

Załącznik do Uchwały Zarządu nr 3/2021

Plan Równości Płci dla Fundacji Naukowej Instytut Badań Strukturalnych

O instytucji

Jesteśmy zespołem badaczy tworzącym Instytut Badań Strukturalnych - niezależną i apolityczną fundacją naukową. Przy realizacji projektów naukowych priorytetami są dla nas obiektywizm i metodologia. Przeprowadzamy analizy ekonomiczne oraz oceny skutków polityk publicznych, przede wszystkim w obszarze rynku pracy, demografii oraz energii i klimatu. Współpracujemy z czołowymi instytucjami naukowymi z Europy oraz świata. Wyniki naszych badań są ogólnie dostępne, a szczególną rolę w ich upowszechnianiu pełnią dwie serie wydawnicze: IBS Working Paper oraz IBS Policy Paper.

Wprowadzenie

Założenia programu Horyzont Europa (HE) na lata 2021-2027 zakładają dążenie do równości płci w badaniach i innowacjach, co wpisuje się w szerszą strategię Komisji Europejskiej na rzecz równości płci. W porównaniu do lat poprzednich, w najnowszej edycji programu wprowadzono kilka zmian, które mają zwiększyć poziom równouprawnienia płci wśród badaczy i badaczek. Jedną z nich jest Plan Równości Płci, który pokazuje ścieżki dojścia do większej równości płci w badaniach naukowych. Równość i różnorodność to nadrzędne wartości, które jednocześnie gwarantują poprawę jakości badań.

Poniższy Plan Równości Płci stanowi wynik wewnętrznych analiz i konsultacji dotyczących postrzegania równości płci w Instytucie Badań Strukturalnych. Pragniemy stworzyć takie środowisko pracy, w którym wszystkie osoby są traktowane z jednakowym szacunkiem i uczciwością, w którym nie ma miejsca na stereotypy, uprzedzenia oraz przemoc. Jako instytucja, chcemy zwiększać świadomość na temat nierówności płci na rynku pracy i wpływać na politykę publiczną w tej kwestii. Wewnętrzna ewaluacja celów zawartych w planie nastąpi na początku 2023 r. Odpowiedzialnym za wykonanie celów jest Zarząd.

Diagnoza

W 2021 r. w Instytucie Badań Strukturalnych pracowało łącznie 19 osób, w tym 58% kobiet. Fundacja kierowana jest przez Prezesa i Wiceprezeskę. Wynagrodzenia pracowników ustalane są indywidualnie, z uwzględnieniem wiedzy, umiejętności i doświadczenia pracowników. W 2021 r. przeciętne wynagrodzenie mężczyzn pracujących w IBS było o 1.7 % wyższe niż przeciętne wynagrodzenie kobiet (w przeliczeniu na pełne etaty).

Dążymy do usunięcia barier w łączeniu pracy z życiem osobistym i rodzinnym. Wszyscy pracownicy korzystają z elastycznego ustalania czasu pracy: zarówno godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, jak i możliwości pracy z domu. Większość łączy pracę zawodową ze studiami doktoranckimi lub pracą na uczelni. W 2021 r. pięć osób pracowało w niepełnym wymiarze czasu pracy: trzy kobiety i dwóch mężczyzn. Osoby posiadające dzieci chętnie korzystają z rozwiązań takich jak urlop opiekuńczy czy dni wolne z tytułu opieki nad dziećmi – dotyczy to zarówno kobiet, jak i mężczyzn.

Wykorzystujemy język komunikacji, który uwzględnia wymiar płci. W opisach stanowisk używamy zarówno męskich, jak i żeńskich nazw stanowisk. Każda pracownica może zdecydować, jak woli być podpisywana na naszej stronie internetowej, w swojej stopce mailowej i w mediach społecznościowych. Dbamy także o publiczną dostępność i przejrzystość ogłoszeń o wolnych stanowiskach pracy. Staramy się, by eksperci i ekspertki IBS miały równy dostęp do mediów i wystąpień na konferencjach.

Aktywnie włączamy wymiar płci do treści naszych badań. Na przestrzeni ostatnich lat byliśmy zaangażowani w kilka projektów dotyczących tematyki równości płci, m.in. badanie luki wynagrodzeń kobiet i mężczyzn (granty NCN), ocenę wpływu polityki rodzinnej na poziom podaży pracy kobiet, opracowanie aplikacji „Równość wynagrodzeń”, a także przygotowanie warsztatów przygotowujących do ojcostwa.

Przed przygotowaniem Planu Równości Płci przeprowadzono audyt procedur i praktyk w celu zidentyfikowania obszarów, w których działalność na rzecz korygowania uprzedzeń mogłaby zostać wprowadzona. Celem badania było zdiagnozowanie problemów związanych z łączeniem pracy z życiem rodzinnym, dyskryminacją oraz kulturą organizacyjną instytucji. Do diagnozy użyto narzędzia GEAR Tool (The Gender Equality in Academia and Research Tool), który został opracowany przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn. Dane przeanalizowano pod kątem płci respondentów.

W Instytucie nigdy do tej pory nie przeprowadzano szkoleń w zakresie zapobiegania i przeciwstawiania się przemocy ze względu na płeć. Nie istnieje również procedura raportowania nieprawidłowości. Od stycznia 2022 r. jedna z pracowniczek IBS będzie pełniła funkcję specjalistki ds. równouprawnienia.

Cele i planowane działania

Mając na uwadze zdiagnozowane różnice płci w postrzeganiu równowagi między pracą zawodową i życiem prywatnym oraz różnice w ocenie własnego potencjału, jak i dyskusję nad realizacją strategii sprzyjających równości płci, poniżej prezentujemy zestawienie planowanych działań. Celem ich wdrożenia jest stworzenie otoczenia instytucjonalnego, które docelowo umożliwi realizację w pracy naukowej IBS trzech celów europejskiej strategii równości płci w badaniach i innowacjach. Zaproponowane wskaźniki pozwolą monitorować i ewentualnie modyfikować realizację działań w okresach rocznych.

○ **Zwiększanie świadomości dotyczącej równości płci i dyskryminacji**

Działanie: Zorganizowanie w 2022 roku szkolenia zwiększającego wiedzę na temat dyskryminacji (ze względu na płeć, tożsamość płciową, orientację seksualną), molestowania i mobbingu.

Wskaźnik: Pod koniec 2022, 100% pracowników IBS zostanie przeszkolonych

○ **Wspomaganie rozwoju karier badaczek**

Działanie: Udział w spotkaniach mających na celu mentoring i wymianę doświadczeń pomiędzy doświadczonymi badaczkami a doktorantkami.

Wskaźnik: Udział badaczek z IBS w dwóch spotkaniach organizowanych we współpracy z innymi fundacjami naukowymi lub uczelniami.

○ **Zapewnienie równego dostępu do mediów i wystąpień publicznych**

Działanie: Monitoring wystąpień w mediach pracowników IBS w podziale na zespoły badawcze.

Wskaźnik: Pod koniec 2022 r. udział pracownic IBS występujących w mediach i na konferencjach będzie co najmniej równy ich udziałowi w danym zespole badawczym.

○ **Zapewnienie balansu płci podczas debat i wydarzeń**

Działanie: Dbanie o udział ekspertek i badaczek podczas organizowanych przez IBS debat i konferencji

Wskaźnik: Żadne wydarzenie organizowane przez IBS nie odbędzie się bez udziału kobiet. Podczas dużych konferencji organizowanych przez IBS (np. Jobs and Development Conference) udział kobiet wśród prezentujących wyniesie co najmniej 40%.

○ **Utrzymanie balansu płci wśród pracowników**

Działanie: Monitorowanie rekrutacji pod względem płci kandydatów

Wskaźnik: Żadna rekrutacja nie zakończy się, dopóki nie spłynie przynajmniej jedno CV innej niż dominująca płci. Udział dominującej płci wśród pracowników nie przekroczy 65%

○ **Utrzymanie wykorzystania pracy zdalnej jako narzędzia ułatwiającego godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych**

Działanie: Utrzymanie modelu pracy hybrydowej

Wskaźnik: Możliwość częściowej pracy zdalnej nie zostanie wycofana