

Warszawa, 25 stycznia 2022 r.

SN.0201.1.2022

Zarządzenie nr 1/2022

Dyrektora Instytutu Badań Literackich PAN

z dnia 25 stycznia 2022 r.

w sprawie przyjęcia „Planu Równości Płci dla Instytutu Badań Literackich PAN”

Realizując zalecenia Komisji Europejskiej związane z uzyskaniem przez IBL PAN wyróżnienia HR Excellence in Research, wytyczne Komisji Europejskiej wobec instytucji działających w Europejskim Obszarze Badawczym (ERA) oraz mając na względzie wymogi stawiane instytucjom, które zamierzają starać się o dofinansowanie badań naukowych w ramach Programu Horyzont Europa 2021-2027:

§ 1

Na podstawie par. 11 ust. 5 pkt 5 Statutu Instytutu Badań Literackich Polskiej Akademii Nauk Dyrektor Instytutu Badań Literackich PAN wprowadza „Plan Równości Płci dla Instytutu Badań Literackich PAN na lata 2022-2025”, stanowiący załącznik do zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

DYREKTOR
INSTYTUTU BADAŃ LITERACKICH
POLSKIEJ AKADEMII NAUK

prof. dr hab. Mikołaj Sokółowski

Załącznik:

1. „Plan Równości Płci dla Instytutu Badań Literackich PAN na lata 2022-2025”.

Plan Równości Płci
dla Instytutu Badań Literackich PAN
na lata 2022-2025

Wprowadzenie

Plan Równości Płci (Gender Equality Plan, w skrócie GEP) na lata 2022-2025 powstawał w Instytucie Badań Literackich na przełomie 2021 i 2022 roku w oparciu o dokumenty unijne, w tym wytyczne European Institute of Gender Equality, oraz dane dotyczące IBL PAN zbierane przez Zespół ds. Wdrożenia Planu Równości Płci w IBL PAN, powołany w październiku 2021 roku. Został on wypracowany zgodnie z przekonaniem, że poszanowanie równości wszystkich pracowników i doktorantów IBL PAN, bez względu na płeć, orientację seksualną, wiek, pochodzenie społeczne, etniczne, narodowe czy wyznanie religijne jest warunkiem dobrego samopoczucia wszystkich członków naszej instytucjonalnej wspólnoty, przekładającym się na jakość prowadzonych w IBL PAN badań i jakość edukacji młodych kadr naukowych. Pragniemy, aby IBL PAN był dla wszystkich bezpiecznym miejscem pracy i studiów, środowiskiem funkcjonującym z poszanowaniem zasad równości i różnorodności, wolnym od dyskryminacji i pozwalającym harmonijnie łączyć życie zawodowe i prywatne. Wiemy bowiem, że poszanowanie tych zasad przyczyni się do wolnego od przeszkód rozwoju naukowego i osobistego naszych pracowników i doktorantów. Tworząc GEP umożliwiamy także IBL PAN staranie się o finansowanie badań naukowych w ramach Programu Horyzont Europa 2021-2027, spełniając warunki stawiane wnioskodawcom od 2022 roku.

Plan Równości Płci w IBL PAN jest zgodny z europejską strategią na rzecz równości płci, zasadą równości płci i równych szans jako podstawową zasadą zawartą w traktatach UE, wiążącą dla jej państw członkowskich. Tworząc GEP dla IBL PAN sugerujemy się dobrymi praktykami zawartymi w powstałych już tego rodzaju dokumentach, na przykład w Planie Równości Płci dla Uniwersytetu Warszawskiego (2020). Kierownictwo Instytutu podziela przekonanie Unii Europejskiej o potrzebie wypracowania strategii równościowych w instytucjach Europejskiego Obszaru Badawczego, ponieważ badania przeprowadzone

w placówkach uniwersyteckich i innych instytucjach związanych z nauką w Europie i w Polsce (por. źródła na końcu dokumentu) wskazują, że ich pracownicy i studenci napotykać na uprzedzenia i instytucjonalne bariery, które ograniczają ich rozwój. Część z nich to dyskryminacja ze względu na płeć i molestowanie seksualne; dużym wyzwaniem, zwłaszcza dla kobiet, jest także łączenie pracy zawodowej z obowiązkami opiekuńczymi. Badania wykazują, że kariery kobiet przebiegają wolniej lub zostają przerwane, co ma często związek z tym ostatnim czynnikiem. Tymczasem ich rezygnacja z pracy naukowej jest stratą dla każdej poszczególnej edukującej je lub zatrudniającej instytucji, a także dla całego społeczeństwa. W swoich dokumentach, w szczególności w Komunikacie dotyczącym wzmocnionej europejskiej przestrzeni badawczej (ERA), Komisja Europejska (2012) zachęcała poszczególne państwa członkowskie do usuwania barier organizacyjnych i prawnych ograniczających rozwój karier naukowych kobiet, a także zaproponowała trzy obszary priorytetowe przy wdrażaniu Planów Równości Płci w instytucjach badawczo-naukowych: równe możliwości rozwoju kariery naukowej dla kobiet i mężczyzn, równowagę płci w kierowaniu jednostkami oraz włączenie tematyki płci biologicznej i kulturowej do badań i nauczania. European Institute for Gender Equality zasugerował także reprezentację płci niedoreprezentowanej w poszczególnych dziedzinach nauki na poziomie 40% w procesach rekrutacji pracowników naukowych i studentów oraz tworzenia i oceny programów badawczych. Także opinia polskiego Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego (2016) sugeruje podjęcie przez poszczególne polskie uczelnie starań o systemowe zapobieganie zjawisku dyskryminacji w ich obrębie.

Instytut Badań Literackich Polskiej Akademii Nauk prowadzi badania nad literaturą i kulturą polską i jest najważniejszym, poświadczonym kategorią A+, zdobytą w dwóch ostatnich parametryzacjach jednostek naukowych w kraju (2013, 2017), centrum badań między innymi w takich dyscyplinach, jak studia staropolskie, nowoczesne edytorstwo, geografia literacka, popularyzacja kultury dziewiętnastego wieku, badania nad Zagładą, komunizmem, *gender studies*, humanistyka cyfrowa czy *animal studies*. Na początku 2022 roku Instytut zatrudnia 173 pracowników, w tym – 85 pracowników/pracownic naukowych. Instytut jest świadomy, że przyszłość humanistyki zależy nie tylko od ochrony dziedzictwa kulturowego, lecz także od podejmowania wyzwań, jakie pojawiają się w związku z procesem integracji europejskiej, i uważa za swoją misję zarówno reinterpretację historii polskiej literatury i kultury z perspektywy jej miejsca w kulturze europejskiej, jak też przebudowę modelu badań i wiedzy humanistycznej, tak aby odpowiadały potrzebom współczesności.



W 2016 roku IBL PAN dołączył do elitarnego grona polskich instytutów naukowych wyróżnionych przez Komisję Europejską logo „HR Excellence in Research”, zobowiązując się tym samym do ciągłego udoskonalania polityki kadrowej i rekrutacyjnej, tak aby były zgodne z zasadami określonymi w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, a także do wypracowania w ramach Planu Równości Płci dla IBL PAN polityki równościowej, zapewniającej pracownikom równe traktowanie w tym kluczowym dla ich życia i karier obszarze.

Instytut Badań Literackich ma świadomość, że sytuacja pod względem równości płci jest w jego środowisku w punkcie wyjścia korzystna, za sprawą – z jednej strony – sfeminizowania dziedziny badań, jaką jest historia literatury i humanistyka w ogóle, a także za sprawą szczególnej roli, jaką Instytut odgrywa w tej dziedzinie badań: wiele impulsów związanych z rozwojem refleksji nad płcią kulturową we współczesnej Polsce wyszło właśnie stąd. Już we wczesnych latach 90. rozwijał się w nim namysł nad literaturą z perspektywy krytyki feministycznej, przekazywany młodszymi pokoleniom badaczy, zaangażowanych w budowanie Polski po 1989 roku (warto wspomnieć choćby takie badaczki, jak prof. Maria Janion, prof. Anna Nasiłowska czy prof. Grażyna Borkowska); w ramach projektu naukowego realizowanego w IBL PAN powstała ważna publikacja dotycząca teorii feministycznych i genderowych oraz historii polskiego feminizmu i badań gender – *Encyklopedia gender. Płeć w kulturze* (2014), której interdyscyplinarny charakter wypracowywał kilkudziesięcioosobowy, międzyinstytucjonalny zespół gromadzący specjalistów z tak różnych dziedzin jak, poza historią literatury, prawo, ekonomia czy teologia. W IBL PAN od 2015 roku działa też interdyscyplinarny zespół Archiwum Kobiet, założony i prowadzony przez dr hab. Monikę Rudaś-Grodzką, prof. IBL PAN, zajmujący się literaturą i autobiografistyką kobiecą oraz historią kobiet w Polsce. Istnieją przy nim od ponad dekady założone przez nią podyplomowe *gender studies*, a w okresie 2012-2016 istniały także podyplomowe studia *gender mainstreaming*. Wykładowcami na nich byli i są najwybitniejsi znawcy tematyki z polskich ośrodków naukowych, a także praktycy: prawnicy, przedstawiciele organizacji pozarządowych (między innymi obecna dyrektor EIGE, Barbara Limanowska, czy prezeska Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego, Karolina Kędziora). Ponadto wiele innych pracowniczek i pracowników Instytutu od dawna włącza perspektywę płci w badania nad literaturą i kulturą polską. Są oni głęboko świadomi wagi równości płci i zasady niedyskryminacji w sferze społecznej, co sprawia, że kultura równościowa tej instytucji jest w momencie powstawania naszego Planu stosunkowo dobrze ugruntowana. Jego celem jest

h

więc podnoszenie świadomości pracowników i doktorantów w zakresie równości płci i zasady niedyskryminacji, monitorowanie pod tym względem sytuacji w Instytucie oraz jej poprawa w obszarach, które tego wymagają. Wypracowując i wdrażając GEP, IBL PAN świadomie zobowiązuje się wpisać poszanowanie idei równości i różnorodności w swoją kulturę, prowadzone w nim badania i treści edukacji. Jego sukces zależy od wspólnego zaangażowania kierownictwa Instytutu oraz całej jego społeczności, złożonej zarówno z pracowników naukowych i doktorantów, jak też wszystkich pozostałych pracowników umożliwiających prowadzone w nim badania.

Przyjęte metody diagnozy sytuacji

W październiku 2021 roku został powołany w Instytucie Zespół ds. Wdrożenia Planu Równości Płci w IBL PAN oraz wyznaczona została koordynatorka prac nad przygotowaniem Planu. W skład Zespołu weszły między innymi zastępczyni dyrektora IBL PAN ds. ogólnych oraz koordynatorka ds. logo HR Excellence in Research, a przewodniczącą została członkini wspomnianego zespołu badawczego Archiwum Kobiet. Taki skład zespołu gwarantuje szeroki i kompetentny ogląd sytuacji w Instytucie pod względem równości płci i szerzej – zasady niedyskryminacji oraz poszanowania różnorodności.

Między październikiem 2021 i styczniem 2022 roku przeprowadzono w Instytucie, na podstawie zbieranych z poszczególnych działów danych statystycznych, audyt ilościowy dotyczący takich zagadnień, jak: struktura płciowa zatrudnienia z podziałem na stanowiska; przebieg karier naukowych kobiet i mężczyzn; proporcja reprezentacji obydwu płci na stanowiskach kierowniczych; struktura płciowa wynagrodzeń; mobilność zagraniczna pracowników z podziałem na płcie; aktywność pracowników obojga płci w obszarze publikacji, starań o granty i prowadzenia projektów naukowych; podejmowanie tematów badawczych związanych z tematyką równościową lub historią literatury kobiet.

Przeprowadzono także, na podstawie analizy odpowiednich dokumentów, audyt jakościowy regulacji wewnętrznych pod kątem: dostępności rozwiązań dotyczących form świadczenia pracy uwzględniających potrzebę łączenia życia zawodowego z rodzinnym i prywatnym; jakości procedur rekrutacyjnych na studia doktoranckie, stanowiska pracy i stanowiska decyzyjne w Instytucie pod kątem zachęcania niedoreprezentowanej lub defaworyzowanej liczebnie grupy pracowników określonej płci do udziału w rekrutacji lub kandydowania na

h

określone stanowiska; dostępności i jakości procedur antydyskryminacyjnych, antymobbingowych i przeciwko molestowaniu seksualnemu.

Przeprowadzono również, w oparciu o anonimową ankietę dotyczącą realizacji w IBL PAN wymogów stawianych instytucjom posiadającym logo „HR Excellence in Research”, audyt jakościowy poziomu satysfakcji pracowników z możliwości rozwoju kariery zawodowej w Instytucie, w tym poziomu stresu związanego z męskim wzorcem kariery lub przeciążenia obowiązkami; doświadczania trudności w łączeniu życia zawodowego z prywatnym; ewentualnej obecności zjawiska dyskryminacji ze względu na płeć i inne czynniki w miejscu pracy, mobbingu i molestowania seksualnego.

Podjęto też indywidualne rozmowy z pracownikami obojga płci na różnych stanowiskach, aby poznać ich opinie na temat ewentualnych priorytetów w IBL PAN związanych z lepszym przestrzeganiem zasady równości i różnorodności w ich środowisku pracy, ich problemów i oczekiwań związanych z wypracowywanym Planem.

Najważniejsze dane z przeglądu sytuacji w Instytucie pod kątem równości płci

a) struktura płciowa zatrudnienia w Instytucie:

W 2021 roku w Instytucie Badań Literackich PAN pracowało ogółem 64,83% kobiet i 35,17% mężczyzn, w tym: na stanowiskach naukowych – 56,67% kobiet i 43,33% mężczyzn; na stanowiskach badawczo-technicznych – 25% kobiet i 75% mężczyzn; na stanowisku dokumentalisty – 77,55% kobiet i 22,45% mężczyzn; w bibliotece – 69,23% kobiet i 30,77% mężczyzn; w administracji i wydawnictwie – 73,10% kobiet i 26,90% mężczyzn.

Dla porównania w 2016 roku, który jest ważny w historii IBL PAN ze względu na przyznanie wówczas prestiżowego logo „HR Excellence in Research”, w IBL PAN pracowało ogółem 66,47% kobiet i 33,53% mężczyzn; w tym na stanowiskach naukowych – 59,04% kobiet i 40,96% mężczyzn; na stanowiskach badawczo-technicznych – 20% kobiet i 80% mężczyzn; na stanowisku dokumentalisty – 76,74% kobiet i 23,26% mężczyzn; w bibliotece – 76,92% kobiet i 23,08% mężczyzn; w administracji i wydawnictwie – 65,52% kobiet i 34,48% mężczyzn.

4

b) struktura płciowa studiów doktoranckich:

Kobiet w poszczególnych latach obecnie prowadzonych przy IBL studiach III stopnia jest więcej lub zdecydowanie więcej: ogółem 63,64% kobiet i 36,36% mężczyzn (w studiach stacjonarnych zwykłych – 72,22% kobiet i 27,78% mężczyzn; w studiach doktoranckich z humanistyki cyfrowej – 57,14% kobiet i 42,86% mężczyzn); studentki studiów doktoranckich IBL są przy tym średnio starsze od kolegów. Kobiety i mężczyźni porzucają studia dość proporcjonalnie do udziału procentowego płci – w ciągu ostatnich pięciu lat ze studiów tych zrezygnowało 7 kobiet i 3 mężczyzn (70% kobiet i 30% mężczyzn).

c) przebieg karier naukowych kobiet i mężczyzn:

W 2021 roku w IBL PAN było: 100% kobiet asystentek; wśród adiunktów – 65,71% kobiet i 34,29% mężczyzn; wśród profesorów Instytutu – 50% kobiet i 50% mężczyzn; wśród profesorów zwyczajnych – 42,86% kobiet i 57,14% mężczyzn.

W 2016 roku dane te rozkładały się następująco: wśród asystentów – 75% kobiet i 25% mężczyzn; wśród adiunktów – 71,43% kobiet i 28,57% mężczyzn; wśród profesorów Instytutu – 41,67% kobiet i 58,33% mężczyzn; wśród profesorów – 46,15% kobiet i 53,85% mężczyzn.

d) struktura płci na stanowiskach kierowniczych w Instytucie:

W 2021 roku było w Instytucie ogólnie 56,41% kobiet na stanowiskach kierowniczych, w tym: 53,13% łącznie w Dyrekcji i wśród kierowników pracowni/zespołów naukowych oraz 71,43% wśród kierowników wydawnictwa, biblioteki i działów administracyjnych.

W 2016 roku – dla porównania – było ogólnie 58,82% kobiet na stanowiskach kierowniczych, w tym: 57,14% w Dyrekcji i wśród kierowników pracowni/zespołów naukowych oraz 66% wśród kierowników wydawnictwa, biblioteki i działów administracyjnych.

Jeśli chodzi o strukturę płciową Dyrekcji Instytutu, to: od 2010 roku Dyrektorem Naczelnym jest mężczyzna (ta sama osoba). We wcześniejszym okresie – 1992-2010 – była to kobieta (ta sama osoba).

Wśród zastępców Dyrektora Naczelnego w ostatnich dziesięciu latach były łącznie 3 kobiety i 2 mężczyzn (odpowiednio – 60% i 40%).

W Prezydium Rady Naukowej IBL PAN są obecnie 2 kobiety i jeden mężczyzna (67% and 33%).

e) struktura płciowa wynagrodzeń w Instytucie:

Ogółem więcej zarabiają w IBL PAN mężczyźni (o 6,47%), co jednak tłumaczy się raczej innymi czynnikami niż systemowa nierówność. Do dysproporcji tej najbardziej przyczyniają się stosunkowo wysokie zarobki mężczyzn-specjalistów IT, w kategorii dokumentalistów i informatyków (w tej kategorii różnica wynosi aż 16,25%). W innych kategoriach obserwowane są płace praktycznie wyrównane lub z różnicą do 5% – czasem na korzyść mężczyzn, czasem kobiet.

f) aktywność naukowa i mobilność pracowników z podziałem na płcie:

W takich obszarach aktywności jak starania o granty, mobilność zagraniczna czy publikacje naukowe aktywność kobiet i mężczyzn w Instytucie jest porównywalna, rozkładając się dość zgodnie z proporcją kobiet w strukturze zatrudnienia Instytutu, a nawet świadcząc o większej aktywności kobiet w tej dziedzinie: na przykład w 2020 roku na 28 złożonych wniosków grantowych, które miały być afiliowane w IBL PAN, 18 (64%) złożyły kobiety (od doktorantek po profesorki) przy udziale procentowym wśród pracowników naukowych poniżej 60%, a do września 2021 roku na 14 takich wniosków – 10 (71%).

g) obecność tematyki płci i równościowej w publikacjach i dydaktyce Instytutu:

W latach 2011-2021 w IBL PAN co najmniej 15% projektów było związanych z badaniami nad tematyką *gender*, feminizmu, seksualności lub historią literatury kobiet (kryterium przeszukiwania były słowa kluczowe związane z tym obszarem obecne w tytule projektu). W 2020 roku co najmniej 14% publikacji (zgodnie z tym samym kryterium) dotyczyło podobnego obszaru. W roku 2020/21 pracownice Instytutu prowadziły jedno seminarium metodologiczne dla doktorantów (w międzyinstytutowej szkole doktoranckiej Anthropos) powiązane z tematyką *gender* (kobiece archiwa i autobiografistyka).

Ponadto, w ramach badań jakościowych, stwierdzono, że:

W Instytucie dostępne są rozwiązania dotyczące form świadczenia pracy uwzględniających łączenie życia zawodowego z rodzinnym i prywatnym (elastyczny czas pracy, praca zdalna). Pracownicy bez problemu biorą także zgodnie z potrzebami urlopy wypoczynkowe, opiekuńcze, chorobowe i na żądanie.

Jakość procedur rekrutacyjnych na stanowiska pracy, studia doktoranckie i stanowiska decyzyjne w Instytucie, zgodnie z wymogami stawianymi

instytucjom posiadającym logo „HR Excellence in Research”, odpowiada wymogom zachęcania płci defaworyzowanej do starania się o nie i wymogom odpowiedniej jej reprezentacji w komisjach rekrutacyjnych/konkursowych.

W ramach działalności Komisji Dyscyplinarnej i innych komórek Instytutu (dział Kadr, Dyrekcja) nie wypracowano dotąd odpowiednich, odrębnych procedur na wypadek zgłaszania przypadków dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego. (Nieliczne) w historii Instytutu sprawy w tych kategoriach były zgłaszane nieformalnie i wycofywane przez zgłaszającego, zanim doszło do ich formalnego rozpatrzenia przez Komisję lub Dyrekcję.

Ogólnie pracownicy w przeprowadzanych ankietach orzekali duży lub bardzo duży poziom satysfakcji z pracy i możliwości rozwoju zawodowego w Instytucie, a także możliwości łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym i prywatnym; niewielki poziom stresu związanego z rywalizacją zawodową, zjawiskiem dyskryminacji, mobbingu czy molestowania, ale – z drugiej strony – stosunkowo duże obciążenie obowiązkami zawodowymi, zwłaszcza syndrom „niekończącego się czasu pracy”, charakterystyczny dla pracy naukowej w ogóle.

Wnioski: sformułowanie najważniejszych obszarów i celów GEP dla IBL PAN

Z analizy danych dotyczących struktury zatrudnienia w IBL PAN z podziałem na płcie wynika, że – wobec zalecanego przez UE dążenia do obecności płci defaworyzowanej na stanowiskach naukowych na poziomie 40% – sytuacja w IBL PAN, zarówno z powodu feminizacji humanistyki, jak i kultury tej instytucji – jest bliska pożądanej, przy czym to mężczyźni stanowią w tym przypadku płć niedoreprezentowaną – co wynika przede wszystkim z niskiego prestiżu humanistyki jako nauki niedofinansowanej i w związku z tym sprzecznej z męskim wzorcem kariery. W ostatnich latach z danych statystycznych można wyczytać nieznaczny wzrost poziomu zatrudnienia mężczyzn na stanowiskach naukowych w Instytucie, co jest dobrą tendencją w tradycyjnie sfeminizowanej dziedzinie badań, o ile dostrzegamy proporcje w ścieżce awansu i dostępie do stanowisk kierowniczych kobiet na poziomie odpowiadającym ich udziałowi w strukturze zatrudnienia, a z drugiej strony – procentowy wzrost zatrudnienia kobiet wśród dokumentalistów czy w administracji, co świadczy o pogłębiającej się feminizacji tych gorzej opłacanych stanowisk i jest zjawiskiem, które warto w miarę możliwości odwracać. Instytut jednak ma ograniczone możliwości prowadzenia polityki podwyższania płac na tych stanowiskach ze względu na warunki systemowe, czyli ogólnie niskie nakłady na naukę w Polsce (reforma 2.0 ogólnie

pogorszyła sytuację finansową instytutów PAN, co znalazło przełożenie na strukturę zatrudnienia).

Jeśli chodzi o ścieżkę awansu naukowego, to – zgodnie z rozpoznanym już przez nauki społeczne trendem – także w IBL PAN widać tendencję do wytracania potencjału naukowego kobiet, które na drodze od stanowiska adiunkta do profesury¹ rezygnują z pracy naukowej, pozostają dłużej na niższych stanowiskach lub odchodzą na emeryturę nie uzyskawszy tytułu profesora zwyczajnego. W 2016 roku dysproporcja między kobietami adiunktami a profesorami zwyczajnymi w IBL PAN wynosiła 25,28%, a w 2021 roku – 22,83%. Warto więc zadbać o szybszy rozwój naukowy kobiet, wprowadzając odpowiednie polityki (za sytuację pożądaną uznaje się liczbę profesorek zbliżoną do liczby adiunktek).

Jeśli chodzi o strukturę płciową studiów doktoranckich, to zasygnalizowana wyżej sytuacja daje wgląd w funkcjonowanie studiów w przeszłości, ze względu na świeżą zmianę formy ich funkcjonowania przy IBL PAN. Formuła starych studiów doktoranckich dogasa w roku akademickim 2021/22; studiów w zakresie humanistyki cyfrowej – w roku akademickim 2022/23; doktoranci (jedna lub dwie nowe osoby rocznie) rekrutowani od roku akademickiego 2019/20 uczą się w Szkole Doktorskiej Anthropos Instytutów Polskiej Akademii Nauk, która w znacznej mierze jest odpowiedzialna za środowisko studiów i ofertę edukacyjną. Instytut może wpływać na politykę szkoły pośrednio, przypominając o jej zobowiązaniach w zakresie równości płci i niedyskryminacji płynących z wytycznych UE oraz proponując udział wykładowców dobrze przygotowanych do prowadzenia zajęć z poszanowaniem równości płci i na tematy związane z problematyką równościową.

Sytuację pod względem zajmowania przez kobiety stanowisk kierowniczych w Instytucie można uznać za dobrą, ponieważ kobiety ogółem pełnią więcej funkcji kierowniczych, choć nie jest to procent dokładnie odpowiadający ich zatrudnieniu ogółem i zatrudnieniu na stanowiskach naukowych (8,42% różnicy ogółem na niekorzyść kobiet, a na stanowiskach kierowniczych w zespołach naukowych i Dyrekcji – 3,54% różnicy na ich niekorzyść). Kobiety tradycyjnie przeważają wśród kierowników działów pomocniczych.

Mimo wolniej rozwijanej kariery naukowej, po liczbie składanych wniosków badawczych, prowadzonych projektów naukowych, mobilności zagranicznej

¹ Nie bierzemy tu pod uwagę liczby kobiet-asystentek, ponieważ ze względów systemowych Instytutu obecnie nie stać na ich zatrudnianie i nie prowadzi się konkursów na te stanowiska.

i liczbie publikacji ogólnie widać, że kobiety są w Instytucie bardzo aktywne naukowo, mimo tradycyjnie większego obciążenia obowiązkami domowymi i wychowawczymi. Kobiety też często podejmują się, lub raczej są częściej obarczane mniej prestiżowymi, ale czasochłonnymi funkcjami organizacyjnymi na styku z administracją: koordynaterek programów upowszechniających wiedzę, sekretarzy w projektach, redakcjach czy komisjach istniejących w Instytucie. Należy w związku z tym stworzyć warunki, w których ich zaangażowanie będzie bardziej doceniane, w których będą zachęcane na przykład do starania się o kierowanie dużymi projektami europejskimi (w tej chwili na 6 takich projektów w IBL tylko jednym kieruje kobieta), a mężczyźni częściej angażowani w prace organizacyjne.

Przy czym warto zaznaczyć, że wiele niesatysfakcjonujących rozwiązań kadrowo-płacowych w Instytucie to efekt jego zależności od odgórnej polityki finansowo-naukowej państwa, w którym zbyt mało środków przeznaczają się na naukę w ogóle, a nauki humanistyczne w szczególności, co skutkuje wstrzymaniem rekrutacji i spowolnieniem rozwoju kadry naukowej (w tym zwłaszcza młodej), brakami kadrowymi w administracji (powodującymi nadmierne obciążenie pracą poszczególnych osób, kompensowane także docieżaniem, zwłaszcza młodej, kadry naukowej zadaniami organizacyjno-administracyjnymi, a także – feminizacją pracy w administracji). Warto podkreślić, że mimo tych przeciwności Instytut stara się realizować politykę równości płci tak na poziomie naukowym (badawczym), jak i w praktyce zawodowej czy oferowanych warunkach pracy. Niektóre sprawy wymagają korekty, ale ogólnie sytuacja pod względem równości płci w Instytucie wygląda dość dobrze, stąd nasz plan działań nie jest bardzo rozbudowany.

Obszary równości płci dobrze funkcjonujące w Instytucie, ale wymagające – prewencyjnie – monitoringu i podnoszenia świadomości pracowników i doktorantów, a także pewnego udoskonalenia istniejących procedur to: ogólna struktura zatrudnienia; wynagrodzenia; obecność kobiet na stanowiskach kierowniczych; aktywność naukowa kobiet; możliwość harmonijnego łączenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym; obecność problematyki (równości) płci i niedyskryminacji w badaniach naukowych prowadzonych w Instytucie i w dydaktyce; ogólne przestrzeganie zasady równości i niedyskryminacji.

Obszary wymagające wypracowania nowych procedur lub znaczącej poprawy sytuacji to z kolei: rozwój karier naukowych kobiet; system przydzielania obowiązków organizacyjnych kobietom i mężczyznom; system doceniania kobiet

za ich dużą aktywność zawodową, nieprzekładającą się na szybszą karierę, większy prestiż i wyższe zarobki; brak procedur antymobbingowych, antymolestacyjnych i antydyskryminacyjnych w Instytucie.

W związku z tym proponujemy przyjęcie poniższego Planu Równości Płci z podziałem na cele, działania, ze wskazaniem grup docelowych, instancji odpowiedzialnej i czasu realizacji poszczególnych działań.

Proponujemy, aby w pierwszej połowie 2024 roku została przeprowadzona ewaluacja wyników wprowadzenia GEP dla IBL PAN, która wprowadzi do niego ewentualne korekty, a na koniec 2025 roku został przeprowadzony kolejny audyt pod kątem efektów przyjęcia wypracowywanych obecnie rozwiązań i na podstawie jego wyników został wypracowany Plan na kolejne lata.

Plan Równości Płci dla Instytutu Badań Literackich PAN: cele, działania, wskaźniki

1. Zapobieganie ewentualnym szkodliwym zjawiskom i tendencjom w obszarze równości płci i równości w ogóle w funkcjonowaniu Instytutu poprzez podnoszenie świadomości pracowników i doktorantów co do zjawisk negatywnych i możliwych korygujących je dobrych praktyk oraz monitorowanie sytuacji w IBL

| Cel | Grupa odbiorców | Działania | Wskaźniki | Odpowiedzialność |
|---|---|--|--|--|
| 1. Podniesienie świadomości i kwalifikacji pracowników w zakresie równości płci i poszanowania równości w ogóle w miejscu pracy i nauki | - pracownicy naukowi - pracownicy działów pomocniczych - doktoranci | 1. Szkolenia z zakresu: - założeń ERA i EIGE co do celowości wprowadzania GEP w instytucjach naukowych i wymogów im stawianych - najczęściej diagnozowanych niepożądanym zjawisk w obszarze równości płci w szkolnictwie wyższym i nauce oraz wypracowywanych w różnych instytucjach dobrych praktyk - kwestii newralgicznych związanych z równością płci, których traktowanie zależy od świadomości pracowników poszczególnych działów i komórek Instytutu - istnienia bądź wprowadzania nowych | W 2022 roku zorganizowane szkolenia (po minimum jednym): - dla wszystkich pracowników Instytutu - oddzielne szkolenia dla pracowników działów kadr i obsługi badań oraz pracowników na stanowiskach kierowniczych - dla wszystkich doktorantów W latach 2022-2025 zorganizowane co roku szkolenia (po minimum jednym): - nowych pracowników | Za organizację szkoleń odpowiedzialny będzie Koordynator ds. wdrożenia GEP w IBL PAN |

5

| | | | | |
|--|---|---|--|---|
| | | procedur i praktyk w Instytucie w tym zakresie | - nowych doktorantów - nowych pracowników działu kadr - nowych kierowników działów, zespołów, Instytutu | |
| | | 2. Informacje o obowiązujących i wprowadzanych procedurach mających na celu poszanowanie równości w Instytucie umieszczone w zakładkach dla pracowników i doktorantów Instytutu | Każda nowa procedura umieszczona w odpowiednim miejscu na stronie IBL PAN | - pracownicy Działu Kadr oraz Działu Obsługi Badań, - Przewodniczący Komisji Dyscyplinarnej, - Dyrekcja Instytutu |
| 2. Zapobieganie ewentualnym niepożądanym zjawiskom w zakresie równości płci i równości w ogóle | - wszyscy pracownicy Instytutu - doktoranci | Monitorowanie statystyk dotyczących: - struktury zatrudnienia; przebiegu kariery zawodowej; funkcji kierowniczych i prac organizacyjnych; płac; aktywności naukowej; włączenia tematyki płci w badania naukowe; zgłaszanych przypadków łamania zasad, w tym mobbingu czy molestowania; zadowolenia pracowników z pracy i rozwoju kariery w IBL PAN | W styczniu każdego kolejnego roku opracowany raport dotyczący tych wskaźników za poprzedni rok Przeprowadzenie na początku 2022 roku ankiety GEAM (Gender Audit and Monitoring Tool), wypracowanej i udostępnionej w ramach europejskiego programu Horyzont 2020 Act on Gender oraz jej powtórzenie po dwóch latach; porównanie wyników będzie podstawą do ewentualnej korekty obecnego GEP dla IBL PAN | Koordinator ds. wdrożenia GEP w IBL PAN w porozumieniu z: - Działem Kadr - Działem Obsługi Badań Naukowych - kierownikiem i sekretarzem studiów doktoranckich - Komisją Dyscyplinarną w IBL PAN - Dyrekcją Instytutu |
| 3. Podnoszenie świadomości osób odpowiedzialnych za polityki równości płci i antydyskryminacyjne | Koordinator ds. wdrożenia GEP, Dyrekcja Instytutu, kierownicy | Sygnowanie przez IBL PAN i uczestnictwo w pracach międzyinstytucjonalnej sieci Memorandum of Understanding for Continuation of | Dokument sygnowany przez IBL PAN do marca 2022 roku; | - Koordynator ds. wdrożenia GEP w IBL PAN; - Dyrekcja Instytutu |

| | | | | |
|---|--------------------|--|--|--|
| w Instytucie co do sytuacji prawnej w Polsce i UE, wypracowywanych w innych instytucjach dobrych praktyk itp. | działań i zespołów | Community of Practice for Gender Equality in Central and Eastern Europe – powołanego dla monitorowania otoczenia prawnego oraz sytuacji w poszczególnych Instytucjach i dzielenia się dobrymi praktykami w obszarze równości płci i niedyskryminacji | Obecność Koordynatora GEP na (wybranych) spotkaniach i szkoleniach grupy Komunikowanie osobom decyzyjnym i społeczności Instytutu sugestii rozwiązań i inicjatyw, które mogą poprawić sytuację w Instytucie | |
|---|--------------------|--|--|--|

2. Zapobieganie zjawisku dyskryminacji w miejscu pracy ze względu na płeć oraz zapobieganie zjawisku mobbingu i molestowania seksualnego przez ulepszenie obowiązujących i wprowadzenie brakujących procedur dotyczących rozmaitych obszarów funkcjonowania Instytutu

| Cel | Grupa odbiorców | Działania | Wskaźniki | odpowiedzialność |
|--|--|---|---|---|
| Wyrównanie płac kobiet i mężczyzn w Instytucie za tę samą pracę | - wszyscy pracownicy Instytutu | Przeanalizowanie obecnych procedur ustalania wynagrodzenia pod kątem ewentualnych luk i dowolności/ uznaniowości w określaniu wynagrodzenia oraz ich maksymalnego ograniczenia – zwłaszcza luki między wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach | - zaktualizowany regulamin wynagrodzeń w IBL PAN dostępny w Dziale Kadr i widoczny na stronie Instytutu dla pracowników od drugiej połowy 2022 roku | - Dział Kadr, - Dyrekcja Instytutu, - we współpracy z Radcą Prawnym Instytutu |
| Umożliwienie pracownikom i doktorantom łączenia pracy z życiem prywatnym, rodzinnym i obowiązkami opiekuńczymi | - wszyscy pracownicy instytutu - doktoranci | Przeanalizowanie obecnych procedur przyznawania urlopów opiekuńczych i na żądanie, możliwości przejścia na elastyczny lub zdalny tryb pracy lub wnioskowania o przerwę w studiach czy usprawiedliwiania nieobecności na zajęciach przez | - zaktualizowany regulamin pracy w IBL PAN dostępny w Dziale Kadr i widoczny na stronie Instytutu - zaktualizowane regulaminy studiów doktoranckich dotyczące doktorantów u kierowników studiów doktoranckich i na | - Dział Kadr - Kierownicy poszczególnych rodzajów studiów doktoranckich - Dyrekcja Instytutu, - Dział Kadr, - Komisja okresowej |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | | <p>studentów studiów doktoranckich – doprecyzowanie zasad pod kątem ich przejrzystości i sprawiedliwości</p> <p>- wprowadzenie (opcjonalne) informacji o obowiązkach opiekuńczych pracownika do Karty oceny pracownika</p> | <p>stronie IBL do końca 2022 roku</p> <p>- aktualizacja Regulaminu okresowej oceny pracowników i udostępnienie jej w Dziale Kadr i na stronie internetowej Instytutu do końca 2022</p> | <p>oceny pracowników,</p> <p>- we współpracy z Radcą prawnym Instytutu</p> |
| <p>Zapobieganie przypadkom dyskryminacji, mobbingu i molestowaniu seksualnemu w Instytucie</p> | <p>- wszyscy pracownicy Instytutu</p> <p>- doktoranci</p> | <p>- opracowanie regulaminów zgłoszeń i rozpatrywania przypadków dyskryminacji ze względu na różne czynniki; mobbingu pracowników; molestowania seksualnego</p> | <p>Trzy odrębne dokumenty zatwierdzone zarządzeniem Dyrekcji Instytutu do końca 2022 roku</p> | <p>- Komisja Dyscyplinarna,</p> <p>- Dział Kadr,</p> <p>- Dyrekcja Instytutu,</p> <p>- Radca Prawny Instytutu</p> <p>- w porozumieniu z Koordynatorem i Zespołem ds. Wdrożenia GEP</p> |

3. Zapobieganie zjawisku wytracania talentów kobiecych i zwalniania karier kobiet w nauce

| Cel | Grupa odbiorców | Działania | Wskaźniki | Odpowiedzialność |
|---|---|---|--|--|
| <p>Zadbanie, aby dodatkowe obowiązki opiekuńcze lub administracyjne kobiet nie wpływały negatywnie na ich ocenę jako pracowników i możliwości rozwoju naukowego</p> | <p>- kobiety – pracownice naukowe Instytutu</p> | <p>- wprowadzenie informacji o obowiązkach opiekuńczych i administracyjnych do Karty oceny pracownika - zadbanie o to, aby po powrocie z urlopu macierzyńskiego/ wychowawczego/ opiekuńczego kobiety naukowcy mogły skupić się na pracy naukowej (odciążenie z innych obowiązków)</p> | <p>- aktualizacja regulaminu zatrudniania i regulaminu oceny pracowników – uwzględnienie tych kwestii jako przykład dobrych praktyk stosowanych w Instytucie</p> <p>- pracowniczki naukowe poinformowane o przysługujących im ulgach; ulga brana pod uwagę przy (nie) przyznawaniu obowiązków dodatkowych i przy ocenie pracownika</p> | <p>- Dyrekcja,</p> <p>- Dział Kadr,</p> <p>- Komisja oceny okresowej pracowników,</p> <p>- we współpracy z Radcą prawnym Instytutu</p> |
| <p>Zadbanie, aby kobiety miały odpowiednio</p> | <p>- kobiety – pracownice naukowe Instytutu</p> | <p>Zadbanie o to, by kobiety nie były bardziej niż mężczyźni obciążane pracami organizacyjnymi</p> | <p>- rejestr podobnych stanowisk - około połowy funkcji sekretarza, koordynatora</p> | <p>- Rejestr sporządzi dział Kadr w porozumieniu z</p> |

| | | | | |
|------------------------------|--|--|---|---|
| dużo czasu na rozwój naukowy | | i administracyjnymi w Instytucie poprzez szkolenia uświadamiające kierowników naukowych (pracowni, projektów, redakcji, komisji, dyrekcji) o negatywnych skutkach tego zjawiska; monitoring podobnych funkcji w Instytucie i ewentualne przekazywanie ich mężczyznom | itp. w Instytucie pełnią mężczyźni do końca 2023 roku | Działem Obsługi Badań Naukowych - Statystyki będzie monitorował Koordynator ds. wdrożenia GEP |
|------------------------------|--|--|---|---|

Źródła:

Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2018.

DYREKTYWA 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 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=celex%3A32006L0054> dostęp 12.01.2022.

Encyklopedia gender. Płeć w kulturze, red. M. Rudaś-Grodzka, K. Nadana-Sokołowska, A. Mroziak i in., Wydawnictwo Czarna Owca, Warszawa 2014.

European Institute for Gender Equality (2016), Gender Equality in Academia and Research – GEAR tool <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear> dostęp 12.01.2022.

European Commission (2012), Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52012DC0392> dostęp 12.01.2022.

Europejska Karta Naukowca

https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/domains/pl/karta_i_kodeks_broszura_pl.pdf dostęp 12.01.2022.

Gerlich J. *Molestowanie na polskich uczelniach publicznych*, Helsińska Fundacja Praw Człowieka. Warszawa 2019.

HR Charter and the Code <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter-code-researchers> dostęp 12.01.2022.

Mroziak A., *Czas superwomen. Młode kobiety w nauce*, „Tekstualia” 2010, nr 4, ss. 13-24.

NCN (2019 a), Informacja na temat udziału kobiet i mężczyzn w projektach badawczych finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki w latach 2011-2018.

https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/informacja_na_temat_udzialu_kobiet_i_mezczyzn_w_projektach_NCN_2011-2018.pdf dostęp 12.01.2022.

NCN (2019b) Stanowisko Narodowego Centrum Nauki w sprawie równego dostępu kobiet i mężczyzn do środków finansowych na badania naukowe
<https://www.ncn.gov.pl/aktualnosci/2019-02-19-stanowisko-ncn-rowny-dostep> dostęp 12.01.2022.

Program Horyzont EUROPE 2021-2027 - program inwestycyjny UE w zakresie badań naukowych i innowacji.

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/horizon_europe_pl_-_inwestycje_ktore_kszaltuja_nasza_przyszlosc.pdf dostęp 12.01.2022.

Opinia MNiSW dotycząca standardów niedyskryminacyjnych dla uczelni, 2016
https://frs.org.pl/wp-content/uploads/2021/06/2016_09_09_MNiSW_do_MStoch_Standard_Antyd_TUTAJ_3.pdf dostęp 12.01.2022.

The Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)
<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r> dostęp 12.01.2022.

Winiewski M., Bulska D., Babińska M., *Molestowanie na uczelniach w Polsce. Skala zjawiska, poczucie bezpieczeństwa i wymiar instytucjonalny*, Centrum badań nad uprzedzeniami, Warszawa 2018.

ZARZĄDZENIE NR 194 REKTORA UNIwersYTETU WARSZAWSKIEGO z dnia 27 sierpnia 2020 r. w sprawie „Planu równości płci dla Uniwersytetu Warszawskiego oraz planu działań równościowych na lata 2020-2023”
<https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5574/M.2020.371.Zarz.194.pdf> dostęp 12.01.2022.