

***Plan równości płci oraz plan działań równościowych
dla Instytutu Slawistyki Polskiej Akademii Nauk na lata 2026–2030***

przygotowany przez zespół w składzie:

Joanna Roszak, dr hab.

Natalia Judzińska, dr

Wiktoria Nylec, mgr

Instytut Slawistyki Polskiej Akademii Nauk, działając w zgodzie z europejskimi i krajowymi standardami prawnymi oraz etycznymi, podejmuje systemowe działania na rzecz zapewnienia równości płci oraz przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji w środowisku pracy i kształcenia. Wyrazem tego zaangażowania jest wprowadzenie drugiej wersji *Planu równości płci oraz działań równościowych w Instytucie Slawistyki PAN na lata 2026–2030* (dalej w niniejszym dokumencie określanego jako *Plan*).

Nadrzędnym celem *Planu* – adresowanego do całej społeczności Instytutu: osób zatrudnionych, współpracujących z jednostką, a także doktorantek i doktorantów – jest stworzenie warunków, w których każda osoba funkcjonująca w Instytucie może czuć, że jest traktowana z szacunkiem, mieć realną możliwość wyrażania potrzeb oraz uczestnictwa w życiu naukowym i organizacyjnym na równych zasadach. Wdrażając *Plan*, Dyrekcja Instytutu jednoznacznie podkreśla, że różnorodność jest postrzegana jako wartość, a jej ochrona stanowi element odpowiedzialnego zarządzania instytucją naukową.

Działania podejmowane w ramach *Planu* wpisują się w długofalową strategię rozwoju Instytutu Slawistyki Polskiej Akademii Nauk jako spełniającego najwyższe europejskie standardy w zakresie polityki kadrowej. Potwierdzeniem tego kierunku było przyznanie jednostce w 2017 roku prestiżowego wyróżnienia „HR Excellence in Research”. Ten certyfikat, nadawany przez Komisję Europejską, jest rezultatem procesu aplikacyjnego rozpoczętego w 2015 roku i potwierdza, że Instytut zapewnia stabilne warunki zatrudnienia, transparentne procedury rekrutacyjne, wsparcie w rozwoju kariery naukowej oraz pomoc merytoryczną i finansową w realizacji projektów badawczych.

Plan jako narzędzie wspierające trwałą zmianę instytucjonalną i kulturową poprzez wdrażanie konkretnych rozwiązań organizacyjnych pozostaje w zgodności z wytycznymi

Komisji Europejskiej. Dokument spełnia cztery obligatoryjne kryteria: ma charakter publiczny, zabezpiecza środki finansowe na realizację zaplanowanych działań, zakłada systematyczne zbieranie i monitorowanie danych oraz przewiduje prowadzenie warsztatów i szkoleń zwiększających wrażliwość na kwestie równościowe i genderowe.

Plan odnosi się do pięciu kluczowych obszarów rekomendowanych przez Komisję Europejską jako szczególnie istotne dla skutecznej polityki równościowej. Obejmują one: 1/ kształtowanie kultury organizacyjnej sprzyjającej równości i wspieranie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym; 2/ zwiększanie udziału kobiet w procesach decyzyjnych; 3/ zapewnianie równości płci w rekrutacji i rozwoju kariery; 4/ uwzględnianie perspektywy płci w badaniach naukowych oraz 5/ przeciwdziałanie wszelkim formom przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

Owe obszary wyznaczają zasadniczą strukturę *Planu* na lata 2026–2030 i stanowią ramę dla konkretnych działań, które zostaną realizowane we wskazanym okresie, a mają na celu umacnianie Instytutu Sławistyki PAN jako miejsca bezpiecznego, włączającego i sprzyjającego rozwojowi.

Wprowadzenie *Planu* wiąże się jednocześnie ze świadomością władz Instytutu oraz osób pracujących w nim, że problem nierówności płci w środowisku akademickim w największym stopniu dotyka kobiet. Z tego względu *Plan* koncentruje się na tworzeniu systemowych rozwiązań wspierających wyrównywanie szans kobiet w dostępie do kariery naukowej oraz w jej kontynuacji. Jednocześnie dostrzega się specyfikę Instytutu: kobiety stanowią tu większość zarówno wśród osób zatrudnionych i kształcących się, zajmują także większość stanowisk kierowniczych. Faktu tego nie można jednak utożsamiać z brakiem ryzyka wykluczenia. Dlatego też wdrożenie *Planu* łączy się z decyzją o pogłębionym monitorowaniu innych czynników mogących prowadzić do nierównego traktowania, niezależnie od struktury płciowej. Przyjęcie go jest wyrazem przekonania, że tylko świadome, systematyczne i długofalowe działania pozwalają skutecznie przeciwdziałać wykluczeniu i budować rzeczywistą równość w środowisku pracy.

Plan odnosi się również do działań równościowych w związku z przesłankami innymi niż płeć, a mogącymi wpływać na wykluczenie. Dlatego uwzględnia się w nim również inne niż grupy i osoby narażone na wykluczenie, marginalizację lub nierówne traktowanie w środowisku akademickim. Należą do nich w szczególności osoby nieheteroseksualne, niebinarne oraz transpłciowe, osoby z niepełnosprawnościami i szczególnymi potrzebami zdrowotnymi, osoby neuroróżnorodne, osoby z mniejszości etnicznych, narodowych, kulturowych i religijnych, a także osoby cudzoziemskie i te z doświadczeniem migracyjnym, w tym uchodźczym. Do potencjalnie narażonych na nierówności zalicza się również osoby młode, na wczesnym etapie kariery naukowej, starsze, opiekujące się dziećmi, osobami

zależnymi, zwierzętami o szczególnych potrzebach (np. przewlekle chorującymi), a także osoby znajdujące się w niepewnej sytuacji zatrudnienia. Instytut zobowiązuje się do uwzględniania perspektywy intersekcjonalnej oraz do podejmowania działań sprzyjających tworzeniu inkluzywnego, bezpiecznego i wolnego od dyskryminacji środowiska pracy.

Intersekcjonalność

Intersekcjonalna rama analityczna pozwala ująć, w jaki sposób różne kategorie tożsamości społecznych, jak płeć, rasa, klasa społeczna, sprawność/niepełnosprawność, wiek (w szczególności różnice między osobami na wczesnym etapie kariery a tymi w wieku przedemerytalnym), orientacja seksualna, nakładają się na siebie i kształtują doświadczenia jednostek w kontekście struktur władzy, uprzywilejowania i opresji. Koncepcja ta została nazwana i szczegółowo opisana przez amerykańską prawniczkę i badaczkę Kimberlé W. Crenshaw w 1989 roku; ukazała ona, dlaczego prawo antydyskryminacyjne traktujące rasę i płeć jako odrębne kategorie nie chroniło czarnoskórych kobiet, doświadczających obu tych form dyskryminacji jednocześnie. Perspektywa intersekcjonalna pomaga diagnozować nierówności w instytucji nie tylko na podstawie samej płci, lecz w kontekście innych czynników, co jest kluczowe dla trafnej analizy danych, tworzenia polityk i działań wyrównawczych, np. w zakresie awansów, rekrutacji, dostępu do zasobów, elastycznych form zatrudnienia czy wsparcia przy opiece nad osobami zależnymi.

Jak będziemy pracować z intersekcjonalnością

- **Analiza danych kadrowych i wyników oceny:** z rozróżnieniem na płeć, wiek, formę zatrudnienia, staż pracy i inne zmienne, aby uchwycić ewentualne wzorce nierówności (np. dysproporcje w awansach, czasie pracy).
- **Procedury rekrutacyjne i awansowe:** przegląd treści opisów stanowisk i kryteriów oceny pod kątem możliwego wykluczenia poprzez stereotypy i uprzedzenia wielowymiarowe.
- **Szkolenia i warsztaty:** rozwijanie kompetencji.

Język inkluzywny

Język inkluzywny odnosi się do komunikacji słownej i pisemnej, w której unika się form wykluczających, stereotypów i uprzedzeń, a jednocześnie respektuje różnorodność tożsamości i doświadczeń. Obejmuje formy neutralne płciowo. Empiryczne badania wykazały, że stosowanie języka inkluzywnego ma pozytywny wpływ na poczucie wartości i samopoczucie osób marginalizowanych, m.in. u Pracowników i Pracownic trans, LGBTQ+ i osób z innych grup społecznych. Język kształtuje kulturę organizacyjną i wpływa na to, kto czuje się

widzialny i traktowany z szacunkiem. W środowisku naukowym inkluzywność języka wpływa na rekrutację, współpracę naukową, opisy stanowisk, komunikację wewnętrzną i publiczną, co z kolei ma znaczenie dla przyciągania talentów i dla tworzenia środowiska wolnego od uprzedzeń.

Jak będziemy pracować z językiem inkluzywnym

- Opracowanie wytycznych dotyczących języka inkluzywnego w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej instytutu.
- Regularne szkolenia i dostarczanie materiałów informacyjnych o inkluzywnych formach językowych.
- Weryfikacja dokumentów, ogłoszeń o pracę i materiałów informacyjnych pod kątem wykluczających form językowych.

Dane statystyczne – sytuacja zastana

1. **Zatrudnienie w Instytucie Slawistyki PAN z podziałem na płeć – stan z 10 stycznia 2026 roku**

Tabela 1. Struktura zatrudnienia według płci

Stanowisko	Kobiety	Mężczyźni	Liczba zatrudnionych
Profesorowie i Profesorki	9	3	12
Profesorowie i Profesorki IS PAN	13	2	15
Adiunkci i Adiunktki	17	14	31
Asystenci i Asystentki	2	-	2
Specjaliści i Specjalistki bad.-tech.	8	2	10
Pracownicy i Pracowniczki inż.-tech.	12	6	18
Biblioteka	1	-	1
Administracja	7	-	7
RAZEM	69	27	96

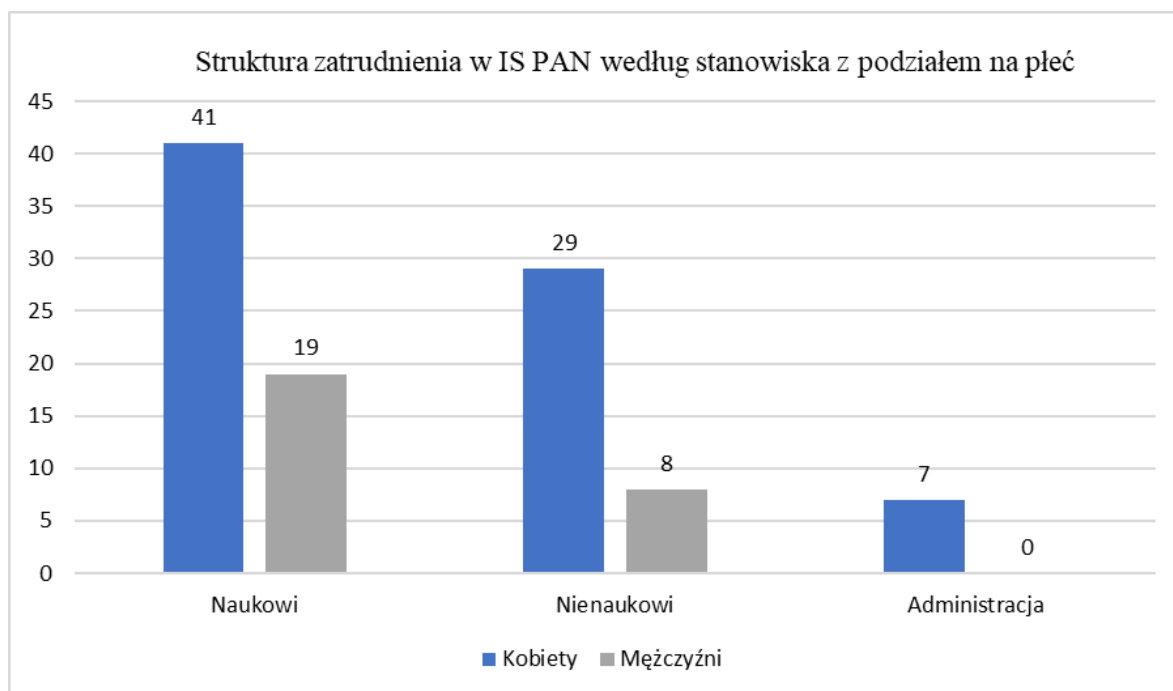


Tabela 2. Zatrudnienie w IS PAN na stanowiskach kierowniczych z podziałem na płeć

	Kobiety	Mężczyźni
Dyrekcja	3	0
Zespół Obsługi Badań Naukowych	1	0
Administracja	1	0
Wydawnictwo	1	0
Zakłady Badań Naukowych	3	1
Centrum Slawistycznej Informacji Naukowej	0	1
Zbiory Specjalne	1	0
Biblioteka	1	0

PRZEDZIAŁY WIEKOWE												
	25–35		36–45		46–55		56–60		61–70		70–78	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Profesorowie i Profesorki	-	-	1	-	1	1	1	-	3	2	1	-
Profesorowie i Profesorki IS PAN	-	-	3	-	3	1	4	-	5	1	-	-
Adiunkci i Adiunktki	-	4	15	9	1	-	1	-	-	1	-	-

Asystenci i Asystentki	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Specjaliści i Specjalistki bad.-tech.	-	-	2	2	-	1	1	-	2	-	-	-
Pracownicy i Pracowniczki inż.-tech.	4	1	1	3	-	1	1	1	1	1	-	-
Biblioteka	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Administracja	-	-	-	-	2	-	2	-	3	-	-	-
RAZEM	5	5	23	14	15	2	11	1	14	5	1	0
	96											

Informacje szczegółowe i działania

Obszar 1

Kultura organizacyjna, równowaga między pracą a życiem prywatnym oraz przeciwdziałanie wykluczeniu

Celem obszaru jest dalsze wzmacnianie kultury organizacyjnej Instytutu Slawistyki Polskiej Akademii Nauk jako środowiska pracy i kształcenia opartego na zasadach równości, szacunku i włączenia, z uwzględnieniem doświadczeń z pierwszego okresu realizacji *Planu*.

Balans pracy i życia poza nią to umożliwia łączenie obowiązków zawodowych z życiem osobistym, opieką nad dziećmi, starszymi osobami, zwierzętami, troską o własne zdrowie i z zaangażowaniem społecznym, bez nadmiernego obciążenia jednej sfery kosztem drugiej. Wyniki badań pokazują, że kobiety nadal wykonują znacznie więcej nieodpłatnej pracy domowej i opiekuńczej niż mężczyźni, co przekłada się na słabsze poczucie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i na mniejszą satysfakcję z życia.

Modele elastycznej pracy (np. elastyczne godziny pracy) pozytywnie wpływają na utrzymanie zatrudnienia i możliwość kontynuacji kariery naukowej. W kontekście *Planu*, działania na rzecz poprawy omawianego balansu prowadzą do wyrównania szans i do dobrostanu osób pracujących.

Jak będziemy pracować nad balansem między życiem prywatnym a pracą:

- popieranie polityki elastycznej organizacji pracy (np. elastyczne godziny, możliwość pracy zdalnej),

- wsparcie dla osób z obowiązkami opiekuńczymi (np. programy mentoringowe, asysta administracyjna),
- ankiety satysfakcji Pracowników i Pracownic dotyczące balansu pracy i życia prywatnego,
- warsztaty dla Pracowników i Pracownic Instytutu Sławistyki Polskiej Akademii Nauk.

Cel 1

Utrzymanie i doskonalenie systemu zarządzania równością i przeciwdziałaniem dyskryminacji

Działania:

- kontynuacja pracy Komisji ds. Równości jako stałego ciała doradczo-monitorującego Dyrekcji Instytutu,
- doprecyzowanie zakresu kompetencji Komisji, w tym jej roli opiniodawczej w sprawach organizacyjnych i kadrowych,
- wprowadzenie syntetycznego raportu z realizacji *Planu*,
- okresowe badania (anonimowe ankiety, grupy fokusowe).

Cel 2

Wzmocnienie ochrony osób na wczesnych etapach kariery i zatrudnionych czasowo

Działania:

- utrzymanie elastycznych form organizacji pracy (w tym pracy zdalnej i hybrydowej) jako standardu wspierającego godzenie pracy naukowej z obowiązkami opiekuńczymi,
- rozwijanie polityki informacyjnej dotyczącej urlopów rodzicielskich i opiekuńczych, adresowanej do wszystkich płci,
- uwzględnianie przerw opiekuńczych w ocenie dorobku i planowaniu ścieżek kariery.

Cel 3

Utrwalanie inkluzywnej komunikacji i przeciwdziałanie stereotypizacji

Działania:

- aktualizacja dokumentów i formularzy Instytutu pod kątem języka równościowego,
- okresowe szkolenia przypominające z zakresu równości, symbolicznej reprezentacji i przeciwdziałania uprzedzeniom,
- włączenie standardów komunikacji inkluzywnej do praktyk administracyjnych.

Cel 4

Wspieranie dobrostanu i zapobieganie wypaleniu zawodowemu

Działania:

- systematyczna identyfikacja potrzeb Pracowników i Pracownic w obszarze dobrostanu,
- promowanie planowania urlopów jako przerw regeneracyjnych,
- wzmacnianie narzędzi wsparcia socjalnego i infrastrukturalnego.

Obszar 2

Udział kobiet w pozycjach decyzyjnych i reprezentacyjnych

Celem jest pogłębiona analiza oraz dalsze wzmacnianie udziału kobiet w formalnych i nieformalnych strukturach władzy i reprezentacji.

Cel 1

Systematyczne monitorowanie reprezentacji kobiet

Działania:

- analiza udziału kobiet w organach kolegialnych, redakcjach, zespołach badawczych, projektach grantowych oraz wydarzeniach naukowych,
- uwzględnianie wyników analiz w planowaniu działań reprezentacyjnych Instytutu.

Cel 2

Wzmacnianie kompetencji przywódczych kobiet

Działania:

- promowanie równościowych modeli zarządzania,
- przeciwdziałanie stereotypizacji kobiet pełniących funkcje kierownicze,
- wspieranie mentoringu i wymiany doświadczeń.

Obszar 3

Równość w zatrudnieniu i rozwoju kariery – perspektywa intersekcjonalna

Obszar ten rozwija dotychczasowe działania, rozszerzając je o inne potencjalne czynniki wykluczenia, przy poszanowaniu prywatności i danych wrażliwych.

Cel 1

Analiza danych dotyczących płci i kariery zawodowej

Działania:

- regularna analiza form zatrudnienia, przerw w karierze, urlopów opiekuńczych,
- analiza różnic płacowych z uwzględnieniem płci,
- analiza satysfakcji zawodowej z uwzględnieniem rozróżnienia na płeć.

Cel 2

Równościowe procedury rekrutacyjne

Działania:

- stosowanie języka inkluzywnego w ogłoszeniach o pracę,
- uwzględnianie zasady wyrównywania szans w przypadku równorzędnych kandydatur.

Cel 3

Uwzględnienie pracy opiekuńczej w ocenie aktywności zawodowej

Działania:

- umożliwienie dobrowolnego zgłaszania obowiązków opiekuńczych nad osobą chorą lub chorym zwierzęciem,

- uwzględnianie wpływu choroby osoby zależnej na czasową intensywność aktywności zawodowej.

Cel 4

Poszanowanie tożsamości płciowej

Działania:

- szkolenia z zakresu tożsamości płciowej i języka włączającego,
- rekomendacja stosowania zaimków w komunikacji mailowej jako dobrej praktyki.

Obszar 4

Edukacja równościowa i integracja perspektywy równościowej w badaniach

Cel 1

Stałe podnoszenie świadomości równościowej

Działania:

- cykliczne, dostosowane do potrzeb Instytutu Slawistyki Polskiej Akademii Nauk warsztaty obejmujące całą społeczność,
- traktowanie edukacji równościowej jako procesu ciągłego.

Cel 2

Integracja perspektywy gender w kształceniu doktoranckim

Działanie:

- uwzględnianie analizy nierówności i relacji władzy w programie Szkoły Doktorskiej Anthropos.

Obszar 5

Przeciwdziałanie wszelkim formom przemocy ze względu na płeć i molestowaniu seksualnemu

Cel 1

Wzmocnienie mechanizmów przeciwdziałania mobbingowi

Działanie:

- aktualizacja regulaminów antymobbingowych.

Cel 2

Zapewnienie bezpieczeństwa osobom zgłaszającym przemoc

Działania:

- opracowanie i wdrożenie regulaminu przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu i innych form przemocy,
- zapewnienie jasnych, bezpiecznych i poufnych procedur zgłaszania,
- zapewnienie o zachowaniu poufności i ochronie danych osób zgłaszających,
- wskazanie adresu e-mail, pod który można zgłaszać wszelkie naruszenia i wątpliwości.