

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

INSTYTUTU SZTUKI POLSKIEJ AKADEMII NAUK

Spis treści

A. Wstęp	2
B. Diagnoza	2
1. Struktura zatrudnienia w Instytucie Sztuki PAN ze szczególnym uwzględnieniem płci	3
2. Warunki pracy i możliwości rozwoju	4
3. Rozkład pracy i obciążenia dodatkowe	5
4. Wyjazdy badawcze	6
5. Wypalenie zawodowe i work-life balance	6
6. Działania wskazywane przez pracowników	7
C. Cele i działania na rzecz równości płci w Instytucie Sztuki PAN	7
Cel 1.	7
Wzmacnianie transparentności i równości szans w procesach rekrutacji, awansu zawodowego oraz zwiększenie dostępności stanowisk kierowniczych	7
Cel 2.	10
Eliminacja stereotypów płci i ról zawodowych poprzez wzmocnienie dialogu wewnątrzzakładowego	10
Cel 3.	11
Wspieranie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym	11
Cel 4.	14
Promowanie wizerunku Instytutu jako inkluzywnego środowiska pracy	14
D. Podsumowanie	16

A. Wstęp

1. W Polsce podstawowym aktem prawnym zakazującym dyskryminacji ze względu na płeć jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Ochrona przed dyskryminacją ze względu na płeć jest również zagwarantowana przez przepisy Kodeksu pracy, a także szereg innych dokumentów krajowych i międzynarodowych.
2. Osiągnięcie rzeczywistej równości płci w miejscu pracy nie zależy wyłącznie od aspektów prawnych. Istotny wpływ mają również takie czynniki, jak normy kulturowe panujące w społeczeństwie, struktura organizacji życia społecznego, a w kontekście instytucji – kultura organizacyjna, przyjęte rozwiązania organizacyjne oraz wewnętrzne procedury.
3. Plan równości płci (ang. Gender Equality Plan, GEP) to narzędzie wspierające równouprawnienie kobiet i mężczyzn w działalności naukowej i instytucjonalnej. Celem jego stosowania jest zapewnienie równych szans w środowisku pracy, eliminacja różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn (w tym wsparcie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym), uwzględnianie aspektu płci w projektach naukowych dla poprawy jakości badań i ich społecznego znaczenia, czy też wspieranie bardziej inkluzywnego¹ i innowacyjnego środowiska pracy oraz przyczynianie się do realizacji celów społecznych i naukowych.
4. Zgodnie z polityką Unii Europejskiej, równość płci jest kluczowym celem społecznym i politycznym, a propagowanie jej poprzez zmiany instytucjonalne stanowi priorytet Komisji Europejskiej. Strategia na rzecz równości płci na lata 2020-2025 oraz program ramowy Horyzont Europa (2021-2027) kładą nacisk na wzmocnienie Europejskiej Przestrzeni Badawczej i zwiększenie równości wśród badaczek i badaczy.

B. Diagnoza

Analiza stanu równości płci w Instytucie Sztuki Polskiej Akademii Nauk została zrealizowana w dwóch głównych fazach. Pierwszy etap obejmował zbadanie struktury zatrudnienia ze szczególnym uwzględnieniem płci. Druga faza została oparta o ankietę. Informacje zebrane w ten sposób przedstawiono poniżej.

¹ Inkluzywne środowisko pracy oznacza miejsce, w którym każdy pracownik, niezależnie od płci, wieku, pochodzenia, orientacji seksualnej, niepełnosprawności, wyznania czy innych cech, czuje się akceptowany, szanowany i w pełni włączony w życie zawodowe oraz społeczne organizacji. Celem inkluzywnego środowiska pracy jest stworzenie warunków, w których każda osoba może w pełni realizować swój potencjał, jednocześnie przyczyniając się do sukcesu organizacji.

1. Struktura zatrudnienia w Instytucie Sztuki PAN ze szczególnym uwzględnieniem płci

1. W Instytucie Sztuki PAN zatrudnionych jest 90 kobiet, co stanowi 70% ogólnej liczby pracowników, oraz 38 mężczyzn, co odpowiada 30% zatrudnienia.
2. W strukturze zatrudnienia Instytutu większość stanowisk naukowych i technicznych jest obsadzona przez kobiety.
3. Dyrekcję stanowią wyłącznie dwie kobiety.
4. Na stanowisku profesora pracuje 16 kobiet i 9 mężczyzn, a na stanowisku adiunkta 31 kobiet wobec 12 mężczyzn. Jako asystent jest obecnie zatrudniona tylko jedna kobieta.
5. W dziale techniczno-badawczym zatrudnienie obejmuje 20 kobiet i 7 mężczyzn, a w inżynierskim 6 kobiet wobec 3 mężczyzn.
6. Biblioteka zatrudnia 5 kobiet i 2 mężczyzn.
7. W administracji i innych działach pracuje 9 kobiet i 5 mężczyzn. Łącznie na stanowiskach naukowych i merytorycznych pracują 74 kobiety.

	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie
Dyrekcja	2	0	2
<i>naukowi w tym</i>			
Profesor	16	9	25
Adiunkt	31	12	43
Asystent	1	0	1
Bad-tech	20	7	27
Inż-tech	6	3	9
Biblioteka	5	2	7
Administracja i inne	9	5	14
SUMA	90	38	128

Pracownicy naukowcy ogółem	69
Pracownicy merytoryczni ogółem	105

Tab. 1. Struktura zatrudnienia w IS PAN w przeliczeniu na osoby (stan na koniec marca 2024)

2. Warunki pracy i możliwości rozwoju

- Większość ankietowanych ocenia warunki pracy w IS PAN jako dobre – ponad 55% uważa, że instytucja stwarza dobre warunki do rozwoju naukowego i awansu, a ponad 72%, że IS PAN wspiera mobilność swoich pracowników. 87% ankietowanych oceniło atmosferę pracy jako przyjazną – w tym wszyscy ankietowani mężczyźni, ale warto zauważyć, że 4 % kobiet oceniło ją jako nieprzyjazną.
- Na pytanie o poczucie, że kadra kierownicza docenia pracę pracowników 72% ankietowanych niezależnie od płci zaznaczyło, że ma poczucie docenienia w pracy.
- 60% ankietowanych czuje, że rozwija się pracując w IS PAN (w tym 65% kobiet i 50% mężczyzn), ponad 1/4 nie ma takiego poczucia lub zaznaczyła odpowiedź „trudno powiedzieć”. Na bardziej szczegółowe pytanie o możliwości awansu i rozwoju kariery naukowej 30% kobiet i 28,5% mężczyzn odpowiedziało, że nie ma możliwości realizowania zadań związanych z awansem lub rozwojem kariery. Wśród czynników wpływających na wydłużenie czasu awansu obie płcie na pierwszym miejscu wskazują obciążenie pracą na rzecz IS PAN, dotyczy ono 30% kobiet i 32% mężczyzn. Kobiety na drugim miejscu wskazują opiekę nad osobami zależnymi (28% K, przy 16% M), a mężczyźni wypalenie zawodowe (28% M, przy 17% K). Obciążenie pracą zarobkową poza IS PAN utrudnia awans według 25% kobiet i 24% mężczyzn.
- Kobiety lepiej oceniają programy socjalne i benefitowe: 67% (w porównaniu do 53% mężczyzn) oceniło je jako raczej dobre lub bardzo dobre. Prawie 24% ankietowanych zaznaczyło, że trudno powiedzieć.

3. Rozkład pracy i obciążenia dodatkowe

1. 31% kobiet i 43% mężczyzn na stanowiskach naukowych poświęca większość czasu pracy w ramach zatrudnienia w IS PAN na własną pracę naukową. Wśród mężczyzn 28,5% poświęca czas głównie na pracę w redakcji, wydawnictwie lub czasopiśmie, a ok. 14% na pracę administracyjną (z wyłączeniem pracowników administracji). 23% kobiet i 14% mężczyzn spędza większość czasu na zadaniach związanych z realizacją projektów grantowych (por. sekcja „Funkcje kierownicze i projekty badawcze”). Dodatkowo 2% kobiet najwięcej czasu zajmuje praca w komisjach, zespołach lub radach (por. Tab. 2).

	administracja	redakcja	zespoły	granty	praca własna
Specjalista	24%	33%	-	19%	24%
Adiunkt	14%	24%	3,5%	27,5%	31%
Profesor	12,5%	25%	-	12,5%	50%

Tab 2. Które z wymienionych zadań zajmują Państwu najwięcej czasu w ramach zatrudnienia w IS PAN?

2. Spośród osób, które wskazały na obciążenie dodatkowymi obowiązkami poza IS PAN:
 - 47% kobiet i 42% mężczyzn ma pod opieką osoby zależne;
 - 47% mężczyzn i 40% kobiet podejmuje dodatkowe prace zarobkowe poza IS PAN;
 - 13% kobiet i 10,5% mężczyzn jest zatrudnionych poza IS PAN.
3. 35 osób jako przyczynę podejmowania dodatkowych prac wskazało zbyt niskie wynagrodzenie w Instytucie Sztuki Polskiej Akademii Nauk. Dodatkowo część osób wskazało na: chęć rozwoju, chęć popularyzacji nauki, prowadzenie dydaktyki oraz powiązania towarzyskie.

4. Wyjazdy badawcze

1. Niemal 90% kobiet uczestniczyło w ciągu ostatnich 5 lat w wyjazdach krótkoterminowych, w tym ok. 40% w 2-4, i tyle samo w 5 lub więcej. W wyjazdach krótkoterminowych uczestniczyło także ponad 90% mężczyzn, w tym niemal 60% uczestniczyło w 2-4 wyjazdach, a 1/3 w 5 lub więcej.
2. Wśród osób, które zrezygnowały z wyjazdu krótkoterminowego większość (1/3) zarówno kobiet jak i mężczyzn jako przyczynę wskazała inne obowiązki służbowe. Drugą w kolejności przyczyną wymienianą przez kobiety był brak wiedzy o warunkach organizacji wyjazdów (1/4 ankietowanych). Brak źródła finansowania wyjazdu oraz konieczność opieki nad osobami zależnymi rozkłada się wśród obu płci równomiernie – po 21% w odpowiedziach kobiet i ok. 22% w odpowiedziach mężczyzn. 11% mężczyzn wskazało na brak znajomości zasad organizacji wyjazdów oraz negatywne rozpatrzenie podania o finansowanie.
3. W przypadku wyjazdów długoterminowych proporcja jest odwrotna: 81% kobiet i 73% mężczyzn nie uczestniczyło w takim wyjeździe w ciągu ostatnich 5 lat; mniej niż 5% kobiet uczestniczyło w dwóch lub więcej takich wyjazdach. Również przyczyny rezygnacji z wyjazdu długoterminowego rozkładają się inaczej. Główną przyczyną wskazywaną przez kobiety jest opieka nad osobami zależnymi: wskazało ją 35% kobiet w porównaniu do 23% mężczyzn. Niemal połowa mężczyzn (46%) i 1/4 kobiet wskazała na obciążenie obowiązkami służbowymi jako główną przyczynę rezygnacji z wyjazdu długoterminowego. Brak finansowania uniemożliwił wyjazdy długoterminowe 21% kobiet, a brak wiedzy na temat zasad organizacji wyjazdów – 13,5% kobiet. Na brak finansowania i brak wiedzy na temat zasad organizacji wyjazdów w IS PAN wskazało po 9% mężczyzn. Niecałe 6% kobiet zrezygnowało z wyjazdu długoterminowego w związku z negatywnym rozpatrzeniem podania o finansowanie.

5. Wypalenie zawodowe i work-life balance

1. 80% respondentów ma poczucie zaniedbywania życia prywatnego w kontekście służbowym, w tym u 1/4 występuje ono codziennie lub kilka razy w tygodniu. Na pytanie o wypalenie zawodowe 1/4 ankietowanych odpowiedziała, że czuje się wypalona zawodowo. Odpowiedź „trudno powiedzieć” zaznaczyło 20,5 % kobiet i 12,5 % mężczyzn.
2. Poczucie zaniedbywania życia prywatnego to codzienne doświadczenie niemal 10% kobiet. Po ok. 19% mężczyzn wskazało, że występuje ono u nich kilka razy w miesiącu i kilka razy w tygodniu. W przypadku kobiet kilka razy w tygodniu doświadcza go 13,5%, a kilka razy w miesiącu 27%. Kilka razy w roku występuje ono u 25% mężczyzn i 36,5% kobiet. 13,5% kobiet i 37,5%

mężczyzn wskazało, że poczucie zaniedbywania życia prywatnego nie występuje u nich nigdy.

3. Spośród osób, które korzystały z urlopu (macierzyńskiego, ojcowskiego, rodzicielskiego lub wychowawczego) ok. 39% ocenia jego wpływ na karierę jako negatywny lub bardzo negatywny, ok. 28% jako pozytywny lub bardzo pozytywny, a pozostałym 33% trudno to ocenić.

6. Działania wskazywane przez pracowników

1. Pracownicy wskazywali między innymi na potrzebę wdrożenia następujących działań wspierających: dofinansowanie tłumaczeń i korekt językowo-redakcyjnych tekstów w języku obcym (59,5%), przejrzyste zasady finansowania wyjazdów badawczych i konferencji (48,5%), wsparcie mentorskie w przygotowaniu ścieżki awansu (46%), dofinansowanie kursów językowych (44,5%), elastyczne godziny pracy (42%), coroczne ankiety na temat warunków pracy (39%), przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu pracowników i pracowniczek (38%), wprowadzenie stałych budżetów na poziomie zakładów (35%), zadaniowy tryb pracy (33%) i dodatkowe programy socjalne (32,5%).
2. Wskazywano również na potrzebę zwiększenia nakładów na wsparcie administracyjne, organizowania szkoleń i warsztatów, na lepsze egzekwowanie zakresów obowiązków pracowniczek i pracowników, wprowadzenia kadencyjności funkcji kierowniczych, potrzebę regularnych spotkań pracowników z kierownikami i dyrekcją oraz wyrażano zainteresowanie organizacją spotkań i wyjazdów integracyjnych.
3. Kilkanaście procent ankietowanych wskazało również na potrzebę udogodnień dla osób starszych i osób ciężarnych; ponadto pojawiła się sugestia uwzględnienia potrzeb osób nieneurotypowych, w tym zadbania o odpowiednie wsparcie dla osób z nimi pracujących.

C. Cele i działania na rzecz równości płci w Instytucie Sztuki PAN

Cel 1.

Wzmacnianie transparentności i równości szans w procesach rekrutacji, awansu zawodowego oraz zwiększenie dostępności stanowisk kierowniczych

Działanie:

- Stosowanie jasnych i jednolitych kryteriów rekrutacji, oceny oraz awansu, z uwzględnieniem zasad równości płci

Poddziałanie:

- ✓ Przegląd i aktualizacja obowiązujących dokumentów i procedur dotyczących rekrutacji (także opisu wymagań na poszczególne stanowiska pracy) i awansu, pod kątem zgodność z zasadami równości płci i inkluzywnego języka.

Miernik: liczba zaktualizowanych dokumentów

Termin realizacji: 2025

Adresaci: kandydaci², pracownicy³

Właściciel procesu: Dział Kadr

- ✓ Udostępnienie pracownikom i kandydatom aktualnych procedur rekrutacyjnych, rozwojowych oraz zasad awansu w internecie oraz intranecie.

Miernik: liczba udostępnionych dokumentów w intranecie i internecie oraz liczba pobrań/odsłon

Termin realizacji: 2025

Adresaci: kandydaci, pracownicy

Właściciel procesu: Dział Kadr

² ilekroć mowa jest w niniejszym dokumencie o kandydacie należy przez to rozumieć kandydata na pracownika, albo pracownika ubiegającego się o zatrudnienie na nowym stanowisku pracy

³ ilekroć mowa jest w niniejszym dokumencie o pracowniku należy przez to rozumieć należy pracownika, w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy, lub osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy

Działanie:

- Rozwiązania organizacyjne i systemowe wspierające równość płci.

Poddziałanie:

- ✓ Dostosowanie procedur kadrowych i indywidualnych dokumentów stanowiących podstawę zatrudnienia do rozwiązań kadencyjnych.

Miernik: dokonanie aktualizacji procedur i dokumentów

Termin realizacji: 2025

Adresaci: pracownicy na stanowiskach kierowniczych

Właściciel procesu: Dział Kadr

- ✓ Monitorowanie obsady stanowisk pod kątem reprezentacji płci.

Miernik: przygotowanie analizy

Termin realizacji: 2025

Adresaci: pracownicy na stanowiskach kierowniczych, Dyrekcja Instytutu

Właściciel procesu: Dział Kadr

- ✓ Stosowanie kryterium płci, o ile wszystkie inne kryteria są na tym samym poziomie, w celu zapewnienia równej reprezentacji płci na stanowiskach kierowniczych.

Miernik: liczba przypadków, w których zastosowano kryterium płci, wraz z uzasadnieniem

Termin realizacji: 2025

Adresaci: kandydaci, pracownicy

Właściciel procesu: Dział Kadr

- ✓ Zwiększenie dostępu do szkoleń z zakresu pisanie wniosków o granty celem wzmocnienia potencjału rozwoju zawodowego niedoreprezentowanych grup.

Miernik: liczba szkoleń

Termin realizacji: 2025

Adresaci: pracownicy

Właściciel procesu: Dział Kadr

Cel 2.

Eliminacja stereotypów płci i ról zawodowych poprzez wzmocnienie dialogu wewnątrzzakładowego

Działanie:

- utworzenie forum dialogu związanego z równością płci i strategii rozwoju Instytutu w tym obszarze.

Poddziałanie:

- ✓ Opracowanie w ramach dialogu zakładowego „Kodeksu Dobrych Praktyk” w zakresie równości płci i unikania stereotypów.

Miernik: wypracowanie kodeksu dobrych praktyk

Termin realizacji: 2025

Adresaci: pracownicy

Właściciel procesu: Dział Kadr, przedstawicielstwa pracowników

- ✓ Wypracowanie w ramach dialogu zakładowego narzędzi eliminujących ewentualną werbalną i niewerbalną agresję dotyczącą równości płci.

Miernik: liczba wypracowanych narzędzi

Termin realizacji: 2025

Adresaci: pracownicy

Właściciel procesu: Dział Kadr, przedstawicielstwa pracowników

Działanie:

- upowszechnianie standardów w zakresie równości płci i zwalczania stereotypów, w szczególności diagnoza potrzeb szkoleniowych wśród poszczególnych grup pracowniczych.

Poddziałanie:

- ✓ diagnoza potrzeb szkoleniowych wśród poszczególnych grup pracowniczych

Miernik: liczba diagnoz

Termin realizacji: 2025-2027

Adresaci: poszczególne grupy zawodowe

Właściciel procesu: Dział Kadr

Cel 3.

Wspieranie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym

Działanie:

- Organizacja szkoleń i warsztatów wspierających work-life balance oraz przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu.

Poddziałanie:

- ✓ Analiza przegląd (z wykorzystaniem ankiet) warunków pracy, w tym potrzeb pracowników z punktu widzenia satysfakcji z pracy, a w szczególności dotyczących godzenia obowiązków zawodowych z życie prywatnym.

Miernik: wykonanie analizy dla każdej grupy zawodowej

Termin realizacji: 2025

Adresaci: wszystkie grupy zawodowe

Właściciel procesu: Dział Kadr

- ✓ Określenie potrzeb szkoleniowych dla poszczególnych grup zawodowych.

Miernik: liczba ustalonych potrzeb szkoleniowych

Termin realizacji: 2025

Adresaci: wszystkie grupy zawodowe

Właściciel procesu: Dział Kadr, przedstawiciele pracowników z poszczególnych grup zawodowych

- ✓ Wypracowanie z pracownikami nowych zasad oraz rozwiązań organizacyjnych przeciwdziałających wypaleniu zawodowemu (dot. oceny równomiernego obciążenia pracą, nowych ról zawodowych / np. mentoring/, dedykowanych benefitów pracowniczych).

Miernik: liczba spotkań i przyjętych rozwiązań

Termin realizacji: 2025

Adresaci: wszystkie grupy zawodowe

Właściciel procesu: Dział Kadr, przedstawiciele pracowników z poszczególnych grup zawodowych

- ✓ Udoskonalanie rozwiązań ułatwiających godzenie obowiązków służbowych z życiem osobistym pracownikom wypełniającym obowiązki związane z rodzicielstwem lub sprawowanie opieki nad członkami rodziny.

Miernik: liczba wprowadzonych zmian

Termin realizacji: 2026

Adresaci: wszystkie grupy zawodowe

Właściciel procesu: Dział Kadr, przedstawiciele pracowników z poszczególnych grup zawodowych

Działanie:

- Budowanie kultury work-life balance.

Poddziałanie:

- ✓ Promowanie właściwych standardów zachowań poprzez szkolenia i politykę informacyjną.

Miernik: ilość komunikatów i regulacji dot. work-life balance

Termin realizacji: 2025-2027

Adresaci: pracownicy

Właściciel procesu: Dział Kadr

- ✓ Wykorzystywanie instrumentów z zakresu prawa pracy, w tym instrumentów związanych z prowadzeniem polityki socjalnej, celem promowania i egzekwowania standardów work-life balance.

Miernik: ilość decyzji interwencyjnych

Termin realizacji: 2025

Adresaci: pracownicy

Właściciel procesu: kadra kierownicza

Cel 4.

Promowanie wizerunku Instytutu jako inkluzywnego⁴ środowiska pracy

Działanie:

- Organizacja kampanii promujących równość płci w środowisku naukowym.

Poddziałanie:

- ✓ Promowanie projektów dotyczących problematyki równouprawnienia płci.

Miernik: liczba realizowanych projektów z zakresu tematyki równości płci

Termin realizacji: 2025-2026

Adresaci: społeczność naukowa, pracownicy

Właściciel procesu: Dyrekcja, Rada Naukowa

- ✓ Zapewnienie dodatkowego wsparcia osobom odczuwającym dyskryminację ze względu na płeć.

Miernik: opracowanie i wdrożenie specjalnych programów wsparcia dla równowagi płci, w tym aktualizacja Procedury Antydyskryminacyjnej

⁴ Należy przez to rozumieć miejsce, w którym każdy pracownik, niezależnie od płci, wieku, pochodzenia, orientacji seksualnej, niepełnosprawności, wyznania czy innych cech, czuje się akceptowany, szanowany i w pełni włączony w życie zawodowe oraz społeczne organizacji. Celem inkluzywnego środowiska pracy jest stworzenie warunków, w których każda osoba może w pełni realizować swój potencjał, jednocześnie przyczyniając się do sukcesu organizacji.

Termin realizacji: 2025-2027

Adresaci: pracownicy

Właściciel procesu: Dział Kadr

Działanie:

- Współpraca z innymi instytucjami naukowymi w zakresie wymiany dobrych praktyk dotyczących równości płci

Poddziałanie:

- ✓ Nawiązywanie i rozwijanie współpracy z innymi instytucjami naukowymi w zakresie budowania inkluzywnego środowiska pracy, wymiana wzajemnych doświadczeń.

Miernik: liczba instytucji z którymi podjęto współpracę

Termin realizacji: 2025-2027

Adresaci: otoczenie Instytutu

Właściciel procesu: Dyrekcja

D. Podsumowanie

Instytut Sztuki PAN, poprzez wprowadzenie Planu Równości Płci, dąży do stworzenia inkluzywnej i szanującej różnorodność kultury organizacyjnej instytucji, która promuje równość szans dla wszystkich. Ważnym celem wspierającym dobrostan pracowników jest wprowadzenie procedur szybkiego reagowania na ewentualne zachowania niepożądane. Instytut zobowiązuje się do regularnej oceny i dostosowywania planu, aby skutecznie odpowiadać na zmieniające się potrzeby i wyzwania w zakresie równości płci, a także do upowszechniania wiedzy na temat równości, różnorodności, oraz wspierania harmonijnego łączenia pracy z życiem prywatnym.

Warszawa, 31 stycznia 2025



dr hab. Ewa Dahlig-Turek, prof. ISPAN

Dyrektor Instytutu Sztuki PAN