

KOBIETY W UG–RAPORT 3

ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ I RÓWNOUPRAWNIENIE PŁCI W SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI UNIwersytetu Gdańskiego

RAPORT na podstawie danych na koniec 2024 roku

Autorki: Teresa Tokarczyk-Łyszczaż, Ewa Łojkowska

Spis treści

Wstęp	2
I. Struktura zatrudnienia na Uniwersytecie Gdańskim	2
I.I Struktura zatrudnienia pracowników naukowych	4
I.I.I Dynamika zatrudnienia mężczyzn i kobiet na różnych stanowiskach naukowych	7
I.I.II Struktura zatrudnienia według płci z podziałem na dziedziny nauki	9
I.II Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi	10
I.III Kobiety we władzach Uniwersytetu Gdańskiego	12
II. Udział kobiet i mężczyzn w kierowaniu projektami naukowymi	14
III. Porównanie zarobków kobiet i mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach w Uniwersytecie Gdańskim	16
III.I Zarobki w grupie pracowników naukowych	16
III.II Zarobki w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi	19
IV. Publikacje naukowe	19
V. Społeczność studencka Uniwersytetu Gdańskiego	21
VI.I Mobilność studencka	24
Podsumowanie	25

Wstęp

Oddajemy w Państwa ręce trzecią edycję raportu dotyczącego miejsca i roli kobiet na Uniwersytecie Gdańskim. Poprzednie dwa raporty (2020, 2022) koncentrowały się głównie na udziale kobiet w życiu naukowym uczelni, przedstawiając dane dotyczące kariery akademickiej, awansów oraz reprezentacji w strukturach decyzyjnych. Niniejszy dokument stanowi rozszerzenie tej perspektywy – obejmuje również analizę zatrudnienia wśród osób niebędących nauczycielkami i nauczycielami akademickimi oraz uwzględnia dane dotyczące społeczności studenckiej. Wspólnotę akademicką współtworzą bowiem wszystkie te grupy – pracownice i pracownicy naukowcy, administracyjni i techniczni, a także doktorantki i doktoranci oraz studentki i studenci – a każda z nich wnosi istotny wkład w funkcjonowanie i rozwój uczelni.

Przygotowując raport za 2024 rok, kierowałyśmy się przekonaniem, że różnorodność i równość płci to nie tylko kwestie statystyczne, lecz także fundamenty odpowiedzialności społecznej i długofalowego rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego. Promowanie równego traktowania oraz tworzenie warunków sprzyjających jego realizacji dla wszystkich osób tworzących społeczność akademicką – niezależnie od płci, pochodzenia, orientacji seksualnej czy wieku – stanowi integralny element strategii uczelni w zakresie budowania środowiska włączającego, sprawiedliwego i nowoczesnego.

Dokument ten ma na celu nie tylko identyfikację potencjalnych nierówności, ale także formułowanie rekomendacji służących ich ograniczaniu. Naszym celem jest zatem nie tylko diagnoza stanu obecnego, lecz również wkład w budowanie Uniwersytetu bardziej równego, otwartego i inkluzywnego.

Mamy nadzieję, że raport stanie się punktem wyjścia do dalszych rozmów i działań wzmacniających równość płci oraz różnorodność w naszej uczelni – jako wartości fundamentalne dla instytucji nowoczesnej, odpowiedzialnej i zorientowanej na przyszłość.

I. Struktura zatrudnienia na Uniwersytecie Gdańskim

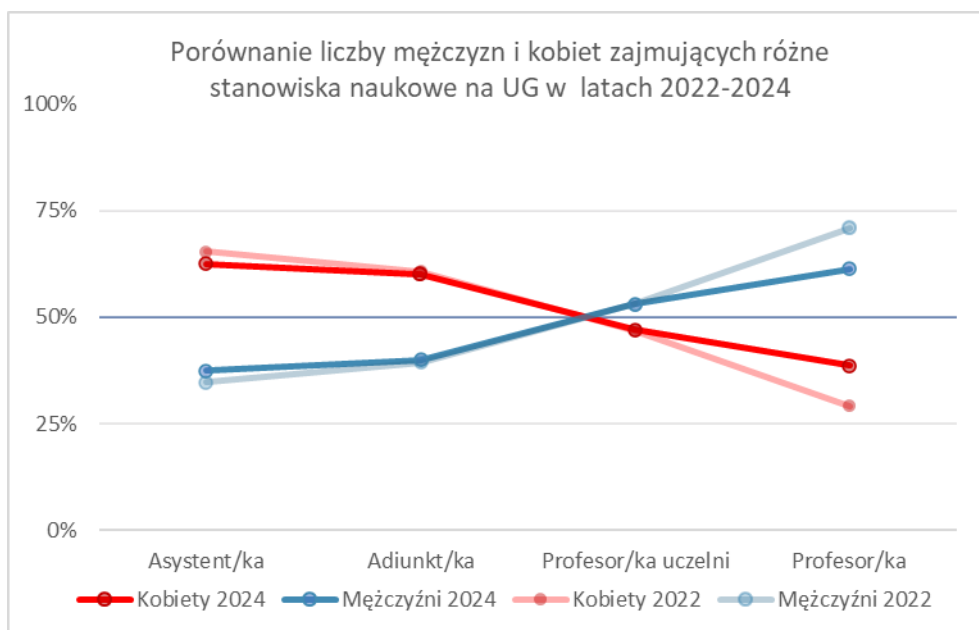


W 2024 roku Uniwersytet Gdański zatrudniał ogółem 3316 osób, z czego 2053 stanowiły kobiety (ok. 62% ogółu zatrudnionych), a 1263 – mężczyźni (38% ogółu zatrudnionych). Dane te wskazują na wyraźną przewagę liczebną kobiet w ogólnej strukturze zatrudnienia na uczelni.

W grupie nauczycielek i nauczycieli akademickich kobiety stanowią około 56% ogółu zatrudnionych, co oznacza, że także w tej kluczowej dla uczelni grupie zawodowej przeważają liczebnie, choć różnica ta jest mniejsza niż w całej populacji osób zatrudnionych.

Szczegółowa analiza zatrudnienia, z podziałem na nauczycielki i nauczycieli akademickich oraz osoby niebędące nauczycielkami i nauczycielami akademickimi, zostanie przedstawiona w dalszej części raportu.

I.1 Struktura zatrudnienia pracowników naukowych



Struktura zatrudnienia kobiet i mężczyzn na kolejnych stanowiskach naukowych pozostaje zasadniczo podobna jak w latach poprzednich. Jednocześnie zauważalny jest pozytywny trend spłaszczania tzw. „gender scissors”, szczególnie widoczny w przypadku osób zatrudnionych na stanowisku profesorki lub profesora.

Na podkreślenie zasługuje fakt, że zrealizowała się prognoza sformułowana w poprzednim raporcie dotycząca wzrostu udziału kobiet zatrudnionych na tym stanowisku. Choć mężczyźni nadal dominują na najwyższym szczeblu kariery akademickiej, udział kobiet wzrósł wyraźnie – z 29% w 2022 roku do 39% w 2024 roku, co oznacza wzrost o 10 punktów procentowych i znacznie przewyższa wcześniejsze tempo zmian (3 punkty procentowe między 2020 a 2022 rokiem).

Na stanowisku profesorki lub profesora uczelni sytuacja pozostaje stabilna – kobiety stanowią 47% zatrudnionych, co oznacza, że niemal dorównały liczebnie mężczyznom.

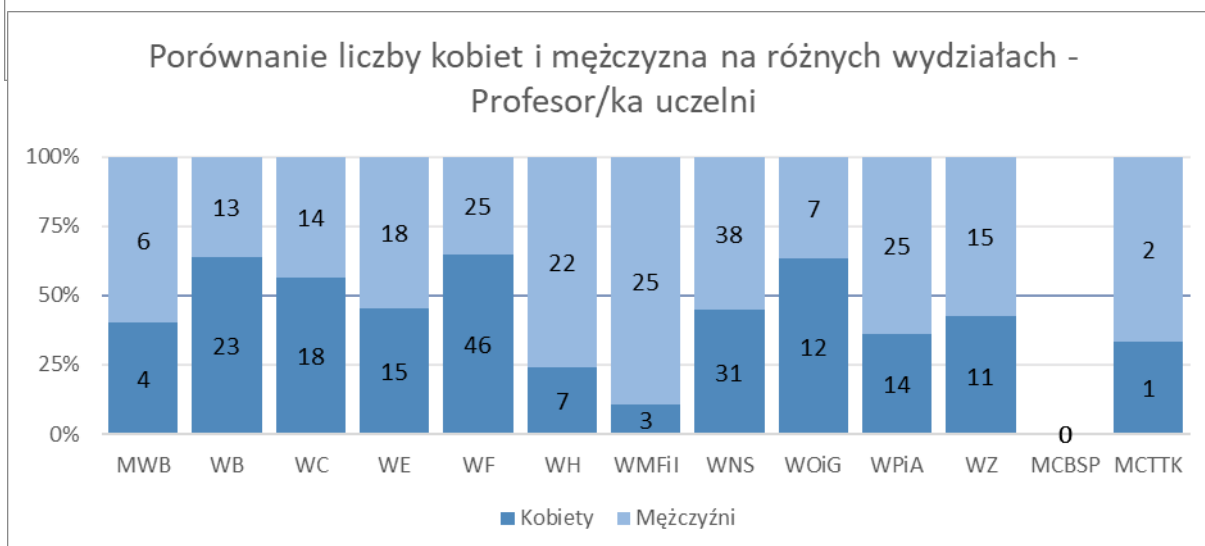
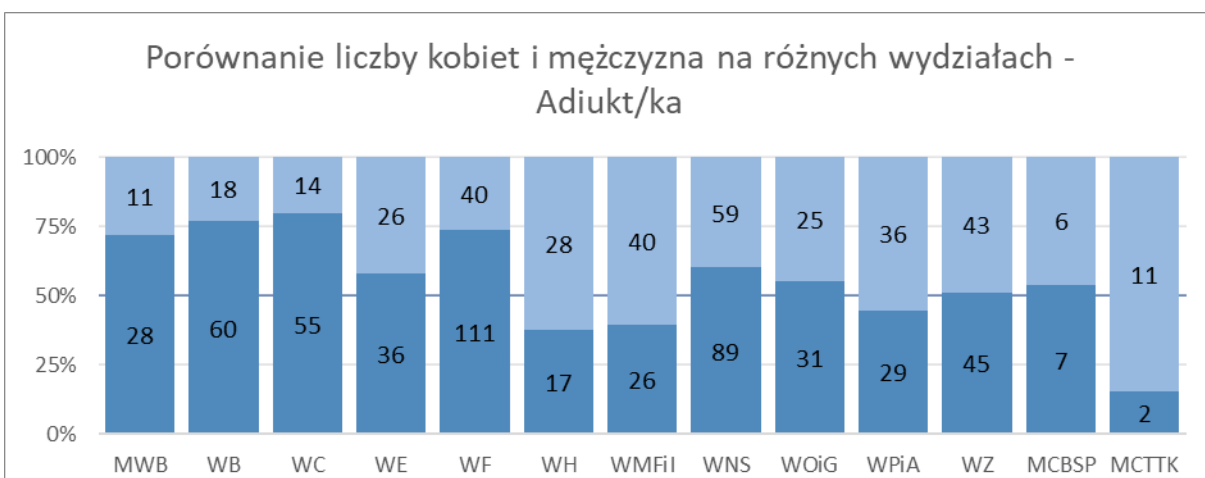
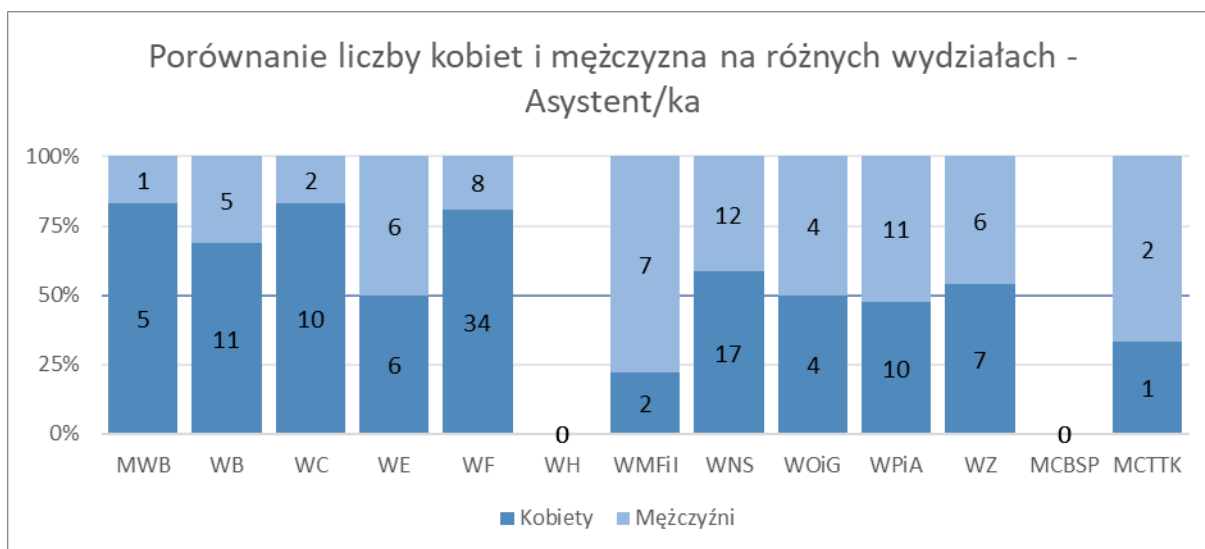
W odniesieniu do wcześniejszych etapów kariery akademickiej dane z lat 2022 i 2024 wskazują, że kobiety nadal dominują liczebnie wśród asystentek i asystentów, choć ich udział nieznacznie się zmniejszył – o dwa punkty procentowe. Na stanowisku adiunktki lub adiunkta udział kobiet utrzymuje się na zbliżonym poziomie – 61% w 2022 roku i 60% w 2024 roku.

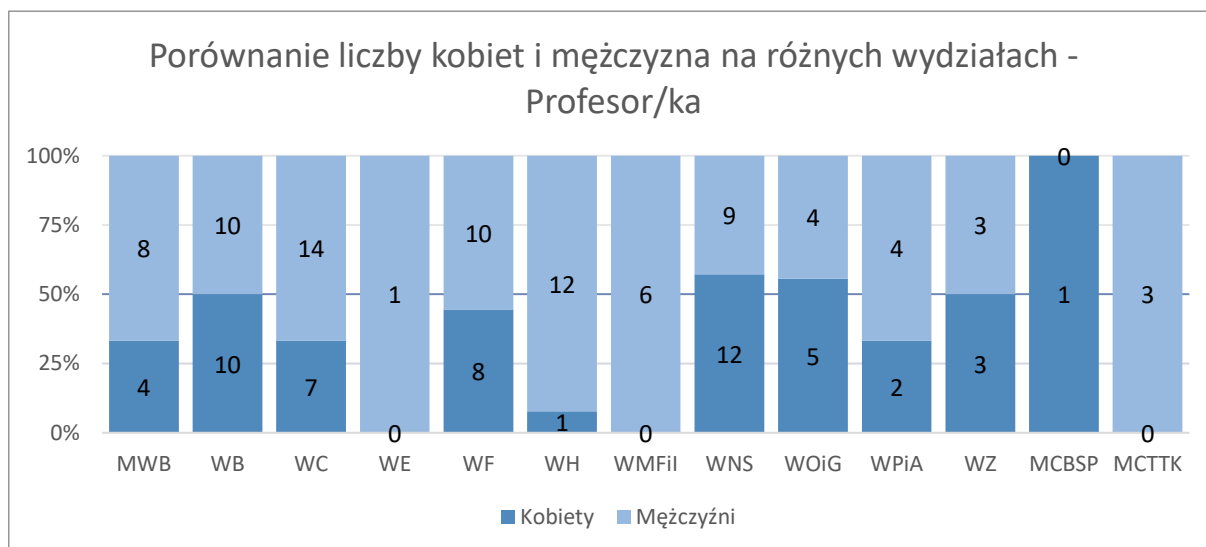
Podsumowując, kobiety przeważają wśród asystentek i asystentów (63% spośród 171 osób zatrudnionych na tym stanowisku) oraz adiunktów i adiunktok (60% spośród 893 osób). Warto zaznaczyć, że w takich jednostkach jak Międzyuczelniany Wydział Biotechnologii, Wydział Biologii, Wydział Chemii oraz Wydział Filologiczny udział mężczyzn na stanowiskach asystenckich jest znacząco niższy i wynosi odpowiednio 20%, 31%, 20% i 24%. Podobna sytuacja występuje w przypadku stanowisk adiunkckich, gdzie odsetek mężczyzn wynosi odpowiednio 28%, 23%, 20% i 26%.

Wśród osób zatrudnionych na stanowisku profesorki lub profesora uczelni na większości wydziałów obserwuje się względną równowagę płci; wyjątek stanowią Wydział Historyczny oraz

Wydział Matematyki, Fizyki i Informatyki, gdzie mężczyźni są wyraźnie liczniej reprezentowani. Nadal jednak widocznie niższy jest udział kobiet wśród osób posiadających tytuł profesora.

Pomimo pozytywnych zmian zjawisko „gender scissors” wciąż pozostaje obecne w strukturze zatrudnienia.





Dane dotyczące zatrudnienia na Uniwersytecie Gdańskim, omówione wcześniej w ujęciu ogólnouczelnianym, znajdują potwierdzenie także na poziomie poszczególnych wydziałów oraz jednostek badawczych. Analiza wykresów przedstawiających strukturę zatrudnienia w 2024 roku pokazuje, że kobiety dominują wśród asystentek i asystentów oraz adiunktów i adiunktów na większości wydziałów UG.

Wyjątkiem w grupie asystentek i asystentów – podobnie jak w 2022 roku – pozostaje Wydział Matematyki, Fizyki i Informatyki, gdzie kobiety stanowią zaledwie 20% osób zatrudnionych na tym stanowisku. Wśród adiunktów i adiunktów najniższy odsetek kobiet odnotowano na Wydziale Historycznym (38%), Wydziale Matematyki, Fizyki i Informatyki (45%) oraz w Międzynarodowym Centrum Teorii Technologii Kwantowych, gdzie kobiety stanowią jedynie 15% tej grupy.

Jednocześnie na większości wydziałów obserwuje się niższy odsetek mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach asystenckich i adiunkckich. Zjawisko to może w przyszłości negatywnie wpłynąć na równowagę płci w strukturze kadry naukowej uczelni.

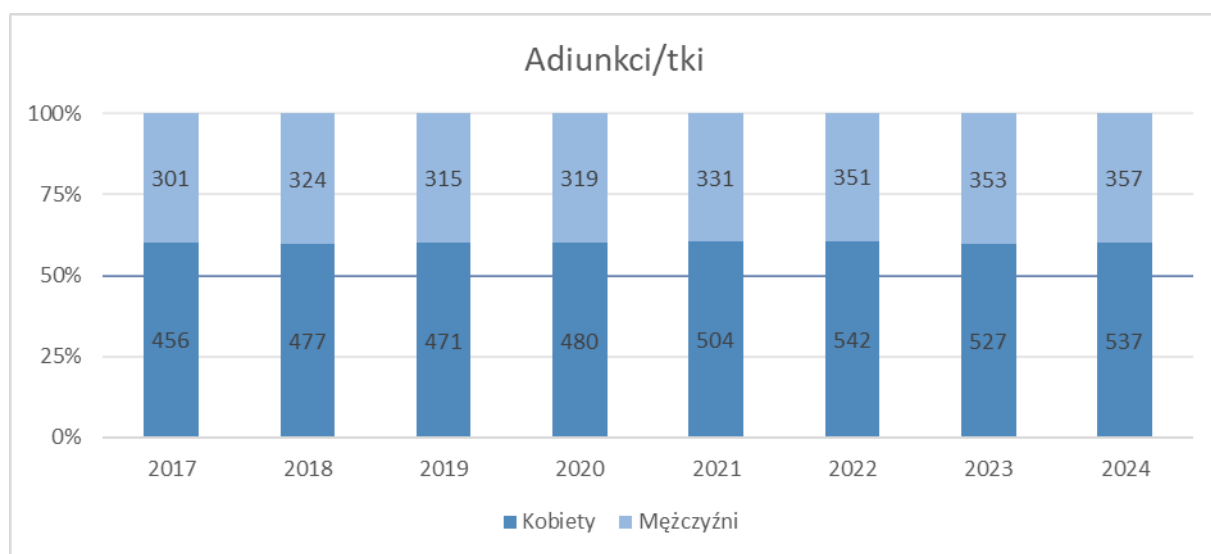
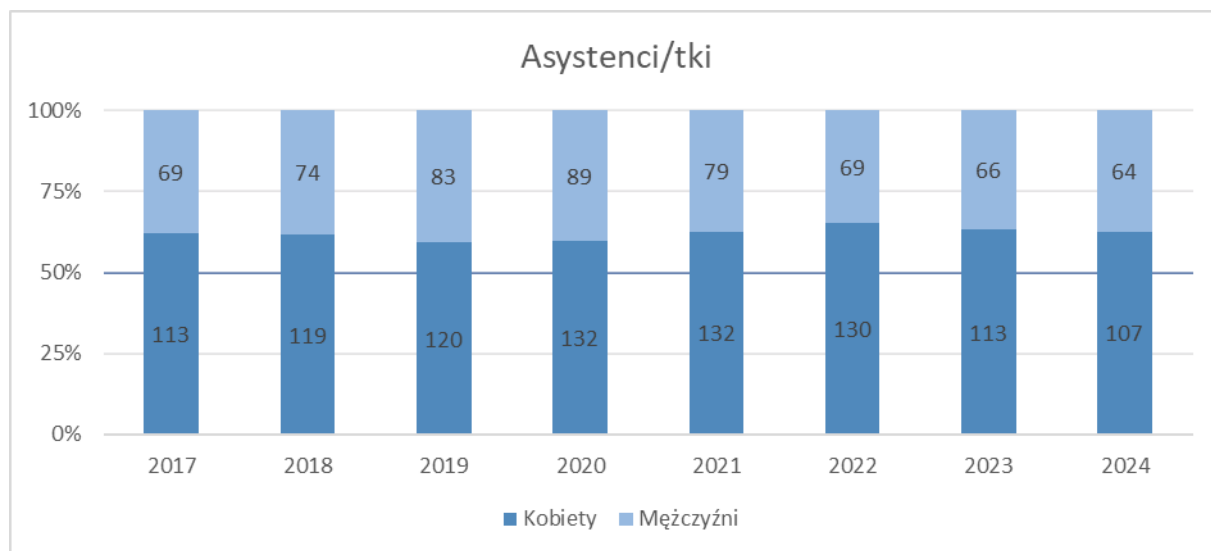
Na stanowiskach profesorki lub profesora uczelni sytuacja jest stabilna – na czterech z jedenastu wydziałów kobiety stanowią niewielką większość. Dotyczy to Wydziału Biologii, Wydziału Chemii, Wydziału Filologicznego oraz Wydziału Oceanografii i Geografii, gdzie udział kobiet wynosi odpowiednio 64%, 56%, 65% i 63%.

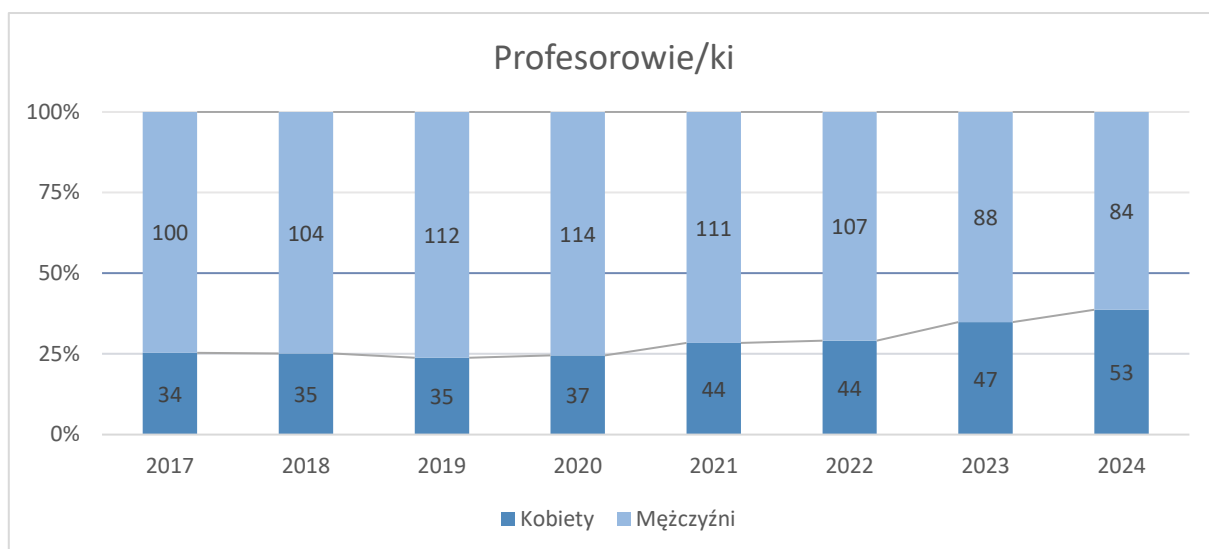
W przypadku najwyższego stanowiska akademickiego – profesorki lub profesora z tytułem naukowym – kobiety są nadal znacznie słabiej reprezentowane, choć – jak wcześniej wskazano – sytuacja stopniowo się poprawia. W 2024 roku względną równowagę osiągnięto na Wydziale Biologii oraz Wydziale Zarządzania, natomiast na Wydziale Nauk Społecznych oraz Wydziale Oceanografii i Geografii kobiety stanowiły większość wśród osób posiadających tytuł profesora (odpowiednio 57% i 59%).

Wyjątek stanowią Wydział Ekonomiczny oraz Międzyuczelniane Centrum Badań nad Szczepionkami Przeciwnowotworowymi, gdzie – ze względu na zatrudnienie tylko jednej osoby na stanowisku profesorki lub profesora – nie jest możliwe formułowanie wniosków statystycznych.

Na Wydziale Historycznym odnotowano natomiast bardzo niski udział kobiet na tym stanowisku – kobiety stanowiły zaledwie 12% osób posiadających tytuł profesora.

I.I.I Dynamika zatrudnienia mężczyzn i kobiet na różnych stanowiskach naukowych





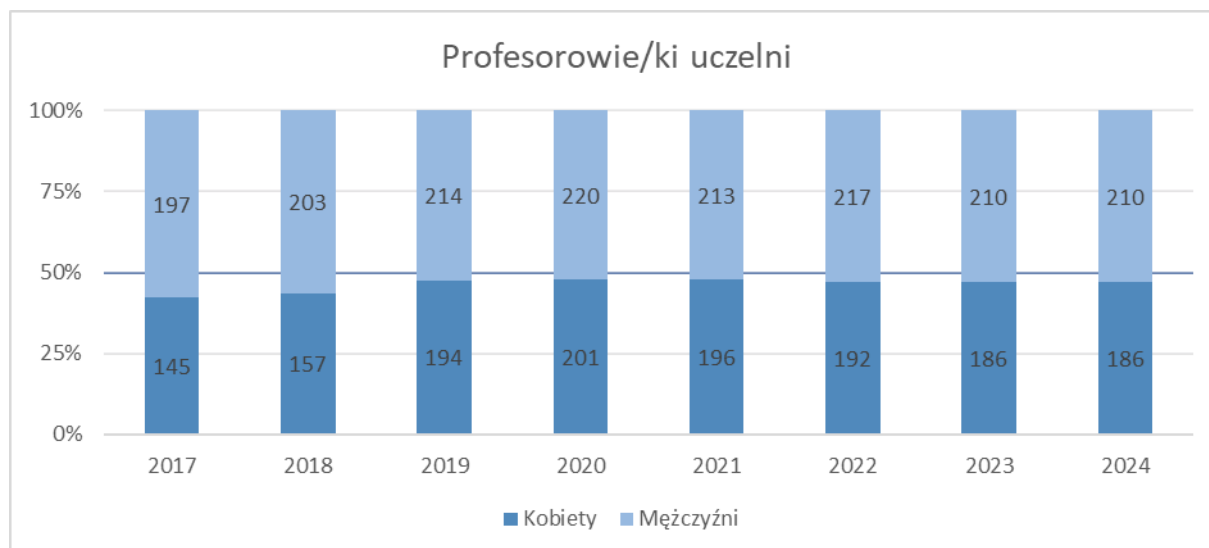
Analiza danych z lat 2017–2024, obejmująca ostatnie osiem lat, pozwala sformułować kilka wniosków. Udział kobiet zatrudnionych na różnych stanowiskach naukowych pozostaje ogólnie stabilny, przy jednoczesnej wyraźnej tendencji wzrostowej na wyższych szczeblach kariery akademickiej.

Na stanowisku asystentki lub asystenta kobiety niezmiennie stanowią większość – w 2024 roku ich udział wyniósł 63% (107 kobiet spośród 171 osób zatrudnionych). Wskaźnik ten utrzymuje się na względnie stałym poziomie, z niewielkimi wahaniami nieprzekraczającymi 4 punktów procentowych.

Na stanowisku adiunktki lub adiunkta od 2019 roku udział kobiet pozostaje praktycznie niezmienny i wynosi około 60%. W 2024 roku na tym stanowisku zatrudnionych było 537 kobiet spośród 893 osób.

W przypadku osób zatrudnionych na stanowisku profesorki lub profesora uczelni udział kobiet stopniowo rośnie. Ich odsetek zwiększył się z 42% osiem lat wcześniej do 47% w 2024 roku. Liczba kobiet zatrudnionych na tym stanowisku wynosiła 186 spośród 396 osób.

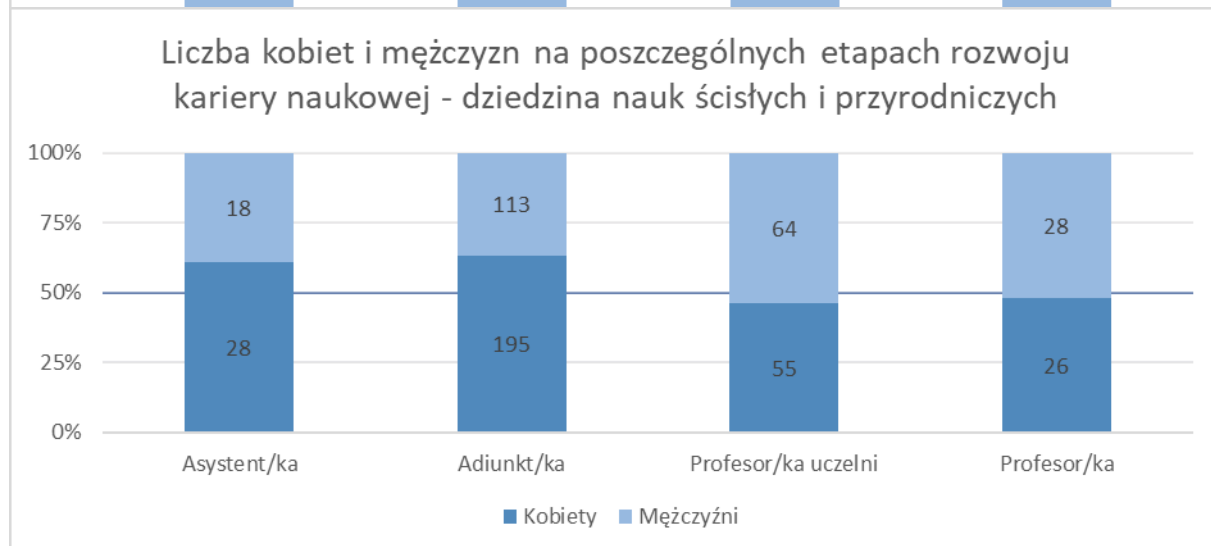
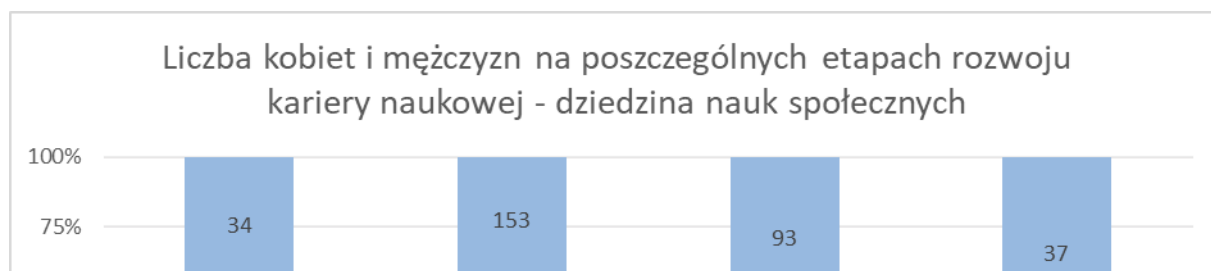
Wyraźny wzrost odnotowano w przypadku udziału kobiet posiadających tytuł profesora. W 2017 roku wynosił on zaledwie 25%, w 2022 roku wzrósł nieznacznie do 29% (44 kobiety i 107 mężczyzn), natomiast w 2024 roku osiągnął już 39%.



W ujęciu bezwzględnym liczba kobiet z tytułem profesora wzrosła z 44 do 53 w ciągu zaledwie dwóch lat, co oznacza wzrost o około 20%. W 2024 roku kobiety stanowiły 39% osób zatrudnionych na stanowisku profesora tytularnego (53 kobiety i 84 mężczyzn).

Wzrost liczby kobiet posiadających tytuł naukowy profesora jest zatem bardzo znaczący. Należy jednak zauważyć, że w latach 2020–2024 istotnie zmniejszyła się liczba mężczyzn zatrudnionych na tym stanowisku. Najprawdopodobniej wynika to z przechodzenia części profesorów na emeryturę.

I.I.II Struktura zatrudnienia według płci z podziałem na dziedzinę nauki



Na podstawie informacji uzyskanych z systemu POL-on przeprowadzono analizę danych dotyczących udziału kobiet w zatrudnieniu na poszczególnych stanowiskach, z podziałem na dziedziny nauki w Uniwersytecie Gdańskim. Podstawę przypisania do danej dziedziny stanowiły oświadczenia o wyborze dyscypliny, składane przez nauczycielki i nauczycieli akademickich 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.).

Na Uniwersytecie Gdańskim, na podstawie zebranych deklaracji, wyodrębniono trzy główne dziedziny:

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

W dziedzinie nauk humanistycznych struktura zatrudnienia według płci nie uległa istotnym zmianom w porównaniu z poprzednim okresem. W 2024 roku kobiety stanowiły 56% osób zatrudnionych, a mężczyźni 44%, co jest porównywalne z wcześniejszymi wynikami. Kobiety znacząco dominowały na stanowiskach asystentek i asystentów (11:2) oraz adiunktów i adiunktów (116:73).

Na stanowisku profesorki lub profesora uczelni zatrudniona była zbliżona liczba kobiet i mężczyzn (53:48). W przypadku osób posiadających tytuł profesora kobiety stanowiły 28% (9 osób), a mężczyźni 72% (23 osoby). Również w tym zakresie nie odnotowano istotnych zmian – udział kobiet utrzymał się na zbliżonym poziomie.

W dziedzinie nauk społecznych zatrudnienie kobiet i mężczyzn było niemal równe (314 kobiet i 317 mężczyzn). W grupie asystentek i asystentów oraz adiunktów i adiunktów struktura zatrudnienia była zbliżona – kobiety stanowiły odpowiednio 52% i 56%. Natomiast w grupie profesorek i profesorów uczelni oraz osób posiadających tytuł profesora kobiety pozostają w mniejszości, stanowiąc odpowiednio 43% i 31%. Odnotowano wyraźny spadek udziału kobiet w grupie profesorek i profesorów uczelni o 12 punktów procentowych.

Strukturę zatrudnienia w dziedzinie nauk ścisłych i przyrodniczych przedstawia kolejny wykres. Podobnie jak w poprzednich analizowanych okresach, w tej dziedzinie przeważają kobiety – stanowią 58% osób zatrudnionych. Również na stanowiskach asystentek i asystentów (61%) oraz adiunktów i adiunktów (63%) kobiety są liczniej reprezentowane.

W przypadku stanowiska profesorki lub profesora uczelni w 2024 roku odnotowano spadek udziału kobiet o 2 punkty procentowe w porównaniu z 2022 rokiem. Odmienna sytuacja występuje natomiast w odniesieniu do osób posiadających tytuł profesora. W dziedzinie nauk ścisłych i przyrodniczych odnotowano najwyższy odsetek kobiet na tym stanowisku. Ich udział wzrósł dwukrotnie – z 24% do 48% ogółu zatrudnionych profesorów. Jest to najwyższy odsetek spośród wszystkich dziedzin.

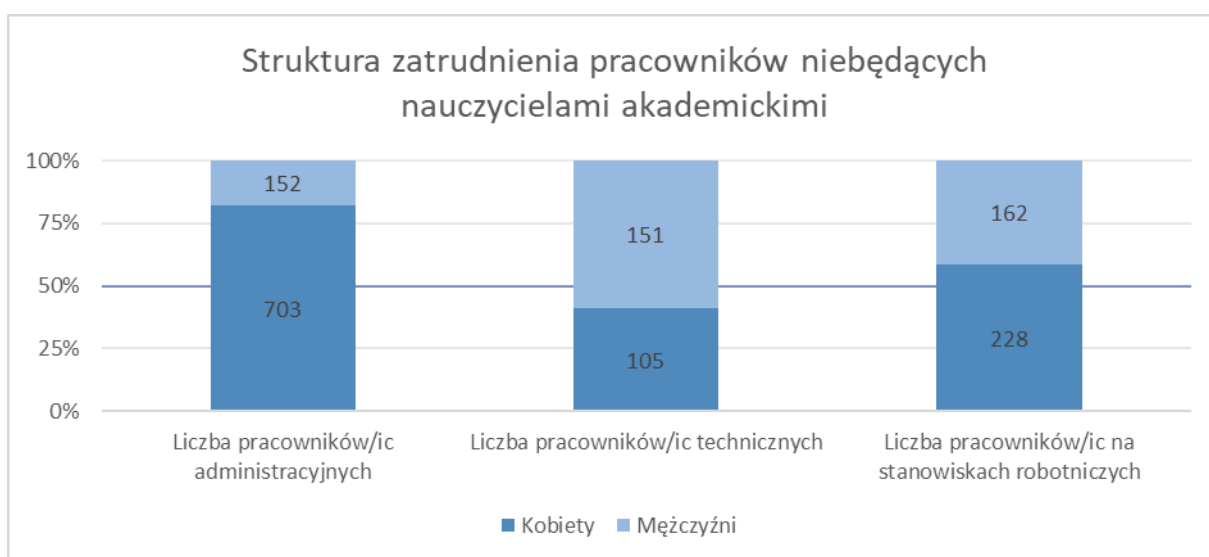
Warto również zauważyć wcześniejszy wzrost udziału kobiet w tej grupie – w 2019 roku wynosił on niespełna 14%, co oznacza wzrost o około 10 punktów procentowych względem lat wcześniejszych.

Podsumowując, struktura zatrudnienia na Uniwersytecie Gdańskim w 2024 roku przedstawia się następująco: spośród 1720 osób zatrudnionych 66% stanowią kobiety, a 34% mężczyźni. W każdej z analizowanych dziedzin kobiety najczęściej zajmują stanowiska asystenckie (63%, czyli 107 osób).

Na kolejnym szczeblu – stanowisku adiunktki lub adiunkta – również dominują kobiety, stanowiąc 60% tej grupy (537 z 894 osób). Niższy jest natomiast udział kobiet na stanowisku profesorki lub profesora uczelni – 47% (186 osób). Najmniejszy udział kobiet (39%) występuje wśród osób posiadających tytuł profesora (53 kobiety).

Na tym najwyższym stanowisku widoczny jest jednak wyraźny wzrost udziału kobiet w porównaniu z poprzednim okresem badawczym.

I.II Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi



Wśród osób niebędących nauczycielkami i nauczycielami akademickimi w 2024 roku, których łącznie było 1501, kobiety stanowiły znaczącą większość – 1036 osób (69%), podczas gdy mężczyźni 465 (31%).

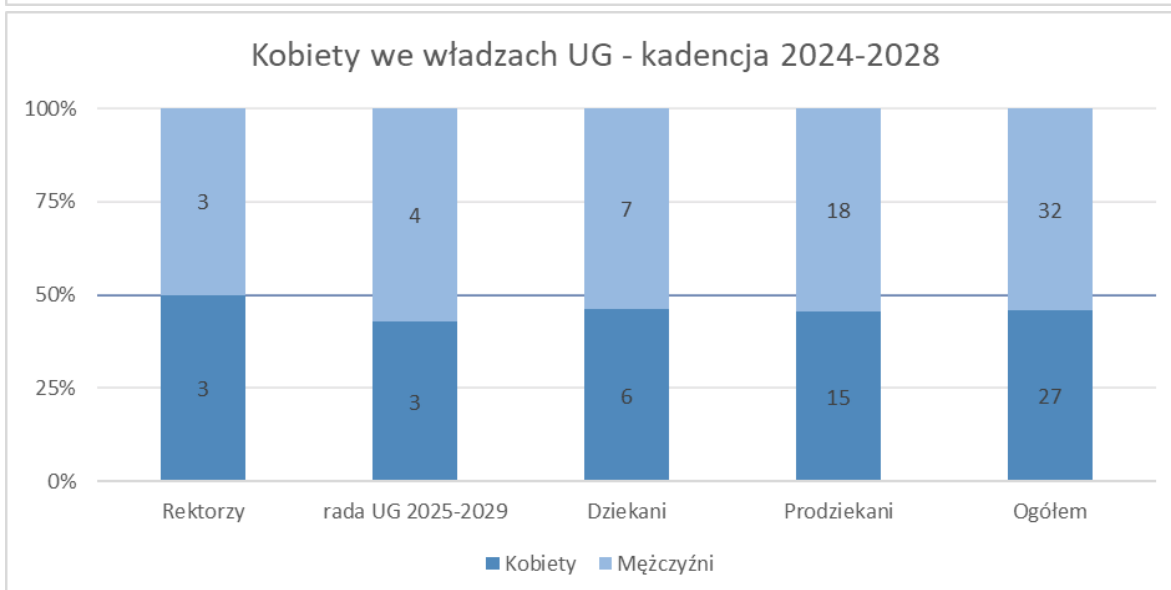
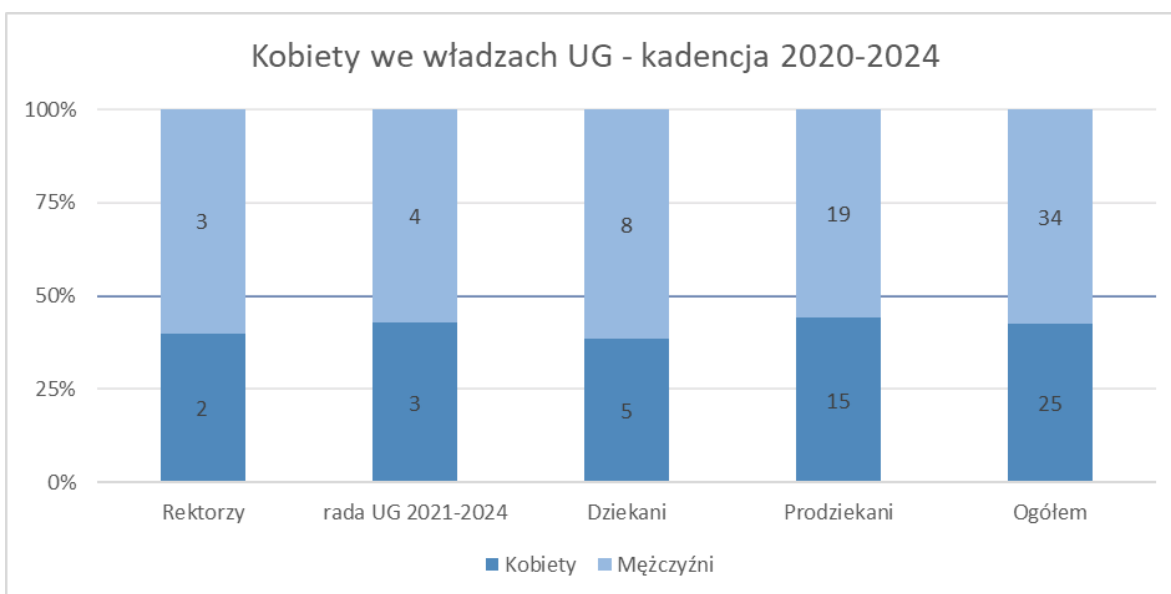
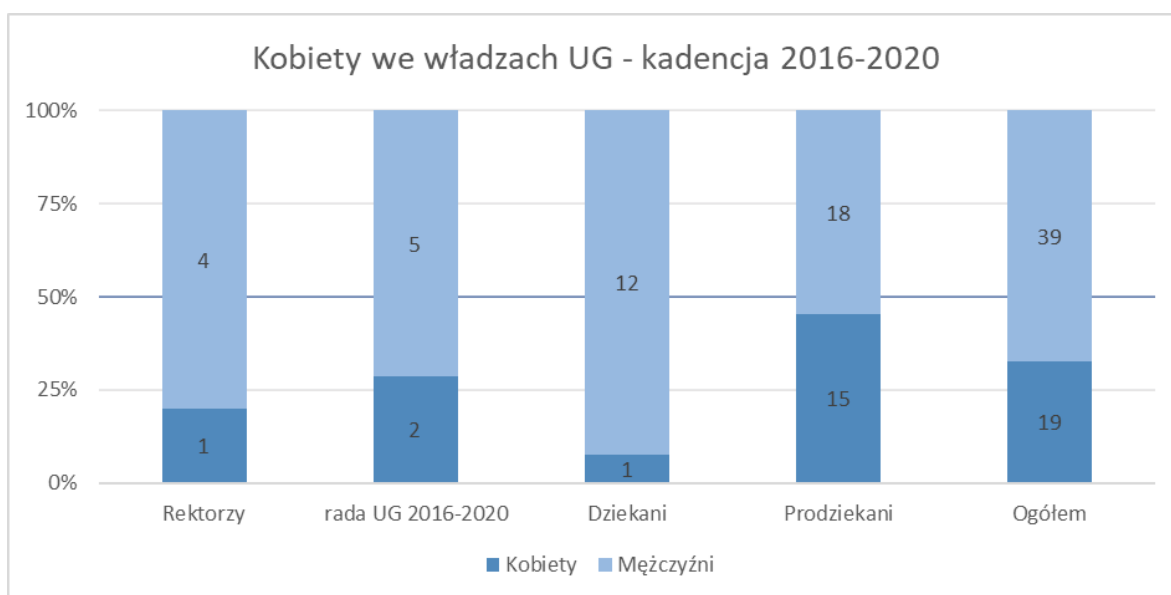
Pracownice i pracownicy administracyjni, do których zaliczono także bibliotekarki i bibliotekarzy, stanowią najliczniejszą podgrupę osób niebędących nauczycielkami i nauczycielami akademickimi – łącznie 855 osób. Kobiety stanowiły w niej aż 703 osoby, co odpowiada ponad 80% ogółu zatrudnionych w tej grupie.

Odwrotną tendencję obserwuje się wśród pracownic i pracowników technicznych, do których zaliczono osoby zatrudnione na stanowiskach naukowo-technicznych, informatyczki i informatyków oraz marynarzy. W tej grupie 151 z 256 osób to mężczyźni (59%), natomiast kobiety stanowią 41% (105 osób). Wynika to między innymi z bardzo niskiego udziału kobiet wśród informatyków (13%) oraz ich braku w grupie marynarzy.

W grupie osób zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, obejmującej pracownice i pracowników obsługi oraz poligrafii, również obserwuje się względną równowagę, z niewielką przewagą kobiet – 228 wobec 162 mężczyzn, co stanowi odpowiednio około 58% i 42%.

Analiza struktury zatrudnienia według płci wśród osób niebędących nauczycielkami i nauczycielami akademickimi wskazuje, że kobiety stanowią większość w dwóch z trzech głównych kategorii zatrudnienia. Największa dysproporcja na ich korzyść występuje w grupie pracownic i pracowników administracyjnych.

I.III Kobiety we władzach Uniwersytetu Gdańskiego



Dane przedstawione na dwóch pierwszych wykresach odnoszą się do stanu na koniec kadencji (w jej trakcie następowały jedynie nieznaczne zmiany kadrowe). Dane zaprezentowane na trzecim wykresie przedstawiają stan na dzień 31 grudnia 2024 roku.

Na Uniwersytecie Gdańskim utrzymuje się pozytywny trend wzrostu udziału kobiet w strukturach decyzyjnych. Choć większość stanowisk kierowniczych nadal zajmują mężczyźni, obserwuje się systematyczny wzrost reprezentacji kobiet. Funkcję rektora uczelni niezmiennie pełni mężczyzna. W obecnej kadencji nastąpiła jednak wyraźna zmiana w składzie prorektorskim – spośród pięciu osób pełniących funkcję prorektora trzy to kobiety, co oznacza, że w gronie rektorskim osiągnięto obecnie równowagę płci.

W aktualnym składzie dziekańskim, poszerzonym o dyrektorki i dyrektorów Międzynarodowych Agend Badawczych – ze względu na zbliżony do wydziałów charakter ich działalności – znajduje się 13 osób, w tym 6 kobiet (46%). Jest to znaczący wzrost w porównaniu z kadencją 2016–2020, kiedy funkcję dziekanki pełniła tylko jedna kobieta (8%), oraz z kadencją 2020–2024, w której funkcję tę sprawowało pięć kobiet.

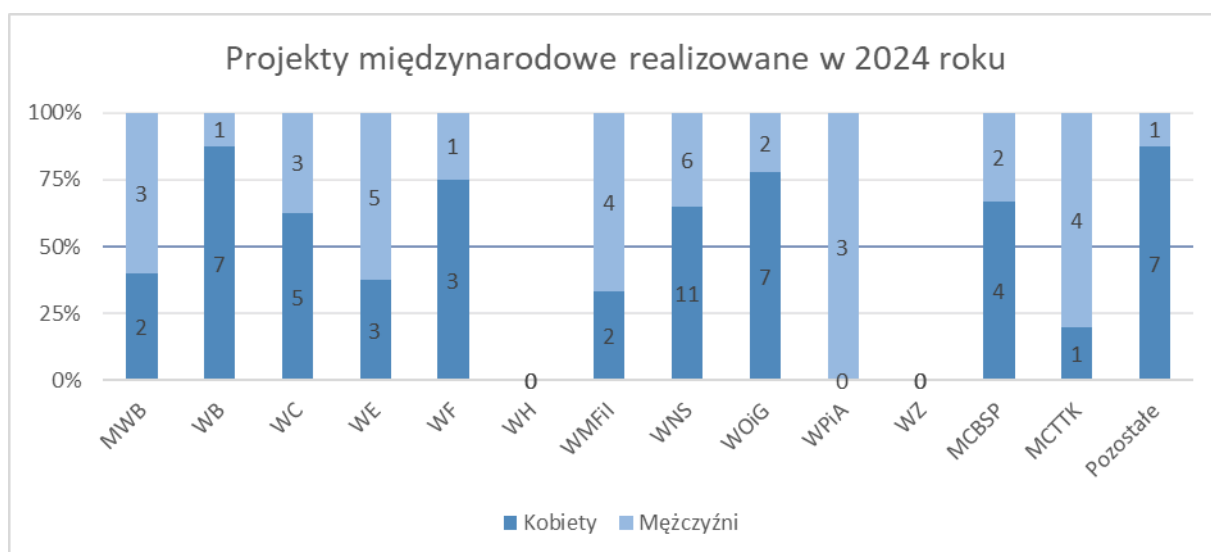
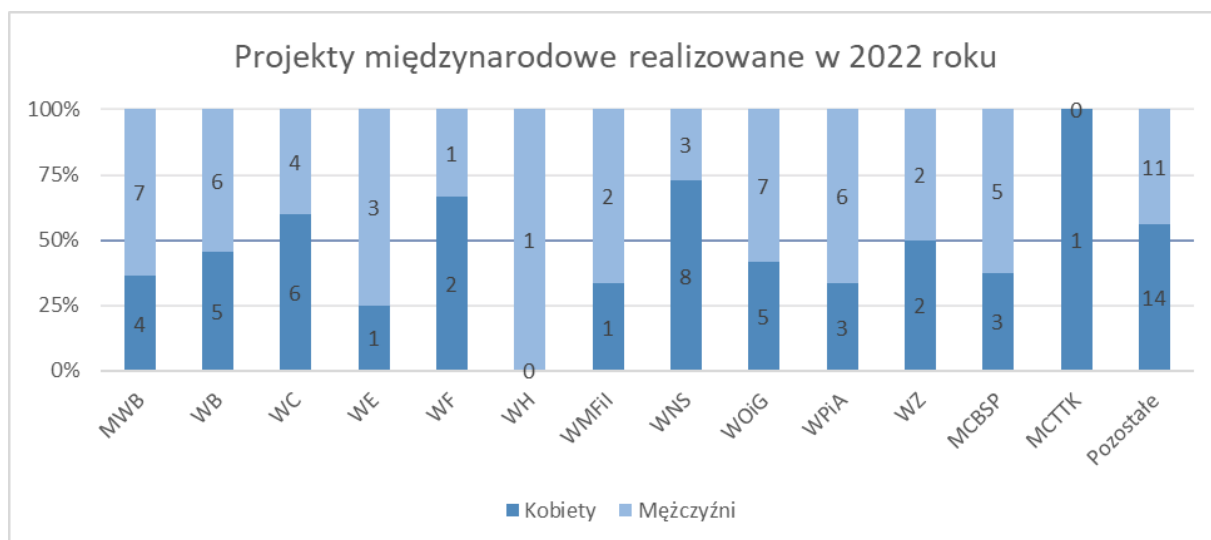
Stopniowo zwiększał się również udział kobiet pełniących funkcje prodziekanek i prodziekanów – odpowiednio w kolejnych kadencjach wynosił on 33%, 42% i 46%.

Kobiety odgrywają także istotną rolę w kierowaniu innymi jednostkami Uniwersytetu Gdańskiego, takimi jak: Szkoła Doktorska Nauk Humanistycznych i Społecznych, Centrum Badań Memlingowskich, Centrum Badań nad Gospodarką Morską, Centrum Terapii Fagowych, Centrum Zrównoważonego Rozwoju, Centrum Języków Obcych, Wydawnictwo UG, Muzeum UG, Akademickie Centrum Wsparcia Psychologicznego, Akademickie Centrum Języka Polskiego i Kultury Polskiej oraz Centrum Doskonalenia Dydaktycznego i Tutoringu.

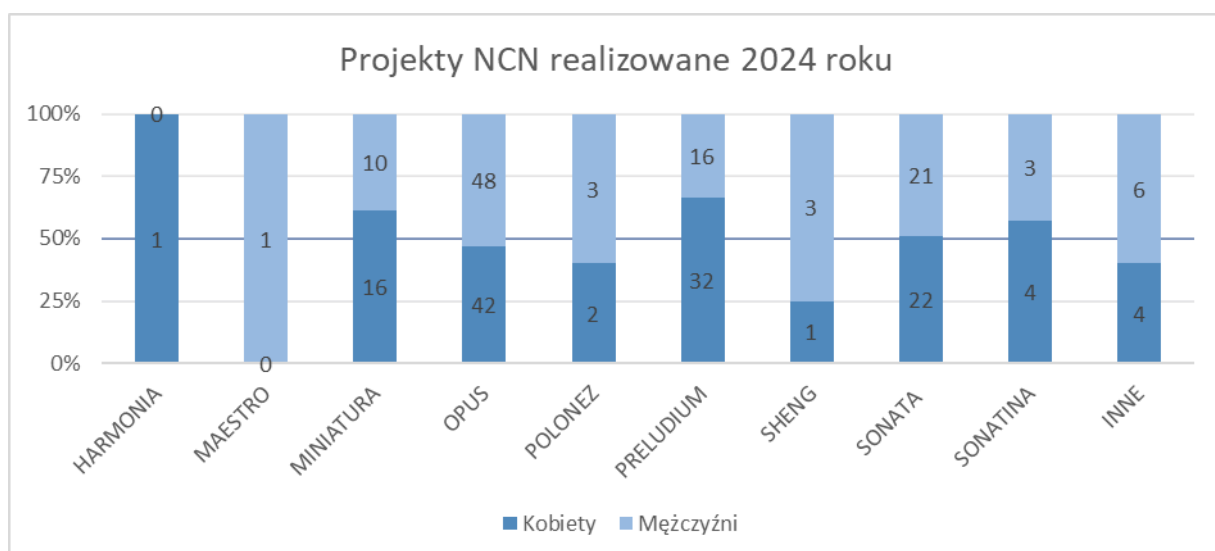
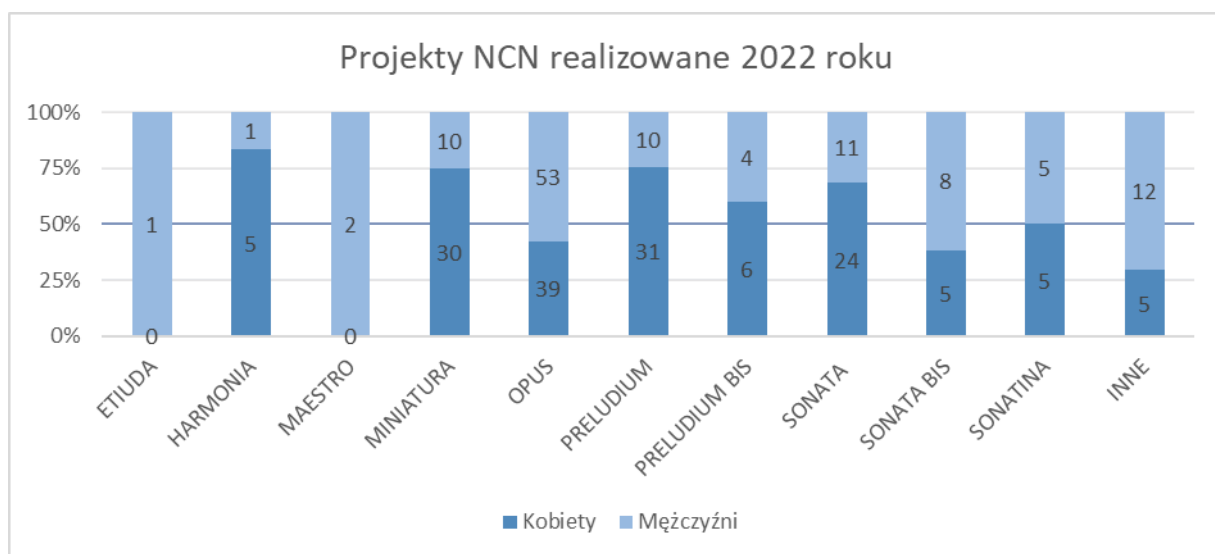
W administracji uniwersyteckiej kobiety również zajmują liczne stanowiska kierownicze. Udział kobiet w tej grupie wzrósł w ostatnich latach z 78% do 81%, natomiast ich udział w kierowaniu jednostkami administracji pozostał na stabilnym poziomie – kobiety zajmują 70% stanowisk kierowniczych.

Kobiety pełnią między innymi funkcje: kanclerki, zastępczyni kanclerza, dyrektorki finansowej, dyrektorki Centrum Zarządzania Zasobami Ludzkimi, dyrektorki Archiwum UG, dyrektorki Centrum Transferu Technologii, dyrektorki Biura Organizacji, dyrektorki Biura Nauki, dyrektorki Biura Kształcenia, dyrektorki Centrum Komunikacji i Promocji, a także kierowniczek Biura Nauki, Biura Finansów i Projektów Strategicznych, Biura Współpracy Międzynarodowej, Biura Wsparcia Realizacji Projektów, Biura Współpracy i Rozwoju, Biura Audytu i Kontroli Wewnętrznej, Biura Rekrutacji, Biura Karier, Biura ds. Osób z Niepełnosprawnościami oraz Gdańskiego Uniwersytetu Trzeciego Wieku.

II. Udział kobiet i mężczyzn w kierowaniu projektami naukowymi



Analiza danych dotyczących realizowanych na Uniwersytecie Gdańskim projektów międzynarodowych wskazuje na dalszy wzrost udziału kobiet w kierowaniu tymi projektami. W poprzednim okresie raportowym, po stopniowym wzroście, osiągnięto parytet płci w zakresie kierowania projektami międzynarodowymi. W 2024 roku tendencja wzrostowa utrzymała się, a odsetek kobiet pełniących funkcję kierowniczek projektów wzrósł o 10 punktów procentowych. W 2024 roku na pięciu z jedenastu wydziałów odnotowano również wyższy udział kobiet kierujących projektami międzynarodowymi.

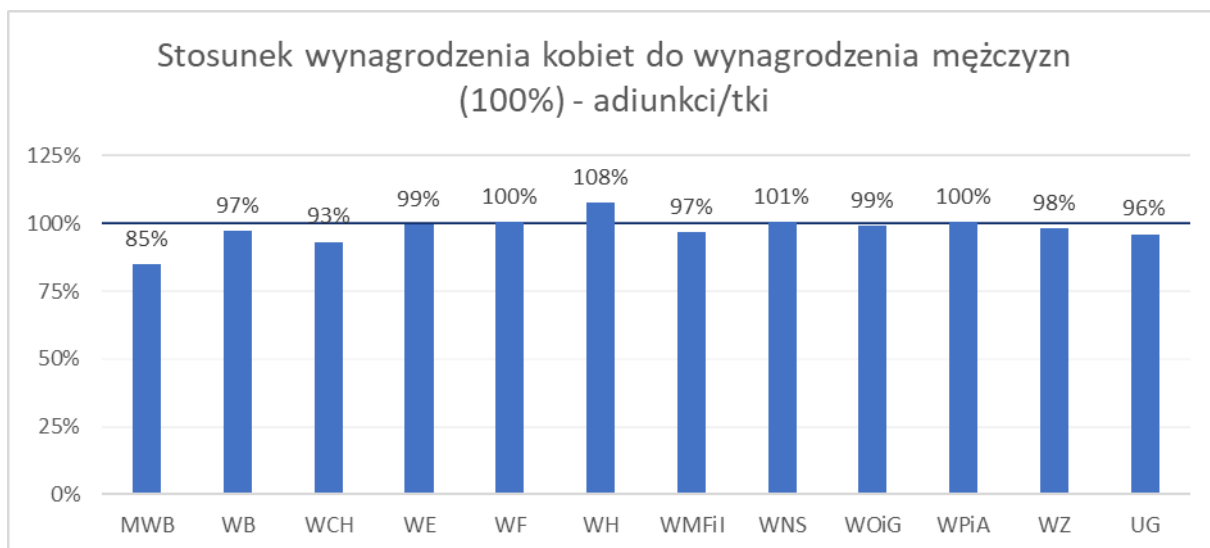
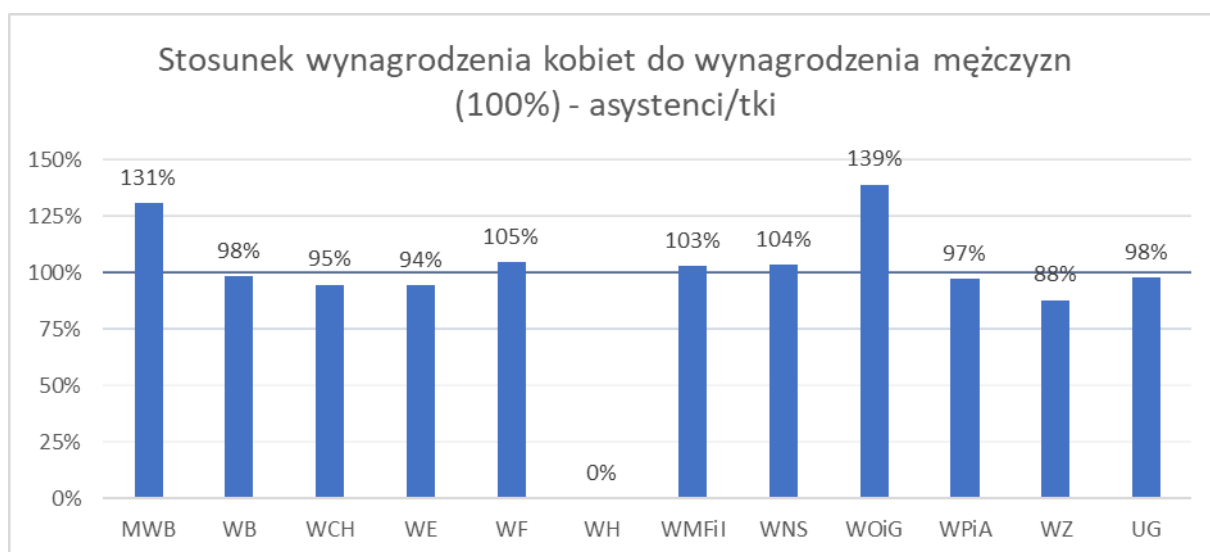


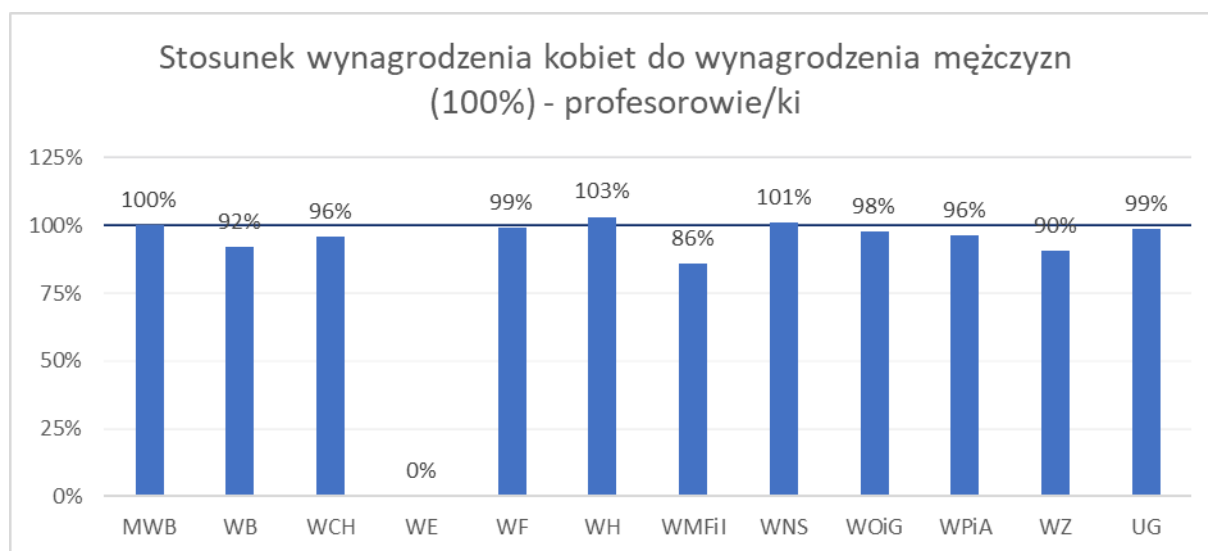
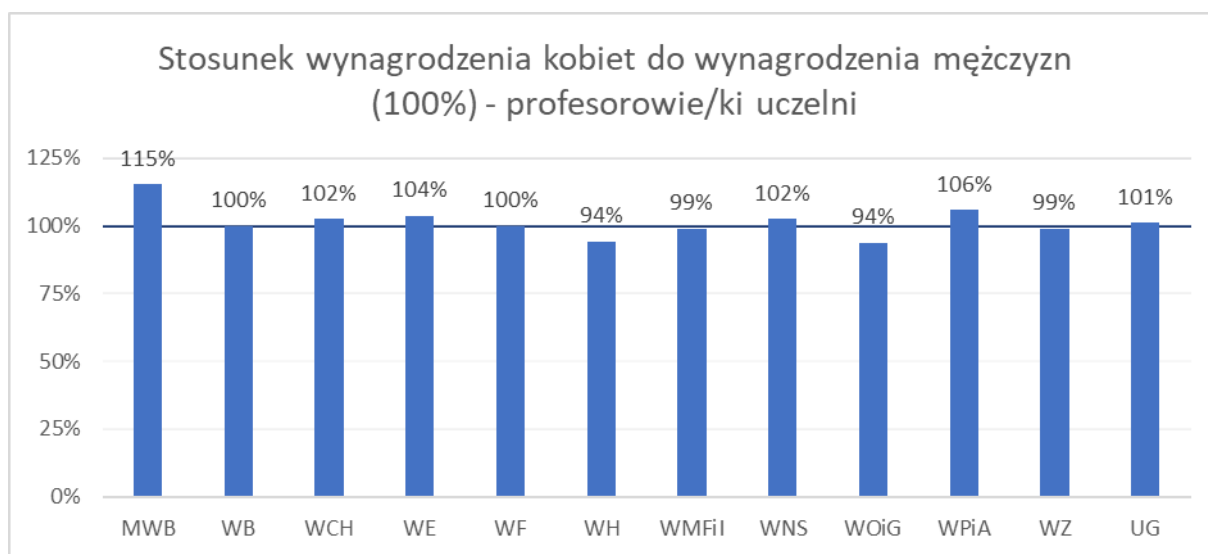
W przypadku projektów krajowych kobiety zarówno w 2022, jak i w 2024 roku kierowały większą liczbą projektów (odpowiednio 56% i 52%). Znacząco dominowały wśród kierowniczek niskobudżetowych projektów PRELUDIUM. Natomiast w przypadku najpopularniejszych projektów OPUS w obu analizowanych okresach większością projektów kierowali mężczyźni (odpowiednio 58% i 54%).

III. Porównanie zarobków kobiet i mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach w Uniwersytecie Gdańskim

Na podstawie danych z dnia 31 grudnia 2024 roku, przekazanych przez Dział Kontrolingu Uniwersytetu Gdańskiego, przeprowadzono analizę podstawowych wynagrodzeń kobiet i mężczyzn zatrudnionych na uczelni. W analizie uwzględniono wynagrodzenie zasadnicze wynikające z angażu oraz tzw. „trzynastą pensję”. Nie uwzględniono natomiast dodatków do wynagrodzenia, takich jak dodatki stażowe i funkcyjne, premie czy nagrody.

III.I Zarobki w grupie pracowników naukowych





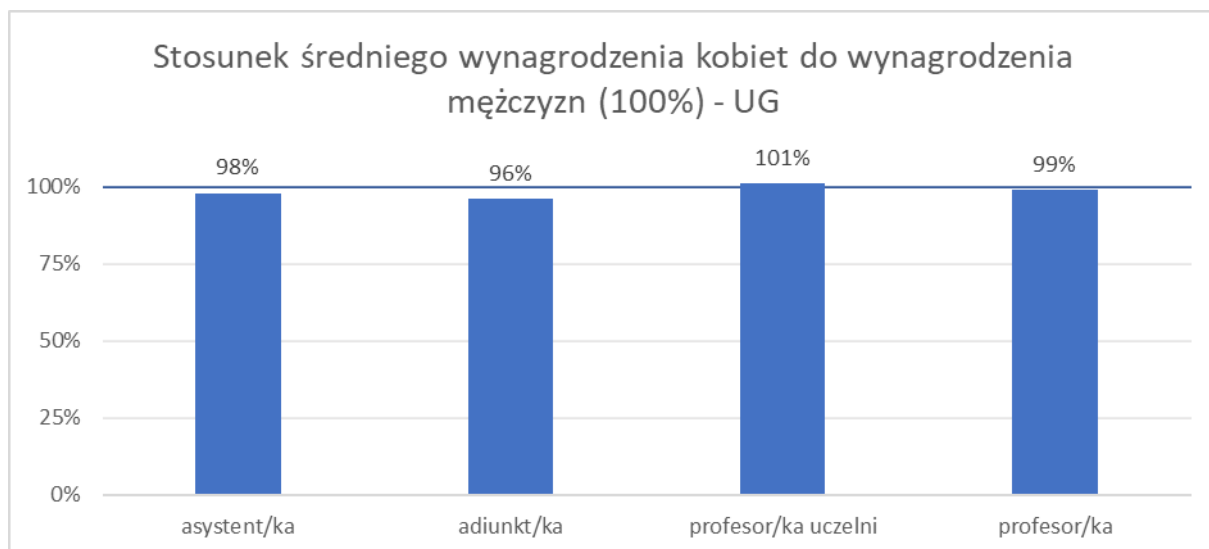
Na powyższych wykresach zaprezentowano relację wynagrodzeń kobiet do wynagrodzeń mężczyzn dla poszczególnych stanowisk w grupie pracowników i pracowników naukowych oraz naukowo-dydaktycznych na poszczególnych wydziałach.

Analiza wskazuje, że różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach na Uniwersytecie Gdańskim nie są znaczące. Największe dysproporcje odnotowano na stanowiskach asystenckich na Międzyuczelnianym Wydziale Biotechnologii UG i GUMed oraz na Wydziale Oceanografii i Geografii.

Zjawisko to wynika jednak ze specyfiki zatrudnienia – kobiety na tych stanowiskach częściej realizują zadania w ramach projektów międzynarodowych finansowanych ze środków Unii Europejskiej.

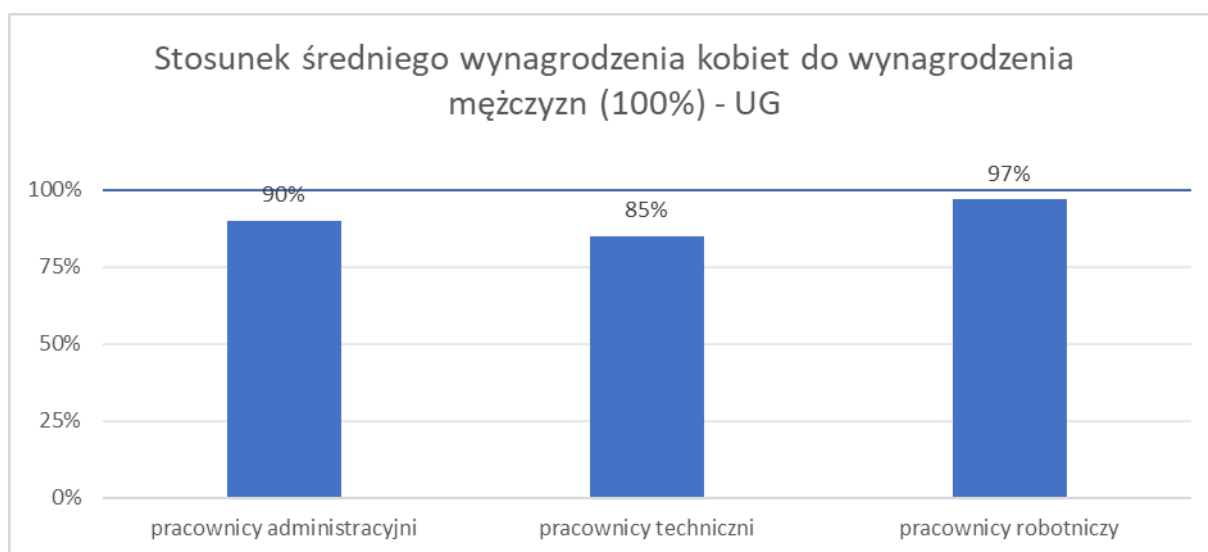
W poprzednim raporcie wskazano, że w 2022 roku kobiety na wszystkich stanowiskach naukowych zarabiały mniej niż mężczyźni. Różnice te były niewielkie, lecz systematycznie odnotowywane.

W 2024 roku różnice te zostały nie tylko zniwelowane, lecz w przypadku stanowiska profesorki lub profesora uczelni kobiety osiągają nieznacznie wyższe wynagrodzenia niż mężczyźni. Podobnie jak dwa lata wcześniej, największe dysproporcje średnich wynagrodzeń dotyczyły stanowiska adiunkt/ki lub adiunkta oraz osób posiadających tytuł profesora. Różnice te zostały jednak w ostatnim okresie w dużej mierze wyeliminowane, przede wszystkim dzięki wprowadzeniu – decyzją rektora, w porozumieniu ze związkami zawodowymi – minimalnych stawek wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach, niezależnych od płci. Rozwiązanie to stanowi istotny przykład działań prorównościowych, wyróżniający się zarówno w skali krajowej, jak i europejskiej.



Podsumowując dane dotyczące średniego wynagrodzenia nauczycielek i nauczycieli akademickich, należy stwierdzić, że średnie wynagrodzenia kobiet w stosunku do wynagrodzeń mężczyzn praktycznie się wyrównały – są niższe jedynie o 1% (odpowiednio 8642,32 zł i 8770,01 zł). Warto zauważyć, że w 2019 roku różnica ta wynosiła aż 8%. Odnosząc się do danych dotyczących luki płacowej w Polsce publikowanych przez Główny Urząd Statystyczny (GUS), należy podkreślić, że po okresie spadkowym, w którym osiągnęła ona najniższy poziom (4,8%) w 2020 roku, luka płacowa w kraju ponownie wzrosła i w 2023 roku wyniosła 7,9%. Tendencje ogólnokrajowe nie znajdują jednak odzwierciedlenia na Uniwersytecie Gdańskim, gdzie luka płacowa jest konsekwentnie ograniczana od 2019 roku.

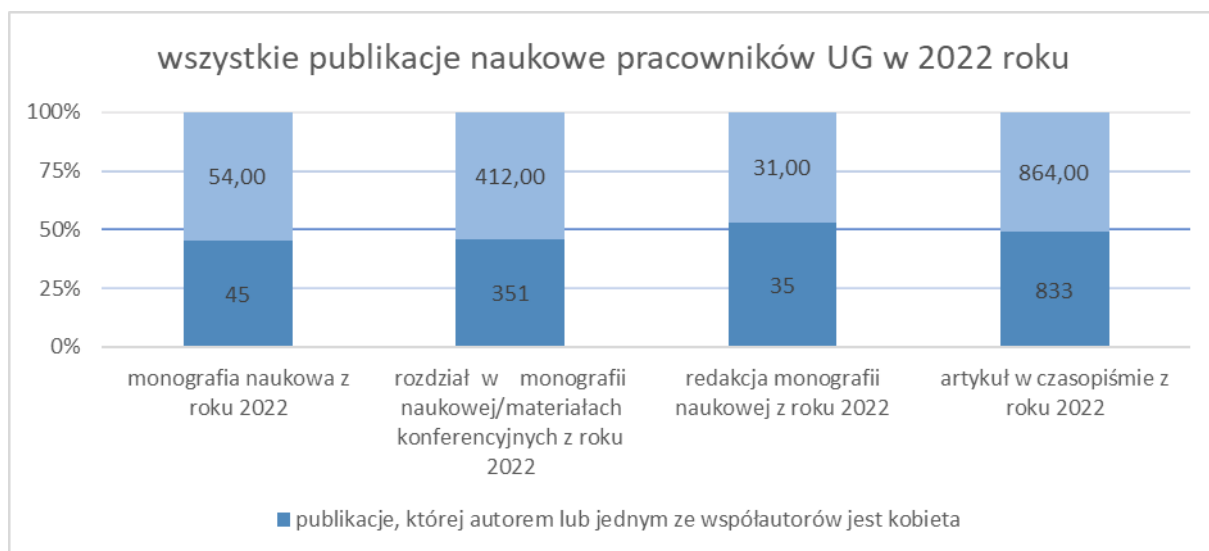
III.II Zarobki w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

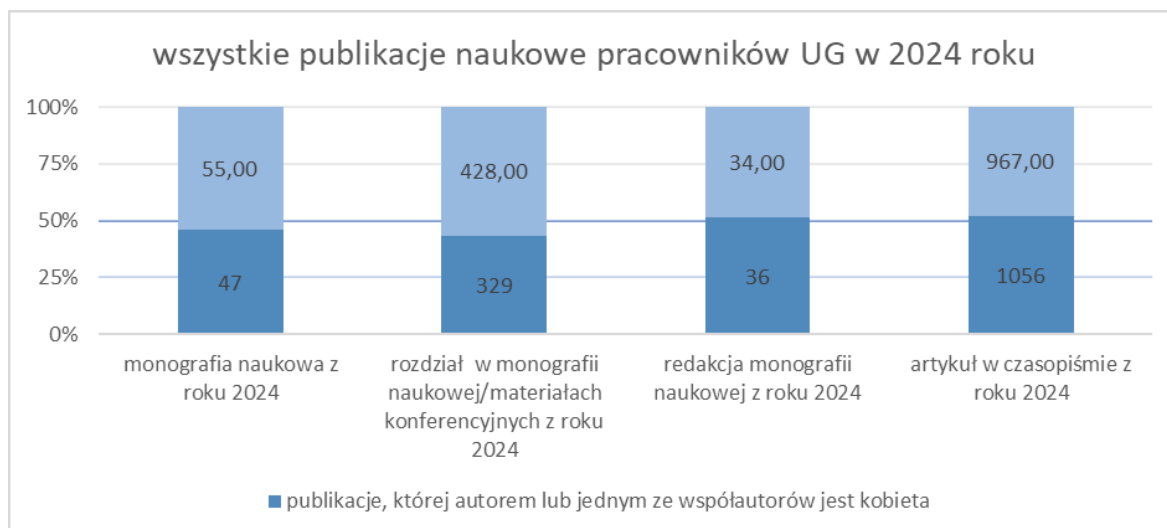


Na podstawie przeprowadzonej analizy można stwierdzić, że we wszystkich badanych grupach występują różnice płacowe na niekorzyść kobiet. Największą dysproporcję odnotowano wśród pracowników i pracowników technicznych, obejmujących między innymi osoby zatrudnione na stanowiskach naukowo-technicznych i inżynierijno-technicznych oraz informatyczki i informatyków. Kobiety w tej grupie osiągają średnio wynagrodzenia niższe o około 15% niż mężczyźni. Należy jednak podkreślić, że różnica ta wynika przede wszystkim ze struktury zatrudnienia – udział kobiet w tej grupie jest stosunkowo niski (np. wśród informatyków wynosi 13%), a część stanowisk pozostaje obsadzana wyłącznie przez mężczyzn. W konsekwencji porównanie średnich wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w tej kategorii nie odzwierciedla w pełni różnic płacowych na porównywalnych stanowiskach, lecz jest w dużej mierze efektem zróżnicowanej struktury zatrudnienia.

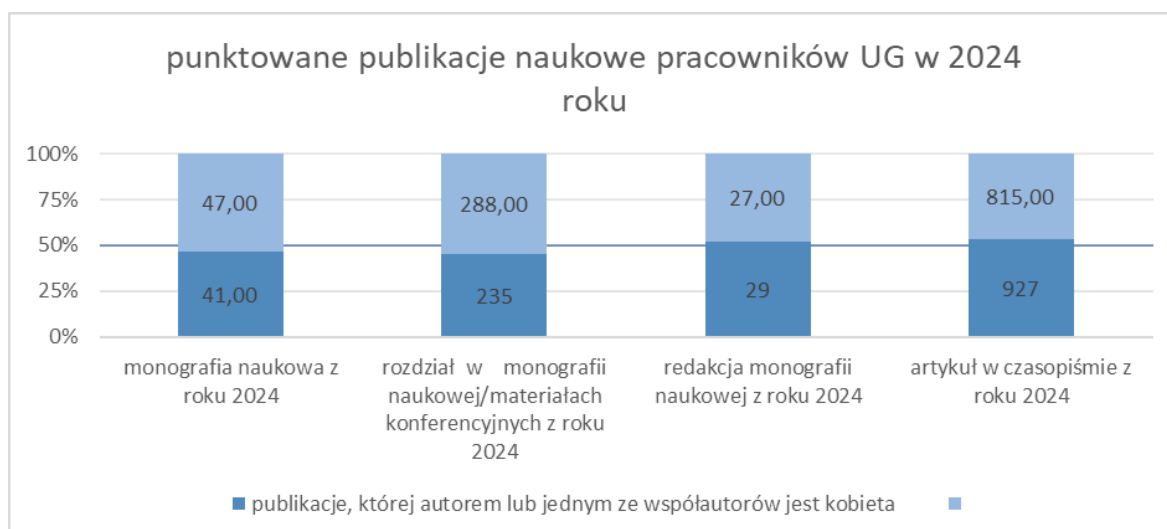
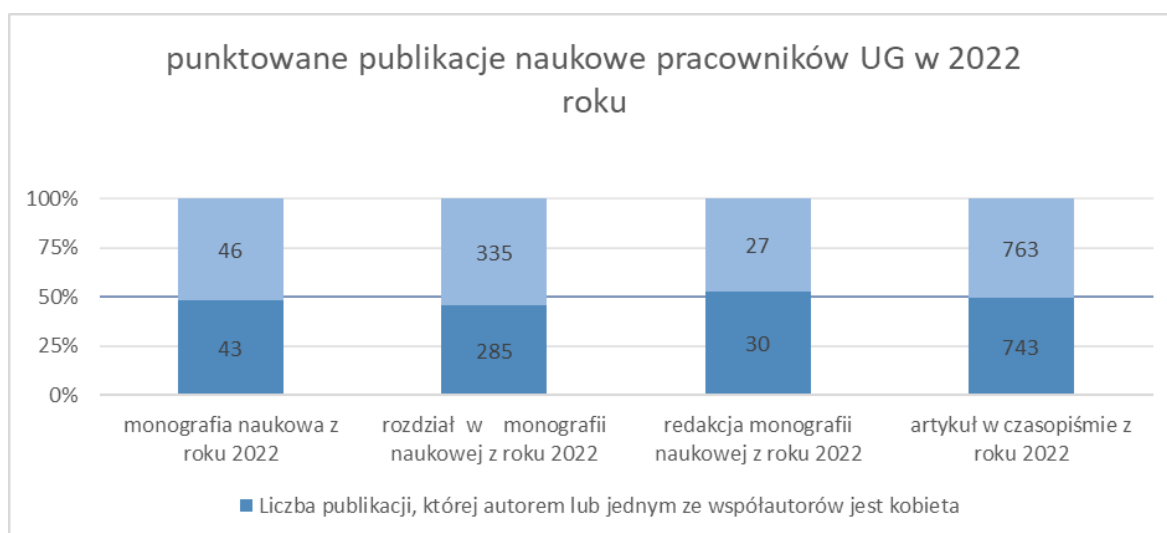
IV. Publikacje naukowe

Aktywność publikacyjna stanowi aspekt działalności naukowej analizowany w niniejszym raporcie dopiero po raz drugi. Zastosowano metodologię analogiczną do wykorzystanej w 2022 roku. Ze względu na częste występowanie publikacji wieloautorskich oraz fakt, że w różnych dyscyplinach naukowych obowiązują odmienne zasady ustalania kolejności autorów, w analizie uwzględniono ogół publikacji afiliowanych przy Uniwersytecie Gdańskim. Analizę przeprowadzono pod kątem udziału co najmniej jednej współautorki.



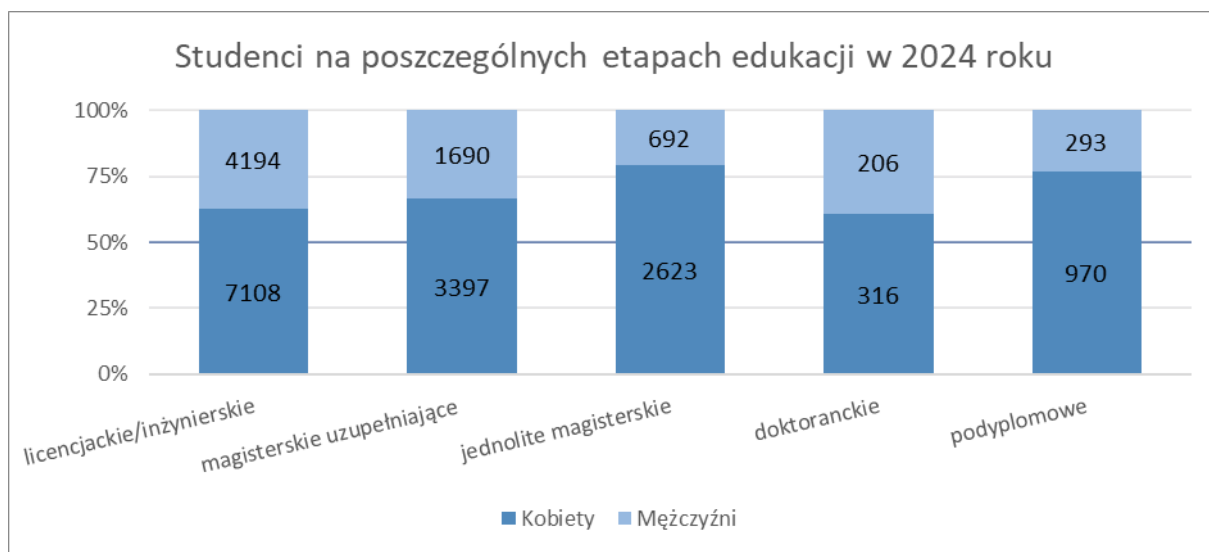


Analiza ogólnej liczby publikacji pokazuje, że udział kobiet i mężczyzn jest zbliżony. W przypadku artykułów publikowanych w czasopiśmie naukowym udział kobiet wzrósł z 49% do 52%. Jedyną kategorią, w której kobiety stanowią większy odsetek, jest redakcja monografii. W przypadku publikacji punktowanych procentowy udział kobiet jako autorek lub współautorek wzrósł w trzech z czterech przedstawionych kategorii, a w dwóch z nich kobiety stanowią większość. Udział

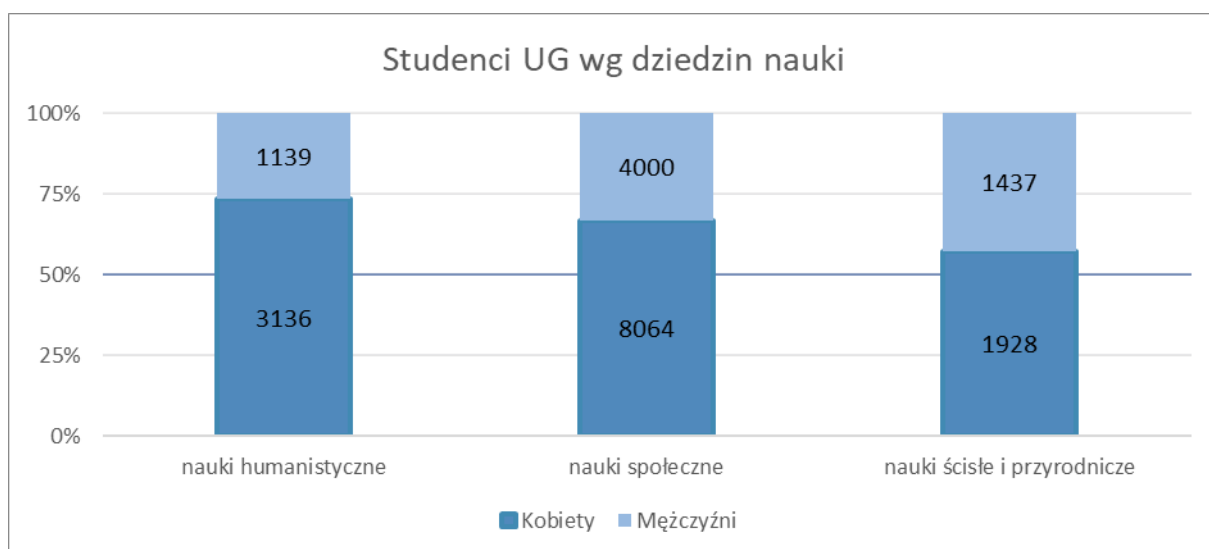


autorstwa kobiet w kategorii punktowanych monografii naukowych oraz punktowanych artykułów w czasopiśmie wzrósł o około 2%, natomiast w przypadku rozdziałów w punktowanych monografiach naukowych – o nieco ponad 8%. Ogółem aktywność publikacyjna pracowników i pracowników Uniwersytetu Gdańskiego w 2024 roku wzrosła w porównaniu z 2022 rokiem – o 12% w zakresie wszystkich publikacji oraz o 6% w odniesieniu do publikacji punktowanych.

V. Społeczność studencka Uniwersytetu Gdańskiego



Dane wskazują na wyraźną dominację kobiet na wszystkich etapach edukacji akademickiej. Na studiach pierwszego stopnia widoczna jest znacząca przewaga kobiet (69%) wśród osób rozpoczynających studia wyższe. Trend ten utrzymuje się również na drugim etapie kształcenia. Szczególnie wyraźna przewaga kobiet występuje w przypadku jednolitych studiów magisterskich (79%). W interpretacji tego zjawiska należy uwzględnić specyfikę kierunków, na których prowadzone są jednolite studia magisterskie, takich jak logopedia, pedagogika, psychologia i prawo. Pierwszy z wymienionych kierunków należy do dziedziny nauk humanistycznych, pozostałe zaś do dziedziny nauk społecznych. W obu tych dziedzinach udział kobiet jest bardzo wysoki. Na studiach doktoranckich różnica ta jest mniejsza niż na wcześniejszych etapach, jednak kobiety nadal stanowią większość – 59% osób kształcących się na tym poziomie. Oznacza to, że relatywnie mniej kobiet kontynuuje edukację na poziomie doktoranckim w porównaniu z wcześniejszymi etapami kształcenia. Zjawisko to może być związane ze zmianą priorytetów zawodowych i rodzinnych. Studia doktoranckie wymagają wieloletniego zaangażowania oraz intensywnej pracy badawczej, przy braku gwarancji zatrudnienia w sektorze nauki. Kobiety częściej wybierają inne formy podnoszenia kwalifikacji, które są bardziej elastyczne niż studia doktoranckie. Wyraźnie dominują one na przykład na poziomie kształcenia podyplomowego (77%). Elastyczność tej formy edukacji umożliwia łączenie obowiązków zawodowych i rodzinnych z dalszym rozwojem kompetencji.



Na podstawie danych przedstawionych na powyższym wykresie widoczne są wyraźne różnice w strukturze płci w zależności od dziedziny nauki dominującej na analizowanych kierunkach studiów.

Dziedzina nauk humanistycznych charakteryzuje się znacznym stopniem feminizacji (73%). Kobiety stanowią w niej niemal trzykrotnie licznieszą grupę niż mężczyźni. Zjawisko to jest zgodne z ogólnopolskimi trendami – kierunki humanistyczne przyciągają przede wszystkim kobiety.

Kobiety dominują również w naukach społecznych, choć skala tej przewagi jest nieco mniejsza (67%). Może to wynikać z popularności takich kierunków jak psychologia czy pedagogika, które tradycyjnie cieszą się dużym zainteresowaniem kobiet.

W dziedzinie nauk ścisłych i przyrodniczych występuje najmniejsza dysproporcja ze względu na płeć, choć kobiety nadal stanowią ponad połowę osób studiujących (58%). W porównaniu z naukami humanistycznymi i społecznymi ich udział jest jednak relatywnie niższy, co może być związane z historycznie większym udziałem mężczyzn na kierunkach technicznych i przyrodniczych.

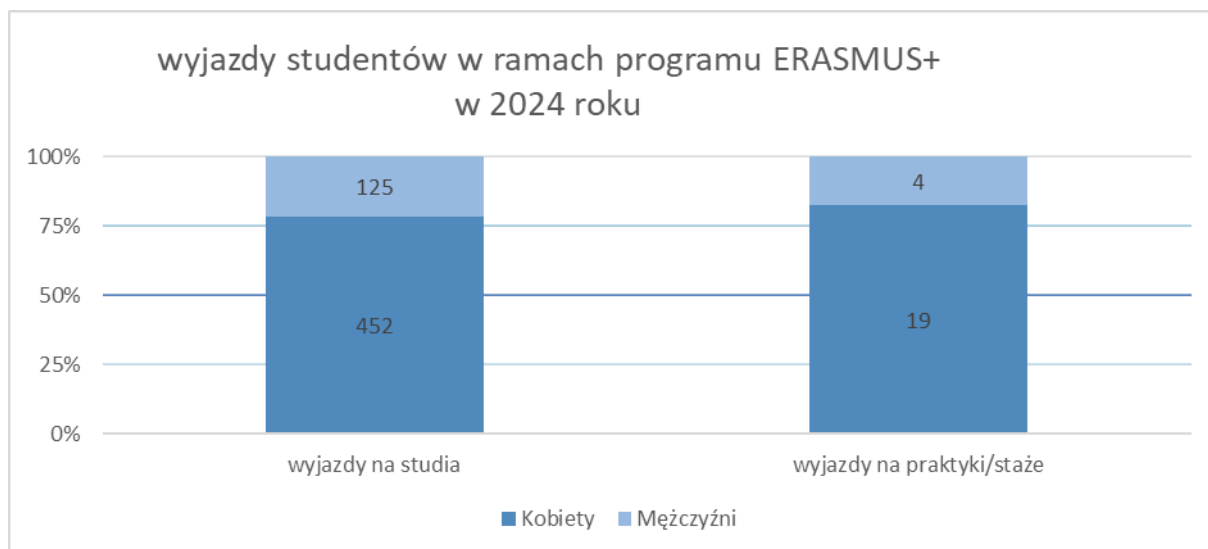
Jednocześnie przewaga kobiet w tej dziedzinie świadczy o zmianach w utrwalonych wzorcach wyboru ścieżek edukacyjnych oraz o rosnącym zainteresowaniu kobiet naukami ścisłymi i przyrodniczymi. Może to w przyszłości przyczynić się do większego zróżnicowania płci w zawodach wymagających wykształcenia ścisłego.

Jeżeli chodzi o kierunki studiów najczęściej wybierane przez studentki, na pierwszym miejscu znajduje się pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna, na której studiuje wyłącznie kobiety. Na kierunku pedagogika specjalna kobiety stanowią 96% studiujących. Wysoki stopień feminizacji obserwowany jest również na kierunku logopedia, gdzie odsetek kobiet wynosi 98% na studiach pierwszego stopnia oraz 95% na jednolitych studiach magisterskich.

Ciekawym przypadkiem jest kierunek biznes chemiczny, na którym na studiach pierwszego stopnia w 2024 roku kobiety stanowiły 68%, natomiast na studiach drugiego stopnia naukę kontynuowały wyłącznie kobiety. Należy jednak uwzględnić efekt tzw. drop-outu. Na studiach pierwszego stopnia na tym kierunku studiowały 94 osoby, natomiast na studiach drugiego stopnia już tylko 7. Przy tak niewielkiej liczbie osób studiujących nawet pojedyncze decyzje o rezygnacji mogły wpłynąć na to, że w danym roku akademickim w grupie znalazły się wyłącznie kobiety. Może to zatem stanowić efekt statystyczny wynikający z małej liczebności próby.

Kierunki z najniższym odsetkiem kobiet to informatyka (21%) oraz historia – odpowiednio 32% kobiet na studiach pierwszego stopnia i 27% na studiach drugiego stopnia.

VI.I Mobilność studencka



Na podstawie przedstawionych wyników można zauważyć znaczną przewagę kobiet wśród uczestniczek i uczestników programu Erasmus+ na Uniwersytecie Gdańskim w 2024 roku. W wyjazdach na studia zagraniczne kobiety stanowiły 78%, a w wyjazdach na praktyki – aż 83% wszystkich uczestników.

Taka struktura wpisuje się w ogólny obraz społeczności akademickiej uczelni, w której kobiety stanowią 67% wszystkich osób studiujących. Oznacza to, że kobiety nie tylko częściej podejmują studia, lecz także wykazują większą aktywność w zakresie mobilności zagranicznej.

Ich udział w programie Erasmus+ przewyższa udział mężczyzn w odniesieniu do całkowitej liczby studentek i studentów uczelni. Dominacja kobiet w programie Erasmus+ na Uniwersytecie Gdańskim nie jest zjawiskiem odosobnionym – podobny trend obserwuje się również w innych polskich uczelniach oraz w krajach należących do tzw. „nowych” państw członkowskich Unii Europejskiej.

Warto zestawić prezentowane dane z wynikami krajowego raportu RAD-on, który wskazuje, że w grupie studentek i studentów z tych krajów struktura uczestnictwa w mobilności zagranicznej jest wyraźnie sfeminizowana – w 2023 roku kobiety stanowiły 67% tej populacji.

Oznacza to, że dominacja kobiet w mobilności Erasmus+ na Uniwersytecie Gdańskim pozostaje spójna zarówno z lokalną strukturą społeczności akademickiej, jak i z szerszym trendem europejskim. Jednocześnie udział mężczyzn w mobilności zagranicznej pozostaje istotnie niższy niż ich udział w ogólnej liczbie osób studiujących, co wskazuje na potrzebę podejmowania działań wspierających i promujących mobilność wśród studentów.

Podsumowanie

Należy odnotować pozytywne zmiany w kluczowych obszarach. Po pierwsze, widoczny jest wyraźny trend spłaszczania tzw. „gender scissors”, szczególnie w odniesieniu do stanowisk profesorki lub profesora. Co istotne, prognozowany we wcześniejszym raporcie wzrost udziału kobiet na tym poziomie zatrudnienia rzeczywiście się zrealizował.

Istotnym zjawiskiem jest również niższy udział mężczyzn niż kobiet na stanowiskach asystenckich i adiunkckich, co w dłuższej perspektywie może wpłynąć na równowagę płci w strukturze kadry naukowej.

Warto podkreślić, że na Uniwersytecie Gdańskim utrzymuje się systematyczny wzrost reprezentacji kobiet w strukturach decyzyjnych, mimo że mężczyźni nadal zajmują większość stanowisk kierowniczych. Coraz więcej kobiet aktywnie uczestniczy w procesach zarządzania uczelnią.

Dane dotyczące średnich wynagrodzeń nauczycielek i nauczycieli akademickich wskazują, że luka płacowa między kobietami a mężczyznami została w praktyce zniwelowana, podczas gdy jeszcze w 2019 roku wynosiła 8%.

Stało się to między innymi dzięki wprowadzeniu – decyzją rektora Uniwersytetu Gdańskiego, w porozumieniu ze związkami zawodowymi – minimalnych stawek wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach, niezależnych od płci. Rozwiązanie to stanowi istotny przykład działań prorównościowych w skali ogólnopolskiej.

Mamy nadzieję, że przedstawione w raporcie analizy staną się podstawą dalszych działań oraz refleksji nad kształtowaniem równościowej i inkluzywnej wspólnoty akademickiej Uniwersytetu Gdańskiego