



Załącznik Nr 1 do Zarządzenia
Dyrektor CBK PAN Nr 10/2022 z dnia
29 czerwca 2022 r.

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

Centrum Badań Kosmicznych PAN

Streszczenie

Plan równości płci dla Centrum Badań Kosmicznych Polskiej Akademii Nauk, zwanego dalej Centrum, jest dokumentem mającym na celu określenie działań równościowych na lata 2022-26.

Autorki

Grzegorzczak A., Nastula J., Długosz A., Zielińska E.

Konsultacje

Barciński T., Gurgurewicz J., Mostowy K., Pożoga M., Roszkowska W., Rothkaehl J.,
Tomasik M., Wikiński M.



Spis treści

I.	Wprowadzenie.....	2
II.	Diagnoza	3
1.	<i>Stan zatrudnienia.....</i>	3
2.	<i>Przepisy wewnętrzne dotyczące rekrutacji i ustalania wynagrodzenia pracownika</i>	9
3.	<i>Przepisy dotyczące elastycznych form świadczenia pracy.....</i>	10
4.	<i>Przeciwdziałanie mobbingowi</i>	11
III.	Cele Planu	12
IV.	Środki służące realizacji celów.....	14
V.	Źródła.....	15



I. Wprowadzenie

Równość płci jest jedną z fundamentalnych wartości Unii Europejskiej, obejmującą również środowisko naukowe. Centrum jest wiodącym ośrodkiem w Polsce w obszarze badań kosmicznych. Poprzez niniejszy dokument Centrum zamierza realizować politykę, która przyczyni się do stworzenia miejsca pracy zapewniającego wszystkim swoim pracownikom i pracownikom dobre warunki pracy i rozwoju naukowego oraz będzie wspierało maksymalne wykorzystanie ich potencjału i talentów, przy jednoczesnym dbaniu o równowagę pomiędzy karierą zawodową a życiem prywatnym.

Komisja Europejska cyklicznie prezentuje wyniki badań dotyczące równości płci w obszarze badań i rozwoju. Dokument zatytułowany: „[She Figures 2021](#)” wskazuje na, niezmienną od 2018 r., dysproporcję pomiędzy udziałem kobiet i mężczyzn w rozwijaniu kariery naukowej. Podobnie rzecz się ma w CBK PAN – na najwyższych stanowiskach naukowych kobiety stanowią 1/3 ogółu. Jednocześnie należy podkreślić, że kobiety stanowią większość wśród kierownictwa Instytutu.

Warto także zwrócić uwagę na fakt, że wybuch epidemii COVID-19 przyczynił się do pogłębiania nierówności, co znalazło odbicie w znaczącym spadku liczby publikacji zgłaszanych przez kobiety. Jak wskazywały wyniki badań^{1, 2}, przyczyną tego stanu było zamknięcie placówek opieki dla małych dzieci oraz szkół, w wyniku czego kobiety w sposób nieproporcjonalnie większy od mężczyzn były obciążone łąčeniami funkcji opiekuńczej z pracą zawodową. Jednym z celów powinno być zatem przeciwdziałanie zjawisku zmniejszenia zaangażowania się kobiet w rozwój kariery naukowej.

Jednocześnie należy podkreślić, że CBK PAN jest instytutem multidyscyplinarnym, działającym w trzech dyscyplinach naukowych: astronomii, naukach o Ziemi i środowisku oraz automatyce, elektronice i elektrotechnice, należących do grupy tzw. STEM³, w której kobiety są silnie niedoreprezentowane zarówno na świecie, w Europie, jak i w Polsce⁴. Ta specyfika została uwzględniona w Planie równości płci CBK PAN.

¹ Unequal effects of the COVID-19 pandemic on scientists, Nature Human Behaviour volume 4, pages 880–883 (2020); <https://www.nature.com/articles/s41562-020-0921-y>;

² Wpływ pandemii COVID-19 na pracę zdalną – perspektywa pracownika, A. Dolot, e-mentor 2020, s. 35-43

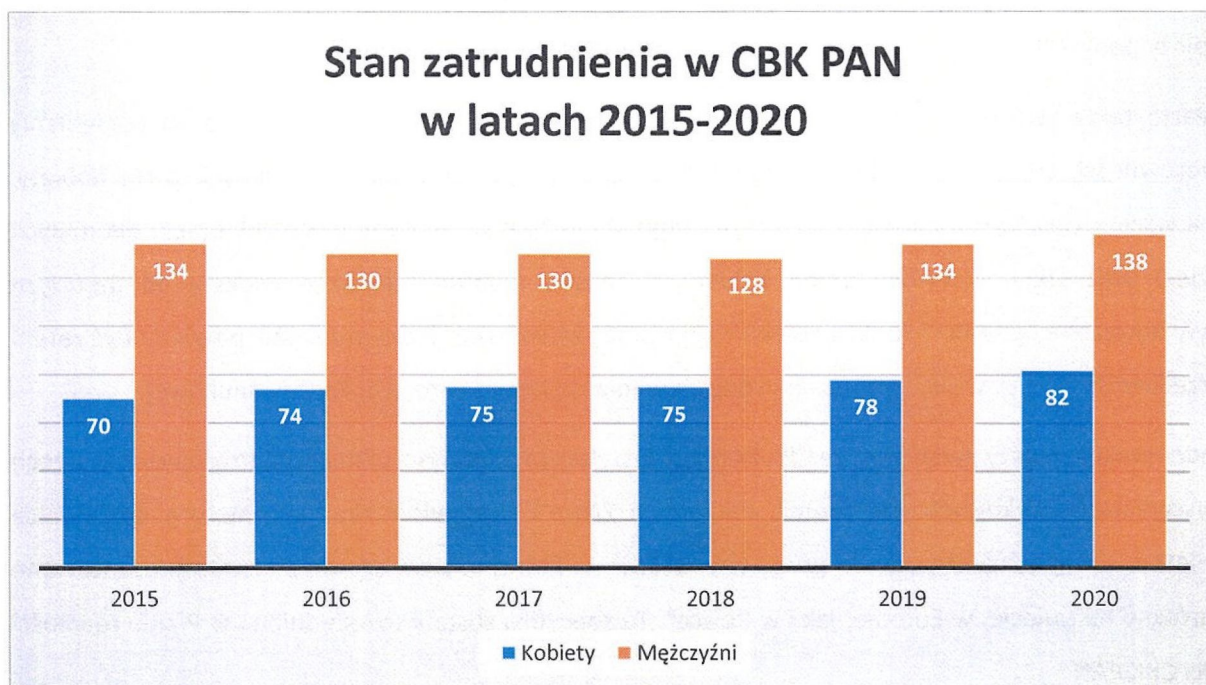
³ STEM to akronim od słów z języka angielskiego: Science, Technology, Engineering, Mathematics, czyli grupy nauk ścisłych oraz przyrodniczo-techniczno-matematycznych.

⁴ Vide Raport ONZ UNESCO oraz Raport Parlamentu Europejskiego

II. Diagnoza

1. Stan zatrudnienia

Stan zatrudnienia w Centrum w latach 2015-20, pomijając niewielkie wahania, pozostawał niezmienny (Wykres 1). Liczba kobiet zatrudnionych w Centrum systematycznie, choć nieznacznie rosła w analizowanym przedziale czasowym. W 2015 r. kobiety stanowiły ok. 34% ogółu pracowników, na koniec 2020 r. już ponad 37% ogółu pracowników. Udział kobiet był zatem na poziomie wyższym niż dla całej Unii Europejskiej, który wynosił 32,8% w 2018 r.⁵. Należy zwrócić uwagę, że Centrum – ze względu na obszar prowadzonych badań – w przeważającej większości zatrudnia absolwentów kierunków ścisłych i technicznych. Wśród absolwentów tych kierunków wciąż obserwowany jest niski odsetek kobiet^{6,7}. Ma to bezpośrednie przełożenie na liczbę kobiet, które potencjalnie mogą rozpocząć karierę naukową w obszarze studiów kosmicznych.



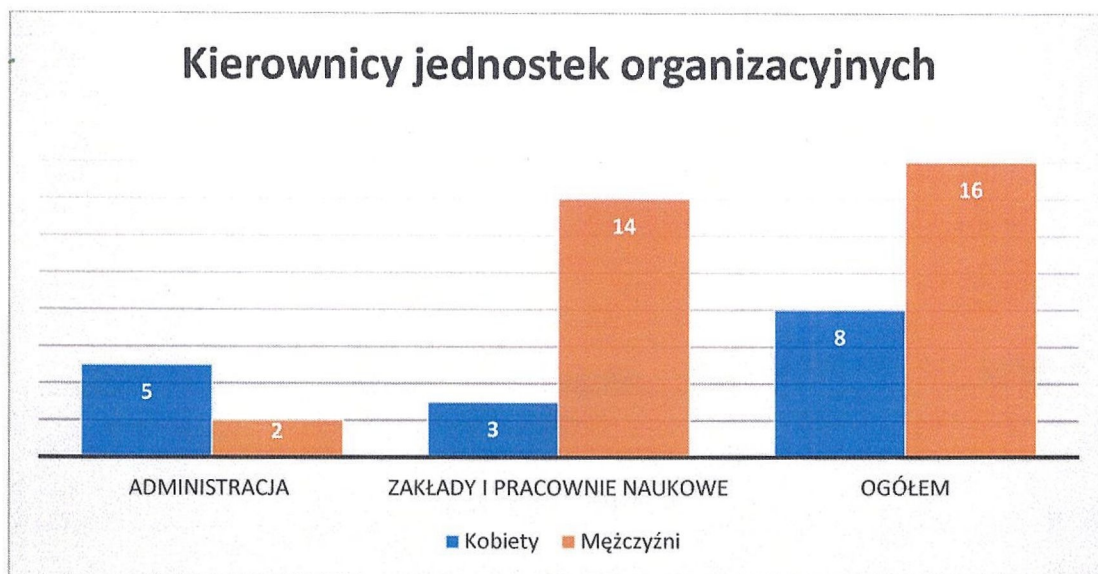
WYKRES 1 LICZBA ZATRUDNIONYCH KOBIET I MĘŻCZYŹN W PODZIALE NA LATA (DZIAŁ KADR CBK PAN).

⁵ Horizon Europe guidance on gender equality plans, Directorate-General for Research and Innovation (European Commission), 2021-09-27, doi:10.2777/876509

⁶ "Gender in education and training", European Institute for Gender Equality, 2016, p.4-5

⁷ Kobiety na politechnikach – raport 2021, Fundacja Edukacyjna Perspektywy, Knapieńska A.

Na koniec roku 2020 dwukrotnie więcej mężczyzn niż kobiet pełniło funkcje kierownicze w komórkach organizacyjnych Centrum (Wykres 2). Należy zwrócić uwagę, że rozkład był różny dla działów administracyjnych i naukowo-badawczych: w działach administracyjnych 71% stanowisk kierowniczych obejmowały kobiety, podczas gdy zakłady i laboratoria naukowe były w 82% kierowane przez mężczyzn.



WYKRES 2 PODZIAŁ STANOWISK KIEROWNICZYCH (STAN NA 31.12.2020 R., DZIAŁ KADR CBK PAN).

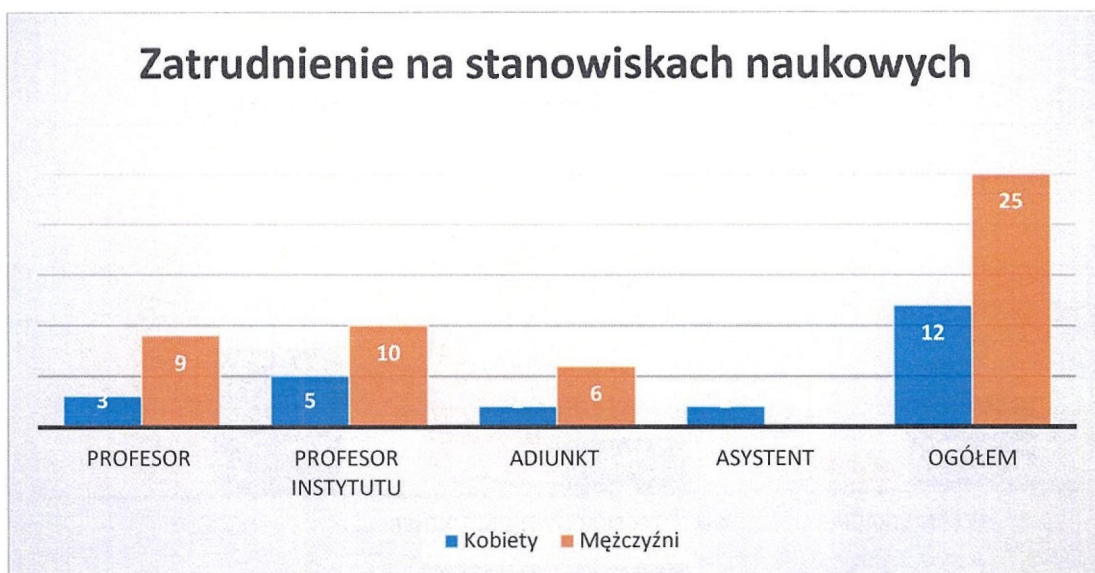
Ponadto według danych z listopada 2021 r., w Centrum realizowane było 97 projektów (zagranicznych i krajowych), spośród których w 31 kierownikami były kobiety⁸, co stanowi udział w wysokości prawie 32% (Wykres 3).



WYKRES 3 KIEROWNICY PROJEKTÓW W CBK PAN (STAN NA 30.11.2020 R., DZIAŁ PROJEKTÓW CBK PAN)

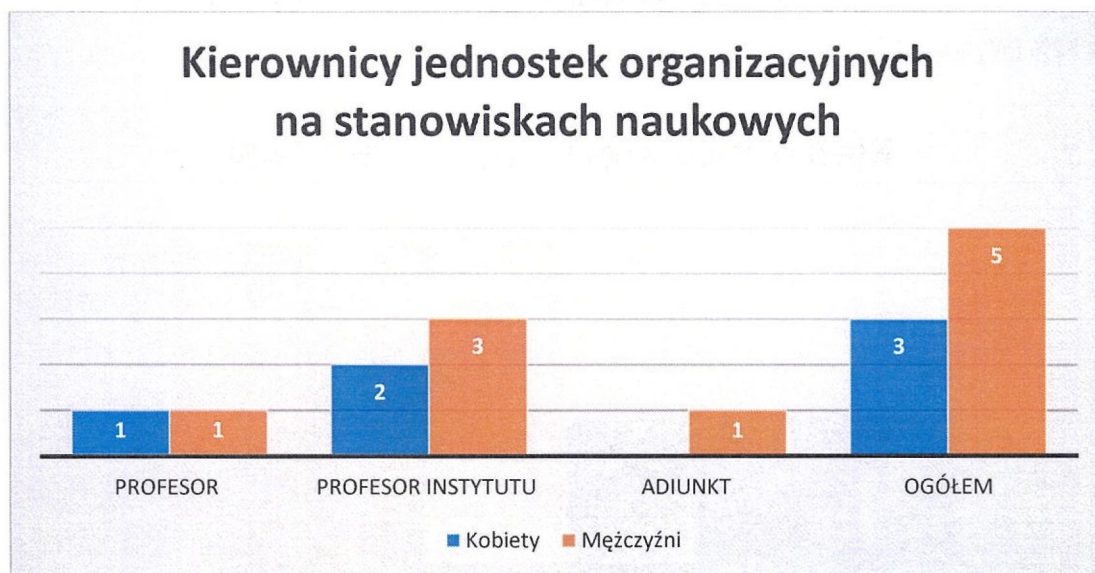
⁸ Dane Działu Projektów, listopad 2021 r.

Centrum zatrudnia pracowników na stanowiskach naukowych zgodnie z ustawą z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2018 poz. 1668, z późn. zm., zwanej dalej ustawą) oraz ustawą z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. 2020 poz. 1796 t.j.), zwanej dalej ustawą o PAN. Na koniec 2020 roku zatrudnionych na stanowiskach naukowych było 37 osób, z czego 12 stanowiły kobiety (Wykres 4).



WYKRES 4 STANOWISKA NAUKOWE W PODZIALE NA PŁEĆ (STAN NA 31.12.2020 R. DZIAŁ KADR CBK PAN)

Jednocześnie 8 osób zatrudnionych na stanowiskach naukowych pełniło funkcję kierowników jednostek organizacyjnych (Wykres 5). Wśród nich znajdowały się 3 kobiety.



WYKRES 5 KIEROWNICY JEDNOSTEK ORGANIZACYJNYCH ZATRUDNIENI NA ETATACH NAUKOWYCH (STAN NA 31.12.2020 R., DZIAŁ KADR CBK PAN).

Na dzień 26.04.2022 roku w laboratoriach i zakładach zatrudnionych było 58 kobiet, z czego 31 to pracownice prowadzące działalność naukową. Dla porównania odpowiednio

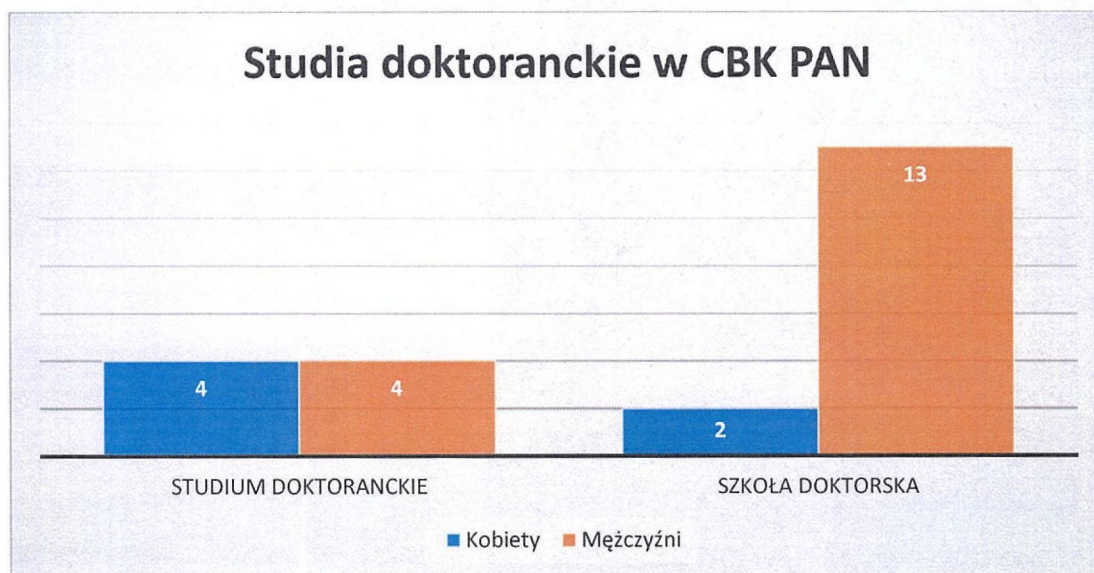


w tym samym czasie zatrudnionych było 124 mężczyzn, z czego 67 pracowników prowadziło działalność naukową.

Komórka organizacyjna	Liczba kobiet w zakładzie	Liczba kobiet na stanowiskach naukowych w zakładzie
Centrum Informacji Kryzysowej	6	1
Centrum Prognoz Heliogeofizycznych	3	3
Dyrekcja	3	2
Laboratorium Dynamiki Manipulatorów Satelitarnych	1	0
Laboratorium Fotoniki i Mikromechatroniki	1	0
Laboratorium Mechatroniki i Robotyki Satelitarnej	4	1
Laboratorium Satelitarnych Aplikacji Układów FPGA	5	1
Obserwatorium Astrogeodynamiczne w Borowcu	2	0
Zakład Fizyki Plazmy	7	5
Zakład Dynamiki Układu Słonecznego i Planetologii	2	2
Zakład Fizyki Słońca	7	5
Zakład Fizyki Układu Słonecznego i Astrofizyki	6	4
Zakład Geodezji Planetarnej	3	2
Zakład Obserwacji Ziemi	4	3
Zespół Eksploracji Marsa	4	2
SUMA	58	31

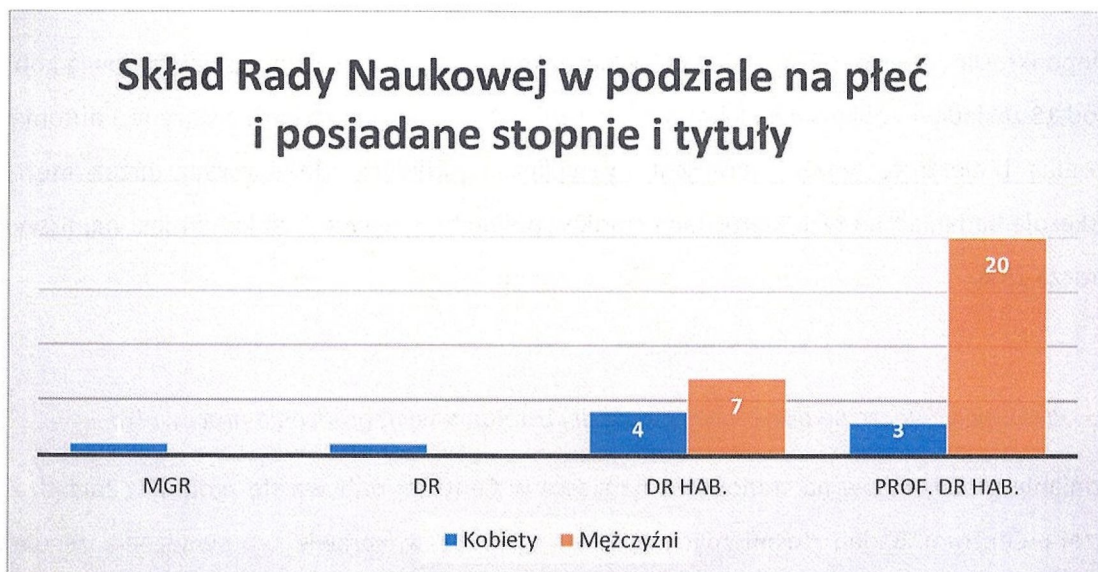
TABELA 1 LICZBA KOBIET PROWADZĄCYCH DZIAŁALNOŚĆ NAUKOWĄ W KOMÓRKACH ORGANIZACYJNYCH CBK PAN (STAN NA 26.04.2022 R., DZIAŁ KADR CBK PAN)

W Centrum istnieje możliwość podjęcia studiów doktoranckich. Przed wejściem w życie ustawy, studium doktoranckie prowadzone było w ramach Instytutu. Obecnie studia są realizowane w ramach międzyinstytutowej Szkoły Doktorskiej GeoPlanet. Na poniższym wykresie (Wykres 6) zaprezentowano dane liczbowe dotyczące płci słuchaczy.



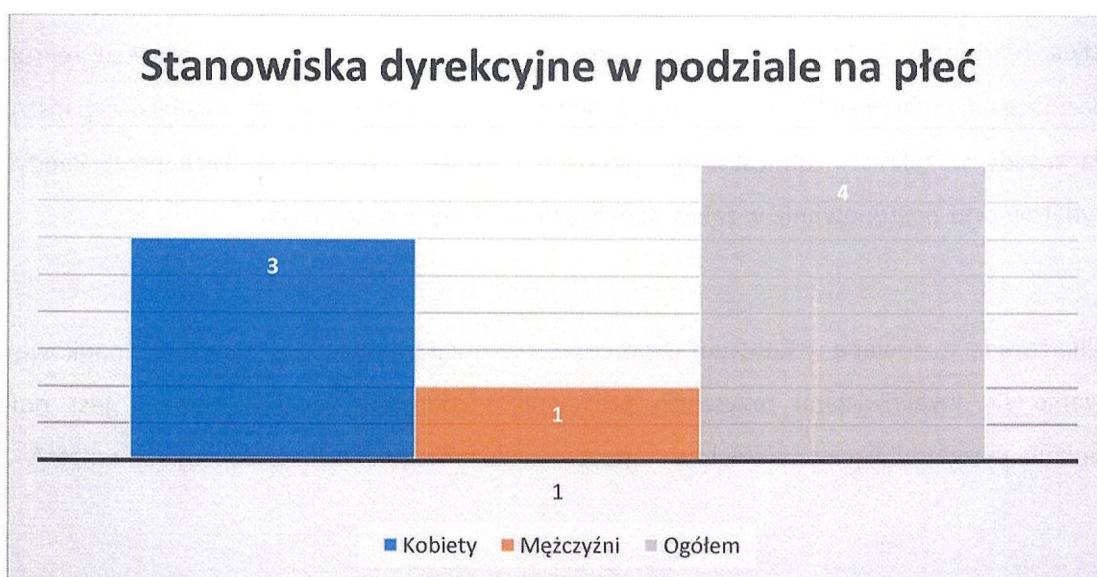
WYKRES 6 DOKTORANCI W PODZIALE NA PŁEĆ (STAN NA 31.12.2021 R., STUDIUM DOKTORANCKIE CBK PAN)

Jednym z organów mających wpływ na kształt i kierunek rozwoju Centrum jest Rada Naukowa. Skład Rady, sposób wyboru jej członków oraz zakres działania określony jest w Statucie Centrum Badań Kosmicznych Polskiej Akademii Nauk. Na dzień 31.12.2021 r. Rada Naukowa liczyła 41 osób, w tym 9 kobiet. Szczegółowe informacje prezentujące strukturę Rady Naukowej uwzględniającą rodzaje tytułów i stopni, w tym naukowych zaprezentowano na poniższym wykresie (Wykres 7).



WYKRES 7 SKŁAD RADY NAUKOWEJ CBK PAN (STAN NA 31.12.2021 R., SEKRETARZ RADY NAUKOWEJ CBK PAN)

Na koniec 2021 roku 4 osoby były zatrudnione na stanowiskach dyrektorskich, tym samym pełniąc najwyższe funkcje zarządcze w Centrum (Wykres 8). Wówczas Dyrektorem Centrum była kobieta, wśród zastępców Dyrektora były 2 kobiety oraz 1 mężczyzna, przy czym piąte stanowisko było wakujące.



WYKRES 8 STANOWISKA DYREKCYJNE W PODDZIALE NA PŁEĆ (STAN NA 31.12.2021 R., DZIAŁ KADR CBK PAN).

Należy podkreślić że tylko 36% absolwentów kierunków STEM w Unii Europejskiej stanowią kobiety⁹. Spośród 15 zakładów naukowych i laboratoriów CBK PAN, 5 realizuje zadania związane z automatyką, elektroniką i elektrotechniką, która jest dyscypliną wyjątkowo zdominowaną przez mężczyzn. Jak wskazują badania¹⁰ na tych kierunkach studiów politechnicznych udział kobiet jest najniższy i nie przekracza 15%.

2. Przepisy wewnętrzne dotyczące rekrutacji i ustalania wynagrodzenia pracownika

Zatrudnianie pracowników na stanowiska naukowe w Centrum odbywa się zgodnie z Zarządzeniem Dyrektora Centrum Badań Kosmicznych PAN nr 16/2011 w sprawie wprowadzenia regulaminu konkursów na stanowiska naukowe, które weszło w życie w dniu 15 listopada 2011 r. Na potrzeby rekrutacji kandydatki i kandydaci zobowiązani są do przedstawienia informacji dotyczących: posiadanego tytułu naukowego, dorobku naukowego i dydaktycznego, wykazu publikacji, wykazu osiągnięć w zakresie kształcenia młodej kadry oraz dodatkowych informacji związanych z chęcią podjęcia pracy na stanowisku naukowym w Centrum. Do przeprowadzenia konkursu Dyrektor CBK PAN powołuje Komisję, która w trybie jednoetapowym wybiera osobę, która wygrywa postępowanie konkursowe.

Wszystkie rekrutacje w Centrum przeprowadzone są zgodnie z „Instrukcją procesu rekrutacji” obowiązującą od 1 marca 2019 roku, wprowadzoną w ramach systemu zarządzania jakością. Instrukcja określa zasady w zakresie zamieszczania ogłoszeń o pracę, składania aplikacji przez kandydatki i kandydatów oraz postępowania w zakresie ochrony ich danych osobowych.

Naczelną zasadą stosowaną w Centrum w procesie rekrutacji (nie tylko na stanowiska naukowe) jest kierowanie się kwalifikacjami przyszłych pracownic i pracowników. Realizowana jest polityka zatrudniania uwzględniająca powszechne standardy etyki i niedyskryminacji ze względu na płeć.

⁹ Raport Parlamentu Europejskiego „Promoting gender equality in science, technology, engineering and mathematics (STEM) education and careers” (2019) <https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/printficheglobal.pdf?id=708748&l=en>

¹⁰ Raport „Kobiety na politechnikach”, Fundacja Edukacyjna Perspektywy, Ośrodek Przetwarzania Danych PIB (2021) <http://www.dziewczynynapolitechniki.pl/pdfy/raport-kobiety-na-politechnikach-2021.pdf>



Wynagrodzenia w CBK PAN są ustalane w oparciu o:

Zarządzenie Dyrektora nr 6/2015 z dnia 15 czerwca 2015 roku, w sprawie zmiany i ujednoczenia Regulaminu wynagradzania pracowników Centrum Badań Kosmicznych. Regulamin wprowadzony tym zarządzeniem określa szczegółowo rodzaje stanowisk, wymagane wynagrodzenie i staż pracy oraz przedział finansowy zgodnie, z którym ustalane jest wynagrodzenie poszczególnego pracownika, oraz Zarządzenie Dyrektora Nr 13/2020 z dnia 7 października 2020 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu realizacji projektów finansowanych ze źródeł pozastatutowych oraz wynagradzania za pracę świadczoną na rzecz tych projektów, określa stawki za pracę w zależności od funkcji pełnionej na rzecz danego projektu.

W Centrum podstawą do ustalenia wysokości wynagrodzenia są: doświadczenie, wykształcenie/stożek naukowy lub tytuł, staż pracy, pełniona funkcja. Nie ma zróżnicowania w wynagrodzeniach ze względu na płeć. Wynagrodzenia zależą wyłącznie od zajmowanego stanowiska. Ponadto żaden ze składników wynagrodzenia wprowadzony w regulaminie wynagradzania nie jest uzależniony od płci (w projektach zarówno kobiety, jak i mężczyźni mogą otrzymać takie samo wynagrodzenie).

3. Przepisy dotyczące elastycznych form świadczenia pracy

Zgodnie z przepisami prawa powszechnie obowiązującego, a w szczególności zgodnie z ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm.) oraz ustawą z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz. U. z 2021 r. poz. 2069 z późn. zm.), a także na podstawie aktów wykonawczych wydanych na podstawie ww. ustaw (tj. Rozporządzeń Rady Ministrów, Rozporządzeń Prezesa Rady Ministrów, Rozporządzeń Ministrów), a następnie na ich podstawie wydanych zarządzeń Dyrektora CBK PAN, pracownicy i pracownicy Centrum, mają możliwość elastycznej formy świadczenia pracy za uprzednio uzyskaną zgodą bezpośredniego przełożonego i Dyrektora Centrum.

W zależności od potrzeb Centrum, pracownicy mogą wnioskować o możliwość skorzystania z różnych, oferowanych im form pracy elastycznej. Wszystkie zarządzenia Dyrektora Centrum, wprowadzające elastyczne formy świadczenia pracy, pozytywnie przyczyniają się do łączenia pracy zawodowej/naukowej z życiem prywatnym. Przyjęte rozwiązania organizacyjno-prawne wspierają włączanie wszystkich pracownic i pracowników w działania realizowane w ramach Centrum. Ma to szczególnie duże znaczenie w przypadku rodziców wracających do pracy po urlopach macierzyńskich/ojcowskich, stwarzając warunki do szybszego powrotu do pracy naukowej i zawodowej. Dyrektor Centrum, w związku z dynamicznie zmieniającą się sytuacją prawną i faktyczną



spowodowaną aktualnymi wydarzeniami (np. COVID-19), na bieżąco wprowadza w życie zarządzenia zgodne z prawem powszechnie obowiązującym. Pracownicy i pracownicy są o nich niezwłocznie informowani poprzez rozsyłane na ich adresy służbowe wiadomości e-mail, a także poprzez zamieszczanie treści zarządzeń Dyrektora na stronie podmiotowej Centrum (INTRANET).

4. Przeciwdziałanie mobbingowi

W Centrum funkcjonuje także procedura przeciwdziałania mobbingowi (wprowadzona Zarządzeniem Dyrektora nr 4/2021 z dnia 1 marca 2021 r. w sprawie procedury przeciwdziałania mobbingowi w Centrum Badań Kosmicznych Polskiej Akademii Nauk). Powołana przez Dyrektora CBK PAN trzyosobowa Komisja przyjmuje zgłoszenie, a po dokonaniu wstępnej oceny podejmuje decyzję o dalszym postępowaniu w sprawie.

W CBK PAN nie ma procedury przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć.



III. Cele Planu

Plan równości płci, opierając się na danych zebranych w poprzednim rozdziale, proponuje nowe lub rozwija i integruje dotychczasowe działania Centrum na rzecz równego traktowania pracownic i pracowników. Celem ogólnym jest zapewnienie wszystkim zatrudnionym warunków pracy i rozwoju, niezależnych od płci, stanu cywilnego bądź rodzinnego.

Jeśli nie wskazano inaczej, poszczególne działania będą realizowane do końca obowiązywania Planu.

1. Zwiększanie świadomości pracowników na temat równości płci

Działanie	<ul style="list-style-type: none">Przeprowadzenie szkoleń antydyskryminacyjnych dla kierowniczek i kierowników zespołów.Przeprowadzenie ankiet monitorujących świadomość równości płci wśród pracownic i pracowników CBK PAN.Upowszechnianie wiedzy o Planie Równości Płci wśród pracowników.
Wskaźnik	Organizacja co najmniej dwóch szkoleń do końca 2026 roku, w tym jedno obowiązkowe dla kadry kierowniczej, dla co najmniej 20 osób. Przeprowadzanie 3 ankiet wśród pracowników CBK PAN przy użyciu narzędzia GAEM.
Jednostka odpowiedzialna	Przedstawianie wszystkim nowozatrudnionym Planu równości płci do obowiązkowego zapoznania się. Pełnomocnik ds. równości płci w CBK PAN, Specjalista ds. Szkoleń, Kierownik DK

2. Dążenie do zrównoważonej liczby kobiet i mężczyzn pracujących w CBK PAN

Działanie	<ul style="list-style-type: none">Zachęcanie kobiet do składania aplikacji w ramach prowadzonych rekrutacji (poprzez opis i zamieszczanie stosownej informacji w ofertach pracy).Wprowadzenie zasady, aby w każdej komisji rekrutacyjnej znajdowały się zarówno kobiety, jak i mężczyźni.Informowanie kandydatek i kandydatów o możliwościach elastycznych form zatrudnienia.Promocja działań CBK PAN na rzecz równości płci: przykładowe ścieżki karier, udział w wydarzeniach promujących rozwój karier naukowych kobiet, np.: „Kobiety w astronomii”; „Galaktyka kobiet - ESERO”.
Wskaźnik	Wzrost udziału kobiet do liczby wszystkich pracowników CBK PAN do min. 38%.
Jednostka odpowiedzialna	Dyrektor CBK PAN, Kierownicy komórek organizacyjnych, Pełnomocnik ds. równości płci w CBK PAN

3. Dążenie do zrównoważonej liczby kobiet i mężczyzn pełniących funkcje kierownicze lub kierownika projektu.

Działanie	<ul style="list-style-type: none">• Motywowanie kobiet do obejmowania funkcji kierowniczych w projektach.• Przeprowadzenie szkoleń skierowanych do naukowców, podnoszących ich kompetencje przywódcze i w obszarze kierowania projektami.
Wskaźnik	Liczba kobiet na stanowiskach kierowniczek projektów w CBK PAN na poziomie min. 35%. Przeprowadzenie 1 szkolenia w roku kalendarzowym.
Jednostka odpowiedzialna	Zastępca Dyrektora ds. Projektów, Pełnomocnik ds. równości płci w CBK PAN

4. Przeciwdziałanie zjawisku utraty zaangażowania kobiet w toku rozwoju kariery naukowej


Działanie	<ul style="list-style-type: none">• Umożliwienie elastycznych form zatrudnienia.• Elastyczne godziny pracy.• Włączanie młodych rodziców w działania grup naukowych, aby nie powstawały długie przerwy w karierze naukowej (wykorzystanie telepracy, pracy zdalnej, zdalnego udziału w spotkaniach zespołów badawczych).
Wskaźnik	Wzrost liczby kobiet na stanowiskach naukowych: asystentka / adiunkta na poziomie 40% ogółu osób zatrudnionych na tych stanowiskach.
Jednostka odpowiedzialna	Dyrektor CBK PAN, Zastępca Dyrektora ds. Naukowych, Kierownik Działu Kadr

5. Dążenie do zrównoważonej liczby słuchaczek i słuchaczy CBK PAN w Szkole Doktorskiej.

Działanie	<ul style="list-style-type: none">• Zachęcanie kobiet do składania aplikacji w ramach prowadzonych rekrutacji (inkluzywne formułowanie ogłoszeń, zamieszczanie stosownej informacji w materiałach informacyjnych).• Wprowadzenie zasady, aby w każdej komisji rekrutacyjnej znajdowały się zarówno kobiety, jak i mężczyźni.
Wskaźnik	Liczba kobiet w Szkole Doktorskiej na poziomie 30% ogółu uczestników.
Jednostka odpowiedzialna	Dyrektor CBK PAN, Koordynator Szkoły Doktorskiej

6. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć oraz ochrona i wspieranie ofiar takiej przemocy

Działanie	Stworzenie procedury zgłaszania oraz wspierania osób, które doświadczyły przemocy ze względu na płeć.
Wskaźnik	Wdrożenie odpowiedniego zarządzenia Dyrektora CBK PAN do końca 2023 r.
Jednostka odpowiedzialna	Dyrektor CBK PAN

	Plan równości płci	Wersja 1.0 ważny: 2022-26 Numer strony: 14
---	--------------------	--

IV. Środki służące realizacji celów

Aby niniejszy plan był realizowany zgodnie z założeniami, Dyrektor Centrum powoła „Pełnomocnika ds. równości płci w CBK PAN”, którego zadaniem będzie zbieranie i analizowanie danych dotyczących realizacji poszczególnych celów zapisanych w planie.

Działanie Pełnomocnika będzie wspierał Zespół ds. równości płci, odpowiedzialny za nadzór nad prawidłowym wdrażaniem polityki równości oraz działaniami doradczymi, opiniodawczymi i promowaniem nowych rozwiązań w obszarze równościowym. Pełnomocnik ds. równości płci oraz Zespół ds. równości płci zostaną powołani zarządzeniem Dyrektora CBK PAN.

DYREKTOR CBK PAN
btawistalla
prof. dr hab. Iwona Stanisławska