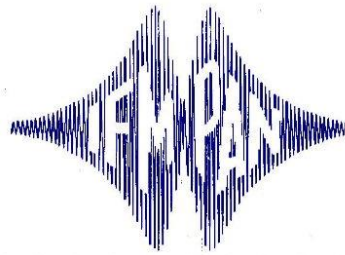


PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
w Instytucie Fizyki Molekularnej PAN
na lata 2024-2025



SPIS TREŚCI

| | |
|--|----|
| 1. Wprowadzenie | 2 |
| 2. Diagnoza | 3 |
| 3. Plan działania | 6 |
| 4. Implementacja Planu Równości Płci | 9 |
| 5. Podsumowanie | 10 |

1. Wprowadzenie

Równość płci jest jedną z fundamentalnych wartości Unii Europejskiej, co zostało podkreślone w dokumencie „Europejska Strategia Równouprawnienia Płci na lata 2020-2025”. Jednym z ważnych, poruszanych w „Strategii” problemów, jest promowanie równości płci w badaniach i innowacjach, w tym zapewnienie równych szans rozwoju w pracy naukowej. Działania na rzecz równości płci postrzegane są jako jeden z kluczowych czynników osiągnięcia zrównoważonego rozwoju i wzrostu gospodarczego. Wprowadzanie Planu Równości Płci w jednostkach naukowych stanowi obecnie kryterium kwalifikowalności dla uczestników programów finansowanych/współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej.

Jednym z zasadniczych celów „Planu Równości Płci” (dalej w skrócie również „Plan”) w Instytucie Fizyki Molekularnej PAN jest stworzenie bezpiecznego, wolnego od dyskryminacji i dającego możliwość indywidualnego rozwoju miejsca pracy dla pracowników na wszystkich stanowiskach bez względu na płeć.

Opracowany Plan zgodny jest z aktami prawnymi z zakresu prawa polskiego: Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej, ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Ustawą o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Ustawą o Polskiej Akademii Nauk oraz Kodeksem Pracy.

Dodatkowo w Instytucie Fizyki Molekularnej PAN obowiązuje szereg wewnętrznych regulacji i dokumentów opracowanych z intencją poszanowania zasad równości, do przestrzegania których zobowiązani są wszyscy pracownicy i doktoranci Instytutu. Należą do nich m.in.: Statut IFM PAN; Regulamin Pracy IFM PAN oraz dokumenty i regulacje dotyczące: wynagradzania i premiowania pracowników; wewnętrznej polityki antymobbingowej, trybu postępowania awansowego, pracy zdalnej oraz zamieszczona na stronie internetowej jednostki – „Informacja dla pracowników dotycząca równego traktowania”. Ponadto kwestie równości płci w IFM PAN regulowane są także przez zasady obowiązujące w projektach krajowych i międzynarodowych, w których uczestniczą pracownicy Instytutu.

W celu monitorowania realizacji Planu oraz dalszego kształtowania polityki równych szans, w Instytucie powołano stanowisko Pełnomocnika ds. Równości.

Biorąc pod uwagę szybko zmieniające się warunki w jakich funkcjonuje Instytut Fizyki Molekularnej PAN, aktualny Plan Równości Płci obejmuje lata 2024-2025.

2. Diagnoza

Przekrój zatrudnienia w IFM PAN ze względu na płeć

Ważnym elementem przy opracowaniu Planu Równości Płci jest zebranie danych dotyczących struktury zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach oraz przeanalizowanie danych liczbowych dotyczących udziału kobiet w gremiach zarządzających i doradczych.

| Struktura zatrudnienia w Instytucie Fizyki Molekularnej PAN | | | | | | | |
|--|--|--------------------|------------|-----------|-----------|----------------|------------------|
| <small>(stan na dzień 16.02.2024 r.)</small> | | | | | | | |
| | | | Ogółem | Kobiety | Mężczyźni | Odsetek kobiet | Odsetek mężczyzn |
| 1 | Profesorowie | Pracownicy naukowi | 9 | 1 | 8 | 11% | 89% |
| 2 | Profesorowie Instytutu | | 14 | 2 | 12 | 14% | 86% |
| 3 | Adiunkci | | 41 | 13 | 28 | 32% | 68% |
| 4 | Asystenci | | 3 | 0 | 3 | 0% | 100% |
| 5. | Pracownicy naukowi ogółem | | 67 | 16 | 51 | 24% | 76% |
| 6. | Doktoranci | | 7 | 2 | 5 | 29% | 71% |
| 5 | Pracownicy badawczo-techniczni | | 4 | 1 | 3 | 25% | 75% |
| 6 | Pracownicy inżynierscy i techniczni | | 12 | 0 | 12 | 0% | 100% |
| 8 | Pracownicy administracji | | 13 | 10 | 3 | 77% | 23% |
| 9 | Bibliotekarze oraz pracownicy dokumentacji i informacji naukowej | | 5 | 5 | 0 | 100% | 0% |
| 10 | Pracownicy obsługi | | 8 | 4 | 4 | 50% | 50% |
| | | RAZEM | 116 | 38 | 78 | 33% | 67% |

Rozkład płci w gremiach zarządzających i doradczych w IFM PAN

| Udział kobiet w gremiach zarządzających oraz doradczych | | Ogółem | Kobiety | Mężczyźni | Odsetek kobiet | Odsetek mężczyzn |
|---|--|--------|---------|-----------|----------------|------------------|
| 1. | Dyrekcja Instytutu | 4 | 1 | 3 | 25% | 75% |
| 2. | Kierownicy Zakładów Naukowych | 8 | 0 | 8 | 0% | 100% |
| 3. | Członkowie Rady Naukowej | 45 | 1 | 44 | 2% | 98% |
| 4. | Komisja Rady Naukowej IFM PAN ds. Kadry Profesorskiej w kadencji 2023-2026 | 5 | 0 | 5 | 0% | 100% |
| 5. | Komisja Rady Naukowej IFM PAN ds. Kształcenia Młodej Kadry Naukowej w kadencji 2023-2026 | 5 | 1 | 5 | 20% | 80% |
| 6. | Komisja Rady Naukowej IFM PAN do oceny działalności zawodowej pracowników naukowych w kadencji 2023-2026 | 9 | 0 | 9 | 0% | 100% |
| 7. | Komisja Socjalna | 3 | 1 | 3 | 33% | 67% |
| 8. | Przedstawiciele powołani w ramach Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej | 2 | 1 | 1 | 50% | 50% |

Aplikowanie i kierowanie projektami badawczymi w IFM PAN

| | Odsetek kobiet | Odsetek mężczyzn |
|--|----------------|------------------|
| Aplikowanie o projekty naukowe 2023 r. | | |
| Krajowe | 7% | 93% |
| Międzynarodowe | 0% | 100% |
| Aplikowanie o projekty popularyzujące naukę 2023 r. | | |
| Krajowe | 40% | 60% |
| Międzynarodowe | 100% | 0% |
| Kierowanie projektami naukowymi 2023 r. | | |
| Krajowe | 7% | 93% |
| Kierowanie projektami popularyzującym naukę 2023 r. | | |
| Krajowe | 50% | 50% |
| Międzynarodowe | 100% | 0% |

Rekrutacja

Procedury rekrutacyjne w Instytucie Fizyki Molekularnej PAN oparte zostały na zasadach OTM-R, czyli otwartego, przejrzystego i merytorycznego procesu rekrutacji, wykluczającego wszelkie przejawy

dyskryminacji. Zasady rekrutacji na stanowiska naukowe zawarte są w dostępnym na stronie jednostki „Regulaminie postępowania konkursowego na stanowiska naukowe w Instytucie Fizyki Molekularnej PAN”.

Reguły wynagradzania, premiowania oraz oceny pracowników

Wynagradzanie, premiowanie oraz ocena pracowników IFM PAN odbywa się zgodnie z regulaminami wynagradzania, premiowania i nagród oraz oceny pracowników naukowych, stojącymi w zgodzie z zasadami równości i zapobiegania dyskryminacji.

Łączenie życia rodzinnego z pracą zawodową

W IFM PAN wdrożone zostały regulacje dotyczące pracy zdalnej zawarte w dokumencie „Porozumienie dotyczące pracy zdalnej”. Na szczególną troskę i wsparcie w tej kwestii mogą liczyć rodzice małych dzieci, opiekunowie osób chorych i niesamodzielnych. Ponadto w ramach kultury organizacyjnej jednostki Pracodawca dąży do uwzględniania indywidualnych preferencji pracowników dotyczących terminów urlopów.

Wnioski z diagnozy

Kobiety stanowią 33% zatrudnionych w Instytucie, w tym 24% w grupie pracowników naukowych. Warto podkreślić, że przedstawiona sytuacja nie wynika z polityki zatrudnieniowej IFM PAN, lecz ze specyfiki dziedziny – odsetek kobiet decydujących się na karierę naukową w dyscyplinie fizyka jest znacząco mniejszy niż odsetek mężczyzn. Odzwierciedleniem tej sytuacji jest struktura płci widoczna już na etapie szkoły doktorskiej w dyscyplinie nauki fizyczne. Odnosząc się jednak do procentowej liczby obu płci reprezentowanych na niższych szczeblach kariery naukowej, do adiunkta włącznie (obecnie na stanowisku adiunkta zatrudnionych jest w instytucie 32% kobiet i 68% mężczyzn), widać dysproporcje pojawiające się na poziomie wyższych stanowisk oraz stopni i tytułów naukowych oraz w udziale w gremiach zarządczych i doradczych, co warto dalej diagnozować pod kątem intensyfikacji działań stymulujących awanse. Niedoreprezentowana liczba kobiet na pewnych szczeblach wymaga głębszej analizy i promocji strategii wyrównywania szans w drodze rozwoju kariery naukowej i awansu.

Analiza współczynnika sukcesu w ubieganiu się i kierowaniu projektami badawczymi i popularyzatorskimi w roku 2023 pokazuje, że w przypadku projektów badawczych większy procent grantów realizowany jest przez mężczyzn (93%), natomiast w przypadku projektów popularyzujących naukę kobiety mają udział większościowy (60% kobiet, 40% mężczyzn).

Analiza SWOT pod kątem równości płci

| | |
|---------------------|---------------------|
| Silne strony | Słabe strony |
|---------------------|---------------------|

| | |
|--|---|
| <p>Doświadczona kadra naukowa i duży dorobek naukowy jako atuty mogące przyciągnąć młodych naukowców (kobiety i mężczyźni).</p> <p>Przestrzeganie zasad otwartości, transparentności oraz równych szans na etapie rekrutacji pracowników.</p> <p>Istnienie w jednostce dobrych praktyk ułatwiających utrzymanie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym.</p> | <p>Mała liczba kobiet na wyższych stanowiskach, w gremiach zarządzających i doradczych.</p> <p>Niewystarczające nakłady finansowe na badania, co przekłada się również na mały współczynnik sukcesu w ubieganiu się o projekty naukowe, których pozyskanie stanowiłoby szansę naboru młodych pracowników.</p> |
| Szanse | Zagrożenia |
| <p>Wzrost aktywności kobiet w związku z udziałem w programach związanych z tematyką równości płci itp. Zwiększenie reprezentacji kobiet w gremiach decyzyjnych oraz doradczych. Perspektywa poprawy sytuacji finansowej - napływ młodej kadry, rosnące umiędzynarodowienie Instytutu. Udział w międzynarodowych programach badawczych.</p> | <p>Brak poprawy finansowej i związany z tym problem z rozwojem jednostki, zatrudnieniem i awansami. Mała liczba absolwentów fizyki obojga płci i wynikające z tego trudności w zachowaniu równowagi płci wśród naukowców. Brak poprawy wskaźników zatrudnienia kobiet na wyższych stanowiskach i gremiach zarządzających jednostką.</p> |

3. Plan działania

Zgodnie z zaleceniami Komisji Europejskiej ujętymi w dokumencie „Horizon Europe guidance on gender equality plans”, podejmowane w Planie Równości Płci działania powinny koncentrować się wokół następujących zagadnień:

1. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym.
2. Równowaga płci w kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych.
3. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery.
4. Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych.
5. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

| Działania | Osoby odpowiedzialne | Horyzont czasowy | Oczekiwane efekty |
|--|----------------------|------------------|-------------------|
| Promowanie równości płci i podnoszenie świadomości i wiedzy dotyczącej tej tematyki | | | |

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>Utworzenie Zespołu ds. Równości, w którym powinny znaleźć się osoby reprezentujące różne grupy pracownicze. Zespół (w szczególności jego Koordynator) oraz Pełnomocnik ds. Równości odpowiadać będą za monitorowanie realizacji Planu, prace nad przygotowaniem przyszłych Planów Równości Płci oraz proponowanie działań na rzecz aktywnego wspomagania kobiet w Instytucie Fizyki Molekularnej PAN.</p> | <p>Dyrekcja IFM PAN, Pełnomocnik ds. Równości</p> | <p>II kwartał 2024</p> | <p>Powołanie Zespołu ds. Równości</p> |
| <p>Aktualizacja strony WWW poświęconej tematyce równości płci. Oprócz treści Planu Równości Płci na stronie internetowej dostępne będą także aktualizowane dane statystyczne, a także – w miarę potrzeb – informacje zwiększające świadomość kwestii związanych z równością płci i informacje o szkoleniach oraz materiały szkoleniowe.</p> | <p>Pełnomocnik ds. Równości, Koordynator Zespołu ds. Równości, Pracownia Informatyki</p> | <p>2024-2025</p> | <p>Aktualizacja strony WWW</p> |
| <p>Szkolenia z zakresu równości płci.</p> | <p>Dyrekcja IFM PAN, Pełnomocnik ds. Równości, Koordynator Zespołu ds. Równości</p> | <p>Do końca 2024, następnie zależnie od potrzeb</p> | <p>Przeprowadzone szkolenie + materiały na stronie WWW</p> |
| <p>Doskonalenie kultury organizacyjnej instytucji w zachowaniu równowagi między życiem prywatnym a zawodowym</p> | | | |
| <p>Doskonalenie kultury organizacyjnej instytucji poprzez włączenie tematyki równowagi między życiem prywatnym a zawodowym do zakresu szkoleń.</p> | <p>Dyrekcja IFM PAN, Pełnomocnik ds. Równości, Zespół ds. Równości</p> | <p>Zależnie od potrzeb</p> | <p>Przeprowadzone szkolenie + materiały na stronie WWW</p> |
| <p>Równowaga płci w kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych</p> | | | |

| | | | |
|---|---|---------------------|---|
| Analiza wewnętrznych regulaminów pod kątem zachowywania równowagi płci. | Zespół ds. Równości | 2024-2025 | Wnioski z analizy |
| Komunikowanie o potrzebie uwzględniania reprezentacji obu płci w wyborach do organów kolegialnych. | Dyrekcja IFM PAN, Pełnomocnik ds. Równości | Zależnie od potrzeb | Zwiększenie świadomości |
| Konsultacje zewnętrzne dotyczące kwestii parytetów płci. | Dyrekcja IFM PAN | 2024-2025 | Poszerzenie wiedzy |
| Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery | | | |
| Aktualizacja dokumentu „Informacja dla pracowników dotycząca równego traktowania w zatrudnieniu”. | Zespół ds. Równości, Kadry IFM PAN | 2024-2025 | Zaktualizowany dokument |
| Analiza wewnętrznych regulaminów pod kątem zachowywania równowagi płci. | Zespół ds. Równości | 2024-2025 | Przedstawienie wniosków z analizy |
| Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych | | | |
| Utworzenie grupy zainteresowanych udziałem w programach oświeconych rozwojowi kariery kobiet w nauce (np. udział w sieciach <i>Women in STEM</i> , <i>Women in Science</i> itp.). | Pełnomocnik ds. Równości, Koordynator Zespołu ds. Równości | II kwartał 2024 | Utworzenie grupy |
| Bieżące monitorowanie nowych programów dedykowanych kobietom lub poświęconych wymienionej tematyce, organizacja spotkań i wymiana informacji. | Pełnomocnik ds. Równości, Koordynator Zespołu ds. Równości | 2024-2025 | Pozyskiwanie i propagowanie nowych informacji |
| Promowanie sylwetek znanych fizyków (zarówno kobiet jak i mężczyzn) w obszarze działań edukacyjnych i popularyzujących naukę. | Pracownicy i doktoranci IFM PAN | 2024-2025 | Zwiększona świadomość naukowego dziedzictwa |

| | | | |
|--|---|--|---|
| Przeprowadzenie ankiety pozwalającej na zebranie opinii i ewentualnych propozycji pracowników dotyczących dalszych działań w zakresie wyrównywania szans płci niedoreprezentowanych w Instytucie. | Pełnomocnik ds. Równości, Zespół ds. Równości | 2024-2025 | Zebranie i opracowanie informacji z ankiety |
| Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu | | | |
| Opracowanie systemu zgłaszania informacji i skarg dotyczących dyskryminacji, przemocy ze względu na płeć (w tym molestowania seksualnego) oraz innych nieprawidłowości z zapewnieniem jednoczesnej ochrony osoby zgłaszającej. | Dyrekcja IFM PAN, Pełnomocnik ds. Równości, Zespół ds. Równości | I-II kwartał 2024 | Utworzenie czytelnej ścieżki zgłaszania nadużyć |
| Szkolenia z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, przemocy ze względu na płeć, w tym molestowania seksualnego. | Dyrekcja IFM PAN, Pełnomocnik ds. Równości, Koordynator Zespołu ds. Równości | Do końca 2024 r., następnie zależnie od potrzeb | Przeprowadzone szkolenie + materiały na stronie WWW |

4. Implementacja Planu Równości Płci

Zgodnie ze wskazaniem Komisji Europejskiej Plan Równości Płci zostaje zaimplementowany w następujący sposób:

1. Publikacja i formalne wprowadzenie Planu:

- Plan zostaje wprowadzony zarządzeniem Dyrektora Instytutu i staje się obowiązującym w Instytucie dokumentem. Dokument będzie opublikowany na stronie internetowej jednostki;
- pracownicy IFM PAN zostaną powiadomieni o powstaniu i wdrożeniu Planu drogą mailową.

2. Realizacja Planu będzie monitorowana przez Pełnomocnika ds. Równości, Zespół ds. Równości oraz Dyrekcję Instytutu. Przebieg realizacji Planu zostanie przedstawiony na dedykowanej stronie internetowej jednostki nie rzadziej niż raz w danym roku kalendarzowym.

3. W celu realizacji Planu zostanie powołany Pełnomocnik ds. Równości, którego celem będzie koordynacja prac związanych z realizacją Planu, a także badanie potrzeb pracowników i doktorantów oraz prowadzenie

komunikacji dotyczącej podejmowanych działań. Działania Pełnomocnika ds. Równości wspierane będą przez Zespół ds. Równości, a w szczególności przez Koordynatora Zespołu ds. Równości.

4. Dane dotyczące statystyk związanych z problematyką równości będą aktualizowane co najmniej raz w roku kalendarzowym.

5. Informacja o planowanych szkoleniach związanych z tematyką równości płci rozpowszechniana będzie drogą mailową, a materiały ze szkoleń w miarę możliwości udostępnione będą na stronie internetowej jednostki.

5. Podsumowanie

Nadrzędną rolą opracowanego Planu Równości Płci na lata 2024-2025 jest dążenie w Instytucie Fizyki Molekularnej PAN do wyrównywania szans rozwoju niedoreprezentowanych grup pracowników. W realizację Planu zaangażowani powinni być wszyscy pracownicy. Nad wdrożeniem Planu czuwać będzie Pełnomocnik ds. Równości wraz z Zespołem ds. Równości, którzy monitorować będą aktualną sytuację w Instytucie, poszukiwać optymalnych rozwiązań i proponować adekwatne działania. Na podstawie pozyskanej wiedzy, doświadczeń i możliwości opracowany zostanie Plan Równości Płci na kolejne lata. Uświadamianie konieczności działań na rzecz równouprawnienia płci w IFM PAN powinno być promowane i sukcesywnie zwiększane.