

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA INSTYTUTU NAUK GEOLOGICZNYCH POLSKIEJ AKADEMII NAUK

Plan działań równościowych na lata 2023-2026

Opracował Zespół ds. przygotowania Planu Równości Płci:

mgr Anna Gumsley (przewodnicząca),

dr Marta Ciężela,

dr Marta Wojewódka-Przybył,

mgr Zuzanna Ciesielska,

mgr Maciej Fitt,

mgr Stefano Giunti,

mgr Marta Godzwon,

mgr Nadine Kanik,

dr hab. Łukasz Kruszewski,

Prof. Stanisław Mazur,

dr hab. Joanna Mirosław-Grabowska

SPIS TREŚCI

1. Wprowadzenie
 - 1.1. Geneza i definicje Planu Równości Płci
 - 1.2. Etapy przygotowania, wdrożenia, monitorowania i ewaluacji Planu Równości Płci
2. Podstawowe definicje i terminologia
3. Diagnoza
 - 3.1. Diagnoza struktury zatrudnienia
 - 3.2. Interpretacja wyników ankiety „Równouprawnienie w ING PAN”
 - 3.3. Działania w czasie pandemii COVID-19
4. Cele
5. Szczegółowy harmonogram wdrożenia i monitorowania
6. Podsumowanie

1. Wprowadzenie

Przekazujemy w Państwa ręce **Plan Równości Płci Instytutu Nauk Geologicznych Polskiej Akademii Nauk na lata 2023-2026**. Pragniemy, aby nasz Instytut był miejscem równych szans, wolnym od uprzedzeń i dyskryminacji, bezpiecznym dla wszystkich, funkcjonującym z poszanowaniem równości i różnorodności, zapewniającym pracownikom i doktorantom równe traktowanie i poszanowanie różnorodności oraz swobodny rozwój naukowy i zawodowy. Plan ten jest opracowany również w celu doskonalenia polityki kadrowej i rekrutacyjnej ING PAN pod względem równościowym.

1.1. Geneza i definicje Planu Równości Płci

W 2017 r. Instytut Nauk Geologicznych PAN otrzymał od Komisji Europejskiej (KE) logo *HR Excellence in Research*. W związku z uzyskanym wyróżnieniem, ING PAN jest zobowiązany do nieustannego doskonalenia swoich działań pod względem poszanowania polityk równościowych. W 2019 r. w ramach HR Logo Internal Review ING PAN dokonał oceny realizacji zdefiniowanych uprzednio założeń Strategii HR. Podczas wewnętrznej oceny kontrolowano wdrażanie rekomendacji KE dla poprawienia strategii HR w ING PAN np. realizację w praktyce polityki *OTM-R – Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji Naukowców*.

Niniejszy Plan Równości Płci ING PAN jest jedną z podstaw spełniania założeń polityki *OTM-R*. Zapewnia ona jednakowy dostęp do wiedzy i zdobywania kwalifikacji wszystkim, którzy chcą rozwijać swoją karierę w ramach działalności naukowej oraz przeciwdziała dyskryminacji.

W Polsce równe traktowanie jest wartością chronioną przez Konstytucję (Art. 32. 1 – zasada równego traktowania, Art. 32. 2 – zasada niedyskryminacji). Równość płci w nauce jest również regułą, która ma swój wyraz w ważnych dokumentach instytucji publicznych w Polsce. W 2016 roku Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego orzekła, że „przestrzeń akademicka powinna być wolna od wszelkich form dyskryminacji, zaś jakiegokolwiek jej przejawy powinny spotykać się ze zdecydowanym przeciwdziałaniem” (Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego, 2016).

Zgodnie z komunikatem Komisji Europejskiej w sprawie wzmocnionej europejskiej przestrzeni badawczej (2012) zachęca się państwa członkowskie UE m.in. do usuwania prawnych i innych barier w rekrutacji, utrzymaniu i rozwoju karier kobiet naukowczyń, przy jednoczesnym pełnym przestrzeganiu prawa UE dotyczącego równości płci (dyrektywa 2006/54/WE), jak również rozwiązania problemu nierówności ze względu na płeć w składzie kadry zarządzającej i w procesach decyzyjnych.

Zasada wyrównywania szans kobiet i mężczyzn i przeciwdziałania dyskryminacji na rynku pracy jest jednym z priorytetowych elementów w Programie Horyzont Europa. Według art. 7(6) *Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady UE z dnia 28 kwietnia 2021 r.* program Horyzont Europa (HE) na lata 2021-2027 „zapewnia skuteczne propagowanie równych szans dla wszystkich oraz uwzględnianie aspektu płci, w tym włączanie aspektu płci do treści z zakresu badań naukowych i innowacji.” Punkt (53) w/w *Rozporządzenia* podkreśla, że „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 zgodnie z art. 2 i 3 *Traktatu o Unii Europejskiej* (TUE) oraz art. 8 i 157 TFUE. 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”.

Ponadto w świetle Programu Horyzont Europa, posiadanie Planu będzie obligatoryjne dla wszystkich organów publicznych, w tym instytutów PAN i będzie stanowiło kryterium kwalifikowalności w konkursach programu Horyzont Europa.

Osobą odpowiedzialną za wdrażanie Planu Równości Płci (ang. GEP - Gender Equality Plan) w Instytucie Nauk Geologicznych Polskiej Akademii Nauk jest Dyrektor Instytutu we współpracy z Zastępcą Dyrektora ds. Naukowych oraz z zespołem ds. równości kierowanym przez **pełnomocnika ds. równości**.

1.2. Etapy przygotowania, wdrożenia, monitorowania i ewaluacji Planu Równości Płci

Etap przygotowania obejmował stworzenie Zespołu ds. przygotowania Planu Równości Płci, w którego w skład byli przedstawiciele doktorantów, pracowników administracyjnych, naukowych i technicznych, oraz przedstawiciele władz Instytutu różnej płci, wieku, orientacji seksualnej oraz narodowości. Zespół ten opracował Plan poprzez przeprowadzenie diagnozy ilościowej i jakościowej z uwzględnieniem zagadnień **równości płci** oraz „Gender Plus” takich, jak wykluczenie ze względu na wiek, **obcojęzyczność, niepełnosprawność, religię lub przekonania, orientację seksualną i wygląd**. Diagnoza obejmowała również działania podejmowane przez ING PAN podczas pandemii **COVID-19** w celu określenia potencjalnie nowych kierunków przeciwdziałania dyskryminacji i wykluczeniu.

Do opracowania Planu Równości Płci wykorzystano ogólnodostępne narzędzia wspierające, m.in.

- przewodnik **European Institute for Gender Equality**: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/step-step-guide>
- Opracowanie Komisji Europejskiej nt. GEP: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>
- Przewodnik Biura Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli - Plan Równości Płci – jak to zrobić?: <https://polsca.pan.pl/plany-rownosci-plci-przewodnik-biura-polsca/>

Zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej nt. Planu Równości Płci, plan został przygotowany zgodnie z czterema podstawowymi kryteriami. W związku z tym Plan:

- **jest dokumentem publicznym** dostępnym na stronie internetowej ING PAN (www.ing.pan.pl) w wersji polskiej i angielskiej;
- określa **utworzenie nowego stanowiska pracy - pełnomocnika ds. równości**, który wraz z powołanym zespołem ds. równości, jest odpowiedzialny za wdrożenie Planu Równości Płci, jego monitorowanie i ewaluację. W skład Zespołu ds. równości wchodzi **pełnomocnik ds. równości** przedstawiciele pracowników ING PAN reprezentujący różne stanowiska;
- przewiduje **zbieranie danych i monitoring** przez zespół ds. równości;
- zakłada **organizację szkoleń** dotyczących równości płci i nieświadomych uprzedzeń związanych z płcią oraz innymi zagadnieniami „Gender Plus”

Plan uwzględnia pięć obszarów kluczowych wyznaczonych przez Komisję Europejską dla osiągnięcia równości płci:

- Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery naukowej;
- Równowaga płci w kadrze kierowniczej i organach decyzyjnych w instytucji;
- Włączenie kwestii płci do badań naukowych i treści dydaktycznych;
- Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a pracą zawodową oraz kultura organizacyjna instytucji;
- Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.

Działania zespołu ds. przygotowania Planu Równości Płci kończą się przekazaniem opracowanego Planu Równości Płci do Dyrektora ING PAN w celu podjęcia decyzji o jego zatwierdzeniu.

Etap wdrożenia, monitorowania oraz ewaluacji Planu Równości Płci jest zadaniem zespołu ds. równości prowadzonymi po wdrożeniu planu przez Dyrektora ING PAN.

Etap wdrożenia poprzedza powołanie zespołu ds. równości przez Dyrektora ING PAN. Zespół ten ma opracować harmonogram wdrożenia Planu Równości Płci wraz z określeniem

terminów realizacji tych działań w przeciągu 6 miesięcy od momentu opublikowania zarządzenia przyjmującego Plan Równości Płci. Zespół ds. spraw równości jest odpowiedzialny za przeprowadzenie działań ujętych w Planie Równości Płci, m.in. za pełnienie funkcji punktu konsultacyjnego i kontaktowego w sprawach dyskryminacji, zbieranie informacji na temat dobrych praktyk równościowych i upowszechnianie tych praktyk, a także informowanie o kursach i szkoleniach równościowych.

Etap monitorowania obejmuje monitorowanie kwestii równego traktowania we wszystkich obszarach (m.in. płci, wieku, niepełnosprawności, obcojęzyczności) zgodnie z harmonogramem ustalonym w Planie Równości Płci. Dodatkowo, zespół jest zobowiązany do:

- corocznego przedstawienia podsumowania swojej działalności w sprawozdaniu przedstawionym Dyrektorowi ING PAN;
- zaprezentowania sprawozdania pracownikom i doktorantom ING PAN po akceptacji Dyrektora w formie wskazanej przez Dyrektora;
- powtórnego przeprowadzenia ankiet dot. spraw równości w połowie i pod koniec okresu określonego w planie.

Etap ewaluacji obejmuje przeprowadzenie ewaluacji Planu Równości Płci w ostatnim roku okresu działania Planu oraz przedstawienie jej wyników w postaci raportu przedłożonego Dyrektorowi Instytutu ING PAN. Wszystkie zebrane materiały posłużą przygotowaniu Planu Równości Płci na kolejne lata.

2. Podstawowe definicje i terminologia

AKCEPTACJA - to postawa aprobująca wobec różnic rasowych, etnicznych, poglądów religijnych, wierzeń i wyznawanych wartości wyrażająca więcej niż tylko tolerowanie tych różnic.

DYSKRYMINACJA - oznacza odmienne traktowanie różnych osób (instytucji, podmiotów), które znajdują się w podobnej sytuacji. Dyskryminacja to zarówno gorsze traktowanie jak i uprzywilejowanie.

PŁEĆ to szerokie pojęcie, opisujące ogół cech sklasyfikowanych pod względem biologicznym, psychologicznym i kulturowym jako męskie lub żeńskie.

PŁEĆ BIOLOGICZNA (z ang. SEX) - odnosi się do różnic anatomicznych wynikających z dymorfizmu płciowego.

PŁEĆ KULTUROWA/ SPOŁECZNO-KULTUROWA/ PSYCHOLOGICZNA (z ang. GENDER) - to zespół zachowań, norm i wartości przypisanych przez kulturę do każdej z płci.

RÓWNOŚĆ - zasada zgodnie z którą każdy jest traktowany tak samo niezależnie od cech indywidualnych i potrzeb.

RÓŻNORODNOŚĆ - odmienność, niejednorodność; cechy, które wpływają na wyjątkowość jednostki (rasa, płeć, wiek, pochodzenie, orientacja, religia, status niepełnosprawności czy przekonania, status ekonomiczny, doświadczenia życiowe). Różnorodność oznacza unikalność, pozwalającą nie tylko poznać, ale przede wszystkim zrozumieć odmienne światopoglądy i punkty widzenia.

TOLERANCJA - to wyrozumiałość dla odmienności. Postawa zgody na wyznawanie i głoszenie poglądów oraz wierzeń, z którymi się nie zgadzamy, jak i praktykowanie sposobu życia, którego zdecydowanie nie aprobujemy, a więc zgody na to, aby społeczność do której przynależymy, była różnorodna w aspektach dla nas istotnych.

TOŻSAMOŚĆ PŁCIOWA (z ang. GENDER IDENTITY)- wewnętrzna koncepcja siebie jako mężczyzny, kobiety, połączenia obu lub żadnego z nich. Wskazuje na to, jak jednostki postrzegają siebie i jak siebie nazywają. Może ona być taka sama lub inna niż płeć przypisana przy urodzeniu (wtedy mamy do czynienia z osobą transpłciową).

Źródła:

- Glossary of Terms- A reference tool (January 2022). Canadian Centre for Diversity and Inclusion, Centre canadien pour la diversité et l'inclusion. www.ccdi.ca
- <https://amnesty.org.pl/odwaz-sie-poznac-osoby-lgbti-pytania-i-odpowiedzi/>

3. Diagnoza

Diagnoza została przeprowadzona na podstawie danych udostępnionych przez Instytut Nauk Geologicznych PAN (statystyki dotyczące struktury zatrudnienia i wynagrodzeń) oraz informacji zebranych podczas ankiety przeprowadzonej wśród pracowników i doktorantów w lipcu 2022 r. W celu zapewnienia wysokiego poziomu anonimowości, ankieta została przeprowadzona za pośrednictwem internetowego systemu ankiet LimeSurvey. Ankieta składała się z 10 części: informacje ogólne; staż pracy i zajmowane stanowisko; przejawy dyskryminacji; sytuacja rodzinna a praca/studia; płeć a stanowisko; relacje pracownik/doktorant a przełożony; obcojęzyczność/ inna narodowość; niepełnosprawność a praca/studia; pandemia Covid-19 a praca; podsumowanie.

3.1. Diagnoza struktury zatrudnienia

Według stanu na dzień 31.07.2022 w Instytucie Nauk Geologicznych PAN zatrudnionych jest 112 osób, w tym 26 pracowników administracyjnych, 25 technicznych i 61 naukowych. Pracownicy naukowcy reprezentowani są przez 20 asystentów, 22 adiunktów, 15 profesorów instytutu i 4 profesorów. Dodatkowo, instytut współtworzy Szkołę Dokorską GeoPlanet, w której kształcą się 4 doktorantów z ING PAN, oraz prowadzi wygasające Studia Doktoranckie

ING PAN do którego należą 4 osoby. Wśród pracowników ING PAN jest 9 obcokrajowców, w tym 1 doktorant, 2 pracowników technicznych, 2 asystentów, 3 adiunktów oraz 1 profesor instytutu.

Zatrudnienie pracowników na stanowiska naukowe w ING PAN odbywa się zgodnie z Regulaminem konkursów na stanowiska naukowe w Instytucie Nauk Geologicznych Polskiej Akademii Nauk obowiązującym od 8 listopada 2011 r. Jeśli zatrudnienie pracownika finansowane jest ze źródeł, których regulacje nie narzucają szczegółowych wytycznych dotyczących zatrudniania pracownika, stosuje się ogólne przepisy wynikające z kodeksu pracy.

W procesie rekrutacji (zarówno na stanowiska naukowe, jak i techniczne i administracyjne) ING PAN kieruje się nadrzędną zasadą, aby jedynym kryterium oceny pracownika na dane stanowisko były jego kwalifikacje, jakość pracy oraz efektywność wykonywania zadań odzwierciedlone m. in. w jego dorobku naukowym i doświadczeniu. Dzięki tej zasadzie, która jest zgodna ze standardami etycznymi i nie pozwala na dyskryminację ze względu na płeć, Instytut utrzymuje zrównoważone zatrudnienie kobiet i mężczyzn. Figura 1 i 2 przedstawiają odpowiednio – rozkład zatrudnienia w latach 2015-2020 z podziałem na kobiety i mężczyzn oraz obecny udział procentowy kobiet i mężczyzn w strukturze zatrudnienia.

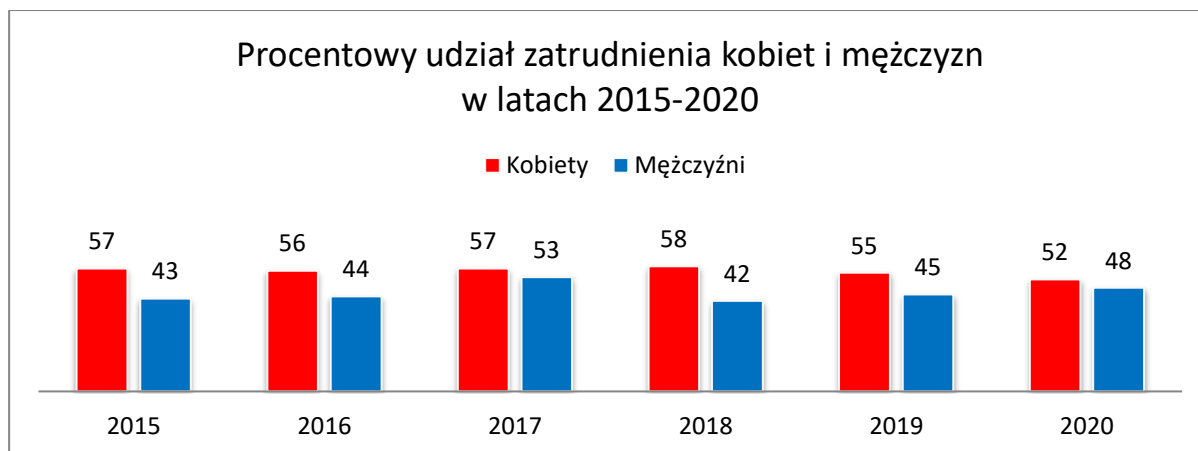


Figura 1. Procentowy rozdział zatrudniania kobiet i mężczyzn w latach 2015-2020.

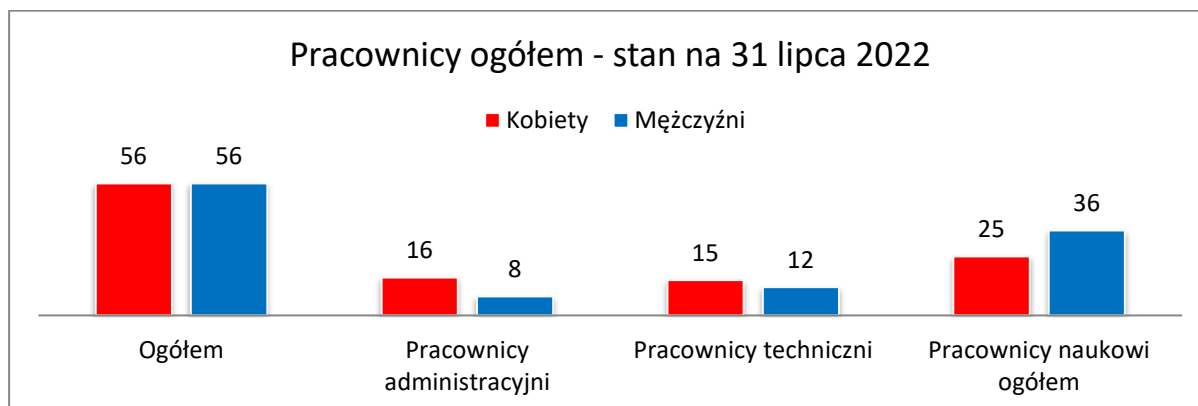


Figura 2. Obecny stan zatrudnienia z podziałem na kobiety i mężczyzn.

Główne stanowiska kierownicze są obejmowane przez podobną ilość kobiet i mężczyzn (Figura 3). Nierównowaga płci jest widoczna po przeanalizowaniu struktury płci kierowników grup badawczych, gdzie dominują mężczyźni (Figura 4).

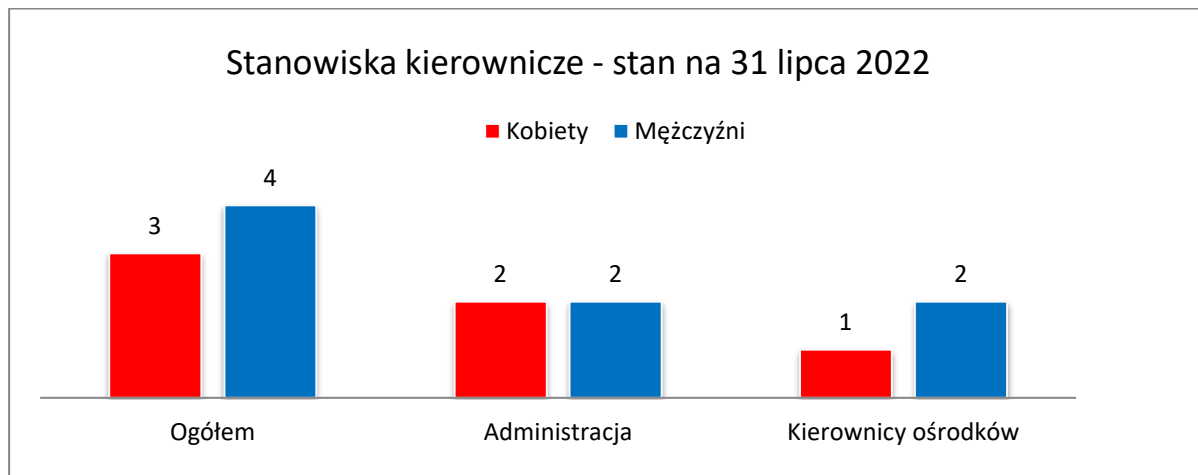


Figura 3. Zatrudnienie na stanowiskach kierowniczych – stan na 31 lipca 2022r.

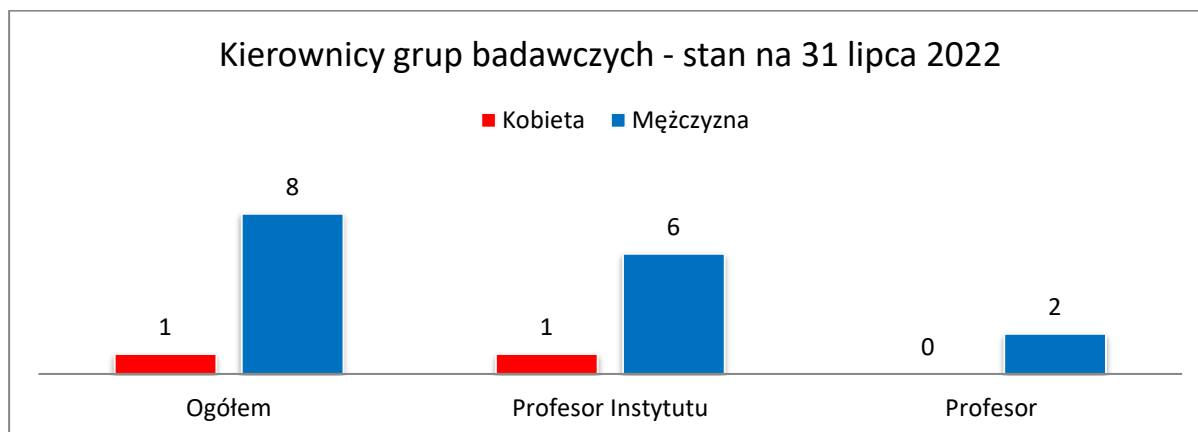


Figura 4. Zatrudnienie na stanowiskach kierowników grup badawczych – stan na 31 lipca 2022r.

Ta nierównowaga może wynikać z wpływu wcześniejszej polityki zatrudnienia w instytucie, która uniemożliwiła rozwój podobnej ilości kobiet i mężczyzn obejmujących obecnie pozycję adiunkta, profesora instytutu i profesora (Figura 5). Jedynie 5 kobiet reprezentuje samodzielnych pracowników naukowych (posiadają habilitację), z czego cztery są zaangażowane w funkcje kierownicze (Dyrektor ING PAN, kierownik Ośrodka Badawczego, kierownik grupy badawczej, koordynator Szkoły Doktorskiej). Ponadto, kobiety przeważają na pozostałych funkcjach w instytucie m.in. jako przedstawicielka pracowników ING PAN, przewodnicząca Komisji Socjalnej, członkini Komisji Dyscyplinarnej, menadżerka laboratorium izotopów stabilnych, dwie reprezentantki asystentów i adiunktów i reprezentantka doktorantów w Radzie Naukowej, Główna Księgowa, kierowniczka Biura Informacji Naukowej, natomiast mężczyźni są zaangażowani jako menadżer laboratorium ClayLab, przewodniczący i członek Komisji Dyscyplinarnej, reprezentant asystentów oraz

adiunktów w Radzie Naukowej. Kolegium Dyrekcyjne składa się z równej ilości kobiet (3) i mężczyzn (3). Natomiast nierównowagę z przewagą mężczyzn obserwuje się w składzie Rady Naukowej, którą reprezentują 32 osoby z czego 8 kobiet i 24 mężczyzn. Ta nierównowaga może wynikać z wyżej wspomnianej wcześniejszej polityki zatrudnienia w instytucie, która skutkuje niewielką ilością kobiet ze stopniem habilitacji, jednakże jest pogłębiona strukturą płci osób z poza instytutu, które wchodzi w skład Rady Naukowej ING PAN (w tym 1 kobieta – przedstawiciel wskazany przez przewodniczącego centrum PAN; oraz 13 mężczyzn w tym 3 członków PAN oraz 10 członków rady z wyboru).

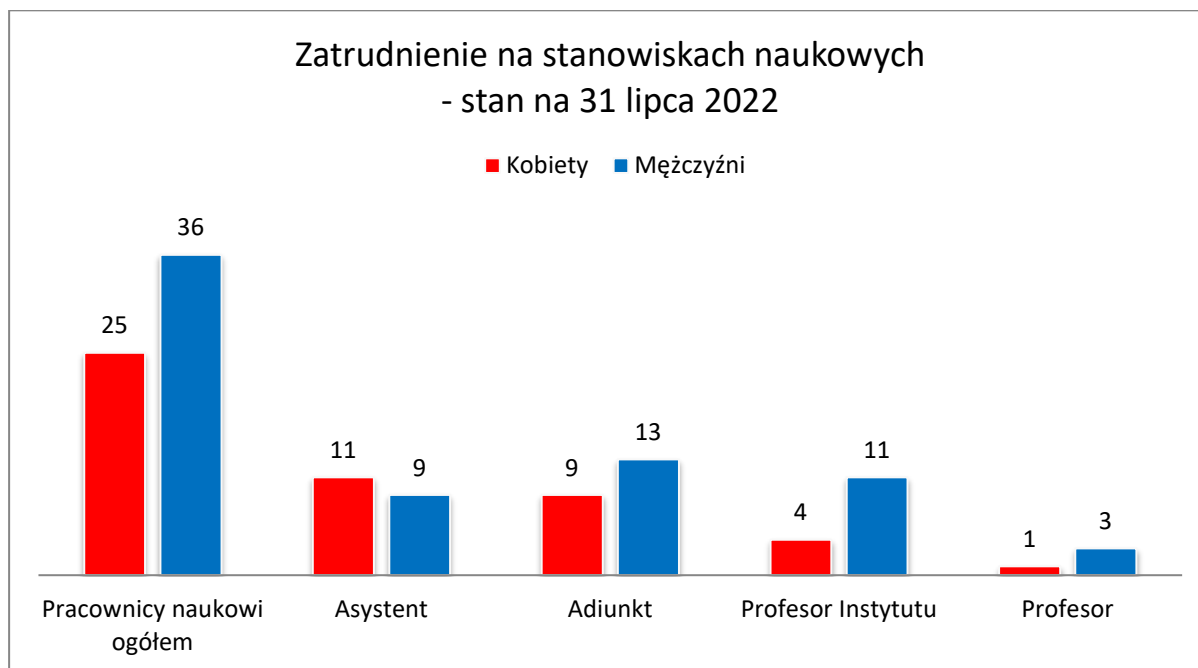


Figura 5. Struktura płci zatrudnienia na stanowiskach naukowych – stan na 29 lipca 2022.

Wśród młodych pracowników ING PAN, struktura płci jest wyrównana co przedstawia Figura 5 (pozycja asystentów), a równomierny rozwój doktorantów i młodych pracowników potwierdzają liczne doktoraty obronione w ING PAN w 2020 i 2021 roku (łącznie 9 nadanych stopni doktorskich – 4 kobiety i 5 mężczyzn).

Wynagrodzenie pracownika nie jest uwarunkowane płcią. Wynagrodzenie zależy od zajmowanego stanowiska i mieści się w określonych przedziałach. Zarobki pracowników na podobnym stanowisku różnią się w obrębie wyznaczonych przedziałów co przedstawia Figura 6 i 7, lecz nie są zależne od płci. W prowadzonych w ING PAN projektach naukowych zarówno kobiety jak i mężczyźni mają prawo do równego wynagrodzenia, co oznacza, że żaden ze składników wynagrodzenia nie jest zależny od płci naukowca.

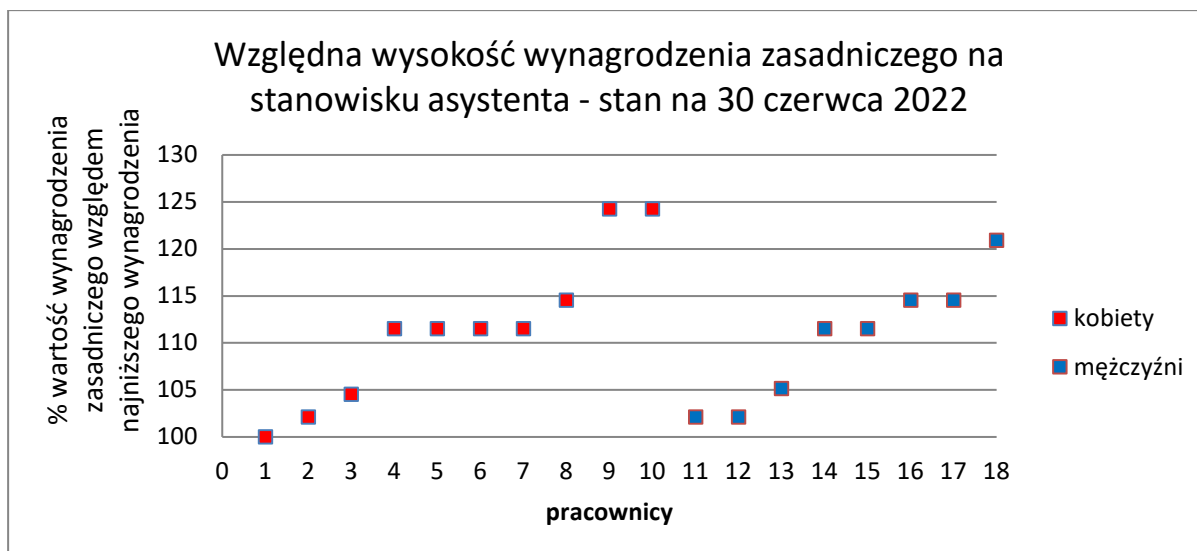


Figura 6. Względna wysokość wynagrodzenia zasadniczego na stanowisku asystenta w odniesieniu do najniższych zarobków na danym stanowisku (przyjętych jako 100%).

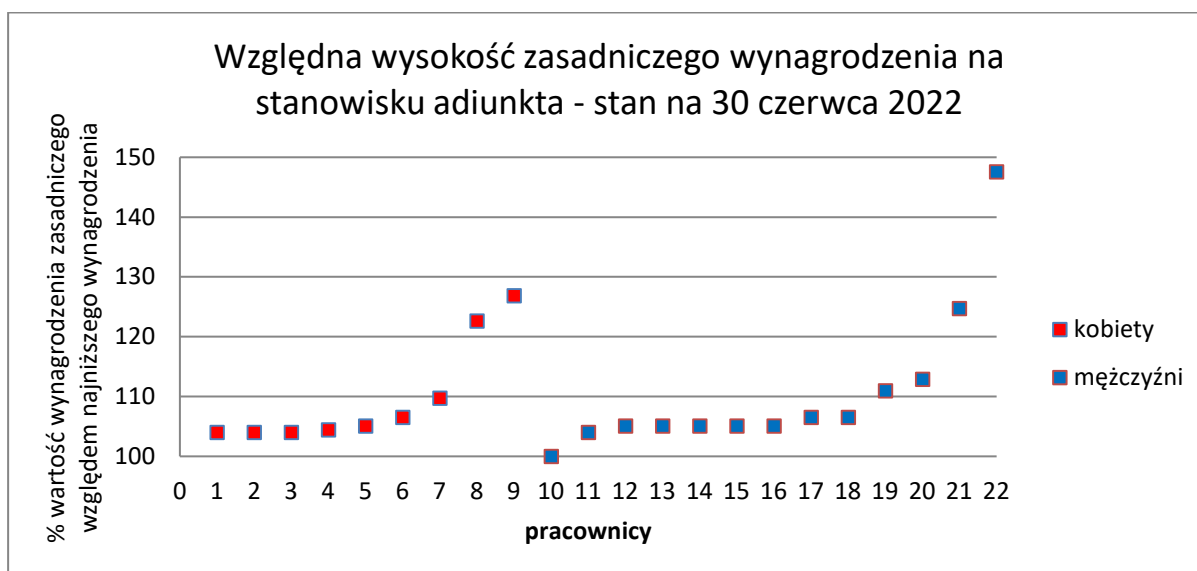


Figura 7. Względna wysokość wynagrodzenia zasadniczego na stanowisku adiunkta w odniesieniu do najniższych zarobków na danym stanowisku (przyjętych jako 100%).

Zapewniając możliwość pracy hybrydowej oraz telepracy ING PAN stara się ułatwić pracę swoim pracownikom z małymi dziećmi lub pracownikom prowadzącym działalność badawczą z dala od naszych trzech głównych ośrodków badawczych. Z pracy zdalnej korzysta 9 osób w tym, jedna osoba posiadająca dzieci i osiem mieszkających i prowadzących badania z dala od trzech głównych ośrodków badawczych.

3.2. Interpretacja wyników ankiety „Równouprawnienie w ING PAN”

W ankiecie wzięło udział 76 pracowników i doktorantów co stanowi 65% osób pracujących i studiujących w ING PAN. Ankiety wypełniła zbliżona liczba kobiet (49%) i mężczyzn (51%), ze wszystkich trzech grup wiekowych wydzielonych w ankiecie, o różnym

stażu pracy i posiadających różne stanowiska (Figura 8). W związku z tym, wyniki ankiet są uznane za reprezentatywne dla ING PAN.

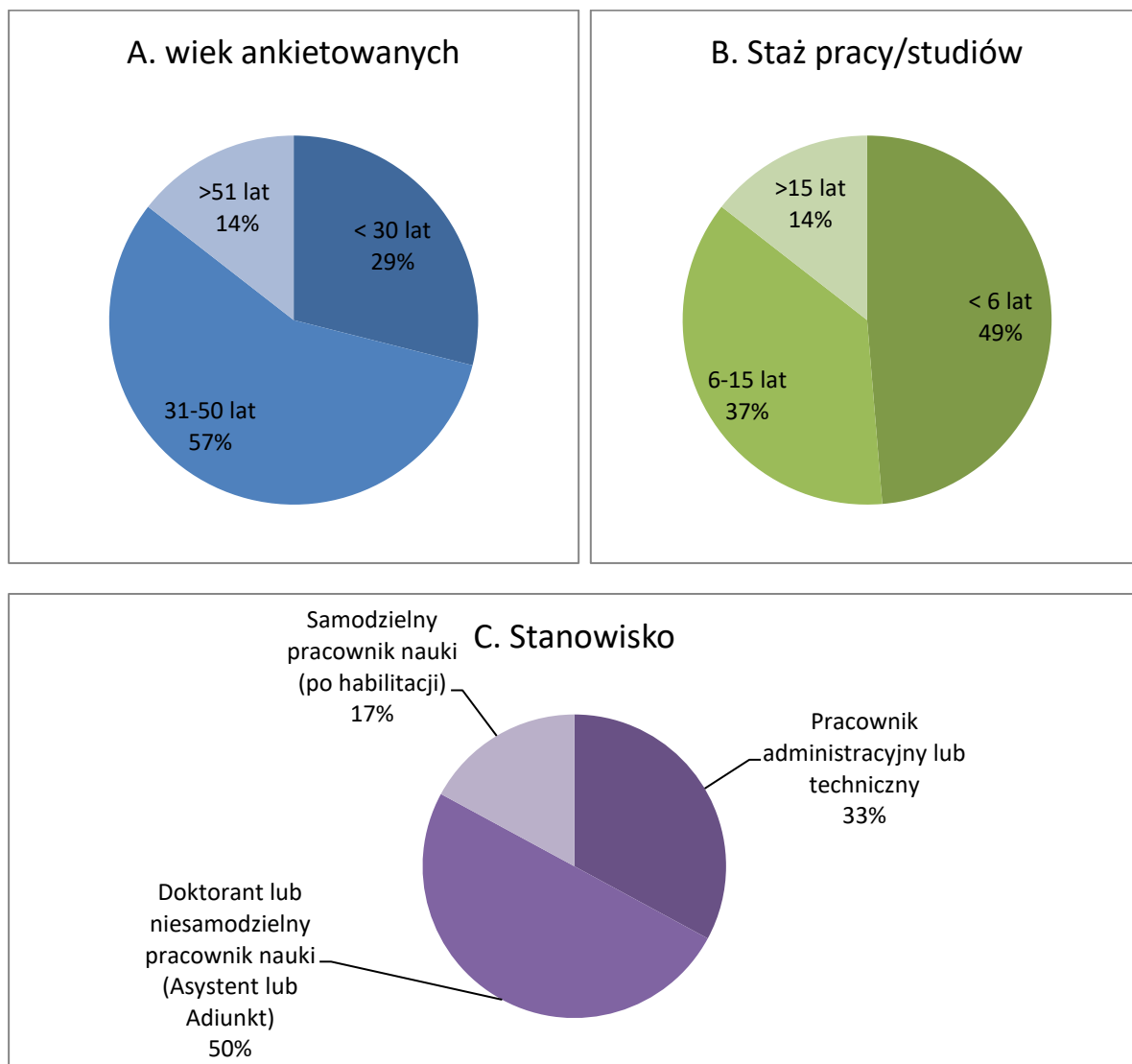


Figura 8. Podstawowe informacje o ankietowanych: A. wiek; B. staż pracy/studiów; C. stanowisko.

Płeć biologiczna (z ang. sex) a tożsamość płciowa (z ang. gender identity)

- 9% ankietowanych zadeklarowało odczucie odmiennej płci biologicznej od tożsamości płciowej;
- 28% ankietowanych chciałoby mieć możliwość zadeklarowania tożsamości płciowej w ING PAN.

Przejawy dyskryminacji w ING PAN ze względu na płeć, wiek, religię, obcojęzyczność, orientację seksualną, niepełnosprawność, sytuację rodzinną, stanowisko, inne

- 24% ankietowanych zadeklarowało, że zostało dotkniętych dyskryminacją w ING PAN w tym również w przeciągu ostatnich 5 lat, z czego 61% stanowią kobiety a 39% mężczyźni. Odpowiedzi wskazują, że była to zarówno dyskryminacja

krótkoczasowa/jednorazowa (62%) jak i długoczasowa/wielorazowa (38%). Nie zdiagnozowano dominujących podstaw dyskryminacji, lecz najczęściej wskazywano na zajmowane stanowisko i płeć (Figura 9). Dyskryminację odczuli głównie doktoranci i niesamodzielni pracownicy naukowcy (66% osób dyskryminowanych). Dyskryminację ze względu na płeć odczuły jedynie kobiety.

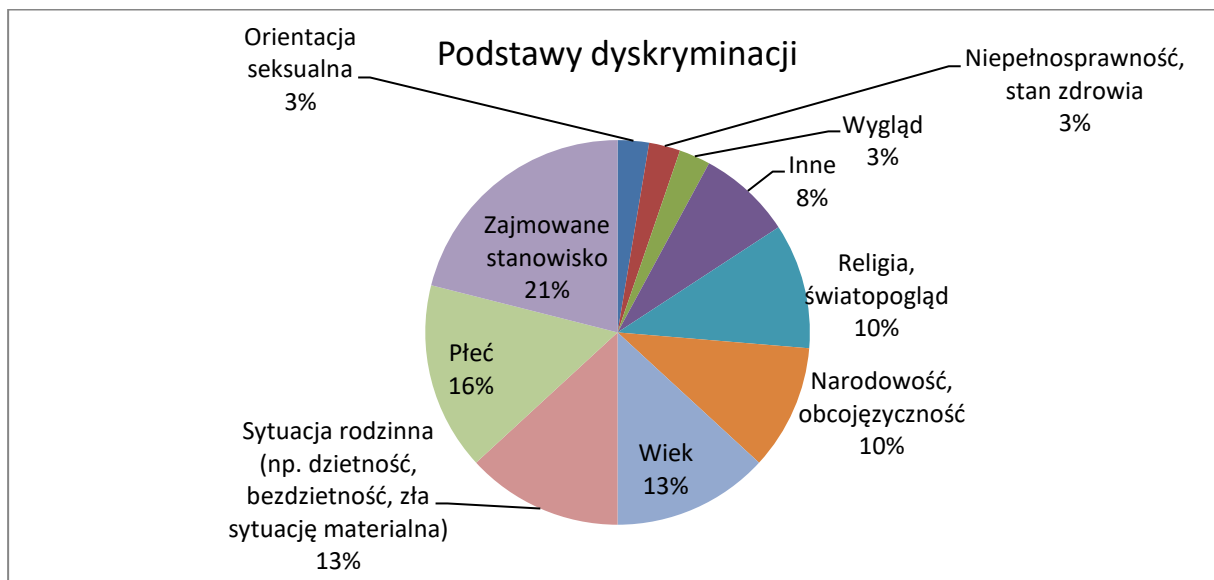


Figura 9. Podstawy dyskryminacji, które zostały zaobserwowane w przeciągu ostatnich 5 lat w ING PAN.

- 2% ankietowanych wskazało, że zdarzyło się im zachować w sposób, który przez innych mógł być odebrany jako dyskryminacja. Te osoby zadeklarowały, że dążyły do wyjaśnienia sytuacji lub wystosowały przeprosiny. 34% osób nie jest w stanie stwierdzić, czy ich jakiegokolwiek zachowanie mogło być odebrane jako dyskryminacja.
- 37% osób było świadkiem dyskryminacji i była to głównie dyskryminacja długotrwała/wielorazowa (65% przypadków) na podstawie głównie zajmowanego stanowiska i płci (kolejno 27% i 21% zaobserwowanych przypadków). 7% osób zadeklarowało, że nie wie czy było świadkami dyskryminacji.
- 28% pracowników i doktorantów odczuwa, że należy do grupy, która jest narażona na dyskryminację, a 13% nie potrafi tego określić. Wśród wskazywanych potencjalnych podstaw dyskryminacji dominuje płeć, wiek i zajmowane stanowisko.
- Tylko 25% ankietowanych, uważa, że w ING PAN jest ktoś, do kogo można się zwrócić o pomoc w przypadku dyskryminacji lub obserwacji takiego zjawiska i aż 43% uważa, że nie ma takiej osoby. Najczęściej wymienianą osobą, do której można się zwrócić jest Kierownik Ośrodka Badawczego.
- Tylko 24% ankietowanych uważa, że ING PAN wprowadza działania w zakresie równouprawnienia/ zapobiegania dyskryminacji, 35% nie potrafi tego określić, a 41% uważa, że takie działania nie są wdrożone.

- Wśród działań, które w ING PAN powinny być podjęte w ramach równouprawnienia i zapobiegania dyskryminacji, ankietowani najczęściej wymieniają reagowanie na wszystkie zgłoszenia ofiar i świadków oraz wskazanie ścieżki zgłaszania (Figura 10).



Figura 10. Propozycja działań, które powinny zostać podjęte w ING PAN w zakresie równouprawnienia i zapobiegania dyskryminacji.

Sytuacja rodzinna a praca/studia w ING PAN

- 66% pracowników i doktorantów zadeklarowało, że tworzą rodzinę (m.in. mają stałego partnera, współmałżonka, dzieci), a 8% nie chciało odpowiadać na to pytanie.
- 61% ankietowanych nie ma dzieci, 36% posiada od 1 do 3 dzieci, a jedynie 3% pracowników ma więcej niż 3 dzieci. 13% ankietowanych ma pod swoją opieką inne osoby (nie dzieci), np. rodziców, którzy potrzebują stałej opieki. 61% ankietowanych nieposiadających dzieci odpowiedziało na pytanie, czy może być to spowodowane obawą przed np. utratą stanowiska, opóźnieniem lub uwstecznieniem rozwoju kariery zawodowej. 20% pracowników i doktorantów zadeklarowało, że tak, 30%, że nie, a 11% nie chciało udzielić odpowiedzi na to pytanie.
- Wśród pracowników, którzy posiadają rodzinę, 62% ankietowanych, zadeklarowało, że dzielą się po równo obowiązkami rodzinnymi z partnerem/partnerką, 20%

stwierdza, że to partner/partnerka wykonuje obowiązki domowe, a 18%, że te obowiązki, spoczywają głównie na nich. Osoby wykonujące większość obowiązków domowych, zadeklarowały, że nie wpływa to negatywnie na pracę i rozwój ich kariery.

- Wśród osób, na których spoczywa obowiązek opieki nad dzieckiem/dziećmi i/lub inną osobą, która wymaga stałej opieki, odnotowano różne opinie na temat wpływu tej sytuacji na ich pracę i rozwój kariery: 19% obserwuje pozytywny wpływ, a 24% negatywny; 27% uważa, że nie ma to wpływu, a 30%, że trudno to ocenić.
- Wśród odczuwalnych efektów wpływu opieki nad dzieckiem/dziećmi i/lub inną osobą na pracę i rozwój kariery, ankietowani wymieniają głównie: poprawę organizacji pracy; szybsze i prostsze wyznaczenie priorytetów, zdobycie nowych umiejętności interpersonalnych, a także ograniczenie mobilności oraz ograniczenie poziomu zaangażowania w badania, projekty (Figura 11).

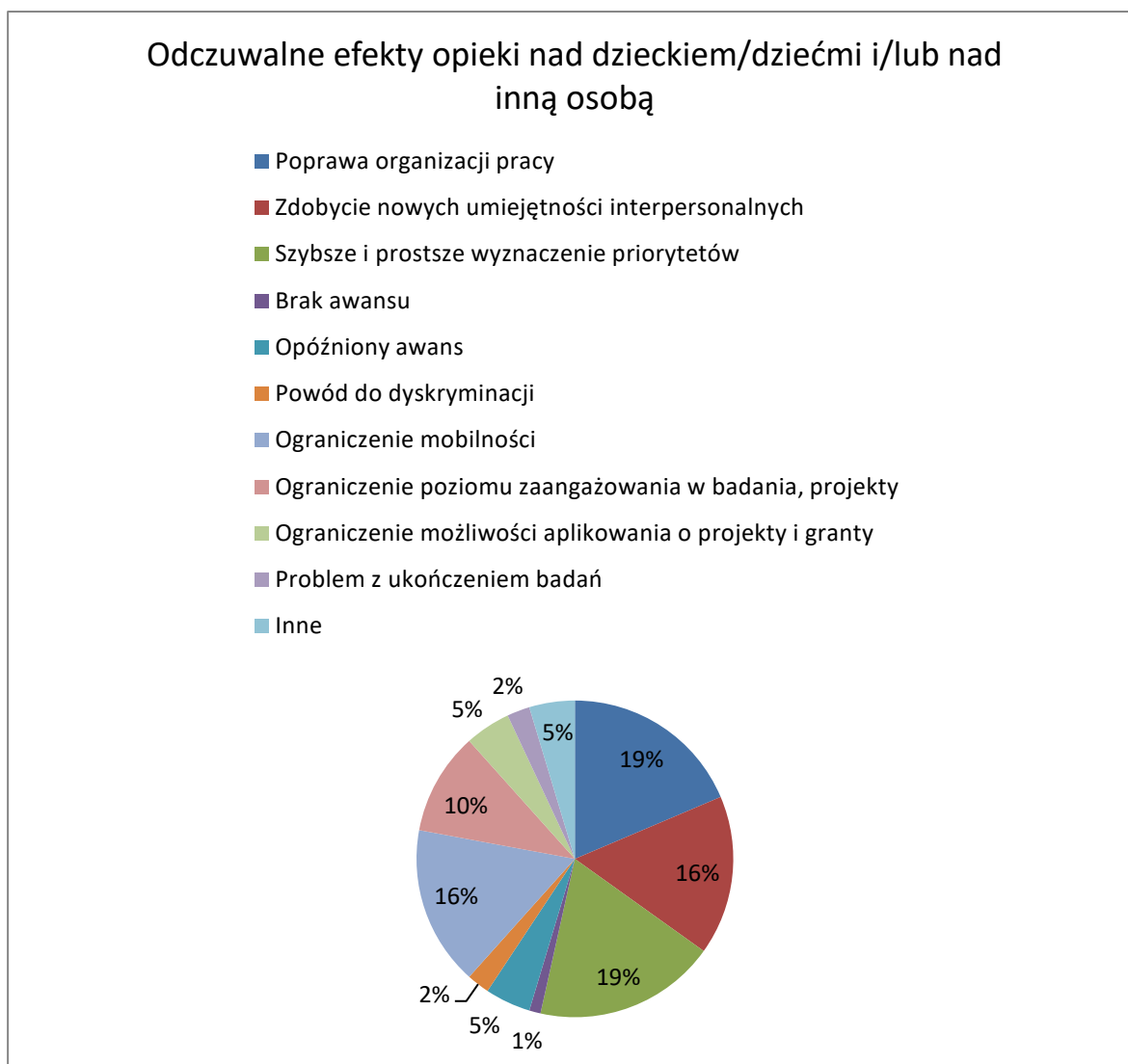


Figura 11. Odczuwalne efekty opieki nad dzieckiem/dziećmi i/lub nad inną osobą.

- 80% osób posiadających dziecko/dzieci przebywało na urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim i/lub wychowawczym, z czego większość, bo 67% rodziców stwierdza, że nie miało to wpływu na pracę i rozwój ich kariery. Wśród negatywnych skutków takiego urlopu wymienia się głównie opóźniony awans, ograniczenie mobilności i ograniczenie poziomu zaangażowania w projekty i badania.

Płeć a stanowisko w ING PAN

- 63% pracowników i doktorantów, nie sądzi, że ilość obowiązków w jej/jego pracy jest większa niż ilość obowiązków na podobnym stanowisku osoby o przeciwnej płci, a 20% nie wie, a 17% uważa, że tak.
- 38% pracowników i doktorantów nie sądzi, że osoby o przeciwnej płci na podobnym stanowisku mają wyższą pensję podstawową niż Pan/Pani, 50% nie wie, a 12% uważa, że tak.
- 42% ankietowanych nie uważa, że wysokość zarobków w ING PAN jest pod pewnymi względami uzależniona od płci, 45% nie wie, a 13% uważa, że tak.
- Wśród 13% osób, które uważają, że wysokość zarobków w ING PAN jest pod pewnymi względami uzależniona od płci, wskazuje, że wynika to głównie z nierówności pensji podstawowej na podobnych stanowiskach.

Relacje pracownik/doktorant a przełożony

- Znacząca ilość pracowników i doktorantów (47%) uważa, że ma zdecydowanie wysoki lub wysoki stopień niezależności zawodowej w stosunku do zajmowanego stanowiska lub etapu rozwoju kariery (Figura 12).



Figura 12. Ocena stopnia niezależności zawodowej w stosunku do zajmowanego stanowiska lub etapu rozwoju kariery .

- 63% ankietowanych odczuwa presję (22%) lub czasami odczuwa presję (41%) ze strony przełożonego dotyczącej jakości i ilości wykonywanej pracy, 37% nie odczuwa takiej presji.
- 31% ankietowanych nie czuje się zmuszanymi do wykonywania dodatkowych zadań, które wykraczają poza obowiązki wynikające ze stanowiska, natomiast 21% rzadko, 32% czasami, 13% często i 3% zawsze odczuwa taką presję (Figura 13A).
- 71% ankietowanych nigdy nie poczuło się ośmieszonymi w aspekcie jakości wykonywanej pracy przez swoich przełożonych, natomiast 23% rzadko, 5% czasami i 2% często to odczuło.
- 49% ankietowanych w rozmowie z przełożonym potrafi stawiać jasne granice dotyczące wykonywanej pracy, 42% potrafi czasami, a 9% nie potrafi tego zrobić.
- 42% ankietowanych nie otrzymuje telefonów po godzinach pracy i/lub w czasie urlopu (nie dotyczy nagłych przypadków), natomiast pozostałe 58% otrzymuje takie telefony rzadko (29%), czasami (18%), często (8%) lub zawsze (3%).
- 53% ankietowanych uważa, że otrzymywane wynagrodzenie jest nieadekwatne do ilości wykonywanych obowiązków, 22% nie wie, a 25% uważa, że jest adekwatne.
- 8% ankietowanych odczuwa stałą potrzebę wykonywania dodatkowych obowiązków w celu wykazania swojej wartości jako pracownika (Figura 13B), a 18% wcale nie odczuwa takiej potrzeby. Pozostali pracownicy odczuwają taką potrzebę często (13%), czasami (37%) lub rzadko (24%). Znacząca część ankietowanych podejmujących się dodatkowych zadań deklaruje, że wynika to z potrzeb wewnętrznych (Figura 13C).
- Ankietowani, których odpowiedzi w dziale RELACJE PRACOWNIK/DOKTORANT A PRZEŁOŻONY poruszają niepokojące aspekty (42% osób), w przeważającej mierze stwierdzają, że spowodowane jest to ze specyficzną sytuacją z przełożonym (32% pracowników i doktorantów), a jedynie 3% wskazuje na dyskryminację w ING PAN. 8% ankietowanych podaje inne przyczyny tych zjawisk.

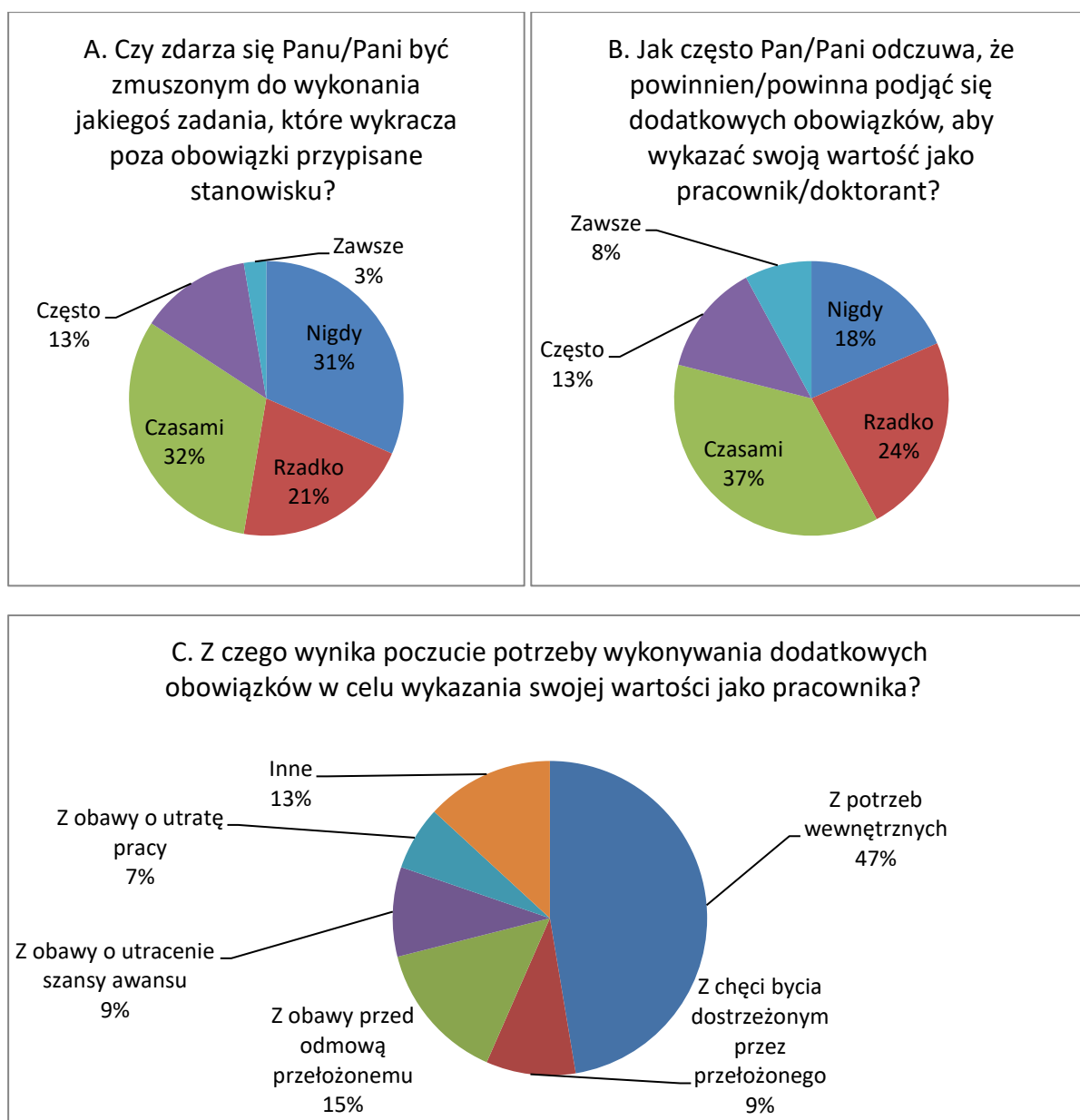


Figura 13. Odczucia pracowników i doktorantów dotyczące: A. dodatkowych zadań wykraczających poza obowiązki przypisane stanowisku; B. podejmowania się dodatkowych obowiązków w celu wykazania swojej wartości; C. powodów skłaniających do podjęcia się dodatkowych obowiązków.

Obcojęzyczność, inna narodowość

- 8% ankietowanych odpowiedziało, że jest obcojęzycznymi pracownikami lub doktorantami oraz 5% odczuwa dyskomfort, a 3% nie odczuwa dyskomfortu z tego powodu.
- 7% ankietowanych, którzy są obcojęzyczni, uważają, że ING PAN przeciwdziała dyskryminacji obcojęzycznych pracowników, a 1% uważa, że nie przeciwdziała.
- Dodatkowe opinie osób obcojęzycznych wskazują, że ING PAN jest w trakcie rozwoju dotyczącego przeciwdziałania wykluczeń ze względu na obcojęzyczność. Podkreślają zmiany w ostatnich latach w komunikacji mailowej, która obecnie w dużej mierze

odbywa się w języku polskim i angielskim, jednakże wskazują na brak angielskiej wersji części dokumentów oraz brak dofinansowania na kursy języka polskiego. Ważnym tematem poruszonym przez wielu obcokrajowców jest również język polski obrad Rady Naukowej ING PAN, który uniemożliwia uczestnictwo osób obcojęzycznych w takich spotkaniach. Uważają, że wszystkie ważne spotkania, szczególnie te dotyczące nauki, powinny odbywać się w zrozumiałym dla wszystkich pracowników i doktorantów języku.

Niepełnosprawność a praca/studia w ING PAN

- 5% ankietowanych zadeklarowało, że są osobami niepełnosprawnymi i 50% tych osób odpowiedziało, że nie czuje się dyskryminowanymi z tego powodu.
- 25% osób niepełnosprawnych uważa, że ING PAN przeciwdziała dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, 25% uważa, że nie, a 50% nie potrafi stwierdzić.
- Wśród propozycji, które mogłyby ułatwić funkcjonowanie osób niepełnosprawnych, najczęściej pojawia się montaż windy/podjazdu dla niepełnosprawnych we wszystkich trzech ośrodkach naukowych.

Dodatkowe sugestie od pracowników i doktorantów

Dodatkowe sugestie ankietowanych dotyczą głównie nacisku na szeroko pojęte uświadamianie pracowników i doktorantów w kwestiach dyskryminacji, mobbingu, zwalczania przedawnionych stereotypów, praw i obowiązków pracownika/doktoranta/przełożonego jak i poprawnego funkcjonowania w zespołach w relacji ze współpracownikami oraz przełożonymi.

3.3. Działania w czasie pandemii COVID-19

- 84% ankietowanych odczuwało wsparcie instytutu w czasie pandemii, a 16% nie.
- Instytut wprowadził szereg rozwiązań, które miały na celu wsparcie pracowników i doktorantów w czasie pandemii. Ankietowani korzystali z różnych form udogodnień, wśród których najczęściej deklarują możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej, dostęp do instytutu w razie potrzeby oraz możliwość odbywania spotkań przez zoom (Figura 14).

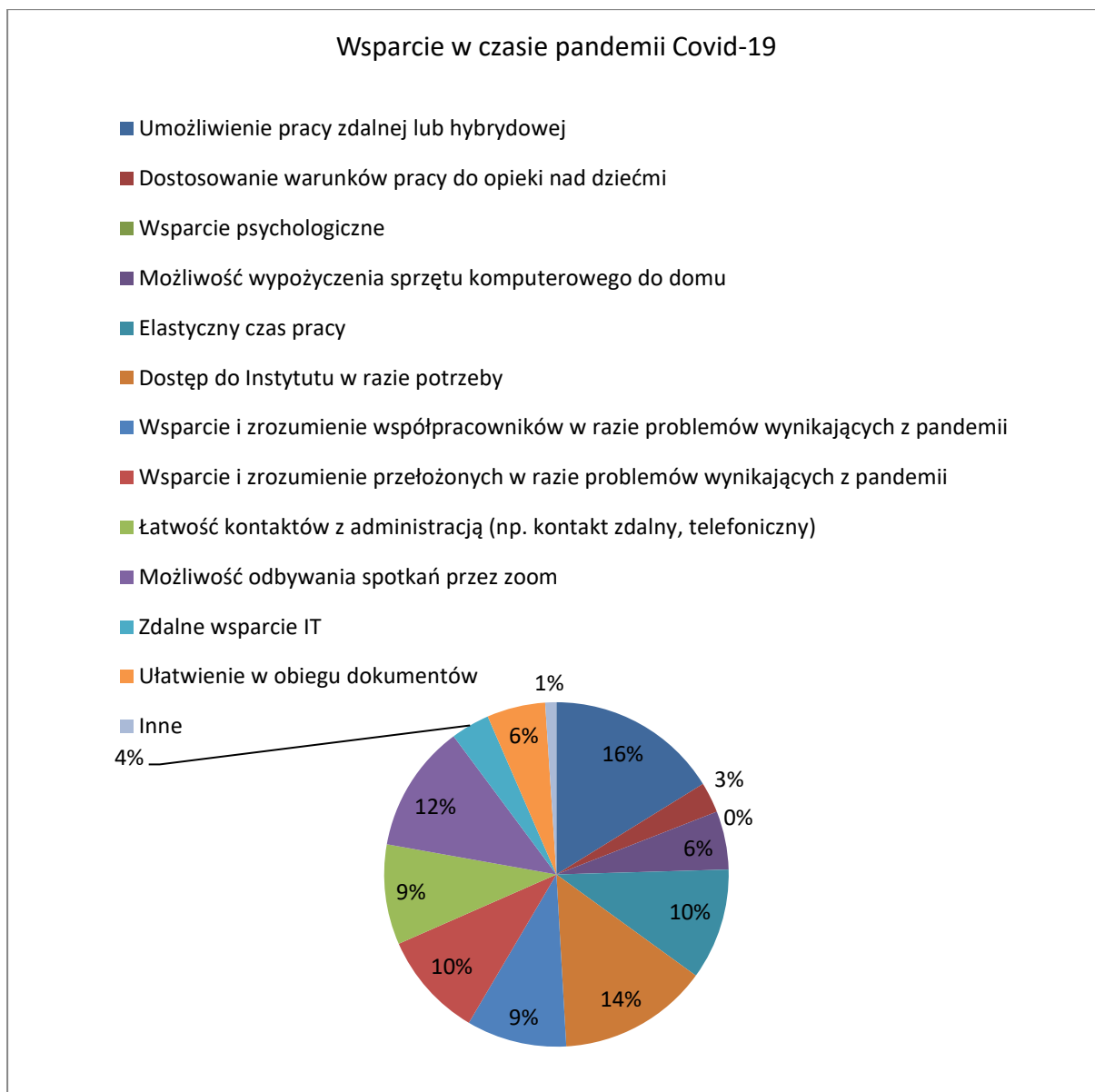


Figura 14. Rodzaje wsparcia, z których korzystali pracownicy i doktoranci w czasie pandemii Covid-19.

- 25% ankietowanych odczuwało niedogodności w czasie pandemii, 7% nie wie, a 68% nie odczuwało niedogodności związanych z pandemią w pracy. 60% osób odczuwających niedogodności zadeklarowało, że ich sytuacja materialna i komfort życia się nie pogorszył. Wśród problemów wywołujących niedogodności najczęściej wskazywana jest trudność w organizacji miejsca pracy w domu.
- Wśród nowych propozycji ulepszenia warunków pracy w czasie podobnych sytuacji pracownicy wymieniają wyciąganie konsekwencji za złamanie panujących zasad w instytucie. Pozostałe propozycje pracowników i doktorantów obejmują działania, które były dostępne w czasie pandemii, dlatego ważnym aspektem powinien być jasny przekaz informacji i bieżące informowanie o nowych możliwościach.

4. Cele

Po wnikliwej diagnozie przeprowadzonej w Instytucie Nauk Geologicznych PAN wyznaczono cztery główne cele Planu Równości Płci:

CEL 1. Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz zapobieganie dyskryminacji.

CEL 2. Monitorowanie, zmniejszanie dysproporcji lub utrzymywanie zrównoważonego poziomu płci podczas rekrutacji, rozwoju kariery oraz w organach decyzyjnych.

CEL 3. Ułatwienie łączenia pracy zawodowej z życiem prywatnym.

CEL 4: Wdrożenie problematyki równości płci do treści badań naukowych i innowacyjnych.

Cele te nawiązują do pięciu obszarów kluczowych wyznaczonych przez Komisję Europejską dla osiągnięcia równości płci.

5. Szczegółowy harmonogram wdrożenia i monitorowania

Tabela 1. Szczegółowy harmonogram wdrożenia i monitorowania

Wyjaśnienia skrótów jednostek odpowiedzialnych: Dyr.I. – Dyrekcja ING PAN; HR – Dział Kadr, ZdsR – Zespół do spraw równości, BIN – Biuro Informacji Naukowej

CEL 1. Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz zapobieganie dyskryminacji			
działanie	adresatki i adresaci	wskaźnik	jednostka odpowiedzialna
Upowszechnienie Planu Równości Płci dla ING PAN wśród pracowników i doktorantów	Pracownicy i doktoranci ING PAN	Rozpowszechnienie planu w ośrodkach badawczych oraz drogą mailową	Dyr.I.
Wprowadzenie informatora rozsyłanego drogą mailową, zawierającego treści równościowe oraz antydyskryminacyjne oraz informacje przypominające o prawach, obowiązkach i przywilejach pracowników i doktorantów ING PAN	Pracownicy i doktoranci ING PAN	Informacja w raportach rocznych o rozesłanych informatorach, bieżące rozsyłanie informatorów drogą mailową oraz załączenie informatorów na stronie internetowej w zakładce Planu Równości Płci	ZdsR
Stworzenie zakładki na stronie internetowej ING PAN dotyczącej Planu Równości Płci, zawierającej Plan Równości Płci, oraz inne informacje publikowane w informatorze	Pracownicy i doktoranci ING PAN	Rozesłanie do pracowników i doktorantów linku strony internetowej drogą mailową, informacja w raporcie rocznym, informacja w informatorze	ZdsR
Przetłumaczenie dokumentów związanych z zatrudnieniem oraz organizacją pracy i studiów w ING PAN na język angielski	Pracownicy i doktoranci ING PAN	Upowszechnienie listy przetłumaczonych dokumentów w informatorze oraz uaktualnienie INTRANETU	Dyr.I., ZdsR, HR, BIN
Opracowanie oraz upowszechnienie zbioru terminów związanych z równouprawnieniem oraz dyskryminacją	Pracownicy i doktoranci ING PAN	Upowszechnienie dokumentu w informatorze oraz opublikowanie na stronie internetowej.	ZdsR
Wprowadzenie procedur pozwalających na zgłoszenie przypadków dyskryminacji oraz sposobów postępowania w ww. sytuacji; upowszechnienie informacji o formach postępowania i sposobów zgłaszania przypadków dyskryminacji w Instytucie	Pracownicy i doktoranci ING PAN	Opublikowanie procedur na stronie internetowej, rozesłanie informacji do pracowników i doktorantów drogą mailową.	Dyr.I., ZdsR, HR, BIN
Monitoring zgłoszeń zachowań dyskryminacyjnych oraz postępowań dyscyplinarnych związanych z sytuacjami dyskryminacji.	Pracownicy i doktoranci ING PAN	Informacja w raportach rocznych o zarejestrowanych przypadkach	Dyr.I., ZdsR

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI dla ING PAN na lata 2023-2026

Kontynuacja wsparcia finansowego kursów językowych (w tym j. polskiego) dla pracowników i doktorantów ING PAN, oraz reewaluacja wysokości dofinansowania	Pracownicy i doktoranci ING PAN	Informacja w raportach rocznych o ilości osób korzystających z dofinansowania	Dyr.I., ZdsR, BIN,
Upowszechnianie informacji dotyczących przebiegu obrad Rady Naukowej ING PAN w języku polskim i angielskim	Pracownicy i doktoranci ING PAN	Informacje przesłane drogą mailową	Dyr.I., ZdsR, BIN,
Kontynuacja starań o pozyskanie funduszy na przystosowanie budynków ośrodków badawczych dla osób niepełnosprawnych	Pracownicy i doktoranci ING PAN	Informacja w raporcie rocznym o działaniach i składanych aplikacjach	Dyr.I., ZdsR,
Przeprowadzenie cyklu obowiązkowych szkoleń dotyczących dyskryminacji, równouprawnienia, praw i obowiązków pracownika i doktoranta oraz relacji pomiędzy przełożonym a podwładnym	Pracownicy i doktoranci ING PAN	Przeprowadzenie cyklu (przynajmniej 2) szkoleń, z uwzględnieniem szkoleń dedykowanych dla przełożonych/promotorów, oraz doktorantów i pracowników. Rejestr szkoleń przedstawiony w raportach rocznych	Dyr.I., ZdsR,

CEL 2. Monitorowanie, zmniejszanie dysproporcji lub utrzymywanie zrównoważonego poziomu płci podczas rekrutacji, rozwoju kariery oraz w organach decyzyjnych			
działanie	adresatki i adresaci	wskaźnik	jednostka odpowiedzialna
Wprowadzenie deklaracji tożsamości płciowej (z ang. gender identity; rozróżnienie „sex” i „gender”) przez pracowników i doktorantów i możliwość posługiwanie się nią w pracy i podczas studiów w ING PAN	Pracownicy i doktoranci ING PAN	Wprowadzenie dobrowolnej deklaracji o tożsamości płciowej w ankiecie personalnej nowo przyjętych pracowników i doktorantów ING PAN, umożliwienie złożenie takiej deklaracji przez obecnych pracowników i doktorantów (informacja rozesłana w informatorze)	ZdsR, HR, Dyr.I.
Mentoring osób na początku kariery zawodowej, pochodzących z grup narażonych na nierówne traktowanie, m.in. informowanie o możliwościach przeciwdziałania dyskryminacji, wskazanie osób pomocnych w rozwiązywaniu specyficznych problemów, itp.	Pracownicy i doktoranci ING PAN	Informacja w raportach rocznych o ilości osób objętych mentoringiem oraz podjętych działaniach	ZdsR
Kontynuacja przyznawania stypendiów naukowych Dyrektora Instytutu Nauk Geologicznych Polskiej Akademii Nauk dla pracowników realizujących eksternistycznie doktoraty oraz młodych, wybitnych naukowców posiadających stopień naukowy doktora	Pracownicy ING PAN	Informacja w raportach rocznych o ilości przyznanych stypendiów	Dyr.I., ZdsR; HR
Dążenie do poprawy równowagi płci w Radzie Naukowej ING PAN	Pracownicy i doktoranci ING PAN	Osiągnięcia wyższej równowagi płci po kolejnych wyborach do Rady Naukowej, informacja porównawcza w raporcie rocznym	Dyr.I., ZdsR
Utrzymywanie poziomu równowagi płci w ciałach decyzyjnych ING	Pracownic	Informacja w raportach rocznych dotycząca porównania	Dyr.I., ZdsR

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI dla ING PAN na lata 2023-2026

PAN	ING PAN	składu ciał decyzyjnych	
-----	---------	-------------------------	--

CEL 3. Ułatwienie łączenia pracy zawodowej z życiem prywatnym			
działanie	adresatki i adresaci	wskaźnik	jednostka odpowiedzialna
Przeprowadzenie akcji informacyjnej dotyczącej możliwości ułatwiających łączenie pracy zawodowej z życiem prywatnym, w tym również możliwości systemu elastycznej pracy uwzględniającej pracę zdalną poza okresem pandemii	Pracownicy i doktoranci ING PAN	Upowszechnienie informacji w informatorze	Dyr.I., ZdsR, HR
Wprowadzenie rekomendacji w zakresie godzin przeprowadzania spotkań służbowych sprzyjających równowadze pracy i życia rodzinnego	Pracownicy i doktoranci ING PAN	Upowszechnienie informacji w informatorze	Dyr.I., ZdsR
Opracowanie ścieżki zgłaszania bieżących potrzeb pracowników i doktorantów	Pracownicy i doktoranci ING PAN	Upowszechnienie informacji w informatorze	Dyr.I., ZdsR

CEL 4: Wdrożenie problematyki równości płci do treści badań naukowych i innowacyjnych			
działanie	adresatki i adresaci	wskaźnik	jednostka odpowiedzialna
Szkolenie pracowników dotyczące włączenia aspektów równości płci do treści badań naukowych	Pracownicy ING PAN	Przeprowadzenie szkolenia; informacja w raporcie rocznym	Dyr.I., ZdsR

6. Podsumowanie

Struktura zatrudnienia w ING PAN oraz wiek i staż pracy ankietowanych wskazuje, że w instytucie przeważają młodzi pracownicy i doktoranci kierowani przez doświadczonych starszych przełożonych i współpracowników. Szczegółowa diagnoza ujawniła, że problemy współczesnego świata są im wszystkim bliskie, odczuwają potrzebę deklaracji tożsamości płciowej, zauważają problemy dyskryminacyjne oraz chcą dążyć do równouprawnienia. Niestety wiele aspektów ujawnionych w przeprowadzonym kwestionariuszu jest związanych z mniejszym lub większym stopniem dezinformacji. W związku z tym, wiele zaproponowanych działań opiera się na szkoleniu, uświadamianiu oraz poprawie przepływu informacji.

Podpis Dyrektora
Instytutu Nauk Geologicznych PAN