

PLAN RÓWNOŚCI

dla Instytutu Matematycznego Polskiej Akademii Nauk na lata 2022-2024

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	2
DIAGNOZA	3
Przekrój zatrudnienia w IM PAN ze względu na płeć, stan na 1.12.2021 r.	3
Rozkład płci w strukturach IM PAN, stan na 1.12.2021 r.	4
Rekrutacja i przydział stanowisk.....	5
Reguły wynagradzania i premiowania oraz oceny pracowników	7
Działania prorównościowe	8
Łączenie życia rodzinnego z pracą zawodową.....	8
Działania na rzecz popularyzacji matematyki wśród dzieci i młodzieży.....	9
CELE I ZWIĄZANE Z NIMI DZIAŁANIA	10
CEL 1: Dążenie do budowania odpowiednio zrównoważonych struktur wśród pracowników administracyjnych oraz naukowych Instytutu Matematycznego PAN.	10
CEL 2: Przeciwdziałanie dyskryminacji i szkodliwym dla pracowników stereotypom.....	11
CEL 3: Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet.....	13
CEL 4: Łączenie pracy naukowej i studiów doktoranckich z życiem prywatnym, w tym ułatwianie łączenia pracy naukowej i/lub studiów z opieką nad osobami niesamodzielnymi.....	15
REALIZACJA PLANU	18

WPROWADZENIE

Zgodnie ze swoim statutem przedmiotem działania Instytutu Matematycznego Polskiej Akademii Nauk (IM PAN) jest prowadzenie i stymulowanie badań naukowych w zakresie matematyki i jej zastosowań, upowszechnianie wyników tych badań, a także szerzenie kultury matematycznej. Plan Równości dla Instytutu Matematycznego PAN jest instrumentem mającym na celu podniesienie jakości tych działań oraz rozwój Instytutu w poszanowaniu zasad równości i różnorodności, umożliwiając wszystkim pracownikom i doktorantom wolny od przeszkód rozwój naukowy i osobisty bez względu na status społeczny, pochodzenie, światopogląd, religię, niepełnosprawność, orientację seksualną czy płeć.

Celem Planu Równości dla Instytutu Matematycznego Polskiej Akademii Nauk (zwanego dalej Planem Równości lub Planem) jest promowanie równości i różnorodności jako tych wartości, które umożliwiają wszystkim pracownikom i doktorantom IM PAN swobodny rozwój oraz wykorzystanie swojego potencjału, co przekłada się na dobrostan osobisty, jak również na równowagę, bezpieczeństwo, upodmiotowienie i autonomię środowiska akademickiego, a także podniesienie jakości badań.

Niniejszy Plan jest uzupełnieniem i rozszerzeniem działań projakościowych i antydyskryminacyjnych do wdrażania, których Instytut się zobowiązał w następstwie uzyskania logo „HR Excellence in Research” w 2016 r. od Komisji Europejskiej. W ramach tych działań Instytut udoskonala swoją politykę rekrutacyjną oraz kadrową, w szczególności w zakresie polityki równościowej. Plan Równości dla IM PAN jest jednym z narzędzi tej polityki.

Plan Równości jest efektem prac Komisji do spraw Równego Traktowania. Dokument ten został opracowany na podstawie analizy podobnych dokumentów obowiązujących w innych europejskich, w tym polskich, jednostkach naukowych, na podstawie wytycznych dotyczących Planu Równości oraz w oparciu o diagnozę obecnego w 2021 roku stanu i potrzeb Instytutu Matematycznego PAN.

DIAGNOZA

Przekrój zatrudnienia w IM PAN ze względu na płeć, stan na 1.12.2021 r.

○ **Ogółem**

Kobiety	Mężczyźni	Odsetek kobiet	Odsetek mężczyzn
59	90	40%	60%

○ **Pracownicy naukowcy**

	Kobiety	Mężczyźni	Odsetek kobiet	Odsetek mężczyzn
Asystent	0	5	0%	100%
Adiunkt	6	27	18%	82%
Profesor IM PAN	4	18	18%	82%
Profesor*	1	22	4%	96%
Sumarycznie	11	72	13%	87%

*W ostatnich 2 latach 3 kobiety zatrudnione na stanowisku profesora przeszły na emeryturę.

○ **Pracownicy nienaukowcy**

Kobiety	Mężczyźni	Odsetek kobiet	Odsetek mężczyzn
48	18	73%	27%

Z powyższych danych wynika, że odsetek kobiet jest istotnie mniejszy niż odsetek mężczyzn w grupie pracowników naukowych. Taka sytuacja nie wynika z polityki zatrudnieniowej w IM PAN, lecz ze specyfiki dziedziny: odsetek kobiet decydujących się na karierę naukową w dyscyplinie matematyka jest ogólnie istotnie mniejszy niż odsetek mężczyzn. Odzwierciedleniem tej sytuacji jest struktura płci w szkołach doktorskich współtworzonych przez Instytut.

Instytut Matematyczny PAN współtworzy dwie szkoły doktorskie:

1. Warszawską Szkołę Doktorską Matematyki i Informatyki (WSDMI), we współpracy z Wydziałem MIM UW,
2. Międzynarodową Środowiskową Szkołę Doktorską, we współpracy z Uniwersytetem Śląskim, Instytutem Geofizyki PAN i Instytutem Oceanologii PAN.

Z ramienia IM PAN słuchaczami tych szkół doktorskich jest 11 mężczyzn (10 osób w szkole 1. i 1 osoba w szkole 2.) przy braku kobiet.

Rozkład płci w strukturach IM PAN, stan na 1.12.2021 r.

○ **Dyrekcja**

Kobiety	Mężczyźni	Odsetek kobiet	Odsetek mężczyzn
1	4	20%	80%

○ **Stanowiska kierownicze**

Kobiety	Mężczyźni	Odsetek kobiet	Odsetek mężczyzn
6	19	24%	76%

○ **Rada naukowa**

Kobiety	Mężczyźni	Odsetek kobiet	Odsetek mężczyzn
1	48	2%	98%

- **Komisje Rady Naukowej**
 - ❖ Komisja ds. zatrudnienia i oceny działalności naukowej pracowników: 9 mężczyzn, brak kobiet
 - ❖ Komisja ds. wniosków o nadanie tytułu naukowego profesora: 7 mężczyzn, brak kobiet
 - ❖ Komisja ds. zmian w Statucie IM PAN: 3 mężczyzn, brak kobiet
 - ❖ Rzecznik dyscyplinarny: mężczyzna
- **Komisje powołane przez Dyrektora**
 - ❖ Komisja ds. równego traktowania: 2 kobiety, 2 mężczyzn
 - ❖ Komisja ds. wdrażania zasad HRS4R: 4 kobiety, 4 mężczyzn
 - ❖ Komisja ds. studiów doktoranckich: 7 mężczyzn, brak kobiet
- **Komisje wybierane przez pracowników**
 - ❖ Komisja socjalna: 3 kobiety, 1 mężczyzna
 - ❖ Komisja dyscyplinarna: 4 mężczyzn, brak kobiet
 - ❖ Rada pracownicza: 4 kobiety, 1 mężczyzna

Z przedstawionych danych widać, iż kobiety są niedoreprezentowane w pewnych strukturach Instytutu, nawet po uwzględnieniu ich mniejszego odsetka wśród wszystkich pracowników czy pracowników naukowych. Dysproporcja płci jest najbardziej widoczna w składach Rady Naukowej i jej komisji. Z drugiej strony, biorąc pod uwagę ogólnie małą liczbę kobiet zatrudnionych na stanowiskach naukowych, nie jest możliwe wyrównanie parytetów płci bez nadmiernego obciążenia nielicznych kobiet członkostwem w wielu komisjach; w tym sensie siłowe wyrównywanie parytetów byłoby samo w sobie pewnym rodzajem dyskryminacji.

Rekrutacja i przydział stanowisk

Rekrutacja i przydział stanowisk w IM PAN odbywają się z klucza tylko i wyłącznie merytorycznego, gdzie podstawą oceny pracownika są jego kwalifikacje, kompetencje oraz jakość i efektywność pracy. W procedurach konkursowych płeć, rasa lub pochodzenie etniczne, religia lub światopogląd, niepełnosprawność czy orientacja seksualna nie są brane pod uwagę. Ponadto reguły te są jasno sygnalizowane w ogłoszeniach konkursowych.

Instytut tradycyjnie oferuje również czasowe stanowiska naukowe, które m.in. umożliwiają osobom stale zatrudnionym na uczelniach zintensyfikowanie swoich badań poprzez czasowe zwolnienie z obowiązków dydaktycznych. Stanowiska takie wspomagają ponadto powrót do regularnej pracy naukowej i rozwój karier osób po urlopach związanych z rodzicielstwem.

Zatrudnianie pracowników na stanowiska naukowe w Instytucie odbywa się zgodnie z Regulaminem konkursów na stanowiska pracowników naukowych w IM PAN:

<<https://www.impan.pl/wydarzenia/konkursy/regulamin-konkursow-im-pan-2021-tekst-jednolity.pdf>>.

Regulamin ten jest zgodny z zasadami zawartymi w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych oraz zasadami OTM-R otwartych i przejrzystych procesów rekrutacji.

Instytut Matematyczny PAN posiada prawo do używania prestiżowego logo „HR Excellence in Research”, przyznawanego przez Komisję Europejską instytucjom, które wdrażają zasady Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Kluczowym elementem strategii HR jest Otwarta, Transparentna i Merytoryczna polityka Rekrutacyjna (OTM-R). Ponadto w Instytucie funkcjonuje Komisja do spraw wdrażania zasad HRS4R:

<<https://www.impan.pl/pl/instytut/strategia-hr>>.

Rozkład płci w konkursach na stanowiska naukowe ogłaszanych w Instytucie latach 2018-2021 prezentują poniższe tabele. Z przedstawionych danych wynika, że współczynnik sukcesu w konkursach IM PAN jest zasadniczo niezależny od płci osoby aplikującej.

o **Liczba zgłoszeń**

	Kobiety	Mężczyźni	Odsetek kobiet	Odsetek mężczyzn
2018	17	79	18%	82%
2019	10	74	12%	88%
2020	8	59	12%	88%
2021	18	71	20%	80%

○ **Liczba wysłanych ofert zatrudnienia w wyniku postępowań konkursowych**

	Kobiety	Mężczyźni	Odsetek kobiet	Odsetek mężczyzn
2018	4	32	11%	89%
2019	5	26	16%	84%
2020	5	24	17%	83%
2021	5	25	17%	83%

○ **Liczba przyjętych ofert zatrudnienia**

	Kobiety	Mężczyźni	Odsetek kobiet	Odsetek mężczyzn
2018	2	24	8%	92%
2019	3	25	11%	89%
2020	5	18	22%	78%
2021	4	17	19%	81%

Reguły wynagradzania i premiowania oraz oceny pracowników

System wynagradzania, premiowania i oceny pracowników w IM PAN jest absolutnie niezależny od płci. Wynagrodzenia i premie zależą wyłącznie od zajmowanego stanowiska i osiągnięć zawodowych. Podobnie płeć pracownika nie ma znaczenia w okresowej ocenie pracowników. W badaniach finansowanych w ramach projektów/grantów zarówno kobiety jak i mężczyźni mogą otrzymywać takie samo wynagrodzenie.

Wynagradzanie pracowników IM PAN odbywa się zgodnie z Regulaminem wynagradzania w IM PAN, dokument ten wraz z załącznikami dostępny jest w intranecie Instytutu.

Ocena pracowników naukowych IM PAN odbywa się zgodnie z Regulaminem oceny pracowników:

<<https://www.impan.pl/instytut/regulaminy/regulamin-oceny-prac.-nauk.-ze-zmiana-z-24.10.2019.pdf>>.

Działania prorównościowe

W Instytucie działa Komisja do spraw Równego Traktowania, której celami są, między innymi, czuwanie nad poszanowaniem wartości równych szans i różnorodności, dążenie do zbalansowania udziału grup niewystarczająco reprezentowanych (w szczególności kobiet) w strukturach Instytutu, a także zbieranie i monitorowanie informacji dotyczących udziału grup niewystarczająco reprezentowanych w działalności IM PAN. Działania komisji mają również na celu wzmacnianie wśród pracowników IM PAN świadomości i zrozumienia wartości równości, równych szans i różnorodności ze względu na płeć. Komisji nie są znane żadne incydenty związane z dyskryminacją w Instytucie ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność czy orientację seksualną.

Ponadto w Instytucie obowiązuje Regulamin przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji:

<<https://www.impan.pl/instytut/regulaminy/regulamin-przeciwdzialania-mobbingowi-i-dyskryminacji.pdf>>.

Instytut posiada Deklarację dostępności dotyczącą dostępności strony internetowej i dostępności architektonicznej budynków dla osób niepełnosprawnych:

<<https://www.impan.pl/pl/dzialania-prorownosciowe/deklaracja-dostepnosci>>.

Łączenie życia rodzinnego z pracą zawodową

W Instytucie są w pełni przestrzegane przepisy Kodeksu Pracy, w szczególności zasady dotyczące urlopów i przedłużeń zatrudnienia związanych z rodzicielstwem.

Charakter pracy naukowej w Instytucie nie wymaga obecności pracownika w jednostce w pełnym wymiarze etatu na jaki jest zatrudniony. Instytut od wielu lat umożliwia pracownikom naukowym pracę zdalną / „z domu”. Jest to istotna kwestia w rozwoju naukowym rodziców małych dzieci oraz w łączeniu pracy zawodowej i życia rodzinnego. Forma pracy zdalnej jest również udogodnieniem dla pracowników z problemami zdrowotnymi.

Ponadto w Instytucie funkcjonuje specjalnie zaaranżowane pomieszczenie umożliwiające pracę rodzica, w szczególności spotkania i dyskusje naukowe ze współpracownikami, i jednocześnie dozór nad bawiącym się dzieckiem.

W maju 2021 roku została przeprowadzona w Instytucie ankieta dotycząca warunków pracy i oczekiwanego wsparcia dla kobiet zatrudnionych na stanowiskach naukowych. Jednym z rezultatów tej ankiety było podjęcie przez Dyрекcję IM PAN dyskusji nad utworzeniem stanowiska naukowego pomostowego dla kobiet wracających po urlopach macierzyńsko-wychowawczych, patrz Cel 4, Działanie 4.

Działania na rzecz popularyzacji matematyki wśród dzieci i młodzieży

Instytut Matematyczny PAN od wielu lat aktywnie uczestniczy w promowaniu matematyki wśród młodzieży szkolnej, co ma korzystny wpływ na kształtowanie zróżnicowania płciowego wśród osób potencjalnie zainteresowanych matematyką na dalszych etapach edukacji i ewentualnie rozwojem naukowym w tym kierunku. W Instytucie prowadzone są kółka matematyczne dla uczniów szkół podstawowych i licealistów. Ponadto Instytut udostępnia swoje zasoby Komitetowi Głównemu Olimpiady Matematycznej oraz Stowarzyszeniu na rzecz Edukacji Matematycznej – organizacje te mają swoje siedziby w gmachu głównym Instytutu przy ul. Śniadeckich 8 w Warszawie.

CELE I ZWIĄZANE Z NIMI DZIAŁANIA

CEL 1: Dążenie do budowania odpowiednio zrównoważonych struktur wśród pracowników administracyjnych oraz naukowych Instytutu Matematycznego PAN.

Staranie się o budowanie odpowiednio zrównoważonej kadry oraz równowagi w strukturach, strukturach zarządczych IM PAN, zespołach decyzyjnych, komisjach, radach, komitetach, zespołach rekrutacyjnych, eksperckich i recenzenckich. Gdy jest to możliwe, staranie się o dostosowanie udziału grup niedoreprezentowanych w poszczególnych strukturach, z zachowaniem adekwatności kompetencji.

Monitorowanie sytuacji dotyczącej równowagi i różnorodności w strukturach IM PAN oraz regularna analiza sytuacji może umożliwić zaobserwowanie na jakich poziomach i w jakich strukturach występuje znaczący brak równowagi. Analiza i otwarta dyskusja z kolei mogą pomóc w zidentyfikowaniu powodów braku równowagi, na które jednostka i jej społeczność ma wpływ oraz zaplanować adekwatne do potrzeb działania w celu ewentualnego poprawienia sytuacji. Należy przy tym pamiętać, że dysproporcja wśród pracowników naukowych pomiędzy kobietami i mężczyznami niekoniecznie jest wynikiem polityki strukturalnej IM PAN, a ogólnych dysproporcji w dyscyplinie matematyka już na etapie kształcenia. Należy tu wykazać uważność i rozagę by unikać sytuacji zbyt dużego obciążenia obowiązkami lub presją osób z grup uznanych za niedoreprezentowane, wskutek siłowego budowania równowagi.

Równoważenie płci w strukturach IM PAN należałoby traktować jako cel długoterminowy. Jednostka jednak będzie podejmować działania, które są związane z poszanowaniem wartości równościowych, w tym równości płci, głównie poprzez zapewnienie równego traktowania. Zasadnym uznaje się podejmowanie działań na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji i promocji równości traktowania oraz wzajemnego szacunku. Równowaga w strukturach może stać się również efektem kształtowania postaw prorównościowych i antydyskryminacyjnych (Cel 2.). To z kolei może pozwoli uniknąć sytuacji, gdy grupy niedoreprezentowane są nieobecne w wyższych strukturach jednostki nie ze względu na brak kompetencji, lecz z powodu negatywnych stereotypów.

Działanie 1.) Monitorowanie sytuacji dotyczącej równowagi płci w strukturach IM PAN.

Monitorowanie sytuacji dotyczącej równowagi płci w strukturach IM PAN, regularna analiza sytuacji. Opracowywanie i wdrażanie ewentualnych działań w celu poprawienia sytuacji.

Działanie 2.) Monitorowanie wytycznych i regulacji dotyczących budowania struktur zarządczych IM PAN oraz powoływania członków komisji, rad, komitetów, zespołów rekrutacyjnych, eksperckich i recenzenckich.

Monitorowanie zasad powoływania osób na funkcje zarządcze, decyzyjne oraz doradcze w IM PAN w celu zweryfikowania poszanowania aspektu równego, niedyskryminującego traktowania oraz ewentualne opracowywanie wytycznych tych zasad.

Działanie 3.) Monitorowanie wytycznych dotyczących procedur konkursowych i rekrutacyjnych.

Monitorowanie wytycznych dotyczących procedur konkursowych i rekrutacyjnych w celu zweryfikowania i uwzględnienia poszanowania aspektu równego, niedyskryminującego traktowania oraz ewentualne opracowywanie wytycznych tych zasad.

Działanie 4.) Czynienie starań dla zwiększenia zainteresowania kobiet stanowiskami naukowymi przy ogłaszaniu konkursów na stanowiska naukowe i do szkół doktorskich.

Promocja ogłoszeń konkursowych na portalach skierowanych do środowisk kobiecych. Uwidocznienie, że stanowiska naukowe w IM PAN mogą znacznie ułatwić łączenie życia prywatnego z zawodowym, szczególnie na etapie wczesnego macierzyństwa (brak obciążenia zajęciami dydaktycznymi) jako pozwalające efektywnie wrócić do środowiska naukowego po przerwie. Opracowanie rekomendacji dla organizatorów wydarzeń naukowych i popularyzatorskich w celu zwiększenia zainteresowania dziedziną matematyka również przez kobiety.

CEL 2: Przeciwdziałanie dyskryminacji i szkodliwym dla pracowników stereotypom.

Dyskryminacja (*łac. discrimino – rozróżniam*) oznacza odmienne traktowanie różnych podmiotów, które znajdują się w podobnej sytuacji.

Uczciwe traktowanie to podstawowe prawo w Unii Europejskiej. Ochrona prawna przed dyskryminacją wynika też wprost z art. 32 Konstytucji RP, Kodeksu Pracy oraz tzw. ustawy równościowej o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, która chroni przed dyskryminacją ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne lub narodowe, religię, wyznanie, światopogląd, wiek, niepełnosprawność lub orientację seksualną (https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Świadomość_w_zakresie_równego_traktowania_informacja_prasowa.pdf).

Przeciwdziałanie dyskryminacji w strukturach IM PAN i odpowiednie działania w przypadku ewentualnego wystąpienia jest więc ważnym elementem działań prorównościowych.

Zachowania czy działania dyskryminujące to najczęściej takie, w wyniku których dana osoba zostaje potraktowana w sposób odmienny (z reguły niekorzystny, krzywdzący) niż inni w podobnej sytuacji. Dyskry-

minacja często oparta jest na nieuzasadnionych stereotypach dotyczących pewnych grup społecznych odznaczających się pewną cechą wspólną.

Stereotypy, czyli pewne uproszczone, utrwalone i nieoparte stanem faktycznym przekonania dotyczące ludzi o określonych cechach, są głównym powodem dyskryminujących i krzywdzących działań wobec tychże osób.

Zachowanie dyskryminujące może mieć niezwykle różnorodne przejawy zarówno w określonych postępowaniach wobec danej osoby, jak i w (pozornie niewinnych) sformułowaniach zdań, żartach czy gestach. Każdy z nas może stać się ofiarą dyskryminacji, świadkiem zachowania dyskryminującego lub (często bezwiednie) osobą dyskryminującą.

Według Biuletynu Informacji Publicznej RPO (<https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/jaka-jest-swiadomosc-polakow-w-zakresie-rownego-traktowania-rzecznik-przedstawia-dane>) całkiem spora część Polaków nie rozpoznaje dyskryminacji na rynku pracy (23%-39%), a większość (67%-75%) nie wie, że dyskryminacja jest zakazana przez prawo. Jednocześnie według badanych najczęściej dochodzi do dyskryminacji ze względu na orientację seksualną (49%), na pochodzenie etniczne lub narodowe (44%) oraz na tożsamość płciową (42%).

Przy wysokich wskaźnikach doświadczanej dyskryminacji zaskakujący wydaje się stosunkowo duży procent Polaków nierozpoznających dyskryminacji na rynku pracy. W związku z tym działania IM PAN powinny dotyczyć nie tylko odpowiedniego reagowania na zaistniałe przypadki dyskryminacji, ale również skutecznego zapobiegania temu zjawisku przede wszystkim przez:

1. zwiększenie świadomości na temat dyskryminacji wśród społeczności IM PAN,
2. Monitorowanie / weryfikacja istniejących procedur dotyczących postępowania przy ewentualnych, zaistniałych wypadkach dyskryminacji.

Zwiększenie świadomości w społeczności IM PAN pozwoli pracownikom na:

1. weryfikację ich własnych zachowań (być może niektóre zachowania są krzywdzące lub dyskryminujące i są nieświadomymi sprawcami dyskryminacji),
2. prawidłową, obiektywną ocenę obserwowanej sytuacji dyskryminacji (być może są świadkami dyskryminacji)
3. zauważanie możliwych zachowań dyskryminacyjnych wobec ich osoby (być może są ofiarami).

Weryfikacja istniejących procedur z kolei pozwoli pracownikom podejmować odpowiednie kroki w strukturach IM PAN.

W celu przeciwdziałania dyskryminacji przewidywane są następujące działania:

Działanie 1.) Szkolenia świadomościowe o dyskryminacji dla chętnych pracowników i doktorantów IM PAN.

Zamówienie u firm zewnętrznych, specjalizujących się w szkoleniach prorównościowych dla firm, szkoleń świadomościowych o dyskryminacji dla chętnych pracowników i doktorantów IM PAN. Oferta szkoleń dla społeczności IM PAN może mieć charakter cykliczny (raz na rok) i informacja o nich powinna być dobrze nagłośniona w strukturach IM PAN.

Działanie 2.) Szkolenia świadomościowe dla nowo przyjętych pracowników i doktorantów IM PAN.

Nowo przyjęci pracownicy i doktoranci IM PAN powinni przejść obowiązkowe szkolenia świadomościowe, co oznacza, że szkolenia takie odbywać się powinny w czwartym kwartale każdego roku kalendarzowego.

Działanie 3.) Aktualizowanie i rozwijanie internetowej strony: „działania prorównościowe” IM PAN.

Strona internetowa uruchomiona w roku 2021 i związana z działaniem Komisji do spraw Równego Traktowania IM PAN (<<https://www.impan.pl/pl/dzialania-prorownosciowe>>) zawiera nie tylko opis działań komisji, ale również Plan Równości i deklarację dostępności (do budynków i strony internetowej dla osób niepełnosprawnych). Docelowo wyżej wymieniona strona internetowa wykorzystywana będzie do informowania o aktualnych działaniach prorównościowych, o aktualnych szkoleniach i wydarzeniach. Prowadzone będą dalsze prace dotyczące aktualizowania i rozwijania strony internetowej.

Działanie 4.) Monitorowanie istniejących procedur postępowania w przypadku zaistniałej dyskryminacji.

Komisja do spraw Równego Traktowania IM PAN zobowiązuje się do monitorowania istniejących procedur (w porozumieniu z Dyrekcją IM PAN) postępowania w przypadku doznanej lub zaobserwowanej (przez osobę trzecią) sytuacji nierównego traktowania, mobbingu lub dyskryminacji.

CEL 3: Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet.

Uznaje się za wartość dbanie o tworzenie dobrych i stabilnych warunków pracy dla wszystkich pracowników IM PAN, na każdym etapie kariery zawodowej, stosując transparentne i możliwie obiektywne kryteria ewaluacji pracowników. Elementem, który może temu częściowo sprzyjać jest wdrażanie rozwiązań z zakresu budowania równowagi pomiędzy życiem rodzinnym a pracą naukową. Niezależnie od działań zaplanowanych w Celu 4 (równowaga między pracą a życiem prywatnym) Instytut zobowiązuje się wspierać działania promujące rozwój zawodowy kobiet i wyrównywanie ich szans w życiu naukowym. Działania te powinny być szczególnie przemyślane, tak by odpowiadały na faktyczne potrzeby zatrudnionych lub studiujących kobiet w Instytucie i jednocześnie dały się zrealizować z pomocą zasobów jednostki.

Działanie 1.) Przeprowadzenie diagnozy potrzeb zatrudnionych w IM PAN badaczek pod kątem możliwości wspierania ich rozwoju i awansu zawodowego.

Wstępne działania w zakresie diagnozy potrzeb kobiet zostały przeprowadzone w roku 2021 i wyniki tych działań są podstawą Działania 3. W ramach Działania 1 będziemy kontynuować prowadzenie diagnozy, która pozwoli odpowiedzieć na pytania, jakiego rodzaju problemy napotykają na swojej drodze zawodowej kobiety zatrudnione na stanowiskach naukowych Instytutu Matematycznego PAN oraz jakiego wsparcia ze strony jednostki by w związku z nimi oczekiwały. Proces ten będzie oparty na konsultacjach z grupą reprezentującą środowisko. Ta diagnoza potrzeb powinna być przeprowadzona do końca 2022 roku.

Działanie 2.) Sformułowanie rekomendacji i propozycji w zakresie działań na rzecz aktywnego wspomagania karier naukowych kobiet w IM PAN.

Na podstawie wyników diagnozy z Działania 1 Komisja do spraw Równego Traktowania przygotuje zestaw adekwatnych rekomendacji i propozycji dotyczących możliwych konkretnych działań na rzecz aktywnego wspomagania karier naukowych kobiet w Instytucie Matematycznym PAN, które będą stopniowo wdrażane lub uwzględnione w kolejnym Planie Równości. Rekomendacje te powinny zostać sformułowane do 2023 roku.

Działanie 3.) Wsparcie matematyczek przy pomocy działań miękkich oraz szkoleń kompetencji miękkich.

Na podstawie dotychczasowej częściowej diagnozy wyklarowała się potrzeba istnienia wewnętrznej siatki wsparcia dla matematyczek, w ramach której naukowczynie będą mogły wymieniać się własnymi rozwiązaniami, przede wszystkim w zakresie łączenia (lub rozdzielania) pracy naukowej z życiem prywatnym. Wstępnie ocenia się, że formalizowanie tej siatki wsparcia nie byłoby korzystne, ale Instytut będzie wspierał tworzenie takich relacji, np. przez regularną organizację dedykowanych spotkań socjalnych (np. "kobiece śniadania", "spotkanie młodych"), a także wplecenie zadań siatki wsparcia w istniejące struktury związane z mentoringiem młodszych naukowców.

Ponadto Instytut będzie organizował szkolenia (dedykowane dla matematyczek, ale dostępne dla wszystkich chętnych i zainteresowanych pracowników naukowych) z umiejętności miękkich, na przykład asertywności i radzenia sobie ze stresem lub presją czasu i innych. Częstotliwość takich szkoleń będzie zależna od możliwości finansowych Instytutu.

CEL 4: Łączenie pracy naukowej i studiów doktoranckich z życiem prywatnym, w tym ułatwianie łączenia pracy naukowej i/lub studiów z opieką nad osobami niesamodzielnymi.

Harmonijne łączenie pracy z życiem prywatnym jest ważnym elementem Planu Równości. Kluczową część tego zagadnienia stanowi kwestia łączenia życia rodzinnego z obowiązkami wynikającymi z pracy zawodowej, a nierówności wynikające z ról społecznie i kulturowo przypisanych do płci powodują sytuację nierównowagi, której zmiana wymaga zarówno istnienia ogólnie obowiązujących ram prawnych, jak i przede wszystkim sformułowania odpowiedniej polityki wraz z instrumentami pozwalającymi na jej efektywną realizację na poziomie IM PAN. Ponadto zakładamy, że harmonizowanie tych funkcjonujących współzależenie sfer życia jest istotne także dla studiujących, powinno więc także być ujęte w szerszym planie.

Głównym celem Planu w zakresie harmonizowania pracy lub studiów z życiem prywatnym będzie szczegółowe zdefiniowanie zakresów możliwych działań, zdiagnozowanie potrzeb oraz sformułowanie rekomendacji na przyszłość, w tym propozycji konkretnych rozwiązań. Należy przy tym pamiętać, że życie prywatne jest zjawiskiem wykraczającym poza instytucję rodzicielstwa. Proponowanie adekwatnych rozwiązań i wspieranie równych możliwości zarówno wśród osób pracujących, jak i studiujących, może zdecydowanie wspomóc utrzymywanie równowagi między pracą lub studiami a życiem prywatnym osób należących do wspólnoty instytutowej.

Działanie 1.) *Przeprowadzenie diagnozy potrzeb osób pracujących oraz uczestników szkół doktorskich w IM PAN w zakresie zachowywania właściwych proporcji między pracą a życiem prywatnym.*

Działanie to polegać będzie na szczegółowej diagnozie potrzeb osób pracujących i studiujących w Instytucie w zakresie harmonizowania pracy lub studiów z życiem prywatnym. Zakres i rodzaj potrzeb osób pracujących i studiujących w jednostce może być określony we współpracy z wyodrębnioną, reprezentatywną grupą. Na zrealizowanie tego działania przewidziano czas do końca 2022 roku.

Działanie 2.) *Opracowanie programu dofinansowania wyjazdów.*

Działanie to polega na przygotowaniu propozycji programu zwiększającego mobilność pracowników naukowych opiekujących się osobą niesamodzielną (na przykład małym dzieckiem). Wyjazdy naukowe na konferencje, szkoły, warsztaty, na współpracę naukową oraz podobne są kluczowymi elementami rozwoju naukowego matematyków i matematyczek. W przypadku naukowca opiekującego się na przykład małym dzieckiem, każdy taki wyjazd jest dużym problemem, lub wręcz niemożliwy. Zamierzamy stworzyć program, który przynajmniej w pewnym stopniu ułatwi organizację takich wyjazdów. Jego celem będzie dofinansowanie kosztów, które wiążą się z wyjazdem, w szczególności z koniecznością zapewnienia opieki w trakcie wyjazdu, ale niekoniecznie bezpośrednio związanych z naukowcem. Na przykład, dofinansowaniu

będą mogły podlegać koszty podróży i pobytu dziecka oraz dodatkowej osoby do opieki, lub koszty opieki nad dzieckiem w trakcie wyjazdu itp.

Działanie 3.) Uwidocznienie możliwości już istniejących.

W Instytucie funkcjonuje pokój zabaw dla dziecka, w którym można pracować w trakcie, gdy dziecko jest bezpieczne i zajęte. Ponadto w budynku znajduje się zaplecze kuchenne dostępne dla wszystkich pracowników, umożliwiające między innymi podgrzanie odpowiedniego jedzenia dla dziecka. Natomiast praca zdalna z domu lub innego miejsca od zawsze (na długo przed pandemią) była możliwa, praktykowana oraz w pewnym stopniu także zalecana dla pracowników naukowych Instytutu.

Te wszystkie i podobne ułatwienia są dobrze znane stałym pracownikom Instytutu. Przed pandemią, informacje o nich były przekazywane nowym pracownikom w raczej nieformalny sposób, przy okazji spotkań socjalnych. Niestety pandemia znacznie ograniczyła tę formę kontaktu i w ramach tego Działania będziemy zwiększać widoczność i wiedzę o istniejących rozwiązaniach ułatwiających łączenie sfer życia prywatnego i służbowego.

Działanie 4.) Opracowanie propozycji i przedstawienie formatu stanowiska dla kobiet po urodzeniu dziecka i w podobnych sytuacjach.

Często dla matematyczki-matki okres rozpoczynający się jeszcze przed urodzeniem dziecka (w końcowym etapie ciąży) a kończący się kilka miesięcy do kilku lat po urodzeniu dziecka jest czasem, w którym nie jest możliwe wydajne prowadzenie badań naukowych. Ze względu na porządek chronologiczny procesu publikacji artykułów naukowych (praca twórcza – spisywanie – preprint – publikacja) w życiorysie zawodowym ta „luka” w publikacjach jest widoczna zazwyczaj po roku lub dwóch latach lub nawet po dłuższym czasie.

Z drugiej strony, często stosowaną praktyką (też w IM PAN) jest przedłużanie okresu zatrudnienia o długość urlopu macierzyńskiego (ew. dłuższego urlopu zdrowotnego). Jest to oczywiście korzystne dla matek, ale gdy matka szuka nowego zatrudnienia na stanowisku naukowym po takim przedłużonym kontrakcie, jej bieżący dorobek publikacyjny (który jest jednym z głównych kryteriów merytorycznych) może nie wyglądać korzystnie ze względu na wyżej wymienioną „lukę”. Ponadto, sytuacja matek zatrudnionych na stanowiskach naukowo-dydaktycznych jest jeszcze trudniejsza, gdyż łatwiej jest „odłożyć na później” pracę naukową niż dydaktyczną. Efektem jest to, że niektóre matki-matematyczki mają mniejsze szanse konkurować z pozostałymi aplikantami na stanowiska badawcze i naukowo-dydaktyczne, nawet pomimo, że komisje rekrutacyjne odliczają od stażu pracy kandydata przerwy w karierze (np. urlopy macierzyńskie). Dodatkowym efektem ubocznym macierzyństwa może być „wypadnięcie z obiegu”, czyli konieczność nadrobienia wyników osiągniętych przez innych matematyków na świecie we własnej dziedzinie w trakcie trwania przerwy w karierze, oraz nie bycie rozważanym przez koleżanki i kolegów jako osoba dostępna do współpracy.

Analogiczne problemy mogą dotyczyć też osób po przerwach w karierze z innych powodów, takich jak urlop tacierzyński, przysposobienie dziecka, długotrwała choroba, śmierć bliskiej osoby (np. partnera, drugiego rodzica własnego dziecka).

W ramach tego działania zamierzamy przygotować propozycję specjalnego planu zatrudnienia, który ułatwiłby osobom w powyższych sytuacjach powrót do pełnej aktywności zawodowej i wdrożenie się do pracy naukowej. Pewnym wzorem do naśladowania będzie zakończony już program FNP Pomost (<<https://www.fnp.org.pl/oferta/pomost-granty-powrotowe/>>). Główną grupą docelową będą matki matematyczki po urodzeniu dziecka, natomiast program będzie też dostępny dla innych osób po przerwie w karierze. Jedną z kluczowych własności programu ma być łatwość przygotowania aplikacji, aby kandydat(ka), między innymi, nie musiał(a) przygotowywać zanadto rozbudowanego programu badawczego. W ramach programu, oprócz nienormowanego czasu na badania naukowe, zwycięzcy kandydaci będą mogli korzystać ze wsparcia adekwatnego mentora(-rki) i wspólnie „powrócić do obiegu”.

Propozycja zasad programu zostanie przedstawiona do końca roku 2023.

REALIZACJA PLANU

W celu realizacji Planu Równości Instytut Matematyczny PAN przeznaczy pewną część etatu wybranych pracowników naukowych i administracyjnych na zadania związane z realizacją działań ujętych w Planie. Na działania związane z realizacją Planu zostaną przeznaczone odpowiednie środki finansowe. Sam Plan i sposoby jego wdrażania oraz przyjmowane rozwiązania będą podlegały okresowej weryfikacji i aktualizacji.

Jednym z organów wspierających Dyрекcję IM PAN w realizacji Planu i czuwającym nad jego realizacją będzie Komisja do spraw Równego Traktowania.

Podczas realizacji planu szczególna uwaga będzie poświęcona następującej fundamentalnej zasadzie: Po pierwsze, nie szkodzić. Nadrzędnym celem Planu jest wyrównanie szans realizowania kariery naukowej kobiet w matematyce. Nie może to jednak się odbywać:

- a. kosztem kobiet, które już osiągnęły lub obecnie osiągają sukcesy naukowe,
- b. kosztem obniżenia jakości pracy naukowej wykonywanej w Instytucie, ani
- c. kosztem pogorszenia postrzegania społecznego matematyczek.

W szczególności, uważamy za niedopuszczalne doprowadzenie do sytuacji, w której kobiety matematyczki będą niewspółmiernie obciążone pracą administracyjną w wyniku siłowego wyrównywania parytetów (np. poprzez wymuszanie udziału kobiet w różnych komisjach). Ponadto nie powinno się dopuścić, aby przez realizację Planu kryteria pozamerytoryczne (w szczególności płeć) decydowały o zatrudnieniu lub premiowaniu pracowników naukowych. Działania nie mogą stać się podstawą do powstania lub utrwalania w społeczeństwie negatywnych stereotypów i osądów (np. że sukces danej kobiety wynika z płci, a nie z odpowiednich kompetencji, kwalifikacji i osiągnięć).