Plan równości płci w Instytucie Nauk Ekonomicznych PAN (2024 –2027)
Dokument ramowy

Spis treści

Przedmowa 2
Wstęp 3
1. Wymagania stawiane instytucjom badawczym przez Komisję Europejską 4
2. Cele i podejście 6
3. Strategia implementacji Planu Równości Płci 7
3.1. Faza analizy 7
a. Diagnoza (*fixing the numbers*) 7
b. Przekształcanie struktur i usuwanie barier (*fixing the institutions*) 25
c. Zwiększanie doskonałości wiedzy poprzez włączanie analizy płci do badań naukowych (F*ixing the knowledge*) 27
3.2. Cele i działania na rzecz równości płci w INE PAN 28
3.3. Wdrożenie i monitorowanie 31
Podsumowanie i Perspektywy 31
Aneks 1 Odsetek kobiet naukowców i inżynierów w UE 33
Aneks 2. Ankieta 34
Przydatne linki 38

Przedmowa

Instytut Nauk Ekonomicznych Polskiej Akademii Nauk (INE PAN) jest instytucją naukową promującą równość płci, która stanowi fundamentalną wartość społeczną i stanowi zobowiązanie kluczowe dla zapewnienia równości szans i pełnego uczestnictwa w życiu społecznym i ekonomicznym bez względu na płeć. Pomimo postępu, w Polsce nadal istnieją istotne nierówności między kobietami a mężczyznami dotyczące w szczególności rynku pracy, poziomu wynagrodzeń, udziału w procesach decyzyjnych oraz wielu innych obszarach.

Plan Równości Płci INE PAN jest strategicznym dokumentem, który ma na celu identyfikację i niwelowanie tych nierówności poprzez zintegrowane podejście obejmujące działania na poziomie kulturowym i instytucjonalnym. Jest to plan działania, który uwzględnia analizę przyczyn oraz mechanizmów utrzymujących nierówności płci, a następnie proponuje konkretną strategię i środki mające na celu ich przezwyciężenie.

Ważnym aspektem planu równości płci jest promowanie aktywnego uczestnictwa kobiet i mężczyzn we wszystkich sferach działalności Instytutu oraz zapewnienie równych szans i możliwości dla obu płci. Obejmuje to działania mające na celu eliminację dyskryminacji ze względu na płeć, zapobieganie przejawom przemocy oraz zwalczanie stereotypów i przeciwdziałanie wszelkim uprzedzeniom oraz promowanie równowagi między pracą zawodową a życiem rodzinnym.

Plan Równości Płci INE PAN jest nie tylko wyrazem naszych wartości społecznych, ale także narzędziem transformacji społecznej i ekonomicznej, który przyczynia się do budowy bardziej sprawiedliwego i zrównoważonego społeczeństwa. Poprzez skuteczne wdrażanie jego postanowień możemy zapewnić warunki gwarantujące każdej osobie, niezależnie od płci, równy dostęp do możliwości rozwoju zawodowego i pełnego uczestnictwa w życiu społecznym i gospodarczym.

Wstęp

Plan Równości Płci (Gender Equality Plan tzw. GEP) to "zestaw zobowiązań i działań, które mają na celu promowanie równości płci w organizacji poprzez zmiany instytucjonalne i kulturowe" (Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans).

Niniejszy GEP przedstawia strategię osiągnięcia równości płci w INE PAN zgodnie z kluczowymi wskaźnikami efektywności w Planie Strategicznym na lata 2020-2025 wyszczególnionym przez Komisję Europejską.[1] GEP, identyfikując mocne i słabe strony instytutu, pomoże mu przyjąć systematyczne podejście do promowania równości płci. GEP zachęca do uzyskania kompleksowego obrazu obecnej sytuacji w celu zdefiniowania i podjęcia decyzji o ambitnych, ale realistycznych celach na nadchodzące lata. Ocena istniejących warunków będzie w centrum pierwszego GEP; przyszłe wersje GEP będą koncentrować się na wdrażaniu zasad, które przybliżą nas do naszych celów. Przygotowując Plan Równości Płci, INE PAN kierował się wytycznymi Gender Equality in Academia and Research (GEAR) opracowanego przez Komisję Europejską (KE) i Europejski Instytut Równości Płci (EIGE).

Plan Równości Płci Instytutu Nauk Ekonomicznych Polskiej Akademii Nauk koncentruje się na najważniejszych obszarach zdefiniowanych przez KE, które są wyszczególnione poniżej. Dokument powstał w rezultacie przeprowadzonej ankiety w INE PAN w listopadzie 2023 roku. Nadrzędnym celem strategii na lata 2024-2027, prezentowanej w dokumencie jest poprawienie warunków sprzyjających równości płci w INE PAN.

[1] https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

1. Wymagania stawiane instytucjom badawczym przez Komisję Europejską

Równość płci jest podstawową wartością Unii Europejskiej, która ma być obecna we wszystkich dziedzinach życia społecznego (*gender mainstreaming*). Komisja Europejska jest zaangażowana w promowanie równości płci w badaniach i innowacjach, zgodnie ze strategią na rzecz równości płci na lata 2020-2025 (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152).

Dziedzina badań naukowych wymaga szczególnej uwagi pod względem równości płci ze względu na wiele barier strukturalnych w tej dziedzinie. W związku z tym Komisja Europejska wprowadziła GEP jako priorytet przekrojowy i jako kryterium kwalifikowalności w celu wzmocnienia wysiłków na rzecz wdrażania równości płci w tej dziedzinie.

Jak pokazują niniejsze liczby, w Polsce sytuacja kobiet w nauce jest dość dobra w porównaniu z innymi krajami europejskimi. Niemniej jednak potrzebne są ukierunkowane działania, aby pomóc kobietom osiągnąć stanowiska decyzyjne i zapewnić im bardziej stabilne warunki pracy (aby tzw. „umowy śmieciowe", czyli umowy o dzieło, cywilno-prawne, czy zlecenia zostały zastąpione umowami o pracę - *less precarious working conditions*):

- Odsetek kobiet naukowców i inżynierów w Polsce wzrósł z około 40% w 2009 r. do blisko 50% w 2019 r. (por. mapa Eurostatu w załączniku 1). W rzeczywistości łączna roczna stopa wzrostu liczby naukowców w latach 2010-2018 jest jedną z najwyższych w Europie (9,5% dla mężczyzn i 8,5% dla kobiet).
- Brak kobiet jest szczególnie widoczny na stanowiskach decyzyjnych w dziedzinie badań naukowych: tylko 25% kobiet osiąga poziom profesora zwyczajnego (średnia UE: 26%) (dane SHE Figures, 2021 - tabela 6.1).
- Z drugiej strony 56% absolwentów studiów doktoranckich w Polsce w 2018 r. stanowiły kobiety (wzrost od poziomu 49% w 2010 r.; średnia UE w 2018 r.: 48%), co sugeruje istnienie "nieszczelnego rurociągu" (tzw. *leaky pipeline*) w badaniach naukowych.
- Ponadto kobiety-naukowczynie pozostają mniej aktywne zawodowo niż mężczyźni (12,2% mężczyzn vs. 9,3% kobiet; SHE Figures, 2021 rys. 4.3) i są ponad dwukrotnie bardziej narażone na pracę na podstawie niepewnych umów niż mężczyźni w sektorze szkolnictwa wyższego (5,5% dla kobiet vs. 2,1% dla mężczyzn, SHE Figures, 2021 rys. 5.2).

Od 2022 r. instytucjonalny GEP jest warunkiem wstępnym otrzymania przez instytucje badawcze lub szkolnictwa wyższego finansowania z programu ramowego UE w zakresie badań naukowych i innowacji "Horyzont Europa". GEP musi spełniać cztery obowiązkowe wymogi:

1. Musi to być formalny dokument podpisany przez kierownictwo instytucji, przekazany i dostępny w instytucji oraz opublikowany na stronie internetowej instytucji;
2. Musi posiadać dedykowane zasoby i wiedzę specjalistyczną w zakresie równości płci w celu jego wdrożenia;
3. Organizacje muszą gromadzić dane na temat personelu z podziałem na płeć, składając coroczne sprawozdania w oparciu o wskaźniki;
4. Musi obejmować szkolenia uświadamiające i działania szkoleniowe w zakresie równości płci.

Komisja Europejska zwraca uwagę na pięć obszarów pełniących kluczową rolę w osiągnięciu równości płci w świecie naukowym. Obszary te powinny zostać uwzględnione w Planie Równości Płci i należą do nich:

1. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (*work-life balance*) a kultura organizacyjna;
2. Równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji;
3. Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery;
4. Włączenie wymiaru płci do badań i treści nauczania;
5. Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

Wreszcie, co jest nie mniej ważne GEP powinien angażować całą organizację, włączając liderów wyższego szczebla oraz wszystkich pracowników (naukowych oraz administracyjnych).

2. Cele i podejście

Poprzez Plan Równości Płci INE PAN wdraża zestaw działań, które mają na celu:

1. Przeprowadzenie oceny wpływu procedur i praktyk w celu zidentyfikowania uprzedzeń ze względu na płeć;
2. Zidentyfikowanie i wdrożenie innowacyjnych strategii w celu skorygowania istniejących uprzedzeń;
3. Ustalenie celów i monitorowanie postępów za pomocą wskaźników.

Celem tych konkretnych działań jest opracowanie strategii mającej na celu osiągnięcie równości płci.

Aby GEP był skuteczny, INE PAN wdroży trzy interdyscyplinarne podejścia zwane "Gendered Innovations" (Schiebinger & Schraudner, 2011), dostosowane do konkretnego kontekstu jako publicznego instytutu badawczego. Te trzy podejścia mają być wdrażane jednocześnie i mają na celu:

- **fixing the numbers,** czyli tzw. naprawienie/ustalenie liczby pracowników poprzez znalezienie równowagi między kobietami i mężczyznami na wszystkich szczeblach instytutu,

- **fixing the insitutions,** czyli tzw. naprawienie instytucji badawczych poprzez usunięcie barier i przekształcenie struktur w instytucie,

- **fixing the knowledge,** czyli tzw. naprawienie wiedzy poprzez włączenie analizy płci do badań i wpływu społecznego instytutu.

GEP INE PAN jest podzielony na 4 fazy opisane w zestawie narzędzi Europejskiego Instytutu Równości Płci (EIGE):

- Faza **analizy**, w której gromadzone są dane z podziałem na płeć, a procedury, procesy i praktyki są krytycznie oceniane w celu wykrycia nierówności płci i uprzedzeń ze względu na płeć.
- Faza **planowania**, w której definiowana jest sytuacja wyjściowa, formułowane są cele, wyznaczane są zadania, podejmowane są decyzje dotyczące działań i środków mających na celu rozwiązanie zidentyfikowanych problemów, przydzielane są zasoby i obowiązki oraz uzgadniane są ramy czasowe.
- Faza **wdrażania**, w której wdrażane są działania i podejmowane są wysiłki mające na celu stopniowe rozszerzanie sieci interesariuszy.
- Faza **monitorowania**, w której proces i postępy są regularnie monitorowane i oceniane. Wnioski z monitorowania pozwalają na dostosowanie i poprawę interwencji, tak aby ich wyniki mogły zostać zoptymalizowane.

3. Strategia implementacji Planu Równości Płci

Niniejsza sekcja obejmuje strategię wdrażania czterech etapów Planu Równości Płci: analizę i fazę planowania oraz wynikające z niej etapy wdrażania i monitorowania.

3.1. Faza analizy

Podczas tej fazy przeprowadzana jest wstępna analiza istniejącej sytuacji w instytucie włącznie z przeprowadzonym dogłębnym badaniem dobrostanu (*well-being*) kobiet i mężczyzn w INE PAN. Sytuacja jest oceniana pod kątem 3 filarów programu:

- równe traktowanie,

- równość w podejmowaniu decyzji,

- równość w godzeniu życia zawodowego i prywatnego (tzw. *work life-balance*).

Na podstawie badania rozkładu płci wśród pracujących w INE PAN zostanie opracowany plan działania obejmujący działania rozłożone na 3 filary programu. Diagnoza, działania i wskaźniki zostaną opracowane przez Komisję ds. Planu Równości Płci. Stan równości płci w Instytucie Nauk Ekonomicznych Polskiej Akademii Nauk został zdiagnozowany na podstawie analizy przeprowadzonej w dwóch etapach. W ramach pierwszego etapu, w listopadzie 2023 roku, pod kątem płci zostały przeanalizowane struktury zatrudnienia wszystkich grup pracowników, a także kadra zarządcza i Rada Naukowa INE PAN. Drugim etapem analizy były badania ilościowe, do których dane zostały zebrane za pomocą anonimowej ankiety internetowej. Ankieta była uzupełniana przez pracowników INE PAN w listopadzie 2023 roku.

a. Diagnoza (*fixing the numbers*)

Celem GEP jest znalezienie równowagi między kobietami i mężczyznami na wszystkich poziomach w INE PAN. Równowaga płci jest celem średnioterminowym i musi być osiągana krok po kroku. Pierwszym krokiem jest analiza istniejącej sytuacji, która będzie musiała być uzupełniona systematyczną kontrolą i działaniami (na przykład w zakresie rekrutacji i awansów). Poniżej przedstawiono wstępny przegląd danych liczbowych. Wskaźniki mierzone na potrzeby niniejszego planu to:

Udział procentowy kobiet i mężczyzn wśród wszystkich pracowników

Struktura wiekowa pracowników Instytutu wg płci

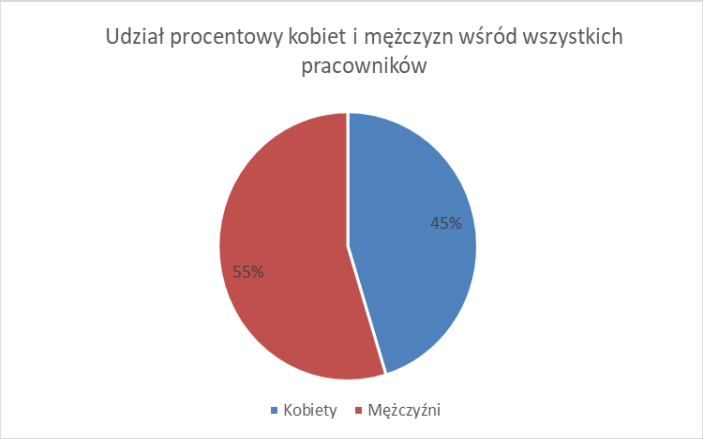
- Udział kobiet i mężczyzn wśród pracowników naukowych i badawczo-technicznych oraz wśród pracowników administracyjnych;
- Pracownicy INE PAN wg płci i rodzaju stanowiska;
- Wykształcenie wg płci;
- Udział kobiet i mężczyzn w kierowaniu projektami;
- Udział procentowy wartości projektów wg płci za ostatnie 5 lat;
- Udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych i dyrektorskich;
- Udział kobiet i mężczyzn w Radzie Naukowej.

Docelowo należałoby rozszerzyć badanie o wskaźnik rozkładu płci prelegentów seminariów oraz rozkład wynagrodzeń wśród płci.

Zatrudnienie i zarobki – struktura ze względu na płeć

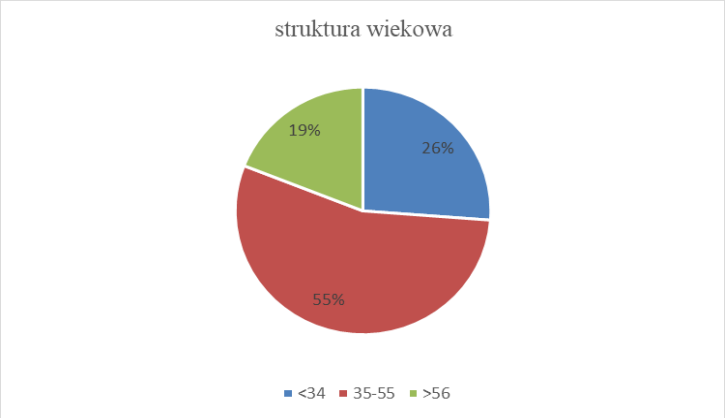
Analiza danych dotyczących struktury zatrudnienia została przeprowadzona na podstawie danych z działu kadr INE PAN. Prezentowane poniżej informacje obrazują stan na dzień 30.11.2023 roku. Instytut Nauk Ekonomicznych w listopadzie 2023 roku zatrudniał łącznie 42 pracowników, w tym 33 pracowników naukowych i badawczo-technicznych i 9 pracowników na stanowiskach administracyjnych. Ogólny podział płci wśród pracowników prezentuje wykres 1.

Wykres 1. Udział procentowy kobiet i mężczyzn wśród wszystkich pracowników



Wśród pracowników zatrudnionych w INE PAN liczniejszą grupę stanowią mężczyźni 55%. Kobiety stanowią 45% ogółu pracowników. Strukturę wiekową zatrudnienia w Instytucie przedstawia wykres 2.

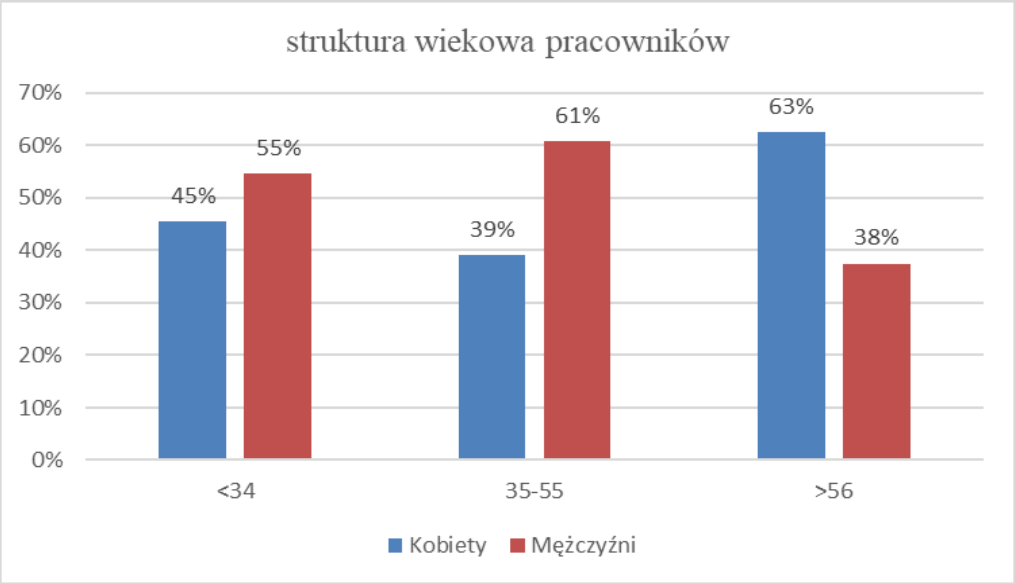
Wykres 2. Struktura wiekowa pracowników Instytutu



Najliczniejszą grupę stanowią pracownicy w wieku 35-55 lat. To ponad połowa wszystkich pracowników zatrudnionych w Instytucie. Jedna czwarta to pracownicy do 34 roku życia a jedna piąta pracownicy w wieku 56 i więcej lat.

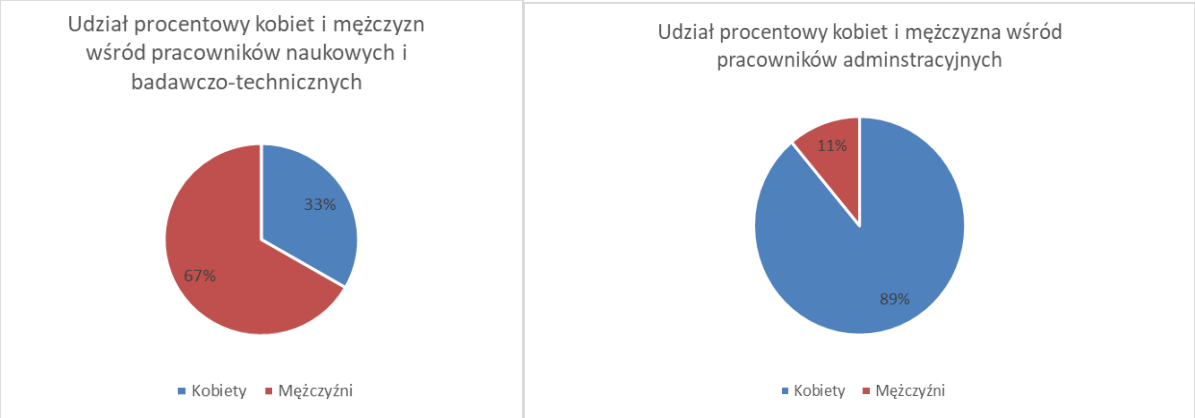
Wśród pracowników do 34 lat i w grupie 35-55 lat liczniejszą grupę stanowią mężczyźni (odpowiednio 55% i 61%). Wśród pracowników powyżej 56 roku życia znacznie więcej jest kobiet (63%).

Wykres 3. Struktura wiekowa pracowników Instytutu wg płci



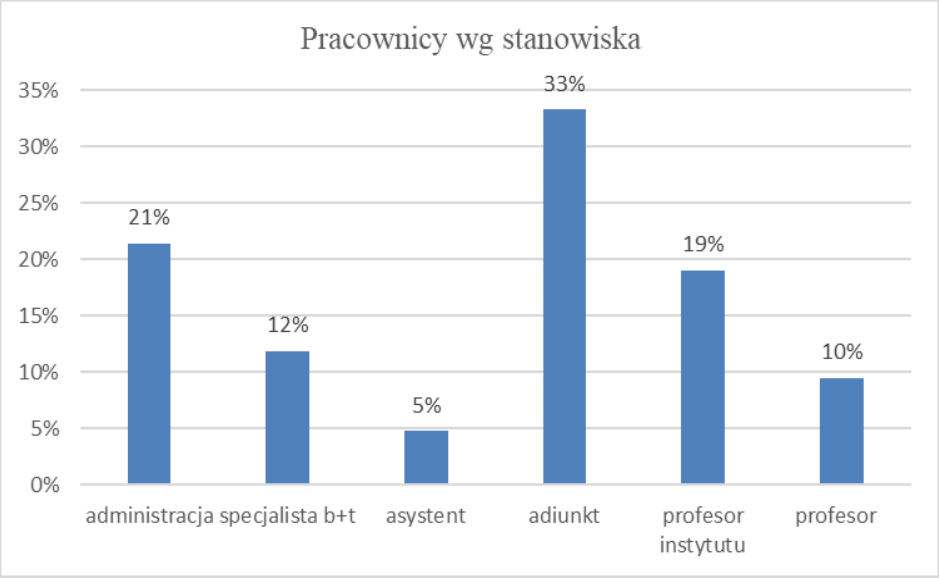
W podziale na grupy pracowników wśród pracowników naukowych i badawczo-technicznych występuje przewaga mężczyzn (67%), Natomiast wśród pracowników administracyjnych zdecydowanie więcej jest kobiet (89%). Obrazuje to wykres 4.

Wykres 4. Udział kobiet i mężczyzn wśród pracowników naukowych i badawczo-technicznych oraz wśród pracowników administracyjnych



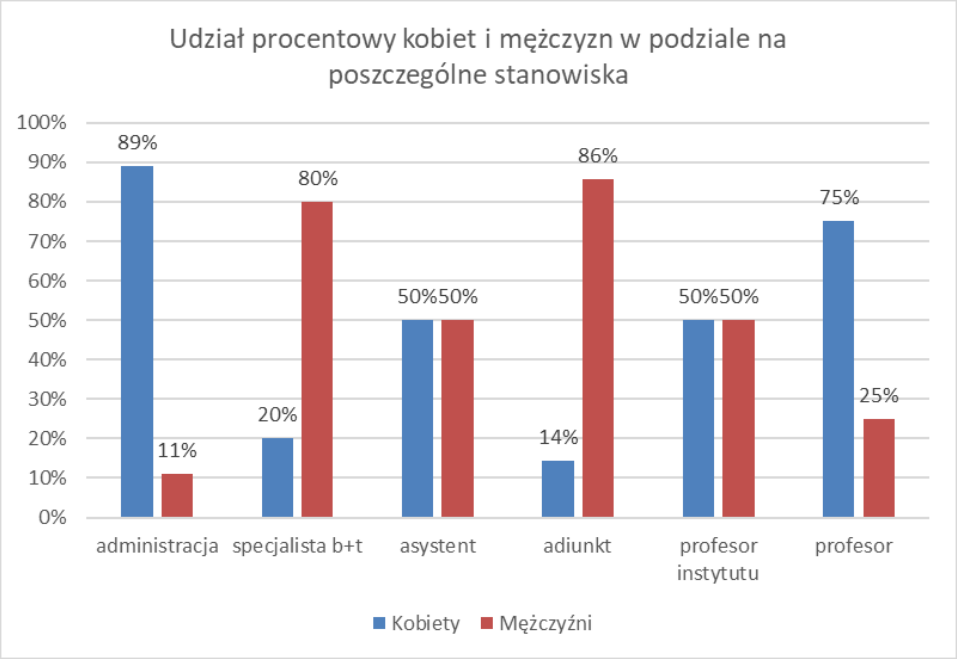
Pod względem liczby zatrudnionych najmniej liczną grupę stanowią asystenci i profesorowie, odpowiednio 5% i 10%. Najliczniejsza jest grupa adiunktów, którzy stanowią jedną trzecią wszystkich zatrudnionych (wykres 5).

Wykres 5. Pracownicy Instytutu w podziale na stanowiska



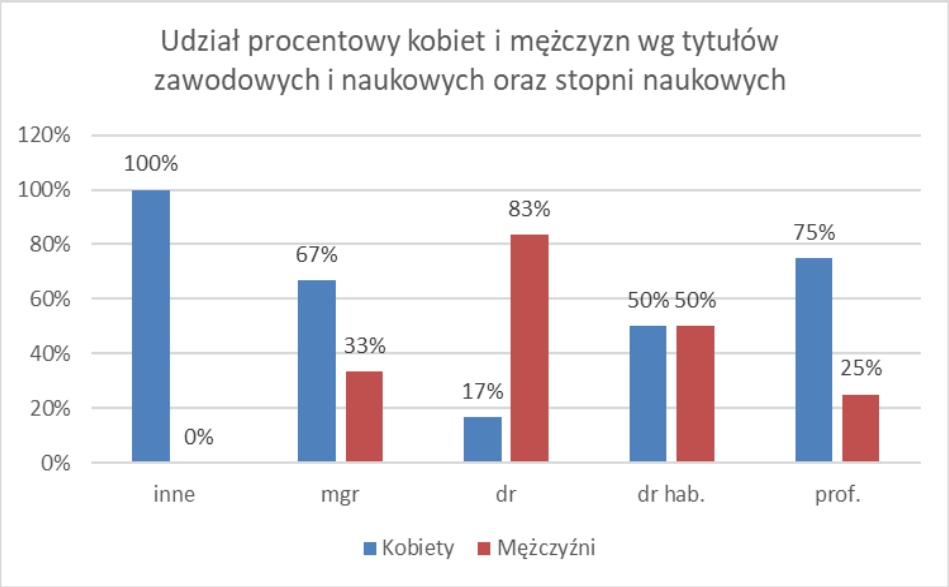
Bardziej szczegółowy rozkład ze względu na stanowiska pokazuje, że tylko w dwóch grupach stanowisk tj. asystenta i profesora instytutu jest równowaga w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn. Zdecydowana przewaga kobiet jest na stanowiskach administracyjnych i profesora. Tutaj należy dodać, że na stanowisku profesora znajdują się głównie osoby powyżej 56 roku życia – w większości kobiety. Natomiast zdecydowanie więcej mężczyzn zatrudnionych jest na stanowiskach specjalisty badawczo-technicznego i adiunkta (wykres 6).

Wykres 6 Pracownicy INE PAN wg płci i rodzaju stanowiska



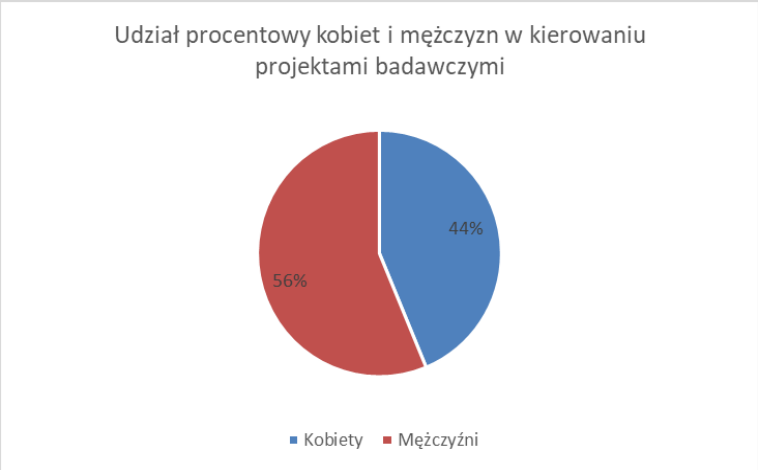
Podobnie rozkłada się udział kobiet i mężczyzn wśród zatrudnionych pod względem wykształcenia. Istnieje równowaga wśród doktorów habilitowanych, więcej jest kobiet z tytułem profesora, więcej mężczyzn z tytułem doktora. Z wykształceniem magistra oraz innym jest przewaga kobiet.

Wykres 7. Wykształcenie wg płci



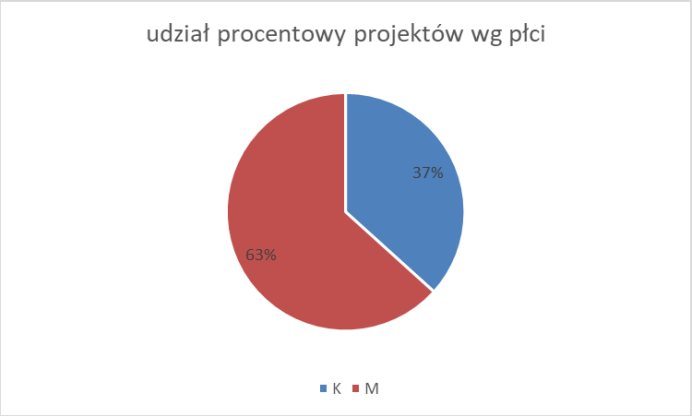
Porównując udział kobiet i mężczyzn w kierowaniu projektami większość stanowią mężczyźni - 56%, a kobiety stanowią 44% (wykres 8).

Wykres 8. Udział kobiet i mężczyzn w kierowaniu projektami



Dysproporcje są większe porównując wartość projektów według płci. Mężczyźni pozyskali 63% wartości wszystkich projektów, a kobiety 37% (wykres 9). Średnia wartość projektu realizowanego przez kobiety była o 25% niższa niż średnia wartość projektu realizowanego przez mężczyzn.

Wykres 9. Udział procentowy wartości projektów wg płci za ostatnie 5 lat



Na stanowiskach kierowniczych (w tym zastępcy) znaczną większość stanowią kobiety - 67% (wykres 10).

Wykres 10. Udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych i dyrektorskich

W Radzie Naukowej Instytutu istnieje równowaga kobiet i mężczyzn, 11 kobiet i 11 mężczyzn.

Podsumowanie

Kobiety stanowią mniejszość wśród pracowników Instytutu. Szczególnie widać to w grupie wiekowej do 55 r. ż. oraz wśród pracowników naukowych i badawczo-technicznych. Przewaga kobiet jest w administracji oraz na stanowisku profesora. Zdecydowana większość mężczyzn jest na średnim stopniu kariery naukowej. Zmaskulinizowane są stanowiska specjalisty badawczo-technicznego i adiunkta, gdzie wymagany jest stopień naukowy doktora. Równowaga istnieje na stanowiskach profesora instytutu (dr hab.) i asystenta oraz w Radzie Naukowej. Na stanowiskach kierowniczych (w tym zastępcy) kobiety stanowią większość. Ale pod względem zdobywania grantów oraz ich wartości zdecydowanie dominują mężczyźni.

Działania dążące do równowagi w zatrudnieniu wymagają wielokierunkowego podejścia ze względu na różne nierównowagi. W szczególności wymaga to zwiększenia zatrudnienia kobiet szczególnie na średnim poziomie kariery oraz - a może wraz z tym - wzrośnie ilość oraz wartość pozyskiwanych

projektów przez kobiety. Z drugiej strony nadreprezentacja kobiet w administracji wymaga zatrudnienia mężczyzn w tym dziale oraz na stanowiskach kierowniczych.

Docelowo należałoby rozszerzyć badanie o wskaźnik rozkładu płci prelegentów seminariów oraz rozkład wynagrodzeń wśród płci.

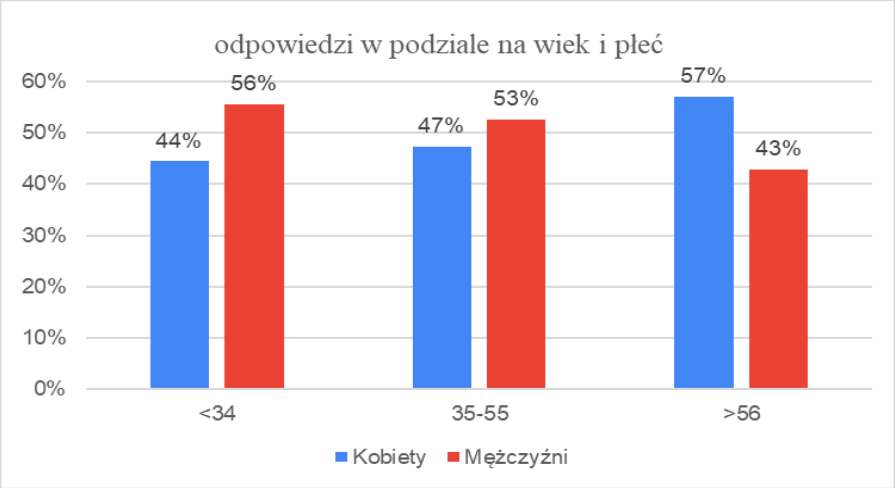
Równość płci w INE PAN – wyniki badań ankietowych

Anonimowa ankieta internetowa składała się z pytań dotyczących następujących obszarów: ogólna ocena równości płci w miejscu pracy, rozwój kariery naukowej, harmonia pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym, a także mobbing i molestowanie seksualne. Wszystkie pytania w kwestionariuszu, oprócz metryczki, były nieobowiązkowe, to znaczy, że każdy respondent mógł sam zdecydować, czy chce udzielać odpowiedzi na dane pytanie. Na pytania w ankiecie odpowiedzi udzieliło 81% pracowników INE PAN. W badanej grupie 49% stanowiły kobiety i 51% mężczyźni. Ankietę można znaleźć na końcu dokumentu (Aneks nr 2).

Struktura badanych

Wśród respondentów są wszystkie grupy pracowników INE PAN. Ankietę uzupełniło 35 osób, z czego 51% stanowili mężczyźni i 49% kobiety. W grupie wiekowej do 34 r. ż. było 26% odpowiedzi. W grupie 35-55 lat - 54%, wśród osób powyżej 56 r. ż. było 20% odpowiedzi. Pokrywa się to ze strukturą zatrudnienia. Również struktura przesłanych odpowiedzi w podziale na grupy wiekowe i płeć, jest zbliżona do struktury zatrudnienia (wykres 11).

Wykres 11. Przesłane ankiety w podziale na wiek i płeć



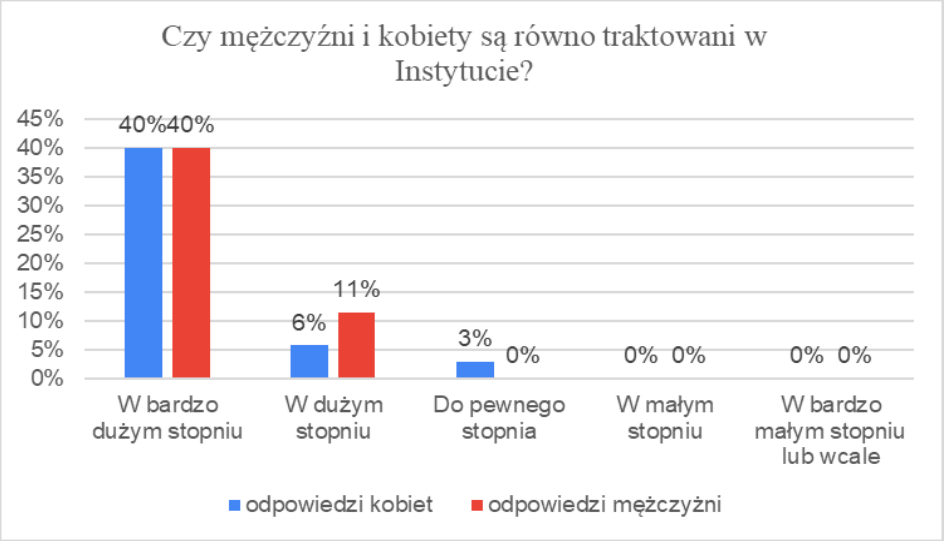
Ogólna ocena warunków pracy w INE PAN

Pytania 1, 2, 3, 12, 13 ankiety

Zdecydowana większość, bo aż 97% pracowników i pracownic INE PAN uważa, że są równo traktowani w Instytucie. Spośród respondentów badania 80% odpowiedziało, że mężczyźni i kobiety są w bardzo dużym stopniu równo traktowani, a 17%, że w dużym stopniu są równo traktowani. Tylko 3% stwierdziło, że do pewnego stopnia. Nikt nie podał odpowiedzi negatywnych. Porównując odpowiedzi wg płci zarówno kobiety i mężczyźni czują się w bardzo dużym stopniu jednakowo traktowani. 11%

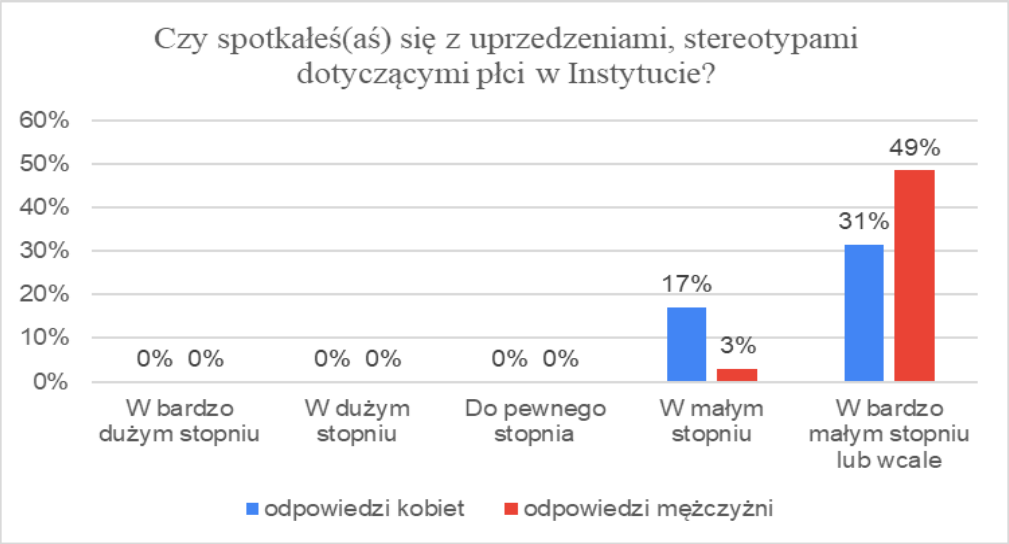
mężczyzn i 6% kobiet odpowiedziało, że mężczyźni i kobiety są w dużym stopniu równo traktowani, a 3% kobiet odpowiedziało, że do pewnego stopnia (wykres 12).

Wykres 12. Czy mężczyźni i kobiety są równo traktowani w Instytucie



Na pytanie, czy spotkałeś(aś) się z uprzedzeniami, stereotypami dotyczącymi płci w Instytucie, nie było odpowiedzi "w bardzo dużym stopniu", "w dużym stopniu", "do pewnego stopnia". Natomiast 49% mężczyzn i 31% kobiet w bardzo małym stopniu lub wcale nie spotkało się z uprzedzeniami i stereotypami. Mniej optymistyczne odpowiedzi dotyczące stereotypów można zobaczyć w odpowiedziach kobiet. W małym stopniu odpowiedziało 3% mężczyzn i 17% kobiet (wykres 13). Można przypuszczać, iż istnieją odczucia co do stereotypowego podchodzenia do płci żeńskiej.

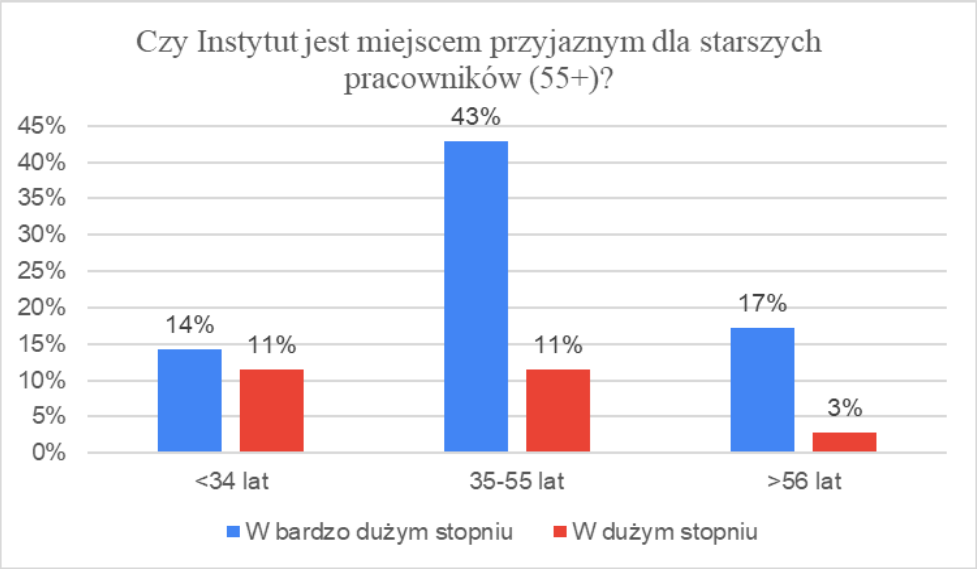
Wykres 13. Czy spotkałeś(aś) się z uprzedzeniami, stereotypami dotyczącymi płci w Instytucie?



Czy Instytut jest miejscem przyjaznym dla starszych pracowników (55+)? Na to pytanie odpowiedziało 49% kobiet i 51% mężczyzn. Aż 74% respondentów odpowiedziało, że w bardzo dużym stopniu, 26%, że w dużym. Nie było odpowiedzi negatywnych. Pod względem struktury wiekowej wśród respondentów powyżej 56 r. ż. odsetek odpowiedzi „w bardzo dużym stopniu" i „dużym stopniu" wynosi odpowiednio 17% i 3% (wykres 14). Zarówno w grupie poniżej 34 r. ż. jak i wśród pracowników 35-55 lat 11% pracowników odpowiedziało, że instytut jest w dużym stopniu miejscem przyjaznym dla

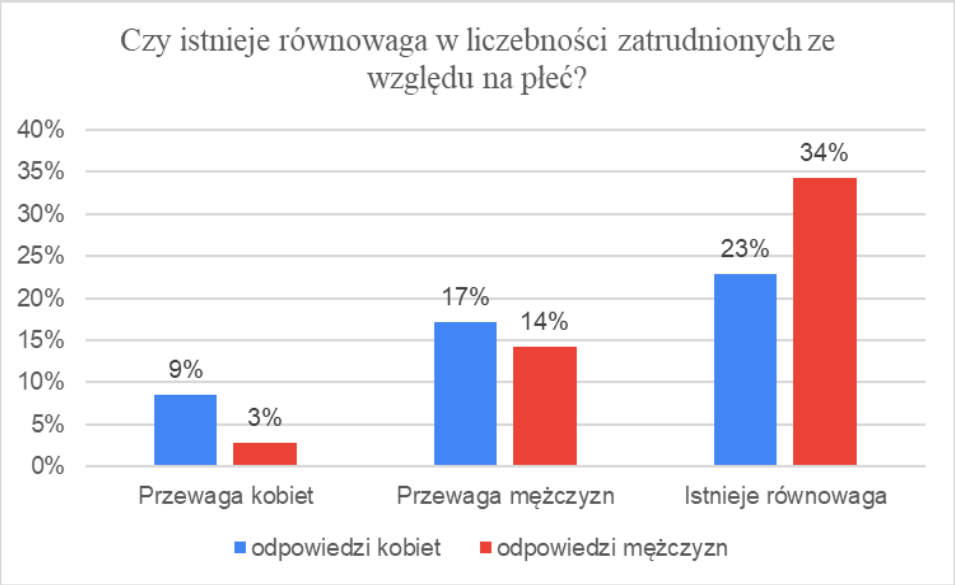
starszych pracowników. Nie było odpowiedzi negatywnych. Ten trend należałoby utrzymać, ze względu na zwiększanie się długości życia oraz w kontekście atrakcyjności pracy dla profesorów i prof. instytutu, których jest stosunkowo mało w Instytucie.

Wykres 14. Czy Instytut jest miejscem przyjaznym dla starszych pracowników (55+)



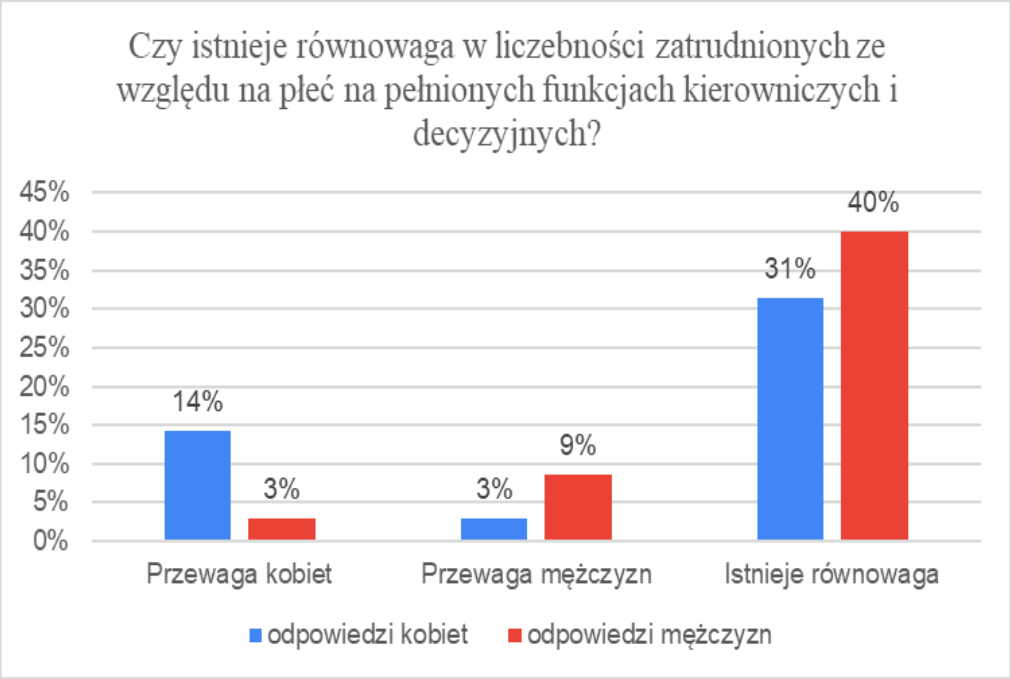
Ponad połowa pracowników Instytutu uważa, że istnieje równowaga w zatrudnieniu pomiędzy mężczyznami i kobietami (57%). Jedna trzecia (31%) uważa, że występuje przewaga mężczyzn, a tylko jedna dziesiąta (11%), że jest przewaga kobiet. Dane statystyczne wskazują, że większość zatrudnionych stanowią mężczyźni (55%). Respondenci nie zauważają jednak dysproporcji w zatrudnieniu ze względu na płeć. Co ciekawe mężczyźni, których w Instytucie jest więcej, częściej uważają, że istnieje równowaga (wykres 15). Na przewagę mężczyzn wskazało 17% kobiet i 14% mężczyzn. Przewagę liczebności kobiet widzi 9% kobiet i 3% mężczyzn.

Wykres 15. Czy istnieje równowaga w liczebności zatrudnionych ze względu na płeć?



Ponad dwie trzecie (70%) respondentów uważa, że istnieje równowaga płci na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych, co nie odzwierciedla stanu faktycznego. Dwie trzecie (67%) stanowisk kierowniczych piastują bowiem kobiety, a tylko jedną trzecią mężczyźni. Co prawda projektami kieruje więcej mężczyzn niż kobiet (odpowiednio 56% i 44%), ale ta przewaga nie jest tak znacząca. Poza tym mniej zauważalna jest funkcja kierownika projektu. Podobnie jak w pytaniu poprzednim więcej mężczyzn uważa, że istnieje równowaga ze względu na płeć na stanowiskach kierowniczych. Aż 9% panów wskazuje na przewagę mężczyzn na stanowiskach kierowniczych i tylko 3% z nich dostrzega przewagę kobiet na tych stanowiskach.

Wykres 16. Czy istnieje równowaga w liczebności zatrudnionych ze względu na płeć na pełnionych funkcjach kierowniczych i decyzyjnych?



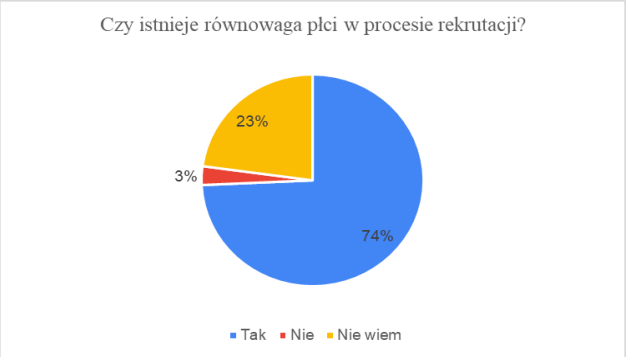
Rozwój kariery naukowej

Pytania 15, 16, 17, 18, 19 ankiety

Znaczenie płci w różnych obszarach pracy, zarówno w procesie rekrutacji jak i w fazie rozwoju kariery, sformułowane zostało w pytaniach: „Czy istnieje równowaga płci w procesie rekrutacji?”, „Czy istnieje równowaga płci w komisjach rekrutacyjnych?”, „Czy istnieje równowaga płci w ocenie wyników pracy?”, „Czy istnieje równowaga płci w kontekście rozwoju kariery zawodowej?”.

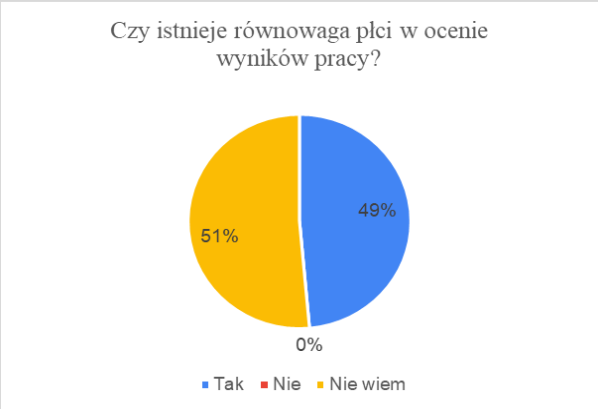
Na pytania o równowagę płci w procesie rekrutacji i w kontekście rozwoju kariery zawodowej (wykresy 17 i 20) zdecydowana większość respondentów odpowiedziała twierdząco (odpowiednio 74% i 66%). Natomiast na pytania czy istnieje równowaga płci w komisjach rekrutacyjnych oraz w ocenie wyników pracy (wykresy 18 i 19) odpowiedzi rozkładały się po połowie na “tak” i “nie wiem”. Wynika to z małej znajomości procesów rekrutacji, oceny pracy i składów komisji.

Wykres 17. Równowaga płci w procesie rekrutacji

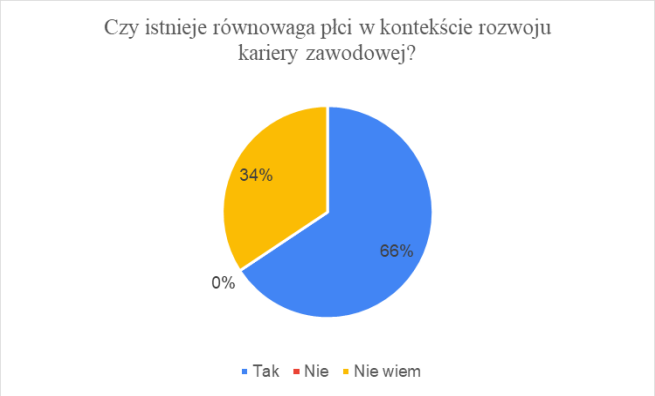


Wykres 18. Równowaga płci w komisjach rekrutacyjnych

Wykres 19. Czy istnieje równowaga płci w ocenie wyników pracy



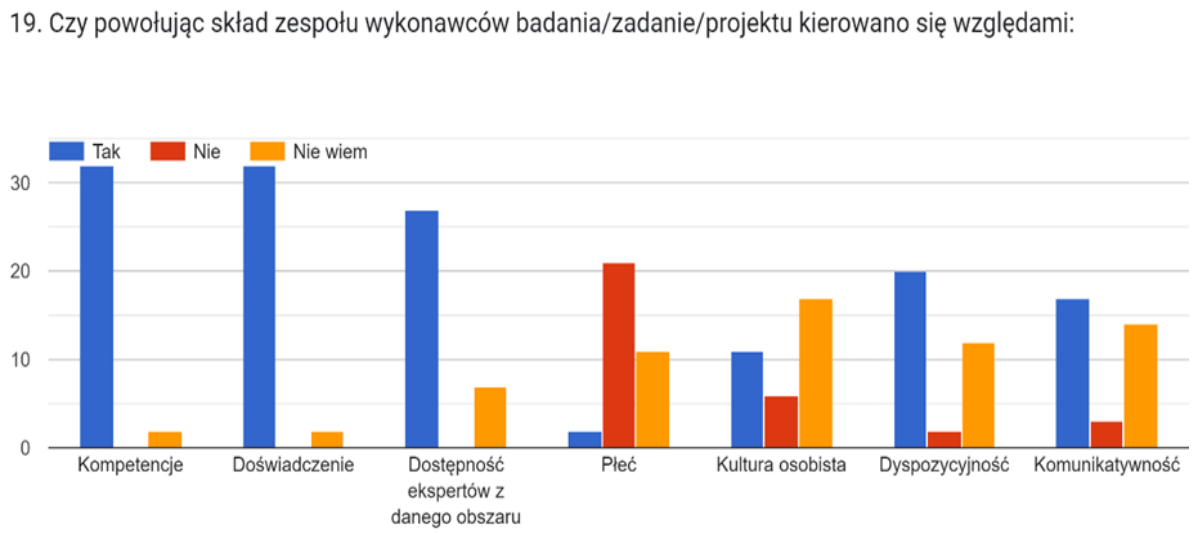
Wykres 20. Czy istnieje równowaga płci w kontekście rozwoju kariery zawodowej



Odpowiedzi na pytania dotyczące uwzględniania kompetencji, doświadczenia, dostępności ekspertów z danego obszaru, płci, kultury osobistej, dyspozycyjności i komunikatywności podczas powoływania składu wykonawców badania/zadania/projektu przedstawia wykres 21. Powołując wykonawców badania/zadania/projektu zdecydowanie kierowano się kompetencjami, doświadczeniem i dostępnością ekspertów. Płeć nie wpływała na decyzje dotyczące powoływania w skład zespołów. Dyspozycyjność, komunikatywność i kultura osobista w mniejszym stopniu były brane pod uwagę lub nie były rozważane („nie wiem"). Jest to bardzo dobry wynik, mówiący, że nie ma stereotypowego podejścia to płci, a przy powoływaniu zespołów badawczych liczą się jedynie kompetencje.

Odpowiedzi nie różniły się zasadniczo w przypadku kobiet i mężczyzn.

Wykres 21. Uwzględnianie kompetencji, doświadczenia, dostępności ekspertów z danego obszaru, płci, kultury osobistej, dyspozycyjności i komunikatywności podczas powoływania składu wykonawców badania/zadania/projektu



Propozycje działań jakie mogłyby być wprowadzone, aby promować równowagę płci na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych w Instytucie wymienione przez respondentów to:

1. Żadne. Tylko kryteria merytoryczne
2. Nie sądzę by takie działania były potrzebne
3. Zachęcać w równym stopniu M i K o aplikowanie na stanowiska. Pytać co by było potrzebne, żeby dana osoba kandydowała; szkolenia o leadership
4. Istnieje równowaga
5. Brać to pod uwagę i doceniać wagę tego problemu
6. Brak potrzebnych działań
7. Promować więcej kobiet
8. Moim zdaniem równowaga istnieje już od dłuższego czasu i jedynym działaniem na przyszłość jest kontynuowanie tego trendu.

Zarówno kobiety jak i mężczyźni czują się w znacznym stopniu równo traktowani. W odczuciach respondentów Instytut jest miejscem przyjaznym dla pracowników powyżej 55 r. ż., a ze stereotypami dotyczącymi płci spotykają się w bardzo małym stopniu. Większość respondentów uważa, że istnieje

równowaga płci na stanowiskach kierowniczych i w procesach rekrutacyjnych. Prawie połowa pracownic i pracowników nie wie czy istnieje równowaga płci w komisjach rekrutacyjnych, w ocenie wyników pracy, w kontekście rozwoju kariery zawodowej. Natomiast przy powoływaniu zespołów badawczych większość ankietowanych uważa, że kierowano się kryteriami merytorycznymi.

Aby promować równowagę płci na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych pracownicy zaproponowali szkolenia o leadership, promowanie kobiet, zachęcanie w równym stopniu kobiet i mężczyzn do aplikowania o projekty, a przede wszystkim utrzymanie dotychczasowego trendu.

Równowaga pomiędzy życiem osobistym i zawodowym

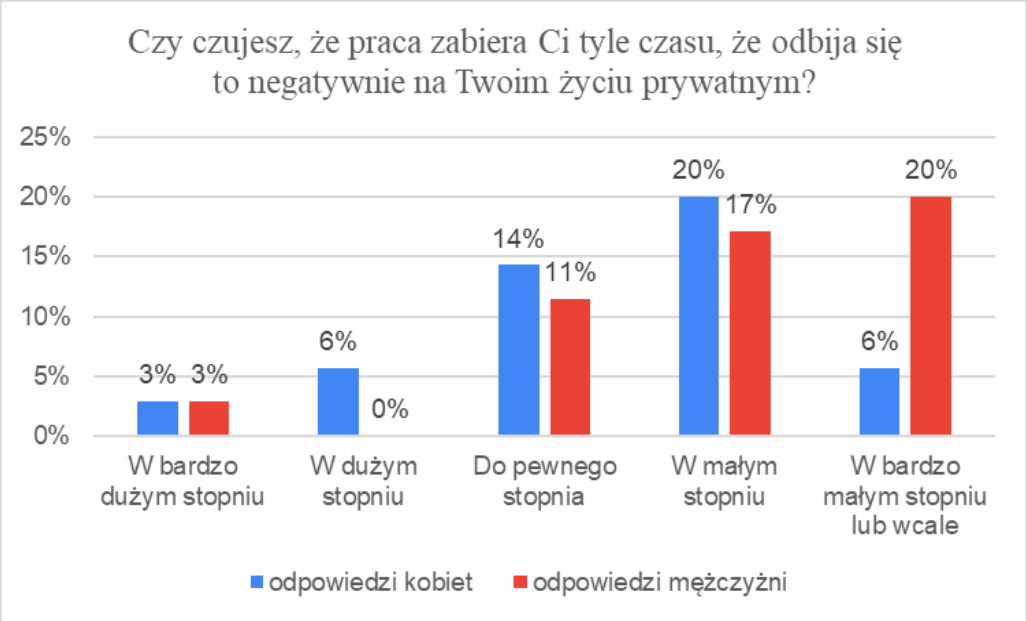
Pytania 4-10 ankiety

Na pytanie czy czujesz, że praca zabiera Ci tyle czasu, że odbija się to negatywnie na Twoim życiu prywatnym, odpowiedzi rozkładały się odpowiednio:

- W bardzo dużym stopniu – 6%
- W dużym stopniu - 6%
- Do pewnego stopnia - 26%
- W małym stopniu - 37%
- W bardzo małym stopniu lub wcale - 26%.

W bardzo dużym stopniu i w dużym stopniu deklarowało łącznie 9% kobiet i 3% mężczyzn (wykres 22). W bardzo małym stopniu i w małym stopniu dotyczyło to łącznie 26% kobiet i 37% mężczyzn. Częściej kobiety odczuwają negatywny wpływ pracy na życie osobiste.

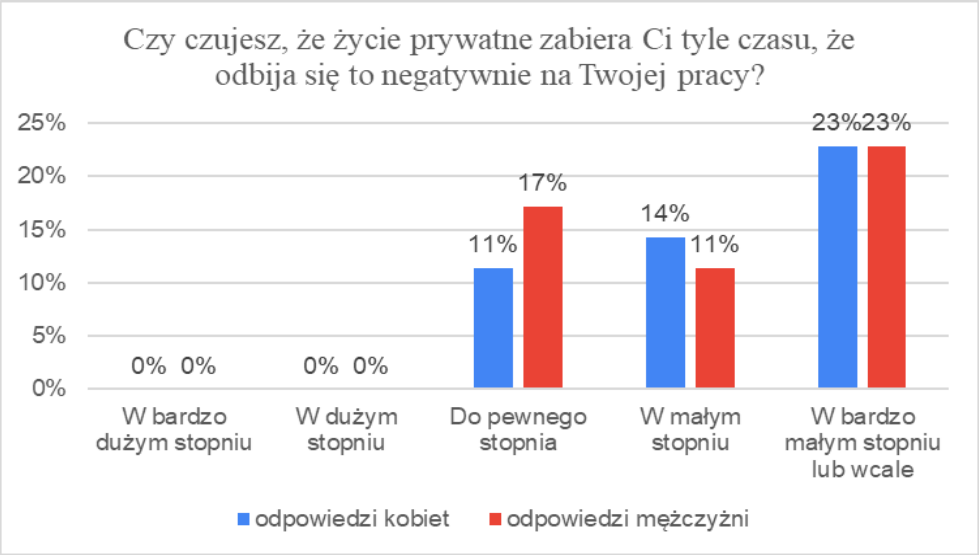
Wykres 22. Czy czujesz, że praca zabiera Ci tyle czasu, że odbija się to negatywnie na Twoim życiu prywatnym?



Z drugiej strony, na pytanie czy czujesz, że życie prywatne zabiera Ci tyle czasu, że odbija się to negatywnie na Twojej pracy, odpowiedzi „w bardzo dużym stopniu" i „w dużym stopniu" nie było. Prawie połowa respondentów odpowiedziała, że życie prywatne w bardzo małym stopniu lub wcale nie odbija się negatywnie na pracy. Druga połowa uważa, że życie prywatne do pewnego lub w małym stopniu negatywnie wpływa na pracę. Przy czym rozkład odpowiedzi ze względu na płeć jest podobny

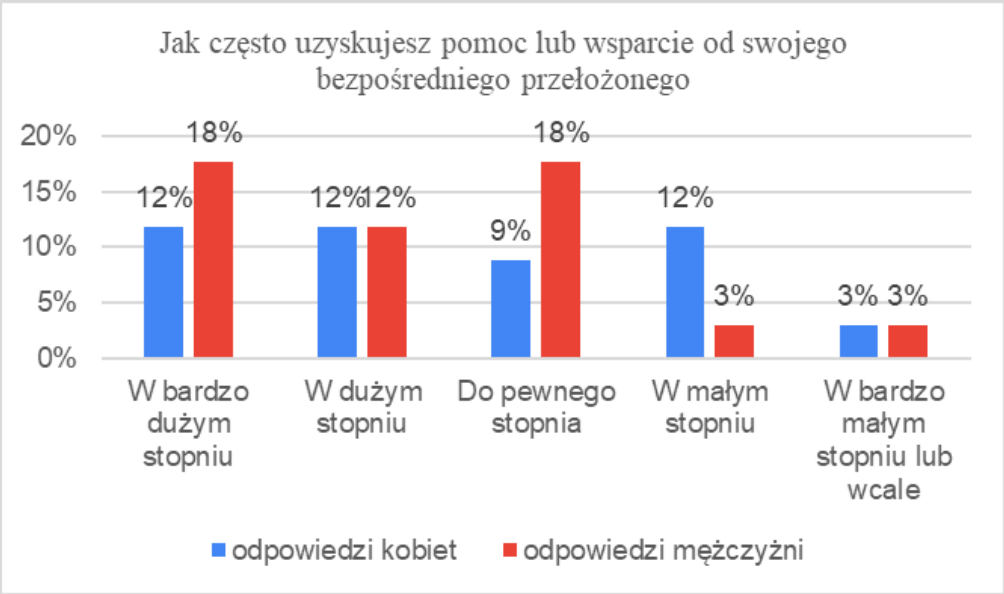
(wykres 23). Odpowiedzi w małym stopniu lub wcale rozkładały się po równo wśród kobiet i mężczyzn, a do pewnego lub w małym stopniu wynosiły odpowiednio dla kobiet i mężczyzn 25% i 28%.

Wykres 23. Czy czujesz, że życie prywatne zabiera Ci tyle czasu, że odbija się to negatywnie na Twojej pracy?



Około jedna trzecia respondentów w swoich odpowiedziach wskazuje, że otrzymuje w bardzo dużym stopniu wsparcie zarówno od bezpośredniego przełożonego jak i od współpracowników. Podobnie prawie jedna trzecia wskazała, że otrzymuje wsparcie od przełożonego i od współpracowników w dużym stopniu. Wsparcie w bardzo małym stopniu od bezpośredniego przełożonego wskazało 6% osób, a od współpracowników 9% (wykres 24 i 25).

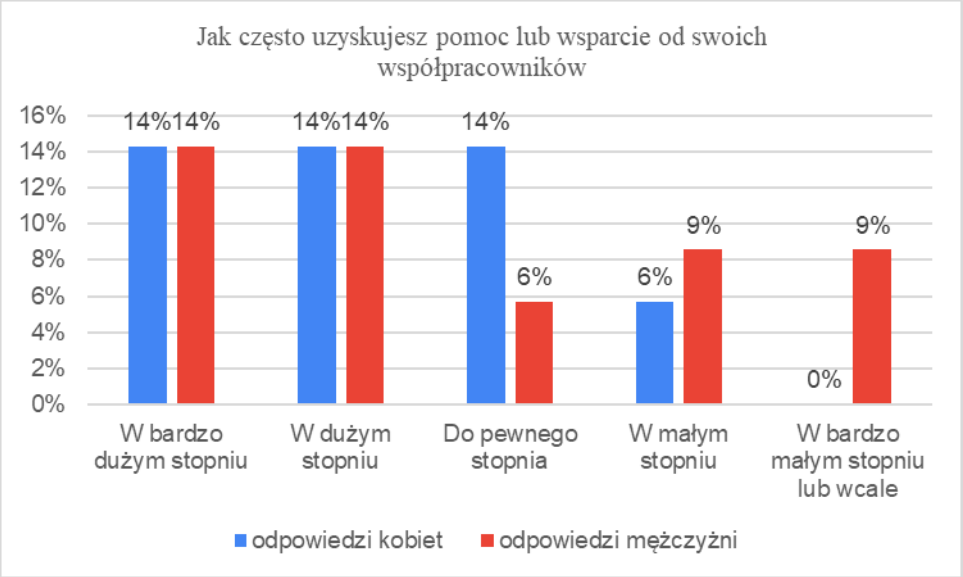
Wykres 24. Jak często uzyskujesz pomoc lub wsparcie od swojego bezpośredniego przełożonego?



Jak wynika z wykresu kobiety rzadziej wskazały odpowiedź: „w bardzo dużym stopniu” i „do pewnego stopnia.” Tylko 33% kobiet uważa, że otrzymało wsparcie od przełożonego. Natomiast takiego wsparcia

uzyskało 48% mężczyzn. Więcej kobiet niż mężczyzn uważa, że w małym stopniu otrzymało wsparcie od przełożonego.

Wykres 25. Jak często uzyskujesz pomoc lub wsparcie od swoich współpracowników?



Zarówno kobiety jak i mężczyźni wskazali w jednakowym stopniu, że otrzymali wsparcie od współpracowników. W małym i bardzo małym stopniu wsparcie takie otrzymało łącznie 18% mężczyzna i tylko 6% kobiet.

Kolejna grupa pytań dotyczyła działań profilaktycznych w zakresie radzenia sobie ze stresem, podejmowania decyzji dotyczących sposobu wykonywania pracy. Na pytanie, czy w Instytucie odbywały się/odbywają się szkolenia i warsztaty w zakresie radzenia sobie ze stresem przeznaczone dla Pracowników Instytutu, 40% pracowników odpowiedziało “nie” a 57% - “nie wiem” (jedna osoba odpowiedziała “tak”).

Na pytanie, czy w Instytucie umożliwia się pracownikom podejmowanie decyzji dotyczących sposobu wykonywania pracy (np. praca zdalna, hybrydowa), wszyscy odpowiedzieli “tak”. Jest w Instytucie opracowany regulamin pracy zdalnej. Pracownicy naukowi mają możliwość pracy w domu. Określa to regulamin pracy Instytutu, który każdy pracownik otrzymuje na początku zatrudnienia.

Na pytanie Czy w Instytucie umożliwia się pracownikom wnioskowanie o ustalenie indywidualnego czasu pracy? 57% respondentów odpowiedziało “tak”, a 43% - “nie wiem”.

Pytanie otwarte dotyczyło działań, które mogłyby być wprowadzone w celu poprawy warunków pracy z uwzględnieniem działań na rzecz równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji. Poniżej zostały wymienione odpowiedzi na pytanie otwarte.

1. Żadne
2. Nie sądzę by takie działania były potrzebne
3. Harmonogram szkoleń - łatwo dostępny;
4. osoba kontaktowa w razie problemów z dyskryminacją
5. Brak komentarza

6. Nie zauważyłam takiego problemu w Instytucie, standardy kulturowe są wysokie, dotyczy zarówno władz Instytutu, pracowników naukowych i administracyjnych. Oczywiście kluczowe dla INE wartości można zapisać w jakimś dokumencie, np. polityki rozwoju.
7. brak
8. Kampania informacyjna, szkolenia
9. szkolenie
10. Brak potrzebnych działań, ponieważ sytuacja jest dobra
11. Publikowanie informacji o łukach płacowych w instytucie
12. Szkolenia i warsztaty informacyjne
13. Sprawiedliwy podział obowiązków
14. W Instytucie Nauk Ekonomicznych PAN warunki pracy są bardzo dobre, obowiązuje zasada równości płci i nie stwierdziłem przejawów dyskryminacji w tym zakresie.

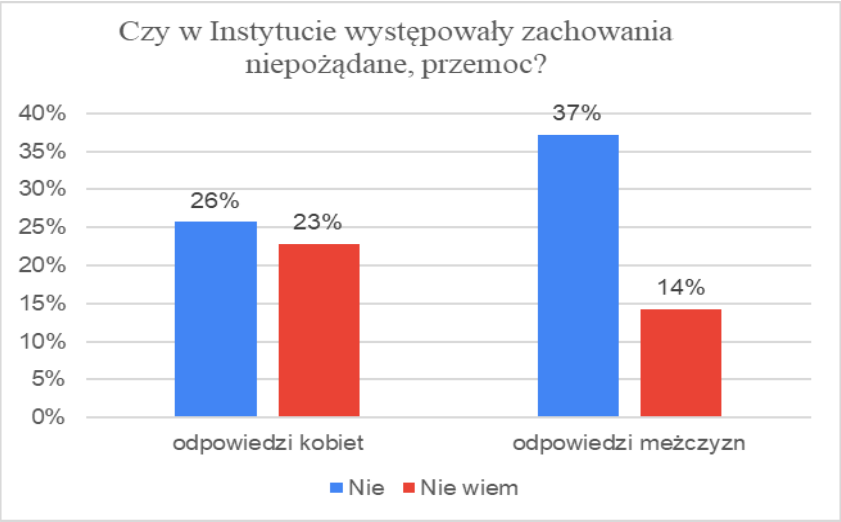
Częściej kobiety odczuwają negatywny wpływ pracy na życie osobiste. **Z drugiej strony ani kobiety, ani mężczyźni nie wskazali, że życie** prywatne zabiera tyle czasu, że odbija się to w dużym lub bardzo dużym stopniu negatywnie na ich pracy. Kobiety wskazują, iż częściej niż mężczyźni otrzymują wsparcie od bezpośredniego przełożonego, a mężczyźni, że od swoich współpracowników.

W celu poprawy warunków pracy z uwzględnieniem działań na rzecz równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji respondenci wskazali szkolenia. Część ankietowanych nie widzi potrzeby podejmowania działań w tym zakresie. Można powołać osobę kontaktową w razie problemów z dyskryminacją i kontakt zamieścić na stronie Instytutu.

Uprzedzenia, Mobbing i molestowanie seksualne

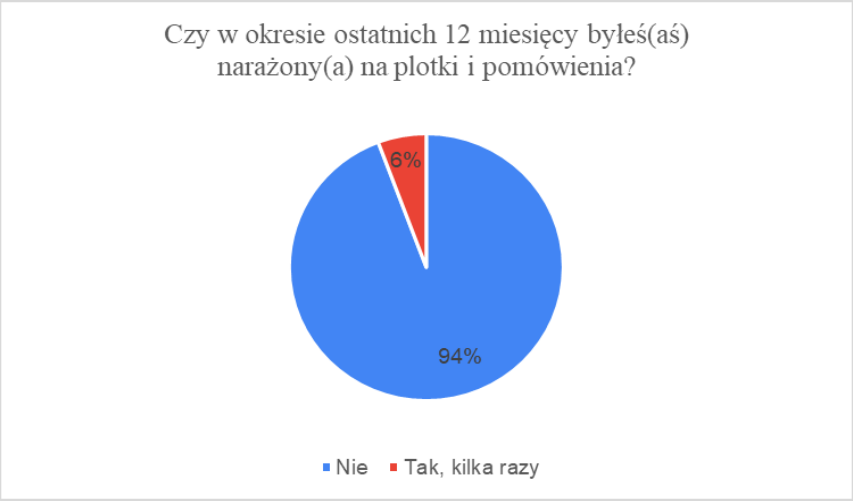
Kolejna grupa pytań odnosiła się do występowania zachowań niepożądanych, uprzedzeń, mobbingu i molestowania seksualnego. Na pytanie, czy w Instytucie występowały zachowania niepożądane, przemoc, 63% respondentów odpowiedziało „nie” i 37% „nie wiem”. Przy czym bardziej zdecydowanej odpowiedzi “nie” udzielali mężczyźni (wykres 26).

Wykres 26. Czy w Instytucie występowały zachowania niepożądane, przemoc?



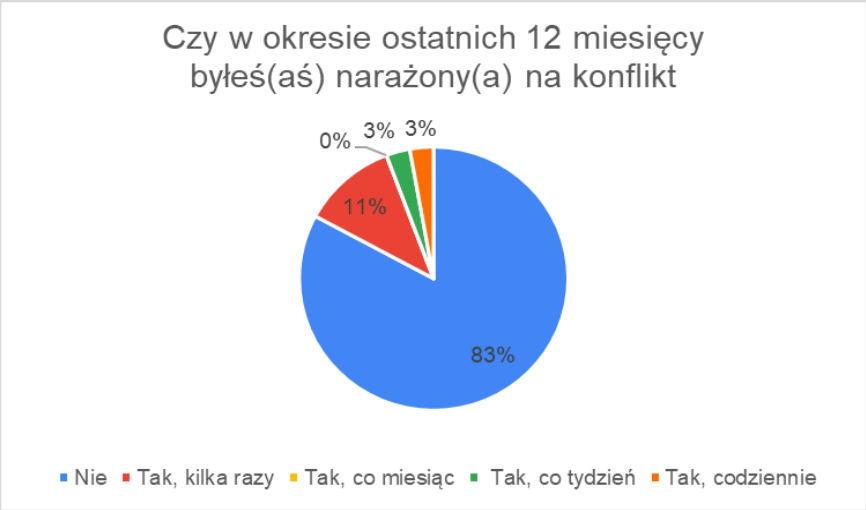
Na pytanie, czy w okresie ostatnich 12 miesięcy byłeś(aś) narażony(a) na plotki i pomówienia, negatywnie odpowiedziała zdecydowana większość respondentów - 94%. Jedynie 6 % odpowiedziało, że w ciągu 12 miesięcy było narażonych na plotki i pomówienia kilka razy. Spośród wszystkich respondentów są to dwie osoby. Być może jest to jakiś konflikt pomiędzy tymi osobami.

Wykres 27. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy byłeś(aś) narażony(a) na plotki i pomówienia?



Zdecydowana większość respondentów (83%) nie była narażona na konflikt w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Spośród ankietowanych 11% osób było kilka razy narażonych na konflikt. Natomiast 6% pracowników wskazało, że są codziennie lub raz w tygodniu narażone na konflikt (wykres 28).

Wykres 28. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy byłeś(aś) narażony(a) na konflikt?



W Instytucie nie występowały niepożądane zachowania seksualne. Na pytanie, czy w okresie ostatnich 12 miesięcy doświadczyłeś(aś) niepożądanego zainteresowania seksualnego w Instytucie, wszyscy respondenci odpowiedzieli “nie.”

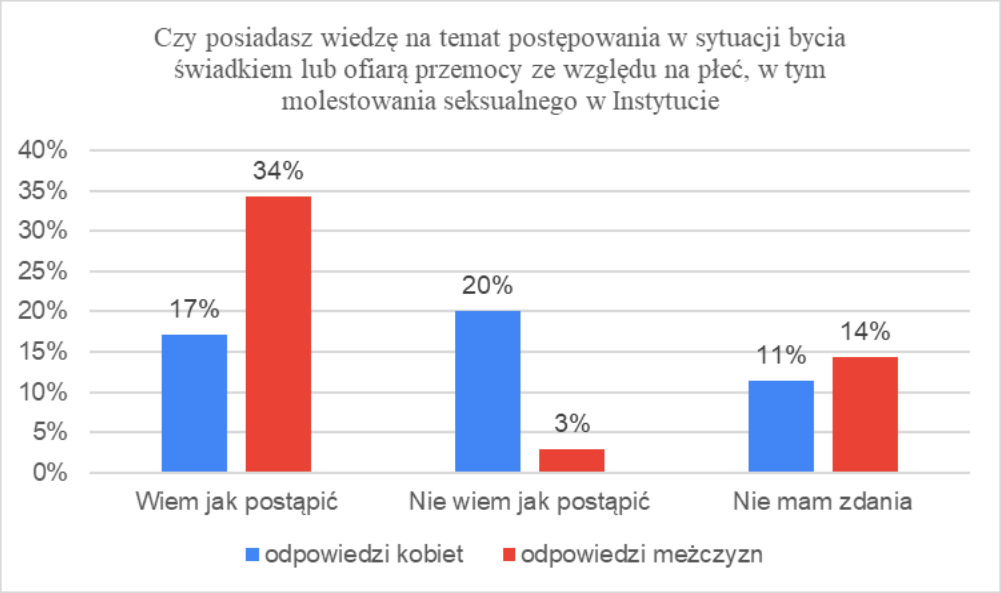
Na pytanie, czy w okresie ostatnich 12 miesięcy byłeś(aś) narażony(a) na przemoc słowną w Instytucie, 3% respondentów (jedna osoba) odpowiedziało “tak, kilka razy”, Pozostałe odpowiedzi były negatywne.

Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy byłeś(aś) ofiarą zachowań mogących stanowić mobbing? Na to pytanie odpowiedzi “tak, kilka razy” stanowiło 6%. Pozostałe 94% było negatywnych odpowiedzi.

Istnieje w Instytucie konflikt, którego podłożem może być odczucie mobbingu niektórych osób.

Na pytanie, czy posiadasz wiedzę na temat postępowania w sytuacji bycia świadkiem lub ofiarą przemocy ze względu na płeć, w tym molestowania seksualnego w Instytucie, połowa respondentów odpowiedziała twierdząco, 23% nie wie, jak postąpić, a 26% nie ma zdania. Przy uwzględnieniu płci kobiety w większym stopniu niewiedzą jak postąpić w sytuacji bycia świadkiem lub ofiarą przemocy ze względu na płeć. I odwrotnie mniej kobiet wie, jak postąpić w takiej sytuacji (wykres 29).

Wykres 29. Czy posiadasz wiedzę na temat postępowania w sytuacji bycia świadkiem lub ofiarą przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu w Instytucie?



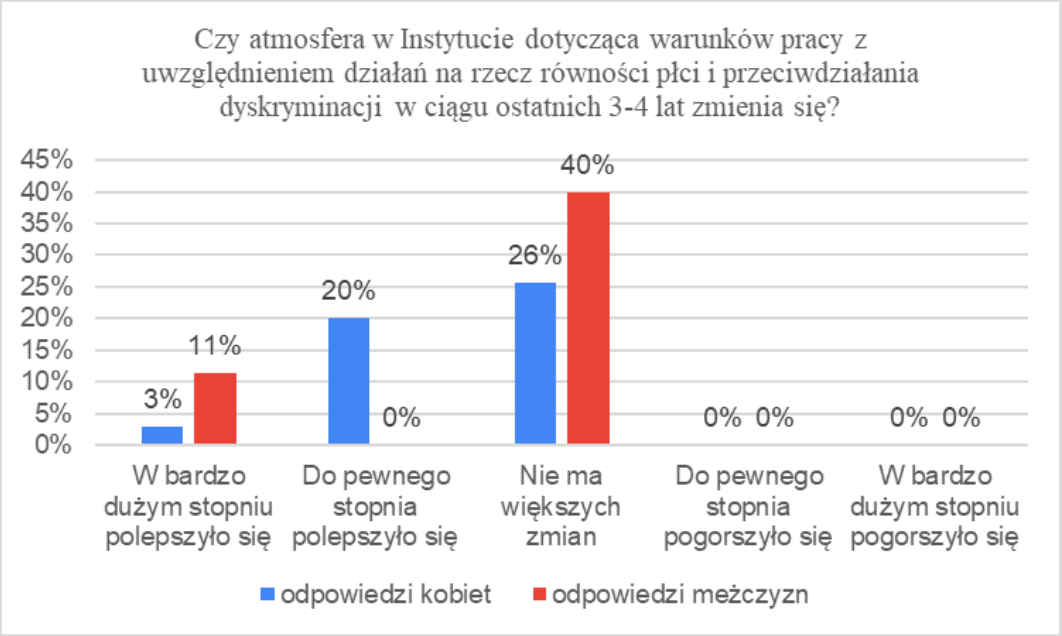
Proponowane przez respondentów działania, które mogłyby być wprowadzone w celu przeciwdziałania zjawisku przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu najczęściej wymieniane są szkolenia. Inne propozycje to:

1. Możliwość anonimowego przekazywania informacji. Alternatywą, może nawet lepszą jest powołanie (najlepiej przez pracowników) osoby niebędącej przełożonym do reprezentowania interesów pracowników, zbierania tego typu informacji, oraz po zanonimizowaniu przekazywanie informacji przełożonym. To powinno dotyczyć nie tylko przemocy, ale wszystkich niepożądanych zachowań
2. Przemoc w pracy jest niewłaściwa bez względu z jakiej przyczyny pochodzi
3. Rozwijanie poczucia sprawczości w każdej dziedzinie życia, zarówno u kobiet i mężczyzn
4. Jasny przekaz, że takie zachowania będą skutkowały zerwaniem stosunku pracy
5. W Instytucie Nauk Ekonomicznych PAN nie występują zjawiska przemocy ze względu na płeć czy molestowanie seksualne. Obowiązuje wysoka kultura pracy i kontaktów międzyludzkich. Na przyszłość powinno się kontynuować ten trend.

Na pytanie, czy atmosfera w Instytucie dotycząca warunków pracy z uwzględnieniem działań na rzecz równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji w ciągu ostatnich 3-4 lat zmienia się, 66% respondentów

odpowiedziało, że nie ma większych zmian, a 34% ankietowanych odpowiedziało, że do pewnego stopnia i bardzo dużym stopniu polepszyło się. Odpowiedzi negatywnych nie było. Ewidentne zmiany odczuło 3% kobiet i 11% mężczyzn („w bardzo dużym stopniu polepszyło się"). Umiarkowane zmiany odczuło 20% kobiet, wśród mężczyzn nie było odpowiedzi. Odpowiedzi „bez większych zmian" wskazało 40% mężczyzn i 26% kobiet (wykres 30).

Wykres 30. Czy atmosfera w Instytucie dotycząca warunków pracy z uwzględnieniem działań na rzecz równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji w ciągu ostatnich 3-4 lat zmienia się?



Żaden z pracowników nie wskazał, iż w Instytucie występują działania niepożądane i uprzedzenia. W ciągu ostatnich 12 miesięcy występowały pojedyncze przypadki narażenia na plotki i pomówienia, sytuacje konfliktowe, przemocy słownej, mobbingu. Z drugiej strony nie wszyscy wskazali, że wiedzą, jak postąpić w sytuacji bycia świadkiem lub ofiarą przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu. Ankietowani wskazywali na potrzebę szkoleń w tym zakresie, brak tolerancji wobec takich zachowań oraz na możliwość anonimowego przekazywania informacji o niepożądanych zachowaniach.

b. Przekształcanie struktur i usuwanie barier (*fixing the institutions*)

Celem GEP jest wspieranie przekształcenia struktur w celu usunięcia wszelkich istniejących barier dla równości płci. Poniżej przedstawiony zbiór przepisów prawnych ma na celu wspieranie polityk integracyjnych Instytutu.

Najważniejszym aktem prawnym w Polsce, który zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć, jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (art. 33). Kwestię tę reguluje również Kodeks pracy i wiele innych dokumentów na poziomie krajowym i międzynarodowym. Na osiągnięcie faktycznego stanu równości płci wpływają nie tylko akty prawne, duże znaczenie mają nań również inne czynniki, takie jak m.in. normy kulturowe obowiązujące w danym społeczeństwie, sposób organizacji życia społecznego. W przypadku instytucji bez wątpienia do tych czynników należy kultura organizacji, stosowane rozwiązania w organizacji pracy, wewnętrzne procedury.

W Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej mamy art. 33:

1. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.

2. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy reguluje następujące aspekty:

1. *Równouprawnienie w zatrudnieniu*

Art. $11^{2.}$. Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Art. 11^{3}. Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

Cały Rozdział IIa. Kodeksu Pracy mówi o równym traktowaniu w zatrudnieniu, w szczególności:
Art. 18^{3a}. § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

2. *Przepisy dotyczące równego wynagradzania*

Art. 18^{3c}. § 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

3. *Uprawnienia związane z rodzicielstwem*

Cały dział ósmy Kodeksu pracy reguluje uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem (urlopy, wszelkie uprawnienia)[2].

INE PAN ma na celu wdrożenie kroków mających na celu zapewnienie równości płci wśród pracowników naukowych i administracyjnych w następujących obszarach:

1. Rekrutacja

o Publikowanie neutralnych ogłoszeń o pracę, które zawierają następujące sformułowania: "K/M" odnoszące się do ofert pracy dla kobiet i mężczyzn.

[2] https://antal.pl/wiedza/kodeks-pracy/dzial-viii-uprawnienia-pracownikow-zwiazane-z-rodzicielstwem

o Umieszczanie w ogłoszeniach o pracę sformułowań: „INE PAN jest pracodawcą równych szans; " Wszystkie zgłoszenia będą traktowane jednakowo i poufnie." "INE PAN szczególnie zachęca kobiety do składania aplikacji."
o Używanie inkluzywnych sformułowań, takich jak: "Profesor/ka" lub „Pracownik/Pracownica", na przykład w umowach o pracę.

2. **Awans**

Procedura umożliwiająca pracownikom awans zawodowy. Faza analizy wyjaśni, jakie konkretne środki należy wdrożyć, aby zapewnić równy awans kobietom i mężczyznom (zarówno pracownikom akademickim, jak i nieakademickim).

3. **Przyciąganie i zatrzymywanie pracowników naukowych (i administracyjnych).**

Na chwilę obecną nie istnieje żadna wewnętrzna polityka ani procedura dotycząca płci.

4. **Widoczność pracowników naukowych i administracyjnych (kobiet i mężczyzn)**

Na chwilę obecną nie istnieje żadna wewnętrzna polityka ani procedura uwzględniająca płeć.

Celem INE PAN jest zwiększenie równości płci w wyżej wymienionych wymiarach. Szczególna uwaga zostanie poświęcona kwestiom przyciągania talentów i zatrzymywania pracowników oraz widoczności zarówno kobiet, jak i mężczyzn.

Zalecenia: Przekształcanie struktur i usuwanie barier
o Pełnomocnik ds. równości płci będzie jednym z konkretnych środków towarzyszących i monitorujących postępy GEP oraz zapewniających punkt kontaktowy zarówno dla pracowników, jak i kierownictwa.
o Monitorowanie stosunku liczby kobiet i mężczyzn ubiegających się o każde stanowisko podczas procesu rekrutacji.

c. Zwiększanie doskonałości wiedzy poprzez włączanie analizy płci do badań naukowych (F*ixing the knowledge*)

Celem tutaj jest włączanie do badań naukowych aspektów związanych z płcią. Zwłaszcza tam, gdzie jest to możliwe bez znacznego nakładu. Prowadzenie tego typy badań przyczynia się bowiem do budowania społeczeństwa bardziej równego pod względem płci i sprzyjającego integracji społecznej (*inclusive society*).

W tym momencie temat równość płci nie jest priorytetowym tematem badawczym, lecz przekrojowym. Niemniej jednak badania na ten temat występują w instytucie.

Przykłady aktualnych tematów badawczych obejmują

- Ocena polityki rodzinnej,

- Kobiety na rynku pracy,
- Wybory specyficzne dla płci.

Prace z lat 2019-2023

Abdul Wahid, Oskar Kowalewski, Edmund H. Mantell, Earnings differentials associated with sexual orientation in the Pakistan labour market, „The Economic and Labour Relations Review", 2022, vol. 33 nr 4, s. 754–765.

Bartosik Krzysztof, Świadczenia pieniężne na rzecz dzieci a podaż pracy kobiet w krajach OECD, „Gospodarka Narodowa. The Polish Journal of Economics", 2020, nr 3, s. 83-104.

Bartosik Krzysztof, The "Family 500+" programme and female labour force participation in Poland. Demographic and economic determinants, „Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy", 2020, nr 3, s. 24-43.

Bartosik Krzysztof (2023). The Family 500+ benefit and changes in female employment in Poland. Central European Economic Journal, 10(57), 23-34.DOI: 10.2478/ceej-2023-0002

Referat na konferencję

Martyna Kobus, Marek Kapera, Esfandiar Maasoumi, Gaps in many dimensions: application to gender, Tenth Meeting of the Society for the Study of Economic Inequality, July 10-12, 2023

Zalecenia: Zwiększanie doskonałości wiedzy poprzez włączanie analizy płci do badań naukowych

Zbieranie kompleksowych informacji na temat bieżących prac prowadzonych w ostatnich 5-10 lat w zakresie kwestii płci. Ponadto w ramach GEP wspierane będą badania nad płcią. Kluczową inicjatywą może być seria seminariów na te tematy.

3.2. Cele i działania na rzecz równości płci w INE PAN

Poniżej przedstawiamy listę celów i związanych z nimi działań, dla których punktem wyjścia są wyniki diagnozy. Zgodnie z diagnozą aż 80% pracowników uważa, że w bardzo dużym stopniu pracownicy w INE PAN są równo traktowani bez względu na płeć. Z uwagi na bardzo pozytywną ocenę równości płci część celów dotyczy podtrzymania pozytywnych trendów.

Cel 1. Zwiększenie świadomości pracowników dotyczącej równości płci w procesie rekrutacji oraz oceny wyników pracy i rozwoju kariery zawodowej

Działania:

1. Wewnętrzne spotkania informacyjno-sprawozdawcze dotyczące równości płci w procesie rekrutacji (od strony kandydatów i komisji rekrutacyjnej) oraz oceny wyników pracy i rozwoju

kariery zawodowej. Informowanie na temat polityk i procedur dotyczących równości płci w INE PAN.

2. Efektywna komunikacja wewnętrzna, aby informacje o równości płci były łatwo dostępne dla pracowników. Może to obejmować kwartalne lub roczne aktualizacje kanałem e-mailowym.
3. Zapewnienie, że polityki dotyczące równości płci są jasne, dostępne i zrozumiałe dla wszystkich pracowników. Również procedury rekrutacyjne i oceny wyników powinny być transparentne i zgodne z zasadami równości.
4. Regularny przegląd i aktualizacja polityk i procedur dotyczące równości płci, aby były zawsze zgodne z najnowszymi standardami i oczekiwaniami. Każdorazowo przegląd powinien być wykonany przez inną grupę pracowników tak, aby docelowo każdy pracownik był w to zaangażowany.
5. Opracowanie zasad i procedur zatrudnienia, z uwzględnieniem zasad transparentności i równowagi płci w procesie rekrutacji.
6. Aktywna i celowa promocja ofert pracy wśród mężczyzn kandydujących na stanowiska w obszarach sfeminizowanych i kobiet kandydujących na stanowiska w obszarach zmaskulinizowanych.
7. Zwiększenie znajomości procesów rekrutacji i składów komisji.

Wskaźniki

1. Regularne badania ankietowe wśród pracowników, aby ocenić ich poziom świadomości w zakresie równości płci.
2. Procent pracowników, którzy uczestniczyli w szkoleniach, warsztatach lub innych inicjatywach edukacyjnych dotyczących równości płci.
3. Procent pracowników biorących udział w badaniach ankietowych dotyczących równości płci, co będzie świadczyć o ich zaangażowaniu i zainteresowaniu tematem.

Cel 2. Utrzymanie dobrych warunków dla rozwoju karier naukowych

Działania:

1. Zorganizowanie szkolenia z zakresu pisania wniosków w konkursach o projekty badawcze.
2. Podnoszenie świadomości dotyczącej możliwości rozwoju kariery zawodowej.
3. Wprowadzanie dla młodszych pracowników opiekunów naukowych wspierających rozwój kariery zawodowej pracowników.
4. Wypracowanie zasad dotyczących proaktywnych działań promujących rozwój kariery zawodowej.

Wskaźniki:

1. Zwiększenie liczby składanych w INE PAN wniosków w konkursach na projekty badawcze.
2. Prowadzenie regularnych badań dotyczących równości płci w miejscu pracy, w tym analiza wyników, aby zidentyfikować obszary wymagające poprawy w zakresie rozwoju karier naukowych.

Cel 3. Utrzymanie rozwiązań mających na celu wzmocnienie równowagi między życiem zawodowym a osobistym

Działania:

1. Regularny przegląd regulaminu pracy zdalnej.
2. Opracowanie procedur postępowania w obszarze zagrożeń psychospołecznych mających na celu zmniejszenie odczuwanego stresu, ograniczenie przypadków wypalenia zawodowego oraz zwiększenie umiejętności wsparcia emocjonalnego i praktycznego od przełożonych i współpracowników.
3. Zorganizowanie szkolenia z (1) efektywnego zarządzania czasem i godzenia obowiązków zawodowych z życiem osobistym, oraz (2) z zakresu zarządzania zespołem, komunikacji i wsparcia społecznego, (3) w zakresie radzenia sobie ze stresem.
4. Powołanie osoby kontaktowej w razie problemów z dyskryminacją

Wskaźniki:

1. Utrzymanie niskiego stopnia stresu spowodowanego łączeniem obowiązków służbowych i prywatnych (ankieta).
2. Poprawa komunikacji zespołowej i w zakresie pracownik-przełożony (ankieta).

Cel 4. Dalsze przeciwdziałanie przemocy, w tym ze względu na płeć

Działania:

1. Przygotowanie przystępnej instrukcji dotyczącej przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć i wewnętrznych procedur zgłaszania mobbingu i molestowania seksualnego.
2. Szkolenie na temat postępowania w sytuacji bycia świadkiem lub ofiarą przemocy ze względu na płeć, w tym molestowania seksualnego.

Wskaźniki:

1. Zwiększenie świadomości pracowników na temat przemocy ze względu na płeć.
2. Zwiększenie świadomości pracowników na temat procedur w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu, obwiązujących w INE PAN (np. procedura antymobbingowa).

Cel 5. W ramach „naprawiania instytucji”

Podczas fazy analizy GEP, powołany Pełnomocnik ds. równości płci stworzy warunki, aby ocenić wewnętrzne polityki i procedury instytutu w celu sprawdzenia, czy promują one równość płci formalnie i w praktyce w następujących wymiarach:

- polityka rekrutacji[3]

[3] Opracowywany będzie OTMR (czyli Open, Transparent and Merit-based Recruitment) przez komisję ds. opracowania strategii na rzecz zwiększania atrakcyjności warunków pracy i rozwoju kariery pracowników

- polityka szkoleń i rozwoju kariery
- ramy rozwoju kariery (rozwój kariery, luka płacowa, wynagrodzenie i rozwój kariery)[4]
- rozwój osobisty (umiejętności miękkie, szkolenia z zakresu różnorodności, zarządzanie konfliktami, przywództwo)
- polityka komunikacji zewnętrzna
- polityka komunikacji wewnętrznej
- polityka przeciwdziałania molestowaniu, przemocy i dyskryminacji

3.3. Wdrożenie i monitorowanie

W INE PAN zostanie powołany Pełnomocnik ds. równości płci, którego głównym zadanie będzie monitoring i wdrażanie Planu Równości Płci INE PAN w latach 2024-2027. Pod koniec okresu wdrażania planu zostanie przeprowadzone badanie ewaluacyjne realizacji Planu, w którym zostaną zweryfikowane wskaźniki dla każdego z celów wymienionych powyżej.

Podsumowanie i Perspektywy

Instytut Nauk Ekonomicznych Polskiej Akademii Nauk jest miejscem przyjaznym dla pracy zawodowej i rozwoju naukowego dla przedstawicieli obu płci. Mężczyźni i kobiety czują się w dużym stopniu równo traktowani, w bardzo małym stopniu lub wcale nie doświadczyli uprzedzeń dotyczących płci, a Instytut jest miejscem przyjaznym dla pracowników powyżej 55 roku życia.

Analiza diagnostyczna wykazała, że mężczyźni stanowią większość w Instytucie, największa nadreprezentacja jest wśród pracowników ze stopniem doktora. Mężczyźni częściej kierują projektami. Kobiety stanowią większość na stanowiskach administracyjnych, profesora oraz na stanowiskach kierowniczych. Jednak dysproporcje nie są znaczne, a niejednokrotnie pracownicy ich nie dostrzegają. W powoływaniu składu zespołów brane są pod uwagę kompetencje, co stanowi dobrą praktykę. Warto zwrócić uwagę na komunikację i informacje dotyczące rekrutacji i rozwoju kariery naukowej (konkursy na leadership, mobilności).

Przedstawiony Plan Równości Płci uwzględnia pięć obszarów zdefiniowanych przez Komisję Europejską jako kluczowe dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach:

1. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i kultura organizacyjna.

2. Równowaga płci w kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych.

3. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery.

naukowych, w tym planu działań w zakresie wdrażania zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych.

[4] Rozwijana również przez komisję ds. opracowania strategii na rzecz zwiększania atrakcyjności warunków pracy i rozwoju kariery pracowników naukowych.

4. Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych.

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

Niniejszy dokument spełnia również cztery podstawowe wymagania, które kwalifikują Instytut Nauk Ekonomicznych PAN do ubiegania się o środki finansowe w ramach programu ramowego Horyzont Europa:

1. Jest dokumentem oficjalnym, opublikowanym na stronie Biuletynu Informacji Publicznej INE PAN, podpisanym przez dyrektorkę/a.

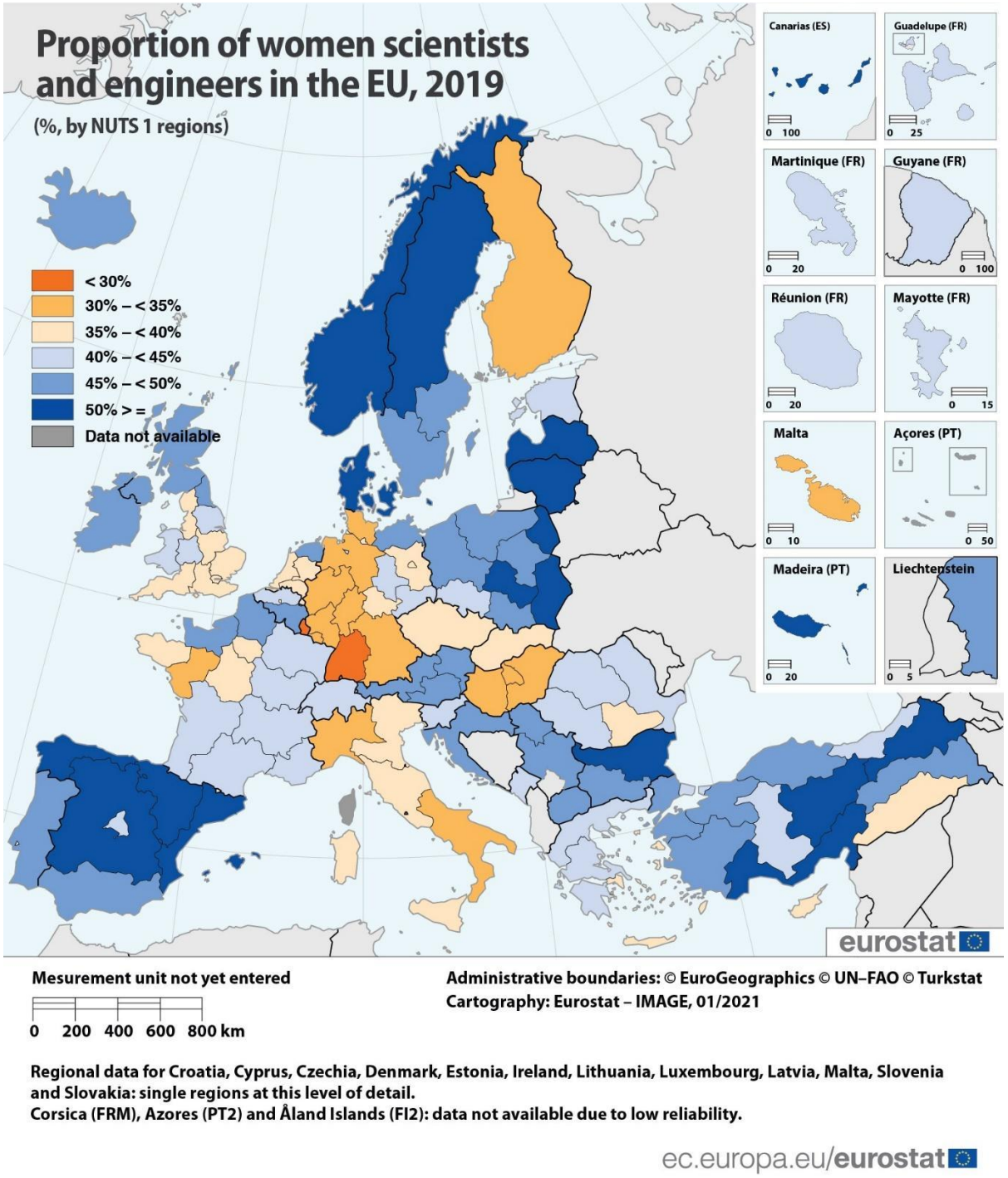
2. Zostały wyznaczone odpowiednie zasoby ludzkie w postaci pełnomocnika, którego zadaniem będzie opracowanie i wdrażanie Planu Równości Płci (Pełnomocnik ds. równości płci).

3. Plan Równości Płci został opracowany na podstawie analizy danych – monitorowanie danych zostało zaplanowane dla poszczególnych celów i obszarów.

4. Dokument uwzględnia działania szkoleniowe w celu zwiększania świadomości całej społeczności akademickiej na temat równości płci, nieuświadomionych uprzedzeń ze względu na płeć oraz zapobieganiu dyskryminacji i molestowaniu, w tym molestowaniu seksualnemu.

Wdrożenie Planu Równości Płci w latach 2024-2027 poprawi sytuację obu płci w Instytucie Nauk Ekonomicznych Polskiej Akademii Nauk. Przyczyni się również do zwiększenia komfortu pracy i pracowników, co z kolei będzie miało bezpośrednie przełożenie na rozwój karier i osiągnięcia naukowe.

Aneks 1 Odsetek kobiet naukowców i inżynierów w UE



https://ec.europa.eu/eurostat/documents/4187653/11571495/Proportion+of+women+scientists.jpg/5da50b29-774e-137a-272a-4ef40f4abc56?t=1612857285750>

Aneks 2. Ankieta

Płeć

- ☐ Kobieta
- ☐ Mężczyzna

Wiek

- ☐ < 34 lat
- ☐ 35-55 lat
- ☐ >56 lat

Struktura płci: 52,9% mężczyźni, 47,1% kobiety
Wiek: <34 lat – 26,5%, 35-55lat - 52,9%, >56 lat – 20,6%

1. Czy mężczyźni i kobiety są równo traktowani w Instytucie?

☐ W bardzo dużym stopniu
☐ W dużym stopniu
☐ Do pewnego stopnia
☐ W małym stopniu
☐ W bardzo małym stopniu lub wcale

2. Czy spotkałeś(aś) się z uprzedzeniami, stereotypami dotyczącymi płci w Instytucie?

☐ W bardzo dużym stopniu
☐ W dużym stopniu
☐ Do pewnego stopnia
☐ W małym stopniu
☐ W bardzo małym stopniu lub wcale

3. Czy Instytut jest miejscem przyjaznym dla starszych pracowników (55+)?

☐ W bardzo dużym stopniu
☐ W dużym stopniu
☐ Do pewnego stopnia
☐ W małym stopniu
☐ W bardzo małym stopniu lub wcale

4. Czy czujesz, że praca zabiera Ci tyle czasu, że odbija się to negatywnie na Twoim życiu prywatnym?

☐ W bardzo dużym stopniu – 26,5%
☐ W dużym stopniu
☐ Do pewnego stopnia
☐ W małym stopniu
☐ W bardzo małym stopniu lub wcale

5. Czy czujesz, że życie prywatne zabiera Ci tyle czasu, że odbija się to negatywnie na Twojej pracy?

☐ W bardzo dużym stopniu
☐ W dużym stopniu
☐ Do pewnego stopnia
☐ W małym stopniu
☐ W bardzo małym stopniu lub wcale

6. Jak często uzyskujesz pomoc lub wsparcie od swojego bezpośredniego przełożonego?

☐ W bardzo dużym stopniu

- W dużym stopniu
- Do pewnego stopnia
- W małym stopniu
- W bardzo małym stopniu lub wcale

7. Jak często uzyskujesz pomoc lub wsparcie od swoich współpracowników?
- W bardzo dużym stopniu
- W dużym stopniu
- Do pewnego stopnia
- W małym stopniu
- W bardzo małym stopniu lub wcale

8. Czy w Instytucie odbywały się/odbywają się szkolenia i warsztaty w zakresie radzenia sobie ze stresem przeznaczone dla Pracowników Instytutu?
- Tak
- Nie
- Nie wiem

9. Czy w Instytucie umożliwia się pracownikom podejmowanie decyzji dotyczących sposobu wykonywania pracy (np. praca zdalna, hybrydowa)?
- Tak
- Nie
- Nie wiem

10. Czy w Instytucie umożliwia się pracownikom wnioskowanie o ustalenie indywidualnego czasu pracy?
- Tak
- Nie
- Nie wiem

11. Proszę wpisać jakie działania mogłyby być wprowadzone w celu poprawy warunków pracy z uwzględnieniem działań na rzecz równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji. (pytanie otwarte).

12. Czy istnieje równowaga w liczebności zatrudnionych ze względu na płeć?
- Przewaga kobiet
- Przewaga mężczyzn
- Istnieje równowaga

13. Czy istnieje równowaga w liczebności zatrudnionych ze względu na płeć na pełnionych funkcjach kierowniczych i decyzyjnych?
- Przewaga kobiet
- Przewaga mężczyzn
- Istnieje równowaga

14. Proszę wpisać jakie działania mogłyby być wprowadzone, aby promować równowagę płci na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych w Instytucie (pytanie otwarte)

15. Czy istnieje równowaga płci w procesie rekrutacji?
- Tak
- Nie

- Nie wiem

16. Czy istnieje równowaga płci w komisjach rekrutacyjnych?
- Tak
- Nie
- Nie wiem

17. Czy istnieje równowaga płci w ocenie wyników pracy?
- Tak
- Nie
- Nie wiem

18. Czy istnieje równowaga płci w kontekście rozwoju kariery zawodowej?
- Tak
- Nie
- Nie wiem

19. Czy powołując skład zespołu wykonawców badania/zadanie/projektu kierowano się względami:

	Tak	Nie	Nie wiem
Kompetencje			
Doświadczenie			
Dostępność ekspertów z danego obszaru			
Płeć			
Kultura osobista			
Dyspozycyjność			
Komunikatywność			

20. Czy w Instytucie występowały zachowania niepożądane, przemoc?
- Tak
- Nie
- Nie wiem

21. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy byłeś(aś) narażony(a) na plotki i pomówienia?
- Nie
- Tak, kilka razy
- Tak, co miesiąc
- Tak, co tydzień
- Tak, codziennie

22. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy byłeś(aś) narażony(a) na konflikt?
- Nie
- Tak, kilka razy
- Tak, co miesiąc
- Tak, co tydzień
- Tak, codziennie

23. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy doświadczyłeś(aś) niepożądanego zainteresowania seksualnego w Instytucie?
- Nie
- Tak, kilka razy
- Tak, co miesiąc

- Tak, co tydzień
- Tak, codziennie

24. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy byłeś(aś) narażony(a) na przemoc słowną w Instytucie?
- Nie
- Tak, kilka razy
- Tak, co miesiąc
- Tak, co tydzień
- Tak, codziennie

25. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy byłeś(aś) ofiarą zachowań mogących stanowić mobbing?
- Nie
- Tak, kilka razy
- Tak, co miesiąc
- Tak, co tydzień
- Tak, codziennie

26. Czy posiadasz wiedzę na temat postępowania w sytuacji bycia świadkiem lub ofiarą przemocy ze względu na płeć, w tym molestowania seksualnego w Instytucie.
- Wiem jak postąpić
- Nie wiem jak postąpić
- Nie mam zdania

27. Czy w Instytucie odbywały się szkolenia w zakresie równości płci i przejawów dyskryminacji?
- Tak
- Nie
- Nie wiem

28. Czy w Instytucie odbywały się szkolenia w zakresie rozwiązywania konfliktów?
- Tak
- Nie
- Nie wiem

29. Czy jest potrzeba działania zwiększającego wiedzę pracowników na temat postępowania przy występowaniu niepożądanych zachowań?
- Tak
- Nie
- Nie wiem

30. Proszę wpisać jakie działania mogłyby być wprowadzone w celu przeciwdziałania zjawisku przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu (pytanie otwarte)

31. Czy atmosfera w Instytucie dotycząca warunków pracy z uwzględnieniem działań na rzecz równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji w ciągu ostatnich 3-4 lat zmienia się?
- W bardzo dużym stopniu polepszyło się
- Do pewnego stopnia polepszyło się
- Nie ma większych zmian
- Do pewnego stopnia pogorszyło się
- W bardzo dużym stopniu pogorszyło się

Przydatne linki

- Gender Equality Plan in Academia and Research :
  https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep
- Gendered innovations
  https://genderedinnovations.stanford.edu/ISR_07_Schiebinger.pdf;
  https://www.genderportal.eu/