

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

dla

**Centrum Astronomicznego im. M. Kopernika
Polskiej Akademii Nauk**

na lata

2023 - 2026



SPIS TREŚCI

| | |
|--|---------|
| I. Wprowadzenie | str. 3 |
| II. Analiza i diagnoza | str. 4 |
| 1. Analiza zatrudnienia w CAMK PAN | str. 4 |
| 2. Analiza wynagrodzeń w CAMK PAN | str. 9 |
| 3. Analiza stopni i tytułów naukowych | str. 11 |
| 4. Diagnoza | str. 12 |
| III. Cele Planu Równości Płci | str. 15 |
| IV. Działania w ramach Planu Równości Płci | str. 17 |
| V. Realizacja Planu | str. 20 |

I. WPROWADZENIE

Centrum Astronomiczne im. Mikołaja Kopernika Polskiej Akademii Nauk (dalej: CAMK PAN) jest instytutem prowadzącym i stymulującym badania naukowe w zakresie astronomii i astrofizyki. Zadaniem instytutu jest łączenie najlepszych danych obserwacyjnych z najbardziej zaawansowanymi modelami teoretycznymi dla dogłębnego zrozumienia procesów astrofizycznych zachodzących we Wszechświecie. W tym celu, naukowcy z CAMK PAN, korzystają z największych na świecie obserwatoriów naukowych, zarówno z tych naziemnych jak i z satelitarnych misji badawczych. Pracownicy zobowiązani są do upowszechniania wyników badań oraz wdrażania ich na potrzeby społeczne i gospodarcze. Niejednokrotnie stają przed trudnym wyborem między rozwojem zawodowym, a stabilizacją rodzinną.

Przeciwdziałanie dyskryminacji na rynku pracy oraz wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn stanowią podstawowe cele Unii Europejskiej, a równość płci jest priorytetowym elementem w Programie Horyzont Europa. Punkt 53 preambuły do rozporządzenia UE ustanawiającego program ramowy brzmi:

Działalność prowadzona w ramach Programu powinna dążyć do zniesienia uprzedzeń ze względu na płeć i różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, do poprawy równowagi między życiem prywatnym i zawodowym oraz propagowania równości kobiet i mężczyzn w obszarze badań naukowych i innowacji, w tym zasady równości wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć (...). Aspekt płci powinien być uwzględniany w treściach z zakresu badań naukowych i innowacji oraz monitorowany na wszystkich etapach cyklu badawczego. Ponadto działalność w ramach Programu powinna mieć na celu wyeliminowanie nierówności oraz promowanie równości i różnorodności we wszystkich aspektach badań naukowych i innowacji w odniesieniu do wieku, niepełnosprawności, rasy i pochodzenia etnicznego, religii lub przekonań oraz orientacji seksualnej.

Głównym celem niniejszego Planu Równości Płci (zwanego dalej: PRP) w CAMK PAN jest zwiększenie świadomości istniejących uprzedzeń i różnic w traktowaniu mężczyzn i kobiet, oraz umożliwienie wszystkim pracownikom i doktorantom równego rozwoju naukowego i osobistego. Swobodny rozwój przekłada się na dobrostan osobisty, bezpieczeństwo i autonomię środowiska akademickiego, a także na podniesienie jakości badań.

PRP został opracowany przez Zespół ds. Równości Płci, w którego skład weszli zarówno pracownicy naukowcy jak i administracyjni. PRP został opracowany na podstawie analiz danych kadrowych oraz płacowych pracowników i doktorantów CAMK PAN, a także na podstawie licznych rozmów członków komisji z pracownikami na różnych szczeblach kariery zawodowej/ naukowej oraz w różnych strukturach CAMK PAN.

PRP jest strategią zwiększania świadomości środowiska naukowego, zaplanowaną na 4 lata: 2023-2026, uwzględniając ewaluację po dwóch latach. PRP opiera się na wyznaczonych celach, które realizowane będą poprzez sprecyzowane działania, a ich skuteczność będzie monitorowana za pomocą określonych wskaźników.

II. ANALIZA I DIAGNOZA

Zespół przeprowadził analizę stanu rzeczy w oparciu o dane kadrowo-płacowe, takie jak: liczba osób, liczba etatów, wynagrodzenie, zajmowane stanowisko oraz funkcja. Dane finansowe pochodzą z października 2021 roku, a dane dotyczące liczby zatrudnionych kobiet i mężczyzn zebrane są na przestrzeni lat 2010-2021.

Część pracowników została ujęta zarówno w analizie dotyczącej rodzaju wykonywanej pracy (tj. praca naukowa, praca administracyjna) jak i pełnionej funkcji (tj. osoba zarządzająca, członek Rady Naukowej). Członkowie Zespołu uznali, że w celu przeprowadzenia pełnej analizy równości płci, warto porównać średnie wynagrodzenia pracowników w poszczególnych strukturach instytutu ze względu na płeć.

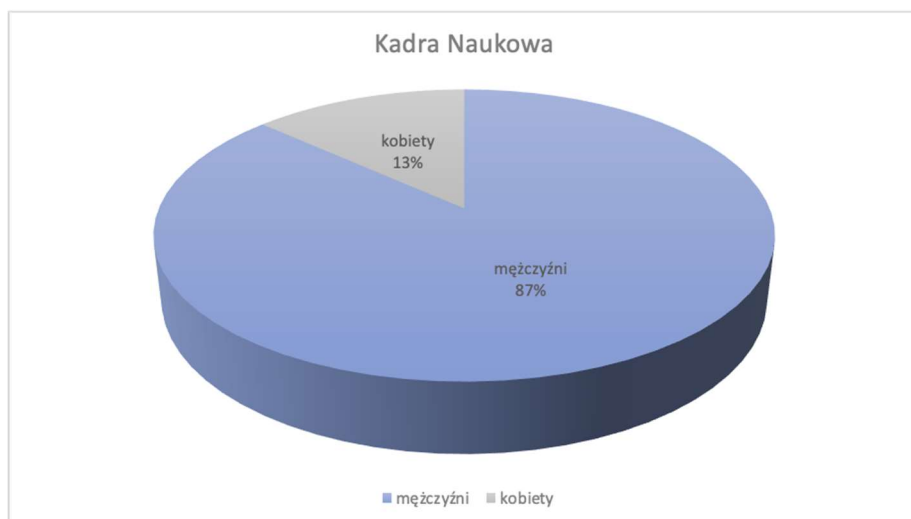
1. ANALIZA ZATRUDNIENIA W CAMK PAN

Do analizy zatrudnienia przyjęto zarówno osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, jak i doktorantów przyjętych do szkoły doktorskiej GeoPlanet oraz realizujących studia doktoranckie w CAMK PAN.

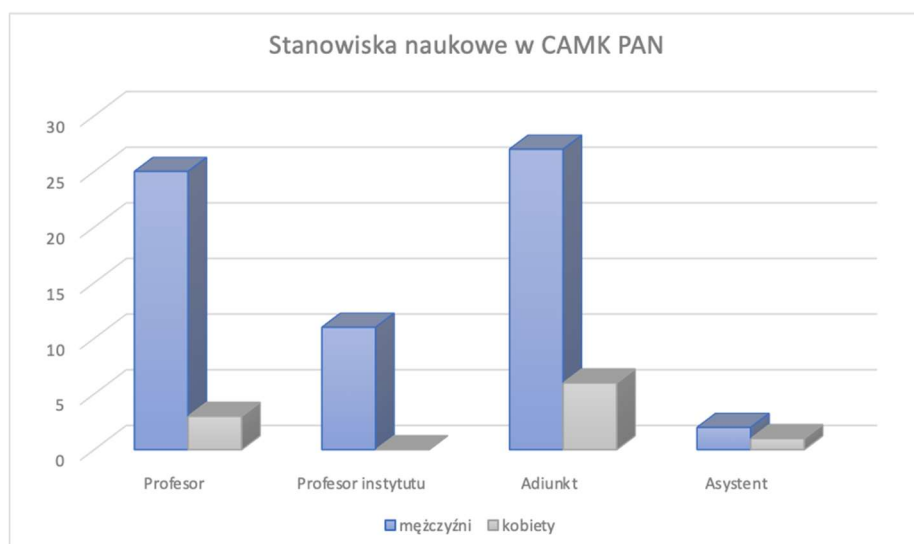
W październiku 2021 roku, w CAMK PAN zatrudnionych było 75 pracowników naukowych oraz 41 osób na studiach doktoranckich i w szkole doktorskiej, co w sumie stanowiło 66% ogółu zatrudnionych, oraz 59 pracowników administracyjnych, technicznych i pomocniczych (34% ogółu zatrudnionych). Odsetek kobiet zatrudnionych w instytucie wynosił 25% wśród wszystkich pracowników i 16% wśród pracowników naukowych łącznie z doktorantami. Poniżej przedstawione zostały statystyki w poszczególnych strukturach CAMK PAN, przy czym osoby odbywające studia doktoranckie zostały przeanalizowane oddzielnie od kadry naukowej.

A) Kadra naukowa

Zatrudnianie pracowników na stanowiska naukowe odbywa się zgodnie z *Regulaminem konkursów na stanowiska pracowników naukowych* obowiązującym w CAMK PAN. W przypadku, gdy zatrudnienie pracownika finansowane jest z projektu (grantu), stosuje się dodatkowo wytyczne narzucone przez instytucję finansującą projekt. Poniższy wykres przedstawia odsetek kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach naukowych z wyłączeniem doktorantów.



Kobiety zatrudnione na stanowiskach naukowych w CAMK PAN stanowią 13% wszystkich zatrudnionych na stanowiskach naukowych. Zdecydowana przewaga mężczyzn widoczna jest na wszystkich stanowiskach naukowych, co przedstawia poniższy histogram, oraz kolejno załączona tabela.



| Kadra naukowa | Liczba osób | Odsetek | Ilość etatów | Odsetek |
|---------------|-------------|---------|--------------|---------|
| Kobiety | 10 | 13% | 9,8 | 15% |
| Mężczyźni | 65 | 87% | 57,75 | 85% |
| Ogółem | 75 | 100% | 67,55 | 100% |

B) Studia doktoranckie - szkoła doktorska

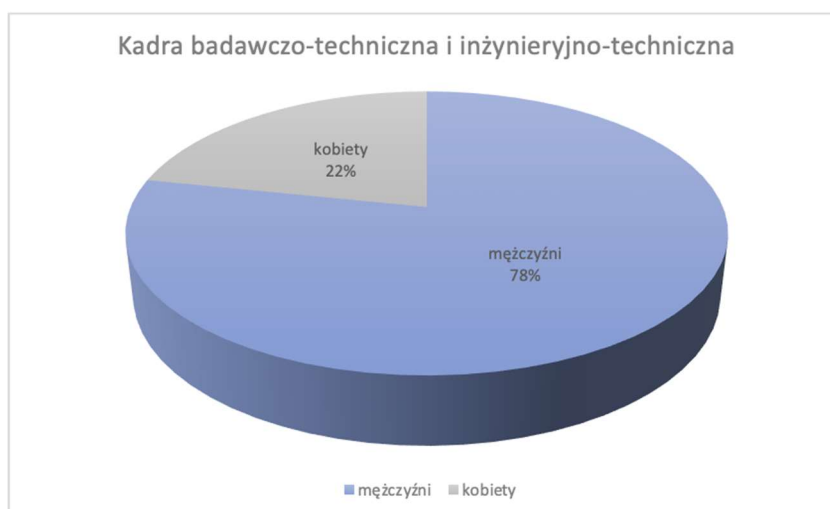
Przyjmowanie doktorantów i doktorantek do szkoły doktorskiej odbywa się zgodnie z *Regulaminem rekrutacji do Szkoły Doktorskiej GeoPlanet*. Rozkład płci wśród doktorantów przedstawia poniższy wykres.



Analogicznie do pracowników zatrudnionych na stanowiskach naukowych, w grupie doktorantów przeważają mężczyźni, którzy stanowią 80% ogółu doktorantów w CAMK PAN.

C) Kadra badawczo-techniczna oraz inżynierjno-techniczna

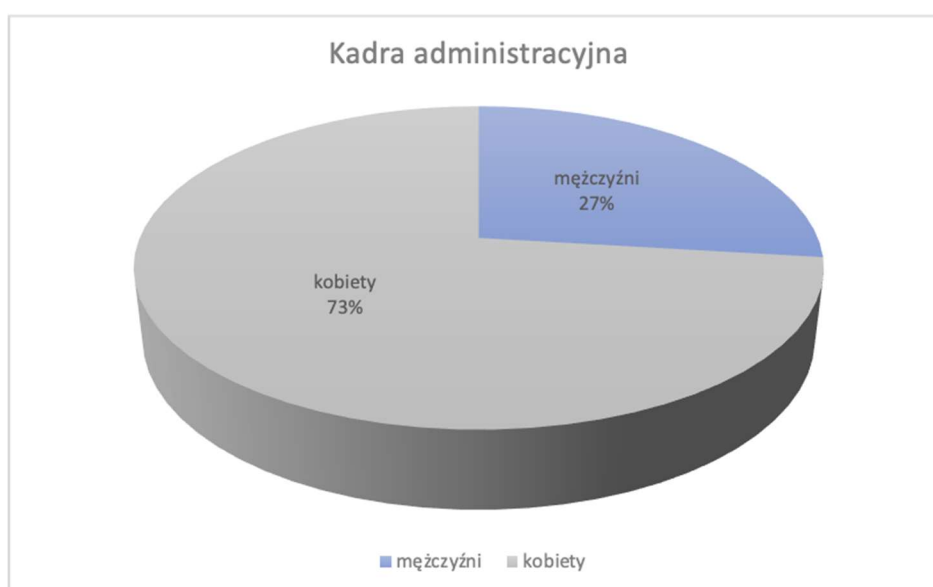
W październiku 2021 r. w CAMK PAN zatrudnionych było na stanowiskach badawczo-technicznych oraz inżynierjnych i technicznych 23 osoby. W dużej mierze są to osoby, których zadania bazują na zakupach i obsłudze infrastruktury informatycznej, obliczeniowej i bibliotecznej, a także pracy w laboratoriach. W instytucie znajduje się stacja naziemnej obsługi pierwszych polskich satelitów naukowych BRITE. Ponadto, w projektach instrumentalnych często niezbędne są osoby na stanowiskach menadżera projektu oraz kontrolera jakości. Poniższy wykres przedstawia odsetek kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach badawczo-technicznych oraz inżynierjnych i technicznych.



Wśród pracowników badawczo-technicznych oraz inżynierskich i technicznych również dominuje płeć męska. Proporcja mężczyzn do kobiet wynosi 18:5, co oznacza, że kobiety stanowią 22% ogółu pracowników tych grup stanowisk.

D) Kadra administracyjna

W skład kadry administracyjnej wchodzi pracownicy działów: księgowości, sekretariatu i administracji, a także osoby z zakładu w Toruniu i AstroCeNcie. Specjalne stanowiska służące obsłudze polskich i międzynarodowych projektów badawczych oraz przetargów publicznych. Osoby zajmujące stanowiska administracyjne przyjmowane są głównie w odpowiedzi na ogłoszenia o pracę publikowane w ogólnopolskich portalach pośrednictwa pracy. Poniższy wykres przedstawia odsetek kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych w CAMK PAN.



Grupa pracowników administracyjnych jest jedyną grupą w CAMK PAN, w której zatrudnionych jest więcej kobiet niż mężczyzn. Kobiety stanowią tu 73% całej grupy pracowników administracyjnych.

E) Kadra pomocnicza

W skład kadry pomocniczej wchodzi portierzy, osoby sprzątające instytut oraz osoby dokonujące napraw i drobnych remontów. Poniższy diagram przedstawia odsetek kobiet i mężczyzn wchodzących w skład kadry pomocniczej.



F) Kadra zarządzająca

W celu analizy kadry zarządzającej w jej skład zaliczono: dyrekcję instytutu, kierowników poszczególnych zakładów oraz kierowników działów, a także kierownika szkoły doktorskiej i prezydium Rady Naukowej CAMK PAN. Podział ze względu na płeć przedstawia poniższy wykres.

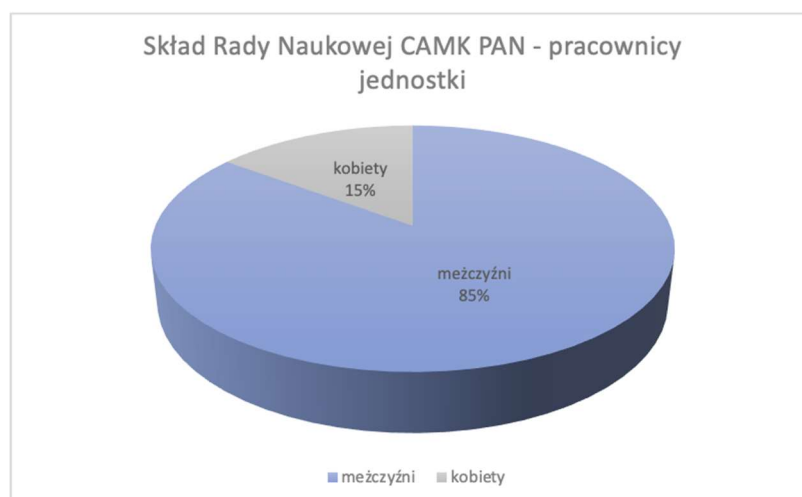
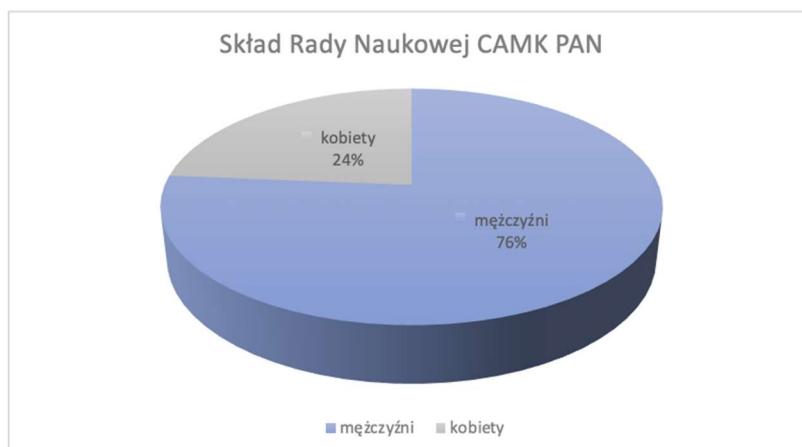


W tej grupie widoczna jest znacząca dysproporcja w liczbie osób reprezentujących poszczególne płcie.

G) Rada Naukowa CAMK PAN

Rada Naukowa CAMK PAN jest najwyższym ciałem opiniotwórczym i ustawodawczym w instytucie. Podejmuje uchwały w sprawach naukowych jak i przeprowadza postępowania awansowe. Zgodnie ze statutem, co najmniej 30% (w obecnej kadencji - 32%) Rady Naukowej składa się z członków niebędących pracownikami CAMK PAN, dlatego poniżej widnieją dwa wykresy.

Pierwszy obrazuje rozkład płci w całej Radzie Naukowej CAMK PAN, a drugi - tylko w grupie członków Rady będących jednocześnie pracownikami jednostki.



Przedstawiciele Rady Naukowej CAMK PAN również w większości stanowią mężczyźni - jest to 76% ogółu przedstawicieli Rady (kobiety 24%). Statystyka pogarsza się, jeśli rozważymy członków Rady Naukowej będących przedstawicielami jednostki, gdzie mężczyźni stanowią aż 85%, a kobiety tylko 15%. Liczby te pokrywają się jednak z odsetkiem kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach naukowych w CAMK PAN.

Warto tu również zwrócić uwagę, iż 3-osobowe Prezydium Rady składa się wyłącznie z mężczyzn.

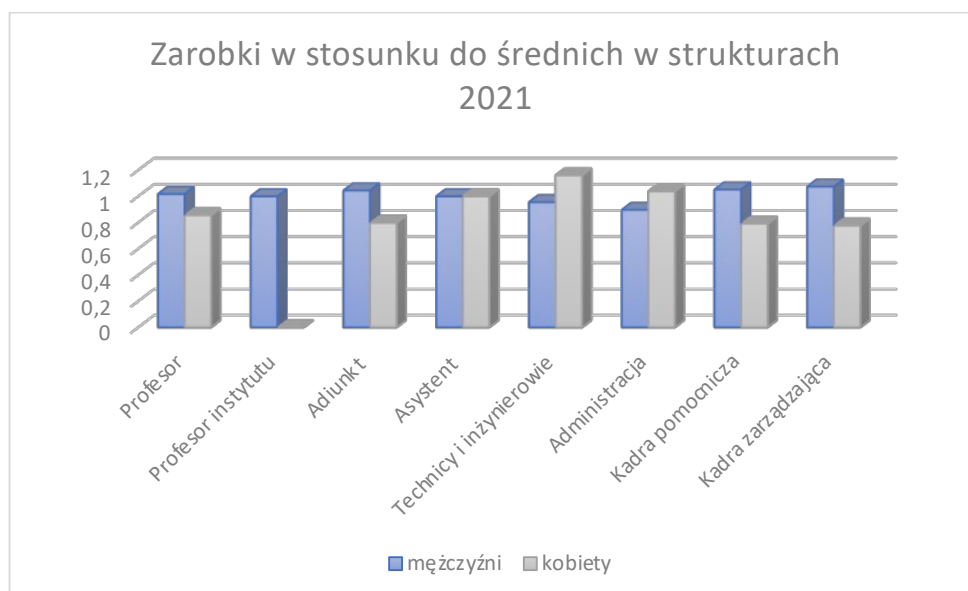
2. ANALIZA WYNAGRODZEŃ W CAMK PAN, stan na 10.2021 r.

Do analizy wynagrodzeń przyjęto wszystkie składniki wynagrodzeń w przeliczeniu na pełny etat, tj.: wynagrodzenie zasadnicze, staż pracy, dodatki funkcyjne, premie uznaniowe, premie naukowe uzależnione od indywidualnych wyników pracy naukowej, dodatki wynikające z udziału w realizacji projektów naukowych.

Średnie wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę w CAMK PAN w październiku 2021 roku wynosiło 10 605,15 zł brutto. Średnie wynagrodzenie

mężczyzn było o 6% wyższe, a średnie wynagrodzenie kobiet było o 16% niższe. Mediana w tym miesiącu wyniosła 9 413,68 zł. Mediana wynagrodzeń mężczyzn była o 17% wyższa, a mediana wynagrodzeń kobiet o 11% niższa.

Poniżej przedstawiamy diagram ukazujący różnice zarobków kobiet i mężczyzn w stosunku do średnich wynagrodzeń w poszczególnych strukturach jednostki.



A) Kadra naukowa

Wśród struktur kadry naukowej, kobiety zarabiają mniej od mężczyzn. Poczynając od stanowiska profesora, kobiety zarabiają mniej od mężczyzn zatrudnionych na tym samym stanowisku średnio o 16%. Niemniej, jeżeli przeanalizujemy medianę wynagrodzeń wśród osób zatrudnionych na stanowisku profesora, to mediana wynagrodzeń mężczyzn jest o 12% niższa od mediany wynagrodzeń kobiet.

Duża dysproporcja w zarobkach w grupie profesora instytutu wynika z faktu, że w roku 2021 nie było w CAMK PAN ani jednej kobiety na tym stanowisku.

Jeżeli chodzi o wynagrodzenia osób pracujących na stanowisku adiunkta, to kobiety zarabiają mniej średnio o 24% od mężczyzn. Mediana wynagrodzeń kobiet jest niższa od mediany wynagrodzeń mężczyzn o 29%.

Wyjątek w dysproporcjach płac stanowią asystenci, których zarobki kształtują się na zbliżonym poziomie.

B) Studia doktoranckie - szkoła doktorska

Uczestnicy studiów doktoranckich oraz szkoły doktorskiej otrzymują stypendia płatne z projektów badawczych w wysokościach ustalonych przez instytucje finansujące te projekty lub ze środków CAMK PAN. Stypendia finansowane ze środków CAMK PAN są jednakowe dla wszystkich doktorantów, niezależnie od płci bądź są przyznawane w drodze konkursu, którego kryteria są wyłącznie naukowe.

C) Kadra badawczo-techniczna oraz inżynieryjno-techniczna

W grupie pracowników badawczo-technicznych oraz inżynieryjnych i technicznych, średnie wynagrodzenie kobiet jest wyższe od średniego wynagrodzenia mężczyzn o 18%. Mediana zarobków kobiet jest wyższa od mediany zarobków mężczyzn i w tym przypadku różnica wynosi 2%.

D) Kadra administracyjna

W grupie pracowników administracji, kobiety zarabiają więcej od mężczyzn. Tutaj kobiety zarabiają średnio o 14% więcej. Mediana wynagrodzeń mężczyzn jest niższa od mediany wynagrodzeń kobiet o 7%.

E) Kadra pomocnicza

Wśród pracowników pomocniczych, średnie wynagrodzenie mężczyzn jest wyższe o 33% od średniego wynagrodzenia kobiet.

F) Kadra zarządzająca

Średnie wynagrodzenie mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach zarządczych jest wyższe o 38% od średniego wynagrodzenia kobiet zatrudnionych również na stanowiskach zarządczych. Różnica mediany wynagrodzeń mężczyzn i kobiet jest na zbliżonym poziomie. Należy tu jednak zauważyć, iż 4 osoby (mężczyźni) są jednocześnie pracownikami naukowymi, których praca naukowa ma wpływ na dodatkowe wynagrodzenie finansowane z innych źródeł.

G) Rada Naukowa CAMK PAN

Członkowie Rady Naukowej nie otrzymują wynagrodzenia ani za członkostwo w Radzie, ani za udział w poszczególnych posiedzeniach. 32% członków Rady nie jest zatrudnionych w CAMK PAN, więc Zespół odstąpił od przeprowadzania analizy finansowej w tej grupie.

3. ANALIZA STOPNI I TYTUŁÓW NAUKOWYCH

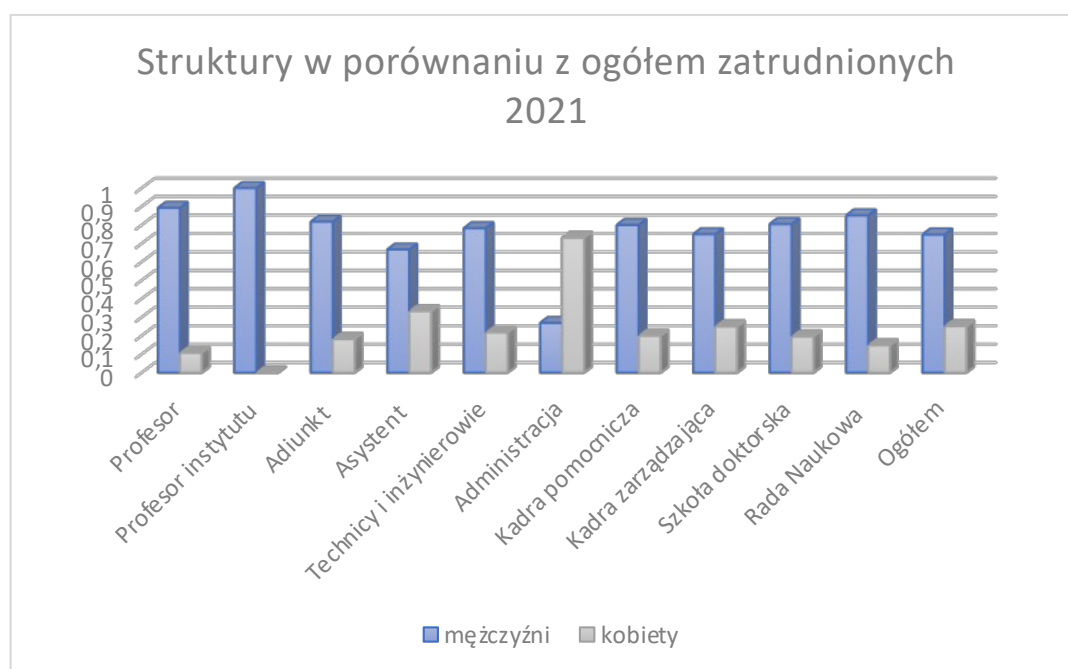
Po raz pierwszy stopień doktora nadano w CAMK PAN 25 stycznia 1980 roku. Od tego czasu, do 31 grudnia 2022 roku, tj. przez 42 lata, Rada Naukowa CAMK PAN nadała 126 stopni doktora. 23 stopnie nadano kobietom, co stanowi 18% ogółu nadanych stopni.

Jeżeli chodzi o nadanie stopnia doktora habilitowanego, statystyki się pogarszają. Od pierwszego nadania stopnia doktora habilitowanego, które miało miejsce 28 czerwca 1996 roku do 31 grudnia 2022 roku, Rada Naukowa CAMK PAN nadała 36 stopni doktora habilitowanego, z czego 11% stanowiły stopnie nadane kobietom.

Pierwszy tytuł profesora został nadany w 1997 roku, a do dnia dzisiejszego tytuł profesora otrzymało łącznie 30 osób, z czego 20% stanowiły kobiety.

4. DIAGNOZA

W każdej z analizowanych grup pracowników występują spore dysproporcje w liczbie zatrudnianych kobiet i mężczyzn. Niemniej całościowy przegląd danych dotyczących płci w zależności od grupy zatrudnienia w CAMK PAN odzwierciedla trendy wynikające z jej specyfiki. Odsetek kobiet decydujących się na karierę naukową w naukach fizycznych, w tym w astronomii, jest istotnie mniejszy niż odsetek mężczyzn („She Figures 2021”). Natomiast zawody związane z administracją, księgowością czy sprawami pracowniczymi są chętniej podejmowane przez kobiety. Taki stan rzeczy przedstawia poniższy histogram porównujący rozkład płci we wszystkich strukturach pracowniczych jednostki, przy czym dane liczbowe pochodzą z października 2021 r.



Jedynie w grupie reprezentującej administrację, która stanowi 14,9% ogółu pracowników, przeważają kobiety.

Pracownicy naukowci zatrudniani są w drodze konkursu, wyłącznie na podstawie ocen merytorycznych, gdzie kryteriami oceny kandydata/kandydatki są kwalifikacje, kompetencje oraz jakość prowadzonych badań naukowych. Reguły te są jasno sygnalizowane w ogłoszeniach konkursowych.

System wynagradzania i premiowania pracowników zatrudnionych w CAMK PAN jest niezależny od płci. Wynagrodzenia i premie zależą od zajmowanego stanowiska, doświadczenia, stażu pracy, wykształcenia, osiągnięć naukowych, zasad wynagradzania instytucji finansującej (w przypadku udziału w projektach naukowych) lub pełnionej funkcji zarządczej.

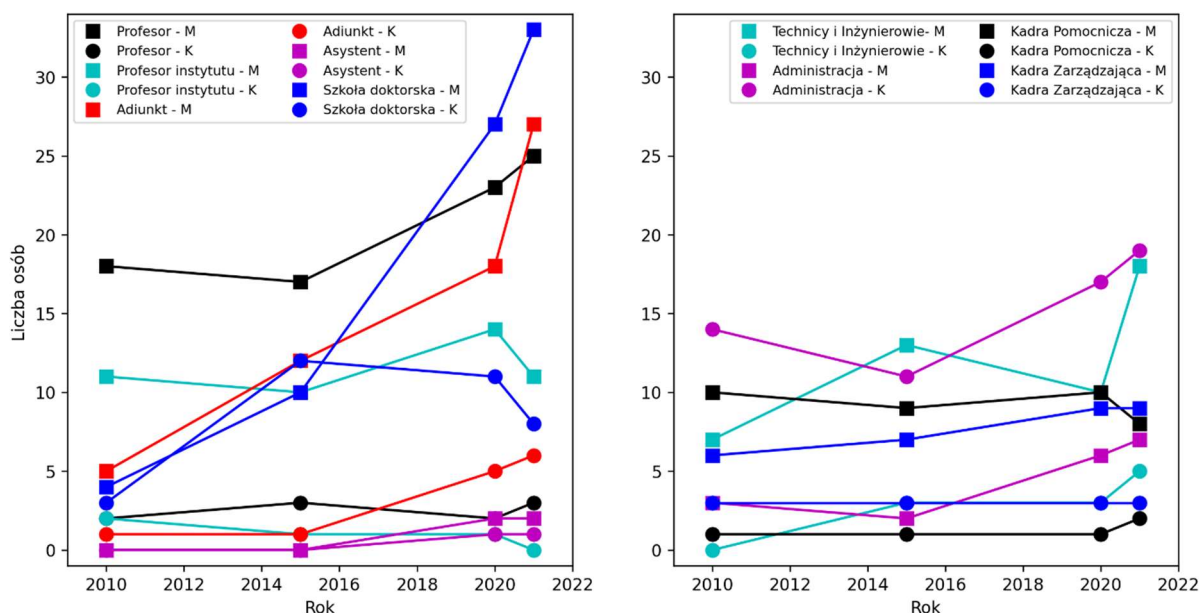
Analogicznie do pracowników zatrudnionych na stanowiskach naukowych, w grupie doktorantów przeważają mężczyźni, którzy stanowią 80% ogółu doktorantów w CAMK PAN. Można zatem wnioskować, że głęboka polaryzacja ze względu na płeć następuje już na etapie decyzji o podjęciu studiów doktoranckich. W procesie

rekrutacji do szkoły doktorskiej na rok akademicki 2021/ 2022 złożono 62 aplikacje. Zaledwie 31% stanowiły aplikacje kobiet. Na rozmowę rekrutacyjną zaproszono 44% ogółu aplikujących, z czego tylko 19% stanowiły kobiety. Oferty złożono 8 osobom, w tym jednej kobiecie. Statystycznie nieco lepiej przedstawia się rekrutacja do szkoły doktorskiej na rok akademicki 2022/2023. Złożono tu 40 aplikacji, a 30% stanowiły aplikacje kobiet. Do szkoły przyjęto 5 osób, w tym 1 kobietę.

Odsetek kobiet wśród studentów doktorantów na tle wszystkich osób zatrudnionych wynosi 4,6% i doskonale odzwierciedla odsetek kobiet zajmujących stanowiska naukowe wynoszący 5,7%.

W celu zobrazowania jak zmieniał się odsetek zatrudnienia kobiet i mężczyzn we wszystkich strukturach CAMK PAN na przestrzeni lat, przedstawiamy wykres rozkładu płci w latach 2010 - 2021.

Rozkład zatrudnienia ze względu na płeć na przestrzeni lat. Kwadraty - Mężczyźni - M, Kółka - Kobiety - K



Widać z rysunku, że trendy w rozkładzie płci niewiele się zmieniają na przestrzeni jedenastu lat. Pomimo rozwoju instytutu oraz zwiększającej się liczby pracowników, procent kobiet pracujących w CAMK zmieniał się z 28% w 2010 przez 30% w 2015 do 25% w roku 2020 oraz 2021.

W grupach naukowych (lewy panel powyższego rysunku) wzrost liczby pracowników zwiększa się głównie wśród mężczyzn. Odsetek kobiet na stanowiskach naukowych zmieniał się od 17% (2010 r.) przez 25% (2015 r.) do 19% (2020 r.) i finalnie 16% w 2021 roku.

W grupie pracowników administracyjnych przeważają kobiety. Ich odsetek zmienia się nieznacznie malejąc z 82% w roku 2010 do 74% w roku 2021.

W instytucie są w pełni przestrzegane przepisy Kodeksu Pracy, a w szczególności zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych i rodzicielskich. Charakter pracy pracowników naukowych jest zadaniowy toteż obecność pracownika w jednostce

w pełnym wymiarze czasu pracy nie jest wymagana. Pandemia COVID-19 wymusiła umożliwienie pracy zdalnej pozostałym pracownikom CAMK PAN, z wyłączeniem grupy pracowników pomocniczych, którym rodzaj wykonywanej pracy uniemożliwia jej świadczenie zdalnie. Forma pracy zdalnej jest szczególnym udogodnieniem dla pracowników będących rodzicami małych dzieci lub zmagających się z problemami zdrowotnymi. Ponadto, samodzielni pracownicy naukowi, z uwagi na uczestniczenie w różnych projektach oraz po przekroczeniu wieku emerytalnego, mają możliwość pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.

III. CELE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

1. Równość płci na stanowiskach zarządczych.
(Gender balance in leadership and decision-making)

W instytucie powinny zaistnieć mechanizmy sprzyjające rozwojowi zawodowemu i wyrównywaniu szans w życiu naukowym pracowników. Mechanizmy te powinny być szczególnie przemyślane, tak aby odpowiadały na faktyczne potrzeby zatrudnianych kobiet i mężczyzn, a jednocześnie dały się zrealizować z pomocą zasobów finansowych jednostki. Podjęte działania powinny prowadzić do zwiększenia liczby kobiet deklarujących chęć pracy na stanowiskach zarządczych w CAMK PAN oraz zwiększyć ich aktywność w aplikowaniu o projekty naukowe.

2. Równość płci w procesach rekrutacyjnych.
(Gender equality in recruitment and career progression)

Do podziału ze względu na płeć może dochodzić w momencie rekrutacji na nowe stanowiska pracy. Dotyczy to w szczególności kadry naukowej, która nieustannie zmienia swoje zasoby osobowe ze względu na inicjowanie nowych miejsc pracy w pozyskiwanych projektach badawczych. Naturalnym celem PRP powinno być zwiększenie świadomości osób rekrutujących o istniejących w CAMK PAN dysproporcjach wśród zatrudnionych kobiet i mężczyzn oraz wypracowanie metod niwelowania ewentualnych nieświadomych uprzedzeń płciowych (unconscious bias).

3. Popularyzacja nauk astronomicznych wśród dzieci i młodzieży.
(Integration of the gender dimension into research and teaching content)

Kariery naukowe często wykluwają się już na etapie kształcenia szkolnego i są silnie zdeterminowane kulturowo. Dlatego popularyzacja nauki astronomii w szkołach podstawowych i liceach może znacznie zwiększyć zainteresowanie kobiet tą dziedziną. Szczególnie istotne jest pokazywanie młodym ludziom, że kobiety potrafią wykonywać wartościowe i ciekawe badania naukowe w zakresie astronomii i astrofizyki, i że osiągają one porównywalne do mężczyzn sukcesy zawodowe, np. w 2021 roku pierwsza kobieta otrzymała nagrodę Nobla w dziedzinie fizyki za swoje osiągnięcia w astrofizyce.

4. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć i obalanie szkodliwych stereotypów.
(Measures against gender-based violence including sexual harassment)

Niezwykle ważnym elementem strategii wyrównywania szans kobiet i mężczyzn jest uświadamianie pracowników i pracownic o istnieniu przemocy ze względu na płeć. Przemoc może być odczuwana np. w sytuacjach, gdy wielokrotnie przekazywane są szkodliwe stereotypy panujące w kulturze, które eliminują społecznie którąś z płci.

Celem jednostki powinno być zwiększanie świadomości pracowników obu płci w zakresie przeciwdziałania wszelkim formom mobbingu.

5. Rozwiązania wzmacniające równowagę między życiem zawodowym a osobistym.
(Work-life balance and organisational culture)

Jednostka powinna dążyć do uwzględniania potrzeb pracowników wynikających z dodatkowych ról, których podejmują się w życiu osobistym. W szczególności na uwagę zasługują sytuacje dotyczące wykluczania z życia zawodowego ze względu na opiekę nad dziećmi lub nad osobami tego wymagającymi. Należy podjąć działania zmniejszające stres spowodowany łączeniem obowiązków służbowych i prywatnych oraz poprawiające ogólny dobrostan psychofizyczny pracowników. Należy również zwrócić uwagę na potrzeby doktorantów oraz młodych pracowników naukowych, którzy nie potrafią określić swojego miejsca w świecie naukowym. Stresu dostarcza im fakt, iż nie do końca wiadomo jak potoczy się ich kariera naukowa, toteż w wielu instytutach na całym świecie wdraża się działania niwelujące ten stres.

IV. DZIAŁANIA W RAMACH PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

W ramach wyżej wymienionych celów PRP, CAMK PAN powinno podjąć długoterminowe działania związane z poszanowaniem wartości równościowych, w szczególności ze względu na płeć. Zasadnym wydaje się przeciwdziałanie dyskryminacji oraz promocja równości traktowania oraz wzajemnego szacunku. Zespół ustalił, że następujące działania mogą przyczynić się do kształtowania postaw prorównościowych, efektem których będzie zwiększenie udziału obu płci w poszczególnych strukturach CAMK PAN.

1. Równość płci na stanowiskach zarządczych.

| Działania | Termin realizacji |
|--|--|
| Przeprowadzenie diagnozy potrzeb zatrudnionych w CAMK PAN kobiet i mężczyzn, która pozwoli odpowiedzieć na pytania, jakiego rodzaju problemy napotykają na swojej drodze zawodowej oraz jakiego wsparcia oczekują. | do końca 2023 roku |
| Zorganizowanie szkolenia z zakresu pisania wniosków o projekty badawcze i programy oferujące wyjazdy dla pracowników naukowych. | do 06.2024 |
| Przeprowadzenie ankiety dotyczącej potrzeb rozwijania umiejętności miękkich, na przykład asertywności lub radzenia sobie ze stresem lub presją czasu czy środowiska. Następnie realizowanie szkoleń wg potrzeb i możliwości finansowych CAMK PAN. | ankieta - do 06.2024 1-sze szkolenie – do końca 2024 roku |

2. Równość płci w procesach rekrutacyjnych.

| Działania | Termin realizacji |
|--|--------------------------|
| Stosowanie języka neutralnego płciowo w ogłoszeniach o pracę. | od razu |
| W miarę możliwości zapewnienie obecności przynajmniej jednego przedstawiciela płci wśród kandydatek i kandydatów zaproszonych na rozmowy kwalifikacyjne. | od razu |
| Promocja ofert pracy wśród mężczyzn kandydujących na stanowiska w obszarach sfeminizowanych i kobiet kandydujących na stanowiska w obszarach zmaskulinizowanych. | od razu |

3. Popularyzacja nauk astronomicznych wśród dzieci i młodzieży.

| Działania | Termin realizacji |
|---|--------------------------|
| Wspomaganie w organizacji Olimpiady z astronomii i astrofizyki. | do końca 2024 roku |
| Aktywna organizacja dni otwartych CAMK PAN oraz uczestnictwo w Festiwalach Nauki i Piknikach Naukowych. | do końca 2024 roku |
| W każdy poniedziałek w instytucie prowadzone są wykłady popularne dla szerokiego grona odbiorców, niemniej warto zorganizować taki wykład skierowany w szczególności do dzieci i młodzieży. | do końca 2024 roku |

4. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć i obalanie szkodliwych stereotypów.

| Działania | Termin realizacji |
|--|--------------------------|
| Przeprowadzenie ankiety wśród pracowników i doktorantów CAMK PAN, której celem będzie identyfikacja szkodliwych oraz potencjalnie niebezpiecznych zachowań przemocowych ze względu na płeć, a także monitoring poziomu bezpieczeństwa pracowników. | do 10.2023 roku |
| Stworzenie listy szkoleń dla pracowników i doktorantów CAMK PAN w oparciu o wskazane potrzeby i wyniki ankiety, o której mowa powyżej. | do końca 2023 roku |
| Weryfikacja istniejących procedur dotyczących postępowania w przypadkach dyskryminacji czy mobbingu w CAMK PAN. | do końca 2023 roku |
| Dla chętnych pracowników i doktorantów zorganizowanie szkolenia w zakresie prorównościowym. | do końca 2024 roku |

5. Rozwiązania wzmacniające równowagę między życiem zawodowym a osobistym.

| Działania | Termin realizacji |
|---|--------------------------|
| Przeprowadzenie analizy potrzeb doktorantów w zakresie harmonizowania studiów z życiem prywatnym. | do 06.2023 roku |
| Przeprowadzenie analizy potrzeb pracowników z punktu widzenia godzenia pracy zawodowej z życiem prywatnym, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb pracowników i pracownic, którzy sprawują opiekę nad dziećmi lub osobami zależnymi. | do 06.2023 roku |

| | |
|---|--------------------|
| Opracowanie planu wsparcia dla rodziców lub osób, które wznawiają pracę zawodową po długotrwałym urlopie spowodowanym opieką nad dzieckiem lub osobą zależną. | do końca 2024 roku |
|---|--------------------|

V. REALIZACJA PLANU.

Realizacja PRP w CAMK PAN powinna być wdrażana i monitorowana przez specjalnie powołany do tego celu zespół składający się z wybranych pracowników naukowych i administracyjnych ze szczególnym uwzględnieniem osób zarządzających poszczególnymi strukturami. W CAMK PAN należy powołać Pełnomocnika ds. równości płci, którego głównym zadaniem będzie nadzorowanie realizacji PRP w latach 2023-2026. Po dwóch latach należy przeprowadzić badanie ewaluacyjne realizacji PRP, w którym zostaną zweryfikowane wskaźniki dla każdego celu. Na działania związane z realizacją PRP powinny być przeznaczone odpowiednie środki finansowe. Sam plan i sposoby jego wdrożenia oraz przyjmowane rozwiązania będą podlegały corocznej weryfikacji i aktualizacji dokonywanej przez Pełnomocnika oraz wspierający go Zespół.

Wskaźniki świadczące o osiągnięciu postawionych celów PRP:

1. Zwiększenie udziału kobiet w rozmowach rekrutacyjnych do szkoły doktorskiej - monitorowanie w sprawozdaniach kierownika SD.
2. Wdrożenie, a następnie monitorowanie udziału płci w aplikacjach na stanowiska naukowe w CAMK PAN.
3. Monitorowanie rozkładu płci w strukturach CAMK PAN.
4. Zwiększenie satysfakcji zawodowej osób mających pod opieką dzieci i inne osoby zależne.
5. Wdrożenie ankiety i monitorowanie zadowolenia pracowników i doktorantów z godzenia pracy zawodowej z życiem prywatnym we wszystkich strukturach pracowniczych.
6. Zwiększenie poziomu bezpieczeństwa w kontekście przemocy ze względu na płeć.
7. Zwiększenie poziomu świadomości i bezpieczeństwa w zakresie przeciwdziałania mobbingowi w CAMK PAN.

Wdrożenie oraz realizacja działań wskazanych w PRP w latach 2023-2026 powinny zmniejszyć dysproporcje obu płci w Centrum Astronomicznym im. Mikołaja Kopernika Polskiej Akademii Nauk oraz przyczynić się do zwiększenia komfortu pracy i życia osobistego zarówno pracowników jak i doktorantów. Dobre samopoczucie w pracy bezpośrednio przekłada się na osiągnięcia zawodowe i rozwój karier.

Literatura:

Gender Equality in Academia and Research^[1] GEAR tool step-by-step guide

Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans

She figures 2021