

Instytut Badań Systemowych Polskiej Akademii Nauk

Plan Równości Płci

1. Wprowadzenie

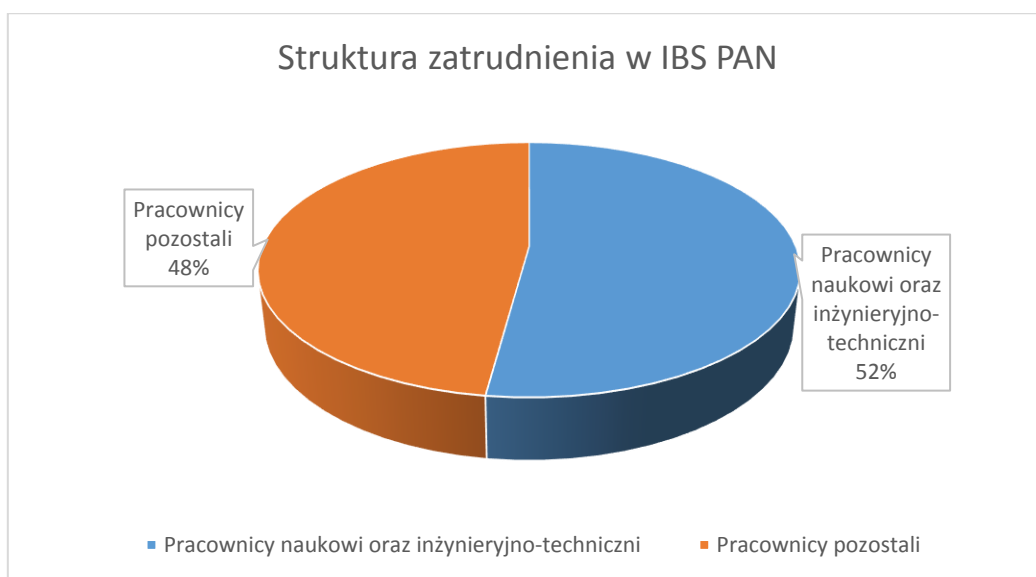
Równość płci jest nie tylko jednym z podstawowych praw człowieka, związanym z równością poszczególnych osób. Stanowi również filar zrównoważonego świata, w którym każda osoba, bez względu na elementy indywidualnych różnorodności, charakteryzujących ludzi, będzie czuła się akceptowana, traktowana nie gorzej niż ktokolwiek inny, będzie miała te same szanse na rozwój, edukację, czy pracę. To właśnie jest podstawa zrównoważonego świata i jego rozwoju.

Instytut Badań Systemowych PAN (dalej również: IBS PAN) traktuje osoby w nim zatrudnione równościowo bez względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub światopogląd, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny.

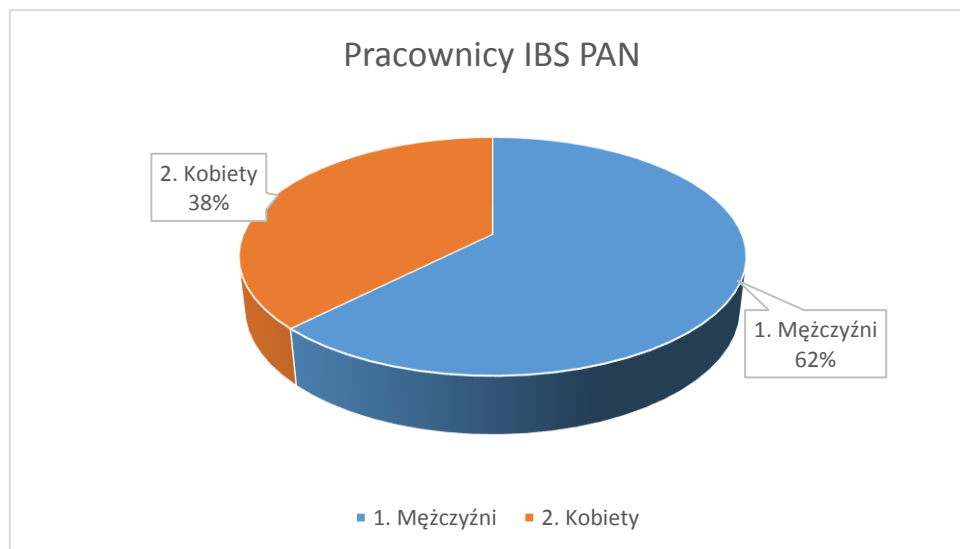
Instytut stawia sobie za cel reagowanie na postulowane aktualne potrzeby społeczne oraz tworzenie wewnętrznych regulacji, które biorą pod uwagę te potrzeby i odpowiadają na zachodzące zmiany, starając się czynić środowisko pracy w jednostce przyjaznym i równościowym miejscem. Działania podejmowane przez Instytut mają na celu promowanie idei równości, w tym równości płci, zapewnianie równych szans i wspieranie rozwoju kariery naukowej kobiet.

2. Instytut w liczbach – aktualne dane

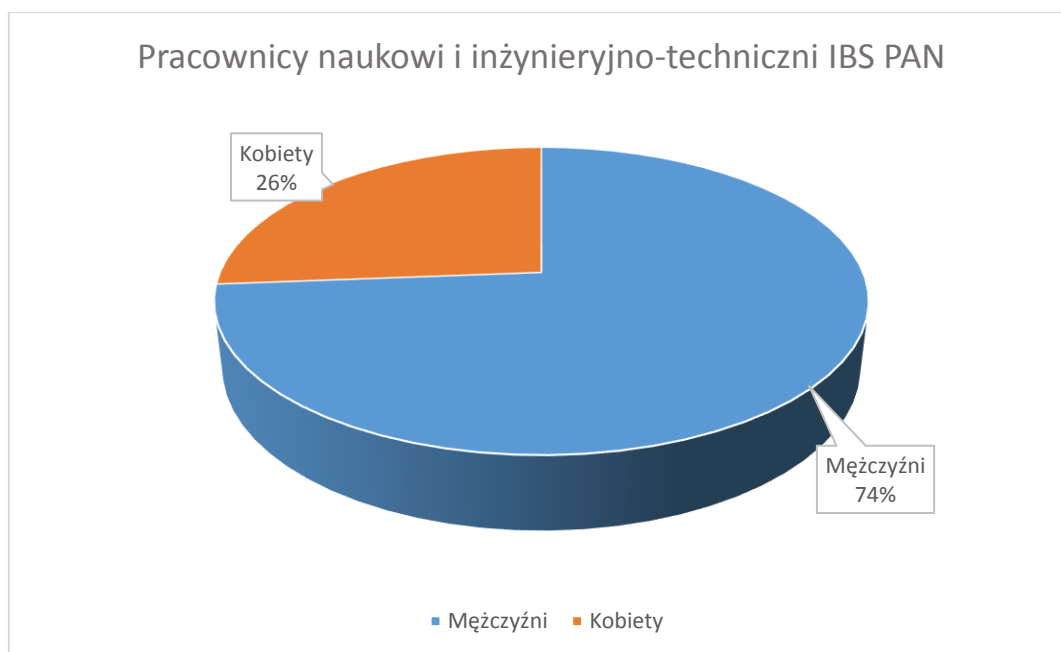
W Instytucie Badań Systemowych PAN ogółem zatrudnionych jest 117 osób (44 kobiety i 73 mężczyzn. Pracownicy naukowcy oraz inżynierijno-techniczni stanowią 52% zatrudnionych.



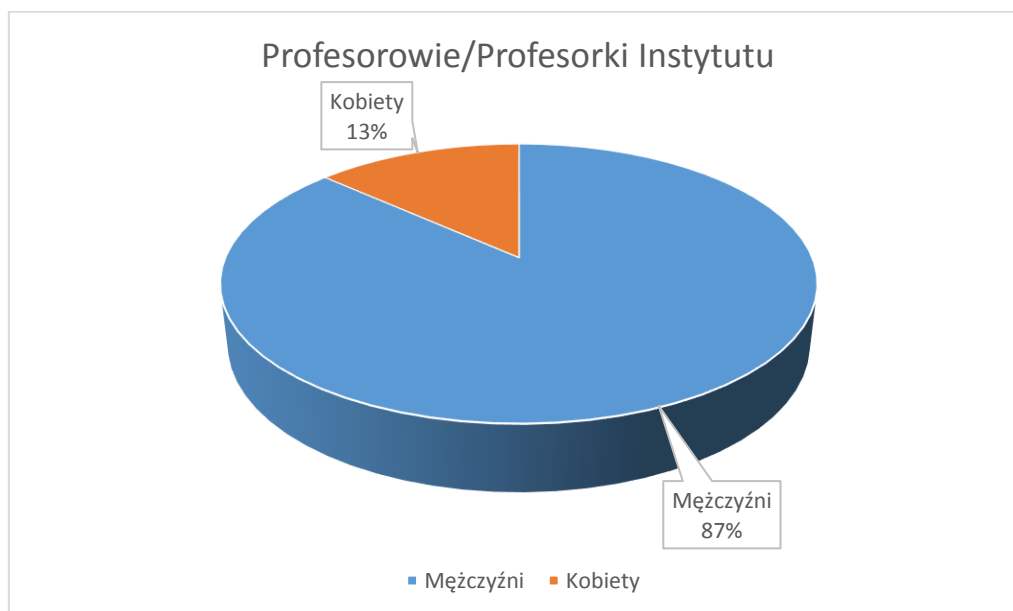
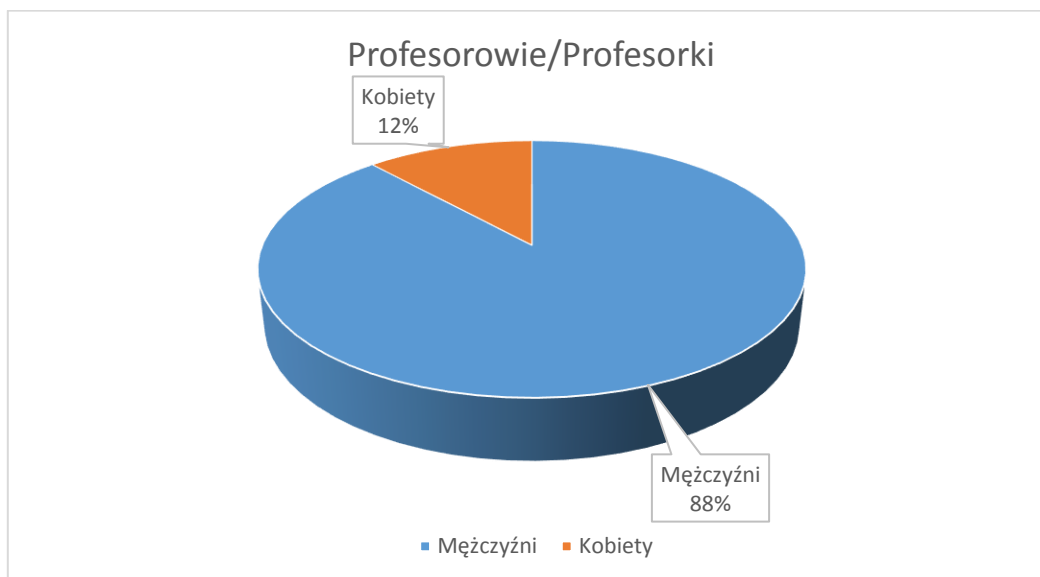
Wśród pracowników IBS PAN ogółem kobiety stanowią 38%, zaś mężczyźni 62%.



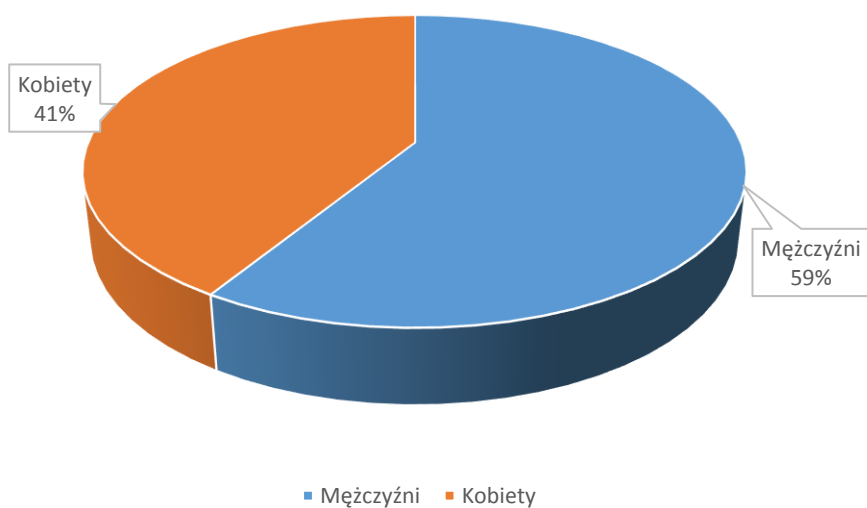
Wśród pracowników naukowych oraz inżynierijno-technicznych w IBS PAN kobiety stanowią 26% , zaś mężczyźni 74%. Wynika to ze znanego na całym świecie zjawiska, związanego ze specyfiką zatrudnienia w sektorze nauki i szkolnictwa wyższego w obszarze nauk ścisłych i technicznych; według światowych statystyk kobiety stanowią średnio 30% osób zatrudnionych na stanowiskach naukowo-technicznych.



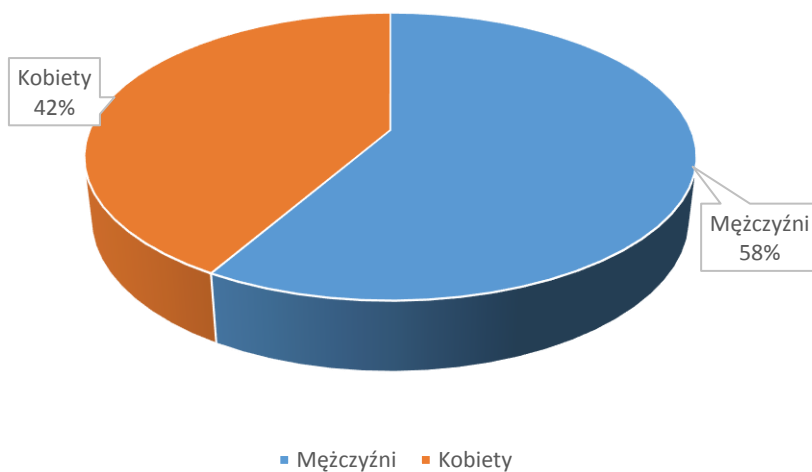
Struktura zatrudnienia w IBS PAN z podziałem na stanowiska, stopnie i tytuły naukowe.



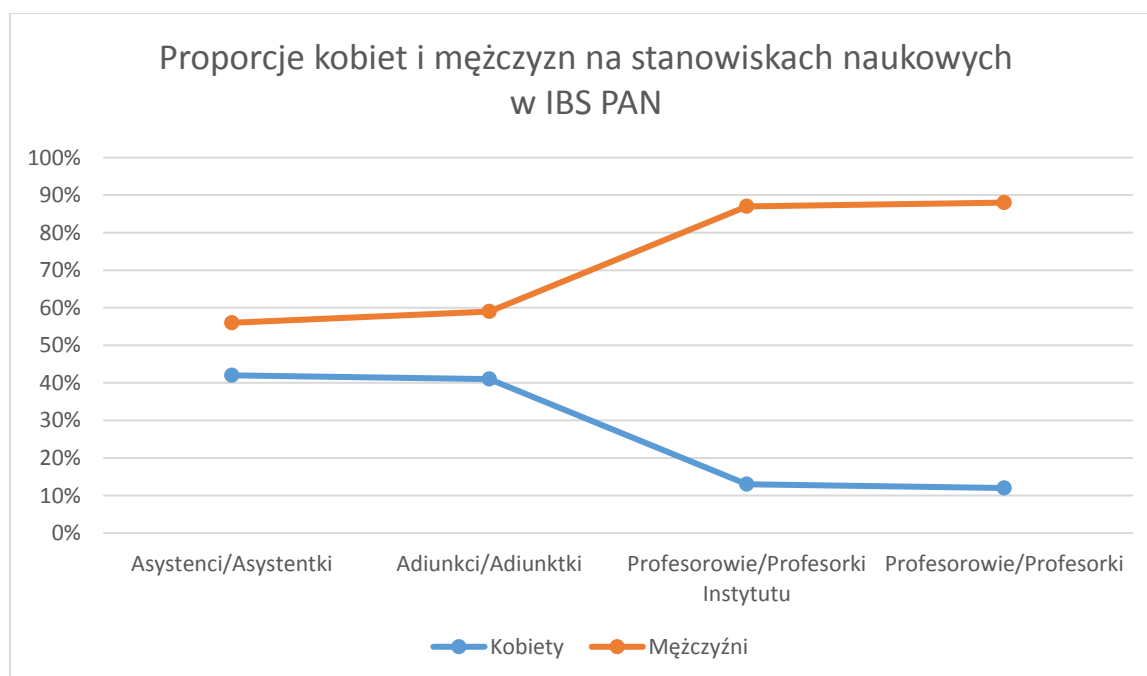
Adiunkci/Adiunktki



Asystenci/Asystentki



Proporcje kobiet i mężczyzn na stanowiskach naukowych w IBS PAN

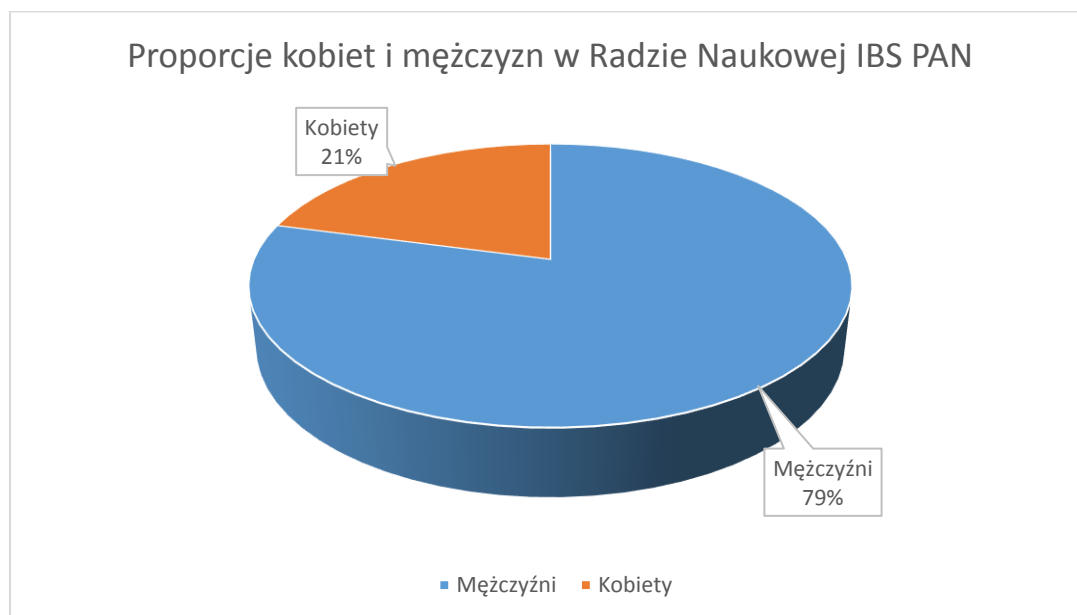


Zaobserwowano, że w pierwszych latach kariery naukowej liczba mężczyzn jest co prawda wyższa, ale do momentu uzyskania stopnia doktora i kontynuowania kariery na stanowisku Adiunkta/Adiunktki procent kobiet i mężczyzn jest na zbliżonym poziomie. Różnice zaczynają być dostrzegalne w późniejszych latach, kiedy to mężczyźni, w przedstawianej tutaj statystyce, zyskują wyraźniejszą przewagę liczbową na poziomie doktora habilitowanego/doktorki habilitowanej lub tytułu profesora/profesorki.

Konsekwencją takiego stanu rzeczy jest zaburzenie równowagi, jeśli idzie o proporcje kadry zarządzającej Instytutu (na trzech dyrektorów, tj. Dyrektor i dwóch Zastępców, mamy trzech mężczyzn), czy jeśli idzie o członków/członkinie Rady Naukowej.

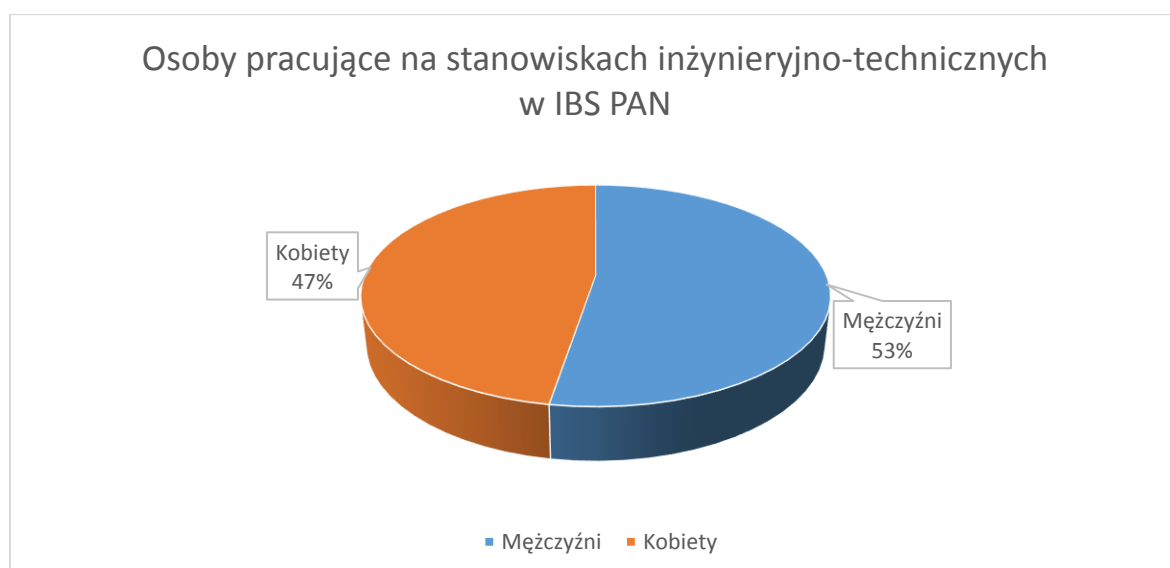
Należy jednak podkreślić, że ten stan rzeczy w dużej mierze odzwierciedla przemiany demograficzne w zakresie płci w przedmiotowej grupie pracowników – udział kobiet wśród asystentów 30-40 lat temu był znakomicie mniejszy, niż obecnie, a zatem należy oczekiwać, także wobec aktywnego stosowania polityki równowagi płci, stopniowego równoważenia liczbowego wśród pracowników naukowych i inż.-technicznych o dłuższym stażu i wyższych stopniach.

Rada Naukowa IBS PAN



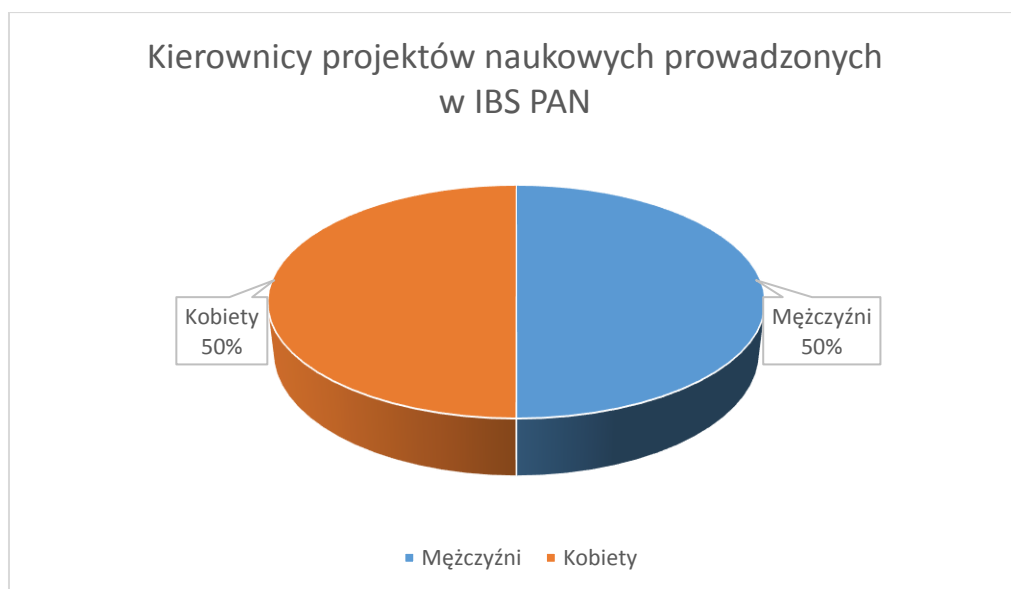
Struktura zatrudnienia na stanowiskach inżynieryjno-technicznych

W IBS PAN na spośród osób zatrudnionych na stanowiskach inżynieryjno-technicznych kobiety stanowią 47%, zaś mężczyźni 53%. Jest to wynik o charakterze podobnym do tego, jaki występuje dla asystentów/asystentek i ma podobne przyczyny (nakładanie się kwestii zmian demograficznych oraz zróżnicowania przebiegu karier naukowych).



Kierownicy projektów naukowych

Natomiast proporcje osób pełniących w Instytucie Badań Systemowych PAN rolę kierowników projektów rozkładają się równo po 50%. Równowaga ta może wynikać z dbałości o równość dostępu do wiedzy z zakresu możliwości pełnienia takich funkcji oraz wsparcia organizacyjnego, na które kobiety mogą liczyć.



Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn

Pracownicy naukowcy mają praktycznie identyczne wynagrodzenia, niezależnie od płci (jedynie w grupie profesorów jest małe odstępstwo na rzecz kilku mężczyzn).

Wysokość zarobków w IBS PAN określa wewnętrzny regulamin wynagradzania. Instytut przykłada szczególną wagę do sprawiedliwego rozdziału środków finansowych w zakresie wynagrodzenia podstawowego.

3. Ankieta wewnętrzna oraz dotychczas stosowane praktyki sprzyjające wspieraniu równościowego podejścia w IBS PAN

IBS PAN przeprowadził obszerną ankietę podczas ubiegania się o logo HR Excellence in Research. Respondenci odpowiadali na pytania dotyczące m.in.: statusu zawodu (naukowca), zasad równego traktowania, warunków pracy, finansowania i wynagradzania, równowagi płci, rozwoju kariery naukowej, dostępu do szkoleń oraz innych form podnoszenia kwalifikacji.

Z zebranych ankiet wynika, że większość respondentów pozytywnie wypowiedziała się o praktykach przyjętych w IBS PAN. Otrzymane odpowiedzi można podsumować następująco – w odniesieniu do poszczególnych zagadnień badanych ankietą:

➤ Uznanie (status) zawodu

W Instytucie Badań Systemowych PAN pracownicy, którzy zdecydowali się na karierę naukową są uznani za profesjonalistów i są stosownie do tego traktowani.

➤ Zasada równego traktowania

Instytut Badań Systemowych PAN równo traktuje wszystkich pracowników bez względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny.

➤ Warunki pracy

Instytut Badań Systemowych PAN zapewnia elastyczne warunki pracy swoim pracownikom, tak aby mogli osiągać efektywnie wysokiej jakości wyniki badań naukowych.

Instytut Badań Systemowych PAN zapewnia warunki pracy, umożliwiające zarówno kobietom, jak i mężczyznom pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, opiekę nad dziećmi i rozwój kariery zawodowej. Uwzględnia się przy tym, m.in., elastyczne godziny

pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzin, pracę zdalną, urlopy naukowe oraz obowiązujące reguły prawne określające sposób postępowania w tych obszarach.

Stosowana w IBS PAN elastyczna polityka zatrudnienia sprzyja również postulowanej systemowo mobilności pracowników.

➤ **Finansowanie i wynagradzanie**

Instytut Badań Systemowych PAN dokłada starań, by zapewnić naukowcom sprawiedliwe i, w miarę możliwości, atrakcyjne warunki wynagradzania. Zapewnia przy tym bezwzględnie terminowe wypłaty wynagrodzeń i innych obowiązujących świadczeń, w szczególności świadczeń w zakresie ubezpieczenia społecznego, nagród jubileuszowych itp., zgodnie z obowiązującymi przepisami. Warunki te obejmują pracowników na każdym etapie kariery zawodowej, w tym początkujących, z uwzględnieniem wyników pracy oraz poziomu kwalifikacji i/lub zakresu obowiązków. Opinia taka przeważała w odpowiedziach niezależnie od faktycznego poziomu satysfakcji z otrzymywanych wynagrodzeń.

➤ **Równowaga płci**

Instytut Badań Systemowych PAN stawia sobie za cel zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na poszczególnych stanowiskach, na wszystkich szczeblach hierarchii. Cel ten powinien zostać osiągnięty na podstawie polityki równych szans na etapie rekrutacji i kolejnych etapach kariery zawodowej, jednak bez obniżania kryteriów jakości i kwalifikacji.

W celu zapewnienia równego traktowania, w komisjach do spraw rekrutacji kadr oraz oceny pracowników powinna być, w miarę możliwości, zachowana równowaga płci.

➤ **Rozwój kariery zawodowej**

Struktura i zasady działania Instytutu Badań Systemowych PAN zapewniają wsparcie ze strony bezpośrednich przełożonych (kierowników zakładów i innych jednostek organizacyjnych) w zakresie osobistego i zawodowego rozwoju pracowników, odpowiedniej motywacji pracowników naukowych i zmniejszenia niepewności co do

ich przyszłości zawodowej. Dyrekcja prowadzi politykę „otwartych drzwi”, umożliwiając każdemu pracownikowi uzyskanie takiego wsparcia również bezpośrednio z jej strony, kiedy tylko taka potrzeba wystąpi. Dyrekcja wraz kierownikami jednostek organizacyjnych podejmuje proaktywne działania w tym kierunku.

➤ **Dostęp do szkoleń oraz innych form doskonalenia zawodowego**

Instytut Badań Systemowych PAN dokłada, w ramach swoich możliwości, dokłada wszelkich starań, aby pracownicy, niezależnie od rodzaju umowy, mieli możliwość rozwoju zawodowego oraz poprawy swoich szans na rynku pracy poprzez dostęp do środków umożliwiających stały rozwój umiejętności i kwalifikacji.

4. Cele Planu Równości Płci dla IBS PAN

W ramach realizacji działań, nakierowanych na pełniejsze i bardziej zrationalizowane, zrównoważone wykorzystanie zasobów ludzkich i zapewnienie wszechstronnie pojętej równości, nakreślono Plan Równości Płci, którego celami są:

- **CEL 1:** Podnoszenie świadomości dotyczącej znaczenia równości płci oraz wartości jaką niesie ze sobą stworzenie różnorodnego środowiska pracy
- **CEL 2:** Podejmowanie działań mających na celu jak największe wsparcie w zakresie godzenia życia rodzinnego i zawodowego
- **CEL 3:** Wsparcie w rozwoju kariery naukowej kobiet
- **CEL 4:** Podejmowanie działań zmierzających do zwiększania reprezentacji kobiet w strukturach zarządczych Instytutu oraz w Radzie Naukowej
- **CEL 5:** Promowanie w przestrzeni publicznej znaczenia kobiet w naukach ścisłych i technicznych

5. Plan Równości Płci na lata 2023 – 2028

- **CEL 1: Podnoszenie świadomości dotyczącej znaczenia równości płci oraz wartości jaką niesie ze sobą stworzenie różnorodnego środowiska pracy**
 - Planowane jest powołanie Pełnomocnika ds. Równości Płci
 - Podejmowanie działań informacyjnych
 - Specjalna sekcja na stronie internetowej IBS PAN poświęcona wydarzeniom równościowym itp.
- **CEL 2: Podejmowanie działań mających na celu jak największe wsparcie w zakresie godzenia życia rodzinnego i zawodowego**

Planowane jest wprowadzenie zasad ułatwiających zachowanie równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym, takich jak:

- Dogodne warunki korzystania z urlopów macierzyńskich/ojcowskich
 - Możliwość elastycznego czasu pracy, pracy zdalnej, pracy w niepełnym wymiarze godzin, urlopów bezpłatnych itp.
 - Jeśli zajdzie taka potrzeba, wprowadzenie zmian w godzinach posiedzeń Rady Naukowej/Komisji/ Kolegiów, w celu wspierania równowagi pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym.
 - Konsultacje z pracownikami
- **CEL 3: Wsparcie w rozwoju kariery naukowej kobiet**
 - Monitorowanie rozwoju kariery naukowej kobiet; coroczny raport przygotowywany przez Pełnomocnika ds. Równości Płci
 - Akcja "Visiting Women in Science": Kobiety-naukowczynie będą zapraszane do prowadzenia wykładów/seminariów w IBS PAN dla zainspirowani młodych naukowców i naukowczynie własnymi osiągnięciami. Wykłady/seminaria będą

połączone z dyskusjami, aby umożliwić kadrze naukowej nawiązanie kontaktów zawodowych z uznanymi osobami ze świata nauki

- Działania informacyjne dotyczące grup networkingowych przeznaczonych dla kobiet na różnych etapach kariery naukowej, połączone z zachęcaniem do aktywnego uczestnictwa oraz wymiany doświadczeń w grupie osób mających te same problemy/wątpliwości związane z rozwojem kariery naukowej

➤ **CEL 4: Podejmowanie działań zmierzających do zwiększania reprezentacji kobiet w strukturach zarządczych Instytutu oraz w Radzie Naukowej**

- Zachęcanie kobiet do podejmowania działań związanych z zarządzaniem Instytutem.
- W miarę możliwości zwiększenie reprezentacji kobiet w Radzie Naukowej
- Monitoring w grupie płci niedostatecznie reprezentowanej w organach decyzyjnych. Celem działania jest zebranie spostrzeżeń i doświadczeń niedoreprezentowanej grupy na temat traktowania/możliwości zabierania głosu/poszanowania opinii przez płęć dominującą.

➤ **CEL 5: Promowanie w przestrzeni publicznej znaczenia kobiet w naukach ścisłych i technicznych**

- Akcje informacyjne oraz promowanie wydarzeń i polityki równościowej
- Promowanie znaczenia kobiet w nauce w mediach społecznościowych, udział w tego rodzaju wydarzeniach, promocja konkursów grantowych dedykowanych kobietom

6. Kapitał ludzki w realizacji celów Planu Równości Płci

Planowane jest powołanie Zespołu dedykowanego realizacji celów związanych z wdrożeniem Planu Równości Płci oraz stosowny podział zadań.

7. Monitoring

Planowane są cykliczne spotkania, zebrania, podsumowania oraz aktualizacje wskaźników.