

Plan równości płci
Gender equality plan
2024-2028

O Centrum

Centrum Materiałów Polimerowych i Węglowych jest Instytutem Polskiej Akademii Nauk, działającym na podstawie Ustawy o PAN (Dz. U. Nr 96, poz. 619 z dnia 30 kwietnia 2010 roku). Jest największym Instytutem PAN w województwie śląskim.

Realizowana w Centrum Materiałów Polimerowych i Węglowych (dalej także CMPW PAN lub Instytut) tematyka badawcza ma charakter interdyscyplinarny. Związana jest z wytwarzaniem oraz badaniem właściwości i funkcji nowych materiałów polimerowych, węglowych i polimerowo-węglowych do opracowania nowoczesnych rozwiązań dla gospodarki, w tym dla zastosowań w biotechnologii, mikroelektronice i ochronie środowiska oraz zdrowia. Realizację tych badań, oprócz środków w ramach działalności statutowej, zapewniają projekty badawcze pozyskane z różnych źródeł, w tym z Programu Operacyjnego Inteligentny Rozwój, NCBiR oraz projektów badawczych NCN. CMPW PAN korzysta także z możliwości realizacji projektów w ramach programów, takich jak PERUN i FENG. Tematyka ta stanowi również podstawę współpracy międzynarodowej w ramach projektów europejskich jak i wielu projektów bilateralnych z instytutami z i spoza krajów Unii Europejskiej.

Od 2024 roku w skład dyrekcji CMPW PAN wchodzi: prof. dr hab. Barbara Trzebicka, Dyrektor Centrum oraz dr hab. inż., prof. CMPW PAN Urszula Szeluga, Zastępca Dyrektora ds. Naukowych.

Świadomość równości płci wśród pracowników oraz odpowiednie warunki zapewniające równość płci w CMPW PAN przyniosą wymierne korzyści dla kultury organizacyjnej, dla prac zespołowych, dla rozwoju badań naukowych oraz w procesach współpracy z otoczeniem; włączając aspiracje, kompetencje i pasje pracowników, niezależnie od płci, i ich wkład w zrównoważony rozwój CMPW PAN.

Metoda przygotowania Planu Równości Płci

Plan Równości Płci Centrum Materiałów Polimerowych i Węglowych Polskiej Akademii Nauk (dalej również „GEP”) został opracowany przez zespół powołany celem zapewnienia rozwiązań wspierających równość płci wśród pracowników. Zespół składał się z: Zastępcy Dyrektora ds. Naukowych, Przewodniczącej Komisji ds. wdrażania zasad HR Excellence in Research oraz Sekretarz Naukowej CMPW PAN.

Dokument zawiera diagnozę stanu, zidentyfikowane wyzwania oraz cele i działania. W miesiącach lipiec-sierpień 2024 roku dokonano przeglądu dokumentów wewnętrznych, statystyk dotyczących zatrudnienia i dobrych praktyk oraz przeprowadzono konsultacje z pracownikami CMPW PAN. Na podstawie zidentyfikowanych wyzwań zespół roboczy opracował listę celów i działań.

W sierpniu 2024 roku niniejszy plan został przyjęty przez Dyrektora CMPW PAN.

CMPW PAN przeprowadziło proces opracowania, zatwierdzenia i opublikowania GEP zgodnie z kryteriami kwalifikowalności GEP dla programu „Horyzont Europa”:

- Dokument publiczny: GEP jest formalnym dokumentem opublikowanym na stronie internetowej CMPW PAN, podpisanym przez dyrekcję i aktywnie komunikowanym w obrębie instytucji. Dokument wykazuje zaangażowanie CMPW PAN na rzecz równości płci, wyznacza jasne cele oraz szczegółowe działania i środki służące ich osiągnięciu;
- Wyznaczone zasoby (m.in. ludzkie, lokalowe): w niniejszym GEP wydzielone zostały zasoby na wdrażanie działań w zakresie równości płci;
- Gromadzenie i monitorowanie danych: CMPW PAN określiło cele i wskaźniki. CMPW PAN gromadzi co roku dane dotyczące personelu i płci oraz dokonuje aktualizacji tych danych celem oceny stopnia wdrażania GEP i przygotowania sprawozdań opartych na wskaźnikach;
- Szkolenia: GEP obejmuje działania mające na celu podnoszenie świadomości i szkolenie pracowników w zakresie równości płci, w tym szkolenia odnośnie nieświadomych uprzedzeń związanych z płcią, skierowanych do pracowników i kadry kierowniczej i zarządzającej.

W niniejszym GEP uwzględnione zostały również następujące aspekty:

- Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i kultura organizacyjna: CMPW PAN zapewnia odpowiednie warunki pracy promujące konstruktywną, otwartą, inkluzyjną, pozytywną i kreatywną kulturę organizacyjną, w której każdy pracownik, niezależnie od płci, może realizować swoje cele zawodowe. Kobiety mają istotny wkład w rozwój CMPW PAN. CMPW PAN stosuje odpowiednie rozwiązania wspierające równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, w tym politykę dotyczącą urlopów rodzicielskich, elastyczne ustalenia dotyczące czasu pracy i wsparcie w zakresie obowiązków opiekuńczych;
- Równowaga płci na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych: CMPW PAN stworzyło w ostatniej dekadzie odpowiednie warunki dla kobiet na stanowiskach kierowniczych. Na dzień zatwierdzenia niniejszego dokumentu na stanowiskach kierowniczych (dyrekcja, kierownicy pracowni i działów) zatrudnionych było 10 kobiet w stosunku do 2 mężczyzn;
- Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery: W ramach diagnozy stanu CMPW PAN dokonało przeglądu procedur rekrutacji i rozwoju kariery oraz zidentyfikowało problemy, a następnie przygotowało działania dotyczące zapewnienia kobietom i mężczyznom równych szans rozwoju i awansu zawodowego. CMPW PAN dysponuje kodeksem postępowania w zakresie rekrutacji pracowników oraz zarządzania ścieżkami kariery pracowników;
- Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu: CMPW PAN dysponuje Procedurą Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji. Procedura ta określa oczekiwane zachowania pracowników, w tym w kontekście zgłaszania przypadków przemocy oraz badania tych przypadków. CMPW PAN zapewnia informacje i wsparcie ofiarom lub świadkom przemocy. Stawia na kulturę zerowej tolerancji wobec molestowania i przemocy seksualnej.

Diagnoza stanu dotyczącego równości płci w CMPW PAN

Centrum Materiałów Polimerowych i Węglowych jest Instytutem Polskiej Akademii Nauk, działającym na podstawie Ustawy o PAN (Dz. U. Nr 96, poz. 619 z dnia 30 kwietnia 2010 roku).

Ponadto Instytut działa na podstawie:

- Statutu Polskiej Akademii Nauk, uchwalonego przez Zgromadzenie Ogólne Polskiej Akademii Nauk w dniu 24 listopada 2010 r.,
- Uchwały nr 2/2011 Prezydium Polskiej Akademii Nauk z dnia 18 stycznia 2011 r. w sprawie przekształcenia placówki naukowej pod nazwą Centrum Materiałów Polimerowych i Węglowych Polskiej Akademii Nauk w instytut pod nazwą Centrum Materiałów Polimerowych i Węglowych Polskiej Akademii Nauk,
- Decyzji nr 45 Prezesa PAN o podjęciu działalności przez Centrum Materiałów Polimerowych i Węglowych z dnia 30 grudnia 2010 roku,
- Statutu Instytutu Naukowego Centrum Materiałów Polimerowych i Węglowych Polskiej Akademii Nauk.

W odniesieniu do aspektów związanych z niniejszym GEP, zgodnie ze Statutem Instytutu:

- Dyrektor wykonuje w stosunku do pracowników Instytutu czynności z zakresu prawa pracy zastrzeżone dla pracodawcy, prowadzi nadzór nad prawidłowością prowadzenia spraw pracowniczych w Instytucie oraz nadzór nad problematyką bezpieczeństwa pracy, ochrony przeciwpożarowej i zabezpieczeniem mienia Instytutu oraz opracowuje regulaminy obowiązujące w Instytucie, w tym regulamin pracy,
- Zastępca Dyrektora ds. naukowych prowadzi nadzór nad rozwojem kadry naukowej,
- Rada Naukowa:
 - dokonuje oceny aktywności naukowej pracowników naukowych Instytutu,
 - przeprowadza postępowania w sprawie nadania stopnia naukowego doktora oraz przedstawia wnioski o nadanie tytułu naukowego w ramach posiadanych uprawnień,
 - uchwała regulamin określający tryb i częstotliwość dokonywania ocen okresowych wyników pracy pracowników naukowych Instytutu,
 - opiniuje wnioski Dyrektora Instytutu o mianowanie na stanowisko profesora i profesora instytutu oraz uchwała sposób i tryb przeprowadzenia konkursów na poszczególne stanowiska naukowe,
 - powołuje Rzecznika Dyscyplinarnego w Instytucie i wybiera Komisję Dyscyplinarną Instytutu,
 - zgłasza kandydatury na członków Akademii w ramach posiadanych uprawnień,
 - zgłasza kandydatury do nagród naukowych, w ramach posiadanych uprawnień.

Regulamin Pracy Centrum Materiałów Polimerowych I Węglowych Polskiej Akademii Nauk w Zabrzu (Tekst jednolity na dzień 28.05.2021) (dalej również Regulamin Pracy) zakłada, iż pracownikom przysługują uprawnienia do m.in.: zatrudnienia na stanowisku pracy zgodnie z umową o pracę i posiadanymi kwalifikacjami oraz do jednakowego i równego traktowania przez pracodawcę z tytułu wypełniania jednakowych obowiązków.

W kontekście niniejszego GEP Regulamin Pracy przewiduje, że CMPW PAN jako pracodawca zobowiązany jest m.in.:

- stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy,
- ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
- zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników,
- wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego,
- dbać o przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, poszanowanie godności i innych dóbr osobistych pracowników,
- przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy,
- poinformować pracowników o przepisach dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu,
- informować pracowników o możliwości zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy przeciwdziałać mobbingowi.

W kontekście niniejszego GEP Regulamin Pracy przewiduje, że do podstawowych obowiązków bezpośredniego przełożonego pracownika należy:

- zapoznanie pracownika z zakresem jego obowiązków i odpowiedzialności oraz podstawowymi uprawnieniami,
- ocenianie kwalifikacji i wyników pracy pracownika zgodnie z zasadami przyjętymi u pracodawcy,
- przyjmowanie od pracownika skarg i wniosków związanych ze stosunkiem pracy.

Regulamin Pracy zawiera następujące udogodnienia dla pracowników:

- Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach obowiązującego systemu czasu pracy.
- Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może wyrazić zgodę, aby pracownik wykonywał w określonym czasie pracę poza zakładem pracy (m.in. zarządzenie wewnętrzne nr 8/2023 w sprawie pracy zdalnej okazjonalnej przewiduje możliwość wykonania przez pracownika pracy zdalnej w wymiarze do 24 dni w roku kalendarzowym).
- Na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system skróconego tygodnia pracy. W tym systemie jest dopuszczalne wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia lub mniej niż 8 godzin dziennie, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

- Dla pracowników Instytutu dopuszcza się ruchomy czas pracy w godzinach od 6.00 do 18.00 z równoczesnym przestrzeganiem następujących zasad postępowania uzgodnionych z przełożonym:
 - pracownicy naukowci, badawczo-techniczni, inżynierijno-techniczni mogą rozpoczynać pracę w godzinach od 7:00 do 10:00 a zakończyć w godzinach od 15:00 do 18:00,
 - pracownicy administracyjno-ekonomiczni oraz zatrudnieni na stanowiskach robotniczych i obsługi mogą rozpoczynać pracę w godzinach od 6:00 do 8:30, a zakończyć pracę w godzinach od 14:00 do 16:30.
- Dla pracowników naukowych, na ich pisemny wniosek, może zostać wprowadzony indywidualny rozkład czasu pracy w sposób nienaruszający obowiązujących w Instytucie norm czasu pracy.
- Bezpośredni przełożony może udzielić zwolnienia od pracy w celu załatwienia spraw osobistych na umotywowany wniosek pracownika. Pracownik dokonuje odpowiedniego wpisu w książce wyjść prywatnych.

Ponadto w kontekście ochrony prac kobiet, Regulamin Pracy przewiduje, że:

- przepisy dotyczące warunków zatrudniania kobiet reguluje Kodeks Pracy,
- prace wykonywane w zakładzie pracy, przy których nie można zatrudniać kobiet, zostały uwzględnione w załączniku nr 1 do Regulaminu Pracy,
- kobiety w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, ani nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy,
- pracownika opiekującego się dzieckiem, do ukończenia przez to dziecko 4-go roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

Pracownikowi przysługuje prawo wniesienia skargi ustnie lub pisemnie do swojego przełożonego. Pracownik może również zwrócić się bezpośrednio do Dyrektora Instytutu w ramach skarg i wniosków. Dyrektor Instytutu przyjmuje pracowników w sprawach skarg i wniosków po uprzednim uzgodnieniu terminu.

Regulamin Wynagradzania Centrum Materiałów Polimerowych i Węglowych wyznacza zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania obowiązujące w Instytucie. Zasady wynagradzania w Instytucie nie naruszają zasady równego traktowania pracowników.

Instytut posiada Regulamin Konkursów na Stanowiska Pracowników Naukowych w Centrum Materiałów Polimerowych i Węglowych Polskiej Akademii Nauk w Zabrze. Regulamin ten określa sposób i tryb przeprowadzania konkursów poprzedzających zatrudnienie pracowników na stanowiskach naukowych: asystenta, adiunkta, profesora instytutu i profesora. Regulamin ten przewiduje, że w skład Komisji Konkursowej wchodzi zarówno kobiety jak i mężczyźni bez podawania minimalnych wymogów co do udziału liczby kobiet.

Regulamin Oceny Okresowej Pracowników Naukowych Centrum Materiałów Polimerowych i Węglowych PAN oraz Regulamin Oceny Okresowej Pracowników Badawczo-Technicznych Centrum Materiałów Polimerowych i Węglowych PAN zawierają postanowienia regulujące tryb przeprowadzenia oceny

okresowej kadry naukowej. Kryteria oceny są przejrzyste, obiektywne i odnoszą się do wyników prac zrealizowanych przez pracownika.

CMPW PAN posiada Procedurę Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji, która reguluje aspekty dotyczące ochrony pracowników CMPW PAN przed działaniami lub zachowaniami noszącymi znamiona mobbingu lub dyskryminacji, występującymi w miejscu pracy lub w związku z pracą, oraz ochronę przed negatywnymi konsekwencjami sytuacji konfliktowych. Pełnomocnik ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, wybierany przez pracowników na okres dwóch lat, powoływany jest zarządzeniem wewnętrznym Dyrektora. Dla zgłaszanych spraw istnieje możliwość powołania Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, składającej się z 3 osób rekomendowanych przez Pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Procedura ta zakłada, że Instytut organizuje przeszkolenie pracowników i kadry kierowniczej CMPW PAN z zakresu problematyki mobbingu i dyskryminacji.

CMPW PAN określi ścieżki postępowania w zakresie relacji z osobami deklarującymi się jako niebinarne w odniesieniu do tożsamości płciowej i zapewni określenie odpowiedniej tożsamości płciowej w formularzu osobowym, na etapie rekrutacji i zatrudniania, jak również na prośbę już zatrudnionych osób.

Na dzień 30.06.2024 CMPW PAN zatrudniało 85 osób, w tym: 56 kobiet (66%) i 29 mężczyzn (34%).

Szczegółowy obraz struktury zatrudnienia mężczyzn i kobiet oraz ich zaangażowania w osiągnięcia naukowe i komercjalizację wyników badań został przedstawiony w tabelach poniżej.

Tabela 1: Struktura zatrudnienia mężczyzn i kobiet w CMPW PAN według stanu na 30.06.2024

Grupa pracowników	Liczba pracowników	M	K
Pracownicy naukowcy, w tym:	50	19	31
<i>asystent</i>	21	7	14
<i>adiunkt</i>	14	4	10
<i>profesor instytutu</i>	8	4	4
<i>profesor tytularny</i>	7	4	3
Pracownicy badawczo-techniczni (specjaliści, chemicy)	19	7	12
Pozostali pracownicy	16	3	13

Wśród pracowników naukowych 38% stanowią mężczyźni, a 62% kobiety. Grupa pracowników badawczo-technicznych cechuje się podobną strukturą. Natomiast w grupie pozostałych pracowników ponad 80% pracowników to kobiety. Jak przedstawiono w tabeli poniżej, 8 na 19 mężczyzn w grupie pracowników naukowych jest w wieku 50+, przy 7 na 31 kobiet w tej samej grupie. Jak pokazują dane, znikomą jest grupa młodych naukowców-mężczyzn. Sytuacja ta wynika przede wszystkim z faktu, iż CMPW PAN musi konkurować na rynku pracy z podmiotami, które oferują wyższe wynagrodzenia.

Tabela 2: Struktura wiekowa pracowników w CMPW PAN według stanu na 30.06.2024

Grupa pracowników	Grupa wiekowa							
	<30		31-50		51-65		>65	
	M	K	M	K	M	K	M	K
Pracownicy naukowi, w tym:	2	6	9	18	3	5	5	2
<i>asystent</i>	2	6	5	7	0	1	0	0
<i>adiunkt</i>	0	0	4	9	0	1	0	0
<i>profesor instytutu</i>	0	0	0	2	3	1	1	1
<i>profesor tytularny</i>	0	0	0	0	0	2	4	1
Pracownicy badawczo-techniczni (specjaliści, chemicy)	2	1	2	6	2	5	1	0
Pozostali pracownicy	0	0	0	6	1	4	2	3

Tabela 3: Struktura zatrudnienia mężczyzn i kobiet na poszczególnych stanowiskach w CMPW PAN według stanu na 30.06.2024

Jednostka	Liczba pracowników*	M	K
Członkowie Rady Naukowej zatrudnieni w CMPW PAN	16	7	9
Dyrekcja	2	0	2
Inspektor Ochrony Danych	1	0	1
Dział Obsługi Badań	3	0	3
Sekretariat Naukowy	2	0	2
Zespół Innowacji, Technologii i Analiz	2	1	1
<i>Kierownik</i>	1	1	0
<i>Pracownicy naukowi (asystent, adiunkt, profesor Instytutu, profesor tytularny)</i>	0	0	0
<i>Pracownicy badawczo-techniczni</i>	1	0	1
<i>Pozostali pracownicy</i>	0	0	0
Pracownia Materiałów Biodegradowalnych	13	6	7
<i>Kierownik</i>	1	0	1
<i>Pracownicy naukowi (asystent, adiunkt, profesor Instytutu, profesor tytularny)</i>	6	4	2
<i>Pracownicy badawczo-techniczni</i>	6	2	4
<i>Pozostali pracownicy</i>	0	0	0
Pracownia Materiałów Nano- i Mikrostrukturalnych	15	3	12
<i>Kierownik</i>	1	0	1
<i>Pracownicy naukowi (asystent, adiunkt, profesor Instytutu, profesor tytularny)</i>	13	3	10
<i>Pracownicy badawczo-techniczni</i>	1	0	1
<i>Pozostali pracownicy</i>	0	0	0

Jednostka	Liczba pracowników*	M	K
Pracownia Polimerowych Materiałów Biomedycznych	14	5	9
<i>Kierownik</i>	1	1	0
<i>Pracownicy naukowi (asystent, adiunkt, profesor Instytutu, profesor tytularny)</i>	9	4	5
<i>Pracownicy badawczo-techniczni</i>	4	0	4
<i>Pozostali pracownicy</i>	0	0	0
Pracownia Inżynierii Materiałów Funkcjonalnych	15	8	7
<i>Kierownik</i>	1	0	1
<i>Pracownicy naukowi (asystent, adiunkt, profesor Instytutu, profesor tytularny)</i>	10	4	6
<i>Pracownicy badawczo-techniczni</i>	4	4	0
<i>Pozostali pracownicy</i>	0	0	0
Pracownia Materiałów Węglowych i Polimerowo-Węglowych	7	1	6
<i>Kierownik</i>	1	0	1
<i>Pracownicy naukowi (asystent, adiunkt, profesor Instytutu, profesor tytularny)</i>	3	1	2
<i>Pracownicy badawczo-techniczni</i>	3	0	3
<i>Pozostali pracownicy</i>	0	0	0
Samodzielny Zespół Mikroskopii	5	3	2
<i>Kierownik</i>	1	0	1
<i>Pracownicy naukowi (asystent, adiunkt, profesor Instytutu, profesor tytularny)</i>	3	2	1
<i>Pracownicy badawczo-techniczni</i>	1	1	0
<i>Pozostali pracownicy</i>	0	0	0

*Tabela przedstawia strukturę zatrudnienia mężczyzn i kobiet na poszczególnych stanowiskach w strukturze organizacyjnej. Niektóre osoby pełnią różne funkcje jednocześnie, w związku z tym nie należy sumować liczby pracowników.

Tabela 4: Struktura udziału mężczyzn i kobiet w osiągnięciach naukowych i komercjalizacji wyników badań w latach 2022-2023

Zakres	Suma	M*	K*
Liczba publikacji recenzowanych	174	219	207
Liczba monografii naukowych, rozdziałów w monografiach (14 rozdziałów w monografiach)	14	7	16
Liczba wynalazków	1	2	1
Liczba złożonych wniosków na projekty badawcze	56	19	37
Liczba podpisanych umów na projekty badawcze	6	2	4

Zakres	Suma	M*	K*
Liczba sporządzonych ekspertyz naukowych	0	0	0
Liczba transakcji sprzedaży (licencje, patenty, know-how)	5	15	3
Liczba nagród za działalność naukową (Prezesa PAN, Ministra odpowiedzialnego za naukę, Prezesa RM, FNP itp.)	0	0	0
Pełnienie funkcji opiekuna pracy doktorskiej wykonywanej w CMPW PAN – promotor	9	4	5
Pełnienie funkcji opiekuna pracy doktorskiej wykonywanej w CMPW PAN – promotor pomocniczy	4	1	3

*Liczba wystąpień przedstawiciela/-ki danej płci w osiągnięciach naukowych i komercjalizacji wyników badań.

Dane statystyczne obrazujące udział mężczyzn i kobiet w osiągnięciach naukowych i komercjalizacji wyników badań w latach 2022-2023 pokazują, że w odniesieniu do reprezentacji mężczyzn i kobiet w grupie pracowników naukowych, mężczyźni stosunkowo częściej uczestniczą w recenzowaniu publikacji oraz w transakcjach sprzedaży wyników prac badawczych. W pozostałych przypadkach udział mężczyzn i kobiet jest porównywalny.

Na przełomie lipca i sierpnia 2024 roku przeprowadzono badanie ankietowe wśród pracowników. W sumie swoje opinie wyraziło 33 pracowników (9 mężczyzn i 24 kobiet).

W odniesieniu do dokumentów obowiązujących w Instytucie, pracownicy potwierdzili, że Instytut w swoich dokumentach zapewnia:

- równe traktowanie mężczyzn i kobiet na etapie rekrutacji nowych pracowników
- równe traktowanie mężczyzn i kobiet na etapie awansu pracowników;
- równe traktowanie mężczyzn i kobiet na etapie przekazania nagród.

Natomiast tylko 33% badanych było zdania, iż Instytut w swoich dokumentach podkreśla, że dba o równowagę między życiem zawodowym, a życiem prywatnym oraz zapewnia udogodnienia dla pracowników, którzy muszą zajmować się opieką nad innymi osobami. Jednakże, przeszło 70% badanych korzysta z udogodnień, takich jak: elastyczne godziny pracy i praca zdalna, pozwalających na lepszy balans między życiem zawodowym i życiem prywatnym. Wśród uczestników badania 21 osób zaznaczyło, że poza pracą muszą się opiekować własnymi dziećmi, rodzicami, innymi członkami rodziny czy sąsiadami. Przeszło 66% pracowników nie było skłonnych potwierdzić, że z regulaminów i zarządzeń w Instytucie wynika jego otwartość na propozycje pracowników dotyczące działań poprawiających równe traktowanie mężczyzn i kobiet. W odniesieniu do propozycji poprawy równości płci w kontekście zapewnienia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, pracownicy zaproponowali przegląd procedur dotyczących elastycznych godzin pracy oraz dotyczących zgłaszania i zatwierdzania możliwości

wykonania pracy zdalnej, w tym w kontekście pogodzenia pracy z nagłą potrzebą opieki nad osobami w rodzinie. Proponuje się zwiększenie roli kierownika zespołu/pracowni w ocenie sytuacji i podejmowaniu decyzji odnośnie do zgody na elastyczne godziny pracy lub pracę zdalną. Proponuje się rozpatrywanie wniosku o pracę zdalną okazjonalną przez kierownika zespołu/pracowni w dniu złożenia wniosku, szczególnie w przypadku osób będących opiekunami dzieci, czy też innych osób wymagających opieki.

Pracownicy doceniają pozytywny klimat współpracy w zespołach. Potwierdzają, że w ich zespole każdy pracownik jest traktowany równo bez względu na płeć, oceniany na bazie kompetencji i dorobku, a nie na bazie płci oraz zachęcany do rozwoju kariery. Znikoma grupa pracowników doświadczyła (lub zaobserwowała w ostatnich 24 miesiącach) niewłaściwego traktowania na tle płciowym w pracy ze strony innych pracowników czy ze strony przełożonych, w tym w zakresie postępowania się językiem dwuznacznym, z podtekstem na tle płciowym. Pracownicy na ogół czują się komfortowo współpracując z pracownikami innej płci w tym samym pomieszczeniu. Zdecydowana większość pracowników rozumie zasady rozwoju kariery w Instytucie oraz potwierdza, że zna możliwości rozwoju kariery i z nich korzysta. Pracownicy zgadzają się z tym, że nie tylko w dokumentach, lecz również w praktyce mężczyźni i kobiety mają te same możliwości rozwoju kariery.

Wnioski z diagnozy stanu:

- CMPW PAN praktykuje na co dzień zasady równego traktowania pracowników;
- CMPW PAN uwzględnia w swojej polityce zarządzania zasobami ludzkimi konkretne udogodnienia dla pracowników, aby zapewnić równowagę między życiem zawodowym i życiem prywatnym, a także udogodnienia zapewniające możliwość elastycznego organizowania czasu pracy pracowników;
- CMPW PAN posiada Procedurę Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji;
- Pracownicy CMPW PAN mają zapewnioną ścieżkę zgłaszania niezgodności związanych z aspektami mobbingu, dyskryminacji czy z innymi formami nierównego traktowania;
- Wśród pracowników liczba kobiet znacznie przewyższa liczbę mężczyzn. Wynika to z sytuacji na rynku pracy, na którym wynagrodzenia specjalistów są wyższe niż może zaoferować CMPW PAN. W związku z udogodnieniami związanymi z elastyczną organizacją czasu pracy w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi, przede wszystkim kobiety – dla których liczy się nie tylko czynnik wynagrodzenia przy wyborze miejsca pracy – zgłaszają się w naborach na nowych pracowników;
- Mając na uwadze dobre doświadczenia z wdrażania zastosowanych w CMPW PAN rozwiązań, warto dalej rozwijać kulturę organizacyjną wokół wartości opartych na zasadach równego, godnego traktowania, wprowadzając cykliczne sesje informacyjne na temat równości płci oraz zachęcając pracowników do zgłaszania propozycji dotyczących poprawy równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym, czy też uzyskania lepszej równowagi płci w rekrutacji i rozwoju kariery.

Cele i działania

W Centrum Materiałów Polimerowych i Węglowych PAN stosujemy zasadę równości płci. W naszej kulturze organizacyjnej kobietom i mężczyznom przypisujemy taką samą wartość społeczną, równe prawa i równe obowiązki, zapewniając im równy dostęp do korzystania z zasobów i możliwości rozwoju zawodowego z zachowaniem równowagi między życiem zawodowym i prywatnym (ang. *work-life balance*).

Dyrekcja CMPW PAN prowadzi politykę równości płci, planując i realizując działania niwelujące bariery i promujące równe traktowanie mężczyzn i kobiet. Dyrekcja organizuje szkolenia uświadamiające i informujące pracowników o zasadach równości płci i współdziałania w zespołach w duchu wzajemnego szacunku i niedyskryminacji. W Instytucie jest osoba, powołana przez Dyrektora, do monitorowania wdrażania niniejszego GEP. Jest to również osoba, do której pracownicy mogą się zwracać w przypadku doświadczenia nierównego traktowania lub będąc świadkiem nierównego traktowania.

Pracownicy deklarujący się jako osoby niebinarne w odniesieniu do tożsamości płciowej mogą wybrać sposób, w jaki powinni zwracać się do nich współpracownicy i w jaki są przedstawiane w komunikacji zewnętrznej firmy. W statystykach związanych z monitorowaniem niniejszego GEP są traktowane zgodnie z płcią wskazaną w dokumencie tożsamości.

Cel 1: Wzrost świadomości odnośnie do ważności zasad równości płci w miejscu pracy

Działania:

- Osoba ds. GEP przygotowuje prezentację multimedialną na temat zasad równości płci oraz informację na stronie internetowej CMPW PAN.
- Osoba ds. GEP w porozumieniu z Dyrekcją organizuje co dwa lata dedykowane szkolenie oraz sesje informacyjne przy okazji innych zgromadzeń pracowników.
- Osoba ds. GEP zapewni, że każdy nowy pracownik zapozna się z zasadami równości płci w Instytucie.
- Pracownicy mogą zgłaszać propozycje dotyczące niwelowania barier lub poprawienia równości płci w miejscu pracy drogą elektroniczną lub pisemnie.

Wskaźniki:

- liczba zorganizowanych szkoleń i sesji informacyjnych na temat zasad równości płci,
- liczba pracowników uczestniczących w szkoleniach i sesji informacyjnych na temat zasad równości płci,
- liczba zgłoszonych przez pracowników przypadków dyskryminacji, nierównego traktowania mężczyzn i kobiet, przemocy seksualnej i innych form przemocy,
- liczba zgłoszonych przez pracowników propozycji niwelowania barier lub poprawienia równości płci w miejscu pracy.

Cel 2: Zapewnienie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym**Działania:**

- Osoba ds. GEP dokonuje analizy udogodnień, które CMPW PAN wdrożyło w życie celem zapewnienia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.
- Osoba ds. GEP drogą ankietową bada poziom zadowolenia pracowników w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.
- Pracownicy mogą zgłaszać propozycje dotyczące działań poprawiających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

Wskaźniki:

- liczba pracowników wskazujących w ankiecie, że doświadcza co najmniej satysfakcjonującego poziomu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w stosunku do liczby respondentów,
- liczba zgłoszonych przez pracowników propozycji działań poprawiających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym,
- liczba pracowników korzystających z oferowanych przez CMPW PAN udogodnień, wspierających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

Cel 3: Zapewnienie równowagi płci na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych**Działania:**

- Kierownik Biura Obsługi Badań CMPW PAN monitoruje stan zatrudnienia na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych.
- Osoby uczestniczące w procesach rekrutacyjnych są informowane i szkolone w zakresie zasad równości płci przed rozpoczęciem danego procesu rekrutacyjnego.
- Jeśli w trakcie procesu rekrutacyjnego dwóch kandydatów uzyskuje równą liczbę punktów na podstawie oceny ich umiejętności, doświadczenia, kwalifikacji i innych wymagań, komisja rekrutacyjna zaleca zatrudnienie osoby stanowiącej mniejszość na danym stanowisku (konieczność wprowadzenia zmian w dokumencie opisującym procedurę).

Wskaźniki:

- struktura liczby mężczyzn i kobiet na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych,
- liczba nowo rekrutowanych/nominowanych osób na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych, w podziale na płeć.

Cel 4: Zapewnienie równowagi płci w rekrutacji i rozwoju kariery**Działania:**

- Kierownik Biura Obsługi Badań monitoruje stan zatrudnienia na stanowiskach w poszczególnych jednostkach organizacyjnych.
- Osoby uczestniczące w procesach rekrutacyjnych są informowane i szkolone w zakresie zasad równości płci przed rozpoczęciem danego procesu rekrutacyjnego.
- Jeśli w trakcie procesu rekrutacyjnego dwóch kandydatów uzyskuje równą liczbę punktów na podstawie oceny ich umiejętności, doświadczenia, kwalifikacji i innych wymagań, komisja rekrutacyjna zaleca zatrudnienie osoby stanowiącej mniejszość na danym stanowisku (konieczność wprowadzenia zmian w dokumencie opisującym procedurę).

Wskaźniki:

- liczba mężczyzn i kobiet aplikujących na nowe stanowiska w procesie rekrutacyjnym,
- struktura liczby mężczyzn i kobiet zatrudnianych na poszczególnych stanowiskach,
- liczba nowo rekrutowanych/nominowanych/promowanych (awans zawodowy) osób na poszczególnych stanowiskach, w podziale na płeć,
- liczba osób, które uzyskały stopień naukowy lub tytuł naukowy, w podziale na płeć.

Proces wdrażania GEP

Na podstawie raportu z zestawieniem zgłaszanych incydentów oraz podjętych działań przygotowanego przez osobę ds. GEP, Dyrektor Instytutu dokonuje przeglądu sytuacji i przygotowuje ewentualne rekomendacje do aktualizacji GEP. Po prowadzeniu aktualizacji GEP, zaktualizowaną wersję GEP akceptuje Dyrektor Instytutu. Zatwierdzony, zaktualizowany GEP oraz raport roczny zamieszczane są następnie na stronie internetowej CMPW PAN, a pracownicy otrzymują o tym informację drogą elektroniczną. Podczas spotkań informacyjno-szkoleniowych pracownicy zapoznawani są z zasadami równości płci oraz ze stanem wdrażania GEP.

Przypadki nierównego traktowania mężczyzn i kobiet, przypadki przemocy czy mobbingu, pracownicy mogą zgłaszać do pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Szczególne ustalenia postępowania zostały określone w Procedurze Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji.