

Diana Dajnowicz-Piesiecka

Wydział Prawa Uniwersytetu w Białymstoku
Instytut Studiów Kobięcych
ORCID: 0000-0003-1609-8463

Badaczki i grantobiorczynie w działalności Narodowego Centrum Nauki¹

Wprowadzenie

W 2010 r., ustawą o Narodowym Centrum Nauki, utworzono w Polsce nową agencję grantową, której podstawowym celem jest wspieranie działalności naukowej w zakresie badań podstawowych². W latach 2011-2022 NCN sfinansowało 27 876 projektów o łącznej wartości 14,39 mld zł³. Z ogłoszonych konkursów wyłoniono 20 094 laureatów, wśród których większość to mężczyźni – stanowili blisko 60% zwycięzców w konkursach rozstrzygniętych we wskazanym okresie⁴. Mniejsza liczba kobiet niż mężczyzn wśród laureatów, a jednocześnie kierowników grantów finansowanych przez NCN stymuluje agencję do działań na rzecz wyrównywania szans rozwoju polskich badaczek i badaczy.

¹ Publikacja przygotowana w związku z udziałem w projekcie „Ośrodek Badań Historii Kobiet - kontynuacja” realizowanego w ramach programu „Społeczna odpowiedzialność nauki” Ministra Edukacji i Nauki.

² Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki, t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 153.

³ *Fakty i liczby*, Kraków 2022, <https://www.ncn.gov.pl/efekty/fakty-liczby> [dostęp: 6.09.2023].

⁴ Zespół ds. Analiz i Ewaluacji, *Informacja na temat udziału kobiet i mężczyzn w projektach badawczych finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki w latach 2011-2022*, Kraków 2022, https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/informacja_na_temat_udzialu_kobiet_i_mezczyzn_w_projektach_NCN_2011-2022.pdf [dostęp: 6.09.2023].

Jedną z inicjatyw wyrównawczych był Plan Równości Płci na lata 2022-2025⁵. Dokument skonstruowano, uwzględniając dwa aspekty: dotychczas prowadzone przez Centrum działania i wdrażane mechanizmy w zakresie wspierania równości płci oraz inicjatywy i rozwiązania planowane do wdrożenia. Dodatkowo elementy te opracowano w ujęciu Centrum jako instytucji-pracodawcy oraz jako agencji wykonawczej finansującej badania podstawowe⁶.

W kontekście równości płci w finansowaniu badań podstawowych w Planie sformułowano 5 priorytetów:

- zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych w działaniach informacyjnych i promocyjnych NCN,
- uwzględnienie aspektów równości płci w formularzu wniosków o finansowanie składanych do NCN,
- podkreślenie znaczenia równości płci w dokumentacji i praktyce oceny wniosków o finansowanie składanych do NCN,
- zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych i zwiększanie równowagi płci w powoływaniu ZE NCN oraz
- zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych w procesie przyznawania Nagrody NCN.

Mając na uwadze, że kobiety prowadzące badania naukowe często wątpią w prawdopodobieństwo odniesienia sukcesu w pozyskaniu środków na badania, jak również krytyczniej niż mężczyźni oceniają swój dorobek naukowy i szanse na uzyskanie grantu, tak sformułowane priorytety należy uznać za trafne, a przede wszystkim niezwykle potrzebne. Jak się bowiem okazuje, brak wiary w siebie i swoje umiejętności to najczęstszy powód rezygnacji ze składania przez naukowczynie wniosków grantowych⁷. Nie jest to jednak jedyna okoliczność, która hamuje rozwój naukowy kobiet

⁵ Krzysztof Fic, Magdalena Godowska, Anna Korzekwa-Józefowicz i in., *Plan równości płci dla Narodowego Centrum Nauki na lata 2022-2025*, Kraków 2022, <https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/2022-04/plan-rownosci-plci-ncn.pdf> [dostęp: 6.09.2023].

⁶ Ibidem, s. 4.

⁷ Ibidem, s. 6.

w Polsce. Ich zróżnicowany przekrój ukazał przeprowadzony w 2021 r. sondaż NCN dotyczący funkcjonowania kobiet i mężczyzn w nauce⁸.

Niniejsze opracowanie przedstawia główne wnioski, do których prowadzi analiza sondażu NCN. Na potrzeby rozdziału przeanalizowano raport NCN prezentujący wyniki badania sondażowego, następnie sformułowano konkluzje oraz propozycje poprawy sytuacji badaczek, w tym grantobiorczyń NCN. W procesie analizy danych z sondażu oraz przygotowywania tekstu posłużono się metodą analizy danych wtórnych oraz metodą analizy i krytyki piśmiennictwa, a także w bardzo ograniczonym zakresie metodą dogmatyczną.

Aktywność kobiet we wnioskowaniu o finansowanie grantów naukowych

W badaniu sondażowym NCN, przeprowadzonym w 2021 r., udział wzięło 5790 osób. 64% uczestników badania stanowiły kobiety (3722), a 36% to byli mężczyźni (2068). Wśród uczestniczek sondażu najwięcej było przedstawicielek nauk humanistycznych, społecznych i sztuki, zaś wśród uczestników – nauk ścisłych i technicznych⁹.

Wśród uczestniczek badania przeważały kobiety mające doświadczenie we wnioskowaniu o granty NCN, a także w kierowaniu takimi projektami – wśród ankietowanych 83% respondentek deklarowało, że wnioskowało o projekty z NCN, zaś 49% było kierowniczkami takich projektów. W przypadku mężczyzn proporcje te kształtowały się na poziomie odpowiednio 88% i 59%.

Mniejszą liczbę wnioskodawczyń niż wnioskodawców, a także mniejszą liczbę kierowniczek niż kierowników powiązano z faktem, że naukowczynie częściej niż naukowcy doświadczają ograniczeń i zniechęcania do składania wniosków grantowych, jak też częściej niż ich koledzy borykają się z brakiem zgody przełożonych na złożenie wniosku konkursowego. Wpływ na to może mieć częstsze podejmowanie przez

⁸ Anna Strzebońska, Renata Mazurkiewicz, Aleksandra Sienkowiec, Paulina Wojciechowska, Teresa Zielińska, Joanna Golińska-Pilarek, Monika M. Kaczmarek i in., *Funkcjonowanie kobiet i mężczyzn w nauce. Wyniki sondażu*, Kraków 2022, https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/Funkcjonowanie%20kobiet%20i%20me%CC%A8z%CC%87czyn%20w%20nauce_wyniki%20sondaz%CC%87u_z_linkiem.pdf [dostęp: 6.09.2023].

⁹ Ibidem, s. 6.

kobiety działalności związanej z opieką nad studentami oraz branie na siebie większej ilości obowiązków organizacyjnych niż mężczyźni¹⁰. Nie chcąc tracić pracowniczki zaangażowanej w sprawy studenckie oraz organizacyjne, odciąga się ją od pomysłu wnioskowania o grant – z obawy, że obowiązki naukowe zepchną na bok obowiązki koordynacyjne. Działania takie w oczywisty sposób godzą w rozwój naukowy kobiet, stanowią istotny hamulec ich awansów i powinny być zgłaszane odpowiednim organom akademickim¹¹.

Jedno z pytań sondażowych dotyczyło motywów wnioskowania o finansowanie projektu badawczego w konkursie NCN. Zdecydowanej większości uczestniczek badania zależało na własnym rozwoju naukowym i/lub kontynuacji badań (odpowiedziało tak 85% respondentek). Niewiele mniej kobiet wskazało, że startuje w konkursie o sfinansowanie projektu badawczego z uwagi na rozwój swojej kariery naukowej (83%) oraz potrzebę rozwiązania problemu badawczego (69%). Innymi częstymi motywami były: dążenie do uzyskania samodzielności naukowej (43%) oraz zwiększenie dorobku publikacyjnego (41%)¹².

Trzy najczęściej wskazywane motywy wnioskowania o grant NCN były jednakowe wśród kobiet i mężczyzn, natomiast w jednym obszarze zaobserwować można interesującą rozbieżność – o ile kobietom zależy przede wszystkim na usamodzielnieniu się oraz wzmocnieniu swojego dorobku, dla mężczyzn ważniejsze okazuje się uzyskanie dodatkowego wynagrodzenia, ponieważ aż 47% naukowców wskazało ten motyw jako istotniejszy niż samodzielność i doskonałość dorobku.

Kolejnym z tematów poruszonych w badaniu sondażowym NCN było doświadczenie we wnioskowaniu o finansowanie projektów badawczych ze źródeł zagranicznych. Kobiety wnioski o finansowanie projektów badawczych do instytucji zagranicznych składają dość rzadko – ledwie 28% respondentek zadeklarowało taką aktywność. Mężczyźni niewiele, ale jednak nieco więcej – 35% ankietowanych wskazało, że podejmowało tego rodzaju działalność. Niestety często składanie wniosku o grant zagraniczny

¹⁰ Teresa Carvalho, Rui Santiago, *Gender Differences on Research: The perceptions and use of academic time*, "Tertiary Education and Management" 2008, Vol. 14, No. 4, s. 321 i n.

¹¹ Anna Strzebońska i in., *Funkcjonowanie kobiet...*, s. 11-12.

¹² *Ibidem*, s. 14.

nie było przez ankietowane i ankietowanych powtarzane – do ponownego wnioskowania zniechęcała ich odmowa finansowania. Kobiety pytane o powody rezygnacji z udziału w konkursach zagranicznych wskazywały, że mają niewystarczający dorobek naukowy (aż 54% uczestniczek sondażu prezentowało takie stanowisko). Co interesujące, mężczyźni odpowiadający na to samo pytanie wskazywali, że zasadniczym powodem ich rezygnacji jest deficyt czasu – muszą oni poświęcić go innym służbowym obowiązkom zamiast ponownemu przygotowaniu wniosku¹³.

W sondażu znalazły się również pytania dotyczące kierowania grantami, a dokładniej dotychczasowych doświadczeń w tym zakresie, jak też preferencji co do pełnienia roli kierownika projektu. 64% uczestniczek badania wskazywało, że mają doświadczenie w realizacji swoich własnych grantów (wśród mężczyzn doświadczenie takie wykazywało 73% odpowiadających). 65% kobiet wskazywało również, że preferuje rolę kierowniczą w projekcie (wśród mężczyzn 67%). Gdy jednak zapytano respondentów o doświadczenia kierowania zespołem badawczym, tylko 43% ankietowanych przyznało, że takowe posiadają (wśród mężczyzn zadeklarowało je 55%). Można więc założyć, że kobiety kierują projektami i robią to chętnie, lecz często są to granty jednoosobowe, bezzespolowe¹⁴.

Zobowiązania rodzinne vs. obowiązki służbowe

Badanie sondażowe zawierało również pytania dotyczące rodzinnej sytuacji respondentów w kontekście wywiązywania się przez nich z obowiązków służbowych. Objęcie sondażem pytań o życie prywatne jest w pełni uzasadnione, ponieważ wpływa ono istotnie na realizowanie zadań służbowych, często spowalniając rozwój kariery kobiet nauki. Najbardziej wyraźne jest to w pierwszych latach macierzyństwa, w trakcie których powstaje konieczność przeorganizowania swojego życia rodzinno-zawodowego, co tymczasowo zmniejsza produktywność naukowców, zaś podczas urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego często ją kompletnie wstrzymuje¹⁵.

¹³ Ibidem, s. 19 i n.

¹⁴ Ibidem, s. 24-25.

¹⁵ Stiver Lie, *The juggling act: work and family in Norway*, w: *Storming the Tower: women in the academic world*, eds. Stiver Lie, Virginia E. O'Leary, London: Nichols/GP Pub., 1990,

W kontekście godzenia życia rodzinnego i zawodowego autorzy sondażu zadali naukowczyniom i naukowcom kilka pytań. Wśród nich znalazło się dociekające o częstotliwość występowania poczucia winy i zaniedbywania rodziny w związku z pełnieniem obowiązków służbowych. Aż 93% respondentek wskazało, że ma poczucie winy z uwagi na poświęcanie czasu obowiązkom służbowym zamiast najbliższym – z czego 10% przyznało, że to poczucie winy towarzyszy im zawsze, 41% uczestniczek badania wskazało, że ma takie odczucia bardzo często, 31% – często, a 11% rzadko. Należy dodać, że mężczyźni również doświadczają takich emocji, choć jest ich mniej – 85% naukowców wskazało, że doświadcza poczucia winy z wyżej wymienionego powodu¹⁶.

Część kobiet przyznała również, że doświadcza pretensji ze strony bliskich, iż poświęcają one czas obowiązkom służbowym – aż 78% respondentek spotkało się z taką sytuacją (mężczyźni spotykają się z tym niewiele rzadziej – 72% uczestników badania deklarowało takie doświadczenia). Z drugiej strony, ankietowane pytane o to, czy otrzymują od bliskich wsparcie, wielokrotnie odpowiadały twierdząco – 90% ankietowanych naukowczyń wskazało, że rodzina daje im wsparcie w kontekście pełnienia obowiązków służbowych¹⁷. Liczby te przekonują, że kobiety nauki muszą sobie radzić ze sprzecznymi emocjami oraz trudnymi oczekiwaniami bliskich. Z jednej strony kobiety, dążąc do samorozwoju, otrzymują komunikat, że zaniedbują rodzinę. Z drugiej strony, niejednokrotnie rodzina je wspiera, akceptując i próbując zrozumieć specyfikę pracy nauczyciela akademickiego.

Naukowczynie posiadające dzieci zwracały uwagę, że otrzymywane wsparcie jest dla nich niewystarczające, jednocześnie akcentując, że potrzebują większej pomocy w opiece nad dziećmi – aż 23% kobiet uczestniczących w badaniu wyartykułowało taką potrzebę (dla porównania – wśród mężczyzn tylko 4% ankietowanych uznało, że potrzebują wsparcia w opiece nad dziećmi)¹⁸. Warto dodać, że w obszarze życia rodzinnego,

cyt. za: Sandra Harley, *Research Selectivity and Female Academics in UK Universities: from gentleman's club and barrack yard to smart macho?*, "Gender and Education" 2003/2004, Vol. 15, s. 389.

¹⁶ Ibidem, s. 35.

¹⁷ Ibidem, s. 36.

¹⁸ Ibidem.

a zwłaszcza rodzicielskiego, pożądana jest pomoc nie tylko ze strony osób najbliższych. Niezwykle potrzebne jest wprowadzenie zmian systemowych w szkolnictwie wyższym. Rozwiązaniem, które stanowiłoby rzeczywistą pomoc kobietom w rozwoju naukowym, byłoby zmniejszenie ich pensum dydaktycznego po powrocie z urlopu macierzyńskiego albo innego związanego z opieką nad dzieckiem.

Zajęcia dydaktyczne to bardzo istotny obowiązek na stanowisku badawczo-dydaktycznym, wymagający rzetelnego, merytorycznego przygotowania. Dydaktyka to poważne obciążenie, którego niebagatelną wagę odczuwają zwłaszcza młodzi naukowcy, a szczególnie kobiety wracające do pracy po przerwie wynikającej z opieki nad dzieckiem. Należy bowiem zwrócić uwagę, że macierzyństwo wybierają głównie młode badaczki zajmujące stanowiska asystentki albo adiunktki. Stanowiska te cechuje najwyższy roczny wymiar godzin dydaktycznych, co wynika z prawa o szkolnictwie wyższym¹⁹. Nie bez znaczenia jest to, że na pensum młodych nauczycieli akademickich często rokrocznie składają się inne przedmioty, zmuszające do ponownego opracowania nowych materiałów dydaktycznych i konsumujące w ten sposób większość czasu młodego naukowca. Sytuacja matek wracających do pracy na uczelni po urlopie macierzyńskim czy rodzicielskim jest więc niezwykle trudna i z pomocą powinien przyjść im prawodawca. Jednym z rozwiązań, które służyłyby projakościowemu wsparciu młodych naukowczyń, byłoby wprowadzenie przepisów zmniejszających pensum dydaktyczne młodym, świeżo upieczonym matkom o 50% przez okres dwóch lat od powrotu na uczelnię z urlopu macierzyńskiego bądź rodzicielskiego (czyli do momentu, gdy dziecko osiągnie istotny etap dojrzałości, jakim jest wiek przedszkolny)²⁰.

Sondaż NCN poruszył również kwestię korzystania z urlopów rodzicielskich. W odpowiedzi na pytanie o ten aspekt posiadania dzieci aż 81% kobiet wskazało, że korzystało z urlopu tego rodzaju. Natomiast

¹⁹ Zgodnie z art. 127 ust. 2 pkt 1 prawa o szkolnictwie wyższym i nauce roczny wymiar godzin dydaktycznych dla pracownika badawczo-dydaktycznego wynosi 240 godzin - ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 742.

²⁰ Szerokie omówienie tej propozycji zmiany ustawodawczej autorka zawarła w tekście: Diana Dajnowicz-Piesiecka, *Zmniejszyć pensum dydaktyczne*, Warszawa 2023, <https://forumakademickie.pl/sprawy-nauki/zmniejszyc-pensum-dydaktyczne/> [dostęp: 6.09.2023].

w przypadku mężczyzn zaledwie 16% respondentów będących rodzicem decydowało się na skorzystanie z przerwy tego rodzaju. Co istotne, kobiety i mężczyźni diametralnie różnie ocenili wpływ takich urlopów na ich karierę zawodową. Zdecydowanie więcej kobiet niż mężczyzn wskazało, że urlop rodzicielski miał negatywny wpływ na ich rozwój naukowy. Takie stanowisko wyraziło aż 77% uczestniczek badania i ledwie 28% uczestników²¹. Mając na względzie, że zaledwie 1% osób biorących urlop rodzicielski stanowią ojcowie²², nie powinno dziwić, że urlop na opiekę nad dzieckiem hamuje rozwój zawodowy przede wszystkim kobiet, znacznie rzadziej mężczyzn.

Urlop rodzicielski stanowi ważny czas dla relacji między dzieckiem a rodzicem. Mimo niewątpliwych korzyści z niego wynikających i oddziałujących na więzi emocjonalne z dzieckiem, jest to również okres wygaszenia pracy naukowej i przekierowania swojej uwagi na sprawy inne niż rozwój zawodowy. W związku z tym, że mężczyźni rzadziej tego doświadczają, tempo ich rozwoju naukowego z tego powodu nie zwalnia. Sytuacja kobiet jest dodatkowo utrudniona tym, że w wielu przypadkach hamulce rozwoju zawodowego pojawiają się jeszcze przed urlopem rodzicielskim – w okresie oczekiwania na przyjście dziecka na świat. Cięża bywa okresem, gdy kobieta, niezależnie od własnych chęci, musi spowolnić tempo pracy – z uwagi na stan zdrowia, samopoczucie, a niekiedy także ze względu na trudne warunki pracy badawczej (zwłaszcza w obszarze nauk o zdrowiu oraz nauk ścisłych i technicznych, rzadziej w naukach społecznych i humanistycznych).

Wśród negatywnych konsekwencji korzystania z urlopu rodzicielskiego, poza ograniczeniem rozwoju naukowego, respondenci wymieniali również ograniczenie mobilności²³. Jej korzyści są oczywiste: mobilność poszerza doświadczenie o pracę w innych zespołach badawczych, prowadzi do formułowania nowych pomysłów na badania, jak również sposobów rozwiązywania problemów badawczych i wdrażania wyników,

²¹ Anna Strzebońska i in., *Funkcjonowanie kobiet...*, s. 36-37.

²² Joanna Włodarczyk, *Tata 2022. Raport z badania polskich ojców*, Warszawa 2022, s. 22, https://fdds.pl/_Resources/Persistent/0/8/d/2/08d2d671775998e23c0948380f8837bb4613b210/fdds-raport--tata2022--07.pdf [dostęp: 6.09.2023].

²³ Anna Strzebońska i in., *Funkcjonowanie kobiet...*, s. 37.

a także twórczo stymuluje²⁴. Ograniczenie mobilności w czasie urlopu rodzicielskiego, a w wielu przypadkach również długo po jego zakończeniu, to bardzo poważny problem młodych naukowczyń, ponieważ zarówno mobilność krajowa, jak i międzynarodowa stanowią istotną część rozwoju zawodowego, a także obligatoryjne kryterium uzyskania awansu naukowego.

Z art. 219 ust. 1 pkt 3 Prawa o szkolnictwie wyższym wynika, że warunkiem uzyskania stopnia doktora habilitowanego jest istotna aktywność naukowa podjęta w więcej niż w tylko jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej. Brak mobilności albo odciążenie jej w czasie niesie więc za sobą konsekwencje późniejszego uzyskania stopnia, jak również zawęża perspektywy rozwoju naukowego.

W kontekście utrudnień w rozwoju naukowym wynikających z rodzicielstwa uczestniczki sondażu za potrzebne wskazywały również zakładanie albo dofinansowanie przez jednostkę naukową żłobków i przedszkoli. Zwracano uwagę, że liczba miejsc w publicznych placówkach tego rodzaju nie odpowiada potrzebom i powoduje konieczność zatrudniania opiekunek albo korzystania z prywatnych placówek opiekuńczych²⁵.

Wnioski

Kobiety chętnie i z zaangażowaniem ubiegają się o finansowanie swoich badań w ramach konkursów NCN. Są bardzo ważną częścią systemu grantowego w Polsce, uczestnicząc w nim jako wnioskodawczynie, kierowniczkami projektów, a także wykonawczynie w grantach kierowanych przez koleżanki i kolegów. Niemniej jednak sondaż przeprowadzony przez Centrum uwypuklił wiele problemów, z jakimi borykają się naukowczynie w swojej pracy naukowej, w tym podczas realizowania albo ubiegania się o projekt badawczy. Wśród nich wymienić należy ograniczenia i zniechęcania do składania wniosków grantowych ze strony środowiska naukowego, a także brak zgody przełożonych na składanie wniosków konkursowych. Zauważalnym problemem jest również

²⁴ Diana Dajnowicz-Piesiecka, Łukasz Kierznowski, *Awanse naukowe młodych naukowców (perspektywy i wyzwania)*, „Państwo i Prawo” 2022, nr 5, s. 129.

²⁵ Anna Strzebońska i in., *Funkcjonowanie kobiet...*, s. 41-42.

niskie poczucie własnej wartości wśród naukowczyń, które powątpiewają w swoje możliwości, jak np. w przypadku starań o sfinansowanie badań przez instytucje zagraniczne. Kobiety borykają się także z presją związaną z potrzebą dobrego wywiązania się z obowiązków zawodowych przy jednoczesnej dbałości o rodzinę, a zwłaszcza o dzieci. W środowisku naukowym kobiety wciąż w większym stopniu niż mężczyźni są obciążone obowiązkami domowo-rodzinnymi. Mimo dostępu do wiedzy, wyników badań, świadomości korzyści płynących z równego podziału obowiązków, np. związanych z opieką nad dziećmi, zmiany w tym zakresie następują powoli, co ma swoje odzwierciedlenie w rozwoju karier naukowych kobiet – jest on zdecydowanie wolniejszy niż w przypadku mężczyzn.

Narodowe Centrum Nauki swoim sondażem zwraca uwagę na wiele ważnych i wymagających poprawy sfer rozwoju zawodowego naukowczyń, które jednocześnie stanowią ledwie wierzchołek góry lodowej potrzeb, jakie są wciąż obecne w szkolnictwie wyższym i nauce. Niemniej jednak uznać należy, że to istotny krok w kierunku polepszania sytuacji zawodowej polskich badaczek, ponieważ mając zdiagnozowane problemy, można przystąpić do ich rozwiązywania.

Bibliografia

Opracowania

- Carvalho Teresa, Santiago Rui, *Gender Differences on Research: The perceptions and use of academic time*, "Tertiary Education and Management" 2008, Vol. 14, No. 4, s. 317–330.
- Dajnowicz-Piesiecka Diana, Kierznowski Łukasz, *Awanse naukowe młodych naukowców (perspektywy i wyzwania)*, „Państwo i Prawo” 2022, nr 5, s. 118–133.
- Harley Sandra, *Research Selectivity and Female Academics in UK Universities: from gentleman’s club and barrack yard to smart macho?*, "Gender and Education" 2003/2004, Vol. 15, s. 377–392.
- Lie Stiver, *The juggling act: work and family in Norway*, w: *Storming the Tower: women in the academic world*, eds. Stiver Lie, Virginia E. O’Leary, London: Nichols/GP Pub., 1990.

Artykuły internetowe

- Dajnowicz-Piesiecka Diana, *Zmniejszyć pensum dydaktyczne*, Warszawa 2023, <https://forumakademickie.pl/sprawy-nauki/zmniejszyc-pensum-dydaktyczne> [dostęp: 6.09.2023].
- Fakty i liczby*, Kraków 2022, <https://www.ncn.gov.pl/efekty/fakty-liczby> [dostęp: 6.09.2023].
- Fic Krzysztof, Godowska Magdalena, Korzekwa-Józefowicz Anna i in., *Plan równości płci dla Narodowego Centrum Nauki na lata 2022–2025*, Kraków 2022. <https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/2022-04/plan-rownosci-płci-ncn.pdf> [dostęp: 6.09.2023].
- Strzebońska Anna, Mazurkiewicz Renata, Sienkowiec Aleksandra, Wojciechowska Paulina, Zielińska Teresa, Golińska-Pilarek Joanna, Kaczmarek Monika M. i in., *Funkcjonowanie kobiet i mężczyzn w nauce. Wyniki sondażu*, Kraków 2022, https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/Funkcjonowanie%20kobiet%20i%20me%CC%A8z%CC%87czyzn%20w%20nauce_wyniki%20sondaz%CC%87u_z_linkiem.pdf [dostęp: 6.09.2023].
- Włodarczyk Joanna, *Tata 2022. Raport z badania polskich ojców*, Warszawa 2022, https://fdds.pl/_Resources/Persistent/0/8/d/2/08d2d671775998e23c0948380f8837bb4613b210/fdds-raport--tata2022--07.pdf [dostęp: 6.09.2023].
- Zespół ds. Analiz i Ewaluacji, *Informacja na temat udziału kobiet i mężczyzn w projektach badawczych finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki w latach 2011–2022*, Kraków 2022, https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/informacja_na_temat_udzialu_kobiet_i_mezczyzn_w_projektach_NCN_2011-2022.pdf [dostęp: 6.09.2023].

Akty prawne

- Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki, t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 153 t.j.
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz. U. z 2023 r. poz. 742 t.j.