

Plan równości płci
dla Instytutu Sławistyki Polskiej Akademii Nauk.
Działania równościowe na lata 2022–2025

Plan został przygotowany przez zespół w składzie (kolejność alfabetyczna):

Nicole Dołowy-Rybińska

Natalia Judzińska

Ewa Wróblewska-Trochimiuk

Spis treści:

Wstęp	4
Dane statystyczne – sytuacja zastana	8
Obszar 1: Promocja równowagi między pracą a życiem prywatnym. Kultura organizacji i przeciwdziałanie wykluczeniu kobiet i innym formom dyskryminacji	13
Obszar 2: Udział kobiet w pozycjach decyzyjnych i reprezentacyjnych Instytutu	16
Obszar 3: Reprezentacja kobiet i innych grup wykluczonych w procesie zatrudniania i rozwoju kariery zawodowej	18
Obszar 4: Podnoszenie uważności na kwestie nierówności płci i innych nierówności oraz włączanie perspektywy <i>genderowej</i> w badania naukowe oraz edukację doktorantów i doktorantek	21
Obszar 5: Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć w tym molestowaniu seksualnemu	23
Bibliografia	25

Wstęp

Wychodząc naprzeciw potrzebom prawnego zagwarantowania równości płci oraz przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji w miejscu pracy i nauki, Instytut Sławistyki Polskiej Akademii Nauk (dalej: Instytut) wprowadza *Plan równości płci w Instytucie Sławistyki PAN. Działania równościowe na lata 2022–2025* (dalej: *Plan*). Dokument został stworzony z myślą o wszystkich osobach pracujących i współpracujących z Instytutem, a także z myślą o doktorantach i doktorantkach tak, by każda z tych osób mogła czuć się szanowana, wysłuchana i traktowana z należytą uwagą. Wdrażając *Plan* Dyrektor Instytutu wskazuje bowiem i podkreśla fakt, że różnorodność wśród pracowników i pracownic oraz doktorantek i doktorantów IS PAN postrzegana jest jako wartość i podlega ochronie przez władze jednostki.

Tworząc niniejszy *Plan*, bazowano na Planach równości płci (*Gender Equality Plans*) wprowadzonych w Uniwersytecie Warszawskim, Uniwersytecie Jagiellońskim, Uniwersytecie Wrocławskim i Uniwersytecie Bolońskim. Inspiracje te dały nam możliwość spojrzenia w szerszej perspektywie na rodzaje i możliwości prowadzenia działań przeciwko wykluczeniu, ale co najważniejsze, umożliwiły dostosowanie *Planu* do konkretnych potrzeb Instytutu.

W 1983 roku Sue Berryman, analizując proces znikania kobiet ze świata nauki, ukuła kategorię „cieknącego rurociągu”. Posługując się tą metaforą, Berryman porównała liczbę mężczyzn i kobiet osiągających określone stopnie i tytuły naukowe i zauważyła prawidłowość, że im wyższy tytuł, tym mniejszy procentowy udział kobiet. Metafor dotyczących niedopuszczania kobiet do władzy jest więcej, a jedną z najbardziej obrazowych i najczęściej używanych, której atutem jest to, że dotyczy nie tylko kobiet, ale też osób z innych grup marginalizowanych, jest „szklany sufit”. Termin po raz pierwszy został użyty w 1984 roku przez redaktorkę pisma „Working Woman”, Gay Bryant, lecz spopularyzowany i sprobmatyzowany naukowo przez Carol Hymowitz i Timothyego Schellhardta w tekście *The Glass Ceiling* w 1986 roku. „Szklany sufit” blokuje kobietom i grupom mniejszościowym nie tylko dostęp do wyższych pozycji naukowych, lecz przede wszystkim pozbawia je współudziału we władzy. „Szklany sufit” jest niewidzialny, stanowi jednak barierę

niejednokrotnie nie do pokonania bez ogólnych, strukturalnych działań (Wróblewska-Trochimiuk 2017).

4 maja 2017 roku Instytut Sławistyki Polskiej Akademii Nauk dołączył do elitarnego grona polskich instytutów naukowych, posiadających prawo do posługiwania się znakiem „HR Excellence in Research”. Przyznanie tego wyróżnienia jest wynikiem procesu aplikacyjnego rozpoczętego przez Instytut w 2015 roku. Certyfikat nadawany jest przez Komisję Europejską instytucjom naukowym gwarantującym stabilność zatrudnienia, możliwość rozwoju kariery zawodowej, a także pomoc merytoryczną i finansową przy projektach badawczych. Wewnętrzna polityka kadrowa i procedury rekrutacji instytucji posługującej się logo „HR Excellence in Research” muszą być zgodne z zasadami określonymi w „Europejskiej Karcie Naukowca” i „Kodeksie Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych” (<https://www.euraxess.pl/pl/poland/naukowcy/karta-i-kodeksnaukowcy>).

Instytucje wyróżnione znakiem „HR Excellence in Research” są promowane przez Komisję Europejską wśród międzynarodowych organizacji jako zapewniające badaczom i badaczkom najlepsze warunki pracy i rozwoju, wspierające inicjatywy naukowe, prowadzące politykę równych szans, sprzyjające mobilności i zapewniające szkolenia podnoszące kwalifikacje naukowców. Przyznane wyróżnienie jest nie tylko nagrodą za dotychczas prowadzoną politykę kadrową i instytucjonalną, ale przede wszystkim zobowiązaniem do ciągłego doskonalenia polityki w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi zgodnie z „Europejską Kartą Naukowca” i „Kodeksem postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych”.

Według wytycznych Komisji Europejskiej Plan Równości Płci (GEP) jest zestawem uzgodnień i działań mających na celu promocję równości płci w organizacji poprzez instytucjonalną i kulturową zmianę. *Plan* spełnia cztery podstawowe wymagania, które zostały sformułowane jako obligatoryjne wobec tego rodzaju dokumentów:

- 1) stanowi dokument publiczny;
- 2) na jego wdrożenie przeznaczone zostały środki finansowe;
- 3) zakłada zbieranie i monitorowanie danych;
- 4) przewiduje prowadzenie warsztatów i treningów uwrażliwiających na kwestie gender.

Plan jest dokumentem publicznie dostępnym, zamieszczonym na stronie internetowej Instytutu. Dodatkowo, by mieć pewność, że z *Planem* zapoznają się wszyscy pracownicy i pracownice Instytutu zostanie on rozesłany za pośrednictwem poczty elektronicznej. By wyjść naprzeciw wszelkim pytaniom i wątpliwościom ze strony osób pracujących i kształcących się w Instytucie Sławistyki PAN, każdorazowo w momencie wdrażania (raz na cztery lata) *Plan* będzie publicznie prezentowany i omawiany podczas otwartego spotkania z pracownikami i pracownikami oraz doktorantkami i doktorantami.

Ponadto, wychodząc naprzeciw nie tylko wytycznym, ale i rekomendacjom Komisji Europejskiej wobec tego typu dokumentów równościowych, *Plan* odnosi się do pięciu kolejnych zagadnień-postulatów:

- kultura organizacyjna i równowaga między pracą a życiem prywatnym (*work-life balance*);
- udział kobiet we władzach i stanowiskach decyzyjnych;
- równość płci w procesie zatrudniania i kariery;
- integracja kwestii związanych z płcią w badaniach i treściach naukowych;
- przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć (w tym molestowaniu seksualnemu).

Owych pięć rekomendacji stanowi kluczowe obszary objęte *Planem* na lata 2022–2025, stanowiące jednocześnie podstawę do wyznaczania kolejnych obszarów działań wewnątrz Instytutu, które podejmowane będą przez najbliższe lata, aby osiągnąć cel, jakim jest uczynienie Instytutu Sławistyki Polskiej Akademii Nauk miejscem przyjaznym i bezpiecznym do pracy i rozwoju naukowego, bez względu na posiadanie czy brak atrybutów społecznie odbieranych jako dyskredytujące.

Wprowadzenie *Planu* w Instytucie Sławistyki PAN wiąże się ze świadomością władz jednostki, że nierówność płci dotyczy przede wszystkim kobiet, w związku z czym *Plan* wdrożony przez Instytut w centrum swojej uwagi lokuje właśnie stworzenie systemowych możliwości wyrównania szans w dostępie do pracy naukowej i w kontynuacji kariery naukowej kobiet. Instytut bowiem jest miejscem szczególnym ze względu na fakt, że już teraz kobiety nie tylko stanowią większość osób zatrudnionych i pobierających naukę w Instytucie,

lecz także pełnią większość funkcji kierowniczych w zakładach naukowych i w strukturze kadry kierowniczej jednostki. Uważamy jednak, że sama liczebna przewaga kobiet nad mężczyznami nie sprawi, że Instytut będzie miejscem mniej narażonym na wykluczenie, dlatego podejmujemy decyzję o wdrożeniu *Planu* i dokładniejszym oraz bardziej szczegółowym monitorowaniu innych czynników mogących wpływać na podatność na wykluczenie. Więcej informacji na ten temat zawarto w rozdziale dotyczącym zagadnień z obszaru 3.

Dane statystyczne – sytuacja zastana

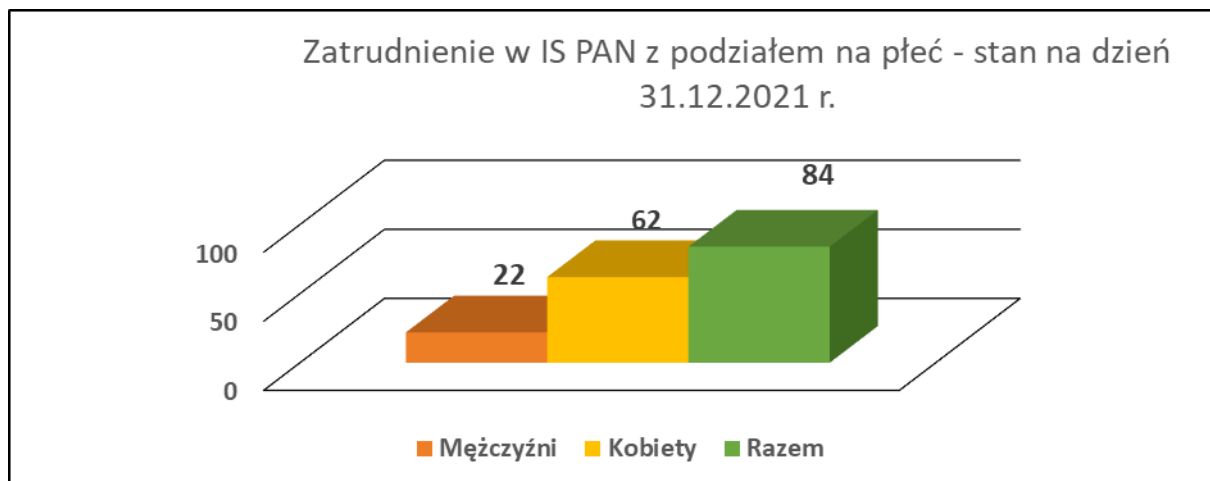
Poniższa część została podzielona na cztery punkty i zawiera dane dotyczące podziału na płeć w konkretnych obszarach: zatrudnienia w Instytucie, zatrudnienia w Instytucie z podziałem na stanowiska naukowe, nienaukowe oraz administrację, zatrudnienia w Instytucie z podziałem na płeć i stanowiska oraz wyszczególnienie funkcji kierowniczych w Instytucie z podziałem na płeć. Dane te obrazują nie tylko reprezentację kobiet w Instytucie, lecz również pozwalają przeanalizować udział kobiet we władzach struktury organizacyjnej jednostki.

Dodatkowo *Plan* poza równością płci odnosi się również do działań równościowych w związku z przesłankami innymi niż płeć, a mogącymi wpływać na wykluczenie.

Osobną grupę danych stanowią te dotyczące doktorantów i doktorantek. W związku ze zmianami na poziomie krajowym, dotyczącymi organizacji i przebiegu studiów doktoranckich oraz szkół doktorskich, dane zostały podzielone na dwie odrębne części, pierwszą – dotyczącą kończących się studiów doktoranckich oraz drugą – dotyczącą nowo powstałej Szkoły Doktorskiej Anthropos Instytutów Polskiej Akademii Nauk. Na Studiach Doktoranckich Instytutu Sławistyki Polskiej Akademii Nauk studiuje obecnie 11 osób: 6 osób jest na czwartym roku, 5 osób przebywa na urlopiach. Wśród tych osób jest 8 kobiet i 3 mężczyzn. W Szkole Doktorskiej Anthropos Instytutów Polskiej Akademii Nauk, którą tworzy 9 instytutów Polskiej Akademii Nauk z Wydziału I PAN, z ramienia Instytutu Sławistyki Polskiej Akademii Nauk kształci się pięć osób: 2 kobiety i 3 mężczyzn.

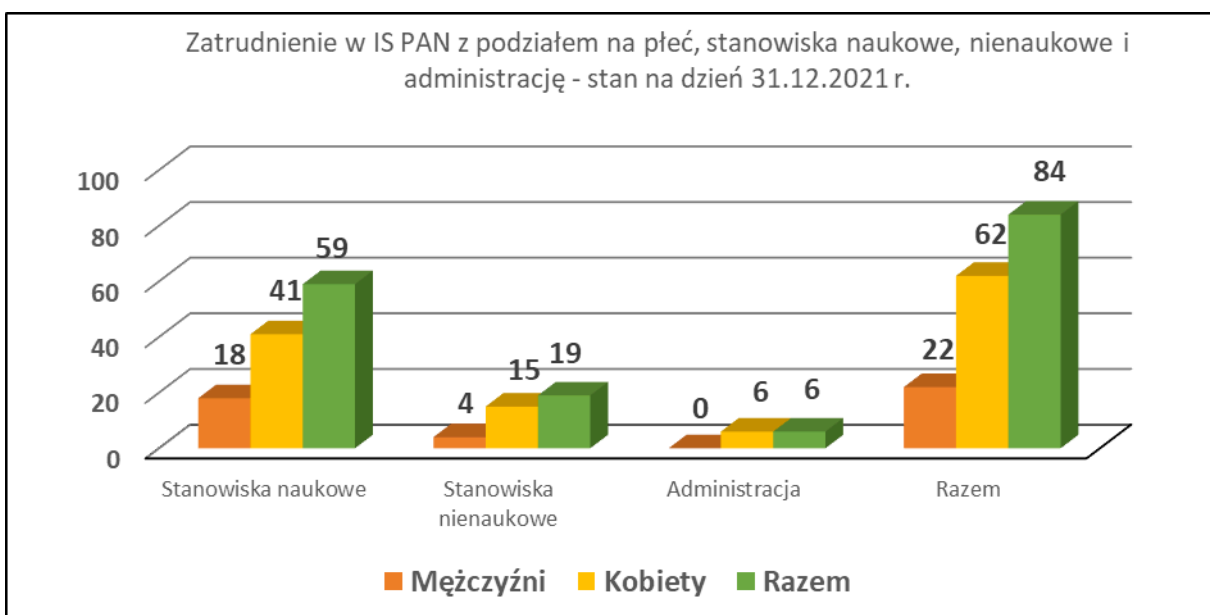
1. Zatrudnienie w IS PAN z podziałem na płeć – stan na dzień 31.12.2021 r.

Płeć	Razem
Mężczyźni	22
Kobiety	62
Razem	84



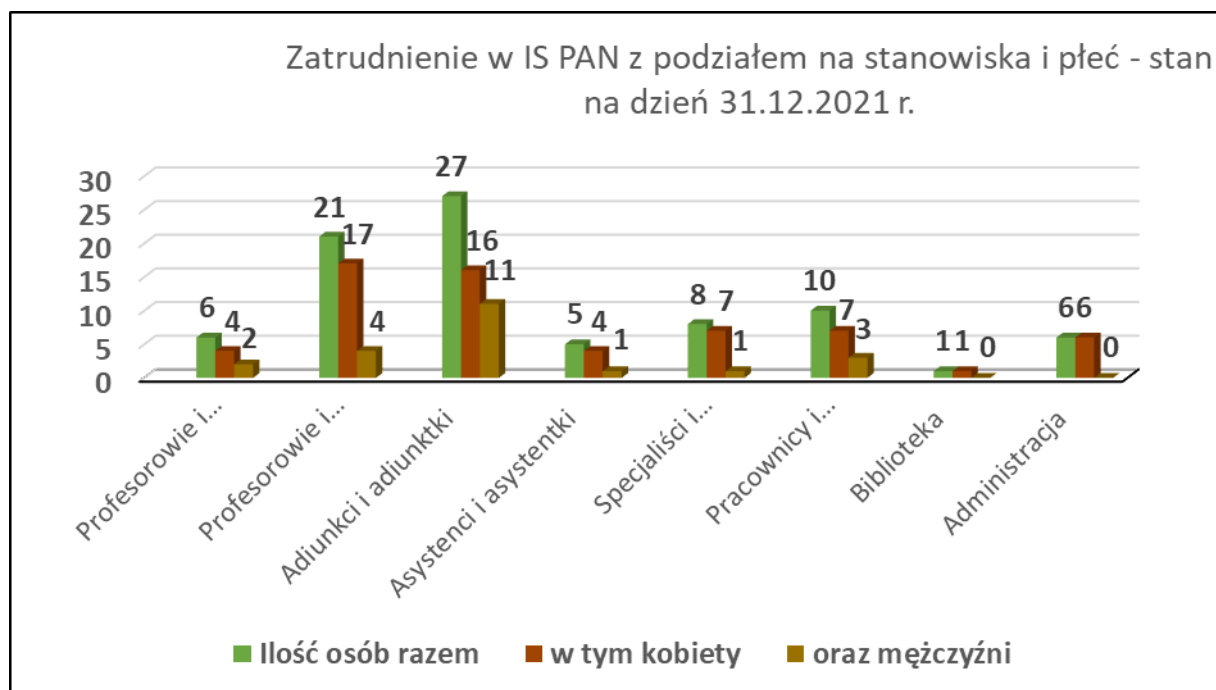
2. Zatrudnienie w IS PAN z podziałem na płeć oraz stanowiska naukowe, nienaukowe i administrację – stan na dzień 31.12.2021 r.

Płeć	Stanowiska naukowe	Stanowiska nienaukowe	Stanowiska administracyjne	Razem
Mężczyźni	18	4	0	22
Kobiety	41	15	6	62
Razem	59	19	6	84



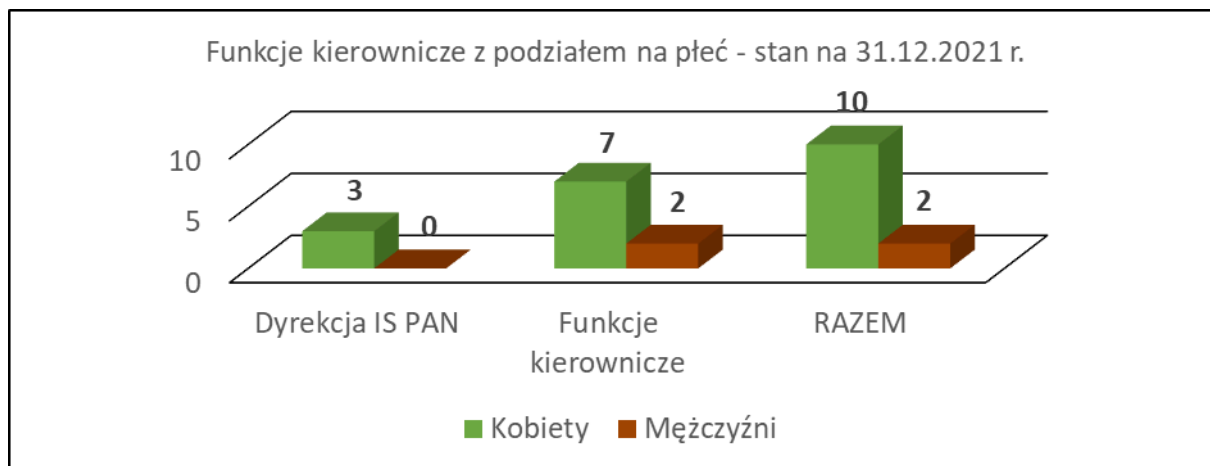
3. Zatrudnienie w IS PAN z podziałem na stanowiska oraz płeć – stan na dzień 31.12.2021 r.

Nazwa stanowiska	Liczba osób razem	w tym kobiety	oraz mężczyźni
Profesorowie i profesorki	6	4	2
Profesorowie i profesorki Instytutu	21	17	4
Adiunkci i adiunktki	27	16	11
Asystenci i asystentki	5	4	1
Specjaliści i specjalistki (badawczo-techniczni)	8	7	1
Pracownicy i pracownice inż.-techn.ds.obsługi badań	10	7	3
Biblioteka	1	1	0
Administracja	6	6	0
Razem	84	62	22



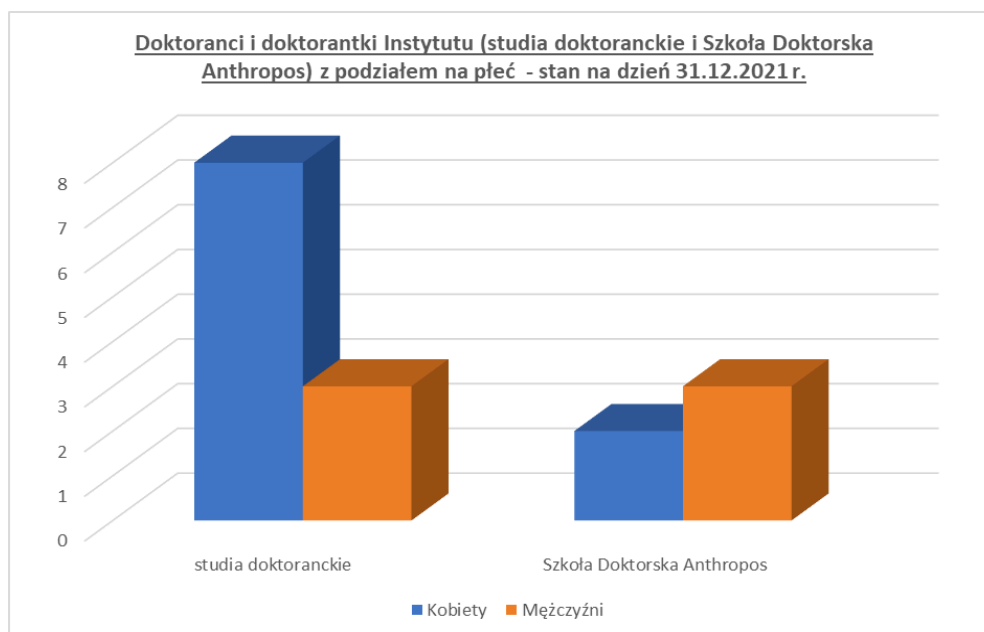
5. Funkcje kierownicze w IS PAN z podziałem na płeć – stan na dzień 31.12.2021 r.

Funkcje kierownicze	Kobiety	Mężczyźni
Dyrekcja IS PAN	3	0
Funkcje kierownicze	7	2
RAZEM	10	2



6. Doktoranci i doktorantki IS PAN (studia doktoranckie i Szkoła Doktorska Anthropos) z podziałem na płeć – stan na dzień 31.12.2021 r.

Doktoranci i doktorantki Instytutu	Kobiety	Mężczyźni
studia doktoranckie	8	3
Szkoła Doktorska Anthropos	2	3



Plan równości płci
w Instytucie Slawistyki Polskiej Akademii Nauk.

Działania równościowe
na lata 2022–2025

Obszar 1: Promocja równowagi między pracą a życiem prywatnym. Kultura organizacji i przeciwdziałanie wykluczeniu kobiet i innym formom dyskryminacji

Niniejszy obszar podzielony jest na pięć celów szczegółowych, z których każdy zawiera również propozycję rozwiązania danego problemu, sformułowaną jako sposób osiągnięcia danego celu.

Obszar ten zawiera cele szczegółowe, dotyczące promocji równowagi między pracą a życiem prywatnym zorientowane na usprawnienie działań i organizacji pracy instytucji w obszarze przeciwdziałania wykluczeniu kobiet i przeciwdziałaniu innym formom wykluczeń i dyskryminacji. Obszar podzielony został na cele szczegółowe mające na celu zapewnienie szeroko rozumianej równości ze względu na płeć i inne przesłanki.

Cel szczegółowy 1:

Zapewnienie równości płci i przeciwdziałania innym formom wykluczeń wewnątrz struktury Instytutu Sławistyki Polskiej Akademii Nauk.

Sposoby osiągnięcia celu:

Instytut Sławistyki Polskiej Akademii Nauk powołuje pięcioosobową Komisję ds. wdrożenia i przeprowadzenia *Planu*. Kadencja Komisji to okres realizacji danego planu, nie krócej jednak niż jeden rok kalendarzowy (od 1 stycznia do 31 grudnia). Członkiniami i członkami Komisji pozostają osoby reprezentujące różne etapy kariery naukowej, podejmujące decyzje wspólnie, w drodze wypracowanego przez siebie modelu (np. aklamacja, głosowanie), wśród których: przynajmniej jedna osoba ma status doktorantki lub doktoranta, przynajmniej jedna osoba reprezentuje niesamodzielnych pracowników i pracownice naukowe, przynajmniej jedna osoba reprezentuje pracowników lub pracownice administracyjne oraz jedna osoba reprezentuje Dyrekcję z zaznaczeniem, że osoba ta nie może sprawować funkcji przedstawicielki lub przedstawiciela Komisji. Komisja może podejmować wiążące decyzje w składzie nie mniej niż trzyosobowym.

Cel szczegółowy 2:

Specjalna ochrona pracownic i pracowników Instytutu na wczesnych etapach kariery naukowej oraz osób zatrudnionych na podstawie umów czasowych.

Sposoby osiągnięcia celu:

Badania naukowe wskazują, że ze względu na różne role społeczne przypisane kobietom i realizowane przez kobiety znacznie częściej są one narażone na wykluczenie i konieczność porzucenia kariery naukowej i zawodowej (Le Feuvre 2009). Wiąże się to z kilkoma czynnikami: po pierwsze, to na kobietach najczęściej spoczywa obowiązek opieki i koordynacji opieki nad dziećmi, co szczególnie widoczne jest podczas pandemii COVID-19 (Krukowski, Jagsi & Cardel 2021). Kobiety często nie wracają do kariery naukowej po urodzeniu dzieci oraz znacznie częściej niż mężczyźni korzystają z przerw związanych z różnymi etapami wychowania dzieci. Szczególnie narażone na utratę możliwości prowadzenia ciągłej kariery naukowej są kobiety, które pracują na umowach czasowych. Sposobem osiągnięcia celu specjalnej ochrony pracownic Instytutu we wczesnych stadiach kariery, w okresie epidemii COVID-19, będzie umożliwienie pracy zdalnej, gdy konieczne będzie sprawowanie opieki nad dziećmi w tym samym czasie. Dodatkowo Instytut Sławistyki Polskiej Akademii Nauk prowadzić będzie działania informacyjne, skierowane do pracowników odnośnie możliwości korzystania z urlopow rodzicielskich przez mężczyzn.

Cel szczegółowy 3:

Uwidocznienie kobiet oraz przeciwdziałanie stereotypom i uprzedzeniom względem kobiet.

Sposoby osiągnięcia celu:

W tym celu Komisja przeprowadzi wewnętrzny audyt związany z analizą formularzy, kwestionariuszy i druków Instytutu Sławistyki Polskiej Akademii Nauk pod kątem inkluzywności w nazwach m.in. stanowisk czy podmiotów umów. Poza audytem planowane będą szkolenia i warsztaty uwrażliwiające na kwestię symbolicznej reprezentacji kobiet oraz przeciwdziałanie wykluczeniu kobiet (również na poziomie języka) skierowane do doktorantów i doktorantek oraz pracowników i pracownic, w tym personelu administracyjnego Instytutu. Zapewni to nie tylko zapoznanie się z tematyką, lecz i

możliwość pogłębienia istniejącej już wiedzy dotyczącej dyskryminacji, wykluczenia, stereotypizacji i ich przeciwdziałaniu.

Cel szczegółowy 4:

Przystosowanie Kodeksu Etyki Instytutu Slawistyki PAN.

Sposoby osiągnięcia celu:

Sposobem osiągnięcia celu szczegółowego będzie przeprowadzenie wewnętrznego audytu istniejącego Kodeksu Etyki Instytutu Slawistyki PAN oraz działań prowadzonych dotychczas przez Komisję Etyki Instytutu Slawistyki PAN pod kątem przedsięwzięć podejmowanych na rzecz równości płci.

Cel szczegółowy 5:

Stworzenie przyjaznego środowiska pracy i działanie na rzecz poprawy kultury organizacyjnej.

Sposoby osiągnięcia celu:

Sposobem osiągnięcia tego celu będzie:

- identyfikacja potrzeb pracowników i pracownic związanych z dobrostanem;
- wsparcie w racjonalnym i systematycznym planowaniu urlopów wypoczynkowych w celu uniknięcia wypalenia zawodowego;
- zapewnienie struktury wspierającej w miejscu pracy (np. „różowa skrzynka”);
- informacje o miejscach pracy twórczej, z której mogą korzystać pracownicy i pracownice Instytutu;
- wzmocnienie działań Zakładowej Komisji Świadczeń Socjalnych.

Obszar 2: Udział kobiet w pozycjach decyzyjnych i reprezentacyjnych Instytutu Sławistyki Polskiej Akademii Nauk

Obszar 2 podzielony został na dwa cele szczegółowe.

W części dotyczącej danych statystycznych zamieszczone zostały podstawowe wartości dotyczące danych na przecięciu płci i funkcji kierowniczych sprawowanych w Instytucie. Dane te ilustrują udział kobiet w przestrzeniach władzy w Instytucie. Wychodzimy jednak z założenia, że konieczne jest przeprowadzenie bardziej szczegółowej analizy i weryfikacji innych obszarów związanych z władzą symboliczną i kwestią reprezentacji.

Cel szczegółowy 1:

Szczegółowa analiza udziału kobiet w przestrzeniach eksperckich i reprezentacyjnych.

Sposoby osiągnięcia celu:

By osiągnąć wspomniany cel, szczegółowej analizie poddane zostaną inne przestrzenie udziału w pozycjach decyzyjnych:

- udział kobiet we władzach Rady Naukowej Instytutu Sławistyki Polskiej Akademii Nauk;
- udział kobiet w redakcjach czasopism wydawanych przez Instytut;
- udział kobiet w gronie recenzentów i recenzentek czasopism wydawanych przez Instytut;
- udział kobiet w panelach i dyskusjach organizowanych bądź współorganizowanych przez Instytut;
- udział kobiet w moderacji sesji konferencyjnych organizowanych lub współorganizowanych przez Instytut;
- udział kobiet i mężczyzn w złożonych aplikacjach grantowych;
- udział kobiet w zespołach badawczych realizowanych projektów grantowych.

Cel szczegółowy 2:

Wzmacnianie kobiet na stanowiskach kierowniczych.

Sposoby osiągnięcia celu:

Jednym ze sposobów wzmacniania kobiet na stanowiskach kierowniczych będzie promowanie kultury równości i niedyskryminacji oraz przeciwdziałanie stereotypizacji kobiet zajmujących stanowiska kierownicze.

Obszar 3: Reprezentacja kobiet i innych grup wykluczonych w procesie zatrudniania i rozwoju kariery zawodowej

Obszar 3 został podzielony na 5 celów szczegółowych. Do każdego z tych celów została sformułowana rekomendacja.

W związku z intensywnie zmieniającą się rzeczywistością społeczno-kulturową i postępującą emancypacją grup marginalizowanych innych niż kobiety Dyrekcja Instytutu Sławistyki Polskiej Akademii Nauk chcąc wyjść naprzeciw pojawiającym się potrzebom, zdecydowała o rozszerzeniu punktu dotyczącego reprezentacji kobiet o inne grupy narażone na wykluczenie. Dostrzegamy bowiem konieczność objęcia ochroną osób narażonych na wykluczenie z innych powodów niż płeć, szczególnie w Instytucie zatrudniającym cudzoziemców.

Ze względu jednak na brak wcześniejszego zainteresowania czynnikami społecznie identyfikowalnymi jako wykluczające i piętnujące zwracamy uwagę na brak danych mogących dać nam pełen obraz naszej Instytutowej różnorodności. Ze względu na to, że są to dane wrażliwe, dotyczące sfery prywatności, a nawet intymności człowieka, nie będą one w Instytucie zbierane ani przetwarzane.

Mimo braku tych danych zdajemy sobie sprawę, że Instytut jest różnorodny i postrzegamy to jako jego wartość.

Cel szczegółowy 1:

Analiza krzyżowa danych związanych z płcią i rozwojem kariery zawodowej.

Sposób realizacji celu:

Mierzone będą między innymi formy zatrudnienia (czasowe, umowa cywilno-prawna) w wyszczególnieniu płci. Komisja będzie zobowiązana do zachowania danych w tajemnicy. Analiza taka pozwoli na bieżąco monitorować, czy nie pojawia się nierówność w jednej z poniższych kwestii:

- nieproporcjonalnie większa liczba kobiet na kontraktach czasowych;
- tzw. *gender-gap* szczególnie w kontekście ewentualnych różnic zarobków;
- liczba kobiet i mężczyzn biorących urlop rodzicielski oraz czas potrzebny na powrót do pracy po takim urlopie;
- liczba dni wolnych od pracy wziętych przez kobiety i mężczyzn w związku z chorobą dziecka.

Plan wspiera proces wdrażania i ewaluacji działań prowadzonych w Instytucie. Mimo czteroletniego cyklu *Planu* Komisja w trybie ciągłym analizuje dane liczbowe (anonimowo, wyłącznie z informacjami odnoszącymi się do płci) oraz ewaluje podejmowane działania w celu osiągnięcia jak najlepszych efektów. Komisja działa więc zgodnie z cyklem fazowym wdrażania i realizacji planu prezentującym się w następujący sposób: faza audytu; faza planowania; faza wdrażania; faza monitoringu i ewaluacji.

Cel szczegółowy 2:

Zapewnienie kobietom równego dostępu do ofert pracy poprzez likwidację wykluczenia wyrażonego w języku.

Sposoby osiągnięcia celu:

Ogłoszenia o pracę często formułowane są w ten sposób, jakby ich treść dotyczyła jedynie mężczyzn naukowców. Wychodzimy z założenia, że nawet symboliczne zaproszenie kobiet do udziału w konkursie na dane stanowisko będzie w stanie wpłynąć na ich poczucie „bycia u siebie”.

Cel szczegółowy 3:

Wyrównywanie szans w rekrutacji osób z grup potencjalnie wykluczonych.

Sposoby osiągnięcia celu:

W przypadku, gdy w konkursie kilkoro kandydatów i kandydatek otrzyma ten sam wynik, do pracy w Instytucie zostanie przyjęta osoba należąca do grup marginalizowanych lub narażonych na marginalizację. Podanie w zgłoszeniu informacji o przynależności do grupy

potencjalnie wykluczonej będzie miało charakter dobrowolny, zaś informacje te będą wykorzystane wyłącznie na potrzeby rekrutacji.

Cel szczegółowy 4:

Wyrównywanie szans kobiet i osób sprawujących pracę opiekuńczą nad innymi członkami rodziny.

Sposoby osiągnięcia celu:

Pracownice i pracownicy Instytutu będą mogli/li podać informację o wykonywaniu pracy opiekuńczej, rozumianej zarówno jako sprawowanie opieki nad dzieckiem (dziećmi), jak i innymi członkami rodziny (np. rodzeństwo z niepełnosprawnością, rodzice, dziadkowie). Taka nieobowiązkowa informacja da przełożonym szerszy wgląd np. w powody czasowo obniżonej aktywności zawodowej.

Cel szczegółowy 5:

Zapewnienie przestrzeni na wyrażenie tożsamości płciowej.

Sposoby osiągnięcia celu:

W świecie naukowym, w którym kariery kobiet z założenia narażone są na zacieranie lub marginalizację, sytuacja osób trans i niebinarnych przedstawia się w jeszcze gorszym świetle. W ciągu kilku ostatnich lat wiele instytucji (np. Svenska PEN, Association for Jewish Studies) rekomenduje swoim pracownikom i pracownicom dodanie zaimków do stopki maila, by uchronić te osoby przed błędną identyfikacją. W tym celu w Instytucie przeprowadzone zostaną warsztaty uwrażliwiające na kwestie płci zarówno rozumianej biologicznie, kulturowo, jak i w związku z tożsamością psychoseksualną.

W celu uniknięcia pomyłek związanych z błędną identyfikacją płci osoby, z którą korespondujemy (zarówno na poziomie krajowym, jak i zagranicznym), przygotowana zostanie instrukcja dotycząca możliwości wprowadzenia do stopki wiadomości w poczcie elektronicznej zaimków odpowiadających naszemu poczuciu tożsamości płciowej (*she/her* – dla zaimków żeńskich, *he/his* – dla zaimków męskich, *their* – dla formy niebinarnej). Wyjaśnienie tej kwestii będzie przedmiotem szkolenia.

Obszar 4: Podnoszenie uważności na kwestie nierówności płci i innych nierówności oraz włączanie perspektywy *gender* w badania naukowe oraz edukację doktorantów i doktorantek

Niniejszy obszar podzielony został na dwa cele szczegółowe.

Podnoszenie uważności na kwestie nierówności płci stanowi jeden z podstawowych obszarów przeciwdziałania wykluczeniu. Efektem wprowadzenia i realizowania celów tego obszaru będzie stworzenie otwartej i przyjaznej przestrzeni pracy i nauki, która będzie wolna od dyskryminacji i przemocy. Pierwszym i bardzo ważnym krokiem do osiągnięcia równości jest świadomość uwikłania w system wykluczeń, stąd największy nacisk w tym obszarze został położony na edukację.

Cel szczegółowy 1:

Podniesienie wrażliwości na kwestie związane z nierównościami ze względu na płeć i inne czynniki.

Sposoby osiągnięcia celu:

Warsztaty i treningi uwrażliwiające na nierówność płci i dostrzeżenie wartości w różnorodności powinny dotyczyć kilku kluczowych czynników:

- powinny angażować całą instytucję (osoby na różnym szczeblu kariery naukowej, z różnymi formami zatrudnienia, pracowników i pracownice zarówno naukowe, jak i administracyjne);
- trening powinien być dopasowany do konkretnych potrzeb Instytutu;
- treningi i warsztaty powinny być realizowane w trybie ciągłym, a nie jako pojedyncze zdarzenie.

Cel szczegółowy 2:

Propozycja integracji perspektywy *gender* w naukę w Szkole Doktorskiej Anthropos Instytutów Polskiej Akademii Nauk.

Sposób osiągnięcia celu:

Propozycja integracji perspektywy gender w system nauczania w Szkole Doktorskiej Anthropos poprzez uważność na wykluczenie na osi płci oraz krytyczną analizę władzy.

Obszar 5: Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć w tym przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu

Niniejszy obszar podzielony jest na dwa cele szczegółowe.

Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć jest współcześnie jednym z centralnych działań antidyskryminacyjnych w krajach Unii Europejskiej. Rozpoczęta w ostatnich latach kampania #metoo uświadomiła rozmiary przemocy na tle seksualnym. Zagraniczne i polskie instytucje nauki i kultury stopniowo ujawniają przemoc wobec kobiet, jaka miała miejsce w ich ramach i próbują zmierzyć się z koniecznością wprowadzenia realnych zmian zapewniających kobietom bezpieczeństwo. W związku z tym Instytut wprowadza do *Planu* zapisy dotyczące przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu.

Cel szczegółowy 1:

Przeciwdziałanie mobbingowi.

Sposoby osiągnięcia celu:

Weryfikacja Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi w perspektywie kwestii gender.

Cel szczegółowy 2:

Wypracowanie procedury zapewnienia bezpieczeństwa osobie zgłaszającej dyskryminację ze względu na płeć, w tym molestowanie seksualne oraz propozycja uzupełnienia istniejących już wewnętrznych regulacji Instytutu o dalsze postanowienia dotyczące przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu.

Sposoby osiągnięcia celu:

Wypracowanie propozycji zapisów dotyczących przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu w Regulaminie Pracy we współpracy z Radczynią Prawną.

Bibliografia:

Berryman, S. (1983) Who Will Do Science? Trends, and Their Causes in Minority and Female Representation among Holders of Advanced Degrees in Science and Mathematics. A Special Report. *A Special Report: The Rockefeller Foundation*, 148.

Europejska Karta Naukowca i „Kodeks Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych” (<https://www.euraxess.pl/pl/poland/naukowcy/karta-i-kodeksnaukowcy>)

Gender Equality Plan 2021-2024 of the Alma Mater Studiorum - University of Bologna.

Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, European Commission, B-1049 Brussels, September 2021.

Hymowitz, C. & Schellhardt, T. (1986) The Glass Ceiling: Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier that Blocks Them from Top Jobs. *Wall Street Journal*, 24 (57).

Komunikat nr 84/2021 Rektora Uniwersytetu Wrocławskiego z dnia 22 grudnia 2021 roku w sprawie wprowadzenia w Uniwersytecie Wrocławskim Planu Równości Płci.

Krukowski, R. A., Jagsi, R. & Cardel, M. I. (2021) Academic Productivity Differences by Gender and Child Age in Science, Technology, Engineering, Mathematics, and Medicine Faculty During the COVID-19 Pandemic. *JOURNAL OF WOMEN'S HEALTH*, Volume 30, Number 3, 2021

Le Feuvre, N (2009) Exploring women's academic careers in cross-national perspective: Lessons for equal opportunity policies. *Equal Opportunities International*, Vol. 28, 2009, pp. 9 – 23

Wróblewska-Trochimiuk, E. (2017) Rozbić szklany sufit. *ACADEMIA – magazyn Polskiej Akademii Nauk*, Nr 2 (50) 2017, p. 74.

Zarządzenie nr 194 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 27 sierpnia 2020 roku w sprawie „Planu równości płci dla Uniwersytetu Warszawskiego oraz planu działań równościowych na lata 2020-2023”, Monitor Uniwersytetu Warszawskiego, poz. 371.