

**PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
W INSTYTUCIE METALURGII I INŻYNIERII
MATERIAŁOWEJ
im. A KRUPKOWSKIEGO AKADEMII NAUK
NA LATA 2026-2030**

Wprowadzenie

Europejska Rada ds. Badań Naukowych oraz instytucje finansujące badania naukowe w ramach programów Unii Europejskiej rekomendują opracowanie i wdrażanie Planów Równości Płci (PRP; ang. Gender Equality Plan) przez wszystkie podmioty sektora publicznego, w tym również instytuty badawcze i jednostki naukowe Polskiej Akademii Nauk. Posiadanie oraz realizacja PRP stanowią obecnie jeden z formalnych warunków ubiegania się o środki finansowe w konkursach programu Horyzont Europa. W związku z tym Instytut zdecydował o przygotowaniu oraz konsekwentnym wdrażaniu Planu Równości Płci dla Instytutu Metalurgii i Inżynierii Materiałowej im. A. Krupkowskiego Polskiej Akademii Nauk (IMIM PAN).

Równość, różnorodność oraz włączający charakter środowiska pracy należą do fundamentalnych wartości współczesnej nauki. Liczne badania wskazują, że zespoły zróżnicowane pod względem płci, wieku, doświadczenia, pochodzenia czy perspektyw badawczych osiągają lepsze rezultaty naukowe, wykazują większą innowacyjność oraz skuteczniej odpowiadają na wyzwania społeczne i technologiczne. Tworzenie kultury organizacyjnej opartej na wzajemnym szacunku i równych szansach przyczynia się również do wzrostu jakości funkcjonowania instytucji naukowych, zwiększenia satysfakcji pracowników oraz poprawy ich możliwości rozwoju zawodowego.

Misją IMIM PAN jest prowadzenie badań naukowych na najwyższym poziomie, rozwijanie nowatorskich kierunków badawczych oraz kształcenie i zatrudnianie wysoko wykwalifikowanych specjalistów. Realizacja tych celów wymaga stworzenia środowiska pracy opartego na zasadach sprawiedliwości, przejrzystości i równego traktowania. Instytut dąży do zapewnienia wszystkim członkom swojej społeczności – niezależnie od płci, wieku, narodowości, pochodzenia, sytuacji rodzinnej czy pełnionej funkcji – możliwości pełnego wykorzystania potencjału naukowego i zawodowego. Jednocześnie respektowane są indywidualne przekonania, prawa i aspiracje wszystkich pracowników oraz współpracowników Instytutu.

Prace nad przygotowaniem Planu Równości Płci dla IMIM PAN zostały poprzedzone analizą dobrych praktyk funkcjonujących w jednostkach naukowych krajów Unii Europejskiej, a także w polskich instytutach badawczych i uczelniach wyższych. Pozwoliło to na opracowanie rozwiązań odpowiadających zarówno europejskim standardom, jak i specyfice działalności Instytutu.

Pierwszym etapem procesu było powołanie Zespołu ds. opracowania i wdrażania Planu Równości Płci. Do jego zadań należało przeprowadzenie diagnozy sytuacji w Instytucie, identyfikacja obszarów wymagających wsparcia oraz przygotowanie działań służących budowaniu organizacji przyjaznej dla całej społeczności naukowej. Kluczowym celem PRP stało się umacnianie kultury organizacyjnej opartej na zasadach równości, różnorodności, wzajemnego szacunku i przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji.

W Planie Równości Płci dla IMIM PAN uwzględniono działania mające na celu stworzenie bezpiecznego, otwartego i wspierającego środowiska pracy dla wszystkich pracowników. Szczególną uwagę poświęcono eliminowaniu barier i stereotypów mogących ograniczać rozwój osobisty, naukowy i zawodowy. Plan zakłada również przeciwdziałanie nierównemu traktowaniu, wzmacnianie świadomości w zakresie równości i różnorodności oraz promowanie dobrych praktyk w codziennym funkcjonowaniu Instytutu.

Wdrożenie PRP ma przyczynić się do stworzenia atrakcyjnego środowiska pracy naukowej, sprzyjającego rozwojowi talentów i budowaniu długofalowych ścieżek kariery. Istotnym elementem planu jest wspieranie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym, a także ograniczanie czynników, które mogą prowadzić do spowolnienia rozwoju zawodowego ze względu na płeć lub utrwalone stereotypy społeczne. Działania przewidziane w ramach PRP mają również wzmacniać zaangażowanie pracowników oraz efektywność współpracy w zróżnicowanych zespołach badawczych.

Instytut będzie konsekwentnie dążył do zapewnienia wszystkim pracownikom równych możliwości dostępu do wiedzy, szkoleń, rozwoju kompetencji oraz awansu zawodowego. Wdrożenie zaplanowanych działań ma przyczynić się do podniesienia jakości środowiska pracy, procesu kształcenia i rozwoju naukowego, a tym samym do dalszego umacniania pozycji IMIM PAN w krajowym i międzynarodowym środowisku naukowym.

Plan Równości Płci został opracowany na lata 2026–2030. W celu monitorowania skuteczności wdrażanych działań przewidziano systematyczną ocenę postępów oraz okresową ewaluację realizacji założeń planu. Pierwsza kompleksowa ocena działań Zespołu ds. PRP zostanie przeprowadzona w lipcu 2028 roku, co umożliwi wprowadzenie ewentualnych korekt i dostosowanie planu do aktualnych potrzeb Instytutu.

Niniejszy dokument stanowi wyraz zaangażowania IMIM PAN w budowanie nowoczesnej, otwartej i odpowiedzialnej instytucji naukowej. Na potrzeby jego opracowania przeprowadzono analizę struktury zatrudnienia w Instytucie oraz zidentyfikowano kluczowe obszary wymagające działań wspierających równość i różnorodność. W dalszej części dokumentu przedstawiono wyniki przeprowadzonych analiz, cele strategiczne oraz konkretne działania planowane do realizacji w ramach Planu Równości Płci IMIM PAN

Równość płci i przeciwdziałanie dyskryminacji w podstawach prawnych działania Instytutu.

Instytut Metalurgii i Inżynierii Materiałowej im. A. Krupkowskiego Polskiej Akademii Nauk działa na podstawie następujących przepisów:

- 1) art. 18 Konstytucji RP dotyczący zasady ochrony i opieki władz publicznych nad macierzyństwem i rodzicielstwem,
- 2) art. 33 w zw. z art. 70 ust. 4 i 5 Konstytucji RP dotyczący zasady równości kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym, realizowaną poprzez obowiązek zapewnienia osobom obu płci równego prawa do kształcenia, zatrudnienia oznaczającego wolność pracy i zakaz dyskryminacji ze względu na płeć w jej realizacji, awansów, oznaczającego także zakaz dyskryminacji ze względu na płeć w ustalaniu kryteriów zajmowania stanowisk kierowniczych w miejscu pracy, jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, zabezpieczenia społecznego, zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń,
- 3) art. 73 Konstytucji RP dotyczący wolności twórczości artystycznej, badań naukowych oraz ogłaszania ich wyników, wolności nauczania, a także wolności korzystania z dóbr kultury,
- 4) ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (tj. Dz.U. z 2020 r. poz. 2156)
- 5) Dyrektywie 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 (Dz.U.UE.L.2006.204.23),
- 6) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania,
- 7) Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz.U. z 1982 r. Nr 10 poz. 71)
- 8) Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. ze zmianami,
- 9) Europejskiej Karcie Naukowca,

- 10) Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. Nr 96, poz. 619),
- 11) Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2021 poz. 478 z późn. zm),
- 12) Statut Instytutu Metalurgii i Inżynierii Materiałowej im. A. Krupkowskiego Polskiej Akademii Nauk,
- 13) Regulamin zatrudniania na stanowiskach naukowych w Instytucie Metalurgii i Inżynierii Materiałowej im. A. Krupkowskiego Polskiej Akademii Nauk z dnia 27 września 2018 r.
- 14) Regulamin Wynagradzania tekst jednolity z dnia 15 grudnia 2023 r. (wejście w życie od 01 stycznia 2024 r.).
- 15) Regulamin Pracy tekst jednolity z dnia 15 grudnia 2023 r. (wejście w życie od 01 stycznia 2024 r.).
- 16) Procedura zgłaszania przypadków nieprawidłowości, podejmowania działań następczych oraz ochrony osób dokonujących zgłoszeń w Instytucie Metalurgii i Inżynierii Materiałowej im. A. Krupkowskiego Polskiej Akademii Nauk z dnia 4 marca 2025 r.

W Instytucie zasada równego traktowania stanowi jeden z fundamentów kultury organizacyjnej. Przejawia się ona w zapewnianiu wszystkim pracownikom równych praw, obowiązków i możliwości rozwoju zawodowego, niezależnie od płci, wieku, niepełnosprawności, pochodzenia, wyznania, światopoglądu czy orientacji seksualnej. W Instytucie obowiązują jednolite zasady wynagradzania oparte na obiektywnych kryteriach związanych z zakresem obowiązków, kwalifikacjami i doświadczeniem, co sprzyja eliminowaniu wszelkich form dyskryminacji. Przykładowo stawki wynagradzania z tytułu realizacji zadań w projektach badawczych określone w przepisach regulaminu wynagradzania, nie mają charakteru uznaniowego i przysługują pracownikom zgodnie z zajmowanym stanowiskiem.

IMIM stosuje i egzekwuje przepisy antydyskryminacyjne zawarte zarówno w aktach prawa powszechnie obowiązującego, jak i w regulacjach wewnętrznych. Regulamin zatrudniania pracowników naukowych oraz pozostałe regulaminy Instytutu nie dopuszczają wykluczania lub nierównego traktowania z jakiegokolwiek przyczyny. W szczególności ze względu na płeć, orientację seksualną, religię, światopogląd, pochodzenie etniczne czy niepełnosprawność. Procesy rekrutacyjne, awansowe i rozwojowe opierają się na ocenie kompetencji, doświadczeniu i osiągnięć zawodowych kandydatów oraz pracowników.

Instytut wspiera tworzenie przyjaznego i elastycznego środowiska pracy, umożliwiającego godzenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym. Rozwiązania te zostały uwzględnione w obowiązujących regulaminach, w tym w regulaminie pracy. Pracownicy mają możliwość korzystania z pracy zdalnej oraz elastycznych form organizacji czasu pracy, w tym ruchomego czasu pracy, co sprzyja zachowaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a także wspiera osoby sprawujące obowiązki opiekuńcze.

IMIM zapewnia wszystkim pracownikom równy dostęp do informacji, zasobów, infrastruktury badawczej oraz narzędzi informatycznych niezbędnych do wykonywania obowiązków zawodowych. Stosowane rozwiązania organizacyjne i techniczne umożliwiają pełne uczestnictwo w życiu Instytutu także osobom, które nie mogą stale przebywać w jego siedzibie, w tym osobom z niepełnosprawnościami.

Wszyscy pracownicy mają równą możliwość udziału w działalności naukowej, szkoleniowej i popularyzatorskiej, dostępu do wyników prowadzonych badań oraz prezentowania własnych osiągnięć na konferencjach i innych wydarzeniach naukowych. Dzięki temu Instytut tworzy środowisko pracy oparte na przejrzystości, wzajemnym szacunku, równych szansach oraz pełnym wykorzystaniu potencjału wszystkich członków społeczności akademickiej..

Zestawienie i analiza danych kadrowych w latach 2022–2025

Celem analizy jest ocena poziomu równości płci w strukturze zatrudnienia Instytutu oraz identyfikacja obszarów wymagających działań wspierających równość szans kobiet i mężczyzn.

Analiza obejmuje zestawienia:

- 1) zatrudnienia ogółem,
- 2) reprezentacji kobiet na poszczególnych stanowiskach,
- 3) segregacji pionowej i poziomej,
- 4) reprezentacji kobiet w kierownictwie i procesach decyzyjnych
- 5) zmian kadrowych w latach 2022–2025,
- 6) potencjalnych barier rozwoju kariery kobiet

1. Struktura zatrudnienia – dane źródłowe zatrudnienia ogółem

Tabela 1. Zatrudnienie ogółem

Rok	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Udział kobiet
2022	79	39	40	49,4%
2023	78	42	36	53,8%
2024	71	39	32	54,9%
2025	71	39	32	54,9%

Wizualizacja:



Grupy zdominowane przez mężczyzn

Grupa	Udział kobiet
Profesorowie	14,3%
Techniczni	33,3%

Wyniki wskazują na utrzymywanie się stereotypowego podziału ról zawodowych.

4. Reprezentacja kobiet w kierownictwie i procesach decyzyjnych

Struktura kierownictwa Instytutu

Funkcja	Kobiety	Mężczyźni
Dyrektor	1	0
Zastępca Dyrektora	1	1
Łącznie kierownictwo	2	1

Udział kobiet w kierownictwie

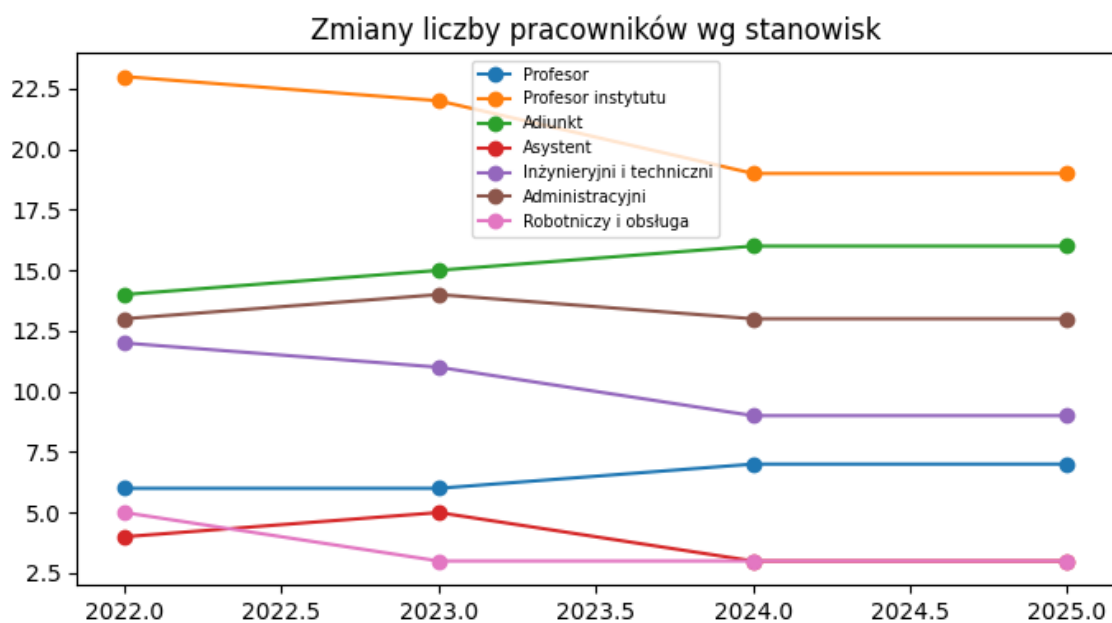
Poziom	Kobiety	Mężczyźni	Udział kobiet
Kierownictwo Instytutu	2	1	66,7%

W przeciwieństwie do struktury stanowisk naukowych, gdzie kobiety są słabiej reprezentowane na najwyższych szczeblach kariery, kierownictwo Instytutu charakteryzuje się wysokim udziałem kobiet. Na stanowisku Dyrektora funkcję pełni kobieta, a wśród dwóch zastępców Dyrektora znajduje się jedna kobieta i jeden mężczyzna. Oznacza to, że kobiety stanowią 66,7% składu najwyższego kierownictwa Instytutu. Jest to wynik wyraźnie przewyższający średni udział kobiet w nauce w Polsce, średni udział kobiet na najwyższych stanowiskach zarządczych w sektorze badawczo-rozwojowym, minimalne poziomy rekomendowane w dokumentach Komisji Europejskiej dotyczących równowagi płci w zarządzaniu. Instytut osiągnął bardzo dobry poziom reprezentacji kobiet w organach zarządzających. Oznacza to, że kobiety uczestniczą w podejmowaniu strategicznych decyzji, istnieje widoczna reprezentacja kobiet w najwyższych strukturach organizacyjnych, zarządzanie Instytutem spełnia zasadę równowagi płci. Świadczy to o otwartości kultury Instytutu na powierzanie kobietom funkcji zarządczych, skutecznym przeciwdziałaniu stereotypom dotyczącym przywództwa, funkcjonowaniu realnie stosowanych mechanizmów sprzyjających awansowi kobiet do struktur decyzyjnych.

5. Analiza zmian zatrudnienia roku 2022 do roku 2025

Tabela 3. Zmiany liczby pracowników

Stanowisko	2022	2025	Zmiana
Profesor	6	7	+1
Profesor instytutu	23	19	-4
Adiunkt	14	16	+2
Asystent	4	3	-1
Techniczni	12	9	-3
Administracyjni	13	13	0
Robotniczy i obsługa	5	3	-2



Wzrosty i spadki zatrudnienia kobiet w podziale na stanowiska w porównaniu roku 2022 do 2025

Profesorowie: wzrost o 16,7%.

Adiunkci: wzrost o 14,3%.

Profesorowie Instytutu: spadek o 17,4%.

Pracownicy techniczni: spadek o 25%.

6. Analiza barier

Analiza struktury zatrudnienia wskazuje na wyraźne różnice w reprezentacji kobiet na kolejnych etapach kariery naukowej. Kobiety stanowią 75,0% adiunktów, 42,1% profesorów instytutu, natomiast jedynie 14,3% profesorów. Oznacza to, że wraz ze wzrostem poziomu stanowiska maleje udział kobiet. Zjawisko to może wskazywać na występowanie tzw. „Leaky Pipeline” („nieszczelnego rurociągu kariery”), czyli procesu stopniowego zmniejszania się udziału kobiet na kolejnych etapach rozwoju zawodowego. W efekcie, mimo licznej reprezentacji kobiet na początku i w środkowej fazie kariery naukowej, ich udział na najwyższych stanowiskach pozostaje ograniczony.

Możliwe przyczyny

- Efekt opóźnienia pokoleniowego

Jednym z najbardziej prawdopodobnych wyjaśnień jest struktura wieku i ścieżek awansu naukowego. Obecna grupa profesorów kształtowała swoje kariery zawodowe kilkanaście lub kilkadziesiąt lat temu, gdy udział kobiet w nauce był niższy niż obecnie. Niska reprezentacja kobiet na stanowiskach profesorskich może więc częściowo odzwierciedlać historyczne uwarunkowania systemu nauki, a nie wyłącznie aktualne procesy rekrutacyjne czy awansowe. Fakt, że kobiety stanowią obecnie 75% adiunktów, może świadczyć o zachodzącej zmianie pokoleniowej, której efekty będą widoczne dopiero w kolejnych latach.

- Bariery związane z łączeniem kariery naukowej i obowiązków opiekuńczych

Awans naukowy przypada najczęściej na okres życia, w którym wiele osób realizuje obowiązki związane z rodzicielstwem lub opieką nad członkami rodziny. Liczne badania wskazują, że obowiązki opiekuńcze częściej obciążają kobiety, co może wpływać na:

tempo publikowania wyników badań,

mobilność naukową,

udział w projektach międzynarodowych,

możliwość pełnienia dodatkowych funkcji organizacyjnych.

Konsekwencją może być wydłużenie ścieżki awansu lub rezygnacja z ubiegania się o najwyższe stanowiska.

- Ograniczona liczba stanowisk profesorskich

Stanowiska profesorskie stanowią najmniejszą grupę w strukturze zatrudnienia. Przy niewielkiej liczbie etatów nawet pojedyncze zmiany kadrowe mogą znacząco wpływać na wskaźniki reprezentacji płci. W Instytucie stanowisko profesora zajmuje siedem osób. Oznacza to, że obecność jednej kobiety przekłada się na udział 14,3%, natomiast awans kolejnej kobiety zwiększyłby ten wskaźnik do 28,6%. W Instytucie nie istnieją regulacje dotyczące limitu stanowisk profesorskich

- Czynniki kulturowe i organizacyjne

W środowisku akademickim nadal mogą występować mechanizmy utrudniające kobietom osiągnięcie najwyższych stanowisk, nawet jeśli nie mają one charakteru formalnej dyskryminacji. Mogą to być między innymi:

niższa skłonność kobiet do zgłaszania swojej kandydatury do funkcji kierowniczych,

mniejsza dostępność nieformalnych sieci współpracy i wsparcia,

stereotypowe postrzeganie ról przywódczych,

ograniczona liczba wzorców i menterek na najwyższych stanowiskach.

- Specyfika dyscypliny naukowej

Na strukturę zatrudnienia wpływa również profil badawczy jednostki. W części nauk technicznych, inżynierskich i ścisłych. Jeżeli znacząca część działalności Instytutu związana jest z tymi obszarami, co w połączeniu z efektem opóźnienia pokoleniowego może częściowo tłumaczyć niższą reprezentację kobiet na najwyższych stanowiskach naukowych.

Analiza ujawnia szereg pozytywnych zjawisk, które odróżniają Instytut od wielu jednostek naukowych:

kobiety stanowią większość zatrudnionych (54,9%),
kobiety dominują w grupie adiunktów (75,0%),
kobieta pełni funkcję Dyrektora Instytutu,
kobiety stanowią 66,7% najwyższego kierownictwa.

Podsumowanie analizy:

Analiza ujawnia szereg pozytywnych zjawisk, które odróżniają Instytut od wielu jednostek naukowych:

kobiety stanowią większość zatrudnionych (54,9%),
kobiety dominują w grupie adiunktów (75,0%),
kobieta pełni funkcję Dyrektora Instytutu,
kobiety stanowią 66,7% najwyższego kierownictwa.

Mimo widocznej nierównowagi na stanowisku profesora, kobiety są silnie reprezentowane zarówno w strukturze zatrudnienia, jak i w organach zarządzających. W związku z tym obserwowane zjawisko może mieć charakter przejściowy i wynikać przede wszystkim z historycznych uwarunkowań kadrowych oraz długiego cyklu awansu naukowego. Z perspektywy Gender Equality Plan nie ma przesłanek do stwierdzenia systemowej bariery udziału kobiet w zarządzaniu Instytutem. Głównym obszarem wymagającym dalszego monitorowania pozostaje natomiast przejście kobiet z poziomu adiunkta i profesora instytutu na stanowisko profesora. Wysoka reprezentacja kobiet w grupach stanowiących zaplecze przyszłych awansów wskazuje, że w kolejnych latach można oczekiwać stopniowego zwiększania udziału kobiet na najwyższych stanowiskach naukowych, pod warunkiem utrzymania sprzyjających warunków rozwoju kariery.

W przypadku analizowanego Instytutu rekomendacje powinny być proporcjonalne do rzeczywistej sytuacji organizacyjnej. Dane nie wskazują na istotne problemy z reprezentacją kobiet w zatrudnieniu ogółem ani w strukturach zarządzania. Kobiety stanowią większość zatrudnionych pracowników, dominują w najwyższym kierownictwie oraz są licznie reprezentowane na stanowiskach adiunkta. Dlatego działania GEP powinny koncentrować się przede wszystkim na monitorowaniu procesów kadrowych, wspieraniu rozwoju kariery naukowej oraz utrwalaniu dobrych praktyk, a nie na wdrażaniu szeroko zakrojonych działań naprawczych.

Cele:

1. Powołanie Zespołu ds. Równości Płci i Gender Equality Plan lub Pełnomocnika ds. Równości.

Rekomenduje się formalne powołanie Zespołu ds. Równości Płci lub Pełnomocnika ds. Równości odpowiedzialnego za koordynację działań związanych z wdrażaniem i monitorowaniem Gender Equality Plan.

Do zadań zespołu lub pełnomocnika należałoby w szczególności:

- monitorowanie wskaźników GEP,
- przygotowywanie okresowych raportów,
- analiza danych dotyczących zatrudnienia i awansów,
- identyfikowanie potencjalnych barier rozwoju zawodowego,
- inicjowanie działań informacyjnych i edukacyjnych,
- wsparcie w przypadku zmian wymaganych prawem dotyczących równości w zatrudnieniu,
- współpraca z kierownictwem przy aktualizacji planu równości płci.

Ze względu na niewielką skalę jednostki nie ma potrzeby tworzenia rozbudowanych struktur organizacyjnych. Funkcję tę może pełnić niewielki, kilkusobowy zespół spotykający się okresowo.

2. Wprowadzenie systematycznego monitoringu wskaźników

Rekomenduje się coroczne przygotowywanie zestawienia obejmującego:

- liczbę pracowników według płci,
- liczbę doktorantów według płci,
- strukturę stanowisk według płci,
- awanse zawodowe,
- udział kobiet i mężczyzn w kierownictwie,

Pozwoli to na obserwację trendów w czasie i ocenę skuteczności podejmowanych działań.

3. Monitorowanie ścieżek awansu naukowego

Najważniejszym obszarem wymagającym obserwacji jest przechodzenie pracowników ze stanowisk adiunkta i profesora instytutu na stanowisko profesora. Analiza wskazuje, że kobiety stanowią 75% adiunktów, co oznacza istnienie znacznego potencjału do zwiększania ich reprezentacji na najwyższych stanowiskach naukowych w kolejnych latach.

Rekomenduje się monitorowanie:

- liczby uzyskiwanych stopni i tytułów naukowych,
- udziału kobiet i mężczyzn w postępowaniach awansowych,
- czasu potrzebnego do osiągnięcia kolejnych etapów kariery.

4. Wspieranie rozwoju kariery naukowej

Instytut powinien kontynuować działania wspierające rozwój naukowy wszystkich pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem osób znajdujących się na etapie budowania samodzielności naukowej.

Warto rozważyć:

- zwiększenie częstotliwości konsultacji dotyczących planowania kariery,

- wsparcie w przygotowywaniu projektów badawczych,
- szkolenia dotyczące zarządzania zespołami badawczymi,
- wymianę doświadczeń pomiędzy pracownikami na różnych etapach kariery.

Działania te powinny być dostępne dla wszystkich pracowników, przy jednoczesnym monitorowaniu ich wykorzystania przez kobiety i mężczyzn.

5. Zachowanie równowagi płci w organach decyzyjnych

Instytut osiąga obecnie bardzo dobre wyniki w zakresie reprezentacji kobiet w kierownictwie.

Rekomenduje się utrzymanie tej praktyki również przy:

- powoływaniu komisji konkursowych,
- tworzeniu zespołów eksperckich,
- powoływaniu rad i komisji wewnętrznych,
- delegowaniu przedstawicieli Instytutu do gremiów zewnętrznych.

Działania te sprzyjają uwzględnianiu różnych perspektyw w procesach decyzyjnych i są zgodne z zaleceniami Komisji Europejskiej.

6. Upowszechnianie wiedzy na temat równości płci

Warto prowadzić działania informacyjne zwiększające świadomość pracowników w zakresie:

- zasad równego traktowania,
- polityki równościowej Instytutu,
- wymogów programów europejskich dotyczących GEP.

Działania te mogą przyjmować formę szkoleń, seminariów lub materiałów informacyjnych udostępnianych pracownikom.

7. Analiza warunków pracy i organizacji pracy

Rekomenduje się okresową analizę warunków pracy pod kątem potrzeb różnych grup pracowników.

Dotyczy to między innymi:

- organizacji pracy,
- dostępności infrastruktury,
- możliwości rozwoju zawodowego,
- rozwiązań wspierających godzenie obowiązków zawodowych i prywatnych.

W analizowanym Instytucie nie zidentyfikowano przesłanek wskazujących na szczególne problemy w tym obszarze, dlatego zagadnienia związane z elastycznymi formami organizacji pracy powinny być traktowane jako jeden z elementów monitoringu warunków pracy, a nie jako priorytetowy kierunek działań.

8. Regularna aktualizacja Gender Equality Plan

Gender Equality Plan powinien być dokumentem podlegającym okresowej ocenie i aktualizacji.

Rekomenduje się:

- coroczny przegląd wskaźników,
- aktualizację planu co 3–4 lata,
- uwzględnianie wyników monitoringu kadrowego,
- dostosowywanie działań do zmieniającej się struktury zatrudnienia.

Priorytety dla Instytutu na lata 2026–2030

Priorytet I – Monitorowanie i raportowanie

powołanie Pełnomocnika lub Zespołu ds. Równości Płci,
coroczna analiza wskaźników GEP,
przygotowywanie raportów dla Dyrekcji.

Priorytet II – Rozwój kariery naukowej

obserwacja ścieżek awansu,
objęcie monitorowaniem struktury płci w szkole doktorskiej,
wspieranie rozwoju samodzielności naukowej,
wzmacnianie potencjału przyszłych kandydatek do stanowisk profesorskich.

Priorytet III – Utrzymanie dobrych praktyk

zachowanie wysokiej reprezentacji kobiet w kierownictwie,
utrzymanie transparentnych procedur kadrowych,
dalsze promowanie kultury organizacyjnej opartej na równości szans.

Tak sformułowane rekomendacje są spójne z przedstawionymi danymi, odpowiadają standardom Komisji Europejskiej dotyczącym Gender Equality Plan i jednocześnie unikają sugerowania problemów, których analiza danych nie potwierdza. Plan ten będzie realizowany we współpracy między różnymi działami Instytutu przy pełnym wsparciu kadry kierowniczej. Przed upływem terminu realizacji planu przeprowadzona zostanie ponowna analiza sytuacji w Instytucie w następujących obszarach: równość płci, rozwój kariery naukowej, godzenie życia zawodowego z prywatnym. Wyniki tej ponownej analizy posłużą jako podstawa do weryfikacji wskaźników realizacji planu naprawczego w IMIM PAN.

Podjęcie działań związanych z wdrożeniem Planu na rzecz równości płci nie wymaga utworzenia żadnego nowego działu w ramach struktur Instytutu, biorąc pod uwagę fakt, że IMIM PAN jest niewielką jednostką. Niemniej jednak konieczne jest przydzielenie środków finansowych oraz powierzenie zadań pracownikom różnych działów Instytutu, którzy będą odpowiedzialni za realizację działań przewidzianych w Planie. W związku z tym współpraca działów administracyjnych powinna zapewnić należyte wykonanie poszczególnych zadań. Instytut przeznaczy środki finansowe na realizację Planu,

w szczególności na szkolenia, które będą organizowane dla kadry kierowniczej, pracowników naukowych i nieakademickich oraz doktorantów.

Ponadto IMIM PAN położy większy nacisk na poszukiwanie i ubieganie się o finansowanie ze źródeł zewnętrznych, aby umożliwić poszerzenie horyzontów w zakresie kwestii związanych z równouprawnieniem.

Plan na rzecz równości płci został opracowany na okres 5 lat, ponieważ cele w nim określone wymagają wystarczającej ilości czasu na wdrożenie niezbędnych zmian, a następnie na monitorowanie ich skuteczności. Powinno to umożliwić prawidłową realizację Planu oraz, w razie potrzeby, wprowadzenie ewentualnych modyfikacji. Bezspornie realizacja Planu poprawi jakość i komfort życia zawodowego społeczności Instytutu, przyczyniając się tym samym do rozwoju zawodowego i osiągnięć pracowników oraz doktorantów.

Plan przygotowany przez Członka Komisji do spraw planu równości płci, powołanej zarządzeniem Dyrektora Instytutu Metalurgii i Inżynierii Materiałowej im. A. Krupkowskiego Polskiej Akademii Nauk nr 27/2022 w sprawie powołania w sprawie powołania Komisji do spraw planu równości płci:

r. pr. Monika Skowron

po zaopiniowaniu przez:

dr hab. inż. Adam Dębski – Przewodniczący Komisji,

dr inż. Łukasz Maj,

dr Monika Bugajska,

dr inż. Izabella Kwiecień,