



**Instytut Chemii Organicznej
Polskiej Akademii Nauk**

Plan na rzecz Równości Płci

2022 – 2027



1. WPROWADZENIE

Równość płci jest jednym z podstawowych praw człowieka. Zapewnienie równych praw, możliwości rozwoju i obowiązków dla wszystkich płci jest niezbędne dla zrównoważonego rozwoju i wzrostu gospodarczego. Uwzględnienie wymiaru płci w badaniach naukowych zwiększa poziom doskonałości naukowej i poszerza grupę osób zainteresowanych wynikami badań. Ponadto, promowanie równowagi płci i różnorodności pomaga stworzyć środowisko pracy, w którym ludzie mogą w pełni wykorzystać swój potencjał, a ich talenty mogą się rozwijać.

Instytut Chemii Organicznej Polskiej Akademii Nauk aktywnie pracuje nad stworzeniem inkluzywnych i bezpiecznych warunków pracy, w których wszyscy pracownicy są traktowani równo, niezależnie od ich tożsamości płciowej, pochodzenia etnicznego, narodowości, języka, religii czy orientacji seksualnej. Pomimo podjętych dotychczas działań, Instytut będzie zwiększał wysiłki na rzecz promowania idei równowagi płci, zapewniania równych szans i wspierania rozwoju kariery naukowej kobiet, które są grupą niedoreprezentowaną w Instytucie.

Prezentowany Plan na rzecz Równości Płci dla IChO PAN jest wynikiem wewnętrznych analiz i konsultacji przeprowadzonych w Instytucie w listopadzie 2021 r. Przyjęta kompleksowa strategia na lata 2022 – 2027 opiera się na pięciu celach strategicznych ukierunkowanych na osiągnięcie nadrzędnego celu, jakim jest poprawa równości płci w Instytucie.



2. RÓWNOŚĆ PŁCI W ICHO PAN – DIAGNOZA I ANALIZA

› IChO PAN w liczbach

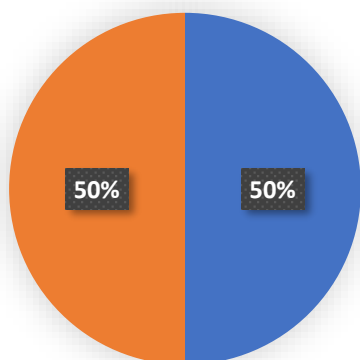
Instytut Chemii Organicznej PAN jest niewielkim instytutem badawczym, zatrudniającym niespełna 200 pracowników. Na początku listopada 2021 roku struktura zatrudnienia w Instytucie była następująca:

TABELA 1. Struktura zatrudnienia w IChO PAN (stan na początek listopada 2021).

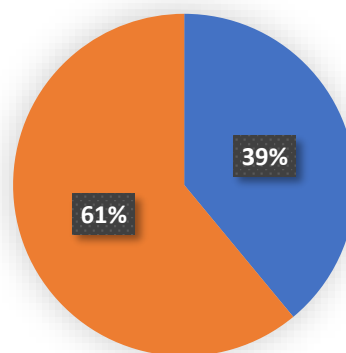
	Kobiety	Mężczyźni	Procent wszystkich pracowników
Pracownik/pracownica administracyjny/a	21 88%	3 12%	6%
Pracownik/pracownica pomocniczy/a	5 63%	3 37%	3%
Chemik – pracownik/pracownica techniczny/a	16 70%	7 30%	9%
Doktorant/Doktorantka	32 57%	24 43%	25%
Asystent/Asystentka	17 35%	32 65%	29%
Adiunkt/Postdok	4 22%	14 78%	12%
Profesor/Profesorka nadzwyczajny/a	0 0%	5 100%	12%
Profesor/Profesorka	2 17%	10 83%	4%

IChO PAN zatrudnia 140 pracowników naukowych (72% ogółu zatrudnionych), w tym doktorantów oraz 55 pracowników administracyjnych, technicznych i pomocniczych (28% ogółu zatrudnionych). Odsetek kobiet zatrudnionych w Instytucie wynosi 50% wśród wszystkich pracowników i 39% wśród pracowników naukowych.

Pracownicy IChO PAN



Naukowcy IChO PAN

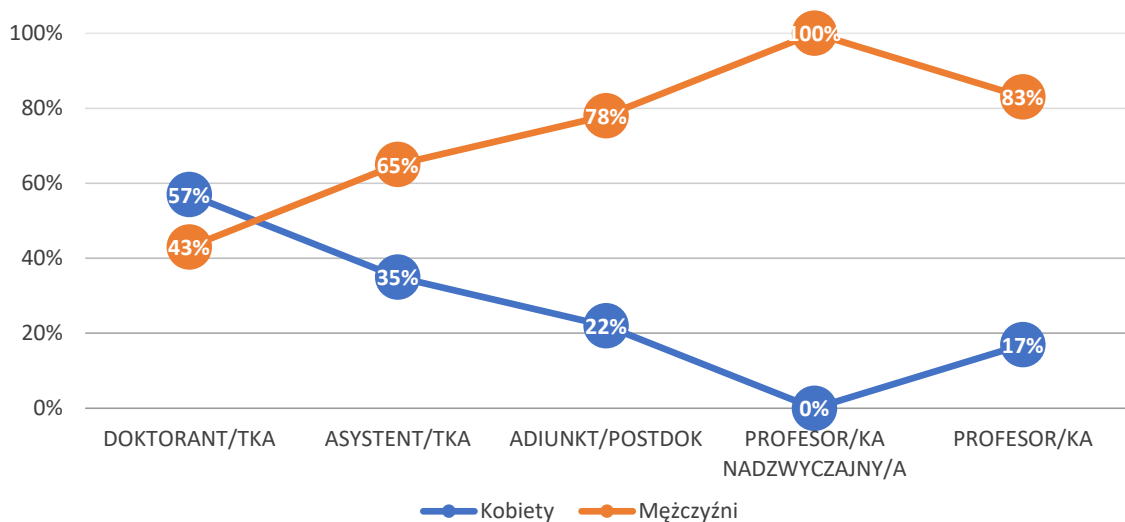


■ Kobiety
■ Mężczyźni



Pomimo zachowania równowagi płci w całym Instytucie, szczegółowa analiza struktury zatrudnienia ujawnia nierówności w rozwoju kariery naukowej kobiet i mężczyzn. Kobiety stanowią grupę niedoreprezentowaną wśród zatrudnionych naukowców, a ich liczba na stanowiskach kierowniczych jest znacznie niższa niż na technicznych czy administracyjnych. Wykres przedstawiający rozkład płci na poszczególnych etapach kariery w IChO PAN ma typowy układ "nożycowy".

Proporcja kobiet i mężczyzn na stanowiskach naukowych w IChO PAN

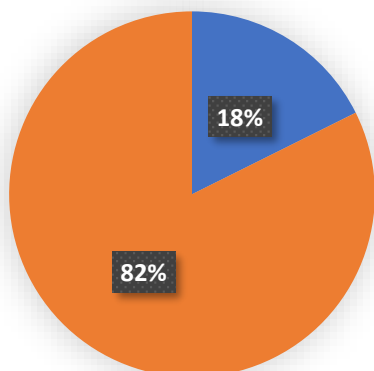


We wczesnych etapach kariery naukowej liczba kobiet przewyższa liczbę mężczyzn, co wskazuje, że kobiety częściej kończą studia doktoranckie i lepiej wypadają w postępowaniach kwalifikacyjnych do szkoły doktorskiej. Na późniejszych etapach kariery sytuacja odwraca się – mężczyźni częściej zajmują stanowiska adiunktów i podążają ścieżką kariery naukowej do habilitacji i profesury. **W Instytucie obserwujemy problem "nieszczelnego rurociągu", który jest popularną metaforą używaną do opisanie zmniejszającej się liczby kobiet na wyższych stanowiskach naukowych, przed osiągnięciem przez nie wyższego szczebla kariery.**

Konsekwencją małej liczby kobiet na wyższych stanowiskach w IChO PAN, jest poważnie zaburzona równowaga płci w organach decyzyjnych. Dyrekcja Instytutu składa się z trzech przedstawicieli płci męskiej, a reprezentacja kobiet w drugim najważniejszym organie decyzyjnym, Radzie Naukowej, wynosi zaledwie 18%. Podobne proporcje obserwuje się wśród Kierowników zespołów naukowych (14% z nich to kobiety) i Kierowników grantów badawczych (24% to kobiety).

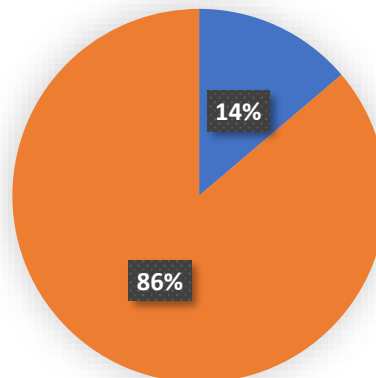


Rada Naukowa

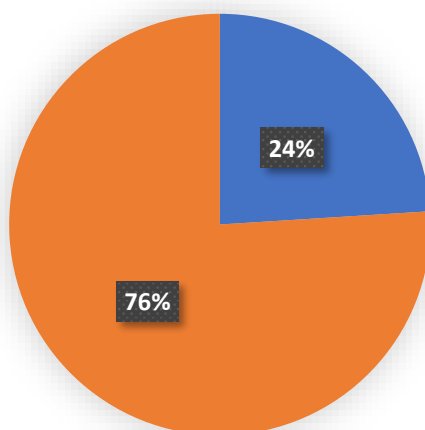


■ Kobiety
■ Mężczyźni

Kierownicy zespołów naukowych



Kierownicy grantów badawczych



■ Kobiety
■ Mężczyźni

W przypadku stanowisk administracyjnych sytuacja jest odwrotna. W IChO PAN istnieje 8 działów administracyjnych, z czego tylko jednym kieruje mężczyzna, a pozostałe działy prowadzone są przez kobiety. Struktura zatrudnienia na stanowiskach administracyjnych odzwierciedla większe zainteresowanie kobiet stanowiskami pomocniczymi niż ścieżkami kariery naukowej.

> Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn

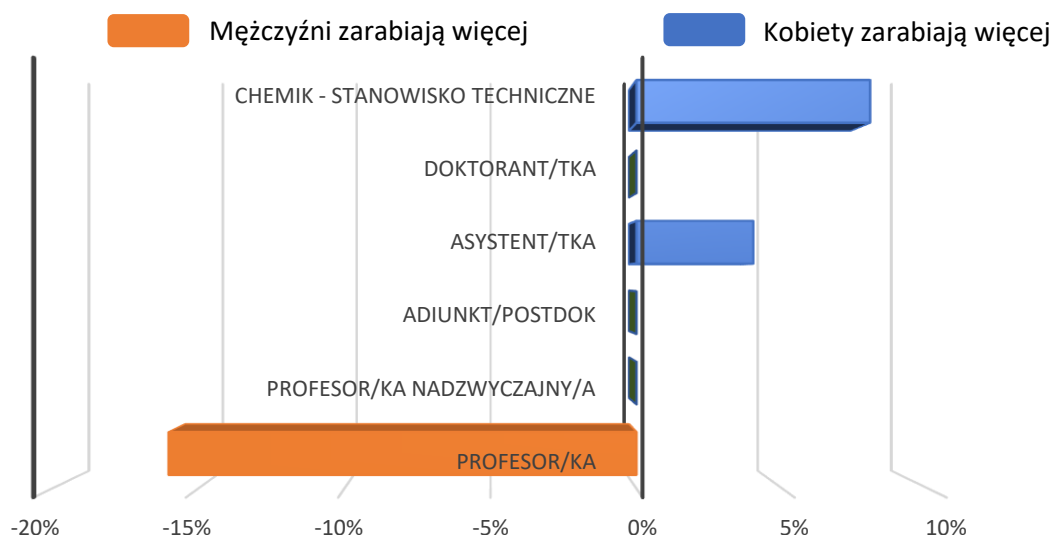
System wynagradzania pracowników w IChO PAN określa wewnętrzny regulamin wynagradzania, a Instytut dokłada wszelkich starań, aby zasady te były przejrzyste i sprawiedliwe. Przy ocenie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach wzięto pod uwagę jedynie wynagrodzenie zasadnicze, na które Instytut ma realny wpływ. Środki otrzymywane z grantów nie są zależne od naszej jednostki, a wpływ na nie ma przede wszystkim etap rozwoju kariery naukowej wnioskodawcy.



Na większości stanowisk naukowych nie występują lub występują bardzo niewielkie (<10%) różnice w wynagrodzeniach w zależności od płci. Wyróżniającą się grupą są profesorowie, gdzie mężczyźni zarabiają o ponad 15% więcej niż kobiety. Różnica ta wynika głównie z dłuższego stażu zawodowego mężczyzn w tej grupie (czynnik ten zgodnie z polskim prawem ma istotny wpływ na wysokość wynagrodzenia).

W pozostałych grupach pracowników nie jest możliwe oszacowanie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, gdyż na danym stanowisku zatrudniona jest tylko jedna płeć. Taka sytuacja ma miejsce w przypadku pracowników pomocniczych czy administracyjnych.

Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn na stanowiskach naukowych w IChO PAN



> Ankieta wewnętrzna

W celu oceny sytuacji w Instytucie Chemii Organicznej PAN oraz zdiagnozowania potencjalnych problemów, w listopadzie 2021 roku przeprowadzono wśród wszystkich pracowników ankietę dotyczącą kwestii równości płci. Ankieta miała na celu zbadanie perspektywy naszych pracowników, a także zidentyfikowanie różnic w postrzeganiu wielu kwestii ze względu na płeć. Kwestionariusz zawierał pytania dotyczące ogólnych warunków pracy, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, równości płci, rozwoju kariery zawodowej, a także molestowania i mobbingu. Ankieta była w pełni anonimowa, a dane dotyczące płci, wieku czy stanowiska zostały zebrane dla celów statystycznych.



Kwestionariusz został wypełniony przez 50% pracowników, przy czym wskaźnik uczestnictwa wśród kobiet był nieco wyższy niż wśród mężczyzn (53% vs. 47%). Niski wskaźnik uczestnictwa wśród wszystkich pracowników, a także duża liczba udzielonych odpowiedzi "nie mam zdania" na większość poruszanych tematów, pozwoliły stwierdzić, że temat równości płci nie był interesujący dla większości pracowników. **Jednym z najważniejszych wniosków płynących z analizy wyników ankiety jest fakt, że zagadnienia związane z równym traktowaniem kobiet i mężczyzn oraz podświadomymi uprzedzeniami ze względu na płeć wymagają szerszego upowszechnienia wśród wszystkich grup pracowników.**

Bardziej szczegółowa analiza ankiety pozwoliła na wyciągnięcie konkretnych wniosków co do poruszanych w niej kwestii. Ogólne warunki pracy w Instytucie zostały ocenione na 3.9 pkt na 5.0 pkt, co przekłada się na dobry poziom satysfakcji z pracy w IChO PAN. Głównym problemem zdiagnozowanym w tej części jest nadmierne obciążenie pracą naukowców, co jest zjawiskiem powszechnym w środowisku naukowym na całym świecie. Wśród naukowców ~55% respondentów przyznało, że zdarza im się pracować ponad 10 godzin dziennie lub w weekendy, przy czym sytuacja ta jest znacznie częstsza wśród mężczyzn (68%), niż wśród kobiet (43%).

Większość naszych pracowników (>79%) jest świadoma możliwości korzystania z elastycznego czasu pracy lub częściowo pracy zdalnej. Pytania o umiejętność łączenia życia prywatnego z obowiązkami zawodowymi uzyskały niskie oceny (~2.8 na 5.0), wskazujące na problemy z nadmiernym obciążeniem pracą i obowiązkami rodzinnymi. Niepełna wiedza części pracowników na temat zasad organizacji pracy jest w Instytucie jednym z obszarów wymagających poprawy.

Aby zdiagnozować potencjalne problemy naszych pracowników w zakresie ich potrzeb związanych z łączeniem rodzicielstwa i pracy, zapytano ich o możliwe rozwiązania ułatwiające te kwestie. Dla dużej części z nich (~40%) najważniejsza jest możliwość korzystania z elastycznych godzin pracy, a także pracy zdalnej. Pracownicy w mniejszym stopniu zainteresowani są zmniejszeniem liczby obowiązków lub wydłużeniem czasu na ich wykonywanie (~20%), natomiast dostosowanie kryteriów oceny pracowniczej jest dla nich istotną kwestią (~35%). Nie zdiagnozowano różnic w postrzeganiu kobiet i mężczyzn w tej części ankiety.

Z przeprowadzonego badania wynika, że w Instytucie widoczne są pewne nierówności w dostępie do różnych dóbr dla kobiet i mężczyzn. 30% respondentów uważa, że awans zawodowy jest łatwiejszy dla mężczyzn, niż dla kobiet. Z ich wypowiedzi wynika jednak, że sytuacja ta nie jest rezultatem istnienia formalnych trudności dla którejkolwiek z płci, ale tradycyjnego podziału ról w naszym społeczeństwie. Z komentarzy wynika, że mężczyznom łatwiej jest skupić się na pracy, podczas gdy kobiety muszą dzielić swoją uwagę między obowiązki zawodowe i role rodzinne.



Ponad 70% pracowników nie widzi różnicy w sposobie traktowania ze strony przełożonych, przyznawaniu roli kierowników projektów naukowych, finansowania, nagród czy uznawaniu wkładu intelektualnego między kobietami i mężczyznami, jednak ci, którzy dostrzegają różnicę, zawsze wybierają mężczyzn jako płć lepiej traktowaną.

W badaniu zapytano również pracowników o kwestie związane z przemocą seksualną, mobbingiem i mikroagresją. Żaden z respondentów nie czuł się ofiarą molestowania seksualnego w Instytucie, ale około 20% pracowników doświadczyło mobbingu werbalnego lub mikroagresji. W znacznie większym stopniu (~40%) problem ten jest zauważalny wśród cudzoziemców zatrudnionych w Instytucie, co – jak wynika z ich wypowiedzi – często jest rezultatem różnic kulturowych. Wyniki badania jednoznacznie potwierdziły konieczność prowadzenia szkoleń z zakresu dyskryminacji oraz podnoszenia świadomości pracowników w zakresie współpracy z osobami z różnych środowisk.

3. CELE PLANU NA RZECZ RÓWNOŚCI PŁCI DLA ICHO PAN

Analiza sytuacji wewnętrznej w Instytucie Chemii Organicznej Polskiej Akademii Nauk wykazała, że w Instytucie występują problemy nierówności płci typowe dla jednostek naukowych prowadzących badania w obszarze nauk przyrodniczych. **Mniejsze zainteresowanie kobiet karierą naukową skutkuje ich niedoreprezentowaniem w gremiach kierowniczych i decyzyjnych. Trudności w łączeniu życia rodzinnego z obowiązkami zawodowymi, szczególnie w przypadku kobiet, powoduje wolniejszy rozwój ich kariery zawodowej.** Ponadto w IChO PAN zdarzają się problemy związane z mobbingiem słownym i mikroagresjami, co jest szczególnie widoczne w ostatnim okresie, w którym Instytut staje się środowiskiem coraz bardziej międzynarodowym.

W odpowiedzi na problemy występujące w naszej jednostce oraz w celu podjęcia działań mających na celu zapewnienie równości płci w Instytucie, został przygotowany Plan na rzecz Równości Płci. Plan ten obejmuje pięć głównych celów:

- › **CEL 1: Promowanie równości płci i podnoszenie świadomości na temat znaczenia różnorodności wśród pracowników IChO PAN**
- › **CEL 2: Poprawa środowiska pracy w celu ułatwienia zachowania równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym**
- › **CEL 3: Wspieranie rozwoju karier naukowych kobiet**
- › **CEL 4: Zapewnienie równości płci w procesach rekrutacyjnych**
- › **CEL 5: Zwiększenie reprezentacji kobiet w organach decyzyjnych, komisjach i wydarzeniach naukowych**



Wyznaczone cele odpowiadają usprawnieniom, jakie IChO PAN ma zamiar wprowadzić w każdym obszarze mającym wpływ na tworzenie tolerancyjnego i inkluzywnego środowiska pracy. Kompleksowy plan obejmuje tworzenie przyjaznej kultury organizacyjnej, poprawę warunków równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zapewnienie lepszej równowagi płci w gremiach decyzyjnych oraz równe traktowanie kobiet i mężczyzn w procesach rekrutacyjnych. Wprowadzone zostaną środki przeciwdziałające przemocy lub mobbingowi werbalnemu, a także działania uwzględniające wymiar płci w badaniach naukowych.

4. PLAN NA RZECZ RÓWNOŚCI PŁCI – LATA 2022 – 2027

CEL 1: Promowanie równości płci i podnoszenie świadomości na temat znaczenia różnorodności wśród pracowników IChO PAN

<i>Działania</i>	<i>Jednostki/osoby odpowiedzialne</i>	<i>Horyzont czasowy</i>	<i>Wskaźniki</i>
<p>Powołanie Pełnomocnika ds. Równości Płci (z ang. Gender Equality Officer – GEO). Do głównych zadań GEO będzie należało:</p> <ul style="list-style-type: none">› dbanie o zachowanie w IChO PAN komunikacji neutralnej płciowo› promowanie kwestii równości płci poprzez regularne akcje informacyjne, dedykowaną zakładkę na stronie internetowej, newsletter itp.› gromadzenie danych na temat równości płci w IChO PAN› regularne monitorowanie wdrażania Planu na rzecz Równości Płci	Dyrektor Instytutu	I Kw. 2022	Ustanowienie stanowiska Pełnomocnika ds. Równości Płci
<p>Stworzenie na stronie internetowej Instytutu dedykowanej zakładki poświęconej przekazywaniu treści dotyczących równości płci. Treści te będą obejmować:</p> <ul style="list-style-type: none">› Plan na rzecz Równości Płci dla IChO PAN› Dane i statystyki dotyczące równości płci w nauce› Przydatne informacje zwiększające świadomość kwestii związanych z równością płci	Pełnomocnik ds. Równości Płci	I-II Kw. 2022	Treści dotyczące równości płci dostępne na stronie internetowej, aktualizowane co roku



Zewnętrzne szkolenia i seminaria z zakresu równości płci, przemocy ze względu na płeć, w tym molestowania seksualnego i przeciwdziałania dyskryminacji – prowadzone przez specjalistów w danej dziedzinie, obowiązkowe dla wszystkich pracowników IChO PAN

- > szczególny nacisk na szkolenia dla osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych
- > dostosowanie szkoleń do potrzeb cudzoziemców

Dyrekcja
Instytutu,
Pełnomocnik
ds. Równości
Płci

2023 –
2027

Organizacja
jednego
szkolenia/warsztatu
w roku

Działania informacyjne dotyczące wydarzeń związanych z promowaniem równości płci i różnorodności, ciekawych webinarów, ważnych publikacji naukowych – zachęcanie do udziału i zaangażowania pracowników IChO PAN poprzez wysyłanie newslettera.

Pełnomocnik
ds. Równości
Płci

2022-
2027,
regularnie

Wzrost
świadomości wśród
pracowników
mierzony
okresowymi
ankietami
i konsultacjami

Wprowadzenie wewnętrznych zaleceń dotyczących składu zespołów badawczych prowadzących badania naukowe – w miarę możliwości skład zespołów badawczych powinien być zrównoważony pod względem płci, z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z typowego rozkładu płci w danej tematyce badawczej.

Dyrekcja
Instytutu

III-IV Kw.
2022

Wprowadzenie
nowych zaleceń,
skład zespołów
badawczych
zrównoważony pod
względem płci

CEL 2: Poprawa środowiska pracy w celu ułatwienia zachowania równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym

<i>Działania</i>	<i>Jednostki/osoby odpowiedzialne</i>	<i>Horyzont czasowy</i>	<i>Wskaźniki</i>
<p>Stworzenie Polityki Przyjaznej Rodzinie – dokumentu określającego wewnętrzne zasady ułatwiające zachowanie równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym. Dokument ten będzie wyjaśniał:</p> <ul style="list-style-type: none">> warunki korzystania z urlopów macierzyńskich/ojcowskich> możliwości elastycznego czasu pracy, pracy zdalnej, pracy w niepełnym wymiarze godzin, urlopów bezpłatnych itp.	Dyrektor ds. Ogólnych, Dział Kadr	III-IV Kw. 2022	Dokument dostępny i rozpowszechniony wśród pracowników



Wprowadzenie zmian w godzinach posiedzeń Rady Naukowej/Komisji/Kolegiów, w celu wspierania równowagi pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym.	Dyrektor Instytutu	II-III Kw. 2022	Nowe zalecenia wprowadzone do 2023 r.
Zmiany w systemie ocen okresowych i formularzach ocen okresowych – wprowadzenie opcjonalnej części, w której pracownik może określić ilość czasu poświęconego na obowiązki opiekuńcze w danym okresie podlegającym ocenie. Przy ocenie pracowników powinien być brany pod uwagę tylko efektywny czas pracy, z wyłączeniem czasu urlopów opiekuńczych/wychowawczych poświęconych na opiekę nad członkami rodziny.	Dyrekcja Instytutu, Rada Naukowa	III-IV Kw. 2022	Zmiany wprowadzone przed kolejnym okresem oceny pracowniczej
Konsultacje z pracownikami dotyczące potrzeb infrastrukturalnych w zakresie ułatwienia opieki nad dziećmi na terenie Instytutu. Omówienie możliwości utworzenia pokoju do karmienia piersią, pokoju opieki nad dzieckiem itp.	Pełnomocnik ds. Równości Płci	2022 – 2023	Opinie umożliwiające podjęcie przyszłych działań zebrane do końca 2023 r.

CEL 3: Wspieranie rozwoju karier naukowych kobiet

<i>Działania</i>	<i>Jednostki/osoby odpowiedzialne</i>	<i>Horyzont czasowy</i>	<i>Wskaźniki</i>
Ustanowienie programu: "Visiting Women Professors" Kobiety Profesorki będą zapraszane do prowadzenia wykładów w IChO PAN i inspirowania młodych naukowców własnymi osiągnięciami. Wykłady będą połączone z dyskusjami, aby umożliwić doktorantom i doktorantkom nawiązanie kontaktów zawodowych z uznanymi naukowcami.	Dyrekcja Instytutu, Sekretariat	II Kw. 2022 – IV Kw. 2023	Liczba wykładów prowadzonych przez Profesorki
Ustanowienie programu finansowania dodatkowych etatów naukowych dla projektów badawczych prowadzonych przez Kierownika/Kierowniczkę, który przebywa na przedłużonym zwolnieniu lekarskim/urlopie macierzyńskim/	Dyrekcja Instytutu	I-II Kw. 2023	Liczba Kierowników /Kierowniczek grantów badawczych



ojcowskim itp. Celem programu jest zapewnienie prawidłowego przebiegu projektu badawczego bez zbędnych przerw, co ułatwi powrót Kierownika/Kierowniczkę do działalności naukowej. Program ma na celu ułatwienie przede wszystkim kobietom łączenia rozwoju kariery naukowej z zakładaniem rodziny.			biorących udział w programie
Działania informacyjne dotyczące grup networkingowych przeznaczonych dla kobiet na różnych etapach kariery naukowej połączone z zachęcaniem do aktywnego uczestnictwa. Wymiana doświadczeń w grupie osób mających te same problemy/wątpliwości związane z rozwojem kariery naukowej ułatwi ich przezwyciężenie.	Pełnomocnik ds. Równości Płci	2023 – 2027, regularnie	Poziom uczestnictwa wśród naszych doktorantek/kobiet na stanowiskach naukowych

CEL 4: Zapewnienie równości płci w procesach rekrutacyjnych

<i>Działania</i>	<i>Jednostki/osoby odpowiedzialne</i>	<i>Horyzont czasowy</i>	<i>Wskaźniki</i>
Wyznaczenie Bezstronnego Obserwatora, który będzie obecny podczas procesów rekrutacyjnych na wyższe stanowiska. Do głównych zadań Bezstronnego Obserwatora należeć będzie: <ul style="list-style-type: none">› zapewnienie komunikacji neutralnej płciowo› zapewnienie bezstronnego traktowania wszystkich kandydatów› przekazywanie informacji zwrotnych Komisjom Rekrutacyjnym na temat potencjalnych podświadomych uprzedzeń w procesie rekrutacji	Dyrekcja Instytutu	I-II Kw. 2022	Bezstronny Obserwator obecny w procesach rekrutacyjnych na wyższe stanowiska od 2023 r.
Wprowadzenie wewnętrznych zaleceń dotyczących wyboru Kandydatów: <ul style="list-style-type: none">› w miarę możliwości Komisje Rekrutacyjne powinny zapewnić równowagę płci wśród Kandydatów zaproszonych na rozmowy kwalifikacyjne	Dyrekcja Instytutu	I-II Kw. 2023	Wzrost zatrudnienia osób płci niedostatecznie reprezentowanej



- › jeżeli dwóch Kandydatów ma takie same kwalifikacje, zaleca się wybór Kandydata płci niedostatecznie reprezentowanej na danym stanowisku

Aktywna promocja ofert pracy wśród kobiet kandydujących na stanowiska w obszarach zmaskulinizowanych i mężczyzn kandydujących na stanowiska w obszarach sfeminizowanych – ogłoszenia poprzez grupy networkingowe, dedykowane portale, grupy w mediach społecznościowych itp.

Dział Kadr,
Pełnomocnik
ds. Równości
Płci

2023 –
2027,
regularnie

Wzrost liczby
podań o pracę od
osób płci
niedostatecznie
reprezentowanej

CEL 5: Zwiększenie reprezentacji kobiet w organach decyzyjnych, komisjach i wydarzeniach naukowych

<i>Działania</i>	<i>Jednostki/osoby odpowiedzialne</i>	<i>Horyzont czasowy</i>	<i>Wskaźniki</i>
<p>Wprowadzenie wewnętrznych zaleceń dotyczących udziału kobiet w organach decyzyjnych. W miarę możliwości:</p> <ul style="list-style-type: none">› Zwiększenie reprezentacji kobiet w Radzie Naukowej› Mianowanie zarówno kobiet jak i mężczyzn na przewodniczącego/przewodniczącą organów decyzyjnych› Zapewnienie obecności przynajmniej jednej kobiety w każdej komisji	Dyrekcja Instytutu, Rada Naukowa	I-II Kw. 2023	Zwiększona reprezentacja kobiet w organach decyzyjnych do 2027 roku
<p>Przeprowadzenie badań fokusowych w grupie płci niedostatecznie reprezentowanej w organach decyzyjnych. Celem działania jest zebranie spostrzeżeń i doświadczeń niedoreprezentowanej grupy na temat traktowania/możliwości zabierania głosu/poszanowania opinii przez płęć dominującą.</p>	Pełnomocnik ds. Równości Płci	I-II Kw. 2024	Jakościowa ocena równego traktowania kobiet i mężczyzn w organach decyzyjnych



5. WDRÓŻENIE I MONITOROWANIE

Realizacja zaproponowanego Planu na rzecz Równości Płci wymaga zaangażowania różnych działów naszego Instytutu. **Jednym z kluczowych aspektów będzie powołanie Pełnomocnika ds. Równości Płci, który będzie czuwał nad prawidłowym przebiegiem realizacji podjętych działań. Celem GEO powinno być uczynienie działań na rzecz równego traktowania kobiet i mężczyzn jednym ze strategicznych celów Instytutu Chemii Organicznej PAN.** Pełne wsparcie ze strony Dyrekcji Instytutu i organów decyzyjnych ułatwi wprowadzenie planu i realizację poszczególnych zadań.

> Zasoby

Realizacja Planu na rzecz Równości Płci wymaga przeznaczenia odpowiednich zasobów, zarówno ludzkich, jak i finansowych. **Instytut przeznaczy środki finansowe na realizację planu, w tym w szczególności na szkolenia antydyskryminacyjne dla kadry zarządzającej i pozostałych pracowników, programy wspierające rozwój kariery zawodowej kobiet, stanowisko Pełnomocnika ds. Równości Płci.** Ponadto, zgodnie z ogólnie przyjętą w Instytucie polityką, poszukiwane będą dodatkowe źródła finansowania, np. w formie grantów, które umożliwią Instytutowi poszerzenie zakresu działań na rzecz równości płci.

Ponieważ nasz Instytut jest niewielkim ośrodkiem badawczym, nie ma potrzeby tworzenia odrębnego działu zajmującego się problematyką równości płci. **Zadania zostaną podzielone pomiędzy działy administracyjne, a za ich koordynację odpowiedzialny będzie Pełnomocnik ds. Równości Płci.** Oczekiwane łączne zaangażowanie pracowników w kwestie równości płci nie przekroczy jednego etatu, a za swoją pracę pracownicy będą otrzymywać premie zadaniowe.

> Wskaźniki

Aby śledzić zmiany związane z aspektem równości płci na przestrzeni czasu w IChO PAN, monitorowane będą wskaźniki z podziałem na płeć. **Ocena sytuacji będzie oparta na wskaźnikach ilościowych w postaci danych zdezagregowanych ze względu na płeć.** Monitorowane dane będą obejmować w szczególności:

- > Procentowy udział kobiet/mężczyzn na poszczególnych stanowiskach
- > Różnice w wynagrodzeniach na poszczególnych stanowiskach



- › Statystyki dotyczące rekrutacji – liczba zgłoszeń od każdej płci, liczba kobiet i mężczyzn zatrudnionych na każdym stanowisku
- › Statystyki dotyczące doktorantów – liczba osób ubiegających się o przyjęcie na studia, liczba przyjętych studentów, liczba studentów, którzy ukończyli studia doktoranckie
- › Statystyki dot. wniosków grantowych – liczba osób ubiegających się o granty wewnętrzne/zewnętrzne
- › Statystyki dot. rozwoju kariery naukowej – liczba osób awansowanych, wyróżnionych nagrodami wewnętrznymi itp.

Dane będą gromadzone w sposób ciągły i przedstawiane w formie sprawozdań rocznych.

Oprócz wskaźników ilościowych uwzględnione zostaną również wskaźniki jakościowe. **Dane jakościowe będą opierać się na spostrzeżeniach i doświadczeniach poszczególnych pracowników monitorowanych w ramach regularnych spotkań grup fokusowych i anonimowych ankiet.** Szczególna uwaga zostanie zwrócona na monitorowanie jakości udziału kobiet w organach decyzyjnych oraz ich roli jako kierowników zespołów. Dodatkowo wskaźniki jakościowe będą obejmowały takie czynniki jak badanie poziomu satysfakcji ze szkoleń z zakresu równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji, ocena stosowania niedyskryminującego języka oraz gotowość do korzystania z rozwiązań wprowadzonych przez Plan na rzecz Równości Płci.

› Horyzont czasowy

Plan na rzecz Równości Płci został opracowywany na okres 5 lat. W ocenie Dyrekcji Instytutu, jest to minimalny okres niezbędny do wprowadzenia szeroko zakrojonych zmian w naszej jednostce. **Plan zostanie poddany ewaluacji w połowie jego realizacji, czyli w 2025 roku.** Na tym etapie możliwe będzie wprowadzenie niezbędnych zmian i modyfikacji.