

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, ojcowskim, rodzicielskim, wychowawczym lub adopcyjnym (w tym wniosku urlopy te będą w skrócie nazywane urlopem na dziecko).

MOTWACJA DO PODJĘCIA PROJEKTU

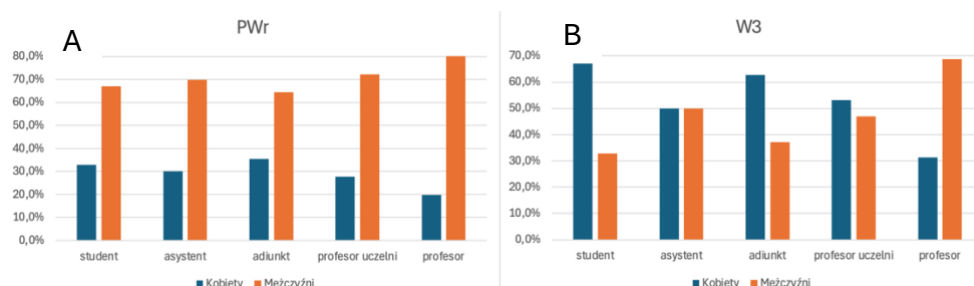
Ten projekt skierowany jest zarówno do kobiet, jak i mężczyzn. Program zapewni młodym matkom w bardziej zrównoważoną karierę naukową, a ojców może zachęcić do korzystania z urlopu na dziecko. W projekcie uwzględniono różne potrzeby kobiet i mężczyzn. Od 2023 roku Dyrektywa *work-life balance* umożliwia ojcom skorzystanie z 11 tygodni urlopu na dziecko, które nie mogą być przeniesione na matkę. Mimo to tylko 17% mężczyzn korzysta z tego przywileju. W tym projekcie wymagany minimalny wymiar urlopu na dziecko to 11 tygodni, co umożliwi ojcom skorzystanie z projektu bez utraty źródła utrzymania. Kobiety, które w większości wykorzystują pełen wymiar urlopu na dziecko, będą mogły skorzystać z projektu w szerszym zakresie, bo korzyści z projektu będą uzależnione od długości przerwy w karierze naukowej (patrz Warunki udziału w projekcie).

Ten projekt ma kluczowe znaczenie dla PWr, ponieważ może znacząco zwiększyć liczbę pozyskanych środków finansowych na działalność badawczą. Z urlopów na dziecko korzystają głównie młodzi naukowcy i naukowczynie, zazwyczaj tuż po uzyskaniu stopnia doktora. To szczególnie istotny moment w rozwoju kariery naukowej, ponieważ wtedy istnieje możliwość aplikowania o granty przeznaczone dla początkujących badaczy (np. 5, 7, 9 lat po doktoracie). Niewykorzystanie tego potencjału i brak aktywności grantowej we wczesnym etapie kariery znacznie ogranicza szanse na uzyskanie finansowania w późniejszych latach.

Unia Europejska uznaje wsparcie dla godzenia życia zawodowego i rodzinnego za podstawowy element Strategii na rzecz równości płci 2020–2025. Państwa członkowskie są zobowiązane do tworzenia takich warunków. Równość płci jest jednym z kryteriów oceny w rankingu Celów Zrównoważonego Rozwoju i Polska w tym obszarze zajmuje odległe 51. miejsce. Projekt pomoże zapewnić bardziej zrównoważoną reprezentację płci na stanowiskach naukowo-badawczych na PWr, szczególnie na wyższych stopniach naukowych. W środowisku akademickim kobiety stanowią 48,5% wykładowców, ale o wiele mniej kobiet osiąga etap habilitacji czy profesury. W 2022 roku kobiety ze stopniem doktora stanowiły ponad 50%, ale wśród profesorów już tylko 28% (dane z raportów Ośrodka Przetwarzania Informacji – OPI). Prognozuje się, że w Europie równość płci osiągniemy za około 70 lat, co oznacza, że w tej kwestii jest jeszcze wiele do zrobienia (*European Institute for Gender Equality, Gender Equality Index 2023*).

Na PWr kobiety stanowią około 30% studentów i kadry akademickiej, ale wśród profesorów tytularnych – poniżej 20% (Rys. 1A). Na Wydziale Chemicznym, mimo że kobiety to ponad 67%

studentów, ich udział spada wraz ze stopniem naukowym: od 50–63% wśród kadry do 31% wśród profesorów tytularnych (Rys. 1B). Przyczyn najniższego odsetka kobiet wśród profesorów tytularnych może być wiele, ale jedną z ważniejszych jest macierzyństwo. Wiele kobiet przerywa karierę akademicką z powodu urlopów na dziecko 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. Ten projekt będzie przeciwdziałał wykluczeniu zawodowemu kobiet oraz zachęcał mężczyzn do aktywnego udziału w wychowaniu dzieci.



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>

Obecnie coraz więcej mężczyzn korzysta z urlopu na dziecko, co również pozytywnie wpływa na zwiększenie aktywności zawodowej kobiet. W krajach takich jak Szwecja i Norwegia odpowiednio 90% i 70% ojców korzysta z tego prawa. W Polsce, nawet po wprowadzeniu 11 tygodni urlopu na dziecko przeznaczonego wyłącznie dla ojców, zaledwie 17% mężczyzn z niego korzysta. Jest to bardzo niski odsetek, co wskazuje na potrzebę realizacji projektów, które będą zachęcać mężczyzn do korzystania z tego uprawnienia.

Osobiście nie znam uczelni, która wspiera rodziców w powrocie z urlopu. Od rodziców oczekuje się powrotu do pełni obowiązków bez okresu adaptacyjnego do nowej rzeczywistości, jaką jest godzenie rodzicielstwa z pracą naukowo-badawczą. Takie oczekiwania są nierealistyczne i najczęściej prowadzą do konieczności kompromisu w realizacji zadań badawczych. Politechnika Wrocławska mogłaby stać się pionierem takiej inicjatywy, wspierając młodych rodziców w efektywnym powrocie do pracy naukowej, aplikowania o granty i aktywności publikacyjnej.

ZAŁOŻENIA PROJEKTU

Każdy rodzic powracający z urlopu na dziecko będzie mógł skorzystać z programu, aby zyskać czas i fundusze na rozwój w sferze naukowo-badawczej. Udział w programie będzie możliwy dla każdego, kto spełnia poniższe warunki.

Korzyści dla osoby biorącej udział w programie

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

Minigrant będzie doskonałą motywacją do odbycia dodatkowego szkolenia, udziału w konferencji w celu nawiązania współpracy naukowej, lub do zakupu odczynników czy materiałów do laboratorium. Co ważne, fundusz będzie można wykorzystać tylko w pierwszym roku po powrocie do pracy, co ma zaktywizować i zmotywować młodego rodzica do podjęcia działań właśnie w tym okresie.

Warunki udziału w projekcie

Program będzie skierowany zarówno do mężczyzn, jak i kobiet. Warunkiem udziału będzie: udokumentowany urlop na dziecko w wymiarze co najmniej 11 tygodni na jedno dziecko.

Korzyści z projektu dla POLITECHNIKI WROCŁAWSKIEJ

- Politechnika mogłaby być pionierem w programach równościowych skierowanych do młodych naukowców, wspierając ich rozwój badawczy.
- Wsparcie młodych badaczy i badaczek wpłynie pozytywnie na efektywne pozyskiwanie grantów.
- Uczelnie wspierające równość, inkluzywność i balans między życiem zawodowym a prywatnym stają się bardziej atrakcyjne dla studentów, doktorantów, pracowników i inwestorów.

KOSZTORYS

Poniżej przedstawione są szacowane koszty projektu na okres 2 lat.

Szacunkowy koszt finansowania grantów badawczych dla kobiet (2 lata projektu)	
(Średnia liczba uczestniczek w ciągu dwóch lat) x 20 000 zł: (22,8x2) x 20 000 zł	912 000 zł
Szacunkowy koszt obniżenia pensum dydaktycznego dla kobiet (2 lata projektu)	
Średnia stawka za godziny ponadwymiarowe: (141 zł + 117 zł + 103 zł + 71 zł)/4	108 zł
Pensum dydaktyczne na rok: (jest to wartość maksymalna i tak została założona w obliczeniach)	240 h
Koszt obniżenia pensum w pierwszym roku udziału w projekcie (obniżka 50%): 240 h x 50% x 108 zł	12 960 zł
Koszt obniżenia pensum w drugim roku udziału w projekcie (obniżka 25%): Pensum roczne x obniżka x Średnia stawka za godziny ponadwymiarowe 240 h x 25% x 108 zł	6 480 zł
Koszt obniżenia pensum wszystkich uczestniczek na dwa lata: 19 440 zł x (22,8x2)	886 464 zł
Szacunkowy koszt finansowania grantów badawczych i obniżenia pensum dla mężczyzn**	
Koszt wynikający ze zwiększenia liczby ojców na urlopie na dziecko**: 22,8x2x(10000 zł + 8640 zł)	849 984 zł
Koszty administracyjne projektu (dodatki do wynagrodzenia): 24 miesiące x 1000 zł	24 000 zł
Szacunkowy koszt całego projektu na wszystkich uczestników na 2 lata:	2 672 448 zł

**Koszt jest trudny do przewidzenia, ale założono, że liczba mężczyzn korzystających z urlopu będzie równa liczbie kobiet, ale będą oni korzystać z niego w wymiarze 11-24 tygodni.

Do obliczeń wykorzystano dane z Działu Spraw Osobowych PWr z 5 poprzednich lat. Liczba nauczycieli/nauczycielek akademickich, którzy zakończyli urlop na dziecko w latach 2020 - 2024:

Rok	2020	2021	2022	2023	2024
Kobiety	12	23	32	23	24
Mężczyźni	0	2	3	0	0

UZGODNIENIA Wnioski o udział w projekcie będą przyjmowane przez Dział Osobowy, zgodnie z ustaleniami z Panią Magdaleną Soberką (Kierowniczką Sekcji Kadr). Dział przekaże dokumenty do odpowiednich sekcji na Wydziałach, będzie prowadził ewidencję uczestników oraz zbierał raporty, które trafią do komisji ewaluacyjnej. Koszty administracyjne projektu zostaną przeznaczone na dodatki do wynagrodzeń osób go obsługujących.

Warunki udziału w projekcie

1. Uczestnikiem/uczestniczką projektu będzie mógł zostać każdy pracownik naukowo-dydaktyczny, który powrócił z urlopu na dziecko i złożył odpowiedni wniosek o udział w projekcie.
2. Wymagany minimalny wymiar urlopu na dziecko to 11 tygodni na jedno dziecko. Urlop ten może być podzielony na części (np. 2 tygodnie + 9 tygodni itp.).
3. Urlop wypoczynkowy nie jest wliczany do minimalnego wymiaru urlopu na dziecko wymaganego do udziału w projekcie.

Korzyści z udziału w projekcie

4. Uczestnicy/uczestniczki mają do wykorzystania minigrant, który może być przeznaczony na: udział w konferencji naukowej, udział w szkoleniu wspierającym rozwój naukowy, odczynniki lub materiały do realizacji projektu naukowego, aparaturę badawczą.
5. Minigrant należy wykorzystać w ciągu jednego roku od daty rozpoczęcia projektu.
6. Wysokość minigrantu będzie zależna od łącznej długości trwania urlopu na dziecko:
 - a. Wymiar urlopu 11–24 tygodnie – 10 000 zł
 - b. Wymiar urlopu 25 tygodni i więcej – 20 000 zł
7. Uczestnicy/uczestniczki projektu będą mogli skorzystać z obniżenia pensum dydaktycznego.
8. Wymiar pensum dydaktycznego uczestników/uczestniczek projektu będzie uzależniony od łącznej długości trwania urlopu na dziecko:

Wymiar urlopu	Pierwszy rok	Drugi rok
11–24 tygodnie	66,67% (obniżka o 80 h)*	100% (brak obniżki)
25 tygodni lub więcej	50% (obniżka o 120 h)*	75% (obniżka o 60 h)*

* Przy założeniu, że podstawowy wymiar pensum wynosi 240 h

Rozliczenie projektu

9. Uczestniczki/uczestnicy projektu będą zobowiązani do złożenia krótkiego raportu przedstawiającego korzyści, jakie przyniósł im projekt. W raporcie można zawrzeć następujące elementy: publikacje, patenty, złożone wnioski grantowe, udział w konferencji lub szkoleniu, raport z przeprowadzonych eksperymentów i postępu w badaniach naukowych, link do pozyskanych danych eksperymentalnych.
10. Uczestniczki/uczestnicy projektu będą zobowiązani do przedstawienia krótkiego raportu finansowego z minigrantu, potwierdzonego przez odpowiedni Dział Finansowy.
11. Projekt będzie oceniany na podstawie raportów w corocznej ewaluacji przez minimum trzyosobową komisję powołaną przez JM Rektora.