



Plan Równości Płci
Instytutu Podstawowych Problemów Techniki
Polskiej Akademii Nauk
na lata 2022 – 2026

Warszawa, 2022



Spis treści

Wstęp.....	3
Diagnoza.....	4
Cel oraz zakres planowanych działań.....	9
Wdrożenie Planu Równości Płci, w tym monitorowanie realizacji	15
Podsumowanie.....	15
Plan działań - zestawienie	17

Wstęp

Cel opracowania niniejszego Planu Równości Płci oraz jego założenia (ang. *Gender Equality Plan* - GEP) wpisują się w dążenie Instytutu Podstawowych Problemów Techniki PAN (IPPT PAN) do zapewnienia przyjaznego środowiska zawodowego, w którym respektowane są zasady równych szans oraz sprawiedliwego traktowania, z jednoczesnym poszanowaniem różnorodności.

Plan Równości Płci stanowi kolejny krok na drodze wdrażania zadeklarowanego przez IPPT PAN w 2016 r. zobowiązania do respektowania zasad [Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych](#), zawartych w Rekomendacji Komisji Europejskiej 2005/251/EC. Zobowiązanie to przerodziło się w konsekwentną realizację Strategii HR na rzecz naukowców (ang. *Human Resources Strategy for Researchers- HRS4R*), która została doceniona przez Komisję Europejską przyznaniem Instytutowi wyróżnienia HR Excellence in Research. Jednym z podjętych w ramach realizacji Strategii zobowiązań są działania na rzecz zapewnienia równych szans pracownikom i doktorantom bez względu na reprezentowaną płć. Doświadczenia zdobyte przy opracowywaniu i wdrażaniu Strategii HR na rzecz naukowców stanowią cenny wkład w opracowanie Planu Równości Płci.

Równe i sprawiedliwe traktowanie wszystkich osób, stanowiące fundament poszanowania praw człowieka, jest jedną z kluczowych zasad charakteryzujących demokratyczne społeczeństwa.

W przypadku Polski i polskich instytucji podstawowymi aktami prawnymi dającymi gwarancję respektowania tych zasad są [Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej](#) oraz – w związku z członkostwem Polski w Unii Europejskiej – także [Traktat o Unii Europejskiej](#) oraz [Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej](#).

Konstytucja RP zapewnia m.in. równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym, w tym do "kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń" (art. 33).

Traktat o Unii Europejskiej w art. 2 stanowi m.in., że „Unia opiera się na wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej, wolności, demokracji, równości, państwa prawnego, jak również poszanowania praw człowieka, w tym praw osób należących do mniejszości”, odnosząc się także w sposób jednoznaczny do wspólnej dla wszystkich państw członkowskich UE równości kobiet i mężczyzn, podczas gdy art. 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej zawiera zapis stwierdzający, iż „we wszystkich swoich działaniach Unia zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet”.

Diagnoza

W celu zdiagnozowania stanu w kontekście równości płci przeanalizowane zostały:

- a) obowiązujące przepisy krajowe oraz wewnętrzne regulacje instytucjonalne,
- b) dane liczbowe dotyczące struktury zatrudnienia oraz z nią powiązane, w tym dane porównawcze z roku 2016 oraz 2022,
- c) wyniki przeprowadzonych od 2016 roku badań ankietowych wśród pracowników i doktorantów.

Ad. a) Równe traktowanie w kontekście obowiązujących przepisów

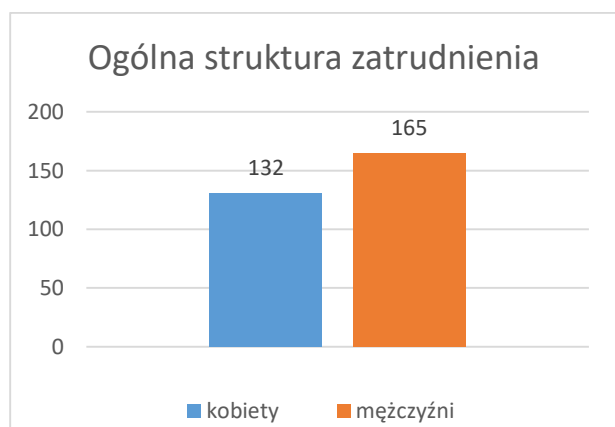
Analiza obowiązujących przepisów, w tym regulacji wewnętrznych w IPPT PAN, prowadzi do wniosku, iż nie stanowią one bariery w równym traktowaniu ani kandydatów na etapie rekrutacji na wolne stanowiska pracy lub do szkół doktorskich, ani pracowników lub doktorantów na etapie pracy lub realizacji programu kształcenia w szkołach doktorskich.

Wszelkie kryteria zatrudniania, awansu lub oceny aktywności pracowników lub doktorantów mają charakter jakościowy i nie tworzą barier ze względu na płeć.

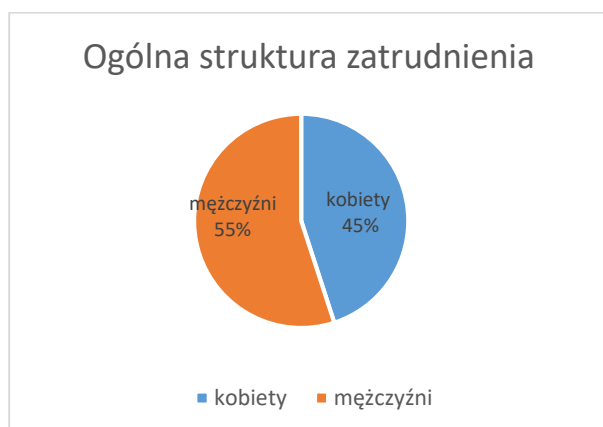
Obowiązujące przepisy nie stanowią także bariery ze względu na płeć w dostępie do pełnienia funkcji kierowniczych czy też udziału w gremiach decyzyjnych. Funkcje kierownicze są obsadzone w wyniku otwartych konkursów, zaś składy takich organów, jak Rada Naukowa czy Samorząd doktorantów, są wyłaniane na drodze wyborów.

Ad. b) Zróżnicowanie pod względem płci w strukturze i warunkach zatrudnienia

Struktura zatrudnienia w IPPT PAN w pierwszej połowie 2022 r. w ogólnym ujęciu charakteryzowała się wyraźną, ale nie dominującą, przewagą mężczyzn. Przedstawiciele tej płci stanowili o 10% więcej zatrudnionych niż kobiety.

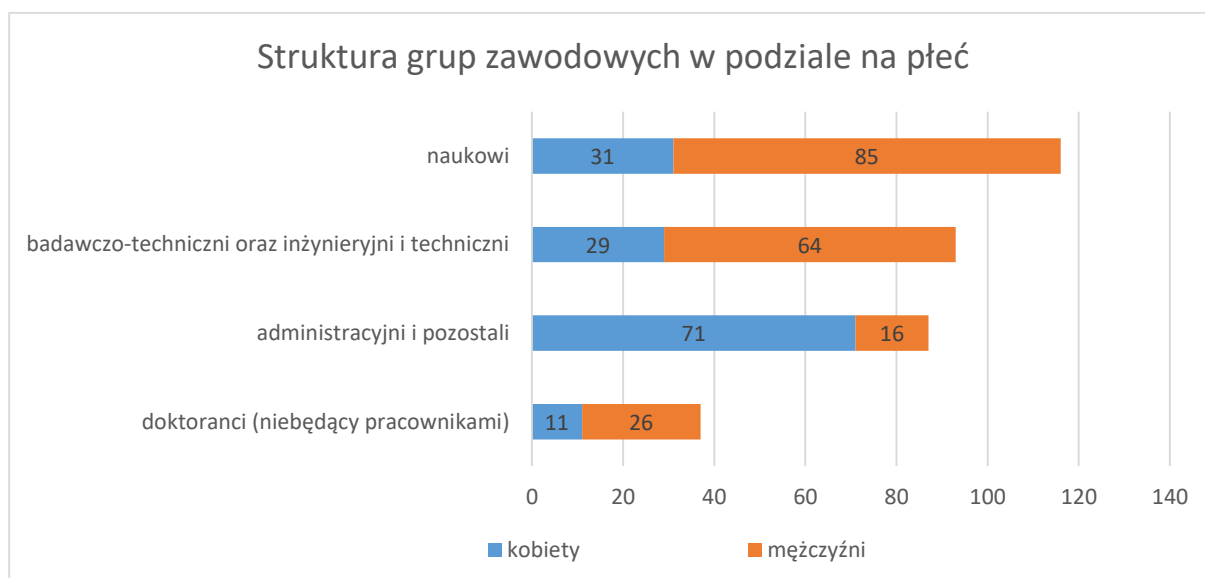


Wykres 1. Ogólna struktura zatrudnienia pod względem podziału na płeć (w liczbach)



Wykres 2. Ogólna struktura zatrudnienia – udział procentowy w podziale na płeć

Analiza struktury płci wśród poszczególnych grup zawodowych wskazuje na bardziej znaczące różnice niż w ujęciu ogólnym.



Wykres 3. Struktura grup zawodowych w podziale na płeć (w liczbach)

Powyższe dane obrazują:

- wyraźną przewagę mężczyzn wśród naukowców i pozostałych grup zajmujących się bezpośrednim wspieraniem naukowców w prowadzeniu badań, a także w grupie doktorantów,
- dominację kobiet wśród administracji.

Porównując te dane z danymi z 2016 roku, kiedy Instytut rozpoczął starania o przyznanie wyróżnienia HR Excellence in Research i po raz pierwszy przeprowadził kompleksową analizę struktury zatrudnienia, można dostrzec rysującą się zmianę polegającą na rosnącym udziale kobiet w grupie pracowników naukowych.



Wykres 4. Struktura grupy zawodowej pracowników naukowych – ze względu na reprezentowaną płeć (stan w 2016 r.)



Wykres 5. Struktura grupy zawodowej pracowników naukowych – ze względu na reprezentowaną płeć (stan w 2022 r.)

W grupie pracowników administracyjnych i pozostałych oraz doktorantów struktura w podziale na płeć pozostaje w dużej mierze bez zmian.

Struktura płci w danej grupie pracowniczej, charakteryzująca się wyraźną dominacją jednej z nich, wpływa na jej reprezentatywność na poziomie kadry kierowniczej, zarówno na szczeblu kierownictwa instytutu, jak i wśród kadry kierowniczej jednostek naukowych i administracyjnych.

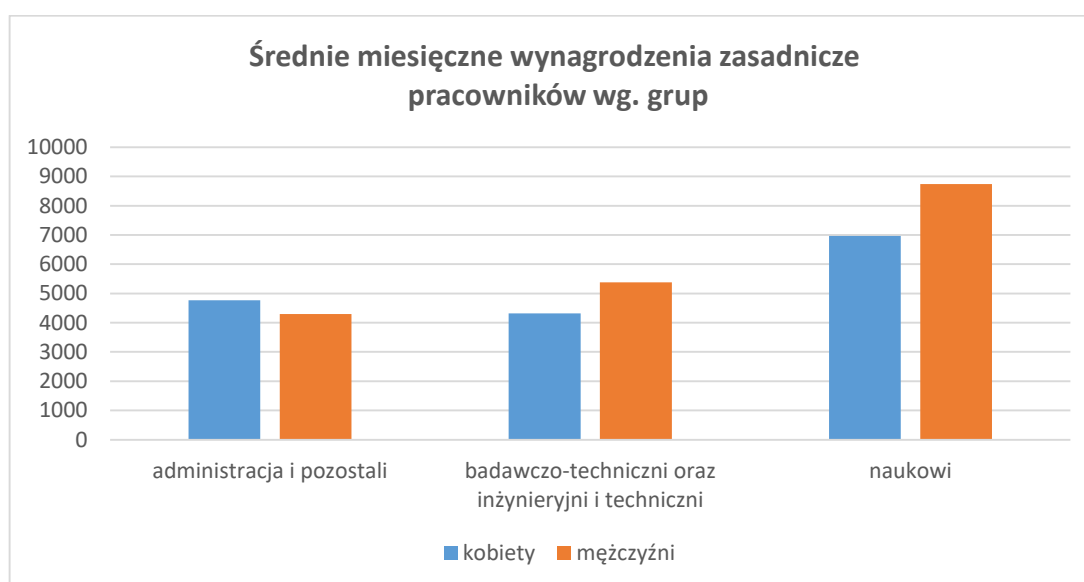
W składzie dyrekcji są obecnie 2 kobiety i 3 mężczyzn. Kobiety są zastępcami dyrektora nadzorującymi pion administracyjny, w tym komórki finansowo-księgowe i płać, oraz pion techniczny, zaś mężczyźni to dyrektor oraz jego zastępcy nadzorujący pion naukowy i komórki bezpośrednio wspierające współpracę naukową i rozwój innowacji. Rozkład kompetencji powierzony członkom dyrekcji reprezentującym każdą z płci odzwierciedla przekrojowy stan strukturalny w tym zakresie w skali całego instytutu i jego poszczególnych pionów.

W IPPT PAN kadrę zarządzającą Zakładami naukowymi (7 zakładów i 1 samodzielna pracownia) stanowią mężczyźni. Na poziomie zarządzania komórkami organizacyjnymi wewnątrz zakładów (pracownie, laboratoria) kierownikami są 3 kobiety na ogółem 30 komórek wewnątrz zakładów.

Odwrotna sytuacja ma miejsce w pionie administracyjnym, gdzie mężczyzna piastuje stanowisko kierownicze w 3 na 11 komórek, a kierownikami pozostałych biur i działów są kobiety.

Aktualny stan w zakresie struktury płci nie ulega zmianie na przestrzeni lat, także biorąc pod uwagę stan z roku 2016, przyjętego jako rok referencyjny w dokonanym porównaniu. Dzieje się tak pomimo przeprowadzonych w minionych latach otwartych konkursów na stanowiska kierownicze, w tym dotyczące kierowania zakładami naukowymi. W następstwie postępowań konkursowych zmieniły się osoby kierujące 2 zakładami naukowymi, zaś w pozostałych przypadkach dotychczasowi kierownicy zakładów okazali się kandydatami najwyższej jakości spośród wszystkich ubiegających się o powierzenie pełnienia funkcji kierowniczej i uzyskali nominację na kolejny okres. Należy podkreślić, że specyfika badawcza większości zakładów w Instytucie nie jest w jednakowym stopniu obiektem zainteresowań obu płci, także na świecie, dlatego wysokiej jakości kandydatury, spełniające stawiane wymagania, na stanowiska są zgłaszane wyłącznie przez mężczyzn.

W pionie administracyjnym funkcje kierownicze są zajmowane głównie przez kobiety. W dużej mierze wynika to z faktu, że prace administracyjne są zazwyczaj wykonywane przez kobiety, np. księgowość, płace.

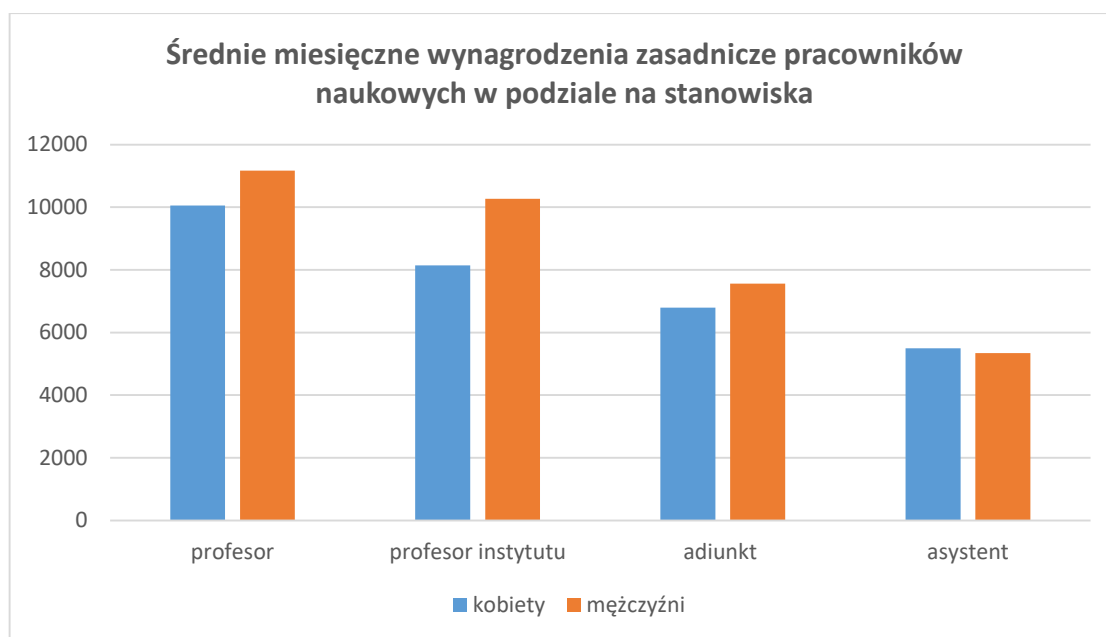


Wykres 6. Wysokość średniego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracowników w poszczególnych grupach zawodowych w podziale na płeć

Porównanie wynagrodzeń zasadniczych w podziale na płeć między grupami pracowników wskazuje, że różnice między nimi wpisują się w schemat różnic w strukturze zatrudnienia. Z porównania średnich miesięcznych wynagrodzeń w grupach pracowników w podziale na płeć wynika, że w grupach pracowników naukowych oraz badawczo – technicznych oraz inżynierskich i technicznych wynagrodzenia mężczyzn są o około 25% wyższe niż wynagrodzenia kobiet. W grupie pracowników administracyjnych i pozostałych sytuacja jest odwrotna - wynagrodzenia kobiet są wyższe i różnica na ich korzyść wynosi 11%.

Na powyższe różnice wynagrodzeń wpływ ma kilka czynników, przede wszystkim struktura zatrudnienia. W grupie pracowników naukowych i badawczo technicznych dominują mężczyźni (patrz: wykres 3. Struktura grup zawodowych w podziale na płeć), których przewaga na najwyższych i zarazem

najwyżej opłacanych stanowiskach (profesor, profesor instytutu) jest wyraźnie widoczna (na średnie zatrudnienie 42 profesorów i profesorów instytutu zatrudnionych jest 6 kobiet). Jednocześnie należy zauważyć, że wśród pracowników naukowych mężczyźni zarabiają więcej o około 11% w grupie profesorów i adiunktów. Różnica jest wyraźniejsza w grupie profesorów instytutu i wynosi 26%. W przypadku asystentów to wynagrodzenia kobiet są nieznacznie, o 3%, wyższe od wynagrodzeń mężczyzn.



Wykres 7. Wysokość średniego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracowników naukowych w poszczególnych grupach w podziale na płeć

Stypendia wypłacane doktorantom nie są zróżnicowane - wszyscy bez względu na płeć otrzymują je w takiej samej wysokości.

Ad. c) Realizacja zasady równości płci w IPPT PAN w opinii pracowników i doktorantów

Wyniki ankiety przeprowadzonej w lutym 2022 roku na potrzeby przygotowania aktualizacji Strategii HR na rzecz naukowców porównane z wynikami analogicznego badania z 2016 roku wskazały na wzrost pozytywnych opinii dotyczących stopnia wdrożenia zasady Karty i Kodeksu odnoszącej się do równości płci. W roku 2016 pozytywnych opinii ankietowanych było 43%, w roku 2022 – 55%, negatywnych w 2016r. - 15%, w 2022 – 3%. Dowodzi to znaczącej skuteczności prowadzonych działań i realizowanej przez Instytut polityki równych szans. Jednocześnie odnotowane zostały pojedyncze uwagi ankietowanych wskazujące na przypadki dyskryminacji kobiet w rozwoju kariery zawodowej i awansu oraz incydentalne zachowania, mogące nosić znamiona słownego molestowania seksualnego.

W komentarzach zwrócono także uwagę, że osoby sprawujące opiekę nad dziećmi, młode matki, mają trudności w godzeniu pracy i opieki, gdyż przełożeni nie zawsze uwzględniają ich nowe role życiowe podczas planowania ich pracy, w szczególności po powrocie z nieobecności związanej z macierzyństwem.

Podsumowując należy stwierdzić, że istniejące regulacje prawne umożliwiają pełną realizację zasady równości w IPPT PAN. Natomiast w praktyce konieczne jest dalsze dążenie do przekrojowego niwelowania różnic w podejściu, nawet nieświadomym, do kwestii równouprawnienia płci w środowisku zawodowym, w tym m.in. w zakresie struktury i poziomu wynagrodzeń oraz dążenie do zapewnienia wśród kadry kierowniczej zrównoważonej reprezentacji płci, z jednoczesną dbałością o utrzymanie jej wysokiej jakości. Wymaga to podjęcia szeregu działań, w tym dalszych, pogłębionych analiz i monitorowania stanu oraz rysujących się zmian. Działania, zaplanowane na lata 2022 – 2026, zostały szczegółowo przedstawione w dalszej części Planu.

Cel oraz zakres planowanych działań

Podstawowym celem Planu jest dążenie do dokonania niezbędnych zmian systemowych, przyczyniających się do:

- podnoszenia świadomości wagi kwestii równości oraz równego traktowania,
- tworzenia kultury organizacyjnej wolnej od uprzedzeń oraz środowiska zawodowego, wcielającego w życie zasadę równego i sprawiedliwego traktowania wszystkich jej przedstawicieli,
- niwelowania przyczyn oraz przejawów świadomej lub nieświadomej dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć.

Działania, objęte niniejszym Planem, skupione są na następujących obszarach:

- I. równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery,
- II. równowaga płci w składzie organów zarządzających i gremiów decyzyjnych,
- III. równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i kultura organizacyjna,
- IV. przeciwdziałanie zjawisku przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu,
- V. uwzględnienie aspektu płci w badaniach i działalności dydaktycznej.

I

Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery

Z uwagi na wykazany w ramach dokonanej analizy brak równowagi między zatrudnieniem kobiet i mężczyzn w różnych grupach pracowniczych, IPPT PAN planuje podjąć kroki w celu pozyskiwania na wolne stanowiska pracy osób o wysokich kwalifikacjach merytorycznych, z uwzględnieniem równych szans obu płci.

W przypadku stanowisk naukowych rekrutacja nowych pracowników powinna zapewniać szeroki dostęp naukowczyniom, spełniającym wymogi jakościowe stawiane w konkursach.

Widoczny w IPPT PAN brak równowagi płci wśród pracowników pionu naukowego wiąże się nierozzerwalnie ze specyfiką uprawianych w Instytucie dyscyplin naukowych. Już na etapie studiów I i II stopnia są to kierunki, na których przewagę wśród studentów mają mężczyźni. Uczelnie dokładają starań, aby przełamać stereotyp podziału kierunków studiów na typowo męskie – ścisłe i techniczne oraz żeńskie – humanistyczne. I o ile widać już w tym zakresie zmianę, zachodzi ona stopniowo i taką stopniową zmianę widać także w rekrutacjach do IPPT PAN, na które zgłasza się coraz więcej

naukowczyń, także z zagranicy. Pomimo tego przed Instytutem nadal stoi duże wyzwanie w tym zakresie.

Pracownicy administracyjni to grupa generalnie bardzo sfeminizowana na rynku pracy, nie tylko w Instytucie. W przeciwieństwie do wyżej opisanych kierunków studiów technicznych, kierunki przygotowujące do pracy w administracji, np. księgowość, są częściej wybierane przez kobiety, choć także w tym obszarze dostrzec można nowy trend w postaci podejmowania studiów na tych kierunkach przez coraz liczniejszą grupę mężczyzn.

W zakresie równości płci w rekrutacji, a co za tym idzie, także w zatrudnieniu, planowane działania obejmować będą całość Instytutu.

Działanie I.1:

Zorganizowanie szkoleń z zakresu zagadnień dotyczących równości płci dedykowanych pracownikom i doktorantom Instytutu.

Z uwagi na fakt powszechnego występowania sytuacji, nie tylko w IPPT PAN, gdy kwestia postrzegania równości płci, także w środowisku zawodowym, nie jest właściwie rozumiana i powoduje nieuzasadnione uprzedzenia, planuje się przeprowadzenie szkoleń w tym zakresie. Ich celem będzie podnoszenie świadomości wagi równouprawnienia, uświadomienie, w jakich sytuacjach następuje nierówne traktowanie ze względu na płeć lub pojawia się ryzyko wystąpienia uprzedzeń, często nieświadomych, oraz utrwalanie podejścia niesprzyjającego jakiegokolwiek formie dyskryminacji, w tym ze względu na płeć.

Działanie I.2:

Prowadzenie otwartej rekrutacji na wolne stanowiska pracy zarówno naukowe jak i administracyjne, połączone z regularnym monitorowaniem pełnego respektowania zasady równych szans.

IPPT PAN od wielu lat prowadzi nabory na stanowiska pracy, kierując się zasadami otwartej, transparentnej i opartej o kryteria merytoryczne polityki zatrudniania, zgodnie z opracowaną [Polityką OTM-R](#). Zapisy Polityki gwarantują wszystkim kandydatom równe szanse i prawa oraz sprawiedliwą ocenę w procesie rekrutacji. Ocenie podlegają kompetencje merytoryczne. Uzasadnione przerwy w karierze, które w naturalny sposób są w wypadku kobiet częstsze, nie są traktowane w procesie rekrutacji jako czynnik zmniejszający szanse na zatrudnienie.

Planowana jest kontynuacja praktyki otwartej rekrutacji, realizowana w jak najszerszym zakresie. Ponadto planowane regularne monitorowanie prowadzonych naborów stanowić będzie dodatkową gwarancję pełnego respektowania zasady równych szans w praktyce.

Działanie I.3:

Proaktywna działalność na rzecz szerszej rozpoznawalności Instytutu jako miejsca przyjaznego wszystkim pracownikom i doktorantom, w tym naukowczyniom.

Ważnym aspektem planowanego działania będzie ukierunkowanie go na nawiązywanie nowej współpracy, ale także na promowanie Instytutu poprzez sieci istniejącej współpracy z instytucjami

naukowymi z kraju i zagranicy. W tym zakresie zakłada się wykorzystanie różnorodnych kanałów informacyjnych, w tym również mediów społecznościowych.

Działanie I.4:

Stosowanie niewykluczającego języka w ogłoszeniach o pracę oraz innych dokumentach, a także używanego w kanałach komunikacyjnych.

Zarówno w rekrutacji, jak i w rozpowszechnianiu wiedzy o Instytucie istotną rolę odgrywa używanie niewykluczającego języka. Często sam autor ogłoszenia lub innej publikacji nie ma świadomości, że określone sformułowania wyrażają nieświadome uprzedzenia. Także w codziennej komunikacji ważnym jest stosowanie sformułowań szanujących równość i różnorodność rozmówców.

Działanie I.5:

Monitorowanie struktury zatrudnienia i wynagrodzeń oraz awansów w kontekście zapewnienia równości płci.

W ramach realizacji strategii HRS4R w IPPT PAN prowadzony jest regularny monitoring zatrudnienia w kontekście dążenia do spełnienia zasady równowagi płci w tym zakresie. W związku z tym, że działanie to w naturalny sposób wpisuje się w GEP, zostaje w nim uwzględnione. Ponadto, biorąc pod uwagę wyniki dokonanej analizy, przedmiotem monitorowania pod kątem respektowania zasady równych szans obu płci będzie także system awansów w Instytucie.

II

Równowaga płci w składzie organów zarządzających i gremiów decyzyjnych

Brak równowagi płci w zatrudnieniu nie pozostaje bez wpływu na brak równowagi na poziomie kadry zarządzającej. Wyrównanie tych dysproporcji będzie procesem rozłożonym w czasie i w pewnym stopniu uzależnionym od możliwości pozyskiwania nowych pracowników we wszystkich grupach. Kolejne czynniki mogące mieć wpływ na zmniejszenie dysproporcji w zakresie płci wśród kadry zarządzającej to m.in.:

– skuteczne rozpowszechnianie informacji o konkursie, aby mogła dotrzeć do potencjalnie nią zainteresowanych osób o wysokich, spełniających wymogi kwalifikacjach, także kandydatów spoza Instytutu,

– atrakcyjność oferowanych warunków zatrudnienia i pełnienia funkcji,

– jakość środowiska zawodowego, w tym prac prowadzonych w danej jednostce.

Działanie II.1:

Przeprowadzenie badania ankietowego wśród pracowników i doktorantów w zakresie szeroko rozumianego systemu zarządzania instytutem.

Celem przeprowadzenia badania ankietowego będzie zbadanie poziomu zadowolenia z funkcjonującego systemu, w tym jego poszczególnych składowych, oraz uzyskanie szerokiej opinii społeczności Instytutu dotyczącej ewentualnej potrzeby zmian.

Działanie II.2:

Monitorowanie i pogłębiona analiza stanu oraz prawnych i realnych możliwości dostępu do pełnienia funkcji kierowniczych w Instytucie oraz udziału pracowników i doktorantów w gremiach decyzyjnych, opiniodawczych i doradczych, ze szczególnym uwzględnieniem aspektu równouprawnienia płci.

Kwestia zapewnienia równych szans w zakresie dostępu do pełnienia funkcji kierowniczych w Instytucie oraz udziału pracowników i doktorantów w gremiach decyzyjnych, opiniodawczych i doradczych wymaga dalszej pogłębionej analizy. Wyniki dotychczasowej analizy obowiązujących przepisów nie wskazują na istnienie barier formalno-prawnych w tym zakresie, jednakże należy na tę kwestię patrzeć w szerszej perspektywie, uwzględniającej nie tylko przepisy dotyczące samych wyborów do tych gremiów, ale także równych szans w rozwijaniu ścieżki zawodowej na różnych etapach kariery. Kolejnym elementem, wymagającym monitorowania i analizy są realne uwarunkowania w środowisku zawodowym, mogące mieć wpływ na gotowość do kandydowania do tych gremiów i szanse poszczególnych kandydatów niezależnie od reprezentowanej płci.

Oba wymienione powyżej działania i wdrożenie płynących z ich przeprowadzenia wniosków przyczyni się do unowocześnienia zarządzania Instytutem, a tym samym do jego dalszego rozwoju.

III

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i kultura organizacyjna

Prawodawstwo polskie zapewnia obojgu rodzicom pakiet praw socjalnych, aby mogli opiekować się nowo narodzonymi dziećmi, a w późniejszym okresie mogli łączyć pracę z wychowaniem dziecka. Uprawnienia te można podzielić na następujące grupy:

- pracodawca musi ich udzielić zgodnie z wolą pracownika (urlopy macierzyńskie, rodzicielskie, ojcowskie), tj. uprawnienia obligatoryjne,
- pracodawca może ich udzielić na wniosek pracownika – celem tej grupy uprawnień jest ułatwienie obojgu rodzicom opieki nad dzieckiem.

W ramach drugiej grupy uprawnień pracownicy Instytutu korzystają już z możliwości zmiany godzin pracy (indywidualnego rozkładu czasu pracy) lub zmiany wymiaru etatu, co ułatwia rodzicom sprawowanie opieki nad dzieckiem. Bazując na aktualnie obowiązujących przepisach kodeksu pracy możliwe jest wprowadzenie także innych rozwiązań, takich jak np. elastyczne godziny pracy.

Doktoranci, którzy nie są pracownikami, mają także prawo do skorzystania ze zwolnienia z udziału w zajęciach w ramach studium doktoranckiego, a w przypadku szkół doktorskich – z urlopów związanych z macierzyństwem.

Działanie III.1:

Wprowadzenie elastycznych godzin pracy i innych dopuszczalnych prawem elastycznych form zatrudnienia zgodnych z obowiązującymi przepisami.

Zakres i stopień realizacji tego działania uzależniony będzie od obowiązujących w danym okresie regulacji prawnych na poziomie krajowym, wiążących Instytut. Wprowadzenie planowanych rozwiązań wymagać będzie aktualizacji Regulaminu Pracy IPPT PAN.

Działanie III.2:

Monitorowanie sytuacji pracowników i doktorantów po powrocie z nieobecności związanej z rodzicielstwem.

Po powrocie z nieobecności związanej z rodzicielstwem pracownicy i doktoranci będą mogli dobrowolnie wypełnić ankietę, w której odpowiedzą na pytania związane z ich aktualną sytuacją w pracy, warunkami pracy po powrocie i będą mogli wskazać obszary, w których pracodawca powinien rozważyć zmiany.

IV

Przeciwdziałanie zjawisku przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu

Zagrożenia wynikające z dyskryminacji ze względu na płeć i mogące w związku z tym występować przejawy przemocy są dla każdego pracodawcy wyzwaniem. Przemoc lub działania mogące nosić jej znamiona mogą dotknąć każdego pracownika, bez względu na płeć. Należy zwrócić uwagę, że problem ten często jest związany z relacją zależności i hierarchii występującej u pracodawcy, a w przypadku jednostek naukowych - zależności z uwagi na pozycję naukową. W związku z tym działania, jakie powinien podejmować pracodawca – jednostka naukowa, to w pierwszej kolejności upowszechnianie wiedzy na temat przejawów molestowania, jako takiego, uwzględniającego specyfikę pracy mentor – uczeń, także w aspekcie działań antymobbingowych.

Jednym z podjętych przez IPPT PAN działań na rzecz zapewnienia respektowania szeroko rozumianych zasad współżycia społecznego w środowisku zawodowym, obejmujących także obszar potencjalnego mobbingu czy aktywności mogących nosić znamiona molestowania seksualnego było ustanowienie w 2019 r. funkcji rzecznika praw pracownika i doktoranta – ombudsmana. Zgodnie z przyjętymi uregulowaniami, do jej pełnienia przez okres trwającej 4 lata kadencji każdorazowo nominowane są 2 osoby: kobieta i mężczyzna. Nominacja dokonywana jest w wyniku wyborów, w których czynne prawo wyborcze przysługuje wszystkim członkom społeczności IPPT PAN. Osoby pełniące funkcję Ombudsmana wspierają pracowników i doktorantów w rozwiązywaniu konfliktów, w tym także powstałych na tle dyskryminacji, czy mobbingu.

Działanie IV.1:

Działalność ombudsmana i zapewnienie mu niezbędnego wsparcia ze strony Dyrekcji IPPT PAN

Powołanie funkcji ombudsmana w Instytucie i jego działalność jest jednym z elementów systemu zabezpieczającego respektowanie zasad współżycia społecznego w środowisku zawodowym, w tym przeciwdziałania wszelkim przejawom dyskryminacji, także ze względu na płeć, oraz mobbingu. Wszelkie działania podejmowane przez ombudsmana w pełni respektują zasadę poufności postępowania. Możliwość skutecznego wprowadzania rozwiązań systemowych w Instytucie, które w perspektywie pozwolą na zminimalizowanie ryzyka występowania problemów i wyzwań, zidentyfikowanych jako leżące u podstaw zgłaszanych do ombudsmana spraw, wymaga wsparcia i zaangażowania ze strony dyrekcji.

Działanie IV.2:

Upowszechnianie wiedzy nt. zjawiska mobbingu i molestowania.

Upowszechnianie wiedzy na temat mobbingu i molestowania odbywać się będzie w formie i zakresie dostosowanym do potrzeb i zidentyfikowanych sytuacji, w tym w formie udostępnionego kompleksowego kompendium wiedzy na ten temat.

Działanie IV.3:

Przeprowadzanie anonimowego badania ankietowego dotyczącego występowania mobbingu i molestowania w IPPT PAN

Celem badania będzie zidentyfikowanie, czy i w jakim zakresie w Instytucie występują zjawiska mobbingu i molestowania oraz jaki mają charakter i podłoże. W przypadku uzyskania wyników badania dających podstawy do podejrzenia lub stwierdzenia istnienia problemu anonimowe badanie będzie powtarzane w celu regularnego monitorowania skali jego występowania.

Działanie IV.4:

Opracowanie polityki antymobbingowej i przeciwdziałania molestowaniu oraz określenie w niej m.in.:

- a) wykazu zachowań nieakceptowalnych,
- b) systemu i sposobu zgłaszania przejawów mobbingu i molestowania oraz dalszego trybu postępowania w tych sprawach.

Planowane jest opracowanie polityki antymobbingowej i przeciwdziałania molestowaniu w oparciu m.in. o wyniki badania ankietowego. Wdrożenie polityki pozwoli na identyfikowanie tych zjawisk w Instytucie, niwelowanie ich skutków oraz przyczyni się do ograniczenia ryzyka ich występowania.

V

Uwzględnienie aspektu płci w badaniach i działalności dydaktycznej

Uwzględnienie aspektu płci w badaniach naukowych jest wyzwaniem nietrywialnym, w szczególności w naukach inżyniersko-technicznych reprezentowanych przez IPPT PAN. Z tego względu podstawowym celem działania, które powinno zostać podjęte w pierwszej kolejności, jest upowszechnienie właściwego rozumienia tej kwestii oraz rozumienia potrzeby analizy planowanych i prowadzonych badań pod kątem odpowiedniego uwzględnienia aspektu płci lub stwierdzenia, że badania są pod tym względem neutralne. Dotyczy to m.in.:

- metodyki i odpowiedniego doboru metod badawczych, uwzględniających, kto będzie je wykonywał,
- wyników badań, w tym odpowiedniego zdefiniowania odbiorców końcowych i ich potrzeb, które mogą się różnić w zależności od reprezentowanej płci.

Przedstawione podejście powinno mieć przełożenie na uwzględnienie aspektu płci w działalności dydaktycznej, przejawiające się dwojako:

- zróżnicowanie pod względem płci kadry dydaktycznej,
- uwzględnienie w programie nauczania wagi włączania aspektu płci w badania naukowe.

Poszerzenie wiedzy w tym zakresie przyniesie wymierne korzyści m.in. w postaci projektowania badań w taki sposób, aby były jak najlepiej dostosowane do potrzeb poszczególnych grup odbiorców końcowych, którym opracowane wyniki i rozwiązania mają służyć.

Działanie V.1:

Upowszechnianie wiedzy dotyczącej aspektów płci w badaniach naukowych, w tym ich znaczenia dla jakości i efektywności badań.

Planowane jest zorganizowanie seminarium oraz udostępnienie kompendium wiedzy na ten temat. Szczegółowy sposób realizacji poszczególnych elementów tego działania będzie dostosowany do potrzeb i możliwości grup jego adresatów.

Zestawienie planowanych działań, objętych niniejszym dokumentem, wraz ze wskazaniem sposobów i/lub wskaźników ich realizacji, przedstawione jest w załączniku.

Wdrożenie Planu Równości Płci, w tym monitorowanie realizacji

Plan Równości Płci, który został zaakceptowany przez dyrektora IPPT PAN, obejmuje horyzont czasowy 2022 – 2026. Nad wdrożeniem planu i koordynacją całości działań będzie czuwać Pełnomocnik Dyrektora ds. Równości. Pełnomocnik będzie regularnie przedstawiał Dyrekcji Instytutu raporty z realizacji planu wraz z płynącymi z niej wnioskami. Wnioski będą przedmiotem analizy, której wyniki mogą w uzasadnionych przypadkach prowadzić do wprowadzania niezbędnych modyfikacji sposobu realizacji planu. Takie podejście gwarantować będzie efektywne funkcjonowanie systemu monitorowania wdrażania planu.

Podsumowanie

W Planie Równości Płci przyjęto za punkt odniesienia stan aktualny, to jest w roku 2022. Do niego porównywany będzie stan realizacji poszczególnych działań i całościowego osiągnięcia założonych celów. Będzie to miało miejsce zarówno na etapie corocznego monitorowania wdrażania Planu, jak i na koniec jego realizacji.

Warto podkreślić, że przeprowadzona analiza, odnosząca się także do roku 2016 nie wskazuje na występowanie w skali całego Instytutu rażących przypadków dyskryminacji ze względu na płeć, a występujące nierówności mają w istotnym stopniu charakter powiązany m.in. ze specyfiką dyscyplin naukowych uprawianych w IPPT PAN. Należy także zauważyć, iż w ciągu ostatnich 6 lat w niektórych obszarach wymienionych w rozdziale „Diagnoza” sytuacja uległa zmianie na rzecz bardziej zrównoważonej reprezentacji płci. Jednocześnie dokonana analiza i postawiona diagnoza pozwoliła na wskazanie obszarów, wymagających konkretnych działań.

Osiągnięcie wszystkich zakładanych celów szczegółowych nie będzie możliwe w perspektywie objętej niniejszym Planem, ale sukcesywna, konsekwentna jego realizacja, z jasno określonymi zasadami i rolą w zakresie monitorowania, a także wskaźnikami, harmonogramem oraz przypisaniem odpowiedzialności za wdrożenie poszczególnych działań, stanowić będzie istotny krok na drodze do ich osiągnięcia.

Podobnie, jak w przypadku strategii HRS4R, planuje się realizację działań, mających na celu zwiększenie równowagi we wskazanych wyżej obszarach, w cyklach, obejmujących kolejne lata i plany działania adekwatne do diagnozowanego na danym etapie stanu oraz do wniosków, płynących z regularnego monitorowania. Niniejszy Plan Równości Płci jest pierwszym z planowanych dokumentów. Kolejny obejmie horyzont czasowy, poczynając od roku 2027.

Plan działań – zestawienie

Działanie	Sposób i/lub wskaźnik realizacji	Komórka / Osoba odpowiedzialna	Termin realizacji
I. Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery			
I.1 Zorganizowanie szkoleń z zakresu zagadnień dotyczących równości płci dedykowanych pracownikom i doktorantom Instytutu	<ul style="list-style-type: none"> Organizowanie szkoleń Każdorazowe udostępnienie materiałów szkoleniowych pracownikom i doktorantom 	Biuro Spraw Pracowniczych i Kierownicy Szkół doktorskich	Cyklicznie; dla doktorantów corocznie
I.2 Prowadzenie otwartej rekrutacji na wolne stanowiska pracy zarówno naukowe jak i administracyjne, połączone z regularnym monitorowaniem pełnego respektowania zasady równych szans	<ul style="list-style-type: none"> Organizowanie otwartych rekrutacji Monitorowanie postępowań konkursowych na wolne stanowiska pracy pod kątem respektowania zasady równych szans, w tym niedyskryminacji ze względu na płeć Przedkładanie raportów z monitorowania wraz z wnioskami Dyrekcji Instytutu 	Biuro Spraw Pracowniczych	Na bieżąco – w miarę potrzeb (organizowanie rekrutacji i monitorowanie); Corocznie (raportowanie)
I.3 Proaktywna działalność na rzecz szerszej rozpoznawalności Instytutu, jako miejsca przyjaznego wszystkim pracownikom i doktorantom, w tym naukowczyniom	<ul style="list-style-type: none"> Organizowanie: <ul style="list-style-type: none"> wydarzeń i akcji promujących Instytut udziału Instytutu w imprezach promujących i upowszechniających naukę takich jak Piknik Naukowy, Festiwal Nauki działań promujących udział kobiet w nauce, w szczególności 	Pełnomocnik Dyrektora ds. Promocji	Cyklicznie (organizacja wydarzeń), w tym coroczny udział w imprezach promujących naukę

	<p>w dyscyplinach inżynieryjno-technicznych prowadzonych w Instytucie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promowanie w internecie, także z wykorzystaniem mediów społecznościowych, Instytutu jako miejsca przyjaznego wszystkim pracownikom i doktorantom 		Na bieżąco (promocja w internecie)
I.4 Stosowanie niewykluczającego języka w ogłoszeniach o pracę oraz innych dokumentach, a także używanego w kanałach komunikacyjnych	<ul style="list-style-type: none"> • Upowszechnienie wiedzy na temat używania niewykluczającego języka • Monitorowanie treści dokumentów, także w mediach internetowych wykorzystywanych przez instytut, . pod kątem używanego języka 	Pełnomocnik Dyrektora ds. Promocji Koordynator ds. BIP	Na bieżąco
I.5 Monitorowanie struktury zatrudnienia i wynagrodzeń oraz awansów w kontekście zapewnienia równości płci	Raportowanie Dyrekcji stanu i zmian w strukturze zatrudnienia i wynagrodzeń oraz awansów wraz z wnioskami i propozycjami działań systemowych	Kierownik Biura Spraw Pracowniczych wraz z dyrektorem nadzorującym odpowiednie komórki organizacyjne	Corocznie
II. Równowaga płci w składzie organów zarządzających i gremiów decyzyjnych			
II.1 Przeprowadzenie badania ankietowego wśród pracowników i doktorantów w zakresie szeroko rozumianego systemu zarządzania instytutem	<ul style="list-style-type: none"> • Opracowanie i udostępnienie ankiety do wypełnienia • Analiza wyników i opracowanie płynących z niej wniosków 	Pełnomocnik Dyrektora ds. Równości	II Q 2023
II.2 Monitorowanie i pogłębiona analiza stanu oraz prawnych i realnych możliwości dostępu do pełnienia funkcji	<ul style="list-style-type: none"> • Pogłębiona analiza stanu prawnego 	Kierownik Biura Spraw Pracowniczych we	Regularnie (monitorowanie),

<p>kierowniczych w Instytucie oraz udziału pracowników i doktorantów w gremiach decyzyjnych, opiniodawczych i doradczych, ze szczególnym uwzględnieniem aspektu równouprawnienia płci</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza wyników ankiet i – w razie potrzeby - pogłębione wywiady indywidualne i grupowe • Monitorowanie stanu i możliwości, w tym ewentualnych ograniczeń, dostępu do pełnienia funkcji kierowniczych i udziału w gremiach decyzyjnych, opiniodawczych i doradczych 	<p>współpracy – w odpowiednim zakresie - z radcą prawnym i samorządem doktorantów</p>	<p>skorelowane z kalendarzem wyborów</p> <p>II Q 2023 (pogłębiona analiza)</p>
<p>III. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i kultura organizacyjna</p>			
<p>III.1 Wprowadzenie elastycznych godzin pracy i innych dopuszczalnych prawem elastycznych form zatrudnienia zgodnych z obowiązującymi przepisami</p>	<p>Zmiana obowiązującego Regulaminu Pracy</p>	<p>Dyrektor IPPT PAN we współpracy z Kierownikiem Biura Spraw Pracowniczych</p>	<p>I Q 2023</p>
<p>III.2 Monitorowanie sytuacji pracowników i doktorantów po powrocie z nieobecności związanej z rodzicielstwem</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Przeprowadzanie dobrowolnej ankiety wśród pracowników i doktorantów powracających po nieobecnościach związanych z rodzicielstwem • Analiza wyników ankiety oraz wdrożenie płynących z niej wniosków 	<p>Biuro Spraw Pracowniczych i Kierownicy Szkół doktorskich</p>	<p>Na bieżąco</p>
<p>IV. Przeciwdziałanie zjawisku przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu</p>			
<p>IV.1 Działalność ombudsmana i udzielanie mu niezbędnego wsparcia ze strony Dyrekcji IPPT PAN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Podejmowanie działań przez ombudsmana w miarę identyfikowanych sytuacji, wymagających interwencji • Raporty ombudsmana, zawierające wnioski z działalności, składane Dyrekcji IPPT PAN 	<p>Rzecznik praw pracownika i doktoranta (Ombudsman)</p>	<p>Na bieżąco (działalność ombudsmana)</p> <p>Corocznie (raportowanie)</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Wdrażanie rozwiązań systemowych w celu niwelowania identyfikowanych przez ombudsmana problemów i wyzwań 	Dyrekcja IPPT PAN	Na bieżąco (wdrażanie rozwiązań)
IV.2 Upowszechnianie wiedzy nt. zjawiska mobbingu i molestowania	Udostępnienie kompendium wiedzy na temat mobbingu i molestowania	Pełnomocnik Dyrektora ds. Równości	IV Q 2022
IV.3 Przeprowadzenie anonimowego badania ankietowego dotyczącego występowania mobbingu i molestowania w IPPT PAN	<ul style="list-style-type: none"> • Opracowanie i udostępnienie ankiety do wypełnienia • Analiza wyników i opracowanie płynących z niej wniosków 	Biuro Spraw Pracowniczych	I Q 2023
IV.4 Opracowanie polityki antymobbingowej i przeciwdziałania molestowaniu, określającej m.in. wykaz zachowań nieakceptowalnych oraz system i sposób zgłaszania przejawów mobbingu i molestowania oraz dalszy tryb postępowania w tych sprawach	Publikacja i wejście w życie polityki	Pełnomocnik Dyrektora ds. Równości	IV Q 2023
V. Uwzględnienie aspektu płci w badaniach i działalności dydaktycznej			
V.1 Upowszechnianie wiedzy dotyczącej aspektów płci w badaniach naukowych, w tym ich znaczenia dla jakości i efektywności badań	Organizacja seminarium dla pracowników i doktorantów w zakresie uwzględnienia aspektu płci w badaniach i działalności dydaktycznej	Zastępca dyrektora ds. naukowych i Zastępca dyrektora ds. Innowacji, Rozwoju i Współpracy	Cyklicznie, nie rzadziej niż raz na 2 lata