

Plan Równości Płci

Instytutu Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk

na lata 2022-2027



Warszawa, wrzesień 2022

Spis treści

Wstęp	2
Diagnoza	3
Cele i działania na rzecz równości płci w INP PAN	10
Wdrożenie i monitorowanie	12
Podsumowanie.....	12

Wstęp

Najważniejszym aktem prawnym w Polsce, który zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć, jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. 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 wątplenia do tych czynników należy kultura organizacji, stosowane rozwiązania w organizacji pracy, wewnętrzne procedury.

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

Plan Równości Płci (Gender Equality Plan) Instytutu Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk koncentruje się na najważniejszych obszarach zdefiniowanych przez KE. Dokument powstał w rezultacie analiz przeprowadzonych w INP PAN w sierpniu 2022 roku. Nadrzędnym celem strategii na lata 2022-2027, prezentowanej w dokumencie jest poprawienie warunków sprzyjających równości płci w INP PAN.

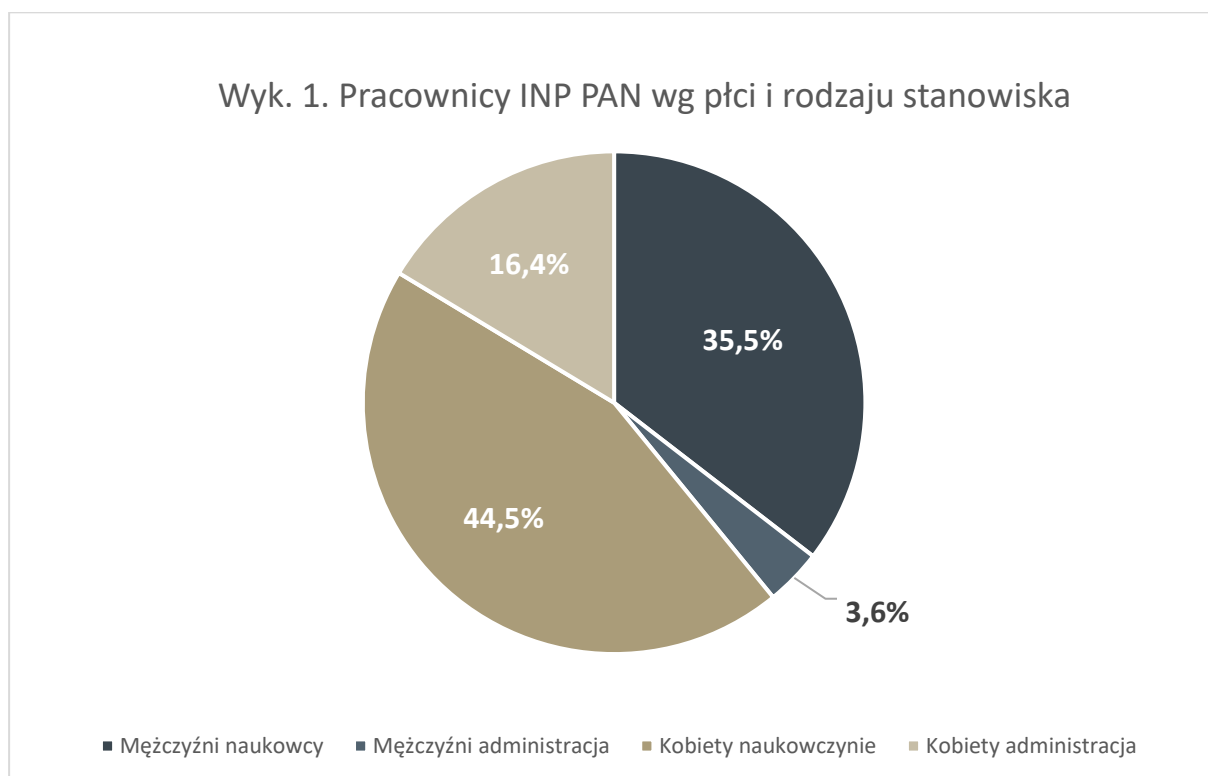
Diagnoza

Stan równości płci w Instytucie Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk został zdiagnozowany na podstawie analizy przeprowadzonej w dwóch etapach. W ramach pierwszego etapu, w lipcu 2022 roku, pod kątem płci zostały przeanalizowane struktura zatrudnienia i zarobków wszystkich grup pracowników, a także kadra zarządcza i Rada Naukowa INP PAN. Drugim etapem analizy były badania ilościowe, do których dane zostały zebrane za pomocą anonimowej ankiety internetowej. Ankieta była uzupełniana przez pracowników INP PAN w sierpniu 2022 roku.

Zatrudnienie i zarobki – struktura ze względu na płeć

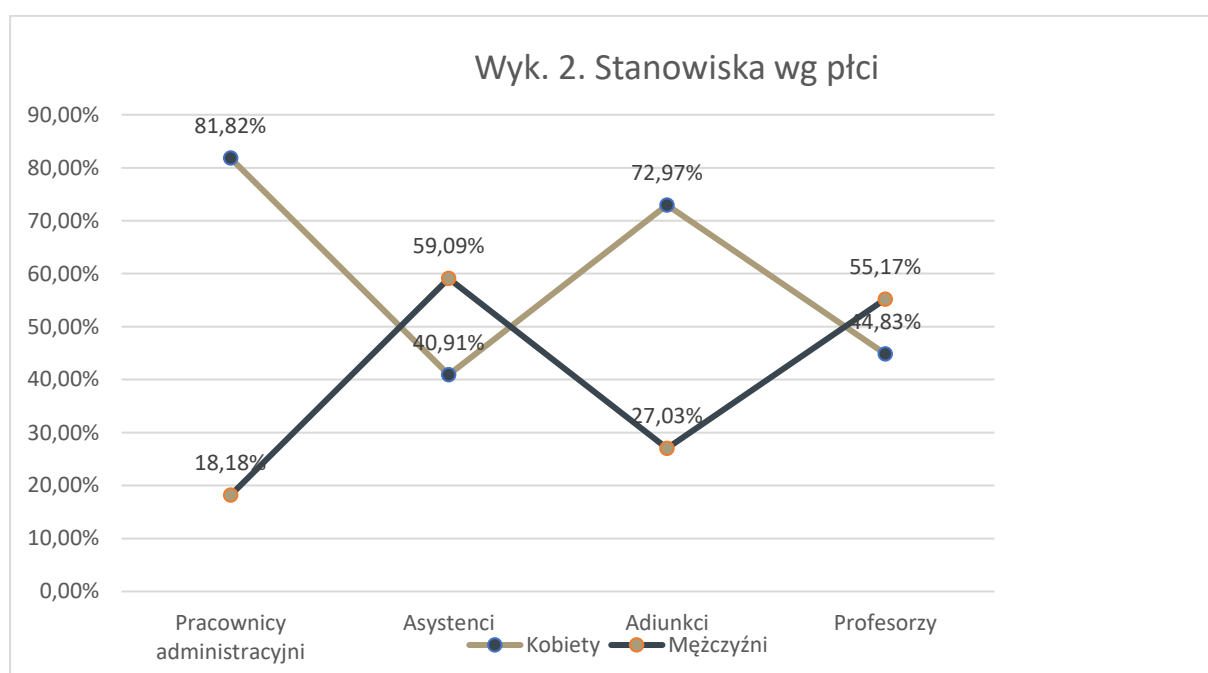
Analiza danych dotyczących struktury zatrudnienia została przeprowadzona na podstawie danych z działu kadr INP PAN. Prezentowane poniżej informacje obrazują stan na dzień 30 czerwca 2022 roku.

Instytut Nauk Prawnych w połowie 2022 roku zatrudniał łącznie 110 pracowników, w tym 88 pracowników naukowych i 22 pracowników na stanowiskach administracyjnych. Ogólny podział płci wśród pracowników prezentuje Wykres nr 1.



Różnica pomiędzy ilością kobiet i mężczyzn zatrudnionych w INP PAN jest wyraźna. Kobiety stanowią 60,9% pracowników, podczas gdy mężczyźni 39,1%. Kobiety stanowią większość

zarówno wśród pracowników na stanowiskach naukowych, jak i administracyjnych. Biorąc pod uwagę samych pracowników naukowych, przewaga kobiet (56%) wynosi 12 punktów procentowych w stosunku do mężczyzn (44%). Znacznie większa różnica jest zauważalna w przypadku osób zatrudnionych w administracji, gdzie występuje bardzo duża niedoreprezentacja mężczyzn. W INP PAN jest zatrudnionych tylko 4 mężczyzn w administracji, podczas gdy kobiet jest 18. To oznacza, że na stanowiskach obsługujących działalność naukową Instytutu kobiety mają liczebną przewagę rzędu ponad 80% (Wykres nr 2). Struktura zatrudnienia na stanowiskach administracyjnych odzwierciedla sfeminizowanie niektórych zawodów w Polsce, dotyczy to osób zatrudnionych w księgowości, kadrach, bibliotece, projektach, sekretariacie.

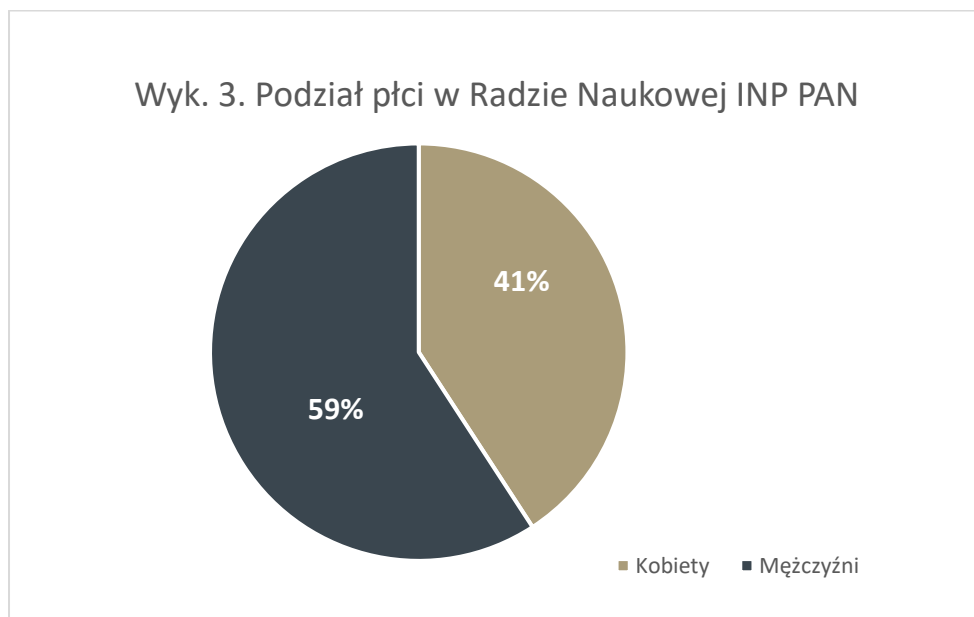


Na wykresie nr 2 widzimy, że najkorzystniejsze proporcje podziału płci występują na najwyższym stanowisku naukowym, tj. profesora. Wśród najbardziej doświadczonych naukowo osób zatrudnionych w INP PAN różnica na korzyść mężczyzn wynosi niewiele ponad 10 punktów procentowych. Największa różnica pomiędzy liczbą kobiet i mężczyzn jest wśród pracowników na stanowisku adiunkta, gdzie ponad 70% stanowią kobiety. Wśród asystentów z kolei przeważają mężczyźni. Prezentowane dane pozwalają wysnuć wnioski, że w ciągu najbliższych lat rozkład na poszczególnych stanowiskach naukowych może być bardziej wyrównany, ponieważ obecni asystenci po uzyskaniu awansu na adiunkta zmniejszą nadreprezentację kobiet na tym stanowisku, a awans adiunktów za pewien czas może doprowadzić do czasowego wyrównania proporcji na stanowisku profesorskim, lub do nadreprezentacji kobiet na tym stanowisku w dłuższej perspektywie.

Większa reprezentacja kobiet w całym instytucie nie przekłada się proporcjonalnie na ważne funkcje kierownicze i w Radzie Naukowej INP PAN. Na stanowiskach kierowników zakładów rozkład płci jest równy, to znaczy, że kierownikami 50% zakładów są mężczyźni, natomiast

pozostałymi 50% zakładów kierują kobiety. Dwa najwyższe stanowiska zarządzające INP PAN, tj. Dyrektora INP PAN i Zastępcę Dyrektora INP PAN zajmują kobieta i mężczyzna.

Z kolei w składzie Rady Naukowej INP PAN istnieje niemal 20-procentowa przewaga mężczyzn (Wykres 3). Proporcje płci w Radzie Naukowej nie odzwierciedlają proporcji pracowników naukowych INP PAN, są natomiast zbliżone do proporcji reprezentacji płci na stanowisku profesorskim. Warto zauważyć, że w skład Rady Naukowej INP wchodzi także naukowiec spoza INP PAN.



W przypadku wynagrodzeń różnice pomiędzy płciami są nieznaczne, ponieważ fundusze otrzymane z subwencji, przeznaczone na wynagrodzenia są ustalane na podstawie zewnętrznych przepisów, zgodnie ze stanowiskiem naukowym i stażem pracy. Na stanowiskach asystenckich nie występują duże różnice w wynagrodzeniach według płci. W grupie osób na stanowisku profesorskim kobiety zarabiają średnio o 8% więcej niż mężczyźni. Z kolei w przypadku adiunktów większe zarobki mają mężczyźni niż kobiety. W obydwu przypadkach te różnice są spowodowane dłuższym stażem pracy zarówno u kobiet na stanowiskach profesorów, jak i u mężczyzn na stanowiskach adiunktów. Długość stażu pracy według polskiego prawa ma istotny wpływ na wysokość wynagrodzenia.

Kolejnym czynnikiem różnicującym wynagrodzenie jest zaangażowanie w projekty. Kierownicy i wykonawcy projektów mają dodatki do wynagrodzeń, które również nie są ustalane przez INP PAN, a wynikają z budżetów projektów i odpowiednich wytycznych dotyczących konkursów o granty naukowe.

Równość płci w INP PAN – wyniki badań ankietowych

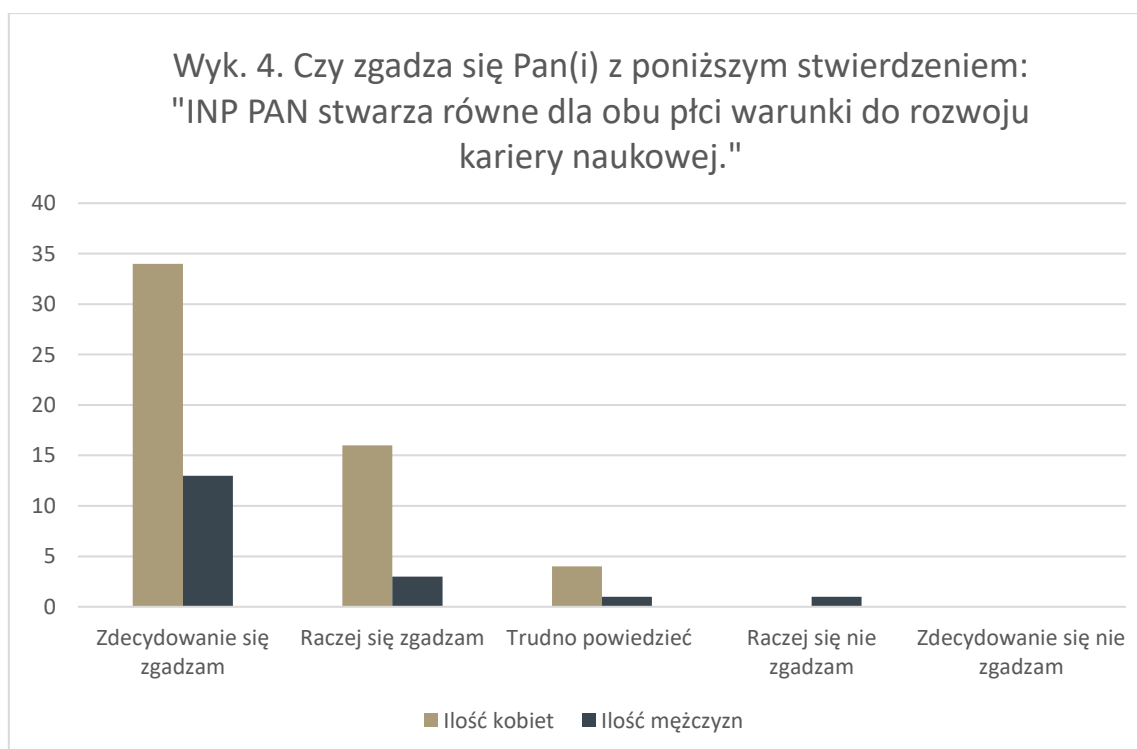
Anonimowa ankieta internetowa składała się z pytań dotyczących następujących obszarów: ogólna ocena równości płci w miejscu pracy, rozwój kariery naukowej, harmonia pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym, a także mobbing i molestowanie seksualne. Wszystkie pytania w kwestionariuszu, oprócz metryczki, były nieobowiązkowe, to znaczy, że każdy respondent mógł sam zdecydować, czy chce udzielać odpowiedzi na dane pytanie. Na pytania w ankiecie udzieliło odpowiedzi 69% pracowników INP PAN. Warto zaznaczyć, że wśród pań kwestie równości płci cieszą się znacznie większym zainteresowaniem niż wśród panów. Ankiety uzupełniło aż 84% pracowniczek INP i 47% pracowników. Choć poziom realizacji próby był dość wysoki, wyniki ankiety nie mogą być uogólnione na wszystkich pracowników INP PAN, dlatego dane prezentowane w dalszej części rozdziału należy interpretować orientacyjnie.

Struktura badanych

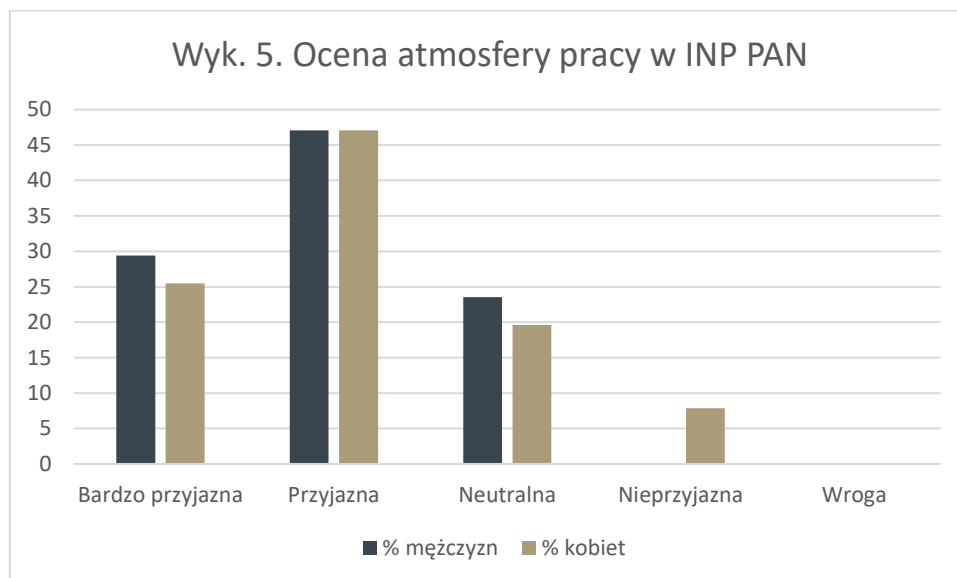
Wśród respondentów są wszystkie grupy pracowników INP PAN. Ankiety uzupełniło 17 osób na stanowisku profesora, 30 pracowników na stanowisku adiunkta, 12 asystentów i 17 pracowników administracji Instytutu.

Ogólna ocena INP PAN

Zdecydowana większość – aż 92% pracowników i pracowniczek INP PAN, którzy brali udział w badaniu, pozytywnie ocenia równość płci w Instytucie i zgadza się ze stwierdzeniem, że w INP PAN panuje równość dla obu płci pod względem warunków dla rozwoju kariery naukowej (Wykres 4). Spośród 72 respondentów odpowiadających na to pytanie tylko 5 osób nie było w stanie dać jednoznacznej oceny i tylko jedna osoba dała ocenę negatywną. Nikt spośród 65% pracowników INP PAN odpowiadających na to pytanie nie dał oceny jednoznacznie negatywnej.



Pracownicy i pracownice INP PAN w zdecydowanej większości pozytywnie oceniają również atmosferę pracy w Instytucie. 74% badanych ocenia ją pozytywnie, 21% neutralnie i tylko 6% respondentów ocenia atmosferę negatywnie. Oprócz negatywnej oceny, którą zaznaczyły wyłącznie kobiety, nie ma znaczących różnic w ocenie atmosfery między płciami. (Wykres 5)



Rozwój kariery naukowej

W Instytucie Nauk Prawnych w połowie 2022 roku było realizowanych 25 projektów badawczych, których kierownikami są pracownicy naukowcy INP. Wśród osób pełniących funkcję kierownika większość stanowią kobiety (Wykres 6).

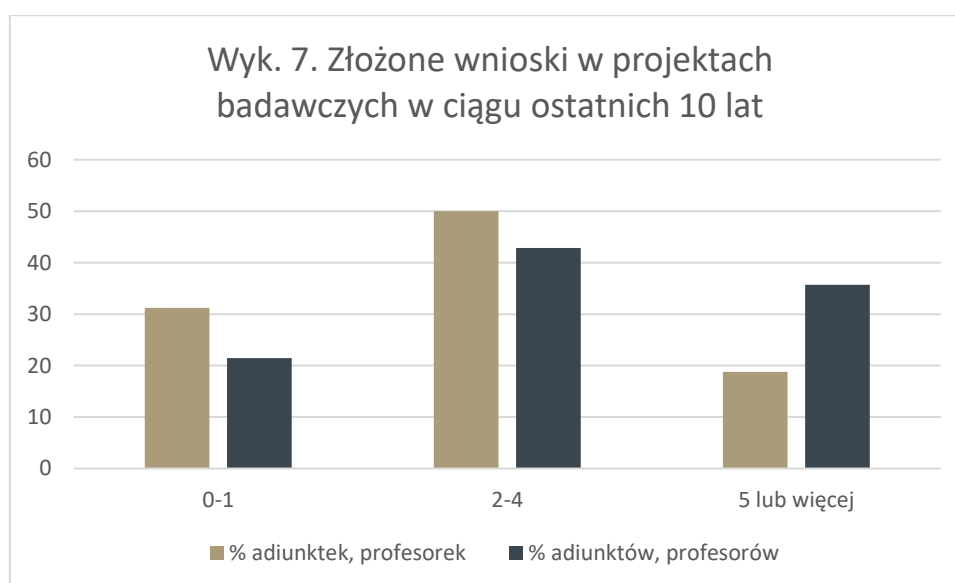


Proporcje przedstawione na wykresie nr 6 odzwierciedlają proporcje pomiędzy kobietami i mężczyznami wśród pracowników naukowych w INP PAN.

Badani, pytani o preferowaną rolę w projekcie badawczym w obu grupach, zarówno wśród kobiet jak i mężczyzn, wskazywali rolę kierownika (48% kobiet, 39% mężczyzn), przy czym mężczyźni równie często wskazywali wykonawcę projektu (39% M, 24% K). 27% kobiet i 22%

mężczyzn odpowiadających na to pytanie nie preferuje żadnej ze wskazanych ról w sposób szczególny.

Mężczyźni na stanowisku adiunkta lub profesora przejawiają nieznacznie większą aktywność w składaniu wniosków w konkursach na finansowanie swoich projektów badawczych niż kobiety. Odsetek mężczyzn, którzy w ogóle albo jednokrotnie w ciągu 10 lat złożyli wniosek o grant badawczy, jest nieznacznie niższy i jednocześnie mężczyźni wyraźnie częściej deklarowali złożenie wniosku średnio co dwa lata lub częściej. Najczęściej wskazywanym powodem nieskładania wniosków w konkursach na projekty naukowe jest brak czasu spowodowany obowiązkami służbowymi lub zaangażowaniem w inne projekty w charakterze wykonawcy. Innym wskazywanym powodem są obowiązki rodzinne i obawy o niewystarczający dorobek naukowy.



Pracownicy naukowcy INP PAN najczęściej wyjeżdżają na krótkie wyjazdy badawcze, trwające nie dłużej niż dwa tygodnie. 38% pracowników, mimo dużych utrudnień związanych z pandemią covid-19 w latach 2020-2021, wyjechało na krótki wyjazd badawczy ponad pięć razy. 20% respondentów nie wyjechało na krótki wyjazd badawczy w ogóle, przy czym wśród mężczyzn odsetek jest dwukrotnie wyższy. Najmniejszą popularnością cieszą się długoterminowe wyjazdy badawcze, trwające więcej niż dwa tygodnie. Niemal trzy czwarte badanych pracowników INP ani razu nie wyjechało na tego typu wyjazd w ciągu ostatnich pięciu lat.

Tabela nr 1. Krótkoterminowe i długoterminowe wyjazdy badawcze w ciągu ostatnich 5 lat

Płeć	Wyjazd do 14 dni				Wyjazdy ponad 14 dni			
	0	1	2-4	5+	0	1	2-4	5+
Kobiety	14%	14%	32%	41%	75%	19%	3%	3%
Mężczyźni	33%	11%	22%	33%	72%	17%	6%	6%

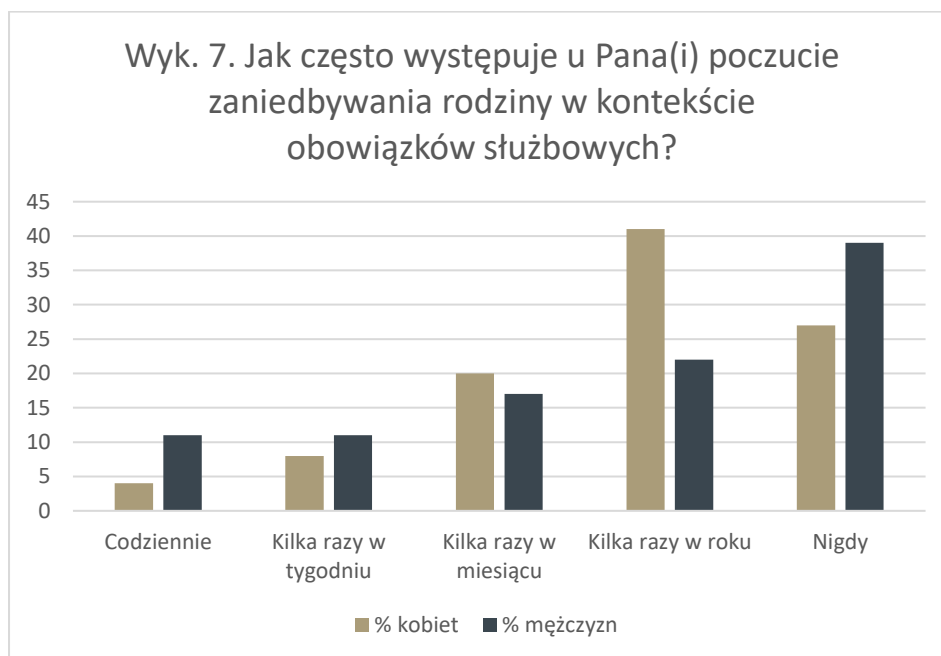
W przypadku wyjazdów krótkoterminowych, najczęstszym powodem niepodejmowania ich jest konieczność opieki nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi (55%*). Kolejnymi, również często występującymi powodami, które wskazali respondenci, są inne obowiązki służbowe

(36%*) i brak źródła finansowania wjazdów (36%*). Ostatnim powodem, choć najrzadziej wskazanym, jest brak wiedzy na temat zasad organizowania wyjazdów badawczych w INP PAN (27%*). W przypadku wyjazdów długoterminowych zdecydowanie najczęściej wskazywanymi powodami wstrzymywania się od podróży były: brak źródeł finansowania wyjazdu (51%), konieczność opieki nad dziećmi i osobami zależnymi (41%*), brak wiedzy na temat tego, jak zorganizować wyjazd w INP PAN (27%*), inne obowiązki służbowe (15%*).

Równowaga pomiędzy życiem osobistym i zawodowym

W poprzednich częściach analizy widać wyraźnie, że sytuacja w życiu osobistym może mieć odzwierciedlenie w aktywności naukowej. 29 pracowników INP PAN, którzy wzięli udział w badaniu, jest rodzicami dzieci wymagających większej opieki, tj. w wieku przedszkolnym lub szkolnym. 12 respondentów INP PAN opiekuje się co najmniej jedną osobą zależną. Ponad połowa badanych (55%) jest związana również z innym miejscem pracy, któremu poświęca czas w wymiarze równym lub większym niż pół etatu.

Jedna trzecia badanych co najmniej kilka razy w miesiącu ma poczucie, że zaniedbuje rodzinę w kontekście obowiązków zawodowych. Zdecydowana większość respondentów doświadcza podobnych odczuć kilka razy w roku lub nigdy. Odpowiedzi na pytanie (Wykres 7) różnią się w zależności od płci.



Ważnym momentem, w którym trudno jest pogodzić rozwój kariery z życiem osobistym, są narodziny lub przysposobienie dziecka. Spośród respondentów 28 osób w swej karierze korzystało z urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego, rodzicielskiego lub wychowawczego. Spośród tych osób 26 to kobiety, 2 to mężczyźni. Dwaj panowie ocenili wpływ urlopu na

* możliwość zaznaczenia więcej niż jednej odpowiedzi

swoją karierę jako pozytywny lub neutralny. Odpowiedzi kobiet w znacznej mierze różnicują się w zależności od zajmowanego stanowiska. Wśród pracownic administracji oceny wpływu urlopu były w większości neutralne lub rzadziej pozytywne. Wśród pracownic naukowych ocena wpływu długotrwałego urlopu na karierę oceniana była najczęściej negatywnie, rzadziej neutralnie, a najrzadziej padała ocena pozytywna. Wśród przyczyn negatywnej oceny najczęściej wskazywane były odczuwalne opóźnienia w pracy nad doktoratem lub habilitacją, ogólne ograniczenie aktywności naukowej i ograniczenie mobilności niezbędnej do prowadzenia badań.

Mobbing i molestowanie seksualne

Zdecydowana większość respondentów (86%) nie doświadczyła osobiście zachowań mobbingowych w Instytucie Nauk Prawnych. 14% respondentów potwierdza, że podczas swojej pracy spotkali się z podobnymi zachowaniami wobec siebie i w ponad połowie przypadków źródłem tych zachowań był inny współpracownik. Należy podkreślić, że żaden z respondentów nie wskazał, że doświadczył naruszenia nietykalności cielesnej. Do najczęściej wskazywanych zachowań noszących znamiona mobbingu, których świadkami byli pracownicy i pracownice Instytutu, należą: celowe pomijanie w procesach decyzyjnych (29%), tworzenie wrogiej atmosfery w zespole (29%), podważanie autorytetu przy innych osobach (20%), lekceważenie pomysłów i sugestii (20%), przypisywanie zasług innym osobom (16%), izolowanie od zespołu (12%). Warto podkreślić, że respondenci w zdecydowanej większości oznaczali wyżej nazwane zachowania jako pojedyncze doświadczenia lub takie, które zdarzają się niezbyt często. Można z tego wysnuć wniosek, że tego typu zachowania nie stanowią poważnego problemu w środowisku pracy INP PAN.

Spośród respondentów aż 70% nie zna istniejących w INP PAN procedur dotyczących przeciwdziałaniu zachowaniom mobbingowym i molestowaniu seksualnemu. Największym zaufaniem respondentów w kwestii zgłoszenia tego typu zachowań cieszą się bezpośredni przełożeni. 51% respondentów szukałoby u nich pomocy w podobnej sytuacji. Niewiele mniejszym zaufaniem cieszy się Dyrekcja INP PAN – 46%. Niemal jedna trzecia pracowników INP PAN zwróciłaby się do innych współpracowników. Najmniejsze zaufanie wzbudza zgłoszenie sprawy na dedykowany e-mail sygnalista@inp.pan.pl – tylko 11% respondentów skorzystałoby z tej możliwości. Pozytywny jest fakt, że aż 91% respondentów w trudnej sytuacji, jaką jest mobbing czy molestowanie seksualne, szukałoby pomocy. 9% badanych z obawy przed pogorszeniem swojej sytuacji w pracy przemilczałoby sprawę.

Cele i działania na rzecz równości płci w INP PAN

Cel 1. Zapewnienie równości płci w procesach rekrutacyjnych

Działania:

- Stosowanie języka neutralnego płciowo w ogłoszeniach o pracę.

- W miarę możliwości zapewnianie równowagi płci wśród Kandydatów zapraszanych na rozmowy kwalifikacyjne.
- Aktywna i celowa promocja ofert pracy wśród mężczyzn kandydujących na stanowiska w obszarach sfeminizowanych i kobiet kandydujących na stanowiska w obszarach zmaskulinizowanych.
 - ✓ Zwiększenie ilości mężczyzn w grupach pracowników INP PAN zdominowanych przez kobiety.
 - ✓ Zwiększenie ilości kobiet w grupach pracowników INP PAN, w których dominują mężczyźni.

Cel 2. Poprawienie warunków dla rozwoju karier naukowych dla kobiet i mężczyzn

Działania:

- Zorganizowanie szkolenia z zakresu pisania wniosków w konkursach o projekty badawcze.
- Zorganizowanie szkolenia dotyczącego programów oferujących możliwość wyjazdu dla pracowników naukowych.
- Zorganizowanie wewnętrznej konferencji sprawozdawczej INP PAN podczas której pracownicy naukowcy będą prezentować swoje osiągnięcia naukowe i badania.

Wskaźniki:

- ✓ Zwiększenie liczby składanych w INP PAN wniosków w konkursach na projekty badawcze.
- ✓ Zwiększenie liczby mobilności krótko i długoterminowych w INP PAN.

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

Działania:

- Przeprowadzenie szczegółowej analizy potrzeb pracowników i pracownic, którzy są rodzicami dzieci w wieku szkolnym lub przedszkolnym oraz potrzeb osób, które sprawują opiekę nad osobami zależnymi.
- Przeprowadzenie szczegółowej analizy potrzeb pracowników z punktu widzenia godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym.
- Zorganizowanie w INP PAN szkolenia z efektywnego zarządzania czasem i godzenia obowiązków zawodowych z życiem osobistym.

- Opracowanie programu wsparcia dla rodziców, którzy wznawiają pracę zawodową po długotrwałym urlopie spowodowanym narodzinami lub przysposobieniem dziecka, a także programu wsparcia dla osób opiekujących się osobami zależnymi.

Wskaźniki:

- ✓ Zwiększenie aktywności zawodowej naukowców i pracowników administracyjnych mających pod opieką dzieci i inne osoby zależne.
- ✓ Zmniejszenie stresu spowodowanego łączeniem obowiązków służbowych i prywatnych.
- ✓ Poprawa efektywności pracy administracji i pracowników naukowych przejawiająca się w szybszym wykonywaniu powierzonych zadań i z zachowaniem terminów.

Cel 4. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć

Działania:

- Przygotowanie przystępnej instrukcji dotyczącej przeciwdziałaniu przemocy ze względu na płeć i wewnętrznych procedur zgłaszania mobbingu i molestowania seksualnego.

Wskaźniki:

- ✓ Zwiększenie świadomości pracowników i pracownic na temat przemocy ze względu na płeć.
- ✓ Zwiększenie świadomości pracowników na temat procedur w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu, obowiązujących w INP PAN.

Wdrożenie i monitorowanie

W INP PAN zostanie powołany Pełnomocnik ds. równości płci, którego głównym zadaniem będzie monitoring i wdrażanie Planu Równości Płci INP PAN w latach 2022-2027. Pod koniec okresu wdrażania planu zostanie przeprowadzone badanie ewaluacyjne realizacji Planu, w którym zostaną zweryfikowane wskaźniki dla każdego z celów.

Podsumowanie

Instytut Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk jest miejscem przyjaznym dla pracy zawodowej i rozwoju naukowego dla przedstawicieli obu płci. Wskazuje na to ocena

pozytywna ocena atmosfery pracy w INP a także to, że badani pracownicy i pracownice INP postrzegają swoje miejsce pracy jako przyjazne dla rozwoju kariery przedstawicielei obu płci.

Analiza diagnostyczna wykazała, że w Instytucie panuje nadreprezentacja kobiet, szczególnie na stanowiskach administracyjnych. W przeciwieństwie do wielu środowisk naukowych w INP PAN nie ma bardzo dużych dysproporcji pomiędzy ilością kobiet i mężczyzn na stanowiskach naukowych, a także na stanowiskach kierowniczych. Aby jeszcze bardziej zwiększyć przyjazność Instytutu dla rozwoju kariery naukowej bez względu na płeć, warto zwrócić uwagę na komunikację i informację odnośnie możliwości rozwoju kariery naukowej (konkursy na projekty badawcze, mobilności). Warto także w przyszłości zwrócić uwagę na potrzeby i wsparcie kariery naukowej osób, które wracają do aktywności zawodowej po przerwie spowodowanej opieką nad nowonarodzonym dzieckiem, a także zwrócić uwagę na potrzeby osób, które sprawują opiekę nad innymi osobami zależnymi, np. starszymi rodzicami. Innym wyzwaniem, z którym mierzą się pracownicy INP, jest pogodzenie licznych obowiązków zawodowych z życiem prywatnym. Diagnoza wykazała, że pracownicy INP PAN nie znają procedur związanych ze zgłaszaniem zachowań o cechach mobbingu lub molestowania, które funkcjonują w INP PAN. Zwiększenie świadomości na tym polu sprawi, że naukowcy i pracownicy administracyjni INP będą czuć się chronieni i bezpieczni podczas wykonywania obowiązków zawodowych.

Wdrożenie Planu Równości Płci w latach 2022-2027 poprawi sytuację obu płci w Instytucie Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk. Przyczyni się również do zwiększenia komfortu pracy i pracowników INP PAN, co z kolei będzie miało bezpośrednie przełożenie na rozwój karier i osiągnięcia naukowe w INP PAN.