

**Plan Równości Płci
dla Instytutu Inżynierii Chemicznej PAN**

Gliwice, 2022

1. WPROWADZENIE

Równość płci stanowi jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej. Zapewnienie równych szans dla wszystkich jest nie tylko moralnie właściwe, ale również przynosi wiele pozytywnych konsekwencji dla jednostek, grup i społeczeństw. W ogłoszonej w marcu 2020 r Strategii Komisji Europejskiej na rzecz równości płci na lata 2020-2025 zobowiązała się ona do włączenia perspektywy płci do wszystkich obszarów polityki UE. Zaangażowanie Komisji Europejskiej w promowanie równości płci w badaniach i innowacjach jest ważną częścią tej strategii. Równość płci w nauce:

- pomaga poprawić jakość i wpływ badań i innowacji zapewniając, że odzwierciedlają one potrzeby całego społeczeństwa i są dla niego istotne,
- pomaga przyciągać i zatrzymywać talenty, dając wszystkim pracownikom pewność, że ich umiejętności zostaną docenione i uznane w sposób sprawiedliwy i właściwy,
- tworzy lepsze środowisko pracy, które umożliwia prowadzenie wysokiej jakości badań oraz pomaga maksymalnie wykorzystać potencjał i talenty wszystkich pracowników i studentów.

Komisja Europejska uważa, że cele związane z równością płci można osiągnąć jedynie poprzez strukturalne podejście do zmian w całym europejskim systemie badań i innowacji, wymagające wspólnego zaangażowania organizacji badawczych i innowacyjnych, podmiotów finansujących ich działalność, władz krajowych oraz Komisji Europejskiej. Zgodnie z powyższym podstawy prawne programu ramowego Horyzont Europa na lata 2021-2027 wspierają działalność Komisji na rzecz równości płci w badaniach i innowacjach, wyznaczając równość płci jako priorytet przekrojowy. Dlatego też od roku 2022 posiadanie Planu na rzecz Równości Płci (ang. Gender Equality Plan - GEP) stało się kryterium kwalifikowalności w dostępie do środków z programu ramowego Horyzont Europa dla wszystkich organów publicznych, instytucji szkolnictwa wyższego i organizacji badawczych.

Plan Równości Płci to zestaw zobowiązań i działań, które mają na celu promowanie równości płci w organizacji poprzez zmiany instytucjonalne i kulturowe. Komisja Europejska zdefiniowała pięć obszarów kluczowych dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach, które powinny zostać objęte przez Plan Równości Płci. Należą do nich:

- równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i kultura organizacyjna instytucji,
- równowaga płci w kadrze kierowniczej i podejmowaniu decyzji,
- równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery,
- włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych,
- środki przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

Niniejszy Plan Równości Płci dla Instytutu Inżynierii Chemicznej PAN proponuje nowe lub rozwija dotychczasowe działania Instytutu na rzecz równego traktowania jego pracowników.

Został on opracowany na podstawie wewnętrznych analiz i konsultacji przeprowadzonych w Instytucie w okresie od maja do września 2022 r. Jest to strategia działania na lata 2022-2027.

Podstawowym celem Planu równości Płci jest, aby Instytut był bezpiecznym i wolnym od dyskryminacji miejscem pracy zapewniającym **wszystkim** pracownikom równe szanse uczestniczenia w życiu zawodowo-społecznym, w poczuciu wspólnoty, wzajemnego szacunku i zaufania. Ma on przyczynić się do kreowania lepszego środowiska pracy, mogącego przyciągać i zatrzymywać najlepsze talenty, środowiska, w którym każdy może zmaksymalizować swój potencjał, co spowoduje wzmocnienie instytucji naukowo-badawczej w konkurencyjnym środowisku krajowym i międzynarodowym.

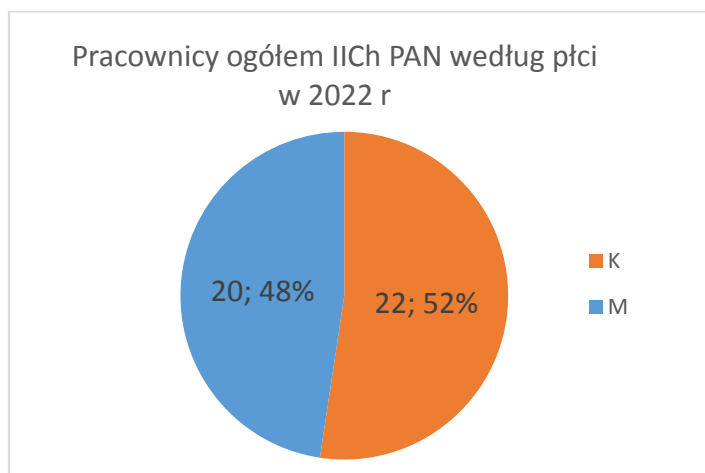
2. DIAGNOZA

W pierwszej kolejności przeprowadzono ocenę obecnej sytuacji. Diagnozy dokonano w oparciu o następujące działania:

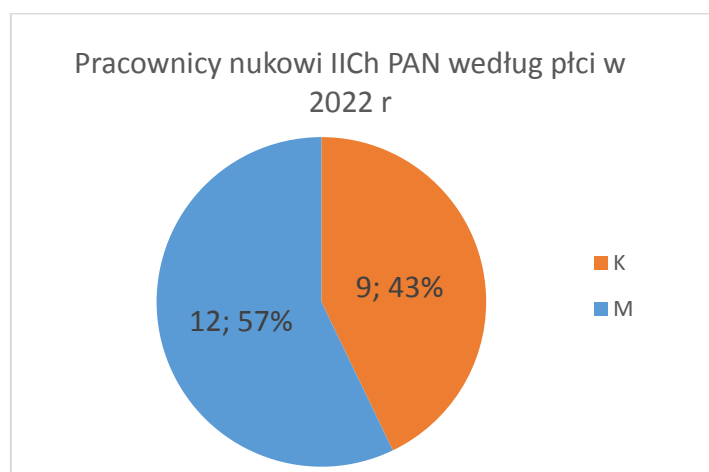
1. Zebranie i analiza danych odnośnie pracowników IIC PAN z podziałem na płeć.
2. Przegląd i krytyczna analiza pod kątem równego traktowania ze względu na płeć wszelkich praktyk i procedur stosowanych w Instytucie.
3. Badania sondażowe wśród pracowników Instytutu odnośnie ich doświadczeń i potrzeb w zakresie równego traktowania.

2.1. ANALIZA DANYCH ODNOŚNIE PRACOWNIKÓW IICH PAN, Z PODZIAŁEM NA PŁEĆ

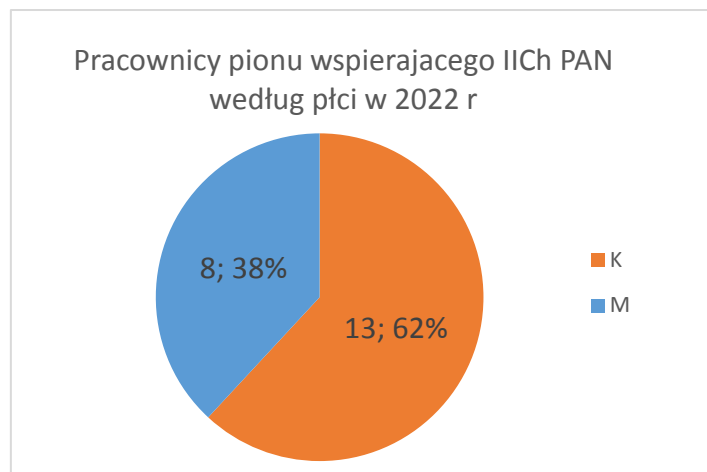
Instytut Inżynierii Chemicznej PAN jest instytutem badawczym, zatrudniającym według stanu na dzień 31 sierpnia 2022 roku 42 osoby. Struktura zatrudnienia w Instytucie przedstawiona została na rysunkach 1-3:



Rys.1

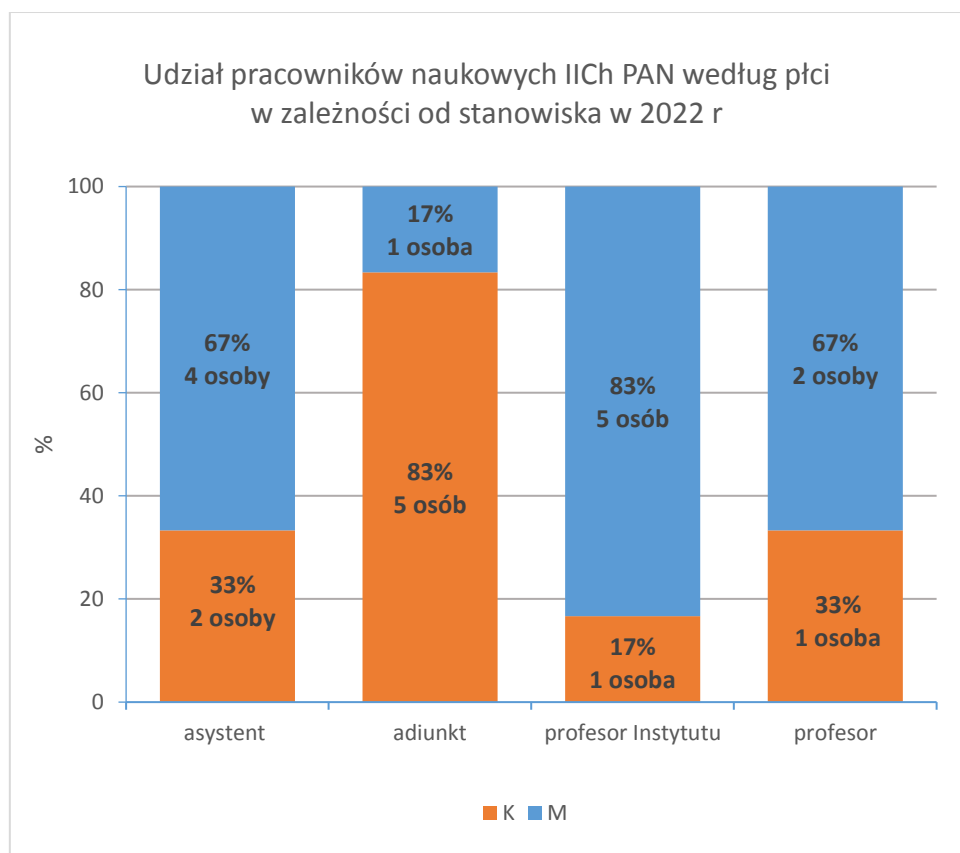


Rys.2



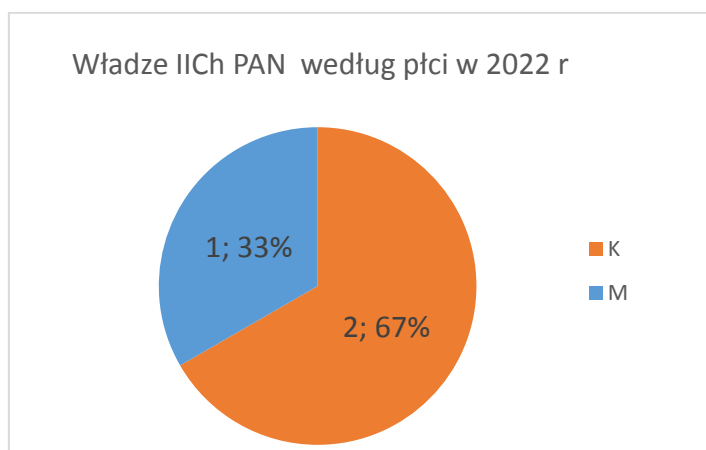
Rys.3

Pomimo zachowania równowagi płci w całym Instytucie szczegółowa analiza struktury zatrudnienia wśród pracowników naukowych ujawnia nierówności w rozwoju kariery naukowej kobiet i mężczyzn. Wśród kobiet naukowców zauważalne jest spowolnienie kariery na etapie adiunkta.

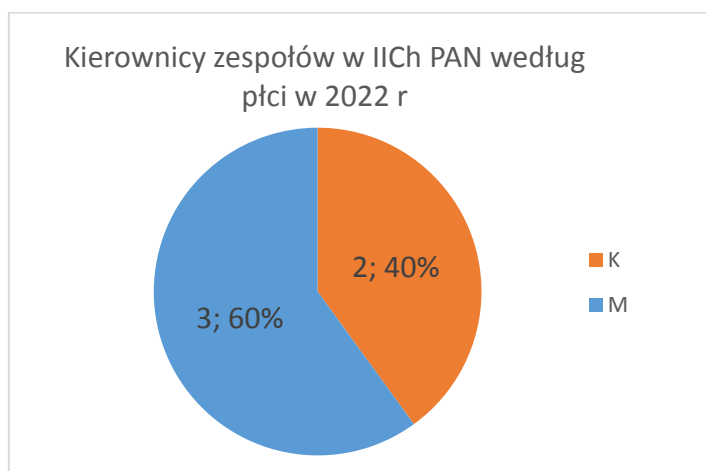


Rys.4

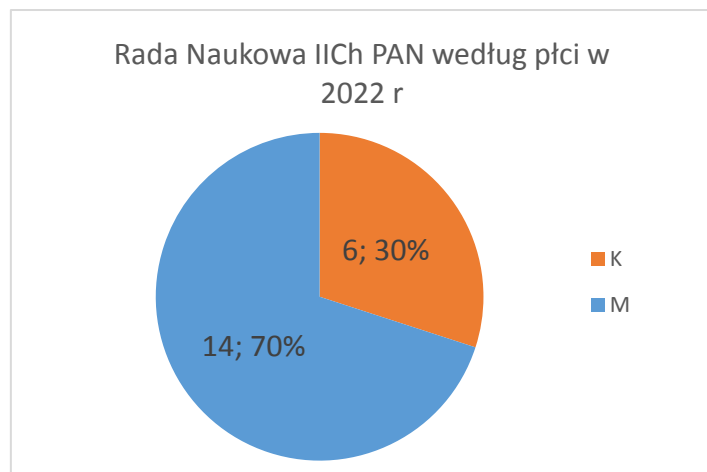
Liczbę kobiet i mężczyzn sprawujących funkcje kierownicze można uznać za jeden z najważniejszych parametrów obrazujących równość szans i możliwości rozwoju kariery przez przedstawicieli obu płci w danej organizacji, w tym również w instytucie badawczym. Pomimo niewielkiej liczby kobiet na wyższych stanowiskach naukowych w ICh PAN należy stwierdzić, że w strukturach organów decyzyjnych równowaga płci została zachowana (rys.5 i 6). Jedynie w Radzie Naukowej kobiety stanowią płęć niedoreprezentowaną (rys.7). Wynika to z dwóch powodów: małej liczby kobiet na wyższych stanowiskach naukowych oraz z faktu, iż zewnętrznymi członkami Rady Naukowej Instytutu wyłącznie mężczyźni. W tym ostatnim przypadku sytuacja ta była w znacznej mierze niezależna od działań podejmowanych w Instytucie.



Rys.5



Rys.6

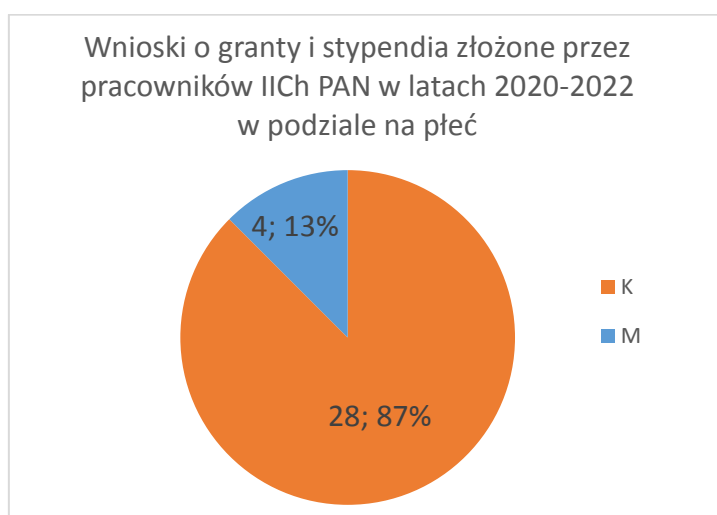


Rys.7.

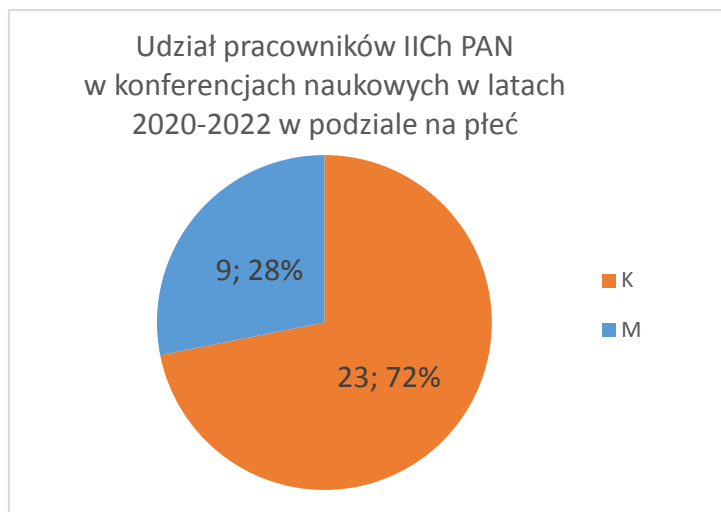
Jak można zaobserwować, w ICh PAN istnieją pewne dysproporcje w rozkładzie płci w poszczególnych grupach pracowników, jednak priorytetem w polityce kadrowej Instytutu nie jest uporczywe dążenie do wyrównania procentowego udziału kobiet i mężczyzn w strukturze pracowników, lecz zapewnienie równych szans zarówno na etapie rekrutacji jak i rozwoju kariery naukowej.

O równości płci świadczy także podobny dostęp do zasobów potrzebnych do realizowania się w obszarze nauki przez kobiety i mężczyzn (wnioski o granty i stypendia, udział w konferencjach, wyjazdy zagraniczne). Na rysunkach 8-10 przedstawiono te dane w podziale na płeć.

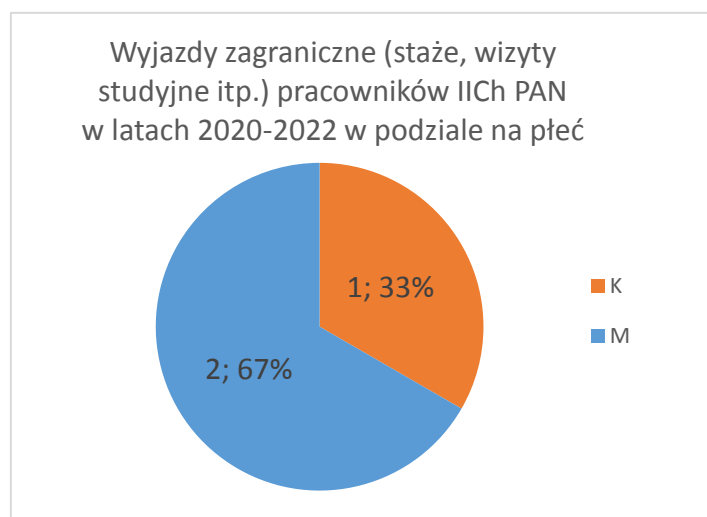
Bardzo wysoki udział kobiet w powyższych aktywnościach świadczy o tym, że nie są one w żaden sposób ograniczane w dostępie do zasobów.



Rys.8.



Rys.9.



Rys.10

Ponieważ największy udział w powyższych aktywnościach przypada grupie adiunktów, która jest bardzo silnie reprezentowana przez kobiety, można przypuszczać, że w dłuższej perspektywie czasowej wpłynie to pozytywnie na kariery kobiet adiunktów i nastąpi ich awans do wyższej grupy zawodowej.

2.2. PRZEGLĄD I KRYTYCZNA ANALIZA POD KĄTEM RÓWNEGO TRAKTOWANIA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ WSZELKICH PRAKTYK I PROCEDUR STOSOWANYCH W INSTYTUCIE

Wszystkie regulaminy, polityki, umowy i dokumenty stosowane w Instytucie zawierają pod względem treści te same prawa dla wszystkich pracowników, niezależne od płci, wieku czy pochodzenia. Różnice wynikają jedynie z cech obiektywnych, takich jak wykształcenie, kompetencje, doświadczenie, osiągnięcia.

W Instytucie wynagrodzenia zależą wyłącznie od zajmowanego stanowiska oraz pełnionych dodatkowych funkcji.

Analiza dostępnej dokumentacji wykazała też konieczność opracowania jednolitego, wewnętrznego dokumentu, regulującego sposób postępowania w przypadku zaistnienia niepożądanych zachowań typu dyskryminacja, mobbing czy molestowanie.

2.3. BADANIA SONDAŻOWE WŚRÓD PRACOWNIKÓW

We wrześniu 2022 r. przeprowadzono wśród wszystkich pracowników Instytutu anonimowe badanie ankietowe. Celem ankiety było zbadanie ogólnej świadomości pracowników IIC PAN odnośnie istotności zagadnień równościowych, ich doświadczeń w obszarze równego traktowania w miejscu pracy oraz rozpoznanie ich potrzeb w sferze ułatwienia godzenia życia zawodowego i prywatnego. Formularz składał się z 11 pytań różnego typu (półotwartych, otwartych, wielokrotnego wyboru oraz pytań ze skalą Likerta).

W sondażu wzięły udział 22 osoby, co stanowi 52% ogółu pracowników (wskaźnik uczestnictwa wyniósł 68% wśród kobiet i 30% wśród mężczyzn, jedna osoba nie zaznaczyła informacji odnośnie płci w ankiecie). Najważniejsze wnioski wypływające z analizy wyników badania ankietowego przedstawiono poniżej.

1. Niski wskaźnik uczestnictwa wśród osób zatrudnionych w Instytucie, szczególnie mężczyzn, może sugerować, że temat równości płci nie jest dla nich interesujący bądź też nie widzą żadnych problemów lub potrzeb w tym względzie.
2. Prawie wszystkie osoby, które wzięły udział w badaniu stwierdziły, że temat równości płci jest interesujący, ale mniej niż połowa ankietowanych uznała że konieczne jest upowszechnienie tych zagadnień wśród pracowników (być może wynika to z dobrej oceny przez tych respondentów sytuacji w Instytucie odnośnie równego traktowania).
3. Zdecydowana większość ankietowanych pozytywnie oceniła atmosferę w pracy (91%),

oraz kwestię równego traktowania kobiet i mężczyzn w Instytucie (86% zgodziło się że pracownicy są tak samo traktowani bez względu na płeć; 72% oceniło, że dostęp do zasobów koniecznych do realizacji nauki jest taki sam dla kobiet i mężczyzn; poza jedną osobą, która zgłosiła dyskryminację w codziennej pracy, respondenci nie spotkali się w Instytucie z przejawami dyskryminacji ze względu na płeć.

4. 77% badanych zauważyło, że obowiązki związane z opieką nad członkami rodziny mogą powodować utrudnienia w rozwoju kariery. Ankietowani wskazali możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej oraz elastyczny czas pracy jako najbardziej przydatne rozwiązania odnośnie czasu pracy, ułatwiające godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Jednocześnie 91% z nich odpowiedziało że w Instytucie nie istnieją, bądź nie wiedzą czy istnieją rozwiązania ułatwiające godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych.

3. CELE I PLAN DZIAŁAŃ

3.1 CELE

W wyniku przeprowadzonej diagnozy obecnej sytuacji zdefiniowano następujące cele Planu Równości Płci dla Instytutu Inżynierii Chemicznej PAN :

CEL 1: Podnoszenie wśród pracowników ICh PAN świadomości na temat znaczenia zagadnień równości płci oraz promowanie równości i różnorodności.

CEL 2: Skodyfikowanie w jednolitym dokumencie procedur dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu.

CEL 3: Kształtowanie środowiska pracy pod kątem ułatwienia łączenia pracy z życiem rodzinnym.

CEL 4: Zapewnienie równości płci w procesach rekrutacyjnych.

CEL 5: Podjęcie działań na rzecz zwiększenia reprezentacji kobiet w Radzie Naukowej Instytutu.

Cele te odnoszą się do obszarów wskazanych przez Komisję Europejską jako kluczowych do osiągnięcia równowagi płci w organizacji.

3.2 PLAN DZIAŁAŃ

<p>CEL 1:</p>	<p>Podnoszenie wśród pracowników ICh PAN świadomości na temat znaczenia zagadnień równości płci oraz promowanie równości i różnorodności</p>		
<p>Działania</p>	<p>Termin</p>	<p>Wskaźnik</p>	<p>Odpowiedzialność</p>
<p>Powołanie Pełnomocnika ds. Równości Płci</p>	<p>IV kw. 2022 r</p>	<p>Informacja o powołaniu Pełnomocnika wraz z danymi kontaktowymi i ze skróconym opisem zadań dostępna na stronie internetowej ICh PAN i przekazana pracownikom dostępnymi kanałami informacyjnymi.</p>	<p>Dyrekcja Instytutu</p>
<p>Monitorowanie danych statystycznych dotyczących równości płci w różnych aspektach działalności ICh PAN oraz ich cykliczna publikacja wśród społeczności ICh PAN</p>	<p>2023-2027</p>	<p>1 sprawozdanie / rok</p>	<p>Pełnomocnik ds. Równości Płci</p>
<p>Przeprowadzenie zewnętrznych szkoleń z zakresu tematyki równości płci dla wszystkich pracowników ICh PAN</p>	<p>2023-2027</p>	<p>1 szkolenie / 2 lata</p>	<p>Pełnomocnik ds. Równości Płci, Dyrekcja Instytutu</p>
<p>CEL 2</p>	<p>Skodyfikowanie w jednolitym dokumencie procedur dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu.</p>		
<p>Działania</p>	<p>Termin</p>	<p>Wskaźnik</p>	<p>Odpowiedzialność</p>
<p>Stworzenie dokumentu „Procedura Przeciwdziałania Dyskryminacji, Mobbingowi i Molestowaniu” kodyfikującego oczekiwane zachowania pracowników i wskazującego sposób postępowania w przypadku zaistnienia niepożądanych zachowań</p>	<p>2023</p>	<p>Powstanie dokumentu i podanie go do publicznej wiadomości</p>	<p>Pełnomocnik ds. Równości Płci, Dyrekcja Instytutu, Specjalnie powołany zespół</p>

CEL 3	Kształtowanie środowiska pracy pod kątem ułatwienia łączenia pracy z życiem rodzinnym		
Działania	Termin	Wskaźnik	Odpowiedzialność
<p>Wprowadzenie rekomendacji o sprzyjających równowadze pracy i życia rodzinnego godzinach posiedzeń Rady Naukowej, Kolegium, komisji i innych organów Instytutu</p>	2023	Publikacja dokumentu zawierającego rekomendacje dla organów Instytutu	Dyrekcja Instytutu
<p>Zmiany w karcie oceny pracownika. Wprowadzenie w karcie oceny pracownika fakultatywnej części, w której pracownik może określić ilość czasu poświęconego na obowiązki opiekuńcze (urlopy opiekuńcze, wychowawcze, opieka nad starszymi członkami rodziny) w danym okresie podlegającym ocenie. Przy ocenie pracowników powinien być brany pod uwagę tylko efektywny czas pracy, z wyłączeniem czasu tych urlopów</p>	2023	Opracowany nowy wzór Karty Oceny Pracownika	Dyrekcja Instytutu, Komisja ds. Oceny Pracowników Naukowych IIC PAN
<p>Wprowadzenie rozwiązań odnośnie organizacji czasu pracy, które ułatwiają godzenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym (praca zdalna, elastyczny czas pracy).</p>	2024	Opracowany dokument, określający zasady, na jakich pracownicy mogą korzystać z powyższych rozwiązań; Wprowadzenie zmian do Regulaminu Pracy	Dyrektor Instytutu, Dział Kadr, Specjalnie powołany zespół
CEL 4	Zapewnienie równości płci w procesach rekrutacyjnych		
Działania	Termin	Wskaźnik	Odpowiedzialność
<p>Opracowanie instrukcji dla organów prowadzących rekrutację, wskazującej na konieczność stosowania zasad równego traktowania wszystkich kandydatów</p>	2023	Opracowana instrukcja dla organów prowadzących rekrutację	Dyrektor Instytutu, Dział Kadr Rada Naukowa

CEL 5	Podjęcie działań na rzecz zwiększenia reprezentacji kobiet w Radzie Naukowej Instytutu		
Działania	Termin	Wskaźnik	Odpowiedzialność
Wspieranie i zachęcanie kobiet adiunktów zatrudnionych w Instytucie do ubiegania się o awans naukowy. Zaproszenie, w ramach obowiązujących regulacji, większej liczby kobiet jako zewnętrznych członków Rady Naukowej.	2022	Wzrost udziału kobiet w Radzie Naukowej w kadencji 2023-2026 oraz 2027-2030.	Dyrekcja Instytutu

4. PODSUMOWANIE

Plan Równości Płci ma charakter programowy, a jego wdrożenie w okresie, na który został ustanowiony, nastąpi w drodze szczegółowych aktów o zróżnicowanym charakterze (zarządzeń, uchwał, regulaminów, powołań do sprawowania określonych funkcji, decyzji indywidualnych, itp.)

Nad prawidłowym przebiegiem wdrażania Planu Równości Płci będzie czuwał Pełnomocnik ds. Równości Płci. Pełne wsparcie ze strony Dyrekcji Instytutu i innych organów decyzyjnych ułatwi wprowadzenie Planu i realizację poszczególnych zadań.

Instytut w miarę możliwości przeznaczy niezbędne zasoby finansowe i osobowe na realizację Planu.