

RAPORT Z REALIZACJI PLANU RÓWNOŚCI PŁCI DLA INSTYTUTU GEOFIZYKI POLSKIEJ AKADEMII NAUK W 2024 ROKU

CEL 1: Równowaga płci w kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych

Cel	Adresatki i adresaci	Zrealizowane działania	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
Zwiększanie świadomości znaczenia zagadnień równościowych i antydyskryminacyjnych oraz wzmocnienie tolerancji dla różnorodności	Pracownicy i doktoranci	• Prezentacje pracowników i doktorantów z zagranicy o kulturze krajów ich pochodzenia podczas spotkania integracyjnego 17.05.2024 • Szkolenie PRZECIWDZIAŁANIE MOBBINGOWI I DYSKRYMINACJI W MIEJSCU PRACY 15.10.2024 • Webinarium „Inspirujące historie geofizyczek” z okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet i Dziewcząt w Nauce 12.02.2024 • Pride Day, czyli dzień wsparcia dla osób LGBT+ 18.06.2024	Liczba uczestników: 66 osób 98 osób 43 osób	- Dział Administracji - Dział Komunikacji Naukowej i Promocji - Dział Personalny
Zmniejszenie dysproporcji udziału kobiet i mężczyzn w ciałach decyzyjnych:	Pracownicy i doktoranci	Zgromadzenie danych na temat procentowego udziału mężczyzn i kobiet w Radzie Naukowej i Advisory Board	Pracownicy naukowci: 36% - K 64% - M	- Dyrekcja IGF PAN - Kierownicy Zakładów Naukowych - Dział Personalny

• w zespołach i komisjach eksperckich • w organizowanych przez IGF PAN konferencjach i seminariach naukowych			Pracownicy techniczni i administracyjni: 52% - K 48% - M Ogółem: 44,44% - K 55,56% - M Rada Naukowa - kadencja 2023-2026: 22,2% - K 77,8% - M Advisory Board: 25% - K 75% - M	- Sekretariat Naukowy - Dział Promocji
---	--	--	--	---

CEL 2: Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery

Cel	Adresatki i adresaci	Zrealizowane działania	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
Zmniejszenie dysproporcji udziału kobiet i mężczyzn w komisjach rekrutacyjnych	Pracownicy	Zgromadzenie danych nt. procentowego udziału kobiet i mężczyzn w komisjach rekrutacyjnych	W 2024 powołano 15 komisji rekrutacyjnych, w 7 z nich uczestniczyły kobiety	- Zastępca Dyrektora ds. Naukowych - Dział Personalny - Sekretariat Naukowy
Monitorowanie kandydatów do pracy pod względem płci	Pracownicy i doktoranci	Zgromadzenie danych nt. procentowego udziału zgłoszeń kandydatów na poszczególne stanowiska pod względem płci	Kandydaci na stanowiska naukowe: 34% - K 66% - M Kandydaci na stanowiska	- Dział Personalny - Sekretariat Naukowy

			techniczne i administracyjne: 39% - K 61% - M	
Stworzenie i upowszechnienie przejrzystej i aktualnej siatki wynagrodzeń zasadniczych (wynagrodzeń bez względu na staż pracy i dodatki) wszystkich stanowisk w Instytucie	Pracownicy	Ustalenie zasad wynagradzania pracowników w IGF PAN	Zarządzenie nr 3/2024 Dyrektora Instytutu Geofizyki PAN z dnia 15.03.2024 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników IGF PAN	- Dyrekcja IGF PAN - Dział Personalny - Kancelaria Prawna

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

Cel	Adresatki i adresaci	Zrealizowane działania	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
Wprowadzenie na stałe możliwości pracy w trybie hybrydowym	Pracownicy IGF PAN	Opracowanie i wprowadzenie Regulaminu pracy zdalnej w IGF PAN	Zarządzenie nr 2/2024 z dn. 14 marca 2024 Dyrektora IGF PAN ws. wprowadzenia zmian w Regulaminie pracy zdalnej	- Dyrekcja IGF PAN - Dział Personalny - Kancelaria Prawna

CEL 4: Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu

Cel	Adresatki i adresaci	Zrealizowane działania	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
Zapobieganie dyskryminacji	Pracownicy i doktoranci	• Aktualizacja Polityki Antymobbingowej w IGF PAN • Montaż skrzynki na anonimowe zgłoszenia dot. dyskryminacji • Powołanie komisji antymobbingowej	Komisja antymobbingowa rozpatrzyła 1 zgłoszenie.	- Dział Personalny - Kancelaria Prawna - Grupa ds. monitorowania i wdrażania strategii HRS4R
Wsparcie prawne	Pracownicy i doktoranci	Umożliwienie pracownikom i doktorantom konsultacji z prawnikiem	Korzystano na bieżąco z obsługi prawnej kancelarii i prawnika.	Kancelaria Prawna Prawnik