



## **Plan równości płci**

*Plan wspomagania pracowników w harmonijnym rozwoju kariery zawodowej*

na lata 2022-2026

Instytutu Niskich Temperatur i Badań Strukturalnych im. Włodzimierza Trzebiatowskiego Polskiej  
Akademii Nauk we Wrocławiu

Wersja 1.0

27.05.2022

Wprowadzony zarządzeniem Dyrektora Instytutu nr 1/05/2022 w dniu 27 maja 2022 r.

## Spis treści

Preambuła .....	3
Diagnoza.....	4
Analiza ilościowa .....	4
Wyniki ankiety .....	7
Świadomość nierówności w Instytucie.....	8
Preferowane działania.....	11
Implementacja Planu .....	14
Działania i wskaźniki .....	15
Obszar 1: Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji .....	16
Obszar 2: Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych.....	18
Obszar 3: Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery .....	19
Obszar 4: Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych.....	20
Obszar 5: Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.....	21
Podsumowanie i wnioski .....	22

## Preambuła

Instytut Niskich Temperatur i Badań Strukturalnych im. Włodzimierza Trzebiatowskiego Polskiej Akademii Nauk (zwany dalej Instytutem lub INTiBS PAN) jest instytucją prowadzącą zakrojone na szeroką skalę badania naukowe fizykochemicznych własności ciał stałych, w szczególności w niskich i ultraniskich temperaturach. **Celem Instytutu jest także tworzenie komfortowego miejsca pracy i rozwoju dla pracowników i doktorantów opartego o zasady równego i godnego traktowania, a także wspierającego osoby w trudnych momentach ich karier i życia rodzinnego.**

Zadaniem Instytutu jest pozyskanie, utrzymanie i motywowanie uzdolnionych naukowców, a dzięki temu, stwarzanie jak najlepszych podstaw do prowadzenia badań. Z tego powodu w kwietniu 2015 roku, Dyrektor Instytutu podpisał Deklarację o Przyjęciu Zasad Europejskiej Karty i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych. W październiku 2015 roku, Instytut opracował Strategię Rozwoju Karier Pracowników Naukowych zawierającą analizę błędów i luk oraz ustawił plan działania na lata 2016-2018. Było to krokiem milowym podjętym w celu ubiegania się o przyznanie prawa do wykorzystania znaku **HR Excellence in Research**, które zostało przyznane Instytutowi w marcu 2016 r.



Celem niniejszego **Planu równości płci** jest po pierwsze postawienie diagnozy dotyczącej wpływu płci pracowników i doktorantów na realizację rozwoju zawodowego i wykonywania zadań w Instytucie, poprzez określenie elementów stanowiących najistotniejsze bariery w zależności od charakteru pracy, czy sytuacji życiowej, a następnie określenie planu szczegółowych działań naprawczych, które w perspektywie realizacji planu doprowadzą do zmniejszenia nierówności mierzonych zaproponowanymi wskaźnikami. Zarówno sam **Plan równości płci**, jak i **wyniki corocznych analiz jego efektów** będą upubliczniane na Internetowej Instytutu (coroczny raport będzie publikowany nie później niż do 31 marca roku kolejnego).

Wymogiem Komisji Europejskiej jest stworzenie przez instytucje ubiegające się o finansowanie ze środków europejskich planów równości dotyczących płci. Celem niniejszego **Planu** jest jednak obserwacja i niwelacja nierówności wynikających także z innych, specyficznych uwarunkowań zawodowych lub prywatnych pracowników i doktorantów.

Przy tworzeniu niniejszego **Planu** Instytut inspirował się propozycjami innych jednostek naukowych, w szczególności Uniwersytetu Warszawskiego, Państwowego Instytutu Badawczego: Instytutu Uprawy Nawożenia i Gleboznawstwa, oraz Wydziału Inżynierii Elektrycznej i Obliczeniowej Uniwersytetu w Zagrzebiu.

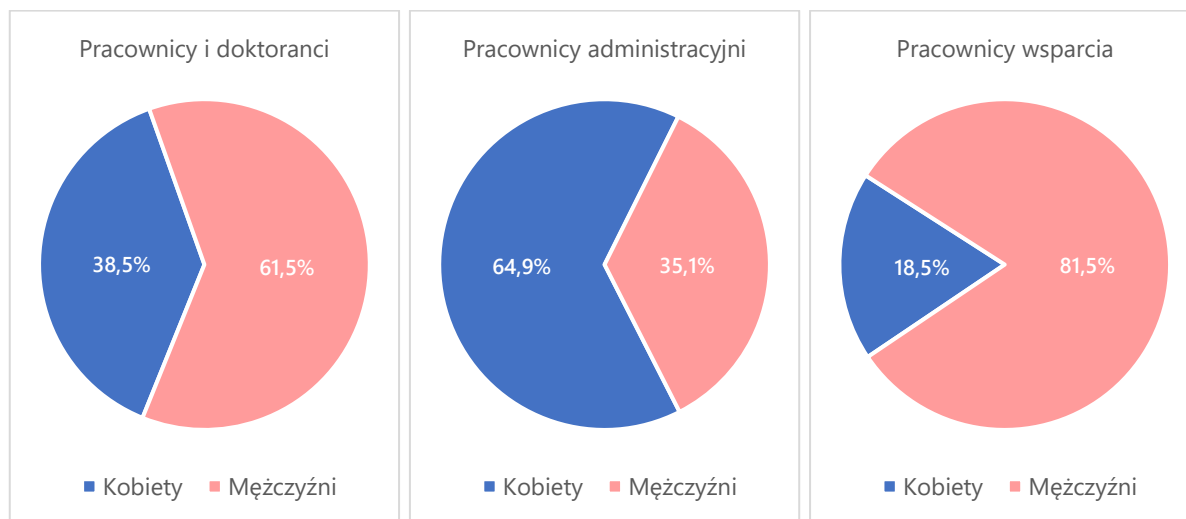
Instytut zakłada, iż w miarę uzyskiwania informacji zwrotnych z realizacji **Planu**, a także w efekcie nieustannie zmieniającego się otoczenia, **Plan** będzie mógł być w przyszłości aktualizowany, aby jeszcze lepiej dopasować się do potrzeb pracowników i doktorantów.

## Diagnoza

Punktem wyjścia do stworzenia **Planu równości płci** było określenie stanu wyjściowego, czyli zbadanie danych kadrowych pracowników oraz doktorantów pod kątem rozkładu płci osób zajmujących poszczególne stanowiska, ich charakteru pracy, etc. Przeprowadzono także ankietę, której celem było zbadanie stanu wiedzy o obowiązujących w Instytucie obowiązkach związanych z równym traktowaniem, a także określenie, które działania są najbardziej, a które najmniej pożądane przez pracowników i doktorantów.

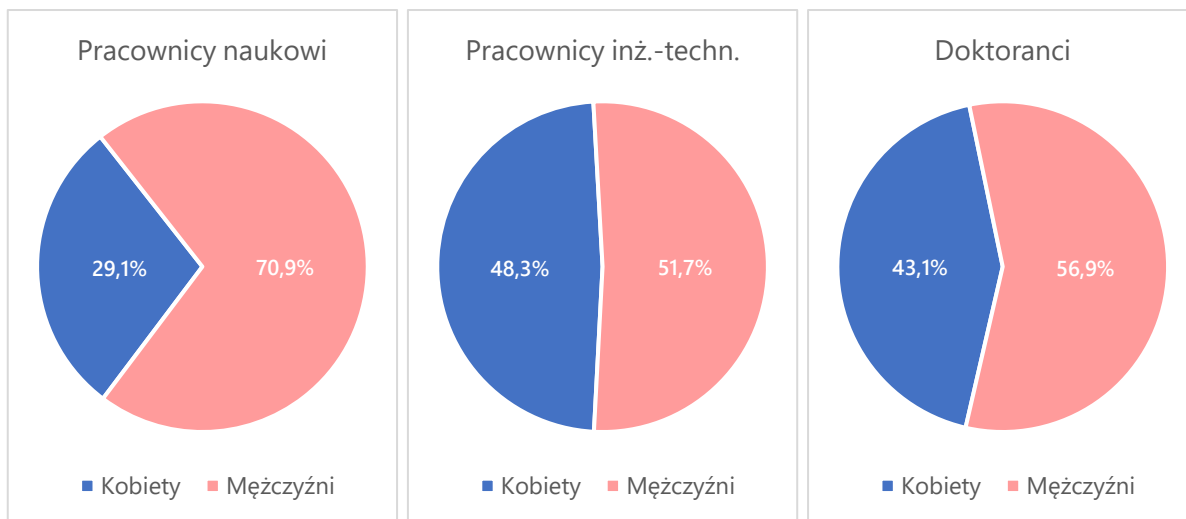
## Analiza ilościowa

Analizę ilościową przeprowadzono na podstawie nieagregowanych danych kadrowych dostarczonych przez Dział Spraw Pracowniczych dotyczących pracowników i doktorantów zatrudnionych lub kształcących się w Instytucie 1 stycznia 2022 roku. Spośród 247 osób 38,5% stanowiły kobiety, a 61,5% - mężczyźni. Sugeruje to, iż rozkład płci jest zbliżony do proporcjonalnego, jednak analiza składu osobowego grup w podziale na charakter pracy pokazuje, że rozkład ten nie jest jednorodny w poszczególnych pionach Instytutu.

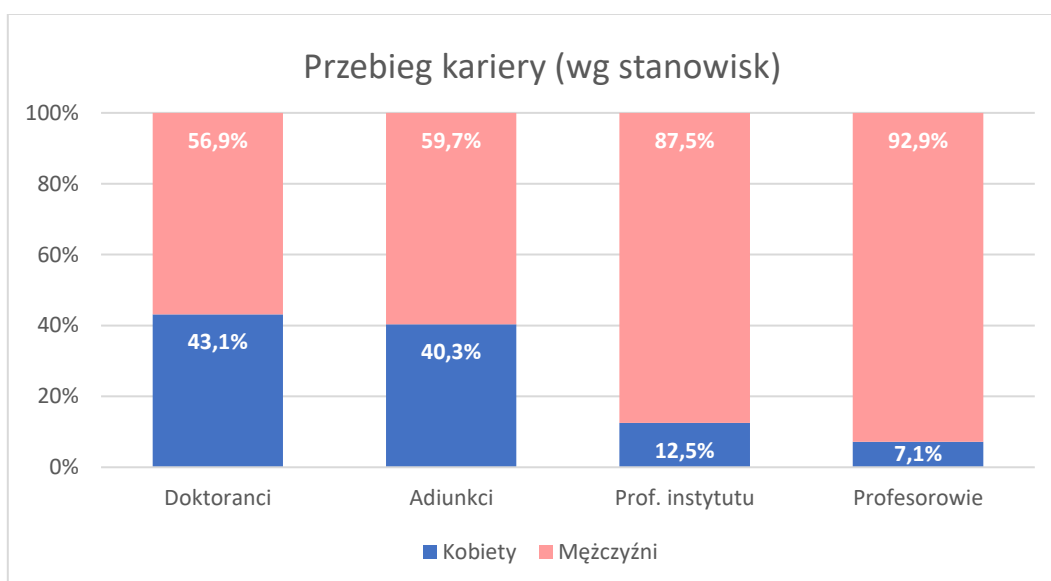


Największy odsetek kobiet spośród osób zatrudnionych występuje w pionie administracyjnym, w którego skład wchodzi takie jednostki, jak Dział Finansowo-Księgowy, Dział Zakupów oraz pracownicy administracyjni w Dziale Utrzymania Infrastruktury. Kobiety stanowią aż 65% pracowników. Odmienna sytuacja ma miejsce w pionie jednostek technicznych i wspierających (warsztaty: mechaniczny, szklarski, elektroniczny, skraplarnia, Dział Utrzymania Infrastruktury, etc.). Skład osobowy tych działów to aż w 81% mężczyźni. Można domniemywać, iż powyższe dysproporcje wynikają z różnej natury i charakteru pracy: pracy administracyjnej – chętniej wybieranej przez kobiety oraz przewagi zadań wymagających siły fizycznej, które mniej chętnie wykonują kobiety.

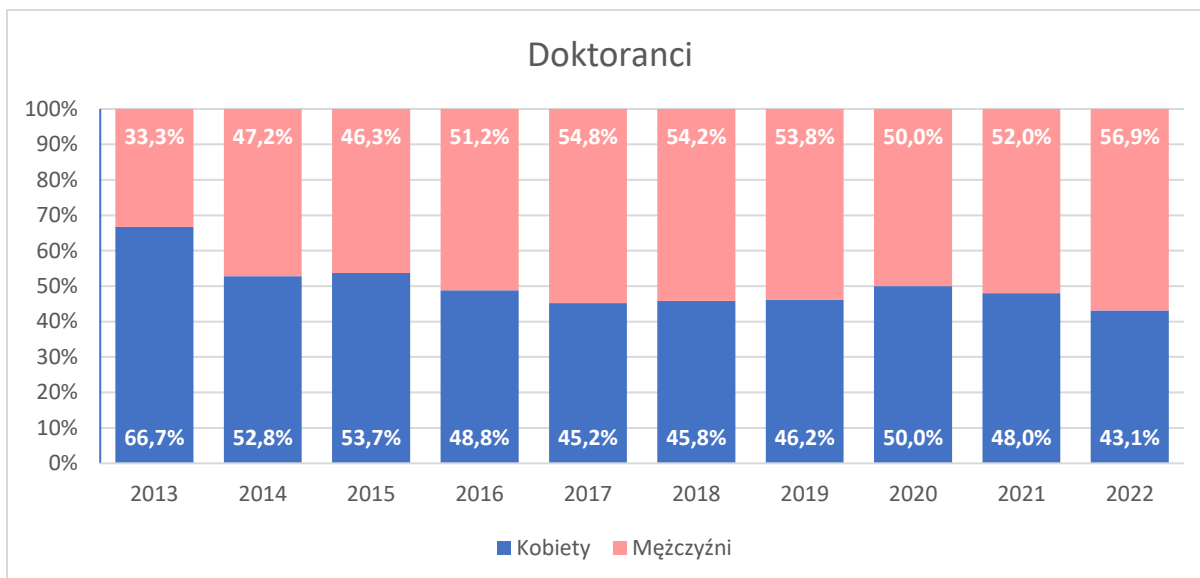
W skład oddziałów naukowych wchodzi pracownicy naukowcy, doktoranci oraz pracownicy inżynierjno-techniczni stanowiący wsparcie dla pozostałych. Wśród pracowników zatrudnionych na etatach naukowych jest 71% mężczyzn i 29% kobiet. Rozkład ten jest dużo bardziej wyrównany wśród doktorantów: po ok 50% oraz wśród pracowników wspierających: 48% kobiet i 52% mężczyzn.



Prześledzenie przebiegu karier pracowników naukowych od doktorantów poprzez adiunktów, profesorów instytutu do profesorów tytularnych pokazuje jednak niepokojący trend. O ile na początku karier naukowych rozkład płci jest proporcjonalny (doktoranci), o tyle pośród adiunktów już niemal 60% to mężczyźni. Dysproporcja staje się jeszcze bardziej rażąca pośród profesorów. W przypadku profesorów Instytutu kobiety stanowią jedynie 12,5%, a profesorów tytularnych – tylko 7,1% kadry. Jednocześnie pośród osób, które po realizacji pracy doktorskiej nie kontynuują kariery ściśle naukowej, a zostają zatrudnione na stanowiskach inżynierjno-technicznych występuje równy rozkład płci.

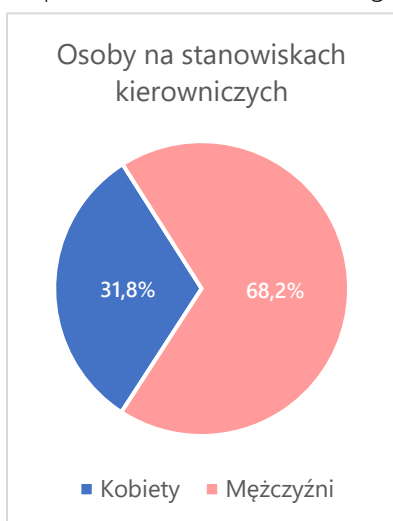


Przyczyn tego zjawiska (rosnącej dysproporcji w rozkładzie płci wraz z postępowaniem kariery naukowej) można upatrywać w dwóch rodzajach czynników. Pierwszym z nich jest czynnik historyczny: istnieje możliwość, iż obecny, równy rozkład płci na początku kariery nie był takim w przeszłości – w takiej sytuacji obraz dalszych etapów kariery naukowej byłby zaburzony przez historyczny, nierówny dostęp do niej. Dane pobrane z systemu kadrowego pozwalają na obserwację sytuacji do 10 lat wstecz i wynika z nich, iż w przeszłości udział kobiet wśród studentów był większy, niż dzisiaj.



Drugim możliwym typem czynników są czynniki systemowe: wśród osób zatrudnionych jako adiunkci pojawiają się systematyczne czynniki wykluczające równy postęp karier naukowych kobiet i mężczyzn – można się spodziewać, iż jednym z takich czynników mogą być zwyczajowo wyższe obciążenia opiekuńcze kobiet w stosunku do mężczyzn, a także przerwy w zatrudnieniu związane z urlopami macierzyńskimi i rodzicielskimi.

Istnieje potencjalna możliwość wystąpienia nierównego traktowania kobiet, które utrudnia uzyskanie stopnia doktora habilitowanego i przejście na stanowisko profesora, jednak do obserwacji takiej sytuacji nie wystarczą dane kadrowe. Niezbędne jest oparcie się

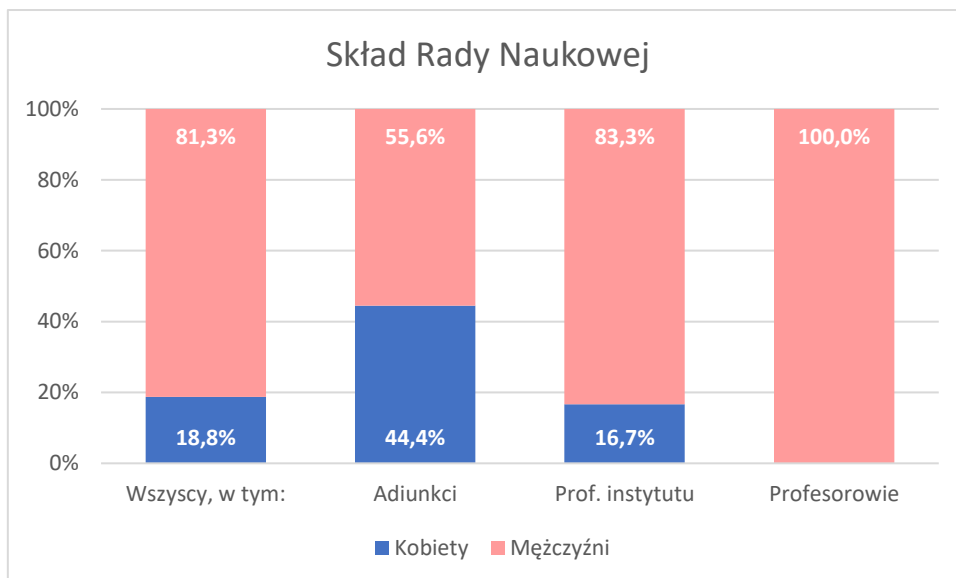


na opinii pracowników – stąd odpowiednie pytanie zadane w ankietach (rozkład odpowiedzi pośród adiunktów był zbliżony do rozkładu odpowiedzi wśród wszystkich pracowników, z tym, że odsetek kobiet dostrzegających problem nierówności szans (odpowiedź tak, lub raczej tak) był wyższy i wynosił 23% wobec 13%. Można więc wnosić, że na stanowisku adiunkta kobiety dostrzegają obecność dodatkowych czynników nierównościowych.

Przewaga mężczyzn wśród osób zatrudnionych na stanowiskach profesorskich prowadzi do nadreprezentacji mężczyzn na stanowiskach kierowniczych. Obecnie wśród kierowników

7 oddziałów naukowych, a także w składzie dyrekcji (Dyrektor oraz zastępcy) nie ma żadnej kobiety. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, iż duża nadreprezentacja mężczyzn wśród profesorów powinna zaowocować tym, iż statystycznie (z zachowaniem proporcji) tylko jedno miejsce będzie piastowane przez kobietę. Z kolei w pionie administracyjnym większość stanowisk kierowniczych jest piastowanych przez kobiety.

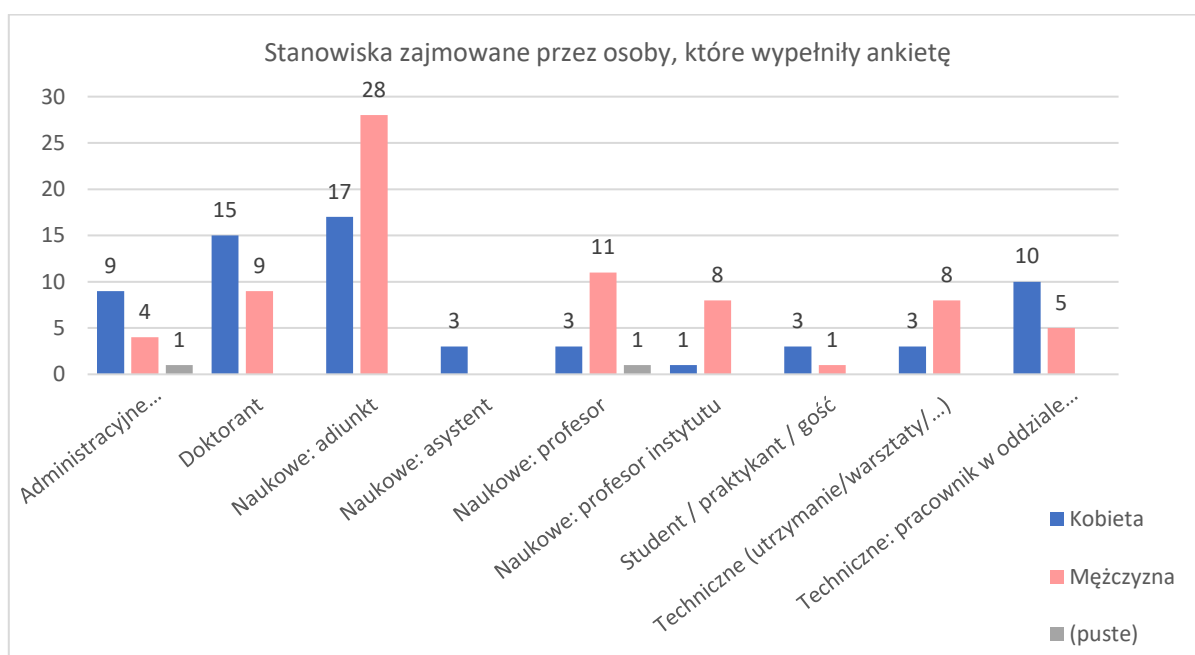
Z punktu widzenia działalności naukowej Instytutu, najważniejszym ciałem decyzyjnym jest Rada Naukowa. W jej skład wchodzi 25 mężczyzn (81,3%) i 5 kobiet (18,8%) zatrudnionych lub związanych z Instytutem. Jest to także związane z tym, iż większość składu Rady (70%) stanowią profesorowie i profesorowie Instytutu.



Należy jednak zauważyć, że liczba kobiet zarówno w grupie adiunktów wchodzących w skład Rady, jak i profesorów Instytutu stosunek liczby kobiet do mężczyzn jest zbliżony do rozkładu płci w tych grupach pracowników przy niedoreprezentowaniu kobiet wśród profesorów.

## Wyniki ankiety

W celu zbadania stanu świadomości dotyczącej kwestii równości, a także wysondowania, na jakich działaniach naprawczych należy się skoncentrować, wśród osób zatrudnionych i kształcących się w Instytucie przeprowadzono anonimową ankietę. Uzyskano odpowiedzi od 140 osób, w tym 64 kobiet, 74 mężczyzn i dwóch osób, które nie podały swej płci w ankiecie. Przeważająca liczba odpowiedzi pochodziła od grupy doktorantów i pracowników naukowych.

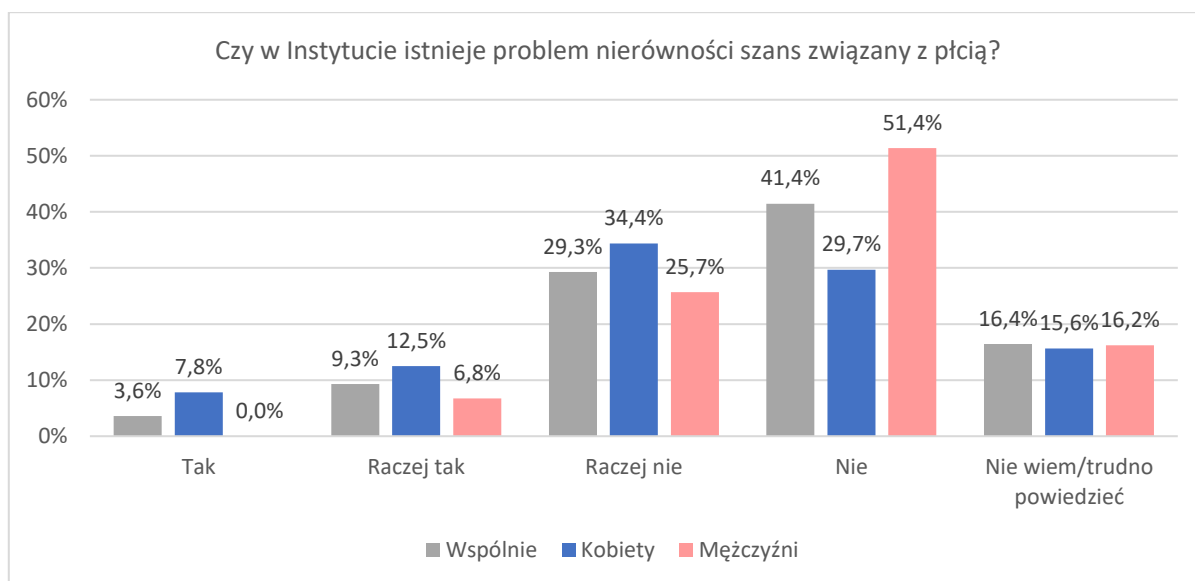


Na pytanie o historię awansów i czas zajmowany na poszczególnych stanowiskach w Instytucie odpowiedzi nie udzieliło ponad 25% osób, które wypełniły ankietę. Ponadto z czasem zmieniał się sposób przebiegu kariery: dawniej doktorat był często realizowany w ramach zatrudnienia na stanowisku asystenta, teraz – częściej w ramach statusu doktoranta. W połączeniu z niewielką reprezentacją kobiet w grupie profesorów i profesorów instytutu (tylko 4 osoby, które wypełniły ankietę) spowodowało to, iż analiza całych ścieżek awansu kobiet i mężczyzn na stanowiskach naukowych na podstawie tego pytanie nie była możliwa z powodu niewystarczającej ilości danych. Jediną informacją, którą można było uzyskać był średni czas realizacji doktoratu w zależności od płci (przed zatrudnieniem na kolejnym stanowisku), który był bardzo zbliżony: 5,1 roku dla mężczyzn i 5,23 roku dla kobiet.

W dalszych analizach udzielane odpowiedzi są przedstawiane wg płci osób odpowiadających. Celem tego podziału jest uwidocznienie kwestii, których ocena różni się znacząco dla kobiet i mężczyzn, gdyż może to wskazywać obszary nierówności.

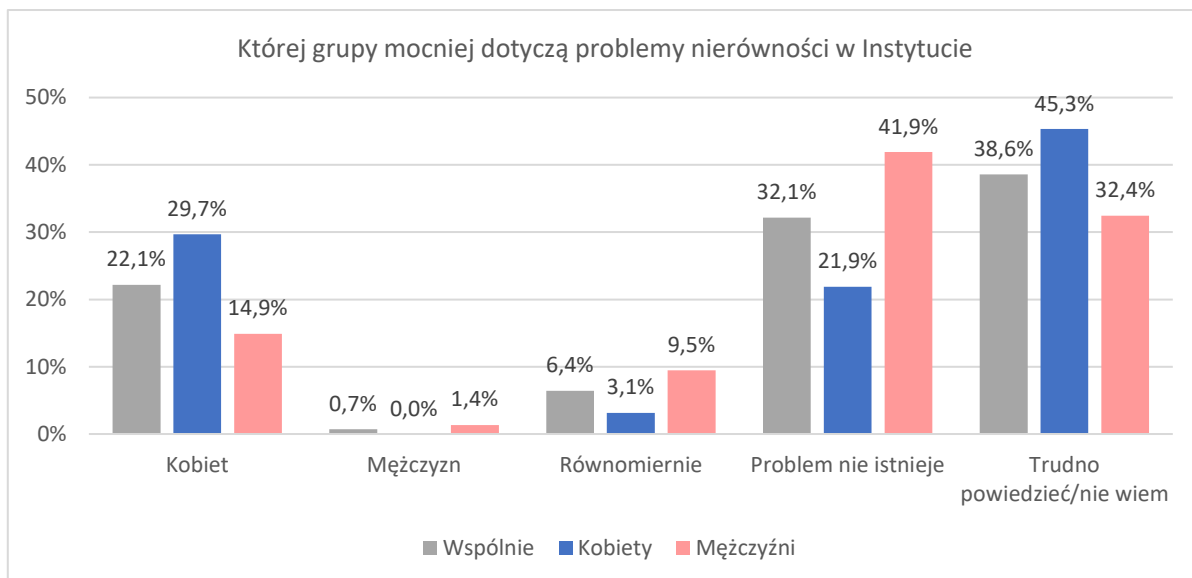
### Świadomość nierówności w Instytucie

Na pytanie, czy w Instytucie istnieje problem nierówności szans związany z płcią ponad 70% ankietowanych odpowiedziało, iż nie lub raczej nie występuje. Należy zauważyć, iż większa pewność braku problemu wystąpiła po stronie mężczyzn. Z kolei więcej kobiet udzieliło odpowiedzi „Nie wiem/trudno powiedzieć” albo podawało odpowiedzi twierdzące „Tak”, czy „Raczej tak”.

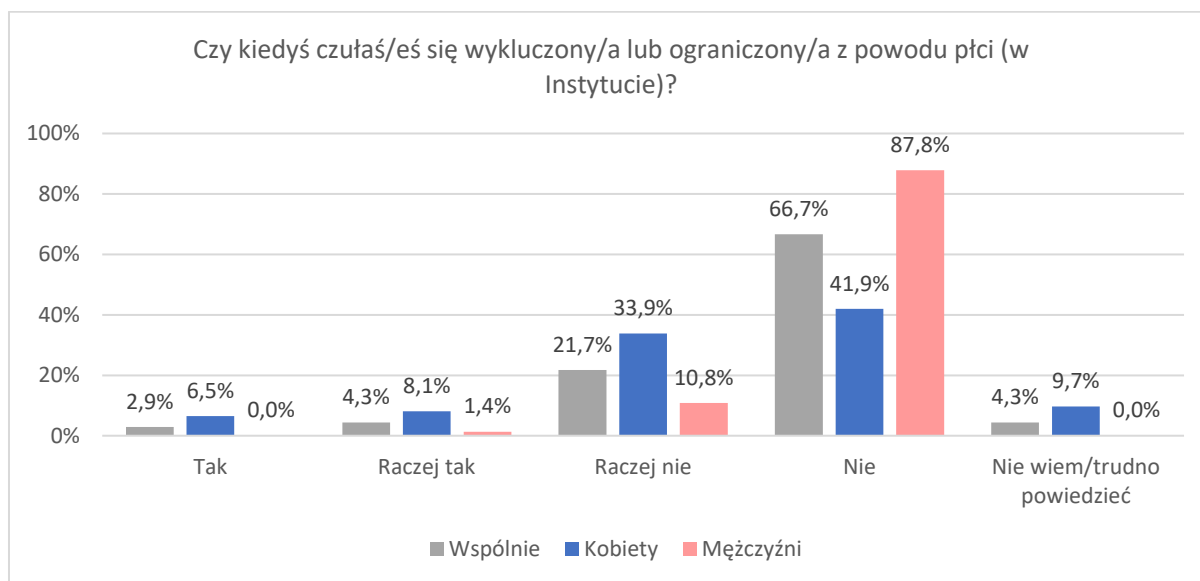


Na pytanie, której grupy problemy nierówności w Instytucie dotyczą mocniej, respondenci w przeważającej większości odpowiedzieli, iż problem nie istnieje lub, iż trudno jest udzielić odpowiedzi. Wśród osób, które odpowiedziały wskazując grupę dotkniętą, większość wskazała kobiety.

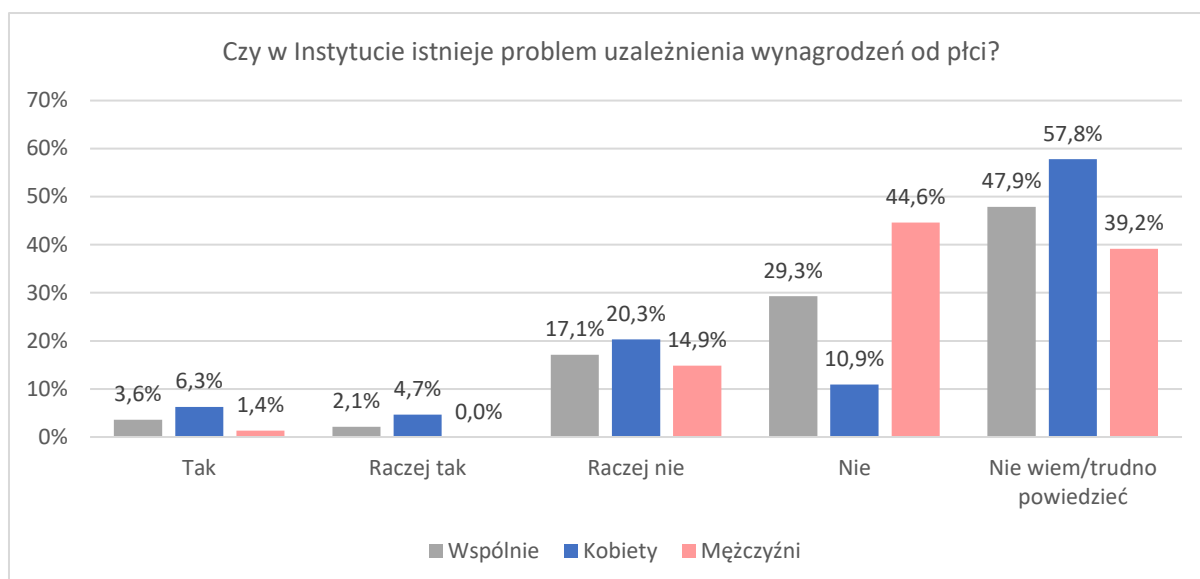




Na pytanie, czy respondenci czuli się kiedykolwiek wykluczeni lub ograniczeni z powodu swojej płci, zdecydowana większość odpowiedziała, że nie lub raczej nie. Jest to opinia, którą może budzić optymizm, jednak należy zauważyć, że pojawiła się istotna rozbieżność pomiędzy odpowiedziami osób ankietowanych płci męskiej i żeńskiej: problemu (raczej i) nie widziało ponad 98% mężczyzn, ale tylko ponad 75% kobiet, przy czym około 24% z nich wskazało, że problem istnieje lub raczej istnieje albo, że trudno jest odpowiedzieć na pytanie.



Podobny charakter rozbieżności pomiędzy odpowiedziami kobiet i mężczyzn przy jednocześnie wielokrotnie liczniejszej grupie ankietowanych udzielających odpowiedzi „Nie wiem/trudno powiedzieć” zaobserwowano przy pytaniu o istnienie problemu uzależnienia wynagrodzeń od płci. Komentarze pojawiające się w pytaniu otwartym zamykającym ankietę sugerują, iż pytanie mogło jednak być sformułowane nieprecyzyjnie – zabrakło w nim doprecyzowania, iż uzależnienie wynagrodzeń od płci miałyby dotyczyć tych samych stanowisk zajmowanych przez kobiety i mężczyzn, a nie ogólnie wynagrodzeń tych grup, nawet na różnych stanowiskach.



W ramach ankiety zapytano o to, czy z doświadczenia ankietowani byli świadkami (bezpośrednio lub pośrednio) różnych form niewłaściwych zachowań wynikających z różnic płci. O ile większość osób nie spotkała się, czy raczej nie spotkała się z takimi sytuacjami, należy zwrócić uwagę na znacząco różne postrzeganie problemu przez kobiety i mężczyzn – jedynie bardzo znikomy odsetek mężczyzn był świadkiem niewłaściwych zachowań (wyjątek stanowiły niewłaściwe komentarze, czy dowcipy, których obecność została też przez mężczyzn dostrzeżona).

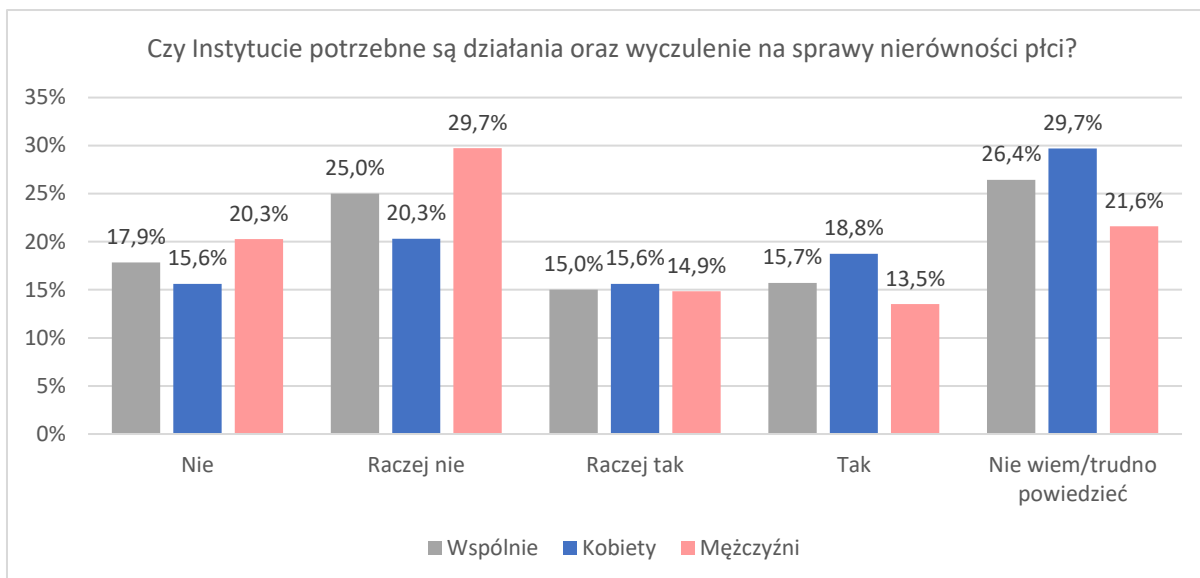
**Czy w ciągu ostatniego roku byłeś/eś świadkiem następujących zachowań (np. w relacji przełożony-podwładny) wynikających z różnicy płci?**

	Dyskryminacja		Agresywne zachowanie		Niewłaściwe komentarze, dowcipy		Nadmierne obarczenie		Zachowania na tle seksualnym	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Nie	64,1%	83,8%	73,4%	85,1%	45,3%	66,2%	51,6%	78,1%	75,0%	89,2%
Raczej nie	14,1%	8,1%	18,8%	9,5%	12,5%	8,1%	18,8%	15,1%	14,1%	6,8%
Raczej tak	3,1%	1,4%	1,6%	2,7%	12,5%	13,5%	10,9%	4,1%	0,0%	1,4%
Tak	6,3%	0,0%	1,6%	0,0%	21,9%	6,8%	7,8%	1,4%	1,6%	0,0%
Słyszałam/em*	12,5%	6,8%	4,7%	2,7%	7,8%	5,4%	10,9%	1,4%	9,4%	2,7%

\*Słyszałam/em o takich przypadkach

Kolejne pytania dotyczyły świadomości aktualnej sytuacji prawnej w Instytucie. Na pytanie, czy w Instytucie prowadzone są formalne programy przeciwdziałania nierównościami niemal 73% respondentów nie było w stanie udzielić odpowiedzi. W przypadku pytania o to, czy w Instytucie istnieje zakaz działań dyskryminujących świadomość była nieco wyższa u mężczyzn: aż 57% odpowiedziało, że tak przy 38% nie znających odpowiedzi. Z kolei wśród kobiet było to odpowiednio 27% i 58%. W komentarzach do ankiety pojawiały się sugestie, iż pytanie dotyczy tylko części potencjalnych problemów niewłaściwych zachowań, ponieważ te mogą się pojawiać w relacji przełożony-podwładny nie tylko pomiędzy osobami różnych płci – i na takie problemy też warto by było zwrócić uwagę.

Pierwszą część ankiety kończyło pytanie o potrzebę działań i wyczulenie na sprawy nierówności płci. Rozkład odpowiedzi pokazuje, iż zdanie pracowników rozkłada się dosyć równo pomiędzy wszystkie odpowiedzi.



O ile nieco więcej osób odpowiedziało, iż działania nie są lub raczej nie są potrzebne, podobna liczba nie miała zdania. Należy też zwrócić uwagę, że nieco bardziej przekonani do braku potrzeby działań byli mężczyźni niż kobiety.

### Preferowane działania

Druga część ankiety dotyczyła preferencji ankietowanych odnośnie możliwych działań naprawczych: uszeregowania ich pod względem istotności czy celowości. Badaniem objęto 5 obszarów, które zdaniem Komisji Europejskiej powinny zostać objęte działaniem **Planu równości płci**.

Pierwszy badany obszar dotyczył balansu pracy z życiem prywatnym. Obszar ten okazał się bardzo ważny dla pracowników. Najwyższe oczekiwania zmiany związane były z wprowadzeniem zasad elastycznego czasu pracy i pracy zdalnej dla osób, które muszą sprawować funkcje opiekuńcze w życiu prywatnym, a także wsparcie dla osób powracających do pracy po przerwie. Ponadto około 70% kobiet i mężczyzn uznało, iż zobowiązania prywatne (opiekuńcze) powinny mieć odzwierciedlenie w ocenie pracowniczej. W komentarzach do ankiety precyzowano, iż możliwe np. byłoby uwzględnianie w ocenie w miejsce lat nieobecności, oceny za lata, w których pracownik prowadził działalność.

Które zagadnienia są dla Ciebie ważne: balans pracy z życiem prywatnym

	Elastyczne zasady pracy		Doprecyzowanie urlopów macierz.		Wsparcie po powrocie do pracy		Syt. osobista w ocenie pracowniczej	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Bardzo ważne	57,1%	39,2%	29,0%	17,6%	38,1%	16,2%	34,4%	16,2%
Ważne	38,1%	44,6%	40,3%	39,2%	54,0%	54,1%	39,1%	52,7%
Mało ważne	1,6%	2,7%	11,3%	8,1%	1,6%	10,8%	10,9%	14,9%
Nie ważne	0,0%	1,4%	0,0%	2,7%	1,6%	2,7%	4,7%	4,1%
Nie wiem*	3,2%	12,2%	19,4%	32,4%	4,8%	16,2%	10,9%	12,2%

\*Nie wiem/trudno powiedzieć

Kolejnym obszarem potencjalnych działań była równość płci w procesie rekrutacji oraz rozwoju kariery. Ponad 70% pracowników uznało, iż istotne jest wprowadzenie sformalizowanych zasad awansu i procesu rekrutacji wymuszających równość traktowania kandydatów. Mniej jednoznaczne odpowiedzi uzyskano na pytania dotyczące: potrzeby stosowania podwójnych form rodzajowych

w dokumentach i ogłoszeniach rekrutacyjnych; konieczności prowadzenia analizy statystyk płci kandydatów, czy stosowania specjalnych zachęt dla pracowników grup mniejszościowych na rekrutowanych stanowiskach.

**Które zagadnienia są dla Ciebie ważne: równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery**

	Równ. zasady awansu i rekrutacji		Podwójne formy rodzajowe		Analiza statystyk kandydatów		Zachęty dla kand. mniejszościowych	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Bardzo ważne	46,0%	23,0%	9,5%	4,1%	7,9%	4,1%	9,4%	1,4%
Ważne	36,5%	54,1%	36,5%	24,3%	30,2%	18,9%	26,6%	14,9%
Mało ważne	7,9%	9,5%	27,0%	39,2%	30,2%	33,8%	20,3%	27,0%
Nie ważne	3,2%	4,1%	20,6%	25,7%	17,5%	33,8%	21,9%	43,2%
Nie wiem*	6,3%	9,5%	6,3%	6,8%	14,3%	9,5%	21,9%	13,5%

\*Nie wiem/trudno powiedzieć

Najmniejszym poparciem ankietowanych cieszyły się propozycje działań w obszarze włączania kwestii płci do badań i treści dydaktycznych. W komentarzach zauważano, że wyrażenia oceniające (bardzo ważne, ważne, mało ważne, nie ważne) zostały dobrane niewłaściwie, gdyż nie można było w ankiecie określić negatywnego stosunku do takich działań. W tym rozumieniu oceny najniższe należałoby traktować, jako sprzeciw, a nie niewielkie znaczenie przywiązywane do danych działań. W kolejnych latach ankieta powinna zawierać poprawiony sposób wartościowania działań pozwalający zarówno na poparcie, jak i sprzeciw. W tabeli poniżej przedstawiono odpowiedzi udzielone przez osoby związane z oddziałami naukowymi, które w większości nie identyfikowały się z potrzebą włączania płci do kwestii badań, uzależniania realizowanej tematyki od płci, podziału zadań ze względu na płeć wykonawców, czy różnicowania treści dydaktycznych. Jednocześnie różnicowanie zadań wg płci wykonawców było ważne lub bardzo ważne dla 25% ankietowanych zajmujących stanowiska administracyjne lub techniczne (utrzymanie/warsztaty/...).

**Które zagadnienia są dla Ciebie ważne: włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych**

(Na podstawie ankiet osób zatrudnionych w oddziałach naukowych i doktorantów)

	Czy włączenie jest sensowne?		Uzależn. tematyki od płci zespołu		Podział zadań wg płci wykonawców		Różnicowanie treści dydaktycznych	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Bardzo ważne	2,1%	1,6%	2,1%	0,0%	2,1%	0,0%	6,3%	0,0%
Ważne	6,4%	3,3%	4,3%	1,6%	10,6%	5,0%	2,1%	0,0%
Mało ważne	19,1%	13,1%	21,3%	13,1%	21,3%	26,7%	12,5%	8,2%
Nie ważne	55,3%	57,4%	55,3%	72,1%	48,9%	55,0%	62,5%	78,7%
Nie wiem*	17,0%	24,6%	17,0%	13,1%	17,0%	13,3%	16,7%	13,1%

\*Nie wiem/trudno powiedzieć

W obszarze równowagi płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych z największą niechęcią spotkało się pytanie dotyczące ogólnego wymuszenia składu płci w gronach decyzyjnych z wyboru. W komentarzach do ankiety pojawiały się uwagi, iż płeć nie powinna stanowić podstawowego argumentu przy wyborze, a kierować należy się przede wszystkim kompetencjami. Jednocześnie respondenci uznawali, iż płeć kadry zarządczej i gron decyzyjnych powinna odzwierciedlać strukturę zatrudnienia, jednak należy do tego dążyć bez formalnego wymuszenia.

Które zagadnienia są dla Ciebie ważne: równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych

	Płeć kadry pow. odzwierciedlać zatr.		Kierowanie się płcią przy wyborze		Wymuszenie reprezentacji płci		Dążenie do równej reprezentacji	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Bardzo ważne	14,1%	6,8%	3,2%	1,4%	9,5%	1,4%	15,9%	10,8%
Ważne	34,4%	17,8%	6,3%	2,7%	17,5%	6,8%	42,9%	27,0%
Mało ważne	26,6%	30,1%	15,9%	13,5%	19,0%	20,3%	11,1%	14,9%
Nie ważne	14,1%	31,5%	66,7%	78,4%	38,1%	63,5%	17,5%	39,2%
Nie wiem*	10,9%	13,7%	7,9%	4,1%	15,9%	8,1%	12,7%	8,1%

\*Nie wiem/trudno powiedzieć

Ostatnim z obszarów, w którym przeprowadzono badanie preferencji były środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu. O ile we wszystkich przedstawionych zagadnieniach rozkład odpowiedzi był dosyć szeroki, ponad 50% osób oceniło, iż należy stworzyć w Instytucie wewnętrzne zasady regulujące formalnie właściwe i niewłaściwe zachowania na tle seksualnym. Ponad 70% wyraziło potrzebę opracowania procedur zgłaszania nieprawidłowości i ochrony osób zgłaszających zarówno w zakresie przemocy ze względu na płeć, jak i innych. Około 50% zauważyło potrzebę prowadzenia szkoleń uczulających na zagadnienia związane ze świadomym i nieświadomym wywieraniem nacisków ze względu na płeć, walce ze stereotypami, dyskryminacją, etc. Podobnie liczna grupa uznała celowość powołania w Instytucie pełnomocnika ds. równości, który będzie osobą koordynującą działania związane z realizacją planu, a także wspomagającą pracowników przy rozwiązywaniu problemów związanych z nierównością.

Które zagadnienia są dla Ciebie ważne: środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu

	Zasady odpow. zachowań		Procedury zgłaszania		Szkolenia uczulające na problematykę		Pełnomocnik ds. równości	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Bardzo ważne	25,0%	20,3%	34,9%	35,1%	30,2%	16,2%	9,5%	6,8%
Ważne	37,5%	36,5%	39,7%	39,2%	28,6%	32,4%	23,8%	29,7%
Mało ważne	9,4%	20,3%	9,5%	8,1%	15,9%	20,3%	12,7%	20,3%
Nie ważne	6,3%	10,8%	4,8%	10,8%	11,1%	23,0%	39,7%	28,4%
Nie wiem*	21,9%	12,2%	11,1%	6,8%	14,3%	8,1%	14,3%	14,9%

\*Nie wiem/trudno powiedzieć

Udzielone odpowiedzi i wyniki ich analizy stały się podstawą do określenia wstępnego zakresu działań zawartego w niniejszym **Planie równości płci**.

# Implementacja Planu

Zgodnie z wymogami Komisji Europejskiej, niniejszy **Plan równości płci** zostaje zaimplementowany w następujący sposób:

1. Publikacja i formalne wprowadzenie **Planu**:
  - a. **Plan** został wprowadzony zarządzeniem Dyrektora Instytutu i stał się obowiązującym w Instytucie dokumentem;
  - b. **Plan** został opublikowany na stronie internetowej INTiBS PAN;
  - c. Wprowadzenie **Planu** zostało zakomunikowane pracownikom poprzez środki komunikacji elektronicznej oraz ogłoszenia informacyjne (dla pracowników nie korzystających ze służbowej poczty elektronicznej). Tą samą drogą prowadzona będzie przyszła komunikacja dotycząca realizacji **Planu**;
  - d. Realizacja **Planu** oraz jego treść podawana będzie regularnej, przynajmniej corocznej analizie, której wyniki będą komunikowane pracownikom oraz umieszczane na stronie Internetowej nie później niż do 31 marca (dotycząc roku poprzedniego).
2. Zasoby instytucjonalne przeznaczone do realizacji **Planu** (zakres zadań wyznaczony przez szczegółowe działania, patrz rozdział „Działania i wskaźniki”, str. 15):
  - a. W celu realizacji **Planu** stworzona zostanie funkcja **Pełnomocnika Dyrektora ds. Równości**, której celem będzie nadzór nad realizacją **Planu**, coroczna analiza wartości wskaźników i tworzenie rocznego raportu, a także ciągłe badanie potrzeb pracowników i doktorantów oraz prowadzenie komunikacji dotyczącej podejmowanych działań;
  - b. Za realizację **Planu**, w szczególności, za tworzenie norm i dokumentów wewnętrznych (np. regulaminów) odpowiadać będą: **Zastępca Dyrektora ds. Naukowych** oraz **Zastępca Dyrektora ds. Administracyjno-Technicznych**;
  - c. Bieżące zbieranie danych dotyczących pracowników i doktorantów będzie prowadzone przez **Dział Spraw Pracowniczych**.
3. Zbieranie danych i analiza:
  - a. Niezagregowane dane dotyczące płci pracowników i doktorantów będą regularnie zbierane przez **Dział Spraw Pracowniczych** Instytutu.
  - b. Wskaźniki pozwalające na określenie skuteczności działań wprowadzonych **Planem** zaproponowane są w rozdziale „Działania i wskaźniki”, str. 15;
  - c. Dane oraz wartości wskaźników analizowane będą przez **Pełnomocnika Dyrektora ds. Równości** i upubliczniane oraz komunikowane nie rzadziej niż raz do roku.
4. Rodzaje prowadzonych działań naprawczych:
  - a. W ramach **Planu** prowadzone będą działania twarde polegające na wprowadzeniu norm i zasad funkcjonowania instytucji (np. w postaci regulaminów wewnętrznych) wpływających na zwiększenie równości i szans,
  - b. oraz działania miękkie w postaci szkoleń, komunikacji wewnętrznych uświadamiających zagadnienia związane równością płci i nieświadomymi uprzedzeniami związanymi z płcią.

## Działania i wskaźniki

Komisja Europejska określiła pięć obszarów kluczowych dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach, które powinny zostać objęte przez **Plan Równości Płci**. Należą do nich:

1. Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji;
2. Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych;
3. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery;
4. Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych;
5. Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.

Szczegółowe działania w tych obszarach zostały wybrane na podstawie analizy stanu obecnego i określonych potrzeb pracowników i doktorantów Instytutu.

Działanie wprowadzające	Jednostka odpowiedzialna
Powołanie Pełnomocnika Dyrektora ds. Równości w Instytucie. Zadaniem osoby pełniącej tę funkcję będzie nadzór nad realizacją <b>Planu</b> , coroczna analiza wartości wskaźników i tworzenie rocznego raportu, a także ciągłe badanie potrzeb pracowników i doktorantów oraz prowadzenie komunikacji dotyczącej podejmowanych działań. Pełnomocnik będzie też uczestniczył w procedurach zgłaszania nieprawidłowości.	Dyrektor Instytutu
	Wskaźniki
	Powołanie Pełnomocnika Dyr. ds. Równości
	Okres realizacji
	maj-czerwiec 2022

Działanie	Jednostka odpowiedzialna
Komunikowanie działań związanych z realizacją <b>Planu</b> poprzez stronę internetową, oraz biuletyn e-mailowy. Badanie świadomości pracowników i doktorantów odnośnie działań dot. równości i ich skuteczności. Nacisk na dostarczanie informacji zwrotnych do Pełnomocnika Dyr. ds. Równości w celu umożliwienia aktualizacji i rozbudowy <b>Planu</b> w wypadku pojawienia się nowych potrzeb.	Pełnomocnik Dyr. ds. Równości
	Wskaźniki
	Liczba komunikatów, liczba ankietowanych osób
	Okres realizacji
	2022-2026

## **Obszar 1: Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji**

Wyniki ankiet przeprowadzonych wśród pracowników i doktorantów pokazują, iż obszar równowagi pomiędzy życiem prywatnym i rodzinnym jest bardzo ważny dla dużej liczby osób. Należy się spodziewać, iż odsetek ten będzie rosł wraz z odmładzaniem kadry Instytutu, a przez to zatrudnianiem osób, które znajdują się na etapie życia, w którym występują wzmożone potrzeby sprawowania opieki nad dziećmi, czy osobami starszymi i łączenia obowiązków służbowych z domowymi.

<b>Działanie</b>	<b>Jednostka odpowiedzialna</b>
Analiza charakteru różnych stanowisk pracy w Instytucie w celu określenia możliwości wprowadzenia działań wspierających łączenie pracy i studiów z życiem rodzinnym takich jak zadaniowy charakter pracy, elastyczny czas pracy, praca zdalna (home office). Określenie kryteriów rozliczania i kontrolowania efektów pracy, gdy praca nie odbywa się w rozliczeniu godzinowym, w siedzibie pracodawcy.	Pełnomocnik Dyr. ds. Równości Zastępcy Dyr. ds. Naukowych Zastępca Dyr. ds. Adm.-Techn.
	<b>Wskaźniki</b>
	Liczba grup pracowników (stanowisk pracy) objętych analizą
	<b>Okres realizacji</b>
	maj-wrzesień 2022

<b>Działanie</b>	<b>Jednostka odpowiedzialna</b>
Wprowadzenie zasad organizacji pracy uwzględniających pracę zadaniową, elastyczny czas pracy, czy pracę zdalną (gdy jest to możliwe) dla osób, których sytuacja życiowa zaburza równowagę pomiędzy życiem prywatnym, a rodzinnym.	Zastępcy Dyr. ds. Naukowych Zastępca Dyr. ds. Adm.-Techn.
	<b>Wskaźniki</b>
	Powstanie regulaminu
	<b>Okres realizacji</b>
	lipiec-grudzień 2022

<b>Działanie</b>	<b>Jednostka odpowiedzialna</b>
Uwzględnienie uwarunkowań personalnych związanych m.in. z zobowiązaniami opiekuńczymi w ocenie okresowej pracowników naukowych.	Zastępcy Dyr. ds. Naukowych
	<b>Wskaźniki</b>
	Zmienione zasady oceny
	<b>Okres realizacji</b>
	2023



<b>Działanie – wspólne z obszarem 5 i 2</b>	<b>Jednostka odpowiedzialna</b>
Organizacja szkoleń lub rozpropagowywanie materiałów zwiększających wiedzę na temat równości, a także zjawisk: dyskryminacji (m.in. dyskryminującego języka), przemocy, molestowania i molestowania seksualnego, oraz zwiększających umiejętności związane z rozpoznawaniem tych zjawisk i reagowaniem na nie.	Zastępcy Dyr. ds. Naukowych
	<b>Wskaźniki</b>
	Liczba przeszkolonych osób, ankiety pracownicze
	<b>Okres realizacji</b>
	2022-2026

## Obszar 2: Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych

W związku z odpowiedziami ankietowanych wskazującymi na potrzebę dążenia do równościowej (odpowiadającej strukturze zatrudnienia) reprezentacji płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych, przy jednoczesnym sprzeciwie specjalnych preferencji dla grup mniejszościowych zaproponowano działania uświadamiające i ukierunkowujące na zwiększenie równości.

<b>Działanie wspólne z obszarem 1 i 5</b>	<b>Jednostka odpowiedzialna</b>
Organizacja szkoleń lub rozpropagowywanie materiałów zwiększających wiedzę na temat równości, a także zjawisk: dyskryminacji (m.in. dyskryminującego języka), przemocy, molestowania i molestowania seksualnego, oraz zwiększających umiejętności związane z rozpoznawaniem tych zjawisk i reagowaniem na nie.	Zastępcy Dyr. ds. Naukowych
	<b>Wskaźniki</b>
	Liczba przeszkolonych osób, ankiety pracownicze
	<b>Okres realizacji</b>
	2022-2026

<b>Działanie</b>	<b>Jednostka odpowiedzialna</b>
Sformułowanie zaleceń dotyczących powierzania zarówno kobietom, jak i mężczyznom funkcji w kadrze zarządczej oraz w gronach decyzyjnych. Komunikacja potrzeby uwzględniania reprezentacji kobiet i mężczyzn w czasie wyborów do organów kolegialnych. Konsultacja z Pełnomocnikiem Dyr. ds. Równości kandydatur osób na stanowiska wspomagające Dyrektora (pełnomocników, etc.). Uwzględnianie płci przy zgłaszaniu kandydatów na recenzentów, czy członków komisji w postępowaniach o nadanie stopnia doktora i doktora habilitowanego.	Pełnomocnik Dyr. ds. Równości Zastępcy Dyr. ds. Naukowych Dyrektor
	<b>Wskaźniki</b>
	Udział procentowy kobiet w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych
	<b>Okres realizacji</b>
	2022-2026

### Obszar 3: Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery

Ankietowani dostrzegli potrzebę usystematyzowania zasad rekrutacji w celu zapewnienia równego traktowania kandydatów. Wśród respondentów pojawiały się także odpowiedzi dostrzegające celowość monitoringu równości wynagrodzeń, ścieżki awansów.

<b>Działanie</b>	<b>Jednostka odpowiedzialna</b>
Określenie zasad przygotowywania ogłoszeń rekrutacyjnych pod kątem niedyskryminacji, ze szczególnym uwzględnieniem płci kandydatów, oraz stosowanego języka (końcówki rodzajowe, etc.). Przygotowanie wzorów ogłoszeń i stosowanie ich w procesach rekrutacyjnych. Wskazanie przypadków, w których mogą nastąpić odstępstwa od określonych wzorów.	Pełnomocnik Dyr. ds. Równości Sekretariat Naukowy Dział Spraw Pracowniczych
	<b>Wskaźniki</b>
	Liczba ogłoszeń tworzonych wg wytycznych
	<b>Okres realizacji</b>
	2023-2026

<b>Działanie</b>	<b>Jednostka odpowiedzialna</b>
Weryfikacja i w razie potrzeb doprecyzowanie zasad wynagradzania, awansu i monitoring wynagrodzeń oraz innych świadczeń pracowniczych z uwzględnieniem kryteriów płci celem zapewnienia podobnych wynagrodzeń dla osób o podobnych zakresach zadań i obowiązków na tych samych stanowiskach.	Pełnomocnik Dyr. ds. Równości Zastępca Dyr. ds. Adm.-Techn.
	<b>Wskaźniki</b>
	Tworzenie raportów dot. luki płacowej ze względu na płeć (w cyklu dwuletnim)
	<b>Okres realizacji</b>
	2023 – 2026

<b>Działanie</b>	<b>Jednostka odpowiedzialna</b>
Systematyczne monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych (składanych wnioskach), projektach (realizowanych), uzyskiwaniu stopni i tytułów naukowych oraz wśród osób kształcących się w szkole doktorskiej.	Pełnomocnik Dyr. ds. Równości Zastępcy Dyr. ds. Naukowych
	<b>Wskaźniki</b>
	Coroczne raporty
	<b>Okres realizacji</b>
	2022 – 2026

## **Obszar 4: Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych**

Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznej spotkało się z dosyć szeroką, negatywną reakcją osób ankietowanych. Może to wynikać z charakteru badań naukowych prowadzonych w Instytucie: nauki ścisłe, w szczególności nauki fizyczne i chemiczne. Dlatego zrezygnowano z działań naprawczych w tym obszarze ograniczając się do monitorowania opinii wraz z przyszłym wzrostem świadomości w zakresie tematyki równości.

<b>Działanie</b>	<b>Jednostka odpowiedzialna</b>
Systematyczne monitorowanie możliwości włączenia kwestii płci do badań i treści dydaktycznych, ze szczególnym zwróceniem uwagi na charakter realizowanej tematyki badawczej (weryfikację, czy występuje jego związek z płcią) oraz na możliwość dopasowania zakresu obowiązków na poszczególnych stanowiskach badawczych do płci. Coroczna weryfikacja opinii pracowników i doktorantów na podstawie w ankiet.	Pełnomocnik Dyr. ds. Równości Zastępcy Dyr. ds. Naukowych
	<b>Wskaźniki</b>
	Wyniki analizy ankiet
<b>Okres realizacji</b>	2022 – 2026

## Obszar 5: Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu

Większość osób ankietowanych dostrzegła potrzeby związane z działaniami przeciwko przemocy ze względu na płeć, czy molestowaniu seksualnemu.

Działanie	Jednostka odpowiedzialna
Stworzenie w Instytucie wewnętrznych zasad regulujących formalnie kwestie równości, dyskryminacji, niewłaściwych zachowań na tle seksualnym, etc.	Pełnomocnik Dyr. ds. Równości Zastępca Dyr. ds. Adm.-Techn.
	Wskaźniki
	Regulamin
	Okres realizacji
	2022-23

Działanie	Jednostka odpowiedzialna
Stworzenie ścieżki i zasad zgłaszania informacji i skarg dotyczących dyskryminacji, przemocy, molestowaniu seksualnemu oraz innym nieprawidłowościom z zapewnieniem jednoczesnej ochrony osoby zgłaszającej.	Pełnomocnik Dyr. ds. Równości Zastępca Dyr. ds. Adm.-Techn.
	Wskaźniki
	Regulamin
	Okres realizacji
	2022

Działanie	Jednostka odpowiedzialna
Monitorowanie poziomu zagrożenia nierównościami i pojawianiem się niewłaściwych zachowań poprzez badanie opinii przy użyciu ankiet oraz interakcji personalnych. Wspieranie pracowników i doktorantów zgłaszających problemy z nierównościami	Pełnomocnik Dyr. ds. Równości
	Wskaźniki
	Roczne raporty z wynikami ankiet, liczba osób, którym udzielono wsparcia
	Okres realizacji
	2022-2026

Działanie – wspólne z obszarem 1 i 2	Jednostka odpowiedzialna
Organizacja szkoleń lub rozpropagowywanie materiałów zwiększających wiedzę na temat równości, a także zjawisk: dyskryminacji (m.in. dyskryminującego języka), przemocy, molestowania i molestowania seksualnego, oraz zwiększających umiejętności związane z rozpoznawaniem tych zjawisk i reagowaniem na nie.	Zastępcy Dyr. ds. Naukowych
	Wskaźniki
	Liczba przeszkolonych osób, ankiety
	Okres realizacji
	2022-2026

## **Podsumowanie i wnioski**

Zaprezentowana i przyjęta wersja **Planu równości płci** została stworzona w oparciu o statystyczne dane kadrowe oraz ankiety przeprowadzone wśród pracowników i doktorantów Instytucji. W efekcie utworzono plan działań w obszarach wskazanych przez ankietowanych. Utworzone zostanie stanowisko **pełnomocnika ds. równości płci**, który będzie zarówno koordynatorem realizacji planu, jak i punktem kontaktowym pomiędzy pracownikami, a Dyrekcją Instytutu prowadzącym przyszłe modyfikacje **Planu**, dopasowanie go do zmieniających się potrzeb. Realizacja **Planu** umożliwi stworzenie bardziej przyjaznych i zachęcających warunków pracy w Instytucji, a przez to uczynienie pracy naukowej i wspomagającej bardziej atrakcyjną.