



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Plan Równości Płci Instytutu Geofizyki Polskiej Akademii Nauk na lata 2025-2030



**Instytut Geofizyki
Polskiej Akademii Nauk**

Spis treści

1. Wprowadzenie	3
1.1 Działania podejmowane przez Instytut Geofizyki Polskiej Akademii Nauk w obszarze równości płci.....	3
1.2 Struktura Planu Równości Płci.....	4
1.3 Przygotowanie Planu Równości Płci IGF PAN	4
2. Diagnoza	5
2.1 Zmiany w strukturze zatrudnienia w IGF PAN.....	6
2.2 Główne wnioski z diagnozy dla Planu Równości Płci na lata 2022-2024	9
2.3 Obszary działań na lata 2025-2030	10
3. Cele i działania w ramach Planu Równości Płci na lata 2025-2030	12
4. Zasoby dedykowane realizacji działań zaplanowanych w ramach Planu Równości Płci IGF PAN na lata 2025-2030.....	14



1. Wprowadzenie

Zasada wyrównywania szans kobiet i mężczyzn i przeciwdziałania dyskryminacji na rynku pracy jest jedną z naczelnych 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.

1.1 Działania podejmowane przez Instytut Geofizyki Polskiej Akademii Nauk w obszarze równości płci

Instytut Geofizyki Polskiej Akademii Nauk (IGF PAN) od wielu lat wdraża działania w obszarze równości płci i różnorodności. W 2016 roku Dyrekcja IGF PAN złożyła deklarację poparcia zasad wynikających z Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych. Odtąd Instytut wdraża zasady Europejskiej Karty Naukowca, ma prawo do posługiwania się Logiem HR Excellence in Research i jest poddawany regularnym kontrolom Komisji Europejskiej w tym procesie. Równowaga płci oraz zasada niedyskryminacji to zaledwie dwie z kilkudziesięciu zasad, które od lat są implementowane w środowisku pracowników Instytutu.



1.2 Struktura Planu Równości Płci

Od 2022 roku Komisja Europejska wprowadziła wymóg posiadania Planu Równości Płci (PRP) przez instytucje publiczne, które aplikują o projekty z funduszy europejskich. PRP to kompleksowy zestaw działań, których celem jest wdrożenie w organizacji zasad równości płci poprzez zmiany instytucjonalne, strukturalne i kulturowe. Według rekomendacji Komisji Europejskiej, PRP powinien koncentrować się nie tylko na promowaniu możliwości rozwoju karier i równego dostępu dla wszystkich bez względu na płeć, ale wdrażać strategię wielowymiarowej inkluzywności i wspierania pracowników. Plan Równości Płci powinien zawierać cztery obowiązkowe elementy, polegające na tym, że:

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

Według rekomendacji Komisji Europejskiej, Plan Równości Płci powinien uwzględniać:

- równowagę między pracą a życiem prywatnym;
- kulturę organizacyjną;
- zachowanie równowagi płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji;
- zachowanie równowagi płci w rekrutacji i rozwoju kariery;
- włączanie perspektywy płci w działania badawcze i edukacyjne;
- przeciwdziałanie przemocy związanej z płcią, w tym molestowaniu seksualnemu.

Podejmowane inicjatywy mają przyczynić się do tworzenia lepszych i bardziej dostępnych miejsc pracy w IGF PAN, co jest niezwykle istotne w środowisku naukowym.

1.3 Przygotowanie Planu Równości Płci IGF PAN

16 lipca 2021 roku Dyrektor Instytutu Geofizyki PAN Decyzją nr 07/2021 powołał Komisję do opracowania Planu Równości Płci dla Instytutu Geofizyki PAN. W jej skład weszli pracownicy naukowcy, administracyjni oraz przedstawiciel doktorantów. Wśród członków Komisji znaleźli się przedstawiciele obu płci. Prace Komisji odbywały się w okresie od 1 października do 31 grudnia 2021 roku. W wyniku prac Komisji powstał Plan Równości



Płci dla Instytutu Geofizyki Polskiej Akademii Nauk wprowadzony Zarządzeniem Dyrektora nr 2/2022 z dnia 26 stycznia 2022 roku.

Plan zawierał szczegółową diagnozę, na podstawie której zdefiniowano cele na lata 2022-2024. Z realizacji poszczególnych celów sporządzano coroczne raporty. W związku z tym, iż część zaplanowanych działań została wykonana, a inne wymagają uzupełnienia i uszczegółowienia, Komisja ds. wdrażania i monitorowania Strategii HR dla Pracowników Naukowych (HRS4R) i Planu Równości Płci (GEP) opracowała i przeprowadziła wśród pracowników IGF PAN w 2024 roku nową ankietę. Badanie miało na celu zdefiniowanie nowych istotnych dla pracowników obszarów wdrażania zasad równości płci i różnorodności.

2. Diagnoza

W celu opracowania Planu Równości Płci niezbędna jest rzetelna diagnoza wynikająca z danych liczbowych dotyczących struktury zatrudnienia w ramach poszczególnych grup pracowników IGF PAN. Przeprowadzono również dwa badania ankietowe skierowane do wszystkich pracowników i doktorantów Instytutu.

Pierwsze badanie ankietowe było przeprowadzone w 2021 roku a jego celem 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 roku. Odpowiedzi udzieliło 98 osób, ogółem 50% osób związanych z Instytutem (w tym 65% pracowników, 35% doktorantów). Ankieta zawierała pytania otwarte, w których ankietowani mogli wyrazić swoje opinie. Wyniki tego badania pozwoliły na opracowanie Planu Równości Płci dla Instytutu Geofizyki Polskiej Akademii Nauk na lata 2022-2024.

Drugie badanie ankietowe odbyło się w dniach od 14 do 27 października 2024 roku. Wzięły w nim udział 82 osoby (87% pracowników, 13% doktorantów), w tym 46% mężczyzn, 48% kobiet i 6% osób zaznaczyło przy pytaniu o płeć odpowiedź „inna/nie chcę podawać”. Biorąc pod uwagę fakt, iż w okresie od 2021 r. tj. od pierwszego badania ankietowego w ciągu minionych 3 lat nie wystąpiła znacząca rotacja pracowników uznano, że wyniki poprzedniej diagnozy są nadal aktualne.



Głównym celem przeprowadzonej ankiety było zdefiniowanie istotności wdrożenia działań przewidzianych w Planie Równości Płci IGF PAN w ramach czterech obszarów:

1. dążenie do prowadzenia równościowej polityki kadrowej w obszarach rekrutacji, zatrudnienia i rozwoju zawodowego;
2. zwiększanie świadomości pracowników i doktorantów IGF PAN w zakresie równości płci, przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji;
3. wspieranie równowagi pracowników i doktorantów IGF PAN między życiem prywatnym i pracą;
4. uwzględnianie wymiaru płci w prowadzonej działalności naukowej.

Szczegółowa analiza statystyczna wyników ankiety stanowi *Załącznik nr 1* do Planu Równości Płci na lata 2025-2030.

2.1 Zmiany w strukturze zatrudnienia w IGF PAN

Dokonano analizy zmian w strukturze zatrudnienia pracowników w Instytucie z uwzględnieniem płci. Jest to zasadne, gdyż IGF PAN prowadzi badania naukowe w dziedzinie nauk ścisłych i przyrodniczych, a jest ona uznawana za obszar, w którym dominują mężczyźni. W Tabeli 1 zaprezentowano społeczność osób zatrudnionych w IGF PAN w podziale na płeć. Jako okres porównawczy przyjęto rok 2016, w którym Dyrekcja IGF PAN złożyła deklarację poparcia zasad wynikających z Europejskiej Karty Naukowca. Następnie zaprezentowano dane z pierwszego badania ankietowego z 2021 roku oraz z badania z 2024 roku.

Pracowników IGF PAN podzielono na 6 grup, ze względu na rodzaj stanowiska: profesor, profesor IGF PAN, adiunkt, asystent, pracownik techniczny, pracownik administracyjny. Wśród pracowników naukowych Instytutu przeważa płeć męska - kobiety stanowią 28% w 2016 r., 31% w 2021 r. i 34% w 2024 r. Należy jednak podkreślić, iż liczba kobiet na stanowiskach asystenta i adiunkta wzrasta. Dodatkowo zauważa się awanse naukowe kobiet w grupie profesorów Instytutu z 5,26% w 2016 r. do 20% udziału kobiet w 2024 r.

W skład kadry zarządzającej Instytutem w 2024 r. wchodzi wyłącznie mężczyźni. Natomiast w niższej kadry zarządzającej, tj. w ośmiu zakładach naukowych, dwa z nich są zarządzane przez kobiety.



Tabela 1. Pracownicy IGF PAN w podziale na płeć w latach 2016, 2021, 2024

Stanowisko	2016				2021				2024			
	K	M	Σ	% K	K	M	Σ	% K	K	M	Σ	% K
Profesor	3	12	15	20,00%	4	10	14	28,57%	4	10	14	28,57%
Profesor Instytutu	1	18	19	5,26%	4	19	23	17,39%	5	20	25	20,00%
Adiunkt	7	12	19	36,84%	9	19	28	32,14%	17	22	39	43,59%
Asystent	10	11	21	47,62%	6	3	9	66,67%	3	2	5	60,00%
Pracownik techniczny	15	41	56	26,79%	15	36	51	29,41%	14	33	47	29,79%
Pracownik administracyjny	33	16	49	67,35%	35	13	48	72,92%	37	13	50	74,00%
RAZEM	69	110	179	38,55%	73	100	173	42,20%	80	100	180	44,44%

K - liczba kobiet, **M** - liczba mężczyzn, **Σ** -suma, **% K** - procentowy udział kobiet w danej grupie

Na stanowiskach technicznych odsetek kobiet jest zdecydowanie mniejszy i stanowi około 30%. Zupełnie inaczej sytuacja wygląda w obszarze administracji, gdzie ponad 70% stanowią kobiety. Przewaga kobiet na stanowiskach administracyjnych jest w obszarach działalności: finanse, księgowość, kadry, zarządzanie projektami, obsługa sekretariatów. Mężczyźni są zatrudnieni głównie w działach: Administracyjno-Gospodarczym, Informatyki i Utrzymania i Rozwoju Infrastruktury.

Tabela 2. Doktoranci IGF PAN w podziale na płeć

Liczba doktorantów na dzień:	Kobiety	Mężczyźni	Suma	% kobiet
1 października 2016	8	14	22	36,36%
1 października 2021	11	12	23	47,83%
1 października 2024	7	14	21	33,33%

Warto przyjrzeć się strukturze płci wśród doktorantów (Tabela 2): odsetek kobiet w tej grupie wzrósł z 36,36% w 2016 r. do 47,83% w 2021 r. i zmalał do 33,33% w 2024 r. Zmniejszenie liczby kobiet wśród doktorantów było w głównej mierze spowodowane ukończeniem kształcenia i podjęciem pracy na stanowisku adiunkta. Dodatkowo należy podkreślić, że połowa społeczności doktorantów to obcokrajowcy z różnych krajów i kultur i w tym kontekście konieczne są działania integrujące.

Tabela 3. Skład Rady Naukowej IGF PAN z podziałem na płeć

	Kobiety	Mężczyźni	Suma	% kobiet
Skład Rady Naukowej w latach 2015-2018	4	24	28	14,29%
Skład Rady Naukowej w latach 2019-2022	7	30	37	10,81%
Skład Rady Naukowej w latach 2023-2026	9	29	38	23,08%



Dodatkowo w diagnozie uwzględniono Radę Naukową IGF PAN, która składa się z pracowników naukowych zatrudnionych również w innych jednostkach (Tabela 3). 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 powyższe dane, przeważają w niej mężczyźni.

Z analizy struktury zatrudnienia w IGF PAN wynika, że kobiety stanowią mniejszość oraz znacznie rzadziej obejmują wyższe stanowiska i zasiadają w ciałach decyzyjnych/doradczych.

2.2 Główne wnioski z diagnozy dla Planu Równości Płci na lata 2022-2024

Na podstawie analizy wyników ankiety przeprowadzonej w 2021 roku wyciągnięto następujące wnioski:

- 17% badanych kobiet przyznało, że doświadczyło dyskryminacji ze względu na płeć i 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;
- 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, stanu majątkowego, stanu zdrowia, pochodzenia etnicznego, przynależności do związków zawodowych;
- 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;
- 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.



W oparciu o ww. diagnozę zdefiniowano cele na 3 lata. Zaktualizowano Politykę Antymobbingową, wprowadzono nowy Regulamin Wynagrodzeń, regularnie zbierano dane dotyczące udziału kobiet w ciałach doradczych, komisjach. Zrealizowano szereg działań integracyjnych oraz szkoleń zwiększających świadomość pracowników/doktorantów w zakresie pracy w środowisku wielokulturowym, przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu. Szczegółowe roczne raporty z realizacji Planu Równości Płci za lata 2022-2024 są dostępne na [stronie internetowej IGF PAN](#).

2.3 Obszary działań na lata 2025-2030

Bazując na powyższej diagnozie oraz mając na celu pogłębienie i wprowadzenie nowych działań związanych z wdrażaniem Planu Równości Płci, w 2024 r. przeprowadzono nowe badanie ankietowe. W kwestionariuszu pytano o istotność poszczególnych działań zgrupowanych wokół czterech obszarów.

Konkluzje z uzyskanych odpowiedzi są następujące:

Obszar 1. Dążenie do prowadzenia równościowej polityki kadrowej w obszarach rekrutacji, zatrudnienia i rozwoju zawodowego

- zdecydowana większość ankietowanych wskazała, że istotne jest podejmowanie działań wspierających udział kobiet i grup niedoreprezentowanych, polegających na:
 - ✓ zwiększaniu transparentności powołań osób do ważnych ciał decyzyjnych (np. komisje, komitety, grupy doradcze);
 - ✓ zwiększaniu liczby kobiet w ciałach podejmujących decyzje;
 - ✓ zwiększaniu widoczności dokonań kobiet w działaniach wewnętrznych i zewnętrznych instytucji;
 - ✓ organizowaniu szkoleń przywódczych/mentoring dla kobiet i/lub innych osób z grup niedoreprezentowanych;
 - ✓ prowadzeniu rekrutacji nowych pracowników z uwzględnieniem inkluzywnego, włączającego języka.

Obszar 2. Zwiększanie świadomości pracowników i doktorantów IGF PAN w zakresie równości płci, przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji

Ankietowani za najbardziej istotne do wdrożenia w tym obszarze wskazali:



- Zakomunikowanie przez kadrę zarządzającą polityki zera tolerancji dla mobbingu, dyskryminacji, przemocy ze względu na płeć i molestowania seksualnego;
- Określenie sankcji wobec osób dopuszczających się dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć, w tym molestowania seksualnego;
- Wprowadzenie system wsparcia dla osób dotkniętych dyskryminacją i przemocą ze względu na płeć;
- Stworzenie systemu raportowania nieprawidłowości związanych z dyskryminacją i przemocą ze względu na płeć, w tym molestowaniem seksualnym;
- Szkolenia dla kadry zarządzającej, pracowników i doktorantów w tym obszarze.

Obszar 3. Wspieranie równowagi pracowników i doktorantów IGF PAN między życiem prywatnym i pracą

Ankietowani za najbardziej istotne do wdrożenia w tym obszarze wskazali:

- Wspieranie obowiązków opiekuńczych osób pracujących i/lub studiujących w instytucji (np. żłobki/przedszkola dla dzieci osób pracujących i/lub studiujących w instytucji);
- Możliwość wnioskowania o elastyczną organizację pracy: telepracę, elastyczny rozkład czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru godzin pracy dla rodziców i opiekunów dzieci do 8. roku życia;
- Zapewnienie dostępu do bezpłatnych konsultacji psychologicznych;
- Szkolenia z przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu, zarządzania sobą w czasie, *work life balance*.

Obszar 4. Uwzględnianie wymiaru płci w prowadzonej działalności naukowej

Działania w tym obszarze ankietowani uznali za najmniej istotne w porównaniu z pozostałymi (istotność poniżej 50%). Jednakże można wyróżnić dwa obszary:

- Zapewnianie reprezentatywnej równowagi płci podczas wydarzeń organizowanych przez instytucję (np. panele konferencyjne);
- Komunikacja uwzględniająca język równościowy (np. stosowanie feminatywów w dokumentach).



Ankieta uwzględniała również możliwość dodania dodatkowych uwag i komentarzy. W refleksjach uczestnicy ankiety podkreślali potrzebę zachowania proporcjonalnej równowagi płci oraz tego, że o zatrudnieniu na dane stanowisko powinny decydować kompetencje i kwalifikacje merytoryczne, a nie płeć.

3. Cele i działania w ramach Planu Równości Płci na lata 2025-2030

Cel 1. Dążenie do prowadzenia równościowej polityki kadrowej w obszarach rekrutacji, zatrudnienia i rozwoju zawodowego

Działanie 1.1. Gromadzenie danych na temat procentowego udziału mężczyzn i kobiet we wszystkich ciałach decyzyjnych oraz w komisjach eksperckich i recenzenckich

Miernik: Procentowy udział kobiet i mężczyzn

Wskaźnik: 1 raport/rok

Termin realizacji: 2025–2030

Działanie 1.2. Badanie poziomu wynagrodzeń kobiet i mężczyzn

Miernik: Poziom luki płacowej

Wskaźnik: Mniej niż 2%

Termin realizacji: 2025–2030

Cel 2. Zwiększanie świadomości pracowników i doktorantów IGF PAN w zakresie równości płci, przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji

Działanie 2.1. Przeprowadzenie szkoleń dot. równości płci i zasad równego traktowania, w tym ze względu na płeć dla pracowników i doktorantów IGF PAN

Miernik: Liczba szkoleń

Wskaźnik: min. 1 szkolenie/rok

Termin realizacji: 2025–2030



Działanie 2.2. Zakomunikowanie przez kadrę zarządzającą polityki zera tolerancji dla mobbingu, dyskryminacji, przemocy ze względu na płeć i molestowania seksualnego

Miernik: Liczba komunikatów

Wskaźnik: min. 1 komunikat/rok

Termin realizacji: 2025–2030

Działanie 2.3. Stworzenie systemu raportowania nieprawidłowości związanych z dyskryminacją i przemocą ze względu na płeć, w tym molestowaniem seksualnym

Miernik: Liczba opracowanych dokumentów / Liczba otrzymanych zgłoszeń

Wskaźnik: Opracowany 1 dokument

Termin realizacji: 2025–2026

Działanie 2.4. Powołanie Rzecznika Zaufania

Miernik: Utworzenie stanowiska i powołanie osoby pełniącej funkcję Rzecznika Zaufania

Wskaźnik: Formalne powołanie Rzecznika Zaufania; Liczba zgłoszeń przyjętych przez Rzecznika Zaufania

Termin realizacji: 2025–2030

Cel 3. Wspieranie równowagi pracowników i doktorantów IGF PAN między życiem prywatnym i pracą

Działanie 3.1. Gromadzenie danych na temat przyznawanych dofinansowań w ramach ZFŚS

Miernik: Liczba przyznanych dofinansowań/świadczeń

Wskaźnik: 1 raport/rok

Termin realizacji: 2025–2030



Działanie 3.2. Profilaktyka przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu

Miernik: Liczba warsztatów/szkoleń/konsultacji

Wskaźnik: min. 1/rok

Termin realizacji: 2025–2030

Cel 4. Dążenie do uwzględniania wymiaru płci w prowadzonej działalności naukowej

Działanie 4.1. Szkolenie dot. włączania wymiaru płci do treści badań naukowych i innowacji

Miernik: Liczba szkoleń

Wskaźnik: 1 szkolenie/5 lat

Termin realizacji: 2025–2030

4. Zasoby dedykowane realizacji działań zaplanowanych w ramach Planu Równości Płci IGF PAN na lata 2025-2030

Instytut Geofizyki Polskiej Akademii Nauk jest małą jednostką naukową - zatrudnia 180 pracowników i kształci 21 doktorantów, więc nie posiada odrębnej komórki administracyjnej dedykowanej realizacji celów przewidzianych w Planie Równości Płci. Decyzją nr 2/2022 z dnia 3 lutego 2022 roku Dyrektor IGF PAN powołał Komisję ds. wdrażania i monitorowania Strategii HR dla Pracowników Naukowych (HRS4R) i Planu Równości Płci (GEP). W jej skład wchodzi pracownicy naukowcy, administracyjni i doktoranci. Skład komisji jest aktualizowany. Zadaniem Komisji jest przede wszystkim realizacja celów przewidzianych w Planie. Ponadto w IGF PAN działa Komisja Antymobbingowa, Rzecznik Dyscyplinarny i Komisja Dyscyplinarna. Dodatkowo, realizując jeden z celów zaplanowanych na lata 2025-2030, powołany zostanie Rzecznik Zaufania.

W ramach corocznych Planów Finansowych, Dyrekcja Instytutu dedykuje środki finansowe na realizację celów PRP na następujące działania:

- szkolenia,
- warsztaty,



- spotkania integracyjne,
- dofinansowania w ramach ZFŚS.

Działania podejmowane w ramach realizacji Planu Równości Płci będą monitorowane przez ww. Komisję poprzez przygotowywanie rocznych raportów publicznie dostępnych na stronie IGF PAN.



Analiza statystyczna wyników ankiety Plan Równości Płci 2025-2030



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Opracowanie wyników:
Roksana Chmielowska
Anna Cygan



**Instytut Geofizyki
Polskiej Akademii Nauk**

PODSTAWOWE INFORMACJE

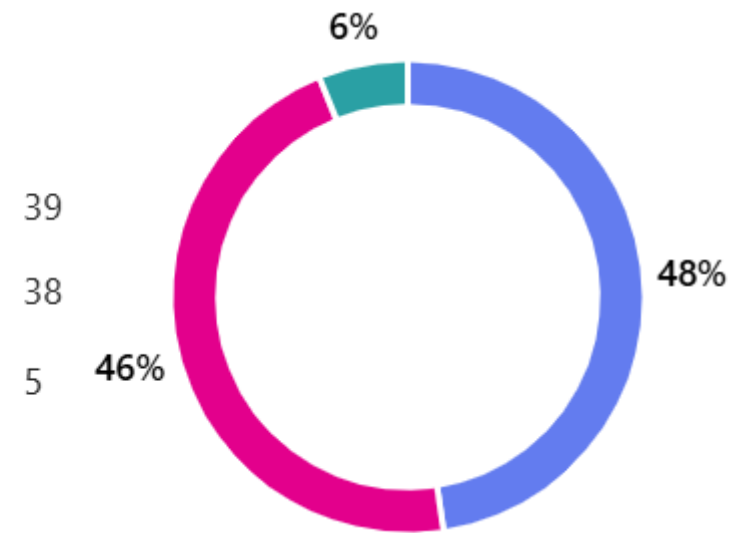
- Ankietę przeprowadzono w dniach 14–29 października 2024 r. wśród pracowników i doktorantów IGF PAN;
- W badaniu wzięły udział 82 osoby, czyli ok. 41% uprawnionych;
- Przedmiotem ankiety było poznanie opinii respondentów na temat obecnych i przyszłych inicjatyw podejmowanych w IGF PAN w zakresie równości płci;
- Odpowiedzi udzielone przez ankietowanych stanowiąc będą podstawę do wyznaczenia celów i akcji w ramach przygotowywanego *Planu Równości Płci na lata 2025-2030*.



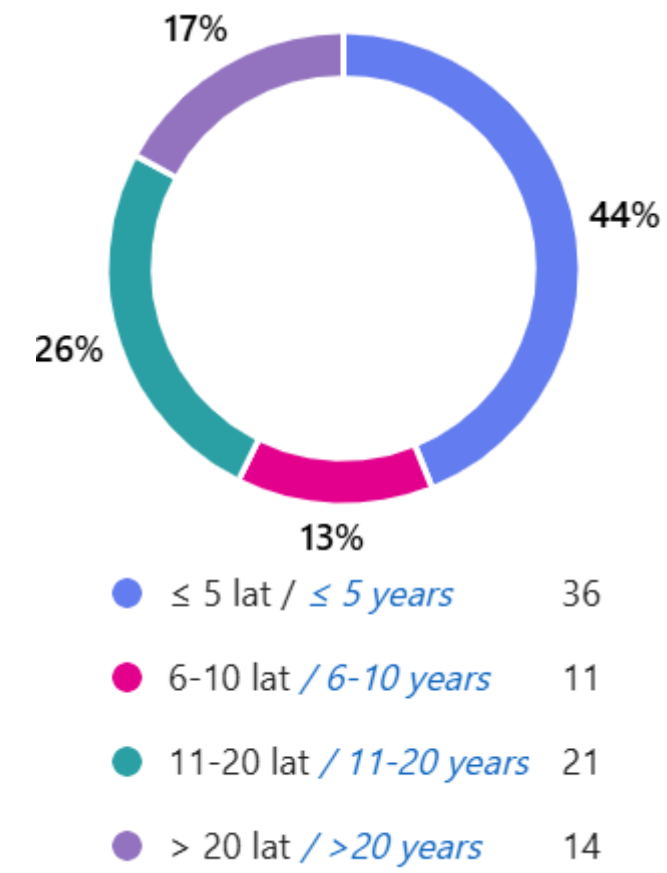
Instytut Geofizyki
Polskiej Akademii Nauk

- płeć

- Kobieta / *Woman*
- Mężczyzna / *Man*
- Inna / Nie chcę podawać / *Other / I don't want to reveal it*



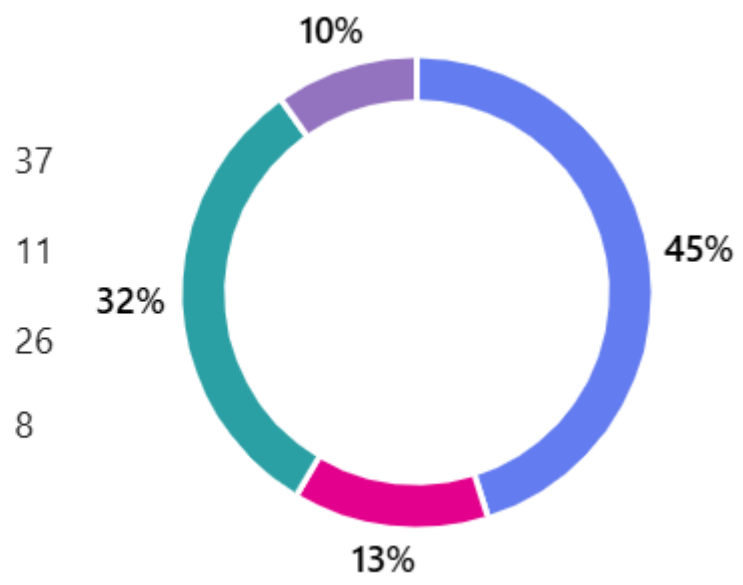
- staż pracy w Instytucie



PROFIL RESPONDENTÓW

- stanowisko

- Pracownik naukowy / *Researcher*
- Pracownik inżynieryjno-techniczny / badawczo-techniczny / *Engineering-technical/research-technic...*
- Pracownik administracyjny / *Administrative employee*
- Doktorant / *PhD student*



ZAGADNIENIA PORUSZONE W ANKIECIE

**OBSZAR 1: DĄŻENIE DO
PROWADZENIA RÓWNOŚCIOWEJ
POLITYKI KADROWEJ W
OBSZARACH REKRUTACJI,
ZATRUDNIENIA I ROZWOJU
ZAWODOWEGO**

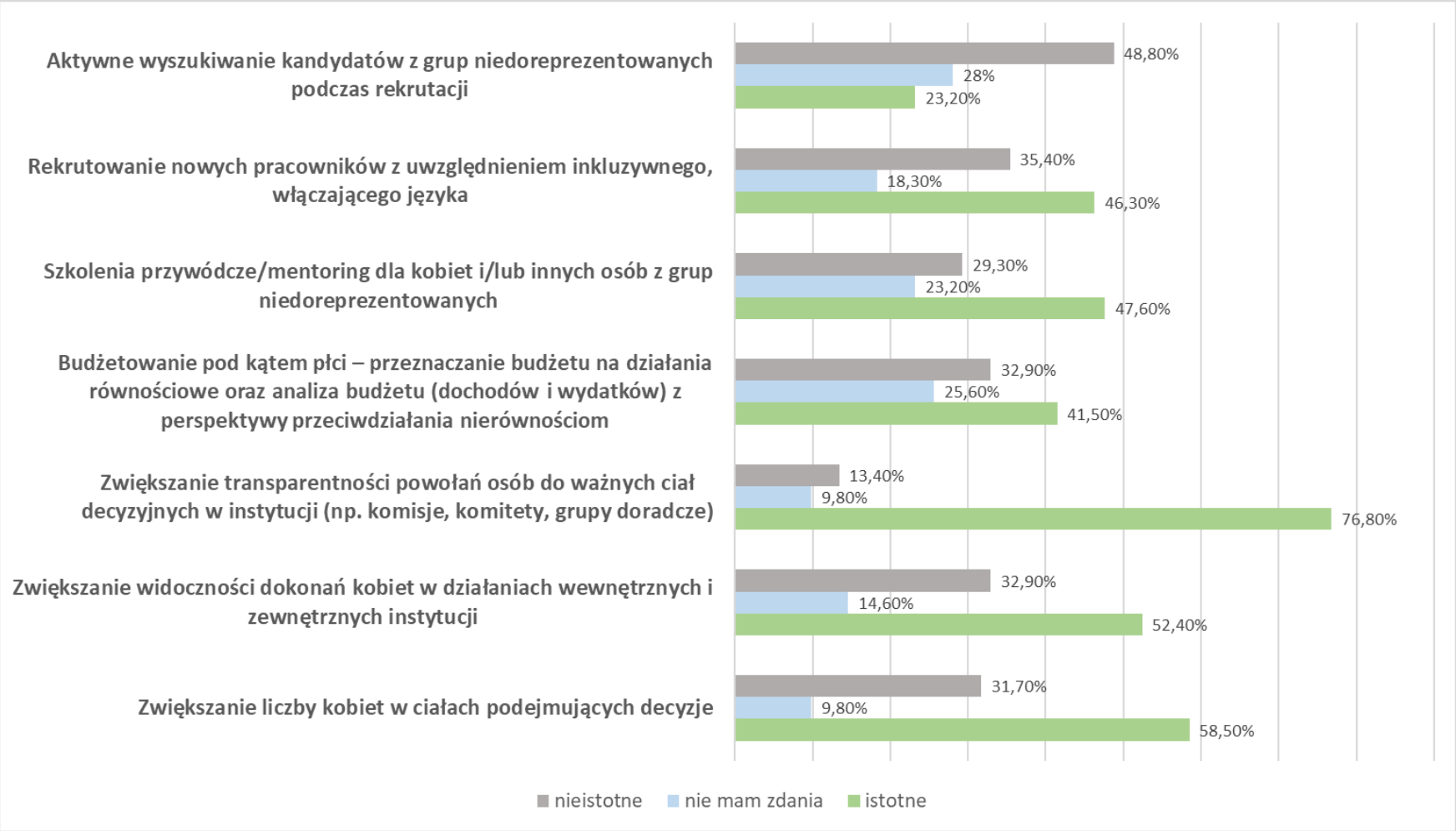
**OBSZAR 2: ZWIĘKSZANIE
ŚWIADOMOŚCI PRACOWNIKÓW
I DOKTORANTÓW IGF PAN
W ZAKRESIE RÓWNOŚCI PŁCI,
PRZECIWDZIAŁANIA
MOBBINGOWI I DYSKRYMINACJI**

**OBSZAR 3: WSPIERANIE
RÓWNOWAGI PRACOWNIKÓW
I DOKTORANTÓW IGF PAN
MIĘDZY ŻYCIEM PRYWATNYM
I PRACĄ**

**OBSZAR 4: UWZGLĘDNIANIE
WYMIARU PŁCI W PROWADZONEJ
DZIAŁALNOŚCI NAUKOWEJ**

OBSZAR 1: DAŻENIE DO PROWADZENIA RÓWNOŚCIOWEJ POLITYKI KADROWEJ W OBSZARACH REKRUTACJI, ZATRUDNIENIA I ROZWOJU ZAWODOWEGO

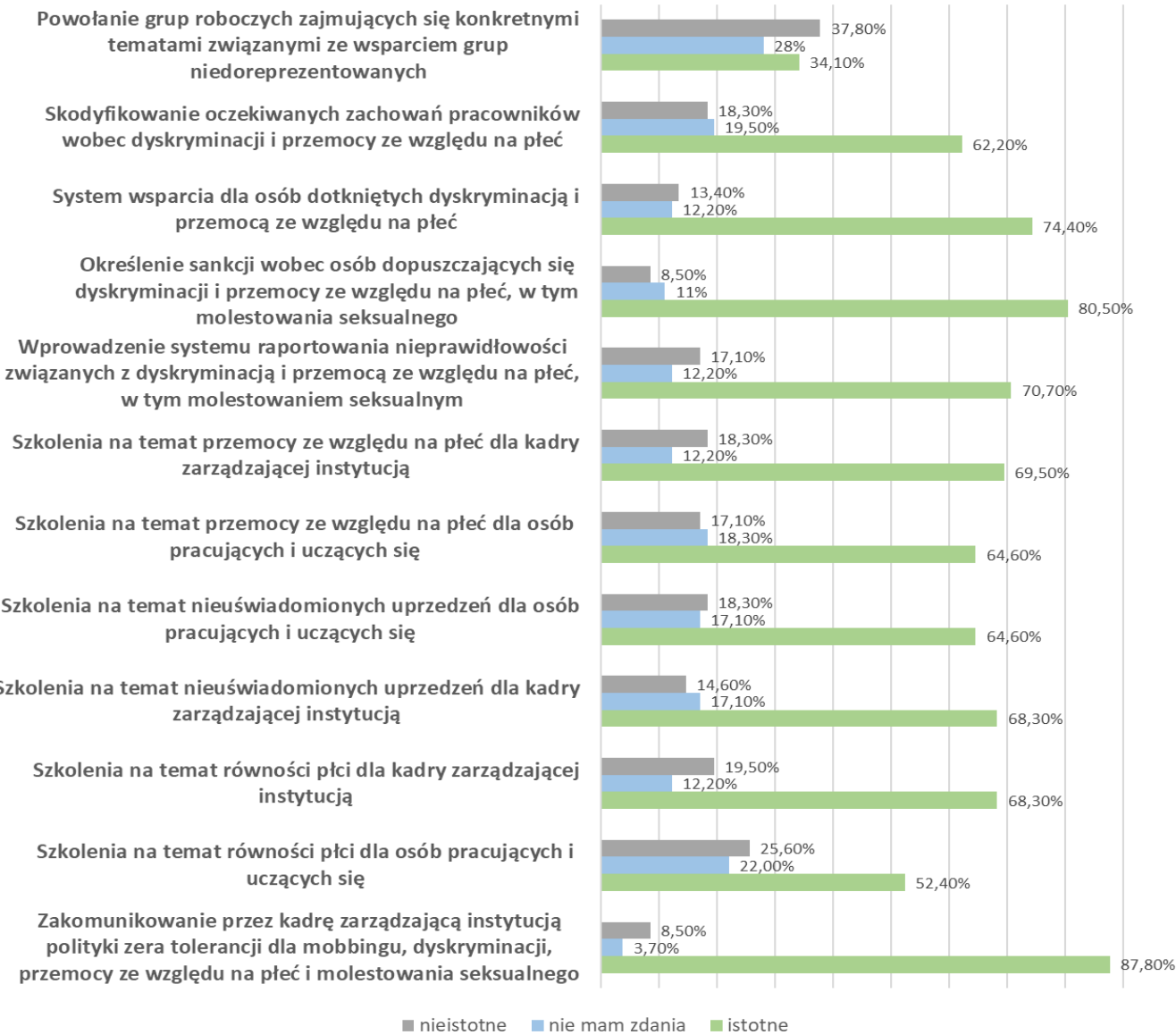
Proszę ocenić, jak istotne jest dla Pani/Pana wdrażanie wymienionych poniżej działań w IGF PAN:



Działanie	istotne	nie mam zdania	nieistotne
Zwiększanie liczby kobiet w ciałach podejmujących decyzje	48 (58,50%)	8 (9,80%)	26 (31,70%)
Zwiększanie widoczności dokonań kobiet w działaniach wewnętrznych i zewnętrznych instytucji	43 (52,4%)	12 (14,60%)	27 (32,90%)
Zwiększanie transparentności powołań osób do ważnych ciał decyzyjnych w instytucji (np. komisje, komitety, grupy doradcze)	63 (76,80%)	8 (9,80%)	11 (13,40%)
Budżetowanie pod kątem płci – przeznaczanie budżetu na działania równościowe oraz analiza budżetu (dochodów i wydatków) z perspektywy	34 (41,50%)	21 (25,6%)	27 (32,90%)
Szkolenia przywódcze/mentoring dla kobiet i/lub innych osób z grup	39 (47,60%)	19 (23,20%)	24 (29,30%)
Rekrutowanie nowych pracowników z uwzględnieniem inkluzywnego, włączającego języka	38 (46,30%)	15 (18,30%)	29 (35,40%)
Aktywne wyszukiwanie kandydatów z grup niedoreprezentowanych podczas	19 (23,20%)	23 (28%)	40 (48,80%)

OBSZAR 2: ZWIĘKSZANIE ŚWIADOMOŚCI PRACOWNIKÓW I DOKTORANTÓW IGF PAN W ZAKRESIE RÓWNOŚCI PŁCI, PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI I DYSKRYMINACJI

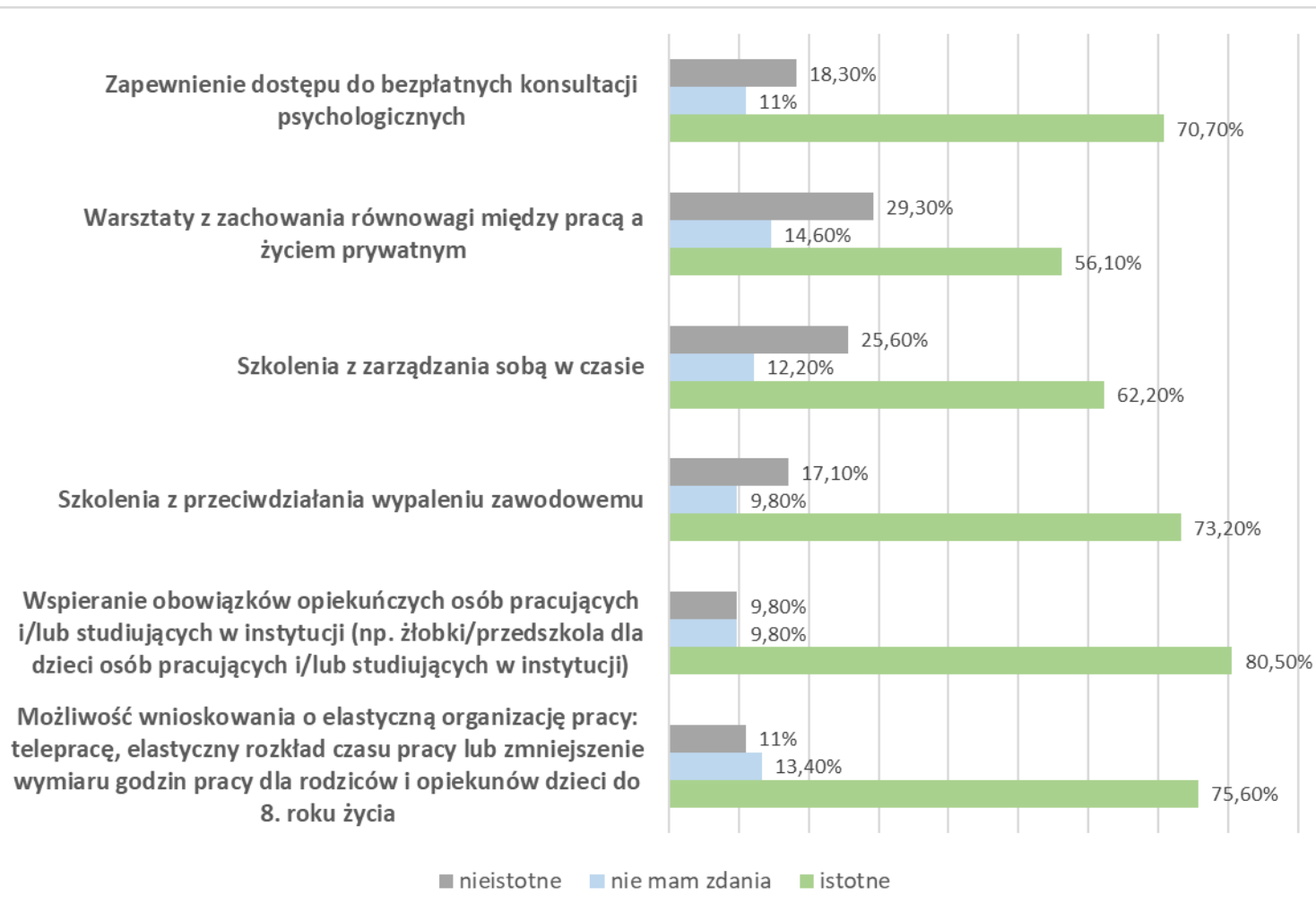
Proszę ocenić, jak istotne jest dla Pani/Pana wdrażanie wymienionych poniżej działań w IGF PAN:



Działanie	istotne	nie mam zdania	nieistotne
Zakomunikowanie przez kadrę zarządzającą instytucją polityki zera tolerancji dla mobbingu, dyskryminacji, przemocy ze względu na płeć i molestowania seksualnego	72 (87,80%)	3 (3,7%)	7 (8,50%)
Szkolenia na temat równości płci dla osób pracujących i uczących się	43 (52,4%)	18 (22%)	21 (25,6%)
Szkolenia na temat równości płci dla kadry zarządzającej instytucją	56 (68,3%)	10 (12,2%)	16 (19,5%)
Szkolenia na temat nieuświadomionych uprzedzeń dla kadry zarządzającej instytucją	56 (68,3%)	14 (17,1%)	12 (14,6%)
Szkolenia na temat nieuświadomionych uprzedzeń dla osób pracujących i uczących się	53 (64,6%)	14 (17,1%)	15 (18,3%)
Szkolenia na temat przemocy ze względu na płeć dla osób pracujących i uczących się	53 (64,6%)	15 (18,3%)	14 (17,1%)
Szkolenia na temat przemocy ze względu na płeć dla kadry zarządzającej instytucją	57 (69,5%)	10 (12,2%)	15 (18,3%)
Wprowadzenie systemu raportowania nieprawidłowości związanych z dyskryminacją i przemocą ze względu na płeć, w tym molestowaniem seksualnym	58 (70,7%)	10 (12,2%)	14 (17,1%)
Określenie sankcji wobec osób dopuszczających się dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć, w tym molestowania seksualnego	66 (80,5%)	9 (11%)	7 (8,5%)
System wsparcia dla osób dotkniętych dyskryminacją i przemocą ze względu na płeć	61 (74,4%)	10 (12,2%)	11 (13,4%)
Skodyfikowanie oczekiwanych zachowań pracowników wobec dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć	51 (62,2%)	15 (19,5%)	16 (18,3%)
Powołanie grup roboczych zajmujących się konkretnymi tematami związanymi ze wsparciem grup niedoreprezentowanych	28 (34,1%)	23 (28%)	31 (37,8%)

OBSZAR 3: WSPIERANIE RÓWNOWAGI PRACOWNIKÓW I DOKTORANTÓW IGF PAN MIĘDZY ŻYCIEM PRYWATNYM I PRACĄ

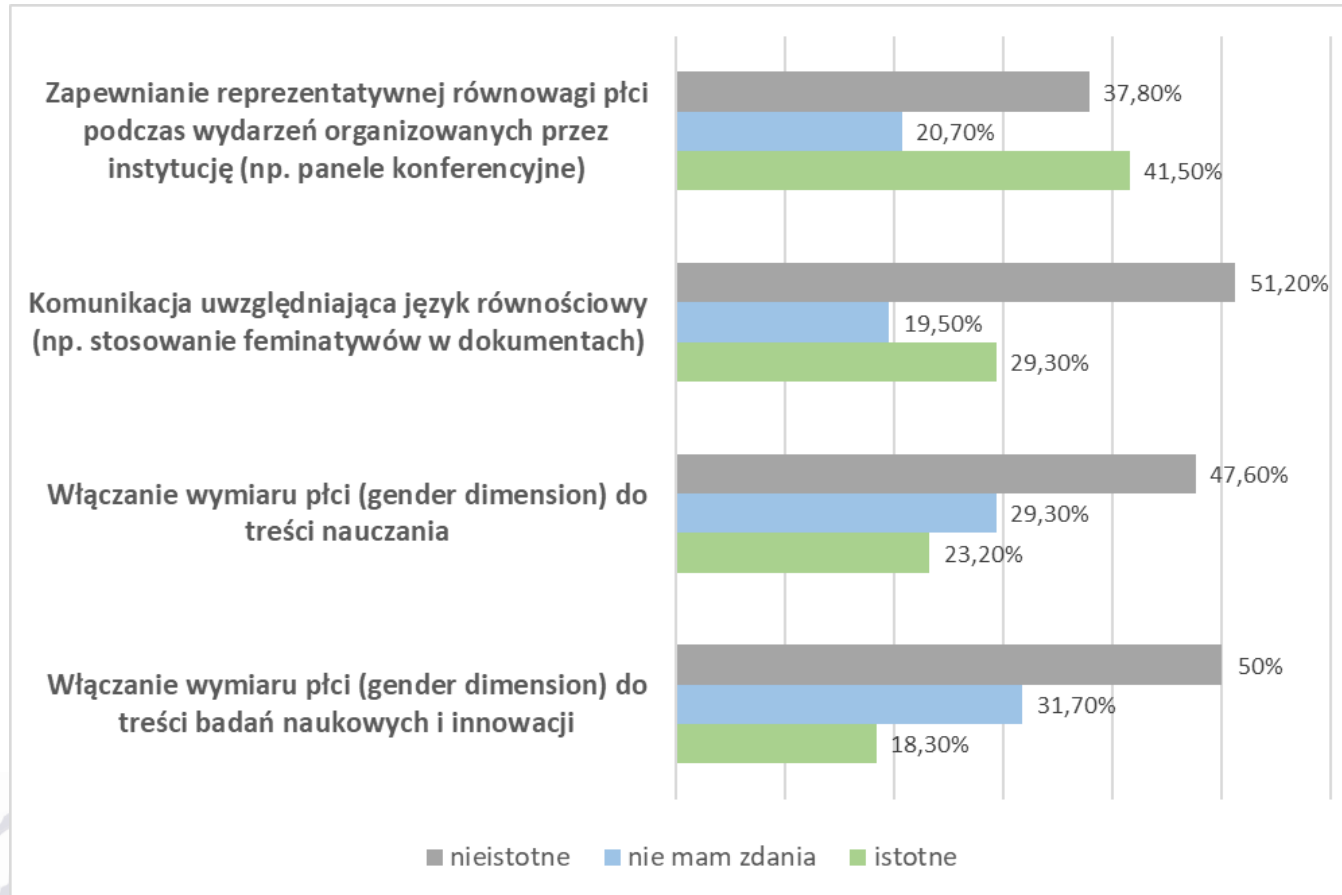
Proszę ocenić, jak istotne jest dla Pani/Pana wdrażanie wymienionych poniżej działań w IGF PAN:



Działanie	istotne	nie mam zdania	nieistotne
Możliwość wnioskowania o elastyczną organizację pracy: telepracę, elastyczny rozkład czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru godzin pracy dla rodziców i opiekunów dzieci do 8. roku życia	62 (75,6%)	11 (13,4%)	9 (11%)
Wspieranie obowiązków opiekuńczych osób pracujących i/lub studiujących w instytucji (np. żłobki/przedszkola dla dzieci osób pracujących i/lub studiujących w instytucji)	66 (80,5%)	8 (9,8%)	8 (9,8%)
Szkolenia z przeciwdziałania wypaleniowi zawodowemu	60 (73,2%)	8 (9,8%)	14 (17,1%)
Szkolenia z zarządzania sobą w czasie	51 (62,2%)	10 (12,2%)	21 (25,6%)
Warsztaty z zachowania równowagi między pracą a życiem prywatnym	46 (56,1%)	12 (14,6%)	24 (29,3%)
Zapewnienie dostępu do bezpłatnych konsultacji psychologicznych	58 (70,7%)	9 (11%)	15 (18,3%)

OBSZAR 4: UWZGLĘDNIANIE WYMIARU PŁCI W PROWADZONEJ DZIAŁALNOŚCI NAUKOWEJ

Proszę ocenić, jak istotne jest dla Pani/Pana wdrażanie wymienionych poniżej działań w IGF PAN:



Działanie	istotne	nie mam zdania	nieistotne
Włączanie wymiaru płci (gender dimension) do treści badań naukowych i innowacji	15 (18,3%)	26 (31,7%)	41 (50%)
Włączanie wymiaru płci (gender dimension) do treści nauczania	19 (23,2%)	24 (29,3%)	39 (47,6%)
Komunikacja uwzględniająca język równościowy (np. stosowanie feminatywów w dokumentach)	24 (29,3%)	16 (19,5%)	42 (51,2%)
Zapewnianie reprezentatywnej równowagi płci podczas wydarzeń organizowanych przez instytucję (np. panele konferencyjne)	34 (41,5%)	17 (20,7%)	31 (37,8%)

Uwagi, komentarze

- ❖ *„Kryterium zapewnianie równowagi płci nie może zastąpić kryteriów merytorycznych. Prośba o uwzględnienie możliwości ubiegania się o elastyczny czas pracy lub teleprace dla opiekunów osób starszych/chorych.”*
- ❖ *„Materiały szkoleniowe dla decydentów z partii komunistycznej Chińskiej Republiki Ludowej, z cyklu jak upadła cywilizacja białego człowieka, odcinek 1002”*
- ❖ *„W zatrudnieniu kluczowa jakość pracy a nie plan równości”*
- ❖ *„Wszystkie wskazane cele są słuszne i je popieram. Duża część wskazanych akcji jest już wdrożona. Natomiast nie ma sensu przesadzać i na siłę wymuszać 50% udział każdej płci w panelach/komisjach. To jest w większości przypadków niemożliwe.”*
- ❖ *„Providing a psychologist to PhD students is most important thing institute can do.”*
- ❖ *„Z mojego punktu widzenia najważniejszym punktem jest komunikowanie przez Dyрекcję i kadrę zarządzającą polityki zera tolerancji dla zachowań mobbingowych, dyskryminujących czy molestowania. Przykład idzie z góry, więc wszelkie inne działania bez zdecydowanych gestów dyrekcji nie będą wystarczająco skuteczne.”*

Uwagi, komentarze cd.

- ❖ „Głównym problemem nie jest równość płci lecz chroniczne niedofinansowanie, przy którym poruszane kwestie są po nieistotne a pochłaniają zasoby ludzkie które mogły być przeznaczone na inne działania – w tym czas pracy administracji oraz WSZYSTKICH PRACOWNIKÓW WYPEŁNIAJĄCYCH TAKIE ANKIETY ZAMIAST PRACOWAĆ NAD ARTYKUŁAMI BO PODOBNO JEST PROBLEM Z EWALUACJĄ”
- ❖ „Zasadniczym kryterium awansowym w pracy powinny być kompetencje i profesjonalizm zawodowy (tzn. punktualność, obowiązkowość, słowność, szacunek)”
- ❖ „Jestem za dawaniem narzędzi mających na celu podniesienie reprezentowania kobiet w wielu obszarach działalności, ale nie 'ustawowemu' nadawaniu limitów np. ilości kobiet w każdym dziale. Myślę, że to pomoże się kobietom samym umocnić w swoim poczuciu równości i podniesie ich kompetencje, przygotowując na nowe stanowiska”
- ❖ „Uważam, iż przede wszystkim musimy się skoncentrować na wysokiej jakości naszych badań naukowych – to są zadania najważniejsze w placówce naukowej i skupianie się tutaj na równej liczbie kobiet i mężczyzn w danym 'panelu' jest nieistotne, gdyż proporcje te mogą być różne w różnych latach. Sprawy równości i tolerancji to coś, czego nie można wyuczyć się podczas warsztatów, po prostu przykład musi iść z góry, a kadra zarządzająca nie może dawać przyzwolenia na tego typu działania. Chyba gros osób jest już zmęczona ciągłymi szkoleniami, które się 'zalicza', ale z których raczej niewiele wynika. Zakładam, że przypadki ewentualnej dyskryminacji są w Instytucie pojedyncze i jako takie powinny być rozpatrywane indywidualnie.”

Uwagi, komentarze cd.

- ❖ *„Uważam, że w instytucie jest zachowana i przestrzegana równość płci.”*
- ❖ *„Polityka równościowa nie powinna polegać na zmuszaniu kobiet do udziału w niektórych działaniach (poza naukowych), na zasadzie "musi być kobieta", co niestety czasem teraz ma miejsce”*
- ❖ *„I believe the most important goal is to achieve gender parity in organizations, ensuring that women make up at least half of the workforce. When roles are equally represented across genders, it will reflect in society and help eliminate stereotypes associated with gendered language.”*

