



DLA KOBIEŃ I NAUKI  
WE WSPÓŁPRACY MIĘDZY

L'ORÉAL  
POLAND - BALTI

unesco



Ministerstwo Nauki  
i Szkolnictwa Wyższego

PAN



RAPORT

# **Efekt nagrody: Widoczność lekarstwem na znikanie**

O byciu widocznymi w nauce  
dzięki L'Oréal-UNESCO Dla Kobiet i Nauki

# SPIS TREŚCI

|                                                                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>O autorkach</b>                                                                                             | 1  |
| <b>Po co równość płci w polskiej akademii?</b>                                                                 | 3  |
| Czy polska nauka ma płęć?                                                                                      | 6  |
| (Nie)widoczność w nauce – jak ją mierzymy?                                                                     | 7  |
| Awanse                                                                                                         | 7  |
| Publikacje i patenty                                                                                           | 10 |
| Granty                                                                                                         | 11 |
| Nagrody, wyróżnienia i służba                                                                                  | 13 |
| Doświadczenie dyskryminacji                                                                                    | 14 |
| <b>A zatem: jak jest i co dalej? Czyli o kobietach w świetle jupiterów</b>                                     | 15 |
| <b>Kobiety w świetle jupiterów – czyli okiem stypendystek i ekspertów</b>                                      | 16 |
| Perspektywa Stypendystek                                                                                       | 17 |
| Jak się znika z nauki?                                                                                         | 17 |
| Znikanie z powodów systemowych                                                                                 | 17 |
| Znikanie z powodów kulturowych                                                                                 | 19 |
| Znikanie z powodów rodzinnych                                                                                  | 20 |
| Efekt nagrody: jestem widoczna (jestem bezpieczna)                                                             | 21 |
| Perspektywa Ekspertów/ek                                                                                       | 23 |
| Znikanie kobiet                                                                                                | 24 |
| Znikanie z nauki                                                                                               | 26 |
| Efekt nagrody: widoczność remedium na znikanie                                                                 | 28 |
| <b>Podsumowanie – Remedium na znikanie, czyli jak wspierać równość (i widoczność) kobiet w nauce w Polsce?</b> | 30 |
| <b>Bibliografia</b>                                                                                            | 32 |

## O AUTORKACH



### **prof. dr hab. Natasza Kosakowska-Berezecka**

kierowniczka Zakładu Psychologii Międzykulturowej i Rodzaju  
w Instytucie Psychologii UG, ekspertka ds. różnorodności, trenerka oraz mediatorka

Naukowo zajmuje się procesami przeciwdziałającymi uprzedzeniom i dyskryminacji. Kierowniczka międzynarodowego konsorcjum badawczego Towards Gender Harmony, gdzie wspólnie z 150-osobowym zespołem z całego świata bada współczesne rozumienie kobiecości i męskości oraz stereotypy płci w ponad 60 krajach. Jako edukatorka międzykulturowa uczestniczyła w tworzeniu Gdańskiego Modelu Integracji Imigrantów i Imigrantek.

Współautorka książki: Między Grupami. Przewodnik po relacjach z ludźmi, którzy się od nas różnią. Wyd. Smak Słowa. Ekspertka medialna: Gazeta Wyborcza, Radio Gdańsk, Dziennik Bałtycki, Newsweek, III Program Polskiego Radia, TVN.

W 2017r. jej działalność naukowa została wyróżniona przez jury konkursu Sukces pisany szminką w Kategorii Nauka i Biznes, podkreślano „szczególną wartość jej badań dla innowacji społecznych wyprzedzających epokę oraz budowania różnorodności w biznesie”.

W 2022 roku została nominowana do nagrody Naukowy Sztorm Roku przez Gazetę Wyborczą oraz znalazła się na trzecim miejscu wśród dziesięciu zasłużonych dla Pomorza i nominowana do nagrody Pomorzanin/Pomorzanica 2021 za nieustającą walkę ze stereotypami płci.



## **dr hab. Magdalena Żadkowska**

profesorka Uniwersytetu Gdańskiego,  
pracuje w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Gdańskiego

Stypendystka Fernanda Braudela w Instytucie Unii Europejskiej we Florencji, członkini stowarzyszona Centre de Recherche sur les Liens Sociaux CERLIS), Université Paris Cité.

Współautorka Planu Równości Płci w Uniwersytecie Gdańskim na lata 2022-2024 i 2024-2028, nagrodzonego w 2025 roku „EU Award for Gender Equality Champions”. Prowadzi badania nad codziennością życia rodzinnego w obliczu zmian związanych z: wyprowadzką dorosłych dzieci z domu rodzinnego, migracją, podziałem obowiązków domowych, rynkiem pracy i rodzicielstwem.

Zaangażowana we wdrażanie rozwiązań równościowych w instytucjach akademickich (projekty: STARBIOS2, RESBIOS, ActOnGender, MindTheGEP, REWIRING), w środowisku lokalnym (Gdański Model Integracji Migrantów, Centrum Edukacji Nauczycieli, Centrum Inicjatyw Obywatelskich w Słupsku, Fundacja PARASOL w Bytowie, Centrum Nauki Experyment) oraz w środowisku biznesowym (Intel, MBA, L'Oréal i inne).

Ekspertka medialna: Gazeta Wyborcza, Radio Gdańsk, Newsweek, TVN, Wysokie Obcasy, trójmiasto.pl.

## PO CO RÓWNOŚĆ PŁCI W POLSKIEJ AKADEMII?

O tym, że skuteczne zarządzanie różnorodnością i wspieranie równości wiąże się zarówno z wysokim komfortem pracy, jak i efektywnością zespołów i podnoszeniem wyników całej organizacji, doskonale wiedzą eksperci i ekspertki skutecznego zarządzania. Podobnie na skutecznym zarządzaniu różnorodnością i promowaniu równości może skorzystać świat akademii.

Ujmowanie różnych perspektyw, przetwarzanie różnych danych jest kluczowe przy podejmowaniu tych najlepszych, najbardziej optymalnych decyzji – również w pracy zespołowej w instytucjach naukowych. I tu właśnie bardzo przydaje się nam środowisko pracy, w którym spotykamy ludzi, którzy się od nas różnią i wiedza, jak działać by ta różnorodność służyła nam wszystkim. Badania wskazują, że realizacja celów i wyników instytucji w nawet 95% zależy od jakości procesu decyzyjnego i analizy informacji (Blenko i in., 2010). Z kolei Erik Larson (2017) wykazał, że zespoły składające się wyłącznie z mężczyzn podejmowały bardziej optymalne decyzje niż pojedyncze osoby w 60% przypadków. Najlepsze rezultaty osiągały jednak zespoły zróżnicowane pod względem płci, wieku i pochodzenia – aż w 87% przypadków podejmowały decyzje lepsze niż te podejmowane indywidualnie. Zatem jakość podejmowanych decyzji zależy od tego, czy zespoły je podejmujące są różnorodne czy jednorodne. Podobne dane płyną do

nas z badań nad skutecznością zespołów naukowych: Publikacje zespołów, w których pracują razem i kobiety, i mężczyźni, są znacznie bardziej nowatorskie i mają większy wpływ na naukę niż zespoły składające się z osób tej samej płci (Yang i in. 2022; Wullum i in. 2017).

Dochodzimy zatem do bardzo ważnego wniosku: jeżeli instytucje i zespoły naukowe są zarządzane w świadomy sposób, wykorzystujący potencjał płynący z różnorodności poglądów czy doświadczeń osób w zespole, to osiągnięcia tych instytucji i zespołów mają szansę być bardziej optymalne i również bardziej innowacyjne.

Źródeł różnorodności jest wiele. Osoby w świecie nauki różnią się od siebie ze względu na wiek, płeć, stopień naukowy, staż zawodowy czy, wykształcenie, stopień sprawności, geograficzne lub etniczne pochodzenie, styl działania, czy myślenia i sposób przetwarzania danych. Dostrzeżenie tej różnorodności ludzi wokół nas i świadome budowanie zespołów z osób, które się od siebie różnią, to pierwszy krok do skutecznego zarządzania różnorodnością. Stworzenie różnorodnego zespołu jednak nie wystarczy – kolejnym krokiem jest zadbanie o zbudowanie takiego środowiska pracy, w którym ludzie mają poczucie bezpieczeństwa i przynależności do zespołu oraz instytucji naukowej. I na koniec istotnym zadaniem jest zbudowanie poczucia wpływu ludzi na

zespół, w którym pracują i całą jednostkę naukową, z którą są związani. W praktyce skuteczne zarządzanie różnorodnością wymaga spełnienia następujących warunków brzegowych: budowania w zespołach poczucia wspólnoty, bycia akceptowanym i cenionym niezależnie od tego, kim jesteśmy. Niezależnie od płci, wieku, kultury pochodzenia, orientacji seksualnej, czy stylów bycia i działania, ludzie mają poczucie wpływu na to, jak zespół i instytucja naukowa działają. Osoby pracujące w równościowym środowisku, mają doświadczenie równego traktowania i równych szans rozwoju zawodowego, a także większej satysfakcji zawodowej i naukowej. Dostęp do wiedzy, szkoleń, pozycji, stanowisk, projektów nie jest w sposób świadomy lub nieświadomy ograniczany jedynie dla niektórych. Dopiero po spełnieniu powyższych warunków możemy mówić o korzystaniu z potencjału płynącego z różnorodności w świecie nauki. Gdy osoby pracujące czują się bezpieczne, mają poczucie równego i sprawiedliwego traktowania i czują, że przynależą do organizacji, to wtedy czują się bardziej odpowiedzialne i zaangażowane, chętniej wyrażają swoje opinie, potrzeby i efektywniej współpracują z innymi. Chęć dążenia do korzyści płynących z różnorodności wiąże się także z pełnym uczestnictwem i sprawiedliwym, równym traktowaniem wszystkich osób w zespole – to wtedy właśnie efektywność całej organizacji jest większa niż sumacja poszczególnych efektów. W instytucjach promujących różnorodność i równość widoczne są mniejsza rotacja stanowisk i większa satysfakcja z pracy, a jednocześnie większa produktywność oraz innowacyjność zespołów o nawet 59% (Catalyst, 2011;2022; Harvey i in. 2023; Adamska i in, 2022; UNTIL, 2019). Czyli skuteczne zarządzanie różnorodnością przekłada się na finansowy zysk dla organizacji. Również naukowej. I takiego środowiska pracy szukają zarówno obecni 20-latkowie, jak i 30-latkowie (Smith & Turner, 2015; Pichler i in.,2021; Mierzejewska, 2018). Nie wysyłając sygnałów, że dana jednostka naukowa dba

o różnorodność i inkluzywność, tracimy szansę na przyciągnięcie kompetentnych i utalentowanych osób studiujących oraz nowych pracowników czy pracownic.

Dlaczego skuteczne zarządzanie różnorodnością i budowanie inkluzywnego środowiska pracy bardzo się uczelniom i instytucjom naukowym opłaci? Nie tylko dlatego, że obecnie coraz częściej instytucje grantodawcze oczekują, że instytucje realizujące projekty będą wdrażały Plany Równości Płci. Strategia na rzecz równości płci na lata 2020–2025 wprowadziła Plany Równości Płci (GEP – Gender Equality Plans) jako wymóg dla projektów realizowanych w ramach programu Horyzont Europa – stanowiły one podstawowy warunek kwalifikowalności do uzyskania finansowania badań ze środków Unii Europejskiej. Podobnie w trakcie ewaluacji wniosków grantów recenzenci i recenzentki biorą pod lupę konstytucję zespołów naukowych, weryfikując, czy zadania naukowe będą realizowane przez zespoły różnorodne pod względem płci, wieku, czy dyscypliny naukowej – i to właśnie takie zespoły będą doceniane zarówno przy ewaluacji projektów naukowych, jak i przy monitoringu skuteczności wdrażania planu równości płci, które nas czekają w kolejnych latach. Równowaga płci wśród nauczycieli akademickich jest również kluczowa dla zapewnienia różnorodności perspektyw, co wzbogaca proces edukacyjny i badania naukowe. Uczelnie, które promują równowagę płci, mogą lepiej odzwierciedlać strukturę społeczeństwa i inspirować dydaktycznie i naukowo.

W niniejszym raporcie skupiamy się na jednym z aspektów różnorodności – na płci. Przyjrzymy się, czy i jak polska nauka dba o kwestie różnorodności, jakie mamy doświadczenia we wdrażaniu równości płci do naszych instytucji naukowych i jak skutecznie to robimy?

Wnioski przedstawione poniżej mają dwa bardzo ważne źródła.

**Po pierwsze dokonaliśmy analizy szeregu aktualnych artykułów i raportów**, opisujących współczesną sytuację kobiet i mężczyzn w nauce nie tylko w Polsce, ale i na świecie.

**Po drugie przeprowadziliśmy cztery grupowe wywiady** pogłębione ze Stypendystkami nagrody L'Oréal-UNESCO Dla Kobiet i Nauki – kobietami nauki, które na różnych etapach kariery (doktorantka, doktorka – postdoczka, doktorka habilitowana), podzieliły się swoimi doświadczeniami dotyczącymi barier, wyzwań i strategii przetrwania w środowisku akademickim.

**Po trzecie, w indywidualnych wywiadach poprosiliśmy o eksperckie opinie** z osobami reprezentującymi instytucje ewaluujące naukę i/lub związane z jej reformowaniem.

**Do opracowania wniosków posłużyły również wyniki z badania z 2020 roku:**

- ankieta kwestionariuszowa on-line, w której wzięło udział 57 stypendystek
- 2 pogłębione grupowe wywiady fokusowe on-line (FGI) z 16 Stypendystkami
- 4 indywidualne wywiady pogłębione z przedstawicielkami i przedstawicielami Jury Programu.

## Czy polska nauka ma płęć?

W latach 60–70. XX wieku w Stanach Zjednoczonych przeprowadzano badania, w których poproszono dzieci i młodzież od 5 do 18 roku życia o narysowanie naukowca. Jedynie 1% rysunków przedstawiał kobiety. Gdy to badanie powtórzono w 2016 roku, już na 34% rysunków zobaczyć można było wizerunek naukowczynie (Thomson i in. 2019). To wciąż jedynie około jedna trzecia osób. Wynik ten odzwierciedla realną obecność kobiet w nauce. Dane z raportu She Figures (2024) wskazują na to, że wciąż tylko jedna trzecia społeczności naukowej na świecie to kobiety, a w takich obszarach, jak nauki ścisłe ich reprezentacja jest jeszcze niższa. Im wyższy poziom kariery naukowej i wyższe stanowisko, tym kobiet jest jeszcze mniej. Luka płciowa nie dotyczy tylko liczby kobiet na poszczególnych stanowiskach, ale również jest obecna w zakresie zarobków i dostępie do źródeł finansowania badań (She Figures, 2024). Bariery strukturalne i kultura organizacyjna uczelni, w których obecne są stereotypy dotyczące kobiet i mężczyzn w nauce wciąż wpływają na rozwój karier naukowczyń. Badając ukryte skojarzenia, Marini & Banaji (2022) wykazali, że mężczyźni jako kategoria są silniej kojarzeni z nauką niż kobiety. Podobnie słowo „geniusz” częściej jest używane i przypisane mężczyznom (Storage i in., 2020) oraz dziedzinom naukowym zdominowanym przez mężczyzn (np. fizyce, matematyce; Leslie i in., 2015). Dobra wiadomość jest jednak taka, że liczba tych skojarzeń (mężczyźni i nauka) zmniejszyła się o 17% na przestrzeni okresu między 2007 a 2018 (Charlesworth i in., 2022). Mimo obserwowanych zmian nauka (szczególnie

ta na poziomie wybitnym) wciąż zdaje się mieć płęć męską. I nawet jakby tej płci nie miała, to kariera naukowa nie należy do najłatwiejszych.

Międzynarodowe badanie przeprowadzone w 2025 roku przez Marka Kwieka i Łukasza Szymułę wykazało, że spośród osób rozpoczynających karierę naukową w 2000 roku, około jedna trzecia zrezygnowała z działalności badawczej po 5 latach, połowa po 10 latach, a blisko dwie trzecie zakończyła ją pod koniec analizowanego okresu (po 19 latach). Autorzy podkreślają, że wskaźnik odejść z nauki był systematycznie niższy wśród mężczyzn, a wyższy wśród kobiet. Kobiety miały o około jedną dziesiątą większe prawdopodobieństwo rezygnacji z kariery naukowej niż mężczyźni – zarówno po 5, jak i po 10 latach (odpowiednio 12,54% i 11,52%), natomiast po 19 latach różnica ta wynosiła 6,33% na niekorzyść kobiet.



Większość dotychczasowych badań dotyczących równości płci w nauce prowadzono jednak na próbach albo amerykańskich lub międzynarodowych, dlatego warto przyjrzeć się sytuacji w Polsce – **jak w rodzimym środowisku akademickim radzą sobie kobiety? Jak bardzo są widoczne i doceniane?**

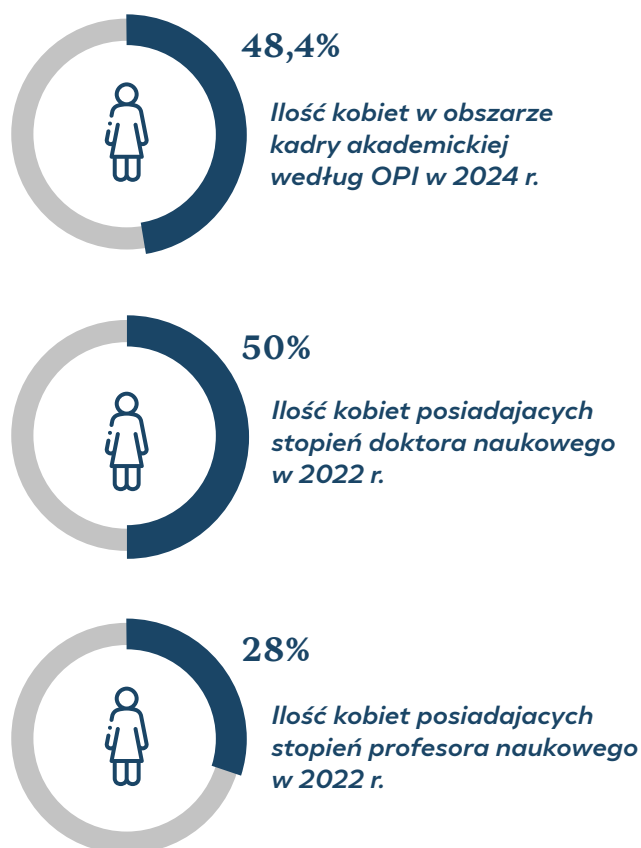
## (Nie)widoczność w nauce – jak ją mierzymy?

### Awanse

Jednym z istotnych sposobów oceny jakości udziału kobiet w nauce jest badanie ich efektywności oraz konsekwencji w przechodzeniu przez kolejne etapy kariery akademickiej. Zgodnie z najnowszym raportem Ośrodka Przetwarzania Informacji (OPI, 2024), kobiety stanowią 48,4% kadry akademickiej w Polsce, co odpowiada 45,8 tysiąca etatów. Ich reprezentacja znacząco jednak różni się w zależności od dziedziny nauki oraz szczebla kariery. **W 2022 roku kobiety stanowiły ponad połowę osób posiadających stopień doktora**, natomiast wśród profesorów ich udział spadał do zaledwie 28%. Taka dysproporcja utrzymuje się od wielu lat i częściowo tłumaczona jest mniejszym odsetkiem kobiet w starszych grupach wiekowych.

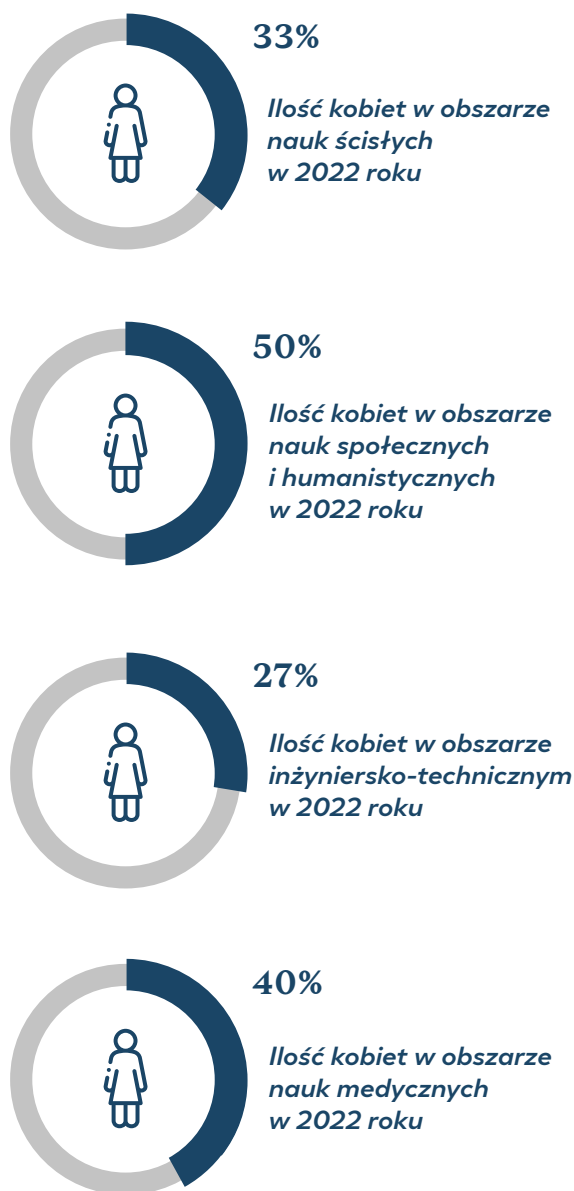
Nierówności te potwierdza indeks szklanego sufitu (Glass Ceiling Index, GCI), który w 2022 roku w większości instytucji naukowych wahał się między 1 a 3. Najwyższe wartości notuje

się w obszarze STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) – 1,83, co oznacza, **że kobiety mają prawie dwukrotnie mniejsze szanse na uzyskanie tytułu profesora niż mężczyźni**. W naukach humanistycznych i społecznych (SSH) indeks wynosi 1,69.



Według wspomnianego wyżej raportu zróżnicowanie udziału kobiet w nauce jest wyraźne między poszczególnymi dziedzinami.

W obszarze STEM kobiety stanowią jedynie około 33% kadry naukowej, podczas gdy w naukach społecznych i humanistycznych (SSH) ich udział sięga aż 50%. Mężczyźni dominują zwłaszcza w dziedzinach inżynierii i technicznych, gdzie kobiety zajmują zaledwie 27% stanowisk, natomiast w naukach medycznych ich reprezentacja przekracza 40%.



Choć w Polsce obserwuje się wzrost liczby kobiet studiujących na kierunkach technicznych, nadal stanowią one tylko około jedną trzecią studentów uczelni technicznych, a w latach 2020–2024 odsetek ten spadł o ponad 14%.

Z danych wynika, że liczba etatów zajmowanych przez kobiety w STEM wzrosła o 430 – z 7,89 tys. w 2019 roku do 8,32 tys. w 2023 roku. Najwięcej kobiet zatrudnionych jest na stanowiskach adiunktek w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych. Jednak wraz z awansem naukowym udział kobiet systematycznie maleje, co szczególnie uwidacznia się na najwyższych szczeblach kariery – w 2023 roku kobiety stanowiły mniej niż 20% profesorów w obszarze STEM.

W przypadku SSH w latach 2019–2023 również odnotowano wzrost udziału kobiet wśród nauczycieli akademickich, przy czym był on bardziej zauważalny w naukach humanistycznych niż społecznych. Liczba etatów kobiet w tym obszarze zwiększyła się o 395,7 – z 16,1 tys. w 2019 roku do niemal 16,5 tys. w 2023 roku. Podobnie jak w STEM, najwięcej kobiet pracuje jako adiunktki w grupie badawczo-dydaktycznej, a ich udział maleje wraz z osiąganiem wyższych stopni i tytułów naukowych. W 2023 roku kobiety stanowiły 30% profesorów w SSH, przy czym najwyższy ich udział obserwowany był w takich dyscyplinach jak pedagogika, językoznawstwo i psychologia.

Co warto podkreślić, to fakt, iż polscy naukowcy – zarówno kobiety, jak i mężczyźni – należą do grona badaczy, którzy mają jedno z najwyższych szans na pozostanie w środowisku akademickim. Z analiz przeprowadzonych przez Marka Kwieka i Pawła Szymczaka (2025) wynika, że osoby z Polski, które rozpoczęły publikowanie w 2000 roku w takich dziedzinach jak informatyka czy chemia, **mają prawie dwukrotnie większe prawdopodobieństwo kontynuowania kariery naukowej po dwóch dekadach niż ich rówieśnicy z Niemiec czy Stanów Zjednoczonych.** Co więcej,

choć w przeszłości kobiety częściej opuszczały obszary STEM, obecnie różnice te stopniowo się zmniejszają, szczególnie w młodszych pokoleniach badaczek. W naukach ścisłych kobiety utrzymują się w karierze naukowej na porównywalnym poziomie co mężczyźni, natomiast w dziedzinach o większej feminizacji, takich jak biochemia czy medycyna, ich szanse na pozostanie w nauce wciąż pozostają nieco niższe.

Z drugiej strony Williams & Ceci (2015) w ogólnonarodowym eksperymencie przeprowadzonym wśród 873 pracowników naukowych zatrudnionych na stałe (439 mężczyzn i 434 kobiety) w 371 uczelniach w USA zbadano, czy istnieją różnice w ocenie kandydatów i kandydatek na stanowisko adiunkta. Uczestnicy oceniali opisy fikcyjnych kandydatów – kobiet i mężczyzn – o identycznych osiągnięciach naukowych i zróżnicowanych stylach życia (np. osoby samotne, rodzice). Wyniki pokazały wyraźną, dwukrotną przewagę preferencji dla kobiet wśród obu płci badaczy, zarówno w dziedzinach ścisłych,

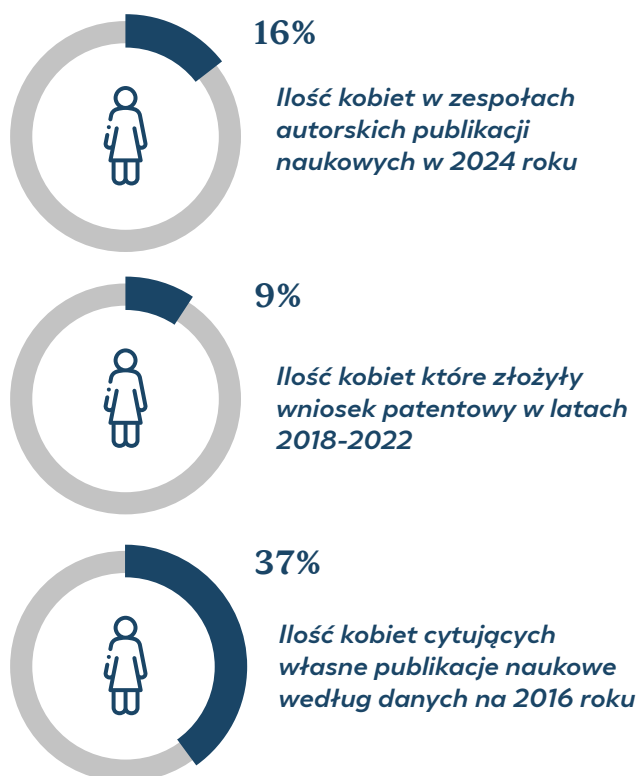
jak i humanistycznych, z wyjątkiem ekonomii, gdzie mężczyźni nie wykazali różnic płciowych. Podobne badanie przeprowadzono wśród wykładowców z Islandii, Norwegii i Szwecji w obszarze dyscyplin takich jak ekonomia, prawo, fizyka, politologia, psychologia i socjologia (Carlsson i in. 2021). Osoby (z grupy naukowców i naukowczyń) oceniali fikcyjne CV kandydatów płci żeńskiej i męskiej na stanowisko profesora nadzwyczajnego. Wyniki wykazały, że **mimo niedoreprezentowania kobiet w tych dyscyplinach, kandydatki były postrzegane jako bardziej kompetentne i chętniej zatrudniane niż mężczyźni**. Fakt posiadania dzieci ani jakość CV nie wpływały na te oceny. Wskazuje to, że stronniczość w procesie rekrutacji czy oceny dorobku nie jest główną przyczyną utrzymujących się nierówności płci na uczelniach. Z drugiej strony awanse naukowe są często uzależnione od skuteczności publikowania osób w sferze naukowej.

Przyjrzyjmy się zatem równym szansom i płci w obszarze publikacji i patentów.

## Publikacje i patenty

Według danych ERA (2024) choć liczba kobiet w zespołach autorskich publikacji naukowych rośnie i ogólny odsetek sugeruje równowagę płci w większości dziedzin badań i rozwoju, nowy wskaźnik dotyczący składu zespołów autorskich pokazuje, że jedynie 16% z nich można uznać za rzeczywiście zrównoważone pod względem płci. Najczęściej spotykane są zespoły zdominowane przez mężczyzn – stanowią one 31% wszystkich zespołów w latach 2018–2022.

W przypadku zgłoszeń patentowych kobiety stanowią jedynie 9% wnioskodawców, a ich udział nie wzrósł zauważalnie w ostatniej dekadzie. Większość patentów nadal zgłaszana jest przez zespoły składające się wyłącznie z mężczyzn.



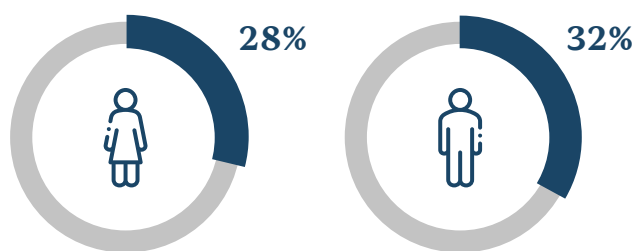
Naukowczynie również rzadziej cytują własne prace (37% mniej) niż naukowcy (Ghiasi et al., 2016) i stosują 12% mniej pozytywnych słów do opisywania swoich badań w porównaniu z mężczyznami (Lerchenmueller et al., 2019) i są mniej skłonne do dzielenia się swoimi publikacjami na Twitterze niż mężczyźni (Peng et al., 2025). Ogólnie luka w cytowaniach pierwszoautorskich kobiet w porównaniu z mężczyznami wynosi około 10% (Larivière et al., 2013). Warto jednak zauważyć zróżnicowanie geograficzne w tym zakresie – **uczelnie w Europie Środkowej, w kraju takim jak Polska, pokazują, że polskie naukowczynie są jednymi z najbardziej płodnych autorek dzieł naukowych** – w Rankingu CWTS Leiden 2024, porównującym uczelnie z całego świata, widzimy, że uczelnie polskie znajdują się w pierwszej dziesiątce rankingu pod względem proporcji kobiet i mężczyzn jako autorów i autorek publikacji naukowych. Kolejna ważna informacja: według The Times Higher Education Impact Rankings (2023 i 2024) uczelnie polskie (chodzi tutaj o Uniwersytet Gdański) zajmują wysokie pozycje na świecie pod względem działań na rzecz równości płci wdrożonych na uczelni oraz zaangażowania w rekrutację i promowanie kobiet.

Nieco mniejsze dysproporcje, ale wciąż istniejące luki obserwujemy w obrębie kolejnego kryterium oceny skuteczności naukowej – pozyskiwanie grantów naukowych.

## Granty

Raport SHE Figures z 2024 wskazuje, iż na poziomie skuteczności w pozyskiwaniu finansowania kobiety osiągają nieco niższy wskaźnik sukcesu (28%) w porównaniu z mężczyznami (32%). Jednocześnie mają one lepsze wyniki w tym obszarze w dziedzinach inżynierii i technologii, humanistyki, sztuki oraz w badaniach interdyscyplinarnych.

**Skuteczność u kobiet i mężczyzn  
w pozyskiwaniu finansowania na grant  
naukowy w 2024 roku**



Bautista-puig i in. (2019) przeanalizowali 65,778 wyników aplikacji grantowych w latach 2007-2019. Okazuje się, że mężczyźni uzyskują więcej grantów (wszystkich typów) niż kobiety, które ponadto składają granty rzadziej niż mężczyźni (26% vs 74%). Różnice we wskaźniku sukcesu były jednak niewielkie. Podobne wyniki uzyskali Kahn i in. (2022), wskazując na lekką przewagę mężczyzn w uzyskiwaniu funduszy na badania.



Podobnie dokładna metaanaliza 21 badań z lat 1986–2004 wykazała, że mężczyźni średnio o 7% częściej otrzymują finansowanie grantowe niż kobiety (Bornmann i in., 2007). Podobne badanie wskaźników finansowania dla młodych naukowców i naukowczyń w Niemczech potwierdziła tę tendencję – wskaźnik sukcesu kobiet wynosił jedynie połowę męskiego (8% wobec 16%) (Bornmann & Daniel, 2005). Różnica ta jednak zniknęła, gdy uwzględniono liczbę publikacji naukowych, co sugeruje, że to dorobek naukowy, a nie płeć, był kluczowym czynnikiem decydującym o przyznaniu grantów.

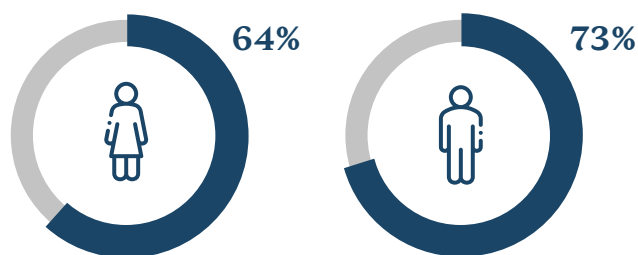
Z raportu Narodowego Centrum Nauki (2022) „Funkcjonowanie kobiet i mężczyzn w nauce”, opartego na badaniu reprezentatywnej grupy naukowczyń i naukowców, wynika, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni aktywnie uczestniczą w krajowych konkursach grantowych, jednak znacznie rzadziej ubiegają się o finansowanie projektów za granicą. Autorzy opracowania podkreślają, że zwiększeniu zainteresowania konkursami międzynarodowymi sprzyałoby ich lepsze promowanie oraz szersze wsparcie instytucjonalne — na przykład poprzez doradztwo, konsultacje czy łatwiejszy dostęp do informacji. Co ciekawe, brak pomysłu na projekt był jednym z najrzadziej wskazywanych powodów rezygnacji ze składania wniosków.

Wyniki badania pokazują również wyraźne różnice między płciami w postrzeganiu własnych szans na sukces grantowy. Kobiety częściej niż mężczyźni oceniają swój dorobek naukowy i możliwości uzyskania finansowania

jako niewystarczające. Często wskazują też na nadmierne obciążenie obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi oraz brak odpowiedniego wsparcia w miejscu pracy. Mężczyźni natomiast częściej akcentują przeciążenie obowiązkami zawodowymi, zwłaszcza w kontekście aplikowania o granty międzynarodowe. Dodatkowo kobiety częściej deklarują brak dostatecznej wiedzy o systemie grantowym oraz mniejsze poczucie wpływu na własne szanse w tym obszarze.

Zarówno kobiety, jak i mężczyźni wykazują podobne zainteresowanie pełnieniem funkcji kierownika/czki projektu badawczego, jednak to mężczyźni częściej posiadają w tym zakresie realne doświadczenie. Choć 65% kobiet i 67% mężczyzn deklaruje chęć objęcia tej roli, kobiety rzadziej się na to decydują – głównie z powodu

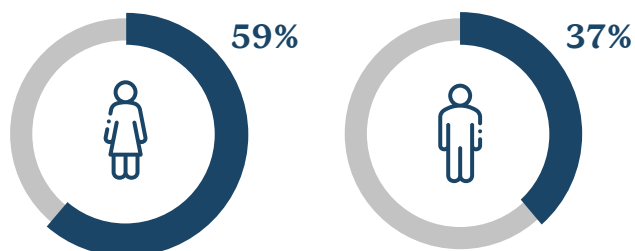
#### Doświadczenie w realizacji grantów



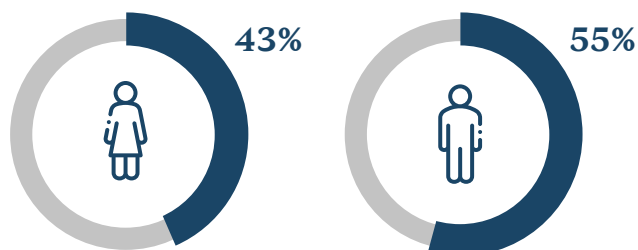
niższej samooceny i obciążenia obowiązkami rodzinnymi. Z kolei mężczyźni częściej rezygnują z kierowania projektami ze względu na nadmierne obciążenie administracyjne.

Wśród czynników zniechęcających do ubiegania się o granty, kobiety najczęściej wskazują brak wiary w sukces (59% w porównaniu do 37% mężczyzn) oraz niską ocenę własnego dorobku naukowego (43% wobec 26%). Mężczyźni natomiast częściej podkreślają brak czasu na przygotowanie wniosków. Dane pokazują również, że kobiety mają mniejsze doświadczenie w kierowaniu projektami (43% w porównaniu do 55%) oraz w realizacji grantów (64% wobec 73%).

#### Brak wiary w sukces, jako czynnik zniechęcający do ubiegania się o grant naukowy



#### Doświadczenie w kierowaniu projektami naukowymi



Znaczna część badaczek zwraca uwagę, że **urlop rodzicielski może negatywnie wpływać na ich karierę naukową**, ograniczając mobilność, tempo rozwoju i aktywność badawczą związaną z realizacją grantów. **Przekonanie to jest szczególnie silne wśród kobiet, które faktycznie z takiego urlopu korzystały.**

Największą formą docenienia w świecie nauki są uzyskane przez naukowców i naukowczynie nagrody i wyróżnienia za ich merytoryczny wkład w rozwój nauki i wysokiej jakości badania.

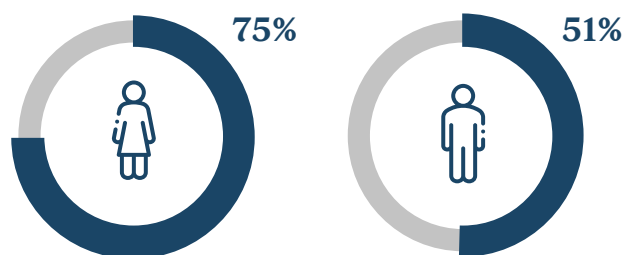
## Nagrody, wyróżnienia i służba

Jedną z najbardziej widocznych form docenienia osób w środowisku są nagrody i wyróżnienia za osiągnięcia naukowe. Najwyższą z nich jest oczywiście nagroda Nobla. Nagrody Nobla w dziedzinie chemii, fizyki oraz fizjologii lub medycyny otrzymało dotychczas dwadzieścia osiem kobiet. Mężczyznom przyznano 635 nagród, czyli prawie dwadzieścia cztery razy więcej (por. m.in. Knapińska, 2022; Noble Prize Statistics, 2025; Smith & Lyubartseva, 2024). W Polsce nagrody Fundacji na rzecz Nauki Polskiej, tzw. „polskie noble” uzyskało odpowiednio 111 mężczyzn i jedynie 10 kobiet. Z kolei od 2013 roku w ramach nagród dla młodych naukowców przyznawanych przez Narodowe Centrum Nauki 29 naukowców vs 7 naukowczyń uzyskało to wyróżnienie.

Inne badania wskazują, że mężczyźni są także 1,2 razy częściej zapraszani jako goście główni na konferencje w USA (Nitttrouer et al., 2018), a z kolei kobiety częściej podejmują się służbie na rzecz różnych organizacyjnych wyzwań związanych z pracą na uczelni. Eksperyment przeprowadzony przez Babcock i in. (2017) wykazał, że **kobiety częściej niż mężczyźni podejmują się zadań o charakterze organizacyjnym i pomocniczym**, takich jak przygotowanie wydarzeń czy inicjatyw zespołowych. Efekt ten zniknął jednak w grupach jednopłciowych (czyli składających się wyłącznie z kobiet lub mężczyzn) oraz po uwzględnieniu indywidualnych cech osobowości, takich jak ugodowość.

Co istotne, kobiety znacznie częściej były proszone o podjęcie się takich obowiązków – aż 2,5 razy częściej niż mężczyźni w trakcie dziesięciu rund eksperymentu. Sam fakt otrzymania prośby zwiększał gotowość do podjęcia zadania do 75% wśród kobiet i 51% wśród mężczyzn.

### Gotowość do podjęcia się zadania o charakterze organizacyjnym i /lub pomocniczym

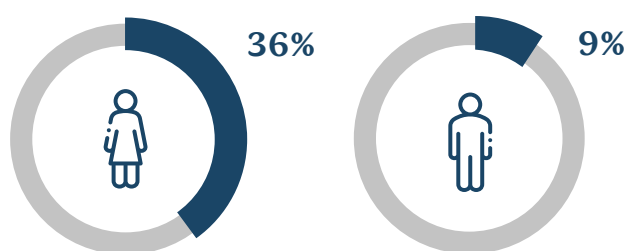


Co więcej to właśnie za te dokonania – na arenie organizacyjnej i za służbę na rzecz innych są częściej nagradzane kobiety (w porównaniu z mężczyznami, którzy częściej są nagradzani za dokonania naukowe) (Hopkins-Doyle, 2024).

## Doświadczenie dyskryminacji

Powyższe dane pokazują często ukryty wymiar nierówności ze względu na płeć. Wyraźnym wskaźnikiem obecności nierówności są również własne doświadczenia dyskryminacji lub jej obserwacja w otoczeniu – tutaj wyniki nie pozostawiają złudzeń dla polskiej akademii. Dane Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich (KRASP) z 2022 roku i raport przygotowany na zlecenie tej instytucji wskazuje, że **prawie 30% osób zatrudnionych w polskich instytucjach naukowych doświadczyło jakiejś formy dyskryminacji w swoim otoczeniu naukowym**. Wspominany wcześniej raport Narodowego Centrum Nauki z 2022 również wskazuje na podobne nasilenie zjawiska dyskryminacji. Doświadczenie nierównego traktowania ze względu na płeć w środowisku akademickim w Polsce deklaruje ponad czterokrotnie więcej kobiet niż mężczyzn (36% wobec 9%). Połowa respondentek zauważa przypadki naruszania zasad równości płci w miejscu pracy, podczas gdy wśród mężczyzn ten odsetek wynosi 25%.

**Zadeklarowało doświadczenie dyskryminacji w środowisku akademickim**



Najczęściej wskazywane problemy dotyczyły nierówności płac, utrudnionych możliwości awansu, przeciążenia obowiązkami dydaktycznymi i administracyjnymi, pomijania tytułów naukowych kobiet oraz lekceważenia ich kompetencji i osiągnięć. Często pojawiały się też przypadki mobbingu, molestowania, dyskryminującego języka i uprzedzeń ze względu na wiek. Wiele kobiet zwracało uwagę na negatywne nastawienie wobec matek i kobiet planujących macierzyństwo, które postrzegano jako mniej dyspozycyjne, a także na stereotypowe przypisywanie im tradycyjnych ról społecznych. Wśród mikrozachowań, które mają znamiona dyskryminacji wymieniano protekcyjne traktowanie kobiet, paternalizm w relacjach oraz zjawisko mansplainingu, polegające na deprecjonowaniu wypowiedzi kobiet i podważaniu ich kompetencji.

Dodatkowo kobiety deklarowały znacznie większe poczucie wykluczenia w środowisku pracy niż mężczyźni (41% w porównaniu do 28%). Częściej też spotykają się z pytaniami o plany rodzinne podczas formalnych rozmów o pracę, a także w trakcie rozmów dotyczących stypendiów i staży. Na podobną wszechobecność zjawiska dyskryminacji wobec kobiet wskazuje raport *Kobiety w Chirurgii*, wydany w 2023 roku (*Kobiety w Chirurgii, Liczymy się*, 2023). Dane te ukazują szerokie spektrum nierówności i barier, z jakimi kobiety w nauce wciąż się mierzą, zarówno w kontekście relacji zawodowych, jak i postrzegania ich ról społecznych.

## A ZATEM: JAK JEST I CO DALEJ? CZYLI O KOBIEtach W ŚWIEtle JUPITERÓW

Od ponad 20 lat w Unii Europejskiej tworzymy wspólną przestrzeń dla nauki, współpracujemy w międzynarodowych zespołach i jesteśmy mobilni/e jako naukowcy i naukowczynie. Ze względu na bardzo zróżnicowany kontekst społeczno-kulturowy, a także polityczny i historyczny, różnice między krajami członkowskimi UE istnieją i stanowią ważny aspekt budowania European Research Area (ERA). Przyglądanie się specyfice konkretnych krajów i warunków uprawiania w nich nauki jest warunkiem koniecznym projektowania działań, które uwzględniałyby wszelkie aspekty różnorodności, w tym płci, wieku i doświadczenia, pochodzenia czy stopnia sprawności.

Równość płci i wdrażanie rozwiązań sprzyjających skutecznemu zarządzaniu różnorodnością może stanowić dobry kapitał rozwoju innowacyjności w europejskich uczelniach. Wiele się już udało – kobiety mają podobny dostęp do awansów, ich skuteczność w zdobywaniu grantów wzrasta i z pewnością w Europie Centralno-Wschodniej kobiety są widocznymi autorkami publikacji. Z drugiej

strony to mężczyźni zajmują więcej najwyższych stanowisk w polskiej nauce, są częściej wyróżniani i nagradzani, rzadziej doświadczają też dyskryminacji. **I tak kobiety są obecne w polskiej nauce, ale ich widoczność wymaga światła jupiterów i czerwonego dywanu, po którym mogłyby stąpać jako gwiazdy nauki.**

Z powyżej zaprezentowanej analizy badań wiemy, że zarówno specyfika systemu, jak i kultura organizacyjna środowiska akademickiego, w tym obciążenie pracą i zadania administracyjne, mogą zarówno pobudzać, jak i hamować działalność naukową, **sprzyjając tym samym widoczności lub niewidoczności kobiet.** Czynniki te mogą zwiększać pasję do uprawiania nauki, tworząc sprzyjające środowisko dla naukowczyń (Hartley & Dobeles, 2009), ale mogą też ją hamować, utrwalając stereotypy dotyczące płci i tworząc bariery dla awansu (Marian, 2020; Gupta, 2007).

**Jak skierować światło jupiterów na kobiety?  
Jakie bariery po drodze musimy usunąć?**

## Kobiety w świetle jupiterów – czyli okiem stypendystek i ekspertów

W ramach działań programu L'Oréal-UNESCO Dla Kobiet i Nauki jesienią 2025 roku, przeprowadziłyśmy badanie służące rozpoznaniu zmian systemowych i zmian w kulturze akademickiej, jakie nastąpiły w Polsce, wywołanych zarówno reformowaniem nauki i wskaźnikami dotyczącymi emancypacji kobiet, jak i ciągle obecnym poczuciem „peryferyjności”. Tę sytuację dobrze ilustruje wypowiedź jednej ze Stypendystek:

” Jestem z Europy Wschodniej i niby nie mam kompleksu (...), ale czuję, że muszę, może coś bardziej zabłysnąć, coś pokazać, że my tu nie mamy po prostu tych niedźwiedzi polarnych, na ulicach – ja chcę to jak w jakiś sposób udowodnić, że tak nie jest (nagrodzona po habilitacji).

### Badanie składało się z:

- **4 wywiadów grupowych z 10 Stypendystkami programu L'Oréal-UNESCO Dla Kobiet i Nauki z lat 2020-2024**, reprezentującymi wszystkie nagradzane szczeble kariery naukowej (2 doktorantki, 4 doktorki i 4 doktorki habilitowane).
- **5 wywiadów indywidualnych z ekspertami i ekspertkami z instytucji partnerskich programu L'Oréal-UNESCO Dla Kobiet i Nauki** (którymi są: Polski Komitet ds. UNESCO, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Polska Akademia Nauk oraz UN Global Compact Network Poland), z Rady ds. Kobiet w Szkolnictwie Wyższym i Nauce, jednego z ośrodków badania nauki i jednej z fundacji zajmującej się prawami kobiet w jednej z nauk STEMM.

Osią przewodnią analizy wyników dotyczących barier realizowania kariery naukowej jest proces „pojawiania się i znikania kobiet”, odczuwalny zarówno na poziomie indywidualnym (perspektywa Stypendystek) jak i systemowym (perspektywa Ekspertów/ek).

Analiza wywiadów oparta została na feministyczno-krytycznym podejściu, zakładającym, że strukturalne nierówności, systemowa dyskryminacja i niewidzialna praca (opiekuńcza, reprodukcyjna czy zależna od skryptów płci kulturowej) stanowią istotne elementy doświadczenia kobiet w nauce.

## Perspektywa Stypendystek

### Jak się znika z nauki?

Głównym celem badania było rozpoznanie barier istniejących w polskiej nauce z perspektywy naukowiec o różnym stopniu doświadczenia, ale mających za sobą uzyskanie nagrody, czyli tych, które zostały zauważone.

W prowadzonych rozmowach poruszony został odwrotny do omówionej wyżej „widoczności” – temat znikania. Z wypowiedzi Stypendystek wyłania się obraz kilku równoległych mechanizmów znikania z powodów: systemowych, kulturowych i rodzinnych.

### Znikanie z powodów systemowych

Najbardziej „popularne” jest znikanie wynikające z luk w systemie i braku rozwiązań na poziomie instytucjonalnym.

Po pierwsze, jak zauważają Stypendystki, rytm pracy naukowej składa się z różnych faz. Żeby być widoczną trzeba mieć „co pokazać”, a więc opublikować wyniki pracy badawczej. Publikacje są wynikiem kilkuletniej pracy badawczej i dodatkowo uzależnione są od tempa pracy wydawnictw, długości procesów recenzyjnych i redakcyjnych.

” Mogłabym powiedzieć o takich dwóch momentach znikania: po pierwsze w takiej sytuacji, kiedy na przykład opublikujemy jakąś pracę naukową i zaczynamy nowy projekt. Zwykle, żeby przygotować wyniki badań do następnej publikacji, zajmuje toco najmniej 2-3 lata, więc myślę, że to jest taki okres, kiedy nie publikujemy, to jest taki troszeczkę okres znikania, jeżeli chodzi o widoczność naukową.

*A druga sytuacja następuje wtedy, kiedy jest ciężko uzyskać grant naukowy, bo jednak konkurencja jest bardzo duża i to nie zawsze się udaje, więc myślę, że w tym czasie, kiedy próbujemy i piszemy granty, a one nie są przyznawane. No to po pierwsze, że to jest moment, w którym właśnie znikamy, a po drugie to jest też moment, w którym wiele osób decyduje się zrezygnować także z kariery naukowej, ponieważ to próbowanie i ten brak stabilności niestety czasami powoduje, że osoby nie chcą zostać w nauce, ponieważ potrzebują stałej pensji, takiej stabilności też i zawodowej i życiowej i myślę, że to jest taki moment, w którym można mówić o takim znikaniu, ale też o tym właśnie rezygnowaniu po prostu z kariery naukowej (nagrodzona po doktoracie).*

Po drugie znikanie jest efektem rytmu projektowego. Jak wspominają Stypendystki (cytat powyżej i poniżej), naukowczynie zdobywają granty by zabezpieczyć zatrudnienie sobie i członkom/kiniom swoich zespołów. Brak grantu jest równoznaczny z zaprzestaniem pracy, albo lepiej rzecz ujmując – bycia wynagradzaną za pracę. Tym samym, może być też powodem decyzji o rezygnacji z kariery naukowej.

”Poczucie znikania „towarzyszyło mi” przez ostatnie lata. Dopiero niedawno udało mi się dostać stały etat i zatrudnienie na czas nieokreślony. Wcześniej, przez wiele lat utrzymywałam się z własnych grantów NCN, samozatrudnienia i uczelnia nie widziała w tym żadnego problemu. Im to jest bardzo na rękę, przynosi się granty, przynosi pieniądze, koszty pośrednie dla uczelni, pełne zatrudnienie, a uczelnia właściwie nie ponosi za to żadnych kosztów.

*Więc ten system bardzo myślę jest korzystny dla uczelni, natomiast nie są doceniane takie osoby i bardzo często osoby, które nie mają grantów, czy też nie mają osiągnięć, żeby zdobyć granty, mają stałe zatrudnienie, ponieważ oni nie mają się jak zatrudnić. I to jest argument, który właściwie przez lata bolał mnie najbardziej, że etaty dostawały inne osoby, bo ja nie potrzebuję tego etatu, skoro mam zatrudnienie w ramach grantu (nagrodzona po habilitacji).*

Badane mają świadomość, że zagrożenie zniknięciem to zjawisko powszechne, z którym borykają się wszystkie osoby pracujące w nauce. Zauważają jednak, że specyfika polskiego systemu ewaluacji nauki promuje ilość, napędza wyścig i niekoniecznie wpływa na pozostawanie widocznymi ze względu na jakość publikowanych prac.

”**Czy znikanie? Ja myślę, że jest to jest problem wszystkich naukowców, że się zniknie, że się nie ma wystarczającej liczby super publikacji i się po prostu zwyczajnie w świecie zniknie, albo się będzie niewidocznym, bo też na przykład nasz system został straszliwie zepsuty i jakby promuje ilość nad jakością.**

**No więc ciężko nam się też wybić i być widzianym, szczególnie za granicą. Jeśli kładzie się u nas nacisk na to, żeby opublikować wiele marnych publikacji zamiast jedną porządną raz na przykład na 5 lat (nagrodzona po habilitacji).**

## Znikanie z powodów kulturowych

Kulturowy kontekst wzmacnia mechanizm znikania. Wciąż aktualne jest przesłanie przekazywane w świecie naukowym z pokolenia na pokolenie: „siedź w kącie, znajdą Cię”, którego adresatkami są znacznie częściej kobiety niż mężczyźni.

” Siedzimy cichutko, jak wiemy, to wiemy, piszemy egzaminy, mamy dobre oceny, no to super. (...) Natomiast takie zgłoszenie się nadmiernie do odpowiedzi i wychylenie się wcale nie jest dobrze widziane. Jak ktoś jest dobry, to on będzie znaleziony i taką trochę [postawę] też mam (nagrodzona po habilitacji).

Można więc w dalszym ciągu (por. Kosakowska-Berezecka & Żadkowska 2020) podsumować, że ze względów kulturowych nauka i znikanie mają płeć. Płeć wpływa na zachowania związane z podejmowaniem decyzji o awansowaniu, o przewodzeniu zespołom projektowym, o podejmowaniu się mentoringu a także o codziennych zachowaniach – kobiety boją się, że ich porażki zostaną przypisane cechom płci a nie obiektywnym przesłankom. Mają świadomość, że unikają niektórych zachowań, żeby nie zostać ocenionymi przez pryzmat uprzedzeń.

” Czasami o tym rozmawiam z różnymi młodszymi, starszymi – czy im się zdarzyło płakać w pracy? I wszystkie właściwie odpowiadają, że nawet jeśli tak, bo zwykle tak, to idą sobie cichutko, gdzieś tam, żeby nie było widać, bo to by było bardzo źle odebrane, że one publicznie, płakały, bo to jest manipulacja, bo coś tam. Natomiast, dla mnie cały czas to jest taka naturalna reakcja kobiet na jakąś sytuację bezsilności, czy niesprawiedliwości. Podczas gdy moim zdaniem niektórzy przynajmniej moi koledzy bez trudu w tych sytuacjach, kiedy ja bym się rozplątała, ani zaczynają być mocno wkurzeni i to jest postrzegane jako właściwie (nagrodzona po habilitacji).

Prawdopodobnie dlatego też kobiety zgadzają się robić więcej, nie odmawiają, by nie być posądzonymi o brak zaangażowania. Więcej prac recenzują, częściej są promotorkami, zgadzają się – jako kierowniczki projektów – na wykonywanie prac biurowych i rozliczeniowych, a pełniąc funkcje w uczelniach wykonują większą ilość zadań administracyjnych (por. Część 1 Raportu, str. 12).

” Duża część mojego czasu, zamiast na prowadzeniu badania, skupia się właśnie na prostowaniu faktur na zamawianiu – to takie rzeczy, które tak naprawdę nie powinny należeć do mnie (nagrodzona przed doktoratem).

## Znikanie z powodów rodzinnych

W badaniach karier naukowych najbardziej widocznym zjawiskiem „znikania” jest „bariera macierzyńska”, coraz częściej nazywana po prostu „barierą rodzicielską”. Badania pokazują, że kobiety po urodzeniu dziecka publikują mniej i później, co powoduje różnice w publikacjach między kobietami a mężczyznami. Polityka związana z zaangażowaniem ojców w aktywne rodzicielstwo i korzystaniem z urlopu ojcowskiego, mająca na celu wyeliminowanie tych nierówności, wpływa głównie na powstawanie podobnych różnic wśród zaangażowanych ojców w obecnym systemie akademickim. Pandemia COVID-19 pogłębiła i uwidoczniła to zjawisko.

Wypowiedzi Stypendystek potwierdzają ogólnościowe wnioski. W karierze naukowej macierzyństwo i rodzicielstwo stanowią wyrwę nie do nadrobienia.

”*Patrząc na przebieg mojej kariery i porównując ją z kolegami, zwłaszcza tymi, którzy nie mają dzieci, widać wyraźnie różnice. Ciężka i urlop macierzyński znacząco spowalniają rozwój kariery, a z czasem trudno nadrobić tę stratę, nawet korzystając z ulg w grantach czy innych ułatwień. To spowolnienie jest dużo większe niż te wszystkie ułatwienia, bo ta późniejsza kariera to jest taka reakcja łańcuchowa, że jak komuś idzie dobrze i to dalej idzie jeszcze lepiej, a jak jest przerwa to „łańcuch sukcesu się przerywa” (nagrodzona po habilitacji).*

Rodzicielstwo uczy asertywności i zarządzania czasem pracy. Argument posiadania dzieci jest delikatny, z jednej strony promuje się rozwiązywania zorientowane na work-life-balance, ale z drugiej kara za macierzyństwo jest wszechobecna.

”*Takie jest życie, no nie da się być naukowcem 24 godziny na dobę. Mając dwójkę dzieci, to się po prostu nie składa. I nawet myślę, że przynajmniej w moim przypadku ten okres nie był najgorszy,, znaczy najgorszy pod kątem naukowym okres rocznego urlopu macierzyńskiego, bo wtedy faktycznie byłam w stanie coś zrobić, tylko drugi rok życia dziecka w momencie, gdy ono szło do placówki i zaczęły się wszystkie choroby i wszystkie rzeczy i już nauczyłam się w tym momencie, że stawiam granice, że pracuję do godziny 16:00 i po szesnastej nie odbieram telefonu.*

*W rozmowach z ludźmi nie podaję argumentu, że nie odbieram, ponieważ wtedy mam czas dla rodziny. Nie wyciągam argumentu dzieci, gdyż jest grono osób, zwłaszcza mężczyzn, którzy są uczuleni na ten argument (nagrodzona po habilitacji).*

Niektórzy naukowcy, częściej naukowczynie rozumieją oczywiście, że kwestia bycia rodzicem stanowi o różnorodności zespołu, że uczy priorytetyzacji i zrozumienia. Że jest to jakiś fragment życia i że sytuacje rodzinne w różnych momentach życia i kariery naukowej mogą być wyzwaniem – mają jednak świadomość (i często doświadczenie z niektórych miejsc pracy), że zarządzanie różnorodnością to kompetencja, która przynosi efekty.

”*Bycie idealnym rodzicem, idealnym naukowcem. Myślę, że mamy ogromną presję społeczną, żeby te dwie role pełnić równie dobrze, a zawsze jest coś kosztem czegoś i trzeba sobie zdefiniować priorytety, ale myślę, że rodzice naukowcy nigdy nie będą mieć takich kontaktów, osiągnięć, takiej możliwości, poświęcenia się nauce, jak osoby bez dzieci i właściwie potrzebne jest wzajemne zrozumienie, bo i tacy i tacy ludzie są potrzebni nauce(nagrodzona po habilitacji).”*

## **Efekt nagrody: jestem widoczna (jestem bezpieczna)**

Podobnie do wyników badania przeprowadzonego w 2020 roku (Kosakowska-Berezecka & Żadkowska 2020) nagroda L'Oréal-UNESCO Dla Kobiet i Nauki wpływa na pojawienie się w świecie nauki i zostanie rozpoznaną. Respondentki mówią nie tylko o perspektywie indywidualnej związanej ze zwiększeniem szans na cytowania i uczestnictwo w projektach i publikacjach zespołowych o większym zasięgu, ale też na zwrócenie uwagi na przedmiot badań i odkrycia naukowe, których są autorkami.

”Zwiększyło się ogólne zainteresowanie nie tylko moją osobą, na szczęście, ale też i badaniami. Trochę wydaje mi się, że to było wyzwanie dla nas, bo ileś tam jakiś kontaktów z mediami miałam wtedy o tyle, że no media lubią usłyszeć co to moje badanie przyniesie ludzkości (nagrodzona po habilitacji).

*Dzięki temu jesteśmy też bardziej rozpoznawalne. Na przykład mnie to bardzo pomogło, nawet w mediach społecznościowych, gdzie nawiązałam współpracę z naukowcami, z którymi wcześniej nie miałam w ogóle kontaktu ani możliwości poznania, czy współpracy. Także to na pewno dużo daje (nagrodzona po doktoracie).*

Uczestniczki badania podkreślają, że konkursy i nagrody są bardzo skutecznym mechanizmem ułatwiającym funkcjonowanie w świecie nauki, bez którego miałyby szanse na rozpoznawalność, motywację do badań i radzenie sobie z trudnościami naukowej codzienności.

”Ja dalej wierzę, że każdy konkurs, każda motywacja finansowa ma sens i dzięki temu możemy się realizować. Także chyba nie natknęłam się na takie konkursy czy działania, o których mogłabym powiedzieć, że nie miały znaczenia (nagrodzona przed doktoratem).

Zdobycie nagrody to nie tylko gratyfikacja finansowa, ale także zaistnienie po pierwsze w społeczności Stypendystek, a po drugie poczucie przynależności do społeczności akademickiej i tym samym poradzenia sobie z mechanizmem „syndromu oszustki”, który niezależnie od wieku i stopnia naukowego uruchamia dialog wewnętrzny o sens pracy własnej i jej jakość.

”Regularne kontakty są ważne, rozszerzanie swojej sieci kontaktów i ludzi, z którymi się rozmawia i poznaje. Dla mnie to jest w ogóle mega motywujące i fajne i sam fakt, że ci ludzie o mnie wiedzieli, to znaczy, że to co robię nie jest na marne, tylko, że to gdzieś idzie w świat, że to nie jest po prostu do szuflady. I bez sensu (nagrodzona po habilitacji).”

Według Stypendystek polski świat akademii charakteryzuje jednak ciągle obecność związanych z płcią kulturową uprzedzeń (gender bias). Nadal (lata 2020-2024) zdarzyło im się usłyszeć głosy deprecjonujące rangę nagrody i tym samym obniżające ich wkład w naukę tylko dlatego, że są kobietami.

”Pytania typu czy nagrodami będą szminki i kosmetyki? Wszystkie one padały od mężczyzn, to się przewijało. Dostałam na przykład pytanie, aplikujesz o wszystkie takie konkursy, a jakby makaron X miał konkurs dla naukowczyń to też wzięłabyś udział? (nagrodzona po habilitacji).

## Podsumowanie znikania

- **Brak stałego etatu i niepewność między grantami:**  
„pomosty” krótkie albo niedostępne.
- **Przeładowanie dydaktyką/administracją**  
→ realny brak czasu na badania.
- **Lepsze warunki poza akademią:** wyższe płace i stabilność (przemysł bio/tech; nawet prace niespecjalistyczne niż np. asystentka po doktoracie czy adiunktka z habilitacją).
- **Nieprzyjazna kultura organizacyjna:** uznaniowość, faworyzowanie „swoich”, lekceważenie osiągnięć, mikroagresje oparte na przyjaznym seksizmie i stereotypach ról płciowych.
- **Wymóg mobilności trudny do pogodzenia**  
z życiem prywatnym/rodzinnym.
- **Opóźnienia proceduralne** (np. bioetyka), brak wsparcia administracji w realizacji grantów – „energia idzie w gwizdek”.

## Perspektywa Ekspertów/ek

Eksperci/tki, którzy wzięli udział w badaniu odnosili się do wielu ról, jakie pełnią i pełnili w swoim długoletnim doświadczeniu pracy zarówno w nauce (bycie naukowcami/naukowczyniami) jak i dla nauki (działalność w planowaniu polityk dotyczących nauki i jej ewaluacji, w ocenie wniosków grantowych, w gremiach przyznających nagrody m.in. programu L'Oréal-UNESCO Dla Kobiet i Nauki).

Rozważania nad sytuacją kobiet w polskiej nauce rozpoczynamy, za głosami eksperckimi, od pokazania, jak silne nadal są stereotypy ról płciowych i jak przekładają się na stereotypową ocenę naukowczyń i nierówności w pracy naukowej na uczelniach.

Wspominając swoje ścieżki karier uczestniczki badania przywoływały sytuacje świadczące o istnieniu uprzedzeń ze względu na płeć i ich wpływie na socjalizację obecnych pracowników/nic nauki.

” Cytat z mojego starszego kolegi, który powiedział, że kobiety nie mają tej naturalnej skłonności do tego, żeby myśleć w sposób abstrakcyjny i w związku z tym są gorszymi naukowczyniami niż panowie.\*

Przekłada się to w ich opinii na nadal niższą widoczność kobiet i funkcjonowanie „efektu Matyldy”, o którym pisałyśmy w poprzednim Raporcie (Kosakowska-Berezecka & Żadkowska 2020).

*Dalej jest zwyczaj pokazywania panów jako tych osób, które są bardziej związane z nauką, które potrafią dobrze wytłumaczyć wyniki badań, które mają więcej do powiedzenia po prostu w kwestiach naukowych.*

Jak zauważa jedna z ekspertek:

” [W dalszym ciągu] wszystkie gremia decyzyjne tam, gdzie są podejmowane różne decyzje, to są struktury bardzo mocno męskie. (...) Jeśli popatrzymy, kto stanowi prawo uczelni, kto podejmuje decyzje, kto rozdziela środki, kto dystrybuuje różne zasoby i tak dalej, to są przede wszystkim mężczyźni. (...) Widać to szczególnie na uniwersytetach technicznych. (...) jeśli myślę o tej specyfice nauk technicznych, to jest po prostu więcej mężczyzn wszędzie i te zasady, jakby dostęp do zasobów, do władzy, do dystrybucji, do ustalania reguł, to są przede wszystkim mężczyźni, którzy patrzą przez swój pryzmat.

Istotnym problemem polskiej akademii jest też brak uregulowania zasad funkcjonowania w relacjach zawodowych zarówno pomiędzy pracownikami jak i w relacjach ze studentami/kami. Niejasne są procedury reagowania i dyscyplinowania przekraczania granic.

\* o całkowitej anonimizacji wypowiedzi eksperckich).

” *W Polsce nie radzimy sobie z granicami w relacjach zawodowych. Bo kiedy na przykład jest sytuacja na uczelni, że wykładowca przekracza granice i pisze do studentek „dziwne maile”, całe środowisko o tym wie i nie ma reakcji. Te granice i to wszystko jest takie bardzo u nas elastyczne i tak trudno mieć poczucie, że rzeczywiście, jeżeli ktoś je przekracza, to spotyka go jakaś kara.*

Oczywiście sytuacja kobiet w polskiej nauce zależy od różnych zmiennych, np. od uprawianej dyscypliny. Ponieważ nagroda programu L’Oréal-UNESCO dla Kobiet i Nauki e przyznawana jest w naukach przyrodniczych, medycznych, rolniczych, ścisłych oraz inżynieryjno-technicznych, postanowiliśmy przyjrzeć się bliżej kwestii wpływu stereotypów na nierówności w naukach medycznych i inżynieryjno-technicznych, zapraszając ekspertów/ki mających wiedzę

w zakresie sytuacji kobiet w tych dziedzinach. Dodatkowo, inspiracją do podjęcia tematu pracy kobiet w naukach medycznych były dwa panele przygotowane do debaty podczas 72. Kongresu Towarzystwa Chirurgów Polskich: „Dyskusja damsko-męska: czy kobiety powinny być chirurgami – za i przeciw” i „Kobiety vs. mężczyźni – kto w polskiej chirurgii jest bardziej pracowity, a kto bardziej uprzywilejowany” (sierpień 2025). I burza medialna jaką wywołały. Nasi eksperci i ekspertki zwrócili uwagę na problemy kobiet, będących na różnym szczeblu kariery, pracujących na uczelniach medycznych i mających kontakt z praktyką, lekarkom pracującym na różnych oddziałach oraz lekarkom w czasie rezydentury. W wywiadach odnosiłyśmy się do badań Fundacji „Kobiety w Chirurgii” (por. 1 część Raportu, str. 13). Celem rozmów było przyjrzenie się procesowi podejmowania decyzji o pozostaniu w nauce i w szpitalach uniwersyteckich a także procesom „znikania”.

## Znikanie kobiet

**W opinii ekspertów/ek, młode kobiety (ale także młodzi mężczyźni) znikają z miejsc pracy, w których po prostu nie chcą pracować:**

” *Dlaczego jest taka rotacja rezydentów na chirurgii? Dlatego, że oni [młodzi] zmieniają miejsce pracy, bo to są beznadziejne miejsca pracy, bo mają beznadziejnych szefów, bo mają szefów, którzy są moberami. Bo dzisiaj młodzi się na to nie zgadzają, po prostu, i oni mówią pass, nie ma takiej ceny, którą oni będą za to płacić. Ja bardzo podziwiam tych ludzi, bo uważam, że my byśmy byli zdrowsi psychicznie, gdybyśmy się zachowywali tak jak oni i też uważam, że oni potrafią*

*walczyć o swoje i super i to nie oznacza, że oni będą gorszymi chirurgami czy chirurgkami, bo nie będą.*

Normalizacja przemocy i mikroagresji w pracy w szpitalach i na studiach medycznych (której dowodzą prowadzone w Polsce badania por. Raport Fundacji „Kobiety w Chirurgii”) przekłada się na znikanie, w szczególności kobiet, ze szpitali. Odwołuje się do nich jedna z ekspertek:

Przemoc, generalnie pod różnymi formami, występuje w środowisku pracy i często prowadzi – tutaj mówię głównie o lekarkach – do tego, że dziewczyny nie zostają w szpitalu.

Kończą specjalizację, ale nie pozostają na etacie w szpitalu, wybierając na przykład pracę w przychodni lub w sektorze prywatnym. Dużo kobiet otwarcie mówi, że gdyby miały warunki pracy, które byłyby spełnione, pozostałyby w szpitalu. Znikanie kobiet z pracy w szpitalach jest związane z atmosferą i kulturą pracy, która jest możliwa do zmiany, jak pokazują doświadczenia kobiet, mających możliwość pracować w innych krajach i obserwować takie zarządzanie zespołami.

” W [jeden z krajów UE] ich nie stać na to po prostu, bo oni liczą, ile ich kosztuje wyszkolenie takiego człowieka. Ja mogę mówić o [jeden z krajów UE], oni tam w pewnym momencie po prostu zastanowili się nad tym, co trzeba zrobić, żeby no właśnie ludzie byli mniej wypaleni, żeby ta praca była bardziej efektywna, żeby była mniejsza rotacja. Oni po prostu zdefiniowali te problemy i okazało się, że oni muszą zmienić kulturę organizacji.

lonitę kulturę organizacji zmienili, i mówi się w Polsce, to jest niemożliwe do zrobienia... Oni to zrobili w ten sposób, że po prostu jak były osoby, które były szefami kliniki i się do tego nie dostosowywały i nie potrafiły siebie zmienić, to po prostu zmieniono ich. Nagle się okazało, że w [jeden z krajów UE], najbardziej popularną specjalizacją jest chirurgia.

Wnioski z analizy sytuacji kobiet w medycynie (w nauce, na studiach i w pracy w szpitalach) uwiadamiają istniejące bariery kobiet na rynku pracy i w świecie akademickim. Dobrze ilustruje to obserwacja jednej z ekspertek: Kobiety nie powinny musieć wybierać pomiędzy pracą a domem. Planując różnorodne i inkluzywne środowiska pracy, można by to zdanie uogólnić: Nikt nie powinien musieć wybierać pomiędzy pracą a domem, czyli życiem zawodowym i prywatnym.

” Jeśli ona [naukowczyni] jest dla ciebie ważnym członkiem zespołu i przynosi dobro do tego zespołu w takim sensie, że wnosi coś dobrego, to po prostu poczekaj na nią, jak ona będzie na tym macierzyńskim, no nic się nie stanie, że to pół roku na nią poczekasz.

**Nagradzając kobiety – reprezentantki nauk medycznych warto mieć na uwadze bariery, z którymi spotykają się w pracy jako wykładowczynie i studentki, ale także w pracy na oddziałach szpitalnych. Konieczność zadbania o przyszłe kadry środowiska równa jest inwestycji w polskie zdrowie publiczne, a także w innowacje w zakresie leczenia i systemu zdrowia.**

## Znikanie z nauki

Eksperci/teki, podobnie jak stypendystki zwracają uwagę na znikanie kobiet z nauki niezależnie od dyscyplin naukowych. Jest to widoczne zarówno w życiu codziennym na uczelniach:

”Kobiety częściej są kierowane do prac, również te, które są na tych wyższych stanowiskach, które są mało prestiżowe, są mało widoczne. Nie wpływają na karierę, nie są oceniane jakoś szczególnie w procesach ewaluacji, w procesach oceny pracowniczej. To są często prace bardzo niewidzialne, ale jakby potrzebne, konstytutywne dla funkcjonowania, wydziałów czy dyscyplin. To są liczne prace w komisjach, to są prace organizacyjne, to są różne prace, takie polegające na wspieraniu w różnych sytuacjach kryzysowych, że jak jest coś trzeba zrobić albo kogoś zastąpić, to się dzwoni ‘po dziewczynę’, no bo wiadomo, że ona nie odmówi, a pan profesor odmówi.

jak i w biografiach naukowczyń. Po urodzeniu dziecka/dzieci, niemogąc sprostać różnorodnym wymaganiom, nie będąc asertywne, znikają przytłoczone pracami administracyjnymi, zaprzestając działalności naukowej.

”Kobiety, zwłaszcza na początku, próbują jakby grać tymi regułami, które są dostępne reprodukcją ten system zmaskulinizowany, walczą, są bardzo aktywne, zgarniają granty do momentu, dopóki nie rodzą się im dzieci, kiedy jakby okazuje się, że właściwie utrzymanie takiego tempa czy takiej gry, takich praktyk okazuje się po prostu niemożliwe. (...) obciążone różnymi zobowiązaniami i różnymi trudnościami, one jakby przychodzą, transferują się do administracji i właściwie ja mam takie poczucie, zmarnowanych talentów, że

uczelnia i nauka nie zagospodarowała tych kobiet (...) Kobiety zajmujące się nauką podkreślały właśnie to, że nie mają za bardzo wsparcia ze strony bliskich. To znaczy one muszą wypełnić różne obowiązki domowe, żeby zajmować się nauką, mają też o wiele słabsze wsparcie ze strony osób przełożonych.

Jak w takim razie zmienić system, by nie skupiać się na „naprawianiu” (ang. fixing) – młodych, kobiet, obcokrajowców – które (co wiemy z badań, Kosakowska-Berezecka i in. 2026) nie zmienia systemu?

**Zmiana musi być zmianą systemową, wydaje mi się, że powinno się zacząć, żeby pracować właśnie z wykładowcami na ten temat.**

Jedną z sugestii eksperckich odsyła do wdrożenia systemowych zmian na uczelniach w zakresie edukacji, kursów i szkoleń na wszystkich trzech poziomach nauczania. Jak pisałyśmy w pierwszej części Raportu narzędziem do wdrażania zmian są obowiązkowe (od 2021 roku) Plany Równości Płci (tzw. GEPy). Jednym z celów, które realizują GEPy jest pojawienie się perspektywy płci w badaniach i nauczaniu. Zaleca się, by programy nauczania konsekwentnie i masowo (w znaczeniu powszechnie, dla całych społeczności akademickich) ingerowały w edukację.

”W Polsce, to jest to, że te dziewczyny, już będąc na studiach, są tak programowane, że (to się dzieje cały czas, bo my mamy styczność ze studentkami) na studiach już im się mówi: „No a po co to tamtą chirurgię będziesz robić? Czy ty chcesz mieć swoją rodzinę?”. „No chcę mieć swoją rodzinę, ale chcę też robić chirurgię”. Takie programowanie po prostu od samego początku, że to nie jest dla ciebie,

*może warto by było zmienić tę narrację i powiedzieć, jakby zastanówmy się, w jaki sposób tę chirurgię dostosować do kobiet?*

***Jak umożliwić im wykonywanie tej pracy tak, żeby one mogły to robić i tak żeby miały dobry impact na pacjentów, bo to o to chodzi na koniec.***

***Żeby ta chirurgia była przystępna, tak?***

Rozwiązania sugerowane przez ekspertów i ekspertki potwierdzają ogólnościowe badania i ewaluacje Planów Równości Płci.

**” W badaniach dziewczyny, które zastanawiały się nad tą specjalizacją w chirurgii powiedziały, że dla nich jakby to co powoduje, że one nagle zaczynają wierzyć w to, że mogą to robić, to są role models i to, że one widzą inne dziewczyny, inne kobiety, które po prostu to robią, które występują na zjazdach, które pokazują swoją pracę, które się po prostu pokazują mówią, ” hej, możecie to robić, to nie decyduje o waszym życiu”.**

Dlatego często stosowanymi rozwiązaniami na poziomie instytucjonalnym (np. w Planach Równości Płci), ale także systemowym, zaczynają być w Polsce nagrody. Wychodząc naprzeciw potrzebie uwidocznienia, dowartościowania tak osób, jak i ich pracy, mają wpływać na tworzenie wzorców zachowań tzw. role models. Przyjrzyjmy się wobec tego, jakimi rekomendacjami względem systemów nagradzania i konkursów podzielili się eksperci i ekspertki.

## Efekt nagrody: widoczność remedium na znikanie

Z wypowiedzi Stypendystek wynikało, że otrzymanie nagrody pozwala na przeżycie „uwidocznienia”. Stają się rozpoznawalne i jednocześnie mają poczucie, że ich praca jest ważna. Zapytałyśmy w związku z tym Ekspertów/ki o rekomendacje dotyczące ulepszenia systemu wyróżniania i nagradzania, by „efekt nagrody” był skuteczny także w perspektywie długofalowej.

Eksperci i ekspertki jednogłośnie docenili znaczenie nagrody programu L’Oréal-UNESCO dla Kobiet i Nauki.

” **Trzeba podkreślić, że właśnie ta inicjatywa L’Oréal, jest naprawdę bardzo cenna i myślę, że powinniśmy o tym mówić głośno. Uważam, że [L’Oréal] musi kontynuować dalej to co robi, ponieważ to jest naprawdę wyjątkowo cenne i nawet jeżeli są głosy krytyczne, to wydaje mi się, że po prostu nie należy ich słuchać. Gdybyśmy słuchały takich głosów, to prawdopodobnie nie miałybyśmy praw wyborczych.**

Eksperci i ekspertki podzielili się też rekomendacjami dotyczącym przyszłości nagrody sugerując możliwe kierunki zmian:

” *Moje wrażenie jest trochę takie, że ta akcja [L’Oréal] się niewiele zmienia przez lata, to znaczy, że można by było rzeczywiście jeszcze pójść trochę dalej, czyli na przykład też pomyśleć o jakichś certyfikatach czy nagrodach dla instytucji, które wprowadzają jakieś fajne rozwiązania.*

Pojawił się pomysł poszerzenia wachlarza nagradzanych dyscyplin, a także opinia, że 25 lat doświadczenia w promowaniu

i rozwijaniu polskiej i międzynarodowej nauki powinno, według ekspertów i ekspertek, dodać organizatorom programu L’Oréal-UNESCO Dla Kobiet i Nauki poczucia sprawstwa i siły w zabieraniu głosu i moderowania rozmów o reformowaniu polskiej nauki.

” *Fundacja L’Oréala i ten program Unesco Dla Kobiet ma w tej chwili tak mocną pozycję i tak ewidentny osiągnął sukces i międzynarodowy i w Polsce, że właściwie miałby prawo zabrać głos w różnych sprawach, (...) poprzez organizację pewnych wydarzeń dyskusyjnych w obecności „decision makers”, czyli ministrów, wiceministrów z przedstawicielkami środowiska w postaci naszych laureatek, które, z natury rzeczy są w tej chwili najlepsze, żeby zabrać głos i mówić o swoich kłopotach. To jest wyjątkowa okazja, żeby to wykorzystać. Dwudziestopięciolecie jest też doskonałą okazją, żeby coś takiego powiedzieć.*

Po trzecie, można by wykorzystać sieć Stypendystek, aby wyżej wskazane wsparcie i współpraca miało też charakter międzynarodowy.

” *Gdyby umówić się z L’Orealem, że dwudziestopięciolecie będziemy obchodzili przez rok?*

*I że w czasie tego roku zorganizujemy kilka konferencji i spotkań Okrągłego Stołu, sprowadzając również przedstawicieli przedstawicielki z innych krajów, żeby porównać, jak to wygląda w progresywnych krajach i krajach mniej progresywnych i zobaczyć, gdzie my się znajdujemy w tym świecie.*

Bardzo ważne są długofalowe działania. Współpraca ze Stypendystkami może też mieć charakter zorientowany na międzypokoleniowe relacje. W poprzednim Raporcie pisałyśmy, że tylko 8% z nich czuje się wzorcami dla młodszych stażem pracy koleżanek (Kosakowska-Berezecka & Żadkowska 2020). Nasze badania pokazują, że w dalszym ciągu brakuje dobrych przykładów karier naukowych kobiet (role models).

” Trzeba też zadbać o to, żeby te kobiety, które naprawdę odniosły sukces, miały poczucie, że są inspiracją też dla młodszych kobiet.

Aby tak się stało, potrzebna jest nowa kultura pozytywnej informacji zwrotnej, która dzięki różnego rodzaju nagrodom, programom czy upowszechnianiu działalności naukowej kobiet sprawiałaby, że naukowczynie czują się widziane i doceniane.

*Myszę, że to jest kwestia też budowania takich pozytywnych relacji czy dawania pozytywnego feedbacku tym kobietom, które rzeczywiście osiągnęły sukces. Bardzo często jest tak, że pomimo tego, że kobiety osiągają sukcesy, to nie jest wcale tak, że wszyscy im gratulują i biją brawo i mówią, że słuchaj, to naprawdę jest super inspirujące.*

” *Myszę, że to mogłoby ułatwić trochę ten transfer wiedzy i chęć podjęcia opieki nad tą młodszą kadrą. Kobiety by się poczuły tymi mentorkami, tymi osobami, które rzeczywiście osiągnęły prawdziwy sukces. Myszę, że to jest chyba też taki problem, że my nigdy chyba się nie czujemy wystarczająco dobre, tak jak panowie. W sensie, że nawet jeżeli my jesteśmy już bardzo wysoko, już jesteśmy profesorkami, dostajemy granty i tak dalej, to i tak cały czas jest gdzieś w środowisku czujemy się mało warte.*

## PODSUMOWANIE – REMEDIUM NA ZNIKANIE, CZYLI JAK WSPIERAĆ RÓWNOŚĆ (I WIDOCZNOŚĆ) KOBIET W NAUCE W POLSCE?

Dokonana przez nas analiza literatury oraz przeprowadzone badania jakościowe pokazują, że widoczność kobiet w nauce jest coraz większa – jednak są obszary, które wymagają szczególnej interwencji. Liczba kobiet w nauce rośnie, realizują granty badawcze, są kierowniczkami konsorcjów naukowych. Jednak ich największa nieobecność jest wyraźna w obszarze „doskonałości naukowej” – w gronach profesorskich, wśród naukowców i naukowczyń najbardziej cytowanych, wśród tych, których nagradzamy za wyjątkowe osiągnięcia naukowe. Prawdziwa zmiana w kierunku równości w nauce wymaga odejścia od narracji „naprawiania kobiet” i skierowania uwagi na instytucje, które kształtują ich kariery i powinny podejmować większy wysiłek by skierować na ich dokonania światło jupiterów. Zamiast oczekiwać, że kobiety będą dostosowywać się do istniejących struktur, należy naprawiać same struktury – wprowadzając długofalowe, systemowe rozwiązania wspierające równość i inkluzywność. Nauka zdaje się mieć płęć, i musimy zmienić systemy nauki, by w pełni obniżyć wpływ stereotypów na funkcjonowanie kobiet i mężczyzn w nauce.

Warto zatem kontynuować i rozwijać inicjatywy, które realnie wzmacniają kobiety w nauce – takie jak nagroda L’Oréal-UNESCO „Dla Kobiet i Nauki”. Nagradzanie kobiet za ich osiągnięcia nie tylko zwiększa ich widoczność, ale też buduje społeczne wzorce sukcesu dla innych kobiet-naukowczyń. Równie istotne jest docenianie pracy zespołowej oraz promowanie wyników badań, które zostały wyróżnione – w przestrzeni akademickiej i publicznej. Promowanie stypendystek i stypendystów jako ambasaderek i ambasadatorów nauki pozwala przełamywać stereotypy i wzmacniać różnorodność wzorców kariery.

Konieczne jest również wspieranie autonomii i zachęcanie kobiet do aplikowania w konkursach naukowych i grantowych. Widoczność nagrodzonych kobiet powinna wykraczać poza środowisko akademickie – ich sukcesy mogą inspirować młodsze pokolenia i stanowić realne punkty odniesienia dla osób planujących karierę badawczą. W tym kontekście szczególnie ważne jest docenianie badań uwzględniających perspektywę płci – zarówno w wymiarze metodologicznym, jak i interpretacyjnym.

Współczesna nauka potrzebuje międzysektorowych paneli doradczych, które będą wspierać proces reformowania polskiego systemu nauki w duchu równości. Rozwijanie sieci wsparcia – zarówno kobiet, jak i mężczyzn – oraz wprowadzanie wzajemnego mentoringu uwzględniającego wrażliwość na temat nierówności ze względu na płeć może przyczynić się do trwałej zmiany kultury akademickiej. Ważne, aby wzorce do naśladowania były widoczne – w mediach, w uczelniach, w przestrzeni publicznej – i by ich herstorye wzmacniały różnorodność doświadczeń.

Równość wymaga także większego zaangażowania instytucji na poziomie szkół doktorskich i kadry zarządzającej – potrzebne są szkolenia i konkretne praktyki wdrażające inkluzywność w codziennym życiu akademii. Musimy wszyscy stale rozwijać swoje umiejętności zarządzania różnorodnymi talentami w ramach naszych zespołów. Istotne jest również wdrożenie narzędzi i procedur reagowania na sytuacje dyskryminacji i nierównego traktowania – brak interwencji w takich przypadkach jest zabiegiem normalizującym i wzmacniającym takie postawy w środowisku akademickim.

Jednocześnie należy wspierać mężczyzn w rolach rodzicielskich i w aktywnym promowaniu równości – bo zmiana kulturowa w nauce nie może być odpowiedzialnością jedynie kobiet. Większe zaangażowanie mężczyzn w wykonywanie obowiązków rodzinnych i aktywne zachęcanie do tego może być wartościowym narzędziem planów równości płci realizowanych przez instytucje naukowe.

Na koniec – potrzebujemy więcej solidarności i współpracy wokół idei równości w nauce. To wspólna sprawa kobiet i mężczyzn, badaczek i badaczy, instytucji i całego społeczeństwa. Tylko w ten sposób możliwe będzie budowanie nauki naprawdę otwartej, różnorodnej i sprawiedliwej.

## BIBLIOGRAFIA

1. Adamska, K., Kosakowska-Berezecka, N., Jurek, P., & Konarski, R. (2022). *Gender perspectives on self-censorship in organizations: The role of management position, procedural justice and organizational climate. European Journal of Social Psychology, 52*, 570–583. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2838>
2. Babcock, L., Recalde, M. P., Vesterlund, L., & Weingart, L. (2017). *Gender differences in accepting and receiving requests for tasks with low promotability. American Economic Review, 107*(3), 714–747. <https://doi.org/10.1257/aer.20141734>
3. Bautista-Puig, N., García-Zorita, C., & Mauleón, E. (2019). *European Research Council: Excellence and leadership over time from a gender perspective. Research Evaluation, 28*(4), 370–382. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvz023>
4. Blenko, M.W., Mankins, M., Rogers, P. (2010). *The Decision-Driven Organization. Harvard Business Review*, <https://hbr.org/2010/06/the-decision-driven-organization>.
5. Bornmann, L., Mutz, R., & Daniel, H.-D. (2007). *Gender differences in grant peer review: A meta-analysis. Journal of Informetrics, 1*(3), 226–238. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2007.03.001>.
6. Carlsson, M., Finseraas, H., Midtbøen, A. H., & Rafnsdóttir, G. L. (2021). *Gender Bias in Academic Recruitment? Evidence from a Survey Experiment in the Nordic Region. European Sociological Review, 37*(3), 399–410. <https://doi.org/10.1093/esr/jcaa050>
7. Directorate-General for Research and Innovation (European Commission). (2025). *She Figures 2024 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators. Publications Office of the European Union.*

8. Ebikeme, C. (2023). *European Union appeals for interdisciplinary collaboration in new funding model*. <https://doi.org/10.1038/d41586-023-01268-7>
9. *Funkcjonowanie kobiet i mężczyzn w nauce (2022). Wyniki sondażu Opracowanie Zespołu ds. Analiz i Ewaluacji NCN oraz Komisji Analiz Aktywności Naukowej Rady NCN 2022*. Dostęp 31.10.2025: <https://ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/centrum-prasowe/2022.02.16-forumakademickie-funkcjonowanie-kobiet-i-mezczyzn-w-nauce.pdf>
10. Ghiasi, Gita, et al. (2018). *Gender homophily in citations*. Conference Proceedings: the 3rd International Conference on Science and Technology Indicators (STI 2018).
11. Gupta, N. (2007). *Women research scholars in IITs: Impact of social milieu and organisational environment*. *Sociological Bulletin*, 56(1), 23–45. <https://doi.org/10.1177/0038022920070102>
12. Harvey, J.-F., Cromwell, J. R., Johnson, K. J., & Edmondson, A. C. (2023). *The Dynamics of Team Learning: Harmony and Rhythm in Teamwork Arrangements for Innovation*. *Administrative Science Quarterly*, 68(3), 601–647. <https://doi.org/10.1177/00018392231166635>
13. Hartley, N., & Dobeles, A. (2009). *Feathers in the nest: Establishing a supportive environment for women researchers*. *The Australian Educational Researcher*, 36, 43–58 (2009). <https://doi.org/10.1007/BF03216891>
14. Hopkins-Doyle, A., Chalmers, J., Toribio-Flórez, D. et al. (2024). *Gender disparities in social and personality psychology awards from 1968 to 2021*. *Commun Psychol* 2, 63. <https://doi.org/10.1038/s44271-024-00113-5>
15. Kahn, S. (2023). *Is there gender bias in grant success? An extended meta-analysis (working paper)*. SSRN. Retrieved from <https://papers.ssrn.com/> (SSRN abstract id: 4182961).
16. Knapieńska, A (2023). *Kobiety w technonauce. Biografie zawodowe profeserek*. Ośrodek Przetwarzania Informacji. Państwowy Instytut Badawczy.
17. *Kobiety w Chirurgii (2023). Liczymy się. Raport*. Dostęp 31.10.25: <https://kobietywchirurgii.pl/projekty/liczymy-sie/>
18. Kwiek, M., Szymula, L. (2025). *Quantifying attrition in science: a cohort-based, longitudinal study of scientists in 38 OECD countries*. *High Educ* 89, 1465–1493. <https://doi.org/10.1007/s10734-024-01284-0>
19. Larivière, V., Ni, C., Gingras, Y., Cronin, B., & Sugimoto, C. R. (2013). *Bibliometrics: Global gender disparities in science*. *Nature*, 504(7479), 211–213. <https://doi.org/10.1038/504211a>

20. Larson, E. (2017). Cloverpop white paper. *Hacking Diversity with Inclusive Decision-Making*. <https://www.forbes.com/sites/eriklarson/2017/09/21/new-research-diversity-inclusion-better-decision-making-at-work/?sh=6c56ad394cbf>
21. Lerchenmueller, M. J., Sorenson, O., & Jena, A. B. (2019). Gender differences in how scientists present the importance of their research: observational study. *BMJ (Clinical research ed.)*, 367, l6573. <https://doi.org/10.1136/bmj.l6573>
22. Leslie, J., Cimpian, A., Meyer, M., & Freeland, E. (2015). Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. *Science*. <https://doi.org/10.1126/science.1261375>
23. Marian, G. I. (2020). Organisational culture in Romania: The fine line between success and failure for women in academia. *Stanovništvo*, 58(2), 69–88. <https://stnv.idn.org.rs/index.php/STNV/article/view/377>
24. Marini, M., & Banaji, M. R. (2022). An implicit gender sex-science association in the general population and STEM faculty. *Journal of General Psychology*, 149(3), 299–326. <https://doi.org/10.1080/00221309.2020.1853502>
25. Mierzejewska, K. (2018). Różnorodność pokoleniowa w organizacji - wyzwania dla współczesnego menadżera. W A. Sudolska, D. Grego-Planer, & A. Drews (red.), *Współczesne zarządzanie. T. 1. Kształtowanie i eksploatowanie wartości intelektualnych i rynkowych* (s. 105–116).
26. Nauka w Polsce (2024). Raport Ośrodka Przetwarzania Informacji, dostęp 31.10.2025, <https://radon.nauka.gov.pl/analizy/nauka-w-Polsce-2024>
27. Nitttrouer, C. L., Hebl, M. R., Ashburn-Nardo, L., Trump-Steele, R. C. E., Lane, D. M., & Valian, V. (2018). Gender disparities in colloquium speakers at top universities. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 115(1), 104–108. <https://doi.org/10.1073/pnas.1708414115>
28. Peng, H., Teplitskiy, M., Romero, D. M., & Horvát, Á. (2025). The gender gap in scholarly self-promotion on social media. *Nature Communications*, 16, 5552. <https://doi.org/10.1038/s41467-025-60590-y>
29. Pichler, S., Kohli, C., & Granitz, N. (2021). DITTO for Gen Z: A framework for leveraging the uniqueness of the new generation. *Business Horizons*, 64(5), 599–610. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.021>
30. Raport Catalyst (2020). *Why Diversity and Inclusion Matter (Quick Take)*. <https://www.catalyst.org/research/why-diversity-and-inclusion-matter/> (dostęp 31.10.25)

31. Raport Catalyst (2011). *Why Diversity Matters*. [https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/Catalyst\\_Why\\_diversity\\_matters.pdf](https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/Catalyst_Why_diversity_matters.pdf) (dostęp 30.10.25)
32. Smith, C, Turner, S., (2015). *The Radical Transformation of Diversity and Inclusion*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/about-deloitte/us-inclus-millennial-influence-120215.pdf>.
33. Smith, J., & Lyubartseva, PhD, G. (2024). A Comparative Study of Nobel Prize Winners in Chemistry and Physics over a Century Focusing on Gender and Age. *Journal of Student Research*, 13(1). <https://doi.org/10.47611/jsr.v13i1.2389>
34. Storage, D., Charlesworth, T. E., Banaji, M. R., & Cimpian, A. (2020). Adults and children implicitly associate brilliance with men more than women. *Journal of Experimental Social Psychology*, 90, 104020. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2020.104020>
35. Thomson, M. M., Zakaria, Z., & Radut-Taciu, R. (2019). Perceptions of Scientists and Stereotypes through the Eyes of Young School Children. *Education Research International*, 2019(1), 6324704. <https://doi.org/10.1155/2019/6324704>
36. United Nations Technology and Innovation Labs Report (2019). *Inclusion and Diversity: Tech it or leave IT*. [https://until.un.org/sites/default/files/inline-files/UNTIL\\_Inclusion\\_and\\_Diversity\\_Tech\\_Report\\_2019.pdf](https://until.un.org/sites/default/files/inline-files/UNTIL_Inclusion_and_Diversity_Tech_Report_2019.pdf) (dostęp: 30.10.2025).
37. Williams, W. M., & Ceci, S. J. (2015). National hiring experiments reveal 2:1 faculty preference for women on STEM tenure track. *PNAS Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 112(17), 5360–5365. <https://doi.org/10.1073/pnas.1418878112>
38. Wullum Nielsen, M., Alegria, S., Börjeson, L., & Schiebinger, L. (2017). Gender diversity leads to better science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 114(8), 1740–1742. <https://doi.org/10.1073/pnas.1700616114>
39. Yang, Y., Tian, T. Y., Woodruff, T. K., & Uzzi, B. (2022). Gender-diverse teams produce more novel and higher-impact scientific ideas. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 119(12), e2200841119. <https://doi.org/10.1073/pnas.2200841119>
40. Zhao, S., Setoh, P., Storage, D., & Cimpian, A. (2022). The acquisition of the gender-brilliance stereotype: Age trajectory, relation to parents' stereotypes, and intersections with race/ethnicity. *Child Development*, 93(5), e581–e597. <https://doi.org/10.1111/cdev.13809>



RAPORT 2025

L'ORÉAL  
POLAND • BALTIC