



**PLAN RÓWNOŚCI PŁCI W
INSTYTUCIE FARMAKOLOGII
im. JERZEGO MAJA
POLSKIEJ AKADEMII NAUK
W KRAKOWIE
NA LATA 2022-2026**

Spis treści

Wprowadzenie	2
Podstawa działania Zespołu ds. PRP	4
Diagnoza	6
<i>Zestawienie i analiza danych kadrowych</i>	6
<i>Podsumowanie</i>	10
Plan działania w zakresie PRP	11
Cele	11
Cel 1. Ułatwienie łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym	11
Cel 2. Podnoszenie świadomości dotyczącej zasad równości i niedyskryminacji	11
Cel 3. Propagowanie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych	11
Wskazówki działania	11
Cel 1. Ułatwienie łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym	11
Cel 2. Podnoszenie świadomości dotyczącej zasad równości i niedyskryminacji	12
Cel 3. Propagowanie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych	13
Podsumowanie	15
Współautorki i współautorzy	16



Wprowadzenie

Europejska Rada Naukowa ds. Badań Naukowych rekomenduje opracowanie Planu Równości Płci (dalej: PRP, ang. *Gender Equality Plan*) przez wszystkie instytucje publiczne, w tym także Instytuty Polskiej Akademii Nauk. Wdrożenie PRP jest wymogiem formalnym przy wnioskowaniu o granty w konkursach z programu Horyzont Europa, dlatego też Instytut Farmakologii im. Jerzego Maja Polskiej Akademii Nauk (dalej: IF PAN) mimo że uzyskał od Komisji Europejskiej certyfikat HRS4R „HR Excellence in Research” w roku 2020, który jest odpowiednikiem PRP, zadeklarował się że zaprojektuje i będzie równolegle wdrażać PRP dla IF PAN.

Równość i różnorodność to nadrzędne wartości przyczyniające się do poprawy jakościowej i ilościowej badań naukowych, oraz kondycji jednostek naukowo badawczych. Misją IF PAN jest profesjonalne przeprowadzenie badań naukowych, a także kształcenie i zatrudnianie wysoko wykwalifikowanych naukowców, wspieranie innowacyjnych kierunków badań w obszarze, przy jednoczesnym poszanowaniu indywidualnych przekonań, praw i aspiracji wszystkich pracowników Instytutu. Rozpoczynając prace przy tworzeniu PRP dla IF PAN wzięto pod uwagę istniejące dobre praktyki stosowane w innych dokumentach PRP w krajach UE, a także w wielu jednostkach krajowych.

Pierwszym etapem działań Instytutu było powołanie Zespołu przygotowujący PRP. Najistotniejszym celem planu PRP stało się dążenie aby IF PAN był instytucją przyjazną dla całej społeczności naukowej, funkcjonującą z poszanowaniem zasad równości i różnorodności. W PRP dla IF PAN zawarto zadania mające na celu zbudowanie bezpiecznego miejsca pracy dla wszystkich, bez względu na płeć, wiek czy narodowość, eliminując bariery i uprzedzenia powodujące ograniczanie potencjału osób w procesie rozwoju osobistego, naukowego i zawodowego.

Wdrożenie PRP ma na celu stworzenie atrakcyjnego środowiska pracy naukowej, niwelować bariery w łączeniu pracy z życiem pozazawodowym, zapobiegać

spowolnieniu kariery ze względu na płeć czy stereotypy społeczne. Ma wspierać zaangażowanie i wykorzystanie potencjału zróżnicowanych zespołów poprzez poprawę jakościową miejsc pracy, procesu nauczania i indywidualnego rozwoju pracowników, co spowoduje wzmocnienie pozycji Instytutu w konkurencyjnym środowisku nauki w kraju i na świecie. Instytut będzie dążyć do zapewnienia w równym stopniu dostępu do wiedzy i nabywania umiejętności wszystkim pracownikom. Określone w Planie działania przewidziane zostały na lata: 2022-2026, przy czym wewnętrzna ewaluacja prac Zespołu nastąpi po dwóch latach tj. w 2024 roku.

Poniżej oddajemy w Państwa ręce PRP dla IF PAN. Na potrzeby sporządzenia PRP dokonano analizy struktury zatrudnienia w IF PAN oraz określono kluczowe obszary planu wraz ze wskazaniem planowanych działań.

Podstawa działania Zespołu ds. PRP

Główne cele Zespołu ds. PRP w IF PAN powołanego w dniu 8 kwietnia 2022 przez Dyrektora Instytutu to: wspieranie równości w karierach naukowych pracowników i pracowników naukowo-badawczych różnych szczebli, zapewnienie równowagi płci w procesach decyzyjnych i organach decyzyjnych Instytutu, włączenie wymiaru płci do projektowania badań naukowych i innowacji.

Praca Zespołu ds. PRP w IF PAN opiera się na następujących podstawach prawnych:

- art. 18 Konstytucji RP dotyczący zasady ochrony i opieki władz publicznych nad macierzyństwem i rodzicielstwem,
- art. 33 w zw. z art. 70 ust. 4 i 5 Konstytucji RP dotyczący zasady równości kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym, realizowaną poprzez obowiązek zapewnienia osobom obu płci równego prawa do kształcenia, zatrudnienia oznaczającego wolność pracy i zakaz dyskryminacji ze względu na płeć w jej realizacji, awansów, oznaczającego także zakaz dyskryminacji ze względu na płeć w ustalaniu kryteriów zajmowania stanowisk kierowniczych w miejscu pracy, jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, zabezpieczenia społecznego, zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń,
- art. 73 Konstytucji RP dotyczący wolności twórczości artystycznej, badań naukowych oraz ogłaszania ich wyników, wolności nauczania, a także wolności korzystania z dóbr kultury,
- ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (tj. Dz.U. z 2020 r. poz. 2156)
- Dyrektywie 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego

traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U.U.E.L.2006.204.23)

- Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz.U. z 1982 r. Nr 10 poz. 71)

- Europejskiej Karcie Naukowca

- Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych

W ramach PRP opierającego się na wskazanych celach, realizowane będą poszczególne działania, a ich skuteczność będzie monitorowana i raportowana.

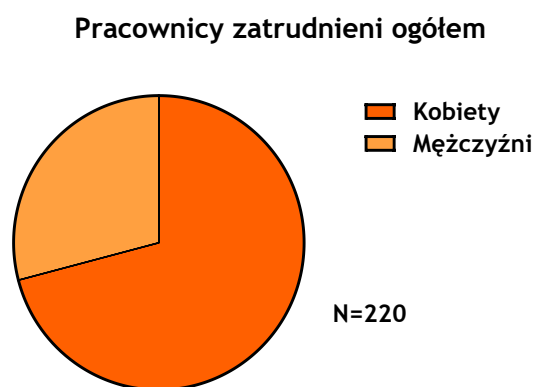
Strategia zaplanowana została na lata 2022-2026, a działania Zespołu będą podlegać ewaluacji co roku, aż do zakończenia kadencji Zespołu czyli do 31 grudnia 2024 r.

Diagnoza

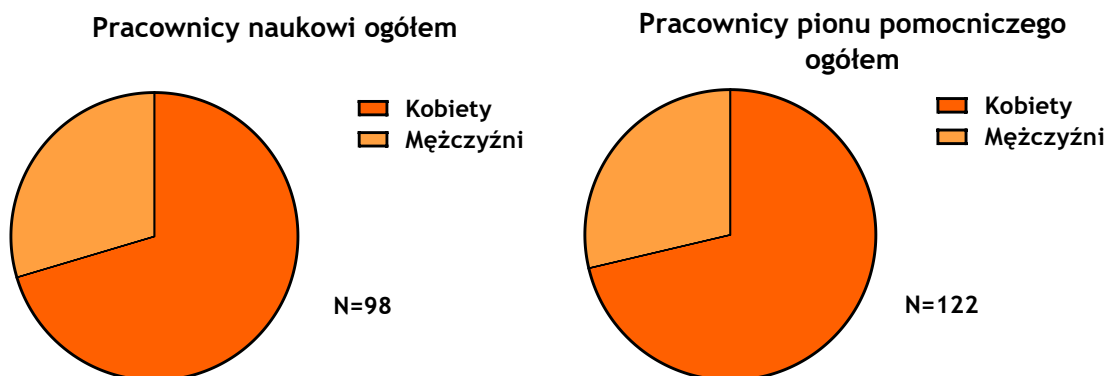
Zestawienie i analiza danych kadrowych

Na podstawie zebranych w IF PAN danych kadrowych z roku 2021 określono udział kobiet i mężczyzn w różnych obszarach i kategoriach. Zgromadzone dane kształtują się następująco:

1. w IF PAN zatrudnionych jest 220 osób w tym 156 kobiet i 64 mężczyzn, gdzie kobiety stanowią większość ogółu zatrudnienia (70,91%);

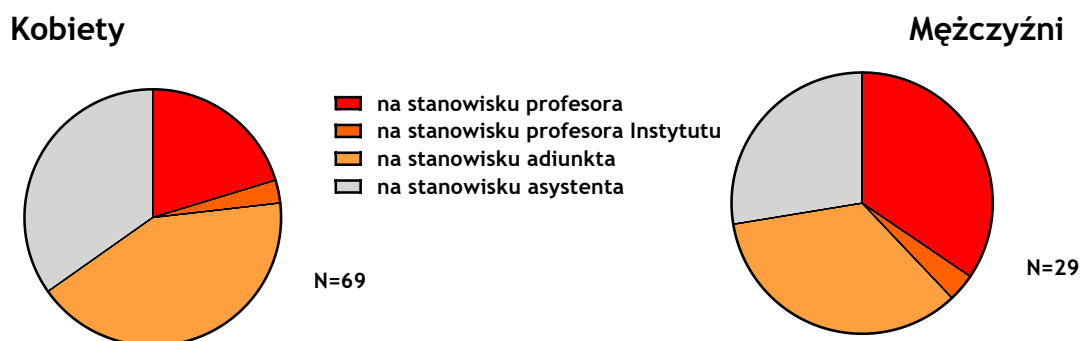


2. wśród 220 osób 5 to osoby ze stopniem niepełnosprawności w tym 4 kobiety i 1 mężczyzna (odpowiednio stanowi to 80,00% i 20,00%). Żadna z nich nie jest zatrudniona w pionie naukowym;
3. pracownicy pionu naukowego w liczbie 98 osób stanowią 44,55% ogółu osób zatrudnionych w IF PAN w tym 69 osób to kobiety (70,41%) a 29 osób to mężczyźni (29,59%);
4. pracownicy pionu pomocniczego w liczbie 122 osób stanowią 55,45% ogółu osób zatrudnionych w IF PAN w tym 87 osób to kobiety (71,31%) a 35 osób to mężczyźni (28,69%);



5. wśród 69 pracownic pionu naukowego 14 jest zatrudnionych na stanowisku profesora, 2 na stanowisku profesora Instytutu, 29 na stanowisku adiunkta i 24 na stanowisku asystenta. Procentowy rozkład zatrudnienia względem zajmowanego stanowiska wśród kobiet pracujących na stanowisku naukowym wynosi odpowiednio 20,29%, 2,90%, 42,03% i 34,78%;
6. wśród 29 pracowników pionu naukowego 10 jest zatrudnionych na stanowisku profesora, 1 na stanowisku profesora Instytutu, 10 na stanowisku adiunkta i 8 na stanowisku asystenta. Procentowy rozkład zatrudnienia względem zajmowanego stanowiska wśród mężczyzn pracujących na stanowisku naukowym wynosi odpowiednio 34,48%, 3,45%, 34,48% i 27,59%;

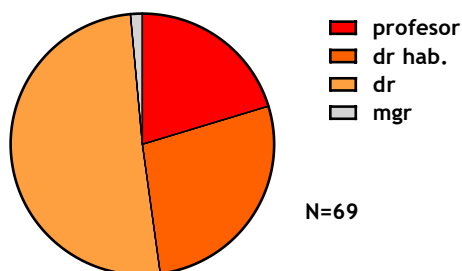
Pracownicy naukowi wg zajmowanego stanowiska



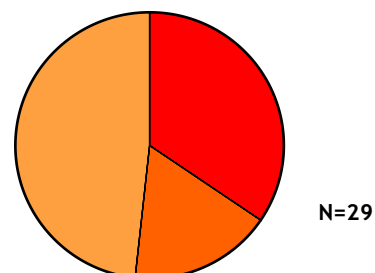
7. w IF PAN zatrudnionych w pionie naukowym jest 14 kobiet z tytułem profesora, 19 ze stopniem doktora habilitowanego, 35 ze stopniem doktora i 1 ze tytułem magistra. Procentowy rozkład zatrudnienia wśród kobiet wg tytułu, stopnia naukowego lub tytułu zawodowego wynosi 20,29%, 27,54%, 50,72% i 1,45%;
8. natomiast wśród mężczyzn zatrudnionych w pionie naukowym jest 10 z tytułem profesora, 5 ze stopniem doktora habilitowanego i 14 ze stopniem doktora. Procentowy rozkład zatrudnienia wśród mężczyzn wg tytułu, stopnia naukowego lub tytułu zawodowego wynosi 34,48%, 17,24% i 48,28%;

Pracownicy naukowcy wg tytułów, stopni naukowych i tytułów zawodowych

Kobiety



Mężczyźni

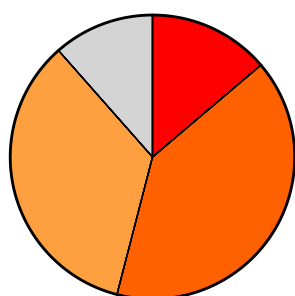


9. wśród 87 pracowników pionu pomocniczego 12 jest zatrudnionych na stanowisku badawczo-technicznym, 35 na stanowisku inżyniersko-technicznym, 30 w administracji, zaś pozostałe 10 jako obsługa dodatkowa. Procentowy rozkład zatrudnienia względem grupy zawodowej wśród kobiet wynosi odpowiednio: 13,79%, 40,23%, 34,48% i 11,49%;
10. wśród 35 pracowników pionu pomocniczego 9 osób zatrudnionych jest na stanowisku badawczo-technicznym, 6 na stanowisku inżyniersko-

technicznym, 11 w administracji i 9 w obsłudze dodatkowej. Procentowy rozkład zatrudnienia względem grup zawodowych wśród mężczyzn wynosi: 25,71%, 17,14%, 31,43% i 25,71%;

Pracownicy nie naukowcy wg grupy zawodowej

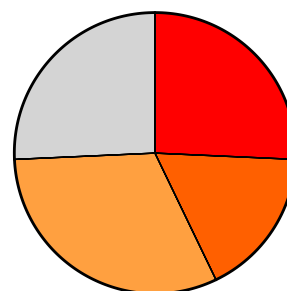
Kobiety



■ badawczo-techniczni
■ inżynieryjno-techniczni
■ administracja
■ obsługa

N=87

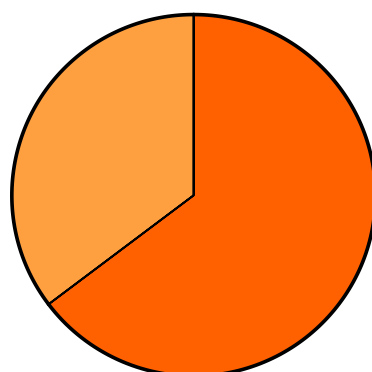
Mężczyźni



N=35

11. na stanowiskach kierowniczych w IF PAN zatrudnione są 34 osoby w tym 22 kobiety (64,71% ogółu), i 12 mężczyzn (35,29% ogółu);

Osoby na stanowiskach kierowniczych ogółem



■ Kobiety
■ Mężczyźni

N=34

12. na stanowiskach kierowniczych w IF PAN w pionie naukowym zatrudnionych jest 21 osób w tym 15 kobiet (71,43%), i 6 mężczyzn (28,57%). Stanowi to

odpowiednio 21,74% wszystkich kobiet i 20,69% wszystkich mężczyzn zatrudnionych w pionie naukowym;

13. na stanowiskach kierowniczych w IF PAN w pionie pomocniczym zatrudnionych jest 13 osób w tym 7 kobiet (53,85%), i 6 mężczyzn (46,15%). Stanowi to odpowiednio 8,05% wszystkich kobiet i 17,14% wszystkich mężczyzn zatrudnionych w pionie pomocniczym.

Podsumowanie

Na podstawie przeprowadzonej analizy stanu zatrudnienia w 2021 r. można wyciągnąć następujące wnioski:

- w Instytucie jest zatrudnionych znacznie więcej kobiet niż mężczyzn;
- ogólna analiza danych pionu naukowego wskazuje na zrównoważone ułożenie płci zarówno w puli stanowisk jak i puli posiadanych tytułów czy stopni naukowych lub zawodowych. Zaznacza się jednak większy procentowy udział mężczyzn na stanowiskach wyższego szczebla, a także wśród osób z wyższym tytułem czy stopniem naukowym lub zawodowym w pionie badawczym.

Plan działania w zakresie PRP

Cele

Kluczowe cele PRP dla IF PAN obejmują:

Cel 1. Ułatwienie łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym

Cel 2. Podnoszenie świadomości dotyczącej zasad równości i niedyskryminacji

Cel 3. Propagowanie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych

Wskazówki działania

Cel 1. Ułatwienie łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym

Równowaga praca - życie definiowana jest najczęściej jako styl życia, w którym człowiek jest jednocześnie zaangażowany i usatysfakcjonowany życiem zawodowym i pozazawodowym. Rodzina i praca to dwa najważniejsze obszary życia człowieka; rodzina jest najważniejszą życiową wartością wskazywaną przez ponad 80% Polaków (CBOS, 2013). Do niedawna obie sfery posiadały jasne granice, wynikające z tradycyjnego podziału ról kobiet i mężczyzn. Współcześnie rozgraniczenie tych ról, poza ściśle biologiczną, nie jest możliwe ze względu na ich złożoność, różnorodność oraz poświęcany czas na ich wypełnianie. Na proces ten mają wpływ: globalizacja, transformacja społeczna, gospodarcza, ekonomiczna i kulturowa. Niemnie jednak nadal liczne przeszkody w tym społeczne utrudniające łączenie pracy z życiem rodzinnym powodują, że kariery zawodowe i naukowe przebiegają wolniej, a osoby dyskryminowane tracą zainteresowanie i rezygnują z dalszego rozwoju zawodowego, podnoszenia swoich kwalifikacji.

Zadania zaplanowane w PRP dla IF PAN:

- przeprowadzenie ankiety mającej na celu analizę i ujawnienie barier, które mogą przysparzać trudności w łączeniu pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnym oraz zidentyfikowanie potrzeb rodziców i opiekunów w zakresie wsparcia ze strony Instytutu w obszarze *work - life balance*;
- wspieranie pracowników podczas długich absencji (m.in. związanych z rodzicielstwem) w utrzymaniu kontaktu z życiem zawodowym oraz łatwiejszego powrotu do pracy poprzez szkolenia i działania mentorskie między współpracownikami;
- promowanie elastycznego czasu pracy poprzez umożliwienie indywidualnego rozkładu pracy, zadaniowego czasu pracy, pracy zdalnej i innych elastycznych form dla pracowników i pracownic, zgodnie z wewnętrznymi regulaminami, zapewniając dostęp do globalnych narzędzi systemowych ułatwiających realizację pracy w systemie pracy zdalnej;
- zapewnienie w Instytucie przestrzeni dla kobiet w ciąży i karmiących matek, w tym do wypoczynku w pozycji leżącej, oraz dbanie o samopoczucie wszystkich zatrudnionych przez stworzenie stref relaksu obejmującą strefę „nap room”.

Cel 2. Podnoszenie świadomości dotyczącej zasad równości i niedyskryminacji

Przepisy Unii Europejskiej w zakresie zwalczania dyskryminacji ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną zostały już wdrożone do prawa krajowego we wszystkich państwach członkowskich. Niemniej jednak nadal niezbędne są kolejne działania, aby umożliwić stosowanie przepisów w praktyce. Ogromnym wyzwaniem jest uświadamianie społeczeństwa, że wszyscy są równi wobec prawa i każdy ma prawo do życia wolnego od dyskryminacji. Równość to nie tylko powszechne prawo człowieka, to także fundament zrównoważonego świata.

Zadania zaplanowane w PRP dla IF PAN:

- opracowanie „Kompedium równości płci dla IF PAN” zawierającego najważniejsze informacje dotyczące m.in. aspektów prawnych związanych z doświadczeniem dyskryminacji, opis procedur oraz wskazówki, ułatwiające załatwianie spraw formalnych w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego lub wychowawczy;
- działania informacyjne/promocyjne, szkolenia/warsztaty dotyczące podnoszenia świadomości oraz dostarczające wskazówek w zakresie równości płci w badaniach naukowych;
- monitorowanie i kontrola reprezentacji procentowej kobiet i mężczyzn w zespołach badawczych;
- działania informacyjne/promocyjne, szkolenia/warsztaty z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu, uprzedzeniom i stereotypom;

Cel 3. Propagowanie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych

Równość kobiet i mężczyzn jest podstawowym prawem wszystkich i istotną wartością każdej demokracji. W celu jej osiągnięcia musi być ona nie tylko prawnie uznana, ale także stosowana we wszystkich aspektach życia: politycznym, gospodarczym, społecznym i kulturowym. Mimo postępu kulturowego wciąż w wielu aspektach naszego życia istnieje wiele nierówności takich jak: nierówność płac czy mniejsza reprezentacja kobiet na stanowiskach kierowniczych. Nierówności mogą wynikać i być pogłębiane przez liczne stereotypy obecne m.in. w rodzinie, edukacji, kulturze, mediach, miejscu pracy czy społeczeństwie.



Zadania zaplanowane w PRP dla IF PAN:

- monitorowanie oraz kontrola struktury kierownictwa Instytutu pod względem udziału kobiet i mężczyzn w oparciu o coroczny raport dotyczący kierownictwa Instytutu;
- wprowadzenie szkoleń z umiejętności przywódczych, szkolenia niwelujące uprzedzenia odnoszące się do płci wśród kadry kierowniczej i zarządzającej.

Podsumowanie

Instytut pragnie istotnie zaangażować się w działania na rzecz równości płci. Plany działań równościowych na lata 2022-2026 mają wytyczone konkretne cele oraz zadania dotyczące nowo zatrudnionych oraz obecnych pracowników i pracowników IF PAN, studentek i studentów Szkół Doktorskich. Podejmowane w IF PAN działania koncentrują się głównie na zbieraniu informacji na temat dobrych praktyk równościowych i ich analizie oraz upowszechnianiu tych praktyk, informowaniu o kursach i szkoleniach równościowych, a także monitorowaniu równości szans płci. Podnoszenie świadomości, przekazywanie wiedzy na temat równości płci oraz rozwijanie kompetencji i dobrej komunikacji stanowi podstawę naukowej kultury równości w IF PAN.



Współautorki i współautorzy

Członkinie i członkowie Zespołu przygotowującego Plan Równości Płci w Instytucie Farmakologii im. Jerzego Maja Polskiej Akademii Nauk

Przewodnicząca Zespołu:

Dr hab. Małgorzata Frankowska - Zakład Farmakologii Uzależnień

Członkowie:

Dr Ewa Trojan - Zakład Neuroendokrynologii Doświadczalnej

Dr Grzegorz Satała - Zakład Chemii Leków

Mgr Dorota Sowińska - Kierownik Działu Spraw Pracowniczych

Mgr Adam Bielawski - Zakład Biochemii Mózgu

Z głosem doradczym w pracach zespołu uczestniczył:

Prof. dr hab. Władysław Lasoń - Zakład Neuroendokrynologii Doświadczalnej

Sekretarz:

Mgr Michał Małek - Dział Spraw Pracowniczych

Konsultacje i współpraca:

Mgr Paulina Słapak-Śliwa - Radca Prawny

Nadzór nad Zespołem sprawuje Dyrektor Instytutu

Prof. dr hab. Małgorzata Filip.