



Plan Równości Płci

dla

Instytutu Gospodarki Surowcami
Mineralnymi i Energią PAN

na lata 2021-2027

Autorzy:

Dr hab. inż. Magdalena Wdowin

Dr hab. inż. Lidia Gawlik

Dr inż. Emil Hanc

Kraków 2021

Spis treści

WPROWADZENIE	3
DIAGNOZA.....	6
CELE.....	15
Cel 1. Zwiększenie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności	15
Cel 2. Wspomaganie rozwoju karier naukowych osób reprezentujących płęć niedoreprezentowaną na danym etapie kariery	16
Cel 3. Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w zespołach eksperckich oraz kadrze zarządzającej	17
Cel 4. Ułatwienie łączenia pracy z życie rodzinnym.....	18
PODSUMOWANIE	19
MATERIAŁY ŹRÓDŁOWE:.....	20

WPROWADZENIE

Plan Równości Płci dla Instytutu Gospodarki Surowcami Mineralnymi i Energią Polskiej Akademii Nauk na lata 2021-2027 przygotowany został na podstawie art. 7(6) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady UE z dnia 28 kwietnia 2021 r. oraz Decyzji Rady (UE) 2021/764 z dnia 10 maja 2021 r. ustanawiającej program szczegółowy służący realizacji programu ramowego w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” oraz uchylającej decyzję 2013/743/UE.

Dokument ten został utworzony z myślą o całej społeczności Instytutu. Jego celem jest zapewnienie komfortu i bezpieczeństwa dla wszystkich pracowników, co pozwoli stworzyć instytut funkcjonujący z poszanowaniem równości i różnorodności społeczeństwa, wolnym od dyskryminacji, umożliwiającym wszystkim pracownikom swobodny rozwój naukowy oraz lepsze zintegrowanie wymiaru płci w projektach naukowych.

Dnia 13.07.2017 r. Instytut Gospodarki Surowcami Mineralnymi i Energią PAN otrzymał prawo używania prestiżowego logo Komisji Europejskiej „HR Excellence in Research”. Posiadanie tego logo zobowiązuje Instytut do bezustannego doskonalenia polityk kadrowych i rekrutacyjnych, w tym do rozwijania polityk równościowych w postaci stworzenia Planu Równości Płci (*Gender Equality Plan*).

Według założeń Strategii HR w Instytucie w roku 2019 wdrożony został dokument pt.: „STRATEGIA HR DLA PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH (HRS4R)”¹, w którym za mocną stronę instytutu przyjęto równowagę płci.

W następstwie uzyskania logo HR instytut zobowiązał się do ciągłego udoskonalania swych polityk w zakresie rekrutacji. W związku z czym Instytut uwzględni zasady obowiązujące w Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych opracowanym przez Komisję Europejską oraz wytycznych zawartych w wewnętrznym dokumencie dotyczącym rekrutacji pracowników naukowych.²

Dokument stworzony został w oparciu o analizę/ocenę dotychczasowych praktyk i procedur obowiązujących w Instytucie Gospodarki Surowcami Mineralnymi i Energią PAN

¹ https://min-pan.krakow.pl/dzialalnosc-naukowa/wp-content/uploads/sites/7/2019/08/Strategia-HRS4R-i-Plan-dzia%C5%82a%C5%84-2019-2022-_PL_FIN-1.pdf

² Załącznik do Uchwały nr 8/V/2019 z dnia 5 grudnia 2019 r. Rady Naukowej Instytutu Gospodarki Surowcami Mineralnymi i Energią PAN

w celu identyfikacji uprzedzeń związanych z płcią, następnie określono cele i metody monitorowania postępów w zakresie równości płci.

Plan równości płci obejmuje:

- Diagnozę, w której zestawiono wyniki analiz istniejącego stanu zatrudnienia kobiet w stosunku do mężczyzn z podziałem na stanowiska, jak też zaangażowanie kobiet w projektach naukowo-badawczych. Dokonano również analizy wynagrodzeń z podziałem na płeć i stanowiska oraz analizy dysproporcji udziału kobiet i mężczyzn w gremiach i komisjach.
- Cele działań na najbliższe lata uwzględniając 4 główne kierunki podkreślane przez Komisję Europejską ze wskazaniem działań, wskaźników oraz jednostek odpowiedzialnych za wdrożenie.

DIAGNOZA

DIAGNOZA

Analizy przeprowadzono zgodnie z zaleceniami Europejskiej Karty Naukowca, tj. sprawdzając, jak przedstawia się rozkład płci wśród osób pracujących naukowo, z uwzględnieniem stopni naukowych i stanowisk.

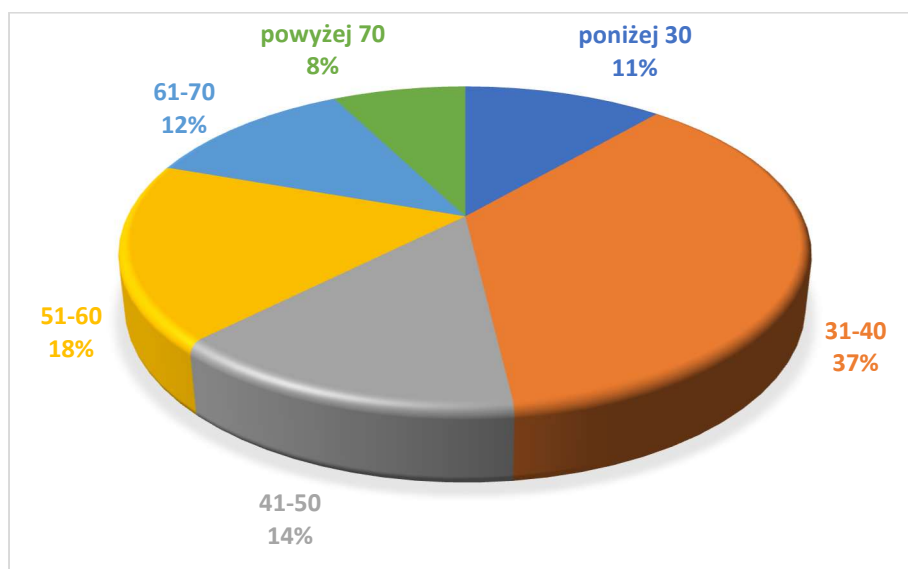
Udział kobiet i mężczyzn w społeczności Instytutu Gospodarki Surowcami Mineralnymi i Energią PAN w liczbach kształtuje się następująco:

Stan zatrudnienia w Instytucie na dzień 19.11.2021 r. wynosi 133 osób. Personel składa się z trzech grup pracowników:

- Osoby bezpośrednio zaangażowane w badania, zatrudnione na stanowiskach naukowych: 62,
- Osoby biorące udział w badaniach, na stanowiskach inżynieryjno-technicznych i badawczo-technicznych: 49,
- Personel administracyjny: 22.

Liczba kobiet w tej strukturze wynosi 70 osób (52,6%), natomiast mężczyzn odpowiednio 63 osoby (47,4%).

Ponad 48% personelu to osoby młode (poniżej 40 lat). Najmniejszy udział stanowią osoby powyżej 70 roku życia. Podział personelu według wieku pokazano na rysunku 1.



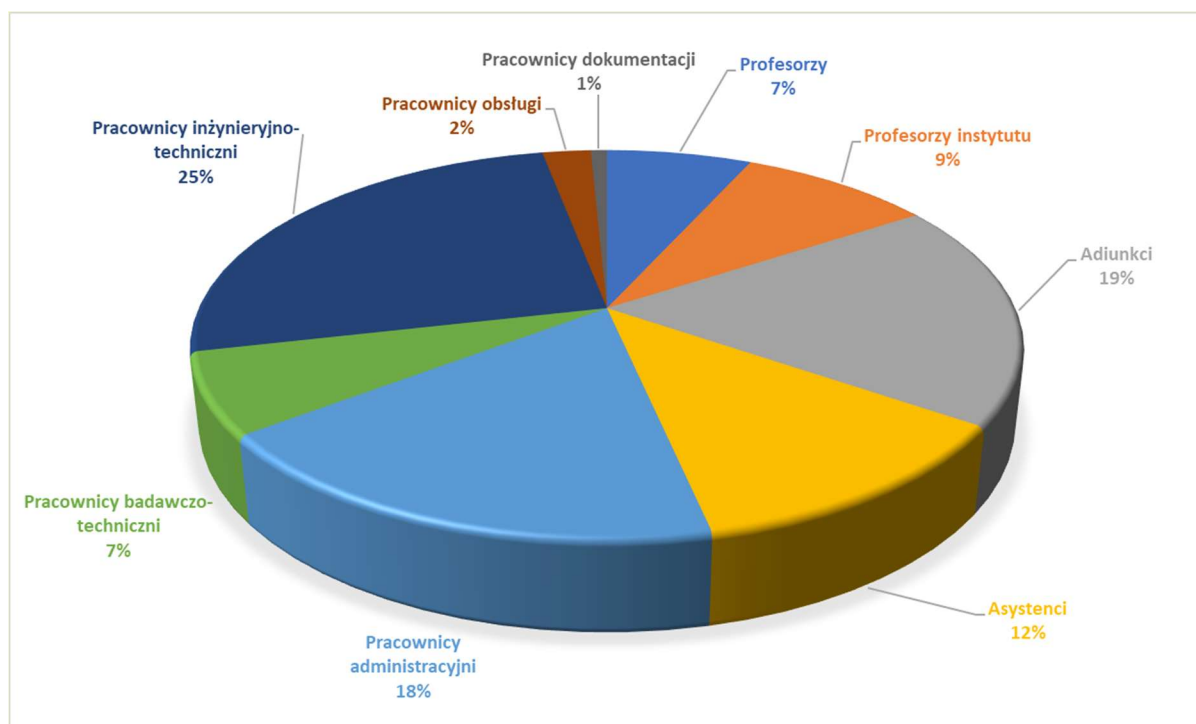
Rys 1. Struktura wiekowa pracowników IGSMiE PAN

Struktura osób bezpośrednio zaangażowanych w badania i rozwój (o stanowisku decydują przepisy prawa) przedstawia się następująco:

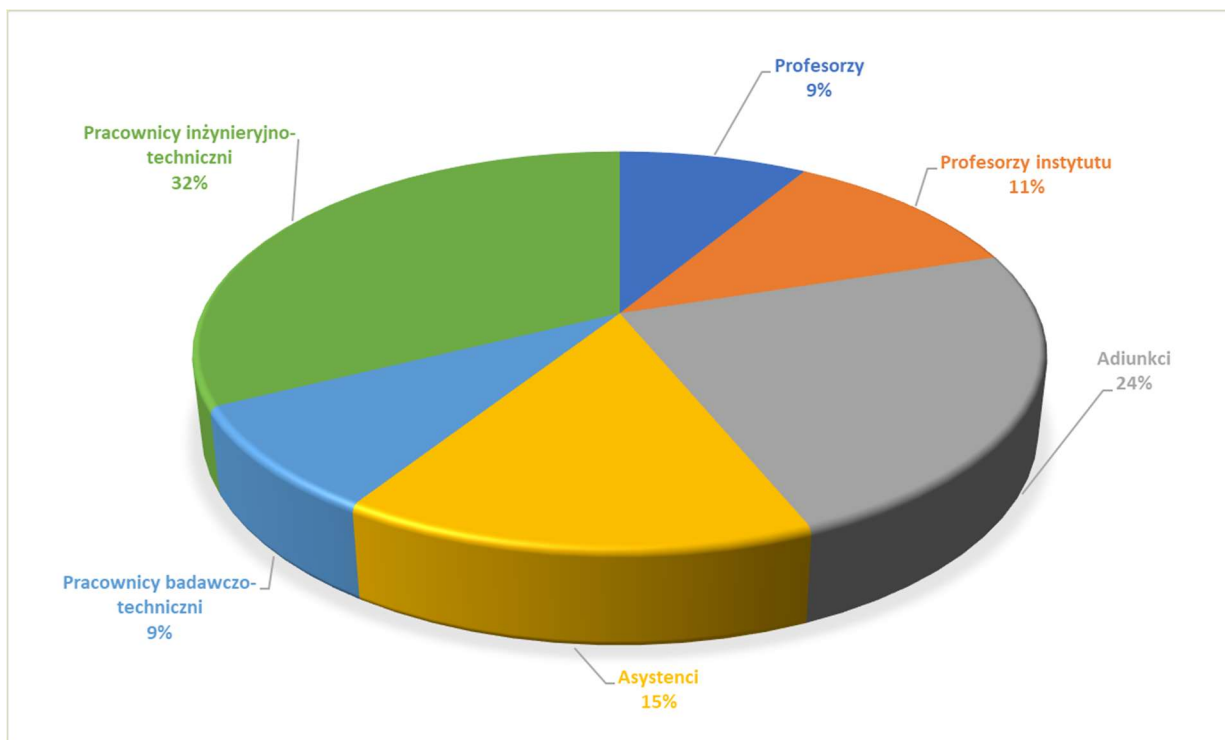
- Asystenci: 16 (dla osób z tytułem magistra),
- Adiunkci: 25 (dla osób ze stopniem doktora),
- Profesorowie Instytutu: 12 (z habilitacją - stopień naukowy, który może uzyskać osoba z tytułem doktora w specjalnej procedurze przewidzianej przez przepisy prawa),
- Profesorowie: 9 (z tytułem profesora - nadanym przez Prezydenta RP, w następstwie specjalnej procedury przewidzianej przepisami prawa).

Pracownicy naukowci wspierani są w zadaniach badawczo-rozwojowych przez 49 pracowników inżynieryjno-technicznych i badawczo-technicznych. Większość z nich posiada tytuł naukowy magistra lub doktora.

Strukturę kadry zaangażowanej w działalność naukowo-badawczą i badawczo-rozwojową przedstawia rysunek 2.

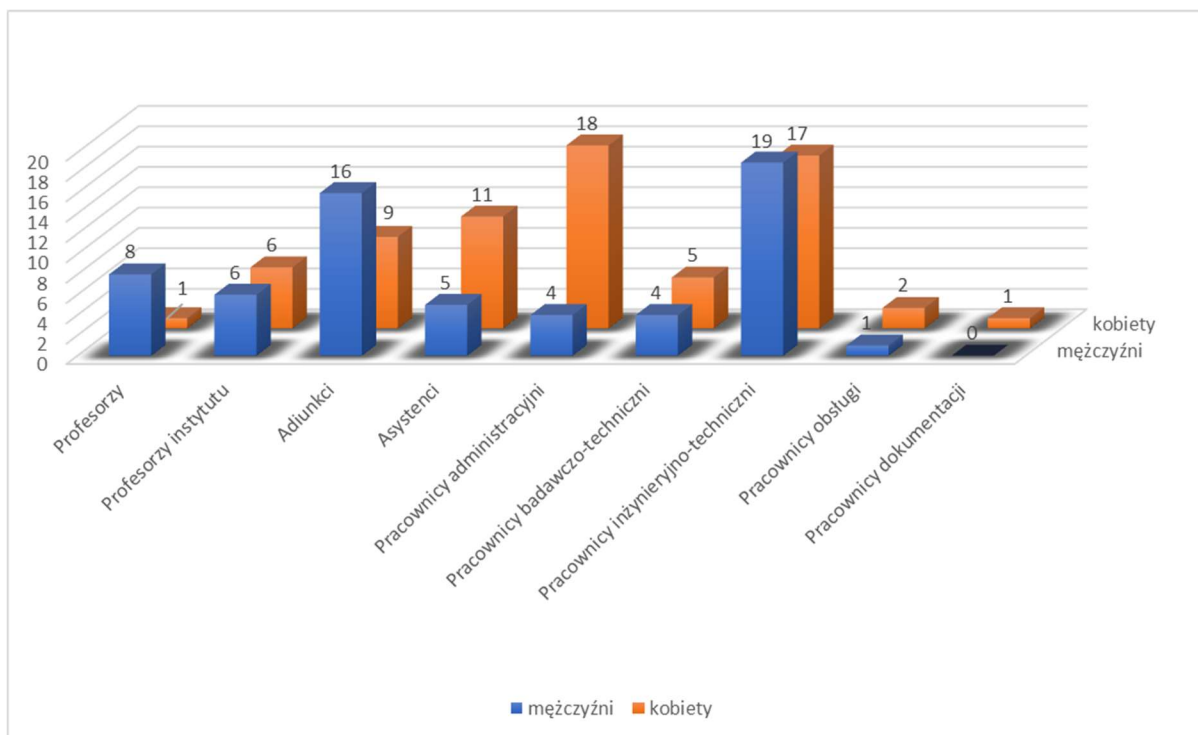


Rys. 2. Struktura personelu zatrudnionego w IGSMiE PAN



Rys. 3. Struktura personelu pionu naukowego IGSMiE PAN

Należy podkreślić, że większość osób jest zatrudniona na pełny etat, na czas nieokreślony. W przeliczeniu na ekwiwalent pełnego czasu pracy daje to 113,7 etatów, z których 88,0 etatów jest bezpośrednio zaangażowanych w badania lub bierze w nich udział (w tym pracownicy inżynieryjno-techniczni i badawczo-techniczni).



Rys 4. Struktura stanowisk pracy w IGSMiE PAN z podziałem na płeć

Na rysunku 4 widoczne jest, iż pomimo dominacji kobiet w Instytucie, w grupie profesorów i adiunktów wyraźnie obserwuje się przewagę mężczyzn.

Zważywszy na to, że stopnie kariery naukowej pracowników Instytutu powinny przebiegać w kierunku asystent → adiunkt → profesor Instytutu → profesor, z rysunku 4 wynika, że rozwój kariery kobiet i mężczyzn nie odbywa się równomiernie. Pomimo, że w grupie asystentów jest przewaga kobiet, to kolejny krok (uzyskanie doktoratu) jest łatwiejszy dla mężczyzn. Wśród adiunktów przeważają mężczyźni. Wśród młodych kobiet - pracowników naukowych (tych zatrudnionych na etacie asystenta) często powodem są uwarunkowania rodzinne. Urodzenie dziecka i opieka nad nim w pierwszych latach po urodzeniu skutkuje spowolnieniem kariery naukowej. Wskazane zatem są działania, które mogłyby wspomóc młode matki w ich powrocie do pracy zawodowej. Brak równowagi płci dla osób z tytułem profesora wynika z uwarunkowań historycznych. W Instytucie pracuje kilku profesorów w zaawansowanym wieku, którzy stanowili minimum kadrowe w okresie przed ostatnią reformą nauki. W tym czasie rekrutowani byli pracownicy z tytułem profesora realizujący badania w dyscyplinie w jakiej Instytut prowadził działalność naukową tj. (nieistniejącej już) dyscyplinie górnictwo i geologia inżynierska, w której specjalizowali się głównie mężczyźni. W ostatnich latach czterech profesorów Instytutu (mężczyzn) uzyskało tytuł profesorski.

Spośród równej liczby kobiet i mężczyzn (po 6) na stanowisku profesora Instytutu szansę na dalszy rozwój naukowy mają wszyscy.

Analiza równości płci w przekroju zatrudnienia Instytutu:

IGSMIE PAN – całkowita liczba pracowników – 133

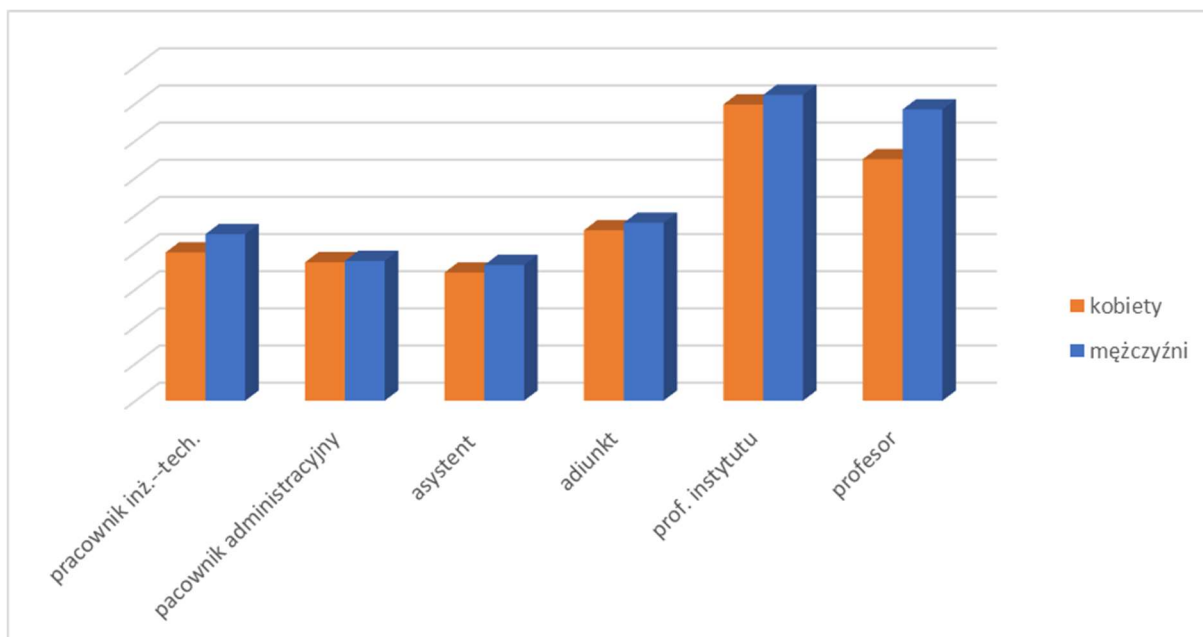
- liczba kobiet/mężczyzn OGÓŁEM – 70/63
- liczba kobiet/mężczyzn w pionie NAUKOWYM – 27/35
- liczba kobiet/mężczyzn w DYREKCJI – 1/2
- liczba kobiet/mężczyzn na stanowisku KIEROWNIKA ZAKŁADU – 1/4
- liczba kobiet/mężczyzn na stanowisku KIEROWNIKA PRACOWNI – 6/7

Powyższa analiza wskazuje na stosunkowo wyrównany parytet jeśli chodzi o płeć. Co prawda, wśród Dyrektorów jest tylko jedna kobieta i dwóch mężczyzn, ale przy trzyosobowej Dyrekcji nie ma możliwości uzyskania większej równowagi.

Równowaga, z niewielką przewagą mężczyzn, jest zachowana na stanowiskach Kierownika Pracowni (46,2% kobiet), a także w pionie naukowym (43,5% kobiet). W zatrudnieniu ogółem (52,6% kobiet), gdzie w niewielkim stopniu przeważają kobiety, również można mówić o równowadze płci. Jedynie na stanowisku kierownika zakładu można zauważyć wyraźną nadreprezentację mężczyzn.

Ważnym aspektem działalności Instytutu jest realizacja projektów naukowo-badawczych. Tu na 65 projektów realizowanych od roku 2017, aż w 56 przypadkach kierownikiem projektów były/są kobiety.

Wynagrodzenia w instytucie reguluje Regulamin wynagradzania pracowników Instytutu.



Rys. 5. Wykres uśrednionej wartości pensji zasadniczej dla poszczególnych stanowisk pracy z podziałem na płeć

Jak widać na rysunku 5, praktycznie na każdym stanowisku średnia wynagrodzeń dla mężczyzn jest wyższa (od 1% do 17% w zależności od stanowiska). Należy zauważyć, że pensje pracowników na stanowiskach inżyniersko-technicznych oraz administracyjnych są wyższe niż pensje asystentów, co jest niepokojące i może w przyszłości skutkować demotywacją młodych pracowników nauki do podejmowania pracy naukowej w Instytucie.

W tabeli 2 zestawiono procentowo różnice średnich wynagrodzeń dla mężczyzn w stosunku do kobiet z podziałem na stanowiska.

Tabela 1. Różnica wynagrodzeń mężczyzn w stosunku do kobiet wyrażona w procentach

Stanowiska	% różnicy wynagrodzeń mężczyzn w stosunku do kobiet
pracownik inż.-tech.	+11,0
pracownik administracyjny	+1,0
asystent	+5,6
adiunkt	+4,2
prof. instytutu	+3,1
profesor	+17,1

Widoczne jest, że największe dysproporcje występują przy stanowiskach profesora. Jednak nie należy wyciągać wniosków z tej dysproporcji, ponieważ stanowisko profesora posiada w instytucie tylko jedna kobieta, dla której Instytut jest drugim miejscem pracy. Stąd w przyszłości, jeżeli pojawi się więcej kobiet z tytułem profesora, będzie można zaobserwować czy dysproporcje te się utrzymują.

Istotne dysproporcje widoczne są dla stanowisk inżyniersko-technicznych, ponieważ średnia wynagrodzeń dla mężczyzn jest o 10% wyższa w stosunku do kobiet na tożsamym stanowisku. Dysproporcje na stanowiskach asystenta i adiunkta także są obserwowane, ale są niższe: wynagrodzenia mężczyzn są wyższe o 5% niż kobiet na stanowisku asystenta oraz o 4% na stanowisku adiunkta. Najmniejsze dysproporcje obserwuje się dla stanowisk profesora instytutu oraz stanowisk administracyjnych. Jakkolwiek różnice w płacach za pracę na porównywalnym stanowisku nie są bardzo duże, to należy podjąć kroki dla ich zniwelowania.

Proporcje płci w zespołach eksperckich i radach wydawniczych:

W Instytucie wydawane są 3 czasopisma (*Gospodarka Surowcami Mineralnymi – Mineral Resources Management*, *Polityka Energetyczna – Energy Policy Journal*, *Zeszyty Naukowe IGSMiE PAN*), w których proporcje płci w radach i kolegiach redakcyjnych zestawiono w tabeli 2.

Tabela 2. Udział kobiet i mężczyzn w radach redakcyjnych czasopism wydawanych przez IGSMiE PAN

Nazwa czasopisma	Udział mężczyzn/kobiet w kolegium redakcyjnym	Udział mężczyzn/kobiet w radach redakcyjnych
Gospodarka Surowcami Mineralnymi i Energią PAN	4/2	16/0
Polityka Energetyczna	3/2	10/1
Zeszyty Naukowe PAN	4/1	-

Wyraźnie obserwowane są dysproporcje w udziale kobiet w radach redakcyjnych.

W Radzie Naukowej IGSMiE PAN jest 26 członków, w tym 7 kobiet, co stanowi ponad 26% składu Rady Naukowej Instytutu. W tym obszarze trudno o świadome działania w kierunku

zachowania właściwych proporcji, ponieważ Rada Naukowa wybierana jest w wyborach. Tylko pewna grupa osób na stanowiskach samodzielnych (spoza Instytutu) jest wybierana po uprzednim zgłoszeniu kandydatur przez pracowników. Pośrednio – dla tej grupy można byłoby rozważyć poszukiwanie kandydatów, którzy by zbalansowali dysproporcje wg wytycznych unijnych, tj. udział kobiet w gremiach na poziomie przynajmniej 35%.

W Instytucie każdorazowo powoływane są komisje do rozstrzygania konkursów na stanowiska naukowe. Komisję stanowi 5 osób, w tym: przewodniczący komisji, którym jest zastępca dyrektora Instytutu do spraw naukowych, kierownik pracowni wnioskujący o zatrudnienie nowej osoby na stanowisku naukowym oraz 3 innych członków komisji powołanych przez dyrektora Instytutu.

Stosunek kobiet do mężczyzn w powołanych w latach 2020-2021 komisjach wahał się od 1:4 do 4:1. Biorąc pod uwagę średni wynik dla 19 powołanych w tym okresie komisji, wynoszący 1,08, należy uznać, że proporcje są odpowiednio zachowywane.

Istotne dysproporcje obserwuje się w ustalaniu składów komisji doktorskich, co wynika po części z przewagi mężczyzn w Radzie Naukowej IGSMiE PAN. Dokonując analizy od roku 2014, tj. od momentu kiedy Instytut uzyskał prawa nadawania stopnia naukowego doktora w Instytucie, wg zasad obowiązujących do 30.04.2019 wypromowano 10 doktorów. Procentowy udział kobiet w komisjach doktorskich w 3 przypadkach wyniósł 0%, w 6 przypadkach 11% oraz w 1 przypadku 22%. Wg nowych zasad przeprowadzono jedno postępowanie doktorskie, gdzie udział w kobiet w komisji stanowił 18%. Z danych tych wynika, że w przypadku ustalania komisji doktorskich obserwuje się duże dysproporcje.

CELE

CELE

Opracowane na podstawie diagnozy oraz dokumentów HRS4R cele są spójne z 4 celami głównymi zalecanymi przez Komisję Europejską, tj.:

- Zwiększenie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności,
- Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet,
- Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w zespołach eksperckich oraz kadrze zarządzającej,
- Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym.

Cel 1. Zwiększenie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności

Działanie	Wskaźniki	Jednostki odpowiedzialne
Powołanie specjalisty ds. równouprawnienia (funkcja społeczna)	Spośród zgłoszonych kandydatów wyłoniony zostanie specjalista ds. równouprawnienia na kadencję 2021-2027	Dyrektor Z-ca Dyrektora Instytutu ds. Naukowych, Kierownik Działu Organizacyjnego
Szkolenia pracownic i pracowników (naukowych i administracyjnych): <ul style="list-style-type: none">• zwiększające wiedzę na temat zjawisk dyskryminacji, przemocy, mobbingu i molestowania seksualnego;• zwiększające umiejętności związane z rozpoznawaniem tych zjawisk i reagowaniem na nie.• wprowadzenie szkoleń antidyskryminacyjnych dla osób na stanowiskach decyzyjnych	Stan wiedzy sprawdzany przed i po szkoleniu w formie ankiety	Z-ca Dyrektora Instytutu ds. Ogólnych, Specjalista ds. równouprawnienia

Cel 2. Wspomaganie rozwoju karier naukowych osób reprezentujących płęć niedoreprezentowaną na danym etapie kariery

Działanie	Wskaźniki	Jednostki odpowiedzialne
Spotkania networkingowe: Zapraszanie na spotkanie kobiet sukcesu w dyscyplinach bliskich działalności instytutu celem motywacji do działania i podnoszenia kwalifikacji	Planowane 1 spotkanie w ciągu roku	Z-ca Dyrektora Instytutu ds. Naukowych, Specjalista ds. równouprawnienia
Prowadzenie statystyk dotyczących otwierania przewodów oraz obron doktoratów z uwzględnieniem płci w obrębie Instytutu oraz w Szkole Doktorskiej, do której Instytut zamierza przystąpić	Dane statystyczne zamieszczone na stronie Instytutu (co 2 lata)	Dyrektor Z-ca Dyrektora Instytutu ds. Naukowych
Systematyczny monitoring wysokości wynagrodzeń z podziałem na: kobiety i mężczyzn, formy zatrudnienia, czas pracy. Weryfikacja reguł wynagradzania dla zapewnienia kobietom i mężczyznom na tych samych stanowiskach i posiadających podobne obowiązki i podobne wyniki pracy identycznych zarobków	Raportowanie o strukturze wynagrodzeń kobiet i mężczyzn z podziałem na stanowiska oraz określenie luki płacowej pomiędzy kobietami i mężczyznami	Kierownik Działu Księgowości i Rozliczeń, Z-ca Dyrektora Instytutu ds. Ogólnych
Prowadzenie statystyk dotyczących realizowania projektów badawczych oraz publikacji	Dane statystyczne przedstawiające procentowy udział kobiet i mężczyzn w grantach (co 2 lata) Dane dotyczące liczby punktów za publikacje (co rok)	Z-ca Dyrektora Instytutu ds. Naukowych, Specjalista ds. równouprawnienia

Cel 3. Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w zespołach eksperckich oraz kadrze zarządzającej

Działanie	Wskaźniki	Jednostki odpowiedzialne
Niwelowanie dysproporcji w radach redakcyjnych czasopism wydawanych przez Instytut poprzez organizację spotkań dla kobiet, na których przedstawione zostaną zalety uczestniczenia w tego rodzaju jednostkach w celu zachęcenia ich do kandydowania	Monitorowanie proporcji udziału kobiet i mężczyzn do roku 2024	Dyrektor, Z-ca Dyrektora Instytutu ds. Naukowych, Redaktorzy naczelni czasopism
Zmniejszenie dysproporcji w Radzie Naukowej Instytutu przy wyborach na kolejną kadencję tj. 2023-2026	Udział kobiet na poziomie co najmniej 35% wśród zgłoszonych kandydatów	Dyrektor, Z-ca Dyrektora Instytutu ds. Naukowych, Z-ca Dyrektora Instytutu ds. Ogólnych
Niwelowanie dysproporcji w ustalaniu komisji doktorskich doktoratów procedowanych w Instytucie	Bieżące monitorowanie dysproporcji i dążenie do udziału kobiet w komisjach	Dyrektor, Z-ca Dyrektora Instytutu ds. Naukowych, Promotorzy prac doktorskich Rada Naukowa IGSMiE PAN
Zapewnienie uczciwego i bezstronnego przebiegu procesu rekrutacji nowych pracowników poprzez zaangażowanie Specjalisty ds. Równouprawnienia w opracowaniu ofert pracy	Bieżąca konsultacja ofert pracy ze Specjalistą ds. Równouprawnienia przez osobę odpowiedzialną za opracowanie dokumentu	Dyrektor, Z-ca Dyrektora Instytutu ds. Naukowych, Z-ca Dyrektora Instytutu ds. Ogólnych, Specjalista ds. równouprawnienia
W sytuacji kandydujących osób o tożsamyh kwalifikacjach sugerowany jest wybór osoby z niedoreprezentowanej płci /grupy (w przypadku gdy istnieje wyraźna dysproporcja). W tym celu: • opracowanie klarownej procedury; • uzyskanie akceptacji i poparcia dla jej wprowadzenia; • upowszechnienie informacji o zasadach rekrutacji – uwzględniających akcję afirmatywną – razem z ogłoszeniem o rekrutacji, żeby wszystkie zasady były jasne od początku dla wszystkich.	Na chwilę obecną nie istnieją dysproporcje, w związku z czym wskaźnik będzie monitorowany przez cały okres obowiązywania dokumentu	Dyrektor, Z-ca Dyrektora Instytutu ds. Naukowych, Kierownik Działu Organizacyjnego

Cel 4. Ułatwienie łączenia pracy z życie rodzinnym

Działanie	Wskaźniki	Jednostki odpowiedzialne
Stworzenie możliwości <i>home office</i> oraz ruchomych godzin pracy dla pracowników i pracownic; Wprowadzenie indywidualnego rozkładu pracy i pozostałych elastycznych form pozwalających na łączenie pracy z życiem rodzinnym.	Monitorowanie liczby osób korzystających z tego przywileju	Dyrektor Z-ca Dyrektora Instytutu ds. Ogólnych, Specjalista ds. Kadr
Uruchomienie dofinansowania socjalnego do żłobków i przedszkoli - Aktualizacja Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych pracowników i innych osób uprawnionych IGSMiE PAN	Monitorowanie liczby osób korzystających z dofinansowania	Z-ca Dyrektora Instytutu ds. Ogólnych, Kierownik Działu Organizacyjnego
Zdiagnozowanie potrzeb i oczekiwań osób wracających do pracy naukowej i administracyjnej po urloпах rodzicielskich w zakresie wsparcia ze strony instytutu	Przeprowadzenie konsultacji i ankiet, opublikowanie wyników do 2023 r.	Z-ca Dyrektora Instytutu ds. Ogólnych, Kierownik Działu Organizacyjnego

PODSUMOWANIE

Instytut Gospodarki Surowcami Mineralnymi i Energią PAN jest instytucją naukową, gdzie nie obserwuje się wyraźnych dysproporcji w płci, a zasady rekrutacji i wynagrodzeń nie dyskryminują kobiet. Ankiety przeprowadzane w ramach logo HRS4R oraz wywiad z rzecznikiem dyscyplinarnym Instytutu, nie wykazały również innych form dyskryminacji: mobbingu, molestowania, czy nierówności ze względu na inne cechy. Niemniej jednak – w myśl zasady, że szkoleń nigdy dość – w ramach niniejszego planu przewidziano szkolenia pracowników i kadry zarządzającej w obszarze zasad niedyskryminacji i równości płci. Na podstawie przeprowadzonej diagnozy obserwuje się potrzebę motywowania kobiet w zdobywaniu stopni naukowych i tytułów, jak również większego ich zaangażowania w zakresie obejmowania stanowisk decyzyjnych i udziału w gremiach naukowych. Aby to było jednak możliwe, dopracowania wymagają działania w zakresie ułatwienia łączenia pracy z życiem rodzinnym.

Dlatego też zaplanowane zostały działania w obszarach zalecanych przez UE, tj.:

- Zwiększenie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności,
- Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet,
- Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w zespołach eksperckich oraz kadrze zarządzającej,
- Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym.

Działania będą na bieżąco monitorowane, a plan wdrożenia sukcesywnie realizowany.

MATERIAŁY ŹRÓDŁOWE:

- Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady UE z dnia 28 kwietnia 2021 r. oraz Decyzji Rady (UE) 2021/764 z dnia 10 maja 2021 r. ustanawiającej program szczegółowy służący realizacji programu ramowego w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” oraz uchylającej decyzję 2013/743/UE.
- Europejska Karta Naukowca, Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (2006).
- Strategii Komisji Europejskiej na rzecz równości płci na lata 2020-2025, marzec 2020.
- https://min-pan.krakow.pl/dzialalnosc-naukowa/wp-content/uploads/sites/7/2019/08/Strategia-HRS4R-i-Plan-dzia%C5%82a%C5%84-2019-2022-_PL_FIN-1.pdf
- Załącznik do Uchwały nr 8/V/2019 z dnia 5 grudnia 2019 r. Rady Naukowej Instytutu Gospodarki Surowcami Mineralnymi i Energią PAN.
- dr Justyna Kramarczyk, Plan Równości Płci – jak to zrobić? Opracowanie: Biuro Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli.
- PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA POLITECHNIKI KRAKOWSKIEJ na lata 2021-2024,
- Dr Anna Cybulko, dr hab. Julia Kubisa PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA UNIWERSYTETU WARSZAWSKIEGO.