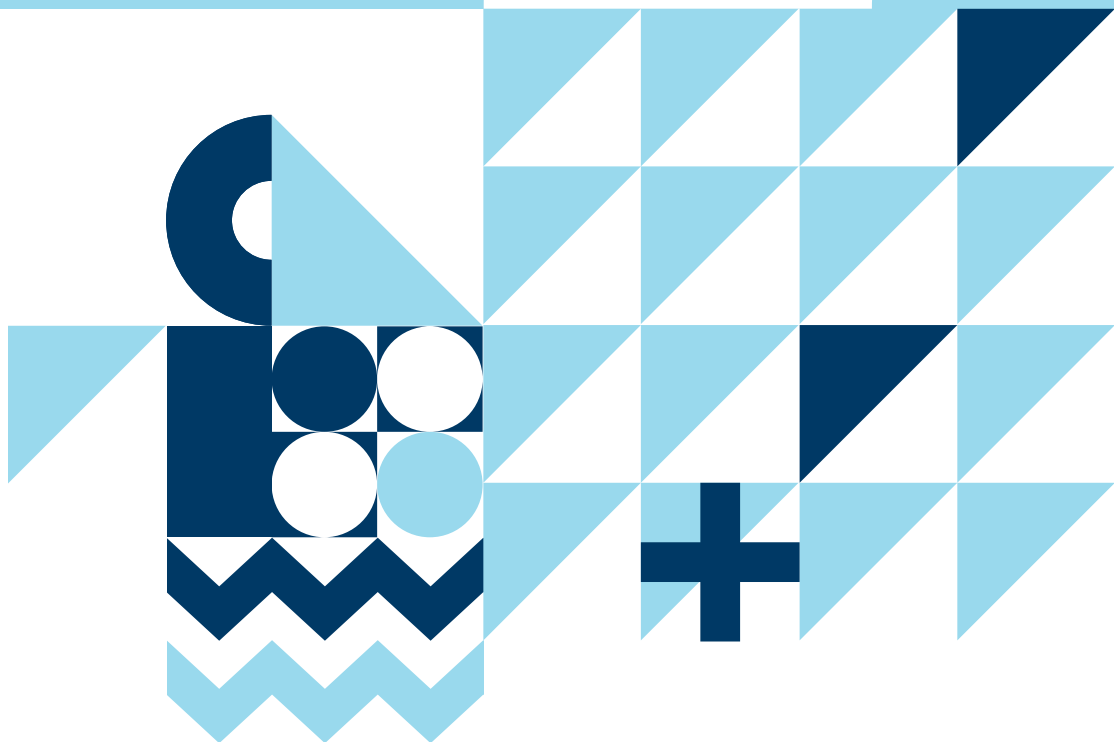


Kobiety w nauce

ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ I RÓWNOUPRAWNIENIE PŁCI
W SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI
UNIwersYTETU GDAŃSKIEGO



50-lecie
Uniwersytetu
Gdańskiego



Projekt finansowany z Programu Ramowego
Unii Europejskiej w zakresie badań i rozwoju
technologicznego Horizon 2020, grant nr 709517



CELE ZRÓWNOWAŻONEGO
ROZWOJU



Kobiety w nauce

ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ I RÓWNOUPRAWNIENIE
PŁCI W SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI
UNIwersytetu Gdańskiego

RAPORT 2020



ZESPÓŁ AUTORSKI:

prof. dr hab. Ewa Łojkowska,
prof. dr hab. Beata Możejko,
dr hab. Natasza Kosakowska-Berezecka, prof UG,
dr hab. Joanna Kruczalak-Jankowska, prof UG,
dr hab. Barbara Pawłowska, prof UG,

dr hab. Dorota Pyć, prof UG,
dr Magdalena Żadkowska,
dr Katarzyna Świerk, MBA,
mgr Marta Dziedzic,
mgr Izabela Raszczyk, MBA.

KOREKTA WYDAWNICZA: Joanna Kamień
KOREKTA JĘZYKA ANGIELSKIEGO: Ewa Mrozek

PLAN WDRAŻANIA ZASAD MONITOROWANIA RÓWNOŚCI PŁCI W UNIWERSYTECIE GDAŃSKIM 2020

PUNKT WYJŚCIA

Kobiety zatrudnione na stanowiskach badawczych stanowią 52,8% wszystkich pracowników naukowych
(źródło: POLON)

Nie istnieje GEP (Plan Równości Płci)

Funkcjonuje „Komisja do spraw realizowania polityki społecznej odpowiedzialności nauki” (skoncentrowana również na kwestiach równości płci)

Nie ma stanowiska Pełnomocnika Rektora ds Równości Płci

W UG w styczniu 2020, 26% kobiet badaczek posiada tytuł i stanowisko profesora, a 43% kobiet jest zatrudnionych na stanowisku profesora uczelni

Złożenie wniosku w programie Horizon 2020 – dot. wdrożenia Planu Równości Płci (GEP)
(kwiecień 2020)

Zatwierdzenie Planu Równości Płci (2021)

Projekt dostosowanego do potrzeb UG Planu Równości Płci (GEP)
(jesień 2020)

Konferencja nt. Równości Płci w UG
(wrzesień 2020)

Badanie on-line dotyczące równości płci w ramach projektu Act-on-Gender
(czerwiec 2020)

Zebrań danych dotyczących aktualnej sytuacji kobiet i mężczyzn w UG
(wiosna 2020)

Obowiązkowy kurs on-line dla społeczności UG na temat Nauki, Innowacji i Badań Odpowiedzialnych Społecznie (skoncentrowany również na kwestiach równości płci)
(październik 2020)

CELE

Wsparcie i promowanie większej liczby kobiet w staraniu się o uzyskiwanie tytułów i stanowisk profesorskich

Wzwiększanie szans kobiet na osiągnięcie najwyższych stanowisk decyzyjnych

Wzrost świadomości na temat funkcjonowania Planu Równości Płci w UG

#COMMIT2GENDERRING

SPIS TREŚCI

	Wprowadzenie	6
1.	Społeczna odpowiedzialność nauki w „Strategii Uniwersytetu Gdańskiego na lata 2020-2025”	10
2.	Analiza sytuacji kobiet w Uniwersytecie Gdańskim w kontekście „Strategii równouprawnienia płci Unii Europejskiej”	11
3.	Struktura zatrudnienia w poszczególnych wydziałach	13
4.	Struktura zatrudnienia według płci z podziałem na dziedziny nauki	15
5.	Dynamika zatrudnienia mężczyzn i kobiet na różnych stanowiskach naukowych	17
6.	Udział kobiet i mężczyzn w kierowaniu projektami naukowymi	19
7.	Wyjazdy kobiet i mężczyzn na zagraniczne staże naukowe	21
8.	Porównanie zarobków kobiet i mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach w Uniwersytecie Gdańskim	22
	Podsumowanie	26
	Współautorki - noty biograficzne	28
	Spis wykresów i tabel	31
	Bibliografia	31



WPROWADZENIE

W listopadzie 2019 roku Rektor Uniwersytetu Gdańskiego dr hab. Jerzy Piotr Gwizdała, prof. UG, powołał Komisję ds. realizowania polityki społecznej odpowiedzialności nauki (dalej: KomSON)¹. Jej powstanie jest efektem prowadzenia szerokich działań w obszarze społecznej odpowiedzialności Uczelni, zwłaszcza realizacji przez Uniwersytet Gdański w latach 2016-2020 projektu EU Horizon 2020 STARBIOS2 Structural Transformation to Attain Responsible BIOSciences (G.A. nr 709517) we współpracy z Università degli Studi di Roma Tor Vergata z Włoch (koordynator projektu), Oxford University – Medical Sciences Division z Wielkiej Brytanii, Agrobiointitute z Bułgarii, Univerza na Primorskem-Università del Litorale ze Słowenii, Universität Bremen z Niemiec, Aarhus Universitet z Danii, Uppsala University ze Szwecji, Laboratorio di Scienze della Cittadinanza z Włoch, Fundacao Oswaldo Cruz z Brazylii, University System of Maryland z USA, International Centre for Genetic Engineering and Biotechnology z RPA. Koordynatorem tego projektu ze strony UG jest Prorektor ds. Rozwoju i Współpracy z Gospodarką prof. dr hab. Krzysztof Bielawski.

¹ Zarządzenie nr 126/R/19 Rektora Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 31 grudnia 2019 r. w sprawie powołania Komisji do spraw realizowania polityki społecznej odpowiedzialności nauki, https://bip.ug.edu.pl/akty_normatywne/95920/zarzadzenie_nr_33r20_rektora_uniwersytetu_gdanskiego_z_dnia_27_marca_2020_roku_zmieniajace_zarzadzenie_nr_126r19_rektora_ug_w_sprawie_powolania (dostęp: 20.05.2020).

Podstawowym zadaniem Komisji ds. realizowania polityki społecznej odpowiedzialności nauki jest dążenie do osiągnięcia celu strategicznego zawartego w „Strategii Uniwersytetu Gdańskiego na lata 2020-2025”, sformułowanego jako „Otwartość, społeczna odpowiedzialność i zaangażowanie Uniwersytetu”, stanowiącego integralną część polityki społecznej odpowiedzialności uczelni.

Zgodnie ze „Strategią Uniwersytetu Gdańskiego na lata 2020-2025”² Uniwersytet Gdański ma się stać uczelnią otwartą, społecznie odpowiedzialną i zaangażowaną (trzeci cel strategiczny). Osiągnięcie tego jest możliwe dzięki realizacji działań skierowanych na opracowanie i wdrożenie modelu integracji społecznej, przeciwdziałania dyskryminacji i nierównościom społecznym. Realizacja tego celu ma się odbyć poprzez:

- 1) wdrożenie i monitorowanie realizacji polityki antydyskryminacyjnej;
- 2) budowanie wspólnoty akademickiej opartej na naukowej kulturze równości (ang. *science culture equality*);
- 3) opracowanie i wdrożenie spójnego systemu monitorowania równości szans płci.

Nadzór nad pracami KomSON sprawuje Prorektor UG ds. Rozwoju i Współpracy z Gospodarką prof. dr hab. Krzysztof Bielawski. W skład Komisji wchodzi: prof. dr hab. Ewa Łojkowska – przewodnicząca, prof. dr hab. Beata Mozejko, dr hab. Natasza Kosakowska-Berezecka, prof. UG, dr hab. Joanna Kruczałak-Jankowska prof. UG, dr hab. Barbara Pawłowska, prof. UG, dr hab. Dorota Pyć, prof. UG, dr Katarzyna Świerk, dr Magdalena Żadkowska, mgr Marta Dziedzic, mgr Izabela Raszczyk.

² „Strategia Uniwersytetu Gdańskiego na lata 2020–2025”. Projekt z dnia 14 listopada 2019 roku https://bip.ug.edu.pl/sites/default/files/nodes/akty_normatywne/92705/files/zalu155u19_strategia_ug_20-25.pdf (dostęp: 15.12.2019).

Celem KomSON jest realizacja postulatów będących wyznacznikiem społecznie odpowiedzialnej uczelni³, do których należą: zaangażowanie społeczne uniwersytetów, otwarty dostęp do nauki i wiedzy, uwzględnienie kwestii związanych z płcią i równością płci w badaniach i zarządzaniu nauką, etyka w prowadzeniu badań naukowych oraz prowadzenie rzetelnej edukacji naukowej. W listopadzie 2017 r. Uniwersytet Gdański jako jedna z 23 szkół wyższych w Polsce podpisał „Deklarację społecznej odpowiedzialności uczelni”. Działania w niej określone wpisują się w koncepcję zarządzania różnorodnością w uczelni. Efektem prac KomSON jest niniejszy Raport zatytułowany: „Kobiety w Nauce. Zarządzanie różnorodnością i równouprawnienie płci w społecznej odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego”. W raporcie przedstawiono najważniejsze aktualne problemy dotyczące zarządzania różnorodnością i równością płci w nauce. Pomocną okazała się analiza danych przedstawionych w raporcie *Gender in the Global Research Landscape*⁴, dzięki której zidentyfikowano i wyodrębniono trzy istotne kwestie.

Po pierwsze, brak obecności kobiet jest szczególnie widoczny na wyższych szczeblach kariery naukowej. Dane z państw członkowskich Unii Europejskiej obrazują, że w grupie osób ze stopniem doktora habilitowanego lub tytułem profesora kobiety stanowią jedynie 15% badaczy. Podobnie w obszarze zarządzania nauką – w 2017 r. kobiety stanowiły tylko 27% osób zatrudnionych we władzach instytucji naukowych. W Polsce po najwyższe stopnie naukowe częściej sięgają mężczyźni: o ile 49% spośród zatrudnionych na polskich uczelniach doktorów to kobiety, o tyle w grupie doktorów habilitowanych stanowią one już tylko 38%, a wśród profesorów zaledwie 24%. W gronie członków Polskiej Akademii Nauk tylko około 8% stanowią badaczki.

Kwestia niskiej reprezentacji kobiet w świecie nauki jest dostrzegana przez polskie społeczeństwo. Z badania przeprowadzonego na zlecenie L'Oréal Polska w ramach programu „Dla Kobiet i Nauki”⁵ wynika, że około 61% Polaków ma świadomość, iż w zespołach badawczych brakuje różnorodności, w szczególności w odniesieniu do płci. Kobiety w zespołach badawczych zajmujących się nauką stanowią mniej niż 40%. Jednocześnie ponad połowa społeczeństwa (58%) zawiąza liczbę kobiet na wyższych stanowiskach naukowych, wskazując, że jest ich więcej niż w rzeczywistości – zdaniem respondentów kobiety stanowią ponad 20% osób piastujących wyższe stanowiska w nauce, podczas gdy w rzeczywistości jest to tylko 11%.

Po drugie, wśród autorów publikacji naukowych liczba kobiet jest niższa w stosunku do liczby mężczyzn. Analizując autorstwo publikacji naukowych, tak ważne dziś w karierze naukowej, obserwujemy zbliżone do wymienionych wyżej proporcje – w latach 2013-2017 stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn wśród autorów publikacji naukowych w UE wynosił średnio jeden do dwóch (30% autorów publikacji naukowych stanowiły kobiety⁶). Na tle innych państw członkowskich UE Polska zdecydowanie się wyróżnia. Z opublikowanego przez Nature Communications rankingu *CWTS Leiden Ranking* z 2019 r.⁶, porównującego uniwersytety z całego świata, pod kątem liczby kobiet będących współautorkami publikacji wynika, że Uniwersytet Medyczny w Lublinie jest na pierwszym miejscu na świecie, a Uniwersytet Gdański na czwartym (odpowiednio 56% i 53% publikacji, w których autorkami są kobiety). Pozostałe uniwersytety z pierwszej dziesiątki to: State University of Maringa w Brazylii, Uniwersytet w Belgradzie, Uniwersytet w Nowym Sadzie w Serbii, Federal University w San Paulo, Nova University w Lizbonie, Uniwersytet Medyczny im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu oraz Federal University of Santa Maria w Brazylii. W sumie 13 polskich uniwersytetów znalazło się w tym rankingu w pierwszej pięćdziesiątce.

³ Deklaracja społecznej odpowiedzialności uczelni, [w:] Społeczna odpowiedzialność: znaczenie dla uczelni i sposoby wdrażania, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju, Warszawa 2019, <https://www.gov.pl/attachment/c4184077-dae2-4100-91be-2b576eb823e0> (dostęp: 20.05.2020).

⁴ *Gender in the Global Research Landscape*. Analysis of research performance through a gender lens across 20 years, 12 geographies, and 27 subject areas, Elsevier 2017. https://www.elsevier.com/_data/assets/pdf_file/0008/265661/ElsevierGenderReport_final_for-web.pdf : (dostęp: 20.05.2020).

⁵ A. Fandrejewska-Tomczyk, Raport „Piękne umysły – rola kobiet w świecie nauki”, L'Oréal Polska, Warszawa 2016, http://lorealdakobietnauki.pl/wp-content/uploads/2016/05/16-04-26_Raport_Piekne_umysly-rola_kobiet_w_swiecie_nauki.pdf (dostęp: 20.05.2020).

⁶ Nature Communications Centre for Science and Technology Studies (CWTS), *Leiden Ranking* 2019.

Z analizy przedstawionej w raporcie *Gender in the Global Research Landscape* wynika, że w większości dziedzin artykuły autorstwa kobiet są cytowane rzadziej niż te autorstwa mężczyzn, przy czym nie ma to związku z jakością ich pracy, lecz jest pokłosiem stereotypów związanych z kobiecością i męskością, które sprawiają, że kobiety nie są postrzegane zarówno przez innych, jak i przez siebie jako osoby chcące robić karierę naukową.

Warto jednak dodać, że zespoły zróżnicowane pod względem płci, wieku oraz narodowości podejmują w 87% ciekawe i bardzo potrzebne społeczeństwu badania, a ponadto opracowują bardziej innowacyjne rozwiązania niż zespoły homogeniczne (UNTIL⁷).

Po trzecie, wśród osób studiujących na kierunkach STEM jest mniej kobiet niż mężczyzn. Analizując wybór kierunków studiów warto zauważyć, że kobiety stanowią jedynie 36% osób studiujących kierunki STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics* i *Medicine*), czyli zaliczane do nauk ścisłych i przyrodniczych oraz inżynierjno-technicznych, medycznych i nauk o zdrowiu.

W latach 60. i 70. ubiegłego wieku w Stanach Zjednoczonych przeprowadzono badania, w których poproszono dzieci i młodzież w wieku od 5. do 18. roku życia o narysowanie naukowca – jedynie 1% rysunków przedstawiało kobiety. Gdy w 2016 r., po około 50 latach, badanie powtórzono, wówczas okazało się, że liczba rysunków przedstawiających kobiety wzrosła z 1% do 34%⁸. Wciąż istotne jest zatem pytanie: czy kiedy wyobrażamy sobie osoby zajmujące się nauką, to potrafimy dostrzec również kobiety? W większości przypadków odpowiedź nadal brzmi: nie. Badaczki przygotowujące niniejszy Raport na pierwszym etapie prac przeprowadziły analizę aktualnej sytuacji odnoszącej się

do kwestii związanych z płcią i równością płci w Uniwersytecie Gdańskim na podstawie regulacji europejskich. Następnie zdiagnozowały sytuację badaczek i badaczy w UG w zakresie następujących obszarów, które zostały omówione w kolejnych punktach niniejszego Raportu:

- 1) sytuacji w UG na tle opracowanej przez Komisję Europejską Strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025⁹;
- 2) struktury zatrudnienia w UG na stanowiskach naukowych oraz stanowiskach decyzyjnych typu kierownik/dziekan/rektor;
- 3) struktury zatrudnienia według płci z podziałem na dziedziny nauki;
- 4) dynamiki zatrudnienia mężczyzn i kobiet na różnych stanowiskach w UG;
- 5) realizacji projektów naukowych i wyjazdów na staże zagraniczne z podziałem na kobiety i mężczyzn
- 6) zarobków według płci.

W ostatniej części Raportu przedstawiono planowane do zrealizowania działania KomSON, wynikające ze Strategii Uniwersytetu Gdańskiego na lata 2020-2025. Zidentyfikowane problemy, przeanalizowane i zdiagnozowane w ramach opracowanego Raportu są spójne zarówno z przyjętą Strategią UG, jak i z oczekiwanymi efektami prestiżowego grantu naukowego EU Horizon 2020 – STARBIOS2, w szczególności pakietu 7. dotyczącego równości płci (WP7: *Gender equality*). Na realizację wspomnianych zadań Uniwersytet Gdański uzyskał z grantu unijnego kwotę 312 370,00 EUR.

⁷ United Nations Technology and Innovation Labs, 2019.

⁸ Miller, D.I., Nolla, K.M., Eagly, A.H. and Uttal, D.H. (2018), *The Development of Children's Gender-Science Stereotypes: A Meta-analysis of 5 Decades of U.S. Draw-A-Scientist Studies*. *Child Dev*, 89: 1943-1955. doi:10.1111/cdev.13039

⁹ Unia równości. Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025, COM (2020) 152, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN> (dostęp: 20.05.2020).



1. SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ W „STRATEGII UNIWERSYTETU GDAŃSKIEGO NA LATA 2020-2025”

W zglobalizowanym współczesnym świecie funkcjonowanie wszystkich podmiotów życia społeczno-gospodarczego wywiera różnorodny wpływ na otaczającą rzeczywistość, powodując wzajemne sprzężenia, których charakter ma istotne znaczenie dla jakości życia społeczeństwa. Społeczna odpowiedzialność nabiera coraz większego znaczenia jako koncepcja porządkująca wzajemne zależności organizacji i otoczenia.

Jest to koncepcja, w której podmioty dobrowolnie decydują się w sposób etyczny wspierać działania na rzecz poprawy relacji środowiskowych oraz jakości życia i dobrobytu społecznego ze szczególną uwagą skierowaną na kwestie odpowiedzialności ponoszonej przez podmiot wobec jego interesariuszy i otoczenia. Społeczna odpowiedzialność nauki to pojęcie pojawiające się równoległe do społecznej odpowiedzialności uczelni, choć ujęcia te nie są tożsame. Dotyczy ono samego procesu prowadzenia badań i odpowiedzialności naukowca za osiągnięte rezultaty, podejmowaną tematykę, zagadnienia etyczne i wpływ wyników na ludzkie zdrowie czy środowisko.

Współcześnie większość najlepszych uczelni na świecie prowadzi aktywną działalność na rzecz społeczności lokalnej i społeczeństwa i raportuje efekty tych działań interesariuszom. Głównym celem wdrażania strategii na rzecz społecznej odpowiedzialności w jednostkach z otoczenia biznesowego oraz akademickiego jest pozytywne oddziaływanie na społeczeństwo. Współczesna społecznie odpowiedzialna uczelnia powinna, niezależnie od jej położenia geograficznego, wyróżniać się cechami organizacji służącej otoczeniu. Tworzenie misji społecznie odpowiedzialnego uniwersytetu wymaga transformacji myślenia z tradycyjnego układu tworzenia wartości, w którym klienci uczelni reprezentują

popyt na oferowane usługi, na rzecz współtworzenia oferty z udziałem klientów uczelni i koncentrowania się na tworzeniu sieci doświadczeń. Ważne okazuje się uwzględnienie tych aspektów w procesie tworzenia strategii uczelni. Otwartość na dialog z interesariuszami, a także świadomość kształcenia zgodnie z potrzebami społeczeństwa i rynku stają się niezwykle istotne, stanowiąc o sukcesie uczelni.

W „Strategii Uniwersytetu Gdańskiego na lata 2020–2025” jednym z celów strategicznych jest „Otwartość, społeczna odpowiedzialność i zaangażowanie uniwersytetu”. Strategia zakłada opracowanie i wdrożenie modelu integracji społecznej, przeciwdziałania dyskryminacji, nierówności społecznej oraz opracowanie modelu zarządzania różnorodnością.

Zarządzanie różnorodnością na uczelniach polega na budowaniu środowiska współpracy w taki sposób, by móc w pełni korzystać z efektywności i potencjału innowacyjności zespołów naukowych. Źródłem tej efektywności i innowacyjności jest możliwość współpracy osób różnej płci, w różnym wieku, o różnych doświadczeniach, stylach działania czy pochodzeniu kulturowym w jednym miejscu pracy, w tym samym zespole. Jednak samo zrekrowanie różnych osób i skompletowanie zespołów nie wystarczy, aby osiągały jak najlepsze innowacyjne rezultaty. Konieczne jest bowiem spełnienie dwóch warunków: po pierwsze zadbanie o równą reprezentację różnych grup w gremiach decyzyjnych (czyli np. na stanowiskach kierowniczych i we władzach uniwersytetu) i dostęp do zasobów uczelni, a po drugie umiejętne budowanie atmosfery pracy na uczelni w taki sposób, aby jej pracownicy czuli się jej immanentną częścią i wspólnie tworzyli jej tożsamość. Innymi słowy, jeżeli uczelnie pragną być rozpoznawane na arenie międzynarodowej i osiągać jak najlepsze rezultaty naukowe mierzone liczbą publikacji, projektów międzynarodowych czy patentów, to w dzisiejszym świecie nie mają innego wyboru jak skuteczne zarządzać różnorodnością. **Niniejszy Raport stanowi jeden z istotnych kroków w budowaniu innowacyjności naszej Uczelni – mianowicie dostarcza informacji na temat jednego z fundamentów różnorodności, czyli równouprawnienia płci w nauce na UG¹⁰.**

¹⁰ P.V. Ovsieiko, L.H. Pololi, L.D. Edmunds, J.T. Civian, M. Daly, A.M. Buchan, *Creating a more supportive and inclusive university culture: a mixed-methods interdisciplinary comparative analysis of medical and social sciences at the University of Oxford*, “Interdisciplinary Science Reviews” 2019, vol. 44, issue 2, s. 166-191, DOI: 10.1080/03080188.2019.1603880.

Polskie uniwersytety, które chcą być społecznie odpowiedzialne, powinny skutecznie zarządzać potencjałem płynącym z różnorodności zespołów badawczych oraz rozwojem naukowym zarówno kobiet, jak i mężczyzn, a także dbać o ich obecność nie tylko na różnych szczeblach kariery naukowej, ale też w gremiach zarządzających instytucjami nauki. Dlaczego? Z bardzo prostej przyczyny – aby nie marnować szans na wzrost znaczenia polskiej nauki na świecie. Rozwój nauki wymaga korzystania z całego potencjału „utalentowanych głów” – dlaczego więc społeczeństwa miałyby korzystać z talentów tylko połowy populacji?

2. ANALIZA SYTUACJI KOBIEC W UNIWEKSYTECIE GDAŃSKIM W KONTEKŚCIE „STRATEGII UNII EUROPEJSKIEJ NA RZECZ RÓWNOUPRAWNIENIA PŁCI”

Działania podejmowane w ostatnim czasie w Uniwersytecie Gdańskim wpisują się w realizację „Strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025”, przedstawionej przez Komisję Europejską.

W Strategii unijnej przyjęto m.in. następujące założenia:

- 1) równouprawnienie płci stanowi podstawową wartość UE, prawo podstawowe¹¹ i kluczową zasadę Europejskiego filaru praw socjalnych¹², jako że jest nieodzownym warunkiem innowacyjności, konkurencyjności i dobrej kondycji europejskiej gospodarki. Równouprawnienie płci przyczynia się do powstawania miejsc pracy i większej wydajności¹³ – niesie z sobą potencjał, który powinien zostać wykorzystany w związku z transformacją ekologiczną i cyfrową oraz w związku z wyzwaniami demograficznymi, przed którymi stoją wszystkie państwa członkowskie UE.
- 2) Unia Europejska jest światowym liderem pod względem równouprawnienia płci: 14 spośród 20 państw na świecie najbardziej zaawansowanych pod względem równouprawnienia płci to państwa członkowskie UE¹⁴. W ostatnich dziesięcioleciach UE zrobiła znaczne postępy w obszarze równouprawnienia płci za sprawą skutecznych przepisów i orzecznictwa w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn¹⁵, działań na rzecz uwzględniania perspektywy płci¹⁶ w różnych obszarach polityki i przepisów mających przeciwdziałać konkretnym przejawom nierówności. Do tej pory żadne państwo członkowskie nie osiągnęło jednak celu, jakim jest pełne równouprawnienie płci, a postępy dokonują się wolno. W unijnym wskaźniku równouprawnienia płci z 2019 r.¹⁷ państwa członkowskie uzyskały średnio 67,4 pkt na 100. W porównaniu z 2005 r. wynik ten poprawił się zaledwie o 5,4 pkt.

¹¹ Zob. art. 2 i art. 3 ust. 3 TUE, art. 8, 10, 19 i 157 TFUE oraz art. 21 i 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej.

¹² Europejski filar praw socjalnych, https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pl.pdf (dostęp: 20.05.2020).

¹³ Do 2050 r. postępy w zakresie równouprawnienia płci przyczyniłyby się do wzrostu PKB na mieszkańca w UE o 6,1% do 9,6%, co oznacza wzrost o 1,95 bln EUR do 3,15 bln EUR: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality> (dostęp: 25.04.2020).

¹⁴ Zgodnie z ich poziomem osiągnięcia celu zrównoważonego rozwoju nr 5 dotyczącego równouprawnienia płci, według opracowanego przez organizację Equal Measures 2030 wskaźnika płci za 2019 r. dotyczącego osiągania równouprawnienia płci w ramach celów zrównoważonego rozwoju (2019 EM2030 SDG Gender Index): <https://data.em2030.org/em2030-sdg-gender-index/> (dostęp: 20.05.2020).

¹⁵ UE przyjęła sześć dyrektyw dotyczących równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, w przypadku samozatrudnienia, w dostępie do towarów i usług, pod względem zabezpieczenia społecznego, urlopu macierzyńskiego/ związanego z ciążą i urlopu ze względów rodzinnych oraz elastycznej organizacji pracy dla rodziców i opiekunów. Dyrektywy te pomogły sukcesywnie stworzyć w całej Europie normę prawną zapewniającą szeroki zakres ochrony przed dyskryminacją. Liczne sprawy rozpatrywane przed Europejskim Trybunałem Sprawiedliwości przyczyniły się do dalszego wzmocnienia zasady równości i w ich wyniku zadośćuczyniono ofiarom dyskryminacji.

¹⁶ Art. 3 lit. c Konwencji Rady Europy w sprawie zapobiegania i zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej definiuje „pleć społeczno-kulturową” jako społecznie skonstruowane role, zachowania, działania i atrybuty, które dane społeczeństwo uznaje za odpowiednie dla kobiet lub mężczyzn.

¹⁷ Zob. Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE): <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019> (dostęp: 20.05.2020).

- 3) w 2020 r. obchodzimy 25. rocznicę przyjęcia Deklaracji Pekinńskiej i Pekinńskiej Platformy Działania¹⁸ – pierwszego powszechnego zobowiązania do zwiększania równości kobiet i mężczyzn oraz planu działania w tym kierunku. W związku z tym strategia realizowana przez UE powinna mieć wpływ na kształtowanie lepszego świata dla kobiet i mężczyzn, dziewcząt i chłopców. Jest ona sposobem realizacji celu zrównoważonego rozwoju nr 5 dotyczącego równouprawnienia płci, które jest również przekrojowym priorytetem wszystkich celów zrównoważonego rozwoju¹⁹.
- 4) aby strategie na rzecz równouprawnienia płci były skuteczne, należy gromadzić i poddawać analizie aktualne i kompleksowe dane, które mogą posłużyć do analizy porównawczej.

W związku z powyższym działania w UG powinny przebiegać dwutorowo. Po pierwsze, należy systematycznie i transparentnie monitorować sposoby oraz efektywność wdrażania regulacji prawnych dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu (rozdział IIa Kodeksu pracy)²⁰. Po drugie, w prowadzonych badaniach naukowych powinno się dostrzegać oraz rozpoznawać problemy równości, w tym również różnorodności płci. Wśród podejmowanych

w badaniach zagadnień warto uwzględnić monitorowanie wskaźnika zatrudnienia kobiet w różnych miejscach zatrudnienia, w szczególności barier oraz szans na rynku pracy, w tym także tendencji dotyczących reprezentacji kobiet i mężczyzn na stanowiskach decyzyjnych. Kolejnym istotnym problemem godnym uwagi w prowadzonych badaniach jest sztuczna inteligencja (ang. *artificial intelligence*, AI), która stała się obszarem o strategicznym znaczeniu i kluczowym czynnikiem postępu gospodarczego. Powinna ona być przedmiotem zainteresowania i zaangażowania w równym stopniu kobiet, jak i mężczyzn. Należałoby zatem podjąć działania prowadzące do zwiększenia liczby kobiet zajmujących się tą dyscypliną nauki. AI może pomóc rozwiązać wiele problemów społecznych, jednak niesie ona z sobą ryzyko różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn na jeszcze większą skalę. Jeśli nie są zastosowane wystarczająco przejrzyste i solidne algorytmy i powiązane z nimi uczenie maszynowe, to w efekcie powstaje ryzyko powielania lub pogłębiania uprzedzeń ze względu na płeć, których programiści mogą nie być świadomi lub które są wynikiem selekcji konkretnych danych. W nowej białej księdze na temat AI Komisja Europejska określa podejście unijne oparte na wartościach UE i prawach podstawowych, w tym na niedyskryminacji i równouprawnieniu płci²¹.

¹⁸ The Beijing Platform for Action Turns 20, <https://beijing20.unwomen.org/en/about> (dostęp: 20.05.2020).

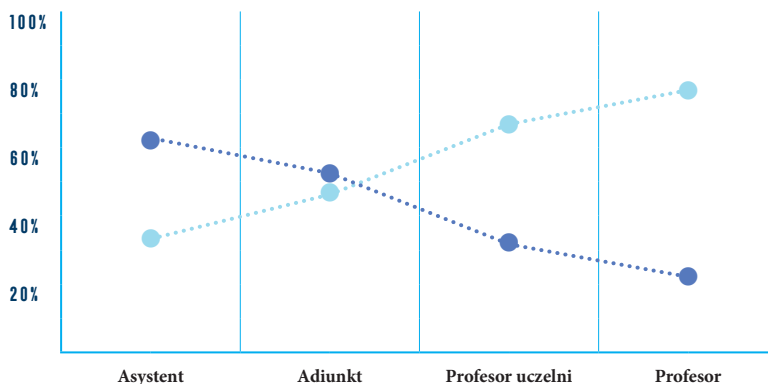
¹⁹ https://ec.europa.eu/europeaid/policies/sustainable-development-goals_en (dostęp: 20.05.2020).

²⁰ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r., poz. 1040, ze zm.). Można już także uwzględnić Dyrektywę (UE) 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, która wprowadza normy minimalne dotyczące urlopów ze względów rodzinnych i elastyczną organizację pracy dla pracowników, a także wspiera dzielenie się przez rodziców obowiązkami dotyczącymi opieki na równych zasadach.

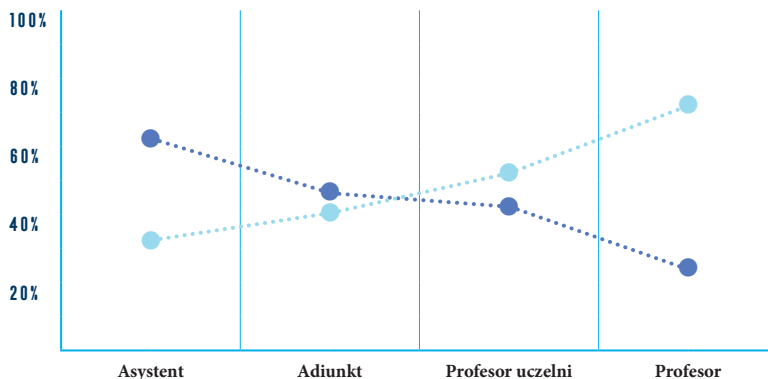
²¹ Komisja Europejska, *Biała księga w sprawie sztucznej inteligencji – Europejskie podejście do doskonałości i zaufania*, COM(2020) 65 final: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_en.pdf (dostęp: 20.05.2020).



WYKRES 1. PORÓWNANIE LICZBY KOBIECI I MĘŻCZYŹN ZAJMUJĄCYCH RÓŻNE STANOWISKA NAUKOWE W UG



A. STANOWISKA NAUKOWE zajmowane przez kobiety i mężczyzn w roku 2008 (w %) *The Gender Scissors in UG*



B. STANOWISKA NAUKOWE zajmowane przez kobiety i mężczyzn w roku 2019 (w %) *The Gender Scissors in UG*

LEGENDA: ● Kobieta ● Mężczyzna

3. STRUKTURA ZATRUDNIENIA NA POSZCZEGÓLNYCH WYDZIAŁACH

Uzyskane dane pokazują, że w UG struktura zatrudnienia kobiet i mężczyzn odpowiednio na kolejnych etapach kariery naukowej jest zbliżona do struktury większości krajów Europy i Ameryki Północnej.

Porównanie danych z roku 2008 i 2019 wskazuje, że na wczesnych etapach kariery naukowej, na etatach asystenckich kobiety stanowią około 60% zatrudnionych w obu badanych okresach (wykres 1 AB). W przypadku adiunktów udział kobiet zatrudnionych na tym stanowisku zwiększył się około 7%, w ciągu ostatnich 10 lat (odpowiednio 52% i 59% w latach 2008 i 2019).

Można zaobserwować bardzo pozytywne zjawisko zwiększenia udziału kobiet wśród osób zatrudnionych na stanowisku profesora uczelni: w roku 2008 około 30%, a w 2019 około 43% (wzrost o 13%), ale już w przypadku profesorów tytularnych udział kobiet zwiększał się w niewielkim stopniu i pozostaje na niskim poziomie, odpowiednio w roku 2008 i roku 20019 – 22% i 26%. Mamy zatem stale więcej kobiet na stanowiskach asystentów i adiunktów, mniej na stanowisku profesora uczelni, a znacznie mniej na stanowisku profesora (badacze i badaczki z tytułem naukowym profesora) i cały czas można obserwować zjawisko tzw. *gender scissors* (wykres 1 AB).

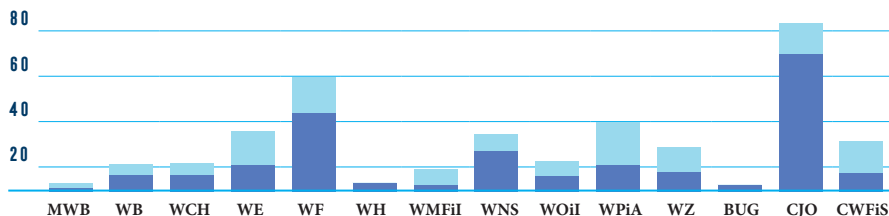
**WYKRES 2. PORÓWNIANIE LICZBY
Kobiet I MĘŻCZYZN ZAJMUJĄCYCH
RÓŻNE STANOWISKA NAUKOWE
NA POSZCZEGÓLNYCH WYDZIAŁACH
W UG; STAN NA 31.12.2019 R**

LEGENDA:

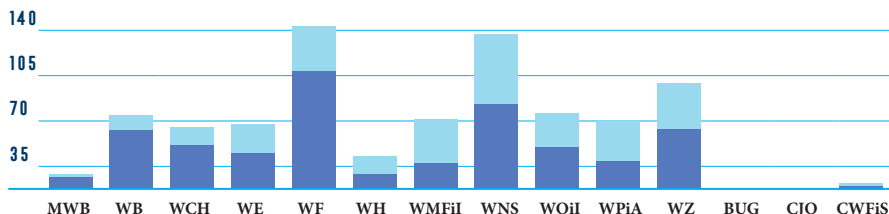
- Kobieta
- Mężczyzna

JEDNOSTKI UG:

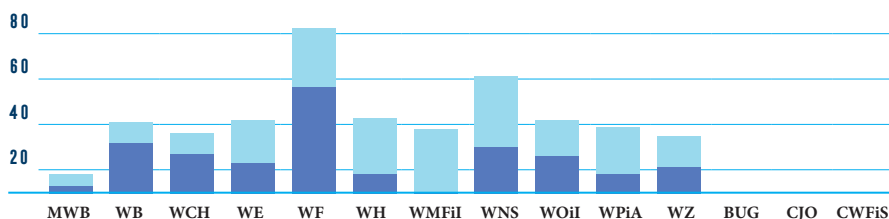
MWB	Międzyuczelniany Wydział Biotechnologii UG i GUMed
WB	Wydział Biologii
WCH	Wydział Chemii
WE	Wydział Ekonomiczny
WF	Wydział Filologiczny
WH	Wydział Historyczny
WMFii	Wydział Matematyki, Fizyki i Informatyki
WNS	Wydział Nauk Społecznych
WOii	Wydział Oceanografii i Geografii
WPiA	Wydział Prawa i Administracji
WZ	Wydział Zarządzania
BUG	Biblioteka UG
CJO	Centrum Języków Obcych
CWFis	Centrum Wychowania Fizycznego i Sportu



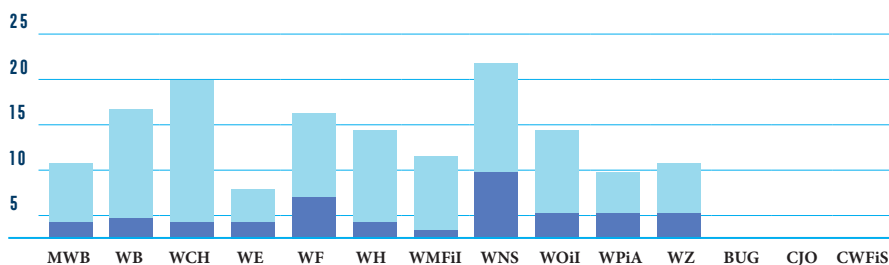
A. ASYSTENCI I INNI (liczba etatów w jednostkach UG)



B. ADIUNKCI (liczba etatów w jednostkach UG)



C. PROFESOROWIE UCZELNI (liczba etatów w jednostkach UG)



D. PROFESOROWIE (liczba etatów w jednostkach UG)

Przytoczone dane, dotyczące całego Uniwersytetu Gdańskiego, są odzwierciedleniem sytuacji na poszczególnych wydziałach. Na kolejnych wykresach przedstawiono strukturę zatrudnienia na różnych etapach kariery naukowej na wszystkich wydziałach i jednostkach podstawowych UG. Analiza danych przedstawionych na wykresach 2ABCD wykazuje, że w roku 2019 na większości wydziałów UG kobiety przeważały w grupie asystentów i adiunktów, natomiast jest ich znacząco mniej na stanowiskach profesorów uczelni i profesorów. Wyjątki stanowią Wydział Filologiczny, Wydział Biologii i Wydział Chemii, na których więcej kobiet niż mężczyzn jest zatrudnionych na stanowisku profesora uczelni. Taka sytuacja nie występuje na żadnym wydziale w przypadku stanowiska profesora, przy czym najwięcej kobiet posiadających tytuł naukowy profesora jest na Wydziale Nauk Społecznych i Wydziale Filologicznym.

Nierówności można zaobserwować nie tylko w udziale kobiet w zatrudnieniu na poszczególnych wydziałach w określonych grupach stanowisk. Widać je wyraźnie w strukturze kadry kierowniczej naszej uczelni. W kadencji 2016-2020 wśród czterech prorektorów Uniwersytetu jest tylko jedna kobieta. Ponadto, jeszcze nigdy kobieta nie była rektorem UG, chociaż trzeba przyznać, że tylko raz kobieta kandydowała na to stanowisko. Obecnie w UG jest 11 dziekanów, wśród których jest tylko jedna kobieta. W poprzednich kadencjach nie było lepiej, zwykle mieliśmy jedną lub najwyżej dwie panie dziekan. Niemniej cieszy fakt, że można zaobserwować coraz większy udział kobiet na niższych szczeblach władzy: mamy 15 kobiet wśród 33 prodziekanów. Dziewięć badaczek pełni funkcje dyrektorek instytutu (18 mężczyzn), 26 zastępczyni dyrektora instytutu (10 mężczyzn), ale już tylko 20 pełni funkcje kierowniczek katedry (na 67 katedr w UG), a 48 kierowniczek zakładu naukowego (na 151 zakładów w UG).

Warto jednocześnie podkreślić, że to kobiety pełnią w UG bardzo ważne funkcje, takie jak m.in.: dyrektorka Szkoły Doktorskiej Nauk Humanistycznych i Społecznych, dyrektorka Centrum Języków Obcych, dyrektorka Biblioteki Uniwersyteckiej, dyrektorka Wydawnictwa Uniwersytetu Gdańskiego czy też rzeczniczka prasowa UG. Panie zajmują także na naszym

uniwersytecie wysokie stanowiska w zakresie zarządzania administracją finansową, naukową i dydaktyczną. Kobiety pełnią funkcje: kanclerza, dyrektorki finansowej, dyrektorki Centrum Zarządzania Zasobami Ludzkimi, kierowniczek Biura Nauki, Biura Zarządzania Projektami Naukowymi, Biura Współpracy Międzynarodowej, Biura Zarządzania Projektami Rozwojowymi czy też Działu Kształcenia.

4. STRUKTURA ZATRUDNIENIA WEDŁUG PŁCI Z PODZIAŁEM NA DZIEDZINY NAUKI

Na podstawie informacji uzyskanych z systemu POLon²² dokonano analizy danych dotyczących udziału kobiet w zatrudnieniu na poszczególnych stanowiskach w podziale na dziedziny naukowe w Uniwersytecie Gdańskim. Podstawę przypisania do danej dziedziny stanowiły oświadczenia o wyborze dyscypliny, złożone przez nauczycieli akademickich zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. „Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce” (tekst jedn.: Dz. U. z 2020 r., poz. 85) „Konstytucja dla Nauki”.

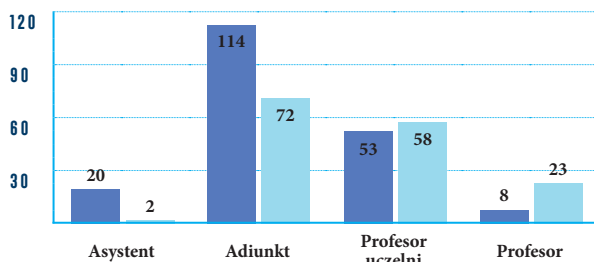
W Uniwersytecie Gdańskim na podstawie zebranych deklaracji wyodrębniono trzy dziedziny:

- 1) nauki humanistyczne;
- 2) nauki społeczne;
- 3) nauki ścisłe i przyrodnicze.

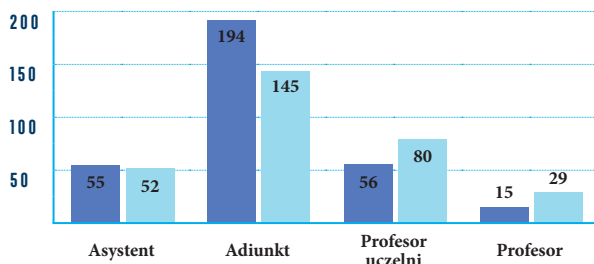
Jak wynika z zaprezentowanych danych, w dziedzinie nauk humanistycznych struktura płci kształtowała się w 2019 r. następująco: 53% stanowiły kobiety i 47% mężczyźni. Zdecydowanie większy udział kobiet można zaobserwować na stanowiskach asystenta (20:2) i adiunkta (114:72) (wykres 3A). Na stanowisku profesora UG zatrudniona była podobna liczba kobiet i mężczyzn (53:58). W przypadku profesorów tylko 26% stanowiły kobiety (8 osób), a 74% mężczyźni (23 osoby).

²² Stan na 31.12.2019 r., <https://www.polon.nauka.gov.pl/siec-polon> (dostęp: 20.05.2020).

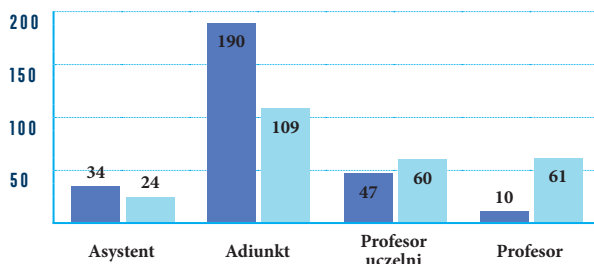
WYKRES 3. PORÓWNANIE LICZBY KOBIET I MĘŻCZYŹN NA POSZCZEGÓLNYCH ETATACH KARIERY NAUKOWEJ W DZIEDZINACH NAUKI REPREZENTOWANYCH W UG; STAN NA 31.12.2019 R.



A. DZIEDZINA NAUKI HUMANISTYCZNE



B. DZIEDZINA NAUKI SPOŁECZNE



C. DZIEDZINA NAUKI ŚCISŁE I PRZYRODNICZE

LEGENDA: ■ Kobieta ■ Mężczyzna

Struktura zatrudnienia w dziedzinie nauk społecznych wyglądała następująco: 320 stanowisk przypadło kobietom (51%) i 306 mężczyznom (49%) (wykres 3B). W grupie asystentów struktura pracowników pod względem płci była bardzo podobna, natomiast w grupie adiunktów kobiety stanowiły 57% pracowników. W przypadku profesorów uczelni i profesorów kobiety są w mniejszości i stanowią odpowiednio 41% i 34%.

Wykres 3C prezentuje strukturę zatrudnienia w dziedzinie nauk ścisłych i przyrodniczych. Ogółem w tym przypadku przeważają kobiety – stanowią 53% zatrudnionych. Podobnie jak w poprzednich analizach więcej kobiet niż mężczyzn jest zatrudnionych na stanowiskach asystenta (58%) i adiunkta (63%). W przypadku profesorów uczelni dysproporcje pomiędzy zatrudnionymi są niewielkie i wynoszą tylko 7% na korzyść mężczyzn. W przypadku profesorów kobiety stanowią tylko około 14% zatrudnionych, znacznie mniej niż w przypadku nauk humanistycznych (26%) i społecznych (34%).

Reasumując, można stwierdzić, że struktura zatrudnienia na Uniwersytecie Gdańskim wygląda następująco: na 1521 zatrudnionych 53% to kobiety, a 47% mężczyźni. We wszystkich dziedzinach nauki reprezentowanych w UG można zauważyć, że najwięcej kobiet zajmuje stanowisko adiunkta – 498 osób (60%). Liczba kobiet, które osiągnęły kolejny etap kariery naukowej, czyli stanowisko profesora uczelni, jest znacznie niższa i wynosi 156 (44%). Najmniej kobiet zatrudnionych jest na stanowiskach profesora (23%). Taki rozkład udziału kobiet na wyższych stanowiskach może wynikać z roli kobiety w modelu społecznym i jej funkcji w rodzinie, a także roli w wychowaniu dzieci. Jej efektem jest spowolnienie, a czasem wręcz odłożenie w czasie kolejnych szczebli kariery naukowej. Konieczne jest pogłębienie badań w tym zakresie i odpowiedź na pytanie, jakie bariery napotyka badaczki na drodze swojej kariery naukowej.

5. DYNAMIKA ZATRUDNIENIA MĘŻCZYŹN I KOBIET NA RÓŻNYCH STANOWISKACH NAUKOWYCH

Analizując dane statystyczne z lat 2008-2019, stwierdzono, że praktycznie stała jest liczba zatrudnionych w UG asystentów – kobiety stanowią średnio 65% tej grupy (wykres 4A). Podobnie sytuacja wygląda w przypadku adiunktów, wśród których kobiety stanowią ponad połowę (52% w 2008 r. i 60% w 2019 r.) (wykres 4B).

Stale wzrasta udział kobiet na stanowisku profesora uczelni: w 2008 r. wyniósł około 30%, w 2019 – 43%, a w 2020 – 47,1% (wykres 4C). Zaobserwowano stosunkowo dużą różnicę w liczbie kobiet profesorów uczelni między styczniem 2019 a styczniem 2020 r. W tym okresie przybyło na tym stanowisku 45 kobiet, a tylko 20 mężczyzn. Taki stan rzeczy jest związany prawdopodobnie z efektem wejścia w życie nowej ustawy o szkolnictwie wyższym i nauce, wprowadzonego przez MNiSW algorytmu²³ oraz faktu, że w 2019 r. znacząca grupa kobiet ze stopniem naukowym doktora habilitowanego była zatrudniona na stanowisku adiunkta (do 2018 r. w ustawie o szkolnictwie wyższym było stanowisko adiunkta habilitowanego)²⁴. Można wnioskować, że w poprzednich latach mężczyźni po uzyskaniu stopnia doktora habilitowanego szybciej niż kobiety awansowali na stanowisko profesora uczelni.

Jakkolwiek nie posiadamy szczegółowych danych odnośnie liczby zatrudnionych w UG w pierwszej połowie 2019 r. adiunktów ze stopniem doktora i adiunktów ze stopniem doktora habilitowanego, to na podstawie ponad dwukrotnie wyższego wzrostu liczby kobiet zatrudnionych na stanowisku profesora uczelni w roku 2020 (45 kobiet w stosunku do 20 mężczyzn) można wnioskować, że w tym zakresie panowała na naszej uczelni pewna nierówność. Mimo obecnego wyrównania statusu kobiet i mężczyzn po habilitacji („pozornej sprawiedliwości”), sytuacja

ta będzie miała konsekwencje. Grupa kobiet, która otrzymała awans na stanowisko profesora uczelni (a co za tym idzie, wyższe stawki wynagrodzenia) dopiero pod koniec roku 2019, w efekcie będzie miała niższą emeryturę niż ich koledzy, którzy awansowali krótko po habilitacji.

Wydaje się, że niejednokrotnie mężczyźni otrzymywali awans na stanowisko profesora uczelni w ciągu roku po uzyskaniu habilitacji, a kobiety 2 lub 3 lata później. Analogicznie działa się w przypadku uzyskania tytułu profesora (do momentu omówionych powyżej zmian ustawowych). W latach poprzednich zdarzały się sytuacje, że kobiety po uzyskaniu tytułu naukowego profesora przez kolejne lata były zatrudnione na stanowisku profesora nadzwyczajnego, odpowiadającego dzisiejszemu stanowisku profesora uczelni (czyli dostawały niższą pensję, a w konsekwencji otrzymują niższą emeryturę), podczas gdy mężczyźni szybciej awansowali na stanowisko profesora zwyczajnego, odpowiadające dzisiejszemu stanowisku profesora.

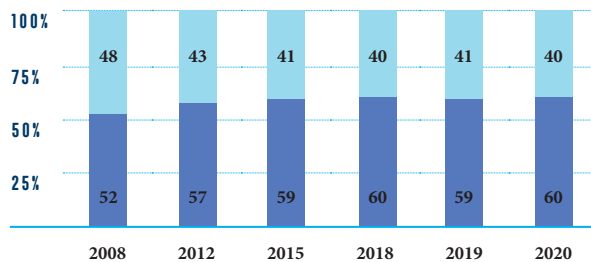
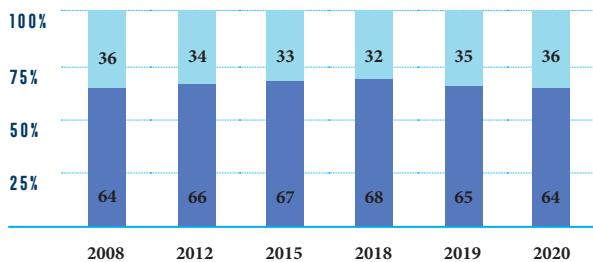
W przypadku osób z tytułem naukowym profesora słabą dynamikę przyrostu obserwujemy zarówno w odniesieniu do kobiet (2008 r. – 32 osoby, 2018 r. – 44 osoby, 2020 r. – 36 osób), jak i mężczyzn (odpowiednio 2008 r. – 112, 2018 r. – 125, 2020 r. – 113) zatrudnionych w UG. Z tego zestawienia wynika, że kobiety stanowią zaledwie 2% osób zatrudnionych na tym stanowisku. Generalnie w UG liczba profesorów w ostatnich latach pozostaje na stałym poziomie (wykres 4D). W roku 2020 odnotowano nawet spadek liczby profesorów, związany najprawdopodobniej z licznymi przejściami na emeryturę w tej grupie pracowników.

Niezależnie od powyższych uwag warto podkreślić, że w grupie profesorów uczelni widać stale wzrastający udział procentowy kobiet: w 2008 r. – 30%, w 2019 r. – 43%, a w 2020 r. – 47%. Słabszą dynamikę obserwujemy w grupie profesorów tytularnych: w 2008 r. w UG były zatrudnione tylko 32 kobiety z tytułem profesora (czyli stanowiły 22%), w 2012 r. – 33, w 2015 r. – 36 (cały czas stanowiły nie więcej niż 22%). Najwięcej, bo 44 kobiety z tytułem profesora było zatrudnionych w 2018 r. – 26%, ale już w 2020 r. nastąpił spadek do poziomu 24%.

²³ Obecnie w algorytmie waga przypisywana osobie ze stopniem dr hab. jest taka sama jak adiunktowi ze stopniem dr, a waga przypisywana profesorowi uczelni taka sama jak profesorowi. W efekcie w zasadzie wszyscy dr hab. zatrudnieni w UG awansowali jesienią 2019 r. na stanowisko profesora uczelni.

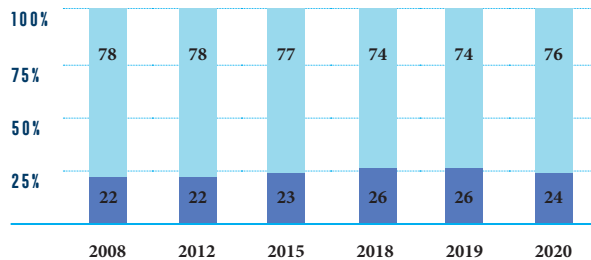
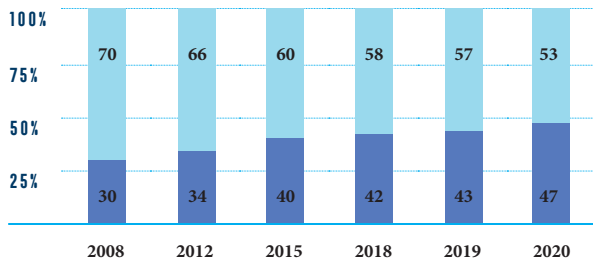
²⁴ Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jedn.: Dz. U. z 2017 r., poz. 2183, ze zm.)

WYKRES 4. PORÓWNANIE LICZBY Kobiet I MĘŻCZYŹN ZAJMUJĄCYCH KOLEJNE STANOWISKA W STRUKTURZE UCZELNI W LATACH 2008-2020. PRZEDSTAWIONE DANE SĄ DANymi NA DZIEŃ 1 STYCZNIA DANEGO ROKU



A. ASYSTENCI I INNI (liczba etatów i udział % kobiet i mężczyzn)

B. ADIUNKCI (liczba etatów i udział % kobiet i mężczyzn)



C. PROFESOROWIE UCZELNI (liczba etatów i udział % kobiet i mężczyzn)

D. PROFESOROWIE (liczba etatów i udział % kobiet i mężczyzn)

LEGENDA: ■ Kobieta ■ Mężczyzna

Stosunkowo wysoki procent kobiet zatrudnionych na stanowisku profesora uczelni w 2020 r. (47%) pozwala na ostrożny optymizm co do ewentualnego wzrostu udziału kobiet w grupie badaczy posiadających tytuł profesora. Wydaje się, że niezbędne są jednak działania wspierające ze strony władz uczelni oraz koleżanek i kolegów profesorów, którzy posiadają już ten tytuł.

6. UDZIAŁ KOBIET I MĘŻCZYŹN W KIEROWANIU PROJEKTAMI NAUKOWYMI

W latach 2017-2019 kobiety kierowały 54 projektami międzynarodowymi, natomiast mężczyźni 76 (tab. 1). W 12 kierowanych przez kobiety projektach międzynarodowych Uniwersytet Gdański był liderem, a w 29 partnerem. W 13 przypadkach były to projekty realizowane wyłącznie przez UG. Wynika z tego, że w 41,5% projektów kierowniczkami były badaczki.

W tym samym okresie, tj. w latach 2017-2019, kobiety kierowały 118 projektami krajowymi (NCN plus pozostałe źródła), mężczyźni – 71. Udział kobiet w kierowaniu projektami NCN wynosił w tym czasie około 62%.

Warto podkreślić, że kobiety kierują projektami wysokobudżetowymi, takimi jak OPUS (54% liderów projektów) czy HARMONIA (83% liderów projektów). Niestety, tylko jedna badaczka z Uniwersytetu Gdańskiego kierowała projektem MAESTRO, o który mogą się ubiegać wyłącznie badacze i badaczki o wybitnym dorobku naukowym (tab. 2). W sumie w UG realizowano 8 takich projektów.

TABELA 1. Zestawienie liczby projektów międzynarodowych realizowanych w poszczególnych jednostkach organizacyjnych przez badaczki i badawczy zatrudnionych w UG

OGÓŁEM			
JEDNOSTKA ORGANIZACYJNA UG 100%*	LICZBA PROJEKTÓW KIEROWANYCH PRZEZ KOBIETY	LICZBA PROJEKTÓW KIEROWANYCH PRZEZ MĘŻCZYŹN	SUMA
WB	6	9	15
WB+WOiG	0	1	1
WCH	6	9	15
WE	2	5	7
WF	1	0	1
WH	0	1	1
WMFI	0	8	8
WNS	5	2	7
WOiG	14	8	22
WPiA	8	5	13
WZ	3	2	5
MWB	7	17	24
Centrum Transferu Technologii	0	2	2
MAB – Międzynarodowe Centrum Badan nad Szczepionkami Przeciwnowotworowymi	1	2	3
MAB – Międzynarodowe Centrum Teorii Technologii Kwantowych	1	5	6
SUMA	54 (41,5%)	76 (58,5%)	130

* Zestawienie skrótów Jednostek UG na stronie 14

TABELA 2. Zestawienie liczby projektów finansowanych przez NCN i kierowanych przez badaczki i badawczy zatrudnionych w UG

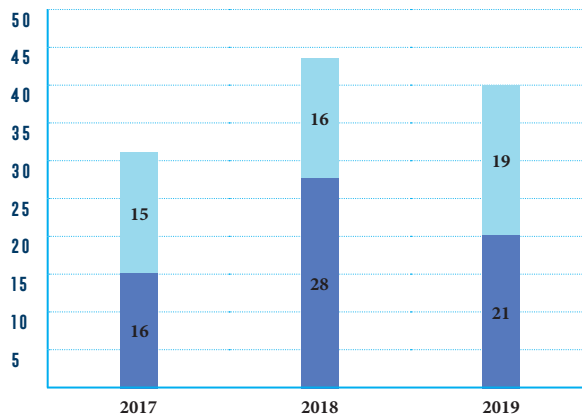
PROGRAM	BENEFICJENCI/STOPNIE I TYTUŁY NAUKOWE	LICZBA PROJEKTÓW KIEROWANYCH PRZEZ KOBIETY	LICZBA PROJEKTÓW KIEROWANYCH PRZEZ MĘŻCZYZN	PROCENT PROJEKTÓW KIEROWANYCH PRZEZ KOBIETY
PRELUDIUM	Doktoranci	27	13	68%
ETIUDA	Doktoranci	2	3	40%
MINIATURA	dr, dr hab., prof. UG, prof.	36	5	88%
SONATINA	dr	1	6	14%
SONATA	dr, dr hab.	15	8	65%
SONATA BIS	dr, dr hab.	3	4	43%
OPUS	dr, dr hab., prof. UG, prof.	26	22	54%
HARMONIA	dr, dr hab., prof. UG, prof.	5	1	83%
MAESTRO	prof.	1	7	13%
INNE	dr, dr hab., prof. UG, prof.	2	2	50%
SUMA		118	71	62%

Jak wynika z zamieszczonych danych, chociaż kobiety uzyskują finansowanie wyższej lub podobnej jak mężczyźni liczby projektów, to zwykle realizują projekty z mniejszym budżetem, bo w większości kierują projektami w ramach konkursów MINIATURA (88%), PRELUDIUM (68%) i SONATA (65%). Cieszy natomiast fakt, że w UG jest tak wiele kobiet, które pełnią funkcję liderek projektów i menterek młodych pracowników naukowych.

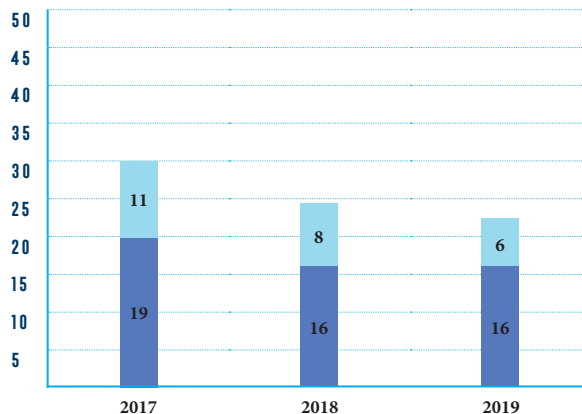
7. WYJAZDY KOBIET I MĘŻCZYŹN NA ZAGRANICZNE STAŻE NAUKOWE

Na podstawie danych zebranych w wewnętrznym rejestrze wyjazdów zagranicznych Uniwersytetu Gdańskiego dokonano analizy liczby wyjazdów na staże zagraniczne w latach 2017-2019. Z wykresu 5 wynika, że na 31 wyjazdów w 2017 r. 15 zrealizowały kobiety. Stanowiło to około 50% wyjazdów ogółem. W kolejnym roku 28 kobiet zrealizowało staże zagraniczne, co stanowiło 64% ogółu wyjazdów. W roku 2019 proporcje wyjazdów realizowanych przez kobiety i mężczyzn ponownie wyrównały się. Panie zrealizowały tylko o 2 staże więcej niż mężczyźni. Warto podkreślić, że liczba wyjazdów na staże zagraniczne realizowanych w latach 2017-2019 przez pracowników UG była niska, wynosząc średnio 37 rocznie. Zatem wyjazdy na staże zagraniczne realizowało poniżej 3% zatrudnionych w UG pracowników (podobny procent w przypadku mężczyzn i kobiet).

W grupie doktorantów zdecydowanie więcej kobiet zrealizowało staże zagraniczne w badanych latach (wykres 6). W 2017 i 2018 r. doktorantki odbyły odpowiednio 19 i 16 staży, a doktoranci 11 i 8 staży. Jeszcze większą różnicę odnotowano w 2019 r.; na staże zagraniczne wyjechało 16 doktorantek i 6 doktorantów – staże badaczek stanowiły zatem 72% wszystkich wyjazdów. Liczba doktorantów w poszczególnych latach 2017, 2018 i 2019 wynosiła odpowiednio – 1455, 1266 oraz 1039 (zgodnie z danymi ze sprawozdania S-12 do GUS), co oznacza, że udział wyjeżdżających na staże wynosił średnio 2% (od 1,9% do 2,1% w poszczególnych latach), czyli był niższy niż w przypadku pracowników.



WYKRES 5.
WYJAZDY PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH NA STAŻE ZAGRANICZNE



WYKRES 6.
WYJAZDY DOKTORANTÓW NA STAŻE ZAGRANICZNE

LEGENDA: ■ Kobieta ■ Mężczyzna



8. PORÓWNANIE ZAROBKÓW KOBIET I MĘŻCZYŹN ZATRUDNIONYCH NA TYCH SAMYCH STANOWISKACH W UNIWERSYTECIE GDAŃSKIM

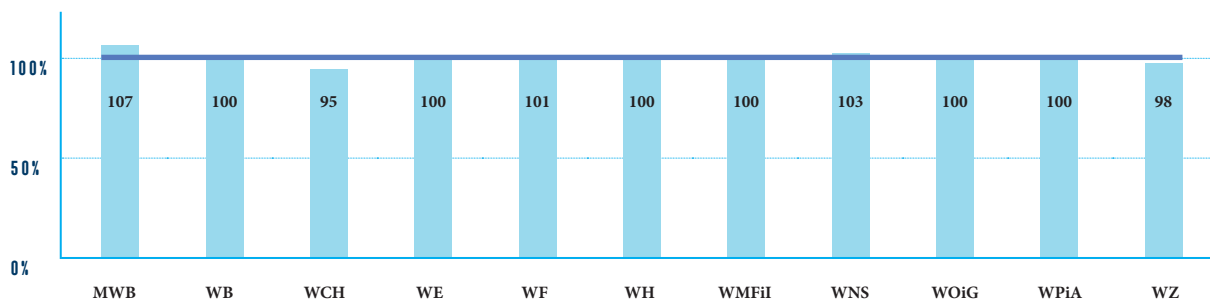
Na podstawie danych na dzień 31 grudnia 2019 r., uzyskanych z Działu Kontrolingu Uniwersytetu Gdańskiego, przeprowadzono analizę zarobków kobiet i mężczyzn zatrudnionych na poszczególnych wydziałach na różnych stanowiskach naukowo-dydaktycznych. Analizowano wyłącznie wynagrodzenia zasadnicze. Należy podkreślić, że analiza dotyczyła zarobków, w szczególności w przypadku asystentów, adiunktów i profesorów uczelni, osiągniętych w ostatnim czasie w wyniku wprowadzenia w Konstytucji dla Nauki w 2018 r. płac minimalnych na określonych stanowiskach akademickich.

W przypadku asystentów, płace kobiet i mężczyzn na większości wydziałów kształtują się na bardzo podobnym poziomie. Najwyższe różnice między zarobkami kobiet i mężczyzn odnotowano na Międzyuczelnianym Wydziale Biotechnologii UG i GUMed. Mężczyźni zarabiają o około 7% więcej niż kobiety. Natomiast na Wydziale Chemii niższe o 5% są zarobki mężczyzn zatrudnionych na stanowisku asystenta (wykres 7A).

Jeśli chodzi o analizę zarobków adiunktów, to różnice między kobietami i mężczyznami są także nieznaczne. Największa różnica odnotowano na Międzyuczelnianym Wydziale Biotechnologii UG i GUMed, ale w tym przypadku zarobki mężczyzn adiunktów są około 8% niższe niż kobiet zatrudnionych na tym stanowisku (wykres 7B).

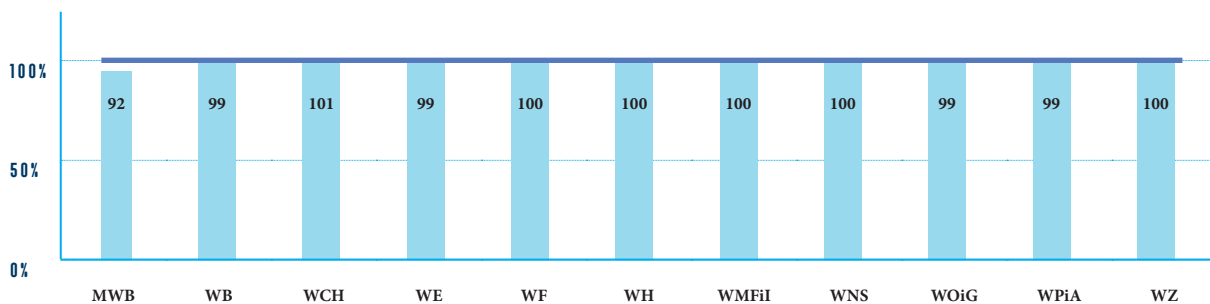
Analizując wynagrodzenia kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowisku profesora uczelni stwierdzono, iż na większości wydziałów różnice są również niewielkie. Zarobki kobiet na stanowisku profesora uczelni są niższe od zarobków mężczyzn o około 4% na Wydziale Historycznym, Nauk Społecznych oraz Oceanografii i Geografii. Natomiast na Wydziale Ekonomicznym i Wydziale Prawa i Administracji odnotowujemy wyższe o około 6% zarobki kobiet (wykres 7C).

WYKRES 7. PROCENTOWY STOSUNEK WYNAGRODZENIA MĘŻCZYŹN DO WYNAGRODZEŃ Kobiet WEDŁUG WYDZIAŁÓW*



A. ASYSTENCI I INNI

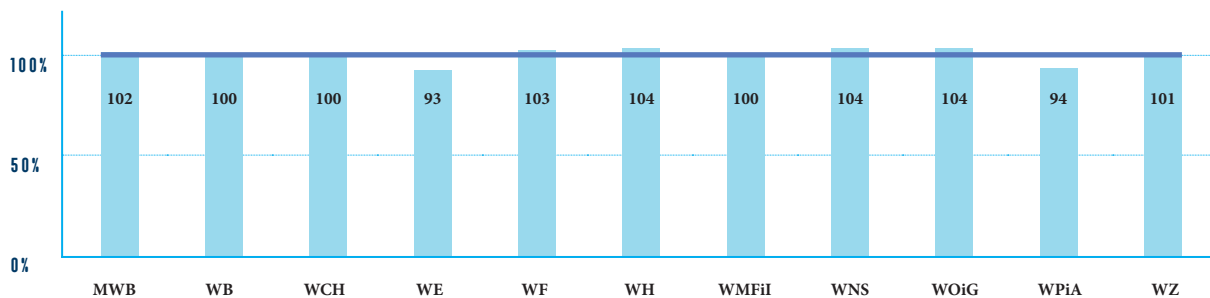
(stosunek wynagrodzenia mężczyzn do wynagrodzenia kobiet przyjętego na każdym wydziale jako 100% | 2019)



B. ADIUNKCI

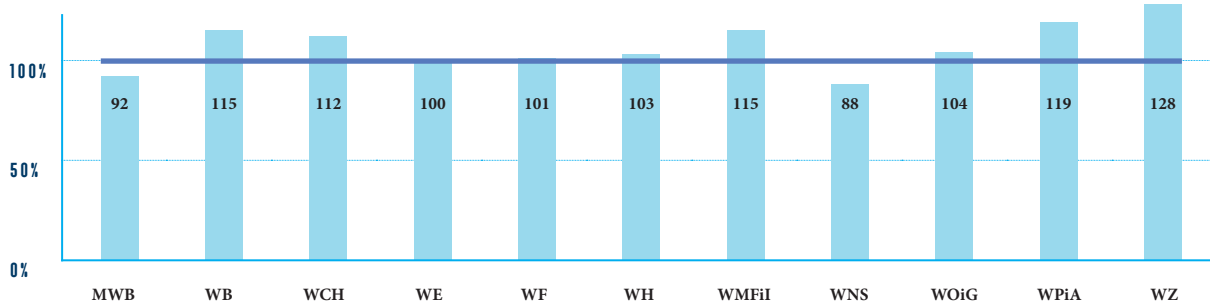
(stosunek wynagrodzenia mężczyzn do wynagrodzenia kobiet przyjętego na każdym wydziale jako 100% | 2019)

LEGENDA: — Kobiety 100% ■ Mężczyźni | * Zestawienie skrótów Jednostek UG na stronie 14



C. PROFESOROWIE UCZELNI

(stosunek wynagrodzenia mężczyzn do wynagrodzenia kobiet przyjętego na każdym wydziale jako 100% | 2019)



D. PROFESOROWIE

(stosunek wynagrodzenia mężczyzn do wynagrodzenia kobiet przyjętego na każdym wydziale jako 100% | 2019)

LEGENDA: — Kobiety 100% | ■ Mężczyźni | ★ Zestawienie skrótów Jednostek UG na stronie 14

Największe różnice w zarobkach mężczyzn i kobiet zaobserwowano w przypadku profesorów tytularnych (wykres 7D). Biorąc pod uwagę profesorki i profesorów, można zaobserwować wyższe średnio o 7% wynagrodzenie mężczyzn niż kobiet. Płace mężczyzn są wyższe o więcej niż 10% od zarobków kobiet na Wydziale Biologii, Wydziale Chemii, Wydziale Matematyki, Fizyki i Informatyki, Wydziale Prawa i Administracji oraz Wydziale Zarządzania. Natomiast na Międzyuczelnianym Wydziale Biotechnologii UG i GUMed oraz Wydziale Nauk Społecznych zarobki profesorek są odpowiednio o 8 i 12% wyższe niż płace profesorów (wykres 7D).

Podsumowując analizę danych dotyczących średniego wynagrodzenia pracowników naukowo-dydaktycznych zatrudnionych na wydziałach UG, należy stwierdzić, że w 2019 roku średnie wynagrodzenie zasadnicze w skali uczelni wyniosło 4 807 zł w przypadku kobiet i 5 204 zł w przypadku mężczyzn, co oznacza, że średnie zarobki kobiet w stosunku do zarobków mężczyzn są niższe o około 8%. Największe różnice odnotowano na Wydziale Biologii, Wydziale Chemii, Wydziale Matematyki, Fizyki i Informatyki, Wydziale Prawa i Administracji oraz Wydziale Zarządzania.

Według GUS w 2016 i 2018 r. różnica płac w Polsce wynosiła odpowiednio 18% i 20%, czyli można z tego wnioskować, że widelki płacowe w badanym okresie rosły. Należy podkreślić, że jakkolwiek zarobki kobiet i mężczyzn na UG różnią się, to różnica jest ponad dwukrotnie mniejsza niż średnia krajowa. Przytoczone analizy wskazują, że także na Uniwersytecie Gdańskim potrzebne są działania prowadzące do wyrównania płac kobiet i mężczyzn. Należy bowiem stwierdzić, że badacze i badaczki zatrudnieni na tych samych stanowiskach na UG powinni otrzymywać takie samo wynagrodzenie zasadnicze.



PODSUMOWANIE

W najbliższej przyszłości podstawowym zadaniem powołanej w Uniwersytecie Gdańskim Komisji ds. realizowania polityki społecznej odpowiedzialności nauki będzie wdrożenie tzw. *Gender Equality Plan*. Tego rodzaju plany obowiązują już w wielu europejskich uniwersytetach. Ich głównym założeniem jest dążenie do wyrównywania szans i tworzenia takich warunków rekrutacji na stanowiska naukowe i administracyjne, aby osiągnąć odpowiedni wybór spośród kobiet i mężczyzn, gwarantujący równouprawnienie płci. W konsekwencji, prawidłowe zarządzanie różnorodnością na rzecz społecznej odpowiedzialności nauki umożliwi zwiększenie aktywności kobiet w nauce, w tym aplikowania w konkursach na stanowiska kierownicze.

Konieczna jest także bieżąca diagnoza i monitoring sytuacji w Uczelni, jeśli chodzi o zarobki badaczek i badaczy zajmujących te same stanowiska naukowe. W wielu krajach europejskich, także na uniwersytetach, w których wprowadzono plany wyrównywania szans płci, okazywało się, że zarobki kobiet są nawet o około 15% niższe co stanowi istotną różnicę. Oznacza to, że kobiety pracują za darmo około 2 miesiące w roku. Najnowsze analizy wykonane w UG wskazują, że różnica w zarobkach na tych samych stanowiskach kształtuje się na poziomie około 8% na korzyść mężczyzn. Należy podkreślić, że sytuacja ta wygląda lepiej niż średnia europejska czy krajowa, ale należy dążyć do uzyskiwania takich samych zarobków przez badaczki i badaczy zatrudnionych na tych samych stanowiskach.

Celem KomSON jest wskazanie jak ważne jest stworzenie zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn wychowujących dzieci możliwości pracy na pół etatu lub pracy zdalnej. Z jednej strony elastyczne rozwiązania dają rodzicom możliwość szybkiego powrotu do prowadzonych projektów czy też realizowanych badań, z drugiej wiele badań pokazuje, że mogą stanowić zagrożenie dla poczucia własnej wartości i godzenia życia zawodowego z rodzinnym²⁵. W wypracowaniu korzystnych dla obu płci rozwiązań może pomóc wnikliwa analiza wad i zalet naukowej pracy zdalnej w czasie przymusowego stanu izolacji (marzec – czerwiec 2020).

²⁵ J. Gądecki, M. Jewdokimow, M. Zadkowska, *Tu się pracuje! Socjologiczne studium pracy zawodowej prowadzonej w domu na zasadach telepracy*, Kraków 2017.



Działania KomSON powinny pozwolić na zbudowanie w UG bardziej zróżnicowanego środowiska naukowego. Kolejne kroki będą dotyczyły ukierunkowanych działań zmierzających do zatrudniania i wyrównywania szans na zatrudnienie osób z innych krajów i w różnym wieku – tak, aby potencjał różnorodności mógł zostać wykorzystany w pełni. Tym samym dzięki większej innowacyjności oraz podniesieniu efektywności i skuteczności zwiększy się potencjał zespołów naukowych. Istnieje bowiem wiele badań naukowych wskazujących na to, że różnorodne zespoły mają szanse na osiągnięcie lepszych rezultatów badań naukowych i w efekcie osiągają one więcej²⁶. Oczywiście same liczby nie wystarczą. Konieczne jest wprowadzanie działań zarówno edukacyjnych, jak i operacyjnych, które dadzą możliwość pełnego skorzystania z potencjału różnorodności.

Jednocześnie warto podkreślić, że realizacja celów „Strategii Uniwersytetu Gdańskiego na lata 2020–2025” daje szansę na urzeczywistnienie założeń i planów zawartych w oddanym w Państwa ręce pierwszym Raporcie zatytułowanym „Kobiety w Nauce. Zarządzanie różnorodnością i równouprawnienie płci w społecznej odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego”.

²⁶ Dnika J, Travis, Emily Shaffer, and Jennifer Thorpe-Moscon, *Getting Real About Inclusive Leadership: Why Change Starts With You* (Catalyst, 2019). Retrieved from: <https://www.catalyst.org/wp-content/uploads/2020/03/Getting-Real-About-Inclusive-Leadership-Report-2020update.pdf>

Jeanine Prime and Elizabeth R. Salib, *Inclusive Leadership: The View From Six Countries* (Catalyst, 2014). Retrieved from: <https://www.catalyst.org/wp-content/uploads/2020/03/Getting-Real-About-Inclusive-Leadership-Report-2020update.pdf>

McKinsey and Co report (2020). *Diversity wins How inclusion matters*. Retrieved from: <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Diversity%20and%20Inclusion/Diversity%20wins%20How%20inclusion%20matters/Diversity-wins-How-inclusion-matters-vFashx>

United Nations Technology and Innovation Labs report (2019). *Inclusion and Diversity: Tech it or leave IT*. Retrieved from: https://until.un.org/sites/default/files/inline-files/UNTIL_Inclusion_and_Diversity_Tech_Report_2019.pdf



WSPÓŁAUTORKI:



PROF. DR HAB. EWA ŁOJKOWSKA,

profesorka Międzyuczelnianego Wydziału Biotechnologii Uniwersytetu Gdańskiego i Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego specjalizuje się w badaniach z zakresu biotechnologii roślin i fitopatologii molekularnej. Przewodnicząca Komitetu Biotechnologii Polskiej Akademii Nauk (2020-2024). Przewodnicząca Jury Nagrody L'Oréal-UNESCO dla Kobiet i Nauki i członek międzynarodowego Jury konkursu L'Oréal-UNESCO International Rising Talents.



PROF. DR HAB. BEATA MOŻEJKO,

profesorka Wydziału Historycznego Uniwersytetu Gdańskiego, specjalizuje się w historii średniowiecza i naukach pomocniczych historii. Autorka ponad 130 prac i artykułów, 6 monografii, w tym „Peter von Danz. The story of Great Caravel 1462-1475” (Brill 2020). Członkini Komitetu Wiedzy Encyklopedii Gdańskiej (Gedanopedii); członkini Prezydium Komisji Nauk Historycznych PAN (2020-2023); prezeska Towarzystwa Dom Uphagena.



DR HAB. NATASZA KOSAKOWSKA-BEREZECKA, PROF. UG

profesorka Uniwersytetu Gdańskiego w Instytucie Psychologii na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Gdańskiego, ekspertka ds. różnorodności, trenerka, mediatorka. Naukowo zajmuje się procesami przeciwdziałającymi uprzedzeniom i dyskryminacji. Kierowniczka międzynarodowego konsorcjum badawczego Towards Gender Harmony. Jako edukatorka międzykulturowa uczestniczyła w tworzeniu Gdańskiego Modelu Integracji Imigrantów i Imigrantek.



DR HAB. JOANNA KRUCZALAK-JANKOWSKA, PROF. UG

profesorka Uniwersytetu Gdańskiego, Kierowniczka Katedry Prawa Handlowego Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego. Autorka i współautorka publikacji z zakresu prawa handlowego, prawa upadłościowego i restrukturyzacyjnego. Kierowniczka wielu projektów m.in. „ACURIA – Assessing Courts’ Undertaking of Restructuring and Insolvency Actions: best practices, blockages and ways of improvement” z Programu Unii Europejskiej Sprawiedliwość (2014-2020); „Stać się konkurencyjny z UG – podnosimy kwalifikacji w małych i średnich przedsiębiorstwach”.



DR HAB. BARBARA PAWŁOWSKA, PROF. UG

profesorka Uniwersytetu Gdańskiego na Wydziale Ekonomicznym Uniwersytetu Gdańskiego, ekspertka w dziedzinie zrównoważonego rozwoju i kosztów zewnętrznych transportu, członkini Komisji rektorskiej ds. Europejskiej Karty Naukowca, członkini Ministerialnej Grupy Roboczej do spraw społecznej odpowiedzialności uczelni, inicjatorka podpisania przez Uniwersytet Gdański Deklaracji społecznej odpowiedzialności uczelni.



DR HAB. DOROTA PYĆ, PROF. UG

profesorka Uniwersytetu Gdańskiego, kierowniczka Katedry Prawa Morskiego na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego. Prowadzi badania w zakresie prawa morza, prawa morskiego i prawa środowiska morskiego. Przewodniczy Komisji Prawa Morskiego Polskiej Akademii Nauk. W latach 2013-2015 pełniła funkcję podsekretarza stanu w Ministerstwie Transportu Budownictwa i Gospodarki Morskiej, a następnie w Ministerstwie Infrastruktury i Rozwoju Rzeczypospolitej Polskiej. Jest kierowniczką projektu „SEAPLANSAPACE – Instrumenty morskiego planowania przestrzennego na rzecz zrównoważonego zarządzania morzem”, realizowanego w ramach programu Interreg South Baltic 2014-2020.

WSPÓŁAUTORKI:



DR MAGDALENA ŻADKOWSKA,

adiunktka w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Gdańskiego, badaczka, liderka projektów naukowych, nauczycielka akademicka, ekspertka. Zajmuje się naukowo i praktycznie karierami kobiet i mężczyzn w naukach STEM, zarządzaniem różnorodnością, badaniem relacji codziennych par i studiami nad płcią kulturową. W ramach projektów międzynarodowych współpracuje z Norwegią, Stanami Zjednoczonymi, Kanadą, Wielką Brytanią, Włochami, Rumunią, Chile i Francją.



DR KATARZYNA ŚWIERK, MBA,

doktor nauk chemicznych, ekspertka ds. ewaluacji jakości działalności naukowej, audytorka EC w zakresie HR Excellence in Research, Master of Business and Administration, Pełnomocnik Rektora ds. Open Access, od 2015 roku kieruje Biurem Nauki Uniwersytetu Gdańskiego



MARTA DZIEDZIC,

socjolożka, specjalistka ds. realizowania projektów na Międzyuczelnianym Wydziale Biotechnologii Uniwersytetu Gdańskiego i Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego; członkini zespołów realizujących projekty STARBIOS2 i RESBIOS z programu UE Horyzont 2020 w UG; zaangażowana w liczne inicjatywy Uniwersytetu Gdańskiego związane ze społeczną odpowiedzialnością uczelni.



IZABELA RASZCZYK, MBA,

ukończyła Master of Business Administration, posiada wieloletnie doświadczenie w zarządzaniu projektami międzynarodowymi w sektorze badań naukowych i szkolnictwa wyższego, od 2017 r. kieruje obszarem administracji i wsparcia badań naukowych w Międzynarodowym Centrum Badań nad Szczepionkami Przeciwnowotworowymi Uniwersytetu Gdańskiego.



WYKAZ RYSUNKÓW I TABEL:

	STRONA
WYKRES 1. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn zajmujących różne stanowiska naukowe w UG	13
WYKRES 2. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn zajmujących różne stanowiska naukowe na poszczególnych wydziałach w UG; stan na 31.12.2019 r.	14
WYKRES 3. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn na poszczególnych etatach kariery naukowej w dziedzinach nauki reprezentowanych w UG; stan na 31.12.2019 r.	16
WYKRES 4. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn zajmujących kolejne stanowiska w strukturze uczelni w latach 2008-2020. Przedstawione dane są danymi na dzień 1 stycznia danego roku	18
TABELA 1. Zestawienie liczby projektów międzynarodowych realizowanych w poszczególnych jednostkach organizacyjnych przez badaczki i badawczy zatrudnionych w UG	19
TABELA 2. Zestawienie liczby projektów finansowanych przez NCN i kierowanych przez badaczki i badawczy zatrudnionych w UG	20
WYKRES 5. Wyjazdy pracowników naukowych na staże zagraniczne	21
WYKRES 6. Wyjazdy doktorantów na staże zagraniczne	21
WYKRES 7. Procentowy stosunek wynagrodzenia mężczyzn do wynagrodzeń kobiet według wydziałów	23-24

BIBLIOGRAFIA:

1. Zarządzenie nr 126/R/19 Rektora Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 31 grudnia 2019 r. w sprawie powołania Komisji do spraw realizowania polityki społecznej odpowiedzialności nauki, https://bip.ug.edu.pl/akty_normatywne/95920/zarzadzenie_nr_33r20_rektora_uniwersytetu_gdanskiego_z_dnia_27_marca_2020_roku_zmieniajace_zarzadzenie_nr_126r19_rektora_ug_w_sprawie_powolania (dostęp: 20.05.2020).
2. *Strategia Uniwersytetu Gdańskiego na lata 2020-2025*. Projekt z dnia 14 listopada 2019 roku https://bip.ug.edu.pl/sites/default/files/nodes/akty_normatywne/92705/files/zalu155u19_strategia_ug_20-25.pdf (dostęp: 15.12.2019).
3. *Deklaracja społecznej odpowiedzialności nauki*, [w:] *Spółeczna odpowiedzialność: znaczenie dla uczelni i sposoby wdrażania*, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju, Warszawa 2019, <https://www.gov.pl/attachment/c4184077-dae2-4100-91be-2b576eb823e0> (dostęp: 20.05.2020).
4. *Gender in the Global Research Landscape*, Elsevier 2017 https://www.elsevier.com/_data/assets/pdf_file/0008/265661/ElsevierGenderReport_final_for-web.pdf (dostęp: 20.05.2020).
5. Fandrejewska-Tomczyk A., Raport *Piękne umysły - rola kobiet w świecie nauki* L'Oréal Polska http://lorealdlakobietinauki.pl/wp-content/uploads/2016/05/16-04-26_Raport_Piekne_umysly-rola_kobiet_w_swiecie_nauki.pdf (dostęp: 20.05.2020).
6. Centre for Science and Technology Studies (CWTS) Leiden Ranking. 2019.
7. United Nations Technology and Innovation Labs, 2019.
8. Miller D. I., Nolla, K. M., Eagly A. H. i Uttal D. H. (2018), *The Development of Children's Gender-Science Stereotypes: A Meta-analysis of 5 Decades of U.S. Draw-A-Scientist Studies*. *Child Dev*, 89: 1943-1955. doi:10.1111/cdev.13039

9. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN> (dostęp: 20.05.2020).
10. Ovsieiko P. V., Pololi L. H., Edmunds L. D., Civian J. T., Daly M. & Buchan A. M. (2019). *Creating a more supportive and inclusive university culture: a mixed-methods interdisciplinary comparative analysis of medical and social sciences at the University of Oxford*, *Interdisciplinary Science Reviews*, 44:2, 166-191, DOI: 10.1080/03080188.2019.1603880
11. art. 2 i art. 3 ust. 3 TUE, art. 8, 10, 19 i 157 TFUE oraz art. 21 i 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej
12. https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pl.pdf (dostęp: 20.05.2020).
13. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality> (dostęp: 20.05.2020).
14. <https://data.em2030.org/em2030-sdg-gender-index/> (dostęp: 20.05.2020).
15. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019> (dostęp: 20.05.2020).
16. <https://beijing20.unwomen.org/en/about> (dostęp: 20.05.2020).
17. https://ec.europa.eu/europeaid/policies/sustainable-development-goals_en (dostęp: 20.05.2020).
18. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_en.pdf (dostęp: 20.05.2020).
19. <https://www.polon.nauka.gov.pl/siec-polon> (dostęp: 20.05.2020).
20. *Prawo o szkolnictwie wyższym* (Dz. U. z 2020 r. poz. 85)
21. *Prawo o szkolnictwie wyższym* (Dz. U. z 2005 r., poz. 1365)
22. Gądecki J., Jewdokimow M. I., Żadkowska M., *Tu się pracuje! Socjologiczne studium pracy zawodowej prowadzonej w domu na zasadach telepracy*, 2017
23. *EU reports 2018*, Catalyst, 2018, McKinsey and Co, 2018, United Nations Technology and Innovation Labs, 2019
24. Dnika J. T., Shaffer E., i Thorpe-Moscon J., *Getting Real About Inclusive Leadership: Why Change Starts With You* (Catalyst, 2019). Retrieved from: <https://www.catalyst.org/wp-content/uploads/2020/03/Getting-Real-About-Inclusive-Leadership-Report-2020update.pdf>
25. Prime J. and Salib E. R., *Inclusive Leadership: The View From Six Countries* (Catalyst, 2014). Retrieved from: <https://www.catalyst.org/wp-content/uploads/2020/03/Getting-Real-About-Inclusive-Leadership-Report-2020update.pdf>
26. *McKinsey and Co report* (2020). Diversity wins How inclusion matters. Retrieved from: <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Diversity%20and%20Inclusion/Diversity%20wins%20How%20inclusion%20matters/Diversity-wins-How-inclusion-matters-vF.ashx>
27. *United Nations Technology and Innovation Labs report* (2019). Inclusion and Diversity: Tech it or leave IT. Retrieved from: https://until.un.org/sites/default/files/inline-files/UNTIL_Inclusion_and_Diversity_Tech_Report_2019.pdf





50-lecie
Uniwersytetu
Gdańskiego

