



INSTYTUT
AGROFIZYKI
P A N

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

DLA INSTYTUTU
AGROFIZYKI im. Bohdana
Dobrzańskiego Polskiej
Akademii Nauk

Lublin, 24.02.2022 r.



SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE.....	2
ANALIZA.....	4
PLAN RÓWNOŚCI PŁCI (cele).....	8
PLAN RÓWNOŚCI PŁCI (działania).....	9
PODSUMOWANIE.....	10

WPROWADZENIE

Instytut Agrofizyki im. Bohdana Dobrzańskiego Polskiej Akademii Nauk aktywnie pracuje nad stworzeniem bezpiecznych warunków pracy, w których wszyscy pracownicy są traktowani równo, niezależnie od ich tożsamości płciowej, pochodzenia etnicznego, narodowości, języka, religii czy orientacji seksualnej. Pomimo stale podejmowanych działań, Instytut będzie zwiększał wysiłki w promowaniu idei równowagi płci oraz zapewniania równych szans.

Celem prezentowanego Planu Równości Płci jest sprawienie, by Instytut Agrofizyki był miejscem bezpiecznym dla wszystkich, funkcjonującym z poszanowaniem równości i różnorodności, wolnym od dyskryminacji oraz zapewnienie wszystkim swobody rozwoju naukowego.

Instytut Agrofizyki jest posiadaczem logo „HR Excellence in Research”. Oznacza to zobowiązanie do doskonalenia polityk kadrowych i rekrutacyjnych, w tym do rozwijania polityk równościowych.

Równość i różnorodność są wartościami, które przyczyniają się do rozwoju nauki. Wśród wielu korzyści, jakie niesie ze sobą równość i różnorodność w nauce wymienić można również pozytywny wpływ na jakość badań i nauczania oraz wzmocnienie pozycji naukowo-badawczej instytucji.

Jednym z celów strategii Komisji Europejskiej w promowaniu równości płci w badaniach jest wzmocnienie Europejskiej Przestrzeni Badawczej (ERA), zapewnienie równych szans w środowisku pracy, w którym wszyscy, niezależnie od płci, mogą rozwijać swoje kariery oraz lepsze zintegrowanie wymiaru płci w projektach naukowych i badawczych.

Zgodnie z komunikatem Komisji Europejskiej w sprawie wzmocnionej europejskiej przestrzeni badawczej (2012) zachęca się państwa członkowskie UE m.in. do usuwania barier w rekrutacji i rozwoju karier kobiet naukowczyń, przestrzegając prawa UE dotyczącego równości płci (dyrektywa 2006/54/WE), jak również rozwiązania problemu nierówności ze względu na płeć w procesach decyzyjnych, w rekrutacjach, przy rozwoju kariery.

Plan Równości Płci dla Instytutu Agrofizyki stanowi wynik badań, analiz i konsultacji przeprowadzonych w Instytucie.

Jest to strategia zaplanowana na cztery lata: 2022-2026, przy czym wewnętrzna ewaluacja będzie następowała co roku.

Plan Równości Płci opiera się na czterech celach, które realizowane będą poprzez konkretne działania, a ich skuteczność monitorowana będzie za pomocą wskaźników.

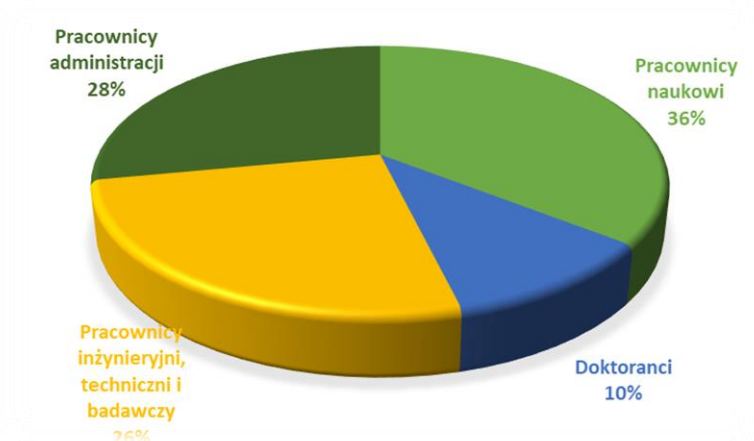
Plan Równości Płci Instytutu Agrofizyki zawiera:

- Analizę – wnioski z przeprowadzonych badań oraz przeprowadzonej ankiety;
- Cztery Cele Planu wraz z wybranymi działaniami.

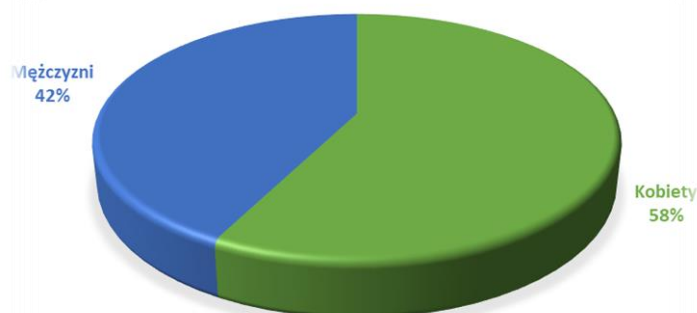
ANALIZA

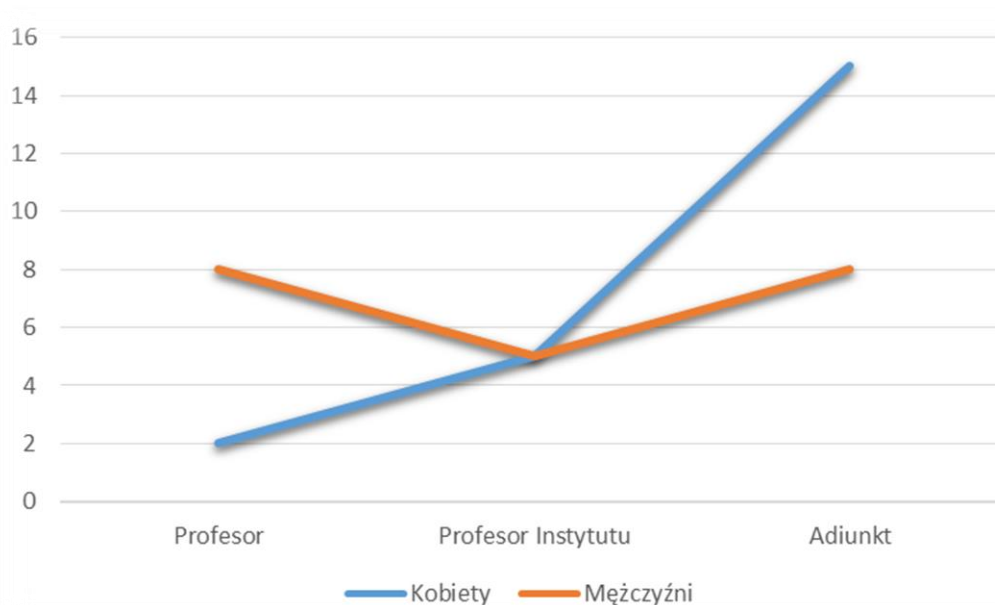
Pierwszym etapem analizy sytuacji rozkładu płci w Instytucie Agrofizyki było przeanalizowanie danych liczbowych dotyczących sprawowanych funkcji, obejmowania stanowisk kierowniczych, składu Rady Naukowej oraz danych dotyczących pozyskiwania grantów i stypendiów.

Instytut Agrofizyki Polskiej Akademii Nauk jest instytutem badawczym zatrudniającym 132 pracowników. Pracownicy naukowci stanowią 36% (47 osób), doktoranci 10% (14 osób), pracownicy inżynierscy, techniczni i badawczy to 26% (34 osób) oraz pracownicy administracji stanowiący 28% (37 osób).



Z analizy liczbowej wynika, iż proporcja płci wśród pracowników naukowych w Instytucie Agrofizyki jest wyrównana jednak na poziomie poszczególnych stanowisk i stopni naukowych pojawiają się dysproporcje. Mężczyźni zdecydowanie przeważają wśród osób z tytułem profesorów i profesorek Instytutu proporcja płci jest wyrównana. W przypadku adiunktek i adiunktów przeważają kobiety.





Dyrekcja Instytutu składa się z trzech osób. Dwóch przedstawicieli płci męskiej i jednej przedstawicielki płci żeńskiej. W Radzie Naukowej Instytutu udział kobiet wynosi 40,5%.

Instytut Agrofizyki dzieli się na sześć zakładów:



Zakład Fizycznych Właściwości Materiałów Roślinnych



Zakład Fizykochemii Materiałów Porowatych



Zakład Badań Systemu Gleba-Roślina



Zakład Metrologii i Modelowania Procesów Agrofizycznych



Zakład Mikrostruktury i Mechaniki Biomateriałów

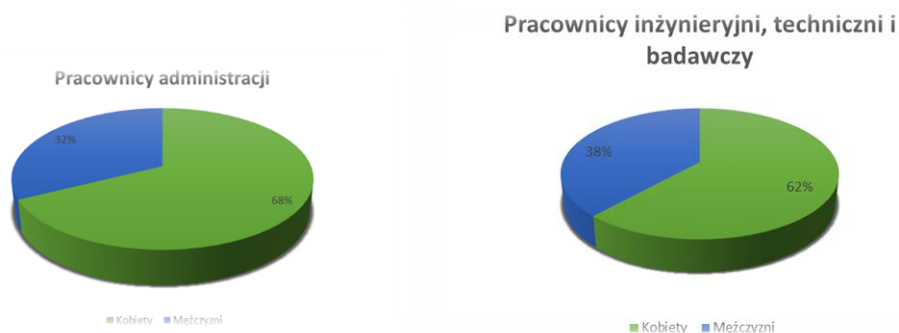


Zakład Biogeochemii Środowiska Przyrodniczego

przy czym tylko jednym z nich kieruje kobieta.

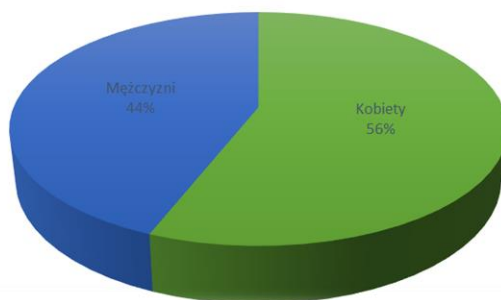
Pracownicy inżynierscy, techniczni i badawczy to 21 pracownik oraz 13 pracowników.

Najbardziej sfeminizowany jest zespół pracowników i pracownic administracyjnych. Zatrudnionych jest tu 25 pracownik oraz 12 pracowniczek. W administracji kadra zarządzająca poszczególnymi zespołami składa się z jednego mężczyzny oraz pięciu kobiet.



Z analizy liczbowej wynika, że kobiety nieznacznie częściej otrzymują granty na realizację projektów badawczych. Kobiety stanowią 56 % kierowników projektów realizowanych w Instytucie Agrofizyki.

Kierownicy projektów badawczych



Kolejnym etapem analizy było przeprowadzenie wśród pracowników Instytutu anonimowej ankiety. Celem badania było zdiagnozowanie potrzeb i problemów związanych z doświadczeniami dyskryminacji, molestowania seksualnego i łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, z jakimi stykają się osoby pracujące i studiujące w Instytucie. Dodatkowo w badaniu pytano również o warunki pracy i możliwości rozwoju, relacje w pracy, komunikację oraz postrzeganie możliwości uzyskania wsparcia w rozwoju kariery. Skupiono się na doświadczeniach indywidualnych oraz na wiedzy o sytuacjach, które przydarzyły się innym osobom w środowisku pracy.

Do uczestnictwa w ankiecie zaproszono wszystkich pracowników Instytutu, udział w ankiecie wzięły 92 osoby (co stanowi 69% zatrudnionych w Instytucie) w tym 47 kobiet i 38 mężczyzn oraz 1 osoba niebinarna (6 osób odmówiło udzielenia odpowiedzi na pytanie).

Poniżej przedstawiono główne ustalenia i wnioski z przeprowadzonej ankiety:

- większość ankietowanych nie spotkało się z przejawami dyskryminacji ze względu na płeć podczas rekrutacji do pracy;



- większość ankietowanych uważa, że zasoby związane z możliwością rozwoju kariery są przyznawane równo kobietom i mężczyznom;
- w odniesieniu do relacji w środowisku pracy, ankietowani wcale lub bardzo rzadko spotykali się z oczekiwaniem pracodawcy odnośnie pracy powyżej 8 godzin w ciągu dnia lub pracy w weekendy;
- 91 % ankietowanych nie spotykało się z utrudnieniami ze strony pracodawcy i kierownictwa w przypadku składania wniosków projektowych;
- znaczna większość ankietowanych (92%) jest zadowolonych z panujących w Instytucie warunków pracy;
- 88% ankietowanych deklaruje, że otrzymuje zadowalające wsparcie od bezpośredniego przełożonego, ale również od kierownictwa wyższego szczebla;
- większość ankietowanych (73%) stwierdza, że obowiązki związane z wychowaniem dzieci nie powodują zasadniczych utrudnień w rozwijaniu ich kariery zawodowej (dotyczy to obu płci);
- kobiety, które przebywały na urlopie macierzyńskim/rodzicielskim lub miały przerwy w pracy w związku z wychowaniem dzieci, zauważyły, że miało to negatywny wpływ na ich karierę naukową/zawodową;
- wśród ankietowanych około 72% zauważyło, że w instytucie istnieją systemowe ułatwienia biorące pod uwagę zobowiązania rodzinne pracowników;
- jako konkretne działania pracodawcy wskazano: elastyczny czas pracy, możliwość pracy w systemie hybrydowym, pracę zdalną;
- według ankietowanych rozwój kariery naukowej oraz ścieżki awansu kobiet i mężczyzn przebiegają podobnie.



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

Plan równości płci w Instytucie Agrofizyki służy upowszechnieniu wiedzy na temat równości i przeciwdziałaniu dyskryminacji, przeciwdziałaniu stereotypom wpływającym na rozwój kariery oraz wsparciu łączenia pracy z życiem rodzinnym.

CELE:

Zwiększanie świadomości wagi zagadnień
równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw
wobec różnorodności

Zrównoważone wspomaganie rozwoju karier
naukowych kobiet i mężczyzn

Wsparcie w utrzymaniu równowagi pomiędzy życiem
zawodowym a życiem rodzinnym

Zapewnienie równości płci w procesach
rekrutacyjnych

Dla poszczególnych celów opracowano plan działań opisując je i określając wskaźnik oraz podając osoby odpowiedzialne za realizację celu.



PLAN DZIAŁAŃ

CEL	ADRESACI	DZIAŁANIE	ODPOWIEDZIALNOŚĆ
Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności	Pracownicy IA PAN	Szkolenia pracowników zwiększające wiedzę na temat zjawisk: dyskryminacji, uprzedzeń, przemocy ze względu na płeć i molestowanie	Pełnomocniczka ds. równości płci (usługa zewnętrzna)
	Kadra zarządzająca	Szkolenia w zakresie zagadnień równościowych	Pełnomocniczka ds. równości płci (usługa zewnętrzna)
	Pracownicy IA PAN	Wprowadzenie procedury zgłaszania i raportowania nieprawidłowości pod kątem przemocy seksualnej	Pełnomocniczka ds. równości płci/ Radca prawny
Zrównoważone wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet i mężczyzn	Pracownicy IA PAN	Prowadzenie statystyk dotyczących otwierania przewodów oraz obron doktorantów z uwzględnieniem płci	Pełnomocniczka ds. równości płci/ Sekretariat studiów doktoranckich
	Pracownicy IA PAN	Monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych/ projektach	Pełnomocniczka ds. równości płci/ Zespół ds. projektów
	Pracownicy IA PAN	Stworzenie bazy danych dotyczących równości płci pod kątem przewodniczenia w gremiach decyzyjnych	Pełnomocniczka ds. równości płci
Wsparcie w utrzymaniu równowagi pomiędzy życiem zawodowym a życiem rodzinnym	Pracownicy IA PAN	Przygotowanie wytycznych dotyczących udzielania udogodnień osobom po powrotach z urlopów rodzicielskich dla kierowników zespołów	Pełnomocniczka ds. równości płci/ Dział kadr/ Radca prawny
Zapewnienie równości płci w procesach rekrutacyjnych	Pracownicy IA PAN	Zrównoważenie płciowe komisji rekrutacyjnych	Pełnomocniczka ds. równości płci/ Starszy specjalista ds. personalnych
	Pracownicy IA PAN	Monitorowanie działań komisji rekrutacyjnych	Pełnomocniczka ds. równości płci/ Starszy specjalista ds. personalnych/ Członkowie komisji rekrutacyjnych

PODSUMOWANIE

W celu zarządzania Planem Równości Płci Dyrektor Instytutu Agrofizyki PAN powołał w grudniu 2021 r. Pełnomocniczkę ds. równości płci z odpowiedzialnością za wdrożenie celów i realizację działań określonych w Planie Równości Płci.

SPOSOBY REALIZACJI PLANU

- Wprowadzenie elektronicznego narzędzia w postaci zakładki na stronie internetowej, na której będą znajdowały się informacje dotyczące Planu równości płci oraz raporty z realizacji działań;
- Podejmowanie współpracy z innymi instytutami Polskiej Akademii Nauk, uczelniami oraz organizacjami w celu upowszechniania idei równościowych;
- W razie potrzeby konkretyzacja planu lub jego rozszerzenie.

Realizacja Planu na rzecz Równości Płci wymaga przeznaczenia odpowiednich zasobów, zarówno ludzkich, jak i finansowych. Instytut przeznaczy środki finansowe na realizację planu, w tym w szczególności na szkolenia antydyskryminacyjne, równościowe dla pracowników.

Raporty z postępów w realizacji działań będą opracowywane przez Pełnomocniczkę ds. równości płci obligatoryjnie do 31 marca roku następnego po każdym roku realizacji Planu i umieszczane na stronie internetowej Instytutu.