

Załącznik do Zarządzenia nr 32/2023
Dyrektora Małopolskiego Centrum
Nauki Cogiteon z dnia 30.08.2023 r.

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

dla

Małopolskiego Centrum Nauki Cogiteon

na lata 2023-2026



WPROWADZENIE

Małopolskie Centrum Nauki Cogiteon jest instytucją kultury o charakterze innowacyjnym, której celem jest edukacja przez zabawę i angażowanie się w samodzielne lub zespołowe eksperymenty naukowe, projekty badawcze i społeczne. Cogiteon będzie rozbudzać zamiłowanie do nauki, pomagać zrozumieć świat, budować postawę kreatywności, otwartości i nawyk samodzielnego myślenia.

Swoim profilem odróżnia się od funkcjonujących już w regionie instytucji naukowych i edukacyjnych, czy też muzeów. Naszym zadaniem jest wyzwianie potencjału wynikającego ze współpracy przedstawicieli różnych dziedzin: nauki, sztuki, edukacji, przedsiębiorczości i działalności społecznej. Chcemy, aby każdy, kto je odwiedzi, pokochał naukę i rozbudził w sobie ciekawość świata. Naszym celem jest budowanie pozytywnego stosunku do nauki, pogłębianie wiedzy naukowej i zachęcanie do wykorzystania jej na co dzień. Planujemy prezentowanie nauki aktualnej, obiektywnej i powiązanej z życiem odbiorców w sposób atrakcyjny i oryginalny w formie i tematyce.

Plan Równości Płci dokładnie wpisuje się w politykę Małopolskiego Centrum Nauki Cogiteon. Jego głównym zadaniem jest budowanie przyjaznego oraz wolnego od dyskryminacji i uprzedzeń środowiska pracy i nauki. Cechuje go zestaw działań, których celem jest promowanie równości płci poprzez zmiany w Cogiteonie. Istotne jest to, że działalność Cogiteonu, ze względu na wpływ na młode pokolenia (naszych głównych odbiorców) powinien być przykładem kształtowania pozytywnych postaw i zasad.

Plan Równości Płci składa się z następujących elementów, oddających proces jego przygotowania oraz wdrażania:

- I. Diagnoza - przeprowadzenie diagnozy procedur i praktyk w instytucji w celu zidentyfikowania ewentualnych uprzedzeń związanych z nierównością pod względem płci.
- II. Wyznaczenie celów wraz ze sposobem ich realizacji oraz wdrożenie – wyznaczamy cele, które na przestrzeni przyszłych lat będą realizowane w MCN Cogiteon, zapoznajemy pracowników z PRP oraz sposobem zastosowania się do wyznaczonych celów
- III. Monitoring – analizowanie zmian po wprowadzeniu PRP. Polega na regularnej analizie postępów w realizacji polityki równości płci, zapewni przestrzeń do uczenia się i zdobywania informacji zwrotnych na temat problemów w tym zakresie i możliwości ich niwelowania.

Tworząc Plan równości płci, oparto się na zebranych dowodach i danych bazowych z podziałem na płeć, uwzględniających wszystkich pracowników MCN Cogiteon. Porównano dane z 2021- 2023 r. Przy pomocy przedstawicieli pracowników stworzono ankietę, którą anonimowo mógł każdy pracownik wypełnić. Badania zobrazowały całokształt Instytucji biorąc pod uwagę nierówności związane z płcią.

Przeanalizowano również obowiązujące zarządzenia, które odnoszą się lub są ściśle związane z zachowaniem zasady równości płci w MCN Cogiteon. Zaliczamy do nich:

- Regulamin pracy – Zarządzenie Nr 23/2023 Dyrektora Małopolskiego Centrum Nauki Cogiteon z dnia 27.06.2023 r.
- Regulamin wynagrodzeń – Zarządzenie Nr 12/2020 Dyrektora Małopolskiego Centrum Nauki Cogiteon z dnia 14.09.2020 r.
- Regulamin naboru kandydatów na wolne stanowiska pracy w MCN Cogiteon – Zarządzenie Nr 8/2022 Dyrektora Małopolskiego Centrum Nauki Cogiteon z dnia 06.05.2022 r.
- Regulamin pracy zdalnej – Zarządzenie Nr 10/2023 Dyrektora Małopolskiego Centrum Nauki Cogiteon z dnia 07.04.2023 r.
- Regulamin podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników MCN – Zarządzenie Nr 11/2018 Dyrektora Małopolskiego Centrum Nauki Cogiteon z dnia 04.05.2018 r.
- Regulamin wyboru i zasad funkcjonowania przedstawicieli pracowników – Zarządzenie Nr 17/2022 Dyrektora Małopolskiego Centrum Nauki Cogiteon z dnia 07.11.2022 r.

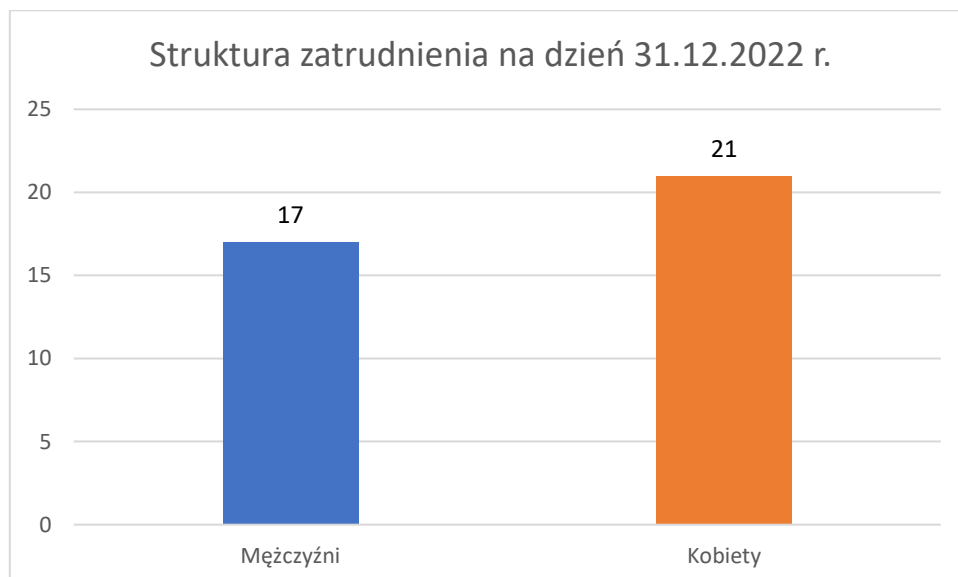
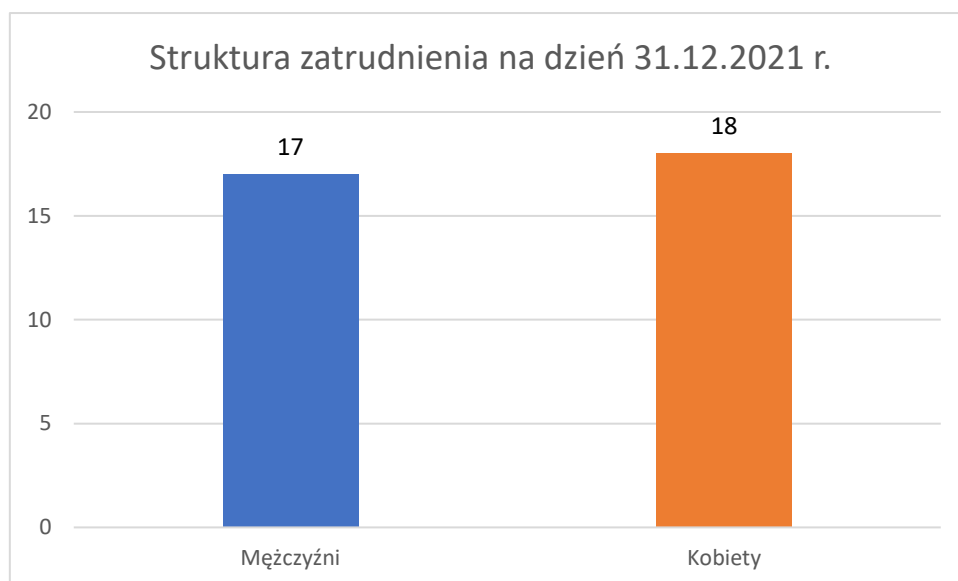
I. Diagnoza.

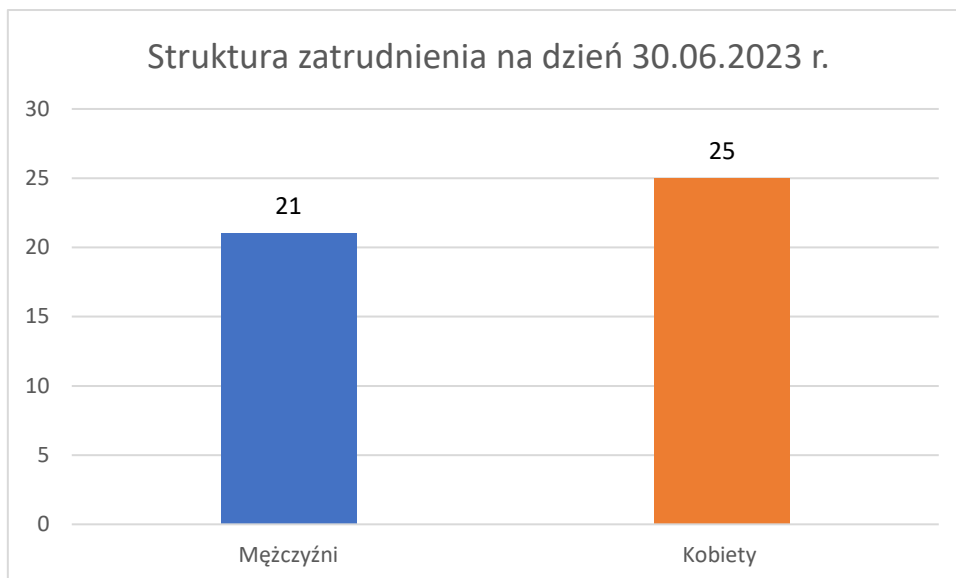
Diagnozy obecnej sytuacji dokonano dwuetapowo.

Pierwszy etap to analiza informacji o pracownikach na przestrzeni lat 2021-2023. Przeanalizowano ilość kobiet i mężczyzn w całej instytucji oraz w poszczególnych działach: kadra zarządzająca, stanowiska kierownicze, pracownicy merytoryczni, techniczni i administracyjni. Wzięto pod uwagę, ile kobiet i mężczyzn brało udział w szkoleniach w celu podnoszenia kwalifikacji. Ile jest awansów wśród kobiet i mężczyzn. Porównano także wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w obrębie tej samej komórki, na takim samym stanowisku. Przeliczono również, ile kobiet i mężczyzn wzięło udział w rekrutacjach oraz ile z nich zostało przyjętych w poszczególnych latach.

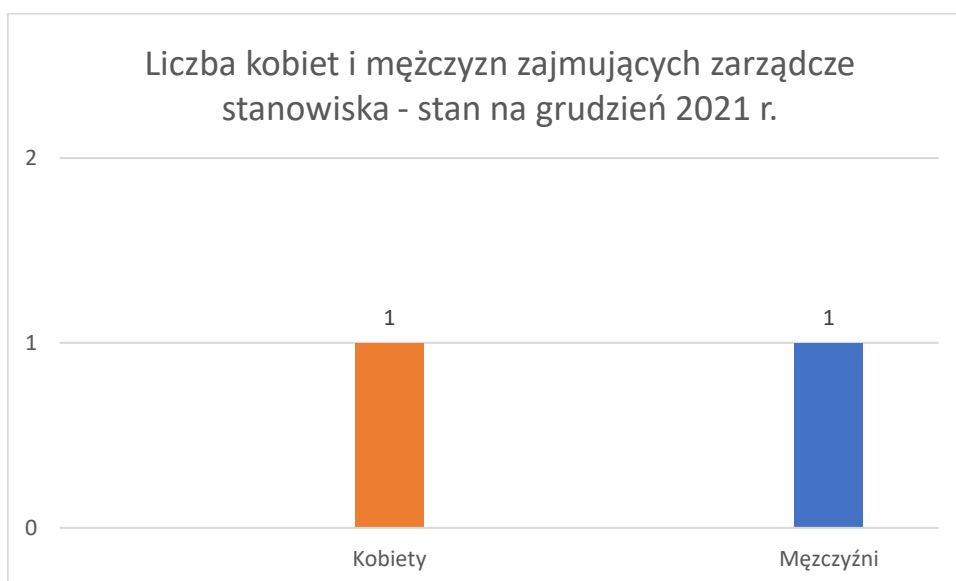
Poniższe wykresy prezentują sytuację kobiet i mężczyzn (pracowników) w MCN Cogiteon.

Równowaga płci w zatrudnieniu na lata 2021-2023

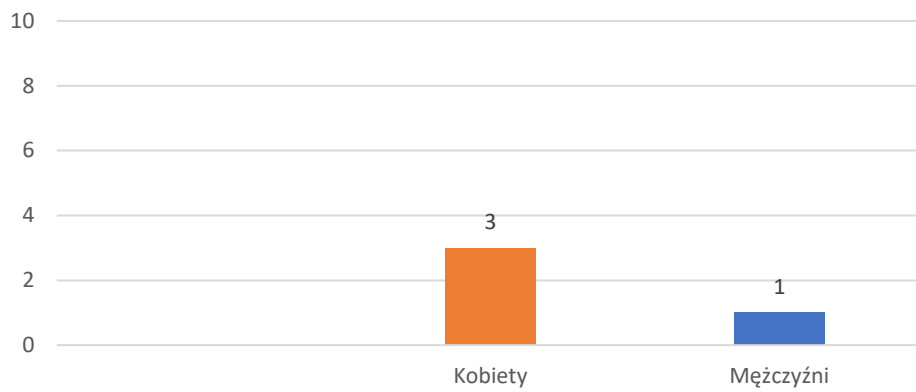




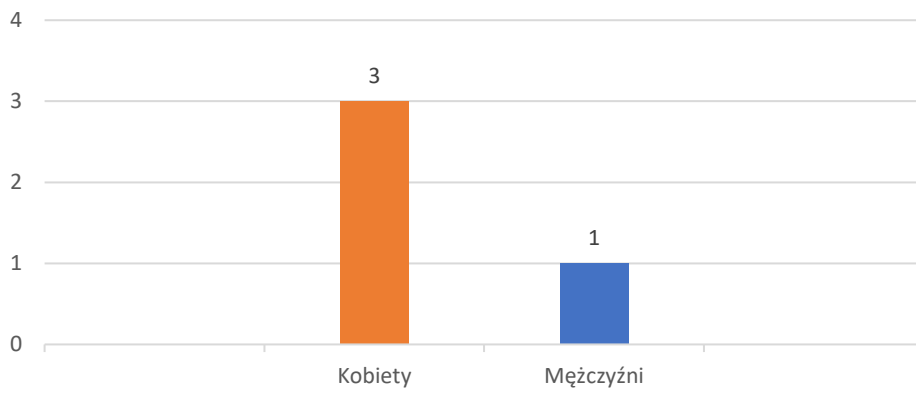
Liczba kobiet i mężczyzn zajmujących zarządcze stanowiska – stan na 2021-2023



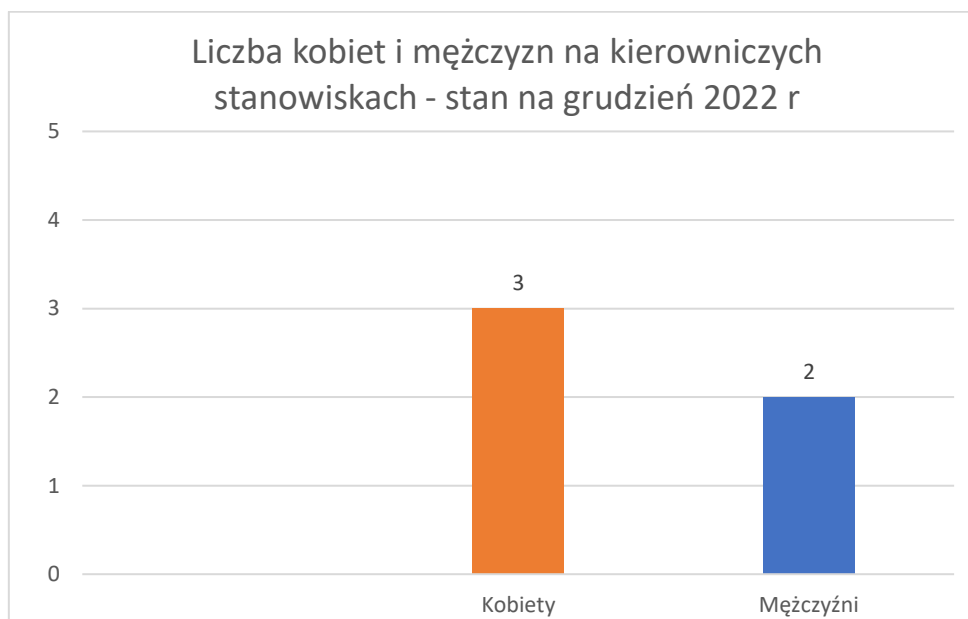
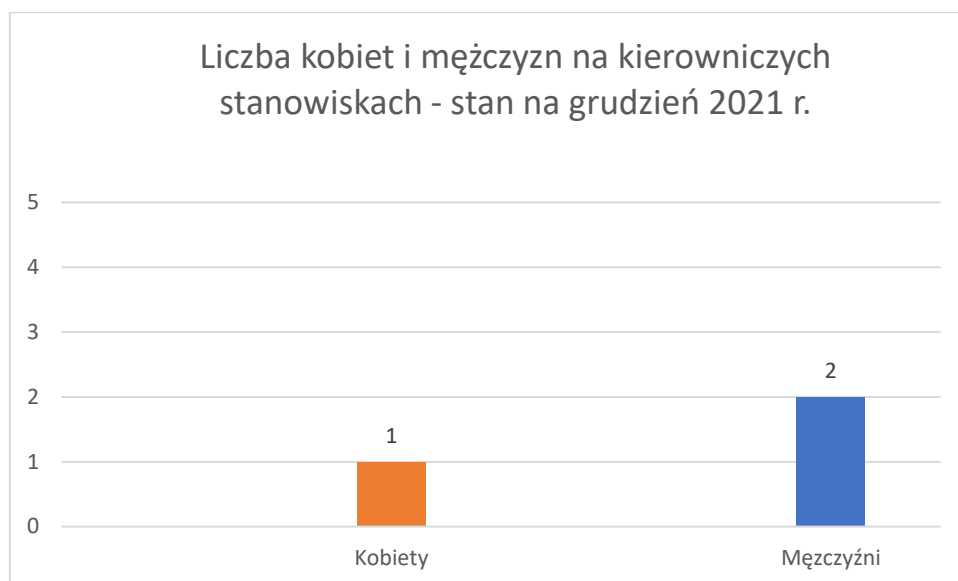
Liczba kobiet i mężczyzn zajmujących zarządcze stanowiska - stan na grudzień 2022 r.

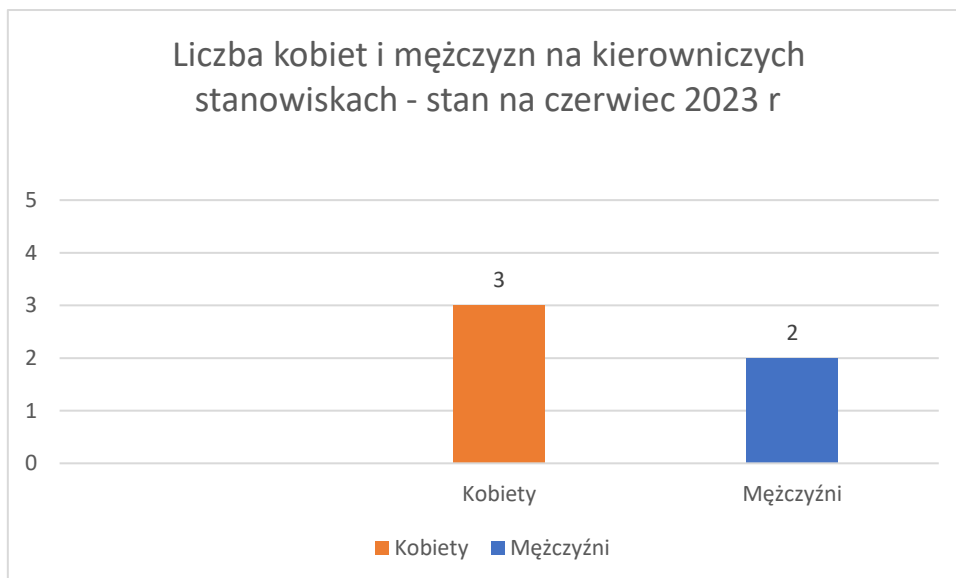


Liczba kobiet i mężczyzn zajmujących zarządcze stanowiska - stan na czerwiec 2023 r.

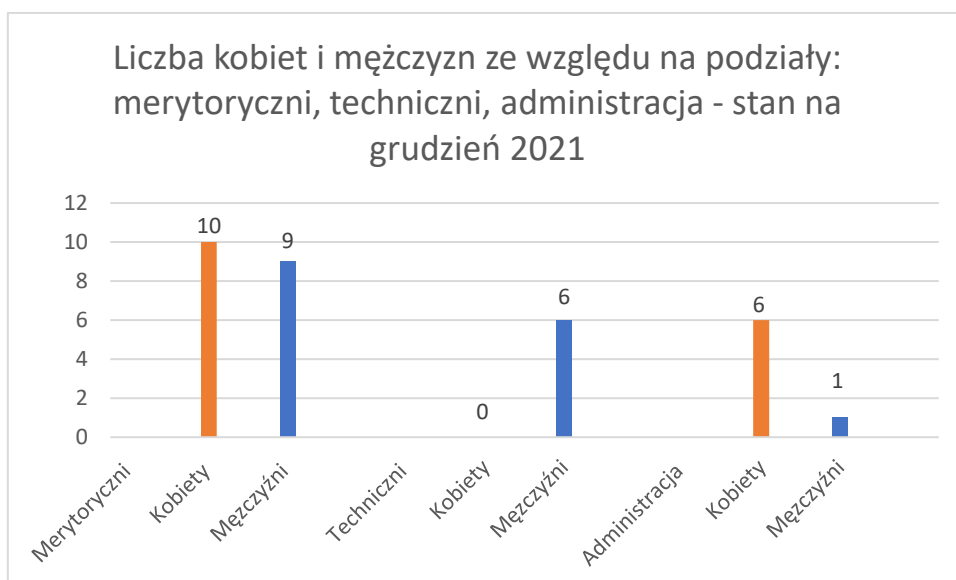


Liczba kobiet i mężczyzn zajmujących kierownicze stanowiska - lata 2021-2023

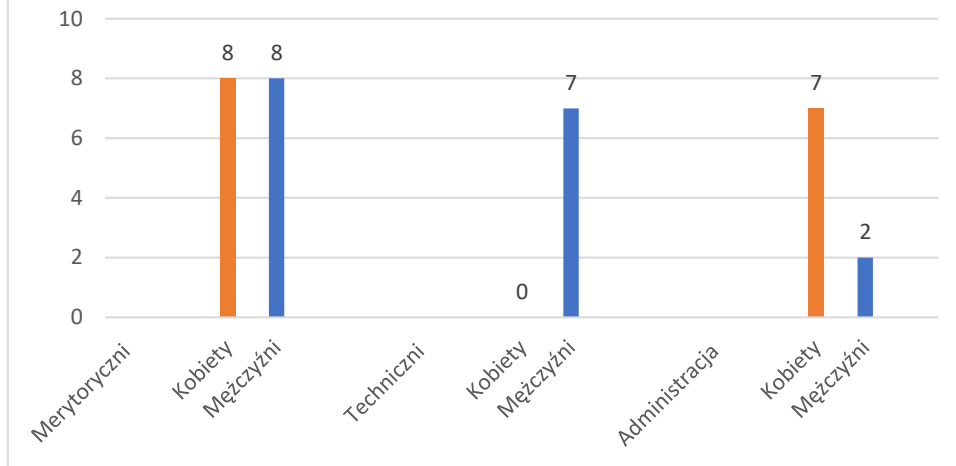




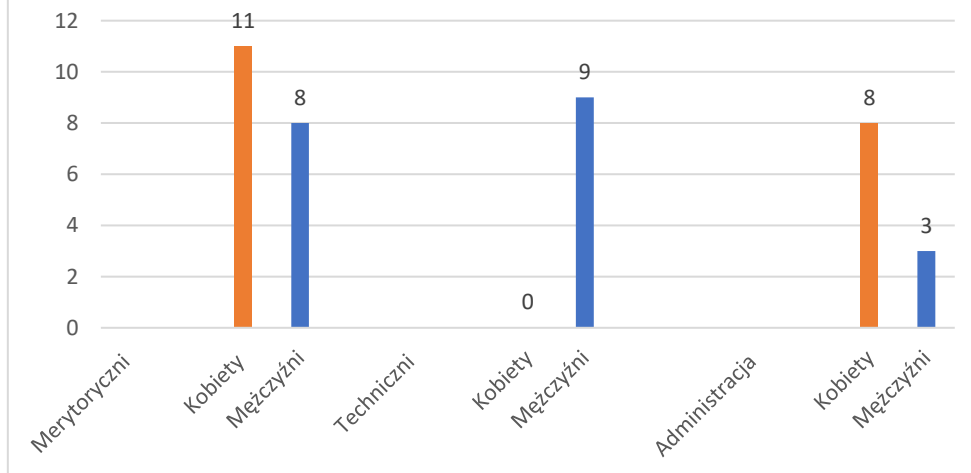
Struktura zatrudnienia kobiet i mężczyzn w podziale na stanowiska w poszczególnych działach - merytoryczni, techniczni i administracja



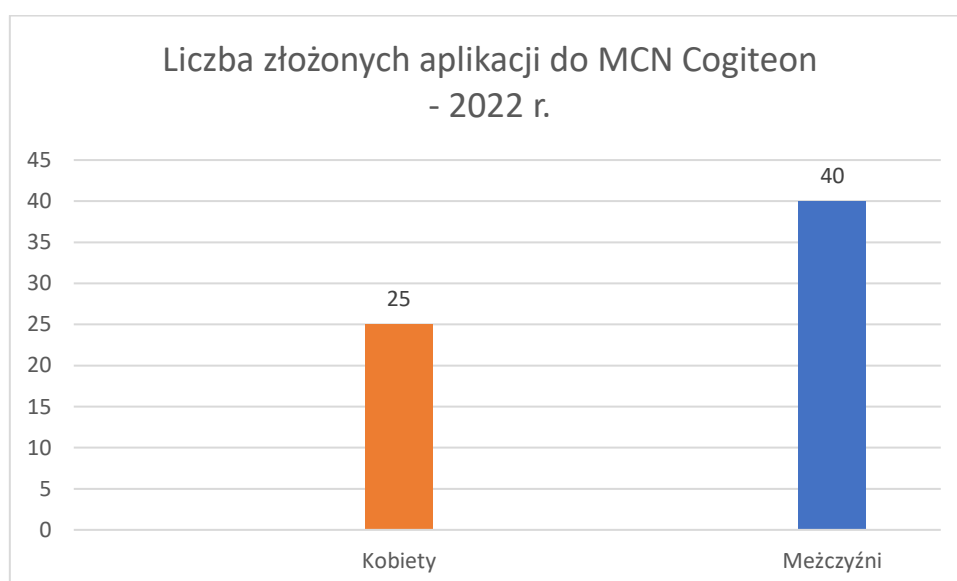
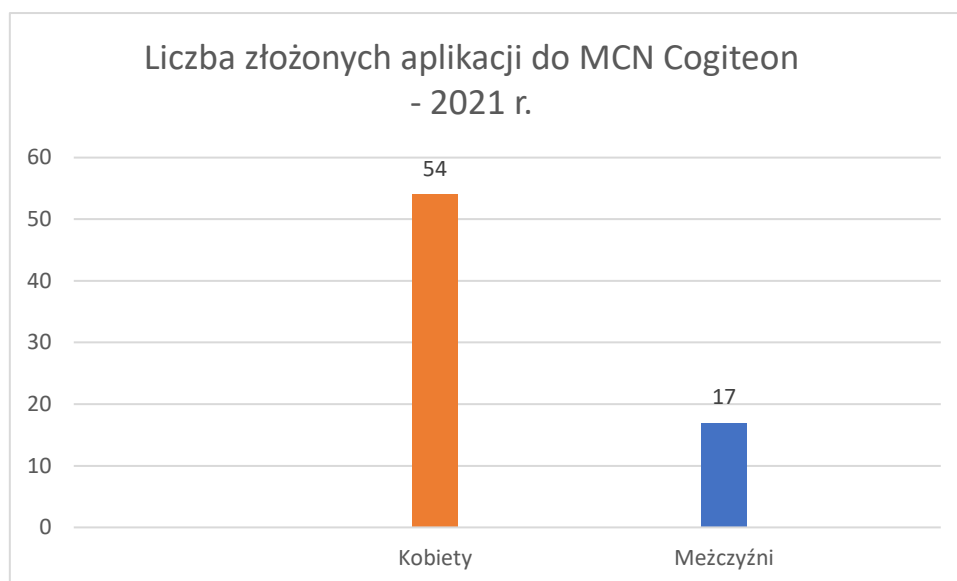
Liczba kobiet i mężczyzn ze względu na podziały:
merytoryczni, techniczni, administracja - stan na
grudzień 2022



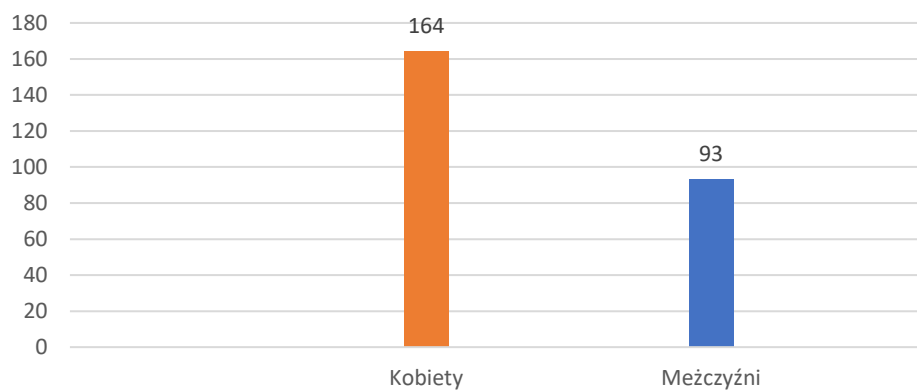
Liczba kobiet i mężczyzn ze względu na podziały:
merytoryczni, techniczni, administracja - stan na
czerwiec 2023



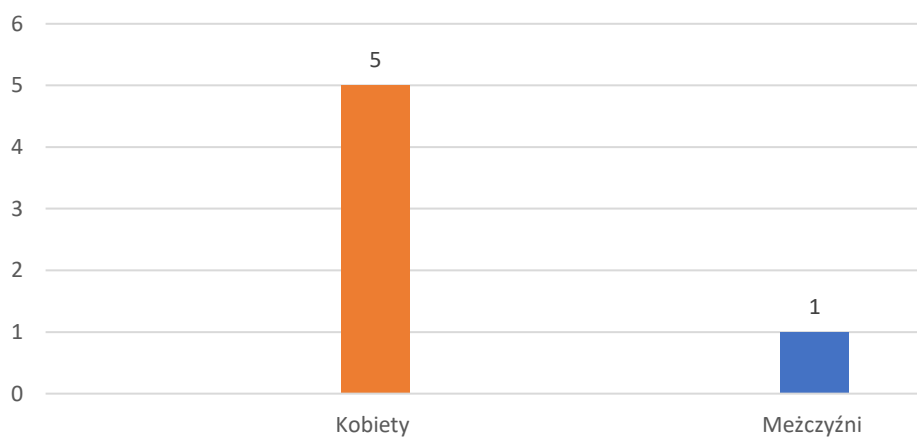
Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery

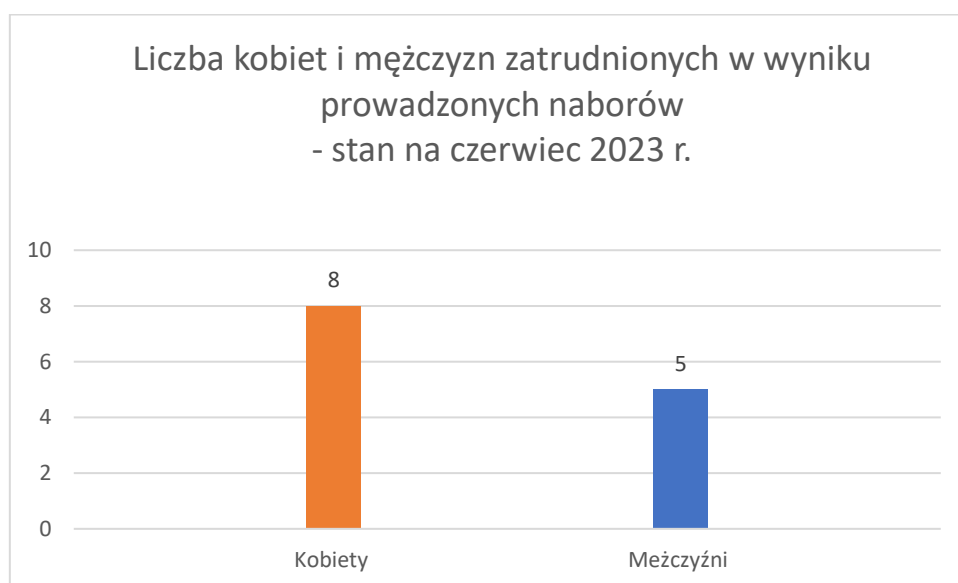
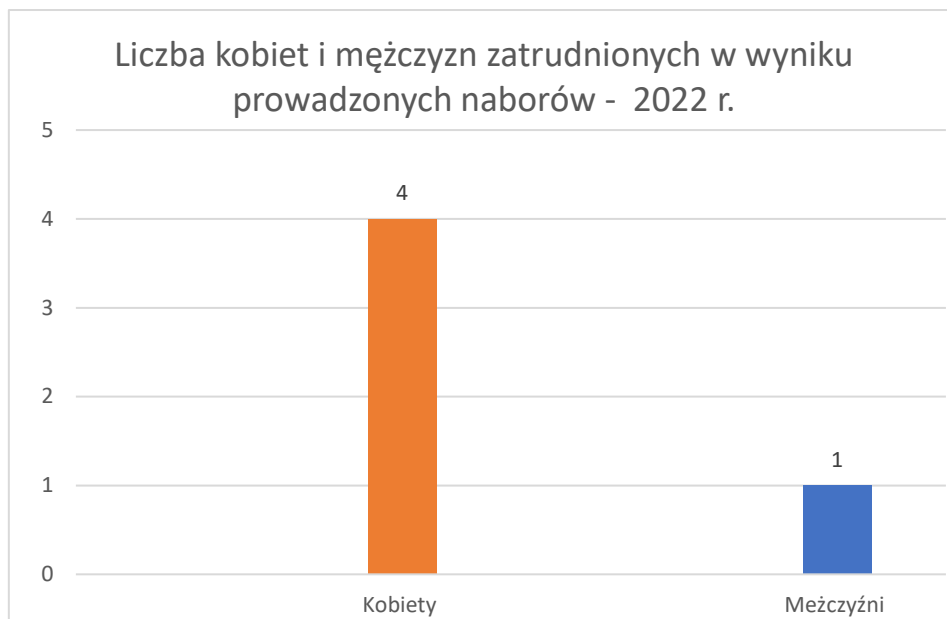


Liczba złożonych aplikacji do MCN Cogiteon - czerwiec 2023 r.

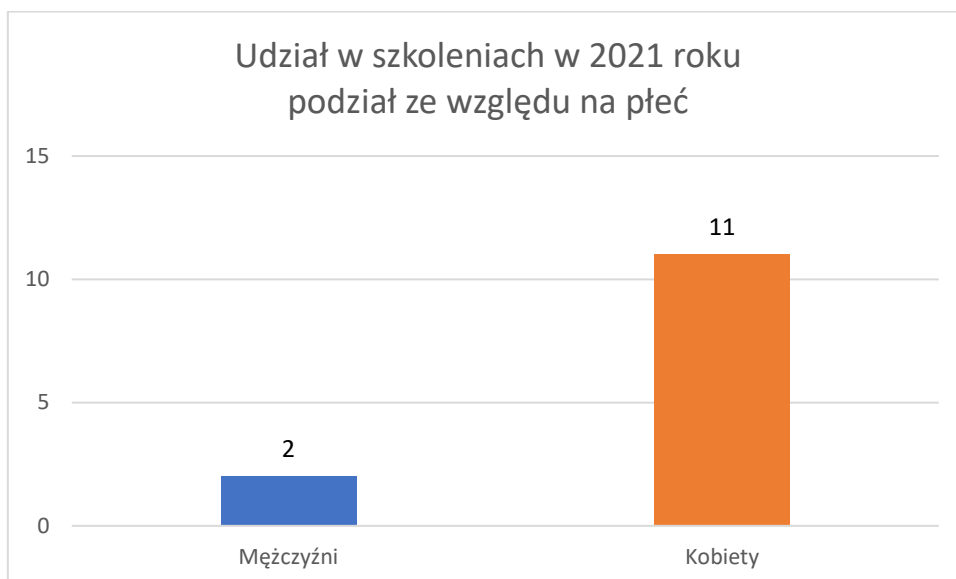


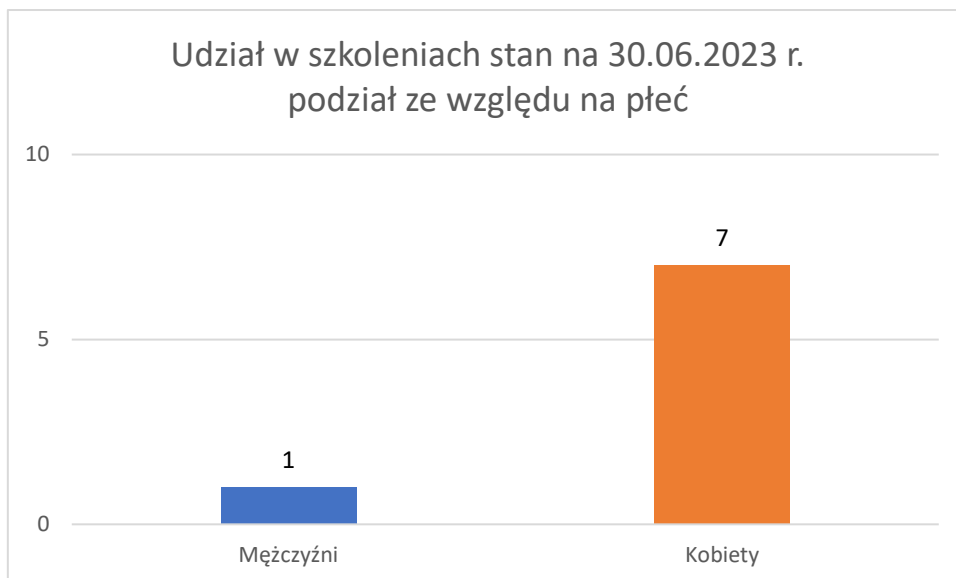
Liczba kobiet i meężczyzn zatrudnionych w wyniku prowadzonych naborów - 2021 r.



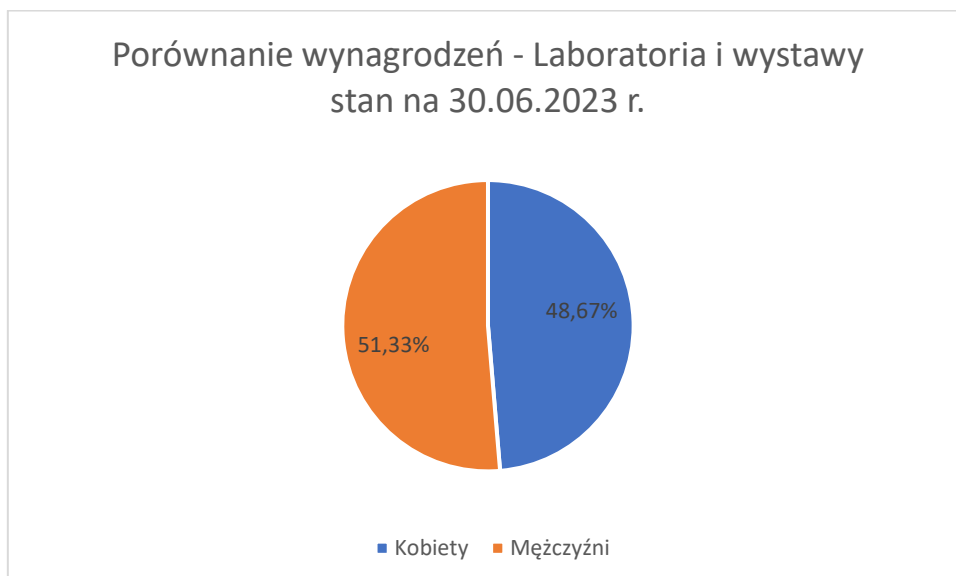
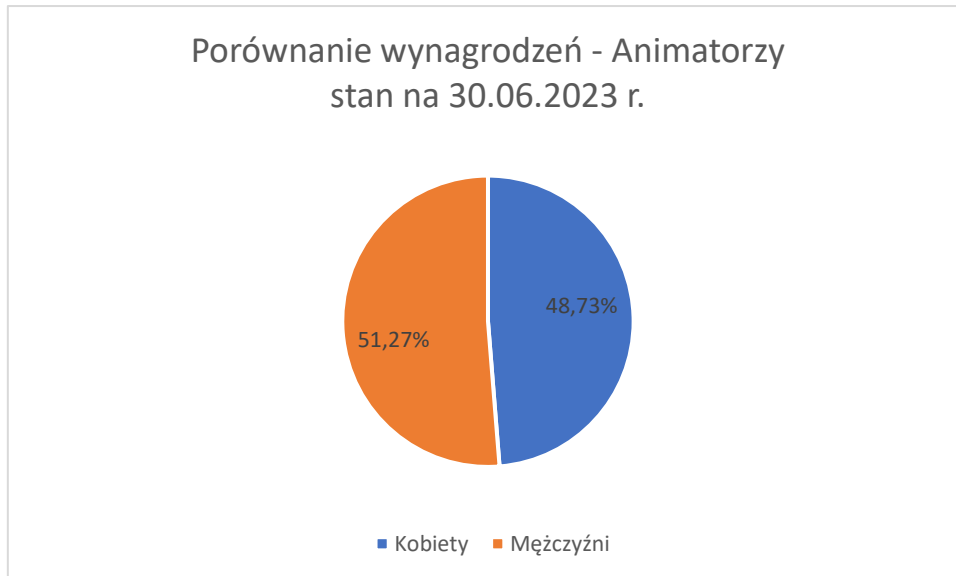


Udział mężczyzn i kobiet w szkoleniach w latach 2021-2023

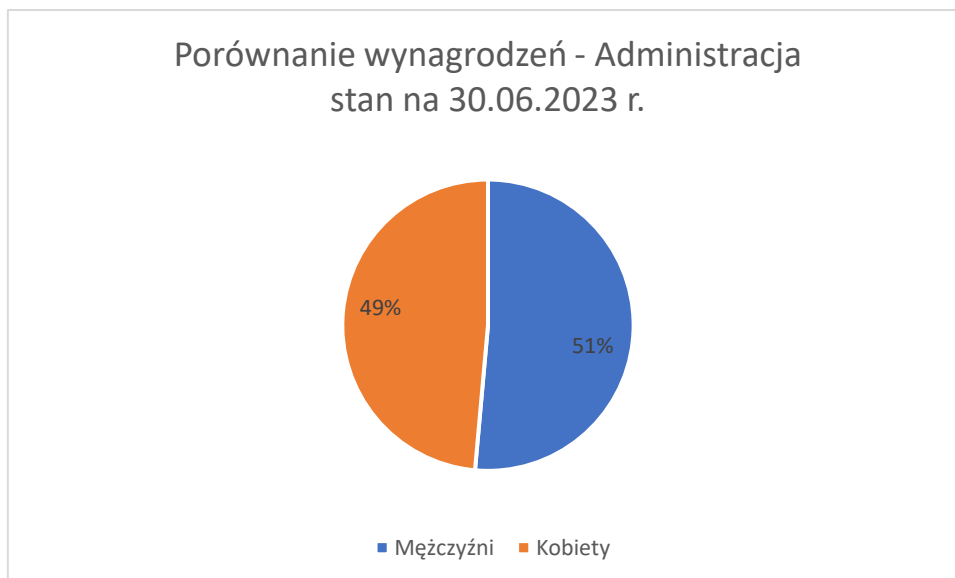




Porównanie wynagrodzeń mężczyzn i kobiet zajmujących równorzędne stanowiska: stan na 30.06.2023 r.



Porównanie wynagrodzeń - Administracja
stan na 30.06.2023 r.



Drugi etap badań polegał na ankiecie stworzonej wspólnie z przedstawicielami pracowników.

W dniach od 12 do 31 lipca 2023 r. przeprowadzono badanie ankietowe wśród pracowników MCN Cogiteon. Celem ankiety było poznanie opinii pracowników dot. równego traktowania kobiet i mężczyzn.

Badanie zostało podzielone na dwie sekcje. Pierwsza z nich dotyczyła podstawowych danych osobowych takich jak: wiek, wykształcenie i płeć. Na wstępie można było określić się jako: kobietę, mężczyznę oraz „nie chcę odpowiadać”. Z badań wynika, że w ankiecie wzięło udział:

Kobiety – 52 %

Mężczyźni - 26 %

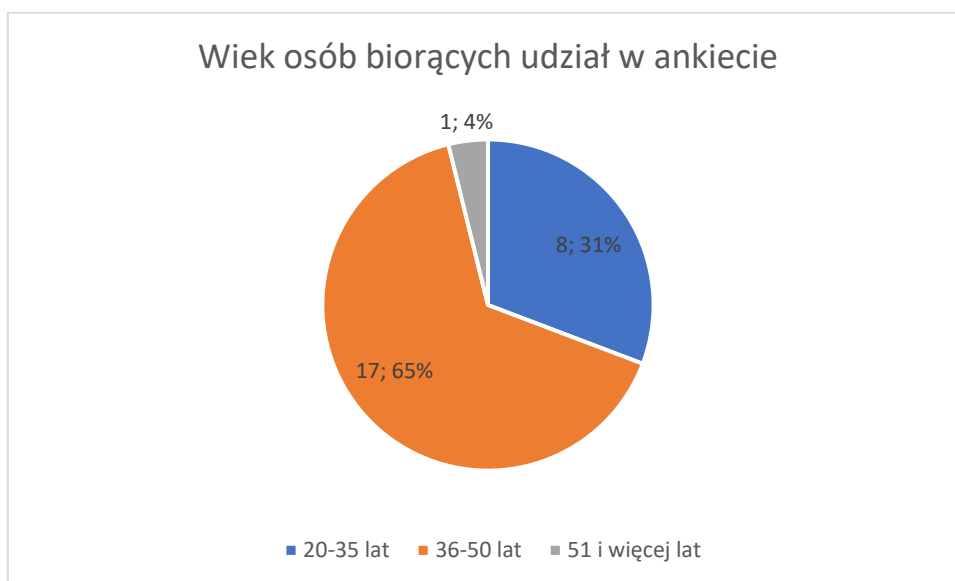
Nie chcę odpowiadać – 22 %

W drugiej sekcji ankiety zostały zastosowane pytania jednokrotnego wyboru (od nr 1 do 23), nr 24 wielokrotnego wyboru i nr 25 pytanie otwarte.

Pytania dotyczyły work-life balance, dyskryminacji związanej z płcią oraz rozwoju kariery zawodowej.

Wyniki ankiety znajdują się poniżej. W przypadku niektórych wykresów została dołączona dokładna analiza przedstawiająca odpowiedzi poszczególnych grup na konkretne pytania.

Wykres nr 1



Odpowiedzi pracowników w podziale na kobiety, mężczyzn i osoby, które nie chcą odpowiadać.

Kobiety

20-35 lat - **5 osób**

36-50 lat - **9 osób**

51 i więcej lat - **0 osób**

Mężczyźni

20-35 lat - **1 osób**

36-50 lat - **6 osób**

51 i więcej lat - **0 osób**

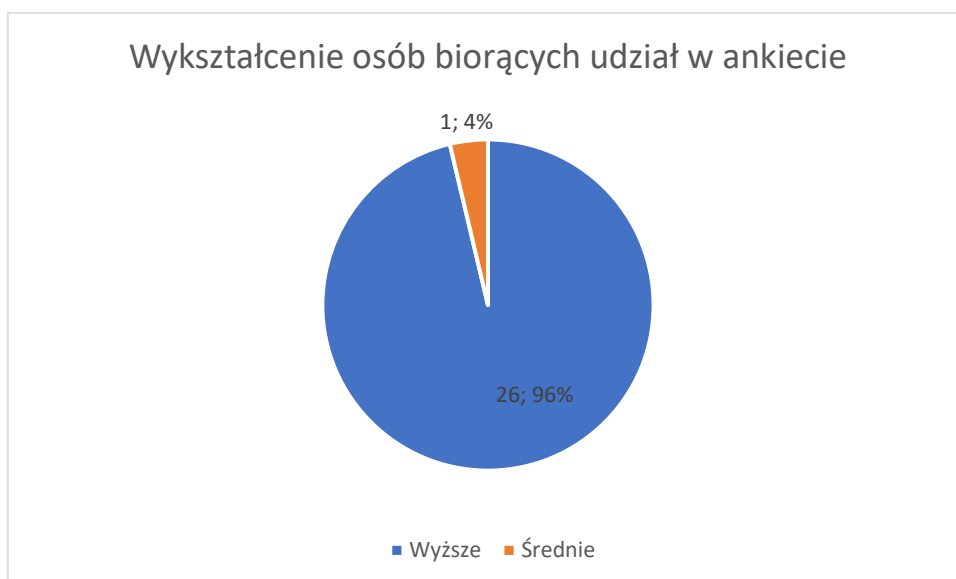
Nie chcą odpowiadać

20-35 lat - **2 osób**

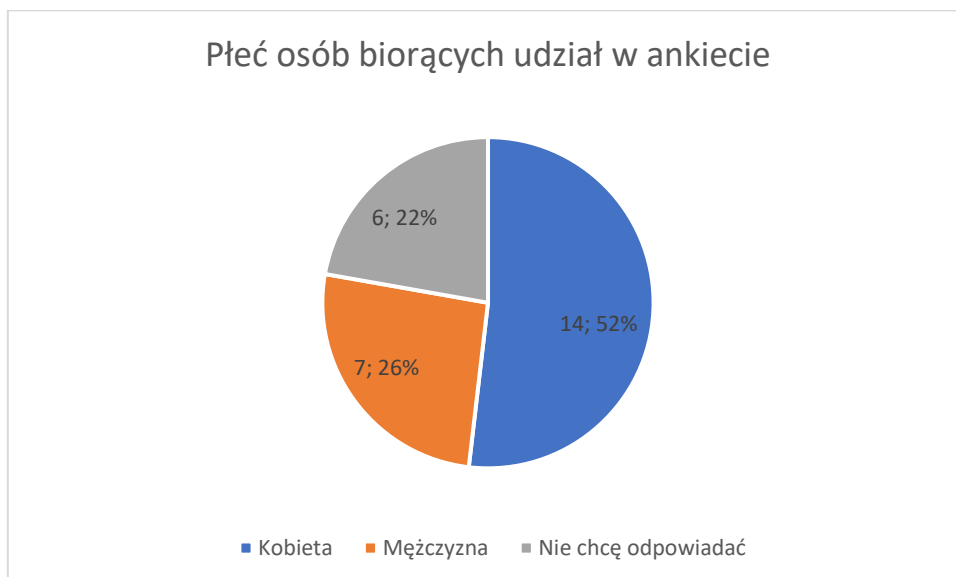
36-50 lat - **2 osób**

51 i więcej lat - **1 osób**

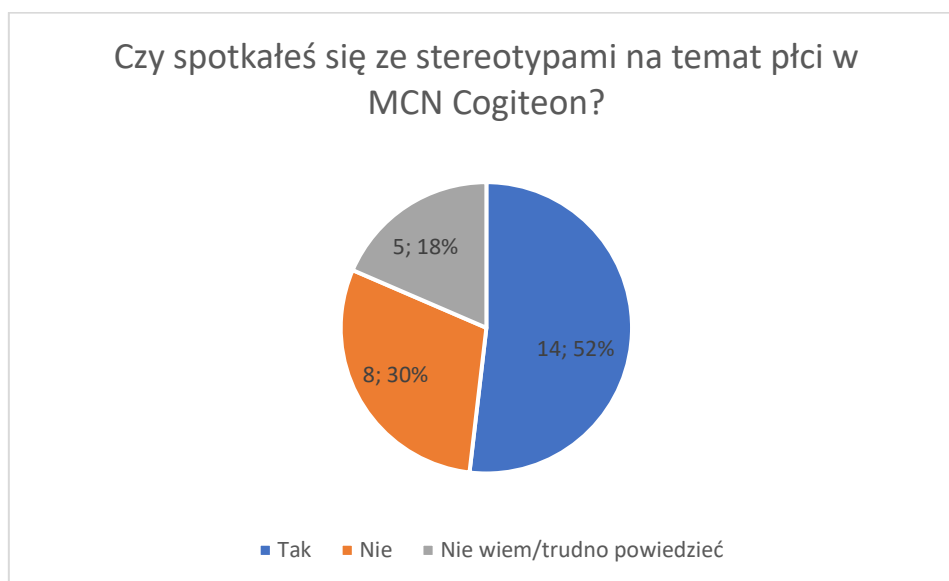
Wykres nr 2



Wykres nr 3



Wykres nr 4



Większość pracowników MCN Cogiteon spotkało się ze stereotypami na temat płci. Odpowiedzi twierdzące wskazało 5 kobiet, 5 mężczyzn oraz 4 nie chcące odpowiadać.

Odpowiedzi pracowników w podziale na kobiety, mężczyzn i osoby, które nie chcą odpowiadać:

Kobiety

Tak - **5 osób**

Nie - **6 osób**

Nie wiem/trudno powiedzieć - **3 osoby**

Mężczyźni

Tak - **5 osób**

Nie - **1 osoba**

Nie wiem/trudno powiedzieć - **1 osoba**

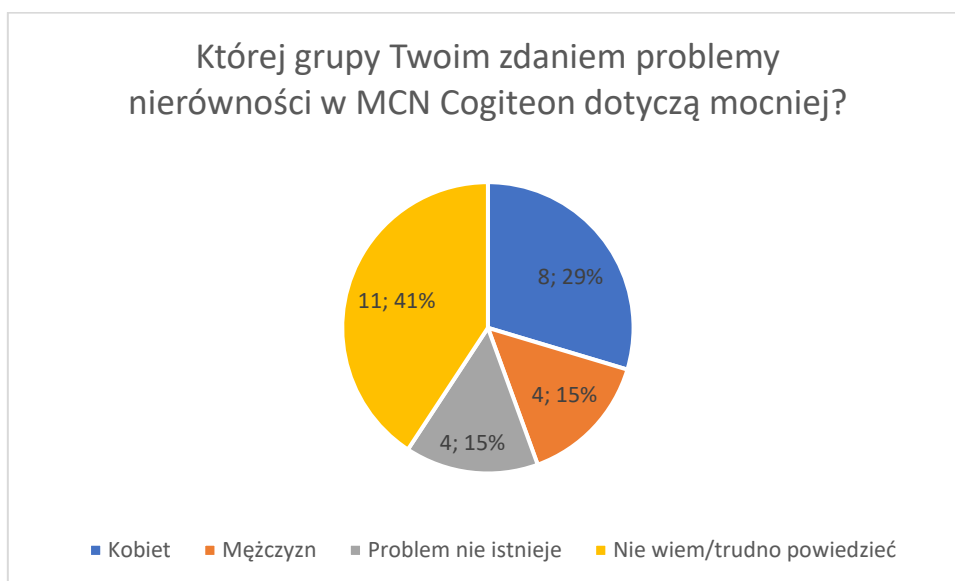
Nie chcę odpowiadać

Tak - **4 osoby**

Nie - **1 osoba**

Nie wiem/trudno powiedzieć - **1 osoba**

Wykres nr 5



Na pytanie dot. nierówności w MCN Cogiteon najwięcej osób nie jest w stanie odpowiedzieć (41%). Następnie 29% ankietowanych uważa, że problem nierówności dotyczy kobiet.

Odpowiedzi pracowników w podziale na kobiety, mężczyzn i osoby, które nie chcą odpowiadać:

Kobiety

Kobiet - **6 osób**

Mężczyzn - **0 osób**

Problem nie istnieje - **1 osoba**

Nie wiem/trudno powiedzieć - **7 osób**

Mężczyźni

Kobiet - **2 osoby**

Mężczyzn - **3 osoby**

Problem nie istnieje - **1 osoba**

Nie wiem/trudno powiedzieć - **1 osoba**

Nie chcą odpowiadać

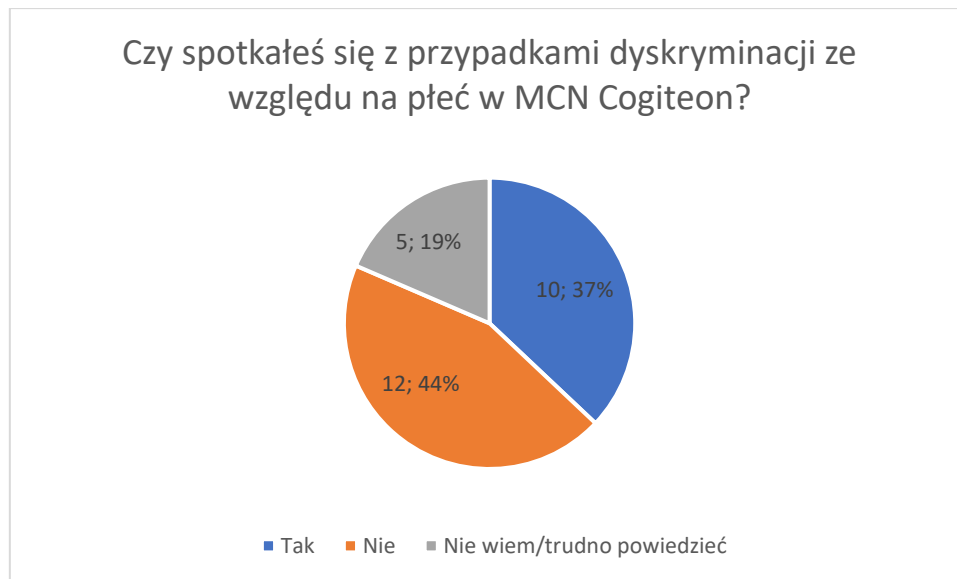
Kobiet - **0 osób**

Mężczyzn - **1 osoba**

Problem nie istnieje - **2 osoba**

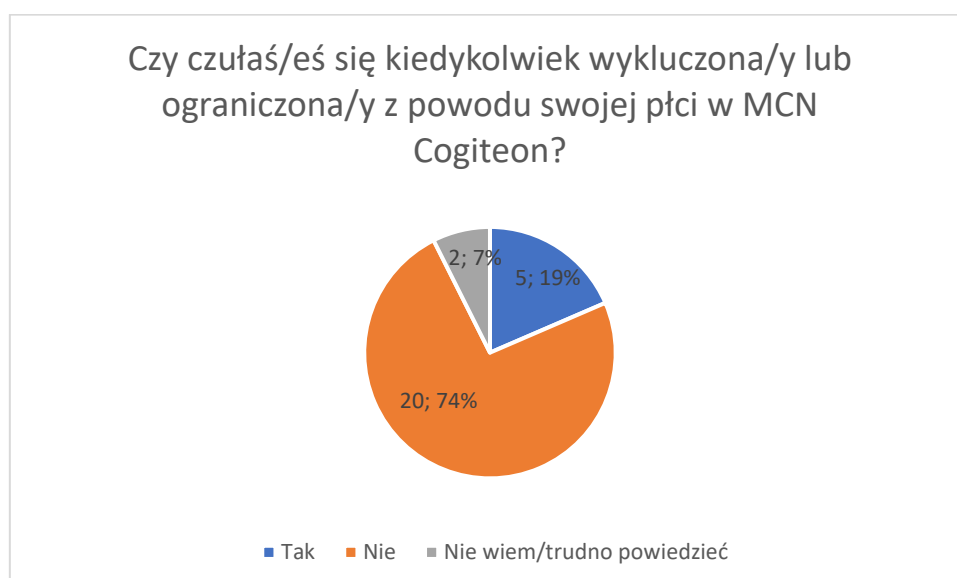
Nie wiem/trudno powiedzieć - **3 osoby**

Wykres nr 6



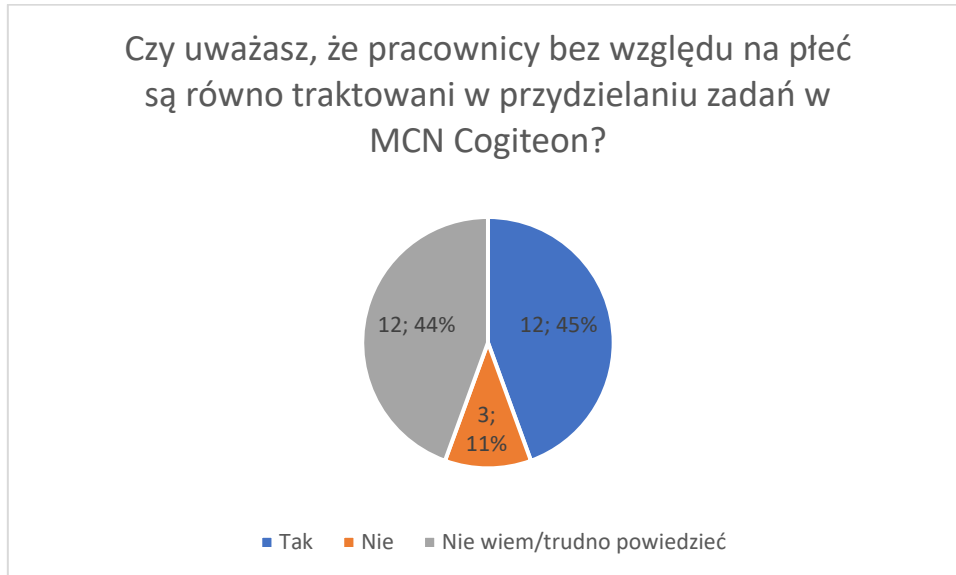
Pracownicy w większości nie spotkali się z dyskryminacją ze względu na płeć. Twierdząco odpowiedziało 10 osób (4 kobiety, 3 mężczyzn i 3, które nie chcą odpowiadać).

Wykres nr 7



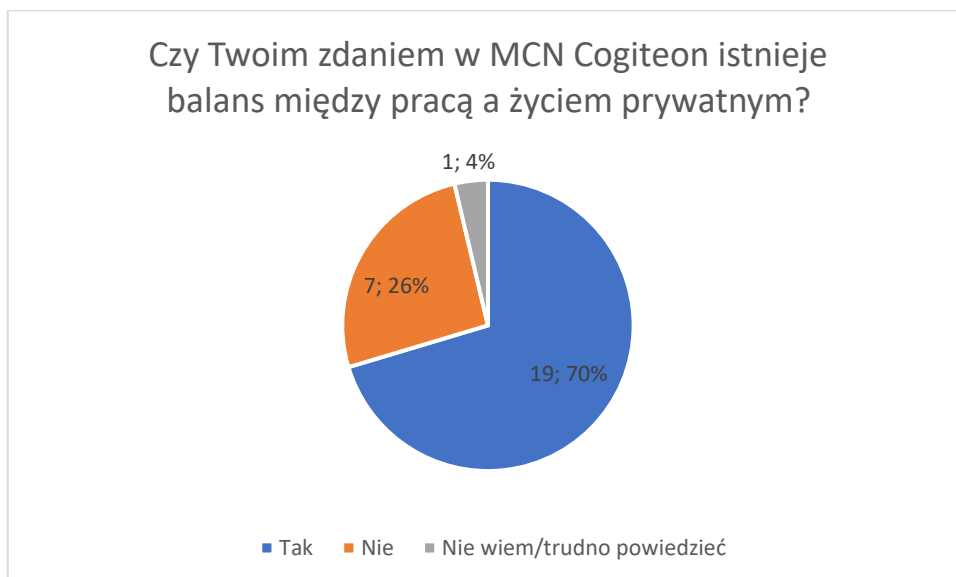
Większość ankietowanych stwierdziło, że nie czuje się wykluczona lub ograniczona z powodu swojej płci. Twierdzących odpowiedzi udzieliło 5 osób (2 kobiety, 2 mężczyźni i 1 nie chce odpowiadać).

Wykres nr 8



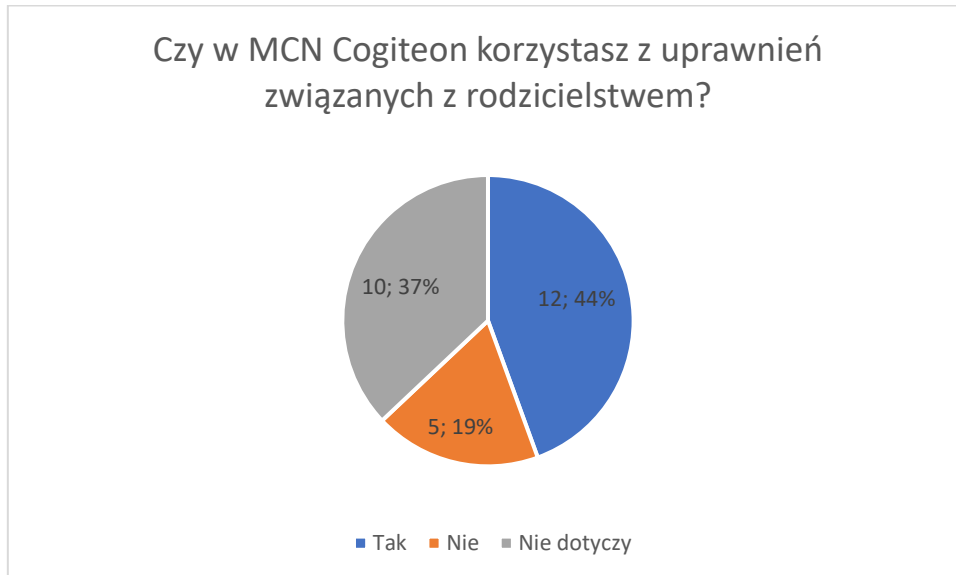
W kwestii równego traktowania przy przydzielaniu zadań nie ma większych zastrzeżeń. Tylko 11% ankietowanych uważa, że nie są równo traktowani (1 kobieta, 1 mężczyzna, 1 nie chce odpowiadać).

Wykres nr 9



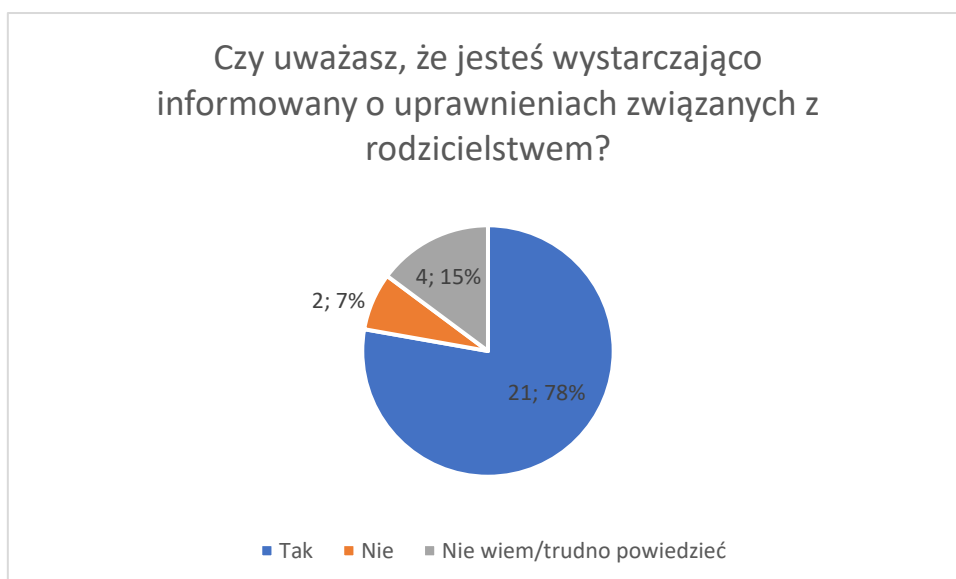
W kwestii balansu między pracą a życiem prywatnym, 70% ankietowanych uważa, że pracodawca umożliwi łączenie pracy z życiem prywatnym. Tylko 7 osób wypowiedziało się negatywnie w tej kwestii (5 kobiet, 1 mężczyzna, 1 nie chce odpowiadać).

Wykres nr 10



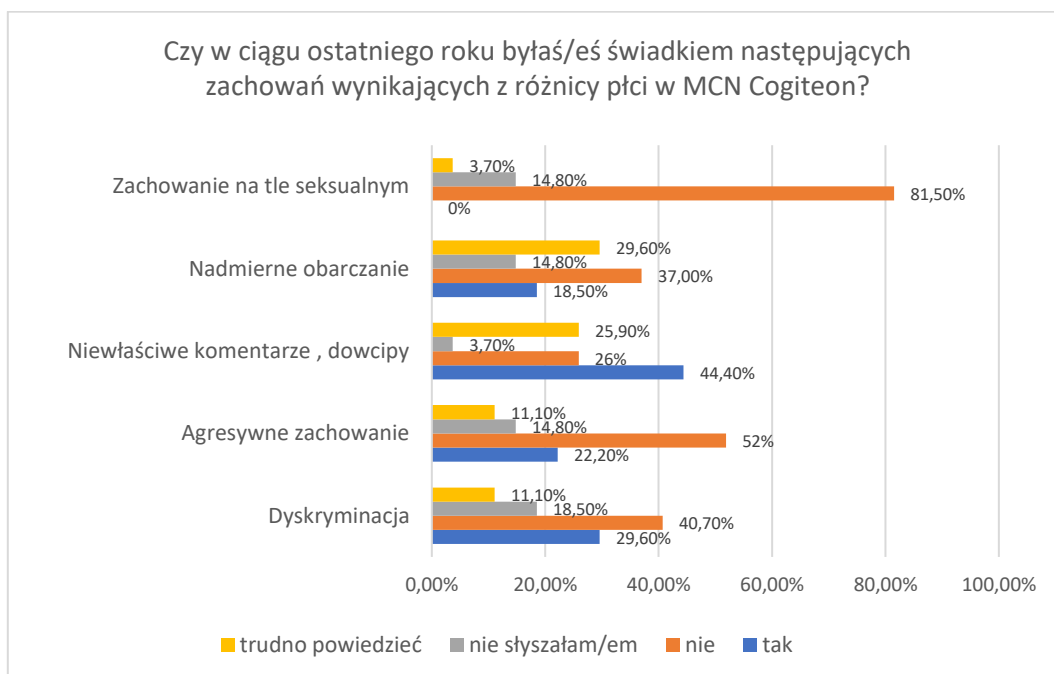
W MCN Cogiteon aż 44% ankietowanych korzysta z uprawnień związanych z rodzicielstwem (5 kobiet, 4 mężczyzn, 3 nie chce odpowiadać).

Wykres nr 11



78% ankietowanych uważa, że jest dobrze poinformowany o uprawnieniach związanych z rodzicielstwem. Negatywnie w tej kwestii wypowiedziały się 2 kobiety.

Wykres nr 12



W kwestii niewłaściwych zachowań wynikających z różnicy płci, pracownicy najbardziej zwrócili uwagę na niewłaściwe komentarze, dowcipy. Problem najbardziej dotyka 12 osób (7 kobiet, 3 mężczyzn oraz 2 osób „nie chcę odpowiadać”).

Odpowiedzi pracowników w podziale na kobiety, mężczyzn i osoby, które nie chcą odpowiadać:

Kobiety

Zachowanie na tle seksualnym

Tak – **0 osób**

Nie – **10 osób**

Nie słyszałam/em – **3 osoby**

Trudno powiedzieć – **1 osoba**

Nadmierne obarczanie

Tak – **3 osoby**

Nie – **5 osoby**

Nie słyszałam/em - **1 osoba**

Trudno powiedzieć – **5 osób**

Niewłaściwe komentarze, dowcipy

Tak – **7 osób**

Nie – **4 osoby**

Nie słyzałam/em – **1 osoba**
Trudno powiedzieć – **2 osoby**

Agresywne zachowanie

Tak – **3 osoby**
Nie – **8 osób**
Nie słyzałam/em – **2 osoby**
Trudno powiedzieć – **1 osoba**

Dyskryminacja

Tak - **3 osoby**
Nie – **5 osób**
Nie słyzałam/em – **3 osoby**
Trudno powiedzieć – **3 osoby**

Mezczyźni

Zachowanie na tle seksualnym

Tak – **0 osób**
Nie – **6 osób**
Nie słyzałam/em – **1 osoba**
Trudno powiedzieć – **0 osób**

Nadmierne obarczanie

Tak - **1 osoba**
Nie - **2 osoby**
Nie słyzałam/em - **2 osoby**
Trudno powiedzieć - **2 osoby**

Niewłaściwe komentarze, dowcipy

Tak- **3 osoby**
Nie – **2 osoby**
Nie słyzałam/em – **0 osób**
Trudno powiedzieć- **2 osób**

Agresywne zachowanie

Tak - **2 osoby**
Nie – **3 osoby**
Nie słyzałam/em – **1 osoba**
Trudno powiedzieć- **1 osoba**

Dyskryminacja

Tak - **3 osoby**
Nie – **3 osoby**
Nie słyzałam/em – **1 osoba**
Trudno powiedzieć – **0 osób**

Nie chcę odpowiadać

Zachowanie na tle seksualnym

Tak – **0 osób**

Nie - **6 osób**

Nie słyszałam/em – **0 osób**

Trudno powiedzieć – **0 osób**

Nadmierne obarczanie

Tak - **1 osoba**

Nie – **3 osoby**

Nie słyszałam/em – **1 osoba**

Trudno powiedzieć – **1 osoba**

Niewłaściwe komentarze, dowcipy

Tak – **2 osoby**

Nie – **1 jedna osoba**

Nie słyszałam/em - **0 osoba**

Trudno powiedzieć – **3 osoby**

Agresywne zachowanie

Tak – **1 osoba**

Nie – **3 osoby**

Nie słyszałam/em - **1 osoba**

Trudno powiedzieć - **1 osoba**

Dyskryminacja

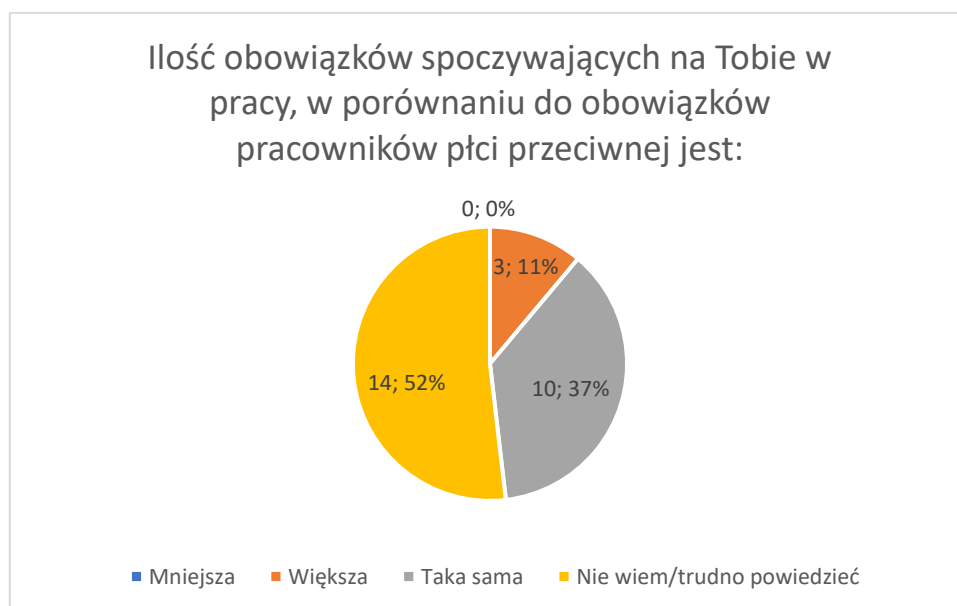
Tak - **2 osoby**

Nie - **3 osoby**

Nie słyszałam/em – **1 osoba**

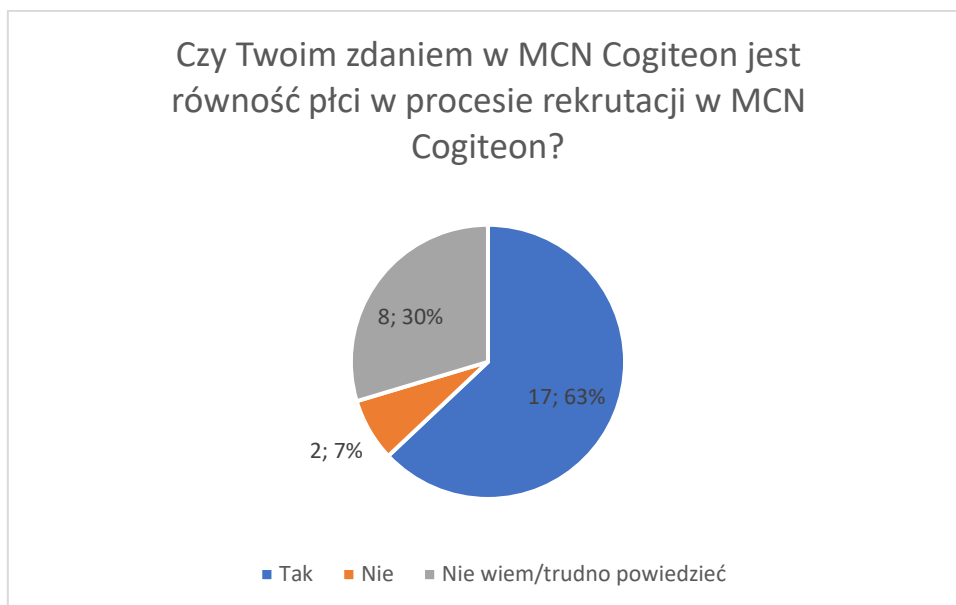
Trudno powiedzieć - **0 osoba**

Wykres nr 13



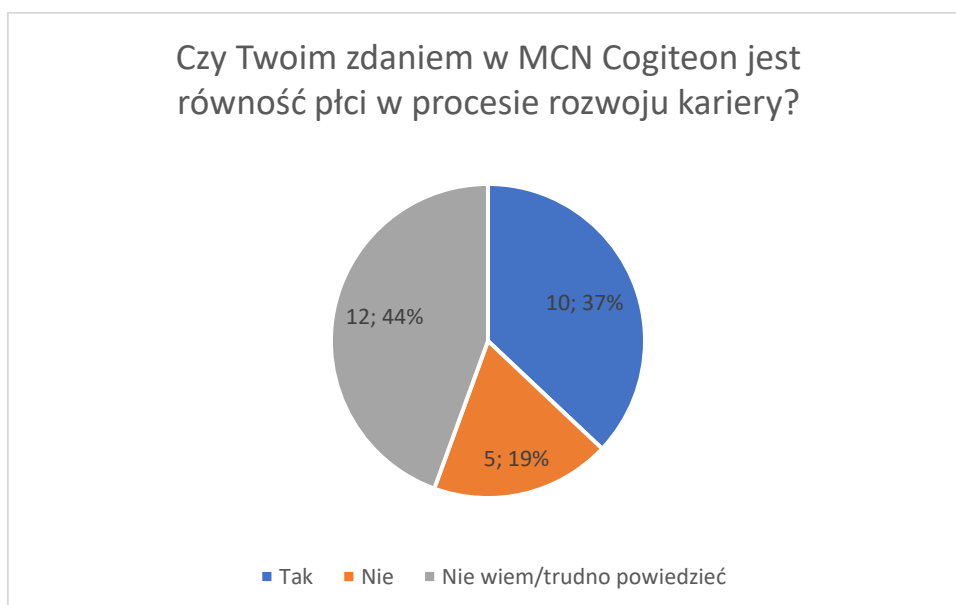
Ilość obowiązków spoczywających na pracownikach, według ankietowanych jest większa niż u płci przeciwnej tylko w 11% (1 kobieta, 2 nie chce odpowiadać).

Wykres nr 14



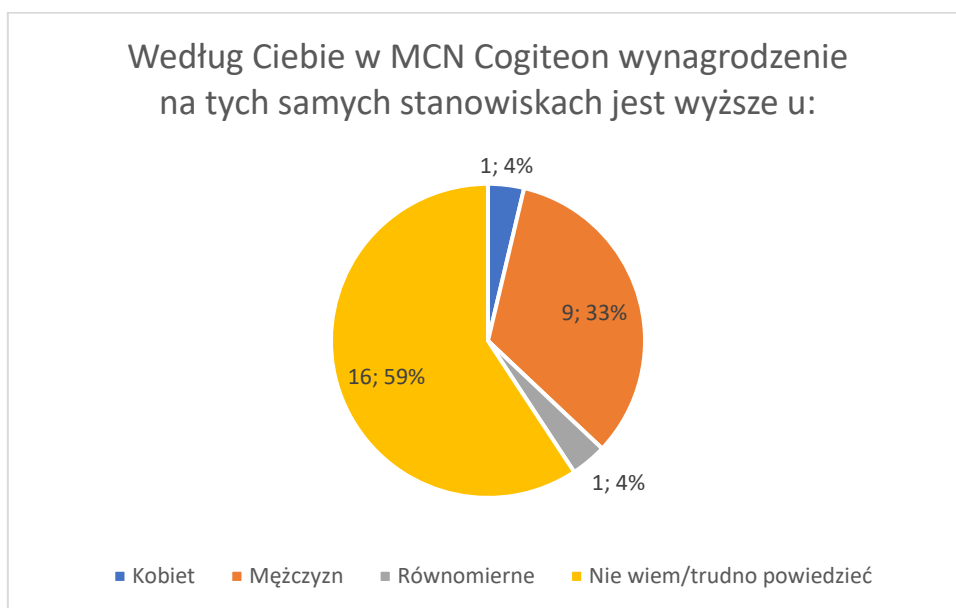
Według pracowników w MCN Cogiteon jest także równość w procesie rekrutacji. Tylko 7% ankietowanych wypowiedziało się w tej kwestii negatywnie (1 kobieta, 1 mężczyzna).

Wykres nr 15



19% ankietowanych uważa, że w MCN Cogiteon nie ma równości płci w procesie rozwoju kariery (1 kobieta, 4 mężczyzn).

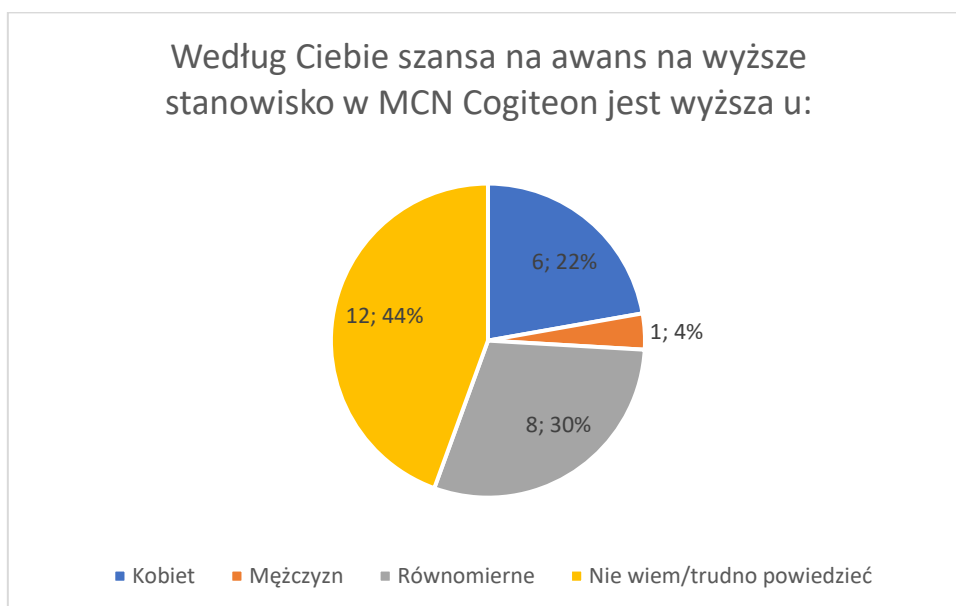
Wykres nr 16



W zagadnieniu dot. wynagrodzenia pracownicy stwierdzili, że wynagrodzenie na tych samych stanowiskach jest wyższe u mężczyzn (33%) w tej kwestii wypowiedziało się 9 osób (8 kobiet, 1 nie chce odpowiadać).

Należy podkreślić, że są to opinie, a nie stwierdzenia na podstawie konkretnych danych, gdyż informacje osobowe (w tym o wynagrodzeniach) konkretnych pracowników są chronione przez pracodawcę i nie są udostępniane.

Wykres nr 17



Większość pracowników w tym aspekcie uważa, że szanse na awans są równomierne, bądź trudno powiedzieć. Z opinii tych wynika, że perspektywy zmiany stanowiska na wyższe są równe, bądź nawet większe dla kobiet niż dla mężczyzn.

Odpowiedzi pracowników w podziale na kobiety, mężczyzn i osoby, które nie chcą odpowiadać:

Kobiety

Kobiet – **1 osoba**

Mężczyzn - **0 osób**

Równomiernie - **6 osób**

Nie wiem/trudno powiedzieć – **7 osób**

Mężczyźni

Kobiet – **3 osoby**

Mężczyzn – **0 osób**

Równomiernie – **1 osoba**

Nie wiem/trudno powiedzieć - **3 osoby**

Nie chcę odpowiadać

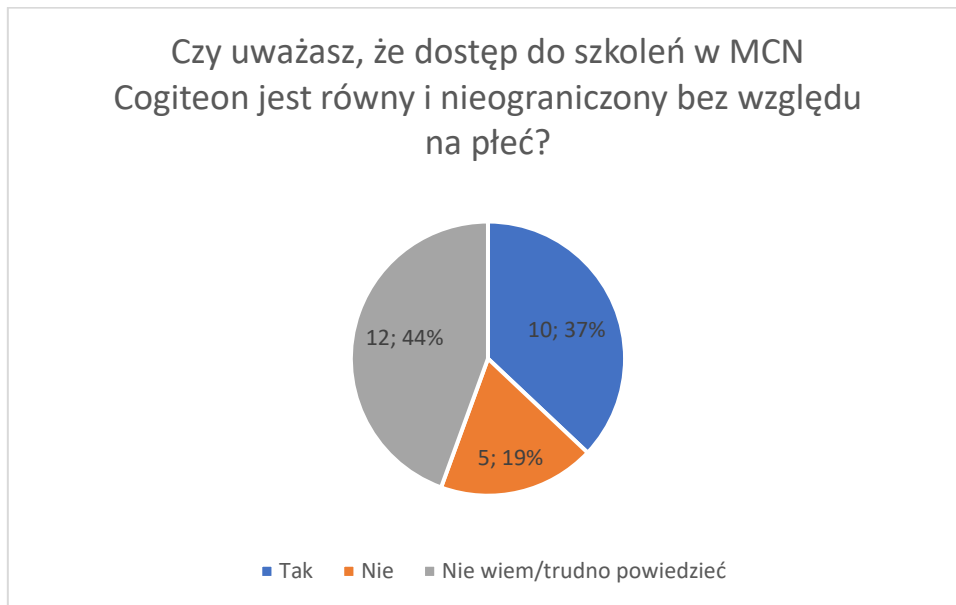
Kobiet - **2 osoby**

Mężczyzn - **1 osoba**

Równomiernie – **1 osoba**

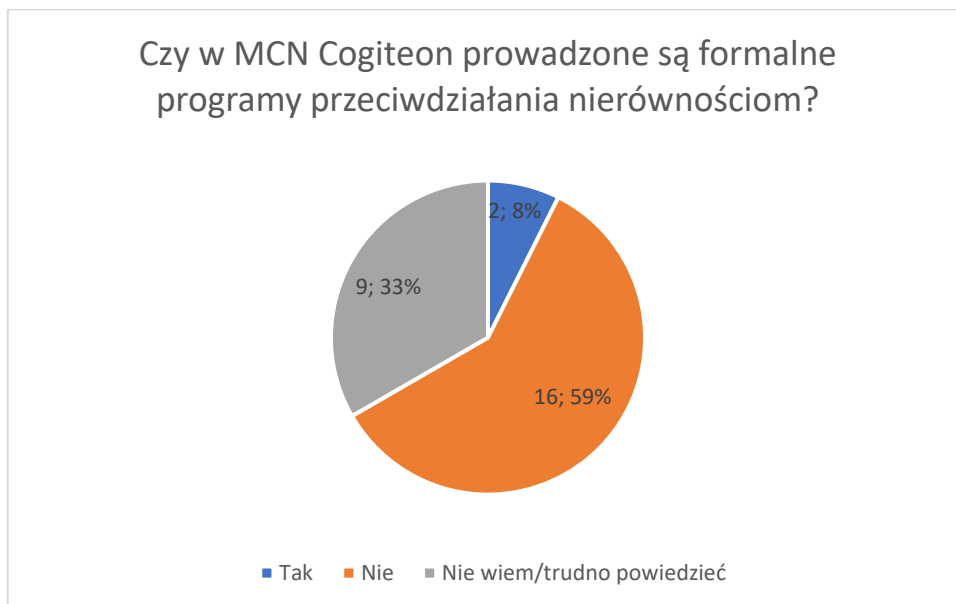
Nie wiem/trudno powiedzieć - **0 osób**

Wykres nr 18



W kwestii dostępu do szkoleń tylko 19% pracowników uważa, że jest on ograniczony ze względu na płeć (1 kobieta, 3 mężczyzn, 1 nie chce odpowiadać).

Wykres nr 19



W MCN Cogiteon nie są prowadzone formalne programy przeciwdziałania nierównościami.

Odpowiedzi pracowników w podziale na kobiety, mężczyzn i osoby, które nie chcą odpowiadać:

Kobiety

Tak – 1 osoba

Nie – 7 osób

Nie wiem/trudno powiedzieć – 6 osób

Mężczyźni

Tak – 1 osoba

Nie – 5 osób

Nie wiem/trudno powiedzieć – 1 osoba

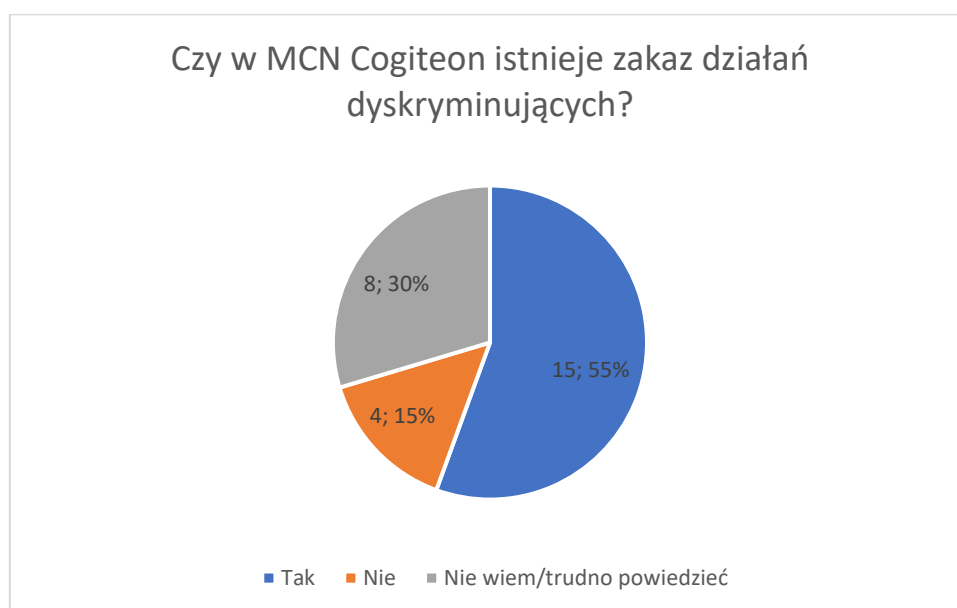
Nie chcą odpowiadać

Tak – 0 osób

Nie – 4 osoby

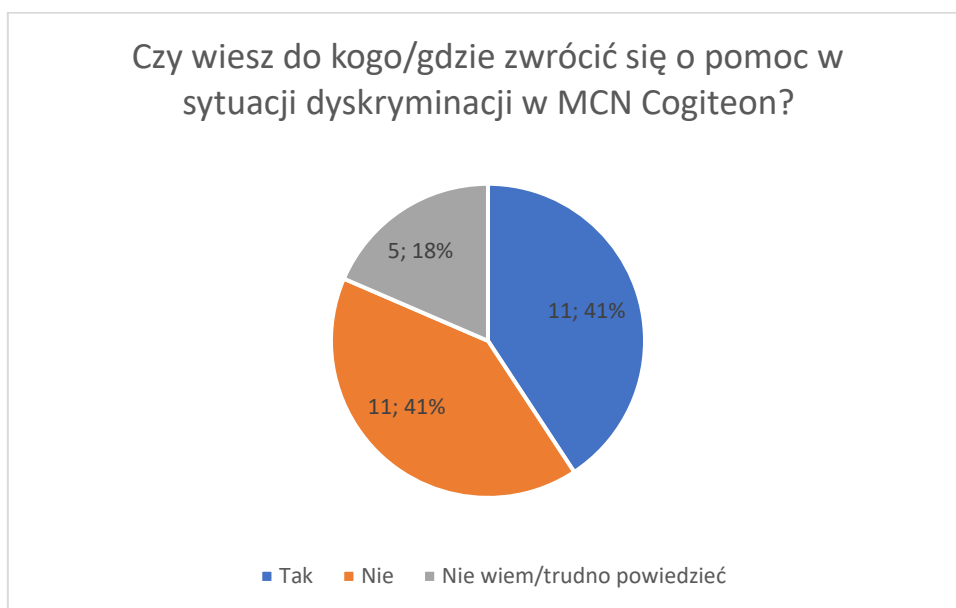
Nie wiem/trudno powiedzieć - 2 osoby

Wykres nr 20



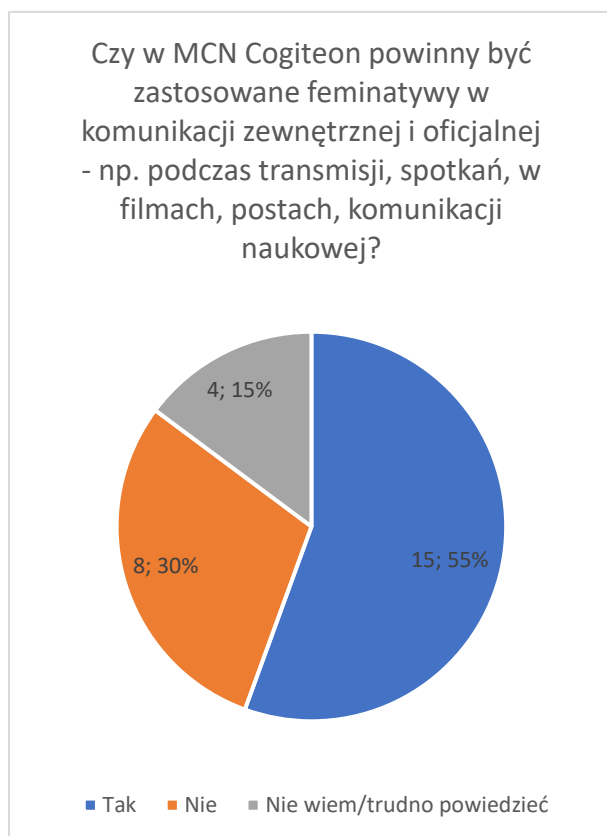
Większość pracowników (55%) uważa, że w MCN Cogiteon istnieje zakaz działań dyskryminujących. Tylko 15% pracowników jest negatywnie nastawione do tej kwestii (1 kobieta, 1 mężczyzna, 2 nie chce odpowiadać).

Wykres nr 21

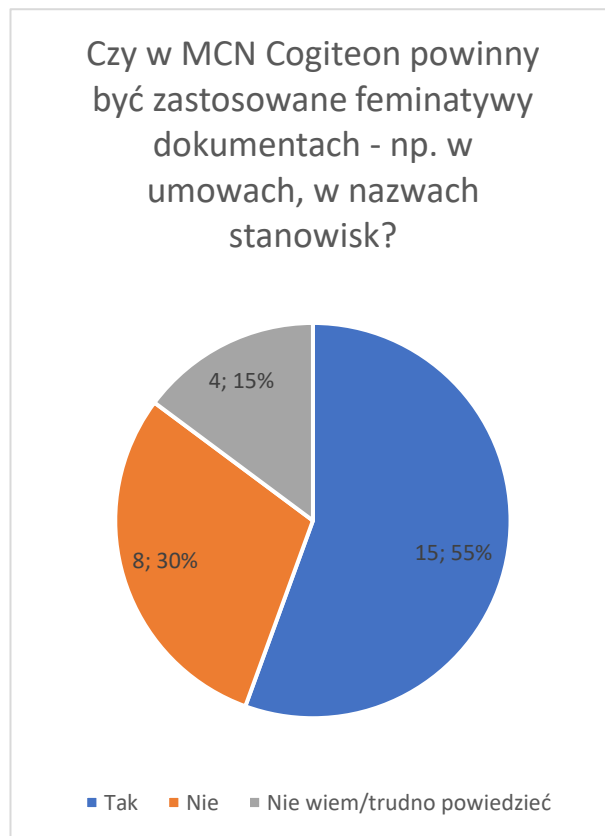


Wielu pracowników nie wie, gdzie może się zwrócić o pomoc w sytuacjach dyskryminacji (41%) oraz 18% odpowiedziało nie wiem/ trudno powiedzieć.

Wykres nr 22



Wykres 23



W kwestii stosowania feminatywów w komunikacji zewnętrznej oraz dokumentach takich jak umowy czy nazwy stanowisk, większość osób (55%) jest za stosowaniem feminatywów.

Odpowiedzi pracowników w podziale na kobiety, mężczyzn i osoby, które nie chcą odpowiadać

Kobiety

Tak – **10 osób**

Nie – **3 osoby**

Nie wiem/trudno powiedzieć- **1 osoba**

Mężczyźni

Tak - **2 osoby**

Nie – **3 osoby**

Nie wiem/trudno powiedzieć - **2 osoby**

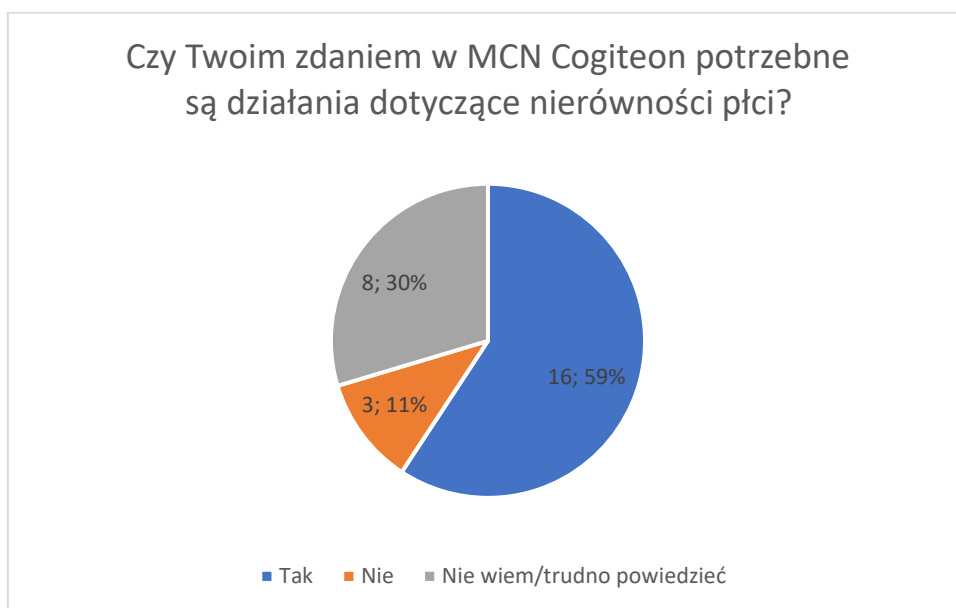
Nie chcę odpowiadać

Tak - **3 osoby**

Nie - **2 osoby**

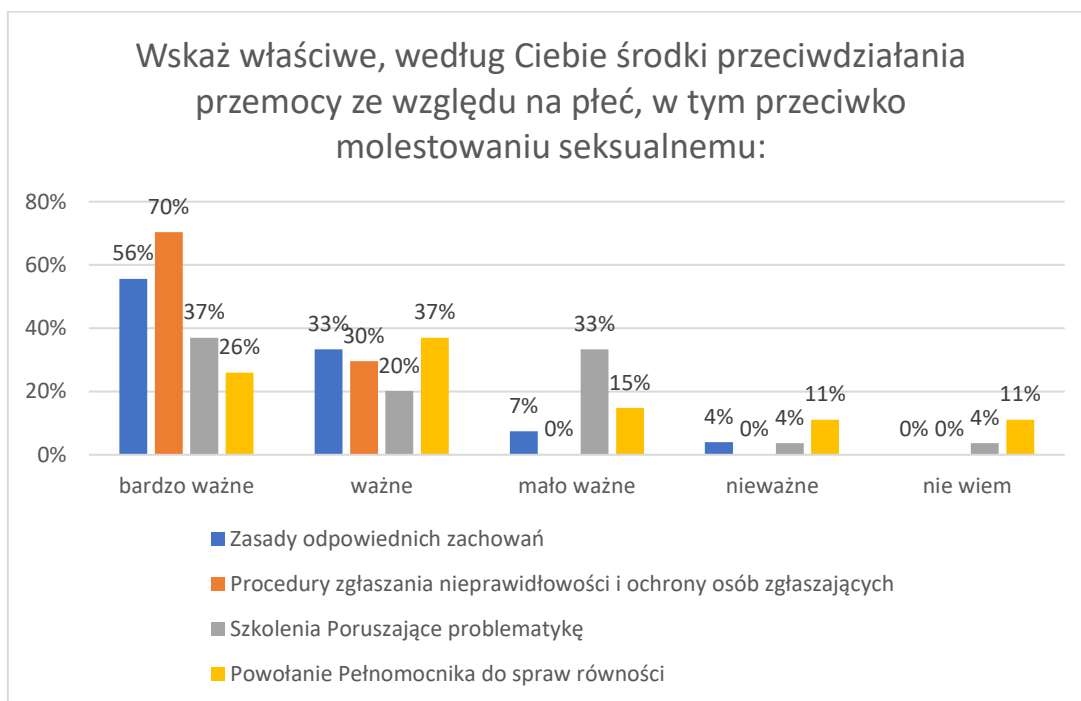
Nie wiem/trudno powiedzieć – **1 osoba**

Wykres nr 24



Duża liczba pracowników – 59% ankietyowanych uważa, że bardzo ważne jest, aby podjąć działania w celu skorygowania ewentualnych nierówności płci. W tej kwestii pozytywnie wypowiedziało się 16 osób: (10 kobiet, 4 mężczyzn i 2 nie chce odpowiadać).

Wykres nr 25



Według respondentów właściwymi środkami przeciwdziałania przemocy są przede wszystkim procedury zgłaszania nieprawidłowości i ochrona osób zgłaszających (70%) oraz zasady odpowiednich zachowań (56%). Mniej ważne są szkolenia poruszające tę problematykę oraz powołanie pełnomocnika ds. równości płci.

Odpowiedzi pracowników w podziale na kobiety, mężczyzn i osoby, które nie chcą odpowiadać

Kobiety

Zasady odpowiednich zachowań

bardzo ważne -11 osób

ważne – 3 osoby

mało ważne – 0 osób

nieważne – 0 osób

nie wiem – 0 osób

Procedury zgłaszania nieprawidłowości i ochrony osób zgłaszających

bardzo ważne – 12 osób

ważne – 2 osoby

mało ważne - 0 osób

nieważne – 0 osób

nie wiem- 0 osób

Szkolenia poruszające problematykę

bardzo ważne – 8 osób

ważne 1 - osoba

mało ważne 4 – osób

nieważne 0 – osób

nie wiem 0 – osób

Powołanie Pełnomocnika do spraw równości płci

bardzo ważne – 6 osób

ważne - 5 osób

mało ważne – 1 osoba

nieważne - 1 osoba

nie wiem - 1 osoba

Mężczyźni

Zasady odpowiednich zachowań

bardzo ważne – 1 osoba

ważne – 3 osoby

mało ważne – 2 osoby

nieważne – 1 osoba

nie wiem- 0 osób

Procedury zgłaszania nieprawidłowości i ochrony osób zgłaszających

bardzo ważne – 3 osoby

ważne – 4 osoby

mało ważne – 0 osób

nieważne - 0 osób

nie wiem - 0 osób

Szkolenia poruszające problematykę

bardzo ważne -1 osoba

ważne – 4 osoby

mało ważne – 1 osoba

nieważne - 1 osoba

nie wiem – 0 osób

Powołanie Pełnomocnika do spraw równości płci

bardzo ważne - 1 osoba

ważne - 3 osoby

mało ważne - 2 osoby

nieważne - 1 osoba

nie wiem - 0 osób

Nie chcę odpowiadać**Zasady odpowiednich zachowań**

bardzo ważne - 3 osoby

ważne - 3 osoby

mało ważne - 0 osób

nieważne - 0 osób

nie wiem - 0 osób

Procedury zgłaszania nieprawidłowości i ochrony osób zgłaszających

bardzo ważne - 4 osoby

ważne - 2 osoby

mało ważne - 0 osób

nieważne - 0 osób

nie wiem - 0 osób

Szkolenia poruszające problematykę

bardzo ważne - 1 osoba

ważne - 1 osoba

mało ważne - 4 osoby

nieważne - 0 osób

nie wiem- 0 osób

Powołanie Pełnomocnika do spraw równości

bardzo ważne - 0 osób

ważne - 2 osoby

mało ważne -1 osoba

nieważne - 1 osoba

nie wiem - 2 osoby

Wykres nr 26



Pracownicy zaproponowali jakie działania powinno się podejmować w MCN Cogiteon na rzecz równości płci. Przede wszystkim sugerowane jest reagowanie w sytuacji, kiedy dochodzi do zachowań niepożądanych (24%), następnie kultura kontaktów osobistych (17%), na trzecim miejscu znajduje się zwalczanie stereotypów (15%).

Kobiety

Bieżące monitorowanie zachowania zasady równości płci – **4 osoby**

Zwalczanie stereotypów – **7 osób**

Kultura kontaktów osobistych – **9 osób**

Działania informacyjne – **2 osoby**

Anonimowe ankiety – **4 osoby**

Bardziej elastyczna praca zdalna – **3 osoby**

Reagowanie w sytuacji, kiedy dochodzi do zachowań niepożądanych – **11 osób**

Szkolenia – **2 osoby**

Mężczyźni

Bieżące monitorowanie zachowania zasady równości płci – **2 osoby**

Zwalczanie stereotypów – **2 osoby**

Kultura kontaktów osobistych – **2 osoby**

Działania informacyjne – **2 osoby**

Anonimowe ankiety – **4 osoby**

Bardziej elastyczna praca zdalna - **4 osoby**

Reagowanie w sytuacji, kiedy dochodzi do zachowań niepożądanych – **3 osoby**

Szkolenia – **2 osoby**

Nie chcę odpowiadać

Bieżące monitorowanie zachowania zasady równości płci - **1 osoba**

Zwalczanie stereotypów – **3 osoby**

Kultura kontaktów osobistych – **3 osoby**

Działania informacyjne – **1 osoba**

Anonimowe ankiety – **2 osoby**

Bardziej elastyczna praca zdalna – **2 osoby**

Reagowanie w sytuacji, kiedy dochodzi do zachowań niepożądanych – **5 osób**

Szkolenia – **1 osoba**

Ostatnią częścią ankiety było pytanie otwarte. Pracownicy mogli się swobodnie wypowiedzieć oraz zaproponować zmiany, które na przestrzeni lat powinny się dokonać w MCN Cogiteon. Wypowiedzi dotyczyły głównie zrównania wynagrodzeń, ustalenia widełek płacowych oraz poruszyły problemy psychospołeczne występujące w MCN Cogiteon.

II. Cele Planu i sposób ich realizacji.

W związku z przeprowadzoną ankietą oraz biorąc pod uwagę rzeczywiste dane związane z funkcjonowaniem MCN Cogiteon w ostatnich latach, instytucja powinna podjąć długoterminowe działania związane z poszanowaniem wartości równościowych, w szczególności ze względu na płeć. Przede wszystkim przeciwdziałanie dyskryminacji, promocja równości traktowania oraz wzajemnego szacunku. Następujące działania mogą przyczynić się do kształtowania postaw prorównościowych, efektem których będzie zwiększenie udziału obu płci w poszczególnych strukturach MCN Cogiteon oraz ogólnie w działalności instytucji.

1. Działanie wprowadzające.

Działanie	Jednostka / osoba odpowiedzialna	Wskaźniki	Okres realizacji
Powołanie Zespołu ds. Równości Płci. Osoby te będą odpowiedzialne za nadzór nad prawidłowym działaniem PRP – sprawozdania coroczne, koordynacja działań.	Dyrektor MCN Cogiteon	Powołanie Zespołu ds. Równości Płci, poprzez głosowanie lub wskazanie takiej osoby przez przedstawicieli pracowników.	Do końca 2023 r.

2. Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji.

Wyniki ankiety wskazują, że balans między życiem prywatnym a zawodowym jest bardzo ważny dla pracowników. W MCN Cogiteon większość ankietowanych zgadza się z twierdzeniem, że ta równowaga jest zachowana. Pracownicy są również bardzo dobrze poinformowani w tej kwestii. Instytucja bowiem posiada regulamin pracy zdalnej. Mimo wszystko wciąż chcemy działać w tym obszarze, aby również przyszli pracownicy czuli się bardzo dobrze poinformowani oraz uprawnienia związane z rodzicielstwem były dla nich klarowne.

Działanie	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki	Okres realizacji
Przeprowadzenie analizy(ankiety) potrzeb pracowników z punktu widzenia godzenia pracy zawodowej z życiem prywatnym.	Zespół ds. Planu Równości Płci	Coroczne ankiety przeprowadzane wśród pracowników.	2023-2026
Opracowanie planu wsparcia dla rodziców lub osób, które wznawiają pracę zawodową po długotrwałym urlopie spowodowanym opieką nad dzieckiem lub osobą zależną.	Zespół ds. Planu Równości Płci, Kierownicy komórek	Pomoc/wsparcie przy wdrożeniu się w obowiązki po długiej przerwie w pracy. Zapoznanie z nowymi obowiązkami, przedstawienie nowych pracowników, zatrudnionych w czasie nieobecności osoby powracającej z urlopu. Zapoznanie z nowymi Zarządzeniami oraz wszelkimi zmianami w Instytucji.	2023-2026
Ograniczenie zjawiska wypalenia zawodowego oraz długotrwałego stresu.	Dyrektor MCN Cogiteon, Zespół ds. Planu Równości Płci, Kierownicy komórek organizacyjnych	Przeprowadzenie szkoleń w tematyce stresu w pracy oraz wypalenia zawodowego.	2024-2026

3. Równowaga płci w wynagrodzeniach/awansach oraz zapewnienie równowagi płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym.

Z pytania otwartego w przeprowadzonej ankiecie wynikało, że dla pracowników niezwykle ważna jest równość w wynagrodzeniach, w związku z tym zostaną podjęte następujące działania:

Działanie	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki	Okres realizacji
Przestrzeganie zasady równego traktowania w procesie awansu.	Zespół ds. Planu Równości Płci	Tworzenie corocznych raportów dot. równego traktowania w procesie awansu.	2024-2026
Zrównanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn zatrudnionych na równoważnych stanowiskach.	Dyrektor MCN Cogiteon	Uregulowanie dotyczące zachowania wysokość wynagrodzenia kobiet i mężczyzn zatrudnionych na równoważnych stanowiskach. Zmiana regulaminu wynagradzania.	2024-2025 W przypadku najbliższej zmiany regulaminu wynagradzania

4. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery.

W kwestii równości w procesie rekrutacji oraz rozwoju kariery, podział jest równomierny. Istnieją jednak obszary, na które trzeba zwrócić większą uwagę. Ze wstępnej analizy wynika, że w procesie rekrutacji przede wszystkim biorą udział kobiety. Jest to wynikiem tego, że w MCN Cogiteon do tej pory w dużej mierze prowadzono rekrutacje na stanowiska bardziej sfeminizowane, stąd też kobiety stanowią większość pracowników. Jest to bezpośrednio związane z rozwojem kariery. W tych kwestiach zostaną podjęte następujące działania:

Działanie	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki	Okres realizacji
Promowanie równowagi płci w procesie rekrutacji.	Zespół ds. kadr	Informowanie pracowników o nowych naborach w MCN Cogiteon.	2023-2026
Podnoszenie świadomości dotyczącej możliwości rozwoju kariery zawodowej.	Zespół ds. kadr	Informowanie pracowników o możliwości rozwoju kariery zawodowej oraz uczestnictwie w szkoleniach w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Analiza danych.	2023-2026

Zmiany nazw stanowisk pracy przy umieszczaniu ogłoszeń o pracę na specjalista/specjalistka.	Zespół ds. kadr	Zmiana regulaminu wynagradzania.	2024
W miarę możliwości zapewnienie obecności przynajmniej jednego przedstawiciela płci wśród kandydatek i kandydatów zaproszonych na rozmowy kwalifikacyjne.	Dyrektor MCN Cogiteon Zespół ds. kadr	Zapraszanie na rozmowy kwalifikacyjne zarówno mężczyzn i kobiety (o ile w naborze, będą brały udział obie te grupy).	2024
Dążenie do zapewnienia udziału w komisjach naborowych przedstawicieli obu płci.	Dyrektor MCN Cogiteon Kadry	Realizacja naborów na wolne stanowiska pracy w MCN Cogiteon.	2024-2026

5. Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.

Według większości ankietowanych, potrzebne są działania zwiększające wiedzę pracowników w sytuacji występowania niepożądanych zachowań oraz wdrożenie w Instytucji procedur postępowania z zagrożeniami psychospołecznymi. Analiza dot. głównie pytania otwartego. W badaniu ankietowym wykazano, że molestowanie seksualne w MCN Cogiteon nie występuje, jednakże należy prowadzić działania, aby takie przypadki nie wystąpiły w przyszłości.

Działanie	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki	Okres realizacji
Przeciwdziałanie mobbingowi w pracy.	Zespół ds. kadr	Wprowadzenie Polityki Antymobbingowej. Szkolenie pracowników.	2023-2024 r. 2023-2026 r.
Przeciwdziałanie niepożądanym wypadkom w pracy.	Zespół ds. kadr	Stworzenie/wprowadzenie Kodeksu Etycznego. Szkolenia wewnętrzne pracowników.	2023 r. 2024-2026 r.

Promowanie wiedzy na temat równości płci w MCN.	Zespół ds. Planu Równości Płci	Szkolenia cykliczne (szczególnie dla nowych pracowników).	2023 – 2026 r.
---	--------------------------------	---	----------------

6. Włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych.

W projektach i zadaniach realizowanych obecnie w MCN Cogiteon tematy związane z równością płci oraz dyskryminacją nie są obecnie popularne. Stąd niezbędne jest podjęcie działań w kierunku zwiększenia świadomości pracowników MCN Cogiteon na temat wagi równości płci.

Działanie	Jednostka odpowiedzialna	Wskaźniki	Okres realizacji
Podnoszenie świadomości na temat zasad równości i niedyskryminacji.	Zespół ds. Planu Równości Płci	Bieżące przekazywanie pracownikom MCN Cogiteon materiałów informacyjnych.	od 2024 r.
Wparcie projektów uwzględniających problematykę dyskryminacji i braku równości płci.	Zespół ds. Planu Równości Płci Zespoły merytoryczne prowadzące działalność edukacyjną	Przygotowanie corocznych Raportów. W działaniach edukacyjnych MCN Cogiteon będzie położony nacisk na tematykę równości płci oraz problematykę dyskryminacji.	2023-2026 r.

III. Monitoring wdrażania Planu Równości Płci.

Analizowanie zmian zachodzących w Małopolskim Centrum Nauki Cogiteon dot. równowagi między życiem prywatnym a rodzinnym, równowagi płci w wynagrodzeniach i awansach, równości płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery, środków przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu, włączenia wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych przez powołany Zespół ds. Planu Równości Płci

Monitorowanie i omawianie przez Zespół ds. Planu Równości Płci sposobu oraz postępu realizacji ustalonych celów oraz przygotowywanie i przedstawianie Dyrektorowi Małopolskiego Centrum Nauki Cogiteon sprawozdania następuje do końca I-ego kwartału każdego roku. Zespół wraz z kadrą zarządzającą ocenią bieżący

stan i ustalą zakres ewentualnych zmian i niezbędnych działań w celu dalszego eliminowania różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w Cogiteonie.