

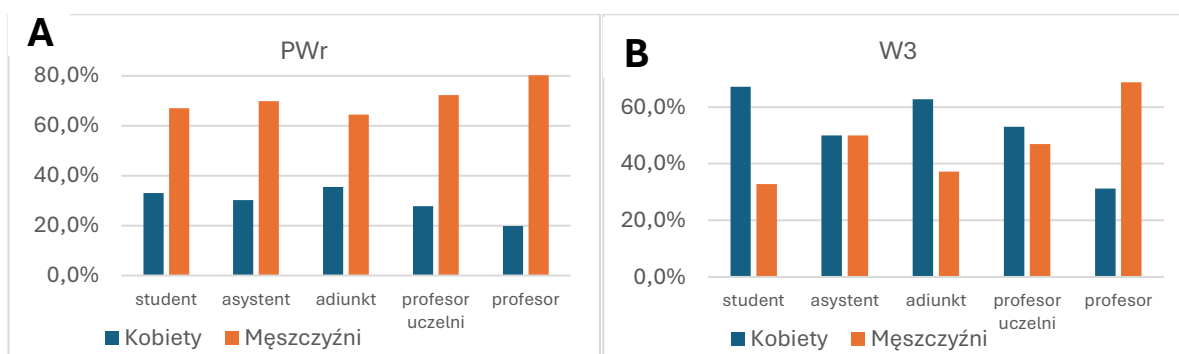
## **RODZICE DO NAUKI!** **Program wspierający rodziców małych dzieci w powrocie do pracy naukowej**

**CELEM PROJEKTU** jest pomoc młodym naukowczyniom i naukowcom w powrocie do aktywnej pracy badawczej po urodzeniu/adoptowaniu dziecka i urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim.

### **MOTWACJA DO PODJĘCIA PROJEKTU:**

Choć odsetek kobiet zdobywających stopnie naukowe i inżynierskie dramatycznie wzrosła w ostatnim stuleciu, nadal istnieje potrzeba podjęcia dodatkowych kroków w celu zwiększenia reprezentacji kobiet na wydziałach nauk ścisłych i inżynierskich. Równość płci jest jednym z kryteriów oceny w rankingu Celów Zrównoważonego Rozwoju i Polska w tym obszarze zajmuje 51 miejsce, co nie jest najlepszym wynikiem. W środowisku akademickim kobiety stanowią 48,5% wykładowców, ale o wiele mniej kobiet osiąga etap habilitacji czy profesury. W 2022 kobiety ze stopniem doktora stanowiły ponad 50%, ale wśród profesorów już tylko 28% (dane z raportów Ośrodka Przetwarzania Informacji - OIP). Prognozuje się, że w Europie równość płci osiągniemy za około 70 lat, co oznacza, że w tej kwestii jest jeszcze wiele do zrobienia.

Na PWr kobiety stanowią około 30% wśród studentów, asystentów, adiunktów i profesorów PWr, natomiast wśród profesorów tytularnych już poniżej 20% (Rys 1A). Na przykładzie Wydziału Chemicznego, gdzie odsetek kobiet wśród studentów jest wysoki, bo ponad 67% widać wyraźnie, że im wyższy stopień naukowy tym mniej kobiet. Wśród asystentów, adiunktów i profesorów PWr kobiety to około 50-63%, ale wśród profesorów tytularnych, odsetek kobiet to już tylko 31% (Rys 1B).



Rysunek 1. Procentowa reprezentacja udziału kobiet i mężczyzn na poszczególnych etapach kariery naukowej na Politechnice Wrocławskiej (A) i na Wydziale Chemicznym (B).

Źródło: <https://rowna.pwr.edu.pl/dokumenty>

Przyczyn najniższego odsetka kobiet wśród profesorów tytularnych może być wiele, ale jedną z ważniejszych jest macierzyństwo. Wiele kobiet przerywa karierę akademicką z powodu urlopów macierzyńskich i trudności z pogodzeniem życia rodzinnego z wymaganiami nauki. Jako mama dwójki dzieci i pasjonatka pracy naukowej mogę powiedzieć, że największym wyzwaniem w mojej karierze naukowej było pogodzenie macierzyństwa z pracą w laboratorium, a czynnikiem limitującym mój rozwój w sferze badawczej był CZAS.

W dzisiejszych czasach coraz więcej mężczyzn z urlopu po urodzeniu dziecka, co też przyczynia się pozytywnie do zwiększenia aktywności zawodowej kobiet. W krajach takich jak Szwecja i Norwegia odpowiednio 90% i 70% ojców korzysta z tego prawa. W Niemczech i Francji jest to około 30%. Według danych ZUS w Polsce, w 2021 roku z urlopu rodzicielskiego skorzystało 99% kobiet i zaledwie 1% mężczyzn. Jest to bardzo mały odsetek, co świadczy o tym, że potrzebne są projekty zachęcające mężczyzn do korzystania z urlopów tacierzyńskich.

W tym projekcie zaproponowany będzie program skierowany zarówno do kobiet jak i mężczyzn, który ma na celu podniesienie aktywności naukowej młodych rodziców-naukowców.

Osobiście nie znam uczelni, która wspiera rodziców w powrocie z urlopu macierzyńskiego. Po urlopie oczekuje się od rodziców powrotu do pełni obowiązków bez okresu na adaptację do nowej rzeczywistości jakim jest godzenie rodzicielstwa i pracy naukowo-badawczej. Oczekiwania te są nierealistyczne i prowadzą najczęściej do kompromisu w sferze realizacji zadań badawczych. Politechnika Wrocławska mogłaby być pionierem w takiej inicjatywie, co pomoże młodym rodzicom na efektywny powrót do nauki, pozyskiwania grantów i aktywności publikacyjnej.

#### **ZAŁOŻENIA PROJEKTU:**

Każdy rodzic powracający z urlopu macierzyńskiego/tacierzyńskiego będzie mógł skorzystać z programu, żeby zyskać czas na rozwój w sferze naukowo-badawczej i fundusze na udział w konferencji/szkoleniu lub zakup materiałów/odczynników do pracy badawczej. Udział w programie będzie możliwy dla każdego kto spełnia poniższe warunki, bez udziału w konkursie.

#### **Korzyści dla osoby biorącej udział w programie:**

- Obniżenie pensum do 50% w pierwszym roku po podrocie z urlopu i do 70% w drugim roku.
- Mini grant na rozwój naukowy (10 000 – 20 000 zł)

**Obniżenie pensum** pozwoli na zyskanie czasu na realizację zadań badawczych. Dydaktyka zawsze jest najpilniejszym obowiązkiem każdego pracownika naukowo-dydaktycznego i w pierwszym roku po urodzeniu dziecka rodzic zmagający się z barkiem czasu priorytetuje ten właśnie obowiązek, zaniedbując często działalność naukową.

**Mini grant** będzie świetną motywacją do odbycia dodatkowego szkolenia, udziału w konferencji aby nawiązać współpracę naukową lub na zakup odczynników lub materiałów do laboratorium. Co ważne fundusz będzie można wykorzystać tylko przez pierwszy rok od powrotu do pracy, co ma zaktywizować i zmotywować młodego rodzica do podjęcia działań właśnie w pierwszym roku.

#### **Warunki udziału w projekcie:**

Program byłby skierowany zarówno do mężczyzn jak i kobiet. Warunkiem udziału będzie:

- KOBIECY - urodzenie/adoptowanie dziecka.
- MĘŻCZYŻNI – udokumentowany urlop tacierzyński/rodzicielski/wychowawczy w wymiarze co najmniej 6 miesięcy na jedno dziecko.

#### **Korzyści z projektu dla POLITECHNIKI WROCLAWSKIEJ:**

- Politechnika mogłaby być pionierem we programach skierowanych do młodych naukowców wspierając ich w rozwoju badawczym.
- Zróżnicowane zespoły badawcze prowadzą do bardziej innowacyjnych i interdyscyplinarnych odkryć, a ten program wpłynie pozytywnie na zwiększenie udziału procentowego kobiet na wyższych stopniach naukowych.
- Uczelnie wspierające równość i inkluzywność stają się bardziej atrakcyjne dla studentów, doktorantów i inwestorów.