



Nierówność płci – wymysł feministek czy realny problem?



LEK. MAGDALENA BAZGIER
Pierwsza Szkoła Doktorska, IV rok

Na przestrzeni wieków struktura społeczna środowisk akademickich ulegała diametralnym zmianom. Sytuacje, w których kobiety nie były dopuszczane do kształcenia, nie wspominając o obejmowaniu stanowisk kierowniczych, kojarzymy z filmami kostiumowymi i historią medycyny. Według danych z 2021 r., przedstawionych w „[Planie równości płci dla Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego](#)”, kobiety stanowiły większość zarówno w grupie osób studiujących (ok. 72%), jak i wśród personelu akademickiego (ok. 58%) naszej Uczelni. Mimo to we wspomnianym dokumencie za cel wdrażanych rozwiązań postawiono m.in. *wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet oraz propagowanie zagadnień dotyczących równości płci oraz różnic kulturowych*. Mamy zatem do czynienia z sytuacją, w której kobiety mają taki sam dostęp do wiedzy jak mężczyźni, a w strukturze akademickiej stanowią większość. Czy zatem płeć wciąż ma znaczenie w rozwoju kariery naukowej? Po co powstają kolejne dokumenty i akty prawne ukierunkowane na wspomaganie rozwoju karier kobiet? Może to przesada, szukanie problemu na siłę i „nadmierzna poprawność polityczna”? Jeśli na ostatnie pytanie opowiedzieli Państwo twierdząco, tym bardziej zachęcam do wspólnego poszukiwania przejawów nierówności płci.

Pierwszym z przykładów może być dysproporcja w zakresie wynagrodzeń mężczyzn i kobiet, którą wykazano we wspomnianej analizie oraz w sondażu [Funkcjonowanie kobiet i mężczyzn w nauce](#) przeprowadzonego przez Narodowe Centrum Nauki (NCN). Według tego samego raportu kobiety częściej niż mężczyźni jako powód niewnioskowania o finansowanie projektów badawczych w konkursach NCN wymieniały obawy o niewystarczający dorobek naukowy, brak wiary w sukces, brak wsparcia w jednostce naukowej oraz brak czasu na przygotowanie wniosku z uwagi na obowiązki rodzinne. Zarówno odpowiedzi respondentów, jak i respondentek wskazywały na obecność zachowań łamiących zasady równości płci. Pierwsza grupa wskazywała na zachowania zawodowe i naruszające godność osobistą, druga dodatkowo na zachowania dotyczące życia rodzinnego i stanu cywilnego

oraz tzw. mikrozachowania. Z problemem nierówności znacznie częściej spotykały się kobiety niż mężczyźni (50% vs 25%).

W tym miejscu chciałabym zaznaczyć, że w obu wspomnianych raportach mowa jest jedynie o kobietach i mężczyznach, nie jest jednak jasne, czy uwzględniana była jedynie płeć biologiczna czy również tożsamość płciowa. Z uwagi na charakter analiz poruszających problem dyskryminacji oraz omawiających szereg zjawisk społecznych uwzględnienie w nich osób niebinarnych jest niezbędnym elementem kolejnych badań, zwłaszcza w przypadku ankiet i sondaży.

Mimo coraz mniejszej tolerancji względem przejawów dyskryminacji codziennie spotykamy się z zachowaniami nierównościowymi, bardzo często nieświadomymi, co jasno ukazuje wspomniane opracowanie NCN. Relacje społeczne nie istniałyby, gdyby nie komunikacja, dlatego to jej chciałabym poświęcić najwięcej uwagi. To, co mówimy i jak mówimy, w znacznym stopniu kształtuje otaczającą nas rzeczywistość, a jednocześnie wyraża nasze intencje i przekonania. Przez wygłaszane komunikaty możemy powielać stereotypy lub je obalać, sprawić, że dana osoba poczuje się dostrzeżona lub wykluczona, udzielić wsparcia, dodając wiary w sukces lub tę wiarę odebrać, stworzyć przyjazne lub wrogie środowisko. „Panowie wczoraj na pewno oglądali mecz piłki nożnej”, „Sposób działania można porównać do silnika samochodu – panowie rozumieją, o co chodzi”, „Panie to lepiej rozumieją, w końcu chodzi o opiekę nad dziećmi” – to oczywiście tylko przykłady komunikatów umacniających stereotypy, a w łatwy



Czy równouprawnienie dla wszystkich płci jest realne?

grafika – Izabela Szeibelis-Deskiewicz

sposób wykluczających osoby niewpisujące się w dany stereotyp. Chwiejna emocjonalnie, wrażliwa, niezdecydowana – z takim przedstawieniem kobiet często się spotykamy. Wskutek tego, jako kobiety, nierzadko czujemy potrzebę pozbycia się kojarzącej się negatywnie emocjonalności i udowadniania np. swojej decyzyjności, która już na wstępie jest kwestionowana. Z drugiej strony od najmłodszych lat dziewczynki słyszą, że powinny być uporządkowane i grzeczne, podczas gdy wobec chłopców spotkać można się z większym przyzwoleniem np. na agresję („chłopcy już tak mają”). Stereotypy szkodliwe są jednak nie tylko dla kobiet. Za przykład niech posłuży padające wciąż za często stwierdzenie „nie maź się jak baba”, będące przykładem toksycznej męskości (ang. *toxic masculinity*), promującej m.in. skrywanie emocji, podejmowanie ryzyka czy dominację, która często wiąże się z większym przyzwoleniem na przemoc. Takie definiowanie „męskości” prowadzi do postrzegania cech męskich jako nadrzędnych wobec żeńskich, a co za tym idzie stwarzania presji do nieokazywania cech uważanych za kobiece i kojarzonych ze słabością.

Mówiąc o języku, którym się posługujemy, nie mogę pominąć kwestii feminatywów. „Naukowiec”, „lekarz”, „kierownik”, „chirurg”, „diabetolog”, „specjalista” – czy czytając te słowa, wyobrazi sobie Państwo mężczyznę, czy kobietę? Jestem skłonna zaryzykować stwierdzenie, że w większości przypadków pojawiło się wyobrażenie mężczyzny pełniącego daną funkcję. Nic dziwnego, że tak się dzieje. W języku polskim, zgodnie z zasadami, które poznajemy w pierwszych latach edukacji, słowom tym przypiszemy oczywiście rodzaj męski. Dzięki fleksyjności języka wszystkie wymienione słowa mają jednak swoje odpowiedniki w rodzaju żeńskim: „naukowniczka”, „lekarzka”, „kierownicza”, „chirurgka”, „diabetolożka”, „specjalistka” – w tych przypadkach niewątpliwie częściej pojawia się wyobrażenie kobiety. Czy określenia te nie brzmią dziwnie, nienaturalnie, mniej poważnie? Przypuszczam, że spośród wymienionych przykładów najmniej kontrowersji i dyskomfortu budzić będzie użycie słów „lekarzka” czy „specjalistka”. Dlaczego tak jest? W czym pozostałe określenia są „gorsze”? Jesteśmy w stanie nauczyć się skomplikowanych nazw substancji chemicznych, jednostek chorobowych, których określenia po raz pierwszy słyszeliśmy na studiach lub już w pracy, a które z czasem stały się elementem codziennej komunikacji. Co zatem stoi na przeszkodzie, żeby nauczyć się sięgania po feminatywy, oswoić je i uczynić integralną częścią naszej mowy? Skoro nie są to zasady rządzące językiem polskim (w razie wątpliwości warto zapoznać się ze stanowiskiem [Rady Języka Polskiego przy Prezydium PAN z 2019 r.](#)), wytłumaczeniem pozostaje nieświadomość istotności dążenia do symetrii nazw osobowych, własne przekonania lub niechęć do takich zmian.

Można uznać, że wspomniane przykłady nierówności to problem marginalny, a osoby, w które wspomniane zachowania uderzają, powinny po prostu „się nie przejmować” i „znać się na żartach”. Podejście takie tylko nasila jednak nierówności, umniejszając doświadczenie dyskryminacji i sugerując, że to w odbiorcy tkwi problem.

W Planie Równości Płci dla Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego są wyznaczone 4 cele:

- **Cel 1.** Zwiększenie świadomości wymogu równości płci na adekwatnych stanowiskach.
- **Cel 2.** Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet.
- **Cel 3.** Ułatwienie łączenia pracy z życiem codziennym (Work Life Balance).
- **Cel 4.** Propagowanie zagadnień dotyczących równości płci oraz różnic kulturowych.

źródło – Plan Równości Płci dla Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego

Przykłady dyskryminacji mogłabym mnożyć na kolejnych stronach felietonu, wskazując na dysproporcje w powierzaniu obowiązków służbowych czy podając kolejne przykłady wykluczania kobiet w miejscu pracy. Wierzę jednak, że już te wymienione są wystarczające, by dostrzec problem i poszukiwać jego rozwiązań. Jako przedstawiciele i przedstawicielki środowiska akademickiego codziennie dążymy do zmieniań świata na lepsze. Łączą nas m.in. dociekliwość oraz chęć ciągłego poszerzania i aktualizowania swojej wiedzy. Wykorzystajmy te zasoby do zrozumienia siebie nawzajem, zwiększenia świadomości istniejących barier związanych z płcią, stworzenia życzliwych i inkluzywnych warunków, opartych zarówno na rozwiązaniach systemowych, jak i drobnych zmianach w codziennej pracy, a wierzę, że niebawem staniami się świadkami i świadkiniami dezaktualizacji wymienionych we wstępie statystyk, a płci nie będziemy postrzegać jako pomocy lub przeszkody w rozwoju kariery naukowej. ■

LEK. MAGDALENA BAZGIER



fot. [pexels](#)