

Plan Równości Płci

dla

Instytutu Fizyki Jądrowej
im. Henryka Niewodniczańskiego
Polskiej Akademii Nauk

na lata 2022-2025

Opracował Zespół ds. Równouprawnienia w IFJ PAN w składzie:

prof. dr hab. Bogdan Fornal – przewodniczący

mgr Magdalena Kostecka

mgr Kinga Krupnik

mgr Małgorzata Lewandowska-Mączka

dr Antoni Marcinek

mgr inż. Małgorzata Reś-Gunia

dr hab. Jakub Szlachetko

dr hab. inż. Urszula Wiącek

Spis treści

1. WPROWADZENIE	3
2. DIAGNOZA SYTUACJI W IFJ PAN W OPARCIU O ANALIZĘ DANYCH STATYSTYCZNYCH	4
2.1. Pracownicy i pracowniczki IFJ PAN	4
2.2. Stopnie naukowe i rozwój kariery	4
2.3. Stanowiska kierownicze	6
2.4. Rada Naukowa	7
2.5. Aktywność w obszarze realizacji projektów	8
3. DIAGNOZA SYTUACJI W IFJ PAN W OPARCIU O ANALIZĘ BADANIA ANKIETOWEGO	9
3.1. Zadowolenie z warunków pracy	9
3.2. Łączenie obowiązków zawodowych i rodzinnych	10
3.3. Kultura organizacyjna	10
3.4. Rozwój kariery – perspektywy rozwoju	11
3.5. Przeszkody w rozwoju kariery naukowej	11
3.6. Rozdział zasobów i obowiązków	11
3.7. Mobbing, molestowanie i mikroagresje	12
3.8. Potrzeby i oczekiwania osób badanych dotyczące równego traktowania	12
4. PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA IFJ PAN – CELE, DZIAŁANIA, WSKAŹNIKI	13
4.1 Równowaga między życiem prywatnym / rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji	14
4.2. Równowaga płci wśród osób na stanowiskach kierowniczych i w gronach decyzyjnych	16
4.3. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery	18
4.4. Wzmocnienie wymiaru płci w programach badawczych	22
4.5. Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu	23
4.6. Monitorowanie	26
5. OMÓWIENIE	29
5.1. Zadania Zespołu GEP	29

1. WPROWADZENIE

Niniejszy „Plan Równości Płci dla IFJ PAN na lata 2022-2025” (Gender Equality Plan - GEP) powstał z myślą o całej społeczności Instytutu obejmującej osoby pracujące oraz doktorantów i doktorantki. Jego najistotniejszym celem jest dążenie do zapewnienia, że Instytut jest miejscem umożliwiającym optymalny rozwój kariery naukowej i zawodowej, wolnym od dyskryminacji oraz funkcjonującym z poszanowaniem zasad równości i różnorodności.

W 2016 roku Instytut złożył deklarację poparcia dla zasad Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. W styczniu 2017 roku IFJ PAN uzyskał prawo do posługiwania się prestiżowym wyróżnieniem „HR Excellence in Research”, tym samym zobowiązując się do ciągłego doskonalenia polityk kadrowych i rekrutacyjnych. Jednym z zaleceń podczas oceny Internal Review było wprowadzenie polityki równościowej oraz stworzenie Planu Równości Płci. Niniejszy plan na lata 2022-2025 uwzględnia elementy The Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R), w tym Karty i Kodeksu Naukowca.

Równość i różnorodność są wartościami, które przyczyniają się do rozwoju nauki poprzez poprawę jakości badań oraz budowanie poczucia wspólnoty. Założenia Planu Równości Płci wpisują się w misję IFJ PAN, którą jest m.in. dbanie o harmonijny, wszechstronny rozwój kadry, w oparciu o równość szans oraz równowagę między życiem zawodowym i prywatnym. W szczególności plan jest nakierowany na to, aby usunąć lub zminimalizować zarówno uprzedzenia, jak i różnego rodzaju instytucjonalne przeszkody dotyczące szeroko rozumianej dyskryminacji, w tym ze względu na płeć, które sprawiają, że nie wszystkim udaje się w równym stopniu korzystać z możliwości rozwoju naukowego.

Proponowane działania w ramach GEP są zgodne ze strategią Komisji Europejskiej na rzecz równości płci na lata 2020-2025, której ważnym celem jest promowanie równości płci w badaniach i innowacjach, w tym zapewnienie równych szans rozwijania talentów w środowisku pracy oraz lepsze zintegrowanie wymiaru płci w projektach naukowych.

Plan równości płci dla IFJ PAN obejmuje:

- diagnozę, czyli wynik analiz stanu istniejącego na polu równości płci, w oparciu o bieżące dane statystyczne oraz przeprowadzone badanie ankietowe, a także ocenę dotychczasowych praktyk i procedur w IFJ PAN,
- zdefiniowane cele w pięciu głównych obszarach wraz proponowanymi działaniami i wskaźnikami.

2. DIAGNOZA SYTUACJI W IFJ PAN W OPARCIU O ANALIZĘ DANYCH STATYSTYCZNYCH

2.1. Pracownicy i pracowniczki IFJ PAN

Stan zatrudnienia w IFJ PAN na dzień 31.12.2021 wynosił 575 osób (253 kobiety, 322 mężczyzn). Ilość pracowników w poszczególnych grupach przedstawia Rys. 1 poniżej. Kadre naukową stanowią osoby zatrudnione na stanowiskach pracowników naukowych (profesora, profesora instytutu, adiunkta i asystenta) oraz pracownicy badawczo-techniczni. W grupie tej (68% mężczyzn), podobnie do grupy pracowników inżynieryjno-technicznych (67% mężczyzn) oraz obsługi i robotników (75% mężczyzn), przeważają mężczyźni. Jedyną grupą, gdzie znacznie przeważają kobiety jest administracja, w której stanowią one 95%. Struktura ta wydaje się być typowa dla jednostek naukowych związanych ze STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics).



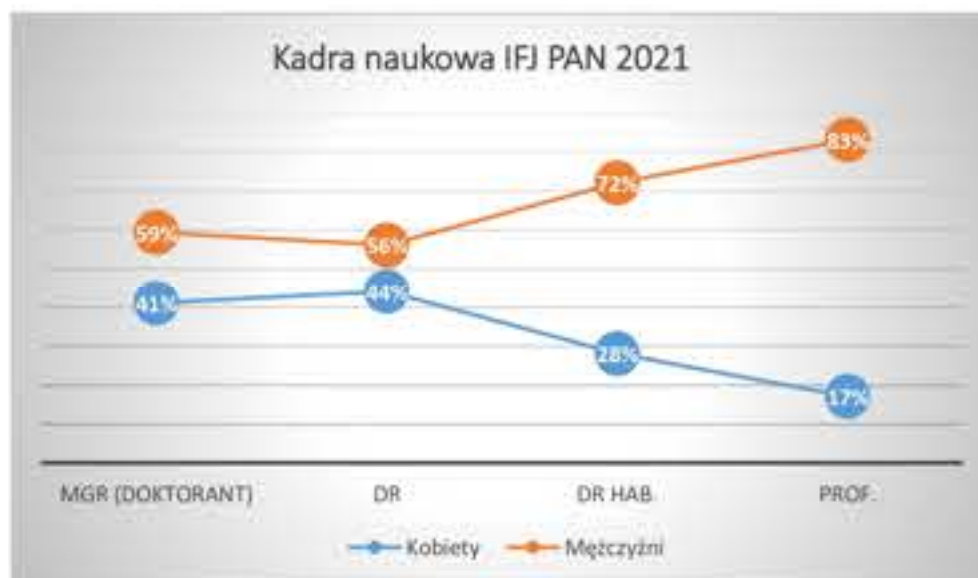
Rysunek 1. Struktura zatrudnienia według grup pracowniczych - stan na 31.12.2021

Przeanalizowano rozkład wieku naukowców i naukowczyń w zależności od etapu kariery. Wyznaczono mediany wieku (Tabela 1) odrzucając wartości odstające o więcej niż trzykrotność MAD (median absolute deviation) od mediany nieprzefiltrowanych danych. Należy zauważyć, że o ile na wczesnym etapie kariery nie widać różnic przeciętnego wieku, o tyle na dalszych etapach kobiety są przeciętnie młodsze od mężczyzn. Jest to spójne z obserwacją z ankiety, że naukowczynie zgłaszają problemy na początku, a mężczyźni w późniejszych etapach kariery.

Tabela 1. Mediana wieku osób z grupy naukowej IFJ PAN według stanu na 31.12.2021

	Kobiety	Mężczyźni
Mgr (doktorant)	28	28
Dr	36	36
Dr hab.	45	50
Prof.	60	64

We wszystkich grupach według stopni naukowych można zaobserwować przewagę mężczyzn, przy czym największa dysproporcja jest zauważalna w grupie pracowników i pracowniczek ze stopniem doktora habilitowanego i tytułem profesora. Strukturę taką nazywamy diagramem nożyczkowym, typowym dla nauk związanych ze STEM. Na ogół przyjmuje się, że jest to skutek rezygnacji kobiet z rozwoju lub kontynuowania kariery naukowej, nazywanej efektem „nieszczelnego rurociągu” (leaky pipeline). Przyczyną tego problemu może być łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym, a w szczególności z obowiązkami rodzicielskimi, oraz niesprzyjająca równości kultura organizacyjna. Poza efektem nieszczelnego rurociągu niska reprezentacja kobiet na późnych etapach kariery naukowej może też wiązać się z dysproporcją w momencie, kiedy osoby te rozpoczynały karierę wiele lat temu, na co polityka równościowa IFJ PAN ma umiarkowany wpływ. Analiza proporcji płci doktorantów i doktorantek przyjmowanych do IFJ PAN w okresach odpowiadających początkom karier obecnych profesorów i profesorek (około 20% doktorantek w latach 80-tych) wydaje się potwierdzać ten „efekt początkowy”, natomiast dla osób ze stopniem doktora habilitowanego (40% doktorantek na przełomie ostatniej dekady XX wieku i pierwszej dekady XXI wieku) niekoniecznie. Wobec tego należy być ostrożnym interpretując rozkład płci na poszczególnych etapach kariery w kolejnych latach i dla kompletności wyciąganych wniosków uwzględniać szerszy wachlarz wskaźników prezentowanych w niniejszym dokumencie.



Rysunek 2. Struktura płci kadry naukowej IFJ PAN - stan na 31.12.2021

2.3. Stanowiska kierownicze

Dyrekcja

Na stanowiskach kierowniczych najwyższego szczebla proporcja płci jest stosunkowo wyrównana. Od 2016 roku stanowiska dyrektorskie są zajmowane przez dwie kobiety i trzech mężczyzn. Należy jednak zauważyć, że kobiety zajmują stanowiska nienaukowe, Zastępcy Dyrektora ds. Administracyjno-Ekonomicznych oraz Głównego Księgowego, tj. związane z grupami pracowniczymi zdominowanymi przez kobiety. Stanowiska dyrektorów naukowych, Dyrektora Naczelnego, Zastępców Dyrektora ds. Naukowych oraz ds. Naukowo-Technicznych obejmują wyłącznie mężczyźni.

Kadra kierownicza oddziałów naukowych

Kadra kierownicza oddziałów naukowych rekrutuje się spośród samodzielnych pracowników i pracowniczek naukowych, przy czym zwyczajowo są to osoby z tytułem profesora. W latach 2020-2021 na stanowiskach kierowników oddziałów znajdowali się wyłącznie mężczyźni; w latach poprzednich struktura była bardziej zróżnicowana (3 kobiety i 3 mężczyzn), w roku 2022 jedno stanowisko zostało obsadzone przez kobietę. Wobec tego można wykluczyć tezę o systemowym wyłączeniu kobiet w tej sferze.

Kadra kierownicza zakładów naukowych

Podobnie do kadry kierowniczej oddziałów naukowych, funkcja kierownicza w zakładzie może być pełniona przez samodzielnych pracowników i pracowniczki naukowe. Dominacja mężczyzn pełniących te funkcje (21 mężczyzn do 9 kobiet) odpowiada strukturze płciowej osób, spośród których są oni wybierani.

Kadra kierownicza Centrum Cyklotronowego Bronowice (CCB), Działu Budowy Aparatury i Infrastruktury Naukowej (DAI) i laboratoriów

Podobna sytuacja jest wśród kierowników laboratoriów, DAI i CCB (2 kobiety, 3 mężczyzn).

Kadra kierownicza działów pomocniczych

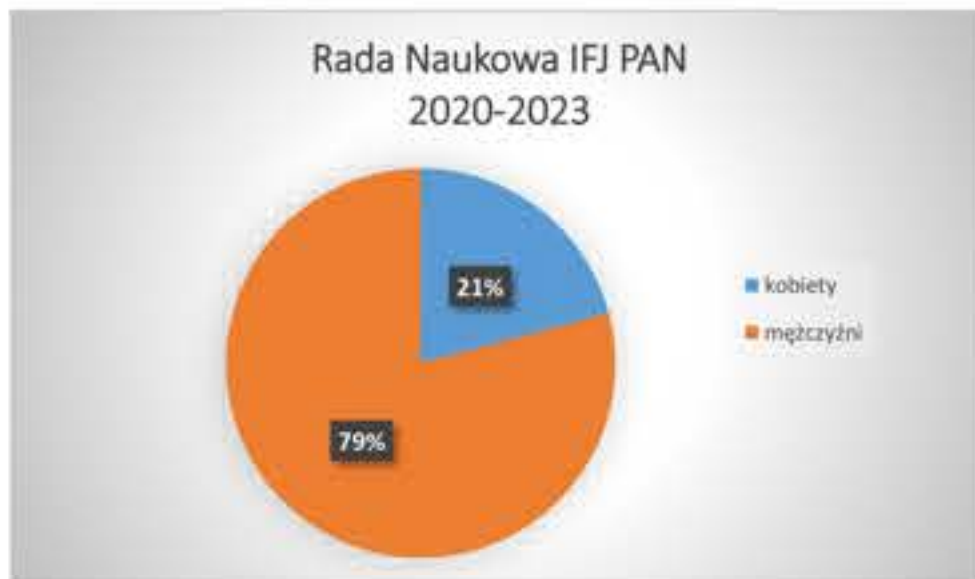
O ile kierowanie komórkami naukowymi zostało zdominowane przez mężczyzn, to kobiety dominują jako osoby kierujące działami pomocniczymi (67% do 33%). To także wydaje się zgodne ze strukturą płci osób w tych grupach pracowniczych.



Rysunek 3. Kadra kierownicza - stan na 31.12.2021

2.4. Rada Naukowa

Rada Naukowa jest organem uprawnionym do zajmowania stanowiska we wszystkich sprawach dotyczących działalności IFJ PAN.



Rysunek 4. Rada Naukowa IFJ PAN 2020-2023



Rysunek 5. Grupa A Rady Naukowej IFJ PAN 2020-2023

Składa się z 50 członków, z czego 30 osób (tzw. Grupa A) jest wybieranych spośród samodzielnych pracowników i pracowniczek naukowych (z tytułem profesora lub stopniem doktora habilitowanego) zatrudnionych w Instytucie w pełnym wymiarze czasu pracy. Z punktu widzenia Planu Równości Płci dla IFJ PAN to właśnie Grupa A wymaga szczególnej uwagi, ponieważ jest wybierana w wyborach przez ogół samodzielnych pracowników i pracowniczek naukowych Instytutu. Oznacza to, że w tym przypadku dla osoby kandydującej wejście w skład Rady Naukowej jest miarą zarówno przekonania o własnych możliwościach, jak i postrzegania wśród innych osób zatrudnionych w IFJ PAN.

Jak widać na rysunkach, Rada Naukowa jest zdominowana przez mężczyzn. W interesującej nas Grupie A uczestnictwo kobiet istotnie odbiega od proporcji płci wśród osób uprawnionych do kandydowania (7% wobec około 33% - Rys.1).

2.5. Aktywność w obszarze realizacji projektów

Rozważając aspekt płci w badaniach naukowych, przeanalizowano proporcje kobiet i mężczyzn wśród osób kierujących projektami w roku 2020 (Rys. 6) w podziale na etapy kariery naukowej. Zaobserwowano spójność ze strukturą płci kadry naukowej (Rys. 2).



Rysunek 6. Statystyka osób kierujących projektami naukowymi realizowanymi w IFJ PAN w roku 2020.

3. DIAGNOZA SYTUACJI W IFJ PAN W OPARCIU O ANALIZĘ BADANIA ANKIETOWEGO

Ankieta przeprowadzona w terminie: 18-28.10.2021 r. z wykorzystaniem systemu LimeSurvey składała się z 86 pytań. Zagregowane dane ilościowe zostały poddane analizie statystycznej w programie Mathematica. W badaniu wzięło udział 239 osób (na 578), w tym 122 mężczyzn i 110 kobiet (7 osób nie wskazało płci). Przy analizie wyników grupy pracownicze zostały podzielone na kadre naukową i nienaukową. Wśród kadry naukowej, do której zaliczeni zostali pracownicy naukowcy i badawczo-techniczni, było 47 kobiet i 80 mężczyzn. W grupie nienaukowej, złożonej z pracowników inżynieryjno-technicznych, administracyjnych oraz obsługi technicznej, było 63 kobiety i 42 mężczyzn. Do analizy wybrane zostały te pytania, które uznano za najistotniejsze w przekazie, czyli ilustrujące znaczące problemy wspólne dla kobiet i mężczyzn oraz takie, w których postrzeganie przez kobiety i mężczyzn było istotnie odmienne. Odpowiedzi na pozostałe pytania nie wykazywały różnic postrzegania pomiędzy kobietami i mężczyznami i nie wskazywały na wspólne problemy.

Analiza wyników ankiety pozwoliła na zdefiniowanie następujących wniosków:

3.1. Zadowolenie z warunków pracy

- W ramach kadry naukowej większość ankietowanych jest zadowolona z ogólnych warunków pracy, w przeciwieństwie do kadry nienaukowej, gdzie zdecydowana większość nie jest zadowolona. Przy czym w obu ankietowanych grupach wśród osób, które wyraziły zadowolenie, mężczyźni są bardziej zadowoleni niż kobiety (grupa naukowa: M-68%, K-62%; grupa nienaukowa: M-26%, K-16%). Wśród osób, które wyraziły niezadowolenie z warunków pracy kobiety są bardziej niezadowolone

w porównaniu z mężczyznami (grupa naukowa: M-7%, K-23%; grupa nienaukowa: M-55%, K-66%).

- Zdecydowana większość ankietowanych w grupie kadry nienaukowej uważa, że brak jest adekwatności wynagrodzenia do kompetencji i przyznawanych obowiązków. W grupie tej to kobiety wyrażają większe niezadowolenie niż mężczyźni (M-63%, K-73%). W grupie kadry naukowej zdania są bardziej podzielone z przewagą niezadowolenia ze strony mężczyzn, wśród których 50% uważa, że wynagrodzenie nie jest adekwatne do kompetencji i przyznawanych obowiązków, wobec 34% kobiet.
- Większość ankietowanych w okresie pandemii nie zauważyła zmian efektywności pracy (kadra naukowa: M-47%, K-45%; kadra nienaukowa: M-71%, K-68%). Spadek efektywności deklarują głównie osoby z grupy naukowej i tutaj przewagę stanowią kobiety (M-28%, K-39%). Najważniejsze przyczyny wzrostu efektywności pracy to możliwość pracy zdalnej i oszczędność czasu dzięki trybowi hybrydowemu.

3.2. Łączenie obowiązków zawodowych i rodzinnych

- Kobiety częściej od mężczyzn deklarują zmęczenie po powrocie z pracy uniemożliwiające wypełnianie obowiązków domowych. Wśród ankietowanych kobiet z kadry naukowej tylko 23% wskazało, że po powrocie z pracy nigdy nie były na tyle zmęczone, aby nie być w stanie wypełniać obowiązków domowych. W przypadku kadry nienaukowej z problemem tym nie spotkało się tylko 9% kobiet. Wyniki te pokazują, że problem jest dosyć istotny.
- 68% ankietowanych kobiet wśród kadry naukowej uważa, że przerwy w pracy związane z opieką nad dzieckiem miały negatywny wpływ na karierę naukową, natomiast zdecydowana większość mężczyzn, aż 89%, stwierdziło, że nie miało to żadnego wpływu.
- Badanie ankietowe pokazało, że wśród kadry naukowej 58% kobiet uważa, że branie dni wolnych jest źle postrzegane, podczas gdy, 72% mężczyzn nie zauważa tego problemu.

3.3. Kultura organizacyjna

- Wyniki ankiety pokazują, że większość mężczyzn nigdy nie spotkała się z problemem ignorowania i traktowania ich opinii jako nieistotnych (57%), natomiast większość kobiet (66%) spotkała się z tym problemem. O ile większość mężczyzn (77%) i kobiet (58%) nigdy nie doświadczyła ignorowania ich wkładu w pracę, to ilość kobiet, które spotkały się z tym problemem (42%) jest znaczna.
- Zauważono duże różnice w postrzeganiu problemu przyznawania się do niewiedzy przez kobiety i mężczyzn. Wśród ankietowanych 51% kobiet i 25% mężczyzn w grupie naukowo-badawczej oraz 53% kobiet i 27% mężczyzn w całej ankietowanej społeczności IFJ PAN uważa, że przyznanie się do niewiedzy jest oznaką słabości.

3.4. Rozwój kariery – perspektywy rozwoju

- Zaobserwowano istotną różnicę w postrzeganiu perspektyw rozwoju kariery między grupami pracowniczymi (kadra naukowa i nienaukowa). Większość, bo aż 64% ankietowanych z kadry naukowej uważa, że praca oferuje dobre perspektywy rozwoju kariery, podczas gdy tylko 30% kadry nienaukowej podziela to zdanie. Większość ankietowanych z kadry naukowej (60%) uważa, że wyższa kadra kierownicza ceni ich pracę. W przypadku kadry nienaukowej 44% zgadza się z tą opinią, jednak wewnątrz tej grupy zdania są bardziej podzielone.
- Aż 69% kobiet oraz 81% mężczyzn z kadry nienaukowej twierdzi, że nigdy nie było zachęcanych do ubiegania się o awans. W przypadku kadry naukowej 61% mężczyzn i 39% kobiet przyznaje, że otrzymało takie zachęty. W przypadku osób zachęcanych do awansu, zarówno w grupie naukowej, jak i nienaukowej dominują mężczyźni. Wśród czynników, które mogą zachęcić do ubiegania się o awans, wymieniane są: zachęta od przełożonych, możliwość elastycznych warunków pracy oraz zwiększenie wynagrodzenia.

3.5. Przeszkody w rozwoju kariery naukowej

- Kobiety częściej niż mężczyźni spotykają się z przeszkodami w rozwoju kariery naukowej. Spośród ankietowanych większa liczba mężczyzn (63%) uważa, że nie spotkała się z przeszkodami w rozwoju kariery naukowej. Wśród kobiet zdania są bardziej podzielone, porównywalna liczba ankietowanych uważa, że spotkała się (51%), jak i że nie spotkała się (49%) z przeszkodami.
- W przypadku mężczyzn opóźnienie w rozwoju kariery było wskazywane na późniejszych etapach kariery (habilitacja, prof. IFJ PAN, prof.), natomiast u kobiet problem pojawia się już na etapie doktoratu.
- Kobiety znacznie częściej wskazują na ograniczenie możliwości prowadzenia badań (np. ograniczony dostęp do aparatury) oraz na ograniczenia mobilności z tytułu zobowiązań rodzinnych, natomiast mężczyźni na brak wsparcia mentorskiego i trudności w pozyskiwaniu grantów.

3.6. Rozdział zasobów i obowiązków

- W przypadku kadry naukowej 60%, a w przypadku kadry nienaukowej aż 82% ankietowanych zauważa niesprawiedliwe i nieprzejrzyste przydzielanie obowiązków. Warto podkreślić, że różnice między kobietami i mężczyznami są nieznaczne.
- Spośród ankietowanych 38% kobiet oraz 39% mężczyzn uważa, że okresowa ocena pracownicza nie jest przydatna dla rozwoju lub postępów w karierze. W przypadku grup pracowniczych 41% kadry naukowej oraz 51% kadry nienaukowej podziela tę opinię.

- Zdecydowana większość osób, niezależnie od grupy pracowniczej oraz płci, nie widzi różnic w przyznawaniu finansowania. Jest jednak niezanedbywalny procent pracowników i pracowniczek, którzy uważają, że środki częściej przyznawane są kobietom (9% mężczyzn oraz 21% kobiet). Natomiast niewielki odsetek (6%) kobiet uważa, że mężczyznom przyznawane jest i więcej zasobów i więcej obowiązków w ramach działalności naukowej. Podobnie jest w przypadku podejmowania decyzji dotyczących awansów i rekrutacji wśród kadry nienaukowej.
- Największymi przeszkodami w korzystaniu ze szkoleń, zarówno dla kobiet jak i mężczyzn, są brak czasu spowodowany obowiązkami i niewystarczająca liczba oferowanych szkoleń przez pracodawcę.
- Zdecydowana większość mężczyzn, bo aż 70% ankietowanych, nie widzi różnic w przyznawaniu nagród oraz uznawaniu wybitnych osiągnięć, natomiast w przypadku kobiet większość (58%) uważa, że to mężczyźni są częściej nagradzani.

3.7. Mobbing, molestowanie i mikroagresje

- Wskazano nieliczne zjawiska w obszarze mobbingu i/lub molestowania, niemniej jednak problem dyskryminacji jest zauważalny we wszystkich grupach pracowniczych. Łamanie zasad równości płci zostało wskazane przez 59% kobiet oraz 19% mężczyzn.
- W Instytucie funkcjonują nieliczne, ale istotne stereotypy oraz uprzedzenia dotyczące płci, kobiety traktowane są jako „słabsze” i/lub mniej zdolne.
- Wśród ankietowanych 40% uważa, że organizacja nie reaguje na problemy dotyczące nierównego traktowania ze względu na płeć.
- 13 % ankietowanych (16 kobiet i 15 mężczyzn) przyznało, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy osobiście doświadczyło mobbingu i/lub molestowania (szykanowania) i/lub niewłaściwych zachowań na tle seksualnym w Instytucie.

W pytaniach otwartych kilkakrotnie wskazano na niepokojące zachowania:

- werbalne naruszanie przestrzeni osobistej kobiet poprzez niestosowne żarty oraz dwuznaczne komentarze,
- odnoszenie się do tradycyjnych ról kobiety i mężczyzny w społeczeństwie,
- negatywne komentarze dotyczące życia prywatnego.

3.8. Potrzeby i oczekiwania osób badanych dotyczące równego traktowania

Respondenci w komentarzach do ankiety wskazują na główne potrzeby jak i rozwiązania:

- lepszy model zarządzania zespołami w celu optymalnego wykorzystania potencjału wszystkich pracowników i pracowniczek, przeciwdziałania dyskryminacji oraz zwiększenia różnorodności w zespołach naukowych/projektowych,

- uszczegółowienie podziału ról na linii administracja-kadra naukowa oraz administracja-administracja,
- przejrzyste warunki pracy (godziny pracy w biurze, elastyczność),
- ustalenie warunków pracy zdalnej i zasady organizacji miejsca pracy poza biurem,
- wsparcie w zakresie mobilności, komunikacji, w rozwoju kariery oraz na rzecz kobiet wracających po urloпах,
- określenie ścieżek kariery i awansu,
- przejrzyste zasady dostępu do stanowisk i wynagradzania, w tym przyznawania premii i nagród,
- systematyczna Informacja zwrotna na temat wykonywanej pracy oraz weryfikacja efektów pracy, w tym docenianie postaw i inicjatyw oddolnych (skuteczniejsze metody oceny pracowniczej),
- dostęp do szkoleń i fundusz szkoleniowy,
- transparentne zasady dostępu do aparatury,
- zapewnienie narzędzia poufnego zgłaszania i skutecznego rozwiązywania problemów,
- szkolenia uświadamiające i prewencyjne w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji.

4. PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA IFJ PAN – CELE, DZIAŁANIA, WSKAŹNIKI

4.1 Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji

Adresaci	Cele	Działania	Jednostki odpowiedzialne	Wskaźniki	Czas realizacji
Pracownicy i pracowniczki IFJ PAN, doktoranci i doktorantki	Poznanie i analiza obecnej sytuacji	Wprowadzenie do formularzy oceny okresowej pracowników i pracownic fakultatywnej kategorii „zobowiązania opiekuńcze”, w celu uzyskania informacji czy i w jaki sposób okoliczności zewnętrzne (takie jak np. opieka nad dziećmi, osobami starszymi i/lub chorymi) wpływają na poziom osiągniętych celów naukowych	Komisja Oceniająca Dyrekcja Zespół ds. Równouprawnienia Płci	Formularz oceny okresowej pracowników i pracowniczek od III kwartału 2023	Cyklicznie wraz z oceną okresową pracowników i pracowniczek od III kwartału 2023
Pracownicy i pracowniczki IFJ PAN	Zapewnienie transparentnych zasad elastycznego czasu pracy	Przeprowadzenie pogłębionych wywiadów w grupach fokusowych: - celem zidentyfikowania potrzeb osób posiadających obowiązki opiekuńcze, w tym wracających do pracy po urlopach opiekuńczych - dotyczących organizacji pracy zdalnej (tzw. home office)	Zespół ds. Równouprawnienia Płci	Raport z przeprowadzonych wywiadów zawierający wnioski umożliwiający opracowanie wytycznych dotyczących elastycznego czasu pracy	IV kwartał 2022
		Opracowanie wytycznych dotyczących elastycznego czasu pracy, sprzyjających równowadze pracy i życia rodzinnego, w tym spełnianiu obowiązków opiekuńczych przez pracowników i pracowniczki (od pracy w niepełnym wymiarze po pracę zdalną, z uwzględnieniem pracowników i pracowniczek administracyjnych)	DSP Dyrekcja Zespół ds. Równouprawnienia Płci	Wdrożenie wytycznych dotyczących stosowania elastycznego czasu pracy w IFJ PAN	II kwartał 2023
Kobiety na stanowiskach naukowych i doktorantki	Wsparcie dla kobiet pracujących na stanowiskach	Przeprowadzenie pogłębionych wywiadów w grupach fokusowych celem zidentyfikowania potrzeb w zakresie sprzyjania równowadze pracy	Zespół ds. Równouprawnienia Płci	Raport z przeprowadzonych pogłębionych wywiadów w grupach fokusowych	IV kwartał 2022

	naukowych oraz doktorantek	i życia rodzinnego dla kobiet pracujących na stanowiskach naukowych oraz doktorantek Opracowanie wytycznych sprzyjających równowadze pracy i życia rodzinnego dla kobiet pracujących na stanowiskach naukowych oraz doktorantek	WG1, WG2 Dyrekcja Zespół ds. Równouprawnienia Płci KISD	Wdrożenie wytycznych w zakresie sprzyjania równowadze pracy i życia rodzinnego dla kobiet pracujących na stanowiskach naukowych oraz doktorantek	II kwartał 2023
Pracownicy i pracowniczki IFJ PAN, doktoranci i doktorantki	Rozpowszechnianie informacji o prawach i dostępnych przywilejach w obszarze równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	Opracowanie materiału informacyjnego promującego środki wsparcia ułatwiające równowagę między życiem zawodowym a prywatnym Opracowanie przewodnika dla młodych rodziców (kobiet i mężczyzn) ułatwiającego załatwianie spraw formalnych w okresie ciąży i urlopów opiekuńczych	WG4 Zespół ds. Równouprawnienia Płci DSP KISD DSK DSP Zespół ds. Równouprawnienia Płci KISD DSK WG4	Publikacja materiału informacyjnego na stronie internetowej Liczba pobrań/wyświetleń materiałów informacyjnych z www.ifj.edu.pl Publikacja przewodnika na stronie internetowej Liczba pobrań/wyświetleń przewodnika z www.ifj.edu.pl	I kwartał 2023 III kwartał 2022
		Coroczna akcja informacyjna skierowana do wszystkich pracowników i pracowniczek, doktorantów i doktorantek	Zespół ds. Równouprawnienia Płci DSP KISD	Akcja informacyjna	Cyklicznie od III kwartału 2022

Kadra kierownicza zakładów/oddziałów/działów		Popularyzacja zasad dotyczących ułatwienia integracji pracy z życiem rodzinnym we wszystkich jednostkach organizacyjnych	DSK WG4 Zespół ds. Równouprawnienia Płci Dyrekcja	Akcja informacyjna skierowana do Kierowników zakładów/oddziałów/działów	Cyklicznie od II kwartału 2023
Pracownicy i pracowniczki IFJ PAN, doktoranci i doktorantki	Budowanie organizacji bezpiecznej dla całej społeczności, funkcjonującej z poszanowaniem zasad równości i różnorodności i zapobieganie dyskryminacji	Podjęmowanie działań uświadamiających w zakresie ukrytych uprzedzeń i korzystania z inkluzywnego języka	Zespół ds. Równouprawnienia Płci Zespół ds. wdrożenia polityki OTM-R WG4 DSK	Poradnik dobrych praktyk e-learning	I kwartał 2024

4.2. Równowaga płci wśród osób na stanowiskach kierowniczych i w gronach decyzyjnych

Adresaci	Cele	Działania	Jednostki odpowiedzialne	Wskaźniki	Czas realizacji
Kobiety na stanowiskach kierowniczych i w gronach decyzyjnych	Poznanie i analiza obecnej sytuacji	Przeprowadzenie wywiadów z kobietami pełniącymi funkcje kierownicze i w gronach decyzyjnych w celu zdefiniowania problemów uwarunkowanych płcią, pojawiających się w ich działalności	Zespół ds. Równouprawnienia Płci	Raport z badania	IV kwartał 2022

Pracowniczki IFJ PAN	Tworzenie narzędzi wspierających równość płci na stanowiskach decyzyjnych	Przeprowadzenie analizy (w formie pogłębionych wywiadów) w celu wykrycia przeszkód i barier uniemożliwiających inkorporację kobiet do zajmowania stanowisk kierowniczych i pełnienia funkcji decyzyjnych, w tym określenie powodów nieobjawiania przez kobiety stanowisk kierowniczych	Zespół ds. Równouprawnień Płci	Raport z badania	IV kwartał 2022
		Kampania zachęcająca do udziału kobiet w Radzie Naukowej	Zespół ds. Równouprawnień Płci WGZ Dyrekcja DSK	Kampania zachęcająca do Rady Naukowej – udział kobiet w Radzie Naukowej	III kwartał 2023
		Sformułowanie wytycznych na temat dążeń do zrównoważonej reprezentacji płci w komisjach i zespołach, wśród osób na stanowiskach kierowniczych	Zespół ds. Równouprawnień Płci Dyrekcja DSK	Wdrożenie wytycznych w zakresie powoływania członków komisji i zespołów	III kwartał 2023
Kadra kierownicza IFJ PAN	Podnoszenie świadomości w zakresie równości płci wśród osób pełniących funkcje kierownicze i ciał decyzyjnych oraz świadomego płci modelu zarządzania	Opracowanie programu szkoleniowego dla osób pełniących funkcje kierownicze w IFJ PAN w zakresie uprzedzeń i równości płci na wszystkich szczeblach zarządzania (w tym w komisjach)	Zespół ds. Równouprawnień Płci firma zewnętrzna	Coroczne spotkanie szkoleniowe Liczba uczestników spotkania szkoleniowego	Cyklicznie od IV kwartału 2023
Pracowniczki IFJ PAN		Oferowanie programów szkoleniowych z zakresu przywództwa/zarządzania (np. coaching dla kobiet na stanowiskach kierowniczych, okresowe szkolenia z zakresu przywództwa dla wszystkich kobiet pełniących oraz zainteresowanych pełnieniem funkcji kierowniczych)	Zespół ds. Równouprawnień Płci firma zewnętrzna	Program szkoleniowy Liczba spotkań Liczba uczestniczek/ uczestników spotkań	IV kwartał 2023

Pracownicy i pracowniczki IFJ PAN, doktoranci i doktorantki	<p>Promowanie wydarzeń w obszarach zarządzania i przywództwa, służących rozwijaniu zdolności do pełnienia funkcji kierowniczych, a także rozwoju kariery naukowej</p> <p>Zachęcanie do udziału w inicjatywach w zakresie równości płci i różnorodności</p>	<p>Zespół ds. Równouprawienia Płci WG4</p>	<p>Liczba wydarzeń Liczba akcji mailingowych</p>	<p>Proces ciągły od III kwartału 2022</p>
--	--	---	--	---

4.3. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery

Adresaci	Cele	Działania	Jednostki odpowiedzialne	Wskaźniki	Czas realizacji
Kandydaci i kandydatki do pracy w IFJ PAN oraz doktoranci i doktorantki	<p>Zapewnienie transparentnych i niedyskryminacyjnych kryteriów rekrutacji, ze szczególnym uwzględnieniem płci</p>	<p>Formułowanie ogłoszeń rekrutacyjnych tak, aby:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zawierały transparentne i czytelne kryteria oraz wytyczne ewaluacji - zawierały informacje uzupełniające stanowiące o niedyskryminacji ze względu na płeć - uwzględniały język niedyskryminujący 	<p>DSP Zespół ds. wdrożenia polityki OTM-R Zespół ds. Równouprawienia Płci KISD</p>	<p>Opracowanie wystandardyzowanych formularzy dla typów ogłoszeń rekrutacyjnych pod kątem niedyskryminacji, ze szczególnym uwzględnieniem płci</p> <p>Procent ogłoszeń rekrutacyjnych opracowanych w oparciu o wystandardyzowane formularze</p>	<p>IV kwartał 2022</p>
Kandydaci i kandydatki do pracy w IFJ PAN	<p>Zapewnienie równego i transparentnego dostępu do wszystkich stanowisk</p>	<p>Wykorzystanie kanałów informacyjnych zapewniających przekazywanie informacji o ogłoszeniu rekrutacyjnym do jak</p>	<p>DSP Zespół ds. wdrożenia polityki OTM-R</p>	<p>Lista kanałów informacyjnych</p>	<p>III kwartał 2022</p>

<p>oraz doktoranci i doktorantki</p>		<p>najszerszego grona potencjalnych kandydatów i kandydatek</p>	<p>KISD DOI Zespół ds. Równouprawienia Płci</p>	<p>Procent ogłoszeń rekrutacyjnych przekazanych przez co najmniej 3 kanały informacyjne</p>	<p>II kwartał 2023</p>
<p>Pracownicy i pracowniczki IFJ PAN</p>	<p>Usuwanie barier w rozwoju kariery</p>	<p>Stosowanie zachęt w przypadku niedoreprezentowanej płci poprzez promowanie kariery naukowej przez kobiety</p>	<p>DOI Zespół ds. Równouprawienia Płci Zespół ds. Popularyzacji Badań Naukowych DSK</p>	<p>Akcja informacyjna na temat kampanii promujących podejmowanie kariery naukowej przez kobiety Media społecznościowe</p>	<p>IV kwartał 2025</p>
<p>Członkowie i członkinie komisji rekrutacyjnych</p>	<p>Usprawnienie procesów rekrutacyjnych w celu zniwelowania uprzedzeń związanych z płcią</p>	<p>Identyfikacja ról i obowiązków na danych typach stanowisk ze szczególnym uwzględnieniem zadań administracyjnych (dla pracowników naukowych i administracyjnych)</p>	<p>DSP Kierownicy zakładów/oddziałów/działów Dyrekcja Zespół ds. Równouprawienia Płci</p>	<p>Macierz relacji ról i obowiązków z typami stanowisk</p>	<p>III kwartał 2022</p>
	<p>Opracowanie wytycznych działania komisji rekrutacyjnych celem: - zapewnienia wystandaryzowanych narzędzi wspierających proces rekrutacyjny w zakresie zniwelowania uprzedzeń związanych z płcią</p>	<p>DSP Zespół ds. wdrożenia polityki OTM-R Zespół ds. Równouprawienia</p>	<p>Wdrożenie wytycznych w zakresie działania komisji rekrutacyjnych Opracowanie wystandaryzowanego</p>		

Członkowie i członkinie komisji rekrutacyjnych	- zapewnienia na każdym etapie procesu rekrutacyjnego selekcji zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn	Płci Dyrekcja KISD DPO	kwestionariusza ewaluacji dla kandydatek i kandydatów pod kątem niedyskryminacji, ze szczególnym uwzględnieniem płci	II kwartał 2022
	Usprawnienie procesów rekrutacyjnych w celu zniwelowania uprzedzeń związanych z płcią	Przewodniczący Komisji Konkursowej Zespół ds. wdrożenia polityki OTM-R Zespół ds. Równouprawienia Płci	Liczba przeprowadzonych spotkań szkoleniowych Liczba uczestniczek/uczestników spotkań szkoleniowych	
	Przeprowadzenie spotkań szkoleniowych z zakresu uprzedzeń związanych z płcią dla kierowników kadry nienaukowej	Zespół ds. Równouprawienia Płci firma zewnętrzna	Liczba przeprowadzonych spotkań szkoleniowych Liczba uczestniczek/uczestników spotkań szkoleniowych	III kwartał 2023
Pracownicy i pracowniczki IFJ PAN	Wspieranie rozwoju karier	DSP Dyrekcja Zespół ds. Równouprawienia Płci	Wdrożenie procedury rozmów rozwojowych	IV kwartał 2023

<p>Kobiety pracujące na stanowiskach naukowych oraz doktorantki</p>		<p>- utrzymania talentów i/lub relokacji poprzez wewnętrzne awanse Opracowanie zasad dotyczących dostępu i korzystania ze szkoleń</p>	<p>DSP Kierownicy zakładów/oddziałów /działów Dyrekcja</p>	<p>Wdrożenie zasad</p>	<p>II kwartał 2023</p>
	<p>Wspieranie rozwoju karier naukowych kobiet</p>	<p>Organizacja panelu dyskusyjnego z zasłużonymi profesorkami IFJ PAN, wykładów z zaproszonymi prelegentkami na temat karier kobiet w nauce, w Polsce i na świecie</p>	<p>DOI Zespół ds. Równouprawnienia Płci Zespół ds. Popularyzacji Badań Naukowych WG1 WG2 WG4</p>	<p>Organizacja 1 wydarzenia Liczba uczestniczek wydarzenia</p>	<p>IV kwartał 2025</p>
		<p>Podjęcie działań dotyczących stworzenia programu rozwojowego dla młodych badaczek wraz ze wsparciem mentorskim w celu: - ograniczenia zjawiska „utruty zaangażowania kobiet” w trakcie rozwoju kariery naukowej - zidentyfikowania potrzeb młodych kobiet w zakresie wsparcia ich rozwoju kariery naukowej w IFJ PAN - zwiększenie widoczności i pobudzenia aktywności kobiet w nauce</p>	<p>WG1 KISD Kierownicy zakładów/oddziałów Zastępca Dyrektora ds. Naukowych</p>	<p>Założenia programu rozwojowego Zidentyfikowanie przyczyn zjawiska „utruty zaangażowania kobiet” w trakcie rozwoju kariery naukowej</p>	<p>II kwartał 2024</p>

Pracownicy i pracowniczki IFJ PAN	Zapewnienie transparentnych reguł wynagradzania, premiowania i nagradzania	Stworzenie polityki wynagrodzeń oraz innych świadczeń pracowniczych, w sposób transparentny określającej zasady wynagradzania na poszczególnych stanowiskach	DWE GK Dyrekcja	Wprowadzenie zmian do regulaminu wynagradzania, w tym zasad dotyczących wynagrodzeń projektowych (premię projektowych)	III kwartał 2022
--	--	--	------------------------------	--	------------------

4.4. Wzmocnienie wymiaru płci w programach badawczych

Adresaci	Cele	Działania	Jednostki odpowiedzialne	Wskaźniki	Czas realizacji
Kadra naukowa IFJ PAN, doktoranci i doktorantki	Zapewnienie transparentnego i niedyskryminującego dostępu do aparatury w celu poprawy jakości wytworzonej wiedzy	Wprowadzenie procedury określającej niedyskryminujące zasady dostępu do aparatury i korzystania z infrastruktury	WGZ Dyrekcja Zespół ds. Równouprawnienia Płci Kierownicy zakładów/oddziałów	Procedura określająca zasady dostępu do aparatury i korzystania z infrastruktury	IV kwartał 2023
Kadra naukowa oddziałów N05 i N06 oraz CCB i laboratoriów IFJ PAN	Uwzględnienie wymiaru/znaczenia płci w badaniach z udziałem ludzi	Zwiększenie świadomości ważności aspektu płci w badaniach interdyscyplinarnych	Zespół ds. Równouprawnienia Płci Kierownicy zakładów/oddziałów N05, N06, CCB, laboratoriów	Przeprowadzenie pogłębionych wywiadów w grupach fokusowych celem zidentyfikowania obszarów badań mogących uwzględnić wymiar płci	II kwartał 2023
Kadra zarządzająca zespołami	Zapobieganie niewykorzystywaniu kompetencji/wiedzy naukowców, w tym	Zwiększenie świadomości w obszarze zarządzania zespołem w celu efektywnego wykorzystania kompetencji/wiedzy naukowców, przeciwdziałania dyskryminacji	Zespół ds. Równouprawnienia Płci firma zewnętrzna	Liczba informacyjnych akcji mailingowych skierowanych	II kwartał 2024

w tym badawczymi	dyskryminacji i deprecjonowaniu kobiet	i deprecjonowaniu oraz nierównomiernemu przydziałowi obowiązków	Dyrekcja	do Kierowników zakładów/oddziałów/działów	
Kadra naukowa IFJ PAN	Zwiększenie różnorodności płci względem płci w zespołach badawczych/projektowych	Zwiększenie świadomości w obszarze budowania różnorodnych pod względem płci zespołów badawczych celem poprawy jakości wytwarzanej wiedzy, wyrównywania szans udziału kobiet i mężczyzn w badaniach naukowych, w tym zwiększenia liczby kobiet w roli liderów projektów	WG2 Zespół ds. Równouprawienia Płci DOI WG4 Dyrekcja DSK	Organizacja 1 wydarzenia Liczba uczestniczek/uczestników wydarzenia Publikacja materiału na stronie internetowej Liczba pobrań/wyświetleń materiałów informacyjnych	I kwartał 2025

4.5. Środki przeciwno przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwno molestowaniu seksualnemu

Adresaci	Cele	Działania	Jednostki odpowiedzialne	Wskaźniki	Czas realizacji
Pracownicy i pracowniczki IFJ PAN, doktoranci i doktorantki	Poznanie i analiza obecnej sytuacji	Diagnoza stanu wyjściowego poprzez uczestnictwo w projekcie i udział w badaniu UniSAFE	Osoba koordynująca UniSAFE	Raport z badania	IV kwartał 2022
Pracownicy i pracowniczki IFJ PAN, doktoranci	Oferowanie narzędzi wspierających przeciwdziałanie	Doradztwo dla osób dotkniętych przemocą motywowaną uprzedzeniami płciowymi i określenie zasad współpracy pomiędzy komórkami istniejącymi w IFJ PAN	Komisja Antymobbingowa Ombudsman	Akcja promocyjna	Proces ciągły od II kwartału 2022

<p>i doktorantki</p>	<p>dyskryminacji, przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu</p> <p>Zapewnienie, że członkowie społeczności są chronieni, znają swoje prawa i ścieżkę postępowania</p>	<p>Opracowanie strony internetowej, za pomocą której można:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sprawnie informować i edukować w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu - informować o możliwości uzyskania wsparcia, zarówno wewnątrz instytucji jak i na zewnątrz - zgłaszać przypadki przemocy ze względu na płeć, molestowania, w tym seksualnego, i dyskryminacji 	<p>Komisja Antymobbingowa DSK</p>	<p>Uruchomienie strony internetowej</p> <p>Liczba wejść na stronę</p> <p>Liczba skutecznych interwencji</p>	<p>IV kwartał 2022</p>
<p>Pracownicy i pracowniczki IFJ PAN, doktoranci i doktorantki</p>	<p>Rozwiązywanie konfliktów, analiza i wyjaśnianie spraw, interwencja w przypadku naruszeń prawa lub procedur</p>	<p>Wspieranie pracowniczek i pracowników oraz doktorantów i doktorantek w rozwiązywaniu konfliktów poprzez mediację i wsparcie ombudsmana.</p>	<p>Ombudsman</p>	<p>Liczba osób korzystających z doradztwa</p>	<p>Proces ciągły od IV kwartału 2022</p>
<p>Pracownicy i pracowniczki IFJ PAN, doktoranci i doktorantki</p>	<p>Sukcesywne zwiększanie zaufania pracowniczek i pracowników oraz doktorantów i doktorantek do struktur zajmujących się</p>	<p>Organizacja corocznych spotkań z Ombudsmanem i Komisją Antymobbingową.</p>	<p>Ombudsman Komisja Antymobbingowa</p>	<p>Liczba spotkań</p> <p>Liczba uczestniczek/uczestników spotkań</p>	<p>Cyklicznie od III kwartału 2022</p>
<p>Organizacja corocznych spotkań z najwyższym kierownictwem, mających na celu:</p>		<p>Dyrekcja</p>	<p>Liczba spotkań</p>	<p>Liczba spotkań</p>	<p>Cyklicznie</p>

<p>przeciwdziałaniem przemocy motywowanej uprzedzeniami płciowymi, w tym molestowaniu seksualnemu, oraz minimalizowanie oporu przed korzystaniem z pomocy i propagowanie zasady 'zero tolerancji dla przemocy ze względu na płć oraz mikroagresji'</p>	<p>- uświadamianie pracowniczkom i pracownikom oraz doktorantom i doktorantkom że przeciwdziałanie przemocy ze względu na płć i molestowaniu seksualnemu leży również w interesie pracodawcy</p> <p>- zapewnienie pracowniczek i pracowników, że nie ma zgody dyrekcji na dyskryminację i przemoc na tle seksualnym w IFJ PAN a wszelkie próby podejmowania takich zachowań będą skutecznie zwalczane</p>	<p>Liczba uczestniczek/uczestników spotkań</p>	<p>od IV kwartału 2022</p>
<p>Uwrażliwienie pracowniczek i pracowników, doktorantów i doktorantek na potencjalne formy przemocy ze względu na płć</p>	<p>Wprowadzenie corocznych szkoleń wszystkich pracowników oraz osób na stanowiskach kierowniczych, mających na celu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rozpoznawanie zjawisk przemocy - uwrażliwienie na akty molestowania (w tym seksualnego) - poznanie metod reagowania 	<p>Liczba uczestniczek/uczestników szkoleń</p>	<p>Cyklicznie od III kwartału 2022</p>
<p>Zapobieganie aktom dyskryminacji, przemocy motywowanej uprzedzeniami płciowymi i molestowania</p>	<p>Opracowanie 'Poradnika o przeciwdziałaniu różnym formom przemocy, w tym przemocy ze względu na płć i molestowania w IFJ PAN' i umieszczenie go na stronie internetowej IFJ PAN</p>	<p>Poradnik Liczba pobrań poradnika ze strony</p>	<p>IV kwartał 2022</p>

poprzez zwiększenie świadomości pracowniczek i pracowników	DSK		
--	-----	--	--

4.6. Monitorowanie

Obszar	Działanie	Jednostki odpowiedzialne	Wskaźnik	Czas realizacji
1	Gromadzenie danych o korzystaniu z różnych form elastycznego czasu pracy z podziałem na kobiety/mężczyzn i stanowiska	DSP, Zespół ds. Równouprawienia Płci	Procentowy udział kobiet/mężczyzn w korzystaniu z różnych form elastycznego czasu pracy z podziałem na stanowiska	Do 31.01 każdego roku
2	Gromadzenie danych statystycznych (ilościowych i jakościowych) na temat reprezentacji płci na stanowiskach decyzyjnych oraz monitoring skuteczności wdrażania wytycznych	DSP	Dane statystyczne	Do 31.03 każdego roku
2	Gromadzenie danych statystycznych o ilości awansów naukowych w podziale na kobiety i mężczyzn	DSP	Dane statystyczne	Do 28.02 każdego roku
2	Gromadzenie danych o strukturze płci Rady Naukowej z podziałem na poszczególne Grupy (A, B, C)	DOI/RND	Dane statystyczne	15.01.2024 i co 4 lata (kadencja RN)
3	Gromadzenie danych o strukturze zatrudnienia (według grup pracowniczych, w podziale na kobiety i mężczyzn, według wieku)	DSP	Dane statystyczne	Do 28.02 każdego roku
3	Gromadzenie danych o ilości kobiet i mężczyzn biorących udział w rekrutacji na wszystkich etapach procesu rekrutującego	DSP, Zespół ds. wdrożenia polityki OTM-R	Procentowy udział kobiet/mężczyzn w rekrutacji na wszystkich etapach procesu rekrutacyjnego	Do 28.02 każdego roku

3	Gromadzenie danych o rekrutacji, stanie, rezygnacjach i ukończeniu studiów doktoranckich	KISD	Dane statystyczne	Do 28.02 każdego roku		
3	Gromadzenie danych o ilości wystąpień o finansowanie ze środków zewnętrznych na projekty i granty w podziale na kobiety i mężczyzn	DEP, DWE	Procentowy udział kobiet i mężczyzn w aplikowaniu o projekty i granty	Do 31.01 każdego roku		
3	Gromadzenie danych o ilości otwieranych przewodów, obron doktoratów, uzyskanych stopniach doktora habilitowanego oraz tytułach profesora w podziale na kobiety i mężczyzn	DOI/RND	Procentowy udział kobiet i mężczyzn w otwieranych przewodach doktorskich oraz obronach doktoratów przez kobiety i mężczyzn	Do 31.01 każdego roku		
3	Gromadzenie danych o wysokości wynagrodzeń z podziałem na: kobiety i mężczyzn, stanowiska, formy zatrudnienia, czas pracy, z uwzględnieniem premii i nagród	DFK, DSP, DWE, DEP	Raport o strukturze wynagrodzeń kobiet i mężczyzn z podziałem na stanowiska, formy zatrudnienia, czas pracy, z uwzględnieniem premii i nagród (w cyklu dwuletnim)	Do 28.02 każdego roku		
3	Gromadzenie danych statystycznych o ilości promotorów i recenzentów w podziale na kobiety i mężczyzn	KISD	Dane statystyczne	Do 31.01 każdego roku		
4	Gromadzenie danych dotyczących liczby kobiet i mężczyzn w zespołach projektowych oraz liczby kobiet będących liderkami projektów	DEP, DWE, Zespół ds. Równouprawnienia Płci	Dane statystyczne o udziale procentowym kobiet i mężczyzn w zespołach projektowych i będących liderkami projektów	Do 28.02 każdego roku		

Wyjaśnienie skrótów używanych w dokumencie:

- GEP – Gender Equality Plan
- DSP – Dział Spraw Pracowniczych i Administracyjnych
- DSK – Dział Sieci Komputerowych
- WG4 – grupa robocza HRS4R – Równość i różnorodność w IFJ PAN
- OTM-R – Open, Transparent and Merit-based Recruitment
- KISD – Krakowska interdyscyplinarna Szkoła Doktorska
- DOI – Dział Organizacyjny

- DPO – Inspektor Ochrony Danych Osobowych
- WG1 – grupa robocza HRS4R – Rozwój młodych pracowników naukowych
- WG2 – grupa robocza HRS4R – Rozwój doświadczonych pracowników naukowych
- DWE – Dział Współpracy Europejskiej
- GK – Główny Księgowy
- NO5 – Oddział Badań Interdyscyplinarnych
- NO6 – Oddział Zastosowań Fizyki
- CCB – Centrum Cyklotronowe Bronowice
- RND – Sekcja ds. obsługi Rady Naukowej i Doktorantów
- DEP – Dział Planowania Ekonomicznego
- DFK – Dział Finansowo - Księgowy

5. OMÓWIENIE

5.1. Zadania Zespołu ds. Równouprawnienia Płci

- nadzór nad realizacją Planu Równości Płci,
- wdrażanie systemowych rozwiązań równościowych mających na celu przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu, mobbingowi, mowie nienawiści oraz dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, pochodzenie etniczne, przekonania polityczne, wyznanie, orientację seksualną i tożsamość płciową,
- zbieranie danych na temat nierównego i niesprawiedliwego traktowania i przygotowanie raportów dla Dyrekcji Instytutu,
- monitoring i ewaluacja działań antydyskryminacyjnych,
- ścisła współpraca z Dyrekcją, Rzecznikiem Dyscyplinarnym i Komisją Dyscyplinarną oraz Ombudsmanem - Rzecznikiem praw i wartości etycznych w pracy naukowej IFJ PAN,
- opiniowanie procedur i praktyk związanych z równym traktowaniem w Instytucie,
- promowanie, upowszechnianie i propagowanie problematyki równego traktowania i dobrych praktyk równościowych,
- udzielanie konsultacji osobom, które spotkały się z dyskryminacją lub nierównym traktowaniem – lub były świadkami takiej sytuacji przede wszystkim poprzez udostępnianie informacji o możliwościach uzyskania wsparcia i specjalistycznej pomocy.