



NARODOWE CENTRUM NAUKI

Funkcjonowanie kobiet i mężczyzn w nauce

Wyniki sondażu

Opracowanie Zespołu ds. Analiz i Ewaluacji NCN oraz Komisji Analiz Aktywności
Naukowej Rady NCN

Skład Zespołu ds. Analiz i Ewaluacji NCN:

Anna Strzebońska (kierowniczka), Renata Mazurkiewicz, Aleksandra Sienkowiec,
Paulina Wojciechowska

Skład Komisji Analiz Aktywności Naukowej Rady NCN:

Teresa Zielińska (przewodnicząca), Joanna Golińska-Pilarek, Monika M. Kaczmarek,
Stanisław Lasocki, Justyna Olko, Tomasz Szapiro, Joanna Wolszczak-Derlacz

Kraków, luty 2022 r.

Spis treści

Spis treści.....	2
Słowo wstępne	3
Wprowadzenie.....	5
1. Uwagi metodologiczne.....	5
1a. Struktura sondażu	5
1b. Sposób doboru próby i czas prowadzenia badania	5
1c. Sposób prezentacji danych	6
2. Główne wnioski.....	8
3. Doświadczenie we wnioskowaniu o finansowanie projektów badawczych w konkursach ogłaszanych przez instytucje krajowe i zagraniczne.....	11
3.1. Wnioskowanie o finansowanie projektów badawczych przez Narodowe Centrum Nauki	11
3.2. Wnioskowanie o finansowanie projektów badawczych spoza budżetu państwa (tzw. granty zagraniczne).....	19
3.3. Kierowanie projektami i zespołami badawczymi	24
4. Przestrzeganie zasad równości płci w miejscu zatrudnienia	26
5. Sytuacja rodzinna respondentów w kontekście pełnienia obowiązków służbowych	34
6. Praca naukowa w czasie pandemii COVID-19.....	43
Załącznik 1.....	49

Słowo wstępne

Szanowni Państwo,

Raport o funkcjonowaniu kobiet i mężczyzn w nauce to efekt wielomiesięcznej pracy zespołu pracowników i członków Rady NCN. Powstał na podstawie prawie sześciu tysięcy bardzo szczegółowych ankiet wypełnionych przez naukowców, kobiety i mężczyzn, z całej Polski. Chciałbym przy okazji gorąco podziękować wszystkim osobom zaangażowanym w jego powstanie, w szczególności dr Annie Strzebońskiej, kierownicze Zespołu Analiz i Ewaluacji, oraz prof. Teresie Zielińskiej z Rady NCN, które te prace koordynowały.

Kwestia równouprawnienia płci w nauce i w innych dziedzinach życia jest istotna z wielu powodów, i nie bez przyczyny jest jednym z priorytetów we wszystkich krajach rozwiniętych. Musimy możliwie optymalnie wykorzystywać potencjał społeczny w rozwoju kraju, by niezależnie od różnych uwarunkowań społecznych czy kulturowych, wszyscy mieli takie same możliwości realizacji swoich zdolności i pasji w nauce.

Staraliśmy się to zagadnienie zbadać możliwie najgłębiej. Raport nie jest co prawda oparty na danych pochodzących z reprezentatywnej próby i na pewno w przyszłości potrzebna będzie pogłębiona analiza, zarówno ilościowa, jak i jakościowa. Bardzo duża liczba osób biorących udział w tym sondażu świadczy jednak o tym, że sygnalizowane w nim problemy i nieprawidłowości z całą pewnością odzwierciedlają rzeczywistość. Na mnie osobiście największe wrażenie zrobiła tabela 1, przedstawiająca różne doświadczenia dyskryminacji kobiet. Uważam, że powinna to być lektura obowiązkowa dla wszystkich pracujących w nauce, i że dla przedstawionych tam sytuacji nie powinno być żadnej tolerancji w polskich jednostkach naukowych.

Dla Narodowego Centrum Nauki ten raport będzie przedmiotem analizy i refleksji pod kątem przyszłych regulacji w naszym systemie grantowym. Potwierdza on tezę, że największym problemem są bariery w rozwoju kariery naukowej kobiet spowodowane nierównym rozłożeniem obowiązków rodzinnych, w tym związanych z opieką nad dziećmi. W tym kontekście cieszy mnie wysokie poparcie dla wprowadzonych kilka lat temu w NCN rozwiązań, wzorem European Research Council, które ułatwiają badaczkom godzenie ról rodzinnych i zawodowych. Wydłużyliśmy wszystkim matkom o 1,5 roku na każde dziecko zarówno okresy po doktoracie umożliwiające ubieganie się o nasze granty dla młodych naukowców czy o stanowiska typu post-doc, jak i limity czasowe w ocenie dorobku naukowego. Widać jednak, że w tej kwestii jest jeszcze wiele do zrobienia, zarówno ze strony NCN, jak i innych instytucji.

Kwestia równego dostępu kobiet i mężczyzn do środków finansowych na badania jest jednym z priorytetów NCN już od wielu lat. Dokładnie 3 lata temu opublikowaliśmy stanowisko w tej sprawie, wraz ze szczegółowymi statystykami. Większość z problemów sygnalizowanych w tym raporcie nie leży jednak po stronie Centrum, ale tam, gdzie badania są realizowane, czyli w uczelniach i instytutach. Z drugiej strony, być może optymistyczne jest porównanie pewnych statystyk w Polsce i za granicą. W 2021 r. ze wszystkich projektów rekomendowanych do finansowania w NCN prawie 45% było kierowanych przez kobiety, a jeżeli wziąć pod uwagę konkurs Miniatura, to wskaźnik ten wynosi prawie 49%. A na przykład w ERC wynosi on ok. 30% (tylko w niektórych edycjach konkursu o Starting Grants jest osiągnięty poziom 40%); te statystyki są podobne także w większości innych zachodnich

agencji grantowych. Trzeba jednak pamiętać, że te 49% projektów NCN kierowanych przez kobiety jest trochę mylące, bo kwotowo ten wskaźnik spada do 41%. Ta różnica odzwierciedla problem występujący chyba we wszystkich krajach, ale szczególnie w Polsce: niższy udział kobiet wśród naukowców na dalszych etapach kariery naukowej.

Jestem przekonany, że nasz *Raport o funkcjonowaniu kobiet i mężczyzn w nauce* spotka się z zainteresowaniem i będzie ważnym elementem budowania świadomości tego zagadnienia w polskim środowisku naukowym. Dla NCN będzie on z pewnością punktem wyjścia do dalszych starań mających na celu postęp w tym obszarze. Będziemy też dalej monitorować sytuację oraz kontynuować nasze zaangażowanie w różne poświęcone temu tematowi międzynarodowe inicjatywy.

Zbigniew Błocki

Dyrektor
Narodowego Centrum Nauki

Wprowadzenie

Celem sondażu przeprowadzonego przez Narodowe Centrum Nauki była analiza uwarunkowań pracy naukowej w Polsce w aspekcie płci. Pytania zawarte w kwestionariuszu dotyczyły trudności, ograniczeń i wyzwań, z jakimi mierzą się naukowcy obu płci w kontekście pozyskiwania środków na badania oraz w procesie budowania kariery naukowej. Opracowane wyniki sugerują istnienie różnego rodzaju dysproporcji, przeszkód i wyzwań systemowych, oraz wyzwań związanych z praktykami i postawami członków społeczności naukowej. Zachęcają zarazem do podjęcia pogłębionej dyskusji na ten temat oraz wskazują potrzebę opracowania skuteczniejszych form wyrównywania szans przedstawicieli obu płci w działalności naukowej.

1. Uwagi metodologiczne

1a. Struktura sondażu

Kwestionariusz przygotowano w dwóch wersjach: dla kobiet i dla mężczyzn. Zgodnie z powyższym, uzyskane wyniki poddano analizie w podziale na dwie grupy. Ze względu na przejrzystość niniejszego opracowania, osoby wypełniające kwestionariusz dla kobiet nazywamy „kobietami/respondentkami” i oznaczamy K, natomiast osoby wypełniające kwestionariusz dla mężczyzn – „mężczyznami/respondentami” i oznaczamy M.

Kwestionariusz został podzielony na pięć głównych części. Zawarto w nim pytania związane z wnioskowaniem o finansowanie projektów badawczych w konkursach NCN, trudnościami w pozyskiwaniu środków krajowych i zagranicznych, doświadczeniami związanymi ze środowiskiem pracy oraz wyzwaniem wynikającym z konieczności godzenia obowiązków służbowych i rodzinnych. W kwestionariuszu uwzględniono również pytania dotyczące wpływu pandemii COVID-19 na karierę i efektywność pracy naukowej. Kolejność prezentowanych wyników jest zgodna z układem kwestionariusza.

1b. Sposób doboru próby i czas prowadzenia badania

Do wzięcia udziału w sondażu zostali zaproszeni naukowcy z polskich ośrodków naukowych, bez względu na etap kariery oraz niezależnie od tego, czy kiedykolwiek składali wnioski w konkursach NCN.

Realizacja sondażu została przeprowadzona techniką CAWI (ang. Computer-Assisted Web Interview). Jest to wspomagany komputerowo wywiad, prowadzony przy użyciu strony internetowej. Kwestionariusz został dostarczony w formie aktywnego linku, przekierowującego do pytań ankietowych, na które uczestnik sondażu mógł odpowiedzieć w dowolnym miejscu i czasie. Z uwagi na to, że postawionym celem była diagnoza sytuacji, a nie badanie populacyjne, zdecydowano się na szeroką dystrybucję kwestionariusza, tak aby dotarł on do jak największej liczby naukowców. Wybrano trzy sposoby udostępnienia linku:

- wysyłka do wnioskodawców NCN (startujących w konkursach od 17 edycji);
- dystrybucja poprzez jednostki naukowe;
- informacje prasowe, posty w mediach społecznościowych (kanały NCN na Twitterze, Facebooku, LinkedIn).

Sondaż przeprowadzono na próbie nielosowej (celowej¹) i jego wyników nie należy odnosić do całej populacji pracowników naukowych w Polsce. Udzielanie odpowiedzi było możliwe od dnia 19 lipca 2021 r. do dnia 30 września 2021 r.

W sondażu wzięło udział 5790 osób, w tym 3722 kobiet (64% ankietowanych) oraz 2068 mężczyzn (36% ankietowanych). Najwięcej respondentek to przedstawicielki nauk humanistycznych, społecznych i o sztuce – 38%, następnie nauk o życiu – 32%, natomiast nauki ścisłe i techniczne reprezentowało 30% ankietowanych kobiet. Wśród respondentów dominowali przedstawiciele nauk ścisłych i technicznych – 47%, nauki humanistyczne, społeczne i o sztuce reprezentowało 33% ankietowanych mężczyzn, a nauki o życiu – 21%. Szczegółowa charakterystyka ankietowanych osób znajduje się w Załączniku 1.

1c. Sposób prezentacji danych

Dane procentowe przedstawione na umieszczonych w opracowaniu wizualizacjach zawsze dotyczą oddzielnych podgrup, a więc osób odpowiadających na pytania zawarte w kwestionariuszu dla kobiet albo w kwestionariuszu dla mężczyzn. Liczebności (N) podane na wizualizacjach oznaczają liczebności podgrup i do nich odnoszą się uzyskane wyniki procentowe.

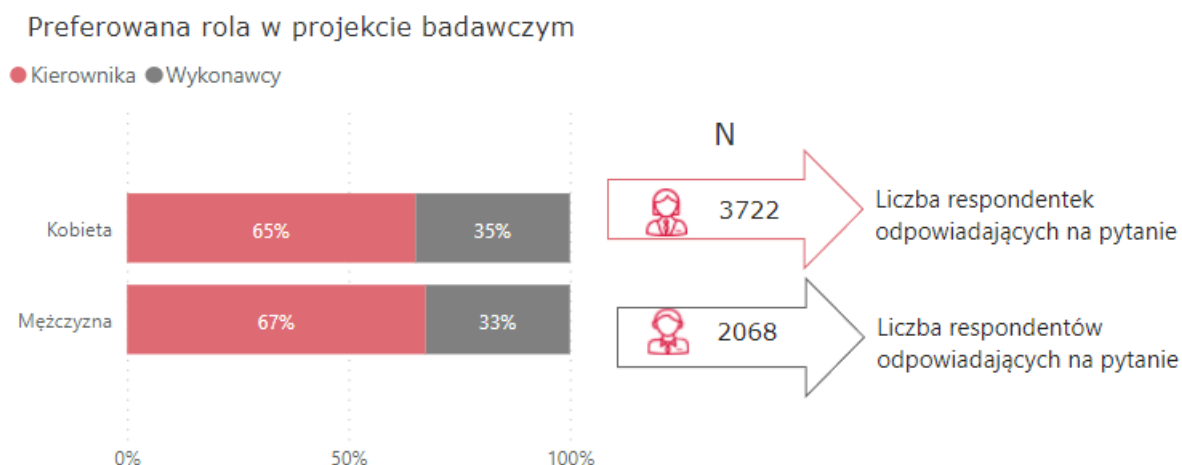
Przykład 1. Pytanie dotyczące pełnienia preferowanej roli w projekcie badawczym zostało skierowane do wszystkich ankietowanych osób i każda z nich udzieliła odpowiedzi (rys. 1). Oznacza to, że kwestionariusz dla kobiet wypełniły 3722 osoby, natomiast dla mężczyzn – 2068 osób. Procentowy odsetek oraz liczbę osób preferujących rolę kierownika projektu naukowego obliczono oddzielnie dla przedstawicieli obu płci.

W przypadku osób wypełniających kwestionariusz dla kobiet było to 65% z 3722 osób, czyli 2419 respondentek.

W przypadku osób wypełniających kwestionariusz dla mężczyzn było to 67% z 2068 osób, czyli 1385 respondentów.

¹ Dobór celowy to metoda nielosowego doboru próby uczestników badania, do której wybierani są oni na podstawie decyzji badaczy. W tym przypadku, przynależność do środowiska naukowego była kryterium doboru celowego. Na potrzeby sondażu zdefiniowano ją jako przejawiającą się minimum jednym z trzech rodzajów aktywności naukowej, tj. podjęciem próby uzyskania finansowania projektu badawczego w NCN, zainteresowaniem tematyką badawczą rozumianym jako obserwowanie profili NCN w mediach społecznościowych, zawodowym powiązaniem z jednostką naukową. Kryteria doboru próby celowej były powiązane ze ścieżkami dystrybucji kwestionariusza.

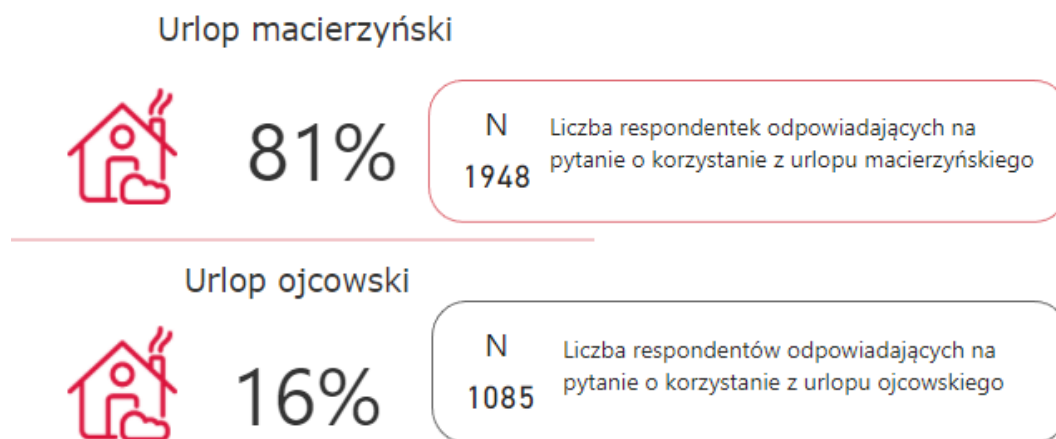
Rysunek 1.



Źródło: opracowanie własne

Przykład 2. Grafika umieszczona poniżej (rys. 2) przedstawia procentowy udział osób korzystających z urlopów rodzicielskich z uwzględnieniem płci. Pytanie to zostało zadane tylko tym osobom, które zadeklarowały, że mają dzieci, przy czym udzielenie odpowiedzi nie było obowiązkowe. Liczebność badanych na podstawie kwestionariusza dla kobiet wyniosła 1948, ponieważ tyle kobiet udzieliło odpowiedzi na pytanie, natomiast dla mężczyzn – 1085.

Rysunek 2.



Źródło: opracowanie własne

2. Główne wnioski

Na podstawie analizy wyników sondażu sformułowano następujące wnioski:

- Aktywność kobiet i mężczyzn w pozyskiwaniu finansowania projektów badawczych w konkursach krajowych jest wysoka, natomiast stosunkowo niewielka, jeśli chodzi o konkursy zagraniczne. Uzyskane dane wskazują, iż skuteczniejsza promocja konkursów międzynarodowych, wzmocniona wsparciem instytucjonalnym, uwzględniającym konsultacje i dostęp do informacji, mogłaby zachęcić sporą grupę naukowców do wnioskowania o granty zagraniczne, ponieważ wszystkie dominujące w odpowiedziach powody rezygnacji mogłyby stać się wówczas mniej istotne. Powód merytoryczny, czyli brak dobrego pomysłu badawczego, był jednym z najrzadziej wskazywanych powodów rezygnacji ze składania wniosku.
- Kobiety w większym stopniu niż mężczyźni nisko oceniają swój dorobek naukowy i szanse na pozyskanie finansowania projektu badawczego. Jest to najczęściej wymieniany powód zaniechania wnioskowania. Inny negatywny czynnik, dotyczący obu płci, to nadmierne obciążenie zawodowe, w tym administracyjne, przy czym w przypadku konkursów międzynarodowych częściej dotyczył on mężczyzn. Powody zdecydowanie częściej zgłaszane przez kobiety to nadmierne obciążenia rodzinne, brak ogólnego wsparcia w jednostce naukowej oraz brak wsparcia w procesie przygotowywania wniosku, a także poczucie braku wystarczającej wiedzy na temat ogłaszanych konkursów. Uzyskane odpowiedzi wskazują na zdecydowanie większe wątpliwości kobiet dotyczące możliwości odniesienia sukcesu w pozyskiwaniu źródeł finansowania projektów badawczych, jak również realizacji podjętych zobowiązań w zadowalającym stopniu. Wynika to zarówno z uwarunkowań indywidualnych, związanych z niską samooceną oraz słabą znajomością systemu finansowania grantowego, jak i z uwarunkowań zewnętrznych, czyli braku wsparcia oraz nadmiernego obciążenia obowiązkami służbowymi i rodzinnymi.
- Uczestnicy sondażu obu płci są zainteresowani pełnieniem roli kierownika projektu badawczego w podobnym stopniu, natomiast zebrane wyniki pokazują, że wśród ankietowanych osób mających doświadczenie w tym zakresie przeważają mężczyźni. Mimo to, częściej niż kobiety preferują oni rolę wykonawcy projektu, ze względu na chęć uniknięcia obciążeń administracyjnych związanych z kierowaniem projektem badawczym. Kobiety częściej mają wątpliwości dotyczące jakości swojego dorobku naukowego, co wraz z obawą o ograniczoną dyspozycyjność spowodowaną zobowiązaniami rodzinnymi, ostatecznie powstrzymuje je przed podjęciem funkcji kierownika projektu.
- Kobiety częściej niż mężczyźni odczuwają potrzebę uzyskania wsparcia w opiece nad dziećmi lub w związku z sytuacją rodzinną, i to zarówno w najbliższym otoczeniu naukowym, jak i w jednostce naukowej. Być może ma to związek z większym zapotrzebowaniem kobiet na wprowadzenie ułatwień systemowych w miejscu pracy. Kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni zwracają uwagę na problemy związane z koniecznością godzenia zobowiązań służbowych i rodzinnych, oraz wskazują na występowanie poczucia winy wynikającego z zaniedbywania rodziny. Można przypuszczać, że ma to związek z chęcią sprostania oczekiwaniom otoczenia w odniesieniu do tradycyjnej roli społecznej kobiety (partnerki, matki, opiekunki ogniska

domowego). Warto zauważyć, że kobiety częściej niż mężczyźni są zdania, iż przebywanie na urlopie rodzicielskim², który jest formą ułatwienia systemowego, może mieć negatywny wpływ na karierę naukową niezależnie od tego czy same z niego korzystały, czy też nie. Obawy te potwierdzają respondenci, które przebywały na urlopie macierzyńskim. Zdecydowanie więcej kobiet niż mężczyzn uważa, że urlop rodzicielski miał negatywny wpływ na ich karierę naukową, przede wszystkim ograniczył ich aktywność i mobilność naukową.

- Odnotowano przypadki niewłaściwych zachowań w kwestii przestrzegania zasad równości płci w jednostce naukowej i w otoczeniu naukowym, pomimo zauważalnej zmiany mentalności w tym zakresie. Jak pokazują wyniki sondażu, zdecydowanie więcej kobiet niż mężczyzn spotkało się ze złym traktowaniem ze względu na płeć oraz z łamaniem zasad równości płci. Kobiety częściej doświadczały nierówności w podziale obowiązków służbowych oraz w wysokości wynagrodzenia, w porównaniu z mężczyznami zatrudnionymi na takim samym stanowisku i będącymi na podobnym etapie rozwoju naukowego. Częściej także odczuwały presję przyjęcia dodatkowych zadań do wykonania. Zebrane w sondażu wypowiedzi kobiet na temat złego traktowania ze względu na płeć oraz przykłady łamania zasad równości płci podzielono na cztery kategorie: zawodowe, naruszające godność osobistą, dotyczące życia rodzinnego i stanu cywilnego, oraz mikrozachowania (Tab.1, str. 27). W doświadczeniu mężczyzn dominowały dwie kategorie niewłaściwych zachowań: zawodowe oraz naruszające godność osobistą (Tab.2, str. 30). Uzyskane wyniki wskazują na konieczność wprowadzenia polityki wyrównywania szans przedstawicieli obu płci w jednostkach naukowych oraz potrzebę propagowania wśród naukowców informacji na temat działań podejmowanych w tym zakresie.
- Trwająca pandemia COVID-19 ma wpływ na działalność naukową ankietowanych osób. Przedstawiciele obu płci zauważyli jej negatywne i pozytywne konsekwencje, przy czym istnieją rozbieżności w ocenie przyczyn spadku efektywności pracy naukowej oraz postrzeganiu wprowadzonych ułatwień. Do głównych czynników ograniczających efektywność naukową osoby ankietowane zaliczyły: konieczność nauczania zdalnego i związaną z tym reorganizację pracy, ograniczenie dostępu do zaplecza badawczego oraz podróży naukowych. Brak kontaktu ze współpracownikami był częściej postrzegany przez mężczyzn jako ograniczający. Z kolei kobiety bardziej dotkliwie odczuły zwiększenie zakresu obowiązków rodzinnych, w tym związanych z koniecznością opieki nad dziećmi w sytuacji zamknięcia placówek opiekuńczych. Warto podkreślić, że kobiety więcej czasu poświęcały na działania naukowe w czasie trwania pandemii niż przed jej wybuchem. Zmiany reorganizacyjne, czyli nauczanie

² W sondażu przyjęto terminologię „urlop macierzyński”, „urlop ojcowski”, „urlop rodzicielski”, jako obowiązującą w formułach pytań sondażowych oraz konsekwentnie w niniejszym opracowaniu. Określenia te używane są zamiennie (lub/i w odniesieniu do danej płci) i należy je rozumieć jako przerwę w pracy naukowej od dnia urodzenia dziecka do dnia wznowienia aktywności zawodowej przez respondentkę lub respondenta. Decyzję o zastosowaniu w/w terminologii w opisany sposób podjęto w konsekwencji powszechnego jej stosowania w odniesieniu do okresu opieki nad dzieckiem następującego bezpośrednio po urodzeniu. Z uwagi na zmiany zachodzące w prawodawstwie dotyczącym opieki nad nowo urodzonymi dziećmi w ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat, jest to rozwiązanie optymalne, tym bardziej że w grupie ankietowanych osób byli naukowcy mający dzieci w różnym wieku oraz bezdzietni. Należy zaznaczyć, że w odpowiedzi na pytania sondażowe z omawianego zakresu można było wskazać długość trwania odbytego urlopu lecz główny ich akcent dotyczył subiektywnej opinii, jaki miał lub może mieć on wpływ na przebieg kariery naukowej.

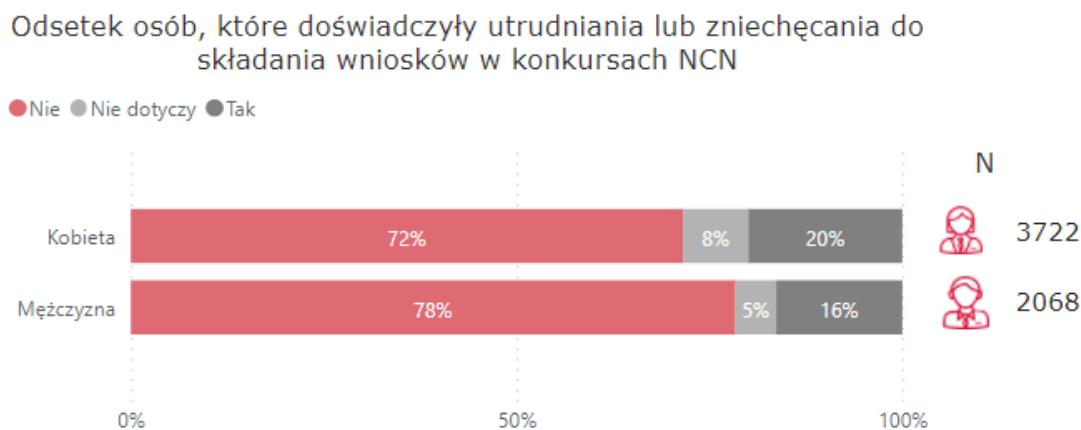
w formie zdalnej, spotkania naukowe w formie telekonferencji oraz elastyczny czas pracy były pomocne w efektywnej pracy naukowej, pod warunkiem, że dzieciom udało się zapewnić odpowiednią opiekę.

3. Doświadczenie we wnioskowaniu o finansowanie projektów badawczych w konkursach ogłaszanych przez instytucje krajowe i zagraniczne

3.1. Wnioskowanie o finansowanie projektów badawczych przez Narodowe Centrum Nauki

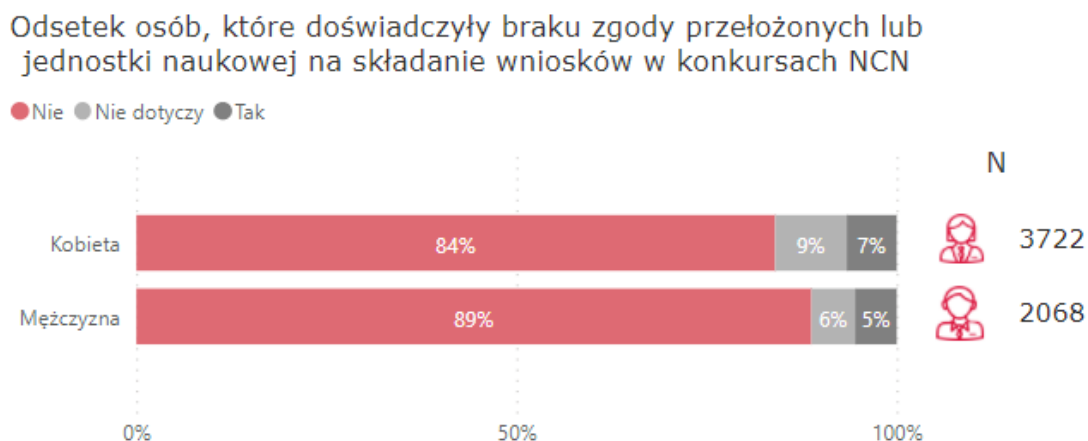
Zdecydowana większość respondentek i respondentów ma doświadczenie w składaniu wniosków do NCN i kierowaniu projektami badawczymi finansowanymi z jego środków. Spośród ankietowanych kobiet 83% wnioskowało o granty do NCN, a 49% kieruje projektami naukowymi, w przypadku mężczyzn jest to odpowiednio 88% i 59%. Odnotowane rozbieżności w aktywności konkursowej obu ankietowanych grup mogą mieć związek z tym, że kobiety częściej niż mężczyźni doświadczają utrudniania bądź zniechęcania do składania wniosków do NCN (K 20% vs. M 16%) (rys. 3), jak i nieznacznie częściej spotykały się z brakiem zgody przełożonych lub jednostki naukowej na podjęcie tego typu aktywności, bez podania wyraźnej przyczyny (K 7% vs. M 5%) (rys. 4).

Rysunek 3. Doświadczenia związane z utrudnianiem lub zniechęcaniem do składania wniosków w konkursach NCN



Źródło: opracowanie własne

Rysunek 4. Występowanie problemu uzyskania zgody przełożonych lub jednostki naukowej na składanie wniosków w konkursach NCN



Źródło: opracowanie własne

Wśród wnioskujących o granty w konkursach ogłaszanych przez NCN³, podobny odsetek kobiet i mężczyzn (K 78% i M 76%) przynajmniej raz nie uzyskał finansowania swojego pomysłu badawczego, na skutek odrzucenia wniosku w procedurze ewaluacji. W sytuacji odmowy obie badane grupy były w podobnym stopniu zainteresowane ponowieniem starań o pozyskanie środków finansowych. Połowa respondentek i respondentów zdecydowała się na złożenie wniosku w kolejnych edycjach konkursów ogłaszanych przez Centrum (K 52% i M 50%).

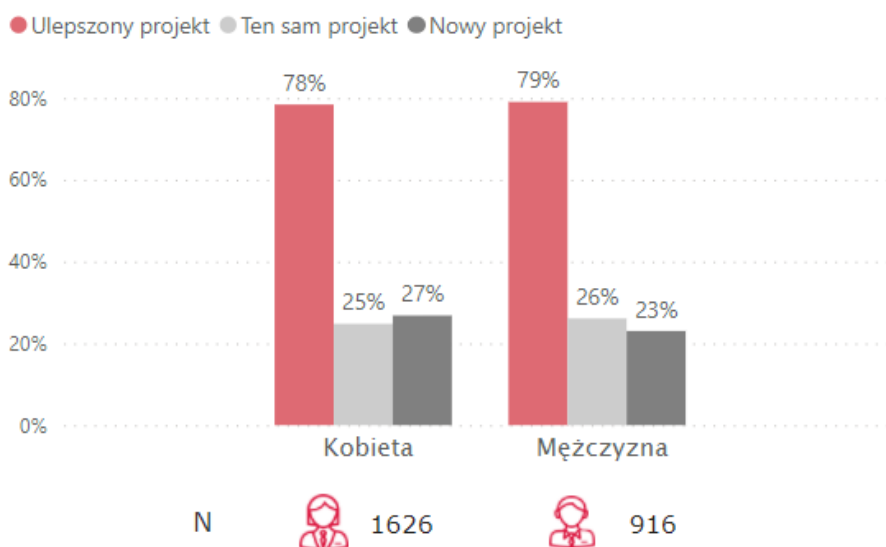
Wśród osób, które zdecydowały się na powtórne złożenie wniosku w konkursach NCN⁴, kobiety i mężczyźni są tak samo skłonni do ponownego wnioskowania o finansowanie ulepszonych projektu (K 78% vs. M 79%), przy czym kobiety nieznacznie częściej preferują ponowienie starań o uzyskanie środków na realizację innego, zupełnie nowego projektu badawczego (K 27% vs. M 23%) (rys. 5).

³ Procentowanie w podgrupach – dotyczy 3103 respondentek i 1821 respondentów.

⁴ Procentowanie w podgrupach – dotyczy 1626 respondentek i 916 respondentów, co stanowi 43% wszystkich ankietowanych kobiet (i 52% kobiet składających wnioski do NCN) oraz 44% wszystkich ankietowanych mężczyzn (i 50% mężczyzn składających wnioski do NCN).

Rysunek 5. Ponowne składanie wniosków w konkursach NCN w kontekście rodzaju projektu

Odsetek osób ponownie składających wnioski w konkursach NCN w kontekście rodzaju projektu



Źródło: opracowanie własne

Główne przyczyny składania wniosków o przyznanie finansowania na realizację projektów badawczych są podobne dla obu płci. Czynnikiem dominującym jest chęć rozwoju naukowego i/lub możliwość kontynuacji prowadzonych dotychczas prac badawczych (K 85% i M 83%). Wśród innych powodów wymieniano dalszy rozwój kariery naukowej (K 83% i M 77%) oraz możliwość rozwiązania istotnego problemu badawczego (K 69% i M 68%). Uzyskanie dodatkowego wynagrodzenia (M 47% vs. K 40%) oraz zachęta otoczenia (M 25% vs. K 19%) nieznacznie częściej motywowały mężczyzn (rys. 6).

Jeśli chodzi o przyczyny zaniechania wnioskowania o finansowanie projektów naukowych w konkursach NCN wśród ankietowanych respondentów, wyraźnie widać zróżnicowanie w zależności od płci⁵ (rys. 7).

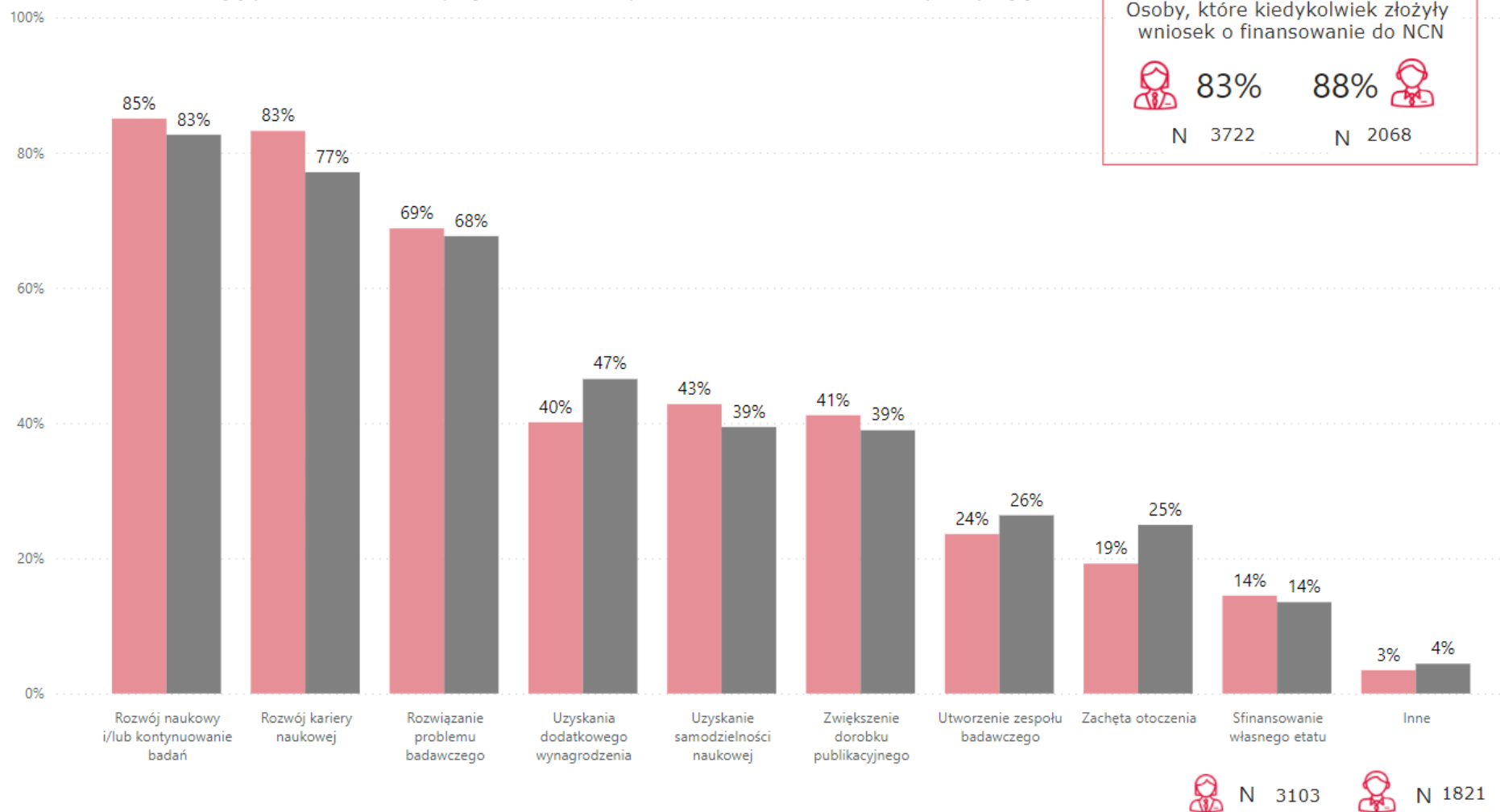
Kobiety częściej niż mężczyźni nie podejmowały prób uzyskania finansowania z obawy, że ich dorobek naukowy nie jest wystarczający (K 59% vs. M 37%) oraz z powodu braku wiary w możliwość odniesienia sukcesu (K 43% vs. M 26%). Mężczyźni częściej niż kobiety wymieniali brak czasu na przygotowanie wniosku jako czynnik utrudniający uczestnictwo w konkursach NCN, wynikający z zaangażowania w projekty badawcze kierowane przez inne osoby (M 31% vs. K 26%).

Kolejne wskazywane powody rezygnacji to brak czasu w związku z obowiązkami rodzinnymi (K 26% vs. M 13%), brak wsparcia w jednostce naukowej (K 25% vs. M 14%) oraz brak pomocy w procesie przygotowywania wniosku ze strony jednostki naukowej (K 21% vs. M 12%). Na podstawie przywołanych danych można stwierdzić, że kobiety pozostają pod większym wpływem otoczenia rodzinnego i naukowego niż mężczyźni, w przypadku podejmowania decyzji o rezygnacji ze składania wniosku do NCN.

⁵ Procentowanie w podgrupach – dotyczy 619 respondentek i 247 respondentów, co stanowi 17% wszystkich ankietowanych kobiet oraz 12% wszystkich ankietowanych mężczyzn.

Rysunek 6. Wnioskowanie o finansowanie projektów badawczych w konkursach NCN. Powody decydujące

Odsetek osób wnioskujących o finansowanie projektów badawczych w konkursach NCN. Powody decydujące

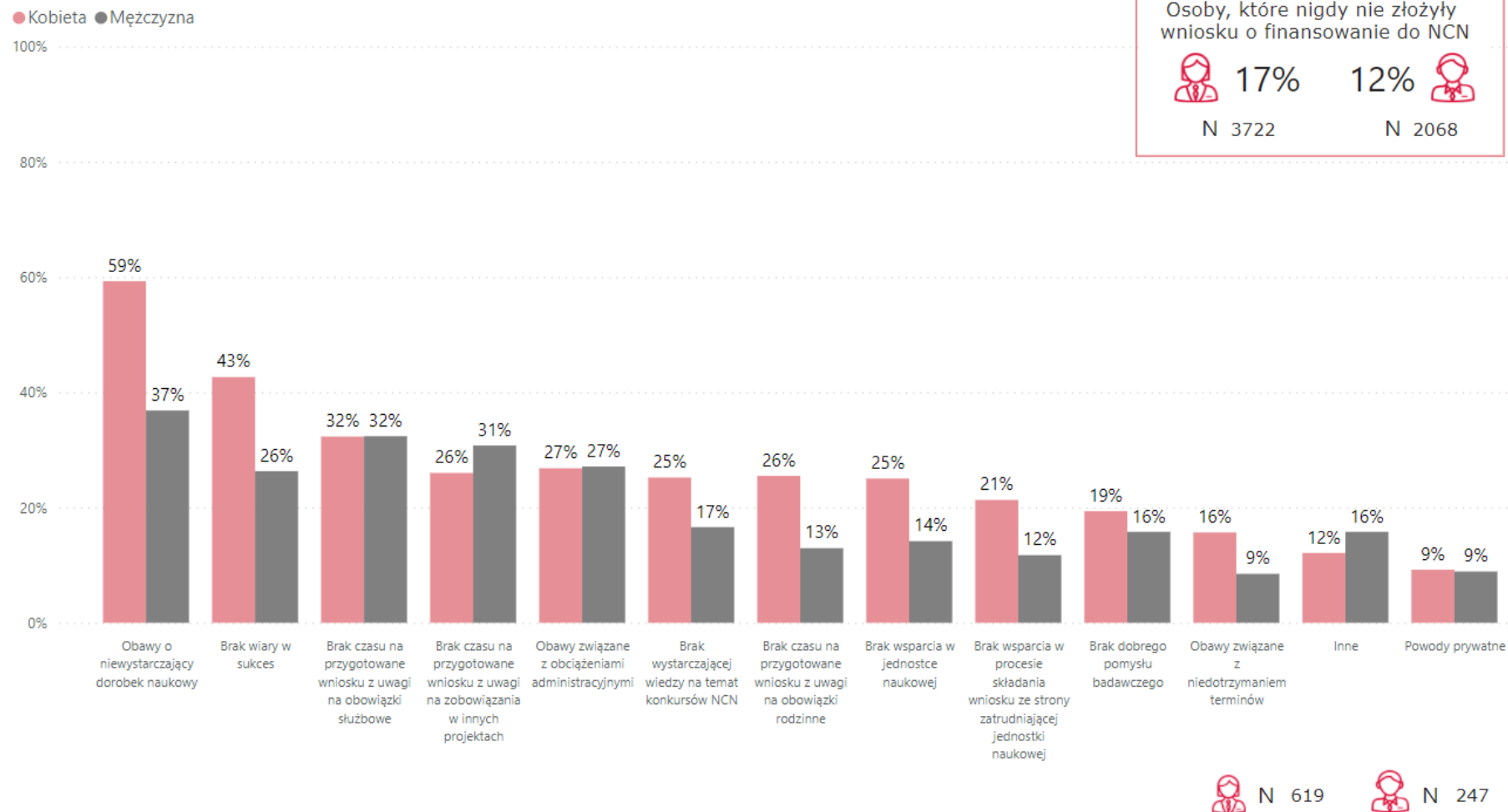


W pytaniu było możliwe wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi, stąd procenty na wykresie nie sumują się do 100%.

Źródło: opracowanie własne

Rysunek 7. Brak wnioskowania o finansowanie projektów badawczych w konkursach NCN. Powody decydują

Odsetek osób niewnioskujących o finansowanie projektów badawczych w konkursach NCN. Powody decydujące

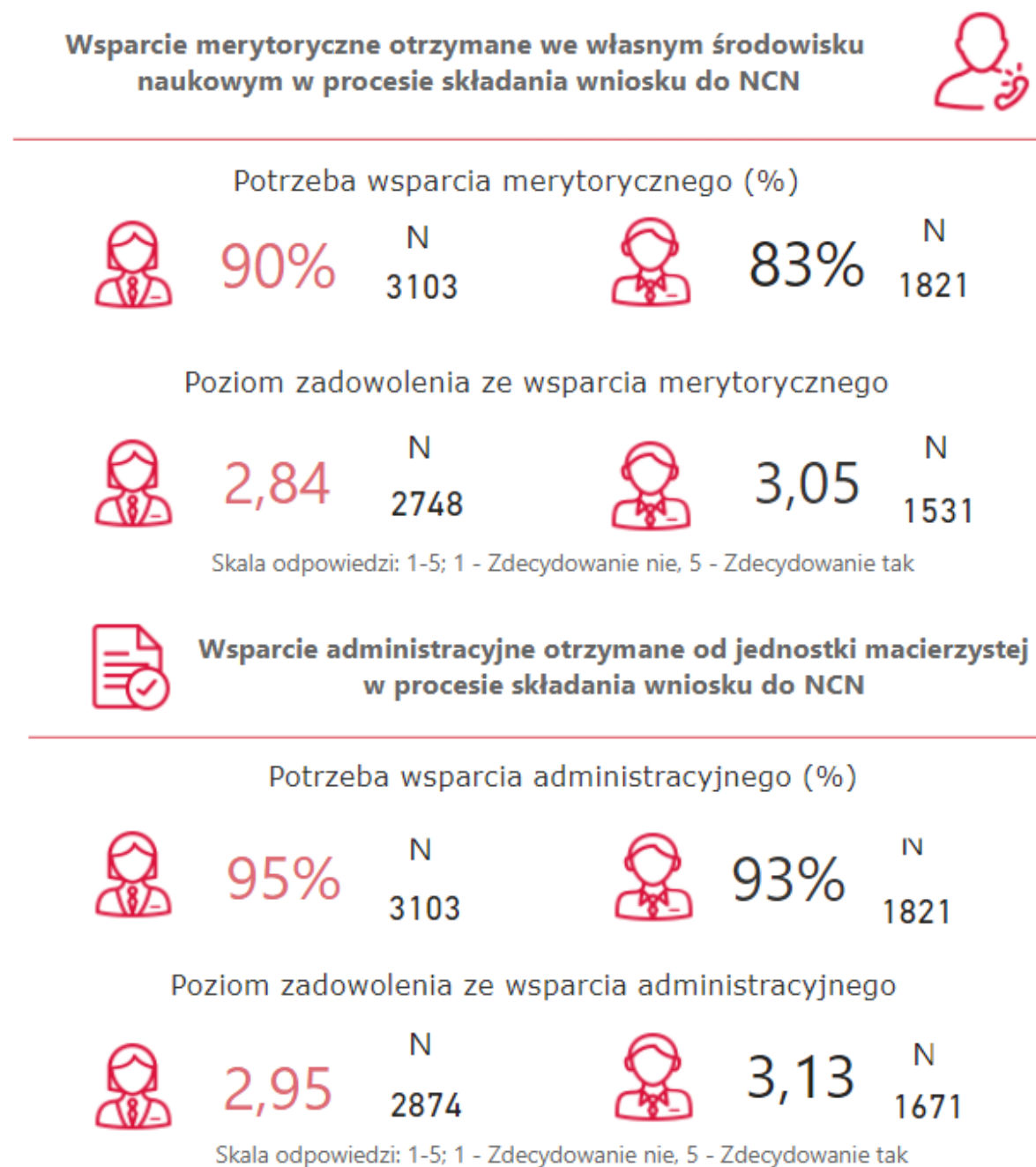


W pytaniu było możliwe wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi, stąd procenty na wykresie nie sumują się do 100%.

Źródło: opracowanie własne

Wyniki sondażu wskazują jednoznacznie, że w procesie składania wniosków w konkursach NCN kluczowe jest wsparcie we własnym środowisku naukowym. Aż 90% kobiet i 83% mężczyzn potrzebowało wsparcia merytorycznego, a jeszcze więcej wsparcia administracyjnego (K 95% i M 93%). Zadowolenie z uzyskanej pomocy jest niższe wśród kobiet, chociaż w obu badanych grupach ocena nie jest jednoznacznie pozytywna, zarówno w kontekście wsparcia merytorycznego, jak i administracyjnego (rys. 8).

Rysunek 8. Wsparcie merytoryczne i administracyjne środowiska naukowego w procesie składania wniosku do NCN



Źródło: opracowanie własne

Ponad 1/3 wszystkich osób biorących udział w sondażu zauważa w regulaminach konkursowych NCN zapisy, które mogą sprawiać problemy podczas przygotowywania wniosków o finansowanie projektów badawczych (K 37% i M 34 %). Osoby ankietowane miały możliwość udzielenia odpowiedzi w formie opisowej na temat występujących w tym zakresie trudności i przeszkód. Podsumowanie uzyskanych wypowiedzi prezentujemy poniżej. Należy podkreślić, że płeć nie była tu czynnikiem różnicującym.

Zdaniem części uczestników sondażu, udział procentowy dorobku naukowego w ocenie wniosków jest zbyt wysoki⁶, co może prowadzić do faworyzowania kierowników projektów, którzy już wcześniej otrzymali finansowanie. Według tej grupy ankietowanych, mniejsze szanse na pozyskanie środków mają osoby, które nie odniosły znaczących sukcesów naukowych popartych publikacjami oraz nie kierowały projektami badawczym nawet wtedy, gdy są autorami interesujących pomysłów badawczych.

Podobnie, ocena dorobku naukowego nieuwzględniająca przerw związanych z wychowaniem dzieci lub z koniecznością sprawowania opieki nad innymi członkami rodziny, jest uznawana przez uczestników sondażu za krzywdzącą i może być czynnikiem utrudniającym złożenie wniosku. Warto zaznaczyć, że w regulaminach konkursów NCN widnieje zapis, który umożliwia kobietom przedłużenie okresów kwalifikujących do konkursu (np. od uzyskania stopnia doktora) oraz wydłużenie okresu, z którego przedstawiany jest dorobek publikacyjny o 18 miesięcy na każde urodzone lub przysposobione dziecko. Świadomość istnienia tej regulacji wśród kobiet i mężczyzn jest podobna (K 63% i M 60%), przy czym 18% respondentek faktycznie z niej skorzystało w procesie składania wniosku i pozytywnie ocenia jej przydatność (87% kobiet korzystających z regulacji⁷).

Ocena dorobku naukowego osoby składającej wniosek przez pryzmat skuteczności pozyskiwania funduszy europejskich do celów badawczych jest kolejną z podnoszonych kwestii. Zdaniem osób ankietowanych, kierowanie projektem badawczym finansowanym ze źródeł zagranicznych nie jest równoznaczne z jego większą doskonałością naukową, w porównaniu do projektów realizowanych w Polsce.

Nieliczna grupa ankietowanych osób obu płci uznała, że czynnikiem utrudniającym jest wymóg składania wniosków w języku angielskim. Zdarza się, że osoba wnioskująca nie posługuje się nim biegle, co generuje dodatkowe koszty w postaci usług biura tłumaczeń. Przejście do drugiego etapu konkursów SONATA BIS i MAESTRO wiąże się z koniecznością odbycia rozmowy kwalifikacyjnej w języku angielskim. W przypadku braku odpowiednich kompetencji językowych ten wymóg jest postrzegany jako utrudnienie.

Skomplikowana procedura pisania wniosków o finansowanie projektów badawczych przysparza trudności wielu ankietowanym. Administracyjne zawłośc i złożoność strony

⁶ Udział kryterium "kwalifikacje i osiągnięcia naukowe kierownika projektu" w ocenie wniosków składanych do NCN jest zróżnicowany w zależności od konkursów i dostosowany do etapu kariery naukowej ich adresatów. Na przykład w konkursie PRELUDIUM, do którego mogą składać wnioski osoby bez stopnia doktora, udział w/w kryterium w całkowitej ocenie wniosku wynosi 10%. W konkursie tym, brak osiągnięć naukowych kierownika projektu nie wyklucza wniosku z dalszego procesu oceny. Z kolei w konkursie MAESTRO, który jest przeznaczony dla doświadczonych naukowców, kwalifikacje i osiągnięcia kierownika projektu stanowią aż 45% całościowej oceny.

⁷ Ocenę przydatności regulacji oceniały respondentki, które z niej skorzystały, w liczbie 419 osób (18% ankietowanych kobiet).

formalnej pochłaniają nadmierną, zdaniem uczestników sondażu, ilość czasu i uwagi, którą można byłoby wydatkować na pracę badawczą.

Wśród utrudnień wymieniano również kwestię wymuszonej mobilności naukowej. Niejednokrotnie jest to czynnik hamujący składanie wniosków przez potencjalnych wnioskodawców, gdyż nie mają oni możliwości zmiany miejsca zamieszkania ze względu na inne zobowiązania, w tym sytuację osobistą. Zdaniem części ankietowanych osób, zaniechanie decyzji o podjęciu zatrudnienia w odległej geograficznie jednostce uniemożliwia ich dalszy rozwój naukowy. Nieliczne opinie uczestników sondażu wskazywały na to, że ograniczenie zatrudniania naukowców na stażach podoktorskich w jednostce macierzystej powoduje odpływ specjalistów z doświadczeniem i projektami badawczymi na zaawansowanym etapie realizacji⁸.

Zdaniem części ankietowanych osób, sprawą budzącą kontrowersje jest anonimowość recenzentów przy pełnej jawności danych kierowników projektów w procesie oceny wniosków. Warto zauważyć, że stosowana w NCN zasada jawności wnioskodawców jest warunkiem koniecznym do przeprowadzenia rzetelnej oceny. Polega ona na ewaluacji zawartych we wniosku informacji w taki sposób, aby możliwe było uwzględnienie wszystkich przyjętych w konkursie kryteriów oceny, w tym dorobku naukowego kierownika projektu oraz jego publikacji. Jest to procedura standardowa w programach grantowych, co uniemożliwia wnioskodawcy pozostanie anonimowym. Również anonimowość recenzentów jest standardem w świecie nauki, przy czym w podmiotach finansujących badania naukowe w formie projektów badawczych mamy do czynienia z jednostronnie anonimową recenzją naukową (ang. *single-blind peer review*), w odróżnieniu od dwustronnie anonimowej recenzji (ang. *double-blind peer review*) stosowanej w procesie oceny artykułów naukowych przez redakcje niektórych czasopism. Innym problemem zgłaszanym przez niewielką liczbę uczestników sondażu jest brak możliwości złożenia odwołania⁹ od nieprzychylniej recenzji w sytuacji niewystarczającej wiedzy recenzenta na temat przedmiotu oceny. Wprowadzenie możliwości odniesienia się do recenzji zachęciłoby część wnioskodawców do ponownego składania wniosków w konkursach w NCN. Warto jednak podkreślić, że brak możliwości odwołania od recenzji merytorycznych jest powszechną procedurą w finansowaniu nauki w trybie konkursowym.

Według części respondentek i respondentów, problematyczne jest wprowadzenie polityki otwartego dostępu (ang. Open Access, OA). Ich zdaniem, wysokość dofinansowania przeznaczonego na publikowanie, jest zbyt niska. Konsekwencją wprowadzenia polityki OA jest zwiększony udział publikowania w tzw. „drapieżnych czasopismach” (ang. *predatory journals*), gdzie prace naukowe nie podlegają rzetelnej ocenie eksperckiej, lub sytuacji,

⁸ Zgodnie z obowiązującymi regulacjami NCN, na stanowisku post-doc może być zatrudniona osoba, która uzyskała stopień doktora w podmiocie innym niż podmiot, w którym planowane jest jej zatrudnienie lub odbyła co najmniej 10-miesięczny, ciągły i udokumentowany staż podoktorski w podmiocie innym, niż podmiot realizujący projekt oraz w kraju innym, niż kraj uzyskania stopnia doktora. Osoba zatrudniona w projekcie na stanowisku typu post-doc, musi zostać wybrana w drodze otwartego konkursu.

⁹ Zgodnie z art. 33 ust. 2 ustawy o Narodowym Centrum Nauki (Dz. U. z 2019 r. poz. 1384), odwołanie od decyzji dyrektora NCN przysługuje stronie (wnioskodawcy) wyłącznie w przypadku naruszenia procedury konkursowej lub innych naruszeń formalnych. Uchybienia natury formalnej oznaczają błędy w postępowaniu konkursowym oparte na niezastosowaniu lub błędnym zastosowaniu przepisów określających sposób przeprowadzenia oceny wniosków w konkursach NCN, tj. zapisów stosownych ustaw, uchwał Rady NCN i zarządzeń dyrektora NCN.

w których naukowcy stają przed wyborem pomiędzy opublikowaniem kilku artykułów w nisko punktowanych czasopiśmie, a opublikowaniem jednego – w uznanym czasopiśmie.

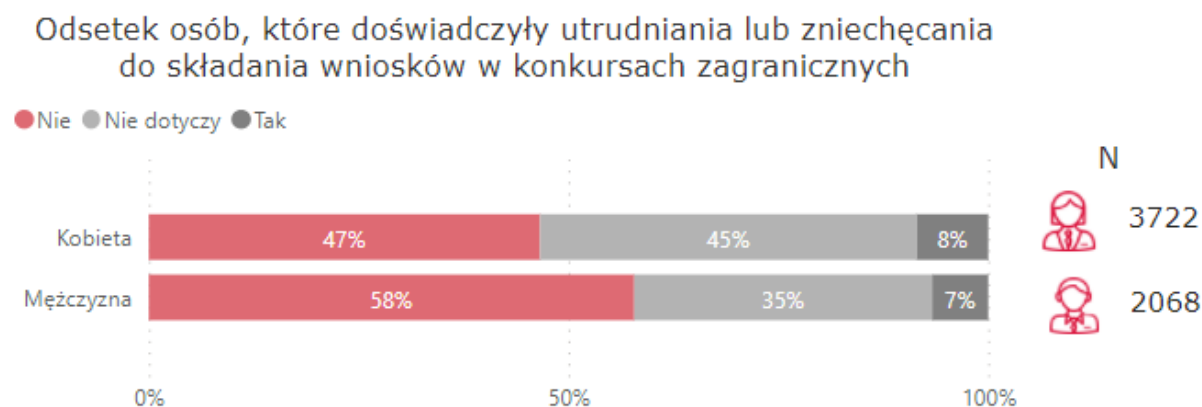
Również kryterium wieku w odniesieniu do możliwości składania wniosku w danym konkursie grantowym jest, zdaniem części ankietowanych, czynnikiem utrudniającym udział w konkursach. W szczególnie trudnej sytuacji są osoby po uzyskaniu stopnia doktora, które nie mogą starać się o granty dla młodych naukowców z uwagi na wiek, a zarazem nie mają jeszcze możliwości składania wniosków w konkursach skierowanych do naukowców o istotnym dorobku. Jedynym przeznaczonym dla nich konkursem pozostaje OPUS, w którym konkurencja jest bardzo duża.

Jako zniechęcające postrzegane są kwestie kwalifikacji do danych paneli dziedzinowych wniosków grantowych o charakterze interdyscyplinarnym. Wskazano na niewystarczającą liczbę deskryptorów dziedzinowych, skutkiem czego składane wnioski przypisywane są do paneli najbliższej związanej z ich tematyką badawczą. Zdaniem części ankietowanych osób, w takich przypadkach naukowcy zajmujący się niszowymi dyscyplinami naukowymi nie mają szans na efektywne konkurowanie z pomysłami badawczymi mającymi większą reprezentację w nauce.

3.2. Wnioskowanie o finansowanie projektów badawczych spoza budżetu państwa (tzw. granty zagraniczne)

Więcej mężczyzn (35%) niż kobiet (28%) składało wnioski o finansowanie swoich projektów badawczych do instytucji zagranicznych i odpowiednio większy ich odsetek odniósł sukces, uzyskując środki finansowe (M 22% vs. K 17%). Jednocześnie nie odnotowano różnic pomiędzy tymi grupami w zakresie doświadczania trudności bądź zniechęcania do składania wniosków w konkursach zagranicznych (K 8% vs. M 7%) (rys. 9) oraz braku zgody przełożonych lub jednostki naukowej na podjęcie tego typu aktywności, bez podania wyraźnej przyczyny (K 3% vs. M 5%) (rys. 10).

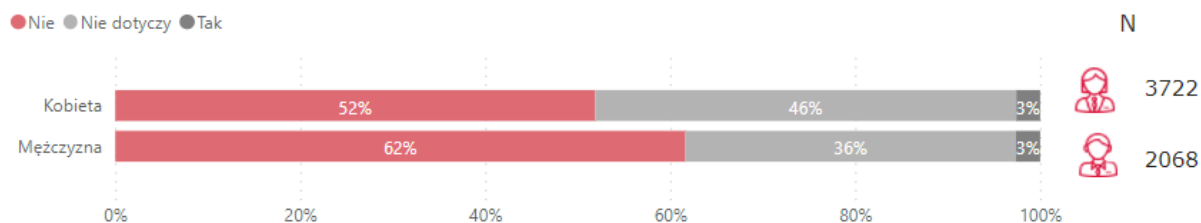
Rysunek 9. Doświadczenia związane z utrudnianiem lub zniechęcaniem do wnioskowania o finansowanie projektów badawczych w konkursach zagranicznych



Źródło: opracowanie własne

Rysunek 10. Występowanie problemu uzyskania zgody przełożonych lub jednostki naukowej na wnioskowanie o finansowanie projektów badawczych w konkursach zagranicznych

Odsetek osób, które doświadczyły braku zgody przełożonych lub jednostki naukowej na składanie wniosków w konkursach zagranicznych



Źródło: opracowanie własne

Należy zaznaczyć, że 80% wszystkich ankietowanych osób przebywało za granicą na stażach naukowych, stypendiach, itp. Z kolei 30% wszystkich respondentek i respondentów starało się o zdobycie finansowania swoich projektów badawczych poza Polską. W tym kontekście można przypuszczać, że doświadczenie międzynarodowe nie wpłynęło na podjęcie decyzji o starcie w konkursach zagranicznych (patrz zał. 1). Biorąc pod uwagę rozkład stopni i tytułów naukowych wśród uczestników sondażu, 79% ankietowanych obu płci ma co najmniej stopień naukowy doktora, co umożliwia składanie wniosków grantowych w konkursach zagranicznych. W kontekście tych danych, liczba naukowców wnioskujących o finansowanie do agencji międzynarodowych jest niewielka. Około 1/4 ankietowanych osób (K 26% i M 23%) zrezygnowała z udziału w konkursach ogłaszanych poza Polską.

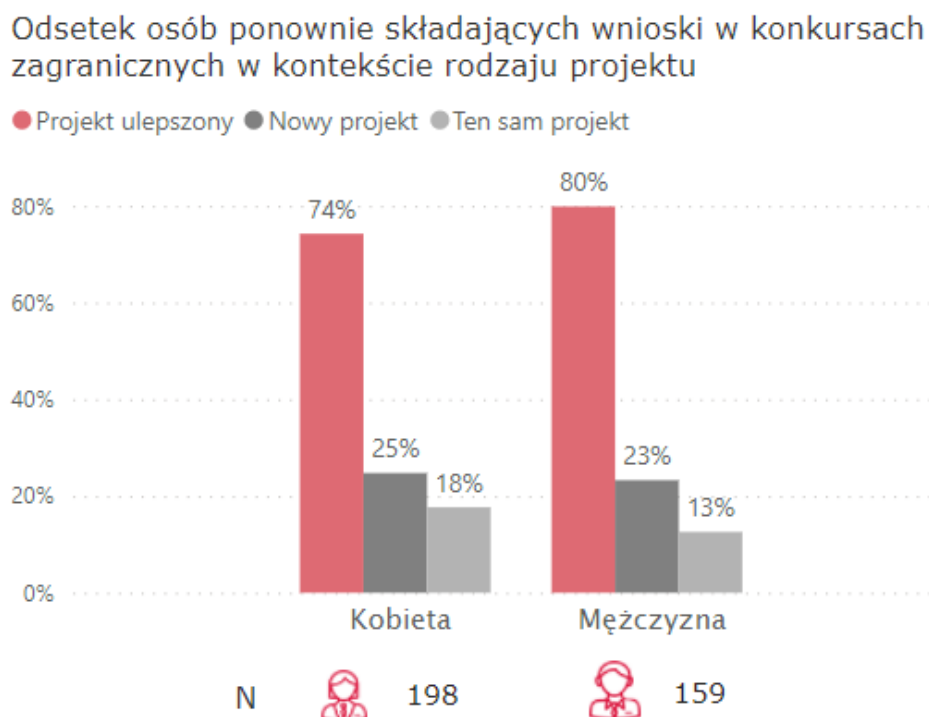
Wśród składających wnioski w konkursach ogłaszanych poza Polską¹⁰, mężczyźni nieznacznie częściej od kobiet przynajmniej raz nie uzyskali finansowania swojego pomysłu badawczego, na skutek odrzucenia wniosku w procedurze ewaluacji (K 65% vs. M 70%). W sytuacji odmowy finansowania obie ankietowane grupy są zdecydowanie mniej zainteresowane ponowieniem starań o uzyskanie zagranicznych środków, w porównaniu z deklarowaną chęcią powtórnego składania wniosków w konkursach NCN. Około 1/5 respondentek i respondentów zdecydowała się na złożenie wniosku w kolejnych edycjach konkursów zagranicznych (K 19% i M 22%), podczas gdy taką samą decyzję podjęła połowa kobiet i mężczyzn składających wnioski do NCN.

Wśród osób, które zdecydowały się na powtórne złożenie wniosku w konkursach zagranicznych¹¹, kobiety są nieco mniej skłonne do ponownego wnioskowania o finansowanie ulepszonych projektów (K 74% vs. M 80%) i preferują ponowienie starań o uzyskanie środków na realizację tego samego projektu badawczego (K 18% vs. M 13%) (rys.11).

¹⁰ Procentowanie w podgrupach – dotyczy 1052 respondentek i 734 respondentów, co stanowi 28% wszystkich ankietowanych kobiet i 35% wszystkich ankietowanych mężczyzn.

¹¹ Procentowanie w podgrupach – dotyczy 198 respondentek i 159 respondentów, co stanowi 5,3% wszystkich ankietowanych kobiet (i 19% kobiet składających wnioski w konkursach zagranicznych) oraz 7,6% wszystkich ankietowanych mężczyzn (i 22% mężczyzn składających wnioski w konkursach zagranicznych).

Rysunek 11. Ponowne wnioskowanie o finansowanie projektów badawczych w konkursach zagranicznych w kontekście rodzaju projektu



Źródło: opracowanie własne

W przypadku kobiet, dominującym powodem rezygnacji z udziału w konkursach zagranicznych była obawa o niewystarczający dorobek naukowy¹² (K 54% vs. M 39%, wśród osób rozważających złożenie wniosku¹³). Głównym powodem rezygnacji mężczyzn był brak czasu na przygotowanie wniosku ze względu na inne obowiązki służbowe (M 55% vs. K 47%).

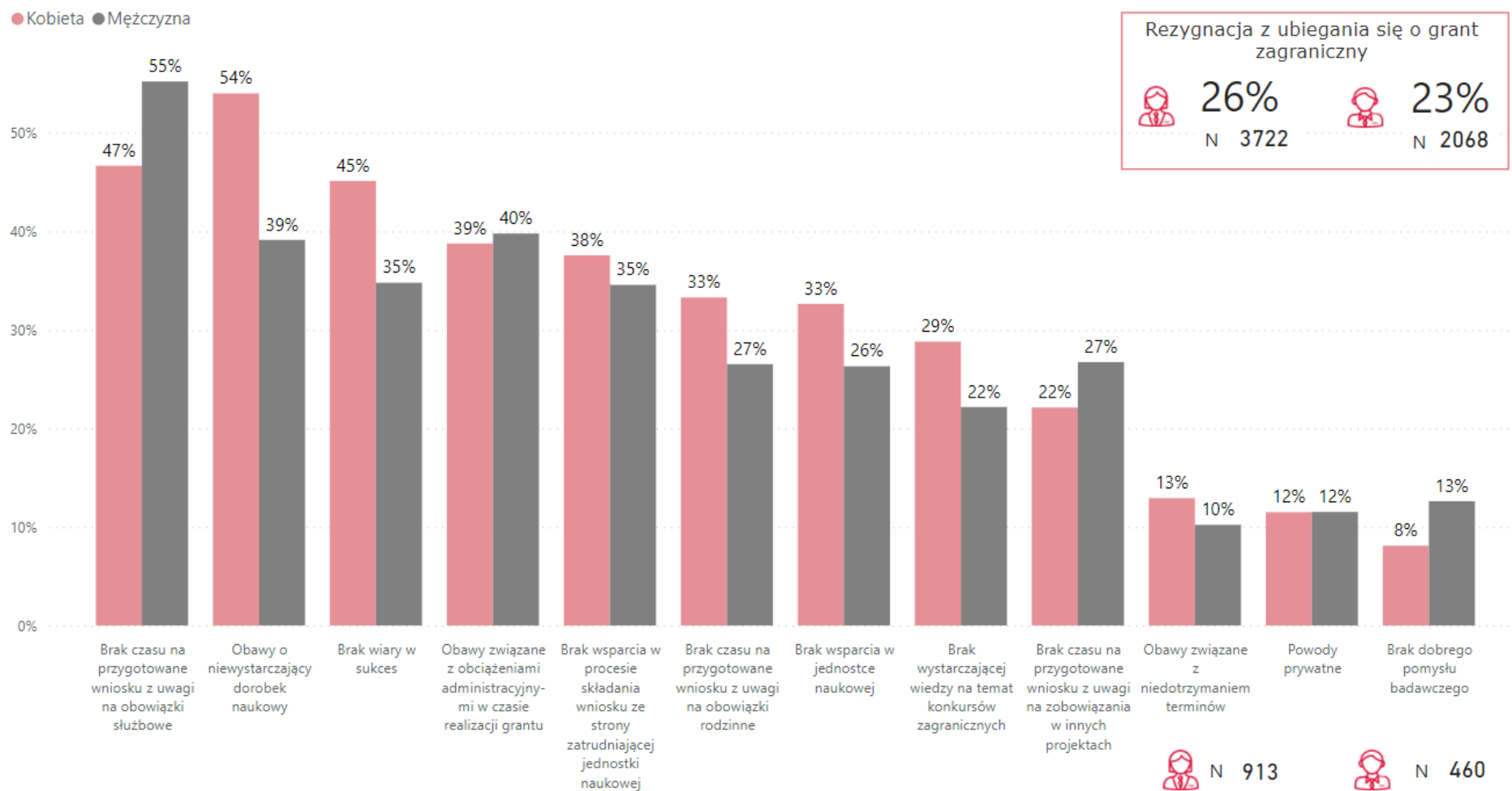
Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały na następujące powody rezygnacji z wnioskowania o finansowanie do instytucji zagranicznych: brak wiary w odniesienie sukcesu (K 45% vs. M 35%), brak czasu z powodu obowiązków rodzinnych (K 33% vs. M 27%), brak wystarczającego wsparcia w macierzystej jednostce naukowej (K 33% vs. M 26%), brak odpowiedniej wiedzy na temat konkursów zagranicznych (K 29% vs. M 22%). Ostatni powód wymieniano częściej, w porównaniu z analogiczną sytuacją dotyczącą konkursów krajowych (K 25%, M 17%) (rys. 12).

¹² Racjonalność tej oceny, w kontekście wyników sondażu informujących o wyższym współczynniku sukcesu mężczyzn w konkursach zagranicznych, będzie przedmiotem przyszłych pogłębionych analiz zebranych danych.

¹³ Procentowanie w podgrupach – dotyczy 913 respondentek i 460 respondentów, co stanowi 24% wszystkich badanych kobiet i 22% wszystkich badanych mężczyzn.

Rysunek 12. Brak wnioskowania o finansowanie projektów badawczych w konkursach zagranicznych. Powody decydujące

Odsetek osób niewnioskujących o finansowanie projektów badawczych w konkursach zagranicznych. Powody decydujące.



W pytaniu było możliwe wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi, stąd procenty na wykresie nie sumują się do 100%.

Źródło: opracowanie własne

Innymi powodami rezygnacji z wnioskowania o finansowanie do instytucji zagranicznych wskazywanymi częściej przez mężczyzn niż kobiety, był brak czasu wynikający z udziału w innych projektach (M 27% vs. K 22%) oraz brak pomysłu badawczego (M 13% vs. K 8%).

Analogicznie do wypowiedzi dotyczących wnioskowania w konkursach NCN, bardzo istotne jest wsparcie we własnym środowisku naukowym w procesie przygotowywania wniosków do konkursów zagranicznych. Około 85% kobiet i 80% mężczyzn potrzebowało wsparcia merytorycznego oraz administracyjnego. Zadowolenie z uzyskanej pomocy jest niższe wśród kobiet, chociaż w obu badanych grupach ocena nie jest jednoznacznie pozytywna, zarówno w kontekście wsparcia merytorycznego, jak i administracyjnego (rys. 13).

Rysunek 13. Wsparcie merytoryczne i administracyjne środowiska naukowego w procesie wnioskowania o finansowanie projektów badawczych w konkursach zagranicznych

Wsparcie merytoryczne otrzymane we własnym środowisku naukowym w procesie składania wniosku w konkursach zagranicznych



Potrzeba wsparcia merytorycznego (%)



85%

N
1052



80%

N
734

Poziom zadowolenia ze wsparcia merytorycznego



2,56

N
868



2,87

N
570

Skala odpowiedzi: 1-5; 1 - Zdecydowanie nie, 5 - Zdecydowanie tak



Wsparcie administracyjne otrzymane od jednostki macierzystej w procesie składania wniosku w konkursach zagranicznych

Potrzeba wsparcia administracyjnego (%)



84%

N
1052



81%

N
734

Poziom zadowolenia ze wsparcia administracyjnego



2,25

N
862



2,59

N
568

Skala odpowiedzi: 1-5; 1 - Zdecydowanie nie, 5 - Zdecydowanie tak

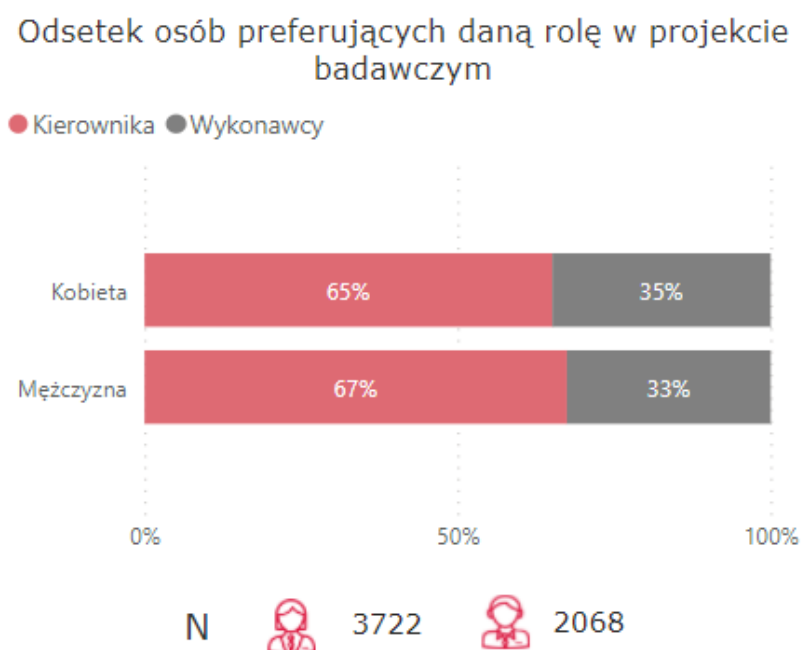
Źródło: opracowanie własne

3.3. Kierowanie projektami i zespołami badawczymi

Kobiety mają mniejsze doświadczenie w realizacji własnych projektów badawczych finansowanych ze środków uzyskanych w drodze konkursowej, w porównaniu z mężczyznami (K 64% vs. M 73%), jak również mniejsze niż mężczyźni doświadczenie w kierowaniu zespołami badawczymi (K 43% vs. M 55%). Mimo to nie ma znaczących różnic w odpowiedzi na pytanie o pełnienie roli kierownika projektu badawczego. W podobnym stopniu kobiety (65%) i mężczyźni (67%) preferują objęcie tej funkcji (rys. 14).

Wyniki ankiety pokazują istnienie różnic pomiędzy opiniami kobiet i mężczyzn co do preferencji pełnienia roli wykonawcy w projekcie badawczym (rys. 14; dotyczy 35% ogółu K i 33% ogółu M). Aż 81% mężczyzn i tylko 69% kobiet wybrałoby rolę wykonawcy ze względu na możliwość uniknięcia obciążeń biurokratycznych¹⁴. Kobiety obawiają się, że ich dorobek naukowy jako kierownika projektu może być niewystarczający (50%), podczas gdy takie same wątpliwości wyraża 39% mężczyzn. Kobiety w podobnym stopniu jak mężczyźni wybierają sytuacje, w których ponoszą mniejszą odpowiedzialność (K 37% vs. M 35%) natomiast częściej wyrażają obawy o mniejszą dyspozycyjność ze względów rodzinnych (K 31% vs. M 16%), co w przypadku kierowania projektem badawczym może stanowić utrudnienie. Niechęć do kierowania zespołem badawczym przedstawiciele obu płci odczuwają w podobnym stopniu (K 19% i M 21%) (rys.15).

Rysunek 14. Preferencje kobiet i mężczyzn dotyczące roli w projekcie badawczym

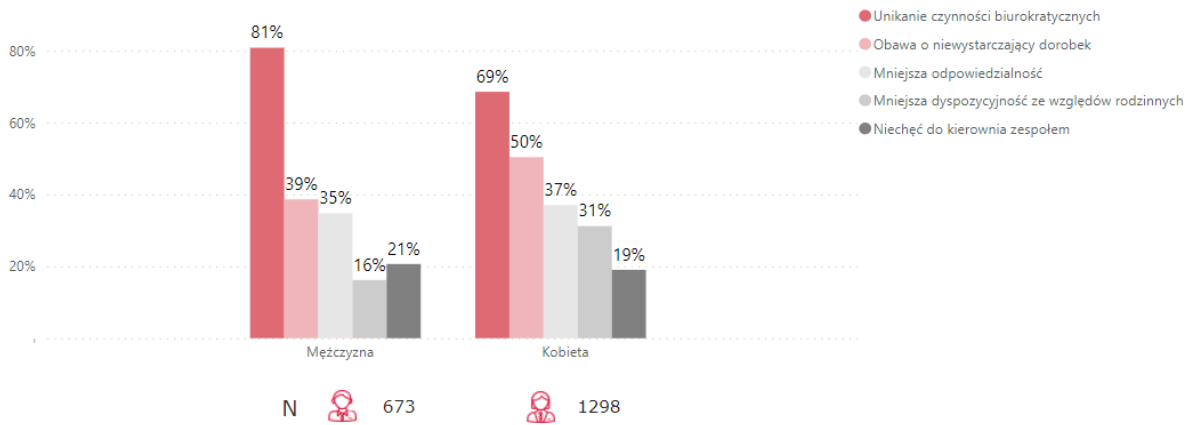


Źródło: opracowanie własne

¹⁴ Powody preferowania roli wykonawcy wskazało 1298 respondentek i 673 respondentów.

Rysunek 15. Preferencje dotyczące roli wykonawcy w projekcie badawczym. Powody decydujące

Odsetek osób preferujących rolę wykonawcy w projekcie badawczym. Powody decydujące



W pytaniu było możliwe wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi, stąd procenty na wykresie nie sumują się do 100%.

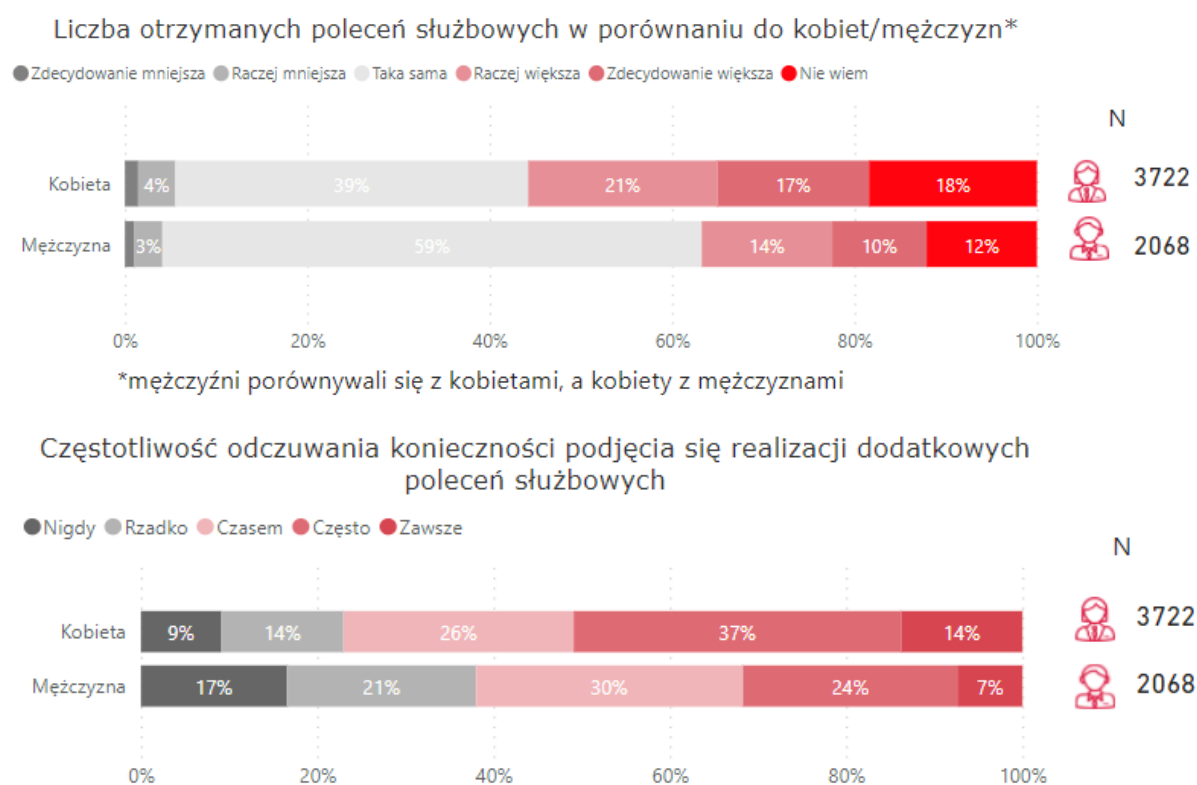
Źródło: opracowanie własne

4. Przestrzeganie zasad równości płci w miejscu zatrudnienia

Niewłaściwego traktowania w otoczeniu naukowym ze względu na płeć zdecydowanie częściej doświadczyły respondentki niż respondenci (K 36% vs. M 9%). Również w jednostce naukowej więcej kobiet odnotowało przypadki łamania zasad równości płci (K 50% vs. M 25%). Należy wyraźnie podkreślić istotną rozbieżność w tego typu doświadczeniach w kontekście płci.

Przeważająca liczba kobiet zadeklarowała, że otrzymuje więcej zadań do wykonania, niż mężczyźni zatrudnieni na takim samym stanowisku i będący na podobnym etapie rozwoju naukowego (K 38% vs. M 24%, łącznie odpowiedzi „raczej większa” i „większa”). Kobiety częściej odczuwają presję przyjęcia dodatkowych zadań do wykonania, w celu udowodnienia swojej wartości (łącznie odpowiedzi „często” i „zawsze”: K 51% vs. M 31%) (rys. 16).

Rysunek 16. Różnice w liczbie otrzymywanych poleceń służbowych oraz częstotliwość odczuwania konieczności podjęcia się realizacji dodatkowych zadań



Źródło: opracowanie własne

Wśród respondentek przeważało poczucie niższego wynagradzania kobiet niż mężczyzn pracujących na takich samych lub podobnych stanowiskach (K 26% vs. M 5%). Natomiast większość mężczyzn nie odnotowała występowania różnic w zarobkach pomiędzy płciami (M 73% vs. K 34%).

Analiza wypowiedzi osób ankietyowanych na temat zachowań łamiących zasady równości płci w jednostce naukowej i/lub w otoczeniu naukowym umożliwiła poszerzenie dotychczasowej wiedzy na ten temat. Przedstawione poniżej wyniki prezentowane są w podziale na dwie badane grupy (na podstawie wypowiedzi osób wypełniających kwestionariusz dla kobiet

(tab. 1) oraz na podstawie wypowiedzi osób wypełniających kwestionariusz dla mężczyzn (tab. 2)).

Warto zauważyć, że specyfika zachowań łamiących zasady równości płci w jednostce naukowej jest zasadniczo tożsama z zachowaniami obserwowanymi w szerszym kontekście, czyli w tzw. otoczeniu naukowym. Część osób biorących udział w sondażu nie chciała udzielić odpowiedzi na pytania dotyczące konkretnych sytuacji, w których dochodziło do dyskryminacji, w obawie przed konsekwencjami, pomimo zapewnienia, że sondaż jest w pełni anonimowy. Należy również podkreślić, że jako odpowiedzialne za zachowania dyskryminujące i wykluczające wskazywane były osoby obu płci.

W grupie respondentek wyróżniono cztery kategorie doświadczeń uwzględniających postawy i opinie o podobnym charakterze, tj.: zawodowe, naruszające godność osobistą, dotyczące życia rodzinnego i stanu cywilnego, oraz mikrozachowania.

W obrębie kategorii poszczególne typy zachowań zostały uszeregowane według częstotliwości ich występowania, zgodnie z wypowiedziami ankietowanych kobiet. Do opisu natężenia występowania danego zachowania użyto następujących określeń: bardzo często, często, sporym stopniem, rzadko.

Tabela 1. Doświadczenia osób wypełniających kwestionariusz dla kobiet

Kategoria I: zawodowe

- występowanie **nierównych płac** (kobiety zatrudnione w strukturach tej samej uczelni oraz wydziału, na równorzędnych stanowiskach, mające takie same kompetencje, otrzymywały niższe wynagrodzenie niż mężczyźni; zdarzały się sytuacje pomijania kobiet przy nagradzaniu, pomimo odpowiedniego dorobku naukowego) **[bardzo często]**
- **utrudnianie awansu** (częściej i szybciej awansują mężczyźni, przeważająca jest również ich reprezentacja w kadrach kierowniczych oraz w ogólnej liczbie pracowników naukowych; zdarzały się sytuacje zniechęcania kobiet do podejmowania prób uzyskania wyższego stanowiska oraz sugestie odstąpienia od procedury konkursowej; szczególnie dotyczyło to naukowców mających dzieci, a jako powód podawano brak możliwości należytego wypełniania obowiązków zawodowych w sytuacji konieczności godzenia ich z obowiązkami macierzyńskimi; w podobnym tonie wypowiadały się osoby podejmujące działania w celu uzyskania wyższego stopnia naukowego; zebrane opinie wyraźnie wskazują, iż respondentki borykały się z trudnościami z uwagi na ewentualne plany założenia rodziny) **[bardzo często]**
- **obciążanie obowiązkami** dydaktycznymi i administracyjnymi jest nieproporcjonalne do zaangażowania mężczyzn pracujących na takich samych stanowiskach (w zakresie realizacji projektów kobietom przypadały obowiązki dotyczące spraw formalnych, a mężczyznom praca badawcza oraz przygotowywanie publikacji; pojawiały się także oczekiwania podjęcia czynności wykraczających poza ustalony zakres obowiązków, np. robienie kawy, kanapek, obsługiwanie w roli hostessy podczas spotkań) **[bardzo często]**
- **pomijanie tytułów naukowych** kobiet w sytuacjach formalnych i nieformalnych (tego typu zdarzenia miały miejsce podczas narad, konferencji, sympozjów, a także w obrębie

jednostki macierzystej; do respondentek zwracano się po imieniu, np. w czasie oficjalnych wystąpień, podczas gdy w odniesieniu do płci męskiej stosowano pełną tytulaturę) **[bardzo często]**

- **dyskryminacja osiągnięć naukowych** przejawiająca się założeniem, że kobieta pracująca w środowisku naukowym zdominowanym przez mężczyzn, zwłaszcza na początkowym etapie pracy naukowej, wnosi do zespołu mniej wartościowy i tym samym niżej oceniany wkład pracy **[często]**
- **ignorowanie wypowiedzi merytorycznych** podczas dyskusji, niedopuszczanie do głosu, umniejszanie kompetencji ze względu na płeć w odniesieniu do danej (stereotypowo postrzeganej jako męska) dziedziny naukowej; brak partnerstwa zawodowego i naukowego, przejawiający się lekceważącym stosunkiem do dorobku naukowego osób płci żeńskiej **[często]**
- **umniejszanie wartości pracy** (kwestionowanie samodzielności kobiet pracujących w nauce, przy jednoczesnym braku tego typu wątpliwości w stosunku do mężczyzn) **[często]**
- **stawianie wygórowanych oczekiwań** (konieczność dodatkowego udowodnienia kompetencji oraz brania na siebie większej liczby obowiązków, w ramach rekompensaty za korzystanie z urlopu rodzicielskiego lub zwolnień lekarskich; tego typu zachowania odnotowano wyłącznie w stosunku do kobiet) **[często]**
- **szantaż finansowy** (ograniczanie dostępu do finansowania badań, w tym pozbawienie możliwości złożenia wniosku grantowego w związku z brakiem wsparcia ze strony przełożonych) **[często]**

Kategoria II: naruszające godność osobistą

- **mobbing** ze strony przełożonych lub/i kolegów (zdaniem wielu ankietowanych kobiet, tego rodzaju zachowania dominowały w relacjach ze starszymi profesorami oraz przełożonymi, wobec których zachowywały one uległość z obawy przed utratą stanowiska; zależność służbowa oraz przekonanie o nieskuteczności ewentualnych prób dochodzenia sprawiedliwości, były czynnikami powstrzymującymi je przed zgłoszeniem naruszeń) **[bardzo często]**
- zachowania noszące znamiona **molestowania seksualnego** (werbalne, pozawerbalne i fizyczne), w tym wykorzystujące stosunek zależności (wobec respondentek składane były propozycje seksualne wprost i poprzez sugestie, zawierające również elementy szantażu; wykonywane były gesty o podłożu seksualnym) **[często]**
- **dyskryminujący język** komunikacji (wśród wymienianych przykładów można znaleźć zwroty typu: „laleczko”, „dziewczynki”, „skarbie”, itp., używane w celu podważenia wiarygodności naukowej osób płci żeńskiej oraz wyraźnie je deprecjonujące; respondentki wskazywały na sytuacje publicznego spoufalania się i komentowania ich wyglądu, urody, ubioru oraz na zachowania naruszające godność osobistą, m.in. poprzez czynienie sprośnych aluzji, flirtowanie; podawano przykłady wypowiedzi, w których przydatność kobiet podczas spotkań naukowych sprowadzano do umiejętnego serwowania kawy) **[często]**

- **dyskryminacja z powodu wieku** (wśród przykładów wymieniano: blokowanie możliwości rozwoju naukowego, hamowanie procesu zmierzającego do uzyskania kolejnych stopni naukowych, wymuszanie przejścia na emeryturę przy jednoczesnym blokowaniu awansu) **[często]**

Kategoria III: dotyczące życia rodzinnego, stanu cywilnego

- **dyskryminacja kobiet planujących zajście w ciążę lub mających dzieci** (w otwarty sposób komunikowano zastrzeżenia na wypadek zajścia w ciążę podczas realizacji projektu, komentowano fakt urodzenia dziecka jako nieprzystający do kariery naukowej, sugerowano iż macierzyństwo jest czynnikiem wykluczającym możliwość dynamicznego rozwoju naukowego; część respondentek zwróciła również uwagę na uchylanie się przełożonych od obowiązku uwzględniania urlopów rodzicielskich w ocenie naukowej; kobiety przebywające na urloпах były oceniane niżej niż te, które nie miały potomstwa; wśród wypowiedzi można znaleźć również informacje o groźbach kierowanych do kobiet, dotyczących potencjalnego zwolnienia lub pozbawienia wynagrodzenia ze środków grantowych, w przypadku zajścia w ciążę lub przejścia na urlop macierzyński; od tych respondentek oczekiwano również wykonywania zadań zawodowych nieuwzględnionych w zakresie obowiązków oraz większej aktywności zawodowej, niż w przypadku mężczyzn na równorzędnych stanowiskach) **[bardzo często]**
- arbitralne **sytuowanie kobiet w tradycyjnej roli społecznej** (podawano przykłady stereotypowego myślenia przedstawicieli kadry naukowej na temat społecznej roli kobiet, ograniczające prawo do rozwoju naukowego, w tym awansu naukowego) **[często]**
- zachowania noszące znamiona **przemocy werbalnej** (respondentki wskazywały na nagminne występowanie sytuacji, w których były adresatkami uwag dotyczących wpływu spraw osobistych i życia rodzinnego na efektywność pracy naukowej, w tym niedelikatnych sugestii o braku odpowiedniej ilości czasu na pracę naukową; zwracały uwagę na podejmowanie przez przełożonych decyzji personalnych dotyczących przebiegu kariery naukowej przez pryzmat sytuacji osobistej) **[często]**
- nadmierne **obciążanie obowiązkami kobiet bezdzietnych** oraz **przemoc werbalna** wobec tych osób (wśród wypowiedzi respondentek znalazły się głosy, iż kobiety bezdzietne są obciążane przez przełożonych większą liczbą obowiązków, z racji braku rodziny; wskazywano też na pojawiające się uwagi na temat braku rodziny/dziecka/dzieci, noszące znamiona przemocy werbalnej; tego rodzaju zachowania odnotowano wyłącznie w odniesieniu do osób płci żeńskiej) **[sporadycznie]**

Kategoria IV: mikrozachowania

- **protekcjonalizm** (część respondentek w swoich wypowiedziach podkreślała występowanie protekcjonalnych zachowań ze strony części męskiej kadry naukowej w stosunku do młodszych stopniem i/lub wiekiem koleżanek; powszechne jest podkreślanie przez te osoby relacji zależności) **[bardzo często]**
- **mansplaining** (zwrócono uwagę na często występujące sytuacje deprecjonującego traktowania respondentek przez współpracowników płci męskiej, manifestujące się arbitralnym tonem dyskusji lub wypowiedzi, przy czym dotyczyło to również kobiet)

będących na równorzędnych, bądź wyższych niż oni stanowiskach; wskazywano na nieuzasadnione próby forsowania własnej wizji pracy, prowadzenia badań, wnioskowania, itp.) **[często]**

- przejawy **paternalizmu** (nieuzasadnione ingerencje w działania naukowe, brak poszanowania dla autonomii młodszych wiekiem respondentek, wyrażone poprzez wyręczanie w decyzjach oraz próby zarządzania ich działaniami naukowymi; oczekiwania związane z tytułowaniem oraz pryncypialnymi relacjami z męską częścią kadry profesorskiej) **[często]**

Na podstawie wypowiedzi osób wypełniających kwestionariusz dla mężczyzn wyróżniono dwie kategorie zachowań łamiących zasady równości płci, tj. zawodowe i naruszające godność osobistą. Uwzględniają one postawy i opinie o podobnym charakterze.

W obrębie kategorii poszczególne typy zachowań zostały uszeregowane według częstotliwości ich występowania, zgodnie z wypowiedziami ankietowanych mężczyzn. Do opisu natężenia występowania danego zachowania, podobnie jak w Tabeli 1., użyto określeń: bardzo często, często, sporadycznie, rzadko. Należy jednak zaznaczyć, że w związku z mniejszą liczbą wypełnionych kwestionariuszy, częstotliwość występowania poszczególnych zachowań ma inną skalę.

Tabela 2. Doświadczenia osób wypełniających kwestionariusz dla mężczyzn

Kategoria I: zawodowe

- **wykluczenie ze względu na płeć** (zwrócono uwagę na fakt tworzenia specjalnych programów naukowych skierowanych wyłącznie do kobiet (*Women in science*), co wywoływało poczucie dyskryminacji, ponieważ ograniczało możliwość wnioskowania w dowolnie wybranym przez siebie konkursie; wskazywano na to, iż płeć jest aspektem pozamerytorycznym oceny pomysłu badawczego) **[bardzo często]**
- wprowadzanie **parytetu płci** (w niektórych jednostkach naukowych ankietowani spotkali się z nieuzasadnioną ich zdaniem nadreprezentacją kobiet na kierowniczych stanowiskach, powstałą na skutek podziału parytetowego lub poprzez promowanie kobiet przez inne kobiety) **[bardzo często]**
- **ocenie wyboru kierunku rozwoju naukowego przez pryzmat płci** (odnotowano przypadki schematycznego postrzegania danej dziedziny nauki jako typowo kobiecej w środowisku naukowym oraz występowanie na tym tle zachowań dyskryminujących) **[sporadycznie]**
- **łatwiejszy awans kobiet naukowców i uprzywilejowane traktowanie** (wskazywano na sytuacje szybkiego awansu pomimo mniejszego doświadczenia i dorobku naukowego niż konkurujący mężczyźni; niektórzy spośród ankietowanych wskazywali na poczucie niesprawiedliwości w związku ze stawianiem mniejszych wymagań wobec kobiet pracujących w nauce z uwagi na ich obowiązki rodzinne; pojawiły się również opinie, że istnieje ogólna tendencja do uprzywilejowanego traktowania kobiet) **[rzadko]**

- **ograniczenie możliwości realizowania pomysłów badawczych** stojących w sprzeczności z obowiązującą w jednostce naukowej poprawnością polityczną wobec kobiet, zwłaszcza tych, mających dzieci; ze strony przełożonych, brak akceptacji zaangażowania uczestników sondażu w życie rodzinne, co nierzadko wiązało się z decyzjami odmownymi, dotyczącymi możliwości wzięcia udziału w nowym projekcie badawczym **[rzadko]**
- **brak zrozumienia dla działań równościowych** w odniesieniu do płci męskiej **[rzadko]**

Kategoria II: naruszające godność osobistą

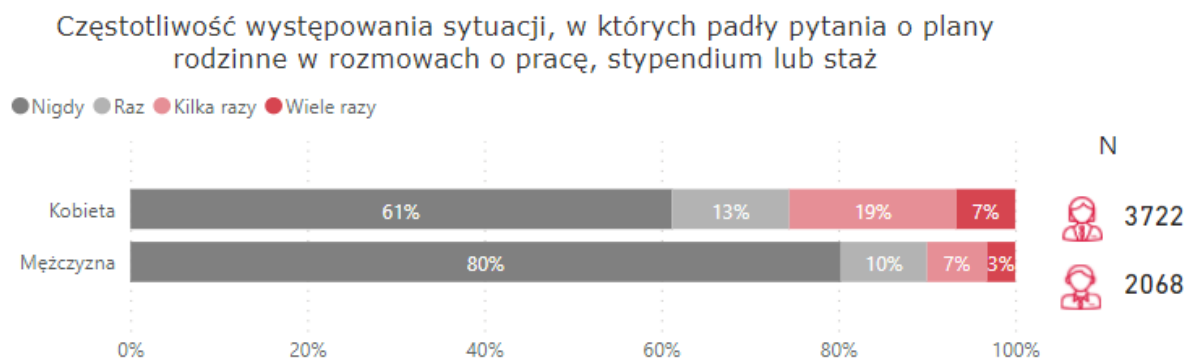
- **mobbing** **[często]**
- **zachowania noszące znamiona molestowania seksualnego** (oferowanie sponsoringu, utrudnianie ukończenia doktoratu w sytuacji odmowy kontaktów seksualnych) **[często]**
- **obciążanie fizycznymi pracami** (wśród osób ankietowanych, najczęściej wymienianym przejawem dyskryminacji jest powszechne przekonanie, że mężczyzna powinien wykonywać obowiązki związane z wysiłkiem fizycznym, niezależnie od charakteru realizowanej pracy badawczej) **[często]**
- **przedmiotowe traktowanie** (podkreślanie walorów związanych z wyglądem) **[sporadycznie]**

Warto podkreślić, że mężczyźni dostrzegają problem zachowań dyskryminujących w stosunku do kobiet przejawiający się brakiem prawidłowego tytułowania, niestosownymi komentarzami i próbami nawiązania relacji wykraczających poza zależność służbową, a także brakiem poparcia dla pomysłów badawczych i organizacyjnych, których autorkami są naukowczynie.

Odnotowano pojedyncze przypadki niewłaściwych zachowań w otoczeniu naukowym, jakim jest Narodowe Centrum Nauki. Przejawiały się one bezpodstawnym merytorycznie, lekceważącym tonem opinii recenzentów na temat wniosków grantowych osób płci żeńskiej, godzącym w kompetencje wnioskodawczyń i zawierającym odniesienia do ich sytuacji osobistej.

Kobiety mają zdecydowanie większe poczucie wykluczenia w środowisku pracy niż mężczyźni (K 41% vs. M 28%). Częściej też muszą odpowiadać na pytania o plany rodzinne w formalnych rozmowach o pracę, a także w rozmowach dotyczących stypendiów i staży (łącznie odpowiedzi „raz”, „kilka razy” i „wiele razy”: K 39% vs. M 20%) (rys. 17).

Rysunek 17. Doświadczenia związane z otrzymywaniem pytań o plany rodzinne w rozmowach o pracę, stypendium lub staż



Źródło: opracowanie własne

Osoby ankietowane obu płci przedstawiły w sondażu przykłady licznych sytuacji, w których czuły się wykluczone w swoim środowisku pracy. Większość z nich jest tożsama z zachowaniami łamiącymi zasady równości płci w środowisku naukowym (Tab. 1 i Tab. 2). Sytuacje opisane poniżej stanowią uzupełnienie tego tematu. Warto podkreślić, że w tym przypadku płeć nie była czynnikiem różnicującym odpowiedzi.

Do grupy zachowań wykluczających zaliczono przede wszystkim organizowanie spotkań służbowych, integracyjnych oraz rad wydziału poza godzinami pracy placówek opiekuńczych. Ankietowane osoby obu płci zwracały uwagę, że możliwość uczestniczenia w tych wydarzeniach jest ograniczona, z uwagi na konieczność opieki nad dziećmi. Poczucie wykluczenia potęguje fakt, że wielokrotnie na spotkaniach służbowych poza zwyczajowymi procedurami zapadają istotne decyzje, o których nieobecni dowiadują się z opóźnieniem lub drogą nieoficjalną. Zanotowano sytuacje, w których odmawiano osobom ankietowanym dostępu do informacji na temat bieżących spraw dotyczących działalności jednostki naukowej lub je celowo ukrywano. Respondentki i respondenci czuli się wykluczeni ze względu na brak automatycznego systemu powiadamiania o wprowadzanych zmianach lub pojawiających się możliwościach. Część osób ankietowanych opisywała również sytuacje utrudniania przez innych współpracowników lub przełożonych dostępu do aparatury, odczynników, laboratoriów w godzinach pracy placówek opiekuńczych i oświatowych (szkoły, przedszkola i żłobki).

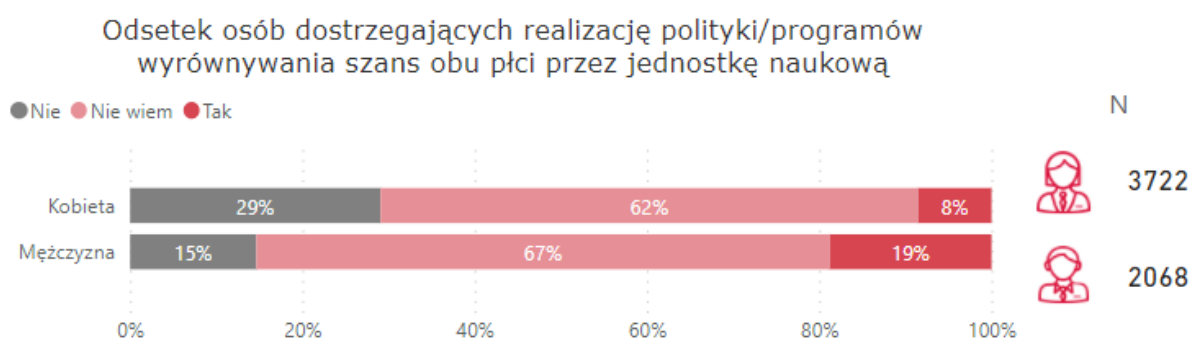
Wypowiadający się wskazywali na dość powszechne zjawisko tworzenia się koterii w jednostkach naukowych, w obrębie których naukowcy nawzajem uczestniczą w realizowanych projektach, pomijając przy tym innych pracowników, odmawiając im awansów, nagród lub powołań do różnego rodzaju komisji i kolegiów. Część naukowców z dużym doświadczeniem zawodowym oraz pokaźnym dorobkiem faworyzuje swoich podopiecznych lub rodzinę, w efekcie czego osoby bez powiązań z grupą uprzywilejowaną nie otrzymują propozycji współpracy.

Niejednokrotnie osoby zatrudnione w jednostce naukowej ze środków na realizację projektu badawczego czuły się wykluczone w związku z dyskryminującym traktowaniem przez etatowych pracowników. Podkreślano tymczasowy charakter ich pracy, nie angażowano w funkcjonowanie jednostki oraz nie dawano pełni możliwości korzystania z jej zasobów.

Również określony światopogląd i orientacja seksualna powodowały u części ankietowanych osób poczucie wyobcowania i wykluczenia.

Biorąc pod uwagę rozwiązania systemowe w kontekście równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu zatrudnienia, konsekwentnie więcej kobiet zadeklarowało, że ich jednostka macierzysta nie stosuje mechanizmów wyrównywania szans obu płci (K 29% vs. M 15%), choć jednocześnie warto zaznaczyć, że większość ankietowanych osób ma raczej nikłą wiedzę w tym zakresie (ponad 60% odpowiedzi „nie wiem” w przypadku kobiet i mężczyzn) (rys. 18).

Rysunek 18. Realizacja polityki/programów wyrównywania szans obu płci przez jednostkę naukową



Źródło: opracowanie własne

5. Sytuacja rodzinna respondentów w kontekście pełnienia obowiązków służbowych

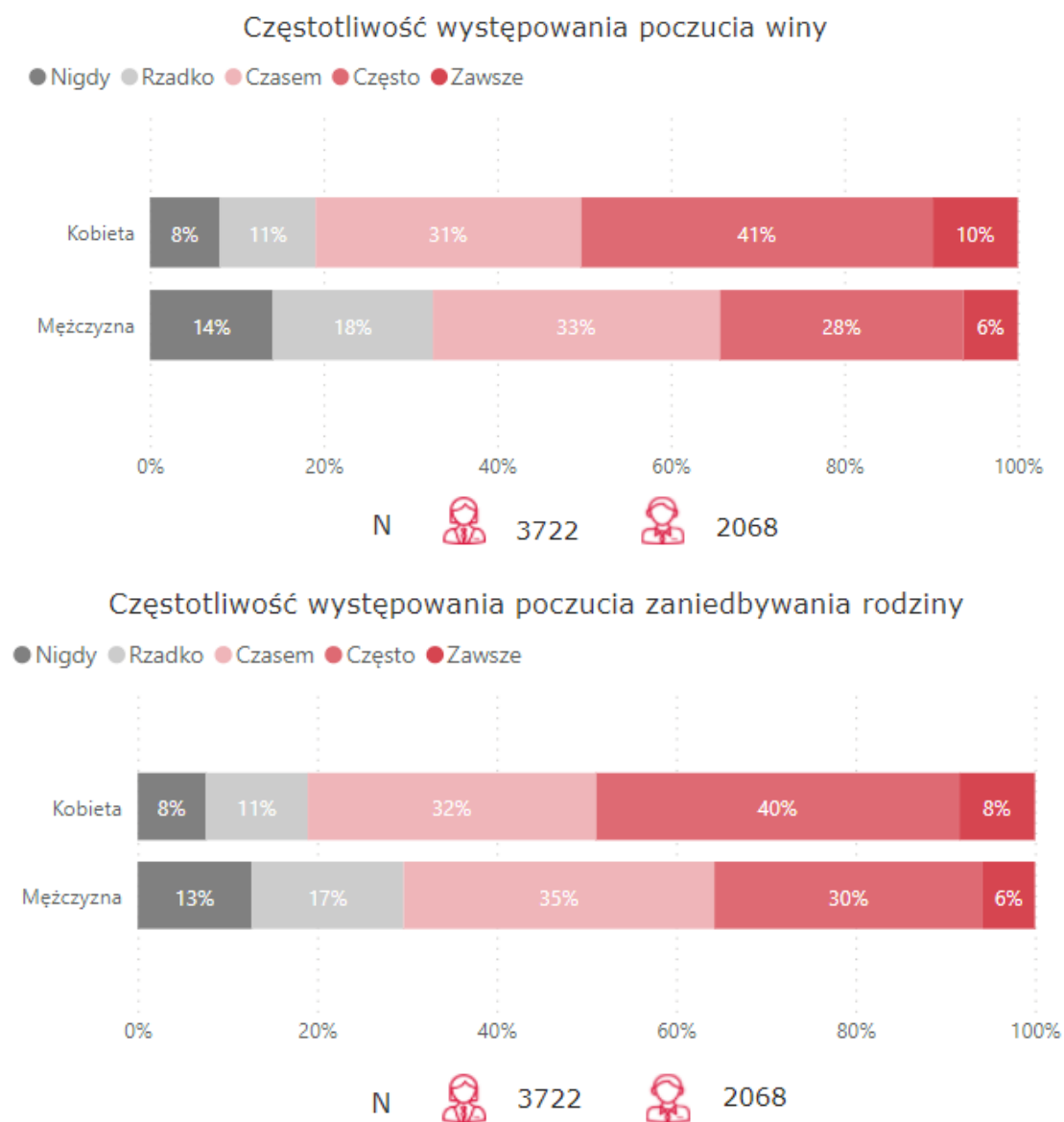
Stan rodzinny uczestników sondażu obu płci jest podobny, jeśli chodzi o liczbę dzieci i ich wiek. Zarówno w przypadku ankietowanych kobiet, jaki i mężczyzn występuje poczucie zaniedbywania rodziny w kontekście wypełniania obowiązków służbowych. Podstawową różnicą jest oczekiwane wsparcie w opiece nad dziećmi, w tym możliwość korzystania z urlopu rodzicielskiego.

Dominujące wśród respondentek i respondentów jest poczucie winy związane z zaniedbywaniem rodziny z powodu wypełniania obowiązków służbowych (K 92% vs. M 87% – łącznie odpowiedzi „rzadko”, „czasem”, „często”, „zawsze”) oraz świadczeniem pracy kosztem czasu spędzonego z dziećmi i/lub z innymi członkami rodziny (K 92% vs. M 86% – łącznie odpowiedzi „rzadko”, „czasem”, „często”, „zawsze”). Opisywane grupy różnicuje częstotliwość występowania poczucia winy. Połowie respondentek towarzyszy ono często i zawsze, podczas gdy taka sytuacja dotyczy około 1/3 respondentów (rys.19).

Powszechne jest także wnoszenie pretensji ze strony członków rodziny w związku z pełnionymi obowiązkami służbowymi, doświadczane zarówno w grupie badanych kobiet (76%), jak i mężczyzn (72%) (łącznie odpowiedzi „rzadko”, „czasem”, „często”, „zawsze”), przy czym nieznacznie częściej dotyczy to kobiet (rys. 20).

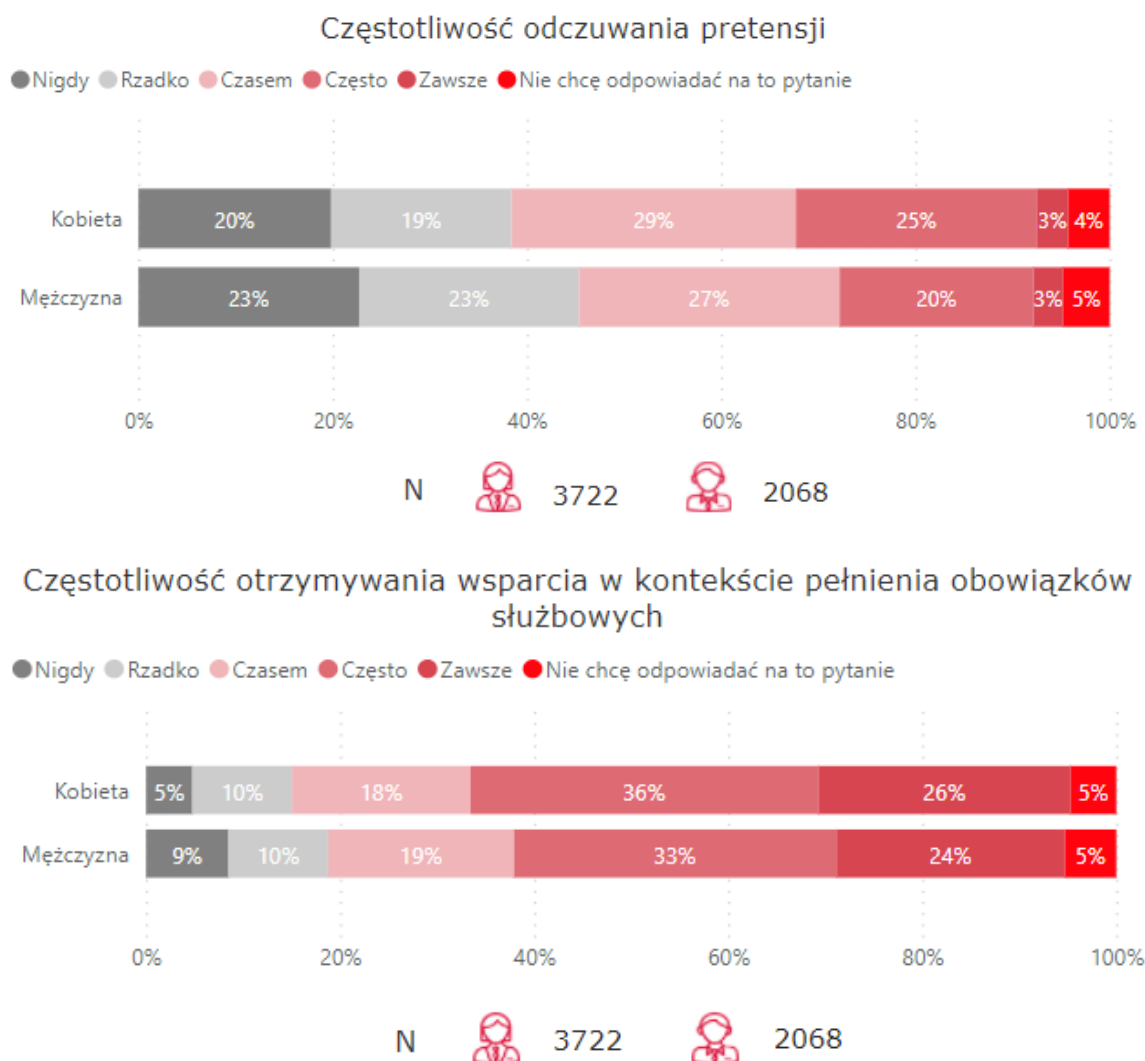
Warto podkreślić, że dla badanych respondentów rodzina jest również podporą w rozwijaniu kariery naukowej. Wsparcie ze strony członków rodziny otrzymuje 90% respondentek i 86% respondentów (łącznie odpowiedzi „rzadko”, „czasem”, „często”, „zawsze”). Ponad połowa z nich uzyskuje wsparcie często albo zawsze (K 62% vs. M 57%).

Rysunek 19. Częstotliwość występowania poczucia winy i zaniedbywania rodziny w kontekście pełnienia obowiązków służbowych



Źródło: opracowanie własne

Rysunek 20. Częstotliwość wnoszenia pretensji oraz częstotliwość otrzymywania wsparcia ze strony członków rodziny, w kontekście pełnionych obowiązków służbowych



Źródło: opracowanie własne

Zdaniem osób mających dzieci¹⁵, otrzymywane wsparcie nie jest wystarczające. Jego brak, pomimo zadeklarowanej potrzeby, wyraził podobny odsetek ankietowanych w obu grupach (K 37%, M 31%). Zdecydowanie więcej kobiet niż mężczyzn (K 23% vs. M 4%) wyraziło potrzebę wsparcia w opiece nad dziećmi. Dane te znajdują odzwierciedlenie w stopniu wykorzystania świadczeń rodzicielskich. Wyniki wskazują, że 81% respondentek i 16% respondentów mających dzieci korzystało z urlopu rodzicielskiego. Łączna średnia długość jego trwania wraz z przerwami związanymi z opieką nad dziećmi mierzonymi w miesiącach, była ponad trzykrotnie większa w przypadku respondentek (K 17 miesięcy vs. M 5 miesięcy). Należy podkreślić dużą rozbieżność w ocenie wpływu urlopu rodzicielskiego na rozwój kariery naukowej respondentek i respondentów (rys. 21). Zdecydowanie więcej kobiet niż mężczyzn uważa, że miał on negatywny wpływ na ich karierę naukową (K 77% vs. M 28%), a do głównych

¹⁵ Procentowanie w podgrupach – dotyczy 1948 respondentek i 1085 respondentów, co stanowi 52% wszystkich ankietowanych kobiet i 52% wszystkich ankietowanych mężczyzn.

konsekwencji zaliczono ograniczenie aktywności naukowej (K 87%, M 88%¹⁶) oraz mobilności (K 83%, M 83%¹⁷).

Wśród osób, które nie korzystały z urlopu rodzicielskiego, negatywna ocena jego wpływu na karierę naukową jest jeszcze bardziej radykalna w przypadku obu płci¹⁸. Kobiety znacznie częściej niż mężczyźni wskazywały, że urlop ten może mieć negatywne konsekwencje (K 87% vs. M 56%). Podobnie jak w wyżej opisywanej grupie, wymieniano ograniczenie mobilności (K 86%, M 78%) i aktywności naukowej (K 80% i M 80%). Zwraca uwagę większy odsetek kobiet wskazujących na opóźniony awans (K 74% vs. M 60%) lub jego brak (K 21% vs. M 7%), jako negatywny skutek przebywania na urlopie (rys. 22).

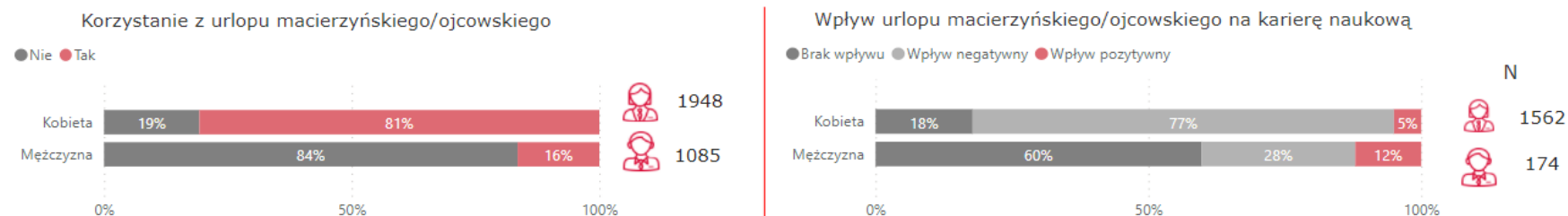
Wyniki sondażu wskazują, że ocena wpływu urlopu rodzicielskiego na karierę naukową zmienia się w zależności od tego, czy dana osoba z niego korzystała, czy też nie. Mężczyźni, którzy zadeklarowali przebywanie na urlopie ojcowskim rzadziej zauważają negatywne konsekwencje w porównaniu z respondentami z niego niekorzystającymi. Odpowiedź „miał negatywny wpływ” wybrało odpowiednio 28% mężczyzn w pierwszej grupie i 56% mężczyzn w grupie drugiej (rys. 21 i 22). Również kobiety, które skorzystały z urlopu macierzyńskiego mniej negatywnie oceniają jego wpływ na karierę naukową niż te, które nie dysponują takim doświadczeniem. Tutaj różnice były mniejsze, ale zauważalne (odpowiednio 77% K vs. 87% K) (rys. 21 i 22). Ze względu na niewielką liczbę respondentów, którzy zadeklarowali przebywanie na urlopie ojcowskim (174 osób), warto podjąć tę kwestię w badaniu o reprezentatywnym charakterze.

¹⁶ Procentowanie w podgrupach – dotyczy 1198 respondentek i 48 respondentów korzystających z urlopu rodzicielskiego, którzy zaznaczyli odpowiedź “miał wpływ negatywny” w pytaniu o ocenę wpływu urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego na ich karierę naukową i wskazywali rodzaje negatywnych konsekwencji.

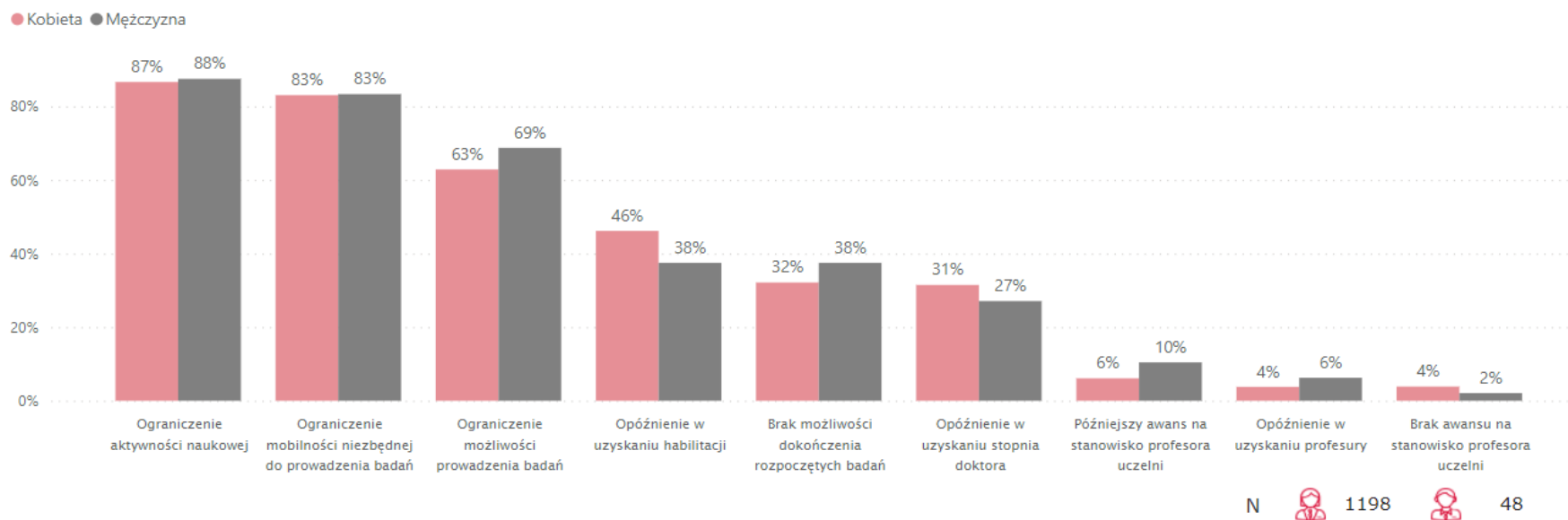
¹⁷ Jak wyżej.

¹⁸ Procentowanie w podgrupach – dotyczy 2147 respondentek i 1889 respondentów, co stanowi 57% wszystkich ankietowanych kobiet i 91% wszystkich ankietowanych mężczyzn.

Rysunek 21. Częstotliwość korzystania z urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego wraz z oceną jego wpływu na karierę naukową wg respondentek i respondentów korzystających z tego typu urlopu



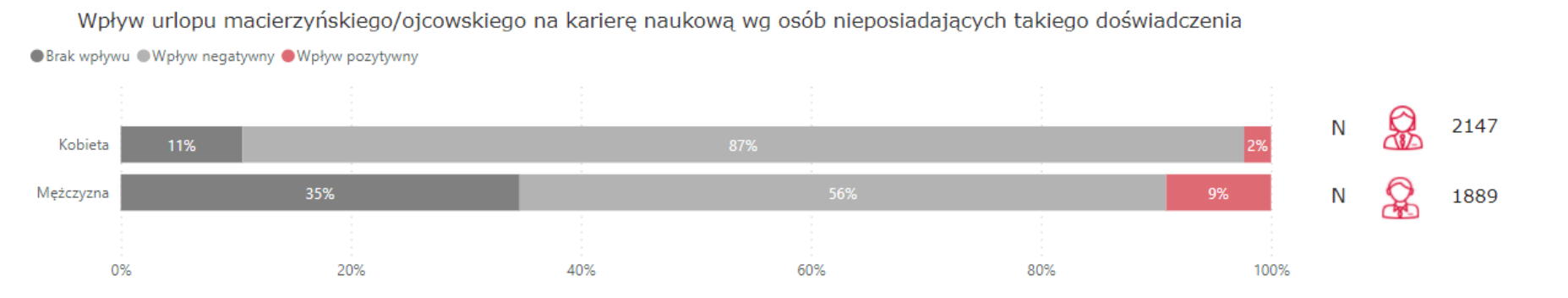
Negatywne konsekwencje urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego wg osób z niego korzystających



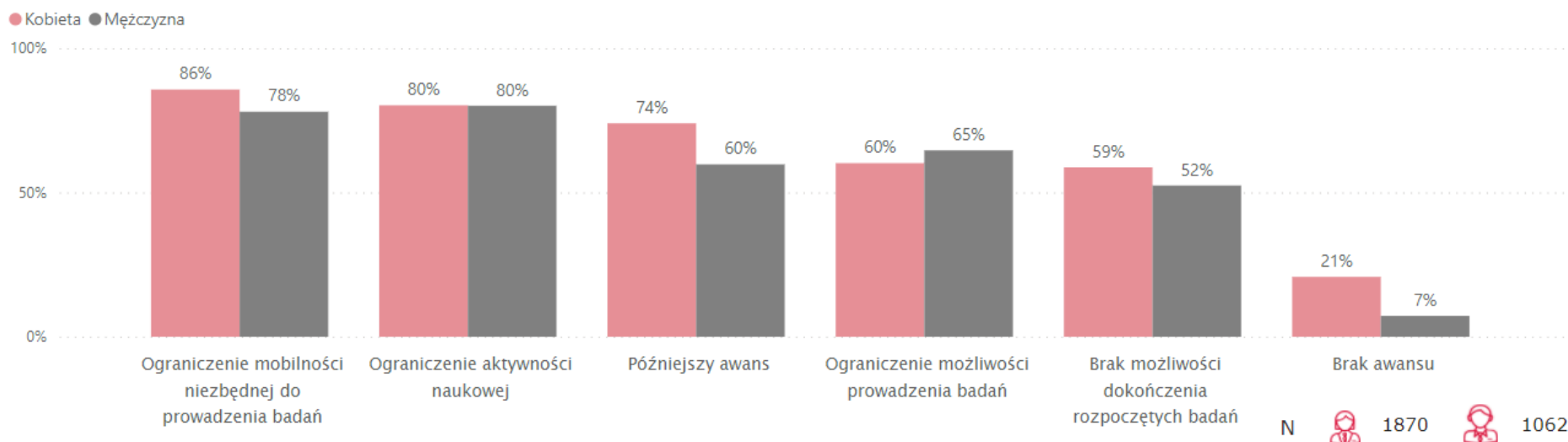
W pytaniu dotyczącym negatywnych konsekwencji urlopu rodzinnego było możliwe wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi, stąd procenty na wykresie nie sumują się do 100%.

Źródło: opracowanie własne

Rysunek 22. Wpływ urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego na karierę naukową wg respondentek i respondentów niekorzystających z tego typu urlopu



Negatywne konsekwencje urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego wg osób z niego niekorzystających



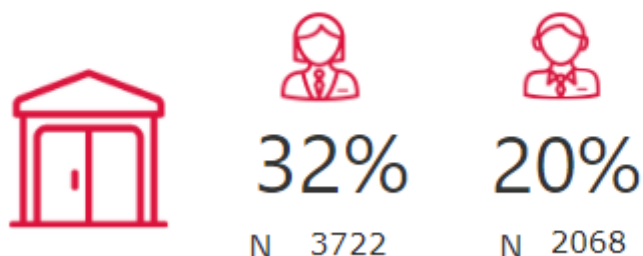
W pytaniu dotyczącym negatywnych konsekwencji urlopu rodzinnego było możliwe wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi, stąd procenty na wykresie nie sumują się do 100%.

Źródło: opracowanie własne

Wśród wszystkich osób biorących udział w sondażu, kobiety częściej oczekują wsparcia ze strony jednostki naukowej ze względu na sytuację rodzinną (K 32% vs. M 20%), w kontekście zobowiązań rodzinnych (rys. 23).

Rysunek 23. Konieczność wprowadzenia ułatwień systemowych w jednostce naukowej dotyczących zobowiązań rodzinnych naukowców

Oczekiwanie wsparcia ze strony jednostki naukowej w kontekście sytuacji rodzinnej

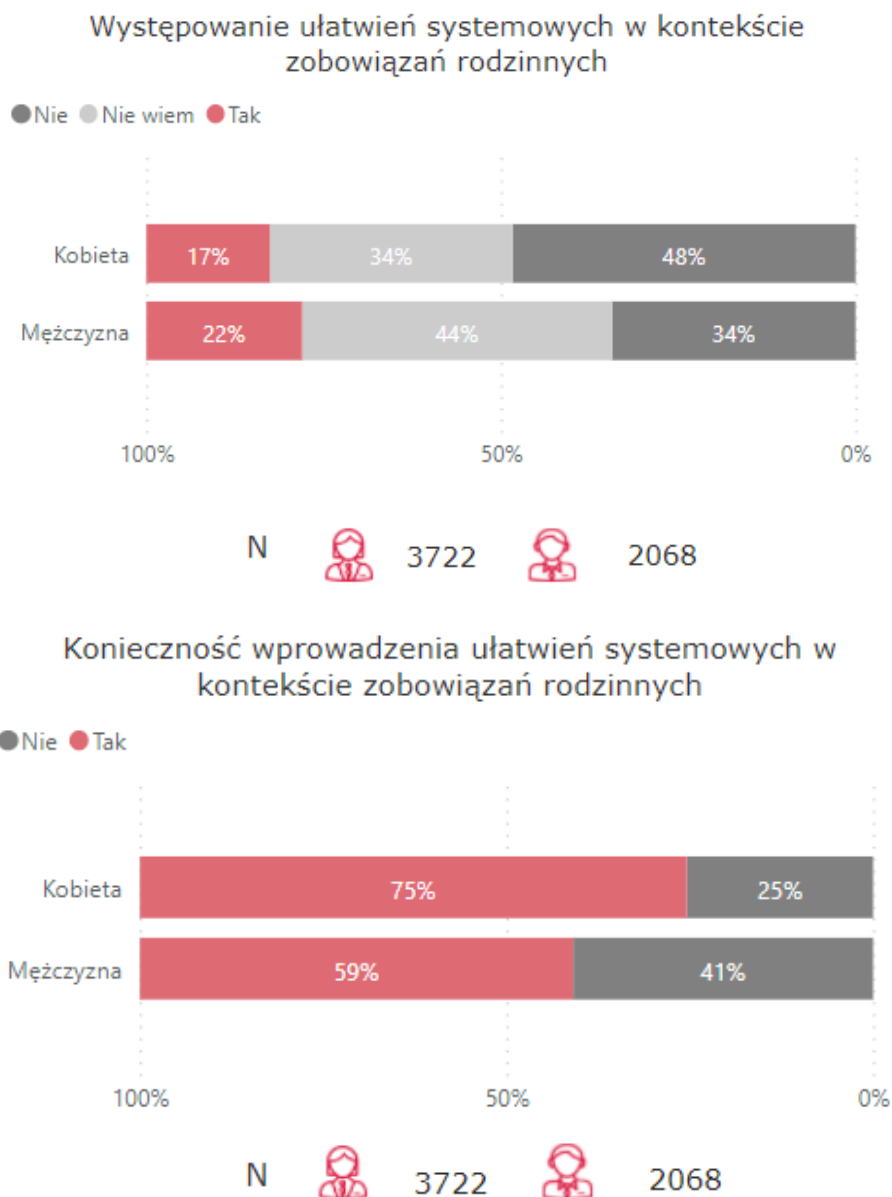


Źródło: opracowanie własne

Zdaniem uczestników sondażu, najwyżej ocenianą i najczęściej wymienianą formą otrzymanego wsparcia była empatia. Szczególnie doceniono wyrozumiałe podejście przełożonych do osób w trudnej sytuacji osobistej. Część respondentek i respondentów mogła liczyć na swoich współpracowników, którzy byli skłonni zaakceptować zmiany w siatce godzin dydaktycznych, a także na przełożonych, którzy przydzielali im w razie potrzeby dodatkowy urlop, udzielali zgody na zmniejszenie pensum dydaktycznego lub późniejsze złożenie publikacji. Wśród rozwiązań formalnych doceniono udogodnienia w postaci elastycznego czasu pracy oraz możliwość pracy zdalnej, a także zwiększenie wymiaru urlopu oraz udzielenie wsparcia finansowego, np. zapomogi. Ankietowani mający dzieci docenili również dogodny plan zajęć na uczelni, według którego realizacja godzin dydaktycznych odbywała się w godzinach pracy placówek opiekuńczych.

Analiza uzyskanych odpowiedzi wskazuje, że znacznie większy odsetek kobiet w porównaniu z mężczyznami dostrzega brak odpowiednich ułatwień systemowych związanych z zobowiązaniami rodzinnymi (K 48% vs. M 34%) oraz konieczność ich wprowadzenia (K 75% vs. M 59%) (rys. 24). Respondentki i respondenci wymienili szereg ułatwień, które ich zdaniem, powinny zostać wdrożone w celu zapewnienia pracownikom optymalnych warunków pracy naukowo-badawczej, gwarantujących *work-life balance*.

Rysunek 24. Występowanie ułatwień systemowych oraz konieczność ich wprowadzenia w jednostce naukowej, z uwzględnieniem zobowiązań rodzinnych naukowców



Źródło: opracowanie własne

Jednym z kluczowych postulatów osób ankietowanych było założenie i dofinansowanie przez jednostkę naukową żłobka lub/i przedszkola. Obie ankietowane grupy zwracały uwagę na zbyt małą, w stosunku do potrzeb, liczbę miejsc w placówkach publicznych lub ich odległą lokalizację. Wielokrotnie konsekwencją takiego stanu rzeczy było zatrudnianie osoby do opieki nad dziećmi lub korzystanie z prywatnych placówek opiekuńczych. W obu przypadkach ponoszone koszty finansowe były bardzo wysokie.

Kolejnym oczekiwanym i częściowo wdrożonym już ułatwieniem jest elastyczny czas pracy. Respondentki i respondenci zwracali uwagę na istotność tego rozwiązania. Według nich, praca dydaktyczna powinna odbywać się w określonych ramach czasowych, natomiast działalność badawcza, którą można rozliczać w sposób zadaniowy, według indywidualnego planu. Wypowiadający się zwrócili uwagę na powszechnie występujący nakaz pracy w godzinach

nadliczbowych, przy czym zarówno przygotowanie i prowadzenie zajęć dydaktycznych, jak i działalność badawcza powinny odbywać się w ramach ustawowego, 40-godzinnego tygodnia pracy. Dodatkowo postulowano utrzymanie pracy zdalnej.

Wyrażono oczekiwanie, aby kobietom powracającym do pracy po urlopie macierzyńskim oraz wychowującym małe dzieci zmniejszono pensum dydaktyczne, by łatwiej godziły działalność zawodową z życiem osobistym. W obecnie obowiązującym systemie pracy realizacja projektów naukowych odbywa się zazwyczaj kosztem życia rodzinnego.

Wśród oczekiwanych ułatwień znalazł się postulat uwzględniania urlopu macierzyńskiego w ocenie okresowej naukowca. Zdaniem osób ankietowanych, pomijanie tego faktu dyskryminuje kobiety przebywające na urloпах, które w oczywisty sposób nie mają możliwości prowadzenia działalności naukowej. Dyskryminujące jest również wstrzymywanie wypłacania stypendiów na czas przebywania kobiet na urlopie macierzyńskim i w tym zakresie oczekiwane jest wprowadzenie zasadniczych zmian.

Osoby, które uzyskały stopień doktora niejednokrotnie stają przed koniecznością zmiany jednostki naukowej, w tym miejsca zamieszkania. Systemowe ułatwienia umożliwiające opłacenie pobytu również osobom towarzyszącym pomogłyby w podejmowaniu tego rodzaju decyzji.

Wśród respondentów wypełniających kwestionariusz dla mężczyzn znalazły się głosy postulujące wprowadzenie ułatwień dla ojców, którzy są aktywnie zaangażowani w wychowanie dzieci lub są samotnymi rodzicami.

Zwrócono również uwagę, że adresatami udogodnień powinny być nie tylko osoby mające dzieci, ale też naukowcy, pod których opieką są inni członkowie rodziny.

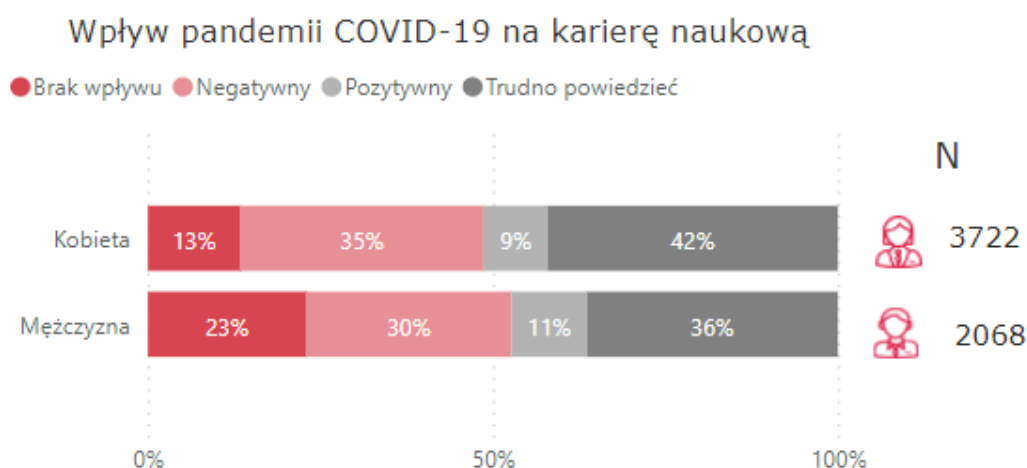
Zdaniem uczestników sondażu, do kluczowych ułatwień należy wsparcie udzielane przez przełożonych pracownikom będącym w trudnej sytuacji rodzinnej, manifestujące się wyrozumiałością, empatycznym podejściem, a także udogodnienia systemowe wymienione wyżej.

6. Praca naukowa w czasie pandemii COVID-19

Trwająca pandemia COVID-19 ma wpływ na działalność naukową ankietowanych osób. Negatywne i pozytywne konsekwencje zaobserwowali przedstawiciele obu płci, przy czym różne jest postrzeganie wprowadzonych ułatwień w miejscu zatrudnienia oraz ocena przyczyn spadku efektywności pracy naukowej.

Zdaniem około 1/3 ankietowanych osób obu płci, pandemia COVID-19 wywarła negatywny wpływ na ich karierę naukową (K 35% i M 30%), podczas gdy 13% kobiet i 23% mężczyzn twierdzi, że nie miała ona w tym zakresie żadnego znaczenia (rys. 25).

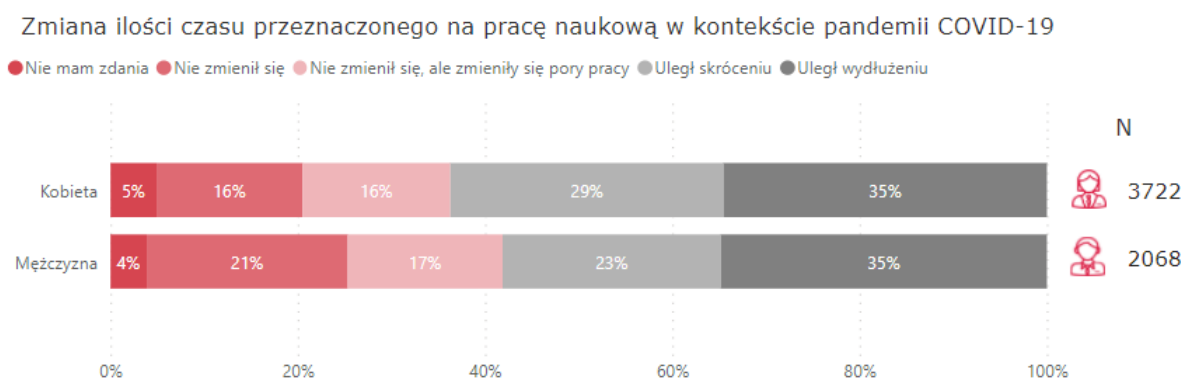
Rysunek 25. Ocena wpływu pandemii COVID-19 na karierę naukową



Źródło: opracowanie własne

Około 1/4 respondentek i respondentów (K 29% i M 23%) uznała, że trwająca pandemia miała wpływ na skrócenie czasu poświęcanego na pracę naukową, natomiast zdaniem ponad 1/3 osób ankietowanych, wpłynęła na jego wydłużenie (K 35% i M 35%) (rys. 26).

Rysunek 26. Ilość czasu przeznaczanego na pracę naukową w kontekście pandemii COVID-19



Źródło: opracowanie własne

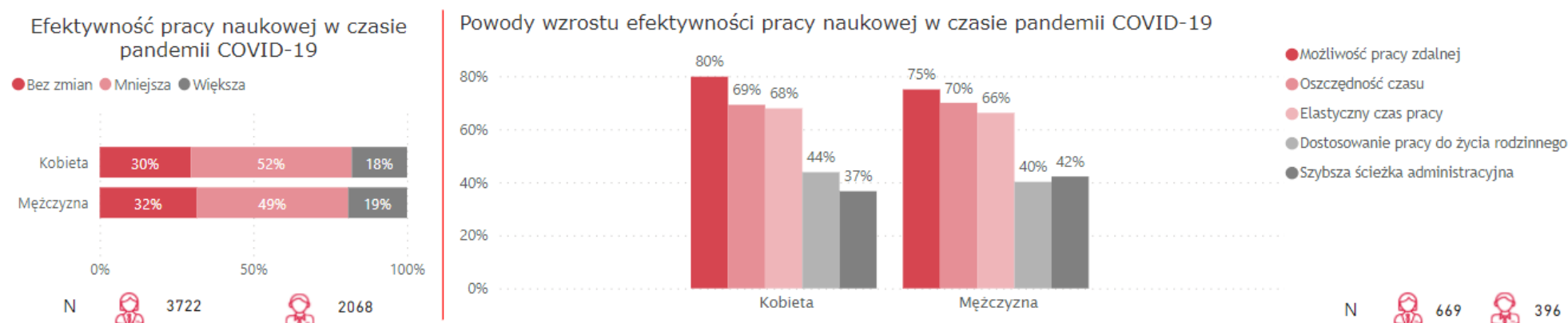
Kobiety i mężczyźni wypowiedający się w sondażu dostrzegają problem spadku efektywności pracy w czasie pandemii. Wśród osób ankietowanych, 52% kobiet i 49% mężczyzn wyraziło

taką opinię, podczas gdy 1/3 kobiet i mężczyzn nie dostrzega zmiany w efektywności pracy, a 1/5 przedstawicieli obu płci twierdzi, że się zwiększyła (rys. 27). Główne przyczyny spadku efektywności pracy podczas pandemii to konieczność organizacji pracy naukowej i dydaktycznej w trybie zdalnym (zdaniem 3/4 respondentek i respondentów, którzy dostrzegli spadek efektywności pracy w czasie pandemii¹⁹). Ankietowani zwrócili uwagę, że proporcje ilości czasu przeznaczanego na obowiązki dydaktyczne i naukowe uległy zmianie. Wyraźnie zaznaczali, że przygotowanie do zajęć dydaktycznych oraz ich prowadzenie wymagało znacznie większego zaangażowania niż dotychczas. Więcej pracy wymagały też sprawy organizacyjne. Dla części badanych praca zdalna wiązała się z koniecznością przyjęcia dodatkowych obowiązków związanych z doszkalaniami współpracowników do pracy w trybie on-line. Zdaniem respondentów, praca zdalna doprowadziła do zatarcia granicy pomiędzy życiem rodzinnym i sprawami zawodowymi. Nieprzestrzeganie ustalonych godzin pracy przez część przełożonych oraz wykonywanie obowiązków w godzinach wieczornych były powodem odczuwania ciągłego zmęczenia, oraz występowania uczucia przepracowania, co z kolei przełożyło się na obniżenie motywacji do pracy oraz pogorszenie jej jakości.

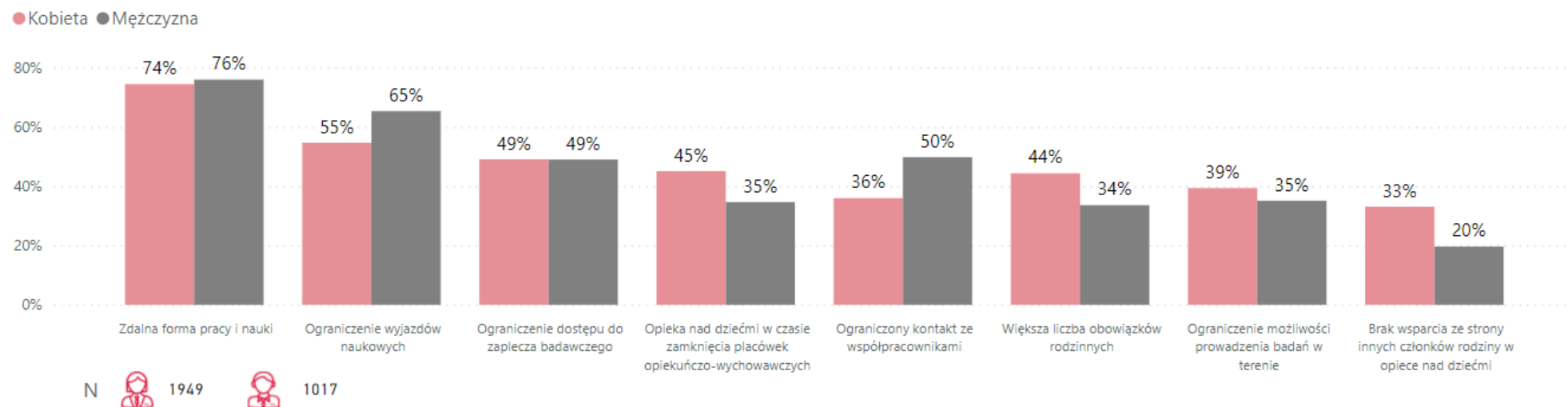
Wśród przyczyn spadku efektywności pracy podczas pandemii wymieniano także obostrzenia dotyczące wyjazdów naukowych (powód bardziej istotny dla mężczyzn) oraz ograniczenia w dostępie do zaplecza badawczego (powód tak samo istotny dla obu płci: K 49% i M 49%). Poważną przeszkodą było również ograniczenie dostępu do miejsca pracy, przy jednoczesnym braku wystarczająco dogodnych warunków w środowisku domowym. Dla wielu respondentów realizacja pracy naukowej była praktycznie niemożliwa z powodu jej eksperymentalnego charakteru.

¹⁹ Na pytanie dotyczące przyczyn spadku efektywności pracy naukowej podczas pandemii odpowiedziało 1949 kobiet i 1017 mężczyzn, co stanowi 52% wszystkich respondentek i 49% wszystkich respondentów. Istniała możliwość wyboru wielu odpowiedzi, stąd przedstawione wartości procentowe nie sumują się do 100%.

Rysunek 27. Ocena efektywności pracy naukowej w pandemii COVID-19 wraz ze wskazaniem przyczyn wzrostu lub spadku



Przyczyny spadku efektywności pracy naukowej w czasie pandemii COVID-19



W pytaniu dotyczącym przyczyn wzrostu i/lub spadku efektywności naukowej było możliwe wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi, stąd procenty na wykresie nie sumują się do 100%.

Źródło: opracowanie własne

Konieczność opieki nad dziećmi w czasie, gdy placówki opiekuńcze i oświatowe (szkoły, przedszkola i żłobki) były zamknięte, bardziej obciążyła kobiety niż mężczyzn (K 45% vs. M 35%). Podobnie, wypełnianie obowiązków rodzinnych w większym stopniu obniżyła efektywność pracy kobiet niż mężczyzn (K 44% vs. M 34%). Z kolei niedogodności związane z nieobecnością współpracowników były bardziej ograniczające dla respondentów płci męskiej (M 50% i K 36%). Zdaniem uczestników sondażu, bezpośredni kontakt umożliwiający bieżące omawianie istotnych aspektów badań jest kluczowy dla osiągnięcia właściwej efektywności pracy, a wielomiesięczne ograniczenia bardzo ją obniżyły.

Powodem spadku efektywności pracy, często wymienianym przez przedstawicieli obu płci, było pogorszenie stanu zdrowia psychicznego na skutek przymusowej izolacji. Respondentki i respondenci wskazywali na pojawiające się stany lękowe i epizody depresyjne, które miały bezpośredni wpływ na jakość pracy naukowej. Chaos informacyjno-administracyjny i dezorientacja, jakie towarzyszyły ogłoszeniu przymusowej kwarantanny, również negatywnie wpłynęły na efektywność pracy. Niektórzy ankietowani zaznaczali, że konieczność pracy na rzecz projektów związanych z przeciwdziałaniem rozpowszechniania się wirusa SARS-CoV2 kosztem własnych tematów badawczych, także spowodowała obniżenie jakości pracy.

Zdaniem około 1/5 ankietowanych osób (K 18%, M 19%), efektywność pracy naukowej w czasie pandemii uległa zwiększeniu.

W odpowiedzi na pytania o czynniki, które przyczyniły się do wzrostu efektywności działań naukowych, ankietowani wskazywali na możliwości pracy zdalnej²⁰ (K 80% i M 75%). Ponadto, w związku z upowszechnieniem się spotkań w formie on-line, wzrosła możliwość udziału w konferencjach, seminariach, warsztatach, co w konsekwencji umożliwiło rozszerzenie sieci kontaktów i nawiązywanie współpracy, również z naukowcami z zagranicy. Przed wybuchem pandemii część naukowców z powodu ograniczeń czasowych nie mogła uczestniczyć we wszystkich interesujących ich spotkaniach.

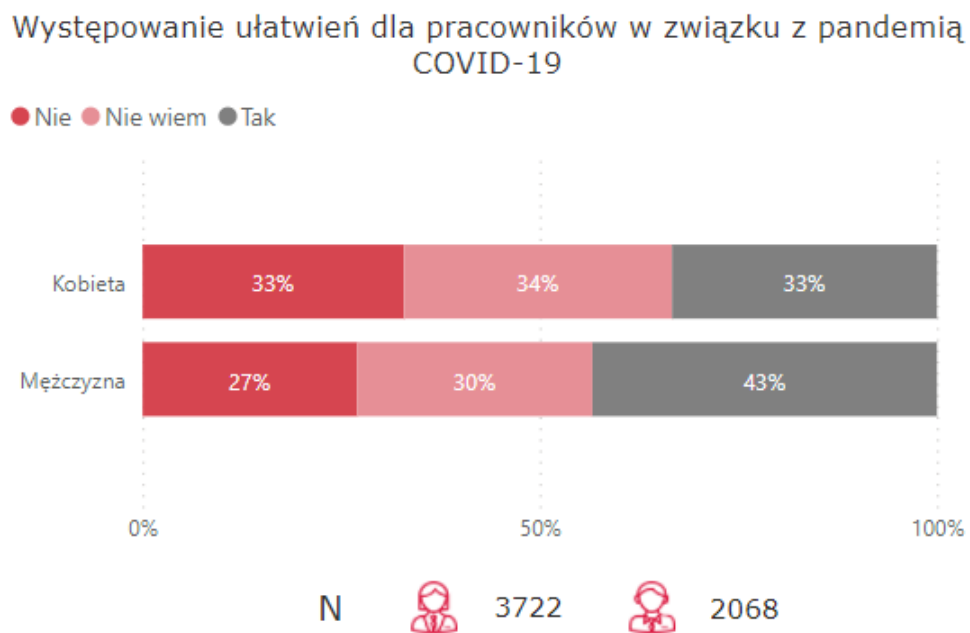
Według osób ankietowanych, do korzystnych zmian należy zaliczyć również elastyczny czas pracy (K 68% i M 66%). Doceniono oszczędność czasu związaną ze zdalną formą pracy dydaktycznej oraz organizacji spotkań ze współpracownikami w trybie on-line (K 69% i M 70%). Zdaniem przedstawicieli obu płci, ograniczenie dostępu do miejsca pracy wymusiło lepszą organizację pracy w domu i większą jej intensywność. Pozytywnym efektem braku możliwości bezpośredniego kontaktu ze współpracownikami było wykorzystanie czasu pracy wyłącznie w celach naukowych. Z kolei nowe wyzwania związane z przeciwdziałaniem rozpowszechniania się wirusa SARS-CoV-2 zachęcały do pracy w projektach badawczych tematycznie związanych z pandemią.

Wyraźnie korzystną, zdaniem ankietowanych, zmianą było również wprowadzenie bezpłatnego dostępu do baz danych, które przed wybuchem pandemii były płatne.

Spośród uczestników sondażu, procentowo więcej mężczyzn niż kobiet dostrzegło wprowadzone przez jednostkę naukową ułatwienia dla pracowników w związku z pandemią COVID-19 (M 43% vs. K 33%) (rys. 28), przy czym obie grupy wysoko oceniają ich przydatność (na 5-punktowej skali średnia ocena kobiet - 4,3; mężczyzn - 4,2).

²⁰ Na pytanie dotyczące przyczyn wzrostu efektywności pracy naukowej podczas pandemii odpowiedziało 669 respondentek i 369 respondentów. W pytaniu tym była możliwość wyboru wielu odpowiedzi, stąd przedstawione wartości procentowe nie sumują się do 100%.

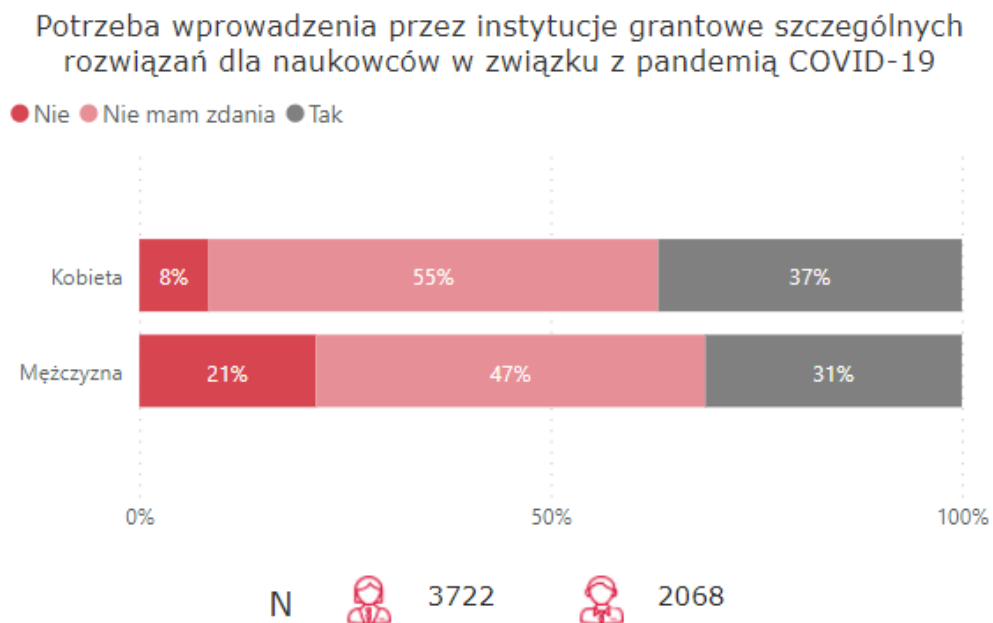
Rysunek 28. Ułatwienia dla pracowników naukowych wprowadzone przez jednostkę w związku z pandemią COVID-19



Źródło: opracowanie własne

Na pytanie o potrzebę wprowadzenia przez instytucje finansujące projekty badawcze specyficznych rozwiązań w związku z trwającą pandemią, około 1/3 respondentek i respondentów odpowiedziało twierdząco (K 37% i M 31%). Jednocześnie warto zaznaczyć, że znaczny odsetek ankietowanych osób nie miał wyrobionego zdania na ten temat (K 55% i M 47%) (rys. 29).

Rysunek 29. Ocena konieczności wprowadzenia przez instytucje grantowe szczególnych rozwiązań dla naukowców w czasie pandemii COVID-19



Źródło: opracowanie własne

Załącznik 1.

W zrealizowanym sondażu wzięły udział 3722 osoby wypełniające ankietę dla kobiet (64% ogółu ankietowanych) oraz 2068 osób wypełniających ankietę dla mężczyzn (36% ogółu ankietowanych).

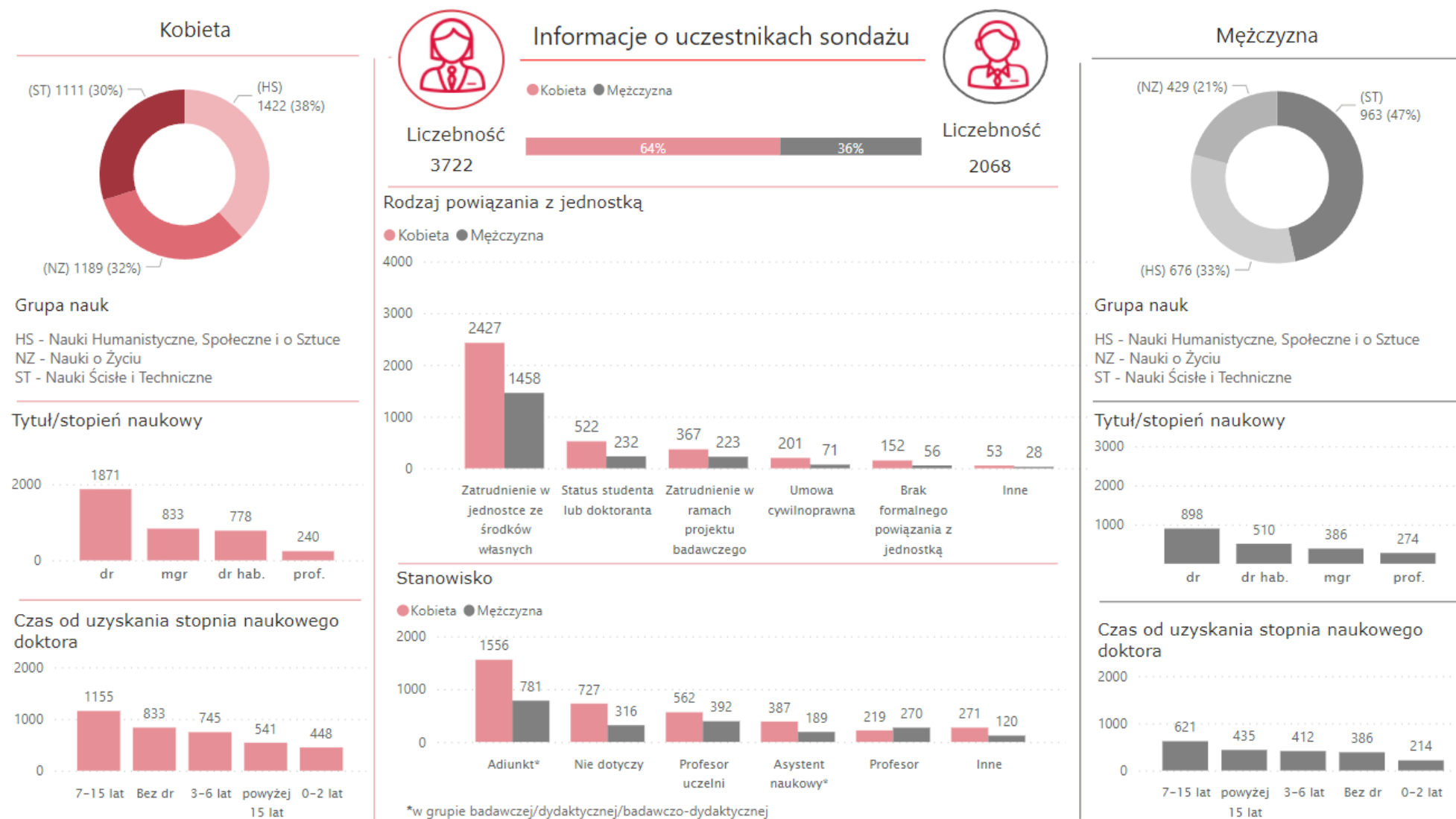
Kwestionariusz dla kobiet najczęściej wypełniały reprezentantki nauk humanistycznych, społecznych i o sztuce (38%), natomiast wśród ankietowanych mężczyzn dominowali reprezentanci nauk ścisłych i technicznych (47%). Osoby ze stopniem naukowym doktora stanowiły tu najliczniejszą reprezentację, zarówno w grupie kobiet (ok. 50%), jak i mężczyzn (43%). Najczęściej były to osoby, które uzyskały stopień doktora od 7 do 15 lat wstecz. Uczestników sondażu obu płci charakteryzuje zatrudnienie w jednostce naukowej ze środków statutowych, najczęściej na stanowisku adiunkta. Dokładny rozkład liczbowy został zamieszczony na rysunku Z1.

Większość osób, które wypełniły kwestionariusz funkcjonuje zawodowo w dużych miastach, liczących powyżej 500 tysięcy mieszkańców. W przypadku kobiet jest to 73%, natomiast w przypadku mężczyzn 74%. Respondentki i respondenci w sposób formalny są przede wszystkim związani z jednostkami, które znajdują się w Polsce. W przypadku kobiet odsetek wynosi 93%, w przypadku mężczyzn 95%. Spośród ankietowanych, tylko 1% kobiet i 1% mężczyzn jest związanych z jednostkami zagranicznymi. Należy przy tym pamiętać, że część z nich nie przynależy w sposób formalny do żadnej jednostki. Wśród osób związanych z jednostką naukową w Polsce dominują te, które są zlokalizowane w województwach mazowieckim, małopolskim i wielkopolskim.

Ankietowani biorący udział w sondażu to przede wszystkim reprezentanci jednostek publicznych. W przypadku kobiet jest to 92%, a w przypadku mężczyzn 94%. Kolejną cechą, która charakteryzuje osoby ankietowane, jest rodzaj jednostki zatrudniającej. Dominują uniwersytety, w grupie kobiet jest to 62%, natomiast w grupie mężczyzn 61%.

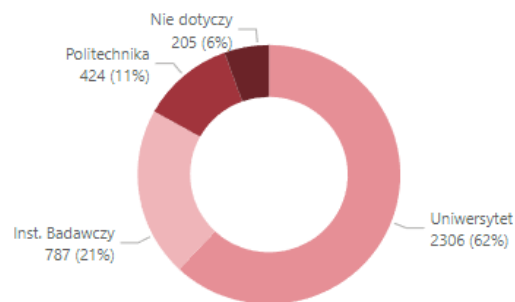
Doświadczeniem zagranicznym, najczęściej wymienianym przez przedstawicieli obu płci (K 51% i M 62%), jest współpraca z ośrodkami zagranicznymi w zakresie realizacji wspólnych projektów lub/i publikacji. Warto przy tym zauważyć, że 24% kobiet oraz 15% mężczyzn wskazało na brak doświadczenia w tym zakresie. Odbyte staże stypendialne w ośrodkach zagranicznych są krótkie i trwają zazwyczaj od 3 do 6 miesięcy, natomiast okresy zatrudnienia za granicą to przeważnie nie mniej niż 13 miesięcy.

Rysunek Z1. Informacje o respondentach



Kobieta

Rodzaj jednostki naukowej



Jednostka w Polsce

93%

N 3722



Jednostka za granicą

1%

N 3722

Wielkość miejscowości	N	%
powyżej 500 tysięcy mieszkańców	2717	73%
Pomiędzy 251 i 500 tysięcy mieszkańców	494	13%
Pomiędzy 101 i 250 tysięcy mieszkańców	401	11%
do 100 tysięcy mieszkańców	110	3%
Suma	3722	100%



Informacje o uczestnikach sondażu



Województwo	Liczba (N)	%
Mazowieckie	1159	33%
Małopolskie	484	14%
Wielkopolskie	350	10%
Dolnośląskie	267	8%
Śląskie	216	6%
Pomorskie	197	6%
Łódzkie	183	5%
Kujawsko-pomorskie	126	4%
Lubelskie	125	4%
Brak danych	74	2%
Warmińsko-mazurskie	66	2%
Podkarpackie	63	2%
Podlaskie	63	2%
Zachodniopomorskie	47	1%
Opolskie	29	1%
Świętokrzyskie	19	1%
Lubuskie	9	0%
Suma	3477	100%

*245 osób jest związanych z jednostką zagraniczną lub nie ma formalnego powiązania z jednostką



Jednostka publiczna

92%

N 3722



Jednostka prywatna

3%

N 3722

Województwo	Liczba (N)	%
Mazowieckie	711	36%
Małopolskie	295	15%
Wielkopolskie	208	11%
Dolnośląskie	167	9%
Pomorskie	99	5%
Śląskie	91	5%
Łódzkie	75	4%
Kujawsko-pomorskie	64	3%
Lubelskie	63	3%
Podlaskie	32	2%
Warmińsko-mazurskie	32	2%
Zachodniopomorskie	31	2%
Podkarpackie	29	1%
Brak danych	25	1%
Opolskie	20	1%
Lubuskie	9	0%
Świętokrzyskie	6	0%
Suma	1957	100%

*111 osób jest związanych z jednostką zagraniczną lub nie ma formalnego powiązania z jednostką



Jednostka publiczna

94%

N 2068



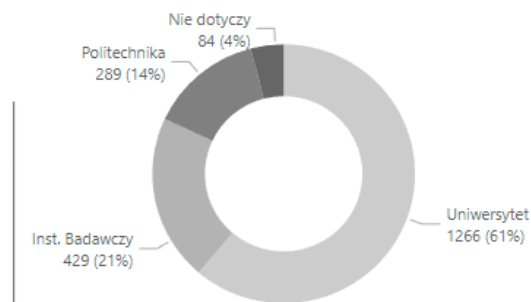
Jednostka prywatna

2%

N 2068

Mężczyzna

Rodzaj jednostki naukowej



Jednostka w Polsce

95%

N 2068



Jednostka za granicą

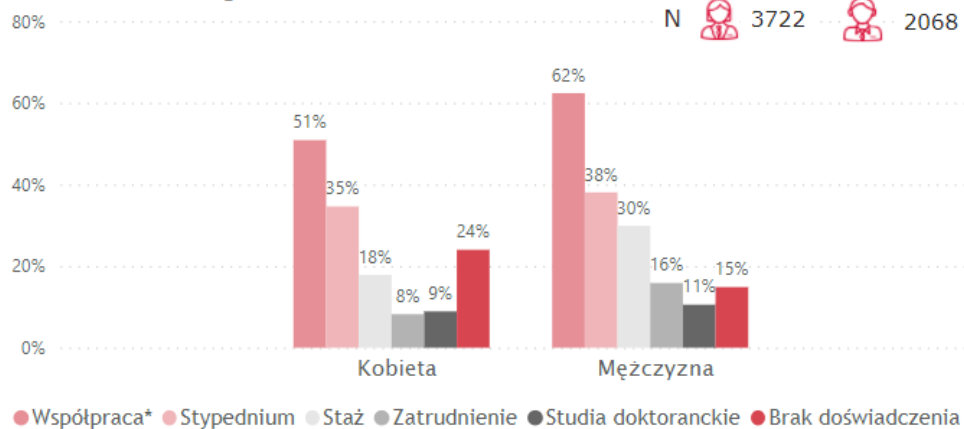
1%

N 2068

Wielkość miejscowości	N	%
powyżej 500 tysięcy mieszkańców	1534	74%
Pomiędzy 251 i 500 tysięcy mieszkańców	251	12%
Pomiędzy 101 i 250 tysięcy mieszkańców	230	11%
do 100 tysięcy mieszkańców	53	3%
Suma	2068	100%

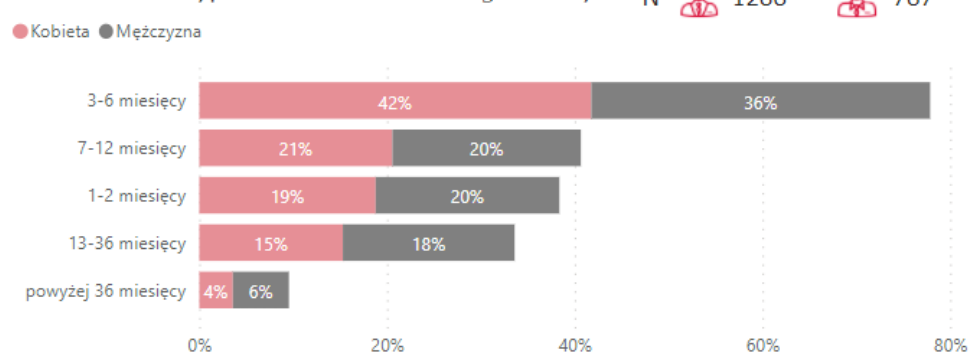
Doświadczenie zagraniczne uczestników sondażu

Doświadczenie zagraniczne

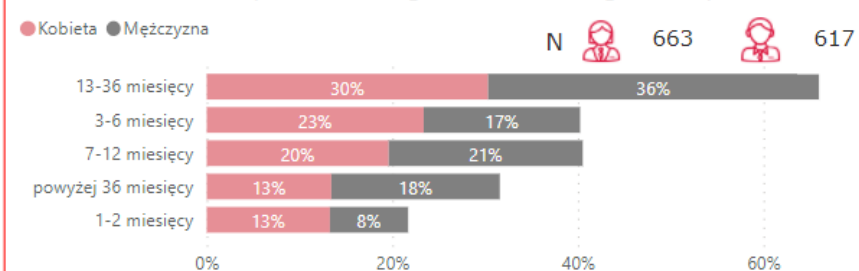


*współpraca z ośrodkiem zagranicznym potwierdzona wspólnymi projektami i/lub publikacjami

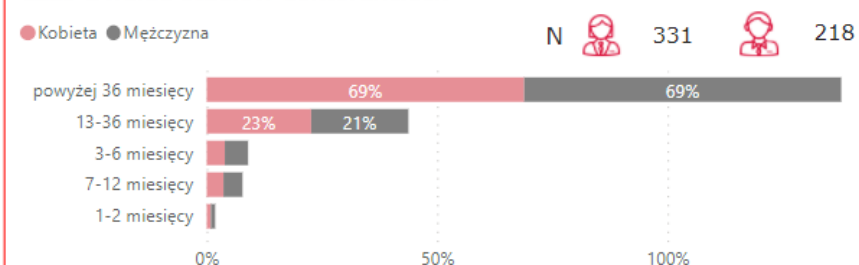
Czas trwania stypendium w ośrodku zagranicznym



Czas trwania stażu podoktorskiego w ośrodku zagranicznym



Czas trwania studiów doktoranckich



Czas trwania zatrudnienia w ośrodku zagranicznym

