

Wdrożenie i monitoring celów zawartych w Planie Równości Płci na lata 2022-2027

Raport z realizacji Planu Równości Płci – druga połowa 2023 roku i 2024 rok

Plan Równości Płci (GEP) w Instytucie Systematyki i Ewolucji Zwierząt Polskiej Akademii Nauk (ISEZ PAN) na lata 2022–2027 został wprowadzony zarządzeniem Dyrektora Instytutu (021.24.2023) 28 sierpnia 2023 roku. We wrześniu 2023 roku powołano Pełnomocnika ds. Równego Traktowania – mgr Joannę Religa-Sobczyk. Nad przygotowaniem GEP pracował Zespół ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Naukowców w ISEZ PAN w składzie: dr hab. Sebastian Tarcz, dr Natalia Sawka-Gądek, dr hab. Łukasz Kajtoch, dr hab. Piotr Wojtał, mgr Marcin Wiorek, mgr Daria Jamrozek, mgr Karolina Sychta, mgr Joanna Religa-Sobczyk, a także pełniąca obecnie obowiązki dyrektora Instytutu dr hab. Beata Grzywacz. W ramach przygotowań do stworzenia GEP w ISEZ PAN, przeprowadzono wewnętrzną analizę obejmującą pięć obszarów:

- kultury organizacyjnej i równowagi między pracą, a życiem prywatnym;
- proporcji udziału kobiet i mężczyzn w kadrze zarządzającej i stanowiskach decyzyjnych w Instytucie;
- równości płci w procesie zatrudniania i przebiegu kariery w Instytucie;
- integracji kwestii związanych z płcią w badaniach naukowych prowadzonych w Instytucie;
- przeciwdziałaniu przemocy ze względu na płeć w Instytucie.

Otrzymane wyniki pozwoliły opracować podstawowe cele, na których skupiają się obecne działania.

- **Cel 1:** Promowanie równości płci i różnorodności społeczeństwa wśród pracowników ISEZ PAN
- **Cel 2:** Poprawa i udoskonalanie warunków rozwoju karier naukowych kobiet i mężczyzn w ISEZ PAN
- **Cel 3:** Promowanie równości płci i różnorodności w procesach rekrutacyjnych w ISEZ PAN
- **Cel 4:** Propagowanie środowiska pracy ułatwiającego równowagę między życiem zawodowym a prywatnym

Efekty realizacji powyższych celów przedstawione są w poniższym raporcie obejmującym drugą połowę 2023 roku i cały 2024 rok. Taki zakres czasowy wynika z kilku czynników. W międzyczasie nastąpiło wiele zmian personalnych na kluczowych stanowiskach, co wiąże się także ze zmianą systemu gromadzenia i przetwarzania danych istotnych dla wdrażania GEP.

CEL 1: Promowanie równości płci i różnorodności społeczeństwa wśród pracowników ISEZ PAN

Działania

1. Powołanie Pełnomocnika ds. Równego Traktowania (funkcja społeczna).

27.08.2023 r. – powołanie Pełnomocnika ds. Równego Traktowania przez Dyrektora ISEZ PAN.

2. Monitoring i koordynowanie prac związanych z wdrażaniem Planu Równości Płci (GEP) w ISEZ PAN.

Monitoring związany z wdrażaniem Planu Równości Płci odbywa się poprzez coroczne Raporty. Ze względu na wdrożenie Planu Równości Płci w drugiej połowie 2023 roku. Obecny raport obejmuje czas od momentu wdrożenia GEP w ISEZ PAN do końca 2024 roku.

3. Opublikowanie na stronie internetowej ISEZ PAN oficjalnego dokumentu „Plan Równości Płci 2022-2027” oraz informacji o wydarzeniach poruszających tematy równościowe m.in. webinarów, publikacji i innych dokumentów zwiększających świadomość pracowników i doktorantów Instytutu w tym obszarze.

Wrzesień 2023 r. – wprowadzenie zakładki PLAN RÓWNOŚCI PŁCI (GEP) na stronie ISEZ PAN z Planem Równości Płci na lata 2022-2027 oraz linkami do stron informujących o działaniach opartych na GEP oraz danych statystycznych w obszarze Unii Europejskiej.

4. Obowiązkowe szkolenia dla wszystkich pracowników i doktorantów zwiększające:

- a) wiedzę na temat zjawisk dyskryminacji, przemocy, mobbingu i molestowania seksualnego;
- b) umiejętności związane z rozpoznawaniem tych zjawisk i reagowaniem na nie.

Dnia 11 października 2023 r. – przeprowadzenie dla pracowników i doktorantów szkolenia: *Przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji i innym zachowaniom niepożądanym w miejscu pracy.*

5. Szkolenia antydyskryminacyjne dla pracowników zajmujących stanowiska kierownicze.

Dnia 10 października 2023 r. – przeprowadzenie dla kadry zarządzającej oraz kierowników poszczególnych jednostek organizacyjnych szkolenia: *Przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacji i innym zachowaniom niepożądanym w miejscu pracy.*

CEL 2: Poprawa i udoskonalanie warunków do rozwoju karier naukowych kobiet i mężczyzn w ISEZ PAN

Działania

1. Szkolenia dla pracowników naukowych i doktorantów:

- a) z zakresu starania się o finansowanie badań ze źródeł zewnętrznych;



b) związane z wykorzystaniem programów krajowych i zagranicznych dotyczących mobilności pracowników naukowych i doktorantów.

Ze względu na kondycję finansową nie było możliwości przeprowadzenia szkoleń z inicjatywy Instytutu. Jednak pracownicy naukowcy oraz doktoranci są na bieżąco informowani o możliwości skorzystania ze szkoleń oferowanych przez jednostki zewnętrzne.

2. Zachęcanie do wnioskowania o finansowanie badań i mobilności ze źródeł zewnętrznych przez pracowników naukowych i doktorantów poprzez:

- a) spotkania z dyrektcją ISEZ PAN i bezpośrednimi przełożonymi, w połączeniu z zaplanowanymi szkoleniami;**
- b) coroczne rozmowy dyrektcji ISEZ PAN oraz bezpośrednich przełożonych z pracownikami naukowymi i doktorantami dotyczące podsumowania realizacji i przyszłych planów naukowych oraz możliwości ich finansowania ze źródeł zewnętrznych; wspomaganie pracowników w tworzeniu wniosków o finansowanie badań;**
- c) cykliczne rozsyłanie informacji o otwartych i zaplanowanych konkursach grantowych i prowadzenie statystyk złożonych wniosków.**

Pracownicy są systematycznie powiadamiani o programach finansowania badań oraz stypendiach zagranicznych drogą elektroniczną.

W 2023 roku złożono 8 wniosków o finansowanie badań ze źródeł zewnętrznych:

7 wniosków do Narodowego Centrum Nauki,

w tym:

57% wniosków złożonych przez mężczyzn,

43% wniosków złożonych przez kobiety.

1 wniosek do Programu Horyzont Europa (ERC),

w tym:

100% wniosków złożonych przez mężczyzn.

W 2024 roku złożono 17 wniosków o finansowanie badań ze źródeł zewnętrznych:

14 wniosków do Narodowego Centrum Nauki,

w tym:

57% wniosków złożonych przez mężczyzn,

43% wniosków złożonych przez kobiety.

1 wniosek do Programu Horyzont Europa (ERC),

w tym:



ISEZ PAN

100% wniosków złożonych przez kobiety.

2 wnioski do Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego,

w tym:

50% wniosków złożonych przez mężczyzn,

50% wniosków złożonych przez kobiety.

W drugiej połowie 2023 roku odbyło się 17 wyjazdów zagranicznych do 11 krajów na świecie.

Kraj	płeć	
	kobiety	mężczyźni
Austria	1	
Azerbejdżan	1	1
Czechy	2	
Estonia	1	
Filipiny		1
Francja		1
Niemcy		4
Rumunia	1	
Szwajcaria		1
Szwecja		1
Ukraina	2	
Razem	8	9

W 2024 roku odbyło się 45 podróży zagranicznych do 18 krajów na świecie.

Kraj	płeć	
	kobiety	mężczyźni
Albania	1	1
Austria	2	1
Belgia		1
Bułgaria		1
Chiny	1	
Chorwacja	4	3
Estonia	3	1
Grecja	1	2
Gruzja	1	1
Litwa	1	1
Niemcy	2	1
Norwegia	1	
Szwajcaria		2



ISEZ PAN

Szwecja	3	
Ukraina	1	
Węgry	1	1
Wielka Brytania		3
Włochy	2	2
Razem	24	21

CEL 3: Promowanie równości płci i różnorodności w procesach rekrutacyjnych w ISEZ PAN

Działania

- 1. Ujednolicenie dokumentów rekrutacyjnych i ofert pracy z zaznaczeniem informacji o praktykach przeciwdziałających dyskryminacji oraz prowadzenie statystyk rekrutacji.**

Dnia 30 listopada 2023 roku zarządzeniem Dyrektora ISEZ PAN (021.33.2023) wprowadzono Politykę Otwartej, Transparentnej i Merytorycznej Rekrutacji (OTMR) w ISEZ PAN.

W 2023 roku ogłoszono 10 konkursów na stanowiska naukowe, administracyjne i techniczne.

Liczba kandydatów spełniających warunki formalne / zakwalifikowanych do rozmów: 18,

w tym:

45% kobiet,

55% mężczyzn.

Zatrudniono 10 osób. Wśród nich: 30% stanowią kobiety, a 70% mężczyźni.

W 2024 roku ogłoszono 15 konkursów na stanowiska naukowe, administracyjne i techniczne.

Liczba kandydatów spełniających warunki formalne / zakwalifikowanych do rozmów: 39,

w tym:

62% kobiet,

38% mężczyzn.

Zatrudniono 15 osób. Wśród nich: 67% stanowią kobiety, a 33% mężczyźni.

- 2. Powoływanie komisji rekrutacyjnych z uwzględnieniem równego podziału płci, z zachowaniem odpowiednich kompetencji członków.**

Komisje rekrutacyjne każdorazowo powołuje dyrektor ISEZ PAN. W skład komisji wchodzi co najmniej trzy osoby.



ISEZ PAN

Skład komisji w trakcie rekrutacji w 2023 roku:

Skład komisji na 10 oferowanych stanowisk: 9 x 3-osobowy, 1 x 4-osobowy. W skład wszystkich komisji wchodziło 52% mężczyzn i 48% kobiet, najczęściej w proporcji 1:2 (jeden mężczyzna i dwie kobiety lub dwóch mężczyzn i jedna kobieta).

Skład komisji w trakcie rekrutacji w 2024 roku:

Skład komisji na 15 oferowanych stanowisk: 9 x 3-osobowy, 6 x 4-osobowy. W skład wszystkich komisji wzięło udział 51% kobiet i 49% mężczyzn, najczęściej w proporcji 1:2 (jeden mężczyzna i dwie kobiety lub dwóch mężczyzn i jedna kobieta). W przypadku komisji 4-osobowych proporcja wynosiła 2:2 (dwóch mężczyzn i dwie kobiety) lub 3:1 (trzy kobiety i jeden mężczyzna).

CEL 4: Propagowanie środowiska pracy ułatwiającego równowagę między życiem zawodowym a prywatnym

Działania

1. Stworzenie jasno określonych zasad oraz prowadzenie statystyk korzystania z pracy zdalnej i ruchomej organizacji czasu pracy.

Od drugiej połowy 2023 roku z pracy zdalnej korzystało (01.07.2023 – 31.12.2023): 24 osoby, w tym:

66% kobiet,

44% mężczyzn.

Do października 2024 roku w Instytucie obowiązywały zasady pracy zdalnej ustalone jeszcze w czasie pandemii. Od 31 października 2024 roku zarządzeniem (021.28.2024) Dyrektora Instytutu wprowadzono nowy Regulamin Pracy Zdalnej w ISEZ PAN.

W 2024 roku z pracy zdalnej korzystało (01.01.2024 – 31.12.2024): 47 osób,

w tym:

57% kobiet,

43% mężczyzn.

2. Ustalenie przejrzystych reguł wyznaczania zastępstw w wykonywaniu obowiązków na stanowiskach jednoosobowych w czasie nieobecności planowanych i losowych. Monitorowanie harmonogramu zastępstw.

Dotychczas nie podjęto żadnych istotnych działań w tym zakresie.

3. Warsztaty z organizacji pracy i zarządzania czasem dla pracowników i doktorantów.

Ze względu na ograniczone możliwości finansowe Instytutu nie udało się zorganizować warsztatów w tym zakresie.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

3. Zdiagnozowanie czynników i/lub źródeł problemów związanych z nieprzyjazną atmosferą i poczuciem dyskomfortu w pracy u części pracowników, poprzez przeprowadzenie ankiety i konsultacji. Przeprowadzenie szkoleń dotyczących radzenia sobie ze stresem w miejscu pracy.

W dniu 20 listopada 2023 roku przeprowadzono ankietę wśród wszystkich pracowników w celu zdiagnozowania i weryfikacji problemów związanych z mobbingiem i dyskryminacją, a także w celu poprawy warunków pracy zgodnie z założeniami Planu Równości Płci. Analiza wyników ankiety została przekazana Dyrekcji 7 marca 2024 roku.

4. Wspieranie działań Komisji Socjalnej poprzez analizę składanych wniosków o dofinansowanie z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, pod kątem zapotrzebowania pracowników.

Komisja Socjalna składa się z 5 członków, z czego trzech jest wybieranych na 4-letnią kadencję przez pracowników. Dwóch pozostałych członków, to przedstawiciel Kadr oraz przedstawiciel Pracowników. Komisja odbywa regularne spotkania, w trakcie których ustala najważniejsze potrzeby pracowników oraz dokonuje zmian w Regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych ISEZ PAN na podstawie danych statystycznych z corocznych sprawozdań, a także w oparciu o indywidualne sugestie i potrzeby pracowników. Instytut oferuje różnorodne wsparcie socjalne dla pracowników i emerytów.

Liczba osób, które skorzystały z poniższych świadczeń w 2023 roku:

9 wniosków o zapomogę losową;

45 wniosków o dofinansowanie wypoczynku pracowników;

4 wnioski o dofinansowanie wypoczynku dzieci pracowników;

12 wniosków o dofinansowanie wypoczynku emerytów;

50 wniosków o świadczenie świąteczne – pracownicy;

24 wniosków o świadczenie świąteczne – emeryci;

15 wniosków o świadczenie Mikołajki – dzieci pracowników;

6 wniosków o bony szkolne dla dzieci pracowników;

38 wniosków o dofinansowanie biletów do kina;

18 wniosków o dofinansowanie karty MultiSport;

11 wniosków o pożyczkę.

Liczba osób, które skorzystały z poniższych świadczeń w 2024 roku:

2 wnioski o zapomogę losową;

41 wniosków o dofinansowanie wypoczynku pracowników;

5 wniosków o dofinansowanie wypoczynku dzieci pracowników;



ISEZ PAN

17 wniosków o dofinansowanie wypoczynku emerytów;
54 wniosków o świadczenie świąteczne – pracownicy;
22 wnioski o świadczenie świąteczne – emeryci;
16 wniosków o świadczenie Mikołajki – dzieci pracowników;
7 wniosków o bony szkolne dla dzieci pracowników;
34 wnioski o dofinansowanie biletów do kina;
23 wnioski o dofinansowanie karty MultiSport;
8 wniosków o pożyczkę.