

# RAPORT

MONITOROWANIE REALIZACJI  
PLANU RÓWNOŚCI PŁCI  
NA UNIWERSYTECIE ZIELONOGÓRSKIM

## Autorzy raportu:

Krzysztof Lisowski

Dorota Szaban

Beata Trzop

Raport jest częścią zadań realizowanych na Uniwersytecie Zielonogórskim w ramach monitorowania realizacji zapisów Planu Równości Płci na lata 2022-24.

## Spis treści

Wprowadzenie .....	4
Metodologia .....	5
Rekrutacja.....	6
Studentki i studenci .....	9
Doktorantki i doktoranci .....	14
Absolwentki i absolwenci .....	15
Nauczycielki i nauczyciele akademicy.....	16
Awanse zawodowe .....	17
Struktura płci w instytutach .....	19
Struktura płci komisji rekrutacyjnych w szkołach doktorskich.....	22
Kadra zarządzająca .....	23
Działalność naukowa .....	24
Pracownice i pracownicy administracji .....	25
Monitorowanie losów absolwentów ze względu na płeć oraz równowagi płci w konkursie Absolwent Extra.....	26
Wymiary dyskryminacji pracowników i pracownic administracji UZ .....	31
.....	33
Analiza kampanii wizerunkowych i promocyjnych Uniwersytetu Zielonogórskiego .....	35
Wnioski.....	39
Spis rysunków.....	45

## Wprowadzenie

Plan Równości Płci na Uniwersytecie Zielonogórskim (2022-2024), został wdrożony w roku 2022. Opracowany harmonogram działań na wskazane lata uwzględni różnorodne inicjatywy, w tym monitorowanie problematyki równości płci, zgodne z wcześniejszą diagnozą. Na podstawie diagnozy w Planie Równości Płci zostały sformułowane cele dotyczące:

- (1) podwyższenia świadomości na temat dyskryminacji i równego traktowania oraz promowania postaw równościowych w środowisku akademickim;
- (2) dążenia do równoważenia reprezentacji płci w społeczności akademickiej Uniwersytetu Zielonogórskiego oraz wspomaganie równego dostępu do awansów procesów rekrutacji;
- (3) wspomaganie karier naukowych kobiet oraz polepszenia warunków umożliwiających zachowanie równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym;
- (4) przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji ze względu na płeć;
- (5) włączenia kwestii płci do badań naukowych i treści dydaktycznych.

Plan uwzględnia ściśle powiązane z celami szczegółowe działania, harmonogram ich implementacji oraz wskaźniki docelowe.

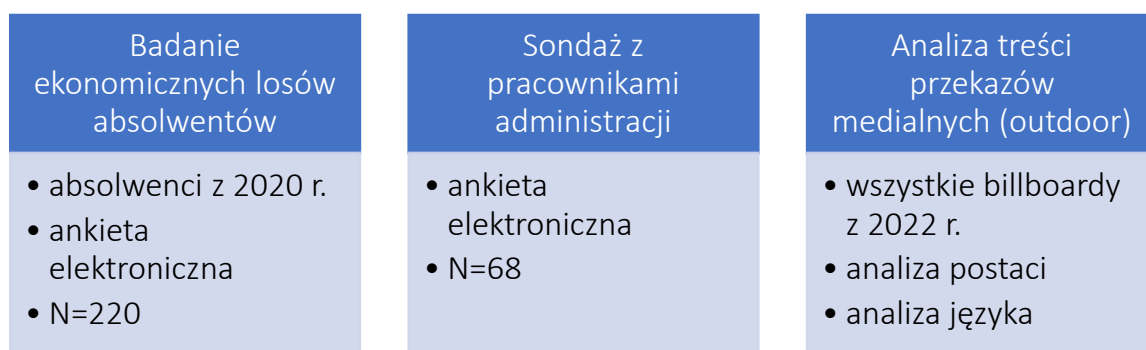
Prezentowany Raport jest efektem realizacji poszczególnych zapisów Planu w zakresie diagnozy zagadnień równego traktowania na Uniwersytecie Zielonogórskim w roku 2022. Zgodnie z ustaleniami grupa badaczy w roku 2022 przeprowadziła następujące działania w ramach monitoringu:

- realizacja badań ankietowych dotyczących równego traktowania wybranej kategorii osób zatrudnionych w Uniwersytecie Zielonogórskim (pracownicy administracji);
- monitorowanie, raportowanie, rekomendacje dotyczące reprezentacji płci w procesach rekrutacji w roku 2022 i w procesie kształcenia;
- monitorowanie, raportowanie, rekomendacje dotyczące reprezentacji płci w strukturze zatrudnienia na UZ, ze szczególnym uwzględnieniem stanowisk kierowniczych;
- monitorowanie, raportowanie, rekomendacje dotyczące reprezentacji płci w zakresie awansów zawodowych w roku 2022;

- analiza kampanii wizerunkowych i promocyjnych Uniwersytetu Zielonogórskiego realizowanych w roku 2022, pod kątem równoważenia reprezentacji płci
- monitorowanie ekonomicznych losów absolwentów ze względu na płeć oraz równowagi płci w konkursie ABSOLWENT EXTRA w roku 2022.

### Metodologia

Przygotowany raport z realizacji Planu Równości na Uniwersytecie Zielonogórskim jest oparty na analizie danych zastanych, które ilustrują różne wymiary udziału kobiet i mężczyzn w zarządzaniu i funkcjonowaniu Uniwersytetu Zielonogórskiego. W opracowaniu danych zastanych wykorzystano metody właściwe dla nauk społecznych.



Rysunek 1. Metodologia badań

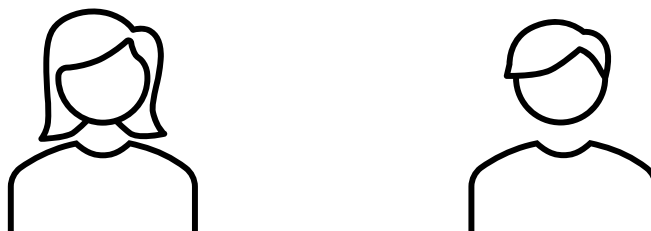


Rysunek 2. Rodzaje badań wykorzystanych w projekcie

## Rekrutacja

W roku akademickim 2022/2023 na studia w Uniwersytecie Zielonogórskim przyjęto więcej kobiet niż mężczyzn. Dysproporcja jest szczególnie widoczna na studiach II stopnia, gdzie mężczyźni stanowią niespełna jedną trzecią studentów. Przedstawione wyniki rekrutacji utrzymują relacje płci na diagnozowanym wcześniej poziomie.

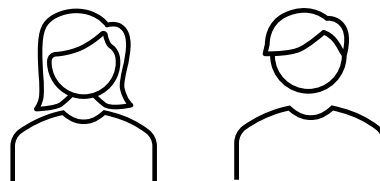
Rysunek 3. Udział kobiet i mężczyzn w strukturze studentów przyjętych na studia w roku akademickim 2022/23



	stacjonarne	niestacjonarne	stacjonarne	niestacjonarne
I stopnia i jednolite magisterskie	57,6%	51,5%	42,4%	48,5%
II stopnia	68,9%	72,3%	31,1%	27,7%

Wśród osób przyjętych na studia kobiety stanowią zdecydowaną większość w niemal wszystkich wyróżnionych grupach kierunków. Wyjątek stanowią kierunki techniczne i inżynierskie, zdecydowanie częściej wybierane przez mężczyzn. To także obserwowany wcześniej trend, można zatem mówić o utrwalonych preferencjach dotyczących wyborów ścieżek edukacyjnych na poziomie wyższym w kontekście płci.

Rysunek 4. Udział kobiet i mężczyzn w strukturze grup kierunków osób przyjętych na rok akademicki 2022/23



Kierunki medyczne		
Studia stacjonarne	63,4%	36,6%
Studia niestacjonarne	75,6%	24,4%

Kierunki artystyczne		
Studia stacjonarne	72,5%	27,5%
Studia niestacjonarne	-	-

Kierunki humanistyczne		
Studia stacjonarne	67,9%	32,1%
Studia niestacjonarne	65,6%	34,4%

Kierunki społeczne		
Studia stacjonarne	68,0%	32,0%
Studia niestacjonarne	77,9%	22,1%

Kierunki ścisłe i przyrodnicze		
Studia stacjonarne	66,7%	33,3%
Studia niestacjonarne	56,4%	43,6%

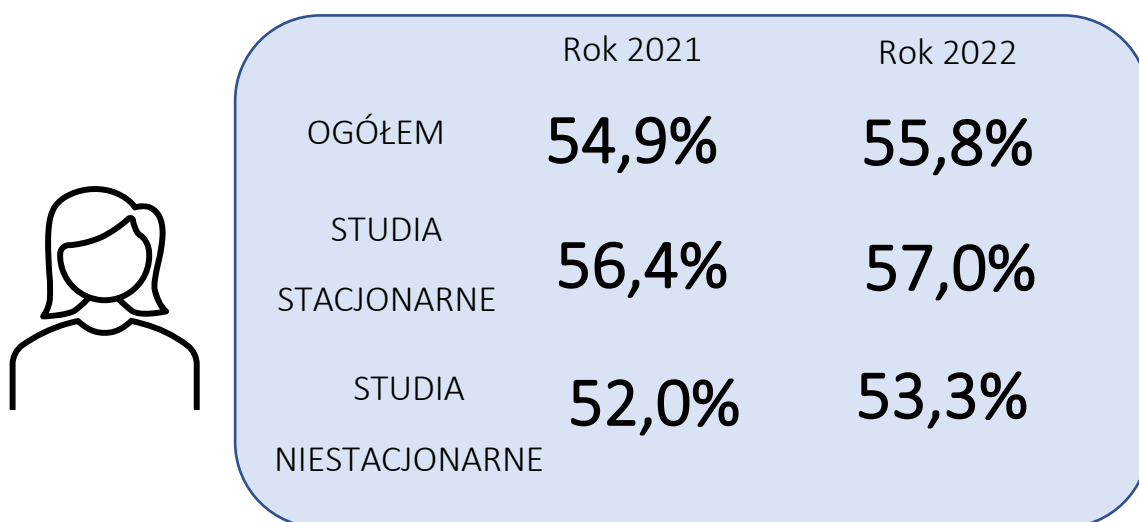
Kierunki techniczne i inżyneryjne		
Studia stacjonarne	32,4%	67,6%
Studia niestacjonarne	32,0%	68,0%



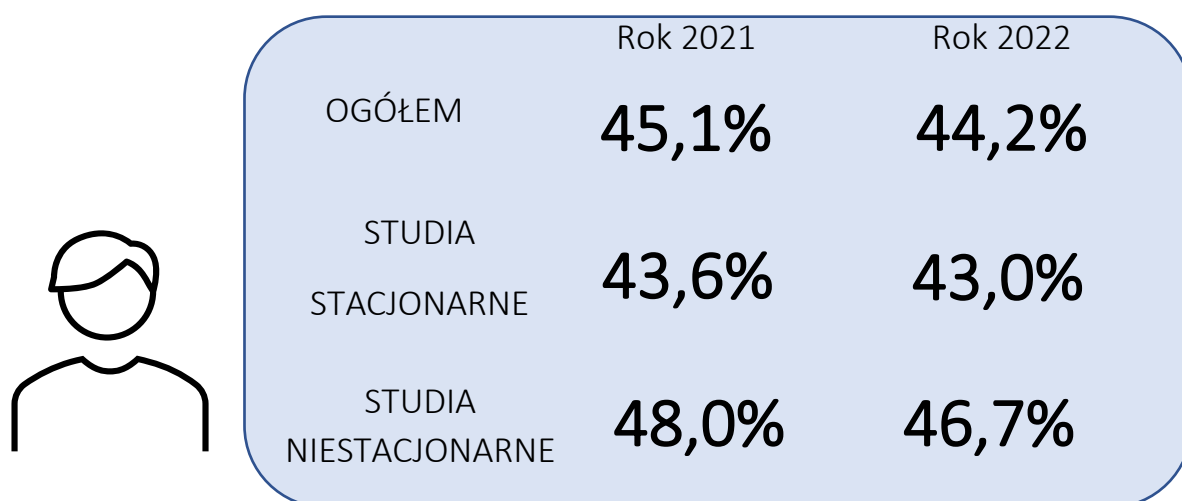
## Studentki i studenci

Strukturę płci wśród wszystkich studentów i studentek Uniwersytetu Zielonogórskiego możemy określić jako zrównoważoną. Nieco większy udział kobiet może wynikać z częstszego podejmowania nauki przez kobiety w Polsce (58 %) oraz oferty edukacyjnej. Jak wykazaliśmy wyżej na sześć wyróżnionych grup kierunków tylko w jednym przypadku przyjęto na studia więcej mężczyzn niż kobiet. Tendencja ta utrzymuje się rok do roku. Pomiędzy rokiem 2021 i 2022 niewiele się zmienia w omawianym zakresie: mężczyźni nadal wybierają częściej studia niestacjonarne, kobiety zaś - stacjonarne.

Rysunek 5. Zmiana udziału kobiet na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych

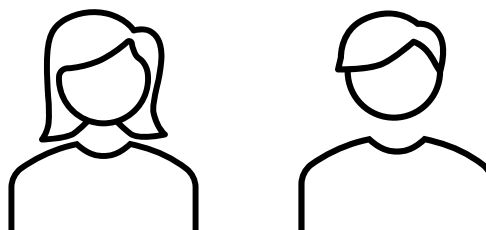


Rysunek 6. Zmiana udziału mężczyzn na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych



Odnotowujemy zdecydowanie większy udział kobiet niż mężczyzn na kierunkach medycznych, artystycznych, humanistycznych i społecznych. Obserwowana dysproporcja zmniejsza się na kierunkach ścisłych i przyrodniczych, ponownie pogłębia się, ale tym razem na rzecz większego udziału mężczyzn niż kobiet na kierunkach technicznych i inżynierskich. Możemy sformułować wniosek, że utrzymuje się wyraźny podział na wybór ścieżek edukacyjnych tradycyjnie przypisywanych kobietom i mężczyznom. Model typowo żeńskich i męskich profesji będący wynikiem mechanizmów społecznych (socjalizacja) jest nadal powielany i utrwalany także w uczelniach wyższych.

Rysunek 7. Udział kobiet i mężczyzn w strukturze grup kierunków



Kierunki medyczne		
Ogółem	70,2%	29,8%
Studia stacjonarne	71,7%	28,3%
Studia niestacjonarne	66,8%	33,2%

Kierunki artystyczne		
Ogółem	69,7%	30,0%
Studia stacjonarne	69,7%	30,0%
Studia niestacjonarne	-	-

Kierunki humanistyczne		
Ogółem	69,1%	30,9%
Studia stacjonarne	69,2%	30,8%
Studia niestacjonarne	68,8%	31,2%

Kierunki społeczne		
Ogółem	67,2%	32,8%
Studia stacjonarne	66,0%	34,0%
Studia niestacjonarne	69,4%	30,6%

Kierunki ścisłe i przyrodnicze		
Ogółem	55,1%	44,9%
Studia stacjonarne	51,3%	48,7%
Studia niestacjonarne	73,5%	26,5%

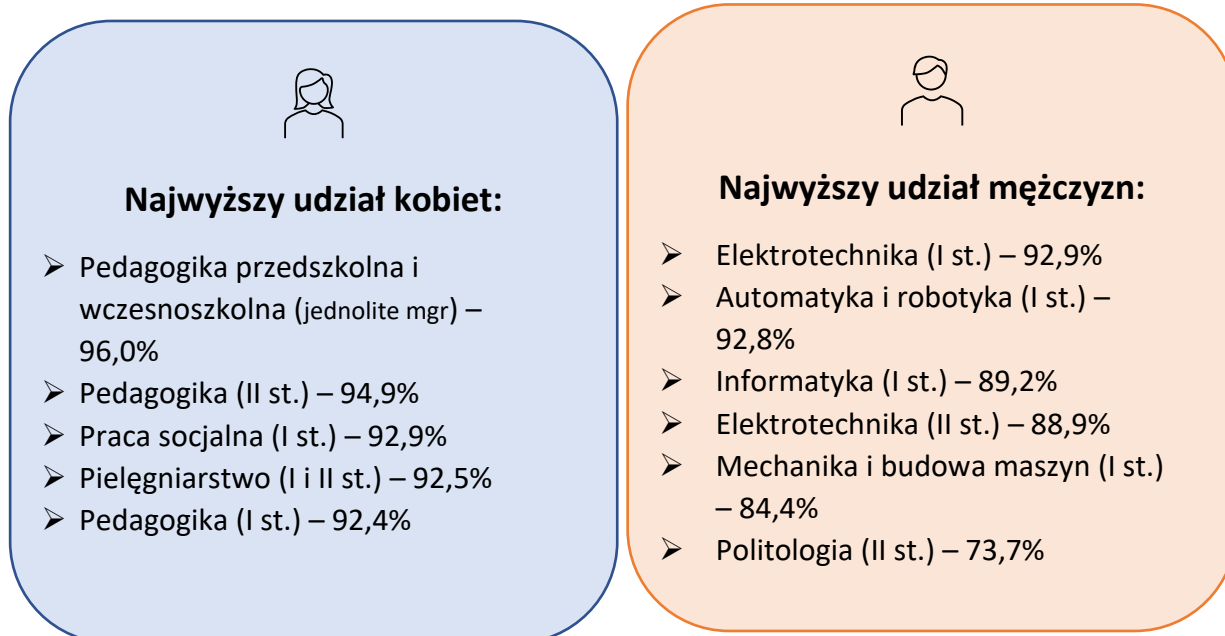
  

Kierunki techniczne i inżynierskie		
Ogółem	24,4%	75,6%
Studia stacjonarne	26,8%	73,2%
Studia niestacjonarne	20,9%	79,1%

Kierunki, na których występuje najbardziej widoczna dysproporcja płci kształcą w zawodach tradycyjnie sfeminizowanych, opiekuńczych, kulturowo i stereotypowo przypisywanych kobietom.

Podobnie rzecz ma się w zakresie kierunków zdominowanych przez mężczyzn ulokowanych w naukach technicznych, stereotypowo przypisywanych mężczyznom. Wyjątek stanowi politologia, której jednak główny obszar zainteresowań - polityka lokowany jest w sferze działań publicznych i postrzegany jest jako obszar walki i dominacji mężczyzn. Uniwersytet jako ostatni etap edukacji, utrwała tradycyjne, wcześniej ustalone podziały w tym zakresie.

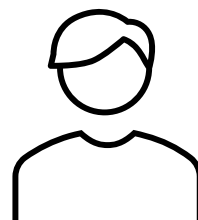
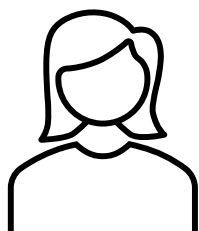
Rysunek 8. Kierunki z najwyższym udziałem kobiet i mężczyzn



Utrzymuje się trend mniejszego zainteresowania studiami II stopnia i studiami jednolitymi magisterskimi wśród studentów.

Mężczyźni częściej niż kobiety kończą edukację na poziomie studiów I stopnia. W analizowanym obszarze pomiędzy rokiem 2021 a 2022 nie zauważamy istotnych zmian.

Rysunek 9. Struktura studentów według poziomu studiów



2021				
	stacjonarne	niestacjonarne	stacjonarne	niestacjonarne
I stopnia	48,4%	42,8%	51,6%	57,2%
II stopnia	64,4%	59,9%	35,6%	40,1%
Jednolite magisterskie	72,5%	72,8%	27,5%	27,2%

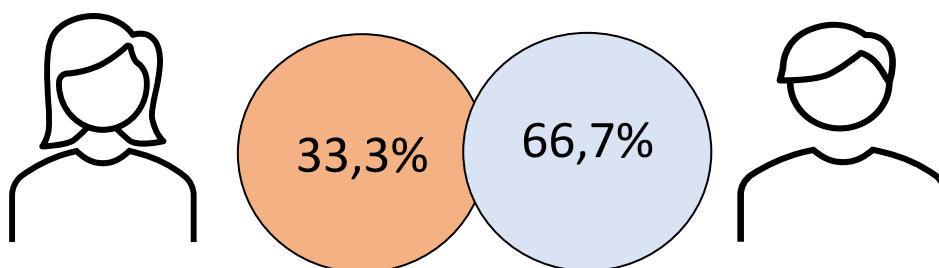
2022				
	stacjonarne	niestacjonarne	stacjonarne	niestacjonarne
I stopnia	49,7%	44,8%	50,3%	55,2%
II stopnia	63,9%	59,4%	36,1%	40,6%
Jednolite magisterskie	71,4%	73,7%	28,6%	26,3%

## Doktorantki i doktoranci

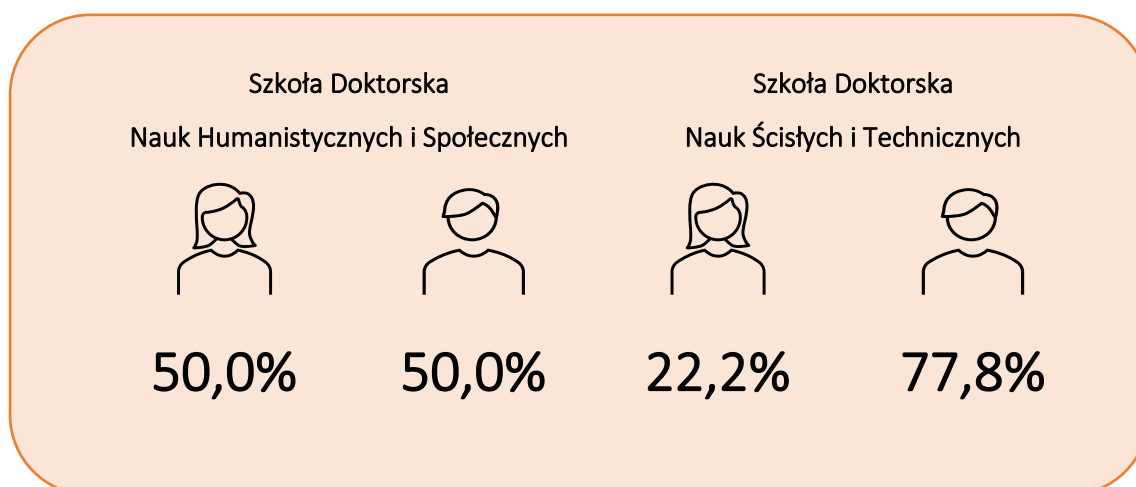
W dwóch szkołach doktorskich na Uniwersytecie Zielonogórskim kształcą się więcej mężczyźni niż kobiety, zaś dysproporcja ta wynika ze zdecydowanej większości studentów – doktorantów kształcących się w Szkole Doktorskiej Nauk Ścisłych i Technicznych. W Szkole Doktorskiej Nauk Humanistycznych zachowano równowagę płci. Po raz kolejny widać zatem dominację mężczyzn w tych obszarach, które generują opisywane nierówności już na poziomie wyboru studiów I stopnia i utrzymują je na kolejnych etapach kształcenia.

Struktura płci wśród doktorantów w szkołach doktorskich nie odpowiada strukturze płci wśród studentów UZ ogółem (kobiet jest proporcjonalnie mniej w szkołach doktorskich niż na studiach I i II stopnia).

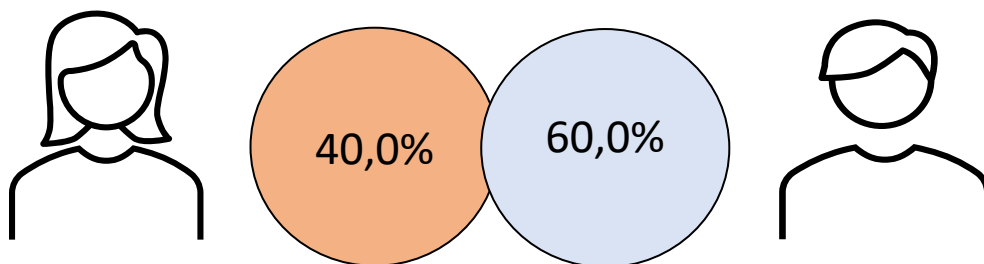
Rysunek 10. Struktura doktorantów w szkołach doktorskich ogółem (%)



Rysunek 11. Struktura płci doktorantów według szkół doktorskich

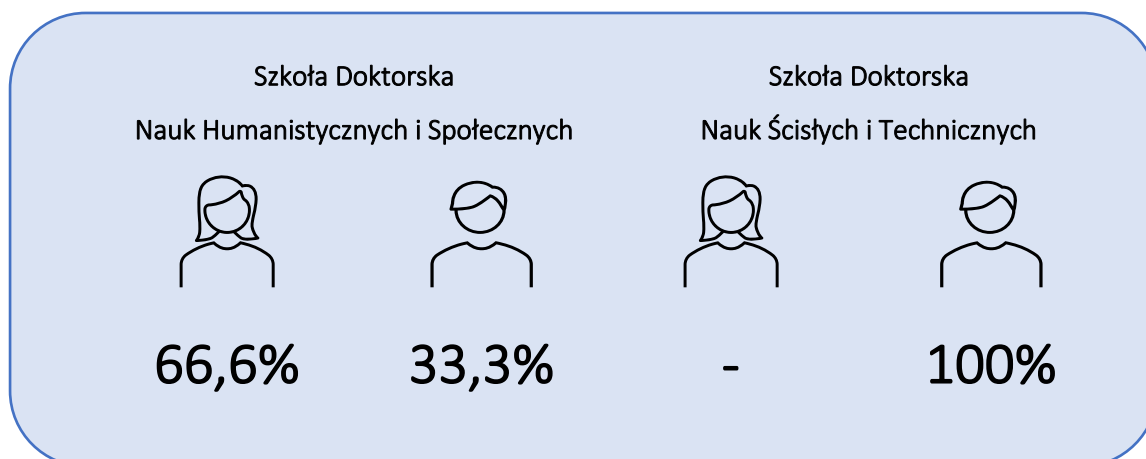


Rysunek 12. Struktura absolwentów szkół doktorskich ogółem (%)



Nierówności widoczne są także na poziomie liczby absolwentów szkół doktorskich. Jest to bezpośrednio związane z dysproporcją płci przyjmowanych kandydatów i kandydatek. Wśród osób, które ukończyły Szkołę Doktorską Nauk Ścisłych i Technicznych w 2022 roku na UZ nie było ani jednej kobiety.

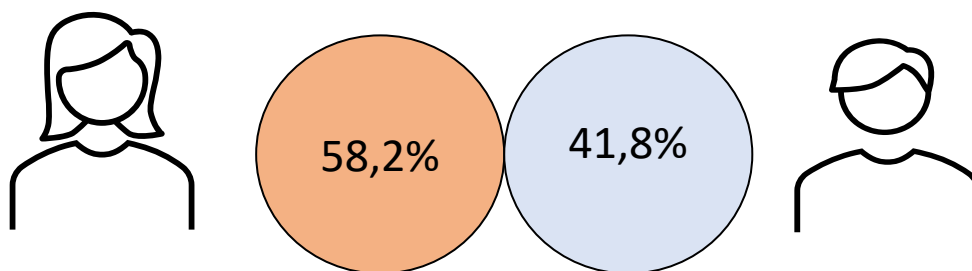
Rysunek 13. Struktura płci absolwentów szkół doktorskich



## Absolwentki i absolwenci

Niemal wszystkie typy studiów na Uniwersytecie Zielonogórskim kończy więcej kobiet niż mężczyzn. Największe zróżnicowanie dotyczy jednolitych studiów magisterskich i II stopnia na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych. Tylko w jednym przypadku (studiów niestacjonarnych I stopnia) absolwentami częściej są mężczyźni.

Rysunek 14. Struktura absolwentów ogółem według płci



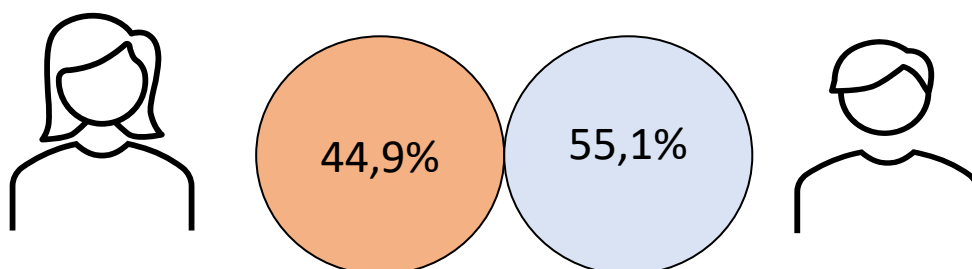
Rysunek 15. Struktura płci absolwentów według poziomu studiów

	Studia stacjonarne		Studia niestacjonarne	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Studia I stopnia	55,2%	44,8%	47,7%	52,3%
Studia II stopnia	65,4%	34,6%	60,8%	39,2%
Jednolite studia magisterskie	65,6%	34,4%	74,7%	25,3%

## Nauczycielki i nauczyciele akademicki

Kolejną kategorią poddaną analizie są nauczyciele i nauczycielki akademickie.

Rysunek 16. Struktura nauczycieli akademickich ogółem według płci



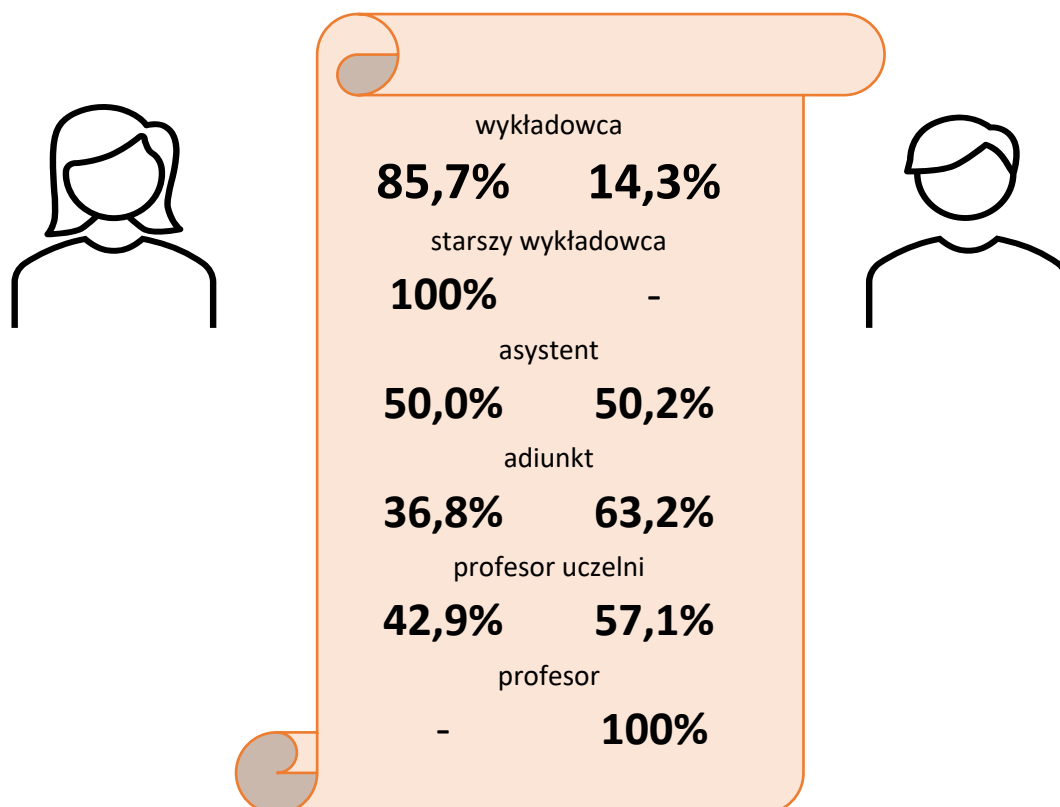


## Awanse zawodowe



Płeć jest czynnikiem wyraźnie różnicującym awanse zawodowe nauczycieli akademickich na Uniwersytecie Zielonogórskim. Rysująca się prawidłowość przyjmuje liniowy charakter, im awans dotyczy wyższych stanowisk tym udział w nich mężczyzn jest zdecydowanie większy niż kobiet.

Taka prawidłowość w największym stopniu dotyczy pracowników badawczo-dydaktycznych i badawczych. W ciągu minionego roku (2022) na uwagę zasługuje fakt, iż wśród kategorii profesorów awans dotyczył jedynie mężczyzn. Dysproporcja na korzyść mężczyzn jest także widoczna wśród kategorii stanowisk -adiunkt i profesor uczelni.

Rysunek 17. Struktura płci osób osiągających awans zawodowy



Rysunek 18. Awanse zawodowe według płci i stanowisk



		
<b>Pracownicy badawczy</b>	30,0%	70,0%
Adiunkt	33,3%	66,7%
Asystent	100,0%	-
Profesor	-	100,0%
Profesor UZ	28,6%	71,4%
Profesor wizytujący	100,0%	-
<b>Pracownicy badawczy-dydaktyczni</b>	39,7%	60,3%
Adiunkt (dr hab.)	50,0%	50,0%
Adiunkt	48,0%	52,0%
Asystent	42,6%	57,4%
Profesor	19,3%	80,7%
Profesor UZ	38,4%	61,6%
Profesor wizytujący	-	100,0%
<b>Pracownicy dydaktyczni</b>	50,9%	49,1%
Adiunkt (dr hab.)	-	100,0%
Adiunkt	55,9%	44,1%
Asystent	100,0%	-
Docent	33,3%	66,7%
Instruktor	100,0%	-
Profesor	20,0%	80,0%
Profesor UZ	28,9%	71,1%
Starszy wykładowca	64,3%	35,7%
Wykładowca	49,7%	50,3%

## Struktura płci w instytutach

Do najbardziej sfeminizowanych instytutów można zaliczyć Instytut Pedagogiki. Do najbardziej zmaskulinizowanych instytutów, z ponad 90% przewagą kadry męskiej, można wskazać Instytut Metrologii, Elektroniki i Informatyki oraz Instytut Sterowania i Systemów Informatycznych.

Płeć nauczycieli akademickich jest wyraźnie powiązana z instytutami i kierunkami studiów jakie są na nich prowadzone, podział ten odzwierciedla stereotypowo postrzegane typowo męskie (techniczne, informatyczne, ścisłe, inżynieryjne) i żeńskie (społeczne, humanistyczne) kierunki.

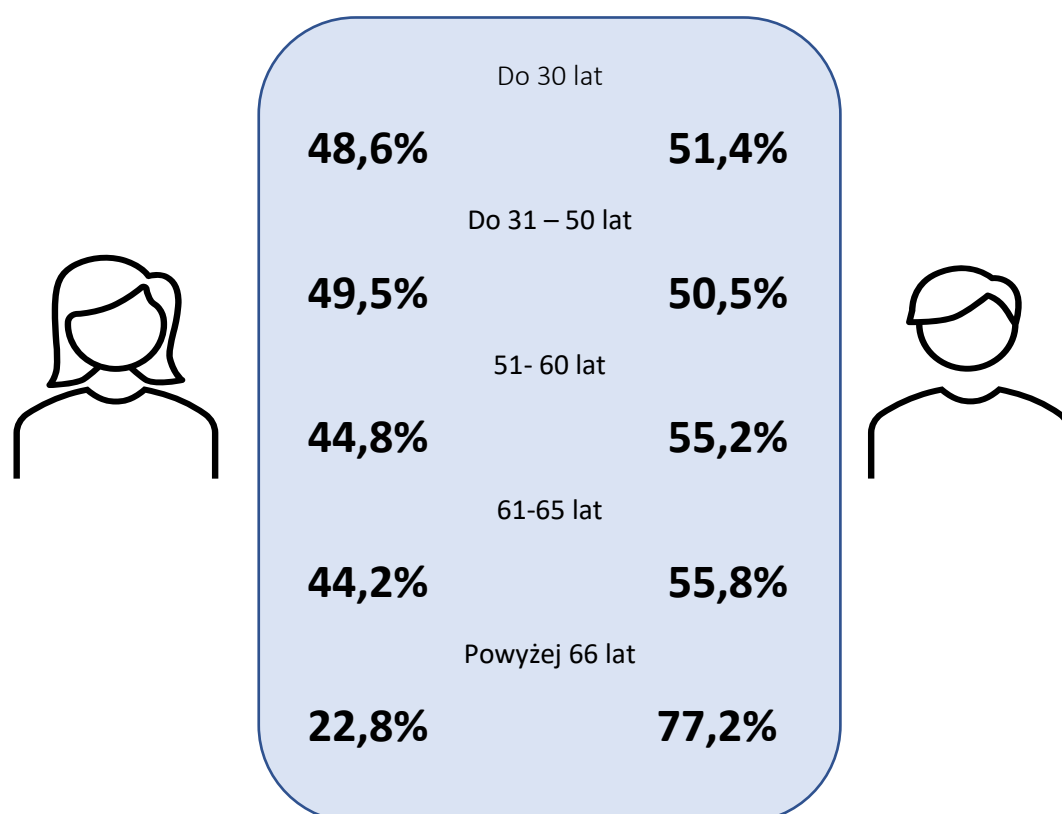
Rysunek 19. Instytuty według płci nauczycieli akademickich

		
Instytut Metrologii, Elektroniki i Informatyki	4,2%	95,8%
Instytut Sterowania i Systemów Informatycznych	6,7%	93,3%
Instytut Astronomii im. profesora Janusza Gęła	14,3%	85,7%
Instytut Fizyki	18,2%	81,8%
Instytut Automatyki, Elektroniki i Elektrotechniki	18,8%	81,2%
Instytut Inżynierii Mechanicznej	20,4%	79,6%
Studium Wychowania Fizycznego i Sportu	25,0%	75,0%
Instytut Inżynierii Materiałowej i Biomedycznej	31,8%	68,2%
Instytut Historii	32,0%	68,0%
Instytut Filozofii	33,3%	66,7%
Instytut Nauk Prawnych	33,3%	66,7%
Instytut Architektury i Urbanistyki	36,4%	63,6%
Instytut Budownictwa	36,7%	63,3%
Instytut Nauk o Polityce i Administracji	37,5%	62,5%
RCM-CM-Instytut Nauk Medycznych	37,9%	62,1%
Instytut Matematyki	38,8%	61,2%
Instytut Nauk o Zarządzaniu i Jakości	44,2%	55,8%
Instytut Filologii Germańskiej	47,1%	52,9%
Instytut Muzyki	47,4%	52,6%
Instytut Inżynierii Środowiska	48,1%	51,8%

Instytut Ekonomii i Finansów	48,6%	51,3%
Instytut Nauk Biologicznych	51,6%	48,3%
Instytut Sztuk Wizualnych	54,5%	45,4%
Instytut Sportu, Turystyki i Żywnienia	57,7%	42,3%
Instytut Socjologii	60,0%	40,0%
Instytut Psychologii	63,3%	36,7%
Instytut Neofilologii	63,9%	36,1%
RCM-CM-Instytut Nauk o Zdrowiu	65,3%	34,7%
Instytut Filologii Polskiej	65,7%	34,3%
Instytut Pedagogiki	72,9%	27,0%

Charakterystyka nauczycieli akademickich ze względu na wiek i płeć informują o tym, że w każdej kategorii wiekowej odsetek mężczyzn jest większy niż kobiet. Świadczy to o tym, że mężczyźni częściej niż kobiety zostają nauczycielami akademickimi. Fakt, że dysproporcje są niewielkie w wyróżnionych kategoriach do 50. lat i rosną w pozostałych kategoriach wiekowych wskazuje na to, że obecnie na UZ ścieżka kariery naukowej w jednakowym stopniu jest otwarta dla mężczyzn i kobiet a odnotowane zróżnicowanie jest konsekwencją rekrutacji do zawodu z lat poprzednich.

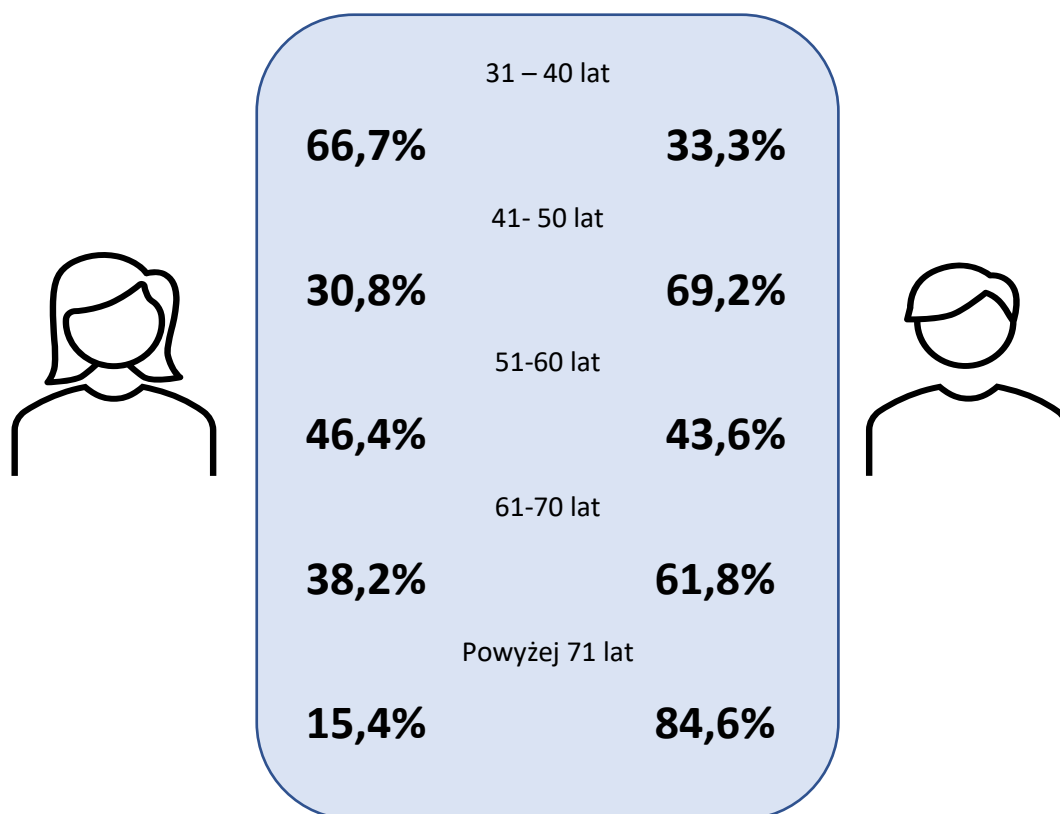
Rysunek 20. Struktura wieku nauczycieli akademickich ze względu na płeć i wiek.



Na stanowisku profesora uczelni można zaobserwować pewne zmiany tendencji – nie dotyczą one jednak pracowników w kategoriach najstarszych. W tych grupach wiekowych nadal dominują mężczyźni. Widoczna zmiana ujawnia się w kategorii najmłodszych (31-40 lat), w której obserwujemy, iż 2/3 pracujących na stanowiskach profesora uczelni to kobiety.

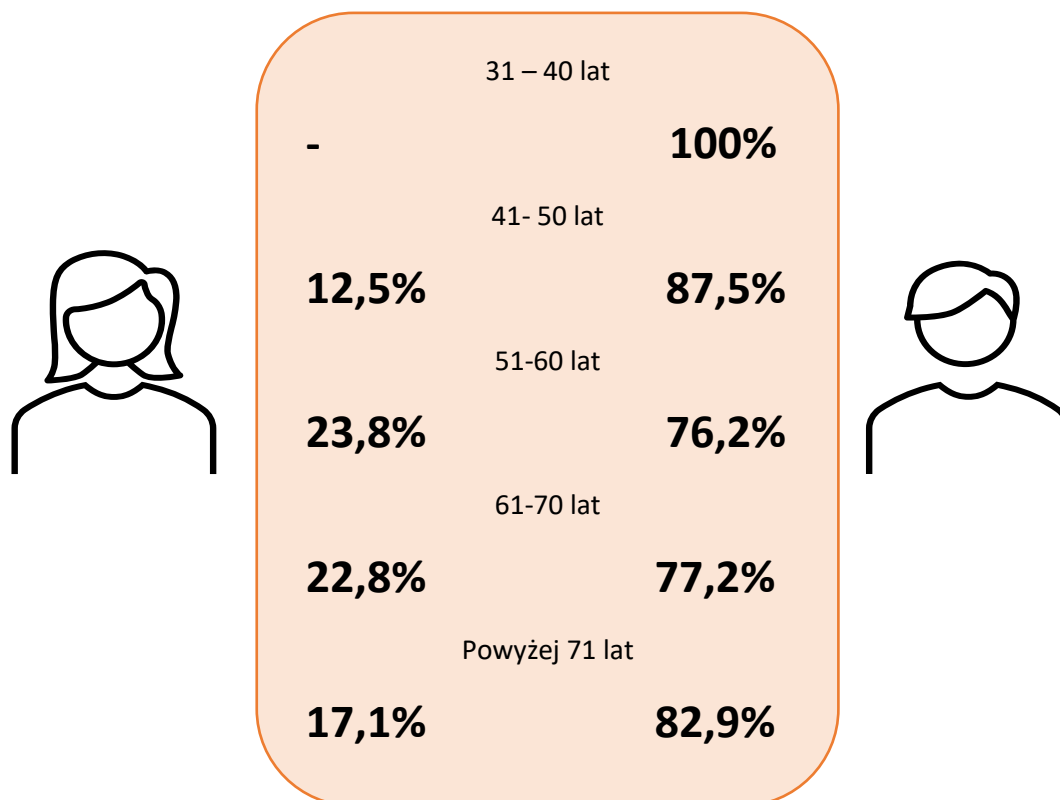
Na uwagę zasługuje także kategoria wiekowa 51-60 lat, w której nieznacznie dominują kobiety.

Rysunek 21. Struktura wieku nauczycieli akademickich na stanowiskach profesora uczelni ze względu na płeć.



Mężczyźni w każdej kategorii wiekowej częściej osiągnęli tytuł profesora zwyczajnego. Dysproporcje te są na tyle duże, iż wskazują na istnienie barier uniemożliwiających awans kobiet. Wiek nie jest zatem czynnikiem różnicującym uzyskiwanie tytułu profesora.

Rysunek 22. Struktura wieku nauczycieli akademickich na stanowiskach profesora ze względu na płeć



#### Struktura płci komisji rekrutacyjnych w szkołach doktorskich

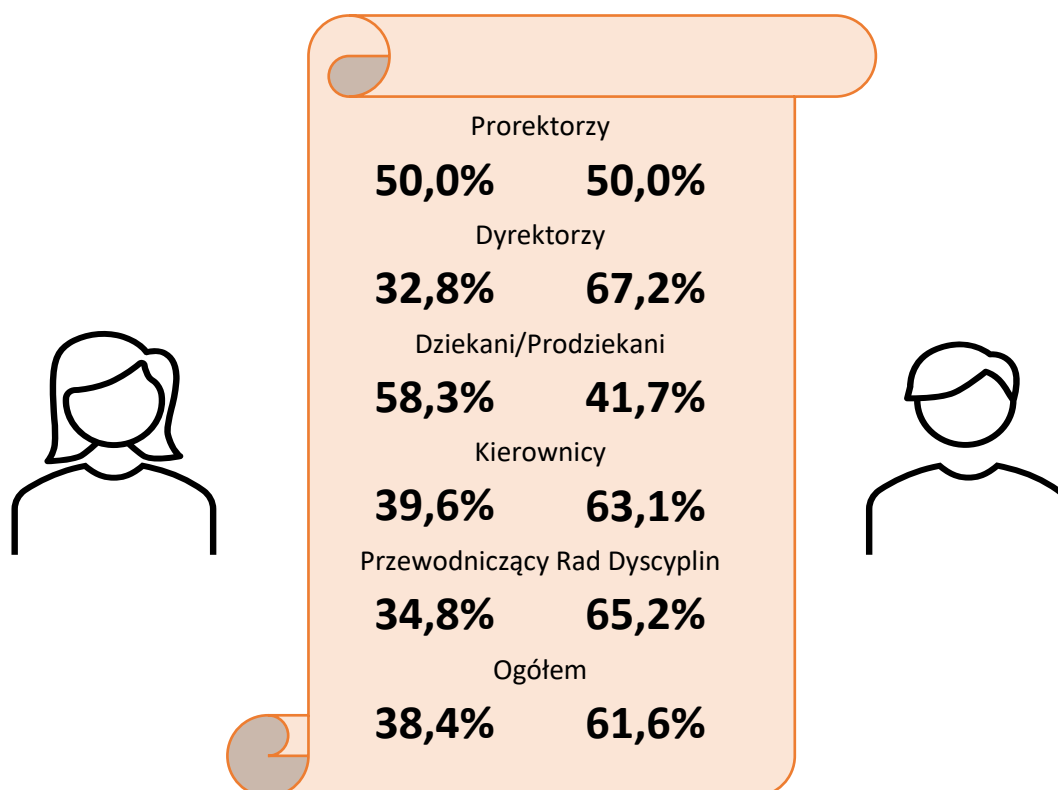
We wszystkich komisjach rekrutacyjnych do szkół doktorskich dominują mężczyźni. Skład tych komisji nie odzwierciedla struktury płci pracowników z wyróżnionych grup kierunków.

## Kadra zarządzająca

Ze względu na prowadzone analizy interesująca wydaje się także kadra zarządzająca, osoby decydujące o sposobie funkcjonowania uczelni i jakości zarządzania nią.

Dane za rok 2022 są odzwierciedleniem ustaleń w Planie Równości Płci, albowiem kadra zarządzająca charakteryzuje się kadencyjnością, zatem w tym zakresie nie odnotowano w analizowanym okresie zmian. Mężczyźni częściej niż kobiety pełnią funkcje na niemal wszystkich szczeblach zarządzania uczelnią, dysproporcje w tym zakresie określić można jako znaczące.

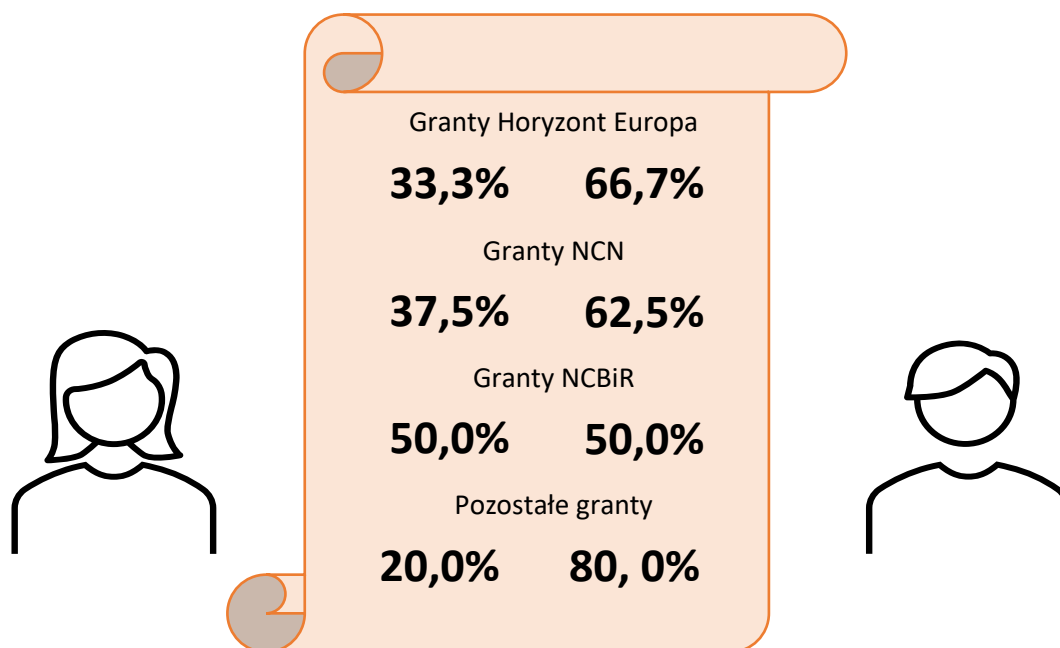
Rysunek 23. Struktura płci kadry zarządzającej



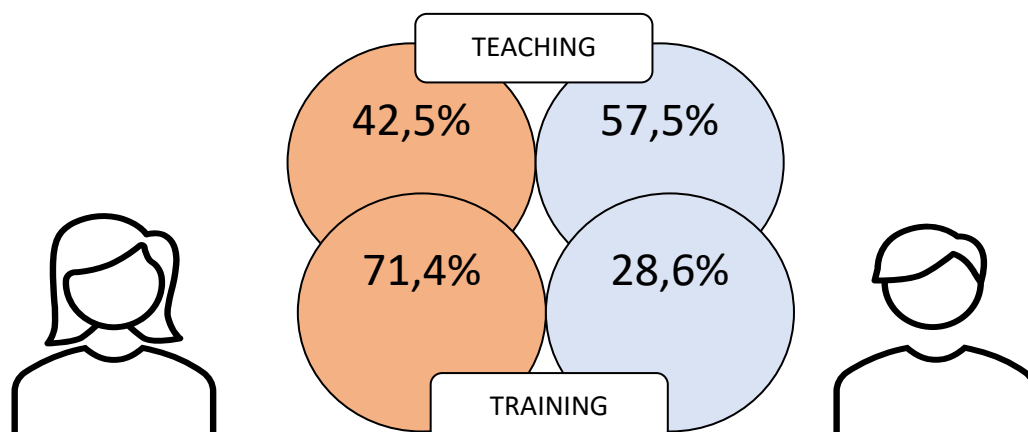
## Działalność naukowa

W obszarze działalności naukowej we wskazanych kategoriach w większości przypadków dominują mężczyźni. Dysproporcje na niekorzyść kobiet są szczególnie widoczne w kierowaniu grantami naukowymi pozyskiwanymi z NCN oraz Grantów Horyzont Europa. Jedynie w ramach korzystania z wyjazdów Erasmus + w kategorii training mamy dominację kobiet.

Rysunek 24. Struktura płci kierownictwa grantów naukowych



Rysunek 25. Struktura płci uczestników wyjazdów Erasmus +

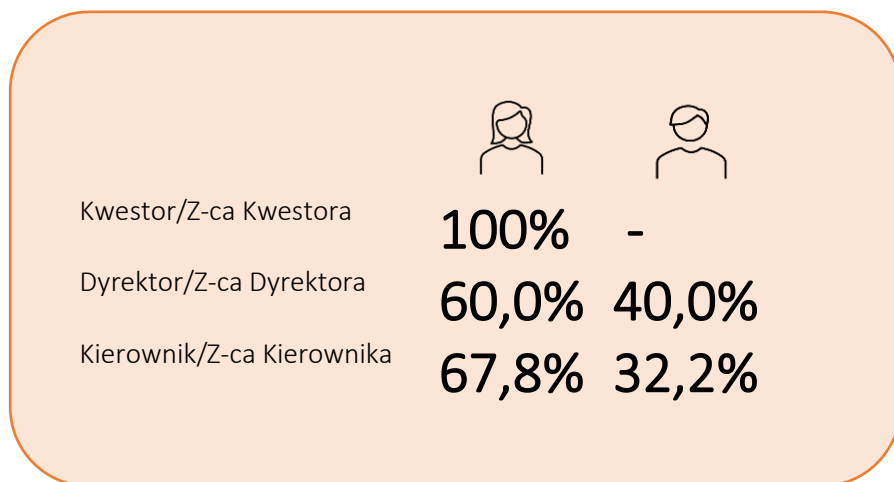




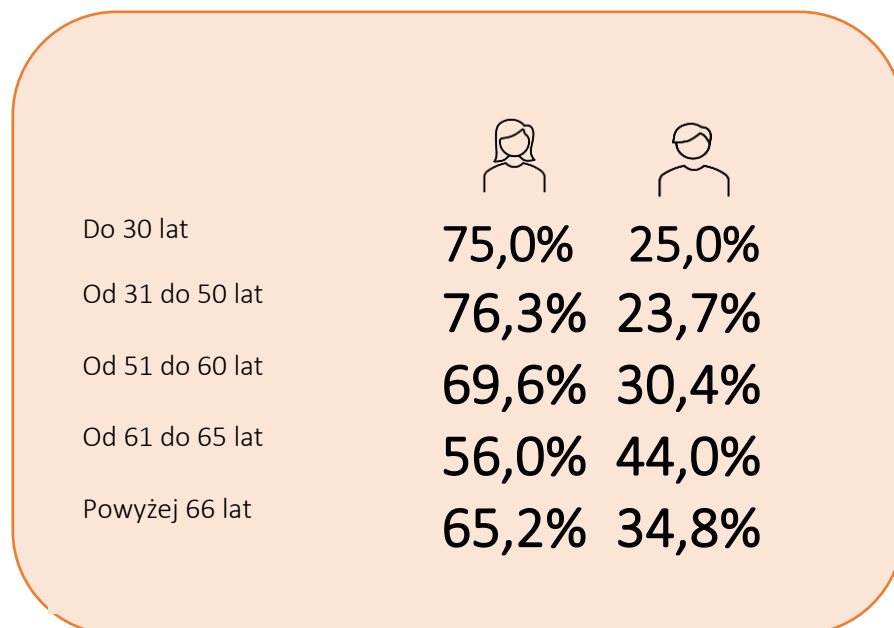
## Pracownice i pracownicy administracji

Struktura płci w pionie administracyjnym uczelni wskazuje na znacznie większy udział na tych stanowiskach kobiet niż mężczyzn. Prawidłowość ta dotyczy kadry zarządzającej jak i pozostałych pracowników. Porównanie z latami ubiegłymi i wyróżnienie kategorii wiekowych pracowników pokazuje na proces utrwalania tych dysproporcji. W kategoriach wiekowych do 50 lat udział kobiet w pionie administracji jest większy niż w starszych.

Rysunek 26. Struktura płci kadry zarządzającej w pionie administracyjnym



Rysunek 27. Struktura wieku pracowników administracji ze względu na płeć

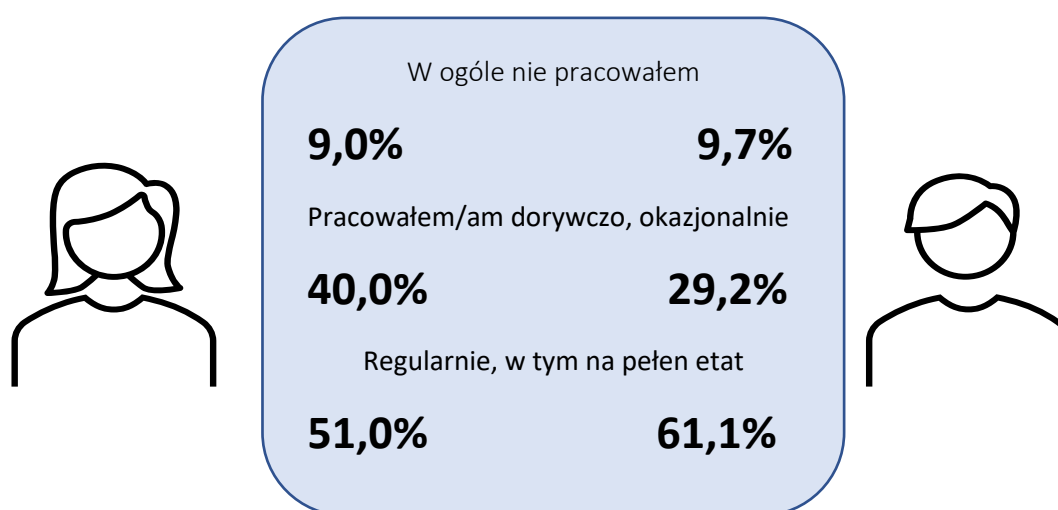


## Monitorowanie losów absolwentów ze względu na płeć oraz równowagi płci w konkursie Absolwent Extra

Prezentowane dane pochodzą z badania „Monitoring losów zawodowych absolwentów Uniwersytetu Zielonogórskiego”, które jest realizowane każdego roku z absolwentami po dwóch latach od opuszczenia przez nich murów uczelni. Poniższe dane dotyczą rocznika absolwentów z 2020 a w analizach szczególną uwagę zwrócono na płeć jako możliwy czynnik zróżnicowania postaw i opinii.

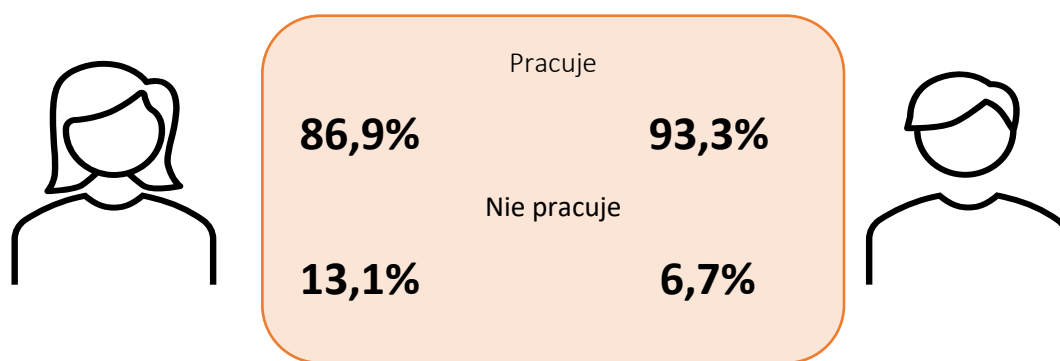
Studenci częściej niż studentki w trakcie nauki podejmują prace regularne, odsetek niepracujących w ogóle jest podobny w przypadku obu kategorii płci.

Rysunek 28. Podejmowanie pracy w trakcie studiów



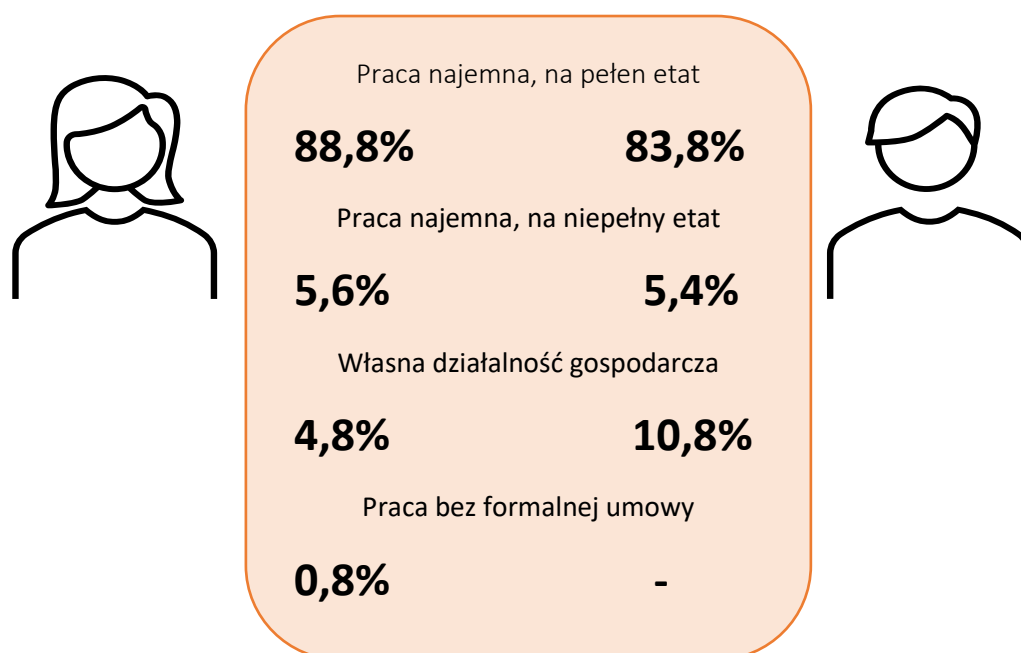
W dwa lata po skończeniu studiów poza rynkiem pracy pozostaje dwukrotnie więcej kobiet niż mężczyzn.

Rysunek 29. Obecna sytuacja zawodowa



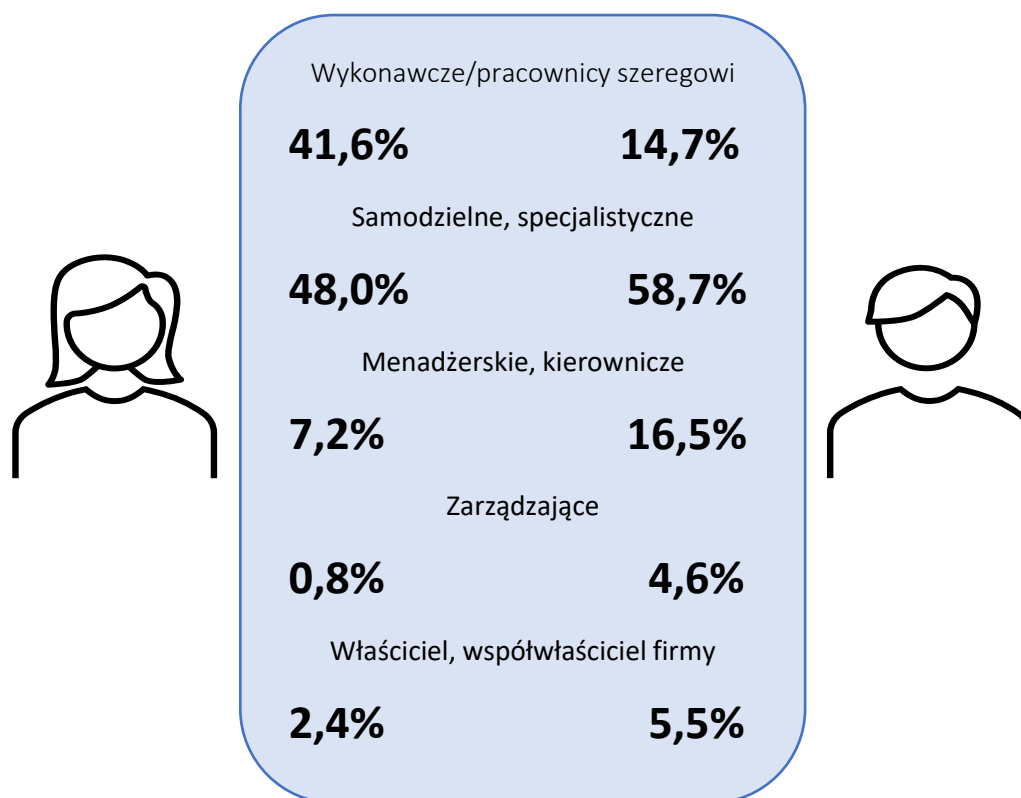
Mężczyźni na początku kariery zawodowej częściej niż kobiety prowadzą własną działalność gospodarczą, rzadziej są zatrudnieni jako pracownicy najemni.

Rysunek 30. Forma obecnego zatrudnienia



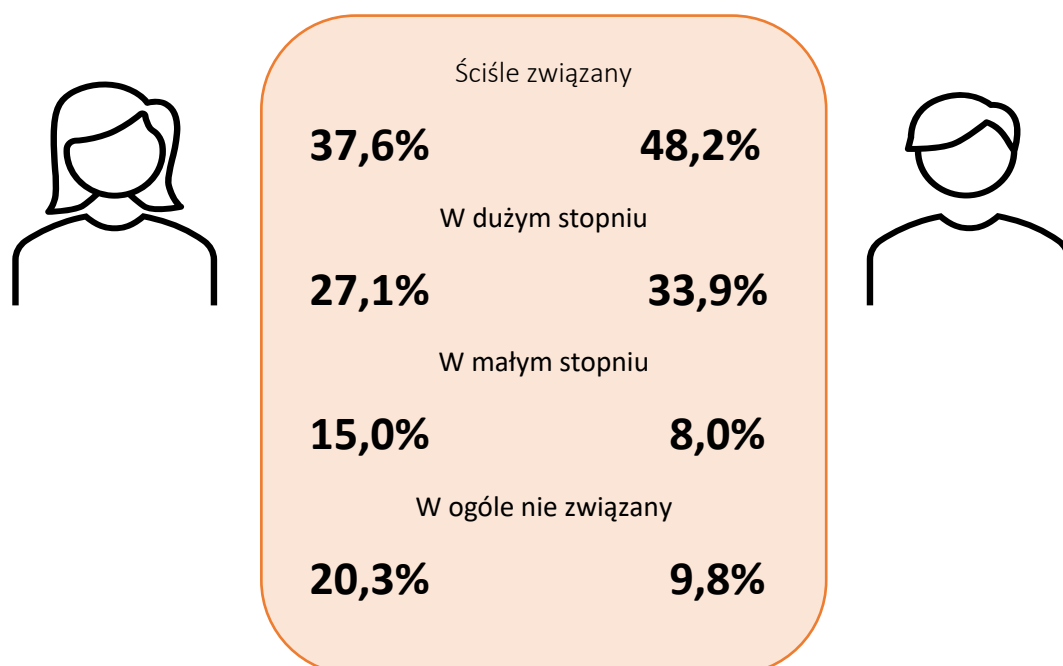
Płeć wyraźnie różnicuje zajmowane stanowiska przez absolwentów. Ogólna prawidłowość wskazuje na większy udział mężczyzn na wszystkich stanowiskach oprócz pracowników szeregowych na których częściej zatrudniane są kobiety. Brak równowagi płci odnotowujemy począwszy od stanowisk samodzielnych, menadżerskich, kierowniczych a skończywszy na kadrze zarządzającej i właścicielach firm.

Rysunek 31. Stanowisko zatrudnienia



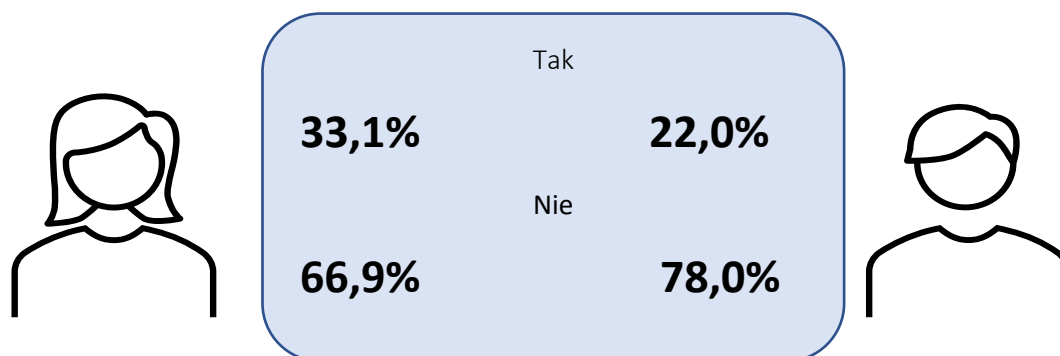
Powiązanie pracy zawodowej z uzyskanym wykształceniem częściej deklarują mężczyźni niż kobiety.

Rysunek 32. Powiązanie pracy zawodowej z uzyskanym wykształceniem

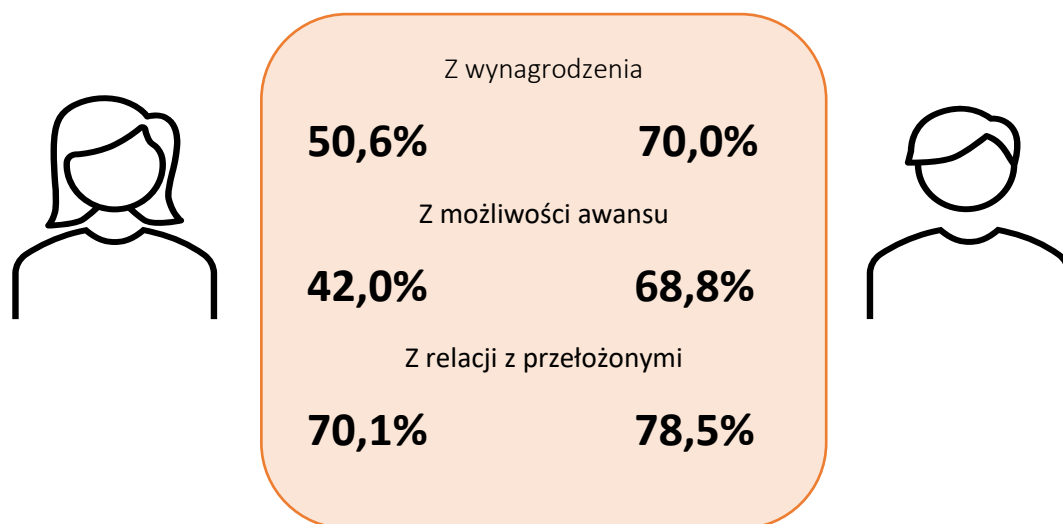


Kobiety częściej niż mężczyźni kontynuują naukę po skończeniu studiów na UZ.

Rysunek 33. Kontynuowanie nauki po ukończeniu studiów na UZ



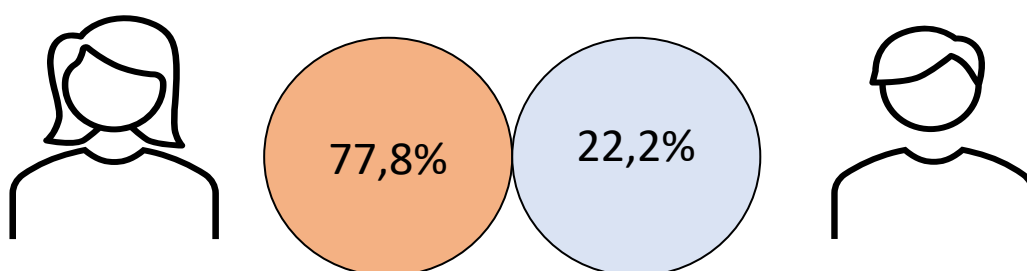
Rysunek 34. Zadowolenie z wybranych wymiarów pracy zawodowej



## Absolwent Extra

W konkursie Absolwent Extra w analizowanym okresie wzięło udział więcej kobiet niż mężczyzn. Tak duża dysproporcja może wskazywać na większą gotowość studentek niż studentów do udziału w tego rodzaju przedsięwzięciach oraz ich większą aktywność na wielu polach w trakcie studiów.

Rysunek 35. Struktura absolwentów EXTRA (%)

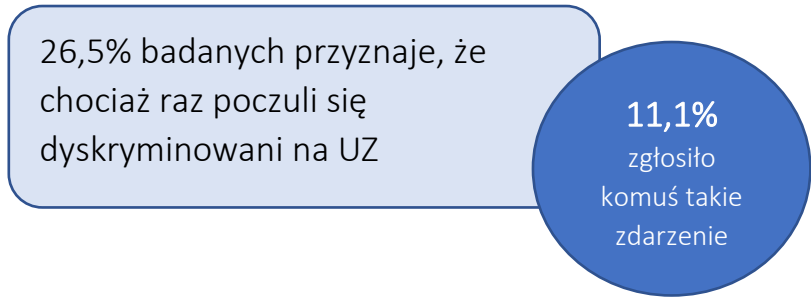


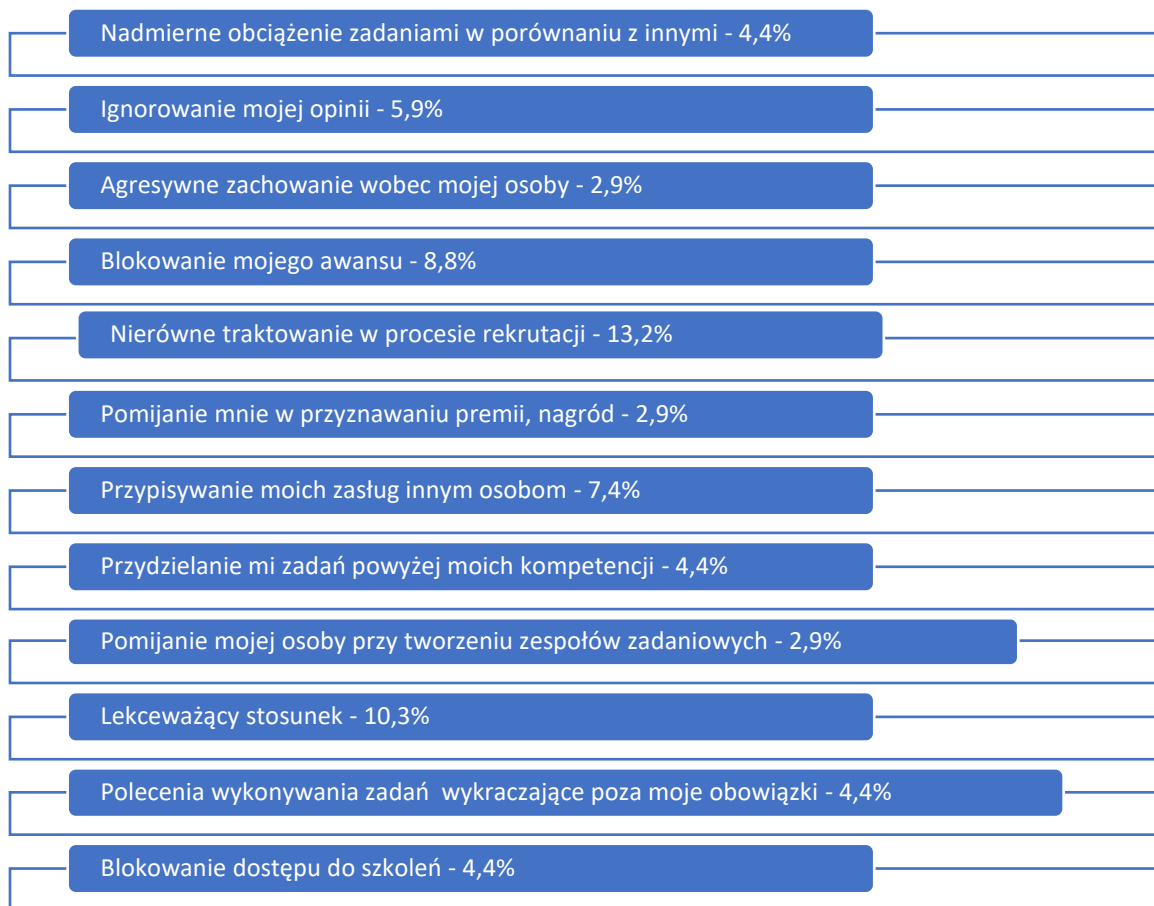
## Wymiary dyskryminacji pracowników i pracownic administracji UZ

Pierwszy sondaż dotyczący dyskryminacji został przeprowadzony na UZ w roku 2022 i dotyczył wszystkich członków społeczności akademickiej. Kolejne pomiary dedykowane będą wąsko zdefiniowanym kategoriom, aby uchwycić specyfikę problemów dyskryminacyjnych wynikającą z pełnionych ról w społeczności UZ. Poniższe analizy dotyczą pracowników i pracownic administracji.

Z przeprowadzonego sondażu wynika, iż ponad 26% badanych przyznało, że chociaż raz poczuli się dyskryminowani na UZ (ten poziom jest podobny, jak w badaniu ubiegłorocznym). Po ponad roku działalności Pełnomocnika ds. Równego Traktowania nieco ponad 20% wskazuje, iż wie komu można zgłosić takie zdarzenie, zaś spośród nich 14,7% - wskazuje na Pełnomocnika ds. Równego Traktowania.

Jedna piąta badanych przyznała, że przynajmniej raz czuli się dyskryminowani, 11,1% zgłosiło komuś takie zachowania. Najczęściej wskazywanymi przejawami dyskryminacji były kwestie związane z pozycją zawodową: nierówne traktowanie w procesie rekrutacji, lekceważący stosunek i blokowanie awansu.





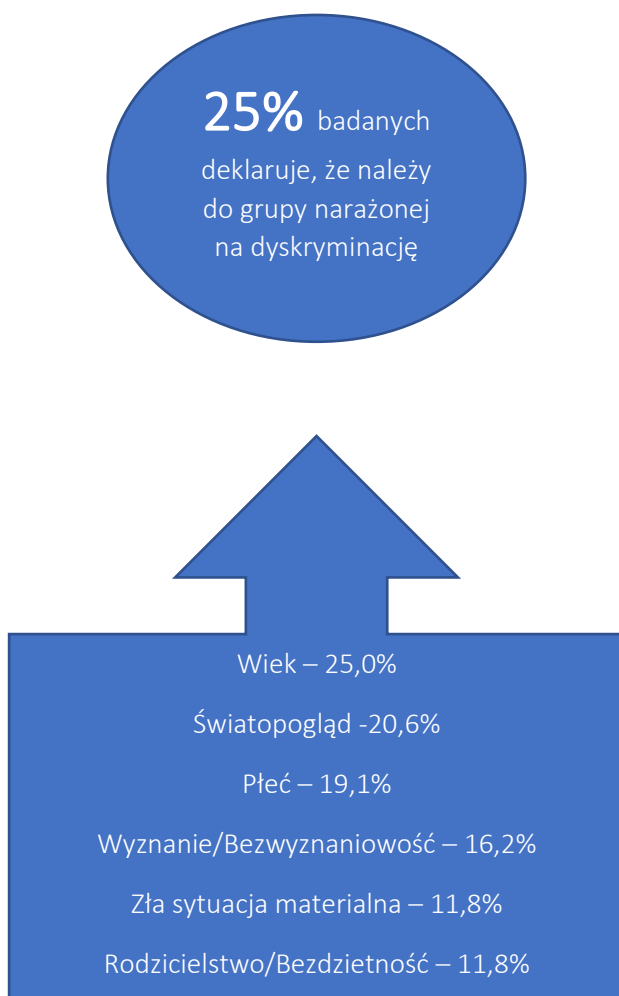
11,8% badanych przyznaje, że byli świadkami zachowań dyskryminacyjnych na UZ

**20,6%** wie, że jest na UZ ktoś komu można zgłosić takie zdarzenie

**14,7%** wskazuje na Pełnomocnika ds. Równego Traktowania

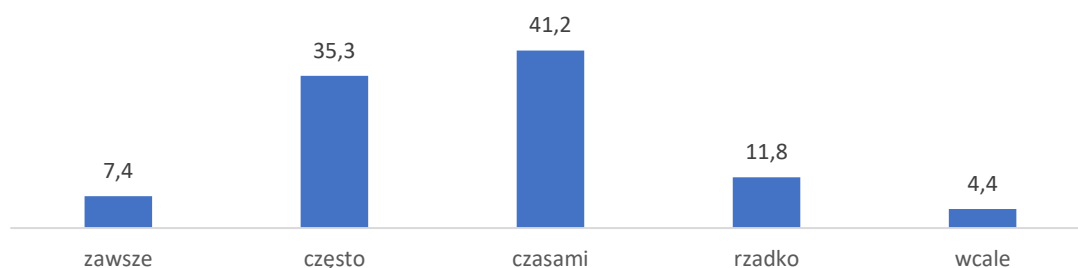
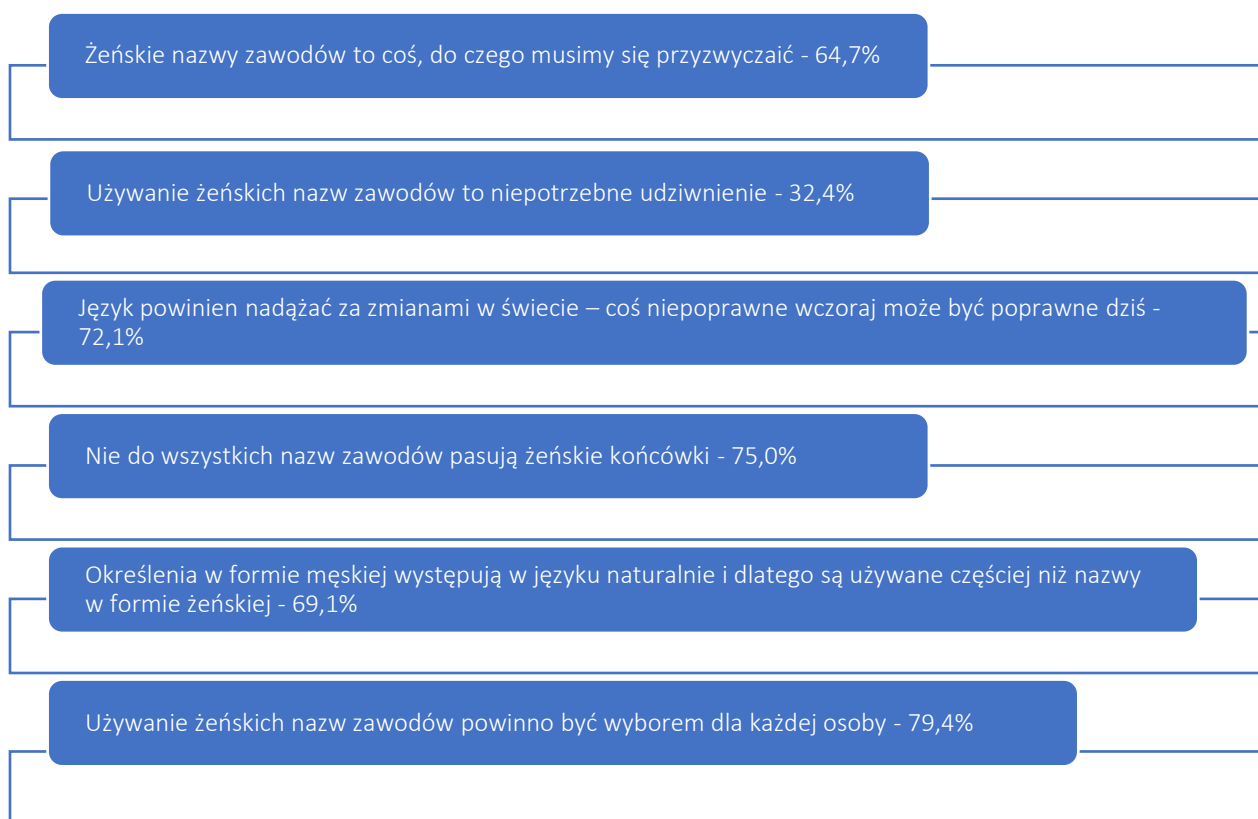


Jedna czwarta badanych deklaruje, że należy do grupy narażonej na dyskryminację. Najczęściej wymieniane cechy sprzyjające takim zachowaniom to wiek, światopogląd i płeć.



W tej edycji sondażu dodano także moduł poświęcony feminatywom – jako kulturowo określonym wskaźnikom gotowości na zmiany w obszarze języka w analizowanej problematyce. Z badań wynika, iż badana kategoria pracowników i pracowniczek przychylnie odnosi się do zmian w języku zachodzących w tym zakresie. Badane osoby w zdecydowanej większości wskazują, iż używanie żeńskich nazw zawodów powinno być wyborem. Ponad 76% wskazało, iż we własnych praktykach językowych często i czasami posługują się feminatywami, choć jedynie nieco ponad 10% z nich wskazuje na używanie formy na określenie kobiety – naukowczyni.

W kontekście stanowisk przypisanych do badanej kategorii, badania ukazały małą przychylność badanych osób do zmiany w nazywaniu takich stanowisk jak: techniczna czy inspektorka.



Wykres 1. Częstotliwość używania feminatywów (%)



Wykres 2. Wskazania używanych zwrotów (%)

41,2%

badanych deklaruje, że  
chce mieć wpływ na  
używane określenia  
zgodnie z płcią

Specjalistka	61,8%	50,0%	Specjalista
Referentka	48,5%	54,4%	Referent
Kierowniczką	55,9%	50,0%	Kierownik
Techniczka	27,9%	60,3%	Technik
Laborantka	64,7%	41,2%	Laborant
Audytor	50,0%	52,9%	Audytor
Inspektorka	36,8%	60,3%	Inspektor

## Analiza kampanii wizerunkowych i promocyjnych Uniwersytetu Zielonogórskiego

Jednym z elementów analizy struktury równości na Uniwersytecie Zielonogórskim w 2022 r. była analiza struktury płci i języka stosowana w kampaniach outdoor realizowanych przez uczelnię.

Chociaż kampania outdoor UZ ma zróżnicowany charakter, jej cel pozostał ten sam: zjednać sobie odbiorcę, zatrzymać jego wzrok, informować, prowokować, oddziaływać. Warto również zwrócić uwagę, że outdoor jako medium jest sam w sobie przekazem reklamowym, istniejącym niezależnie. Funkcjonuje samodzielnie, w oderwaniu od innych treści, co odróżnia go od każdej

innej formy reklamy. Ze względu na swoją charakterystykę ważne jest to w jaki sposób może on oddziaływać na potencjalnych odbiorców. Planowanie reklamy zewnętrznej nie zawsze możliwe jest w oparciu o w pełni wyliczalne wskaźniki. Stąd nadal dominuje podejście w dużej mierze intuicyjne. W tym zakresie istotnym celem analizy było sprawdzenie w jakim stopniu kampania pozwoliła realizować założenia polityki równościowej ze względu na płeć.

Na podstawie materiałów uzyskanych od Biur Promocji uczeni przeanalizowano treść 48 billboardów z 12 miesięcy 2022 r.

Analiza miała charakter analizy treści (*content analysis*). Analiza treści to badanie komunikatów (także medialnych), którego celem jest zredukowanie zawartości całego tekstu do jego najważniejszych znaczeń: najczęściej pojawiających się słów, kluczowych wątków, przeważających form gramatycznych i semantycznych itp. Narzędziem wykorzystanym w analizie jest klucz semantyczny oparty o strukturę pojawiających się w kampanii postaci, ale także charakter kampanii i pojawienie się feminatywów.

Ze względu na fakt, że kampania outdoor jest to medium odbierane w ruchu i czas potrzebny do percepcji jego przekazu jest zdeterminowany szybkością przyswajania informacji przez odbiorcę, komunikat reklamowy musi być sformułowany jak najoszczędniej i na ogół sprowadza się do przekazu graficznego opatrzonego sloganem i logo UZ. Realizowane kampanie miały zróżnicowany charakter, chociaż większość (47,9%) to kampanie rekrutacyjne. Znaczna część billboardów wpisywała się w realizację celów wizerunkowych (35,4%), 10,4% to kampanie okolicznościowe a 6,3% to kampanie informacyjne.

Uniwersytet Zielonogórski zaangażował do udziału w kampaniach z jednej strony młodych pracowników nauki, ale także przedstawicieli kół naukowych i kilkoro studentów. Struktura płci może być uznana za zrównoważoną – analiza nie pozwoliła wykazać przewagi żadnej z płci. Przewaga mężczyzn pojawiała się w przypadku kampanii reklamujących koła naukowe, co wynikało ze specyfiki struktury uczestników tych organizacji, ale było to zrównoważone kampaniami rekrutacyjnymi, itd.

Treści billboardów w większości mają neutralny językowo charakter. Na tych plakatach, na których występują kobiety nie zawsze pojawiają się feminatywy (w dwóch przypadkach jest to zauważalne – brak: maturzystko w kampanii maturalnej, i naukowiec dla młodej pracowniczki nauki).

Myśląc o dalszym kształtowaniu kampanii reklamowych uczelni ważne jest przemyślane ukierunkowanie jego dalszego rozwoju. Priorytetem, stanowiącym o pozycji reklamy zewnętrznej jako nowoczesnego medium na wysokim poziomie, powinna być walka z zaśmiecaniem krajobrazu, związanym z umiejscawianiem nośników w danych punktach bez uprzedniej, należytej analizy. Dzięki wprowadzeniu standardu badawczego, możliwe stanie się zwrócenie większej uwagi na jakość proponowanych powierzchni i rozwiązań.

W kwestii analizy treści prezentowanych komunikatów ważne jest zwracanie uwagi na kwestie równości płci w języku, ale także na przestrzeganie proporcji eksponowanych kobiet i mężczyzn tam, gdzie to możliwe.



  
UNIWERSYTET  
ZIELONOGÓRSKI

**Centrum Przedsiębiorczości  
i Transferu Technologii**  
– naukowiec,  
fanka zarabiania na wiedzy  
i innowacyjnych pomysłach

**dr inż. Agnieszka Kaczmarek-Pawelska**

**STAWIAMY  
NA MŁODYCH  
NAUKOWCÓW**



**Maturzysto,  
UZ trzyma kciuki!**

**Uniwersytet Zielonogórski  
rekrutuje od 1 maja!**



**U!Z**  WISIT  
Zielona Góra

# Weź kierunek na UZ

i wkręć się w Zieloną Górę!

więcej na:  
[rekrutacja.uz.zgora.pl](http://rekrutacja.uz.zgora.pl)



**U!Z** Uniwersytet  
Zielonogórski

## Kształcimy winiarzy

Studia podyplomowe na kierunku *enologia*

Witamy w nowym  
roku akademickim



**U!Z** Uniwersytet  
Zielonogórski

[www.uz.zgora.pl](http://www.uz.zgora.pl)

## Wnioski

### Studenci i studentki

- Analiza struktury płci studentów Uniwersytetu Zielonogórskiego informuje o dwóch wyraźnych prawidłowościach. Studiujących kobiet jest więcej niż mężczyzn i widoczny jest wyraźny podział na grupy kierunków bardziej atrakcyjnych dla kobiet (medyczne, artystyczne, humanistyczne, społeczne, ścisłe i przyrodnicze) i bardziej atrakcyjnych dla mężczyzn (techniczne i inżynierskie).
- Struktura płci studentów przyjętych w roku akademickim 22/23 potwierdza, że taki stan rzeczy będzie się utrzymywał nadal.
- Utrzymuje się także mniejsze zainteresowanie mężczyzn studiami II stopnia.
- Uwidocznione trendy związane z płcią studentów w największym stopniu kształtowane są przez mechanizmy socjalizacyjne i kulturowe, dlatego też można mówić o utrwalonych preferencjach dotyczących wyborów ścieżek edukacyjnych na poziomie wyższym w kontekście płci.

### Absolwentki i absolwenci

- Niemal wszystkie typy studiów na Uniwersytecie Zielonogórskim kończy więcej kobiet niż mężczyzn. Jest to niewątpliwie konsekwencją dysproporcji płci w momencie rozpoczynania edukacji na UZ.
- Największe zróżnicowanie dotyczy jednolitych studiów magisterskich i II stopnia na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych. Tylko w jednym przypadku (studiów niestacjonarnych I stopnia) absolwentami częściej są mężczyźni.
- Analiza płci absolwentów pozwala na sformułowanie wniosku, że to kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni kontynuują edukację na II stopniu lub wybierają ścieżkę 5 letnich studiów magisterskich.

- Uwzględniając obiektywne czynniki determinujące podejmowanie decyzji edukacyjnych w naszym kraju, możemy uznać, że sytuacja na UZ nie odbiega od innych uczelni o profilu uniwersyteckim w Polsce.
- Nakreślone tendencje mogą być przydatne w procesie promocji poszczególnych kierunków i stopni kształcenia- tu szczególnie warto skupić się na promowaniu studiów II stopnia wśród mężczyzn.
- Wyraźna feminizacja i maskulinizacja kierunków, zgodna ze stereotypami ról kobiet i mężczyzn w społeczeństwie stawia także wyzwania do przełamywania stereotypów w procesie promocji oraz budowania oferty edukacyjnej części kierowanej do kandydatów różnej płci.

### Doktorantki i doktoranci

- W szkołach doktorskich UZ kształcą się więcej mężczyzn niż kobiet, także więcej mężczyzn kończy szkoły doktorskie. W skład komisji rekrutacyjnych do szkół doktorskich na UZ wchodzi w analizowanym okresie więcej mężczyzn niż kobiet.
- Taki stan rzeczy nie odzwierciedla struktury płci studentów UZ w ogóle co powinno stanowić podstawę do dalszych badań i analiz.

### Nauczycielki i nauczyciele akademicy

- Odsetek mężczyzn pracujących na stanowiskach nauczycieli akademickich jest większy niż kobiet.
- Płeć nauczycieli akademickich jest wyraźnie powiązana z instytutami i kierunkami studiów, podział ten odzwierciedla stereotypowo postrzegane typowo męskie (techniczne, informatyczne, ścisłe, inżynieryjne) i żeńskie (społeczne, humanistyczne) kierunki.
- Uwzględniając w analizach płci badanych drugą zmienną jaką jest wiek stwierdzamy, że dysproporcje są niewielkie w wyróżnionych kategoriach do 50 lat i rosną w pozostałych kategoriach wiekowych. Taki rozkład analizowanych zmiennych wskazuje na to, że



obecnie na UZ ścieżka kariery naukowej w jednakowym stopniu jest otwarta dla mężczyzn i kobiet a odnotowane zróżnicowanie jest konsekwencją rekrutacji do zawodu z lat poprzednich.

- Płeć jest czynnikiem wyraźnie różnicującym awanse zawodowe nauczycieli akademickich na UZ. Rysująca się prawidłowość przyjmuje liniowy charakter, im awans dotyczy wyższych stanowisk tym udział w nich mężczyzn jest zdecydowanie większy niż kobiet. Taka prawidłowość w największym stopniu dotyczy pracowników badawczo-dydaktycznych i badawczych.
- We wszystkich grantach realizowanych na UZ ich kierownicy to częściej mężczyźni. Tu rekomendujemy bliższą diagnozę tego problemu, już na poziomie poszczególnych dyscyplin.
- Największe bariery w osiągnięciu przez kobiety kolejnych szczebli rozwoju naukowego widoczne są na poziomie uzyskania tytułu profesora zwyczajnego i nadzwyczajnego. Najbardziej palący problem związany z widoczną dysproporcją dotyczy profesora zwyczajnego – tu rekomendujemy badania wśród kobiet z tytułem dr hab., do diagnozowania barier w tym zakresie.
- Fakt ten a także to, że dysproporcje płci są niewielkie wśród nauczycieli do 50. roku życia może stanowić przesłankę mówiącą o wyrównywaniu szans w karierze naukowej.

#### Kadra zarządzająca

- Mężczyźni częściej niż kobiety pełnią funkcje na niemal wszystkich szczeblach zarządzania uczelnią, dysproporcje w tym zakresie określić można jako znaczące.
- Udział w strukturze zarządzania wynika z decyzji rektora a także wyborów samych pracowników. Jednak w tym drugim przypadku niewątpliwie znaczenie ma wyższa pozycja naukowa, którą częściej osiągają mężczyźni.

## Pracownice i pracownicy administracji

- Struktura płci w pionie administracyjnym uczelni wskazuje na znacznie większy udział na tych stanowiskach kobiet niż mężczyzn. Prawidłowość ta dotyczy kadry zarządzającej jak i pozostałych pracowników.
- W kategoriach wiekowych do 50. lat udział kobiet w pionie administracji jest większy niż w starszych, świadczy to o utrwalaniu się dysproporcja płci w tym pionie.

## Monitorowanie losów absolwentów

- W dwa lata po skończeniu studiów poza rynkiem pracy pozostaje dwukrotnie więcej kobiet niż mężczyzn. Warto jednak zaznaczyć, że pozostający poza rynkiem pracy stanowią niewielki odsetek wśród absolwentów.
- Mężczyźni na początku kariery zawodowej częściej niż kobiety prowadzą własną działalność gospodarczą, rzadziej są zatrudnieni jako pracownicy najemni.
- Płeć wyraźnie różnicuje zajmowane stanowiska przez absolwentów. Ogólna prawidłowość wskazuje na większy udział mężczyzn na wszystkich stanowiskach oprócz pracowników szeregowych na których częściej zatrudniane są kobiety.
- Powiązanie pracy zawodowej z uzyskanym wykształceniem częściej deklarują mężczyźni niż kobiety.
- Biorąc pod uwagę różne wymiary pracy w dwa lata po skończeniu studiów, stwierdzamy, że sytuacja mężczyzn jest lepsza niż kobiet. Przyczyną takiego stanu rzeczy mogą być wybory dotyczące kierunku studiów. Rynek pracy premiuje tych, którzy posiadają kompetencje aktualnie poszukiwane, a to mężczyźni częściej kończą informatykę, elektronikę, budownictwo, i tym podobne kierunki. Sytuacja absolwentek UZ na rynku pracy jest odzwierciedleniem sytuacji kobiet na rynku pracy w kraju.

## Wymiar dyskryminacji pracownicy pracowników administracji

- Z przeprowadzonego sondażu wśród pracowników i pracowniczek administracji UZ wynika, iż ponad 26% badanych przyznało, że chociaż raz poczuli się dyskryminowani na UZ (ten poziom jest podobny, jak w badaniu ubiegłorocznym).
- 14,% wie, że takie zdarzenie można zgłosić do Pełnomocnika ds. Równego Traktowania.
- 11,1% zgłosiło komuś takie zachowania.
- Uzyskane dane są podstawą do wniosku, że praktyki dyskryminacyjne najczęściej nie są zgłaszane a tym samym ich sprawcy mogą czuć się bezkarnie. Zwiększenie świadomości dotyczących procedur dyskryminacyjnych pracowników i ścieżek zgłaszania takich zdarzeń powinno być priorytetem w działaniach Pełnomocnika ds. Równego Traktowania.
- Najczęściej wskazywanymi przejawami dyskryminacji były kwestie związane z pozycją zawodową: nierówne traktowanie w procesie rekrutacji, lekceważący stosunek i blokowanie awansu.
- Jedna czwarta badanych deklaruje, że należy do grupy narażonej na dyskryminację. Najczęściej wymieniane cechy sprzyjające takim zachowaniom to wiek, światopogląd i płeć.
- Z badań wynika, iż badana kategoria pracowników i pracowniczek przychylnie odnosi się do zmian w języku zachodzących w tym zakresie.
- Ponad 76% wskazało, iż we własnych praktykach językowych często i czasami posługują się feminatywami.
- Badacze dodając w tym sondażu problematykę obecności feminatywów w języku, będą te kwestie monitorować w pozostałych kategoriach (studenci, pracownicy badawczo i badawczo – dydaktyczni). Po kompleksowym monitoringu w tym zakresie zostaną sformułowane bardziej szczegółowe wnioski.

- Struktura płci w kampaniach wizerunkowych jest zrównoważoną – analiza nie pozwoliła wykazać przewagi żadnej z płci.
- Przewaga mężczyzn pojawiała się w przypadku kampanii reklamujących koła naukowe, co wynikało ze specyfiki struktury uczestników tych organizacji, ale było to zrównoważone kampaniami rekrutacyjnymi, itd.
- Treści billboardów w większości mają neutralny językowo charakter. Na tych plakatach, na których występują kobiety nie zawsze pojawiają się feminatywy (w dwóch przypadkach jest to zauważalne – brak: maturzystko w kampanii maturalnej, i naukowiec dla młodej pracowniczki nauki).
- Rekomendujemy wziąć pod uwagę w tworzeniu kampanii promocyjnych uwagi nakreślone wcześniej a związane z mniejszym zainteresowaniem studiami II stopnia przez mężczyzn i utrwalaniem stereotypowych wyborów kierunków studiów.

Uznać należy, że nierówności związane z płcią na Uniwersytecie Zielonogórskim są z jednej strony wynikiem utrwalonych norm, stereotypów i wartości społecznych. Tak można wyjaśnić przewagę kobiet wśród studentów i pracowników administracji uczelni a także wyraźne zróżnicowanie dotyczące bardziej kobiecych i męskich kierunków studiów. Z drugiej strony nierówności związane z płcią są wynikiem często nieuświadamianych i trwałych barier w dostępie do awansów zawodowych i władzy związanej z kierowaniem uczelnią na różnych szczeblach. Kobiety mają mniejsze szanse, aby awansować w strukturze zawodowej i aby sprawować władzę.

## Spis rysunków

RYSUNEK 1. METODOLOGIA BADAŃ.....	5
RYSUNEK 2. RODZAJE BADAŃ WYKORZYSTANYCH W PROJEKCIE.....	6
RYSUNEK 3. UDZIAŁ KOBIET I MĘŻCZYŹN W STRUKTURZE STUDENTÓW PRZYJĘTYCH NA STUDIA W ROKU AKADEMICKIM 2022/23 .....	7
RYSUNEK 4. UDZIAŁ KOBIET I MĘŻCZYŹN W STRUKTURZE GRUP KIERUNKÓW OSÓB PRZYJĘTYCH NA ROK AKADEMICKI 2022/23 .....	8
RYSUNEK 5. ZMIANA UDZIAŁU KOBIET NA STUDIACH STACJONARNYCH I NIESTACJONARNYCH .....	9
RYSUNEK 6. ZMIANA UDZIAŁU MĘŻCZYŹN NA STUDIACH STACJONARNYCH I NIESTACJONARNYCH .....	9
RYSUNEK 7. UDZIAŁ KOBIET I MĘŻCZYŹN W STRUKTURZE GRUP KIERUNKÓW .....	11
RYSUNEK 8. KIERUNKI Z NAJWYŻSZYM UDZIAŁEM KOBIET I MĘŻCZYŹN .....	12
RYSUNEK 9. STRUKTURA STUDENTÓW WEDŁUG POZIOMU STUDIÓW .....	13
RYSUNEK 10. STRUKTURA DOKTORANTÓW W SZKOŁACH DOKTORSKICH OGÓŁEM (%).....	14
RYSUNEK 11. STRUKTURA PŁCI DOKTORANTÓW WEDŁUG SZKÓŁ DOKTORSKICH.....	14
RYSUNEK 12. STRUKTURA ABSOLWENTÓW SZKÓŁ DOKTORSKICH OGÓŁEM (%).....	15
RYSUNEK 13. STRUKTURA PŁCI ABSOLWENTÓW SZKÓŁ DOKTORSKICH .....	15
RYSUNEK 14. STRUKTURA ABSOLWENTÓW OGÓŁEM WEDŁUG PŁCI .....	16
RYSUNEK 15. STRUKTURA PŁCI ABSOLWENTÓW WEDŁUG POZIOMU STUDIÓW .....	16
RYSUNEK 16. STRUKTURA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH OGÓŁEM WEDŁUG PŁCI .....	16
RYSUNEK 17. STRUKTURA PŁCI OSÓB OSIĄGAJĄCYCH AWANS ZAWODOWY .....	17
RYSUNEK 18. AWANSE ZAWODOWE WEDŁUG PŁCI I STANOWISK .....	18
RYSUNEK 19. INSTYTUTY WEDŁUG PŁCI NAUCZYCIELI AKADEMICKICH .....	19
RYSUNEK 20. STRUKTURA WIEKU NAUCZYCIELI AKADEMICKICH ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ I WIEK. ....	20
RYSUNEK 21. STRUKTURA WIEKU NAUCZYCIELI AKADEMICKICH NA STANOWISKACH PROFESORA UCZELNI ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ. ....	21
RYSUNEK 21. STRUKTURA WIEKU NAUCZYCIELI AKADEMICKICH NA STANOWISKACH PROFESORA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ .....	22
RYSUNEK 23. STRUKTURA PŁCI KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ .....	23
RYSUNEK 24. STRUKTURA PŁCI KIEROWNICTWA GRANTÓW NAUKOWYCH .....	24
RYSUNEK 25. STRUKTURA PŁCI UCZESTNIKÓW WYJAZDÓW ERASMUS +.....	24
RYSUNEK 26. STRUKTURA PŁCI KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ W PIONIE ADMINISTRACYJNYM .....	25
RYSUNEK 27. STRUKTURA WIEKU PRACOWNIKÓW ADMINISTRACJI ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ .....	25
RYSUNEK 28. PODEJMOWANIE PRACY W TRAKCIE STUDIÓW .....	26
RYSUNEK 29. OBECNA SYTUACJA ZAWODOWA.....	27
RYSUNEK 30. FORMA OBECNEGO ZATRUDNIENIA .....	27
RYSUNEK 31. STANOWISKO ZATRUDNIENIA .....	28
RYSUNEK 32. POWIĄZANIE PRACY ZAWODOWEJ Z UZYSKANYM WYKSZTAŁCENIEM.....	28
RYSUNEK 33. KONTYNOWANIE NAUKI PO UKOŃCZENIU STUDIÓW NA UZ .....	29
RYSUNEK 34. ZADOWOLENIE Z WYBRANYCH WYMIARÓW PRACY ZAWODOWEJ .....	29
RYSUNEK 35. STRUKTURA ABSOLWENTÓW EXTRA (%) .....	30