

Plan Równości Płci Instytutu Biologii Ssaków Polskiej Akademii Nauk na lata 2023–2026



Instytut Biologii Ssaków
Polskiej Akademii Nauk
Białowieża

Właściciel dokumentu	Instytut Biologii Ssaków Polskiej Akademii Nauk
Nazwa dokumentu	Plan równości płci IBS PAN na lata 2023-2026
Rodzaj dystrybucji	Publiczny
Wersja	v.1.1.
Liczba stron	20
Autorzy	Nika Knez Ewa Komar Joanna Łapińska Tomasz Samojlik Aniela Stepaniuk Anna Wereszczuk
Data powstania	4.08.2023 r.

Spis treści

WSTĘP.....	4
DIAGNOZA – SYTUACJA ZASTANA	7
I. ANALIZA DANYCH KADROWYCH I KSIĘGOWYCH.....	7
Płace pracowników naukowych i administracyjnych	9
Ruch kadrowy, urlopy, wyjazdy.....	9
Kierownictwo i Rada Naukowa IBS PAN.....	10
Pozyskiwanie grantów na projekty badawcze.....	10
II. WYNIKI ANONIMOWEJ ANKIETY	11
1. Środowisko pracy	12
2. Warunki pracy, godzenie kariery z życiem prywatnym, równe traktowanie	13
III. CELE I PRIORYTETY DZIAŁAŃ PODEJMOWANYCH NA RZECZ RÓWNOŚCI	16
Cel 1: Podniesienie poziomu wiedzy o zagadnieniach równościowych	16
Cel 2: Zwiększenie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym	17
Cel 3: Zrównoważenie reprezentacji kobiet i mężczyzn w gremiach decyzyjnych.....	17
Cel 4: Zapewnienie równego traktowania płci w całym przebiegu kariery naukowej	18
Cel 5. Włączenie perspektywy równego traktowania płci do procesu projektowania i realizowania badań naukowych	19
Cel 6. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć	19

WSTĘP

Instytut Biologii Ssaków Polskiej Akademii Nauk (IBS PAN) to niewielka jednostka naukowa z ponad 70-letnią tradycją i aspiracjami do ciągłego doskonalenia i rozwoju. Istotną potrzebą, która dotąd nie była dostatecznie eksponowana, jest większa troska o tworzenie sprawiedliwego, przyjaznego i inkluzywnego środowiska pracy, które promuje równość pomiędzy osobami pracującymi i studiującymi w IBS i zapewnia im wsparcie, niezależnie od płci i innych czynników należących do sfery prywatnej.

W niniejszym dokumencie prezentujemy diagnozę obecnej sytuacji w Instytucie w zakresie tematyki równości płci oraz wyznaczamy cele niezbędnych działań zgodnie z zaleceniami Komisji Europejskiej¹. Pragniemy, aby korzyści płynące z wdrożenia proponowanych zmian były odczuwalne przez wszystkie osoby pracujące i studiujące w IBS PAN. Uczestnictwo kobiet w życiu Instytutu, jak wykazuje nasza diagnoza, wiązało się z naruszeniem zasad równego traktowania o różnorodnym charakterze, co przekłada się na potencjalnie gorsze funkcjonowanie kobiet w życiu zawodowym i prywatnym. Wyniki przeprowadzonej diagnozy wskazują, że musimy podjąć wysiłki w kierunku wprowadzenia zmiany tego stanu rzeczy. Stoi zatem przed nami wyzwanie zmierzania się z często niezauważalnymi schematami postępowania, stereotypami i uprzedzeniami, z których możemy sobie nawet nie zdawać sprawy, a które wpływają na niesprawiedliwe i nierówne traktowanie osób pracujących w Instytucie. Każdy proces wdrażania zmian wymaga zaangażowania wszystkich stron oraz starannego opracowania planu osiągnięcia zmiany. Istotne jest również regularne monitorowanie postępów i skuteczności procesu oraz utrzymanie efektów w dłuższej perspektywie czasowej. Niezwykle ważne jest, by potrzeba zmiany była zrozumiana przez wszystkie osoby pracujące w Instytucie – każda zmiana potencjalnie wiąże się z oporem i niezrozumieniem, dlatego chcemy ją wprowadzić wspólnie, zwłaszcza, że jest to proces trudny i długotrwały. Dlatego liczymy na współpracę całej kadry Instytutu we wdrażaniu niniejszego Planu Równości Płci i deklarujemy otwartość na dodatkowe sugestie rozwinięcia poruszonych w nim problemów.

Jednocześnie IBS PAN, mimo niedoskonałości, jest miejscem niezwykle różnorodnym i otwartym, w którym od lat spotykają się naukowcy, doktoranci, specjaliści i studenci z różnych krajów i kręgów kulturowych. Naszą ideą jest tworzenie miejsca, w którym wszystkie osoby pracujące i współpracujące będą traktowane w sposób równy i tolerancyjny, w szczególności w kontekście równości płci.

W odpowiedzi na potrzebę prawnego zagwarantowania równości oraz przeciwdziałania różnym formom dyskryminacji Instytut Biologii Ssaków Polskiej Akademii Nauk wprowadza Plan Równości Płci IBS PAN na lata 2022-2026, zwany dalej *Planem (Gender Equality Plan)*. Zawiera on diagnozę obecnego stanu oraz cele i proponowane działania nakierowane na wspieranie szeroko rozumianej równości. *Plan* został opracowany z myślą o społeczności naszego Instytutu, w trosce

¹ Komisja Europejska zdefiniowała następujące priorytetowe obszary w działaniach na rzecz równości płci i walki z wszelkimi przejawami dyskryminacji:

1. Kultura organizacyjna i równowaga pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym (*work-life balance*).
2. Równy udział płci w kadrze zarządzającej i na stanowiskach decyzyjnych.
3. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery.
4. Podejmowanie kwestii związanych z płcią w badaniach i treściach naukowych.
5. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

o przyjazne środowisko pracy i prowadzenia badań naukowych. Naszym nadrzędnym celem jest dbałość o tolerancję, różnorodność, wzajemne relacje, zaufanie i poczucie bezpieczeństwa, które zapewniają komfort i kreatywną przestrzeń do pracy. Równościowe środowisko pozwala osiągać nie tylko lepsze wyniki, ale przede wszystkim zapewnia lepsze warunki i atmosferę pracy, co daje satysfakcję i umożliwia rozwój wszystkim osobom pracującym.

Poniższy dokument został opracowany zgodnie z przepisami krajowymi i unijnymi i jest zgodny z następującymi aktami prawnymi:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 1997, Nr 78, poz. 483 ze zmianami).
2. Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L2006. 204. 23).
3. Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz. U. z 2020, poz. 1359 ze zmianami).
4. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020, poz. 1740 ze zmianami).
5. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020, poz. 1320 ze zmianami).
6. Kodeks karny (Dz. U. z 2020, poz. 1444 ze zmianami).

Według wytycznych Komisji Europejskiej („Plany równości płci w Horyzoncie Europa. Przewodnik dla polskich instytucji naukowych”), Plan Równości Płci przyjęty przez jednostkę musi spełniać cztery obowiązkowe wymagania:

1. Publikacja: *Plan* musi mieć charakter oficjalnego dokumentu podpisanego przez władze jednostki i musi zostać opublikowany na stronie internetowej instytucji.
2. Zasoby: na wdrażanie *Planu* muszą zostać przeznaczone odpowiednie środki.
3. Dane: podstawą *Planu* muszą być dane na temat personelu instytucji w podziale na płeć; instytucja corocznie powinna publikować sprawozdania z realizacji planu na podstawie zidentyfikowanych wskaźników.
4. Szkolenia: zalecenia *Planu* muszą uwzględniać szkolenia zwiększające świadomość kadry instytucji na temat równości płci i uprzedzeń ze względu na płeć.

Plan Równości Płci przyjęty przez IBS PAN uwzględnia wszystkie te wytyczne. Nad stworzeniem *Planu* pracował zespół złożony z osób na różnym stopniu kariery naukowej i obszarów zawodowych, reprezentujących różne punkty widzenia i doświadczenia, by oddać jak najszerszy obraz warunków pracy w IBS PAN, rzetelnie zidentyfikować problemy w tym zakresie oraz kompleksowo sformułować cele dalszych działań. Opracowanie zostało również poddane konsultacjom wśród wszystkich osób zatrudnionych w IBS PAN. Wierzymy, że niniejszy *Plan* przyczyni się do wyeliminowania jakichkolwiek uprzedzeń lub niewłaściwych zachowań oraz zwiększy naszą świadomość i wiedzę w dziedzinie równego traktowania płci.

Plan składa się z sześciu celów, odnoszących się do priorytetowych obszarów zdefiniowanych przez Komisję Europejską:

- Podnoszenie poziomu wiedzy o zagadnieniach równościowych wśród kadry IBS PAN, by wzmacniać pozytywne postawy wobec różnorodności, zwalczać stereotypy płciowe, kształtować pozytywne relacje pomiędzy osobami pracującymi w IBS PAN oraz uwrażliwiać całą kadrę na potencjalne formy przemocy płciowej.

- Zwiększenie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym.
- Dążenie do zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w gremiach decyzyjnych wewnątrz Instytutu oraz wśród kadry kierowniczej, by odzwierciedlała ona proporcje płci wśród pracowników Instytutu.
- Zapewnienie równego traktowania płci w całym przebiegu kariery naukowej, od procesu rekrutacji, przez rozwój naukowy, po awanse naukowe i zajmowane stanowiska. Realizacja tego celu wiąże się też z równym traktowaniem w kwestii wysokości wynagrodzeń.
- Włączenie perspektywy równego traktowania płci do procesu projektowania i realizowania badań naukowych przy założeniu, że uwzględnianie potrzeb różnych podmiotów pozytywnie wpływa na osiągnięcie celów zawodowych.
- Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć za pomocą szkoleń kadry oraz powołania komisji ds. równego traktowania w IBS PAN.

Niniejszy dokument składa się z dwóch części. W części diagnostycznej odnosimy się do bieżącej sytuacji na bazie zebranych danych oraz przeprowadzonej wśród kadry Instytutu anonimowej ankiety dotyczącej równego traktowania płci, tolerancji i balansu między życiem prywatnym i zawodowym. W części drugiej, planistyczno-wdrożeniowej, opisujemy cele, które chcemy osiągnąć, z uwzględnieniem konkretnych działań i zasobów (w tym finansowych) przeznaczonych przez IBS PAN do ich realizacji. Jednocześnie niniejszy Plan należy traktować jako żywy dokument, który może zostać zaktualizowany i poprawiony w czasie jego wdrażania, odpowiadając na bieżące potrzeby osób pracujących i studiujących w IBS PAN.

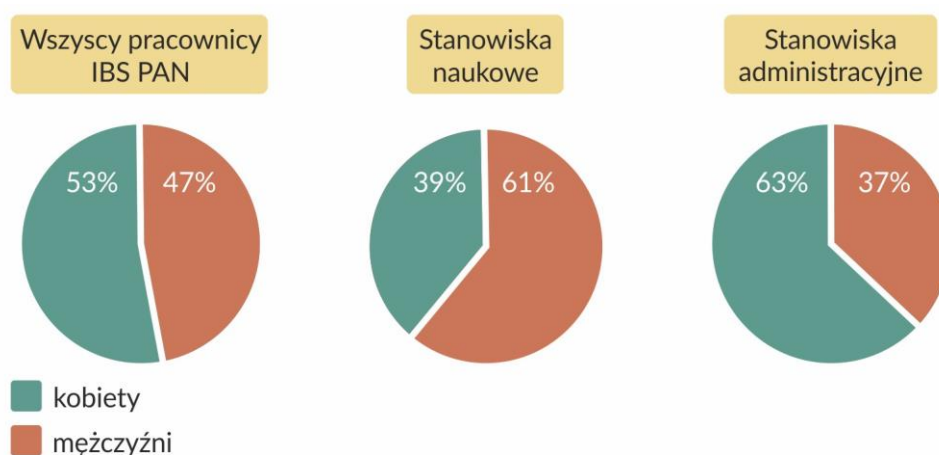
Plan Równości Płci Instytutu Biologii Ssaków PAN obowiązuje od dnia ogłoszenia przez Dyrektora IBS PAN do końca 2026 roku. Osobą odpowiedzialną na wdrożenie *Planu* jest Dyrektor IBS PAN.

DIAGNOZA – SYTUACJA ZASTANA

I. ANALIZA DANYCH KADROWYCH I KSIĘGOWYCH

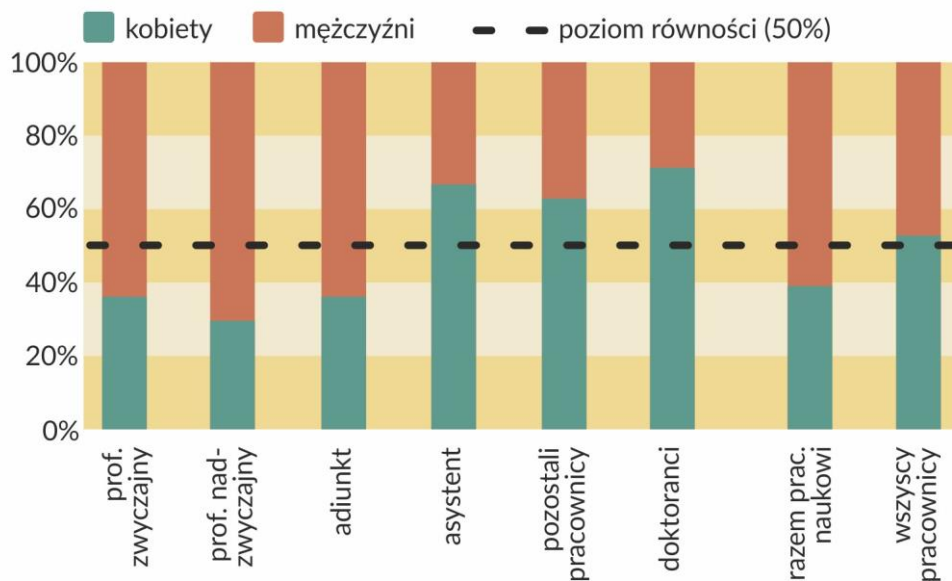
Analiza danych dotyczących struktury zatrudnienia jest zorientowana wokół proporcji płci pracowników IBS PAN z uwzględnieniem różnych stanowisk pracy (naukowych i administracyjnych), członkostwa w strukturach kierowniczych i aktywności naukowej. Prezentowane dane pochodzą z okresu 2015-2022. Analizując powyższe dane należy pamiętać, że IBS PAN jest małą jednostką, o łącznej liczbie około dwudziestu pracowników naukowych (średnia z ostatnich siedmiu lat). Jedna osoba stanowi zatem aż 5% wszystkich pracowników naukowych.

W okresie 2015-2022 średni bilans płci wśród pracowników IBS PAN był niemal równy (w tym okresie zatrudnionych było średnio 49 pracowników na rok – 26 kobiet i 23 mężczyzn). Dysproporcja udziału płci była widoczna przy podziale stanowisk na naukowe i administracyjne. Przewaga kobiet wyróżniała kadrę administracyjną (63%), natomiast kadrę naukową – przewaga mężczyzn (61%) (Ryc. 1).



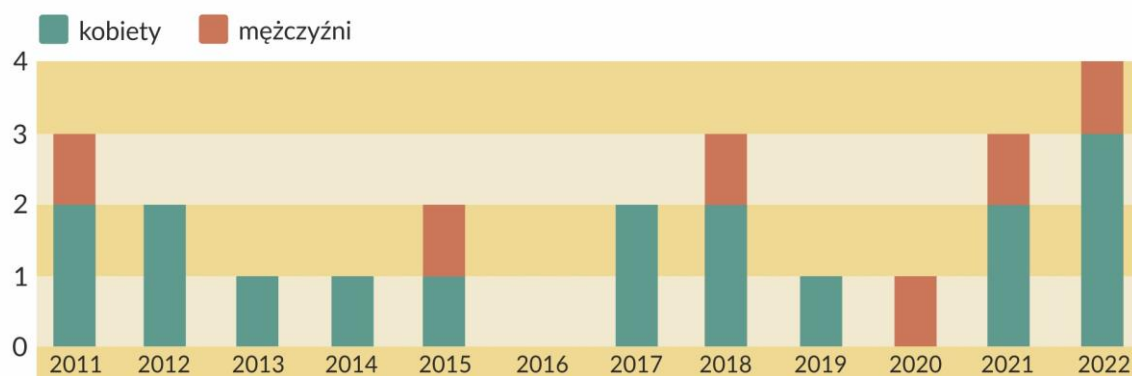
Ryc. 1. Struktura płci osób zatrudnionych w IBS PAN, średnia dla lat 2015-2022.

Poziom dysproporcji płci wśród pracowników naukowych różni się w zależności od stanowiska. Mężczyźni przeważali liczebnie na stanowiskach profesorów (64%), profesorów nadzwyczajnych (70%) i adiunktów (64%; Ryc. 2). Natomiast wśród młodszej kadry pracowników naukowych przeważały kobiety, stanowiąc 67% pracowników na stanowisku asystenta naukowego. Należy jednak zauważyć, że na stanowisku asystenta naukowego pracowały w badanym okresie jedynie średnio 3 osoby na rok, w porównaniu do średnio 18 osób na pozostałych stanowiskach naukowych.



Ryc. 2. Bilans płci osób zatrudnionych na różnych stanowiskach w IBS PAN, średnia dla lat 2015-2022.

Osobną grupę stanowią doktoranci (w rozumieniu łącznym: kobiety i mężczyźni) przyjmowani na jednolite studia doktorskie realizowane w IBS PAN oraz do szkoły doktorskiej BioPlanet (powstałej w 2019 roku). W badanym okresie (2015-2022) przyjęto do IBS PAN 11 doktorantek i 5 doktorantów (odpowiednio 69% i 31%; Ryc. 3). Jednak już od 2011 roku udział kobiet wśród doktorantów był większy niż mężczyzn niemal w każdym roku (Ryc. 3). Przeważająca obecność kobiet w tej grupie może dawać nadzieję na przyszłe wyrównanie istniejących dysproporcji, także na wyższych stanowiskach naukowych.

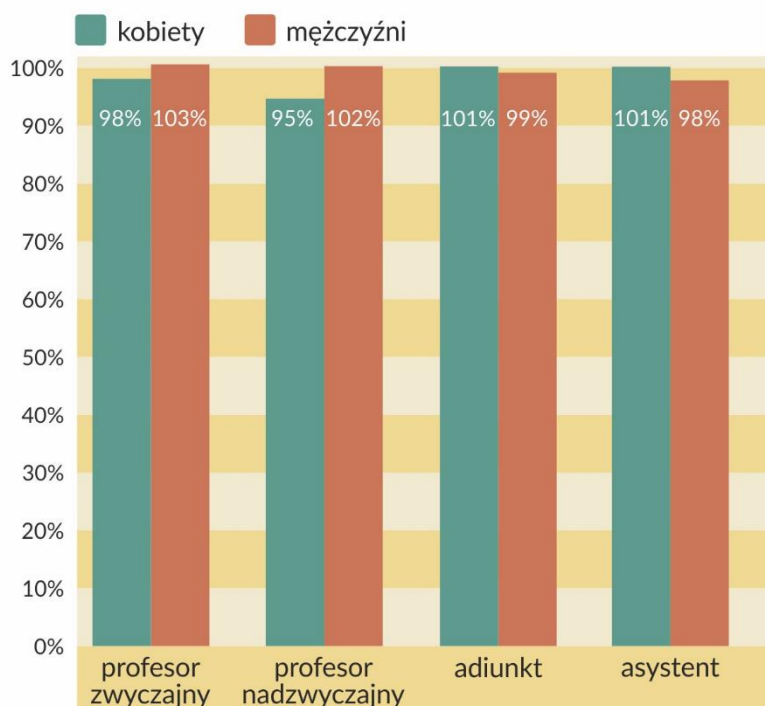


Ryc. 3. Bilans płci wśród doktorantów przyjętych do IBS PAN w okresie 2011-2022.

Płace pracowników naukowych i administracyjnych

Średnie płace pracowników naukowych w ciągu ostatnich siedmiu lat były wyrównane na wszystkich stanowiskach. W okresie 2015-2022 kobiety zarabiały 98% i 95% średniej pensji na stanowisku profesora i profesora IBS PAN/nadzwyczajnego oraz 101% średniej pensji na stanowisku adiunkta i asystenta naukowego (Ryc. 4). Wysokość wynagrodzeń w instytutach PAN jest w dużym stopniu regulowana zewnętrznymi przepisami i uzależniona od stanowiska naukowego i stażu pracy. Od 1 stycznia 2023 dyrektor IBS PAN wyrównał wynagrodzenia zasadnicze pracowników naukowych według zajmowanego stanowiska.

Analogiczna analiza nie jest możliwa w przypadku personelu administracyjnego IBS PAN ze względu na znaczną liczbę stanowisk administracyjnych w instytucie. Na średnio około 20 pracowników administracyjnych przypada aż osiem różnych stanowisk. Porównanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn było możliwe jedynie w przypadku stanowiska biologa. W latach 2015-2022 kobiety zarabiały 99%, a mężczyźni 102% średniego wynagrodzenia na stanowisku biologa w IBS PAN.



Ryc. 4. Poziom wynagrodzenia pracowników naukowych na poszczególnych stanowiskach w IBS PAN w podziale na płeć (% średniej pensji na danym stanowisku) w okresie 2015-2022.

Ruch kadrowy, urlopy, wyjazdy

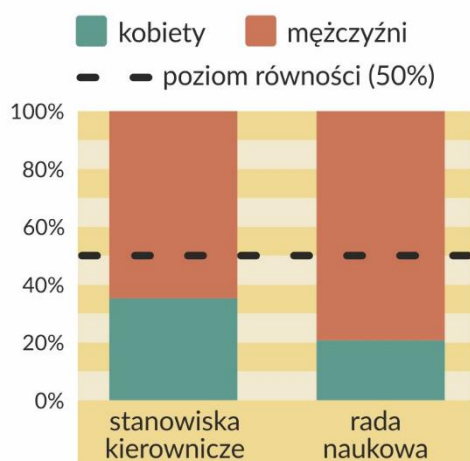
W okresie 2015-2022 w IBS PAN zatrudniono łącznie 37 osób, z czego 25 to kobiety; w tym czasie zakończono umowy o pracę z 36 osobami, w tym z 28 kobietami.

Zdecydowanie więcej kobiet niż mężczyzn korzystało z urlopów rodzicielskich (90%) i wychowawczych (73%), co może oznaczać, że kobiety w większym stopniu były obciążone opieką nad dzieckiem, a tym samym rozwój ich kariery zawodowej mógł być na tym etapie utrudniony. Na urlopach bezpłatnych przebywali tylko mężczyźni. Wjazdy zagraniczne kobiety i mężczyźni odbywali

w podobnym wymiarze (odpowiednio, 45% i 55%), co sugeruje brak przeszkód w mobilności ze względu na płeć.

Kierownictwo i Rada Naukowa IBS PAN

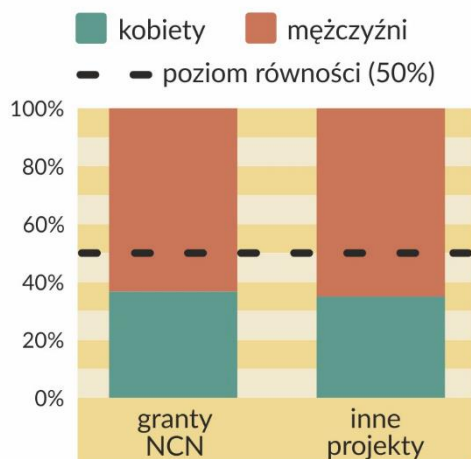
Większa reprezentacja mężczyzn na wyższych stanowiskach naukowych przekłada się na udział w kierowaniu strukturami IBS PAN. Na stanowiskach kierowniczych i w Radzie Naukowej IBS PAN w okresie 2015-2022 odnotowano przewagę mężczyzn (odpowiednio 63% i 79%) (Ryc. 5). Dwa najwyższe stanowiska zarządzające, funkcję Dyrektora IBS PAN i Zastępcy Dyrektora ds. Naukowych, pełnili wyłącznie mężczyźni. Wśród kandydatów na stanowiska zarządzające nigdy nie było kobiet (pomimo, iż część z nich spełniała wymogi formalne). Proporcja płci w Radzie Naukowej również jest związana z przewagą mężczyzn na stanowiskach profesorskich, ale należy podkreślić, że w skład Rady Naukowej wchodzi też naukowcy spoza IBS PAN.



Ryc. 5. Bilans płci na stanowiskach kierowniczych w IBS PAN oraz w Radzie Naukowej IBS PAN.

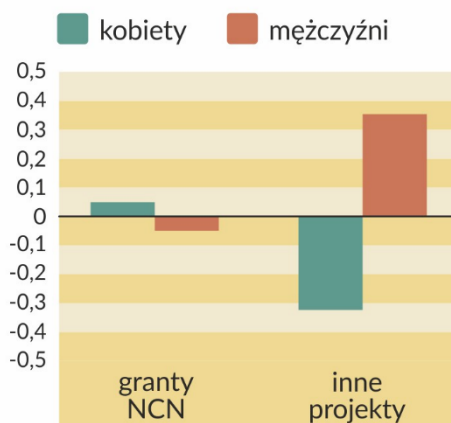
Pozyskiwanie grantów na projekty badawcze

W ciągu badanego okresu w IBS PAN realizowano 36 projektów badawczych, których kierownikami byli pracownicy naukowcy Instytutu.



Ryc. 6. Pozyskiwanie grantów na projekty badawcze z Narodowego Centrum Nauki i innych źródeł w podziale na płeć kierownika projektu.

Granty na projekty badawcze pozyskało nieco więcej mężczyzn niż kobiet – 64% przyznanych grantów NCN i 65% grantów z innych źródeł zdobyli mężczyźni (Ryc. 6). Obserwowana dysproporcja może wynikać z większej liczby mężczyzn na wyższych stanowiskach naukowych – by to sprawdzić, obliczono współczynnik wybiórczości w pozyskiwaniu projektów badawczych, uwzględniający liczbę mężczyzn i kobiet składających wnioski grantowe.



Ryc. 7. Pozyskanie projektów badawczych - współczynnik wybiórczości (-1 oznacza całkowite unikanie, 1 oznacza całkowitą preferencję) w podziale na płeć kierownika projektu.

Uwzględniając proporcję płci wśród pracowników naukowych składających wnioski grantowe, współczynnik wybiórczości wskazuje, iż w IBS PAN nie występuje nierówność ze względu na płeć w pozyskiwaniu grantów NCN. Granty na projekty badawcze z innych źródeł, o które starali się nie tylko pracownicy naukowcy, częściej otrzymywali mężczyźni – nie mamy jednak do czynienia ze zjawiskiem silnej preferencji mężczyzn, ani unikania kobiet (Ryc. 7).

II. WYNIKI ANONIMOWEJ ANKIETY

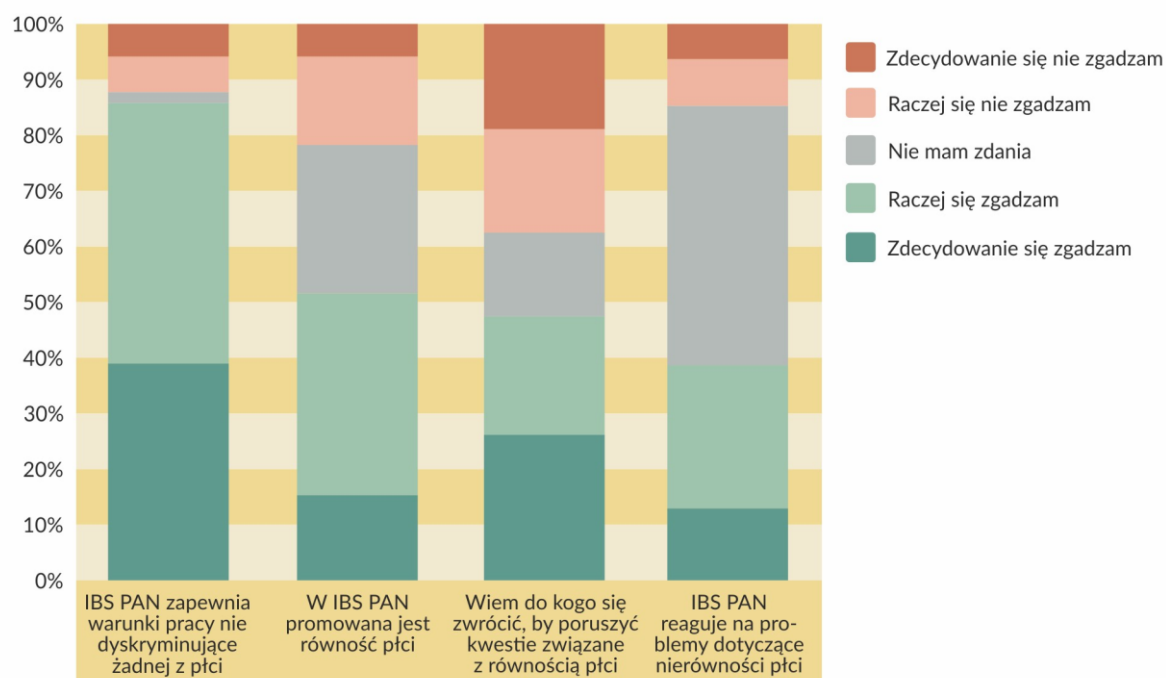
Wśród osób pracujących i studiujących w IBS PAN przeprowadzono anonimową ankietę, której celem była diagnoza obecnej sytuacji równego traktowania w IBS PAN, wskazania obszarów, które należy w Instytucie poprawić i wzmocnienia praktyk, które będą ocenione jako pozytywne. Ankieta pozbawiona była jakichkolwiek informacji osobistych, by zapewnić jej pełną anonimowość. Pytania

w ankiecie dotyczyły całego okresu zatrudnienia/studiów doktoranckich w Instytucie, bez możliwości weryfikacji, kiedy dane zachowania lub obserwacje nastąpiły.

W badaniu udział wzięło 87% kadry i doktorantów Instytutu, konkretnie 72% pracowników i 100% doktorantów. W sumie ankietę wypełniło 86% kobiet i 91% mężczyzn związanych z IBS PAN. Zdecydowana większość wypełniających ankietę (75%) to osoby o doświadczeniu pracy/współpracy z IBS PAN dłuższym niż 6 lat.

1. Środowisko pracy

Warunki pracy w IBS PAN ocenione zostały generalnie pozytywnie. W ocenie osób pracujących i studiujących IBS PAN zapewnia warunki pracy nie dyskryminujące żadnej z płci (odpowiedzi „raczej się zgadzam” i „zdecydowanie się zgadzam” stanowiły 85%; Ryc. 8). Na pytanie, czy w IBS PAN promowana jest równość płci, niewiele ponad połowa osób udzieliła odpowiedzi pozytywnych, z kolei mniej niż połowa pracowników wskazała, że wie, do kogo się zwrócić, by poruszyć kwestie związane z równością płci (Ryc. 8). Na pytanie, czy IBS PAN reaguje na problemy dotyczące nierówności płci, negatywnie odpowiedziało 15% respondentów (przy czym największa grupa osób przy tym pytaniu zaznaczyła, iż nie ma zdania; Ryc. 8).

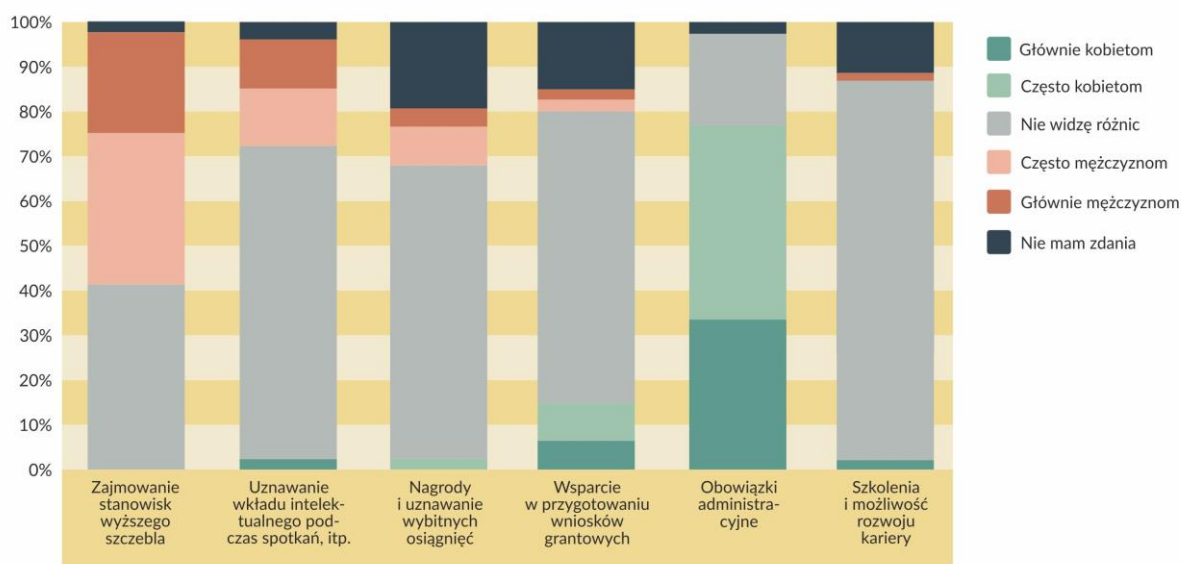


Ryc. 8. Wyniki ankiety dotyczące środowiska pracy w IBS PAN w kontekście równości płci

Na pytanie, komu przydzielane są stanowiska wyższego szczebla, 57% respondentów wskazało mężczyzn (odpowiedzi „często mężczyznom” i „głównie mężczyznom”), przy czym nie było odpowiedzi wskazujących na kobiety (Ryc. 9). Z kolei w przypadku uznawania wkładu intelektualnego podczas spotkań, konferencji, warsztatów itp. większość respondentów (70%) nie widziała różnic między mężczyznami a kobietami (Ryc. 9). Podobnego zdania było 65% respondentów w pytaniu dotyczącym przyznawania nagród i uznawaniu wybitnych osiągnięć oraz 65% w pytaniu o wsparcie

w przygotowaniu i pisaniu wniosków grantowych. Z kolei respondenci ocenili, że obowiązki administracyjne są przyznawane częściej kobietom (75% stanowiły odpowiedzi „głównie kobietom” i „często kobietom”; Ryc. 9).

Z kolei pytanie o to, czy szkolenia i możliwości rozwoju kariery w IBS PAN są związane z płcią osoby pracującej/studiującej, zdecydowana większość respondentów (85%) odpowiedziała, że nie widzi różnic (Ryc. 9).



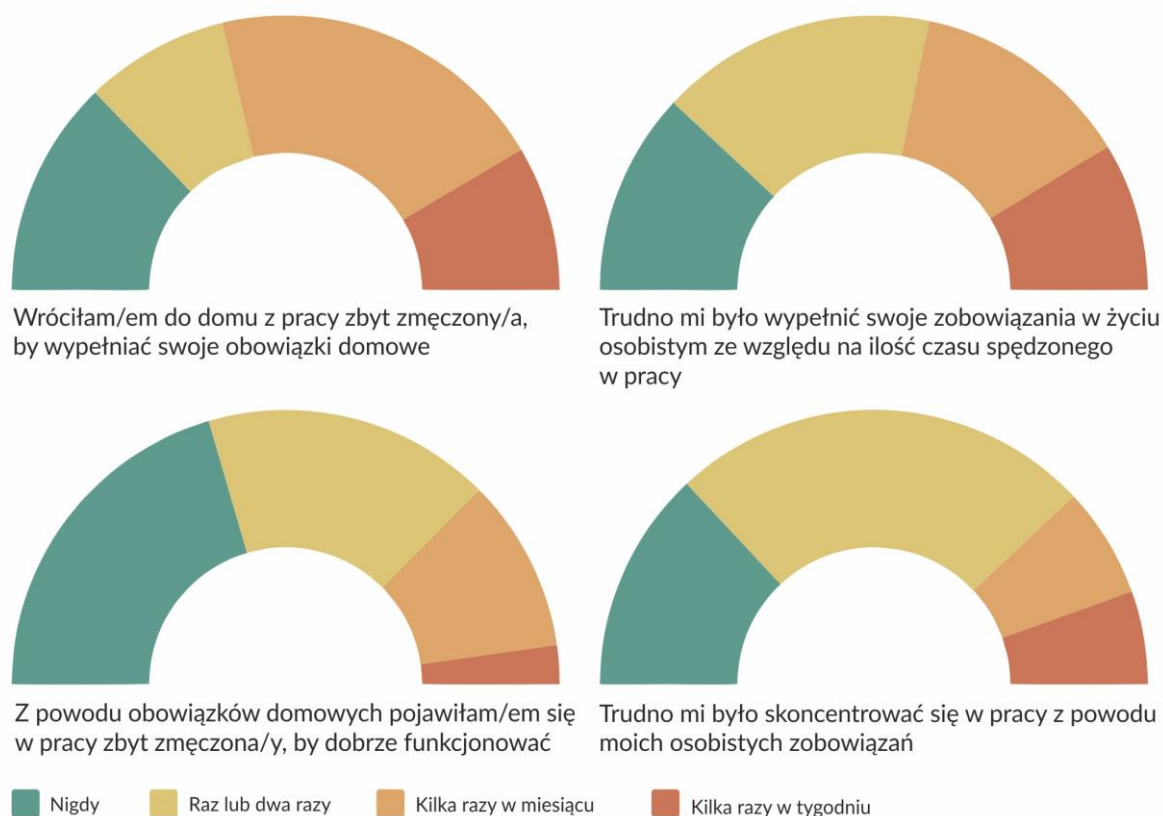
Ryc. 9. Wyniki ankiety dotyczące podziału obowiązków i uznawania zasług w IBS PAN w kontekście równości płci.

2. Warunki pracy, godzenie kariery z życiem prywatnym, równe traktowanie

Zdecydowana większość respondentów wskazała, że zna następujące rozwiązania związane z organizacją pracy: urlop na żądanie, elastyczny czas pracy, praca zdalna (home office), praca w niepełnym wymiarze godzin, urlop wychowawczy, przy czym dwie ostatnie opcje otrzymały najwięcej odpowiedzi „wiem, że jest dostępne, ale nie korzystałam/em”.

W większości wypadków ocena stosunków panujących w Instytucie wypadła pozytywnie – 81% respondentów zadeklarowało, że są zadowoleni ze swojej pracy, 70% uznało, że w pracy panują dobre relacje, załoga ufa sobie nawzajem i wspiera się w różnych kwestiach, 64% uważa, iż ich praca oferuje dobre perspektywy rozwoju kariery, 59% czuło, że IBS PAN jako instytucja motywuje do osiągania jak najlepszych wyników, 56% miało odczucie, że ich wkład w pracę jest doceniony, zaś 46% zadeklarowało, że ma poczucie bezpieczeństwa w pracy związane z warunkami i trwałością zatrudnienia (przeczną opinię wyraziło 44%, reszta respondentów nie miała zdania).

Jak często w ciągu ostatnich trzech miesięcy zdarzały Ci się następujące sytuacje?



Ryc. 10. Część wyników ankiety dotyczącej trudności w łączeniu pracy zawodowej z życiem domowym.

Zdecydowana większość respondentów miała do czynienia z trudnościami w łączeniu życia zawodowego i domowego oraz z sytuacją, gdy obie te sfery wpływały na siebie negatywnie, przy czym u niewielkiego odsetka zdarzenia te występują częściej niż kilka razy w miesiącu (Ryc. 10). Jednocześnie niespełna 40% ankiet zawierało stwierdzenie, że praca w Instytucie rozdzielana jest nieproporcjonalnie i że pracownicy czują się obciążeni pracą wykonywaną za innych.

Ankieta zawierała również pytania o to, czy pracownicy i doktoranci IBS PAN doświadczyli mobbingu, zachowań seksistowskich lub molestowania seksualnego. Mobbing zdefiniowany został jako działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, które polegają na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu go; mobbing występuje gdy działania te wywołują u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodują lub mają na celu jego poniżenie lub ośmieszenie, a także izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Za zachowania seksistowskie uznano uprzedzenie lub dyskryminację ze względu na płeć; seksizm na ogół wiąże się z ideologią, która zakłada, że jedna płeć jest gorsza od drugiej. Molestowanie seksualne z kolei określono jako nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym, którego skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie osoby nim dotkniętej.

Spśród wszystkich respondentów (42 osoby), 12 osób odnotowało, iż doświadczyły w Instytucie mobbingu, cztery – zachowań seksistowskich, zaś dwie – molestowania seksualnego. Zachowania seksistowskie, wnioskując z dodatkowych komentarzy respondentów, w dużej mierze polegały na niewłaściwych komentarzach odnośnie ich wyglądu i zachowania oraz nieprzychylnych

żartach. Analogicznie, ankieta zawierała pytanie o bycie świadkiem tych zachowań wobec innych pracowników/współpracowników w IBS PAN – spośród 34 osób, które odpowiedziały na to pytanie, świadkami mobbingu było 9 osób, zachowań seksistowskich – 8, molestowania jedna osoba. Zbierane w ramach ankiet dane były zanonimizowane, co nie pozwala na głębszą analizę przypadków doświadczanego i obserwowanego molestowania. IBS PAN stanowczo sprzeciwia się tego typu zachowaniom, bez względu na to kto, na jakim szczeblu kariery i z jakim stażem pracy w instytucie ich doświadczył.

Na pytanie, czy w IBS PAN istnieje potrzeba przeprowadzenia szkoleń dotyczących zapobiegania mobbingowi, zachowaniom seksistowskim i molestowaniu, 57% respondentów odpowiedziało pozytywnie, a jedynie 17% uznało, że nie ma takiej potrzeby.

Ankieta zawierała też dodatkową pulę pytań dotyczących urlopu menstruacyjnego jako dodatkowego urlopu przyznawanego osobom, którym ból menstruacyjny uniemożliwia wykonywanie obowiązków i niemożliwe jest jego wyeliminowanie drogą medyczną. Zdecydowana większość respondentów opowiedziała się za wprowadzeniem takiego rozwiązania (83%). Najpopularniejszą formą zgłaszania takiego urlopu okazał się kontakt z bezpośrednim przełożonym (64% odpowiedzi), mniej chętnie respondenci informowaliby sekretariat (36% odpowiedzi). Zdaniem większości pracowników IBS PAN urlop menstruacyjny powinien wynosić od 1 do 2 lub od 1 do 3 dni w zależności od indywidualnych potrzeb (odpowiednio 48% i 39% odpowiedzi) i powinien być on dostępny po wyrażeniu woli wykorzystania tego rodzaju urlopu, bez konieczności przedstawiania odpowiedniego zaświadczenia lekarskiego (73% odpowiedzi).

Podsumowując, wyniki ankiety pozwalają na stwierdzenie dysproporcji w przebiegu rozwoju kariery pomiędzy osobami różnych płci w IBS PAN oraz występowania zachowań przemocowych. Można domniemywać, że stwierdzone dysproporcje, zwłaszcza na wyższych stanowiskach, w dużej mierze są konsekwencją nierównościowego i wykluczającego podejścia do kadry, jakie istniało powszechnie w jednostkach naukowych. Chociaż większość osób pracujących w IBS PAN jest zdania, że Instytut zapewnia przyjazne środowisko pracy, dostrzegalna jest też konieczność zmian eliminujących zachowania nieakceptowalne. IBS PAN bardzo poważnie podchodzi do zebranych na bazie ankiet informacji od swoich pracowników, co uwidoczniło także w celach działań związanych z *Planem*, takich jak osiągnięcie równowagi płci oraz wyeliminowanie przemocy ze względu na płeć wśród osób pracujących na wszystkich stanowiskach w IBS PAN.

III. CELE I PRIORYTETY DZIAŁAŃ PODEJMOWANYCH NA RZECZ RÓWNOŚCI

Analiza wyników przeprowadzonej ankiety wskazuje, że Instytut Biologii Ssaków PAN jako miejsce pracy został pozytywnie oceniony przez pracowników, także w kontekście oferowanych możliwości rozwoju kariery naukowej. Jednocześnie analiza danych pozyskanych podczas przygotowywania Planu Równości Płci wskazała obszary, w które należy się istotnie zaangażować w dążeniu do uzyskania kultury równości płci w IBS PAN. Podejmowane w IBS PAN działania dotyczyć będą całej kadry Instytutu, zaś pieczę nad ich wdrożeniem sprawować będzie powołany w Instytucie Zespół do Spraw Równego Traktowania z wyznaczonym Pełnomocnikiem ds. równości płci jako osobą kierującą tym zespołem. Kadencja Zespołu to czas trwania obecnego Planu Równości Płci, czyli lata 2023-2026. Dyrektor IBS PAN zobowiązany jest do podejmowania wszystkich działań koniecznych do realizacji niniejszego Planu, w tym zapewnienia niezbędnych zasobów.

Stan wdrażania Planu oraz poziom uzyskanych wskaźników będzie corocznie monitorowany za pomocą narzędzi wypracowanych przez Zespół, a zebrane dane i ich analiza posłużą do korygowania obecnego Planu lub jako podstawa do wdrażania innych działań naprawczych, dopasowanych do potrzeb i zasobów Instytutu oraz społeczności pracowników i studentów.

Cel 1: Podniesienie poziomu wiedzy o zagadnieniach równościowych

Realizacja tego celu ma wzmacniać pozytywne postawy wobec różnorodności oraz uświadamiać i zwalczać stereotypy płciowe, kształtować równościowe relacje pomiędzy osobami pracującymi w IBS PAN i uwrażliwiać całą kadrę na potencjalne formy przemocy płciowej.

Działania

- 1.1. Przeprowadzenie szkoleń i warsztatów dla wszystkich osób pracujących w IBS PAN z zakresu wiedzy na temat zachowań dyskryminacyjnych, przemocy, mobbingu i molestowania oraz przeciwdziałania tym praktykom. Przeprowadzenie dla osób pracujących i studiujących w IBS PAN szkolenia dotyczącego równego traktowania – aspektów prawnych i psychologicznych tego zagadnienia, wraz z częścią praktyczną (warsztatami przeciwdziałania uprzedzeniom ze względu na płeć oraz dobrych praktyk komunikacji między pracownikami różnej płci).
- 1.2. Zapewnienie cykliczności szkoleń, w celu objęcia nimi osób nowozatrudnianych oraz aktualizacji wiedzy i umiejętności pozostałych zatrudnionych i studentów.
- 1.3. Przeprowadzenie szkoleń antydyskryminacyjnych dla kadry zarządzającej.
- 1.4. Szkolenie Zespołu ds. równego traktowania, w tym zwłaszcza pełnomocnika ds. równości płci.
- 1.5. Organizacja wydarzeń poświęconych tematyce równości płci i karier zawodowych kobiet – np. w postaci seminariów poświęconym zagadnieniom płci, wykładów naukowców odnoszących sukcesy, działań równościowych, itp.
- 1.6. Tworzenie atmosfery otwartej komunikacji i zaangażowania, w której pracownicy i studenci będą mieli możliwość wyrażania obaw, sugestii i doświadczeń związanych z równością płci oraz prowadzenia debat nad tymi zagadnieniami.
- 1.7. Dystrybuowanie Planu wśród pracowników i doktorantów; publikacja Planu w wersji polsko- i anglojęzycznej na stronie IBS PAN.

Wskaźniki

- Wzrost świadomości na temat złych praktyk i przeciwdziałania dyskryminacji mierzony ankietą;

- Odsetek osób pracujących w IBS PAN biorących udział w ankiecie;
- Liczba przeprowadzonych szkoleń;
- Szkolenia dla osób nowozatrudnianych w IBS PAN;
- Odsetek osób pracujących i studiujących w IBS PAN uczestniczących w szkoleniach.

Czas weryfikacji

Co rok.

Cel 2: Zwiększenie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym

Promocja równowagi między pracą a życiem prywatnym będzie realizowana poprzez:

Działania

- 2.1. Przeprowadzenie niezbędnych szkoleń z zakresu dobrostanu pracowników i równowagi między życiem zawodowym i prywatnym.
- 2.2. Informowanie pracowników o przysługujących im formach urlopów i elastycznego czasu pracy (m.in. poprzez umożliwienie indywidualnego rozkładu pracy, zadaniowego czasu pracy, pracy zdalnej, zgodnie z wewnętrznymi regulaminami).
- 2.3. Wdrażanie rozwiązań ułatwiających wykonywanie pracy zdalnej i opieki nad osobami zależnymi (np. spotkania online, narzędzia do pracy wspólnej).
- 2.4. Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy naukowej po urlopach rodzicielskich w zakresie wsparcia ze strony IBS PAN i w razie potrzeby wypracowanie odpowiednich działań wspierających.
- 2.5. Zapewnienie ułatwionego powrotu do pracy po długiej absencji poprzez działania mentorskie między współpracownikami lub przy pomocy zewnętrznych mentorów.
- 2.6. Przeanalizowanie potrzeby wprowadzenia urlopu menstruacyjnego oraz w razie jego wprowadzenia ustalenie schematu jego udzielania.

Wskaźniki

- Poczucie równowagi między pracą a życiem prywatnym mierzone w ankietach;
- Liczba przeprowadzonych szkoleń; liczba zgłoszeń naruszeń równowagi work life balance.

Czas weryfikacji

Co rok.

Cel 3: Zrównoważenie reprezentacji kobiet i mężczyzn w gremiach decyzyjnych

Priorytetem w tym wypadku jest włączenie do kadry kierowniczej wewnątrz Instytutu takiej liczby kobiet, która będzie odpowiadała faktycznym proporcjom płci wśród pracowników oraz uwzględnienie równowagi reprezentacji płci podczas wszystkich procesów decyzyjnych przebiegających w IBS PAN.

Działania

- 3.1. Dążenie do wprowadzenia parytetu, aby w każdej grupie decyzyjnej minimum 30% stanowiły kobiety.

- 3.2. Sformułowanie wewnętrznych wytycznych na temat zrównoważonej reprezentacji płci w zespołach, komisjach, radach i pośród kadry zarządczej, upowszechnienie ich wśród pracowników i doktorantów IBS PAN oraz promowanie zgłaszania się kobiet do tych gremiów oraz na kierownicze stanowiska. Zgodnie z wytycznymi wprowadzony zostanie wymóg dbania o minimalną równowagę płci przy powoływaniu zespołów, komisji i rad.
- 3.3. Wprowadzenie programu mentoringowego, w którym doświadczeni pracownicy naukowcy (także spoza jednostki macierzystej), zarówno kobiety, jak i mężczyźni, pełnią rolę mentorów dla młodych naukowców. Program ten może pomóc w rozwoju karier i wsparciu zawodowym w zdobywaniu wyższych stanowisk i awansie.

Wskaźniki

- Proporcja płci wśród osób członkowskich poszczególnych gremiów zarządczych;
- Stworzenie wytycznych reprezentacji płci.

Czas weryfikacji

Co rok.

Cel 4: Zapewnienie równego traktowania płci w całym przebiegu kariery naukowej

Realizacja tego celu jest spójna z obowiązującym w Polsce Kodeksem Pracy, w którym mieści się dyrektywa unijna 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn. Nadrzędnym priorytetem będzie stworzenie środowiska pracy przyjaznego dla każdej osoby oraz wolnego od uprzedzeń i dyskryminacji. W związku z tym priorytetem powinno być równe traktowanie płci w całym przebiegu kariery naukowej, od procesu rekrutacji (na stanowiska naukowe i nienaukowe), przez rozwój naukowy, po awanse naukowe i zajmowane stanowiska. Realizacja tego celu wiąże się też z równym traktowaniem w kwestii wysokości wynagrodzeń – w której to sferze IBS PAN obecnie nie wykazuje uchybień.

Działania

- 4.1. Utrzymanie równości płac pomiędzy pracownikami obu płci.
- 4.2. Podczas realizacji tego celu w IBS PAN procedury rekrutacji pracowników i doktorantów poddane zostaną przeglądowi przez Zespół do spraw Równego Traktowania w celu poszanowania zasad sprawiedliwości i równego traktowania w procesie rekrutacji nowych pracowników i pracownic.

Opracowany zostanie zestaw wytycznych i dobrych praktyk równego traktowania dotyczących procesu rekrutacji nowych osób do kadry pracowniczej i studenckiej. Takie narzędzie ułatwi osobom zaangażowanym w proces rekrutacji podejmowanie decyzji, które zapewni pełną transparentność w kwestii równego traktowania płci. Wszystkie ogłoszenia o pracę i oferty studiów doktorskich przygotowywane w IBS PAN będą formułowane w języku równościowym, bez określeń sugerujących preferencję którejkolwiek z płci. Dążenie do równego traktowania obejmować będzie również zapewnienie maksymalnie równego udziału płci w gronie oceniającym kandydatów i przeprowadzającym rekrutację.

Wskaźniki

- Proporcja płci wśród osób członkowskich komisji rekrutacyjnych

Czas weryfikacji

Co rok.

Cel 5. Włączenie perspektywy równego traktowania płci do procesu projektowania i realizowania badań naukowych

Programy Horyzont Europa kładą nacisk na promowanie równości płci w obszarze badań i innowacji i wskazują na konieczność zintegrowania wymiaru płci z badaniami naukowymi. Polem do poprawy jest natomiast dążenie do równowagi płci w procesie projektowania nowych badań naukowych oraz przygotowywania wniosków grantowych składanych przez osoby pracujące w Instytucie. By to osiągnąć, planowana jest diagnoza przyczyn tego zjawiska, a następnie szkolenia mające mu zapobiegać.

Działania

- 5.1. Zdiagnozowanie przyczyn dysproporcji w tempie rozwoju kariery naukowej u obu płci.
- 5.2. Przeprowadzenie szkoleń dotyczących:
 - dysproporcji w tempie rozwoju kariery naukowej obu płci;
 - promowania równego udziału obu płci w procesie planowania badań i kierowania ich realizacją;
 - funkcjonowania kobiet jako liderów w nauce;
 - zwiększenia udziału kobiet wśród naukowców aplikujących o fundusze.

Wskaźniki

- Odsetek wniosków grantowych składanych przez kobiety i mężczyzn, osiągnięcie proporcji odpowiadającej faktycznym proporcjom płci wśród pracowników na poszczególnych stanowiskach.

Czas weryfikacji

Co rok.

Cel 6. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć

Problem dyskryminacji ze względu na płeć i związanej z nią różnych form przemocy, włączając w to całe spektrum zachowań o różnej skali naganności (od werbalnego naruszenia godności przez naruszenia w sferze bezpieczeństwa osobistego i wolności seksualnej, po napaści seksualne), powinien zostać kompletnie wyeliminowany z życia społecznego. Podejmiemy działania, by tego typu incydenty nie wydarzały się w IBS PAN. Skuteczne przeciwdziałanie dyskryminacji opartej na płci wiąże się ze zwiększaniem świadomości praw osobistych jednostek niezależnie od ich płci, a także z ochroną tych praw. Wiąże się to również z potrzebą wprowadzenia transparentnych zasad udzielania wsparcia osobom doświadczającym naruszeń ze względu na płeć, uwzględniających z jednej strony dyskrecję i poufność, z drugiej zaś – pomoc psychologiczną i prawną.

Działania

- 6.1. Organizacja szkoleń antyprzemocowych dla osób pracujących i studiujących w IBS PAN, z warsztatami praktycznymi ukazującymi katalog zarówno dobrych jak i złych praktyk dotyczących

zachowań dyskryminacyjnych i przemocowych. Szkolenia będą obowiązkowe dla wszystkich pracowników i doktorantów IBS PAN.

- 6.2. Wdrożenie cykliczności szkoleń antyprzemocowych, by nowi pracownicy byli zapoznani z niezbędnymi treściami i umiejętnościami oraz w celu aktualizacji i zwiększania zaangażowania już przeszkolonych pracowników.
- 6.3. Opracowanie przez Zespół do spraw Równego Traktowania procedury zgłaszania wypadków przemocy ze względu na płeć oraz mechanizmów postępowania z tego typu zgłoszeniami.
- 6.4. Określenie i wdrożenie procedury zbierania zgłoszeń o zachowaniach seksistowskich, mobbingu lub molestowania seksualnego lub o innych zachowaniach będących przejawami nierównego traktowania – zachowań przemocowych; w tym możliwość zgłoszeń anonimowych.
- 6.5. Zapewnienie niezbędnego wsparcia ofiarom nieakceptowalnych zachowań.
- 6.6. Zapewnienie możliwości skorzystania z pomocy niezależnych mediatorów w sytuacjach, kiedy byłoby to potrzebne.
- 6.7. Zapewnienie doraźnego wsparcia psychologicznego oraz ewentualnie prawnego.

Wskaźniki

- Stworzenie procedury zgłaszania zachowań przemocowych;
- Wzrost świadomości na temat złych praktyk i przeciwdziałania dyskryminacji mierzony w ankietach i liczbą zgłoszeń o zachowaniach przemocowych (anonimowych i jawnych);
- Szkolenia dla osób nowozatrudnianych w IBS PAN;
- Liczba przeprowadzonych szkoleń i odsetek pracowników biorących udział w szkoleniach;
- Odsetek osób pracujących w IBS PAN biorących udział w ankiecie.

Czas weryfikacji

Co rok.

Planowane szkolenia będą mogły łączyć zagadnienia z różnych celów, bez konieczności przeprowadzania ich osobno. Natomiast ich powtarzalność będzie zależna od diagnoz wypracowanych na podstawie wyników ankiet i ewentualnych zgłoszeń o zachowaniach nieakceptowalnych.