

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

DLA

INSTYTUTU ARCHEOLOGII I ETNOLOGII

POLSKIEJ AKADEMII NAUK

na lata 2022-2025



Al. Solidarności 105
00-140 Warszawa
<http://iaepan.edu.pl/>
(+48 22) 620 28 81 + 86
director@iaepan.edu.pl

WSTĘP

Plan równości płci (ang. *Gender Equality Plan*) dla Instytutu Archeologii i Etnologii Polskiej Akademii Nauk na lata 2022–2025 jest dokumentem utworzonym z myślą o społeczności Instytutu oraz wszystkich osobach współpracujących z nim, celem zapewnienia bezpiecznego miejsca pracy i nauki, wolnego od dyskryminacji oraz umożliwiającego wszystkim, bez względu na płeć, wiek czy narodowość, swobodny rozwój zawodowy i naukowy. Utworzenie czytelnych procedur umożliwiających kreowanie lepszego środowiska pracy ma za zadanie także niwelować bariery w łączeniu pracy z życiem osobistym oraz zapobiegać spowolnieniu kariery spowodowanemu pozazawodowymi potrzebami pracowników. Oczekuje się, że wprowadzenie planu równościowego przyniesie także pozytywny jego wpływ na jakość pracy, rozwój efektywności organizacji pracy w szybko zmieniającym się otoczeniu zewnętrznym czy polepszanie dialogu poprzez dbanie zarówno o szanowanie różnicowania wśród pracowników jak i budowanie poczucia wspólnoty. W konsekwencji równość niewątpliwie przyczyni się do wzmocnienia pozycji instytucji naukowo-badawczej w konkurencyjnym środowisku nauki w kraju i na świecie.

Plan równościowy koncentrując się na najważniejszych obszarach zdefiniowanych przez Komisję Europejską, został sporządzony z uwzględnieniem powszechnie obowiązujących aktów prawa, w tym w szczególności:

1. Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483),
2. Dyrektywy 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. Urz. UE L 2006. 204. 23),
3. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. z 2010 Nr 254 poz. 1700),
4. Ustawy z dnia 25 lutego 1964 r., Kodeks rodzinny i opiekuńczy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1359 ze zm.),
5. Ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r., Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.),
6. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.),
7. Ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1444 ze zm.),
8. Horizon Europe Guidance on gender Equality Plans (GEPs), 2021.

Uwzględnia on także krajowe rekomendacje odnośnie działań równościowych oraz dobre praktyki stosowane w innych dokumentach *Gender Equality Plan* w krajach UE.

Plan został zaakceptowany przez Dyrektora Instytutu Archeologii Polskiej Akademii Nauki i wprowadzony Zarządzeniem Dyrektora nr 4/2023 z 29 sierpnia 2023 r., opublikowanym w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie internetowej Instytutu.

DIAGNOZA

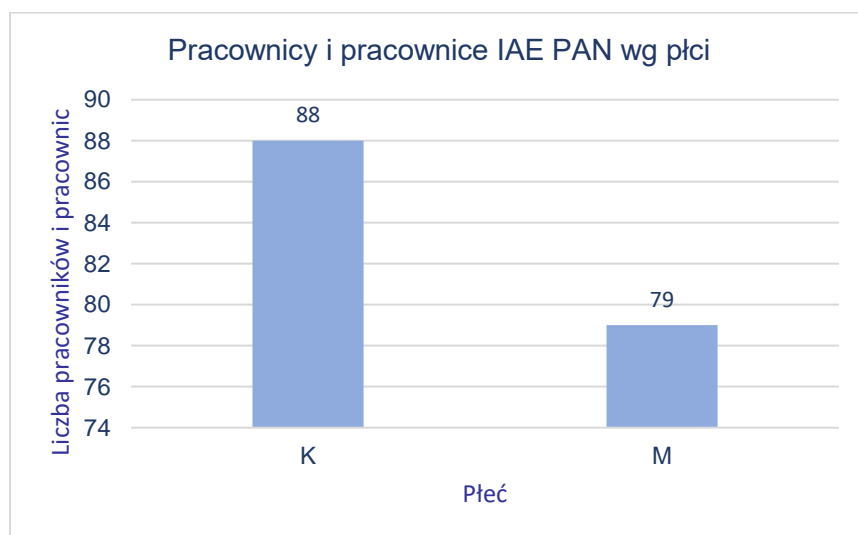
Stan równości płci w Instytucie Archeologii i Etnologii Polskiej Akademii Nauk został określony na podstawie analizy przeprowadzonej w czerwcu 2023 roku. Pod kątem płci została wówczas zbadana struktura zatrudnienia wszystkich grup pracowników i pracownic. Szczegółowa analiza została przeprowadzona w kadrze zarządzającej oraz Radzie Naukowej Instytutu Archeologii i Etnologii PAN. Dane te posłużą jako stan wyjściowy będący punktem odniesienia do oceny efektywności prowadzonych przez Instytut Archeologii i Etnologii Polskiej Akademii Nauk działań na rzecz równości płci.

Struktura zatrudnienia

Ogólne dane dotyczące zatrudnienia:

Zatrudnienie w IAE PAN wg płci	Liczba osób	Udział procentowy
kobiety	88	52,69
mężczyźni	79	47,31

Tab. nr 1

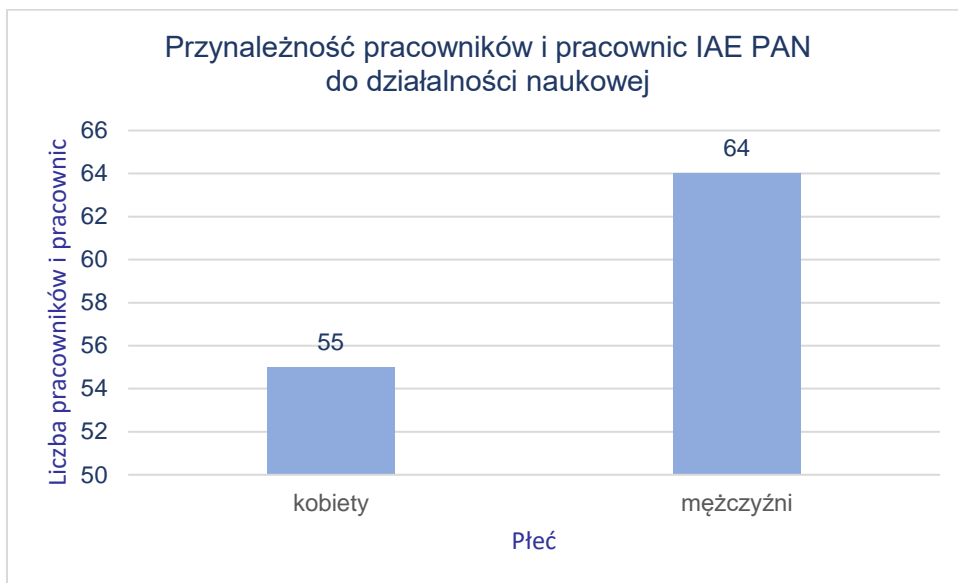


Wykres nr 1

Przeprowadzona analiza zatrudnienia z uwzględnieniem płci obrazuje minimalną przewagę kobiet wśród zatrudnionych osób (52,69% kobiet). Bardziej szczegółowa analiza, uwzględniająca kryteria zajmowania stanowisk w ramach działalności naukowej, przynależności pracowników i pracownic do Rady Naukowej w Instytucie czy zajmowania stanowisk kierowniczych, zobrazowana została poniżej.

Przynależność pracowników i pracownic IAE PAN do działalności naukowej	Liczba osób	Udział procentowy
kobiety	55	46,22
mężczyźni	64	53,78

Tab. nr 2

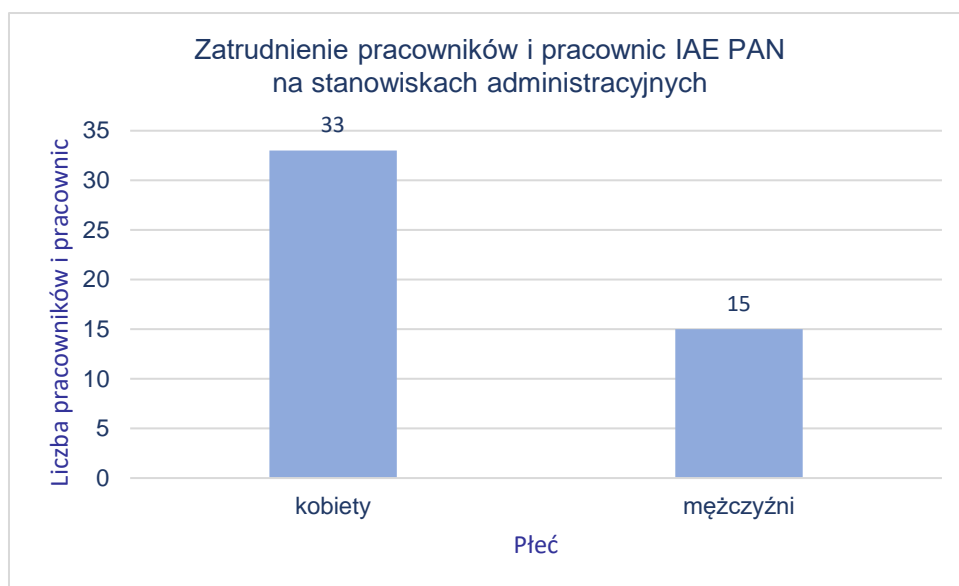


Wykres nr 2

Analizując przynależność pracowników i pracownic Instytutu Archeologii i Etnologii Polskiej Akademii Nauk do działalności naukowej (tabela nr 2, wykres nr 2) zauważyć należy, że dysproporcja pomiędzy ilością kobiet, a ilością mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach związanych z działalnością naukową nie jest znaczna (53,78% mężczyzn). Niemniej na analizowanych stanowiskach Instytut zatrudnia więcej mężczyzn, niż kobiet, mimo ogólnej przewagi kobiet wśród zatrudnionych osób. Wynika to przede wszystkim z faktu, że na stanowiska te są rekrutowani specjaliści w dziedzinie archeologii, czy historii, a takie kierunki studiów, jak wynika z doświadczenia życiowego, wybierane są w większości przez mężczyzn. Natomiast w przypadku etnologii proporcja jest odwrotna, zatrudnionych jest więcej kobiet niż mężczyzn.

Zatrudnienie pracowników i pracownic IAE PAN na stanowiskach administracyjnych	Liczba osób	Udział procentowy
kobiety	33	68,75
mężczyźni	15	31,25

Tab. nr 3



Wykres nr 3

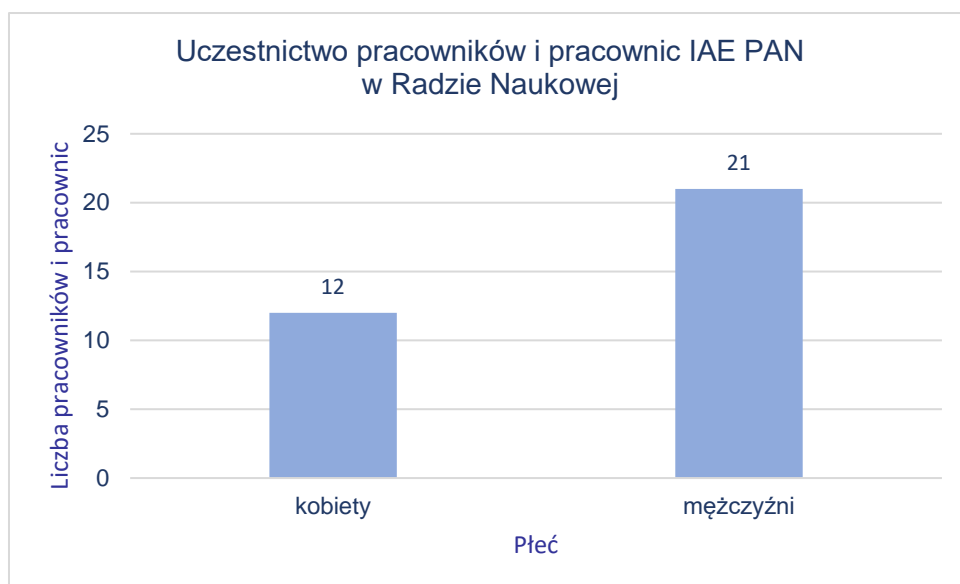
Jeżeli natomiast zbadamy ilość kobiet oraz mężczyzn zatrudnionych w Instytucie na stanowiskach niezwiązanych z działalnością naukową, a więc stanowiskach administracyjnych (tab. nr 3, wykres nr 3) okazuje się, że tu tendencja jest wręcz odwrotna (68,75% kobiet). Co więcej dysproporcja ze względu na płeć wśród zatrudnionych na tych stanowiskach jest znaczna. Na stanowiskach administracyjnych kobiet jest o ponad dwa razy więcej niż mężczyzn. Tak widoczna przewaga w zatrudnieniu kobiet w komórkach obsługi może wynikać ze sfeminizowania niektórych zawodów w Polsce, dotyczy to np. osób zatrudnionych w księgowości, kadrach i płacach.

W konsekwencji powyższego należy dość do wniosku, że jakkolwiek proporcja zatrudnionych kobiet i mężczyzn w Instytucie jest podobna, to mężczyźni są znacznie częściej zatrudniani są na stanowiskach związanych z działalnością naukową, a kobiety – na stanowiskach administracyjnych. Dysproporcja ta jest jednak uzasadniona i nie wymaga interwencji, a jedynie dbania o jej nie pogłębianie w sposób nadmierny i niezasadniony.

Rozwój kariery

Uczestnictwo pracowników i pracownic IAE PAN w Radzie Naukowej	Liczba osób	Udział procentowy
kobiety	12	36,35
mężczyźni	21	63,64

Tab. nr 4

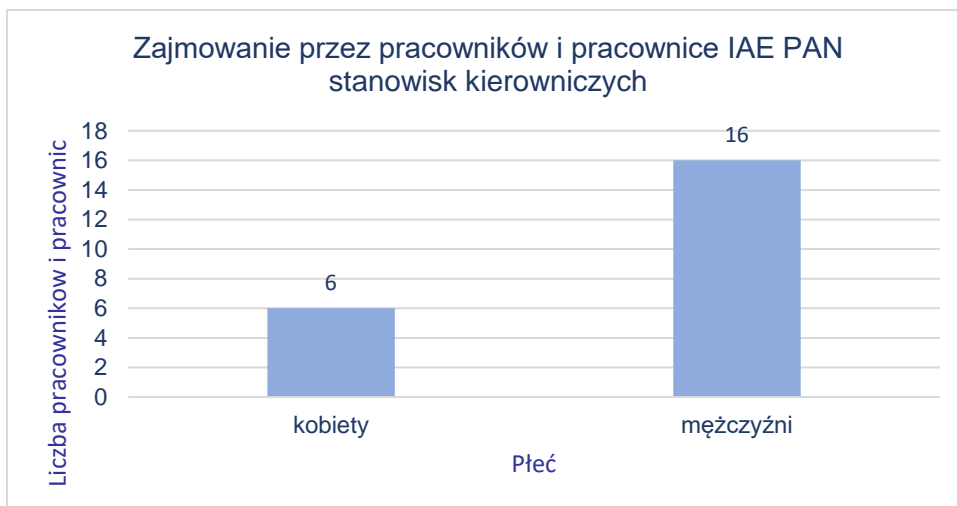


Wykres nr 4

Z analizą dotyczącą struktury zatrudnienia korespondują wyniki badań przeprowadzone w Instytucie odnośnie uczestnictwa zatrudnionych kobiet i mężczyzn w Radzie Naukowej. Skoro bowiem wśród pracowników naukowych przeważająca część to mężczyźni, to analogiczna dysproporcja występuje wśród pracowników przynależących do Rady Naukowej (tab. 4, wykres 4). Jak się jednak okazuje dysproporcja pomiędzy ilością mężczyzn i kobiet uczestniczących w Radzie Naukowej jest większa (63,64% mężczyzn), niż dysproporcja mężczyzn i kobiet zatrudnionych na stanowiskach związanych w wykonywaniem działalności naukowej (53,78%). Oznacza to, że osoba zatrudniona na stanowisku związanym z działalnością naukową częściej przynależy do Rady Naukowej jeśli jest mężczyzną.

Zajmowanie przez pracowników i pracownic IAE PAN stanowisk kierowniczych	Liczba osób	Udział procentowy
kobiety	6	27,27
mężczyźni	16	72,73

Tab. nr 5



Wykres nr 5

Analizując, pod względem płci, zajmowanie przez pracowników i pracownice Instytutu stanowisk kierowniczych (tab. 5, wykres 5) należy dojść do wniosku, że znaczna ich część obsadzona jest przez mężczyzn (72,73% mężczyzn). Z uwagi na fakt, że dysproporcja ta przewyższa w znacznym stopniu dysproporcję zatrudnienia mężczyzn i kobiet w Instytucie (52,68% kobiet), a także odbiega od proporcji zatrudnienia mężczyzn i kobiet na stanowiskach związanych z działalnością naukową (53,78% mężczyzn), należy wnioskować, że łatwość awansowania na stanowiska kierownicze, z uwagi na płeć, może być zaburzona.

Zajmowanie przez pracowników i pracownice IAE PAN stanowisk kierowniczych z uwzględnieniem ich rodzajów	Dyrektor	Z-ca dyrektora	Kierownik
kobiety	0	1	5
mężczyźni	1	1	14

Tab. nr 6



Wykres nr 6

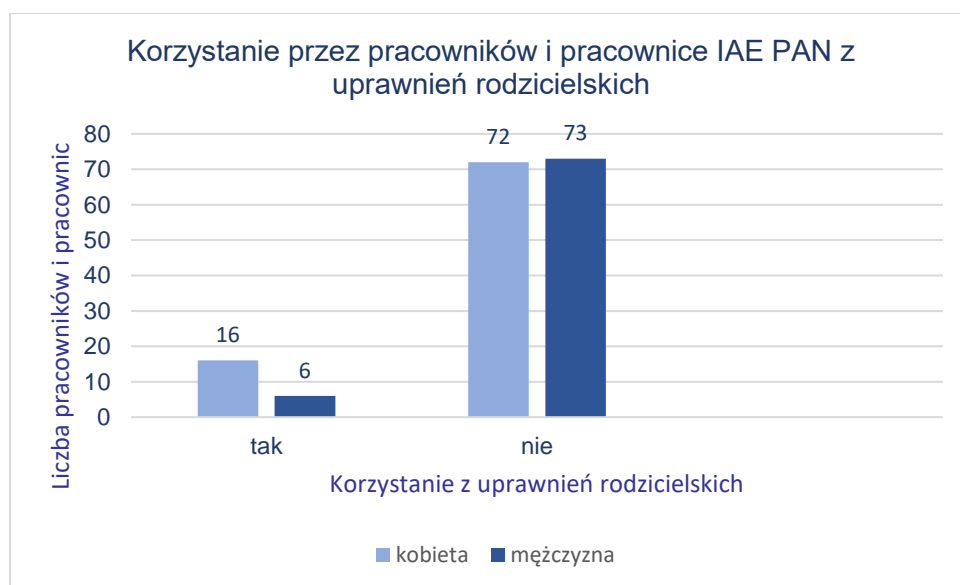
Analizując potencjalny obszar tego zaburzenia (tab. nr 6, wykres nr 6) zwrócić należy uwagę, iż na stanowiskach zastępcy dyrektora (3 stanowiska) zatrudnionych jest dwóch mężczyzn i jedna kobieta, a stanowisko dyrektorskie jest jednoosobowe (zainteresowani biorą udział w konkursie ogłaszającym przez Polską Akademię Nauk). Tryb powoływania na stanowiska oraz liczba stanowisk w sposób w pełni uzasadniony i logiczny uniemożliwiają zachowanie równości płci w ich obsadzeniu. Jednakże równowaga pomiędzy ilością zatrudnionych mężczyzn i kobiet na stanowiskach kierowników jest w sposób istotny zachwiana. Na stanowiskach tych stosunek zatrudnionych mężczyzn do zatrudnionych kobiet wynosi 14 do 5. Oznacza to, że zaledwie co 4 osobą zatrudnioną jako kierownik jest kobieta.

Korzystanie z uprawnień rodzicielskich

Badając strukturę zatrudniania i rozwoju kariery pracowników i pracownic Instytutu, a także poszukując przyczyn braku równości płci na tych płaszczyznach znamienne jest przeanalizowanie także zakresu korzystania przez pracowników i pracownice z uprawnień rodzicielskich celem zbadania występujących korelacji.

Korzystanie przez pracowników i pracownice IAE PAN z uprawnień rodzicielskich	Tak	Nie
kobiety	16	72
mężczyźni	6	73

Tab. nr 7



Wykres nr 7

Z powyższej analizy (tab. 7, wykres 7) jednoznacznie wynika, że wśród osób korzystających z uprawnień rodzicielskich więcej jest kobiet, niż mężczyzn (stosunek 6 mężczyzn do 16 kobiet). Dysproporcja ta jest zrozumiała ze względów naturalnych, jednak ryzyko wpływu korzystania z uprawnień rodzicielskich na utrudniony rozwój

kariery w Instytucie uzasadnia podjęcie działań zapewniających równowagę między pracą, a życiem prywatnym.

CELE I DZIAŁANIA NA RZECZ RÓWNOŚCI PŁCI W IAE PAN

Cel 1. Usunięcie czynników stwarzających potencjalną nierówność płci w procesie rekrutacji

Działania:

1. Stosowanie języka, który będzie neutralny płciowo, w procesie rekrutacji, w tym w ogłoszeniach o pracę.
2. Zbadanie regulacji wewnętrznych IAE PAN, tj. Statutu Instytutu, Regulaminu pracy, Regulaminu konkursu na stanowiska naukowe, pod kątem wyeliminowania postanowień mogących wpływać na nierówność płci w procesie rekrutacji.
3. Dbanie o równomierną i celową promocję ofert pracy wśród kobiet i mężczyzn zarówno na stanowiska sfeminizowane jak i zmaskulinizowane.

Pożądany efekt:

1. Stworzenie równego dla kobiet i mężczyzn dostępu do stanowisk w procesie rekrutacji.
2. Niepogłębianie zdominowania przez mężczyzn stanowisk zmaskulinizowanych.
3. Niepogłębianie zdominowania przez kobiety stanowisk sfeminizowanych.

Jednostka odpowiedzialna za realizację działań:

Dział Spraw Osobowych w IAE PAN.

Termin zakończenia działań:

Działania opisane w punktach 1 i 3 będą realizowane przez cały okres obowiązywania niniejszego planu równości płci, natomiast działanie wskazane w punkcie 2 zostanie zrealizowane do końca 2023 roku.

Cel 2. Zwiększenie wśród pracowników świadomości równości płci w rozwoju kariery oraz dostępie do stanowisk kierowniczych

Działania:

1. Zbadanie regulacji wewnętrznych IAE PAN, tj. Statutu Instytutu, Regulaminu pracy, Regulaminu rekrutacji na stanowiska naukowe, pod kątem wyeliminowania postanowień mogących wpływać na nierówność płci w rozwoju kariery oraz dostępie do stanowisk kierowniczych.
2. Przeprowadzenie anonimowej ankiety wśród pracowników i pracownic oraz kadry kierowniczej IAE PAN dotyczącej barier w rozwoju kariery.
3. Przeprowadzenie anonimowej ankiety wśród pracowników i pracownic oraz kadry kierowniczej IAE PAN dotyczącej barier w równym dostępie do stanowisk kierowniczych.

4. Przeprowadzenie szkolenia dla pracowników i pracownic oraz kadry kierowniczej IAE PAN dotyczącego równości płci w rozwoju kariery oraz dostępie do stanowisk kierowniczych.

Pożądany efekt:

1. Zwiększenie świadomości wśród pracowników i pracownic IAE PAN na temat równości płci w rozwoju kariery oraz dostępie do stanowisk kierowniczych.
2. Budowanie świadomości wśród pracowników i pracownic oraz kadry kierowniczej IAE PAN jak dużą wartość merytoryczną wnoszą zespoły zróżnicowane pod względem płci.

Jednostka odpowiedzialna za realizację działań:

Dział Spraw Osobowych w IAE PAN.

Termin zakończenia działań:

Działanie opisane w punkcie 1 zostanie zrealizowane do końca 2023 roku, natomiast działania opisane w punktach 2-4 – do końca miesiąca czerwca 2024 roku.

Cel 3. Stworzenie polityki antydyskryminacyjnej w IAE PAN

Działania:

1. Przygotowanie i wdrożenie regulaminu polityki antydyskryminacyjnej w IAE PAN.
2. Organizacja zebrań mająca na celu wyłonienie członków i członkinie komisji antydyskryminacyjnej.
3. Przeprowadzenie szkolenia dla pracowników, pracownic i kadry kierowniczej IAE PAN dotyczącego edukacji antydyskryminacyjnej w IAE PAN.

Pożądany efekt:

1. Powstanie i wdrożenie regulaminu polityki antydyskryminacyjnej w IAE PAN.
2. Powołanie komisji antydyskryminacyjnej w IAE PAN.
3. Zmniejszenie występowania potencjalnej dyskryminacji w IAE PAN.
4. Zwalczanie potencjalnej dyskryminacji w IAE PAN.

Jednostka odpowiedzialna za realizację działań:

Dział Administracji w IAE PAN oraz (w zakresie powołania komisji antydyskryminacyjnej) Dyrektor IAE PAN

Termin zakończenia działań:

Działania opisane w punktach 1-3 zostaną zrealizowane do końca 2024 roku.

Cel 4. Stworzenie polityki antymobbingowej w IAE PAN

Działania:

1. Przygotowanie i wdrożenie regulaminu polityki antymobbingowej w IAE PAN.

2. Organizacja zebrań mająca na celu wyłonienie członków i członkinie komisji antymobbingowej.
3. Przeprowadzenie szkolenia dla pracowników, pracownic i kadry kierowniczej IAE PAN dotyczącego edukacji antymobbingowej w IAE PAN.

Pożądany efekt:

1. Powstanie i wdrożenie regulaminu polityki antymobbingowej w IAE PAN.
2. Powołanie komisji antymobbingowej w IAE PAN.
3. Zmniejszenie występowania potencjalnych zachowań noszących znamiona mobbingu w IAE PAN.
4. Zwalczanie potencjalnych zachowań noszących znamiona mobbingu w IAE PAN.

Jednostka odpowiedzialna za realizację działań:

Dział Administracji w IAE PAN oraz (w zakresie powołania komisji antymobbingowej)
Dyrektor IAE PAN

Termin zakończenia działań:

Działania opisane w punktach 1-3 zostaną zrealizowane do końca 2024 roku.

Cel 5.

Zwiększenie w IAE PAN równowagi między pracą, a życiem prywatnym

Działania:

1. Przeprowadzenie anonimowej ankiety wśród pracowników, pracownic oraz kadry kierowniczej IAE PAN dotyczącej potrzeb pracowników i pracownic wynikających z konieczności łączenia obowiązków zawodowych w IAE PAN z życiem prywatnym.
2. Przeprowadzenie szkolenia dla pracowników, pracownic oraz kadry kierowniczej IAE PAN dotyczącego środków i metod sprzyjających poprawie zarządzania czasem oraz godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym.
3. Wyselekcjonowanie i rozesłanie pracownikom i pracownicom IAE PAN informacji o środkach i metodach stosowanych w Instytucie, a sprzyjających łączeniu życia zawodowego, w ramach pracy w Instytucie, z życiem prywatnym.

Pożądany efekt:

1. Poznanie potrzeb pracowników i pracownic wynikających z konieczności łączenia obowiązków zawodowych w IAE PAN z życiem prywatnym.
2. Zwiększenie świadomości wśród pracowników i pracownic IAE PAN na temat istniejących środków i metod sprzyjających łączeniu życia zawodowego, w ramach pracy w Instytucie, z życiem prywatnym.

Jednostka odpowiedzialna za realizację działań:

Dział Spraw Osobowych w IAE PAN

Termin zakończenia działań:

Działania opisane w punktach 1-3 zostaną zrealizowane do końca miesiąca czerwca 2025 roku.

SPOSÓB REALIZACJI CELÓW

Jednostkami odpowiedzialnymi za realizację postawionych w Planie Równości Płci dla Instytutu Archeologii i Etnologii Polskiej Akademii Nauk celów będą każdorazowo jednostki wskazane przy każdym z tych celów. Jednostki te mają za zadanie podejmowanie działań wyszczególnionych w Planie oraz ich terminową realizację. Każda z jednostek odpowiedzialnych za realizację Planu jest ponadto obowiązana do przygotowania co pół roku, w terminach do dnia 31 czerwca oraz do dnia 31 grudnia i złożenia zastępcy Dyrektora ds. ogólnych sprawozdań z realizacji powierzonych zadań.

Pod koniec okresu wdrażania Planu zostanie przeprowadzone badanie mające na celu weryfikację realizacji Planu i osiągnięcie pożądaných efektów.

PODSUMOWANIE

Plan Równości Płci dla Instytutu Archeologii i Etnologii PAN obejmując diagnozę stanu istniejącego koncentruje się na wprowadzeniu działań sprzyjających równości płci w tych obszarach, w których widoczne są dysproporcje pomiędzy mężczyznami i kobietami. Działania te zmierzają do jasno określonych celów, nad osiągnięciem których czuwać będą odpowiedzialne jednostki.

Głównym zamierzeniem przyświecającym powziętemu przedsięwzięciu w Instytucie Archeologii i Etnologii PAN jest zapewnienie bezpiecznego miejsca pracy i nauki, wolnego od dyskryminacji oraz umożliwiającego wszystkim, bez względu na płeć, wiek czy narodowość, swobodny rozwój zawodowy i naukowy, co w konsekwencji przyczyni się do wzmocnienia pozycji Instytutu Archeologii i Etnologii PAN w konkurencyjnym środowisku nauki w kraju i na świecie.