

**Kobiety w nauce – zarządzanie  
różnorodnością i równouprawnienie  
płci w społecznej odpowiedzialności  
Uniwersytetu Gdańskiego**

**Raport 2022**

# Kobiety w nauce – zarządzanie różnorodnością i równouprawnienie płci w społecznej odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego. Raport 2022<sup>1)</sup>



Trzy lata po opublikowaniu pierwszego raportu „Kobiety w nauce – zarządzanie różnorodnością i równouprawnienie płci w społecznej odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego. Raport 2020” oddajemy w Państwa ręce drugą jego edycję. Niniejszy raport wpisuje się w politykę wdrażania planu równości płci w Uniwersytecie Gdańskim, realizując jeden z jego głównych celów, a mianowicie wzmocnienie świadomości znaczenia równouprawnienia płci w społeczności akademickiej. Poniższe sprawozdanie stanowi pogłębioną analizę danych dotyczących struktury zatrudnienia i aktywności naukowej nauczycieli i nauczycielek akademickich w Uniwersytecie Gdańskim. Dane za 2022 r. zostały porównane z danymi z 2019 i 2020 r. przedstawionymi w pierwszym raporcie, w efekcie możliwe stało się zbadanie postępu w realizacji jednego z trzech głównych celów polityki społecznej odpowiedzialności uczelni, jakim jest równość płci. Zebrane dane pozwalają także na zidentyfikowanie obszarów, w których potrzebne jest podjęcie dalszych działań na rzecz zapewnienia równych szans dla rozwoju kariery naukowej pracowników/czek w Uniwersytecie Gdańskim.

Monitorowanie danych dotyczących karier nauczycieli i nauczycielek akademickich pozwoliło na stwierdzenie, że w Uniwersytecie Gdańskim nie tylko stale wzrasta udział kobiet zatrudnianych na wyższych stanowiskach naukowych, ale również zwiększa się ich aktywność naukowa, m.in. w kierowaniu projektami badawczymi oraz publikowaniu monografii i artykułów w renomowanych czasopiśmie naukowych. Cieszy również stale wzrastający udział kobiet we władzach Uniwersytetu i jego kadrze kierowniczej. Opiswane zjawiska nie byłyby możliwe, a na pewno nie tak znaczące, bez kluczowego wsparcia władz naszej uczelni, realizacji projektu Horyzont 2020 – *Modifying Institutions by Developing Gender Equality Plans* oraz zaangażowania społeczności akademickiej we wspólne budowanie Uniwersytetu jako miejsca otwartego i społecznie odpowiedzialnego.

Struktura zatrudnienia kobiet i mężczyzn odpowiednio na kolejnych stanowiskach naukowych nie zmieniła się w roku 2022 znacząco w stosunku do poprzedniego badanego okresu, tj. 2019 r., i jest zbliżona do struktury zatrudnienia w większości krajów Europy i Ameryki Północnej.

Porównanie danych z lat 2019 i 2022 wskazuje, że na wczesnych etapach kariery naukowej na etatach asystenckich stan zatrudnienia kobiet oscyluje wokół 65%. W przypadku adiunktów/ek udział kobiet zatrudnionych na tym stanowisku zwiększył się o około 2% w ciągu ostatnich 4 lat (odpowiednio 59% i 61% w latach 2019 i 2022) (wykres 1).

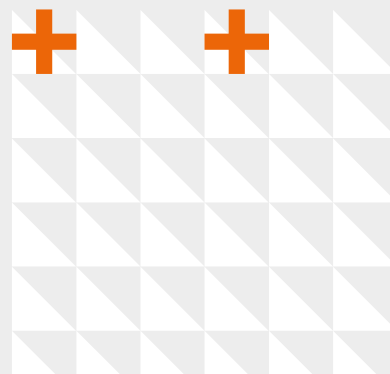
Można zaobserwować pozytywne zjawisko dalszego konsekwentnego zwiększenia udziału kobiet wśród osób zatrudnionych na stanowisku profesora uczelni. W ciągu ostatnich 4 lat nastąpił wzrost zatrudnienia na tym stanowisku z 43% w roku 2019 do 47% w roku 2022. W efekcie kobiety zatrudnione na stanowisku profesora/ki uczelni stanowią już blisko 50% osób zajmujących to stanowisko. Natomiast w przypadku profesorów/ek posiadających tytuł naukowy procentowy udział zatrudnionych kobiet zwiększył się zaledwie o 3% i pozostaje na niskim poziomie (odpowiednio 26% i 29% w latach 2019 i 2022) (wykres 1).

Podsumowując, mamy stale więcej kobiet na stanowiskach asystentów/ek i adiunktów/ek, stosunkowo równą liczbę na stanowisku profesorów/ek uczelni, a znacznie mniej na stanowisku profesora/ki (nauczyciele akademicy i nauczycielki akademickie z tytułem naukowym profesora). Nadal obserwowane jest więc wyraźnie zjawisko tzw. *gender scissors*.

Przytoczone wcześniej dane, dotyczące zatrudnienia w obrębie całego Uniwersytetu Gdańskiego, znajdują odzwierciedlenie w liczbach/procentach kobiet i mężczyzn zatrudnionych na kolejnych stanowiskach na poszczególnych wydziałach i w centrach badawczych (wykres 2). Analiza danych przedstawionych na wykresach wykazuje, że w roku 2022 na większości wydziałów UG kobiety przeważały w grupie asystentów/ek i adiunktów/ek. W grupie asystentów/ek wyjątkiem jest Wydział Matematyki, Fizyki i Informatyki, gdzie kobiety stanowią 13% ogółu asystentów/ek. W grupie adiunktów/ek natomiast niski jest procent kobiet zatrudnionych w Międzynarodowym Centrum Teorii Technologii Kwantowych, tj. 8% ogółu adiunktów/ek (wykres 2A i 2B).

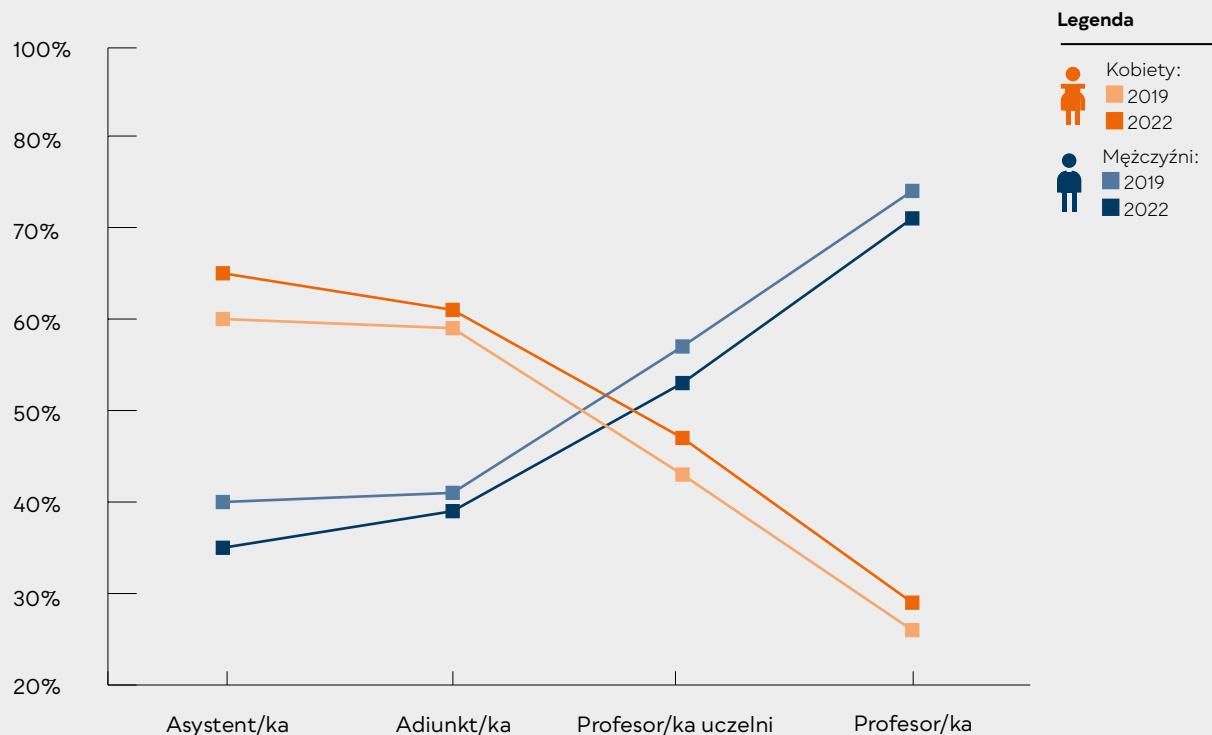


<sup>1)</sup> Raport został sporządzony w grudniu 2023 r. na podstawie danych według stanu na dzień 31 grudnia 2022 r.



### Wykres 1.

Struktura zatrudnienia na wydziałach – udział procentowy kobiet i mężczyzn zajmujących różne stanowiska naukowe w UG w 2019 i 2022 r.

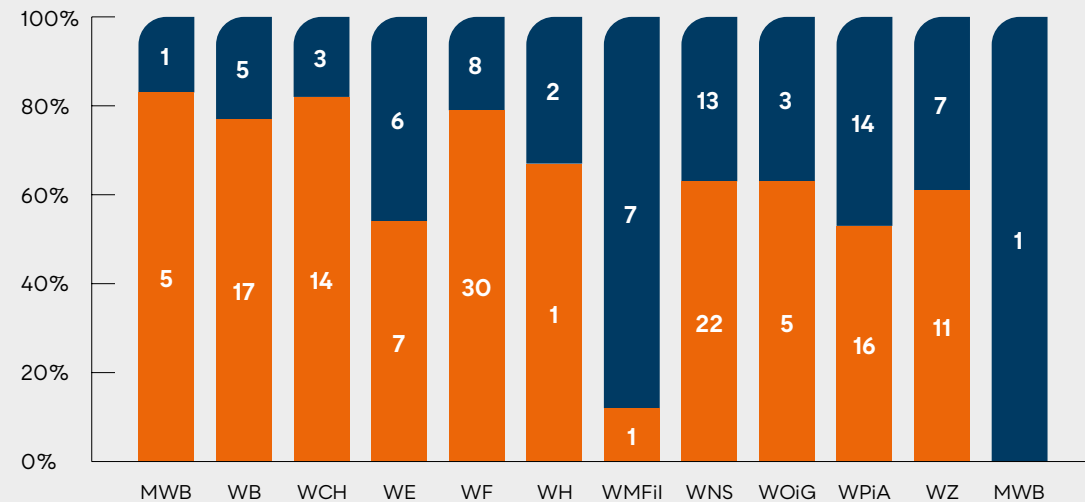


Warto podkreślić, że zmieniła się, w stosunku do roku 2019, sytuacja w grupie osób zatrudnionych na stanowisku profesora/ki uczelni. Na 5 spośród 11 wydziałów zatrudnionych jest na tym stanowisku więcej kobiet niż mężczyzn. Na Międzyuczelnianym Wydziale Biotechnologii, Wydziale Chemii, Wydziale Oceanografii i Geografii, Wydziale Biologii oraz Wydziale Filologicznym kobiety zatrudnione na stanowisku profesora/ki uczelni stanowiły odpowiednio 53%, 57%, 60%, 61% i 63% ogółu zatrudnionych w tej grupie (wykres 2C). Natomiast na wszystkich wydziałach znacząco mniej kobiet jest zatrudnionych na stanowiskach profesorów/ek (wykres 2D). Tylko na Wydziale Zarządzania i w Międzyuczelnianym Centrum Badań nad Szczepionkami Przeciwnowotworowymi mamy odpowiednio więcej i równą liczbę kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowisku profesora/ki.

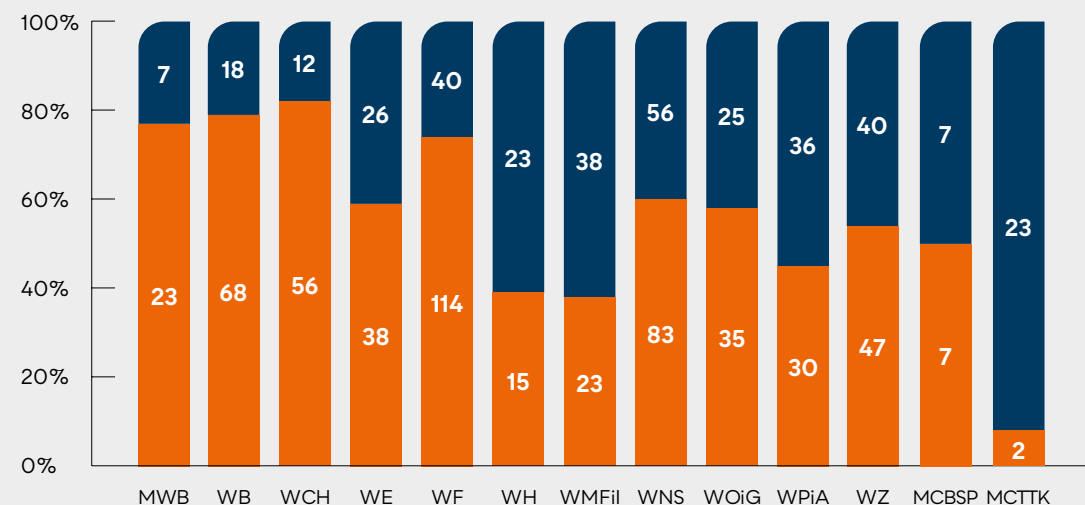
### Wykres 2.

Porównanie liczby kobiet i mężczyzn zajmujących różne stanowiska na poszczególnych Wydziałach UG

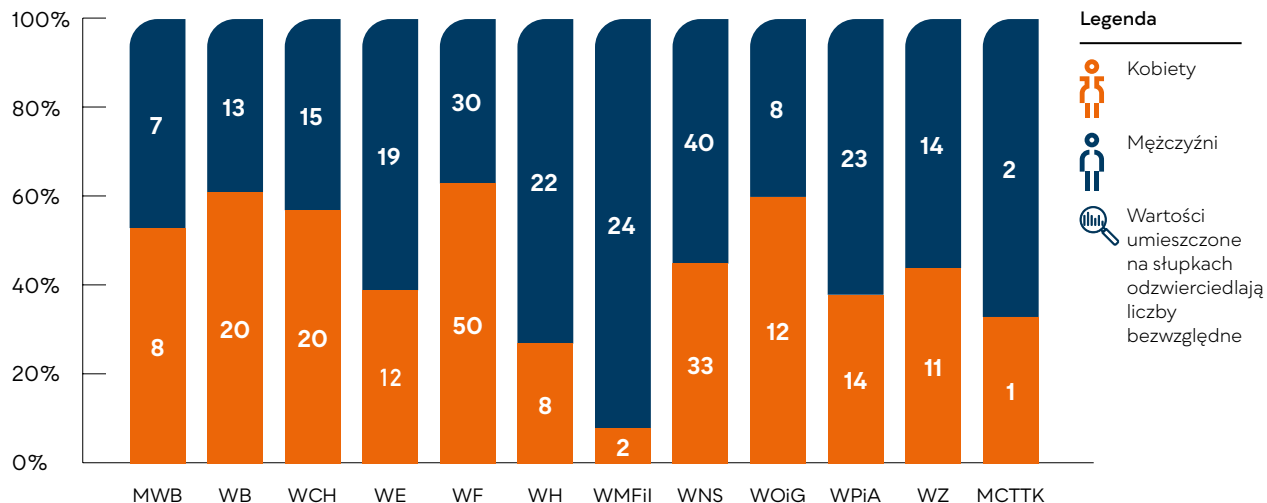
#### A. Asystent/ki



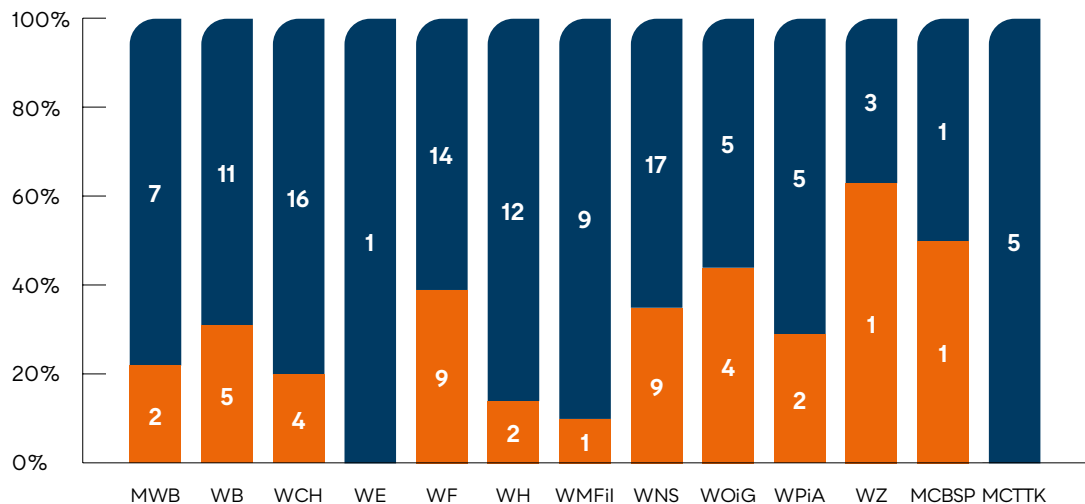
#### B. Adiunkci/ki



### C. Profesorowie/ki uczelni



### D. Profesorowie/ki



### Jednostki UG:

<b>MWB</b>	Międzyuczelniany Wydział Biotechnologii UG i GUMed
<b>WB</b>	Wydział Biologii
<b>WCH</b>	Wydział Chemii
<b>WE</b>	Wydział Ekonomiczny
<b>WF</b>	Wydział Filologiczny
<b>WH</b>	Wydział Historyczny
<b>WMFii</b>	Wydział Matematyki, Fizyki i Informatyki
<b>WNS</b>	Wydział Nauk Społecznych
<b>WOiG</b>	Wydział Oceanografii i Geografii
<b>WPiA</b>	Wydział Prawa i Administracji
<b>WZ</b>	Wydział Zarządzania
<b>MCBSP</b>	Międzynarodowe Centrum Badań nad Szczepionkami Przeciwnowotworowymi
<b>MCTTK</b>	Międzynarodowe Centrum Teorii Technologii Kwantowych

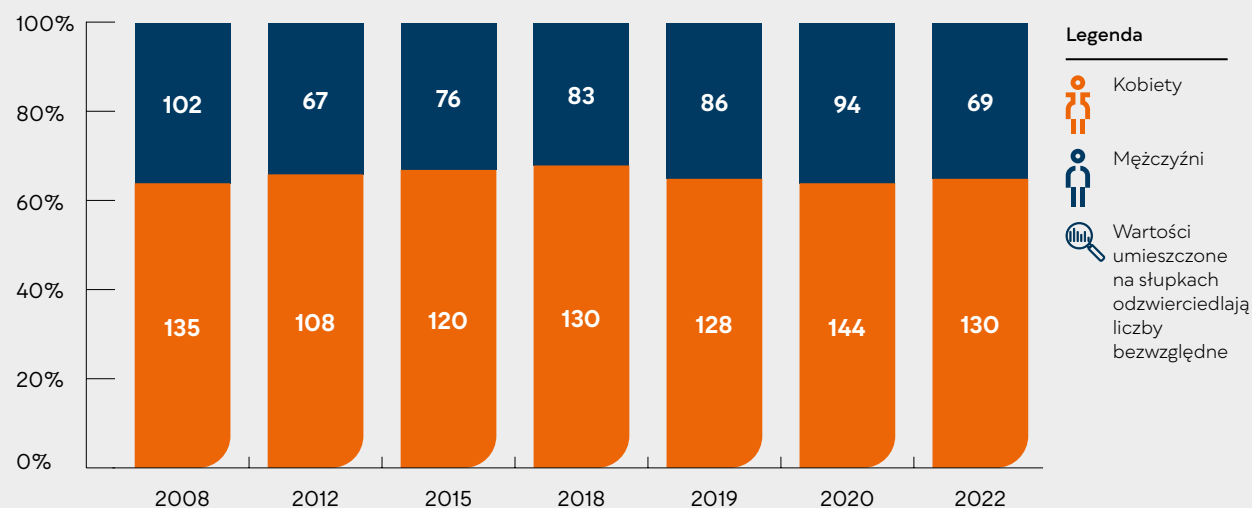
**Analiza danych z lat 2008-2022 (na przestrzeni ostatnich 14 lat) pozwala na wyciągnięcie poniższych wniosków.**

Odsetek kobiet zatrudnionych na wszystkich stanowiskach naukowych jest stabilny z umiarkowaną tendencją wzrostową (wykres 3). Na stanowisku asystenta/ki, niezmiennie zatrudnionych jest więcej kobiet niż mężczyzn (około 65% – tj. 112 kobiet wśród 173 zatrudnionych na tym stanowisku). Sytuacja jest w tym przypadku wyjątkowo stabilna, a jej wahania mieszczą się w granicach 4% (wykres 3A). Na stanowisku adiunkta/ki w 2008 r. zatrudniona była podobna liczba kobiet i mężczyzn, odpowiednio 52% i 48%. Procent kobiet zatrudnionych na tym stanowisku stale rośnie i osiągnął w 2022 r. 61%, tj. 518 kobiet wśród 861 zatrudnionych na tym stanowisku (wykres 3B). W przypadku dwóch kolejnych stanowisk naukowych kobiety stanowią mniejszość, ale i tu widać trendy wzrostowe. Kobiet na stanowisku profesora/ki uczelni w roku 2008 było zaledwie 30%, natomiast w roku 2022 ten udział osiągnął 47% (192 osoby na 409 zatrudnionych na tym stanowisku). W przypadku tego stanowiska odnotowano najwyższy procentowy wzrost zatrudnienia kobiet (wykres 3C). Znacznie wolniej rośnie procent kobiet zatrudnionych na stanowisku profesora/ki. W 2008 r. wynosił zaledwie 22%, a w 2022 r. wzrósł do 29% (co stanowi 44 osoby na 106 zatrudnionych na tym stanowisku) (wykres 3D).

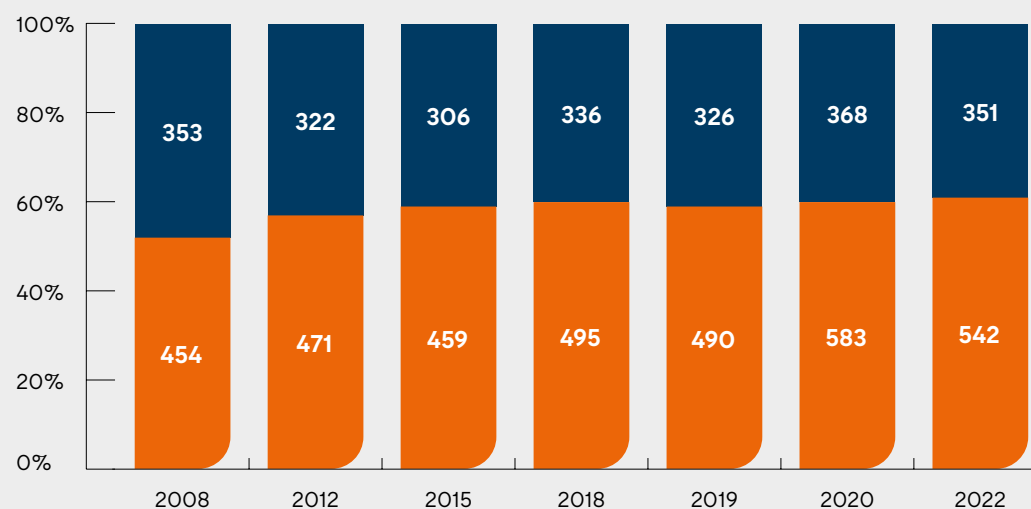
### Wykres 3.

Porównanie liczby kobiet i mężczyzn zajmujących kolejne stanowiska w strukturze uczelni w latach 2008-2022\*

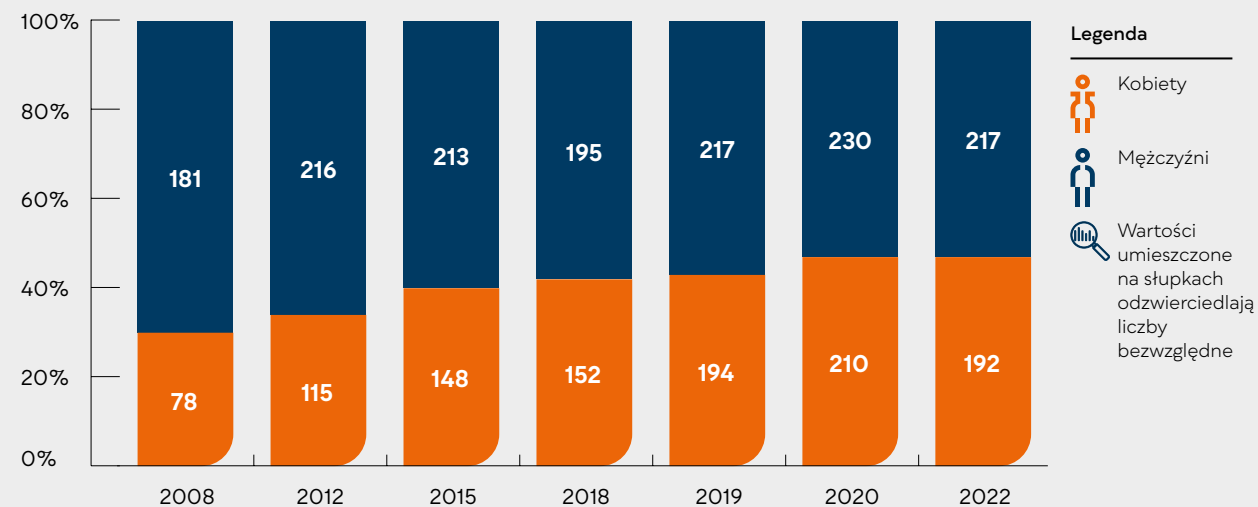
#### A. Asystent/tki



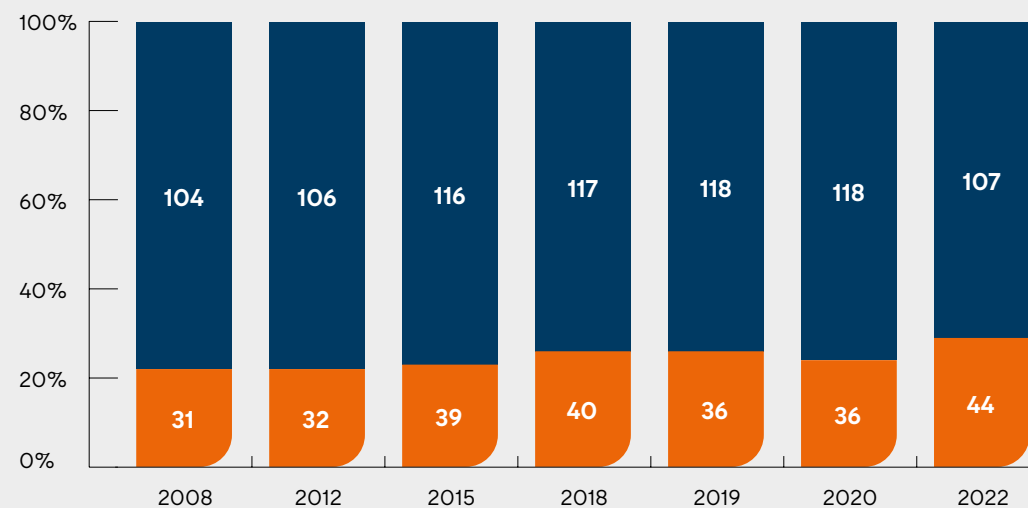
#### B. Adiunkci/tki



#### C. Profesorowie/ki uczelni



#### D. Profesorowie/ki



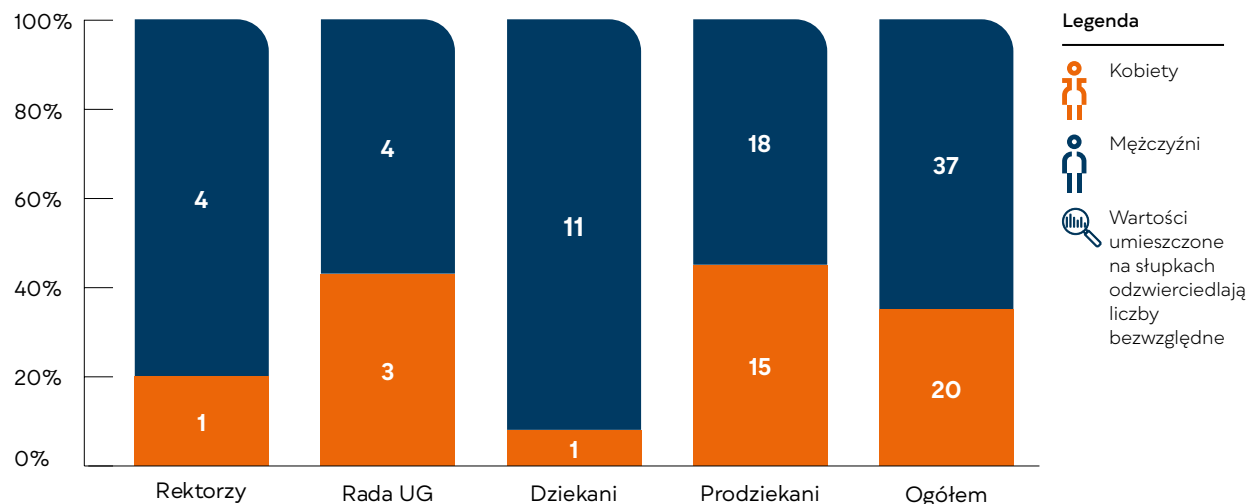
\* Ewentualne rozbieżności z danymi zaprezentowanymi w pierwszym raporcie „Kobiety w nauce. Zarządzanie różnorodnością i równouprawnienie płci w społecznej odpowiedzialności UG” z 2020 r. mogą wynikać z innego systemu zbierania danych.

Mechanizmy utrudniające awans naukowy i zawodowy kobiet są uwarunkowane głównie społecznie i kulturowo. Sam proces awansu kobiet również jest wolniejszy głównie ze względu na etap rodzicielstwa. Zjawisko to nazywane jest czasem „karą za macierzyństwo”<sup>2)</sup>. Biorąc jednak pod uwagę wzrost liczby kobiet na stanowisku profesora/ki uczelni, można się spodziewać zwiększenia liczby i procentu kobiet zatrudnionych na stanowisku profesora/ki. Wzrost liczby kobiet posiadających tytuł naukowy profesora i zatrudnionych na stanowisku profesora/ki będzie zapewne wyraźny w kolejnych latach, chociaż wymaga on więcej czasu w porównaniu do obserwowanych zmian na stanowisku profesora/ki uczelni.

Podobnie jak w kadencji 2016–2020 większość stanowisk kierowniczych w UG piastują mężczyźni (wykres 4A). W kadencji 2020–2024 nastąpiły jednak pozytywne zmiany w stosunku do poprzedniej i wśród czterech prorektorów są dwie kobiety, wcześniej była tylko jedna kobieta (wykres 4B). W tym względzie został więc osiągnięty pełen parytet.

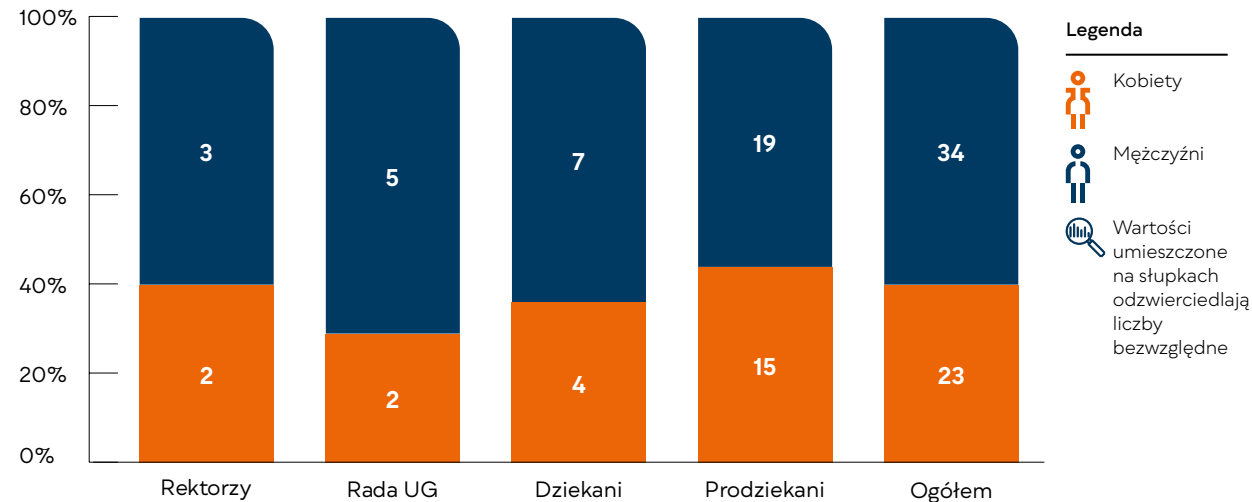
**Wykres 4.**  
Kobiety we władzach UG

**A. Kadencja 2016-2020**



<sup>2)</sup> M. Frawn, *The motherhood penalty and its impact of the career decisions of working women*, April 2015, DOI: 10.13140/RG.2.1.3070.9288.

**B. Kadencja 2020-2024**



W kadencji 2020–2024 w Uniwersytecie Gdańskim jest 11 osób na stanowisku dziekana, wśród których są cztery kobiety. Mimo że stanowią one 36% ogółu dziekanów, to jednak obserwujemy tutaj znaczący wzrost, gdyż w poprzedniej kadencji tylko jedna kobieta pełniła tę funkcję. Na podobnym poziomie jak w latach ubiegłych pozostaje liczba kobiet – prodziekanów (wykres 4B). Przyglądając się liczbie kobiet zatrudnionych na stanowisku dyrektora Instytutu, widzimy dużą dysproporcję. Podobnie jak w kadencji 2016–2020 kobiety stanowią jedną trzecią ogółu osób pełniących tę funkcję. Również na poziomie kierowników katedr sytuacja nie przedstawia się lepiej. Tylko 21 kobiet (o jedną więcej w stosunku do kadencji 2016–2020) pełni funkcję kierownika katedry, co stanowi 32% ogółu kierowników katedr.

Warto jednocześnie podkreślić, że kobiety pełnią w UG inne ważne funkcje w jednostkach ogólnouniwersyteckich. Kierują takimi jednostkami, jak: Szkoła Doktorska Nauk Humanistycznych i Społecznych, Międzynarodowe Centrum Badań nad Szczepionkami Przeciwnowotworowymi, Centrum Badań Memlingowskich, Centrum Badań nad Gospodarką Morską, Centrum Języków Obcych, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Akademickie Centrum Wsparcia Psychologicznego, Akademickie Centrum Języka Polskiego i Kultury Polskiej oraz Centrum Doskonalenia Dydaktycznego i Tutoringu.

Kobiety zajmują także wysokie stanowiska w administracji uniwersyteckiej. Struktura zatrudnienia na stanowiskach kierowniczych odzwierciedla ogólną strukturę zatrudnienia w tej grupie pracowniczej. Kobiety w administracji UG stanowią 78% pracowników, a funkcje kierownicze (dyrektorki, kierowniczki) obsadzone są w 73% przez kobiety. Kobiety pełnią m.in. funkcje: zastępczyni kanclerza, dyrektorki finansowej, dyrektorki Centrum Zarządzania Zasobami Ludzkimi, dyrektorki Archiwum UG, dyrektorki Centrum Transferu Technologii, dyrektorki Biura Organizacji, dyrektorki Biura Kształcenia, oraz kierowniczek: Biura Nauki, Biura Wsparcia Realizacji Projektów, Biura Współpracy Międzynarodowej, Biura

Wsparcia Realizacji Projektów, Biura Współpracy i Rozwoju, Biura Audytu Wewnętrznego, Biura Rekrutacji, Biura Karier, Biura ds. Osób z Niepełnosprawnością czy też Gdańskiego Uniwersytetu Trzeciego Wieku.

Na podstawie informacji uzyskanych z systemu POL-on dokonano analizy danych dotyczących udziału kobiet w zatrudnieniu na poszczególnych stanowiskach w podziale na dziedziny naukowe w Uniwersytecie Gdańskim (wykres 5). Podstawę przypisania do danej dziedziny stanowiły oświadczenia o wybo-rze dyscypliny, złożone przez nauczycieli akademickich i nauczycielki akademickie zgodnie z przepisami ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r., poz. 742 ze zm.).<sup>3)</sup>

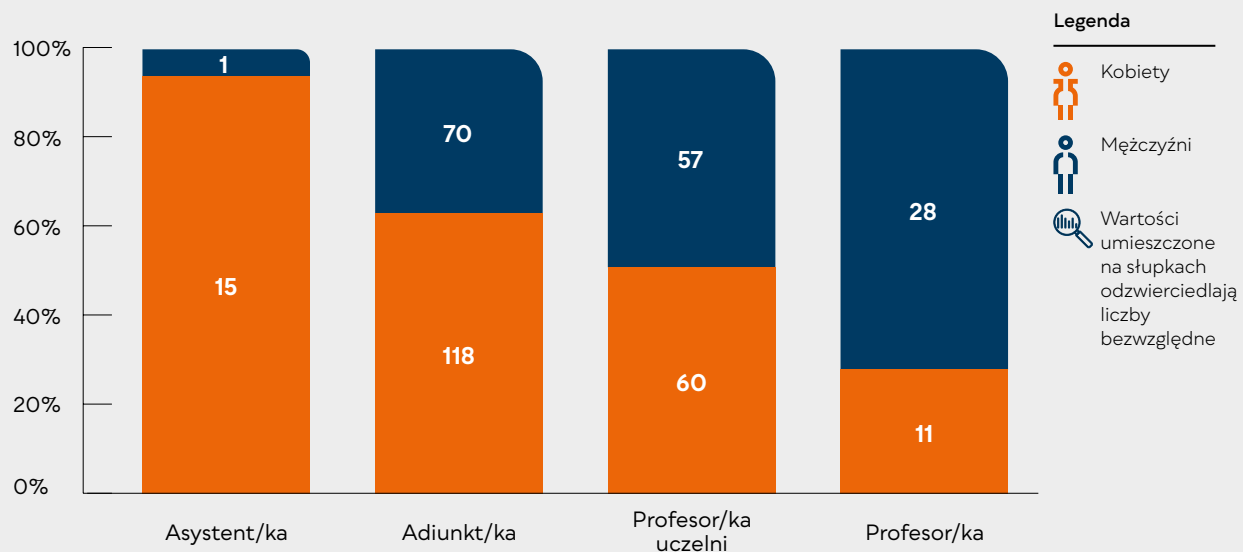
W Uniwersytecie Gdańskim na podstawie zebranych deklaracji wyodrębniono trzy dziedziny:

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

### Wykres 5.

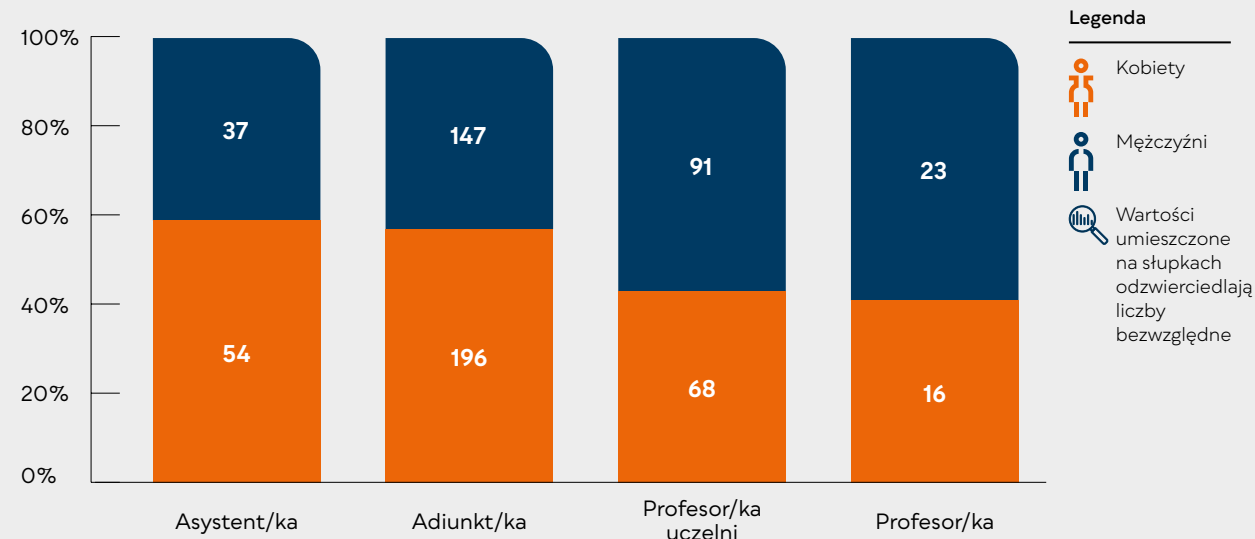
Porównanie liczby kobiet i mężczyzn na poszczególnych etapach rozwoju kariery naukowej w dziedzinach nauki reprezentowanych w UG

#### A. Dziedzina – nauki humanistyczne

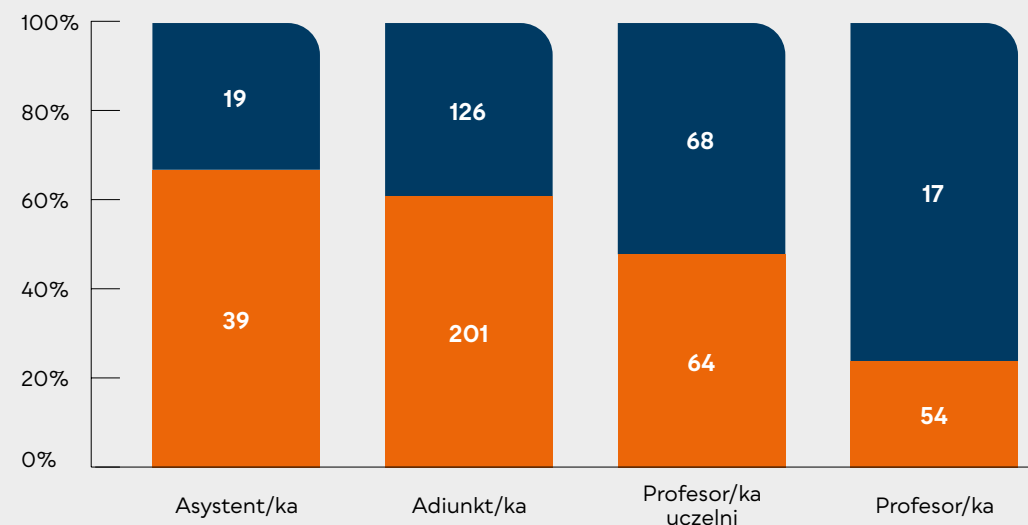


3) Część pracowników zatrudnionych na stanowisku asystenta/ki i adiunkta/ki nie złożyła oświadczeń co do reprezentowanej dyscypliny. Wynika to z dwóch powodów – są zatrudnieni w grupie pracowników dydaktycznych lub UG nie jest dla nich podstawowym miejscem pracy. Ponadto 9 osób złożyło oświadczenie w dyscyplinach nieparametryzowanych: 4 osoby – nauki leśne, 3 osoby – weterynaria, po jednej osobie rolnictwo i ogrodnictwo oraz zootechnika i rybactwo. Wymienione osoby nie zostały ujęte w przytoczonych analizach.

#### B. Dziedzina – nauki społeczne



#### C. Dziedzina – nauki ścisłe i przyrodnicze







Jak wynika z zaprezentowanych danych, w dziedzinie nauk humanistycznych struktura płci kształtowała się w 2022 r. następująco: 57% stanowiły kobiety i 43% mężczyźni (wykres 5A) i jest ona porównywalna z poprzednim badanym okresem. Zdecydowanie większy udział kobiet można zaobserwować na stanowiskach asystenta/ki (15:1) i adiunkta/ki (118:70). Na stanowisku profesora/ki UG zatrudniona była podobna liczba kobiet i mężczyzn (60:57). W przypadku profesorów/ek tylko 28% stanowiły kobiety (11 osób), a 72% mężczyźni (28 osób). Tutaj również nie odnotowano większych zmian – reprezentacja kobiet wzrosła zaledwie o 2% w stosunku do 2019 r.

Struktura zatrudnienia w dziedzinie nauk społecznych wyglądała następująco: 334 stanowiska przypadły kobietom (53%) i 298 mężczyznom (47%) (wykres 5B). W grupie asystentów/ek i adiunktów/ek struktura pracowników pod względem płci była bardzo podobna – kobiety stanowiły odpowiednio 59% i 57% pracowników. Widać tutaj wyraźny 8-procentowy wzrost zatrudnienia kobiet na stanowisku asystenta/ki w ciągu 3 ostatnich lat. W przypadku profesorów/ek uczelni i profesorów/ek kobiety są nadal w mniejszości i stanowią odpowiednio 41% i 43%. Należy jednak zauważyć wyraźny 9-procentowy wzrost udziału kobiet w grupie profesorów/ek uczelni.

Wykres 5C prezentuje strukturę zatrudnienia w dziedzinie nauk ścisłych i przyrodniczych. Podobnie jak w poprzednim badanym okresie w tym przypadku przeważają kobiety – stanowią 55% zatrudnionych. W tej dziedzinie, jak w dwóch pozostałych, więcej kobiet niż mężczyzn jest zatrudnionych na stanowiskach asystenta/ki (67%) i adiunkta/ki (61%). W przypadku profesorów/ek uczelni dysproporcje pomiędzy zatrudnionymi są niewielkie i wynoszą tylko 2% na korzyść mężczyzn. Na stanowisku profesora/ki kobiety stanowią już zaledwie 24% zatrudnionych. Jest to najniższy odsetek spośród wszystkich dziedzin. Należy jednak zauważyć i tak 10-procentowy wzrost w stosunku do roku 2019, kiedy kobiety stanowiły niespełna 14% ogółu profesorów/ek w tej dziedzinie.


Reasumując, można stwierdzić, że struktura zatrudnienia na stanowiskach nauczycieli i nauczycielek akademickich w Uniwersytecie Gdańskim wygląda następująco: na 1580 zatrudnionych 54% to kobiety, a 46% mężczyźni. We wszystkich dziedzinach nauki reprezentowanych w UG można zauważyć, że najczęściej procentowo kobiet zajmuje stanowisko asystenta/ki – 65% (108 osób). Na kolejnym etapie kariery naukowej, na stanowisku adiunkta/ki również widoczna jest przewaga kobiet – stanowią one 60%. Jest to też najliczniejsza grupa zatrudnionych – 858 osób, z czego 515 osób to kobiety. Liczba kobiet, które osiągnęły następny poziom awansu, czyli stanowisko profesora/ki uczelni, jest znacznie niższa i wynosi 192, co stanowi 47% osób zatrudnionych na tym stanowisku. Najmniej kobiet zatrudnionych jest na stanowisku profesora/ki – 44 osoby (30%). Na tym najwyższym stanowisku widać jednak wyraźny 7-procentowy wzrost w stosunku do poprzedniego badanego okresu.

Pierwszym wnioskiem, jaki się nasuwa z analizy poniższego zestawienia projektów międzynarodowych realizowanych na UG, jest osiągnięty parytet w kierowaniu projektami międzynarodowymi. Widać też znaczny wzrost liczby projektów kierowanych przez kobiety. Na przestrzeni ostatnich 4 lat wzrósł on o 8%. Na 3 z 11 wydziałów, a także w przypadku projektów ogólnouniwersyteckich większy jest odsetek kobiet kierujących projektami międzynarodowymi (tabela 1 i 2).

**Tabela 1.**

Zestawienie liczby projektów międzynarodowych realizowanych w poszczególnych jednostkach organizacyjnych w latach 2017–2019 przez badaczki i badaczy zatrudnionych w UG.

Jednostka UG	Liczba projektów kierowanych przez kobiety	Liczba projektów kierowanych przez mężczyzn	Suma
MWB	7	17	24
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
WMFiI	0	8	8
WNS	5	2	7
WOiG	14	8	22
WPiA	8	5	13
WZ	3	2	5
MCBSP	1	2	3
MCTTK	1	5	6
Centrum Transferu Technologii	0	2	2
<b>Suma</b>	<b>54 (42%)</b>	<b>76 (58%)</b>	<b>130 (100%)</b>

 Zestawienie skrótów Jednostek UG znajdziesz na stronie: 7





**Tabela 2.**

Zestawienie liczby projektów międzynarodowych realizowanych w poszczególnych jednostkach organizacyjnych w 2022 r. przez badaczki i badaczy zatrudnionych w UG.



Jednostka organizacyjna UG	Liczba projektów kierowanych przez kobiety	Liczba projektów kierowanych przez mężczyzn	Suma
MWB	4	7	11
WB	5	6	11
WCH	6	4	10
WE	1	3	4
WF	2	1	3
WH	0	1	1
WMFil	1	2	3
WNS	8	3	11
WOiG	5	7	12
WPiA	3	6	9
WZ	2	2	4
MCBSP	3	5	8
MCTTK	1	0	1
Centrum Analiz i Ekspertyz	4	1	5
Ogólnouniwersyteckie	6	3	9
Administracja	4	7	11
<b>Suma</b>	<b>51 (50%)</b>	<b>51 (50%)</b>	<b>102 (100%)</b>

**Tabela 3.**

Zestawienie liczbowe projektów finansowanych przez NCN i kierowanych w latach 2017-2019 przez badaczki i badaczy zatrudnionych w UG.

Program	Liczba projektów kierowanych przez kobiety	Liczba projektów kierowanych przez mężczyzn	Suma
PRELUDIUM	27	13	40
ETIUDA	2	3	5
MINIATURA	36	5	41
SONATINA	1	6	7
SONATA	15	8	23
SONATA BIS	3	4	7
OPUS	26	22	48
HARMONIA	5	1	6
MAESTRO	1	7	8
Inne	2	2	4
<b>Suma</b>	<b>118 (62%)</b>	<b>71 (38%)</b>	<b>189 (100%)</b>



**Tabela 4.**

Zestawienie liczbowe projektów finansowanych przez NCN i kierowanych w 2022 r. przez badaczki i badaczy zatrudnionych w UG.

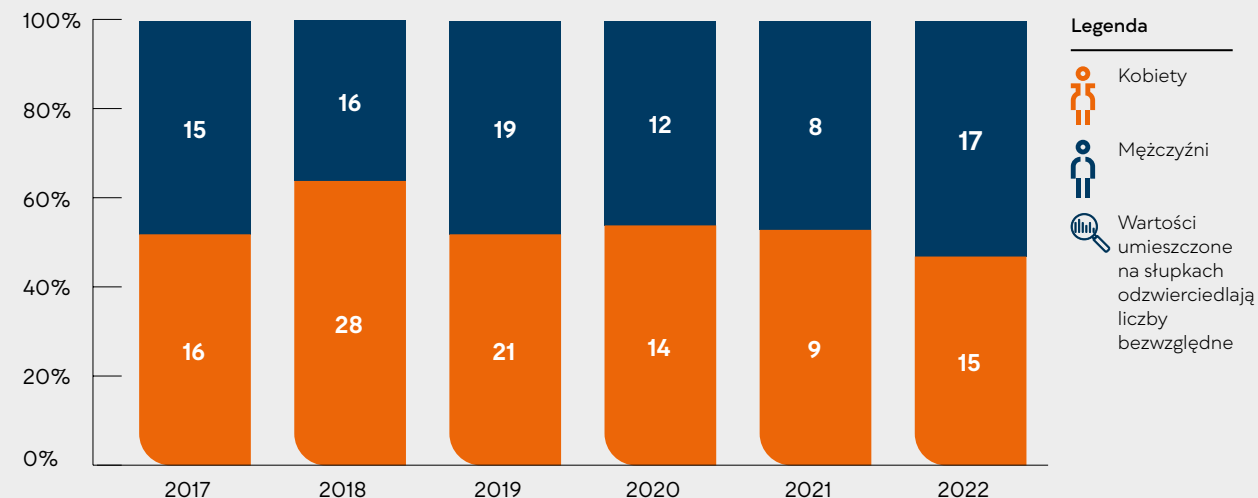
Program	Liczba projektów kierowanych przez kobiety	Liczba projektów kierowanych przez mężczyzn	Suma
PRELUDIUM	31	10	41
PRELUDIUM BIS	6	4	10
ETIUDA	0	1	1
MINIATURA	30	10	40
SONATINA	5	5	10
SONATA	24	11	35
SONATA BIS	5	8	13
OPUS	39	53	92
HARMONIA	5	1	6
MAESTRO	0	2	2
Inne	5	12	17
<b>Suma</b>	<b>150 (56%)</b>	<b>117 (44%)</b>	<b>267 (100%)</b>

W przypadku projektów krajowych kobiety w 2022 r. dalej wiodły prym w ich kierowaniu. Zauważalny jest nieznaczny procentowy spadek w stosunku do 2019 r.

Na podstawie danych zebranych w wewnętrznym rejestrze wyjazdów zagranicznych Uniwersytetu Gdańskiego dokonano analizy liczby wyjazdów na staże zagraniczne w latach 2017-2022 (wykres 6).

**Wykres 6.**

Wyjazdy pracowników/czek naukowych na zagraniczne staże naukowe w latach 2017-2022

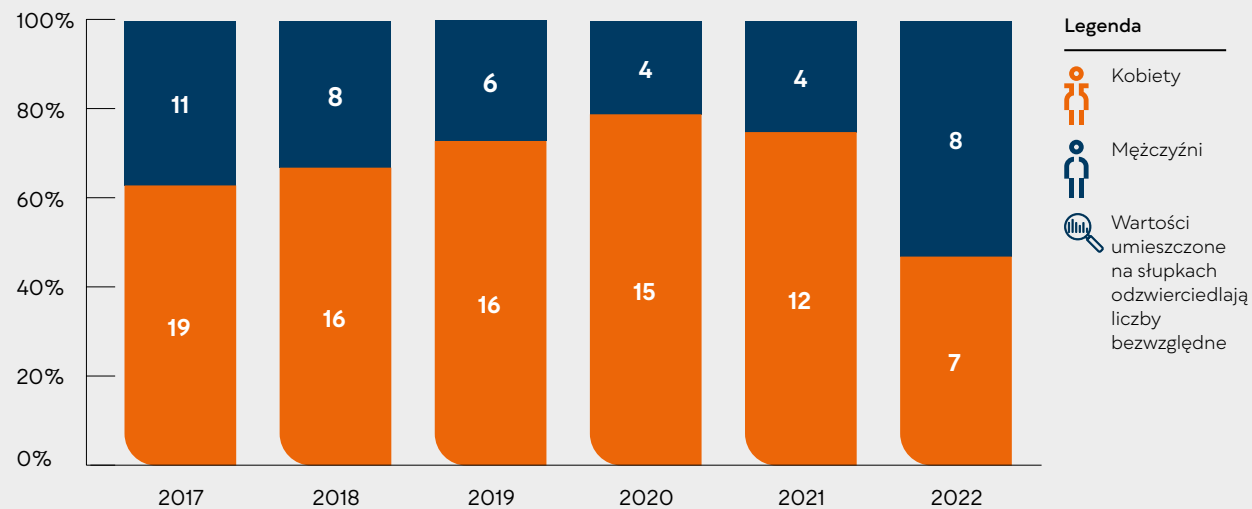


Należy podkreślić, że w analizowanym okresie miała miejsce pandemia COVID-19, więc lata 2020-2021 nie są w pełni miarodajne pod względem analizy mobilności, szczególnie międzynarodowych. Na początku wybuchu pandemii, w połowie marca 2020 r. zamknięto granice Polski. W miarę jak pandemia się rozwijała, na bieżąco wprowadzano liczne ograniczenia w przemieszczaniu się. Skutki lockdownu widać wyraźnie na wykresie 6. W roku 2020 liczba wyjazdów zagranicznych spadła o 35% w stosunku do roku 2019, a w 2021 o 67%. Jednak w obu tych okresach struktura wyjazdów pod względem płci była równomierna. W 2022 r., w którym nadal obowiązywał stan epidemii, ale obostrzenia zostały znacząco złagodzone lub zniesione, nastąpił wzrost liczby wyjazdów (wykres 6). Nie zmienił się też znacząco odsetek kobiet i mężczyzn realizujących staże zagraniczne. Konsekwentnie widać tutaj wyrównane proporcje, stosunek kobiet do mężczyzn wynosi 15:17. Niestety, taka forma mobilności jest niezmiernie niska i w 2022 r. wynosiła zaledwie 2% zatrudnionych pracowników naukowych.



### Wykres 7.

Wyjazdy doktorantów/ek na zagraniczne staże naukowe w latach 2017-2022



Te same czynniki wpłynęły na liczbę staży zagranicznych realizowanych przez doktorantów/ki. Panująca tendencja spadkowa nie odwróciła się jednak w 2022 r. Konsekwentnie od 2017 r. spada liczba staży zagranicznych doktorantów/ek. Ponadto dotychczasowa znaczna przewaga kobiet biorących udział w tego rodzaju mobilnościach drastycznie spadła. Reasumując, w 2022 r. niespełna 3% ogółu doktorantów wyjechało na staż zagraniczny, a udział kobiet i mężczyzn był wyrównany i wynosił 8:7 z przewagą mężczyzn (wykres 7).

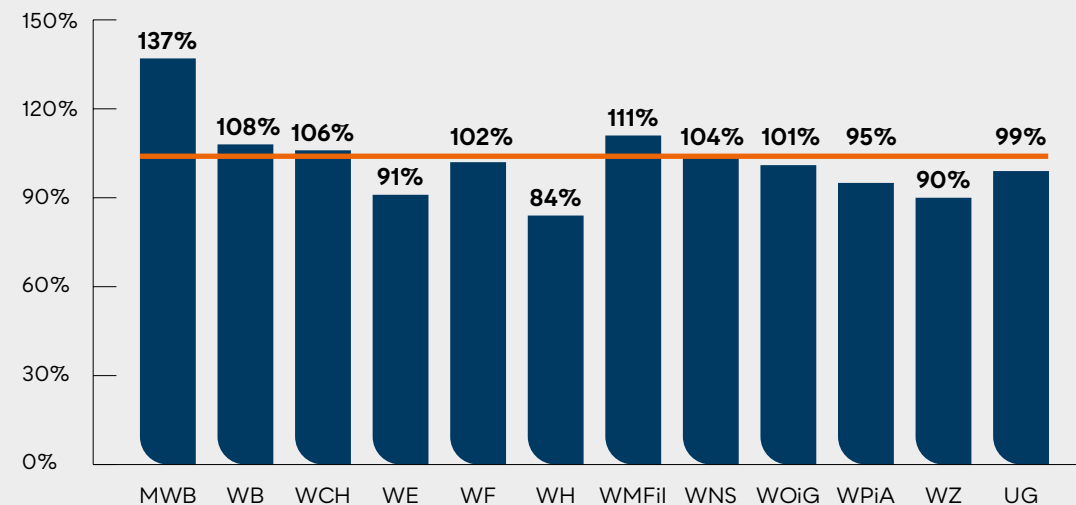
Na podstawie danych na dzień 31 grudnia 2022 r., uzyskanych z Działu Kontrolingu Uniwersytetu Gdańskiego, przeprowadzono analizę zarobków kobiet i mężczyzn zatrudnionych na poszczególnych wydziałach na stanowiskach nauczycieli i nauczycielek akademickich. Analizowano wyłącznie wynagrodzenia zasadnicze. Na poniższych wykresach przedstawiono stosunek wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn na poszczególnych stanowiskach (wykresy 8A-D).



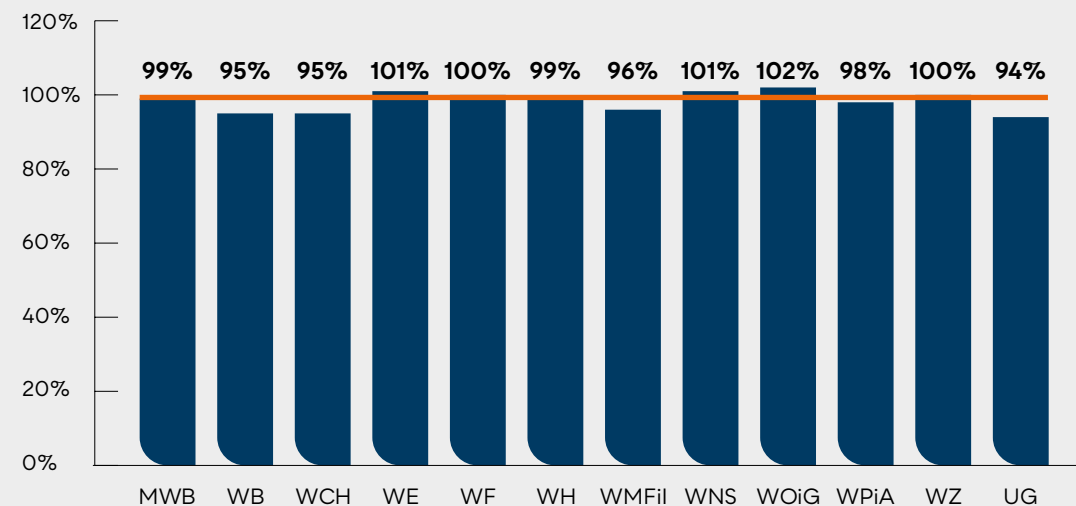
### Wykres 8.

Procentowy stosunek wynagrodzenia mężczyzn do wynagrodzenia kobiet według wydziałów (stosunek wynagrodzenia mężczyzn do wynagrodzenia kobiet przyjętego na każdym wydziale jako 100%)

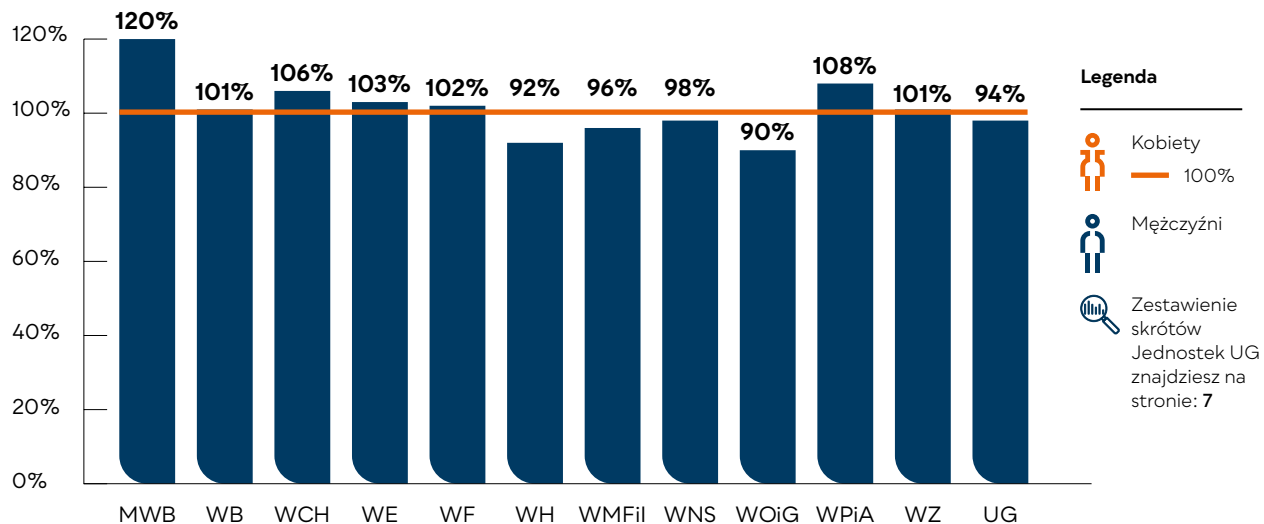
#### A. Asystenci/tki



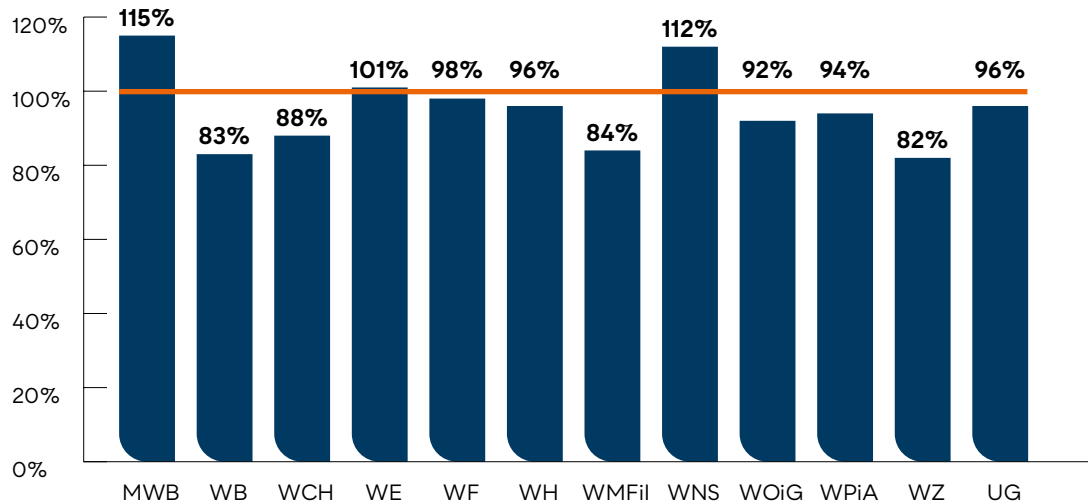
#### B. Adiunkci/tki



### C. Profesorowie/ki uczelni



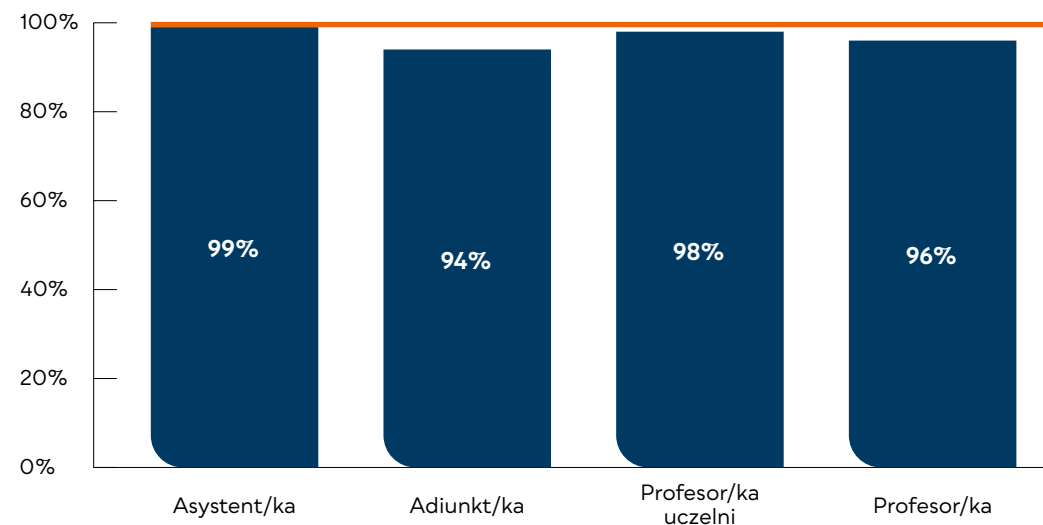
### D. Profesorowie/ki



Jak widać na wykresach 8A-D, różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zatrudnionych na danym stanowisku w Uniwersytecie Gdańskim są nieznaczne. Najmniejsze dysproporcje w wynagrodzeniach występują na Wydziale Filologicznym, gdzie różnice wynagrodzeń mieszczą się w granicach 2% – w przypadku asystentów/ek i profesorów/ek uczelni na korzyść kobiet, wynagrodzenia w grupie adiunktów/ek są równe, z kolei w grupie profesorów/ek to zarobki kobiet są niższe. Największe dysproporcje zauważalne są na Międzyuczelnianym Wydziale Biotechnologii UG i GUMed, gdzie kobiety na stanowisku asystenta/ki, profesora/ki uczelni i profesora/ki zarabiają odpowiednio o 37%, 20% i 15% więcej.

### Wykres 9.

Globalne porównanie zarobków kobiet i mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach w UG.



### Legenda

- Kobiety
- Mężczyźni

Znamienne jest jednak, że średnie wynagrodzenie kobiet na każdym stanowisku jest niższe. I tak na stanowisku profesorki wynosi ono 8272,48 PLN i jest o 4% niższe od wynagrodzenia mężczyzn, na stanowisku profesorki uczelni wynosi 533,92 PLN i jest o 2% niższe, na stanowisku adiunkta/ki wynosi 5984,4 PLN i jest o % niższe, na stanowisku asystenta/ki wynosi 389,4 PLN i jest o 1% niższe (wykres 9).

Podsumowując dane dotyczące średniego wynagrodzenia nauczycieli akademickich, należy stwierdzić, że średnie zarobki kobiet w stosunku do zarobków mężczyzn są niższe o około 4% (odpowiednio 075,31 PLN i 295,83 PLN). Różnica ta została zmniejszona dwukrotnie w stosunku do ostatniego badanego okresu. W 2019 r. wynosiła ona bowiem 8% (wykres 9). Był to też rekordowy pod tym względem rok dotyczący luki płacowej w Polsce, która według danych GUS wynosiła wtedy 8,8%<sup>4)</sup>. Według ostatnich danych podanych przez GUS (za lata 2020 i 2021) dotyczących luki płacowej w Polsce wynosiła ona 4,8%. Zarówno w 2019, jak i 2022 r. luka płacowa w Uniwersytecie Gdańskim była o 0,8% niższa niż krajowa.

Nowym, nieanalizowanym w poprzednim raporcie aspektem aktywności naukowej kobiet jest ich aktywność publikacyjna<sup>5)</sup>. Biorąc pod uwagę, że większość publikacji ma charakter wieloautorski, niezwykle trudno jest ustalić współczynniki aktywności ze względu na płeć autora. W różnych dziedzinach nauki kolejność podawania autorów rządzi się innymi zasadami. W związku z powyższym, opisując udział kobiet w aktywności publikacyjnej, wzięto pod uwagę ogół publikacji afiliowanych w Uniwersytecie Gdańskim, analizując go pod względem udziału minimum jednej współautorki.

Mimo mniejszej liczby publikacji wyraźnie widać, że w stosunku do 2019 r. procentowy udział kobiet jako autorkę lub współautorkę wzrósł praktycznie w każdej z przedstawionych kategorii. W przypadku monografii naukowych wzrósł w ogóle publikacji o 5%, a w przypadku tych punktowanych o 9% i wynosi odpowiednio 45% i 48% (wykres 10A-B). Autorstwo lub współautorstwo rozdziału w monografii wśród kobiet wzrosło o 3%. W przypadku redakcji monografii udział kobiet utrzymuje się na zbliżonym poziomie około 53%, jednak w przypadku redakcji publikacji punktowanej spadł on o 7% w stosunku do 2019 r. Nadal jednak kobiety wiodą prym w tym aspekcie, a ich udział w 2022 r. wyniósł niespełna 53%. Autorstwo artykułów zarówno w czasopiśmie punktowanych, jak i w ogóle czasopiśmie jest stabilny i wynosi blisko 50% (wykres 10C-D).<sup>6)</sup>

<sup>4)</sup> Dane publikowane na stronie GUS pokazują regularny wzrost luki płacowej w latach 2010-2018. Wzrosła ona w tym okresie z 4,9% do 8,8%, następnie zaczęła spadać i osiągnęła kolejno ,8% w 2019 r. i 4,8% w dwóch kolejnych latach, tj. w 2020 i 2021 r. Dane GUS dostępne na stronie: [https://sdg.gov.pl/statistics\\_nat/5-1-a/](https://sdg.gov.pl/statistics_nat/5-1-a/) [dostęp: 20.10.2023].

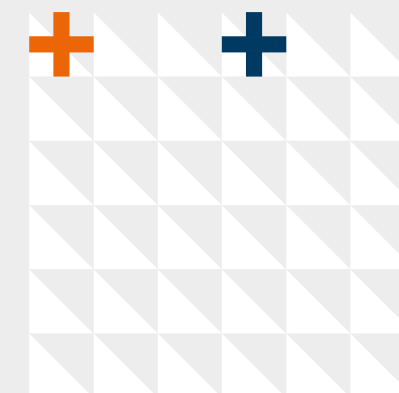
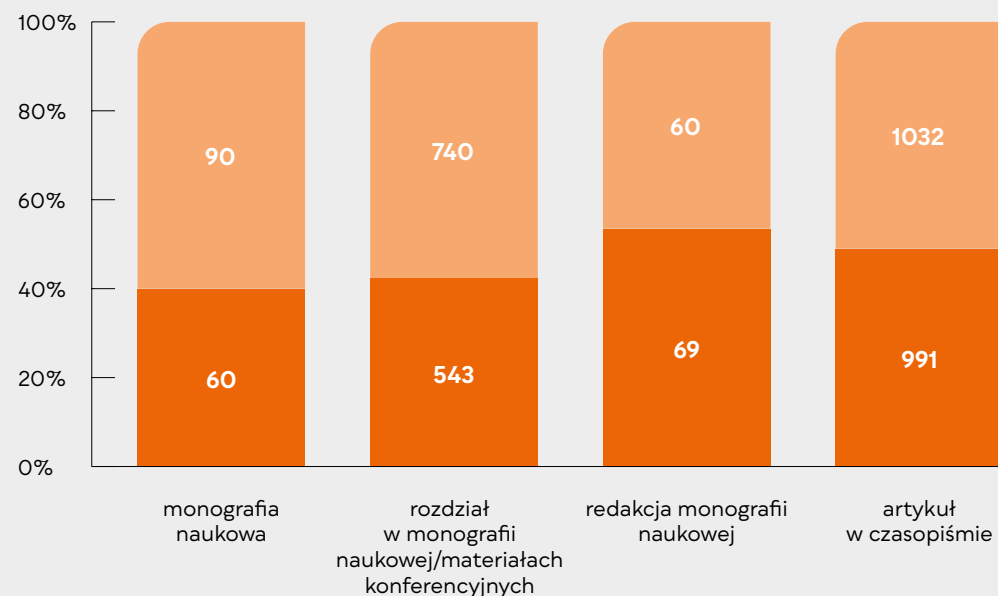
<sup>5)</sup> Na potrzeby tego raportu zebrano dla porównania dane za 2019 r.

<sup>6)</sup> Dane dotyczące liczby publikacji nie są ostateczne. W chwili publikacji raportu nadal zgłaszane są przez pracowników do Repozytorium UG publikacje za rok 2022. Przedstawione dane mają jednak walor reprezentatywności, w związku z powyższym w omówieniu posłużono się przybliżonymi wartościami procentowymi.

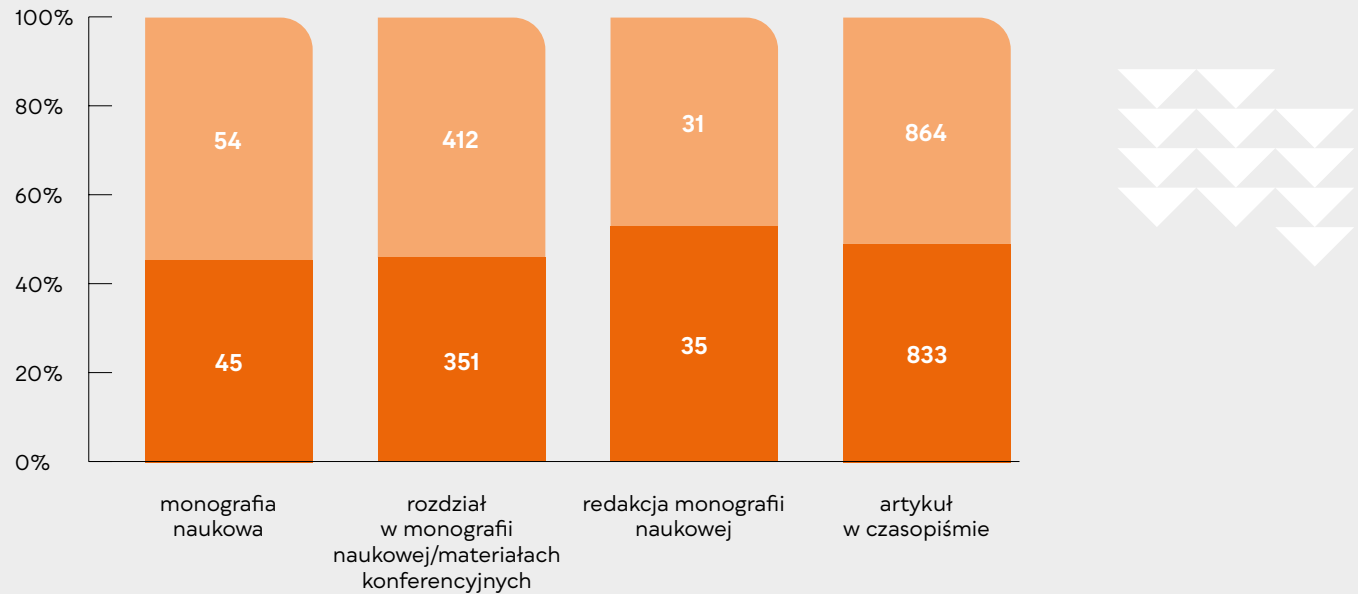
### Wykres 10.

Zestawienie procentowe publikacji naukowych pracowników/czek UG.

A. Zestawienie wszystkich publikacji naukowych pracowników/czek UG opublikowanych w 2019 r.



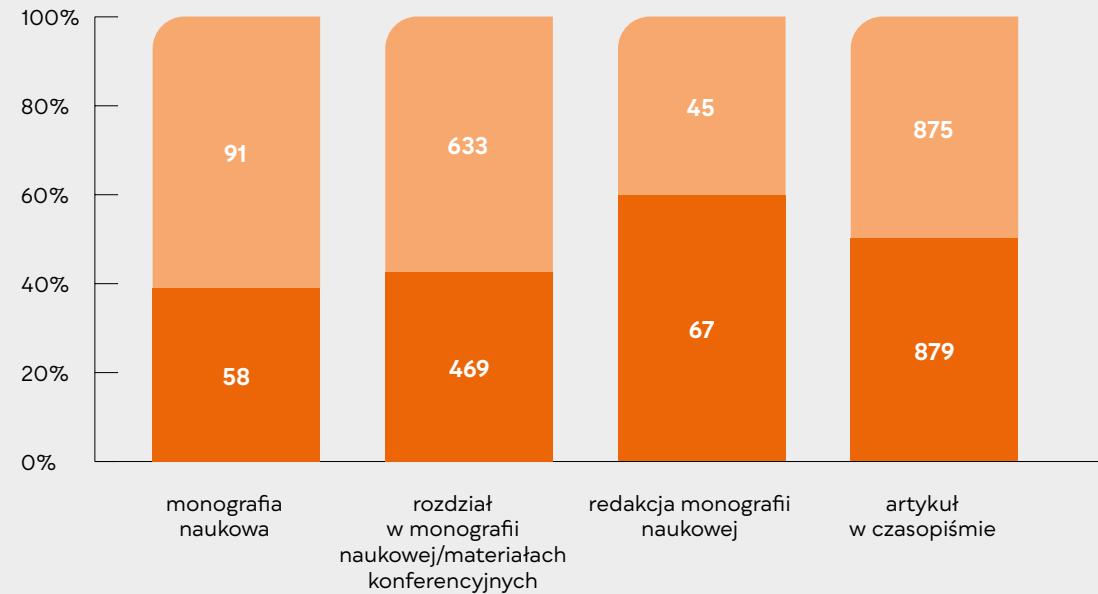
**B.** Zestawienie wszystkich publikacji naukowych pracowników/czek UG opublikowanych w 2022 r.



**Legenda**

- Kobiety: ■ Liczba publikacji, której autorem lub jednym ze współautorów jest kobieta
- Liczba publikacji, której autorem lub jednym ze współautorów nie jest kobieta
- Wartości umieszczone na słupkach odzwierciedlają liczby bezwzględne

**C.** Zestawienie punktowanych publikacji naukowych pracowników/czek UG opublikowanych w 2019 r.

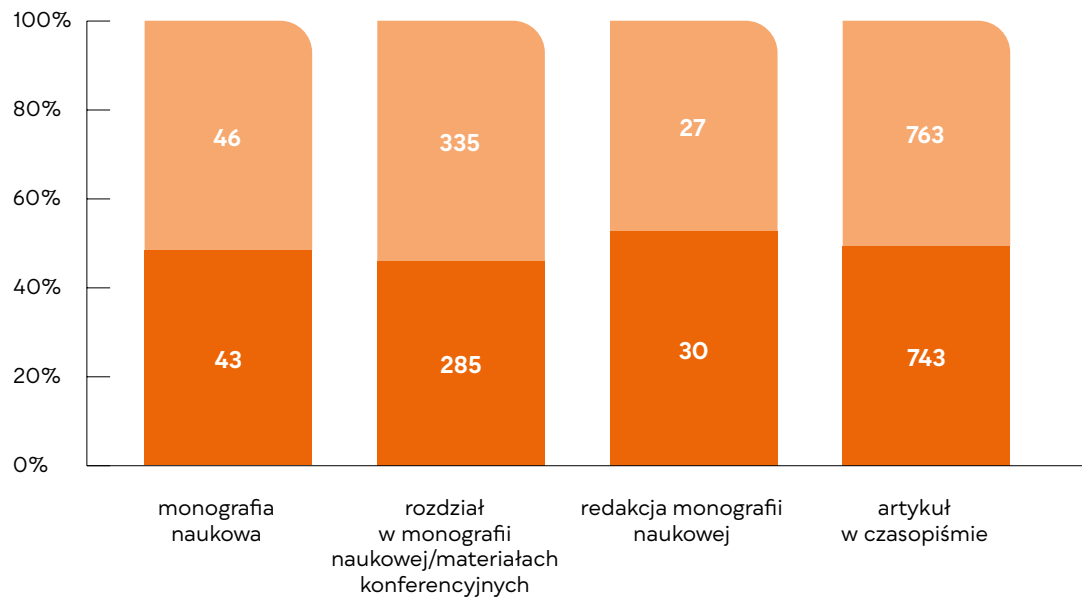


**Legenda**

- Kobiety: ■ Liczba publikacji, której autorem lub jednym ze współautorów jest kobieta
- Liczba publikacji, której autorem lub jednym ze współautorów nie jest kobieta
- Wartości umieszczone na słupkach odzwierciedlają liczby bezwzględne



**D.** Zestawienie punktowanych publikacji naukowych pracowników/czek UG opublikowanych w 2022 r.



**Podsumowanie analizy danych**

Głównym wyzwaniem widocznym po przeprowadzeniu analizy danych zawartych w powyższym raporcie jest utrwalona na przestrzeni lat dysproporcja w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn na najniższych i najwyższych stanowiskach naukowych, tj. nadreprezentacja kobiet na stanowisku asystenta/teki oraz nadreprezentacja mężczyzn na stanowiskach profesorskich (wspomniana na początku raportu struktura *gender scissors*). Sytuacja taka jest w pewnym stopniu uwarunkowana wolniejszym tempem rozwoju kariery zawodowej kobiet, które wiążą się z pełnieniem przez nie ról rodzicielskich, wychowywaniem dzieci i ograniczoną aktywnością zawodową kobiet w tym okresie. Związana jest również z oczekiwaniami społeczno-kulturowymi, które utrudniają realizację planów zawodowych w przypadku kobiet. W efekcie niższa reprezentacja kobiet na stanowiskach kierowniczych pociąga za sobą wiele negatywnych konsekwencji dotyczących możliwości rozwoju kariery naukowej kobiet. Oczywiście jest, że wyższe stanowiska stwarzają większe możliwości w zakresie dostępu do źródeł finansowania badań naukowych, a więc możliwości ich prowadzenia i indywidualnego rozwoju.

Zebranie i analiza przedstawionych danych jest podstawą do wdrażania działań mających na celu zwiększenie równości szans kobiet w środowisku naukowym, które powinny pozytywnie wpłynąć na wypracowanie mechanizmów skutkujących wzrostem równowagi płci w różnych aspektach życia akademickiego. W dalszej perspektywie będzie coraz liczniejsza obecność kobiet na wyższych stanowiskach naukowych oraz w strukturach decyzyjnych Uniwersytetu Gdańskiego. Działania planowane w ramach kolejnego „Planu równości płci” mają na celu zwiększenie równości szans kobiet i mężczyzn w Uniwersytecie Gdańskim.



**Spis wykresów****strona**

Wykres 1.	Struktura zatrudnienia na wydziałach – udział procentowy kobiet i mężczyzn zajmujących różne stanowiska naukowe w UG w 2019 i 2022 r.	4
Wykres 2.	Porównanie liczby kobiet i mężczyzn zajmujących różne stanowiska na poszczególnych Wydziałach UG	5
Wykres 3.	Porównanie liczby kobiet i mężczyzn zajmujących kolejne stanowiska w strukturze uczelni w latach 2008-2022	8
Wykres 4.	Kobiety we władzach UG	10
Wykres 5.	Porównanie liczby kobiet i mężczyzn na poszczególnych etapach rozwoju kariery naukowej w dziedzinach nauki reprezentowanych w UG	12
Wykres 6.	Wyjazdy pracowników/czek naukowych na zagraniczne staże naukowe w latach 2017-2022	19
Wykres 7.	Wyjazdy doktorantów/ek na zagraniczne staże naukowe w latach 2017-2022	20
Wykres 8.	Procentowy stosunek wynagrodzenia mężczyzn do wynagrodzenia kobiet według wydziałów	21
Wykres 9.	Globalne porównanie zarobków kobiet i mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach w UG	23
Wykres 10.	Zestawienie procentowe publikacji naukowych pracowników/czek UG	25

**Wykaz tabel****strona**

Tabela 1.	Zestawienie liczby projektów międzynarodowych realizowanych w poszczególnych jednostkach organizacyjnych w latach 2017-2019 przez badaczki i badaczy zatrudnionych w UG	15
Tabela 2.	Zestawienie liczby projektów międzynarodowych realizowanych w poszczególnych jednostkach organizacyjnych w 2022 r. przez badaczki i badaczy zatrudnionych w UG	16
Tabela 3.	Zestawienie liczbowe projektów finansowanych przez NCN i kierowanych w latach 2017-2019 przez badaczki i badaczy zatrudnionych w UG	17
Tabela 4.	Zestawienie liczbowe projektów finansowanych przez NCN i kierowanych w 2022 r. przez badaczki i badaczy zatrudnionych w UG	18



### **Współautorki i współautorzy**

- prof. dr hab. Ewa Łojkowska
- dr hab. Natasza Kosakowska-Berezecka, prof. UG
- dr Magdalena Żadkowska
- mgr Marta Dziedzic
- mgr Izabela Raszczyk
- dr Artur Sawicki
- mgr Teresa Tokarczyk-Łyszczarz

---

**Korekta edytorska:**  
Katarzyna Ambroziak

### **Kontakt**

Przewodnicząca Senackiej Komisji  
ds. Społecznej Odpowiedzialności

**[ewa.lojkowska@biotech.ug.edu.pl](mailto:ewa.lojkowska@biotech.ug.edu.pl)**

---

projekt graficzny:  
**[acrobat.com.pl](http://acrobat.com.pl)**

