



**Plan Równości Płci
dla Instytutu Geofizyki
Polskiej Akademii Nauk**



**Instytut Geofizyki
Polskiej Akademii Nauk**

Spis treści

WPROWADZENIE	3
DIAGNOZA	4
Struktura zatrudnienia w IGF PAN.....	4
Wyniki ankiety „Plan Równości Płci”	6
Staż pracy i zajmowane stanowisko	6
Sposób postępowania w przypadku doświadczania lub bycia świadkiem dyskryminacji .	10
Przerwy w pracy, zarobki, niezależność i obowiązki zawodowe	13
Działania w czasie pandemii Covid-19	18
GŁÓWNE WNIOSKI Z DIAGNOZY.....	19
CEL 1: Równowaga płci w kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych	20
CEL 2: Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery	21
CEL 3: Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji	22
CEL 4: Środki przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć i molestowaniu seksualnemu	23

WPROWADZENIE

Zasada wyrównywania szans kobiet i mężczyzn i przeciwdziałania dyskryminacji na rynku pracy jest jedną z naczelných i podstawowych zasad horyzontalnych, obowiązujących w całej Unii Europejskiej. Równość płci jest priorytetowym elementem w Programie Horyzont Europa. Preambuła do rozporządzenia ustanawiającego program ramowy podkreśla jego rolę we wspieraniu działań na rzecz równości płci, odwołując się przy tym do Traktatów Unii Europejskiej. Punkt 53 preambuły brzmi następująco:

Działalność prowadzona w ramach Programu powinna dążyć do zniesienia uprzedzeń ze względu na płeć i różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, do poprawy równowagi między życiem prywatnym i zawodowym oraz propagowania równości kobiet i mężczyzn w obszarze badań naukowych i innowacji, w tym zasady równości wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć (...). Aspekt płci powinien być uwzględniany w treściach z zakresu badań naukowych i innowacji oraz monitorowany na wszystkich etapach cyklu badawczego. Ponadto działalność w ramach Programu powinna mieć na celu wyeliminowanie nierówności oraz promowanie równości i różnorodności we wszystkich aspektach badań naukowych i innowacji w odniesieniu do wieku, niepełnosprawności, rasy i pochodzenia etnicznego, religii lub przekonań oraz orientacji seksualnej.

Instytut Geofizyki Polskiej Akademii Nauk (IGF PAN) w 2016 r. uzyskał prawo do posługiwania się Logiem HR Excellence in Research i wdraża zasady Europejskiej Karty Naukowca. Równowaga płci oraz zasada niedyskryminacji to dwa obszary z czterdziestu, które od lat są implementowane w środowisku pracowników naukowych Instytutu. Jednakże zagadnienia te są na tyle istotne, że od 2022 r. Komisja Europejska wprowadziła wymóg posiadania przez instytucje publiczne, które aplikują o projekty z funduszy europejskich, odrębnego dokumentu - *Planu Równości Płci* (PRP). Opracowanie musi zawierać cztery obowiązkowe elementy, polegające na tym, że:

- 1) jest to dokument oficjalny, upubliczniony;
- 2) wyznacza się w nim dedykowane zasoby do realizacji działań;
- 3) przewiduje się regularne zbieranie danych i monitoring;
- 4) zakłada się realizację szkoleń i inicjatyw mających na celu budowanie potencjału organizacji.

16 lipca 2021 r. Dyrektor Instytutu Geofizyki PAN Decyzją nr 07/2021 powołała Komisję do opracowania Planu Równości Płci dla Instytutu Geofizyki PAN. W jej skład weszli pracownicy naukowcy, administracyjni, dołączył również przedstawiciel doktorantów. Wśród członków

Komisji znaleźli się przedstawiciele obu płci. Prace Komisji odbywały się w okresie od 1 października do 31 grudnia 2021 r.

DIAGNOZA

Komisja ustaliła, że w celu opracowania Planu Równości Płci niezbędna jest rzetelna diagnoza wynikająca z danych liczbowych dotyczących struktury społeczności IGF PAN. Dodatkowo zdecydowano się również przeprowadzić ankietę skierowaną do wszystkich pracowników i doktorantów Instytutu. Formularz ankiety stanowi Załącznik nr 1 do Planu Równości Płci.

Celem ankiety było m.in. poznanie doświadczeń związanych z równym traktowaniem i przejawami dyskryminacji w IGF PAN. Ankieta była całkowicie anonimowa, a uzyskane odpowiedzi posłużyły do zebrania informacji na temat atmosfery panującej w społeczności Instytutu i do opracowania diagnozy. Zbieranie opinii respondentów trwało od 22 do 29 listopada 2021 r. Odpowiedzi udzieliło 98 osób, ogółem 50% osób związanych z instytutem (w tym 52% pracowników, 35% doktorantów). Ankieta zawierała również pytania otwarte, w których ankietowani mogli wyrazić swoje opinie.

Struktura zatrudnienia w IGF PAN

W niniejszej części zaprezentowano społeczność IGF PAN (pracowników naukowych, administracyjnych, technicznych, doktorantów) w podziale na płeć.

W toku dyskusji Komisja zaangażowana w opracowanie Planu uznała, że ważne jest zaprezentowanie zmian, jakie miały miejsce w IGF PAN, pod względem płci w wyznaczonym okresie. Jako okres porównawczy przyjęto 5 lat i jako rok bazowy przyjęto 2016. Dane z bieżącego roku wskazują, iż kobiety stanowią mniej niż połowę społeczności IGF PAN. Dodatkowo udział kobiet zmalał w stosunku do roku 2016 r.

Pracowników IGF PAN podzielono na 7 grup, ze względu na rodzaj stanowiska: profesor, profesor IGF PAN, adiunkt, asystent, pracownik techniczny, pracownik administracyjny, uwzględniono również doktorantów (Tabele 1 i 2). Wśród pracowników naukowych Instytutu przeważa płeć męska (kobiety stanowią tylko 38,55 % w 2016 r., a 42,20 % w 2021 r.). Należy jednak podkreślić, iż liczba kobiet na niższych stanowiskach naukowych jest większa, zarówno w 2021 r., jak i w 2016 r. Natomiast analizując zmiany we wskazanym okresie można zauważyć, że w 2021 r. procent kobiet na wyższych stanowiskach naukowych wzrósł w stosunku do 2016 r., choć nadal

jest to niewielki odsetek. Dokonując opisu struktury płci należy zauważyć, iż w strukturze dyrekcji Instytutu połowę stanowią kobiety, głównym dyrektorem jest kobieta. Nie ma natomiast żadnych pań w niższej kadrze zarządzającej tj. w ośmiu zakładach naukowych.

Tabela 1. Pracownicy IGF PAN z podziałem na płeć w 2016 r.

Stanowisko	Kobiety	Mężczyźni	Suma	% kobiet
Profesor	3	12	15	20,00%
Profesor IGF PAN	1	18	19	5,26%
Adiunkt	7	12	19	36,84%
Asystent	10	11	21	47,62%
Pracownik techniczny	15	41	56	26,79%
Pracownik administracyjny	33	16	49	67,35%
RAZEM	69	110	179	38,55%

Tabela 2. Pracownicy IGF PAN z podziałem na płeć w 2021 r.

Stanowisko	Kobiety	Mężczyźni	Suma	% kobiet
Profesor	4	10	14	28,57%
prof. IGF PAN	4	19	23	17,39%
Adiunkt	9	19	28	32,14%
Asystent	6	3	9	66,67%
Pracownik techniczny	15	36	51	29,41%
Pracownik administracyjny	35	13	48	72,92%
RAZEM	73	100	173	42,20%

Na stanowiskach technicznych odsetek kobiet jest zdecydowanie mniejszy i stanowi 29,41%. Zupełnie inaczej sytuacja wygląda w obszarze administracji, gdzie 72,92% stanowią kobiety. Przewaga kobiet na stanowiskach administracyjnych jest w komórkach tj: księgowość, kadry, obsługa sekretariatów. Mężczyźni są zatrudnieni głównie w działach: administracyjno-gospodarczym i IT.

Natomiast warto szerzej przyjrzeć się strukturze płci wśród doktorantów (Tabela 3): odsetek kobiet w tej grupie wzrósł z 36,36% do 47,83%. Zauważalne jest tym samym coraz większe zainteresowanie pań obszarem badań Instytutu. Można także zaobserwować, iż w 2021 r. zachowano niemalże parytet pomiędzy kobietami i mężczyznami odbywającymi kształcenie na

poziomie doktoratu w IGF PAN. Daje to pewne podstawy do przypuszczenia, iż w przyszłości liczba kobiet zatrudnionych w Instytucie wzrośnie.

Tabela 3. Doktoranci IGF PAN z podziałem na płeć

Uczestnicy studiów doktoranckich stan na 1.10.2016			
Kobiety	Mężczyźni	Suma	% kobiet
8	14	22	36,36%
Uczestnicy studiów doktoranckich stan na 1.10.2021			
Kobiety	Mężczyźni	Suma	% kobiet
11	12	23	47,83%

Dodatkowo w diagnozie uwzględniono Radę Naukową IGF PAN, która składa się z pracowników naukowych zatrudnionych również w innych jednostkach (Tabela 4). Jest to bardzo ważne ciało w kontekście funkcjonowania Instytutu, bowiem dokonuje oceny aktywności naukowej pracowników naukowych, przeprowadza postępowania doktorskie, habilitacyjne, opiniuje kandydatury na stanowisko zastępcy dyrektora ds. naukowych. Jak wskazują dane, przeważają w niej mężczyźni. W kadencji Rady Naukowej 2019-2022 odnotowano wzrost liczby kobiet.

Tabela 4. Skład Rady Naukowej IGF PAN z podziałem na płeć

Skład Rady Naukowej w latach 2015-2018			
Kobiety	Mężczyźni	Suma	% kobiet
4	24	28	14,29%
Skład Rady Naukowej w latach 2019-2022			
Kobiety	Mężczyźni	Suma	% kobiet
7	30	37	18,92%

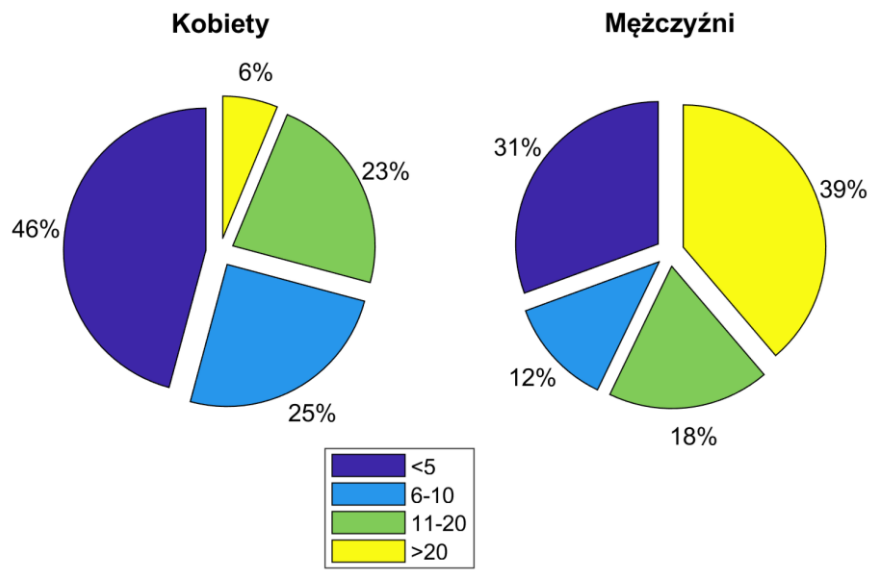
Wyniki ankiety „Plan Równości Płci”

Poniżej znajduje się analiza danych otrzymanych w wyniku przeprowadzenia anonimowej ankiety wśród pracowników IGF PAN wszystkich szczebli oraz doktorantów. Ankieta składała się z 26 pytań. Na ankietę odpowiedziało 48 kobiet, 49 mężczyzn. Jedna osoba w odpowiedzi na pytanie dotyczące płci wskazała odpowiedź: „inna”. Poniżej prezentujemy najważniejsze wnioski.

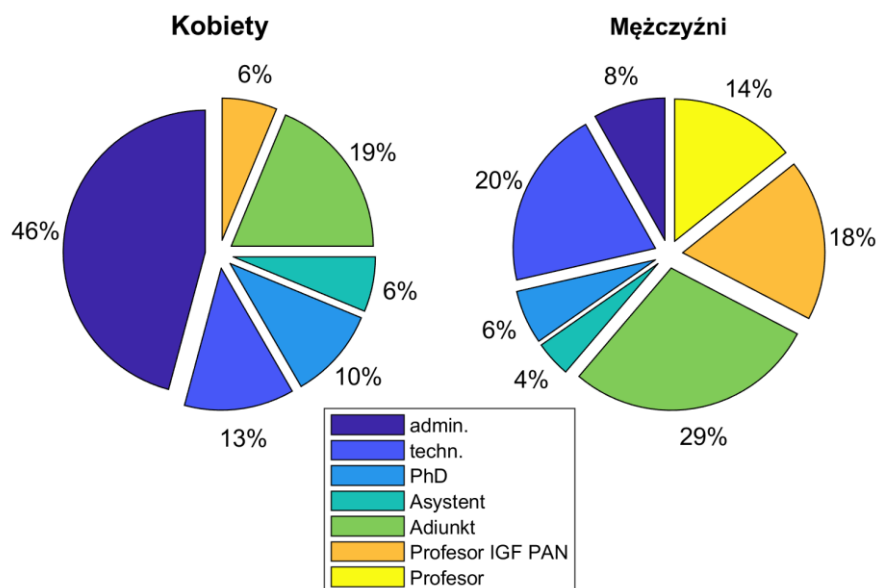
Staż pracy i zajmowane stanowisko

Na ankietę odpowiedziało 50% pracowników Instytutu, w tym 60% spośród zatrudnionych kobiet i 40% zatrudnionych mężczyzn, będących reprezentantami wszystkich stanowisk oraz grup wydzielonych ze względu na długość stażu pracy w IGF PAN.

Jak długo pracujesz/studujesz w IGF PAN?



Stanowisko

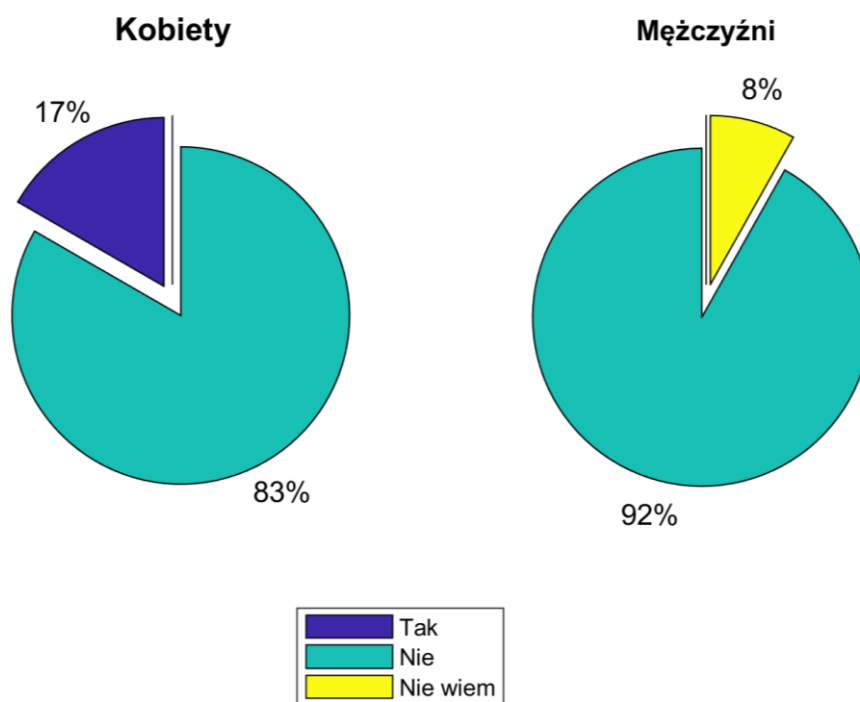


Przejawy dyskryminacji w IGF PAN

Wśród respondentów 17% kobiet zostało dotkniętych dyskryminacją ze względu na płeć. Z taką sytuacją nie spotkał się żaden mężczyzna, a 8% osób udzieliło odpowiedzi: „nie wiem”. Zdecydowana większość nie spotkała się z dyskryminacją ze względu na płeć.

Większość pracowników nie zetknęła się z dyskryminacją innych osób w miejscu pracy, ani sama nie zachowywała się w sposób, który mógł być odebrany jako dyskryminujący. Jednocześnie 25% pracowników, bez względu na płeć, było świadkiem dyskryminacji innych osób, a 8% mężczyzn przyznało, że zdarzyło im się zachować w sposób, który mógł zostać odebrany jako dyskryminujący.

Czy w ostatnich 5 latach w IGF PAN dotknęła Pani?/Pana dyskryminacja ze względu na płeć?

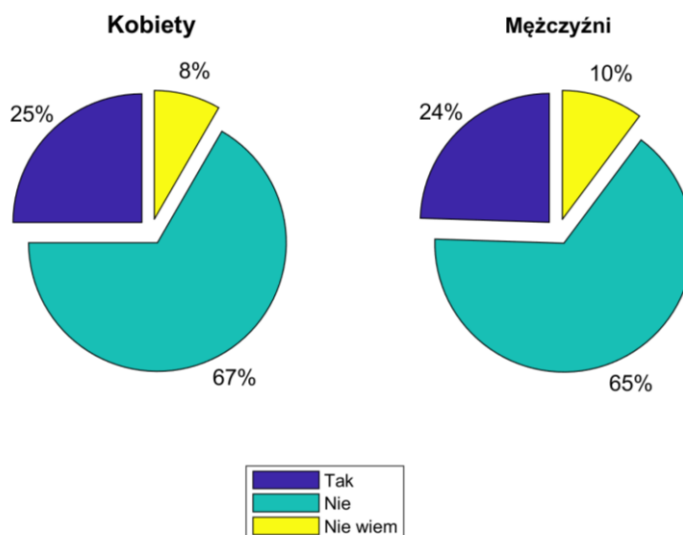


Siedem osób spotkało się co najmniej raz z pytaniem o plany dotyczące życia rodzinnego podczas formalnych rozmów. Praktyka ta była częściej skierowana do kobiet, jednak osoby obu płci wskazały, że były pytane o to kilkakrotnie lub wielokrotnie.

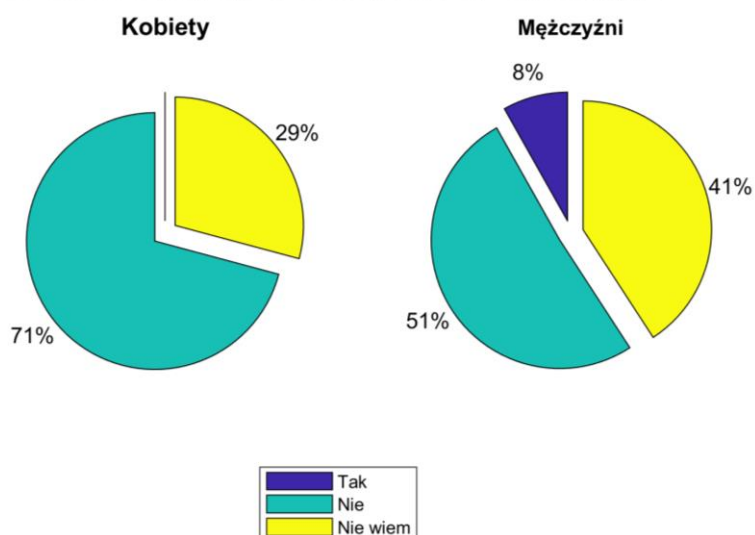
Warto podkreślić, iż 12% respondentów uważa, że ich płeć stanowi czynnik narażający na dyskryminację. W tej grupie znalazło się 23% kobiet, które wypełniły ankietę oraz osoby płci określonej jako inna, co stanowi 12% wszystkich respondentów. W tej grupie nie ma żadnego mężczyzny. Połowa z osób uważających, że należy do grupy zagrożonej dyskryminacją ze względu na płeć to pracownicy naukowcy (profesorowie IGF, adiunkci, doktoranci), a druga część to pracownicy techniczni i administracyjni. Podobnie poczucie dyskryminacji ze względu na rodzicielstwo pojawia się jedynie wśród 17% kobiet, które wzięły udział w ankiecie, tj. 9% wszystkich ankietowanych. Z kolei istnieje grupa zarówno kobiet jak i mężczyzn, którzy uważają,

że dotyczy ich dyskryminacja ze względu na bezdzietność (3% wszystkich ankietowanych). Wśród innych grup narażonych na dyskryminację w IGF PAN znajdują się osoby odczuwające dyskryminację ze względu na pochodzenie etniczne lub narodowość (4%), wiek (11%), wyznanie (6%), światopogląd (4%), stan zdrowia lub niepełnosprawność (1%), orientację seksualną (1%).

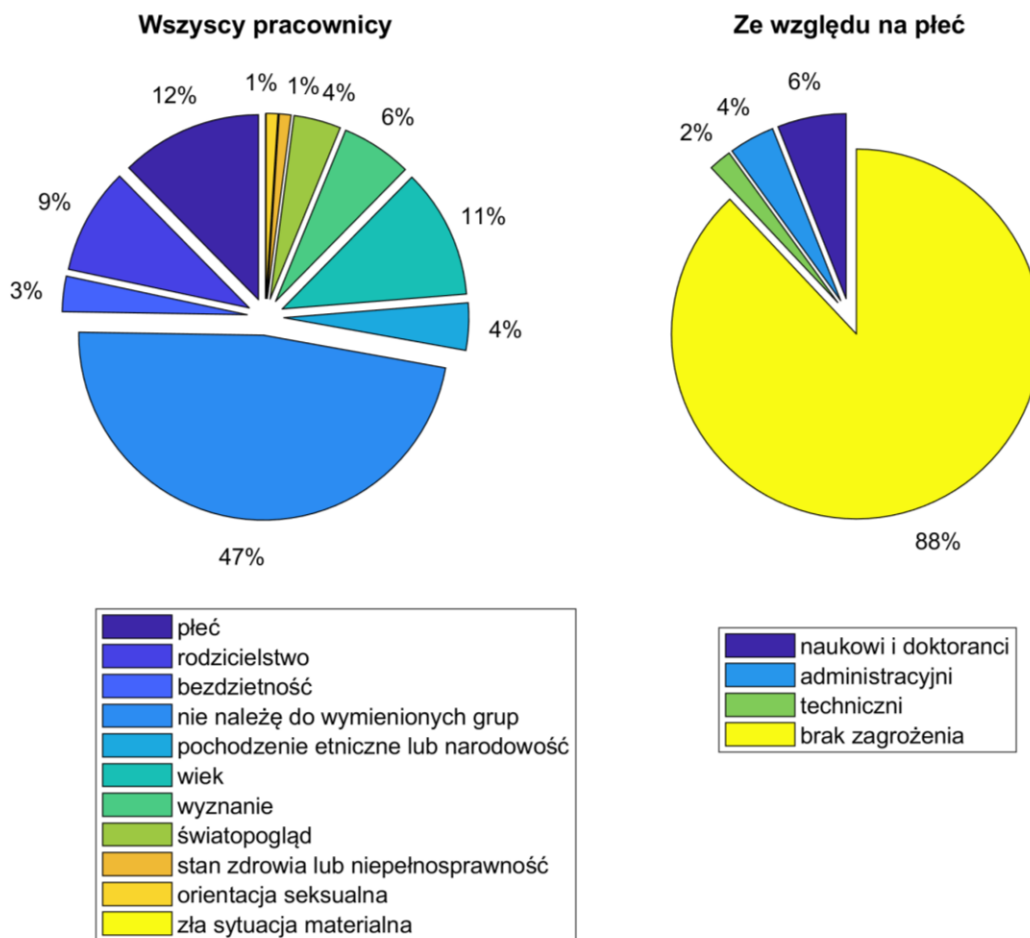
Czy w ostatnich 5 latach spotkała się Pani / spotkał się Pan w IGF PAN z dyskryminacją innych osób?



Czy zdarzyło się Pani/Panu zachować w taki sposób, który przez innych mógłby być odebrany jako dyskryminujący?



Czy uważa Pani/Pan, że należy do grupy, która jest narażona na dyskryminację ze względu na wymienione cechy?



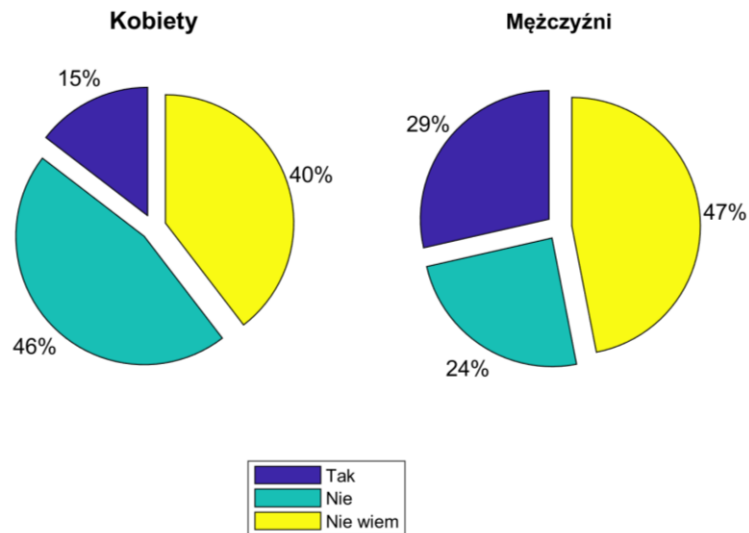
Pracownicy w pytaniu otwartym wskazali obszary, które są dla nich szczególnie istotne, a mogą sprzyjać dyskryminacji lub w których były zaobserwowane jej przejawy. Te kwestie wymagają szczególnej uwagi w przyszłości, aby nie dopuszczać do nieprawidłowych praktyk. Jest to m.in. werbalna dyskryminacja kobiet; podważanie ich kompetencji i utrudnienia w podnoszeniu kwalifikacji; różnice w wynagrodzeniu pomiędzy pracownikami zajmującymi to samo stanowisko, a różniącymi się płcią lub narodowością; możliwość aktywnego udziału wszystkich osób chcących wziąć udział w dyskusjach w grupach pracowników posługujących się różnymi językami; awanse i zatrudnienie oparte wyłącznie na kwalifikacjach; kryteria oceny pracy naukowej oparte przede wszystkim na jakości prowadzonych badań i wyników.

Sposób postępowania w przypadku doświadczania lub bycia świadkiem dyskryminacji

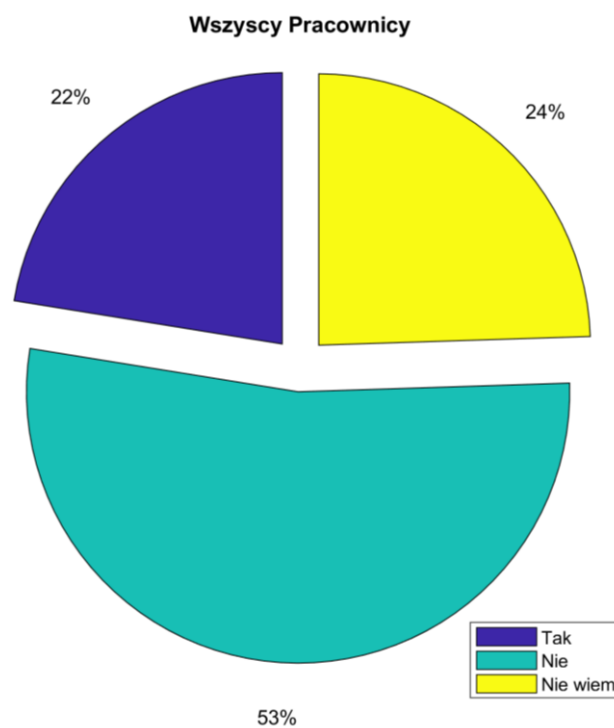
Zdecydowana większość pracowników nie jest pewna, czy i gdzie mogłaby się zwrócić o pomoc w sytuacji dyskryminacji. Warto zauważyć, że dotyczy to zarówno kobiet jak i mężczyzn. Jednocześnie zdecydowanie mniej kobiet niż mężczyzn (15% do 29%) odpowiedziało, że wie co

zrobić w takiej sytuacji. Wskazuje to na istotną lukę w możliwości zgłaszania przez pracowników przypadków dyskryminacji. Ponadto 52% osób nie zetknęła się z działaniami IGF PAN związanymi z problematyką dyskryminacji, podczas gdy 22% pracowników miała styczność z takimi działaniami. Pozostali nie mieli zdania w tej kwestii.

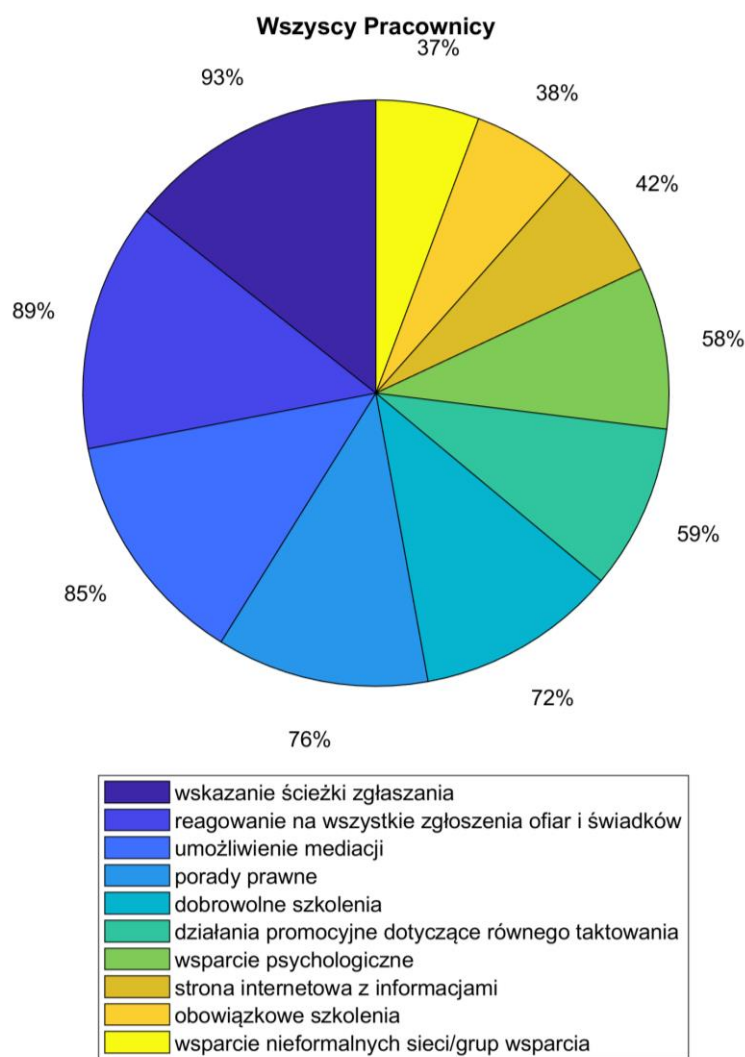
Czy Pani/Pana zdaniem w IGF PAN jest ktoś do kogo można zwrócić się o pomoc w sytuacji dyskryminacji?



Czy w ostatnich 5 latach zetknęła/zetknął się Pani/Pan z jakimikolwiek działaniami w IGF PAN związanymi z problematyką dyskryminacji



Jakie działania powinien w Pani/Pana opinii podejmować IGF PAN w zakresie zapobiegania dyskryminacji i wsparcia dla osób dyskryminowanych?



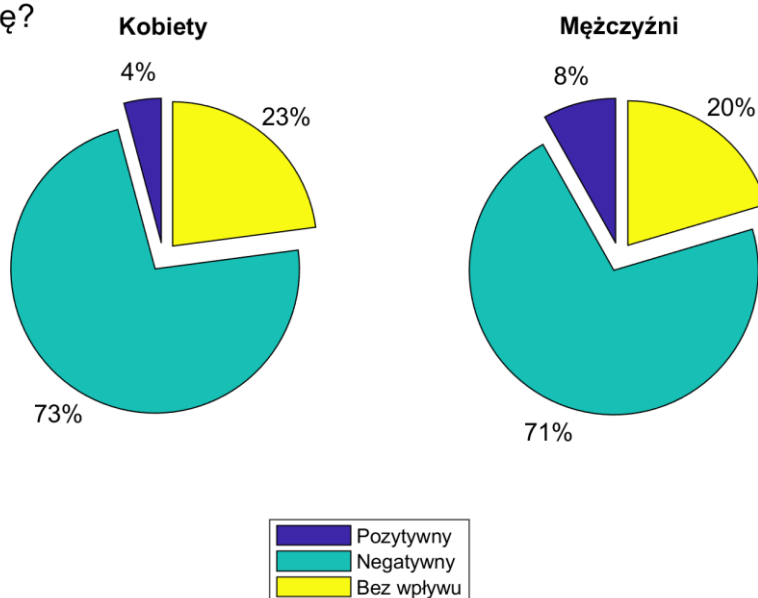
Jednocześnie aż 93% osób uznało, że Instytut powinien podjąć działania w zakresie zapobiegania dyskryminacji i wsparcia dla osób dyskryminowanych. Wśród działań zaproponowanych w ankiecie pracownicy najczęściej popierali: wskazywanie ścieżki zgłaszania przejawów dyskryminacji (93% osób), reagowanie na wszystkie zgłoszenia ofiar i świadków dyskryminacji (89%), umożliwienie mediacji rozstrzygających w sprawach konfliktowych (85%). Kolejne miejsca zajęły: porady prawne (76%), dobrowolne szkolenia (72%), działania promocyjne dotyczące równego traktowania (59%), wsparcie psychologiczne (58%), strona internetowa z informacjami dotyczącymi dyskryminacji (42%), obowiązkowe szkolenia (38%) oraz wsparcie nieformalnych sieci i grup wsparcia (37%).

Pracownicy zaproponowali dodatkowo podjęcie działań sprzyjających integracji różnych grup, w celu niwelowania ewentualnych uprzedzeń i stereotypów poprzez wzajemne poznawanie się. Wskazano też potrzebę otoczenia dodatkowym wsparciem osób obciążonych obowiązkami rodzinnymi np. w czasie narodzin dziecka, opieki nad chorym dzieckiem lub innym członkiem rodziny. Kolejnym zaproponowanym działaniem jest pomoc psychologiczna, np. w formie grupy wsparcia lub terapii dla pracowników dotkniętych dyskryminacją.

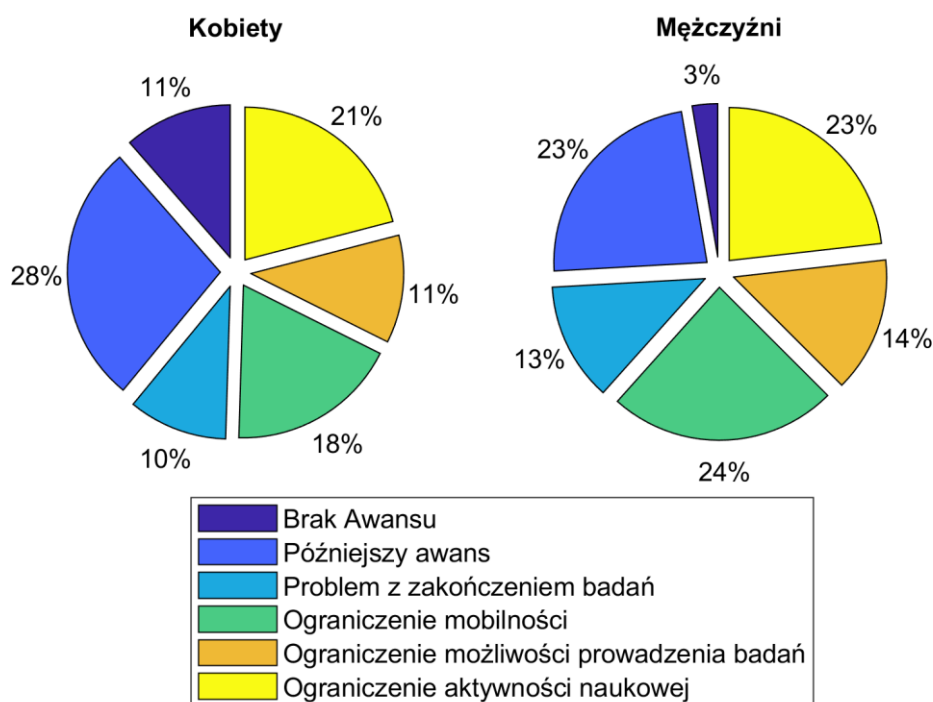
Przerwy w pracy, zarobki, niezależność i obowiązki zawodowe

Pracownicy są zgodni co do tego, że wykorzystanie urlopu macierzyńskiego lub przerwy w pracy w związku z wychowaniem dzieci negatywnie wpływają na karierę zawodową (ponad 70%). Wymienione negatywne skutki to brak awansu lub opóźniony awans (36-37%, wyższa wartość wśród kobiet), ograniczenie mobilności i aktywności naukowej (39-47%, wyższa wartość wśród mężczyzn) oraz problemy z zakończeniem prowadzonych i podjęciem nowych badań (21-27%, wyższa wartość wśród mężczyzn).

Czy wykorzystanie urlopu macierzyńskiego/przerwy w pracy w związku z wychowaniem dzieci wpływają w jakiś sposób na karierę?



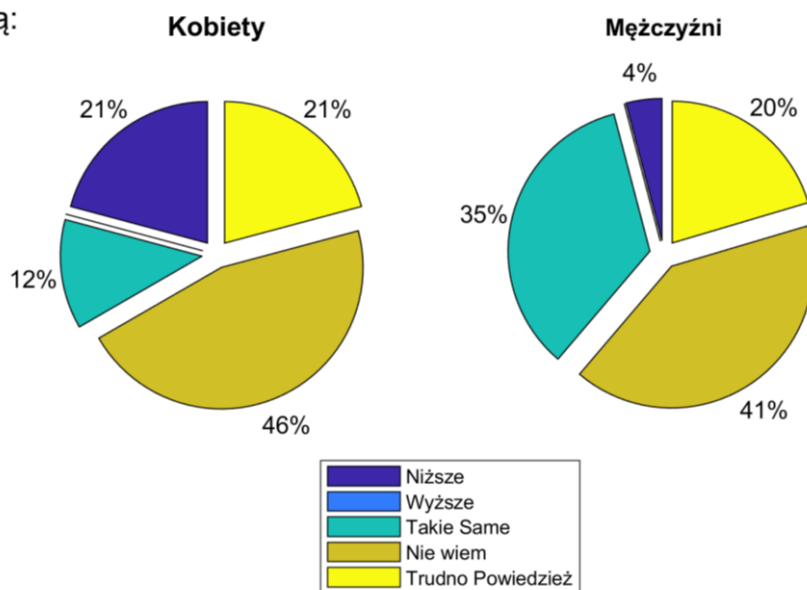
Jeżeli ma wpływ, to jakie skutki powoduje?



Większość pracowników nie wie jak kształtują się ich zarobki w porównaniu do zarobków pracowników płci przeciwnej na podobnych stanowiskach. W pozostałych przypadkach wśród kobiet dominuje (21%) przeświadczenie, że zarabiają mniej, a wśród mężczyzn, że zarabiają tyle samo. Jednak w pytaniach otwartych, pracownicy dostrzegli ryzyko dyskryminacji w kwestii wynagrodzenia.

W tym zakresie proponowali opracowanie ścieżek kariery i awansu oraz siatki płac wynagrodzeń zasadniczych uwzględniającej typ stanowiska, doświadczenie i wykształcenie. Postulowali także przeprowadzenie analizy wynagrodzenia na równorzędnych stanowiskach, żeby wykluczyć dyskryminację ze względu na płeć czy narodowość.

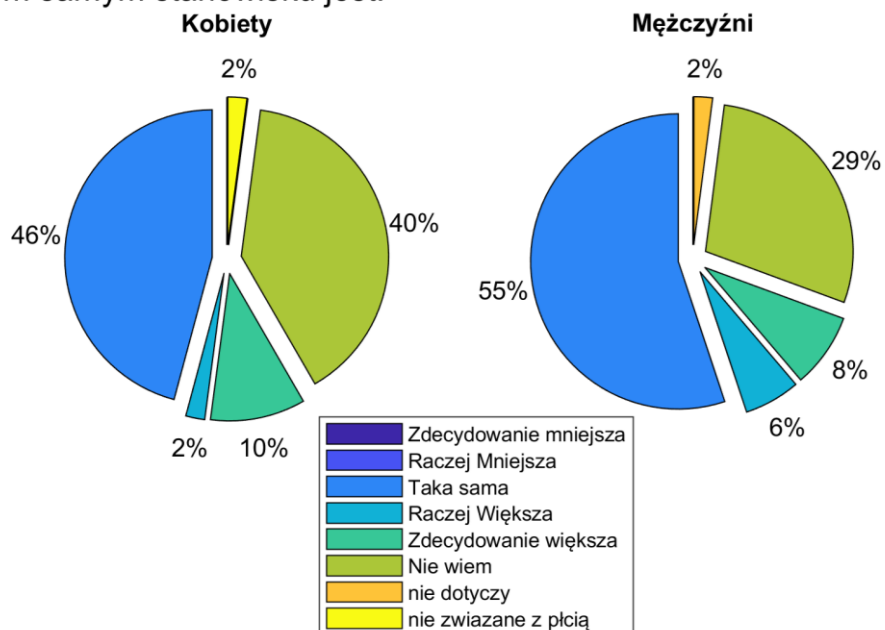
Pani/Pana zarobki, w porównaniu do zarobków pracowników płci przeciwnej wykonujących te same lub podobne obowiązki, są:



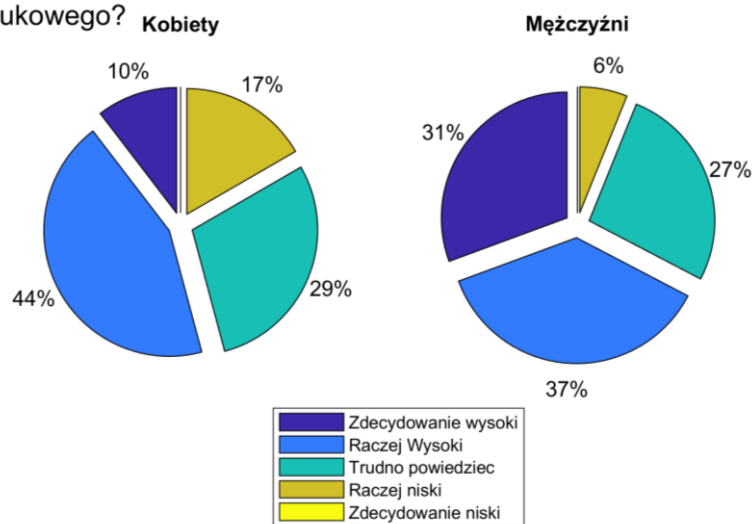
Żadna osoba nie wskazała, że ilość jej/jego obowiązków jest raczej bądź zdecydowanie mniejsza niż osoby płci przeciwnej na tym samym stanowisku. Wśród mężczyzn dominująca (55%) była odpowiedź, że ilość obowiązków jest taka sama. w ten sposób odpowiedziało też 46% kobiet. Większą ilość obowiązków w porównaniu z płcią przeciwną wskazało 12% kobiet i 14% mężczyzn. Duża część odpowiedzi (31% mężczyzn, 42%, kobiet) była niejednoznaczna (nie wiem, nie dotyczy, nie związane z płcią).

Ponadto 26% osób wskazało, że nigdy lub rzadko czuje, iż musi podjąć się wykonania dodatkowych obowiązków, aby wykazać swoją wartość jako pracownika. Pozostali doświadczają takiego poczucia w stopniu nie różniącym się istotnie pomiędzy płciami, ale z zauważalną zależnością od stanowiska w hierarchii zatrudnienia wśród pracowników naukowych. Osoby zajmujące niższą pozycję w strukturze pracowników naukowych i doktorantów czują się bardziej zobowiązane do udowadniania swojej wartości poprzez branie na siebie dodatkowych obowiązków. Adiunkci oraz profesorowie Instytutu najczęściej wskazywali, że taki przymus odczuwają czasami, a profesorowie najczęściej odpowiadali: "rzadko". Pracownicy administracyjni i techniczni najczęściej wskazywali odpowiedź: "czasami".

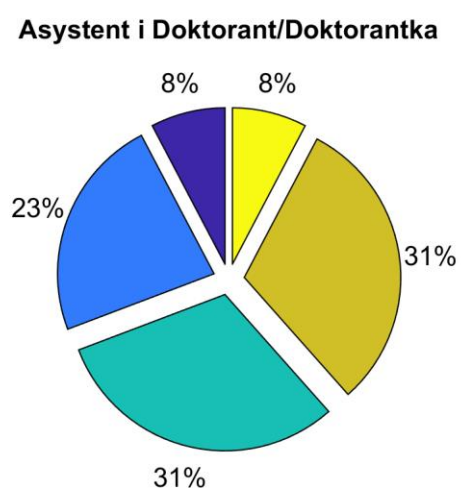
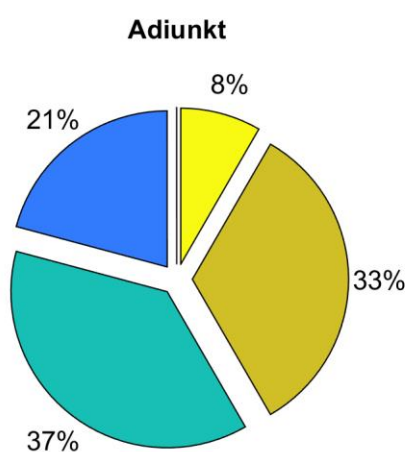
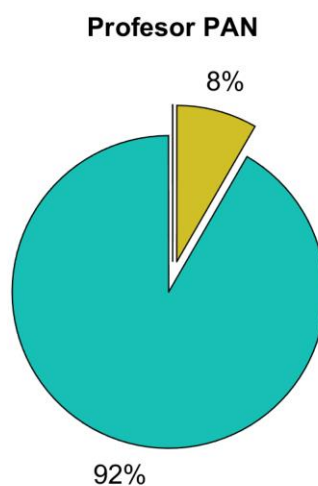
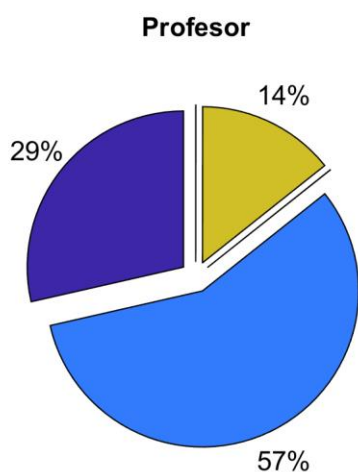
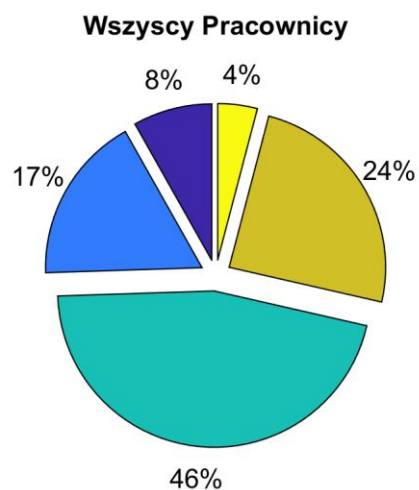
Czy ilość obowiązków spoczywających na Pani/Panu w pracy, w porównaniu do obowiązków pracowników płci przeciwnej na tym samym stanowisku jest:



Jak Pani/Pan ocenia poziom swojej niezależności zawodowej w stosunku do zajmowanego stanowiska lub etapu rozwoju naukowego?



Jak często czuje Pani/Pan, że powinna/powinien podjąć się dodatkowych obowiązków, aby wykazać swoją wartość jako pracownika?



W pytaniach otwartych ankietowani sugerowali wprowadzenie ułatwień w związku z zobowiązaniami rodzinnymi. Najczęściej wskazywana była możliwość utrzymania pracy zdalnej/telepracy lub pracy hybrydowej po ustaniu pandemii. Taka forma pracy jest szczególnie doceniana w przypadku opieki nad dziećmi, gdy choroba dziecka nie spełnia warunków do zwolnienia lekarskiego. Pojawiły się też sugestie dostępu do terapii rodzinnych i wsparcia psychologicznego, dofinansowania do opieki nad dziećmi w wieku przedszkolnym, gdy dziecko nie kwalifikuje się do opieki w placówce publicznej, rozwinięcia infrastruktury w budynku IGF PAN dla dzieci pracowników, uwzględnienia opieki nad dzieckiem w obciążeniu obowiązkami służbowymi, a także wyznaczanie zakresu obowiązków na zajmowanym stanowisku w sposób bardziej precyzyjny niż jest to robione obecnie. Pojawił się też postulat, aby terminy oceny pracowników naukowych korzystających z urlopów związanych z życiem rodzinnym były przesuwane o czas nieobecności w pracy.

Działania w czasie pandemii Covid-19

W kontekście funkcjonowania w okresie pandemii Covid-19, aż 70% osób wypełniających ankietę zauważyło ułatwienia dla pracowników związane z pandemią. Najczęściej doceniane były: praca zdalna/hybrydowa oraz możliwość wypożyczenia sprzętu komputerowego do domu, elastyczny czas pracy oraz dostęp do Instytutu w razie potrzeby wykonywania obowiązków stacjonarnie, łatwość kontaktu z administracją, organizacja zdalnych spotkań (platformy internetowe), elektroniczny obieg dokumentów, zdalne wsparcie IT.

Pracownicy wskazali też elementy wymagające poprawy bądź usprawnienia:

- ✓ brak finansowego wsparcia kosztów pracy w domu (zakup dodatkowego Internetu, organizacja stanowiska pracy, media);
- ✓ możliwość bardziej efektywnego wykorzystania aplikacji Teams do pracy w zespołach, grupach, obiegu dokumentów, planowania zadań, brak kalendarza wydarzeń w IGF PAN.

GŁÓWNE WNIOSKI Z DIAGNOZY

Z analizy struktury zatrudnienia w IGF PAN wynika, że kobiety stanowią mniejszość oraz znacznie rzadziej obejmują wyższe stanowiska i zasiadają w ciałach decydujących/doradczych (patrz: Cel 1 i 2 poniżej).

Na podstawie wyników przeprowadzonej ankiety wyciągnięto następujące wnioski:

- ✓ aż 17% badanych kobiet przyznało, że doświadczyło dyskryminacji ze względu na płeć i aż 8% badanych mężczyzn przyznało, że dopuściło się zachowań dyskryminujących;
- ✓ ankietowani zwrócili uwagę, że nie wiedzą jak reagować na przejawy dyskryminacji i jaka jest procedura ich zgłaszania (Cel 4);
- ✓ kobiety są częściej pytane o plany rodzinne niż mężczyźni; konieczne jest zwiększenie świadomości całej społeczności IGF PAN dot. nieporuszania w sferze formalnej zawodowej tzw. tematów z obszarów wrażliwych, m. in.: stanu cywilnego, planów związanych z macierzyństwem, preferencji seksualnych, światopoglądu i wyznania, poglądów politycznych, członków rodziny kandydata, stanu majątkowego, stanu zdrowia, pochodzenia etnicznego, przynależności do związków zawodowych (Cel 1);
- ✓ przerwa w pracy związana z wychowaniem dzieci wpływa negatywnie na rozwój kariery;
- ✓ ankietowani zgłosili potrzebę wsparcia psychologicznego i pomocy prawnej w przypadkach dyskryminacji i przemocy (Cel 4);
- ✓ z ankiety wynika potrzeba stworzenia i upowszechnienia przejrzystej i aktualnej siatki wynagrodzeń zasadniczych (wynagrodzeń bez względu na staż pracy i dodatki) wszystkich stanowisk w Instytucie oraz zweryfikowania różnic w wynagrodzeniu pomiędzy mężczyznami i kobietami na tych samych stanowiskach (Cel 2).

Komisja Europejska zdefiniowała pięć obszarów kluczowych dla osiągnięcia równości płci. Z uwagi na charakter dziedziny naukowej uprawianej w Instytucie nie jest możliwe włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych.

CEL 1: Równowaga płci w kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych

Cel	Adresatki i adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
<p>Zwiększanie świadomości znaczenia zagadnień równościowych i antydyskryminacyjnych oraz wzmocnienie tolerancji dla różnorodności</p>	<p>Pracownicy i doktoranci</p>	<p>Szkolenia i warsztaty nie tylko dot. kwestii równości kobiet i mężczyzn, ale także np.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● przeciwdziałania uprzedzeniom, ● przeciwdziałania homofobii i transfobii, ● przeciwdziałania rasizmowi, ● kwestiom wielokulturowości, ● work-life balance, itp. 	<p>Minimum 1 szkolenie w roku</p>	<p>Dział Personalny</p>
<p>Zmniejszenie dysproporcji udziału kobiet i mężczyzn:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● w ciałach decyzyjnych, ● w zespołach i komisjach eksperckich, ● w organizowanych przez IGF PAN konferencjach i seminariach naukowych 	<p>Pracownicy i doktoranci</p>	<p>Określenie zasad powoływania zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn. Określenie i wprowadzenie zasad powierzania funkcji przewodniczenia w gremiach decyzyjnych zarówno kobietom, jak i mężczyznom.</p> <p>Gromadzenie danych na temat procentowego udziału mężczyzn i kobiet we wszystkich ciałach</p>	<p>Proponowane standardy UE wskaźnika na lata 2022 i 2024 w zakresie określenia udziału kobiet w ciałach decyzyjnych to 30% i 40%</p> <p>Dążenie do osiągnięcia poziomu co najmniej 35% kobiet do 2024 r.</p>	<p>Dyrekcja IGF PAN Kierownicy Zakładów Naukowych Dział Personalny Sekretariat Naukowy Dział Promocji</p>

		decyzyjnych oraz w komitetach organizacyjnych i naukowych konferencji, panelach dyskusyjnych organizowanych w IGF PAN, w komisjach eksperckich i recenzentkich.		
--	--	---	--	--

CEL 2: Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery

Cel	Adresatki i adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
Zmniejszenie dysproporcji udziału kobiet i mężczyzn w komisjach rekrutacyjnych	Pracownicy	Monitorowanie składu komisji konkursowych pod względem płci	Dążenie do osiągnięcia poziomu co najmniej 35% kobiet w każdej komisji do 2024 r. Od 2022 r. prowadzenie statystyk dotyczących składu komisji konkursowych pod względem płci	Zastępca Dyrektora ds. Naukowych Dział Personalny Sekretariat Naukowy
Monitorowanie kandydatów do pracy pod względem płci	Pracownicy i doktoranci	Prowadzenie statystyk dotyczących zgłoszeń kandydatów na poszczególne stanowiska pod względem płci	Coroczny raport dot. zgłoszeń kandydatów pod względem płci	Dział Personalny Sekretariat Naukowy
Stworzenie i upowszechnienie przejrzystej i aktualnej siatki wynagrodzeń zasadniczych (wynagrodzeń bez względu na staż pracy i	Pracownicy	Aktualizacja Regulaminu wynagradzania pracowników w IGF PAN	Zaktualizowany dokument dostępny na INTRANECIE	Dyrekcja IGF PAN Dział Personalny

dodatki) wszystkich stanowisk w Instytucie				
--	--	--	--	--

CEL 3: Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji

Cel	Adresatki i adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
Wprowadzenie na stałe możliwości pracy w trybie hybrydowym	Pracownicy	Opracowanie i stosowanie regulaminu pracy hybrydowej	Regulamin pracy hybrydowej do końca 2024 r. <i>UWAGA: realizacja celu jest uwarunkowana regulacjami prawnymi na poziomie krajowym oraz epidemią COVID-19</i>	Dyrekcja IGF PAN Dział Personalny
Przygotowanie nowej wersji INTRANETU	Pracownicy i doktoranci	Przygotowanie kompleksowej informacji o funkcjonowaniu Instytutu zawierającej: -informacje wprowadzające dla nowych pracowników; -wewnętrzne regulacje i procedury organizacyjne; -druki dokumentów; -informacje o obiegu dokumentów; -aktualny spis pracowników (zdjęcia, jednostka organizacyjna, telefon, mail, nr pokoju); -kalendarze: dostępności sal, spotkań online, dostępności samochodów, wydarzeń w Instytucie.	Strona internetowa dostępna dla pracowników i doktorantów, do końca 2022 r. Aktualizacja strony na bieżąco przez poszczególne działy administracyjne	Dział IT we współpracy ze wszystkimi działami administracyjnymi

CEL 4: Środki przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć i molestowaniu seksualnemu

Cel	Adresatki i adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
Zapobieganie dyskryminacji	Pracownicy i doktoranci	<p>Aktualizacja procedury dot. mobbingu</p> <p>Upowszechnienie wśród pracowników ścieżek zgłaszania każdego przypadku przypadku dyskryminacji/przemocy</p> <p>Przygotowanie kompleksowej informacji w INTRANECIE dot. zgłaszania wszystkich przypadków nadużyć</p>	Aktualizacja dokumentów do końca 2022 r.	<p>Dział Personalny</p> <p>Grupa ds. monitorowania i wdrażania strategii HRS4R, logo HR</p>
Wsparcie prawne	Pracownicy i doktoranci	Umożliwienie pracownikom i doktorantom konsultacji z prawnikiem	Liczba osób, które skorzystają ze wsparcia	Działy administracyjne IGF PAN