

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

Instytutu Oceanologii Polskiej Akademii Nauk

Spis treści

WPROWADZENIE	2
DIAGNOZA.....	2
CELE, DZIAŁANIA, WSKAŹNIKI, MONITORING.....	5

WPROWADZENIE

Plan Równości Płci Instytutu Oceanologii Polskiej Akademii Nauk (IO PAN) jest instrumentem mającym na celu zapewnienie funkcjonowania IO PAN z poszanowaniem zasad równości i różnorodności, umożliwiając wszystkim pracownikom i doktorantom wolny od przeszkód rozwój naukowy i osobisty.

Instytut Oceanologii Polskiej Akademii Nauk (IO PAN) otrzymał od Komisji Europejskiej (KE) logo „HR Excellence in Research” w 2016 r. W następstwie uzyskania logo HR IO PAN zobowiązał się do ciągłego udoskonalania swych polityk zarówno rekrutacyjnych jak też kadrowych, a w szczególności do budowania polityk równościowych. Ocena realizacji założeń Strategii HR przez IO PAN dokonana w 2018 r. w ramach Internal Review obejmuje rekomendacje KE dla udoskonalenia strategii HR w IO PAN (m.in.: wdrożenie polityki OTM-R - *Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji Naukowców*). Plan Równości Płci IO PAN jest jednym z narzędzi tej polityki. Przewodniczący zespołu ds. wdrażania Europejskiej Karty Naukowca i Zasad Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych jest odpowiedzialny za wdrażanie Planu Równości Płci.

DIAGNOZA

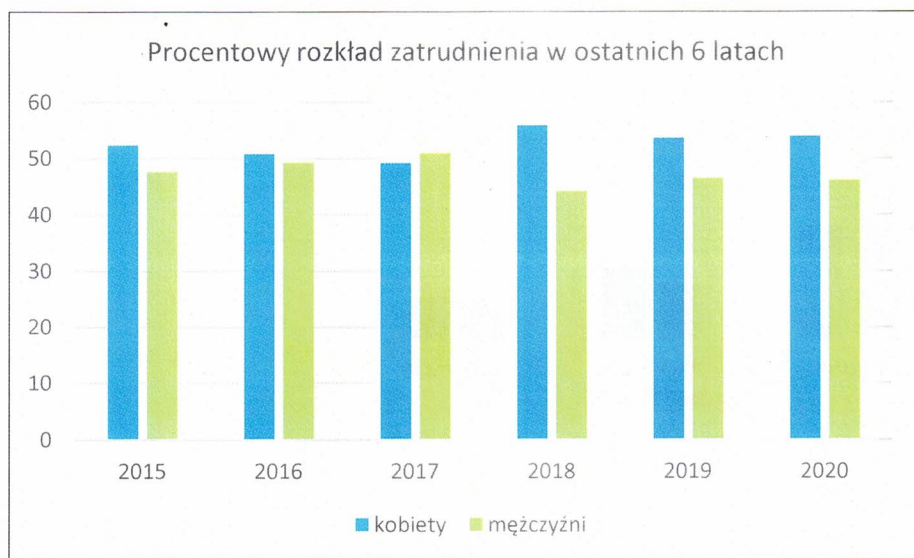
Zatrudnianie pracowników na stanowiska naukowe w IO PAN odbywa się zgodnie z Regulaminem konkursów na stanowiska naukowe w IO PAN, uchwalonym przez Radę Naukową IO PAN 17 czerwca 2019 r. (należy nadmienić, że ten regulamin jest następcą regulaminów obowiązujących w IO PAN już od 24 listopada 2010 r). W przypadku, gdy zatrudnienie pracownika finansowane jest z projektu, w którym wytyczne nie narzucają określonych zasad zatrudniania pracownika, stosuje się procedurę opisaną w dokumencie pt. „Procesy i procedury w IO PAN” dostępnym w instytucyjowym w Intranecie W IO PAN funkcjonuje także Regulamin przeciwdziałania mobbingowi, wprowadzonym zarządzeniem dyrektora 14 marca 2019r. W dniu 16 stycznia 2020 r. Dyrektor Instytutu powołał Zespół ds. wdrażania Europejskiej Karty Naukowca i Zasad Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych zadaniem którego jest nadzorowanie właściwego wdrażania w Instytucie strategii HR zgodnej z Europejską Kartą Naukowca i Zasadami Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników.

Naczelną zasadą stosowaną w Instytucie w procesie rekrutacji (i dotyczy to wszystkich stanowisk) jest, aby podstawą oceny pracownika były jego kwalifikacje, jakość i efektywność pracy. Efektem takiej polityki zatrudniania, zgodnej ze standardami etyki i niedyskryminującej ze względu na płeć, jest utrzymujące się od wielu lat zrównoważone zatrudnienie kobiet i mężczyzn (Rys. 1 i Rys. 2). Równie zbilansowane jest zatrudnienie na stanowiskach kierowniczych (Rys. 3, Rys. 4, Rys. 5, Rys. 6).

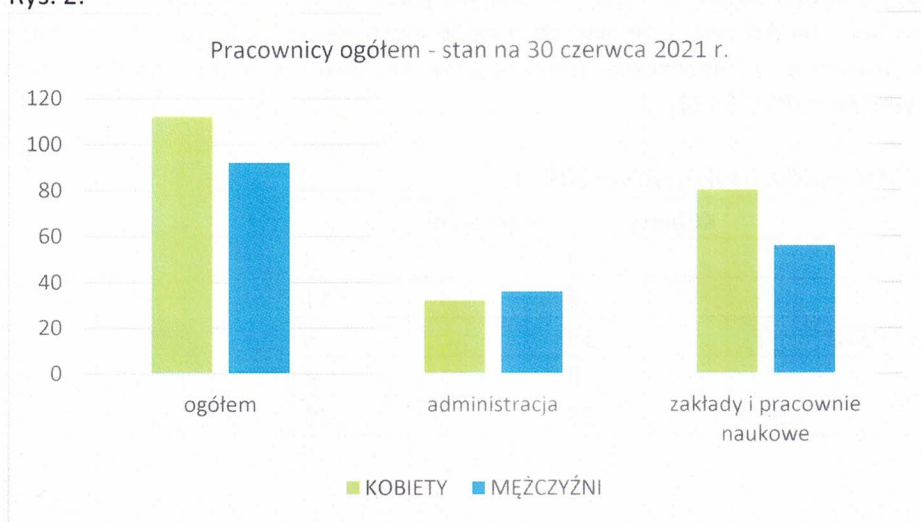
W IO PAN nie ma zróżnicowania w wynagrodzeniach ze względu na płeć: wynagrodzenia zależą wyłącznie od zajmowanego stanowiska, ponadto żaden ze składników wynagrodzenia wprowadzony w regulaminie wynagradzania nie jest uzależniony od płci (w projektach zarówno kobiety, jak i mężczyźni mogą otrzymać takie samo wynagrodzenie).

IO PAN od wielu już lat umożliwia pracownikom pracę zdalną (także telepracę) - jest to ogromne udogodnienie dla pracowników z małymi dziećmi; wielu z pracowników dzięki tej formie pracy zdecydowało się na powiększenie rodziny, wiedząc że ta decyzja nie zmusi ich do konieczności rezygnacji z kontynuacji rozwoju naukowego.

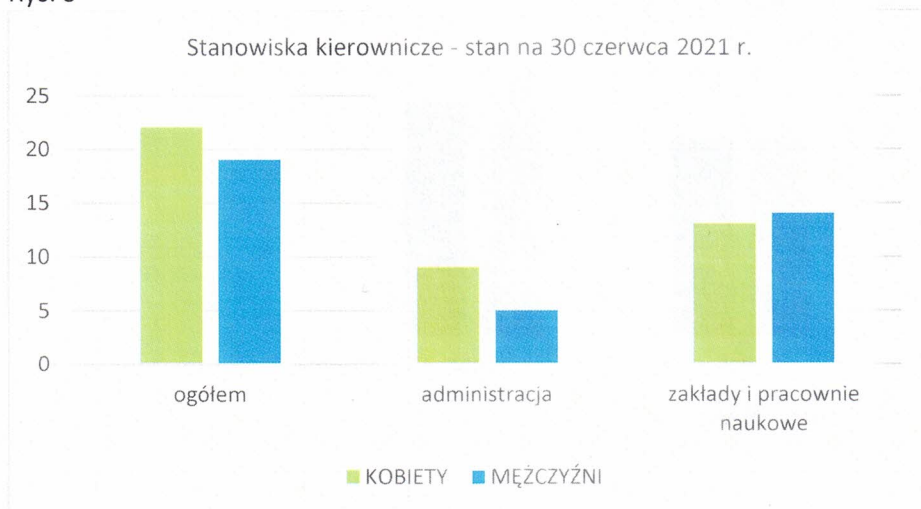
Rys. 1.



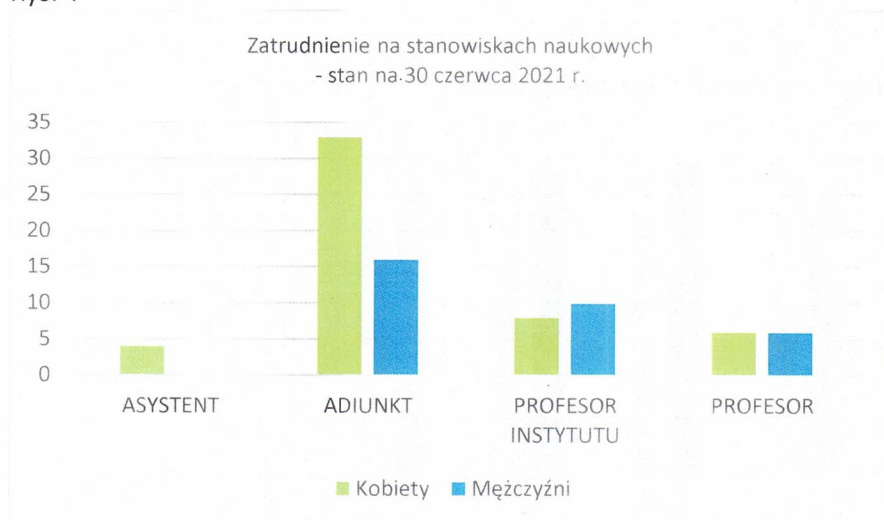
Rys. 2.



Rys. 3



Rys. 4

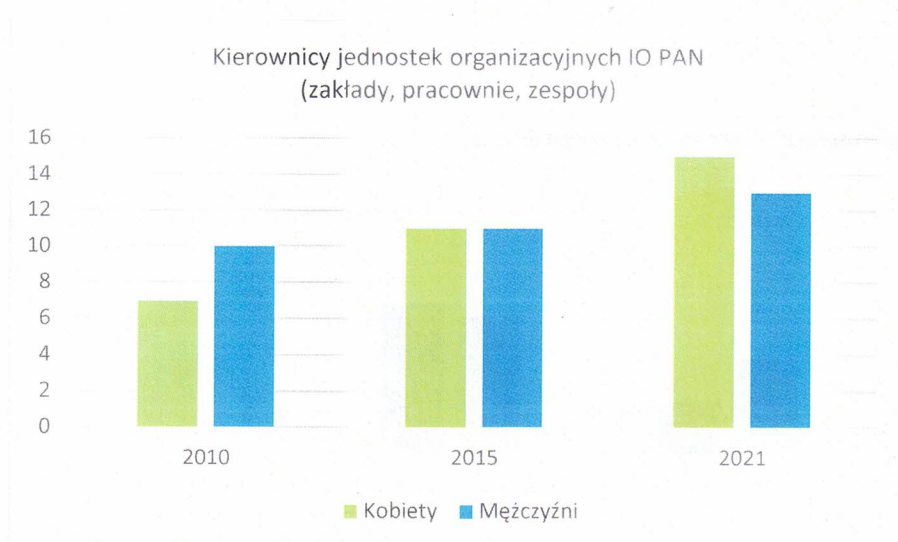


W porównaniu z rokiem 2016 r. (Tabela 1) zatrudnienie na stanowiskach naukowych wzrosło (z 57 do 88 osób), obecnie na tych stanowiskach zatrudnionych jest o 8 więcej kobiet i o 23 więcej mężczyzn, najwięcej przybyło kobiet adiunktów (było 4, obecnie jest 33). Stosunek kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach naukowych i pełniących funkcje kierownicze od wielu lat utrzymuje się na zrównoważonym poziomie z nieznaczną tendencją w kierunku wzrostu udziału kobiet w pełnieniu funkcji kierowniczych (Rys. 5 i 6).

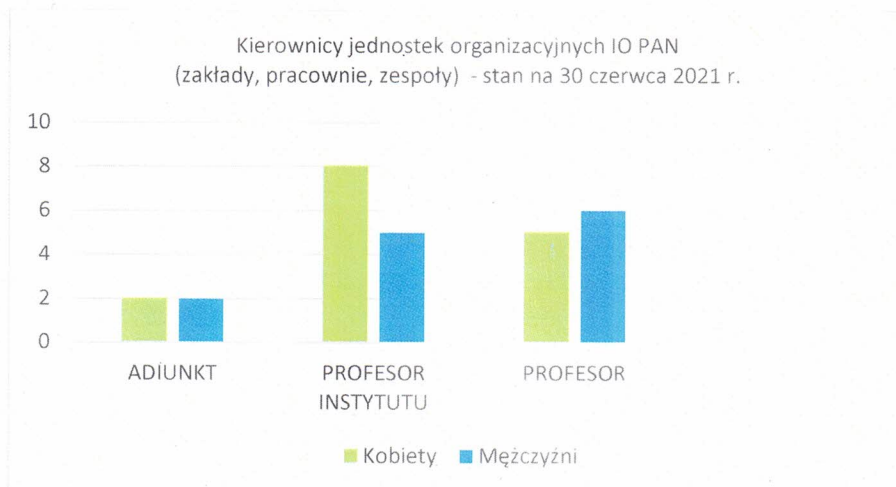
Tabela 1. Zatrudnienie na stanowiska naukowych w 2016 r.

	Kobiety	Mężczyźni
ASYSTENT	3	8
ADIUNKT	4	11
PROFESOR INSTYTUTU	13	6
PROFESOR	8	4
SUMA	28	29

Rys. 5



Rys. 6



CELE, DZIAŁANIA, WSKAŹNIKI, MONITORING

CEL 1. Utrzymanie obecnego poziomu udziału kobiet i mężczyzn w badaniach naukowych i pracach administracyjnych

Działania	Wskaźniki	Monitoring	Osoba odpowiedzialna
Monitorowanie zatrudnienia	Liczba zatrudnionych kobiet i mężczyzn	Coroczne zestawienia danych z kadr	Z-ca Dyrektora ds. Rozwoju i Organizacji

CEL 2. Kontynuowanie wspomagania rozwoju karier naukowych, ułatwiania łączenia pracy z życiem rodzinnym, zapobiegania dyskryminacji

Działania	Wskaźniki	Monitoring	Osoba odpowiedzialna
Umożliwianie telepracy na uzasadnioną prośbę pracownika (podanie/wniosek)	Ilość umów o telepracę	Coroczne zestawienia danych z kadr	Z-ca Dyrektora ds. Rozwoju i Organizacji

DYREKTOR INSTYTUTU

Prof. dr hab. Jan Marcin Węstawski