

Plan równości płci dla Instytutu Informatyki Teoretycznej i Stosowanej PAN na lata 2022-2026

Gliwice STYCZEŃ 2022

Spis treści

1. Wstęp.....	2
2. Diagnoza	2
a) Stan zatrudnienia	2
b) Rekrutacja i wynagrodzenie w IITIS PAN	5
c) Elastyczne formy pracy – praca zdalna	5
3. Cele, działania, monitorowanie i wskaźniki działań.	5

1. Wstęp

„Plan równości płci dla Instytutu Informatyki Teoretycznej i Stosowanej PAN” został opracowany w celu wypracowania rozwiązań mającym zapewnić bezpieczeństwo pracownikom Instytutu z poszanowaniem równości i różnorodności, wolności od uprzedzeń i braku dyskryminacji oraz zapewnienia swobody rozwoju naukowego. Strategię zaplanowano na cztery lata (2022-2026) na podstawie analizy zatrudnienia i rozwoju.

Niniejszy Plan realizuje także obowiązki wpływające z art. 7 ust. 6 z Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady(UE) 2021/695 ustanawiającego program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” zapewniające *„skuteczne propagowanie równych szans dla wszystkich oraz uwzględnianie aspektu płci, w tym włączanie aspektu płci do treści z zakresu badań naukowych i innowacji. Program dąży do eliminowania przyczyn braku równowagi płci. Szczególną uwagę zwraca się na zapewnienie, w miarę możliwości, równowagi płci w panelach oceniających oraz w innych odpowiednich gremiach doradczych, takich jak rady i grupy eksperckie”*.

Poniższy Plan równości płci w szczególności uwzględnia następujące założenia:

- każdy pracownik Instytutu powinien być taktowany i oceniany bez względu na płeć,
- każdy pracownik powinien mieć stworzone warunki do rozwoju świadomości społecznej dotyczącej dyskryminacji i stereotypów utrudniających rozwój zawodowy,
- wspieranie równowagi między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym

2. Diagnoza

a) Stan zatrudnienia

Punktem wyjścia do stworzenia opracowania Planu Równości Płci dla Instytutu była analiza procentowego udziału płci wśród osób pracujących ogółem oraz z uwzględnieniem podziału na grupy zawodowe i płeć. Struktura w Instytucie obejmuje część naukowo-badawczą, część administracyjną oraz Dyrekcję.

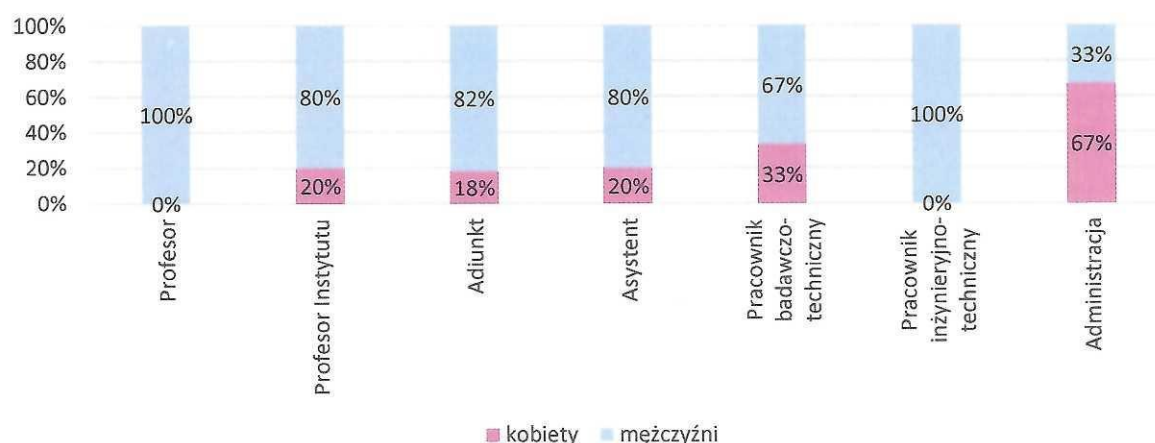
Zatrudnienie w latach 2018 i 2021 z podziałem na płeć



Zatrudnienie w 2018 roku na poszczególnych stanowiskach
z podziałem na płeć



Zatrudnienie w 2021 roku na poszczególnych stanowiskach
z podziałem na płeć



Zatrudnienie na stanowiskach Dyrekcji w latach 2018 i 2021
z podziałem na płeć



Z powyższych danych wynika, że liczba zatrudnionych kobiet jest istotnie mniejsza niż liczba zatrudnionych mężczyzn. W części naukowej przeważają mężczyźni, natomiast w części administracyjnej przeważają kobiety. Jednakże liczba kobiet w części naukowo-badawczej wzrasta, choć nie wynika to bezpośrednio z polityki zatrudnienia Instytutu, lecz ze specyfiki dziedziny w której specjalizuje się Instytut. Odsetek kobiet decydujących się na karierę

naukową w dyscyplinie informatyka/matematyka/fizyka jest ogólnie istotnie mniejszy niż odsetek mężczyzn. Najczęściej kandydatami na pracowników są absolwenci z wydziałów fizycznych i matematycznych uniwersytetów oraz matematyki stosowanej uczelni technicznych, gdzie liczba kobiet jest zdecydowanie mniejsza. Te same proporcje odzwierciedlają tendencje wśród studentów do kariery naukowej.

Instytut posiada również 5 zespołów badawczych, z czego w dwóch kierownikami są kobiety. Kierownicy zespołów badawczych wybierani są w Instytucie na podstawie kompetencji niezależnie od płci. Kobiety nie są dyskryminowane w staraniach o stanowiska kierownicze, czego wyrazem jest ich obecność na takich stanowiskach w zespołach badawczych.

Warto zauważyć, że jednym z czynników wpływających na niwelację dyskryminacji czy nietolerancji jest „umiędzynarodowienie” struktury zatrudnienia. Aktualnie w Instytucie naukowcy bądź doktoranci pochodzą z Europy, Turcji, Afryki, Brazylii i Indii. Jest to głównie wynikiem uczestnictwa w Europejskich Projektach Ramowych oraz w dwóch Szkołach Doktorskich. Jest to nowa cecha Instytutu w ostatnich czterech latach.

Instytut posiada również Komisje powołane przez Dyrektora Instytutu lub Radę Naukową, które mają wspierać jego codzienną pracę. Kluczowe z nich, posiadający stały skład to:



Z przedstawionych danych widać, iż kobiety stanowią mniejszy odsetek członków Komisji. Dysproporcja płci w Komisjach pokazuje przewagę mężczyzn. Jednakże biorąc pod uwagę ogólnie małą liczbę kobiet zatrudnionych na stanowiskach naukowo-badawczych, nie jest możliwe wyrównanie tej proporcji bez obciążania kobiet członkostwem w kolejnych komisjach.

Instytut posiada także organ - Radę Naukową, która jest wybierana autonomicznie. Rada Naukowa sprawuje bieżący nadzór nad działalnością Instytutu, dbając zwłaszcza o wysoki poziom jego działalności naukowej i rozwój młodych pracowników naukowych. W skład Rady Naukowej wchodzi 23 osoby, w tym 3 kobiety. W swoich dążeniach Instytut rekomenduje zwiększenie liczby kobiet jako zewnętrznych członków Rady Naukowej.

b) Rekrutacja i wynagrodzenie w IITIS PAN

Rekrutacja odbywa się z klucza merytorycznego, gdzie podstawą oceny pracownika są jego kwalifikacje. W procedurach konkursowych płeć, pochodzenie etniczne, religia, orientacja seksualna czy niepełnosprawność nie są brane pod uwagę. Zatrudnianie pracowników na stanowiska naukowe w Instytucie odbywa się zgodnie z Regulaminem postępowania konkursowego wyboru kandydata lub kandydatów na pracowników IITIS PAN. Regulamin ten jest zgodny z zasadami zawartymi w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksem Pracy. Wynagrodzenia pracowników ustalane są w oparciu o ogólne przepisy prawa pracy, Regulamin wynagradzania pracowników Instytutu Informatyki Teoretycznej i Stosowanej PAN oraz zarządzenia wewnętrzne stworzone zgodnie z wymaganiami poszczególnych projektów. Wysokość wynagrodzenia zależy wyłącznie od zajmowanego stanowiska, żaden ze składników wynagrodzenia nie jest uzależniony od płci. Również za pracę w projektach zarówno mężczyźni jak i kobiety otrzymują wynagrodzenie na podstawie kwalifikacji.

c) Elastyczne formy pracy – praca zdalna

Zgodnie z Regulaminem Stosowania Telepracy w Instytucie Informatyki Teoretycznej i Stosowanej PAN, pracownicy mogą składać wnioski o możliwość pracy zdalnej w zakresie ograniczonym przepisami prawa, jak też warunkami konkursów, w ramach których realizowane są projekty. Przyjęte rozwiązanie pozwala wszystkim pracownikom na realizowanie działań w Instytucie niezależnie od miejsca pracy. Ma to duże znaczenie w przypadku rodziców wracających do pracy po urlopach macierzyńskich/ojcowskich, tworząc dogodne warunki do sprawnego powrotu do pracy czy łączenia pracy zawodowej/naukowej z życiem prywatnym.

3. Cele, działania, monitorowanie i wskaźniki działań.

Plan równości płci, opierając się na Diagnozie, proponuje nowe lub rozwija i integruje dotychczasowe działania na rzecz równego traktowania wszystkich pracowników.

1. Cel: Zwiększenie świadomości wagi zagadnień równościowych

Działanie:

Odpowiedzialność	Działania	Wskaźniki	Termin
Kadry	Udostępnianie informacji promujących temat zrównoważenia płci, dyskryminacji czy równych szans, obywateli polskich i cudzoziemców przy wykorzystaniu dostępnych narzędzi oraz systemów informatycznych	Liczba zorganizowanych udostępnień	Działanie ciągłe w latach 2022-2026

2. Cel: Wspomaganie rozwoju karier pracowników

Działanie:

Odpowiedzialność	Działania	Wskaźniki	Termin
Kadry/Biuro projektów	Gromadzenie informacji o dobrych praktykach, możliwościach rozwoju i udziału w projektach oraz ich upowszechnianie	Liczba przeprowadzonych awansów naukowych, uzyskanych stopni, naukowych i tytułów, szkoleń oraz złożonych projektów	Działanie ciągle w latach 2022-2026

3. Cel: Wspieranie równowagi między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym

Działanie:

Odpowiedzialność	Działania	Wskaźniki	Termin
Z-ca Dyrektora ds. Ogólnych	Przeprowadzenie analiz w zakresie ułatwienia możliwości świadczenia telepracy lub pracy zdalnej	Liczba przeprowadzonych zmian w wewnętrznych aktach prawnych	Do końca 2023 roku

4. Cel: Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, orientację seksualną i molestowanie oraz ochrona i wspieranie ofiar takiej przemocy

Działanie:

Odpowiedzialność	Działania	Wskaźniki	Termin
Z-ca Dyrektora ds. Ogólnych	Stworzenie procedury zgłaszania incydentów oraz wspierania osób, które doświadczyły przemocy ze względu na płeć, orientację seksualną i molestowanie	Wdrożenie odpowiedniego zarządzenia Dyrektora IITIS PAN	do końca 2023 roku

5. Cel: Równość płci w procesie rekrutacji

Działanie:

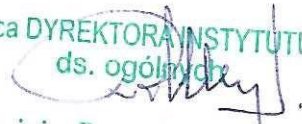
Odpowiedzialność	Działania	Wskaźniki	Termin
Komisja Rekrutacyjna	Tworzenie ogłoszeń skierowanych do kandydatów/ek	Wstawianie zapisu do ogłoszeń konkursowych	do końca 2022 roku

	z podkreśleniem równościowych działań, analiza wewnętrznych aktów prawnych dotyczących zrównoważenia pod kątem płci kluczowych komisji związanych z rekrutacją	o równościowych działaniach, opracowanie arkusza bez danych osobowych, z wyszczególnieniem dotychczasowych osiągnięć dla osób ubiegających się o zatrudnienie, bez wskazywania na płeć czy pochodzenie	
--	--	--	--

Realizując powyższy Plan równości płci IITIS PAN będzie dążyć do podnoszenia świadomości na temat polityki równości płci wśród pracowników i osób współpracujących, identyfikowania i usuwania wszelkich potencjalnych uprzedzeń związanych z płcią, monitorowania ewentualnych różnic wynikających z płci w rozwoju zawodowym, przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć i w korzystania dobrych praktyk w procesach rekrutacyjnych i rozwojowych pracowników.

Podstawy prawne – w szczególności:

- Dz.U.1997.78.483 - Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., w szczególności art.33
- ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. Nr 96, poz. 619);
- statut Instytutu Informatyki Teoretycznej i Stosowanej Polskiej Akademii Nauk
- Kodeks Pracy
- Regulamin Pracy IITIS PAN
- Regulamin Wynagradzania IITIS PAN
- art. 3 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej
- Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r.

Z-ca DYREKTORA INSTYTUTU
ds. ogólnych

Dr inż. Ryszard Winiarczyk