
PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

w Instytucie Historii im. Tadeusza Manteuffla PAN na lata 2022–2026

WARSZAWA
2022

Plan Równości Płci w Instytucie Historii im. Tadeusza Manteuffla PAN na lata 2022–2026

Wprowadzenie

Plan Równości Płci w Instytucie Historii im. Tadeusza Manteuffla PAN wypływa z dyrektyw Unii Europejskiej, takich jak Strategia Komisji Europejskiej na rzecz równości płci na lata 2020–2025¹. Jednym z jej celów jest wzmocnienie Europejskiej Przestrzeni Badawczej (ERA) poprzez zapewnienie równych szans w środowisku pracy, w którym wszystkie osoby, niezależnie od płci, będą mogły rozwijać swoje talenty, oraz poprzez lepsze zintegrowanie wymiaru płci w projektach naukowych w celu poprawy jakości badań, a także ich znaczenia dla społeczeństwa bazującego na wiedzy, technologii i innowacji. Inspiracją dla jego stworzenia była również Europejska Karta Naukowca oraz Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych².

Głównym założeniem planu równości płci jest podjęcie działań, mających na celu wzrost świadomości pracownic i pracowników Instytutu Historii im. Tadeusza Manteuffla PAN w zakresie istotności zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności, budowanie pozytywnych relacji wśród społeczności instytutu, a także wspomaganie rozwoju karier naukowych każdej osoby niezależnie od płci. Zależy nam, aby Instytut Historii im. Tadeusza Manteuffla PAN stał się miejscem przyjaznym dla swoich pracownic i pracowników, miejscem, w którym wszyscy pracownicy niezależnie od płci, wieku, narodowości, zajmowanego stanowiska czują się komfortowo i mają stworzone warunki do jak najefektywniejszej pracy.

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>.

² https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/domains/pl/karta_i_kodeks_broszura_pl.pdf.

Powołanie rzecznika

W celu monitorowania wprowadzania planu równości płci jak i zachowań równościowych, zgodnie z dyrektywami UE, niezbędne jest powołanie jako pracownika etatowego przedstawiciela do spraw równego traktowania, do którego można byłoby zgłaszać wszelkie sprawy i zdarzenia związane z przejawami dyskryminacji, mobbingu czy molestowania, w tym również molestowania seksualnego. Funkcja ta powinna być kadencyjna. Gdyby funkcję tę pełniła jednocześnie więcej niż jedna osoba wskazane byłoby, żeby były to osoby różnej płci.

Działania pełnomocnika/pełnomocników do spraw równego traktowania muszą charakteryzować bezstronność, niezależność i obiektywizm. W realizację GEP powinna się również włączać Dyrekcja IH PAN zwłaszcza w obszarze organizowania szkoleń i promowania postaw prorównościowych.

Należałoby również stworzyć i ogłosić na stronie internetowej Instytutu jasne procedury działania w przypadku zgłoszenia naruszeń ogólnych zasad równości płci, mobbingu lub molestowania.

Diagnoza

Diagnoza sytuacji w IH PAN została przeprowadzona na przełomie 2021 i 2022 roku. Do jej sporządzenia wykorzystano zarówno dane statystyczne dotyczące liczby, płci osób zatrudnionych, stanowisk przez nich zajmowanych, zarobków, jak i dane o liczbie wnioskowanych i uzyskanych grantów. Ponadto, do wszystkich pracowników i pracowników Instytutu (naukowych, administracyjnych, technicznych, oraz doktorantek i doktorantów) rozesłano specjalnie przygotowaną ankietę, która miała wskazać ewentualne przejawy nierówności, dyskryminacji, mobbingu i molestowania nie tylko ze względu na płeć ale również wiek, narodowość, stan cywilny, rodzicielstwo itd. Ankieta była anonimowa. Napłynęło 71 odpowiedzi. Przeprowadzono również rozmowy z wybranymi pracownikami IH PAN.

Struktura zatrudnienia w IH PAN według płci oraz zarobki

Wśród zatrudnionych w IH PAN odsetek kobiet wynosi prawie 45%. W niektórych działach administracyjnych i badawczych przeważają kobiety:

Dział	Kobiet	Mężczyzn
Administracja	14	4
Obsługa	3	1
Wydawnictwo	8	4
Biblioteka	3	0
Stanowiska inżyniersko-techniczne	11	6
Stanowiska badawczo-techniczne	7	9
Stanowiska badawcze	28	64

Należałoby dążyć do zmniejszania występujących dysproporcji, choć wiele z nich wynika nie tyle z polityki kadrowej IH PAN, co raczej czynników zewnętrznych

W IH PAN liczba zatrudnionych kobiet i mężczyzn na stanowiskach naukowych ma się jak 1/3 do 2/3. Jednak wśród adiunktów zatrudnionych jest niemal tyle samo kobiet i mężczyzn. Wśród profesorów instytutu (doktorów habilitowanych) proporcja 1/3 do 2/3 się utrzymuje. Na stanowiskach asystentów zatrudnieni są obecnie wyłącznie mężczyźni. Należałoby zatem stworzyć warunki rekrutacji pozwalające na zwiększenie zatrudnienia kobiet-asystentek. Szczególnie dużą dysproporcję na niekorzyść kobiet widać w kategorii profesorów zwyczajnych. W tej grupie zatrudnione są tylko dwie kobiety, co stanowi 10% zatrudnionych profesorów zwyczajnych. W 2022 roku w styczniu w IH PAN na studiach III stopnia studiuje 3 doktorantów (2 kobiety, 1 mężczyzna) oraz doktoranci Szkoły Doktorskiej Anthropolos PAN realizujący doktorat w IH PAN – 12 osób w tym 3 kobiety i 9 mężczyzn. W sumie więc jest 5 doktorantek i 10 doktorantów. W IH PAN zatrudnionych jest też 5 obcokrajowców – samych mężczyzn. Wszystkie te dane wskazują na konieczność zmiany w zakresie polityki kadrowej w IH PAN. Warto byłoby przede wszystkim zastanowić się, jakie są przyczyny obecnego stanu rzeczy (czy wynika on tylko z zasłóci pokoleniowych) i wprowadzić kategorię płci jako jedną z obligatoryjnych w rekrutacjach na wszystkich szczeblach.

Diagnoza przeprowadzona w IH PAN wykazała równość podstawy zarobków oraz dodatków bez względu na płeć w kategorii pracowników naukowych. Tam, gdzie pojawiają się nierówności, wynikają one z innych niż systemowa nierówność.

Tempo kariery naukowej i obecność w gremiach kierowniczych i decyzyjnych

Z danych wynika również dysproporcja w tempie kariery naukowej. Kobiety stopień doktora uzyskiwały średnio 3 lata później niż mężczyźni (średnia dla kobiet wynosi 35 lat, dla mężczyzn 32 lata). W przypadku habilitacji ta różnica wzrasta do 7 lat. Dla kobiet średni wiek uzyskania habilitacji wynosi 47 lat, gdy dla mężczyzn 40 lat. Dłuższy też jest, co za tym idzie, okres dzielący uzyskanie doktoratu od otrzymania habilitacji. U kobiet wynosi on średnio 12 lat, u mężczyzn 8 lat.

Wśród kierowników zakładów naukowych nie ma żadnej kobiety. Badania ankietowe wykazały, że problem ten jest dostrzegany przez pracownice i pracowników IH PAN, podobnie jak i brak jasnych kryteriów przy zatrudnianiu na to stanowisko i brak jego kadencyjności. Podobnie wygląda sprawa sekretarzy zakładów – tu również nie ma jasnych kryteriów obsady tych stanowisk.

Analiza ankiet wykazała, że w IH pracują osoby, które czują się dyskryminowane ze względu na płeć, ale również wiek. Dyskryminacja ze względu na płeć przejawia się przede wszystkim, zdaniem zatrudnionych w IH PAN, w większym obciążeniu kobiet pracami administracyjno-organizacyjnymi, które nie są dostrzegane przy punktacji pracowników, braku lub niewielkim udziale kobiet w gremiach decyzyjnych – obecna Dyrekcja IH PAN podobnie jak i poprzednia składa się z samych mężczyzn. Ten stan rzeczy wynika po części z niechęci kobiet do podejmowania się takich funkcji ze względu na zbyt duże obciążenie obowiązkami rodzinnymi, opiekuńczymi itp. Nie jest to specyfiką IH PAN, ale wynika z ogólnych rozwiązań systemowych i wciąż utrzymującej się tradycji kulturowej. Dyskryminacja ze względu na wiek nie była często zgłaszana – wiązano ją przede wszystkim z brakiem windy w budynku IH PAN. Wskazywano też na marginalizację osób starszych (50+) przy zbiorowych projektach badawczych

Aktywność i mobilność naukowa

Analiza danych wykazała, że kobiety składają coraz więcej wniosków grantowych. Gdy w 2016 roku było to 3 na 19 wniosków złożonych przez mężczyzn, to w 2020 było już 9 do 14. Najwięcej wniosków składają osoby ze stopniem doktora. Ale mimo zatrudnienia niemal takiej samej liczby kobiet i mężczyzn ze stopniem doktora, kobiety składają tylko 35% wniosków.

Czym wyższy stopień naukowy, tym liczba składanych wniosków jest mniejsza i tu podobnie kobiety składają ich mniej, niż wynikałoby to z proporcji zatrudnienia. Najmniej wniosków składają profesorowie zwyczajni. Statystyki wskazują, że kobiety również rzadziej wyjeżdżają na konferencje naukowe i rzadziej korzystają ze stypendiów i stażów wyjazdowych. Wydaje się, że wynika to z większego obciążenia kobiet obowiązkami rodzinnymi, przede wszystkim opiekuńczymi.

Diagnoza wykazała również pojawiające się w Instytucie Historii PAN przypadki zachowań mających znamiona mobbingu zarówno wśród pracowników naukowych jak i administracyjnych. Analiza nie wykazała natomiast przypadków molestowania, w tym molestowania seksualnego. Przypadki zachowań mobbingujących dotyczyły zarówno kobiet jak i mężczyzn, nie wykazują zatem istotnego związku z płcią.

Na podstawie odpowiedzi na ankietę udało się również ustalić, że pracownicy dostrzegają nieprzystosowanie budynku IH PAN dla osób z niepełnosprawnościami. W budynku nie ma windy ani innych ułatwiających poruszanie się między piętrami udogodnień, co utrudnia lub wręcz uniemożliwia dotarcie do sekretariatu, księgowości czy gabinetu dyrekcji zarówno osobom na wózkach inwalidzkich lub mających problemy z poruszaniem się, jak i osobom starszym. Dobrze zatem byłoby gdyby Dyrekcja IH PAN wystąpiła do władz Polskiej Akademii Nauk, aby wspólnie rozwiązać ten problem.

Na podstawie dostępnych danych i odpowiedzi na rozesłaną ankietę oraz sondażowych rozmów z pracownikami wytyczono 5 obszarów, w których należałoby podjąć działania w celu realizacji nie tylko równowagi płci, ale też aby Instytut Historii PAN stał się miejscem komfortowej pracy dla pracowników i miejscem osiągania jeszcze lepszych rezultatów badawczych.

Obszar 1: Równowaga między pracą a życiem prywatnym

Jednym z zasadniczych warunków zapewnienia równości płci w środowisku pracy jest stworzenie warunków dla równowagi między pracą zawodową a życiem prywatnym, co zmniejszy uzależnienie wykonywania obowiązków służbowych i rozwoju kariery zawodowej od płci, sytuacji rodzinnej, wieku i innych potencjalnie negatywnych czynników.

Cel 1: Promowanie niedyskryminacyjnej kultury pracy

Do kogo adresowane:

Wszystkie osoby pracujące oraz współpracujące z IH PAN.

Działanie:

1. Sformułowanie rekomendacji w zakresie zasad komunikacji służbowej i zlecenia dodatkowych obowiązków służbowych.
2. Organizacja szkoleń upowszechniających niedyskryminacyjną kulturę pracy.

Monitoring:

Rzecznicy GEP, kierownicy zakładów, pracowni i innych jednostek administracyjnych.

Cel 2: Wsparcie instytucjonalne dla rodziców i opiekunów

Do kogo adresowane:

Rodzice małych dzieci, osoby opiekujące się starszymi lub członkami rodzin z niepełnosprawnościami.

Działanie:

1. Kontrola przepisów wewnętrznych oraz systemów oceniania pod kątem uwzględniania sytuacji rodziców i opiekunów.

2. Tworzenie polityki wsparcia rodziców i opiekunów poprzez umożliwienie pracy zdalnej, dostosowanie godzin pracy do indywidualnych przypadków, kreowanie mechanizmów indywidualnego wsparcia materialnego i organizacyjnego.

3. Stworzenie procedur umożliwiających zgłaszanie problemu i wypracowywania rozwiązań.

Monitoring:

Rzecznicy GEP, Dyrekcja IH PAN.

Cel 3: Wzmacnianie równościowego charakteru wspólnoty Instytutu

Do kogo adresowane:

Doktoranci i doktorantki, osoby na niższych stanowiskach naukowych i naukowo-technicznych, pracownicy i pracownice działów administracyjnych, pracownicy i pracownice oddziałów zamiejscowych.

Działania:

1. Przyspieszenie integracji tych osób poprzez odpowiednie akcje informacyjne oraz angażowanie ich w życie Instytutu.

2. Promowanie równościowych zachowań przy pomocy szkoleń i materiałów informacyjnych.

Monitoring:

Rzecznicy GEP, kierownik Szkoły Doktorskiej, kierownicy zakładów, pracowni i innych jednostek administracyjnych.

Obszar 2: Udział kobiet w gremiach decyzyjnych, eksperckich i reprezentacyjnych IH PAN

Problem równej reprezentacji kobiet i mężczyzn w gremiach decyzyjnych, eksperckich i reprezentacyjnych jest problemem znanym, dyskutowanym i nie dotyczącym tylko społeczności IH PAN.

W środowisku naukowym nie istnieje jedna zalecana trajektoria kariery akademickiej, ani powszechnie akceptowana i ceniona ścieżka awansu zawodowego. Można zatem uznać, że udział w gremiach decyzyjnych, eksperckich czy reprezentacyjnych niekoniecznie jest odbierany jako profit. Całkiem możliwe jest wystąpienie sytuacji, w której równa reprezentacja kobiet (i innych grup) będzie wymuszona przez wymóg administracyjny. Różnorodność gremiów i ciał decydujących jest jednak koniecznym warunkiem ich należytego funkcjonowania. Dane statystyczne o ilości osób z grup niedoreprezentowanych, które biorą udział w gremiach decyzyjnych i eksperckich IH PAN powinny być nieodłączną częścią sprawozdań owych gremiów oraz podmiotów, które ich powołały.

Jeśli zatem gremia decyzyjne i eksperckie będą formowane przez procedurę wyborczą – grupy niedoreprezentowane powinny liczyć na profity, które będą zachęcały je do udziału w wyborach i uczestnictwa w owych gremiach (np. poprzez dowartościowanie takiego działania w analizie wykonania planów indywidualnych). Należy pamiętać, że różne osoby mają różny system wartości (np. wyższa pensja komuś może nie kompensować straty wolnego czasu, możliwości uprawiania nauki etc.).

Cel 1: Świadomość wagi równego udziału kobiet i mężczyzn w gremiach decyzyjnych, eksperckich i reprezentacyjnych

Do kogo adresowane:

Wszyscy pracownicy IH PAN.

Działania:

1. Systematyczne badania opinii pracowników IH PAN, w celu ustalenia na czym dla nich polega treść pojęcia „równy udział” (*equal participation*).
2. Przeprowadzanie akcji informacyjnych wskazujących dlaczego różnorodność gremiów decyzyjnych ma znaczenie (np. poprzez opublikowanie danych zebranych przez komisje europejskie).

Monitoring:

Rzecznicy GEP, Dyrekcja IH PAN, Sekretariat IH PAN.

Cel 2: Wypracowanie metod zachęcających przedstawicielki i przedstawicieli grup niedoreprezentowanych do podejmowania aktywności w ciałach decyzyjnych, eksperckich i reprezentacyjnych

Do kogo adresowane:

Wszyscy pracownicy IH PAN.

Działania:

1. Wprowadzenie odpowiednich punktów do systemu sprawozdawczego i przekazanie informacji pracownikom o kryteriach oceny
2. Przeprowadzenie rozmów / ankiety, która pozwoliłaby bardziej szczegółowo zdiagnozować niechęć kobiet do aktywności w różnych gremiach.

Monitoring:

Rzecznicy GEP, Dyrekcja IH PAN, Kierownicy zakładów.

Cel 3: Wypracowanie i włączenie kryterium „równego udziału” do warunków uznania gremium powoływanego poza procedurą wyborczą za prawomocne

Do kogo adresowane:

Dyrekcja IH PAN, Rada Naukowa IH PAN.

Działania:

1. Wypracowanie odpowiednich kryteriów i przestrzeni ich działania w ramach struktury organizacyjnej Instytutu Historii PAN oraz jego Rady Naukowej.
2. Modyfikacja wewnętrznych regulaminów i procedur pod tym kątem.

Monitoring:

Rzecznicy GEP.

Obszar 3: Podnoszenie uważności na kwestie nierówności płci i innych nierówności, włączanie perspektywy genderowej w badania naukowe oraz edukacja doktorantek i doktorantów

Większe uwrażliwienie środowiska na kwestie nierówności (1), włączenie perspektywy genderowej w prowadzone badania naukowe (2) oraz działania na rzecz edukacji młodych kadr naukowych (3) zostały uznane przez instytucje europejskie za kluczowe problemy dla polityki równości płci. W ślad za tymi ustaleniami instytucje badawcze, których prace dotyczą różnych dziedzin nauki, konsekwentnie wspominają w swoich rekomendacjach odnośnie do GEP o zasadności działań w tych obszarach. Definiując szczegółowe cele należy mieć na uwadze specyfikę miejsca pracy oraz badań prowadzonych przez pracowników i współpracowników IH PAN. Zwrócono na to uwagę w niżej przedstawionych punktach.

Cel 1: Podnoszenie wrażliwości na kwestie dotyczące nierówności, w tym przede wszystkim nierówności płci

Organizowane szkolenia i warsztaty powinny być sprofilowane tak, by były pomocne w uwrażliwieniu na kwestie nierówności płci w odniesieniu do konkretnego środowiska pracy, jego struktury organizacyjnej, charakteru pracy naukowej, administracyjnej i techniczno-badawczej oraz relacji między poszczególnymi pionami Instytutu.

Do kogo adresowane:

Wszyscy pracownicy IH PAN.

Działania:

1. Wprowadzenie obowiązku szkoleń z zakresu polityki równości płci, problemu mobbingu i molestowania dla nowych pracowników IH PAN.
2. Organizacja szkoleń dodatkowych dla pracowników wybieranych na stanowiska kierownicze.
3. Zapewnienie możliwości odbycia szkoleń przez pracowników IH PAN, którzy dotychczas nie uczestniczyli w warsztatach dot. nierówności w środowisku pracy.

4. Aktualizacja i udostępnienie dokumentów szkoleniowych na stronach dla pracowników i współpracowników IH PAN.
5. Cykliczne przeprowadzanie ankiety dot. problemów nierówności (co 4 lata) oraz analiza przeprowadzona na podstawie jej wyników.

Monitoring:

Rzecznicy GEP, Dyrekcja IH PAN.

Cel 2: Otwarcie na problematykę genderową w badaniach naukowych

Perspektywa genderowa jest obecna w badaniach wielu naukowców skupionych wokół IH PAN. Dowodzą tego nie tylko publikacje i projekty poszczególnych badaczy, ale także odbywające się cyklicznie seminaria tematyczne, w których udział biorą pracownicy IH PAN. Dobrą praktyką i tradycją jest nieingerowanie w problematykę badań wybieraną przez pracowników i współpracowników instytutu. Polityka równości płci nie powinna wpłynąć na zmianę tej zasady, nie wyklucza to jednak promowania zainteresowania tematyką związaną z płcią kulturową oraz otwarcia na przyjmowanie projektów naukowych (także z zewnątrz), których celem są badania historyczne prowadzone z zastosowaniem perspektywy genderowej.

Do kogo adresowane:

Pracownicy naukowcy IH PAN.

Działania:

1. Konsultacja merytoryczna projektów badawczych na etapie tworzenia i składania wniosków.
2. Promowanie udziału w konkursach badawczych i projektach dot. problematyki genderowej w Polsce i zagranicą (o ile takie będą się pojawiać w najbliższych latach).
3. Nawiązywanie kontaktów z badaczami zajmującymi się problematyką genderową w Polsce i na świecie (wymiana wiedzy i doświadczeń badawczych).

Monitoring:

Rzecznicy GEP, Dyrekcja IH PAN, kierownicy zakładów, pracowni i innych jednostek administracyjnych.

Cel 3: Organizacja seminariów i cykli wykładów

W przypadku edukowania młodych kadr naukowych, należy zwrócić uwagę, że w ostatnich latach IH PAN nie prowadzi już własnego studium doktoranckiego – obecnie współpracujący z badaczami IH PAN doktorantki i doktoranci uczą się w Szkole Doktorskiej Anthropos Instytutów Polskiej Akademii Nauk. Główne obowiązki związane z opieką nad środowiskiem i organizacją studiów oraz ich ofertą edukacyjną należą więc do koordynatorów programu Szkoły doktorskiej Anthropos. Z ich analizy wynika zresztą, że problematyka związana z równością płci jest dobrze reprezentowana: zajęcia o tematyce związanej z płcią kulturową i zastosowaniem perspektywy genderowej w badaniach historycznych. Przedstawiciele doktorantek i doktorantów powołują również pełnomocnika społeczności w omawianych kwestiach.

Do kogo adresowane:

Doktoranci i doktorantki Szkoły Doktorskiej Anthropos, pracownicy i współpracownicy IH PAN, sympatycy IH PAN.

Działania:

1. Kontynuacja seminariów dla doktorantów i doktorantek Szkoły Doktorskiej Anthropos prowadzone przez pracowników i współpracowników IH PAN, którzy wykorzystują w swoich badaniach perspektywę genderową.
2. Organizacja cyklicznych wykładów/seminariów/warsztatów o tematyce związanej z płcią kulturową i zastosowaniem perspektywy genderowej w badaniach historycznych – spotkania prowadzone przez badaczy z Polski i zagranicznych (w tym wymiana wiedzy i doświadczeń dot. prowadzenia badań genderowych w kraju i na świecie).

Monitoring:

Rzecznicy GEP, Dyrekcja IH PAN. Przy współpracy: koordynatorzy Szkoły Doktorskiej Anthropos PAN, kierownicy zakładów, pracowni i innych jednostek administracyjnych.

Obszar 4: Równość płci w procesie zatrudniania i kariery

W IH PAN podobnie jak i w wielu innych instytucjach naukowych daje się dostrzec zmniejszanie liczby kobiet wśród zatrudnionych pracowników naukowych wraz z osiąganiem kolejnych stopni naukowych. Idąc za sugestiami zawartymi w dokumentach UE, należy dążyć do zmiany tego trendu. W IH PAN mają temu służyć zaproponowane poniżej działania.

Cel 1: Zbieranie i opracowanie danych o zatrudnieniu i karierach naukowych w IH PAN pod kątem płci

Do kogo adresowane:

Dyrekcja IH PAN, administracja IH PAN.

Działania:

1. Prowadzenie statystyk dotyczących uzyskiwania tytułów i stopni naukowych oraz rekrutacji do szkoły doktorskiej z uwzględnieniem płci.
2. Prowadzenie statystyk dotyczących zatrudnienia w IH PAN z uwzględnieniem płci
3. Prowadzenie statystyk dotyczących udziału kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych.

Monitoring:

Rzecznicy GEP

Cel 2: Wsparcie dla kobiet na wszystkich etapach karier naukowych, ze szczególnym uwzględnieniem karier po habilitacji

Do kogo adresowane:

Wszyscy pracownicy IH PAN.

Działania:

1. Wspieranie pracowników IH PAN, w szczególności kobiet, w składaniu wniosków grantowych (np. szkolenia, informacje o konkursach, pomoc w pisaniu wniosku).
2. Odciążanie od nienaukowych obowiązków (np. obowiązki administracyjne) pracowników powracających z urlopów macierzyńskich i wychowawczych.
3. Dążenie do równowagi płci w zespołach badawczych.
4. Wprowadzanie równowagi płci oraz kadencyjności w obsadzie stanowisk organizacyjno-administracyjnych w jednostkach IH PAN.
5. Utrzymanie polityki zatrudnienia dopuszczającej zatrudnianie powyżej ustawowego wieku emerytalnego, w szczególności kobiet.

Monitoring:

Dyrekcja IH PAN, Rzecznicy GEP, Kierownicy zakładów i pracowni.

Cel 3: Dążenie do zwiększenia równowagi płci w zatrudnieniu w IH PAN

Do kogo adresowane:

Osoby starające się o pracę w IH PAN.

Działanie:

1. Szerokie udostępnianie informacji o konkursach i ofertach pracy w celu dotarcia do możliwie największej liczby potencjalnych kandydatów i kandydatek.
2. W sytuacji identycznych kwalifikacji kandydujących osób sugeruje się wybór osoby z niedoreprezentowanej płci / grupy w oparciu o jasno zdefiniowane zasady znane od początku (umieszczone w ofercie albo na stronie internetowej IH PAN).

Monitoring:

Rzecznicy GEP, Kierownicy zakładów i pracowni.

Obszar 5: Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, mobbingowi oraz molestowaniu seksualnemu

Celem społeczności IH PAN powinno być uwrażliwienie wszystkich pracowników, aby zapobiegać występowaniu zjawisk mobbingu i molestowania i całkowicie wyeliminować je z życia społeczności IH PAN. IH PAN podejmuje już działania w tym obszarze. Na stronie udostępniono informacje dotyczące mobbingu. Mimo to zachowania mające znamiona mobbingu były zgłaszane, choć incydentalnie w anonimowej ankiecie przeprowadzonej wśród pracowników.

Cel 1: Podnoszenie świadomości dotyczącej definiowania zjawisk mobbingu i molestowania w tym molestowania seksualnego

Do kogo adresowane:

Wszyscy pracownicy IH PAN, kierownicy różnych szczebli w IH PAN.

Działania:

1. Zorganizowanie szkoleń dla wszystkich pracowników dotyczących przejawów mobbingu, molestowania i przemocy ze względu na płeć w miejscu pracy oraz sposobów reagowania na to zjawisko (przynajmniej 1 w roku).
2. Warto byłoby również przeprowadzić szkolenie adresowane do osób pełniących funkcje kierownicze w IH PAN na wszystkich szczeblach, aby szczególnie uczulić je na zachowania mogące być mobbingiem lub molestowaniem oraz przejawami innych form dyskryminacji oraz nauczyć je reagowania w przypadku zaistnienia takich sytuacji w podlegających im zespołach.

Monitoring:

Rzecznicy GEP, Dyrekcja IH PAN.

Cel 2: Przygotowanie procedur dotyczących zgłaszania i reagowania na zjawiska mobbingu

Do kogo adresowane:

Rzecznicy GEP, Dyrekcja IH PAN.

Działania:

1. Aktualizowanie materiałów dotyczących molestowania, mobbingu i przemocy ze względu na płeć.
2. Stworzenie procedur działania w takich wypadkach i upublicznienie ich na stronie internetowej IH PAN.

Monitoring:

Rzecznicy GEP.

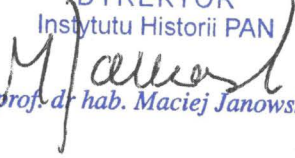
Spis treści

Wprowadzenie:	1
Powołanie rzecznika:	2
Diagnoza:	2
Struktura zatrudnienia w IH PAN według płci oraz zarobki	3
Tempo kariery naukowej i obecność w gremiach kierowniczych i decyzyjnych	4
Aktywność i mobilność naukowa	4
Obszar 1: Równowaga między pracą a życiem prywatnym	6
Cel 1: Promowanie niedyskryminacyjnej kultury pracy	6
Do kogo adresowane:	6
Działanie:	6
Monitoring:	6
Cel 2: Wsparcie instytucjonalne dla rodziców i opiekunów	6
Do kogo adresowane:	6
Działanie:	6
Monitoring:	7
Cel 3: Wzmacnianie równościowego charakteru wspólnoty Instytutu	7
Do kogo adresowane:	7
Działania:	7
Monitoring:	7
Obszar 2: Udział kobiet w gremiach decyzyjnych, eksperckich i reprezentacyjnych IH PAN	8
Cel 1: Świadomość wagi równego udziału kobiet i mężczyzn w gremiach decyzyjnych, eksperckich i reprezentacyjnych	8

Do kogo adresowane:	8
Działania:.....	8
Monitoring:.....	9
Cel 2: Wypracowanie metod zachęcających przedstawicielki i przedstawicieli grup niedoreprezentowanych do podejmowania aktywności w ciałach decyzyjnych, eksperckich i reprezentacyjnych.	9
Do kogo adresowane:	9
Działania:.....	9
Monitoring:.....	9
Cel 3: Wypracowanie i włączenie kryterium „równego udziału” do warunków uznania gremium powoływanego poza procedurą wyborczą za prawomocne.....	9
Do kogo adresowane:	9
Działania:.....	9
Monitoring:.....	9
Obszar 3: Podnoszenie uważności na kwestie nierówności płci i innych nierówności, włączanie perspektywy genderowej w badania naukowe oraz edukacja doktorantek i doktorantów	10
Cel 1: Podnoszenie wrażliwości na kwestie dotyczące nierówności, w tym przede wszystkim nierówności płci	10
Do kogo adresowane:	10
Działania:.....	10
Monitoring:.....	11
Cel 2: Otwarcie na problematykę genderową w badaniach naukowych	11
Do kogo adresowane:	11
Działania:.....	11
Monitoring:.....	12

Cel 3: Organizacja seminariów i cykli wykładów	12
Do kogo adresowane:	12
Działania:.....	12
Monitoring:.....	12
Obszar 4: Równość płci w procesie zatrudniania i kariery.....	13
Cel 1: Zbieranie i opracowanie danych o zatrudnieniu i karierach naukowych w IH PAN pod kątem płci.....	13
Do kogo adresowane:	13
Działania:.....	13
Monitoring:.....	13
Cel 2: Wsparcie dla kobiet na wszystkich etapach karier naukowych, ze szczególnym uwzględnieniem karier po habilitacji.....	13
Do kogo adresowane:	13
Działania:.....	14
Monitoring:.....	14
Cel 3: Dążenie do zwiększenia równowagi płci w zatrudnieniu w IH PAN.....	14
Do kogo adresowane:	14
Działanie:.....	14
Monitoring:.....	14
Obszar 5: Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, mobbingowi oraz molestowaniu seksualnemu.....	15
Cel 1: Podnoszenie świadomości dotyczącej definiowania zjawisk mobbingu i molestowania w tym molestowania seksualnego.....	15
Do kogo adresowane:	15
Działania:.....	15

Monitoring:.....	15
Cel 2: Przygotowanie procedur dotyczących zgłaszania i reagowania na zjawiska mobbingu	15
Do kogo adresowane:	15
Działania:.....	16
Monitoring:.....	16

DYREKTOR
 Instytutu Historii PAN

 prof. dr hab. Maciej Janowski