



## **Raport**

**z analizy wyników efektów wdrożenia**

**Planu Równości Płci**

Jako planu wspomagania pracowników w harmonijnym rozwoju  
kariery zawodowej

Instytut Niskich Temperatur i Badań Strukturalnych  
im. Włodzimierza Trzebiatowskiego  
Polskiej Akademii Nauk we Wrocławiu

31.03.2023 r.

## 1. Streszczenie

Plan Równości Płci (Plan wspomagania pracowników w harmonijnym rozwoju kariery zawodowej) na lata 2022-2026 Instytutu Niskich Temperatur i Badaw Strukturalnych im. W. Trzebiatowskiego Polskiej Akademii Nauk we Wrocławiu (INTiBS) został przyjęty i opublikowany w dniu 27 maja 2022 roku i rozpoczęto stopniowe wdrażanie jego założeń. Celem Planu jest stworzenie komfortowego miejsca pracy i rozwoju dla pracowników i doktorantów opartego o zasady równego i godnego traktowania, a także wspierającego osoby w trudnych momentach ich karier i życia rodzinnego. Równość płci jest jedną z fundamentalnych wartości Unii Europejskiej. Bez wątpienia wprowadzenie zasad równości płci przynosi korzyści w dziedzinie badań naukowych i innowacji, przyczyniając się do poprawy jakości i użyteczności prac badawczych.

Niniejszy raport przedstawia wyniki wdrażania zaplanowanych działań w okresie od 27 maja 2022 do 31 grudnia 2022. Główne założenia Planu opracowane zostały w oparciu o przygotowaną diagnozę dotyczącą wpływu płci pracowników i doktorantów na realizację rozwoju zawodowego i wykonywania zadań w INTiBS poprzez określenie elementów stanowiących najistotniejsze bariery w zależności od charakteru pracy, czy sytuacji życiowej.

Działania związane z realizacją Planu mają na celu stworzenie komfortowego miejsca pracy dla wszystkich pracowników i doktorantów, w którym będą mieli równe szanse na rozwój kariery i realizację swoich zadań bez względu na płeć. Plan ten jest ważnym krokiem w kierunku równości płci w miejscu pracy oraz pokazuje, że INTiBS jest otwarty na zmiany i innowacje, które pozytywnie wpłyną na życie i karierę pracowników i doktorantów.

## 2. Wprowadzenie

### 1.1. Główne założenia Planu równości płci

Plan Równości Płci (*Plan wspomagania pracowników w harmonijnym rozwoju kariery zawodowej*) na lata 2022-2026 Instytutu Niskich Temperatur i Badaw Strukturalnych im. W. Trzebiatowskiego Polskiej Akademii Nauk we Wrocławiu (INTiBS) został przyjęty i opublikowany w dniu 27 maja 2022 roku. Równość płci jest jedną z fundamentalnych wartości Unii Europejskiej. Bez wątpienia wprowadzenie zasad równości płci przynosi korzyści w dziedzinie badań naukowych i innowacji (B+R), przyczyniając się do poprawy jakości i użyteczności badań naukowych i innowacji. Tworzenie dobrych warunków rozwoju dla wszystkich, niezależnie od płci, przyczynia się również do przyciągania i zatrzymywania kompetentnych pracowników, ponieważ zapewnia im maksymalne wykorzystanie ich potencjału.

Nadrzędnym celem Planu jest stworzenie komfortowego miejsca pracy i rozwoju dla pracowników i doktorantów opartego o zasady równego i godnego traktowania, wspierający harmonijny rozwój i współdziałanie pracowników, a także wspierającego osoby w trudnych momentach ich karier i życia rodzinnego.

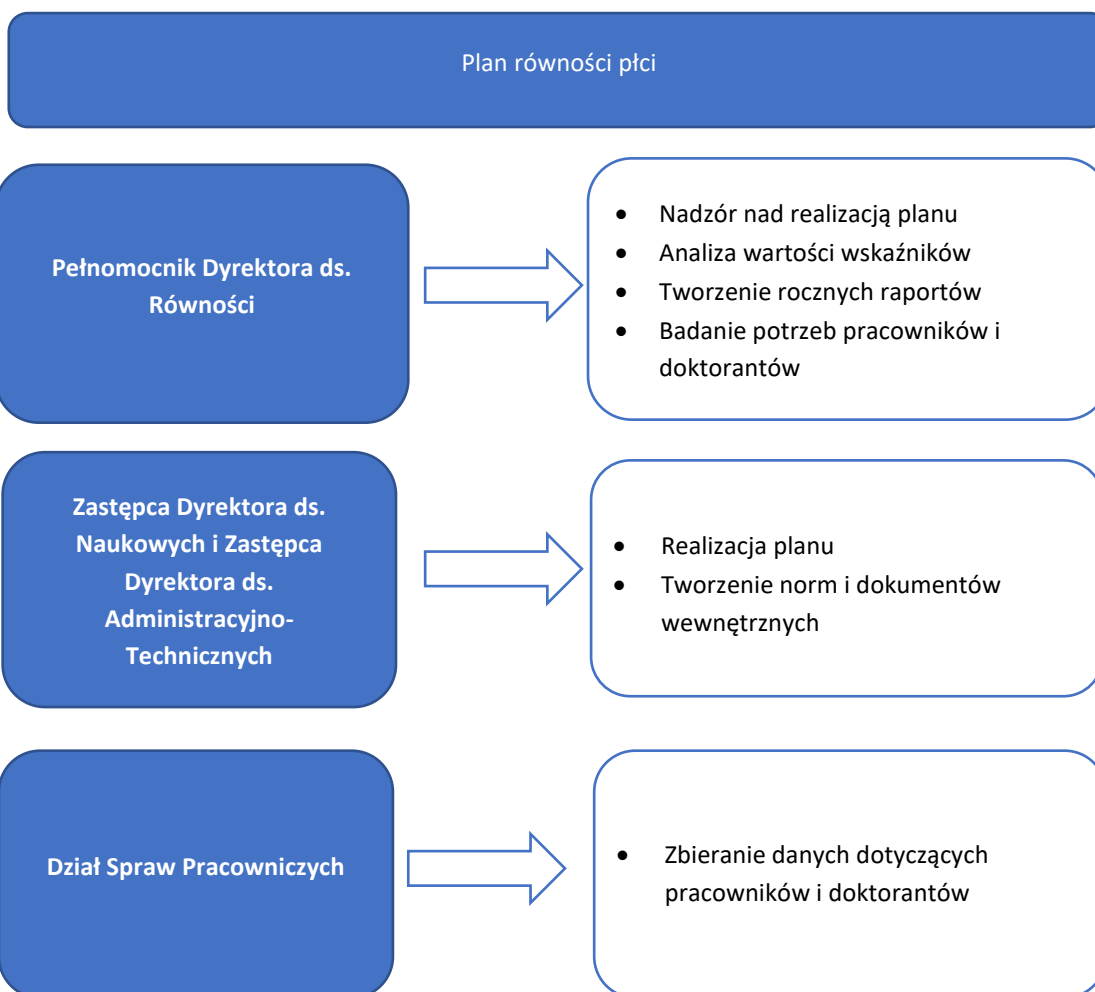
Zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej określono działania w ramach Planu równości płci dla pięciu obszarów:

1. Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji;
2. Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych;
3. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery;
4. Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych;
5. Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.

### 1.2. Implementacja Planu.

Plan Równości Płci został oficjalnie wprowadzony w Instytucie Niskich Temperatur i Badaw Strukturalnych im. W. Trzebiatowskiego Polskiej Akademii Nauk we Wrocławiu poprzez zarządzenie Dyrektora nr 1/05/2022 z 27 maja 2022 roku i opublikowanie na stronie internetowej Instytutu. Pracownicy zostali poinformowani o Planie za pomocą różnych środków komunikacji (komunikacja elektroniczna oraz ogłoszenie informacyjne dla pracowników nie korzystających ze służbowej poczty elektronicznej), a w przyszłości informacje dotyczące jego realizacji będą regularnie publikowane na stronie internetowej.

W ramach prowadzonych działań powołano Pełnomocnika Dyrektora ds. Równości, którego zadaniem jest nadzorowanie realizacji Planu, coroczna analiza wartości wskaźników i tworzenie rocznego raportu, a także ciągłe badanie potrzeb pracowników i doktorantów oraz prowadzenie komunikacji dotyczącej podejmowanych działań. Zastępcy Dyrektora ds. Naukowych oraz ds. Administracyjno-Technicznych odpowiedzialni są za realizację planu i spoczywa na nich odpowiedzialność za tworzenie norm i dokumentów wewnętrznych (regulaminów, procedur). Dział Spraw Pracowniczych zajmuje się zbieraniem danych dotyczących płci pracowników i doktorantów. Planowane są także działania naprawcze. W ramach Planu prowadzone będą działania twarde polegające na wprowadzeniu norm i zasad funkcjonowania instytucji (np. w postaci regulaminów wewnętrznych) wpływających na zwiększenie równości i szans, b. oraz działania miękkie w postaci szkoleń, komunikacji wewnętrznych uświadamiających zagadnienia związane równością płci i nieświadomymi uprzedzeniami związanymi z płcią.



### 3. Wdrożenie Planu równości płci

#### Podjęte działania wprowadzające.

Zgodnie z wprowadzonym Planem równości płci na lata 2022-2026 nastąpiło powołanie Pełnomocnika Dyrektora ds. Równości w INTiBS PAN. (zarządzenie nr 1/5/2022 z dnia 27 maja 2022). Działania związane z realizacją Planu przekazane zostały pracownikom i doktorantom poprzez publikację informacji na stronie internetowej Instytutu, poprzez komunikaty wysłane drogą elektroniczną oraz poprzez ogłoszenia informacyjne na tablicy ogłoszeń.

#### Obszar 1. Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji.

Przeprowadzona analiza charakteru pracy na różnych stanowiskach oraz wprowadzone zmiany w Regulaminie pracy umożliwiają osobom w szczególnej sytuacji życiowej, takim jak np. osoby wykonujące obowiązki opiekuńcze (wychowującym dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku życia lub zajmującym się członkiem rodziny wymagającym znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych), wnioskowanie o wprowadzenie elastycznej organizacji pracy. Zmiany w regulaminie wprowadzone zostały Zarządzeniem nr 1/12/2022 z dnia 29 grudnia 2022. Pracownik może wnioskować o dłuższy okres korzystania z elastycznej organizacji pracy (np. rok), w czasie którego będzie wykonywać pracę częściowo wg zwyczajnej dla jego stanowiska organizacji pracy, a częściowo – w ramach elastycznej, w zakresie uzgodnionym z kierownikiem jednostki organizacyjnej lub oddziału naukowego. Dzięki takim zapisom usystematyzowana została możliwość pracy zdalnej i zadaniowej w przypadku sytuacji tego wymagających. Dzięki wprowadzonym zmianom pracownicy sprawujący opiekę nad małymi dziećmi mogą, zgodnie z obowiązującym regulaminem, świadczyć pracę i wdrożona zostaje polityka wyrównywania szans ze względu na płeć. W związku z tym, że zmianom ulega Kodeks Pracy, konieczna będzie aktualizacja Regulaminu pracy. Działania takie zostaną przeprowadzone w kolejnym okresie sprawozdawczym.

#### Obszar 2. Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych.

Przeprowadzona została analiza rozkładu płci w kadrze zarządczej oraz gronach decyzyjnych. Wśród kierowników wszystkich 7 oddziałów naukowych nie ma ani jednej kobiety, a w składzie Dyrekcji Instytutu także nie ma żadnej kobiety. Nieco inaczej prezentuje się sytuacja w pionie administracyjnym – stanowiska kierownicze objęte są w 80% przez kobiety w stosunku do 20% reprezentowanych przez mężczyzn. Co istotne, od lutego 2023 roku zmianie uległa sytuacja w

oddziałach naukowych – jedno z siedmiu stanowisk objęte zostało przez kobietę, ale dane te nie zostały ujęte w sprawozdaniu, ponieważ dotyczą kolejnego okresu sprawozdawczego.

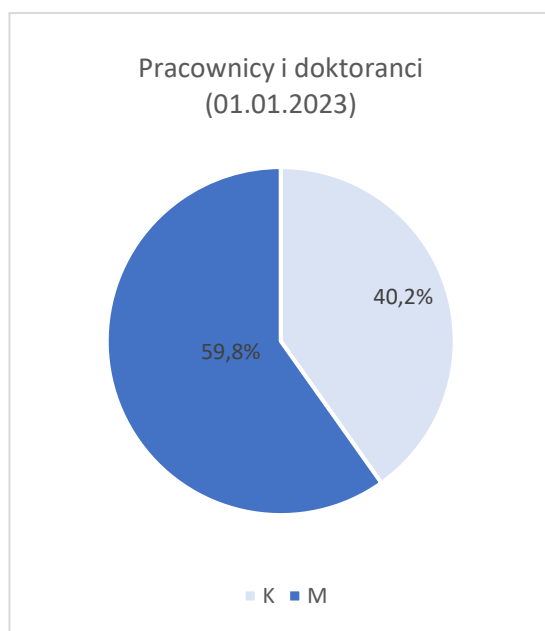
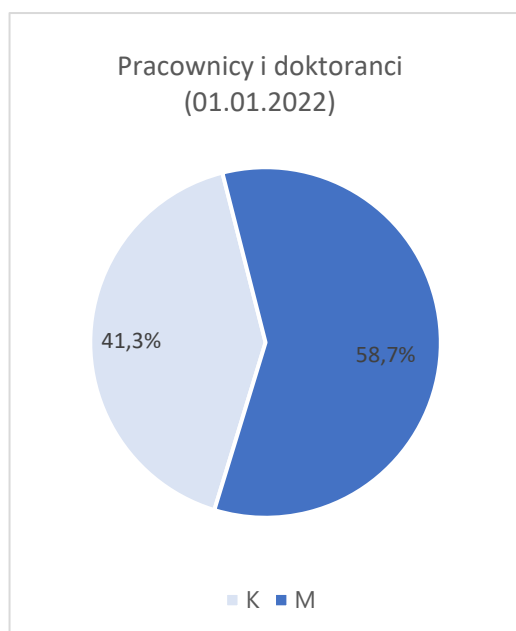
Z punktu widzenia działalności naukowej Instytutu niezwykle ważnym organem jest Rada Naukowa. W skład Rady, w dniu 01.01.2023 roku, wchodziło 25 mężczyzn oraz 5 kobiet będących pracownikami Instytutu bądź doktorantami. W Radzie Naukowej największy odsetek członków stanowią Profesorowie (70%), a w tym gronie jest tylko 1 kobieta.

Pod koniec roku 2022 wybrany został nowy skład Rady Naukowej na kadencję 2023-2026, w której rozkład płci jest identyczny – sumarycznie wśród 46 członków tylko 13% stanowią kobiety, a 87% mężczyźni.

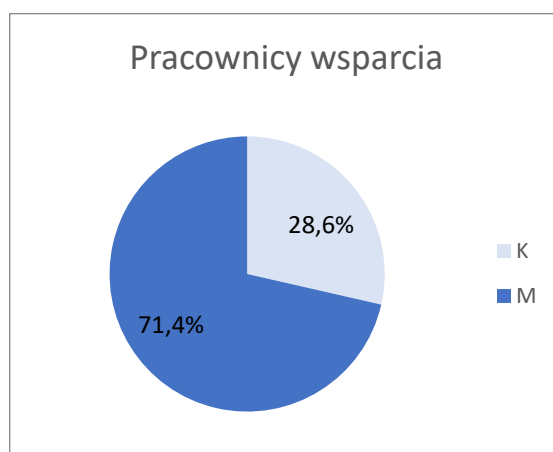
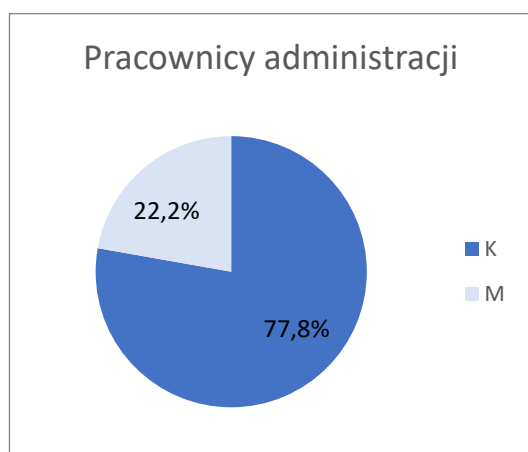
W związku z powyższym należy rozważyć sformułowanie zaleceń dotyczących powierzania zarówno kobietom jak i mężczyznom funkcji w kadrze zarządczej. Istotne jest także komunikowanie potrzeby uwzględniania płci przy zgłaszaniu kandydatów na recenzentów czy członków komisji w postępowaniach o nadanie stopnia doktora i doktora habilitowanego.

### Obszar 3. Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery.

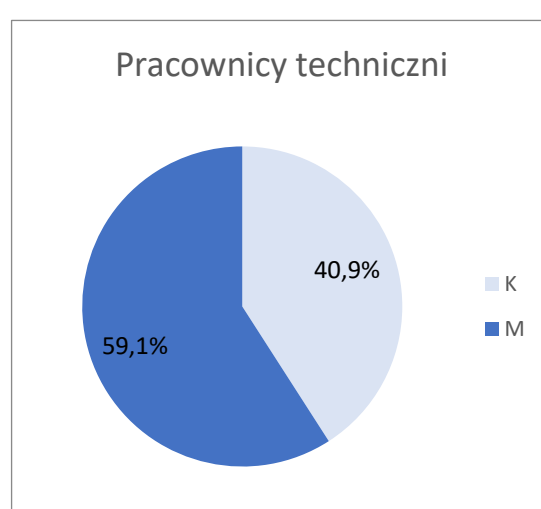
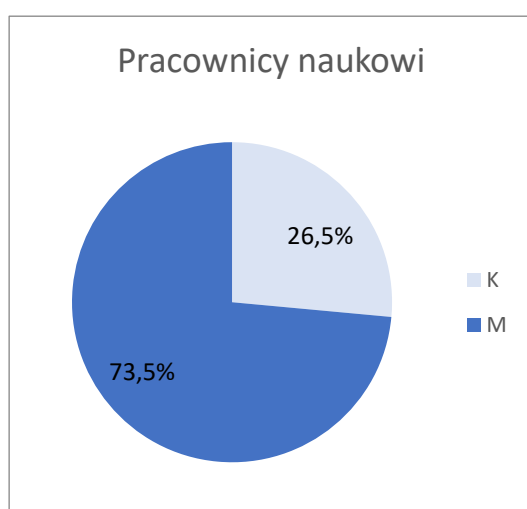
Aby przeprowadzić analizę równości płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery w pierwszej kolejności należy sięgnąć po dane ogólne dotyczące zatrudnienia w Instytucie. Analizie poddano dane dotyczące zatrudnienia w dniu 01.01.2023 r. W Instytucie zatrudnione były 194 osoby, a w ramach Studium Doktoranckiego i Szkoły Doktorskiej uczyło się 30 doktorantów. Rozkład płci przedstawia się następująco: 40,2% stanowią kobiety, a 59,8% stanowią mężczyźni. Względem danych przed rokiem stosunek ten nieznacznie się zmienił, ale pozostaje na podobnym poziomie.



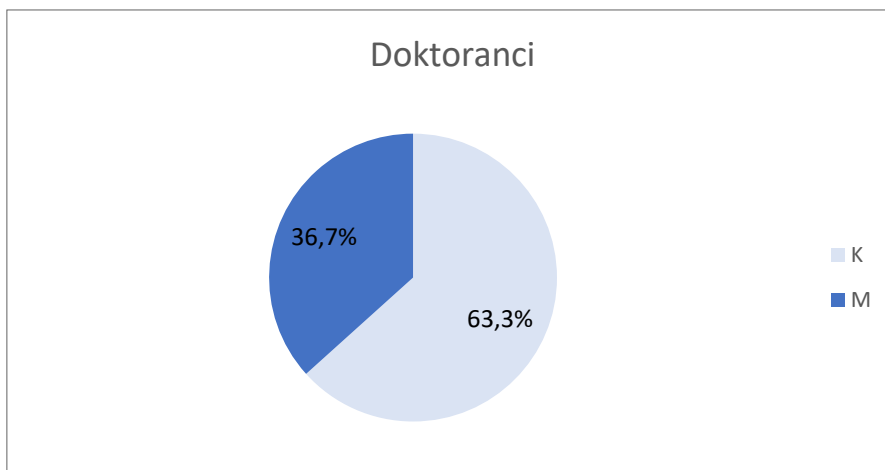
Poddano szczegółowej analizie dane kadrowe w zależności od sprawowanego stanowiska. W takim przypadku, podobnie jak w roku ubiegłym na stanowiskach administracyjnych dominują kobiety (77,8%). W skład tego pionu wchodzi Dział Finansowo-Księgowy, Dział Zakupów oraz pracownicy administracyjni w Dziale Utrzymania Infrastruktury. Wśród pracowników wsparcia sytuacja jest odmienna – kobiety stanowią 28,6%, podczas gdy mężczyźni stanowią 71,4%. Sytuacja ta zapewne wynika z charakteru konkretnych stanowisk pracy.



W skład oddziałów naukowych wchodzi pracownicy naukowcy, doktoranci oraz pracownicy inżynierjno-techniczni stanowiący wsparcie dla pozostałych. Wśród pracowników zatrudnionych na stanowiskach naukowych 73,5 % stanowią mężczyźni, a 26,5 % kobiety. Wśród pracowników technicznych rozkład płci zbliżony jest do rozkładu dla całego Instytutu (59,1% mężczyźni, 40,9% kobiety).

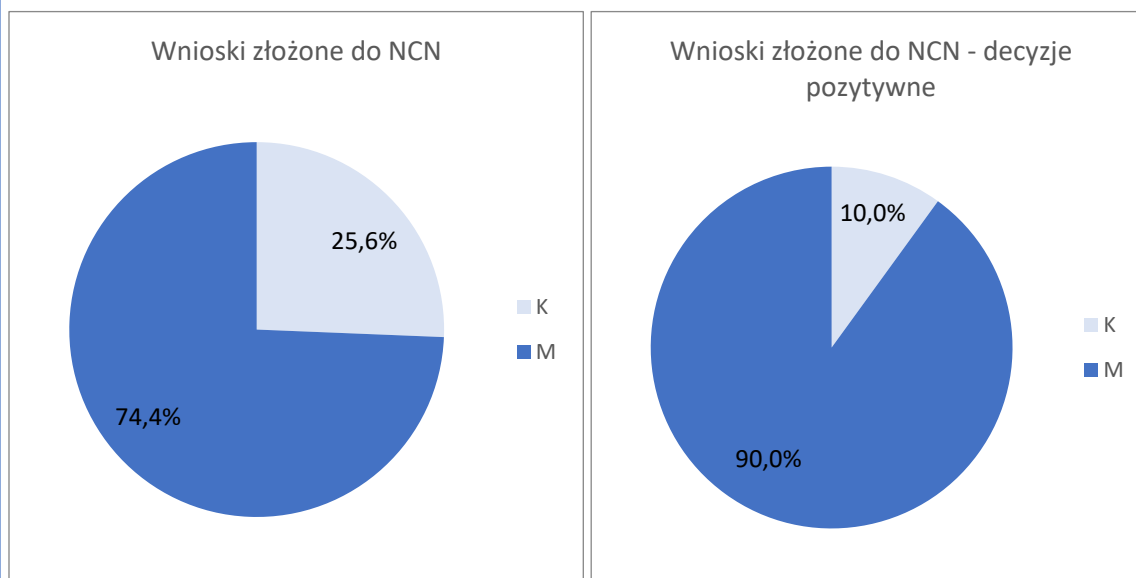


Jeśli chodzi o awanse naukowe, to w roku 2022 wypromowanych zostało 12 doktorantów, a wśród tego grona aż 58,3% (7 osób) stanowiły kobiety, a 41,7% (5 osób) mężczyźni. Fakt ten nie dziwi, ponieważ rozkład płci wśród doktorantów jest na takim samym poziomie – ponad 63 % stanowią kobiety, a mężczyźni to niespełna 37 %.



W roku 2022 nie została przyznany ani jeden stopień doktora habilitowanego, ale przyznano 3 stopnie naukowe profesora (wszyscy profesorowie są płci męskiej). Awansami zawodowymi zakończyły się 2 postępowania pracowników z pionu naukowego – tytuł Profesora Instytut uzyskały 2 kobiety.

Pracownicy Instytutu aplikowali w roku 2022 (01.01.2022-01.01.2023) o środki finansowe na badania. Spośród 39 złożonych do Narodowego Centrum Nauki wniosków, Instytut otrzymał 10 pozytywnych decyzji. Rozkład płci dla pozytywnych rozstrzygnięć przedstawia wykres poniżej – 10% stanowiły kobiety, 90% mężczyźni. Przyznano także dofinansowanie dla osób uciekających przed wojną w Ukrainie – w pierwszym naborze na 3 złożone wnioski 100% uzyskało pozytywną decyzję (1 kobieta, 2 mężczyzn).





Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery to kluczowy element tworzenia bardziej równościowego i sprawiedliwego środowiska pracy. Aby osiągnąć równowagę płci, należy podjąć szereg działań, które pomogą w eliminacji bariery i nierówności, z którymi kobiety często się spotykają w procesie rekrutacji i rozwoju kariery. Sytuacja w Instytucie związana z dysproporcją na stanowiskach kierowniczych i naukowych wynika z faktu, że Instytut dysponuje określonymi zasobami ludzkimi – awansom podlegają już pracujące osoby, a rozkład płci w poszczególnych grupach jest znany. W procesie oceny pracowników i rozwoju kariery, należy uwzględnić różne style pracy i podejście do zadania, które mogą wynikać z różnych doświadczeń życiowych i płci. To oznacza, że nie powinno się opierać decyzji o awansie czy podwyżce wyłącznie na kryteriach tradycyjnie związanych z męskimi stereotypami. Zamiast tego, należy uwzględniać różnorodność i różne umiejętności, którymi dysponują pracownicy, niezależnie od ich płci.

Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery wymaga regularnego monitorowania i weryfikacji, aby upewnić się, że podejmowane działania są skuteczne. Oznacza to, że należy prowadzić systematyczne badania i analizy, aby zidentyfikować obszary, w których nadal istnieją nierówności płci i wdrażać odpowiednie korekty.

Wnioski są jasne - osiągnięcie równowagi płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery wymaga długofalowego planowania i działań. Wymaga ona również zaangażowania zarządu, kadry zarządzającej i pracowników, którzy powinni działać razem.

#### **Obszar 4. Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych**

Systematyczne monitorowanie możliwości włączenia kwestii płci do badań i treści dydaktycznych to ważna inicjatywa, która pozwala na uwzględnienie płci jako ważnego czynnika w procesie badawczym i dydaktycznym. Charakter badań naukowych prowadzonych w Instytucie, tj. nauki ścisłe, w szczególności nauki fizyczne i chemiczne sprawia, że nie jest celowe włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznej. Należy przede wszystkim skupić się na umiejętnościach wymaganych do realizacji postawionych zadań i nie ma na to wpływu płeć osoby realizującej.

Prowadzony jest monitoring możliwości włączenia kwestii płci do badań i treści dydaktycznych, ze szczególnym uwzględnieniem dopasowania zakresu obowiązków na poszczególnych stanowiskach badawczych. Na przykład, jeśli w danym obszarze dominują mężczyźni, można rozważyć zmiany w rekrutacji lub w zakresie obowiązków, aby przyciągnąć i zatrzymać więcej kobiet na tych stanowiskach.

W sumie, systematyczne monitorowanie możliwości włączenia kwestii płci do badań i treści dydaktycznych oraz dopasowanie zakresu obowiązków na poszczególnych stanowiskach badawczych do płci, wraz z coroczną weryfikacją opinii pracowników i doktorantów, może przyczynić się do stworzenia bardziej równościowego i sprawiedliwego środowiska pracy i nauki.

#### **Obszar 5. Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.**

Stworzenie wewnętrznych zasad regulujących formalnie kwestie równości, dyskryminacji i niewłaściwych zachowań na tle seksualnym w organizacji jest kluczowe dla zapewnienia bezpiecznej, sprawiedliwej i zrównoważonej pracy. Takie zasady powinny obejmować różne aspekty, takie jak równość szans w zatrudnieniu, równość płci, orientacji seksualnej i tożsamości płciowej, zapobieganie molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji oraz promowanie kultury szacunku i włączenia. Wewnętrzne zasady równości i zapobiegania dyskryminacji powinny być jasno określone i łatwe do zrozumienia dla pracowników. Powinny one zawierać polityki dotyczące rekrutacji, zatrudnienia, szkolenia, wynagradzania i awansów, aby zapewnić, że wszyscy pracownicy są traktowani w sposób uczciwy i zgodny z zasadami równości. Zasady te powinny również obejmować odpowiednie procedury postępowania w przypadku naruszenia tych polityk, takie jak procedury dochodzenia czy kar, aby zapobiec i zwalczać niewłaściwe zachowania.

W związku z powyższym trwają prace koncepcyjne nad przygotowaniem wewnętrznych zasad regulujących formalnie kwestie równości, dyskryminacji, niewłaściwych zachowań na tle seksualnym. Istotne jest opracowanie ścieżek i zasad zgłaszania informacji i skarg dotyczących dyskryminacji, przemocy, molestowania oraz innych nieprawidłowości. Co więcej, planowana jest organizacja szkoleń dla pracowników, rozpowszechnianie materiałów zwiększających wiedzę na temat równości oraz zjawisk dyskryminacji, przemocy i molestowania jest niezwykle ważna, aby poprawić świadomość pracowników i społeczności związanej z organizacją na te kwestie. Stworzenie i przestrzeganie wewnętrznych zasad równości i zapobiegania dyskryminacji jest nie tylko moralnie słuszne, ale również ma pozytywny wpływ na wyniki organizacji. Działania te zwiększają zaangażowanie pracowników, poprawiają ich wydajność, zmniejszają rotację pracowników i korzystnie wpływają na wizerunek firmy.

Organizacja szkoleń lub rozpowszechnianie materiałów zwiększających wiedzę na temat równości oraz zjawisk dyskryminacji, przemocy i molestowania jest niezwykle ważna, aby poprawić świadomość pracowników i społeczności związanej z organizacją na te kwestie. Dodatkowo, organizacja szkoleń lub rozpowszechnianie materiałów zwiększających wiedzę na temat równości i zapobiegania dyskryminacji może wpłynąć na zmianę kultury organizacyjnej i postaw pracowników.

#### 4. Wnioski i rekomendacje

Instytut Niskich Temperatur i Badaw Strukturalnych im. W. Trzebiatowskiego Polskiej Akademii Nauk we Wrocławiu (INTiBS) opracował Plan Równości Płci na lata 2022-2026, którego celem jest stworzenie komfortowego miejsca pracy i rozwoju dla pracowników i doktorantów opartego o zasady równego i godnego traktowania. Plan ten został opublikowany w maju 2022 roku, a jego wdrażanie rozpoczęło się stopniowo. W raporcie z okresu od maja do grudnia 2022 roku przedstawiono wyniki wdrażania działań zaplanowanych w ramach tego Planu. Działania te mają na celu przełamanie bariery płci w zatrudnieniu i stworzenie równej szansy dla wszystkich pracowników i doktorantów na rozwój kariery i realizację zadań bez względu na płeć. Wdrożenie Planu jest ważnym krokiem w kierunku równości płci w miejscu pracy i pozytywnie wpłynie na jakość i użyteczność prac badawczych.

W obszarze dotyczącym równowagi między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym oraz kultury organizacyjnej instytucji wprowadzono zmiany w Regulaminie pracy, co dało możliwość wnioskowania przez pracowników o dłuższy okres korzystania z elastycznej organizacji pracy (np. rok), w czasie którego będzie wykonywać pracę częściowo wg zwyczajnej dla jego stanowiska organizacji pracy, a częściowo – w ramach elastycznej, w zakresie uzgodnionym z kierownikiem jednostki organizacyjnej lub oddziału naukowego. Dzięki takim zapisom usystematyzowana została możliwość pracy zdalnej i zadaniowej w przypadku sytuacji tego wymagających. Dzięki wprowadzonym zmianom pracownicy sprawujący opiekę nad małymi dziećmi mogą, zgodnie z obowiązującym regulaminem, świadczyć pracę i wdrożona zostaje polityka wyrównywania szans ze względu na płeć.

Analiza rozkładu płci w kadrze zarządczej oraz gronach decyzyjnych Instytutu wykazała, że nadal brak jest kobiet wśród kierowników oddziałów naukowych oraz w składzie Dyrekcji Instytutu, ale w pionie administracyjnym kobiety na stanowiskach kierowniczych stanowią większość (80%). Aby sytuacja się poprawiła sensowne wydaje się sformułowania zaleceń dotyczących równego powierzania funkcji w kadrze zarządczej.

Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery jest kluczowym elementem tworzenia bardziej równościowego i sprawiedliwego środowiska pracy. Aby osiągnąć ten cel, należy podjąć szereg działań eliminujących bariery i nierówności, z którymi kobiety często się spotykają w procesie rekrutacji i rozwoju kariery. Warto uwzględnić różne style pracy i podejście do zadania, które mogą wynikać z różnych doświadczeń życiowych i płci, a także regularnie monitorować i weryfikować

podejmowane działania. Osiągnięcie równowagi płci wymaga zaangażowania dyrekcji, kadry zarządzającej i pracowników, którzy powinni działać razem w długofalowym planowaniu i działaniu.

W obszarze włączenia kwestii płci do badań i treści dydaktycznych systematyczne monitorowanie możliwości włączenia kwestii płci do badań i treści dydaktycznych oraz dopasowanie zakresu obowiązków na poszczególnych stanowiskach badawczych do płci, wraz z coroczną weryfikacją opinii pracowników i doktorantów, może przyczynić się do stworzenia bardziej równościowego i sprawiedliwego środowiska pracy i nauki.