



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

28.03.2024 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 oraz 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 2023. Dane przedstawione w raporcie prezentują stan na dzień 01.01.2024. 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, wspierającego harmonijny rozwój i współdziałanie pracowników, a także wspierającego osoby w trudnych momentach ich kariery i życia rodzinnego. Każdy członek zespołu powinien mieć równe szanse na awans i rozwój zawodowy, niezależnie od płci czy innych czynników osobistych. Plan Równości Płci INTiBS zakłada aktywne promowanie równości płci poprzez różnorodne działania, takie jak programy szkoleniowe, elastyczne godziny pracy czy też ułatwienia dla osób mających obowiązki rodzinne. Poprzez te działania planuje się stworzyć równoprawne warunki pracy, ale również budować świadomość i kulturę równości w Instytucie oraz w szerszym społeczeństwie.

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.

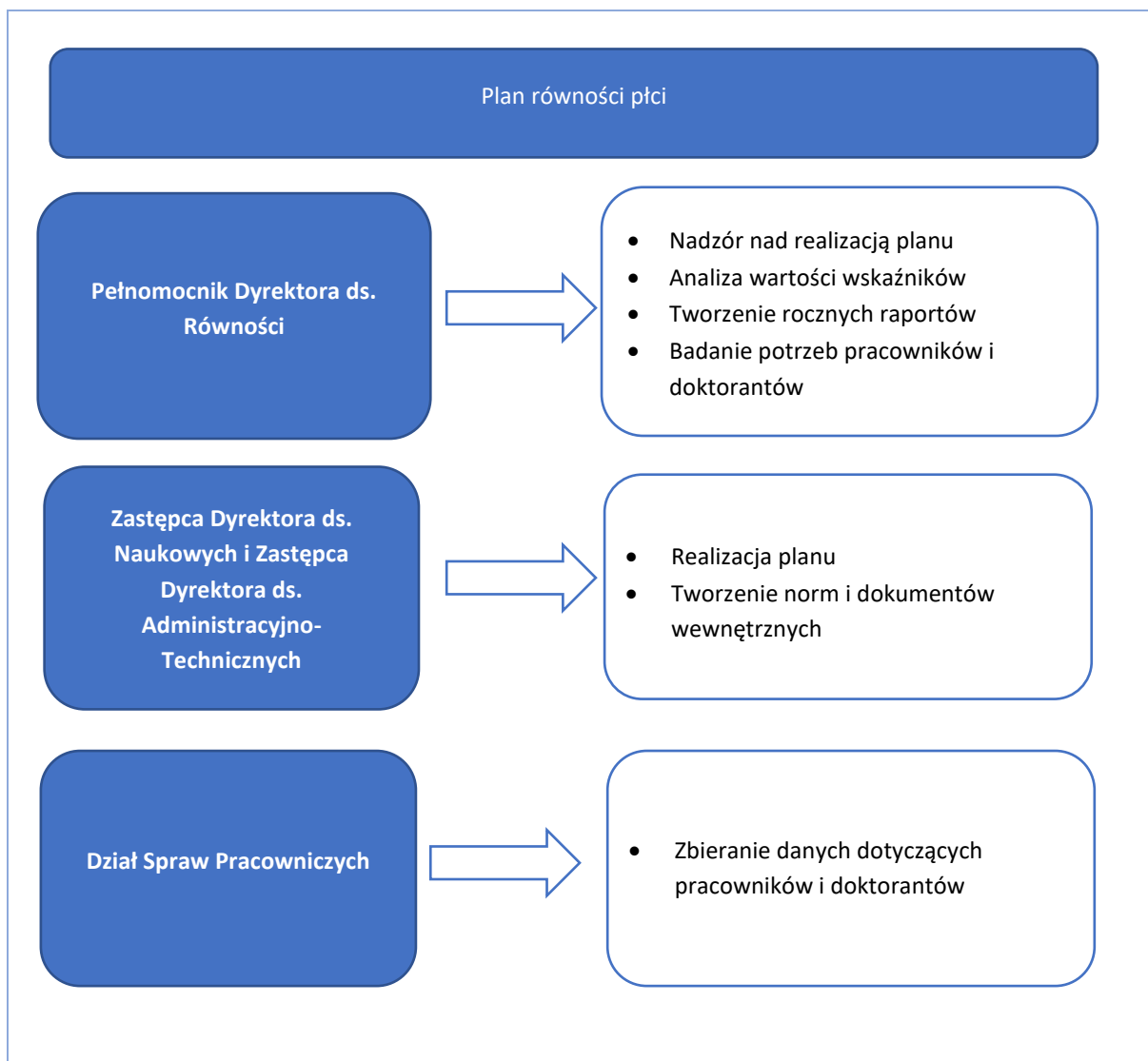
1.2. Implementacja Planu.

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 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

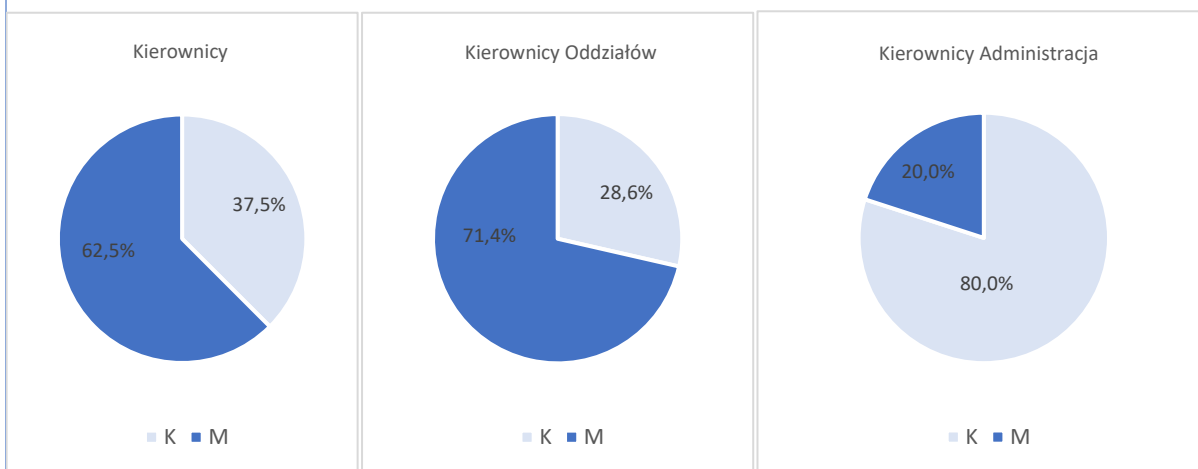
wykonyjące obowiązki opiekuńcze (wychowującym dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku życia lub zajmującym się członkiem rodziny wymagającym znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych), wnioskowanie o wprowadzenie elastycznej organizacji pracy. Zmiany w regulaminie wprowadzone 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. Kolejnym krokiem zmierzającym do uregulowania spraw związanych ze zmianami w Kodeksie Pracy było wprowadzenie "Regulaminu pracy zdalnej" (Zarządzenie nr 2/04/2023 z dnia 12 kwietnia 2023). Wprowadzone zostały 2 możliwości: praca zdalna całkowita/częściowa bądź praca zdalna okazjonalna. Opracowane zostały procedury postępowania w przypadku chęci skorzystania z tego rodzaju możliwości. Dodatkowo wprowadzono zapisy pozwalające na pracę zdalną w całym wymiarze etatu dla pracowników ze szczególnymi potrzebami (m.in. kobiety w ciąży, rodzice dzieci z orzeczeniem o niepełnosprawności, pracownicy wychowujący dziecko do 4 roku życia czy pracownicy sprawujący opiekę na innym członkiem najbliższej rodziny posiadającym orzeczenie o niepełnosprawności lub o znacznym stopniu niepełnosprawności). Zgodnie z wprowadzonym regulaminem ustalony także został dodatek w postaci zryczałtowanej kwoty na pokrycie kosztów energii elektrycznej (0,233 PLN za godzinę pracy zdalnej) oraz ekwiwalent za wykorzystanie sprzętu prywatnego (0,157 PLN za godzinę pracy zdalnej).

Kolejnymi ważnymi działaniami jest rozpoczęcie dyskusji oraz prac nad zmianami w regulaminie oceny pracowników naukowych (system punktowy oceny pracowników). Planowane jest rozszerzenie okresu branego pod uwagę w procesie oceny pracownika naukowego, w przypadku pracownika, który przez okres dłuższy niż 90 dni przebywał na zwolnieniu lekarskim bądź na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym. Dzięki takim działaniom przeprowadzenie oceny pracownika naukowego nie będzie krzywdzące w przypadku osób, które sytuacja życiowa zmusiła do przerw w pracy naukowej.

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

Przeprowadzona została analiza rozkładu płci w kadrze zarządczej oraz gronach decyzyjnych. Zebrano dane dotyczące pracowników obejmujących stanowiska kierownicze w oddziałach, w pionie administracyjnym, w organie doradczym – Radzie Naukowej.

Spośród wszystkich komórek organizacyjnych w kadrze zarządczej w Instytucie rozkład płci wygląda następująco: Kobiety 37,5%, Mężczyźni 62,5% (kierownicy oddziałów, pion administracyjny i techniczny). Wśród kierowników 7 oddziałów, w 2 jednostkach organizacyjnych na stanowisku kierowniczych zasiadają kobiety (podział: K 28,6%, M 71,4 %). Sytuacja ta jest odmienna niż na koniec roku 2022, w którym wszystkie oddziały kierowane były przez mężczyzn.



W inny sposób prezentuje się sytuacja w pionie administracyjnym – stanowiska kierownicze, podobnie jak w roku poprzednim, w 80% objęte są przez kobiety (Działy Finansowo-Księgowy, Dział Utrzymania i Infrastruktury, Dział Zakupów, Sekretariat Naukowy).

Z punktu widzenia działalności naukowej Instytutu niezwykle ważnym organem jest Rada Naukowa. W skład Rady, w dniu 01.01.2024 roku, wchodziło 40 mężczyzn oraz 6 kobiet (kobiety 13%, mężczyźni 87%). Rozkład płci w roku poprzednim był dokładnie taki sam.

Najliczniejszą grupą wśród przedstawicieli Rady są Profesorowie oraz Profesorowie Instytutu – jest to łącznie 38 osób. W tym gronie jedynie 11% stanowią kobiety (4 osoby). Spośród pozostałych członków rady 6 osób ma stopień doktora habilitowanego, 1 osoba ma stopień doktora oraz 1 osoba ma stopień magistra. Rozkład procentowy w tej grupie jest następujący: kobiety 30 %, mężczyźni 70%.

W lutym 2024 roku przeprowadzone były wybory uzupełniające i zmienił się wówczas rozkład procentowy: kobiety 15 %, mężczyźni 85 %.

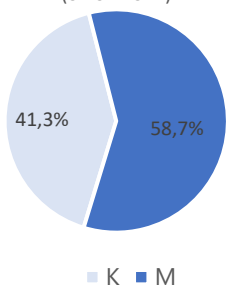
W związku z powyższymi danymi należy rozważyć sformułowanie zaleceń dotyczących powierzenia zarówno kobietom jak i mężczyznom funkcji w kadrze zarządczej. Istotne jest także komunikowanie potrzeby uwzględniania płci przy zgłaszaniu kandydatów na recenzentów czy członków komisji w postępowaniach o nadanie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

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

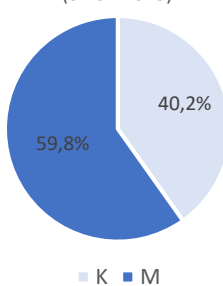
Aby przeprowadzić analizę równości płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery w pierwszej kolejności należy sięgnąć po dane ogólne dotyczące zatrudnienia w Instytucie. Analizie poddano dane dotyczące zatrudnienia w dniu 01.01.2024 r. W Instytucie zatrudnione były 193 osoby, a w ramach Studium Doktoranckiego i Szkoły Doktorskiej uczyło się 24 doktorantów.

Rozkład płci przedstawia się następująco: 59,9% stanowią mężczyźni, a 40,1% stanowią kobiety. Względem danych przed rokiem stosunek ten nieznacznie się zmienił, ale pozostaje na podobnym poziomie (01.01.2023: kobiety 40,2%, mężczyźni 59,8 %, w roku 01.01.2022: kobiety 41,3%, mężczyźni 58,7%).

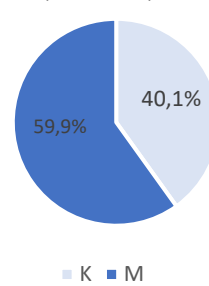
Pracownicy i doktoranci
(01.01.2022)



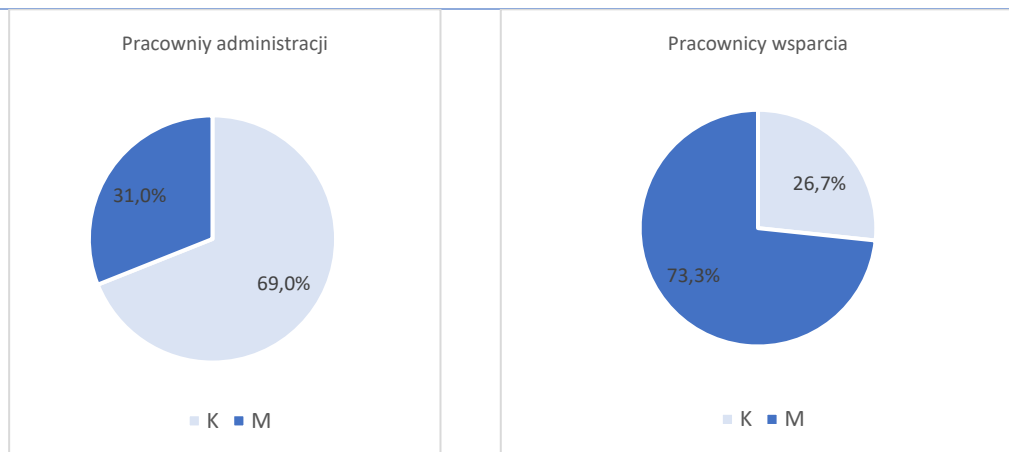
Pracownicy i doktoranci
(01.01.2023)



Pracownicy i doktoranci
(01.01.2024)



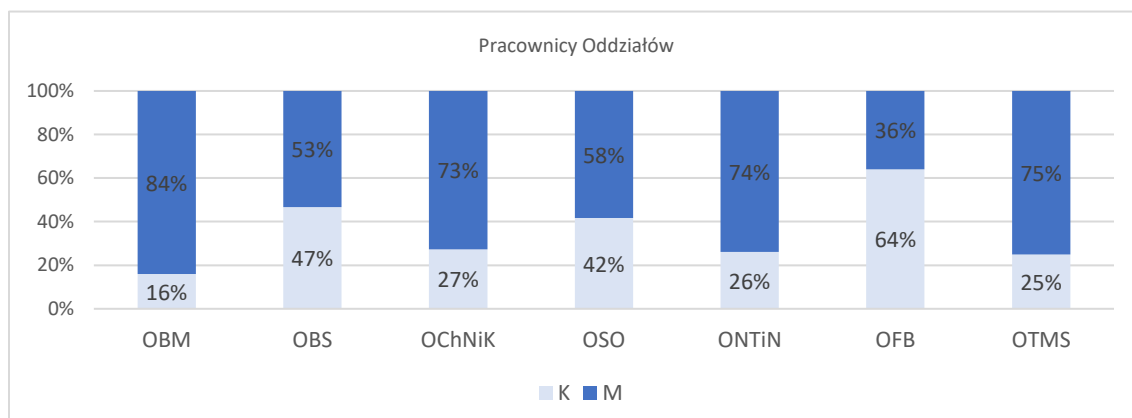
Poddano szczegółowej analizie dane kadrowe w zależności od sprawowanego stanowiska. W takim przypadku, podobnie jak w roku ubiegłym na stanowiskach administracyjnych dominują kobiety (69%). W skład tego pionu wchodzi Dział Finansowo-Księgowy, Dział Zakupów oraz pracownicy administracyjni w Dziale Utrzymania Infrastruktury. Wśród pracowników wsparcia sytuacja jest odmienna – kobiety stanowią 26,7%, podczas gdy mężczyźni stanowią 73,3%, ale wynikać to może z charakteru konkretnych stanowisk pracy.



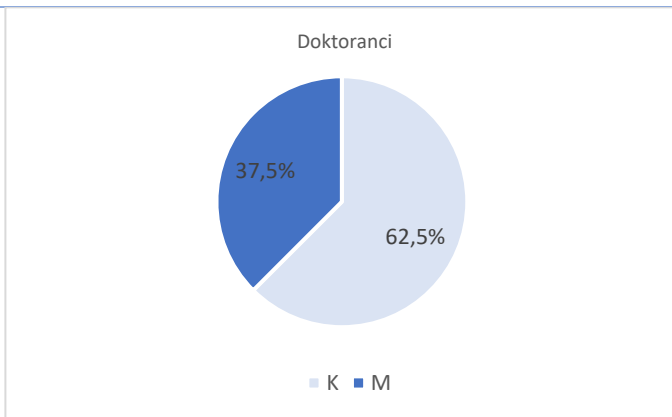
W skład oddziałów naukowych wchodzi pracownicy naukowcy, doktoranci oraz pracownicy inżynierijno-techniczni stanowiący wsparcie dla pozostałych. Wśród pracowników zatrudnionych na stanowiskach naukowych 69,6 % stanowią mężczyźni, a 30,4 % kobiety. Wśród pracowników technicznych rozkład płci zbliżony jest do rozkładu dla całego Instytutu (58,8% mężczyźni, 41,2% kobiety).



Dodatkowo poddano analizie rozkład płci w poszczególnych oddziałach naukowych. Zauważyć można, że podobnie jak jest w przypadku całego Instytutu, w oddziałach pracuje więcej mężczyzn. Wyjątkiem jest Oddział Fizykochemii Biomedycznej, gdzie rozkład procentowy jest zupełnie inny. Wynikać to może ze specyfiki prowadzonych tam badań naukowych.



Jeśli chodzi o awanse naukowe, to w roku 2023 wypromowanych zostało 11 doktorantów, a wśród tego grona aż 63,6% (7 osób) stanowiły kobiety, a 36,4% (4 osób) mężczyźni. Fakt ten nie dziwi, ponieważ rozkład płci wśród doktorantów jest na podobnym poziomie – 62,5 % stanowią kobiety, a mężczyźni to 37,5 %.



W roku 2023 2 razy przyznany został stopień doktora habilitowanego (2 kobiety) oraz 1 stopień naukowy profesora (mężczyzna). Awansami zawodowymi zakończyły się 2 postępowania pracowników z pionu naukowego – tytuł Profesora Instytut uzyskały 2 osoby (kobieta i mężczyzna)

Pracownicy Instytutu aplikowali w roku 2023 (01.01.2022-01.01.2023) o środki finansowe na badania naukowe i prace rozwojowe. Pracownicy Instytutu starali się o pozyskanie finansowania przede wszystkim w konkursach realizowanych przez Narodowe Centrum Nauki. W roku 2023 do Instytutu wpłynęło 6 pozytywnych decyzji o przyznaniu finansowania: 33% dotyczyło wniosków złożonych przez kobiety, a 67% dotyczyło wniosków złożonych przez mężczyzn. Rekordowa ilość wniosków przygotowana została przez pracowników Instytutu w naborze do NCN kończącym się w grudniu 2023 – było to 31 wniosków (32% kobiety, 68% mężczyźni). Wnioski są obecnie na etapie oceny merytorycznej i po zakończeniu całego procesu będzie można wysnuć wnioski do dalszych działań.

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

przeprowadzić 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 nadal 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.

Osoba pełniąca funkcję Pełnomocnika Dyrektora ds. Równości odbywała szkolenie mające na celu podniesienie kwalifikacji dotyczących GEP – szkolenie pn. „Uwzględnianie wymiaru płci w realizacji badań naukowych w projektach programu Horyzont Europa – podejście praktyczne”, w którym przedstawione były wszelkie zagadnienia dotyczące szeroko pojętej równości płci. W programie UE na lata 2021-2027 uwzględnione zostały takie zagadnienia jak: równouprawnienie płci jako tzw. priorytet przekrojowy, służący zapewnieniu szerszego uczestnictwa i wzmocnieniu europejskiej przestrzeni badawczej, włączenie wymiaru płci do treści badań i innowacji, równowaga płci w zespołach badawczych. Zagadnienia te powinny zostać uwzględnione w realizowanych w Instytucie działaniach.

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 oraz opracowano Regulamin pracy zdalnej, 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 lub członkami rodziny ze specjalnymi potrzebami 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 w stosunku do roku poprzedniego zmienił się rozkład płci wśród kierowników oddziałów naukowych – 2 z 7 osób to kobiety (wcześniej tylko mężczyźni). W składzie Dyrekcji Instytutu wszystkie stanowiska objęte są przez mężczyzn, ale w pionie administracyjnym kobiety na stanowiskach kierowniczych stanowią większość (80%). Aby jeszcze bardziej poprawić sytuację sensowne wydaje się sformułowanie 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.