20, 21 godzin na dobę. (m/Ś)

Ja trochę odpuściłem, już nie mam dwudziestu kilku lat, wtedy mi się zdarzało, na przykład

przychodzić do pracy i przez 3 doby pracować w laboratorium, wychodząc tylko na jedzenie i biorąc prysznic w instytucie. Znacząco zdarzyło mi się to kilka razy, nie, że było tak, co tydzień. Ale ja dzięki temu wypracowałem sobie jakby tę podwalinę tej pozycji. (m/PM)

Bardzo intensywna praca jest dla normą wszystkich laureatów, bez względu na dziedzinę nauki i etap kariery. Jako okres wyjątkowego skupienia na pracy badawczej wspominany jest czas pracy nad doktoratem i staż podoktorski.

Jak (...) robiłem doktorat, to ja przychodziłem gdzieś na siódmą rano i wychodziłem gdzieś o dziewiątej w standardzie. [...] Jak byłem postdokiem w Stanach Zjednoczonych to przez pierwszych 9 miesięcy właściwie jedną niedzielę sobie wolną zrobiłem. W niedzielę pracowałem gdzieś od 10 do 18 i w soboty chyba też od 10 do 18, a w normalny dzień to pracowałem od 10 do 2 w nocy, ale to był mój wybór. (m/S)

Choć na kolejnych etapach kariery laureaci coraz mniej badań wykonują sami, dochodzi im znacznie więcej obowiązków związanych z planowaniem pracy zespołu, opieką nad doktorantami, recenzowaniem, pozyskiwaniem grantów i administracją. W sumie pracy raczej nie ubywa. Rozmówcy chętnie podkreślają, że tak intensywna praca nie wynika z zewnętrznego przymusu, ale z własnej pasji. Z jednej strony pasja czyni ciężką skądinąd pracę łatwiejszą, z drugiej: ciężka praca stanowi potwierdzenie pasji, a więc tej najbardziej nieodzownej cechy wybitnego badacza.

Swoją ciężką pracę laureaci traktują jako rzecz oczywistą, mimo że jest ona trudna do pogodzenia z życiem osobistym. – „Moim zdaniem są wyjątki, ale generalnie naprawdę ciężko jest pogodzić sukces z życiem osobistym” (m/S) – mówi jeden z laureatów. Gdy czas podporządkowany jest ambicjom naukowym, nie zostaje go wiele na kultywowanie przyjaźni, życia towarzyskiego czy rozrywki.

Rodzicielstwo

Problem pogłębia się, gdy dochodzą do tego dzieci i obowiązki rodzicielskie. Z zebranych wywiadów wyłania się najczęściej model rodziny partnerskiej, w której oboje rodzice zaangażowani są w opiekę nad dziećmi i oboje próbują ją łączyć z własnym życiem zawodowym. Laureaci – zwłaszcza ci młodszy, którzy aktualnie mają dzieci w wieku szkolnym lub przedszkolnym – chętnie opowiadają o „dyżurach” w odwożeniu i przywożeniu dzieci, o odrabianiu lekcji i wspólnie spędzonym czasie. Choć o swoim zaangażowaniu w wychowywanie dzieci opowiadają zarówno kobiety, jak i mężczyźni, w wypowiedziach jednych i drugich wyraźnie widać różnicę. Tylko jeden z laureatów wspomina o tym, że gdy dzieci były małe, to on przejął główny ciężar opieki nad nimi, co wynikało z relacji zarobków w rodzinie. We wszystkich pozostałych przypadkach to na kobietach przede wszystkim spoczywa opieka nad dziećmi i muszą one walczyć o to, by jednocześnie pracować naukowo. Walka zaczyna się już od samego początku rodzicielstwa. Normą wśród laureatek i ich najbliższego otoczenia jest bardzo oszczędne wykorzystywanie zapewnionych prawem młodym matkom i kobietom w ciąży możliwości przerw w pracy

np. urlopów macierzyńskich czy wychowawczych. Jedna z rozmówczyń przed urodzeniem (kolejnego) dziecka, już w szpitalu, odpowiadała mailem na pytania komisji w konkursie grantowym. Choć, jak podkreślają, polski system nauki nie wymaga dotychczas od naukowców szczególnych poświęceń, w świecie „prawdziwej nauki” (konkurencji, konkursów, kontraktów i grantów) nie ma miejsca na urlopy macierzyńskie, wychowawcze czy wielomiesięczne zwolnienia lekarskie podczas ciąży.

Sporadycznie wyrażana jest w wywiadach opinia, że ograniczenia czasu pracy można rekompensować większą wydajnością. Jedna z laureatek zauważa, że po urodzeniu dziecka kobiety często uczą się lepiej priorytetyzować zadania i szybciej pracować. Inna opowiada z podziwem o koleżance, która mając małe dziecko, nie traciła w pracy ani chwili, jedząc w biegu i „pijąc kawę dużymi łykami”. Znacznie częściej jednak w wywiadach pojawiają się wzmianki o bardzo zdolnych doktorantkach, które wycofały się z pracy naukowej ze względu na macierzyństwo lub nawet po prostu małżeństwo: „postanowiła poświęcić się dla rodziny”, „jednak nie dała rady” lub „urodziła dziecko i wyszła z nauki”. Sytuacja taka często dotyczy osób, które laureaci opisują jako „bardzo zdolne” lub nawet „wybitnie utalentowane”.

Innym przywoływanym w wywiadach przypadkiem są kobiety, które wprawdzie nie zrezygnowały z nauki, ale – z powodu macierzyństwa czy sytuacji rodzinnej – pracują gorzej, z mniejszym zaangażowaniem i słabszymi wynikami. Same laureatki mówią o tym, że mimo determinacji, by nie przerywać pracy badawczej, ich produktywność była wyraźnie niższa, gdy dzieci były małe. Obecnie w porównaniu z sytuacją sprzed lat dużym ułatwieniem jest możliwość pracy przy posiadanym w domu komputerze i przez Internet. Starsze laureatki wspominają, że gdy same opiekowały się małymi dziećmi, nie miały możliwości kończenia pracy w domu wieczorem. Obecnie młode matki – podobnie jak i wszyscy inni naukowcy – mają bez porównania większe możliwości pracy w domu, w dogodnych (czy możliwych) dla siebie godzinach. Z drugiej strony wyraźnie wzrosła presja na szybkie i wymierne wyniki.

Rozmówcy obojga płci przyznają, że gdy mężczyzna zostaje ojcem, nikomu nie przyjdzie do głowy dziecko, by martwić się o jego badania. W przypadku kobiet, która zostaje matką – można, a wręcz należy spodziewać się, że jej praca badawcza na tym, przynajmniej chwilowo ucierpi. Z reguły rozmówcy deklarują wyrozumiałość wobec wynikających z macierzyństwa utrudnień w pracy. Powołują się na własne doświadczenia (lub doświadczenia swoich żon), na szacunek dla życia osobistego współpracowników i troskę o życzliwą atmosferę pracy w zespole.

Ja na przykład przyjąłem na studia doktoranckie mamę z dzieckiem i wiedziałem że trzeba jej pomagać. [...] Ja to rozumiem, to znaczy, że takie wypadki [...] życiowe, zresztą bardzo szczęśliwe, każdemu życzę... [...] Ta pani, która do mnie przyszła była zdziwiona, że ją przyjąłem, była w kilku miejscach i jej odmówiono. Nie chcę się dowiadywać, kto jej odmówił,

uważam, że to jest bardzo niesłuszne. Może dlatego, że ja sam mam dzieci i wiem, ile to moją żonę kosztowało. (m/PM)

Naprawdę rozumiem to, bo sam mam dzieci i myślę, że większość kobiet chce mieć dzieci. Tu nie można wykonać żadnego fałszywego ruchu, gestu, mimiki, że się tego nie akceptuje. (m/PM)

Ja też jestem mamą dwójki dzieci i wiem, co to znaczyło i [...] wiadomo, że człowiek jakoś właśnie starał się godzić wszystkie obowiązki. Zdecydowanie muszę powiedzieć jestem bardzo wyrozumiała na te sprawy. (k/PM)

Sytuacja nie zawsze wygląda jednak tak różowo. Deklarowane przez rozmówców zrozumienie dla trudnej sytuacji kobiet łączących pracę badawczą z macierzyństwem wystawiane jest często na próbę, gdy chodzi o wydajność pracy własnego zespołu, realizację projektów grantowych czy wspólne publikacje. – „Z ciążami to jest straszny problem” – wyznaje jedna z laureatek (k/PM), narzekając na długie lub częste zwolnienia lekarskie swoich podwładnych. Obserwując słabnące zaangażowanie w pracę swoich doktorantek czy podwładnych, laureaci czują się niekiedy w pułapce. Z jednej strony chcą zachować się „przyzwoicie”, z drugiej – nie potrafią ukryć rozczarowania. Z mieszanymi uczuciami mówią o słabych, „bronionych na siłę” doktoratach, które postrzegają jako trudny kompromis między własnymi standardami pracy a sytuacją życiową doktorantek. Po obronie doktoratu, gdy młody naukowiec staje na własnych nogach, o taryfie ulgowej już nie ma mowy. Zdarza się, że rozmówcy nie potrafią ukryć irytacji, że jedna z podwładnych, która właśnie dostała grant, w tym samym czasie zaszła w ciążę:

Trochę niepoważnie się zachowała, bo dostała grant [...] i trzecie dziecko urodziła, i zrezygnowała z grantu. A ja się tłumaczę do tej pory. To jest, uważam, skandal. (m/PM)

Inna laureatka szczerze wyznaje ambiwalentne uczucia wobec macierzyńskich planów i obowiązków swoich podwładnych:

Ja bym chciała [...], żeby te dzieci nie wpływały na pracę. Ale wpływają oczywiście [...] jeśli to wpływa do takiego stopnia, że to jest kompletnie rozkłada pracę.... No, to jest niedobrze. (k/PM)

Cena sukcesu

Walka o utrzymanie tempa pracy wymaga od naukowczyń–matek ogromnego wysiłku wysiłku.

Jak położę dzieci spać, to nieraz w nocy siedzę do 4 nad ranem. Jak jest *deadline* na wysłanie czegoś, to po prostu piszę i zasypiam nad klawiaturą, a nieraz się budzę się po prostu z odcisniętą klawiaturą na twarzy. Ale to jest po prostu mus, ale na szczęście to nie jest tak, że codziennie mam deadliny. (k/Ś)

Nie mogę nie mieć siły. Przedwczoraj już byłam tak wykończona, że zasnęłam o 10, ale po prostu nie byłam w stanie nic więcej zrobić. Natomiast normalnie nie mogę sobie na to pozwolić, bo ja mam rzeczy, które są niezrobione i to mnie jeszcze tylko wprawia w stan większego zdenerwowania. [...] po prostu walczę z własną słabością i mówię sobie, no dobrze nie mam wyboru. (k/HS)

Łączenie obowiązków zawodowych z rodzicielskimi oznacza pracę w trybie „poszat-kowanym”, wymagającym częstego „przestawiania się” z opieki nad dziećmi na badania i odwrotnie. Same laureatki widzą swój tryb życia jako „bardzo wyczerpujący”, „nie-higieniczny” i „bardzo niezdrowy”. W odróżnieniu od mężczyzn, gdy mowa o zaangażowaniu w pracę, opowiadają o stresie, zmęczeniu, a w dodatku o poczuciu winy. Niemal automatycznie zapewniają, że robią wszystko, aby dzieci nie ucierpiały na tej pracy. Spontanicznie (niesprowokowane do tego pytaniami) podkreślają, że macierzyń-stwo jest dla nich ogromnie ważne i że nie chcą dopuścić do tego, aby praca badawcza niekorzystnie odbiła się na dzieciach. Opowiadają np. o swoich wysiłkach, by jak naj-dłużej karmić dzieci piersią, troszczyć się o ich zdrowie i rozwój, spędzać wspólnie czas i dawać wsparcie. Starsze rozmówczynie, które mają już „odchowane” dzieci, chętnie akcentują swoje bardzo dobre relacje z nimi. – „Nie uważam, żeby moja praca zawodo-wa w jakikolwiek sposób wpłynęła negatywnie na dziecko” (k/PM) – stwierdza jedna z laureatek, wyprzedzając, w sposób charakterystyczny również dla innych wypowiedzi, niewypowiedziany, ale najwyraźniej spodziewany zarzut, że intensywna praca zawodowa odbywa się kosztem dziecka, co mogłoby dyskredytować kobietę jako matkę.

Poczucie winy lub antycypowanie ewentualnych zarzutów na temat zaniedbań rodzi-cielskich nie pojawia się w ogóle w wypowiedziach mężczyzn. Zapytani wprost o to, jak radzą sobie z łączeniem pracy naukowej z życiem rodzinnym, przyznają, że woleliby więcej czasu poświęcać na życie rodzinne, ale nie sygnalizują obaw, że rodzina mogłaby ucierpieć na ich zaangażowaniu w pracę. Znacznie częściej z uznaniem i wdzięcznością mówią o wsparciu żony, która tylko „czasem się złości”, że mąż stale pracuje. Jeden z laureatów, mówiąc o swoim obciążeniu pracą, dodaje, że obiecał żonie, że weźmie urlop i chyba „nie wywinie się” z tego przyrzeczenia. Inny mówi, że wcale nie pracuje za dużo, „choć żona widzi to inaczej”. Kolejny podkreśla, że ma dość komfortową sy-tuację: troje dzieci i wyrozumiałą żonę.

Również mężczyźni zgodnie wyrażają opinię, że w przypadku kobiet sukces badaw-czy jest trudniej osiągalny i okupiony wyższą ceną. – „Co tam dużo gadać: kobieta dużo trudniej ma w naszym społeczeństwie” (PM/I/m/10) – stwierdza jeden z laureatów. Rozmówcy z fascynacją opisują przypadki kobiet-badaczek, które mimo wielu obowią-zków i problemów rodzinnych osiągają sukcesy naukowe. Jak sami zauważają, wymaga to jednak heroicznego wysiłku.

To jest fantastyczna osoba, którą mąż porzucił z trójką dzieci [...] która dała sobie fantas-tycznie radę, która jest superzorganizowana. To jest kwestia osobowości. (m/PM)

To jest, moim zdaniem, bohaterka. Ma rodzinę, drugie dziecko urodziła niedawno [...] ma około jedenastu publikacji plus dwie, trzy w tej chwili w różnych etapach przygotowania. (m/Ś)

Jeden z laureatów opowiada o doktorantce, która przychodziła do laboratorium

pracować w nocy, bo „w dzień musiała zajmować się dziećmi”. Przypadki takie – relacjonowane z ogromnym podziwem – nie są jednak zbyt częste.

Co ciekawe, własne doświadczenia związane z macierzyństwem nie zawsze sprawiają, że stojące na czele zespołów badaczki wyrozumiale odnoszą się do trudności młodszych kobiet. Często jest wręcz odwrotnie: rekonstrukcja własnych doświadczeń utwierdza rozmówczynię w przekonaniu, że młode matki powinny sobie poradzić:

Jak ja siedziałam w domu... napisałam wtedy właśnie dużo prac. Tak że jak mi ktoś teraz tłumaczy, że jest na urlopie macierzyńskim... a panie biorą 6 miesięcy plus 3 miesiące urlopu, który się zbiera, więc to wychodzi roczna przerwa czasem w pracy. Jak mi tłumaczą, że nie są w stanie zająć się pracą naukową, to prawdę mówiąc, nie jestem zbyt wyrozumiała [...] i rzeczywiście namawiam, żeby w tym czasie coś robiły, pracowały... [...] staram się nie tylko uprawiać naukę, ale też promować pewną postawę w laboratorium i nie wiem, czy mi się to udaje – to trzeba by z ludźmi pogadać, ale w każdym bądź razie ja się staram promować postawę i wzbudzać aktywność i stawiać dość wysoko wymagania, bo uważam, że ludzie się potrafią dostosować do wymagań. Mieliśmy taką panią, która ona przyjechała z Izraela na konferencję i opowiadała o swojej pracy naukowej... ona jest nieprawdopodobnie aktywna, ale mówi, że urodziła czworo dzieci i mówi, że jak kobieta do niej przychodzi i mówi, że będzie miała dziecko, to ona mówi: ok, ale twoja praca nie ma z tego powodu ucierpieć. Jak nie możesz pracować w laboratorium, poczytaj prace, napisz przeglądową publikację i tak dalej. Ja aż taka nie jestem, ale przyznam, że staram się zachęcać, bo ja nic na ludziach nie wymuszam, ale rzeczywiście staram się je przekonywać, że dobrze jest trochę o swoją karierę naukową zadbać. (k/PM)

Nasuwa się pytanie, czy taki styl pracy jest konieczny. Badani laureaci FNP są w tej kwestii zgodni – na prawdziwe sukcesy trzeba bardzo ciężko pracować (najczęściej kosztem – w domyśle – innych aspektów życia). Wprawdzie, ich zdaniem, zawód naukowca w Polsce nie wymusza takiego wysiłku i standardem jest znacznie mniejsze tempo pracy, ale takie podejście pogłębia lukę między „polską” i „światową” nauką.

Z jakiegoś powodu laby, które ciężko pracują, są bardziej produktywne w sensie tych topowych papierów. (m/Ś)

Jeśli chce być się prawdziwym naukowcem to, to się nie da inaczej pracować, jak właśnie tak. (...) temu się trzeba poświęcić w dużej mierze i powiedzmy te kilkanaście godzin dziennie trzeba się tym zajmować, bo inaczej niewiele się osiągnie, tak? Znaczący można nawet stopnie zrobić, jakiś doktorat zrobić, no, ale będzie się tym przeciętnym pracownikiem, który w nauce niewiele osiągnie. (m/PM)

U mojego szefa w Ameryce dwadzieścia parę lat temu istniała zasada „hundred hours rule”: jak ktoś nie siedzi sto godzin tygodniowo w laboratorium, to w zasadzie się nie nadaje do pracy. On tak to trochę w żartach mówił, ale była presja, żeby dużo czasu spędzać w laboratorium. (m/Ś)

Analizując perspektywy swoich młodych podwładnych i doktorantów, rozmówcy nie mają wątpliwości, że tylko niektórzy z nich mogą liczyć na „prawdziwą” karierę naukową. To właśnie wewnętrzna motywacja mierzona m.in. liczbą godzin poświęconych na

badania okazuje się jednym z najważniejszych warunków powodzenia w nauce. Dlatego badani naukowcy swoje największe nadzieje wiążą z tymi podopiecznymi, których „trzeba z pracy wyganiać do domu”, którzy „są o 7. rano w pracy i siedzą tak długo, jak trzeba” i którzy „najlepiej by w ogóle do domu nie wracali”.

Dyskusja

Choć wiele barier ograniczających szanse kobiet na sukces w nauce znika, współczesny model kariery badawczej nadal nie sprzyja ich powodzeniu. Zebrane wywiady pozwoliły na identyfikację dwóch kluczowych, zdaniem badanych naukowców, czynników sukcesu w nauce. Jednym z nich jest możliwie wcześnie zainicjowana międzynarodowa mobilność, drugim – intensywne zaangażowanie w pracę badawczą, mierzone ilością czasu poświęcanego na tę pracę. Z zebranych wywiadów wyłania się obraz pracy badawczej jako zajęcia wymagającego ogromnego zaangażowania i wielu wyrzeczeń. Jest to praca znacznie wykraczająca poza 40-godzinny tydzień pracy, w której nie można pozwolić sobie na dłuższe przerwy i którą trudno pogodzić z życiem osobistym i rodzinnym. Wprawdzie, jak podkreślają rozmówcy, polski system nauki takiego tempa pracy (jeszcze) nie narzuca, ale udział w międzynarodowej nauce już tak. Stawką jest nie tylko satysfakcja, ale sukcesy w staraniach o granty, samodzielność badawcza, a nawet możliwość zatrudnienia i prowadzenia badań w dobrej instytucji badawczej.

Obserwacje te wydają się istotne w kontekście aktualnych analiz funkcjonowania środowiska akademickiego, które akcentują niskie nakłady czasu poświęcanego na naukę przez polskich naukowców (Kwiek 2015; Kwiek 2019; Kowzan i in. 2016). „Niskie inwestycje czasowe” w pracę badawczą są w świetle tych analiz wynikiem czynników strukturalnych: badacze podlegają zbyt wielu obowiązkom spoza sfery badawczej (np. związanym z dydaktyką, administracją, czy nawet – co wzmiankuje się coraz częściej – staraniami o granty). W miarę jak rosną społeczne oczekiwania wobec naukowców i instytucji badawczych, wymagania wobec naukowców są w coraz większym konflikcie, a zjawisko „nadmiaru misji” po stronie uniwersytetów nie zapowiada rozwiązania problemu. W rezultacie praca badawcza wydaje się niemal dodatkowym zajęciem pracowników wyższych uczelni.

Pytanie, czy i w jakim stopniu kwestia ta różnicuje szanse kobiet i mężczyzn w nauce. Wymogi kariery badawczej są podobne w przypadku kobiet i mężczyzn, co mogłoby świadczyć o braku dyskryminacji w systemie nauki. Jednocześnie, biorąc pod uwagę uwarunkowania kulturowe w Polsce i nieproporcjonalne obciążenie obowiązkami rodzicielskimi (i innymi rodzinnymi) kobiet, wydaje się oczywiste, że „wywalczenie czasu na badania” jest w ich przypadku znacznie trudniejsze i okupione większym stresem oraz specyficznym poczuciem winy (Wagner 2011; Kowzan i in. 2016). Jak zauważa Marek Kwiek, o ile polscy młodzi naukowcy już na progu kariery są średnio mniej zaintere-

sowani pracą badawczą i mniej w nią zaangażowani niż ich koledzy z innych krajów, o tyle w znacznie większym stopniu dotyczy to kobiet niż mężczyzn. Jedyne mniejszość kobiet wkraczających w szeregi kadry akademickiej wykazuje preferencje do badań w porównaniu z większością mężczyzn z analogicznej grupy.

W podobny sposób, co czas pracy, szanse kobiet i mężczyzn różnicuje wymóg mobilności. Związek sukcesów badawczych polskich naukowców z mobilnością międzynarodową był nie raz potwierdzany. To wyjazd do zagranicznego ośrodka badawczego identyfikowany jest jako punkt zwrotny w karierze naukowców. Daje przepustkę do świata międzynarodowej nauki (Wagner 2011) i „lokalnej elity naukowej (Zarycki 2010). Ma kolosalny wpływ na tworzenia kapitału społecznego, sieci kontaktów i współpracę międzynarodową badacza, a to z kolei koreluje z produktywnością badawczą (Kwiek 2015; Kwiek 2019) pozyskiwaniem grantów i bezpieczeństwem zatrudnienia (Ortlieb i Weiss 2018). Tymczasem w przypadku kobiet decyzje o wyjeździe są znacznie częściej ograniczane wyborami partnera lub – w przypadku matek – wsparciem w opiece nad dziećmi. Trzeba więc zgodzić się, że jako czynnik warunkujący sukces naukowy mobilność również różnicuje szanse kobiet i mężczyzn.

Kobiety objęte badaniem odniosły sukces w nauce, skutecznie rywalizując z mężczyznami i w dużej mierze dopasowując się do „męskiego” wzorca życia zawodowego. Zasady rozwoju kariery badawczej są przez nie tak głęboko uwewnętrznione, że wydają się naturalne i *de facto* akceptowalne. Izabela Wagner wskazuje na rozpowszechnioną wśród kobiet należących do elit naukowych opinię, że nigdy nie były ofiarami nierównego traktowania. Inne, często widoczne w wywiadach przekonanie, można uprościć do stwierdzenia „skoro ja sobie dałam radę, inne kobiety też powinny”.

Warto zauważyć, że w przypadku badanych kobiet, którym udało się osiągnąć sukces w nauce, wywiady wskazują na specyficzny model rodziny, w której podział obowiązków domowych i rodzinnych jest stosunkowo zrównoważony. Istotnym czynnikiem warunkującym sukces pracy badawczej wydaje się sam dobór partnera. Często jest to również naukowiec, często również osoba o wolnym zawodzie lub zatrudniona na krótkoterminowych kontraktach. We wszystkich badanych przypadkach związki te miały charakter partnerski, a życie rodzinne opierało się na założeniu, że praca zawodowa partnerki/matki jest wartością autoteliczną. Taki model rodziny wydaje się nieodzowny, by z powodzeniem łączyć sukcesy naukowe z macierzyństwem. W grę wchodziły również inne formy wsparcia w wypełnianiu zadań rodzinnych i domowych, np. pomoc ze strony innych członków rodziny lub dobrze zorganizowane wsparcie instytucjonalnych instytucji opiekuńczych. Te zinstytucjonalizowane formy wsparcia w opiece nad dziećmi są jedną z często wymienianych przez badaczki przewag zagranicznych ośrodków badawczych nad polskimi. To dzięki nim, jak wynika z wielu relacji, mogły podczas pobytu za granicą pełniej poświęcić się pracy badawczej niż w lokalnych warunkach.

Specyfika grupy, na której przeprowadzone zostało badanie, pozwoliła raczej na identyfikację czynników sukcesu w nauce, niż barier, które odgradzają młodych badaczy od tego sukcesu. W zebranych wywiadach nie pojawił się na przykład sygnalizowany od lat problem niskich wynagrodzeń w nauce (Wagner 2011; Kowzan i in. 2016). Poziom wynagrodzeń w nauce ma przede wszystkim bardzo istotne konsekwencje dla atrakcyjności i wydajności pracy badawczej. Może mieć jednak także znaczenie jako czynnik różnicujący rozwój zawodowy kobiet i mężczyzn. Z jednej strony niskie wynagrodzenia „wypychają” z nauki (a w każdym razie pewnych jej obszarów) mężczyzn (Siemieńska 2007), a drugiej nie uzasadniają dużego zaangażowania kobiet kosztem innych, np. rodzinnych obowiązków. W badaniach jakościowych praca naukowa bywa przedstawiana jako hobby, lub wręcz „hobby dla bogaczy” (Wagner 2011; Kowzan i in. 2016). W przypadku kobiet oznacza to często, że wykonywana przez nie praca badawcza traktowana jest jako uzupełnienie podstawowych dochodów pochodzących z pracy partnera, która też w związku z tym traktowana jest priorytetowo.

Również powadzony przez Fundację na rzecz Nauki Polskiej monitoring karier laureatów i stypendystów FNP potwierdza te same bariery w rozwoju młodych badaczy, czyli niski poziom wynagrodzeń, niepewność zatrudnienia oraz – w dużej mierze – macierzyństwo (Monitoring karier zawodowych beneficjentów FNP 2018).

Różnice opinii między kobietami, które sukces już osiągnęły, a tymi, które dopiero rozpoczynają karierę, ilustrują nie tylko inny etap kariery, ale i zmieniające się wymagania w świecie akademii. O ile przedstawicielki starszej generacji tłumaczą swój trudny tryb życia własną pasją i aspiracjami, młodsze badaczki widzą go jako konieczny warunek utrzymania się w nauce. Młodzi badacze – zarówno kobiety, jak i mężczyźni – doświadczają coraz większej niepewności odnośnie do swojej przyszłości w nauce. Liczba doktorantów, którzy liczą na pracę badawczą, jest znacznie większa niż liczba miejsc pracy. (Nature 2014; Gould 2015; Kahn i Ginther 2017; Sauermann i Roach, 2016).

Rosnąca konkurencja o miejsca pracy i finansowanie badań powoduje, że coraz więcej miejsc pracy dostępnych jest tylko na czas określony, co oznacza coraz mniejsze bezpieczeństwo pracy (Gibbs i in. 2015; Miller i Feldman 2015; Sauermann i Roach 2016). W rezultacie, konkluduje Kwiek, sygnał wysyłany do doktorantów i uczestników staży podoktorskich jest jednakowy w całej Europie: karierę akademicką trzeba zaczynać jak najwcześniej, bez opóźnień. Choć sygnał wysyłany jest zarówno do kobiet, jak i mężczyzn, można sobie wyobrazić, że nie dla wszystkich jest jednakowo dotkliwy. I że postulat „startu bez opóźnień”, gotowości do mobilności, wyczerpanej pracy badawczej oraz determinacji, by walczyć o czas na badania, jest trudniejszy do spełnienia w przypadku kobiet.

Co w tej sytuacji można zrobić? Dużą rolę wobec tych ograniczeń mają do odegrania działania instytucjonalne, ułatwiające opiekę nad dziećmi (np. dogodnie zlokalizowane,

dostępne cenowo i pracujące w elastycznych godzinach żłobki i przedszkola). Wyrównywanie szans kobiety w nauce wymaga zarówno wsparcia ze strony instytucji zatrudniających badaczy, jak i grantodawczych. Chodzi o zapewnienie elastycznego czasu pracy, dochodów umożliwiających sfinansowanie opieki nad dziećmi oraz sankcjonowanie przerw (okresów spowolnienia) w pracy badawczej. Doświadczenia FNP jako instytucji grantodawczej potwierdzają, że poprawa sytuacji finansowej naukowczyń (poprzez grant lub stypendium) wpływa na podział obowiązków w rodzinie i skutecznie zwiększa efektywność pracy badawczej zarówno kobiet, jak i mężczyzn (Raport z ewaluacji programu POMOST 2014; Ewaluacja programu START 2013).

Literatura

- [1] Abbott A. (1997) *Equality not taken for granted*. Nature 390, 204 doi:10.1038/36647.
- [2] Bailyn L. (2003) *Academic careers and gender equity: Lessons Learned from MIT*. Gender Work and Organization 10(2): 137–153. https://www.researchgate.net/publication/227511612_Academic_Careers_and_Gender_Equity_Lessons_Learned_from_MIT1
- [3] Bennett C. (2011) *Beyond the Leaky Pipeline: Consolidating Understanding and Incorporating New Research: About Women's Science Careers*. Brussels Economic Review t. 54 (2/3) 149–176.
- [4] Budden A.E., Tregenza T., Aarssen L.W., Koricheva J., Leimu R., Lortie C.J. (2008) *Double-blind review favours increased representation of female authors*. Trends Ecol Evol. 23(1): 4–6. https://ac.els-cdn.com/S0169534707002704/1-s2.0-S0169534707002704-main.pdf?_tid=d2f84f5c-6987-4a9d-9141-52b3567117b0&acdnat=1522756926_746dc4de57ecf3db236aa93f0557b88a
- [5] Bujnicki J., Hasiów-Jaroszewska B., Wierzchoń M. red. (2015) *Ekspertyza mobilności polskich naukowców*. Akademia Młodych Uczonych, Polska Akademia Nauk. Warszawa. https://ruj.uj.edu.pl/xmlui/bitstream/handle/item/20271/bujnicki_hasiow-jaroszewska_wierchon_ekspertyza_mobilnosci_polskich_naukowcow.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- [6] Caplan P.J. (1993) *Lifting a Ton of Feathers: A Woman's Guide to Surviving in the Academic World*. University of Toronto Press.
- [7] Ceci S.J., Ginther D.K., Kahn S., Williams W.M. (2014) *Women in Academic Science: A Changing Landscape. Psychological Science in the Public Interest*. Journal of the American Psychological Society 15: 75–141.
- [8] Cole J.R., Cole S.(1973) *Social Stratification in science*. The University of Chicago Press.
- [9] Cole J.R., Zuckerman H. (1984) *The productivity puzzle: persistence and changes in patterns of publication of men and women scientists*. [W:] Steinkempe M.W., Maehr M.L. *Advances in Motivation and Achievement*. JAI PRESS: 217–258.
- [10] Correll S., Bernard S., Paik I. (2007) *Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?* American Journal of Sociology, 112(5), 1297–1338 <http://www.jstor.org/stable/pdf/10.1086/511799.pdf?refreqid=excelsior%3A7b8ab1fea36d840d383905200993a115>
- [11] Currie J., Harris P., Thiele B. (2000) *Sacrifices in Greedy Universities: Are they gendered?* Gender and Education, 12(3); 269–291. <http://homes.chass.utoronto.ca/~tkennedy/Courses/38H3/Currie.pdf>
- [12] Drago R., Colbeck C., Stauffer K.D., Pirretti A., Burkum K., Fazioli J., Lazarro G., Habasovich T. (2005) *Bias Against Caregiving*. Academe 91 (5), 22–25.

- [13] Ecklund E.H., Lincoln A.E. (2011) *Scientists Want More Children*. PLoS One, 6(8). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3151251/>
- [14] *Ewaluacja programu START. Wnioski z badania ankietowego stypendystów programu* (2013) Fundacja na rzecz Nauki Polskiej. https://www.fnnp.org.pl/assets/START_ewaluacja_2013.pdf
- [15] Gupta N., Kemelgor C., Fuchs S., Etzkowitz H. (2005) *Triple Burden on Women in Science. A Cross-Cultural Analysis*. Current Science 89(8): 1382–1386.
- [16] Gavaghan, H. (1997) *“Invasion of dragons” needed*. Nature 390 (13.11.1997): 203–204.
- [17] Gibbs, K.D., McGready, J., Griffin, K. (2015). *Career Development among American Biomedical Postdocs*. CBE Life Sciences Education 14(4). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4710405/>
- [18] Gibney E. (2014) *Elite labs hire more men than women*. Nature News Jul 1, doi: 10.1038/nature.2014.15483 <https://www.nature.com/news/elite-labs-hire-more-men-than-women-1.15483>
- [19] Ginther D.K., Kahn, S. (2006) *Does science promote women. Evidence from Academia 1973–2001*. [W:] Freeman R.B., Goroff D.L. (red.) *Science and Engineering Careers in the United States: An Analysis of Markets and Employment*. University of Chicago Press. <http://www.nber.org/chapters/c11621.pdf>
- [20] Glaser J., Velarde K.S. (2018) *Changing Funding Arrangements and the Production of Scientific Knowledge: Introduction to the Special Issue*. Minerva (2018) 56: 1.
- [21] Gould J. (2015) *How to build a better PhD?* Nature 528(7580): 22–25.
- [22] Goulden M., Frasc K., Mason M.A. (2009) *Staying Competitive. Patching America’s Leaky Pipeline in the Science*. The University of California, Berkeley Berkeley Center on Health, Economic, & Family Security and The Center for American Progress.
- [23] Hermanowicz J.C. (2016) *Universities, Academic Careers, and the Valorization of ‘Shiny Things’* [W:] Berman P.E., Paradeise C. (red.) *The University Under Pressure*. Research in the Sociology of Organizations, t. 46, Emerald Group Publishing Limited.
- [24] Ivancheva M. (2015) *The age of precarity and the new challenges to the academic profession*. Studia Europaea, LX (1): 39–47. http://irserver.ucd.ie/bitstream/handle/10197/6522/The_age_of_precarity_and_the_new_challenges_to_the_academic_profession.pdf?sequence=1
- [25] Ivie R., Tesfaye C., Czujko R., Raymond Ch. (2013) *The global survey of physicists: A collaborative effort illuminates the situation of women in physics*. AIP Conference Proceedings 1517, 53 (2013); <https://doi.org/10.1063/1.4794221>
- [26] Kahn S., Ginther D.K. (2017) *The impact of postdoctoral training on early careers in biomedicine*. Nature Biotechnology 35(1): 90–94.
- [27] *Kariery badawcze uczestników programu START z lat 2000 i 2001* (2011) Fundacja na rzecz Nauki Polskiej. https://www.fnnp.org.pl/assets/START_raport_2011.pdf
- [28] Kowzan P., Zielińska M., Kleina-Gwizdała A., Prusinowska, M. (2016) *Nie zostaje mi czasu na pracę naukową. Warunki pracy osób ze stopniem doktora, zatrudnionych na polskich uczelniach*. <https://depot.ceon.pl/bitstream/handle/123456789/9225/Nie%20zostaje%20mi%20czasu%20na%20prac%C4%99%20naukow%C4%85.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- [29] Kwiek M. (2015) *Uniwersytet w dobie przemian*. Scholar.
- [30] Kwiek M. (2019) *Indywidualna produktywność naukowa i konsekwencje rosnącej stratyfikacji społecznej w nauce*. Raport III. Seria raportów Centrum Studiów nad Polityką Publiczną UAM.

- [31] Kyvik, S. (1990) *Motherhood and scientific productivity*. Social Studies of Science 20 (1): 149-160.
- [32] Le Feuvre N., Latour E. (2007) *Understanding women's academic careers in France* [W:] Siemieńska, R., Zimmer, A. (red.) *Gendered Career Trajectories in Academia Cross-national perspective*. Scholar 2007.
- [33] Lincoln A.E., Pincus S., Koster J.B., Leboy P.S. (2012) *The Matilda effect in science: awards and prizes in the US, 1990s and 2000s*. Social Studies of Science 42 (2), 307–320.
- [34] Long J.S. (1992) *Measures of Sex Differences in Scientific Productivity*. Social Forces 71 (1): 159–178.
- [35] Max C.E. (1982) *Career Paths for Women in Physics*. [W:] Humphreys S. (red.) *Women and Minorities in Science*. AAAS Selected Symposia. Boulder: Westview, 99–118.
- [36] McCook A. (2013) *Women in biotechnology: Barred from the boardroom*. Nature 495, 25–27 (07 March 2013). <https://www.nature.com/news/women-in-biotechnology-barred-from-the-boardroom-1.12546>
- [37] Miller D.I., Wai J. (2015) *The bachelor's to Ph.D. STEM pipeline no longer leaks more women than men: a 30-year analysis*. Frontiers in Psychology 6. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2015.00037/full>
- [38] Miller J.M., Feldman M.P. (2015) Isolated in the Lab: *Examining Dissatisfaction with Post-doctoral Appointments*. Journal of Higher Education. 86(5): 697–724.
- [39] *Monitoring karier zawodowych beneficjentów FNP* (2018) Fundacja na rzecz Nauki Polskiej. <https://www.fnp.org.pl/assets/Monitoring-karier-zawodowych-beneficjent%C3%B3w-FNP.pdf>
- [40] Moss-Racusin C.A., Dovidio J.F., Brescoll V.L., Graham M.J., Handelsman J. (2012) *Science faculty's subtle gender biases favor male students*. PNAS October 9, 2012. 109 (41) 16474–16479. <http://www.pnas.org/content/109/41/16474>
- [41] National Research Council (2007) *Beyond Bias and Barriers: Fulfilling the Potential of Women in Academic Science and Engineering*. Washington (DC): National Academies Press. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK9813/>
- [42] Nature (2014) *Harsh reality*. Nature 516. <https://www.nature.com/news/harsh-reality-1.16465>
- [43] Nature (2012) *Nature's Sexism*. Nature 491 (495). <https://www.nature.com/news/nature-sexism-1.11850>
- [44] Niederle M., Vesterlund L. (2010) *Explaining the Gender Gap in Math Test Scores: The Role of Competition*. Journal of Economic Perspectives 24 (2): 129–144. <https://web.stanford.edu/~niederle/NV.JEP.pdf>
- [45] Van Noorden R. (2015) *US women progress to PhD at same rate as men*. Nature News, Feb 17. doi:10.1038/nature.2015.16939. <https://www.nature.com/news/us-women-progress-to-phd-at-same-rate-as-men-1.16939>
- [46] Nosek B., Smyth F.L., Sriram, N., Lindner N.M., Devos T., Ayala, A., Bar-Anan Y., Bergh, R., Cai, H., Gonsalkorale, K., Kesebir, S., Maliszewski, N., Neto, F., Olli, E., Park, J., Schnabel, K., Shiomura, K., Tulbure, B.T., Wiers, R.W., Somogyi, M., Akrami, N., Ekehammar, B., Vianello, M., Banaji, M.R., Greenwald, A.G. (2009) *National differences in gender-science stereotypes predict national sex differences in science and math achievement*. PNAS 2009; 106(26): 10593–10597. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2705538/>
- [47] Ortlieb R., Weis S. (2018) *What makes academic careers less insecure? The role of individual-level antecedents*. Higher Education t. 76: 571–587.
- [48] Platzer D., Allison A. (2018) *Academic precarity in American Anthropology*. Cultural

- Anthropology website, February 12, 2018. <https://culanth.org/fieldsights/1310-academic-precarity-in-american-anthropology>
- [49] Pohlhaus J.R., Jiang, H., Wagner R.M., Schaffer W.T., Pinn V.W. (2011) *Sex differences in application, success, and funding rates for NIH extramural programs*. *Acad. Med.* 86(6): 759–67.
- [50] Raport z ewaluacji programu POMOST (2014) Fundacja na rzecz Nauki Polskiej. https://www.fnp.org.pl/assets/Raport_POMOST_2014.pdf
- [51] Rier D.A. (2003) *Gender, Lifecourse and Publication Decisions in Toxic-Exposure Epidemiology: „Now!” Versus „Wait a Minute!”* *Social Studies of Science*. t. 33 (2): 269–300.
- [52] Sala E., Bosisio R. (2007) *The role of formal and informal Rules in Italian Academics' careers. Are there equal opportunities for men and women?* [W:] Siemieńska, R., Zimmer, A. (red.) *Gendered Career Trajectories in Academia Cross-national perspective*. Scholar.
- [53] Sauer mann H., Roach M. (2016) *Scientific Workforce. Why pursue the postdoc path?* *Science* 352(6286): 663–664.
- [54] Schenk A. (2007) *New universities and New Opportunities for female Academics in Sweden*. [W:] Siemieńska, R., Zimmer, A. (red.) *Gendered Career Trajectories in Academia Cross-national perspective*. Scholar.
- [55] Schiebinger L. (1999) *Has Feminism Changed Science?* *Signs*. t. 25 (4) *Feminisms at a Millennium*: 1171–1175.
- [56] Shapiro E. (1982) *A survival guide*. [W:] Spencer M.L., Kehoe M., Speece K. (red.) *Handbook for women scholars: strategies for success*. Center for Women Scholars, Americas Behavioral Research Corp.
- [57] Siemieńska R. (2007) *The Puzzle of gender research productivity in Polish Universities*. [W:] Siemieńska R., Zimmer A. (red.) *Gendered Career Trajectories in Academia Cross-national perspective*. Scholar.
- [58] She Figures 2015. European Union 2016. https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf
- [59] Shen H. (2013) *Inequality quantified: Mind the gender gap*. *Nature* 495, 22–24. <https://www.nature.com/news/inequality-quantified-mind-the-gender-gap-1.12550>
- [60] Sheltzer J.M., Smith J.C. (2014) Elite male faculty in the life sciences employ fewer women. *PNAS* 111 (28) 10107–10112. <http://www.pnas.org/content/111/28/10107>
- [61] Sonnert G., Holton G. (1995) *Career Patterns of Women and Men in the Sciences*. *American Scientist* 84(1): 63–71.
- [62] Stacy A., Zedeck S., Goulden M., Frasch K. (2011). Report on the University of California, Berkeley faculty climate survey. University of California, Berkeley. http://vpafw.chance.berkeley.edu/Images/Faculty_Climate_Survey_Report_2011.pdf (dostęp 09.06.2011)
- [63] Vazques-Cupeiro S., Fernandez J.M. (2007) *„Insiders Kingdoms” – mechanisms of Career Advancement in Spanish Universities*. [W:] Siemieńska R., Zimmer A. (red.) *Gendered Career Trajectories in Academia Cross-national perspective*. Scholar.
- [64] Wagner I. (2011) *Becoming Transnational Professional. Kariery i mobilność polskich elit naukowych*. Scholar.
- [65] Wanner R.A., Lewis L.S., Gregorio D.L. (1981) *Research Productivity in Academia: A Comparative Study of the Sciences, Social Sciences and Humanities*. *Sociology of Education* t. 54 (4): 238–253.
- [66] Wenneras C., Wold A. (1997) *Nepotism and Sexism in Peer-Review*. *Nature* 387, 341–343.

- [67] Wolfinger N.H., Goulden M., Mason M.A. (2010) *Alone in the Ivory Tower*. Journal of Family Issues 31(12): 1652–1670.
- [68] Wyer M., Glover J. (2001) *Women and Scientific Employment*. Contemporary Sociology 30(4): 344.
- [69] Xie Y., Shauman K.A. (1998) *Sex Differences in Research Productivity: New Evidence about an Old Puzzle*. American Sociological Review t. 63 (6): 847–870.
- [70] Zarycki T. (2010) *Peryferie. Nowe ujęcie symbolicznych zależności centro-peryferyjnych*. Scholar.

Science for heroines

Even though the discrimination against women in science have been studied for at least half of the century and any many actions have been taken to promote careers of female researchers, their chances are still far from equal. Many barriers have disappeared, but increasingly precarious model of academic career makes it more difficult for women. The interviews conducted with laureates of prestigious competitions by the Foundation for Polish Science allowed for analysis of what Polish researchers think about the role of gender and parenthood in academic career. The have also served to identify factors that were crucial – according to the interviewed female scientists – for their success in science. As the interviews indicate, the requirements of academic career are the same in case of both: men and women, which could suggest lack of discrimination. On the other hand, the expectation that women will be able to meet the criteria set up by male experiences does not mean equal playing field. To assess real chances for academic success, other non-academic aspects of researchers' life need to be taken into consideration, especially their limitations for dedicating time to research and for mobility. Young researchers – men as well as women – experience increasing uncertainty in regard to their academic future. Growing competition for employment and research funding, makes it much more difficult for women to fulfil the expectations of a fast-track, mobile career. The interviews formed the basis for identification of support mechanisms in this respect.

Key words: research career, gender, discrimination, mobility, working hours