

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA INSTYTUTU NAUK GEOLOGICZNYCH PAN

Ankieta – grudzień 2024

Opracowała

dr hab. Joanna Mirosław-Grabowska

Pomoc informatyczna

dr Marta Wojewódka-Przybył

SPIS TREŚCI

1. Wprowadzenie
2. Omówienie stanu obecnego
 - 2.1. Struktura zatrudnienia i wynagrodzenie pracowników
 - 2.2. Interpretacja wyników powtórnej ankiety „Równouprawnienie w ING PAN”
3. Podsumowanie

1. Wprowadzenie

Od 2023 roku w Instytucie Nauk Geologicznych PAN obowiązuje Plan Równości Płci na lata 2023-2026. Stosowanie tego Planu pozwala na funkcjonowanie Instytut jako miejsca pracy wolnego od uprzedzeń i dyskryminacji, bezpiecznego dla wszystkich, działającego z poszanowaniem równości i różnorodności oraz zapewniającego pracownikom i doktorantom równe traktowanie i swobodny rozwój naukowy i zawodowy.

Obecnie trwa II etap realizacji tego Planu, obejmujący monitorowanie kwestii równego traktowania we wszystkich obszarach (m.in. płci, wieku, niepełnosprawności, obcojęzyczności).

Zgodnie z harmonogramem ustalonym w Planie Równości Płci, w drugim roku wprowadzenia Planu Równości Płci w ING PAN, przeprowadzono ankietę mającą na celu ponowną diagnozę problemów, dotyczących szeroko pojętej dyskryminacji oraz weryfikację dotychczasowych działań związanych z wdrażaniem Planu Równości Płci w ING PAN. Ankieta została przeprowadzona w dniach 5-25 listopada 2024r., w formie online. Do wzięcia udziału w ankiecie zostali zaproszeni wszyscy pracownicy i doktoranci ING PAN. W celu zapewnienia wysokiego poziomu anonimowości, ankieta została przeprowadzona za pośrednictwem internetowego systemu ankiet LimeSurvey i obejmowała pytania zawarte w 11 działach: 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; nowe wyzwania; realizacja Planu Równości Płci w ING PAN; podsumowanie.

2. Omówienie stanu obecnego

2.1. Struktura zatrudnienia

Według stanu na listopad 2024r. w Instytucie Nauk Geologicznych PAN zatrudnionych jest 120 osób, w tym 26 pracowników administracyjnych, 20 technicznych, 8 specjalistów i 66 pracowników naukowych. Pracownicy naukowci reprezentowani są przez 14 asystentów, 31 adiunktów, 14 profesorów instytutu i 7 profesorów. Dodatkowo, instytut współtworzy Szkołę Dokorską GeoPlanet, w której kształci się 6 doktorantów z ING PAN. Wśród pracowników ING PAN jest 14 obcokrajowców oraz 4 doktorantów z zagranicy.

Instytut utrzymuje dość zrównoważone zatrudnienie kobiet i mężczyzn w proporcjach 56:64 w 2024r. W ciągu ostatnich dwóch lat obserwuje się tendencję do zwiększania zatrudniania mężczyzn. Fig. 1 i 2 przedstawiają odpowiednio – rozkład zatrudnienia co 2 lata w okresie 2020- 2024 wg płci oraz obecny udział procentowy kobiet i mężczyzn w strukturze zatrudnienia.

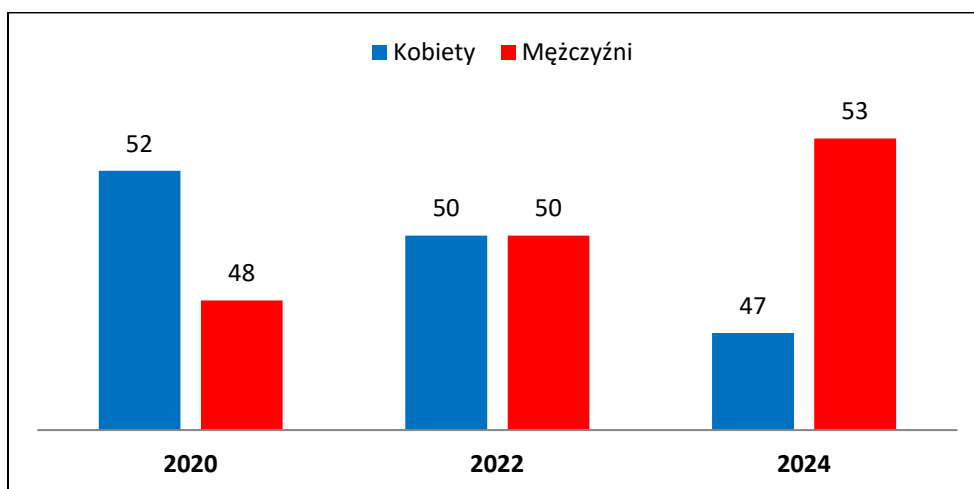


Fig. 1. Porównanie procentowego stanu zatrudniania kobiet i mężczyzn w 2020, 2022 oraz 2024 roku.

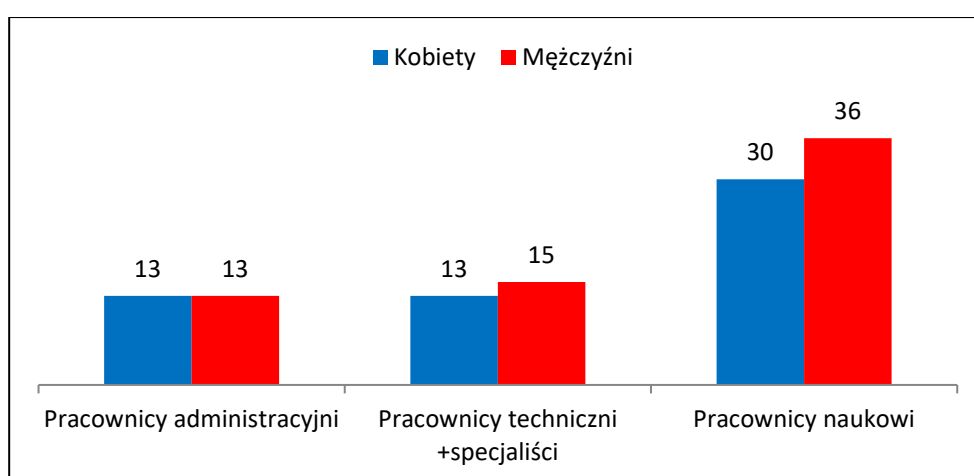


Fig. 2. Struktura zatrudnienia wg płci – stan na 30 listopada 2024r.

Zatrudnienie na stanowiskach technicznych i administracyjnych zachowuje równowagę płci (Fig. 2). Wśród pracowników naukowych obserwuje się coraz większy ogólny udział kobiet, który wzrósł z 25 w 2022r. do 30 w 2024r., przy takiej samej liczbie mężczyzn (36). Wśród niesamodzielných pracowników naukowych ING PAN (asystent, adiunkt), struktura płci jest wyrównana jedynie na pozycji adiunkta (Fig. 3), co jest rezultatem obronionych w ING PAN licznych doktoratów w ciągu ostatnich 2 lat. W porównaniu do 2022r. liczba adiunktów wzrosła z 22 do 31, przy równoczesnym spadku liczby asystentów z 20 do 14. W kategorii samodzielnych pracowników naukowych (profesor instytutu, profesor), zdecydowanie dominują mężczyźni (5 kobiet/16 mężczyzn). Ta nierównowaga może wynikać ze wcześniejszej polityki zatrudnienia w instytucie, która uniemożliwiła rozwój podobnej ilości kobiet i mężczyzn obejmujących obecnie pozycję adiunkta, profesora instytutu i profesora, a także braku zachęt/wsparcia dla kobiet, chcących kontynuować karierę naukową.

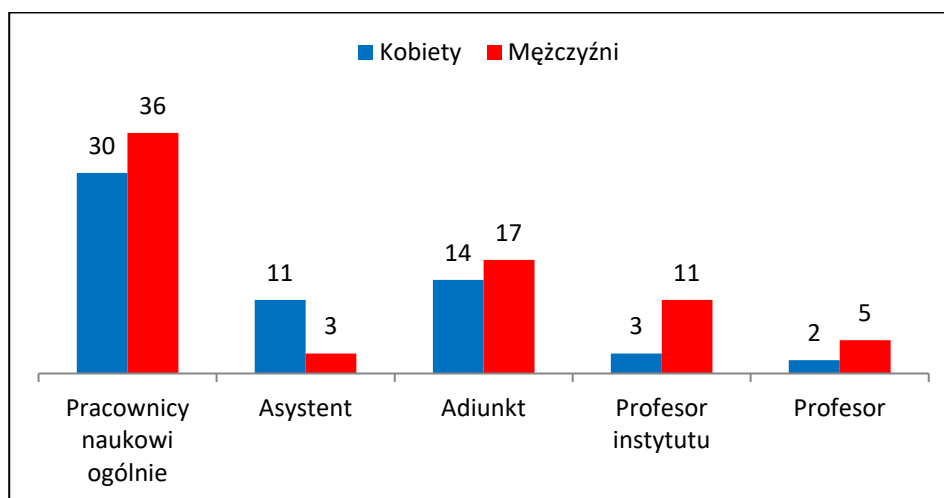


Fig. 3. Struktura zatrudnienia na stanowiskach naukowych wg płci – stan na 30 listopada 2024r.

Równowaga płci jest zdecydowanie zachwiana w składzie kadry kierowniczej. Główne stanowiska kierownicze są obejmowane przez dwukrotnie mniejszą liczbę kobiet niż mężczyzn (Fig. 4). Nierównowaga płci jest jeszcze bardziej widoczna po przeanalizowaniu struktury płci kierowników grup badawczych, gdzie zdecydowanie dominują mężczyźni (1 kobieta i 8 mężczyzn).

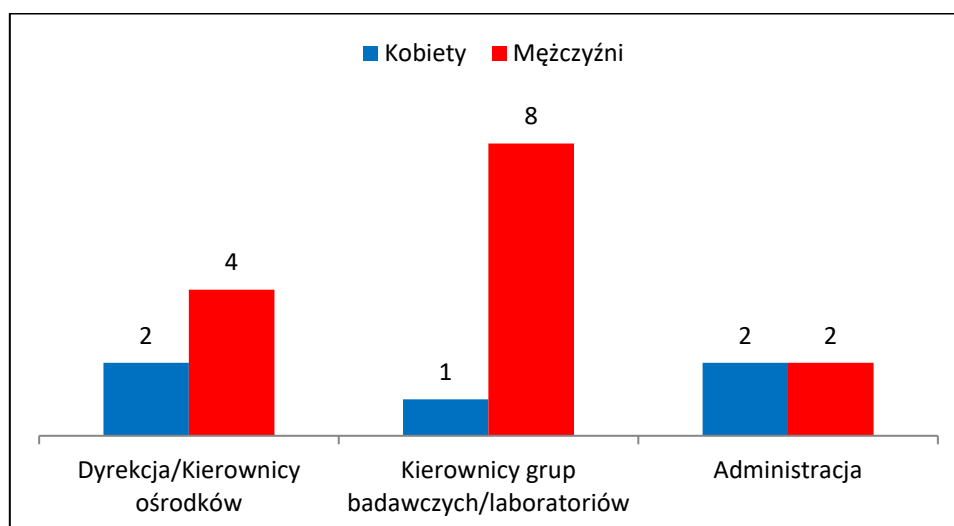


Fig. 4. Kadra kierownicza wg płci – stan na 30 listopada 2024r.

Jedynie 5 kobiet reprezentuje samodzielnych pracowników naukowych (posiadają habilitację), z czego trzy są zaangażowane w funkcje kierownicze (Dyrektor ING PAN, kierownik Ośrodka Badawczego, kierownik grupy badawczej). Kolegium Dyrekcyjne składa się z równej ilości kobiet (3) i mężczyzn (3). Dużą nierównowagę z przewagą mężczyzn obserwuje się również w składzie Rady Naukowej, którą reprezentują 32 osoby z czego 10 kobiet i 22 mężczyzn. Ta nierównowaga może wynikać z wyżej wspomnianej wcześniejszej polityki zatrudnienia w instytucie, która skutkuje niewielką ilością kobiet ze stopniem dr habilitowanego oraz jest pogłębiona strukturą płci osób z poza instytutu, które wchodzi w skład Rady Naukowej ING PAN (3 kobiety, w tym – 1 przedstawicielka wskazany przez przewodniczącego centrum PAN; oraz 11 mężczyzn, w tym 3 członków PAN oraz 8 członków rady z wyboru).

Wynagrodzenie pracowników

Wynagrodzenie pracownika nie jest uwarunkowane płcią. Wynagrodzenie zależy od zajmowanego stanowiska, posiadanego stopnia naukowego i mieści się w określonych przepisami zakresach. Zarobki pracowników na takim samym stanowisku naukowym różnią się nieznacznie, nie są zależne od płci, ale od stopnia naukowego. Ponadto wszystkim pracownikom przysługuje premia regulaminowa.

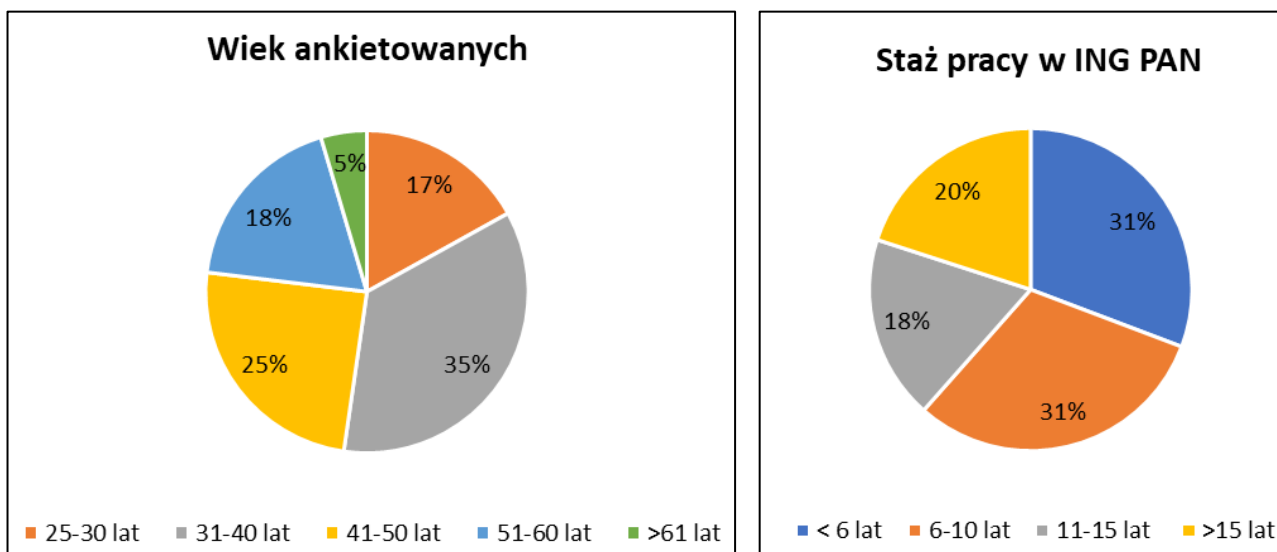
Pracownicy zatrudnieni na stanowisku asystenta, posiadający tytuł naukowy magistra otrzymują jednakowe wynagrodzenie. Wynagrodzenie asystentów z tytułem doktora jest o 6% wyższe. W przypadku adiunktów: osoby z tytułem doktora otrzymują jednakowe wynagrodzenie niezależnie od płci. Wynagrodzenie adiunktów ze stopniem naukowym dr hab. jest większe o 8%. Wynagrodzenie pracowników technicznych i administracyjnych zależy od zaszeregowania do określonej grupy i ujęte w *Regulaminie wynagradzania pracowników ING PAN*.

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.

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 16 osób, w tym 6 osób pracuje hybrydowo.

2.2. Interpretacja wyników powtórnej ankiety „Równouprawnienie w ING PAN”

W ankiecie przeprowadzonej w dniach 5-25.11.2024r. udział wzięło 65 pracowników i doktorantów co stanowi niecałe 52% osób pracujących i studiujących w ING PAN. Ankiety wypełniła zbliżona liczba kobiet (51%) i mężczyzn (48%) oraz jedna osoba nieokreślająca żadnej z powyższych płci. Osoby, które wypełniły ankietę reprezentowały pięć grup wiekowych wydzielonych w ankiecie, oraz cztery grupy o różnym stażu pracy i zajmujących różne stanowiska (Fig. 5). W związku z tym, wyniki ankiet uznano za reprezentatywne dla ING PAN.



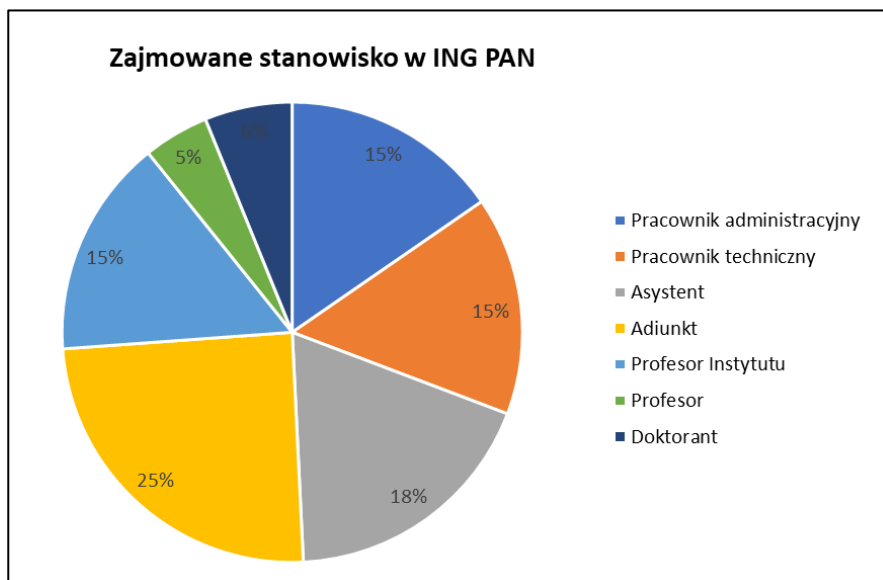


Fig. 5. Podstawowe informacje o ankietowanych: wiek, staż pracy/studiów, zajmowane stanowisko.

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

- 5% ankietowanych zadeklarowało odczucie odmiennej płci biologicznej od tożsamości płciowej;
- 20% 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

- 34% ankietowanych zadeklarowało, że zostało dotkniętych dyskryminacją w ING PAN, w tym 25% w ciągu ostatnich 5 lat, z czego 69% stanowią kobiety. Odpowiedzi wskazują, że była to zarówno dyskryminacja krótkotrwała/jednorazowa, jak i długotrwała/wielorazowa. Nie zdiagnozowano dominujących podstaw dyskryminacji, lecz najczęściej wskazywano na zajmowane stanowisko (17%), a następnie płeć i wiek (po 8%) – Fig. 6. Dyskryminację odczuli głównie doktoranci i niesamodzielni pracownicy naukowcy (56% osób dyskryminowanych). Wśród innych podstaw dyskryminacji, ankietowani wskazali m.in. układy personalne oraz różnice w poglądach naukowych.
- 2% ankietowanych wskazało, że zdarzyło się im zachować w sposób, który mógł być przez innych odebrany jako dyskryminacja. 31% osób nie jest w stanie stwierdzić, czy ich zachowanie mogło być odebrane jako dyskryminacja.
- 29% osób było świadkiem dyskryminacji. Była to zarówno dyskryminacja krótkotrwała/jednorazowa (12%), jak i długotrwała/wielorazowa (17% przypadków). Wg ankietowanych na podstawę dyskryminacji było zajmowane stanowisko i płeć (odpowiednio 15% i 12% zaobserwowanych przypadków). 9% osób zadeklarowało, że nie wie, czy było świadkami dyskryminacji.

- 34% pracowników i doktorantów odczuwa, że należy do grupy, która jest narażona na dyskryminację, a 8% nie potrafi tego określić. Wśród wskazywanych potencjalnych podstaw dyskryminacji dominuje płeć (23%), wiek (12%), zajmowane stanowisko (9%) oraz sytuacja rodzinna (8%).

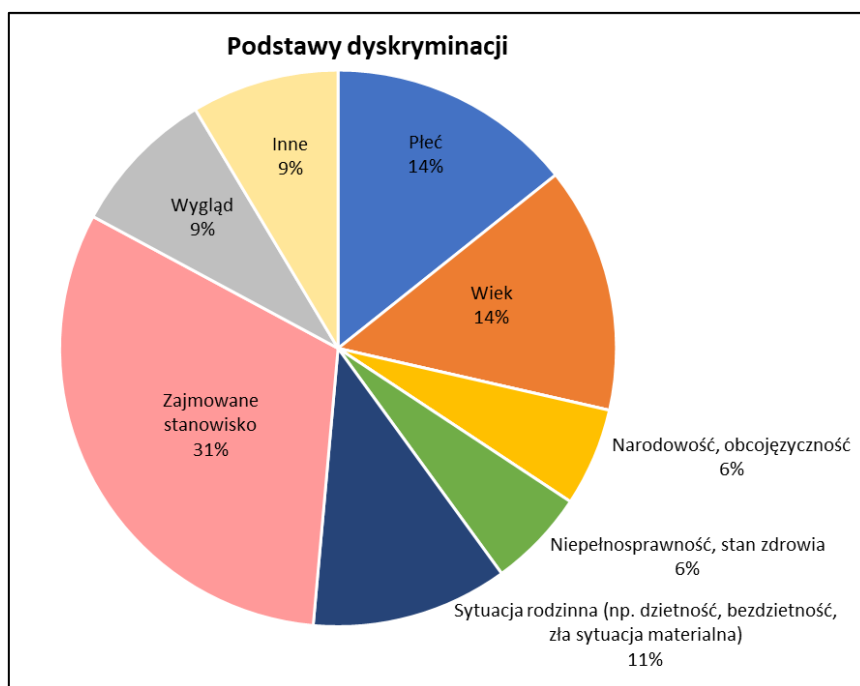


Fig. 6. Podstawy dyskryminacji, które zostały zaobserwowane w przeciagu ostatnich 5 lat w ING PAN.

- Ponad połowa ankietowanych (51%), uważa, że w ING PAN jest ktoś, do kogo można się zwrócić o pomoc w przypadku dyskryminacji lub obserwacji takiego zjawiska, a 25% uważa, że nie ma takiej osoby. Najczęściej wymienianą osobą, do której można się zwrócić jest Kierownik Ośrodka Badawczego, Zespół ds. Równości ING PAN, Dyrekcja, a także Koledzy/Koleżanki z pracy.
- Aż 65% ankietowanych uważa, że ING PAN wprowadza działania w zakresie równouprawnienia/ zapobiegania dyskryminacji, 21% nie potrafi tego określić, a 14% 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 szkolenia (Fig. 7).

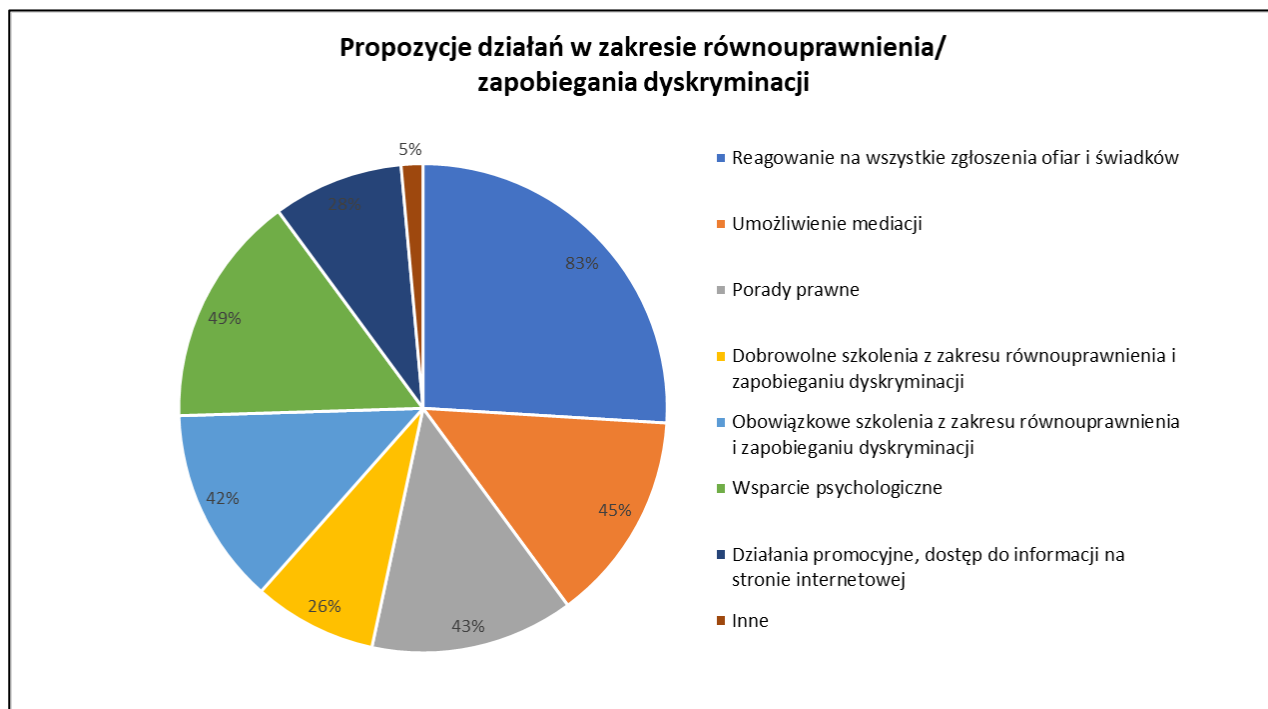


Fig. 7. Propozycja działań, które powinny zostać podjęte w ING PAN w zakresie równouprawnienia i zapobiegania dyskryminacji.

Sytuacja rodzinna a praca/studia w ING PAN

- 66% pracowników i doktorantów zadeklarowało, że tworzą rodzinę (m.in. mają stałego partnera, współmałżonka, dzieci), a 11% nie chciało odpowiadać na to pytanie.
- 60% ankietowanych nie ma dzieci, 38% posiada od 1 do 3 dzieci, a 2% pracowników ma więcej niż 3 dzieci. 20% ankietowanych ma pod swoją opieką inne osoby (nie dzieci), np. rodziców, którzy potrzebują stałej opieki. Osoby ankietowane nieposiadające dzieci odpowiedziały również na pytanie, czy nieposiadanie dzieci może być związane z sytuacją zawodową np. obawą przed utratą stanowiska, opóźnieniem lub uwstecznieniem rozwoju kariery zawodowej. 14% pracowników i doktorantów zadeklarowało, że tak, 35%, że nie, pozostali nie chcieli udzielić odpowiedzi na to pytanie.
- Wśród pracowników, którzy posiadają rodzinę, 43% ankietowanych, zadeklarowało, że dzieli się po równo obowiązkami rodzinnymi z partnerem/partnerką, 5% stwierdziło, 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: 12% obserwuje pozytywny wpływ, a 18% negatywny; 26% uważa, że nie ma to wpływu, a 44%, 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 wyznaczanie priorytetów, zdobycie nowych umiejętności interpersonalnych, a także ograniczenie mobilności, a także poziomu zaangażowania w badania, projekty (Fig. 8).

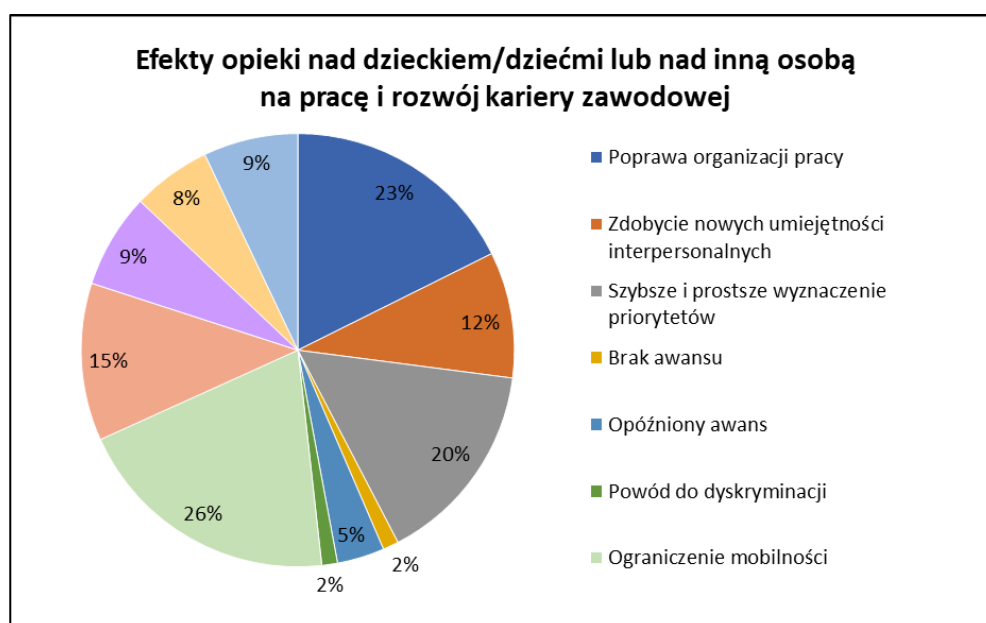


Fig. 8. Odczuwalne efekty opieki nad dzieckiem/dziećmi i/lub inną osobą.

- 83% osób posiadających dziecko/dzieci przebywało na urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim i/lub wychowawczym, z czego większość, bo 73% rodziców stwierdza, że nie miało to negatywnego wpływu na pracę i rozwój ich kariery.

Płeć a stanowisko w ING PAN

- 55% 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 26% nie wie, a 19% uważa, że tak.
- 45% pracowników i doktorantów nie sądzi, że osoby o przeciwnej płci na podobnym stanowisku mają wyższą pensję podstawową, 49% nie wie, a 6% uważa, że tak.
- 49% ankietowanych nie uważa, że wysokość zarobków w ING PAN jest pod pewnymi względami uzależniona od płci, 46% nie wie, a 5% uważa, że tak.
- Wśród 5% 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

- Ponad połowa pracowników i doktorantów (51%) uważa, że ma zdecydowanie wysoki lub wysoki stopień niezależności zawodowej w stosunku do zajmowanego stanowiska lub etapu rozwoju kariery (Fig. 9).

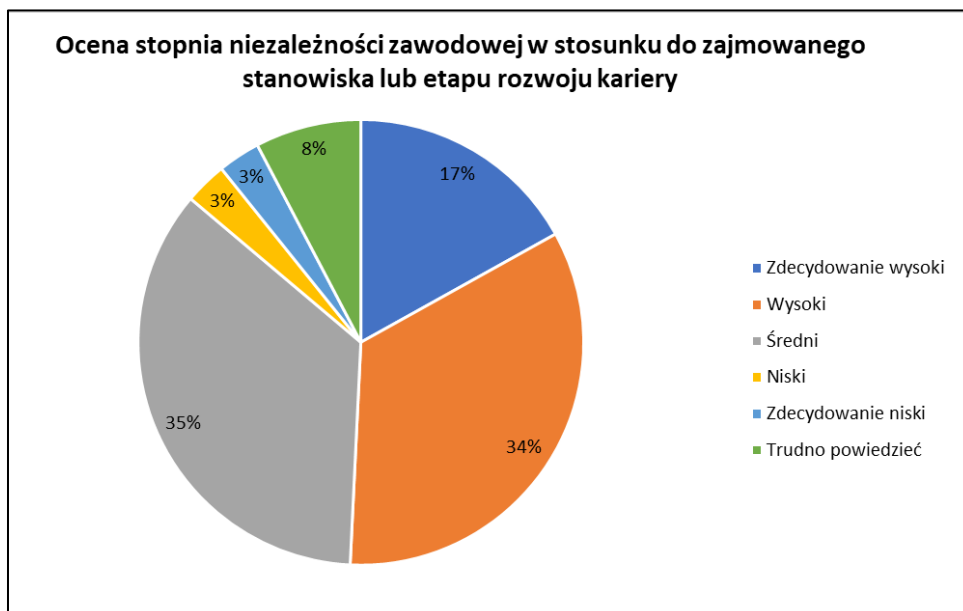


Fig. 9. Ocena stopnia niezależności zawodowej w stosunku do zajmowanego stanowiska lub etapu rozwoju kariery.

- 46% ankietowanych odczuwa presję (18%) lub czasami odczuwa presję (28%) ze strony przełożonego dotyczącej jakości i ilości wykonywanej pracy, 54% nie odczuwa takiej presji.
- 34% ankietowanych nie czuje się zmusza do wykonywania dodatkowych zadań, które wykraczają poza obowiązki wynikające ze stanowiska, natomiast 35% rzadko, 20% czasami, 8% często i 3% zawsze odczuwa taką presję (Fig. 10A).
- 58% ankietowanych nigdy nie poczuło się ośmieszonych w aspekcie jakości wykonywanej pracy przez swoich przełożonych, natomiast 23% rzadko, 15% czasami i 3% często to odczuło.
- 54% ankietowanych w rozmowie z przełożonym potrafi stawiać jasne granice dotyczące wykonywanej pracy, 38% potrafi czasami, a 8% nie potrafi tego zrobić.
- 43% ankietowanych nie otrzymuje telefonów po godzinach pracy i/lub w czasie urlopu (nie dotyczy nagłych przypadków), natomiast pozostałe 57% otrzymuje takie telefony rzadko (40%), czasami (12%), często (2%) lub zawsze (3%).
- 46% ankietowanych uważa, że otrzymywane wynagrodzenie jest nieadekwatne do ilości wykonywanych obowiązków, 31% nie wie, a 23% uważa, że jest adekwatne.
- 3% ankietowanych odczuwa stałą potrzebę wykonywania dodatkowych obowiązków w celu wykazania swojej wartości jako pracownika (Fig. 10B), a 28% wcale nie odczuwa takiej potrzeby. Pozostali pracownicy odczuwają taką potrzebę często (17%), czasami (28%) lub rzadko (24%). Znacząca część ankietowanych (57%) podejmujących się dodatkowych zadań deklaruje, że wynika to z ich potrzeb wewnętrznych (Fig. 10C).
- Ankietowani, których odpowiedzi w dziale *Relacje Pracownik/Doktorant a Przełożony* poruszają niepokojące aspekty, w przeważającej mierze stwierdzają, że spowodowane jest to specyficzną sytuacją z przełożonym (49% pracowników i doktorantów), a jedynie 8% wskazuje na dyskryminację w ING PAN. 43% ankietowanych podaje inne przyczyny tych zjawisk, takie jak: specyfika pracy naukowej (np. duży nakład czasu i pracy, styl pracy w

instytutach naukowych PAN), duża presja na tworzenie publikacji, nierównomierna dostępność do aparatury badawczej.

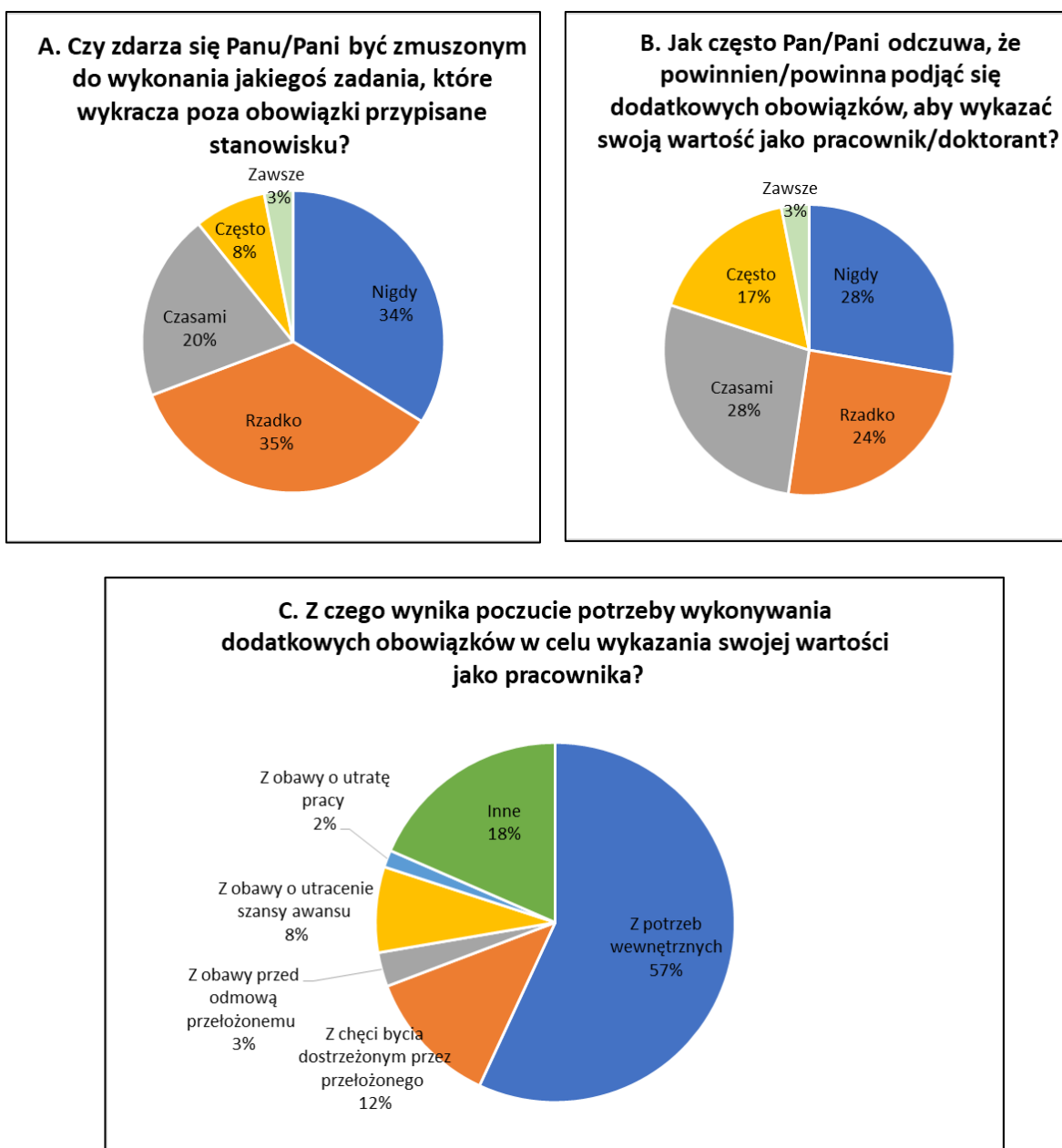


Fig. 10. Odczucia pracowników i doktorantów dotyczące: A. dodatkowych zadań wykraczających poza obowiązki przypisane stanowisku; B. podejmowania się dodatkowych obowiązków w celu wykazania swojej wartości; C. powodów skłaniających do podjęcia się dodatkowych obowiązków.

Obcojęzyczność, inna narodowość

- 6% ankietowanych odpowiedziało, że jest obcojęzycznymi pracownikami lub doktorantami oraz 75% z nich odczuwa dyskomfort, a 25% nie odczuwa dyskomfortu z tego powodu.
- Połowa ankietowanych, którzy są obcojęzyczni, uważa, że ING PAN przeciwdziała dyskryminacji obcojęzycznych pracowników, a druga połowa 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 postulują konieczność kursów języka angielskiego dla personelu. Uważają, że wszystkie ważne spotkania, szczególnie te dotyczące nauki, konferencje, obrony doktoratów powinny odbywać się w języku angielskim.

Niepełnosprawność a praca/studia w ING PAN

- 8% ankietowanych zadeklarowało, że są osobami niepełnosprawnymi, ale żadna z tych osób nie czuje się dyskryminowana z tego powodu.
- 20% osób niepełnosprawnych uważa, że ING PAN przeciwdziała dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, 20% uważa, że nie, a 60% nie potrafi stwierdzić.
- Wśród propozycji, które mogłyby ułatwić funkcjonowanie osób niepełnosprawnych, najczęściej pojawia się montaż windy/podjazdu dla niepełnosprawnych we wszystkich trzech ośrodkach naukowych, a także dostosowanie toalet dla osób z niepełnosprawnością.

Inne wyzwania

- 65% ankietowanych deklaruje pozytywne nastawienie odnośnie wykorzystania sztucznej inteligencji (AI) w pracy, a 35% ma obawy.
- 34% ankietowanych widzi inne zagrożenie dotyczące pracy w ING PAN, którymi są przede wszystkim niejasna przyszłość i finansowanie instytutów naukowych PAN oraz całej Polskiej Akademii Nauk, polityka państwa odnośnie nauki (finansowanie, niejasne zasady oceny, zmieniające się regulacje prawne). Część ankietowanych wskazała również jako zagrożenie 1) brak wsparcia ze strony administracji w rozwiązywaniu różnych problemów; 2) brak pociągnięcia do odpowiedzialności osób za błędne decyzje finansowe (np. zakupy) lub naukowo-personalne (opieka nad doktorantami); 3) presja ze strony innych osób niż bezpośredni przełożony.

Realizacja Planu Równości Płci w ING PAN

- 75% ankietowanych oceniło pracę Zespołu ds. Równości zadowalająco, 6% - niezadowalająco, a 18% nie dostrzegło działań tego zespołu (Fig. 11).
- 62% ankietowanych zna ścieżkę zgłaszania sytuacji dyskryminacyjnych w ING PAN.
- 26% pracowników i doktorantów korzystało z informacji na stronie ING PAN dotyczących równouprawnienia/ dyskryminacji.
- 46% ankietowanych zauważyło poprawę warunków pracy od momentu wprowadzenia Planu Równości Płci na lata 2023-2026 w ING PAN, 54% osób było przeciwnego zdania.

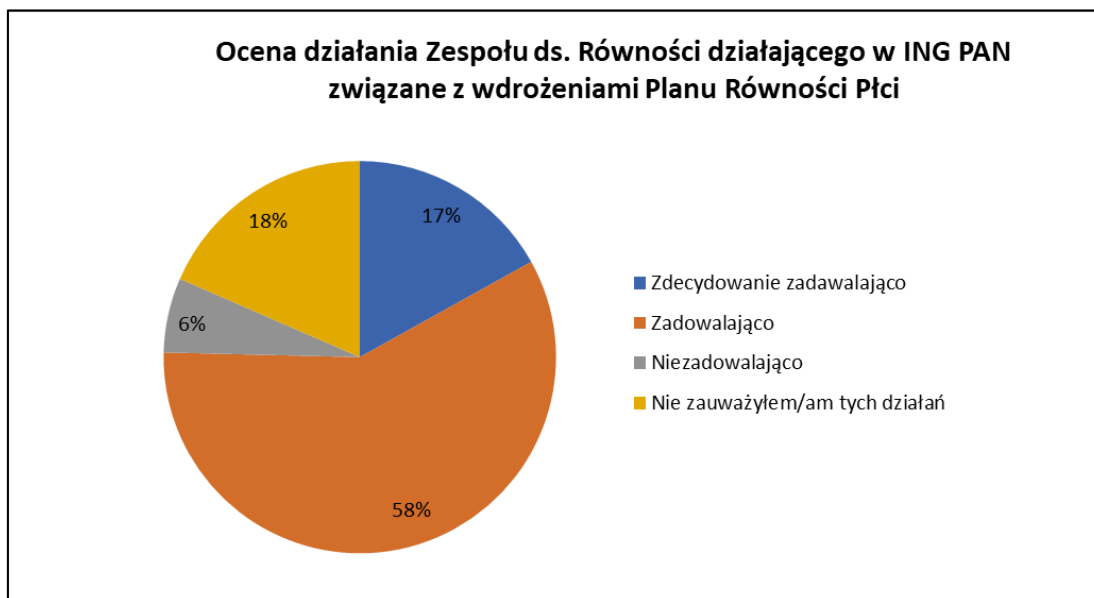


Fig. 11. Ocena działania Zespołu ds. Równości w ING PAN w latach 2023-2024.

3. Podsumowanie

Dodatkowe sugestie od pracowników i doktorantów

Ankietowani pracownicy i doktoranci mieli możliwość zgłaszania dodatkowych sugestii dotyczących pracy w ING PAN. Były to propozycje:

- Obowiązkowych lub dobrowolnych szkoleń na temat dyskryminacji
- Szkoleń nt. jak być liderem/przełożonym/promotorem oraz jak pracować nad przejrzystością i komunikacją
- Karania zachowań dyskryminacyjnych za pomocą upomnień i kar dyscyplinarnych
- Doceniania pracy techników (w tym finansowej) i ich niezbędności dla funkcjonowania oraz budowania renomy i zdolności badawczych instytutu
- Nadania kompetencji dla Zespołu ds. Równości do występowania jako strona przed Komisją Dyscyplinarną
- Rozbudowania części programowej Konferencja Sprawozdawczo-Programowa ING PAN
- Promowania działalności Zespołu ds. Równości, aby pracownicy nie bali się zgłaszać problemów i mogli poprawić się warunki pracy
- Poprawy warunków pracy w ING PAN w kontekście równego dostępu do aparatury badawczej
- Karania aspołecznych postaw pracowników dyskryminujących innych oraz wywołujących manipulacje i oszczerstwa
- Większej integracji pracowników np. podczas spotkań, nie tylko naukowych, szczególnie pomiędzy ośrodkami.

Porównanie wyników ankiety z 2022 i 2024 roku

Porównano wyniki ankiet przeprowadzonych w 2022 i 2024r.

- W 2024r. ankietę wypełniło tylko 52% pracowników/doktorantów, czyli o 13% mniej niż dwa lata wcześniej
- W 2024 r. wzrosła liczba zatrudnionych mężczyzn
- Stale utrzymuje się bardzo duża dysproporcja płci w szeroko rozumianej kadrze managerskiej (zdecydowanie przeważają mężczyźni)
- Żadna z osób, które wypełniły ankietę nie czuje się dyskryminowana ze względu na orientację seksualną, ani światopogląd i religię
- O 6% zwiększył się odsetek pracowników/doktorantów, którzy uważają, że należą do grupy narażonej na dyskryminację, szczególnie ze względu na płeć, wiek i zajmowane stanowisko
- Ponad połowa ankietowanych (dwukrotnie więcej niż w 2022r.) uważa, że są osoby w ING PAN, do których można zgłosić się w przypadku zaistnienia sytuacji dyskryminującej
- Z 24 do 65% wzrósł odsetek osób uważających, że ING PAN wprowadza działania w zakresie równouprawnienia/ zapobiegania dyskryminacji
- Z 13 do 5% zmalał odsetek pracowników, uważający, że płeć ma wpływ na otrzymywane wynagrodzenie
- Zmniejszył się odsetek pracowników doświadczających presję ze strony przełożonych
- Większość ankietowanych przejawia pozytywne nastawienie odnośnie wykorzystania sztucznej inteligencji w pracy
- 34% pracowników upatruje zagrożenia dotyczące pracy w ING PAN, głównie w niejasnej polityce państwa odnośnie nauki i jej finansowaniu
- 75% ankietowanych oceniło pracę Zespołu ds. Równości zadowalająco, ale 18% nie dostrzegło działań tego Zespołu
- Prawie połowa ankietowanych dostrzegła poprawę warunków pracy od momentu wprowadzenia Planu Równości Płci w ING PAN
- Ankietowani pracownicy i doktoranci zgłosili dodatkowe sugestie dotyczące poprawy pracy w ING PAN.