

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI INSTYTUTU FIZYKI POLSKIEJ AKADEMII NAUK NA LATA 2022 – 2026

WPROWADZENIE

Plan Równości Płci Instytutu Fizyki Polskiej Akademii Nauk na lata 2022 – 2026, zwany dalej „PRP”, jest diagnozą aktualnej sytuacji oraz planem działań równościowych rozłożonym na lata 2022 – 2026.

PRP stawia diagnozę sytuacji, ocenia braki i określa obszary wymagające poprawy. Planuje działania, które w założonej perspektywie czasowej sprawią, że Instytut Fizyki Polskiej Akademii Nauk, zwany dalej „Instytutem”:

- 1) będzie miejscem przyjaznym i bezpiecznym dla wszystkich, funkcjonującym z poszanowaniem równości oraz różnorodności, gdyż równość i różnorodność są wartościami, które przyczyniają się do rozwoju nauki;
- 2) wypracuje i wdroży dobre praktyki oraz usprawni komunikację wewnętrzną, tak aby ukształtowany pozytywny komunikat można było sprawniej upowszechnić;
- 3) wypracuje mechanizmy identyfikowania postaw dyskryminacyjnych i stworzy system wczesnego reagowania.

Niektóre osoby napotykają na swej drodze trudności sprawiające, że nie wszystkim udaje się w równym stopniu korzystać z możliwości rozwoju naukowego i zawodowego. Bariery te mogą przybierać postać dyskryminacji ze względu na płeć, molestowania, mobbingu oraz utrudnień w łączeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Tego rodzaju przeszkody sprawiają, że kariery naukowe, w szczególności kobiet, ulegają spowolnieniu, a część z nich może tracić zainteresowanie dalszym rozwojem naukowym i zawodowym. Bariery w łączeniu pracy z życiem rodzinnym zniechęcają również ojców starających się angażować w obie sfery życia – zawodową i rodzinną. W każdym przypadku jest to strata zarówno dla pracodawcy, jak i rozwoju nauki w Polsce.

Komisja Europejska wymienia następujące cele strategii równości płci w badaniach i innowacjach:

- 1) wspieranie równości w karierze naukowej;
- 2) zapewnienie równowagi płci w procesach i organach decyzyjnych;
- 3) włączenie wymiaru płci, biologicznego i społecznego, do badań i treści innowacyjnych.

Zgodnie z komunikatem Komisji Europejskiej w sprawie wzmocnionej europejskiej przestrzeni badawczej (2012) zachęca się państwa członkowskie UE m.in. do usuwania prawnych i innych barier w rekrutacji, utrzymaniu i rozwoju karier naukowych kobiet, przy jednoczesnym pełnym przestrzeganiu prawa UE dotyczącego równości płci (dyrektywa 2006/54/WE), jak również rozwiązania problemu nierówności ze względu na płeć w procesach decyzyjnych oraz zapewnienia, że co najmniej 40% przedstawicielek lub przedstawicieli płci niedostatecznie reprezentowanej uczestniczy w zespołach

Podpis

zaangażowanych w rekrutację/rozwój kariery oraz w tworzenie i ocenę programów badawczych.

Plan równości płci w Instytucie opiera się na następujących podstawach prawnych:

- 1) art. 18 Konstytucji RP dotyczącym zasady ochrony i opieki władz publicznych nad macierzyństwem i rodzicielstwem;
- 2) art. 33 w zw. z art. 70 ust. 4 i 5 Konstytucji RP dotyczącymi zasady równości kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym, realizowanej poprzez obowiązek zapewnienia osobom obu płci równego prawa do kształcenia, zatrudnienia oznaczającego wolność pracy i zakaz dyskryminacji ze względu na płeć w jej realizacji, awansów, oznaczającego także zakaz dyskryminacji ze względu na płeć w ustalaniu kryteriów zajmowania stanowisk kierowniczych w miejscu pracy, jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, zabezpieczenia społecznego, zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych, odznaczeń;
- 3) art. 73 Konstytucji RP dotyczącym wolności twórczości artystycznej, badań naukowych oraz ogłaszania ich wyników, wolności nauczania, a także wolności korzystania z dóbr kultury;
- 4) ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. z 2020 r. poz. 2156);
- 5) Dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U.UE.L.2006.204.23);
- 6) Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz.U. z 1982 r. Nr 10 poz. 71);
- 7) Europejskiej Karty Naukowca.

W ramach PRP opierającego się na wskazanych we Wprowadzeniu celach, realizowane będą poszczególne działania, a ich skuteczność monitorowana będzie za pomocą określonych wskaźników.

PRP zaplanowany został na lata: 2022 – 2026, przy czym wewnętrzna ewaluacja nastąpi po dwóch latach jego obowiązywania, tj. w 2024 roku.

METODYKA PRACY NAD PRP

PRP dla Instytutu stanowi wynik analizy danych kadrowych dotyczących zatrudnienia i rozwoju pracowników z 2021 r. Zbadano i opisano aktualny rozkład płci wśród osób zatrudnionych w Instytucie, z uwzględnieniem struktury organizacyjnej, stanowisk pracy, w tym:

- 1) stanowisk naukowych;
- 2) badawczo-technicznych;

Prinik

- 3) bibliotecznych, dokumentacji i informacji naukowej;
- 4) inżynieryjno-technicznych;
- 5) organizacyjno-ekonomicznych i administracyjnych;
- 6) robotniczych i obsługi.

Przeanalizowano rozwój zawodowy pracowników, awanse zawodowe i udział w szkoleniach, a także zasady zatrudniania na stanowiskach pracy.

DIAGNOZA

Na podstawie zebranych w Instytucie danych kadrowych z roku 2021 określono udział kobiet i mężczyzn w poszczególnych obszarach i kategoriach narażonych na brak równowagi. Zgromadzone dane kształtują się następująco:

1. Zestawienie danych dotyczących udziału pracowników na stanowiskach

- 1) udział procentowy kobiet i mężczyzn wśród wszystkich pracowników wynosi:
 - w roku 2019 - 36% kobiety i 64% mężczyźni
 - w roku 2020 - 35% kobiety i 65% mężczyźni
 - w roku 2021 - 35% kobiety i 65% mężczyźni
- 2) udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach naukowych wynosi:
 - w roku 2019 - 24% kobiety i 76% mężczyźni
 - w roku 2020 - 23% kobiety i 77% mężczyźni
 - w roku 2021 - 23% kobiety i 77% mężczyźni
- 3) udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach badawczo-technicznych wynosi:
 - w roku 2019 - 40% kobiety i 60% mężczyźni
 - w roku 2020 - 40% kobiety i 60% mężczyźni
 - w roku 2021 - 38% kobiety i 62% mężczyźni
- 4) udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach bibliotecznych, dokumentacji i informacji naukowej wynosi:
 - w roku 2019 - 50% kobiety i 50% mężczyźni
 - w roku 2020 - 50% kobiety i 50% mężczyźni
 - w roku 2021 - 67% kobiety i 33% mężczyźni
- 5) udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach inżynieryjno-technicznych wynosi:
 - w roku 2019 - 29% kobiety i 71% mężczyźni
 - w roku 2020 - 28% kobiety i 72% mężczyźni
 - w roku 2021 - 25% kobiety i 75% mężczyźni
- 6) udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach organizacyjno-ekonomicznych, administracyjnych robotniczych i obsługi wynosi:
 - w roku 2019 - 63% kobiety i 37% mężczyźni
 - w roku 2020 - 60% kobiety i 40% mężczyźni

w roku 2021 - 62% kobiety i 38% mężczyźni

7) udział kobiet i mężczyzn w podziale na poszczególne stanowiska naukowe wynosi:

profesorowie:

w roku 2019 - 15% kobiety i 85% mężczyźni

w roku 2020 - 14% kobiety i 86% mężczyźni

w roku 2021 - 15% kobiety i 85% mężczyźni

profesorowie Instytutu:

w roku 2019 - 27% kobiety i 73% mężczyźni

w roku 2020 - 26% kobiety i 74% mężczyźni

w roku 2021 - 26% kobiety i 74% mężczyźni

adiunkci:

w roku 2019 - 25% kobiety i 75% mężczyźni

w roku 2020 - 22% kobiety i 78% mężczyźni

w roku 2021 - 24% kobiety i 76% mężczyźni

asystenci:

w roku 2019 - 32% kobiety i 68% mężczyźni

w roku 2020 - 36% kobiety i 64% mężczyźni

w roku 2021 - 27% kobiety i 73% mężczyźni

8) udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych (dyrektor Instytutu, zastępcy dyrektora Instytutu, główny księgowy) wynosi:

kobiety 20% i mężczyźni 80%

9) udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowników komórek organizacyjnych Instytutu wynosi:

w roku 2019 - 29% kobiety i 71% mężczyźni

w roku 2020 - 30% kobiety i 70% mężczyźni

w roku 2021 - 32% kobiety i 68% mężczyźni

2. Analiza danych kadrowych

Na podstawie przeprowadzonej analizy stanu zatrudnienia i wynagrodzeń w 2021 r. można wyciągnąć następujące wnioski:

- 1) w Instytucie jest zatrudnionych więcej mężczyzn niż kobiet (65% mężczyźni, 35% kobiety);
- 2) na stanowiskach naukowych rozkład płci kształtuje się na poziomie: kobiety 23%, mężczyźni 77%. Wśród 46 profesorów 7 to kobiety, wśród 38 profesorów instytutu 10 to kobiety, wśród 55 adiunktów 13 to kobiety, a wśród 22 asystentów 6 to kobiety;
- 3) na stanowiskach badawczo-technicznych na poziomie: kobiety 38%, mężczyźni 62%, na pozostałych stanowiskach w porównaniu do stanowisk naukowych i badawczo-technicznych reprezentacja kobiet jest liczniejsza: 67% kobiet w stosunku do 33% mężczyzn na stanowiskach bibliotecznych, dokumentacji i informacji naukowej, 25%

Pańskich

- kobiet w stosunku do 75% mężczyzn na stanowiskach inżyniersko-technicznych, 68% kobiet w stosunku do 32% mężczyzn na stanowiskach organizacyjno-ekonomicznych i administracyjnych, na stanowiskach robotniczych i obsługi;
- 4) analiza danych na podstawie rozkładu stanowisk w strukturze pionowej wskazuje na proporcjonalne ułożenie płci w środkowej puli stanowisk z wyłączeniem stanowisk kierowniczych piastowanych w większości przez mężczyzn zarówno w grupie stanowisk naukowych, badawczo-technicznych, bibliotecznych, dokumentacji i informacji naukowej, inżyniersko-technicznych, organizacyjno-ekonomicznych i administracyjnych, robotniczych i obsługi;
 - 5) na 5 osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych 1 osoba to kobieta;
 - 6) na 25 kierowników jednostek organizacyjnych Instytutu 8 to kobiety;

Dodatkowo z analiz danych kadrowych wynika, że praca w godzinach nadliczbowych zdarza się zdecydowanie częściej mężczyznom niż ma to miejsce w przypadku kobiet (25% K/75 M).

Obciążenie obowiązkami służbowymi wskazuje na brak dysproporcji, gdyż w zakresie tożsamyh stanowisk od kobiet i mężczyzn wymaga się realizacji takiej samej liczby zadań.

Zatrudnianie pracowników na stanowiska naukowe w Instytucie odbywa się zgodnie z zasadami konkursowymi, gdzie najważniejsze znaczenie ma dorobek naukowy kandydata. W przypadku zatrudniania na stanowiska finansowane w ramach projektów zewnętrznych stosowane są zasady konkursowe określone na warunkach określonych regulami projektów.

Obowiązujący w Instytucie system wynagradzania nie różnicuje wynagrodzeń ze względu na płeć. Wynagrodzenia są ściśle związane z zajmowanym stanowiskiem, a osoby zajmujące takie same stanowiska posiadają wynagrodzenie takiej samej wysokości.

Praca naukowa wymaga pełnego zaangażowania, mobilności, częstokroć wiąże się z brakiem regularnych godzin pracy. Wobec tego mimo jednakowego, formalnego traktowania kobiet i mężczyzn, kobietom trudniej jest się zaangażować w pracę naukową. Aby mogły pogodzić pracę naukową z życiem rodzinnym potrzebne jest elastyczne podejście do godzin pracy, umożliwienie pracy zdalnej, razem ze zdalnym dostępem do zasobów literaturowych Instytutu.

3. Ogólne wnioski

Analizując posiadane dane kadrowe można stwierdzić, że zarówno w strukturze zatrudnienia, wynagradzania, podziału obowiązków jak i ogólnej organizacji pracy zawodowej i łączenia jej z wypełnianiem obowiązków rodzinnych istnieją dysproporcje, które należy zniwelować w możliwym do osiągnięcia zakresie.

PLAN DZIAŁAŃ

1. Cele ogólne

Podmucha

CEL 1. Wykluczenie zachowań dyskryminacyjnych

CEL 2. Wspomaganie rozwoju karier naukowych każdej osoby, niezależnie od płci

CEL 3. Zwiększenie udziału kobiet w organach decyzyjnych i kierowniczych Instytutu

2. Cele szczegółowe, środki i mierniki wykorzystane do realizacji celów

2.1. Wykluczenie zachowań dyskryminacyjnych

Cele szczegółowe:

- 1) wzrost świadomości istotności zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności;
- 2) wprowadzenie rozwiązań systemowych zgłaszania i interwencji w przypadku zaistnienia nieprawidłowości.

Środki prowadzące do osiągnięcia celu:

- 1) szkolenie pracowników Instytutu w zakresie zwiększenia wiedzy na temat dyskryminacji, przemocy i molestowania oraz zwiększenia umiejętności związanych z rozpoznawaniem tych zjawisk i reagowania na nie – stan wiedzy sprawdzany przed i po szkoleniu;
- 2) wprowadzenie szkoleń antydyskryminacyjnych dla kadry zarządzającej Instytutem Fizyki PAN oraz dla kierowników jednostek organizacyjnych – stan wiedzy sprawdzany przed i po szkoleniu;
- 3) wprowadzenie elektronicznego narzędzia wspomagającego edukowanie i informowanie o przypadkach dyskryminacji i molestowania.

Miernik:

- 1) ilość osób biorących udział w szkoleniu (liczba);
- 2) uruchomienie elektronicznego systemu zgłoszeń o przypadkach nadużyć (tak/nie).

2.2. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet

Cele szczegółowe:

Realizacja tego celu ma przyczynić się do stworzenia warunków, w których pracownicy będą mogli sprawnie realizować swoje ambicje i cele zawodowe z równoczesnym zachowaniem balansu pomiędzy pracą zawodową a życiem rodzinnym.

Środki prowadzące do osiągnięcia celu:

- 1) dofinansowanie podnoszenia kwalifikacji;
- 2) wydawanie indywidualnych zgód, w celu ułatwienia organizacji pracy pracowników – elastyczny czas pracy, stosowanie pracy zdalnej;
- 3) możliwość korzystania z bezpłatnego urlopu jako formy opieki nad bliskimi;
- 4) możliwość rozliczania zadaniowego, a nie godzinowego w przypadku trudnych sytuacji rodzinnych;
- 5) dążenie do obligatoryjnej zastępowalności na stanowisku.

Palinik

Miernik:

- 1) ilość osób, którym udzielono dofinansowania podnoszenia kwalifikacji;
- 2) ilość osób, którym udzielono indywidualnych zgód, w celu ułatwienia organizacji pracy pracowników – elastyczny czas pracy, stosowanie pracy zdalnej;
- 3) ilość osób korzystających z bezpłatnego urlopu jako formy opieki nad bliskimi;
- 4) ilość osób korzystających z rozliczania zadaniowego, a nie godzinowego w przypadku trudnych sytuacji rodzinnych;
- 5) roczne analizy zastępowalności na poszczególnych stanowiskach.

2.3. Zwiększenie udziału kobiet w organach decyzyjnych i kierowniczych Instytutu**Cele szczegółowe:**

- 1) zmniejszenie dysproporcji udziału kobiet i mężczyzn w rekrutacji pracownic i pracowników;
- 2) wprowadzenie naprzemiennego przewodniczenia komisji konkursowych przez kobiety i mężczyzn;

Miernik:

- 1) gromadzenie i monitorowanie danych o udziale kobiet i mężczyzn w projektach, komisjach konkursowych i rekrutacyjnych;
- 2) wdrożenie dobrych praktyk (tak/nie).

HARMONOGRAM DZIAŁAŃ W ZAKRESIE PRP

PRP jest dostępny na stronie internetowej Instytutu.

Realizacja PRP w Instytucie odbywać się będzie poprzez wykorzystanie powyższych narzędzi lub innych instrumentów stosownie do aktualnych potrzeb.

Poszczególne cele będą sukcesywnie wdrażane i realizowane z uwzględnieniem aktualnych najpilniejszych potrzeb i możliwości finansowych oraz organizacyjnych Instytutu w okresie do dnia 31 grudnia 2026 r.

Bieżące zarządzanie i monitorowanie sytuacji w Instytucie w zakresie równego traktowania, przestrzegania zasad niedyskryminacji i równouprawnienia będzie odbywać się poprzez agregowanie danych i przeprowadzanie badań ankietowych. Zbieranie danych spowodowane jest koniecznością bieżącego monitorowania sytuacji równościowej Instytucie.

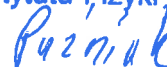
Realizowanie, monitorowanie i promowanie dobrych praktyk oraz rozwiązań prowadzących do przeciwdziałania dyskryminacji odbywać się będzie za wiedzą i zgodą Dyrektora Instytutu lub na jego wniosek inicjowane będą działania zmierzające do zapewnienia równego traktowania a także do ochrony przed dyskryminacją pracowników Instytutu w szczególności ze względu na płeć, stan cywilny oraz rodzinny we wszystkich grupach stanowisk.

Osobą odpowiedzialną za wdrożenie oraz ewaluację PRP po dwóch latach jego funkcjonowania będzie Zastępca Dyrektora ds. Naukowych.

Monitorowanie postępów w realizacji PRP prowadzone będzie w formie audytu wewnętrznego, a wyniki audytu będą przedstawiane w raporcie rocznym. Raport obligatoryjnie zostanie opracowany do 31 marca roku następnego po każdym roku realizacji PRP. Raport zostanie opracowany przez Zastępcę Dyrektora ds. Naukowych.

Po dwóch latach funkcjonowania PRP, w 2024 r., w ramach wewnętrznej ewaluacji na podstawie raportów rocznych zostanie przygotowana zaktualizowana lista celów i działań pozwalających na doskonalenie PRP i jego rozwój.

Dyrektor
Instytutu Fizyki PAN



Prof. dr hab. Roman Puźniak