

Gdańsk staje się światowym centrum debaty o płci

ICGR 2026

7 maja br. kampus Politechniki Gdańskiej od rana pracował w rytmie, który zapowiadał konferencję o dużej wadze. Tak też było: badaczki i badacze z wielu krajów przyjechali tu, by mówić o dobrych praktykach w uwzględnianiu płci w badaniach. Jest to ważna perspektywa w analizie współczesnego świata, która coraz częściej zmienia sposób opisywania rzeczywistości



Fot. Iza Kozak



Wystąpienie dr Bianki Siwińskiej

Fot. Iza Kozak

Organizowana od kilku lat „Międzynarodowa Konferencja Badań nad Płcią” („International Conference on Gender Research” – ICGR) w tym roku po raz pierwszy zawitała do Gdańska. Od początku było widać, że to spotkanie nie wpisuje się w akademicką rutynę. W salach i na korytarzach rozmawiali ze sobą ludzie traktujący pytania o płć jak narzędzie do realnego opisu świata, gotowi korzystać z danych, praktyki i doświadczenia także wtedy, gdy prowadzi to do tematów, o których wciąż mówi się z oporem.

KLUB KOBIET FarU – SILNA OBECNOŚĆ, REALNY WPŁYW

Warto podkreślić, że w tym roku ICGR miała wyjątkowy polski akcent: współprzewodniczącymi konferencji były trzy naukowczynie z Politechniki Gdańskiej: **prof. Wioleta Kucharska**, **prof. Ewa Lechman** oraz **prof. Julita Wasilczuk**. Wszystkie są członkiniami Klubu Kobiet FarU. Wśród prelegentek i prelegentów znalazły się również **prof. Ewa Łojkowska**, prezeska Klubu Kobiet FarU, oraz **prof. Natasza Kosakowska-Berezecka**, członkini Klubu z Uniwersytetu Gdańskiego.

To między innymi ich obecność nadała konferencji charakter, który trudno pomylić z jakimkolwiek innym wydarzeniem naukowym. Kobiety FarU nie tylko uczestniczyły w ICGR. One tę konferencję współtworzyły.

WYSTĄPIENIA, KTÓRE ZAPISUJĄ SIĘ W PAMIĘCI

W ciągu dwóch dni konferencji pojawiło się wiele ważnych wystąpień, ale skupię się tylko na tych, które stworzyły, moim zdaniem, pewną spójną narrację. Na wystąpieniach dotyczących tematów stanowiących od lat oś badań nad równością w organizacji pracy, gospodarce, przedsiębiorczości i dostępie do wiedzy. W moim, subiektywnym, odczuciu to właśnie one najlepiej oddały charakter dziewiątej ICGR. Konferencji, która z roku na rok przyciąga coraz więcej badaczek i badaczy z całego świata, ponieważ łączy twarde dane z praktyką, a analizy z doświadczeniem. To wydarzenie nie zatrzymuje się na deklaracjach, lecz pokazuje, jak badania nad płcią przekładają się na realne funkcjonowanie instytucji, organizacji i gospodarek.

DZIEŃ PIERWSZY: GŁOSY, KTÓRE TWORZĄ NARRACJĘ

Wchodzę do Audytorium 1L, przestrzeni jasnej, nowoczesnej, wypełnionej po brzegi. W powietrzu mieszają się języki: angielski, hiszpański, polski, litewski, niemiecki. Wszyscy czekają na pierwszy wykład, który wygłosi **dr Biana Siwińska**, twórczyni **Perspektywy Women in Tech Summit** i inicjatorka kampanii „Dziewczyny na Politechniki!”.

Słuchając jej rozmowy z uczestnikami, widziałam na ich twarzach skupienie i rodzaj poruszenia, które pojawia się, gdy ktoś nazywa problem tak, jak naprawdę wybrzmiewa on w środowisku.

Profesora Ewa Łojkowska: działania, które zmieniają uczelnie i ich otoczenie

Jako prezeska Klubu Kobiet FarU i jedna z głównych prelegentek konferencji prof. Łojkowska mówiła o tym, w jaki sposób na Uniwersytecie Gdańskim realizowany jest **Plan wdrażania polityki równości płci**, a także jak płć przenika świat nauki, technologii i innowacji. Jej wystąpienie było moc-



Wystąpienie prof. Ewy Łojkowskiej

Fot. Iza Kozak

ne, osadzone w faktach, a jednocześnie pełne osobistej pasji i niesione doświadczeniem wielu lat pracy badawczej oraz współpracy z naukowczyniami, które mają ją za wzór.

Przed konferencją zapytałam prof. Łojkowską o to, czy wciąż istnieją obszary nauki, w których kobiety są niewidoczne, choć wykonują ogromną pracę. Odpowiedź była następująca: – *Myślę, że w ostatnich latach sytuacja bardzo się zmieniła i w zasadzie nie widzę takich obszarów, przynajmniej w nauce. Na pewno duża w tym zasługa inicjatyw, które pokazują rolę i działania kobiet w wielu dziedzinach nauki, także tych tradycyjnie uznawanych za „męskie”, obejmujących nauki ścisłe, medyczne i nowe technologie. W Gdańsku przykładem takiej inicjatywy jest zorganizowana przez Hevelianum przy współudziale członkiń Klubu Kobiet Uczelni Fahrenheita wystawa „Nauka to MY”. Jej bohaterkami były między innymi naukowczynie zajmujące się badaniem nanocząstek za pomocą zaawansowanych metod komputerowych do oceny toksyczności złożonych, opracowywaniem innowacyjnych materiałów, molekularnymi*

mechanizmami powstawania i progresji raka piersi, czynnikami warunkującymi alergię, zwłaszcza atopowe zapalenie skóry, a także ekonomią międzynarodową, rynkiem pracy, postępem technologicznym i globalnymi łańcuchami wartości. Innym przykładem jest konferencja Women in Tech Summit, poświęcona naukom ścisłym i technicznym – w tym roku zgromadziła ona około pięciu tysięcy uczestniczek. W trakcie konferencji przedstawiono ogromną ofertę miejsc pracy przeznaczonych dla kobiet zajmujących się zaawansowanymi technologiami, takimi jak nanotechnologia, energetyka jądrowa czy przemysł kosmiczny. Takie działania zmieniają świat nauki i technologii oraz pokazują, jaką rolę odgrywają w nim kobiety.

Profesora Natasza Kosakowska-Berezecka: psychologia równości w praktyce

Wystąpienie prof. Nataszy Kosakowskiej-Berezeckiej było jak zawsze niezwykle zajmujące – nie tylko dlatego, że naukowczynie potrafi mówić o badaniach z energią, która natychmiast wciąga

słuchaczy, lecz przede wszystkim dlatego, że wnioski z tych badań od lat konsekwentnie podważają to, co wielu z nas uważało za oczywiste. Prelegentka przypomniała, że stereotypy płciowe nie są abstrakcyjnymi konstruktami z podręczników psychologii. To mechanizmy, które przenikają codzienne decyzje, ścieżki zawodowe, relacje w pracy i w domu – i które wciąż potrafią wywoływać opór, gdy próbujemy je zmienić.

W swoim wystąpieniu prof. Kosakowska-Berezecka odwołała się do międzynarodowych projektów badawczych, które prowadzi i współtworzy. W ramach konsorcjum **Towards Gender Harmony**, obejmującego **62 kraje i ponad 160 badaczy**, naukowczynie analizowała współczesne rozumienie kobiecości i męskości. Badania pokazały, że w większości kultur cechy uznawane za „męskie” wiążą się ze sprawczością i dominacją, a „kobiece” – ze współnotowością. Jednocześnie męskość okazuje się czymś, co trzeba nieustannie potwierdzać, a jej „zagrożenie” może skłaniać mężczyzn do zachowań, które nie służą ani im, ani ich otoczeniu!

Profesora zwróciła uwagę na to, że te przekonania są silnie za-

Wystąpienie prof. Nataszy
Kosakowskiej-Berezeckiej

Fot. Iza Kozak



korzenione w kulturze. W krajach o niższym poziomie równości płci – takich jak Kosowo, Albania czy Nigeria – presja, by „udowodnić męskość”, jest szczególnie wysoka. W państwach bardziej egalitarnych, takich jak Finlandia czy Niemcy, pojedyncze zachowania nie podważają męskiego statusu w takim stopniu. Co ważne, im wyższy poziom rozwoju i równości płci, tym słabsze przekonanie, że męskość jest krucha i wymaga ciągłego potwierdzania².

Wyniki innego projektu – analizującego dane z **42 krajów** – pokazują, że mężczyźni częściej sprzeciwiają się działaniom na rzecz równości płci, gdy wierzą w tzw. **myślenie o sumie zerowej**: przekonanie, że zyski kobiet oznaczają straty dla mężczyzn. To właśnie ta narracja, jak podkreślała prelegentka, blokuje zmiany w strukturach, które przez lata uchodziły za „naturalne”³.

Wystąpienie prof. Kosakowskiej-Berezeckiej nie było jednak wyłącznie prezentacją danych. Profesora mówiła też o praktyce – o tym, jak młodzi ludzie negocjują swoje role, jak reagują na presję norm i jak budują własne rozumienie równości. Odwołała się do najnowszego raportu z projektu **EQUAMAN – Nawigator Męsko-**

ści, w którym zespół badawczy analizował, jak chłopcy i dziewczęta postrzegają role płciowe oraz jak te przekonania wpływają na ich dobrostan psychiczny. Badania pokazały, że przestrzeganie sztywnych norm płciowych może obniżać dobrostan, a otwartość na równość sprzyja lepszym relacjom i większej gotowości do wspólnego działania⁴.

Wszystkie te wątki – od globalnych analiz po lokalne obserwacje – układały się w opowieść o tym, jak zmienia się świat społecznych oczekiwań. Profesora Kosakowska-Berezecka mówiła o zmianach, które nie są łatwe, gdyż naruszają wieloletnie przyzwyczajenia. Ale też o tym, że te zmiany są możliwe i że ich efekty widać tam, gdzie równość staje się realną wartością, a nie deklaracją.

Jej wystąpienie pozostawiło słuchaczy z poczuciem, że badania nad stereotypami płciowymi nie są akademicką ciekawostką. To narzędzia pozwalające zrozumieć, dlaczego niektóre struktury tak bardzo pomagają bronić statusu *quo* mężczyzny oraz jak można je stopniowo, mądrze i skutecznie przekształcać.

Po konferencji zapytałam profesorę o to, który z mitów dotyczących płci jest dziś najbardziej

szkodliwy, a jednocześnie najbardziej odporny na fakty. – *Jednym z najbardziej szkodliwych mitów jest dziś przekonanie, że równość płci to gra o sumie zerowej i że każda korzyść w walce o równość kobiet musi oznaczać stratę dla mężczyzn* – odpowiedziała prof. Kosakowska-Berezecka. – *To fałszywe założenie silnie napędza opór wobec zmian, bo każe patrzeć na równość jak na rywalizację: jeśli jedna strona zyskuje, druga musi coś stracić. Tymczasem nasze badania pokazują coś zupełnie innego. Mężczyźni również ponoszą koszty nierówności i sztywnych norm płciowych – presji, by nieustannie udowodniać swoją wartość i męskość, ograniczania emocji, trudności w budowaniu bliskich relacji czy pełnego angażowania się w opiekę nad dziećmi. Te normy mają także konsekwencje dla ich zdrowia i dobrostanu. Co więcej, w społeczeństwach o większej równości płci mężczyźni mogą po prostu być zdrowsi i żyć dłużej. Równość nie polega więc na odebraniu czegoś mężczyznom i przekazaniu tego kobietom. Chodzi raczej o poszerzenie możliwości dla jednych i drugich, o uwolnienie kobiet i mężczyzn od stereotypów, które niekoniecznie*



Wystąpienie
prof. Wiolety Kucharskiej

Fot. Iza Kozak

są spójne z ich własnymi planami czy marzeniami. Reasumując: równość płci to starania o pozytywną zmianę dla wszystkich.

DZIEŃ DRUGI: GŁĘBOKIE DISKUSJE, PRAKTYCZNE WNIOSKI

Profesora Wioleta Kucharska: wiedza budująca organizację

Jako współprzewodnicząca konferencji i badaczka zarządzania wiedzą prof. Wioleta Kucharska moderowała sesję o tym, jak płeć kształtuje procesy organizacyjne, innowacje i kulturę pracy. Skierowała dyskusję na praktyczne mechanizmy – dostęp do informacji, sposób podejmowania decyzji, dynamikę zespołów – pokazując, że kwestie płci realnie wpływają na funkcjonowanie instytucji.

Słuchając jej wystąpienia, zastanawiałam się, czy organizacje naprawdę są gotowe na wdrażanie polityk równościowych, czy też wciąż traktują je jako sposób na PR. Oto, jaką odpowiedź na to pytanie otrzymałam mailem od profesory już po konferencji: „Organizacje na pewno nie są tak gotowe na wdrażanie polityk równościowych, jak bardzo

gotowe są na to same kobiety. Ale to nie powinno nas zniechęcać – wręcz przeciwnie, powinnyśmy konsekwentnie zabiegać o to, by kompetencje, a nie płeć, były czynnikiem determinującym dostęp do stanowisk i płac. Poziom gotowości organizacji do wdrażania polityk równościowych jest zróżnicowany i często skorelowany z poziomem determinacji kobiet. Duże korporacje, dodatkowo zobligowane prawnie dyrektywą unijną, często traktują polityki różnorodności i inkluzji jako biznesowy imperatyw i wpisują je na stałe w strategię rozwoju, co oczywiście jest słuszne. Jednak w praktyce nierzadko jednocześnie stosują tokenizm czy pinkwashing, co nie stawia ich w dobrym świetle. Sektor małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) nie tworzy wprawdzie szumnych polityk i często otwarcie zmaga się z barierami mentalnymi o charakterze społeczno-kulturowym, ale jest on atrakcyjną alternatywą dla wielu przedsiębiorczych kobiet, które dzięki samozatrudnieniu mogą realizować swoje zawodowe ambicje na własnych, a nie na męskich zasadach. I to jest istotą zmiany społecznej, o której rozmawiamy: istotą jest równe prawo do kreowania zasad; stąd

potrzebna jest większa reprezentacja kobiet w organach zarządczych, a to wymaga od kobiet zarówno wysokich kompetencji, jak i determinacji. Podsumowując, dla części organizacji polityki równościowe to wciąż fasadowy zabieg, ale determinacja kobiet może to zmienić. Ważne, byśmy były kompetentne, widoczne i odważnie sięgały po stanowiska, które pozwolą nam realizować nasz potencjał, a także tworzyć warunki wspierające zarówno kobiety, jak i mężczyzn, ze świadomością różnic między nami. Właśnie temu służą konferencje takie jak ICGR – chcemy poznać atuty płci, by mądrze się uzupełniać w miejscu pracy; chcemy miejsc pracy, gdzie kobiety nie muszą stale adaptować się do męskiej wizji, a mogą swobodnie realizować kobiecy punkt widzenia – to spora zmiana społeczna. W kwestii zmian zawsze musimy zaczynać od siebie. Bądźmy zatem obrazem zmian, których oczekujemy. Gdyby Maria Skłodowska-Curie myślała inaczej, to nie odkryłaby radu i polonu, a zgodzimy się, że nasza sytuacja jest dalece korzystniejsza niż sytuacja Marii na przełomie XIX i XX wieku; bądźmy zatem jak Maria: kompetentne, wytrwałe i konsekwentne”.



Uczestniczki
i uczestnicy konferencji

Fot. Iza Kozak

Profesora Julita Wasilczuk: przedsiębiorczość kobiet bez upiększeń

Profesora Julita Wasilczuk, kolejna współprzewodnicząca konferencji, a na co dzień ekspertka od przedsiębiorczości, moderowała panel poświęcony barierom, z którymi mierzą się kobiety w biznesie. Przewodziła rozmowę rzeczowo, bez omijania trudnych wątków. Dzięki temu dyskusja szybko zeszła z ogólnych deklaracji na realne doświadczenia: od dostępu do kapitału, przez sieci wsparcia, po mechanizmy wykluczania działające wciąż w wielu branżach. Jej moderacja panelu nadała mu tempo i klarowność, umożliwiła także dyskusję o tym, co zwykle pozostaje poza oficjalnymi narracjami.

– Czy kobiety w biznesie wciąż częściej niż mężczyźni muszą udowadniać swoje kompetencje i przydatność, by być traktowane poważnie? – zapytałam prof. Wasilczuk już po konferencji.

– Odpowiadając na to pytanie, skupię się na jednym wątku, mianowicie na kontekście, w którym przedsiębiorczynie działają. Istotne jest zarówno to, w jakim środowisku biznesowym kobieta funkcjonuje, jak i to, z jakim pokoleniem współpracuje lub kon-

kuje. W obszarach działalności stereotypowo postrzeganych jako domena mężczyzn kobiety nadal mogą być zmuszone do silniejszego zabiegania o uznanie swoich kompetencji. Trudniejsze mogą być także relacje z osobami należącymi do starszych pokoleń, zwłaszcza z mężczyznami. Jeszcze stosunkowo niedawno samo prowadzenie przedsiębiorstwa było postrzegane jako zajęcie typowo męskie – i nie dotyczyło to wyłącznie Polski, co potwierdzają badania prowadzone w innych krajach. Pocięszające jest jednak to, że wśród młodszych pokoleń granice między tym, co uznawane za „męskie” i „kobiece”, stopniowo się zacierają, podobnie jak stereotypowe wyobrażenia dotyczące miejsca kobiet w biznesie. Zmienia się również sposób postrzegania własnej roli społecznej kobiet i mężczyzn, na co wskazują najnowsze badania, między innymi prowadzone w USA. Zmiany te powinny sprzyjać ograniczeniu gender bias, czyli tendencji zwięzanej z płcią, która często przejawia się przypisywaniem kobietom niższych kompetencji – zwłaszcza w środowiskach postrzeganych jako męskie – a także umniejszaniem znaczenia osiągnięć i sukcesów kobiet – wytłumaczyła prof. Wasilczuk.

Profesora Ewa Lechman: ekonomia, która widzi człowieka

Wprawdzie prof. Ewa Lechman, współprzewodnicząca konferencji, ekonomistka i członkini Zarządu Klubu Kobiet FarU, nie mogła być tego dnia obecna, ale moim zdaniem jej komentarze dotyczące makroekonomicznych wskaźników równości płci doskonale się łączą z opisanymi wcześniej wystąpieniami. Wygłoszony przez nią w listopadzie 2023 roku, podczas jednego z pierwszych otwartych spotkań Klubu Kobiet FarU, wykład był momentem, który trudno zapomnieć – precyzyjny, oparty na twardych danych, pozbawiony uspokajających narracji. Profesora Lechman podkreślała w nim, że liczby nie kłamią, ale one pokazują, jak daleka droga wciąż dzieli nas od rzeczywistej równości.

Zapytałam profesora mailowo o to, który wskaźnik ekonomiczny najlepiej pokazuje realny postęp w równości płci. Odpisała, że obecnie gender gap możemy mierzyć na różne sposoby: „Dostępne wskaźniki gender gap służą nam do oceny skali nierówności między kobietami a mężczyznami w różnych obszarach życia społecznego i gospodarczego. Jednym



Wystąpienie
prof. Krzysztofa Wildego,
rektora Politechniki Gdańskiej

Fot. Iza Kozak

z najczęściej wykorzystywanych wskaźników jest **Gender Pay Gap**, który określa różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wykonujących pracę o porównywalnym charakterze. Ważne i wysoce konkluzywne są wskaźniki złożone służące do oceny nierówności płci, takie jak **Global Gender Gap Index** opracowany przez **Światowe Forum Ekonomiczne** czy wykorzystywany także szeroko w krajach Unii Europejskiej **Gender Equality Index**. Również często wykorzystujemy wskaźniki bardziej specyficzne, np. **Employment Rate Gap**, mierzący różnice w poziomie zatrudnienia obu płci, czy **Labor Force Participation Rate Gap**, który pokazuje różnice

w aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn. Ważnym wskaźnikiem jest także **STEM Gender Gap**, obliczający udział kobiet i mężczyzn na kierunkach oraz w zawodach związanych z naukami ścisłymi, technologią, inżynierią i matematyką”.

ICGR 2026 – GDAŃSK, KTÓRY INSPIRUJE

Gdańsk stał się miejscem, w którym nauka o płci nie była dodatkiem, lecz centrum rozmowy. Kobiety FarU pokazały, że liderstwo w nauce może być współdzielone, inkluzywne, odważne. Badaczki z UG, PG i GUMed nie tylko uczestniczyły, ale też współtworzyły glo-

balną narrację o równości, a samo spotkanie nie było konferencją o problemach, lecz konferencją o rozwiązaniach.

Kiedy wychodziłam z kampusu po ostatnim panelu, towarzyszyło mi rzadko spotykane po konferencjach poczucie: wrażenie, że coś rzeczywiście się przesunęło. Nie w programach czy deklaracjach, lecz w sposobie, w jaki ludzie rozmawiali ze sobą i słuchali się nawzajem. Konferencja pokazała, że nauka o płci jest dziś jednym z najważniejszych narzędzi do zrozumienia świata. A Gdańsk dzięki naukowczyniom z FarU stał się miejscem, w którym ta nauka nabrała mocy.

Sylwia Dudkowska-Kafar

¹ J. Bereszczczyńska (oprac.), *Badania w ramach konsorcjum Towards Gender Harmony opublikowane w prestiżowym Nature Scientific Data*, <https://ug.edu.pl/news/pl/6906/badania-w-ramach-konsorcjum-towards-gender-harmony-opublikowane-w-prestizowym-nature-scientific-data> (dostęp: 18.08.2026).

² Tamże.

³ Biuro Rzecznika Prasowego, *Międzynarodowe badania na temat kobiecości i męskości. Projekt naukowy pod kierunkiem UG*, <https://ug.edu.pl/news/pl/368/miedzynarodowe-badania-na-temat-kobiecosci-i-meskosci-projekt-naukowy-pod-kierunkiem-ug> (dostęp: 18.08.2026).

⁴ *Dorastając w świecie norm i (nie)równości płci*, https://towardsgenderharmony.ug.edu.pl/wp-content/uploads/2026/06/RAPORT_Dorastajac-w-swiecie-norm-i-nerownosci-plci_2026.pdf?utm_source=copilot.com (dostęp: 18.08.2026).