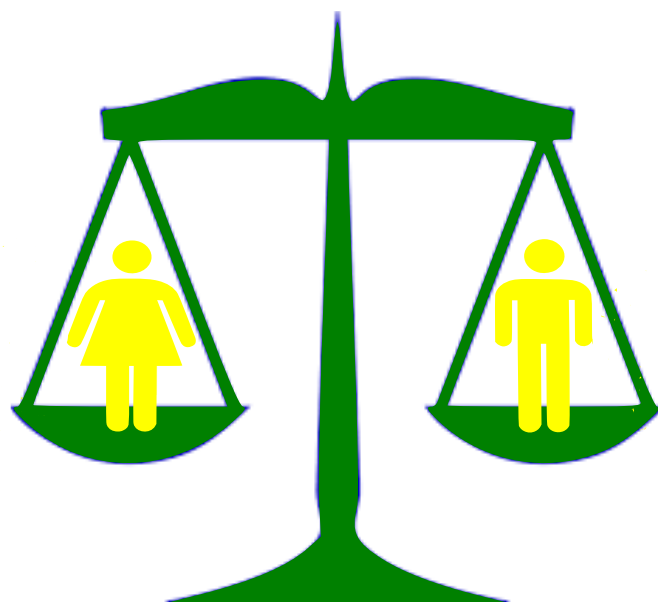
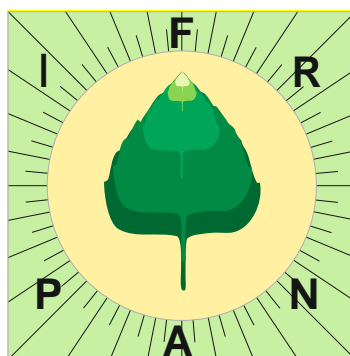


**PLAN RÓWNOŚCI PŁCI**  
**DLA INSTYTUTU FIZJOLOGII ROŚLIN**  
*im. Franciszka Górskiego*  
**POLSKIEJ AKADEMII NAUK**

**NA LATA 2023 – 2027**



**Wprowadzony 28.03.2023 Zarządzeniem Dyrektora IFR PAN Nr 1/2023**

## Spis treści

WSTĘP .....	3
DIAGNOZA.....	4
I. Analiza ilościowa .....	4
II. Wyniki badań ankietowych .....	10
PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA PRP W IFR PAN .....	15
PODSTAWOWE SPOSOBY REALIZACJI PRP W IFR PAN .....	16
PEŁNOMOCNIK DS. RÓWNOŚCI PŁCI .....	17
CELE DZIAŁANIA I WSKAŹNIKI .....	18
Załącznik.....	23





Plan Równości Płci w Instytucie Fizjologii *im. Franciszka Górskiego* Roślin PAN (dalej jako ‘PRP IFR PAN’) na lata 2023 – 2027 ma służyć budowaniu, rozwijaniu i wspieraniu optymalnych warunków dla:

- 1) równości,
- 2) różnorodności,
- 3) eliminacji dyskryminacji,
- 4) zapewnienia wszystkim pracownikom swobody rozwoju naukowego, zawodowego i osobistego.

Różnorodność i równość to kluczowe wartości każdego cywilizowanego społeczeństwa. Ich przestrzeganie ma m. in. pozytywny wpływ na jakość badań naukowych prowadzonych w IFR PAN oraz wzmocnienie pozycji naukowej Instytutu w kraju i na świecie.

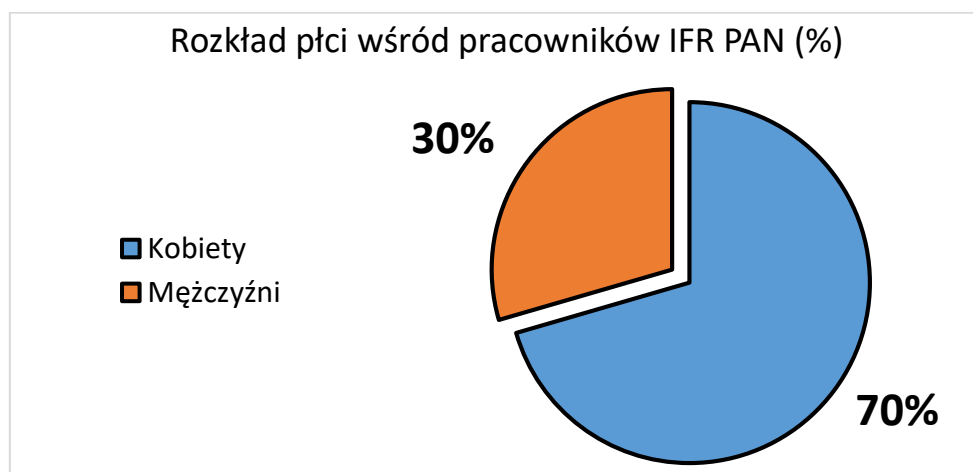
Celem podstawowym PRP IFR PAN w Krakowie jest poprawa komfortu warunków pracy, w których każdy pracownik Instytutu, zarówno z grupy pracowników naukowych, jak i nienaukowych, będzie miał możliwość do satysfakcjonującego go rozwoju zawodowego, niezależnie od płci, pochodzenia, wyznania, orientacji seksualnej czy przekonań politycznych. W opracowaniu PRP IFR PAN przedstawione zostały diagnoza oraz kierunki działania, które mają uwzględniać równość płci w IFR PAN.

IFR PAN poprzez planowane działania uwzględniające równość płci prowadzi politykę zgodną z celami Komisji Europejskiej w zakresie równości płci tj. ze „Strategią na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025” ([https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_pl](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_pl)).



## I. Analiza ilościowa

W IFR PAN na dzień 12.10.2022 r. zatrudnionych jest 61 osób, w tym 43 kobiety (~ 70%) i 18 mężczyzn (~ 30%) (Ryc. 1).



Ryc. 1. Rozkład płci wśród pracowników IFR PAN. Źródło: opracowanie własne (stan z dnia 12.10.2022).

Dyrekcja Instytutu to trzy osoby: 2 kobiety (Z-ca Dyrektora ds. Naukowych, Główna Księgowa) i 1 mężczyzna (Dyrektor). W Księgowości IFR PAN pracują 3 kobiety, w tym członek Dyrekcji pełniący funkcję Głównego Księgowego. W Zespole Administracyjno-Technicznym Instytutu jest zatrudnionych 8 mężczyzn (~ 67%) i 4 kobiety (~ 33%) (szczegóły w Tabeli 1 i 2 oraz na Ryc. 2). W większości zakładów naukowych IFR PAN dominują kobiety, bo ich udział w strukturze płciowej mieści się w zakresie od 50 do 100%. Jedynym wyjątkiem jest Zakład Ekofizjologii, gdzie zarówno udział kobiet, jak i mężczyzn wynosi 50% (szczegóły w Tabeli 1 i Ryc. 2).

Generalnie, w grupie pracowników naukowych (32 osoby) są 23 kobiety (~ 76%) i 9 mężczyzn (~ 24%). Wśród doktorantów mężczyźni stanowią tylko 10% (Tabela 2, Ryc. 4). W przypadku pracowników naukowo-technicznych zatrudnione są 4 kobiety; w grupie pracowników zatrudnionych na innych stanowiskach (15 osób) jest 7 kobiet (~ 47%) i 8 mężczyzn (~ 53%) (Tabela 2, Ryc. 4).

Jeśli spojrzymy na rozkład płci w Instytucie według stanowisk zajmowanych przez poszczególnych pracowników, to wśród pracowników naukowych, profesorów i profesorów IFR PAN, jest taka sama liczba kobiet (3 osoby) i mężczyzn (3 osoby) (Tabela 2). Na innych stanowiskach naukowych, wliczając w to doktorantów, jest więcej kobiet, które stanowią od 86 do 100 % składu osobowego (Tabela 2, Ryc. 3). Jedna osoba (mężczyzna) jest zatrudniona w ramach środków z projektu badawczego (Tabela 2, Ryc. 4).

Tabela 1. Rozkład płci wśród osób zatrudnionych w IFR PAN w 2022 r., z wyszczególnieniem pracowników nienaukowych zespołu administracyjno-technicznego oraz pracowników naukowych w poszczególnych Zakładach (stan z dnia 12.10.2022). Źródło: opracowanie własne.

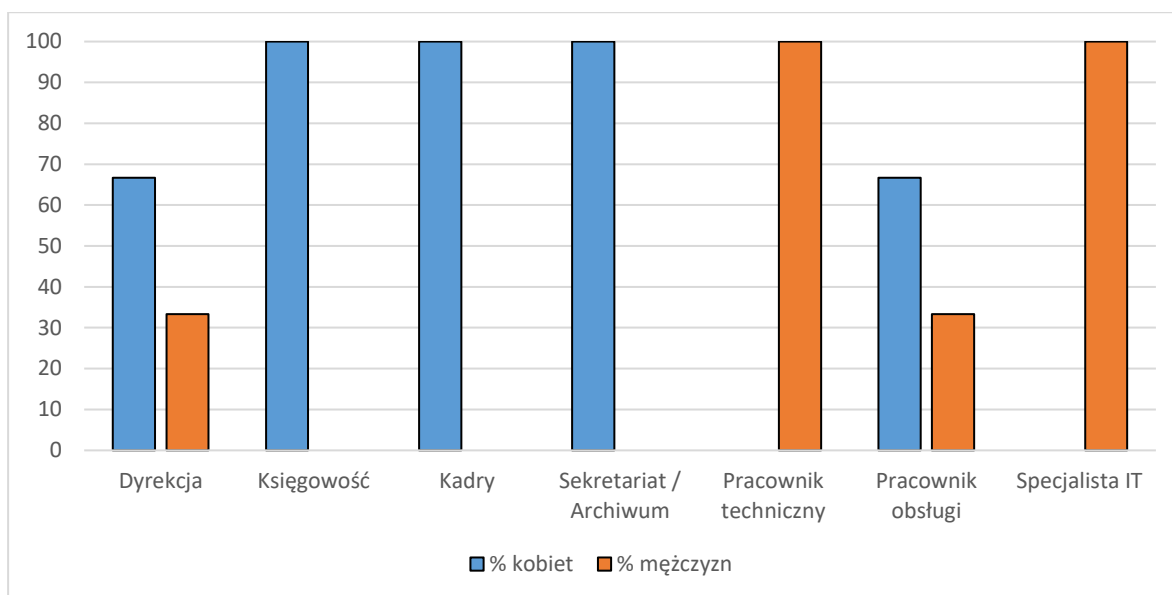
IFR PAN	KOBIECY		MĘŻCZYŹNI		[%] K	[%] M
	OGÓŁEM	K	M			
DYREKCJA	3	2	1		66,7	33,3
KSIĘGOWOŚĆ	3	3	0		100,0	0,0
<b>ZESPÓŁ ADMINISTRACYJNO-TECHNICZNY</b>						
KADRY	1	1	0		100,0	0,0
SEKRETARIAT / ARCHIWUM	1	1	0		100,0	0,0
PRACOWNIK TECHNICZNY	6*	0	6		0,0	100,0
PRACOWNIK OBSŁUGI	3*	2	1		66,7	33,3
SPECJALISTA IT	1	0	1		0,0	100,0
<b>OGÓŁEM</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>8</b>		<b>33,3</b>	<b>66,7</b>
<b>ZAKŁADY</b>						
ZB	8	8	0		100,0	0,0
ZBK	7	6	1		85,7	14,3
ZE	10	5	5		50,0	50,0
ZBR	7	6	1		85,7	14,3
ZBS	9	7	2		77,8	22,2
MLBKE	3**	2	1		66,7	33,3

K - KOBIECY, M - MĘŻCZYŹNI

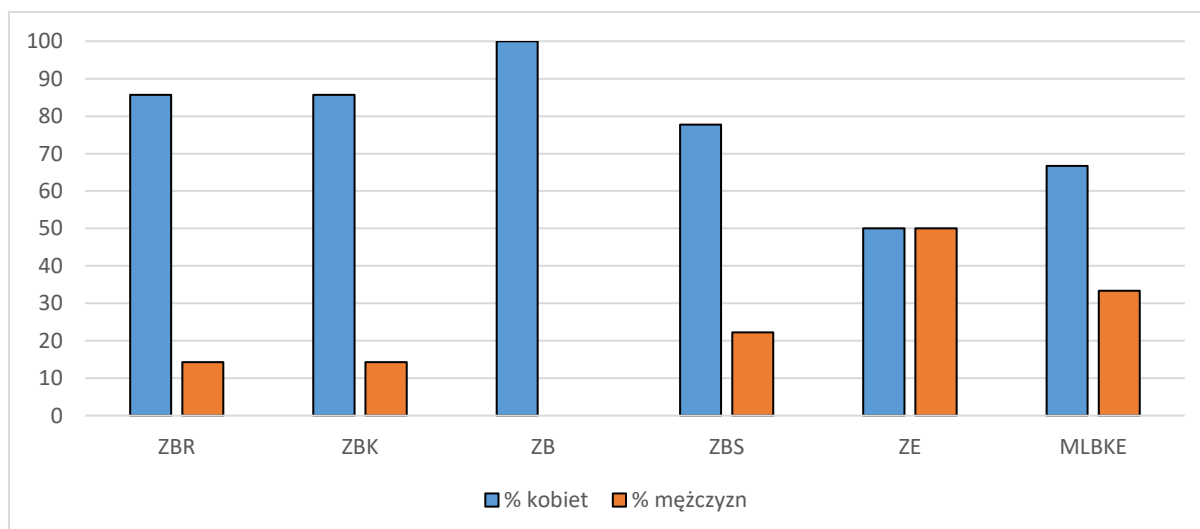
\* W TYM PRACOWNICY ZATRUDNIENI W NIEPEŁNYM WYMIARZE GODZIN

\*\* PRACOWNICY NALEŻĄCY DO TEGO LABORATORIUM WCHODZĄ W SKŁAD ZESPOŁÓW W INNYCH ZAKŁADACH IFR PAN

ZB - ZAKŁAD BIOTECHNOLOGII; ZE - ZAKŁAD EKOFIZJOLOGII; ZBK - ZAKŁAD BIOLOGII KOMÓRKI; ZBR - ZAKŁAD BIOLOGII ROZWOJU; ZBS - ZAKŁAD BIOLOGII STRESU; MLBKE - MIĘDZYINSTYTUTOWE LABORATORIUM BIOTECHNOLOGII I KATALIZY ENZYMATYCZNEJ



Ryc. 2. Rozkład płci wśród osób zatrudnionych w IFR PAN z wyszczególnieniem: Dyrekcji, Księgowości i Zespołu administracyjno-technicznego (stan z dnia 12.10.2022). Źródło: opracowanie własne.

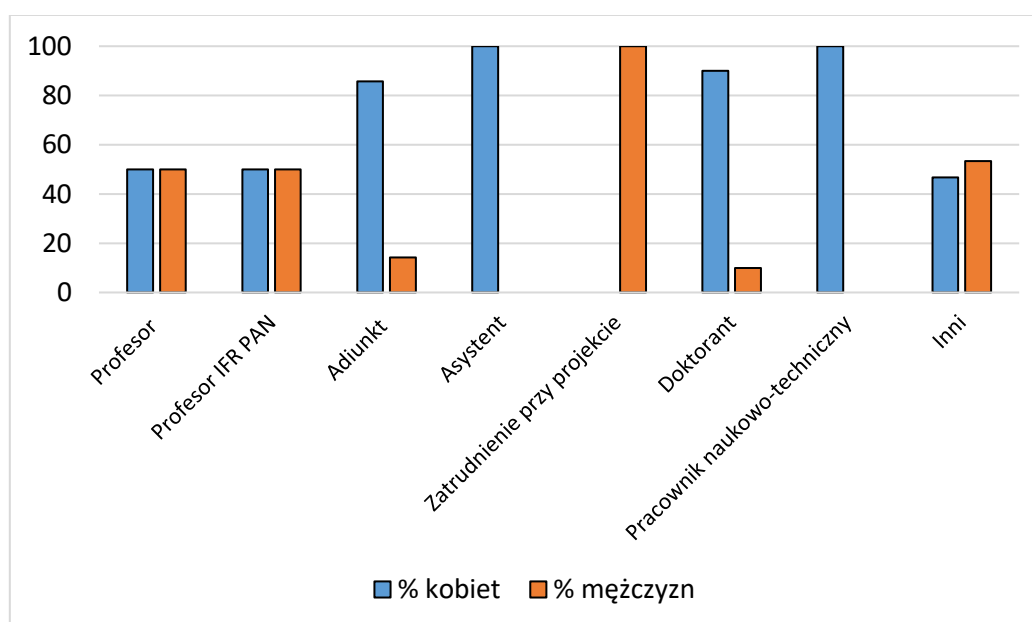


Ryc. 3. Rozkład płci wśród osób zatrudnionych w IFR PAN z wyszczególnieniem: Zakładów i laboratorium MLBKE (stan z dnia 12.10.2022). Źródło: opracowanie własne.

Tabela 2. Rozkład płci wśród osób zatrudnionych w IFR PAN oraz doktorantów z wyszczególnieniem: zajmowanych stanowisk (stan z dnia 12.10.2022). Źródło: opracowanie własne.

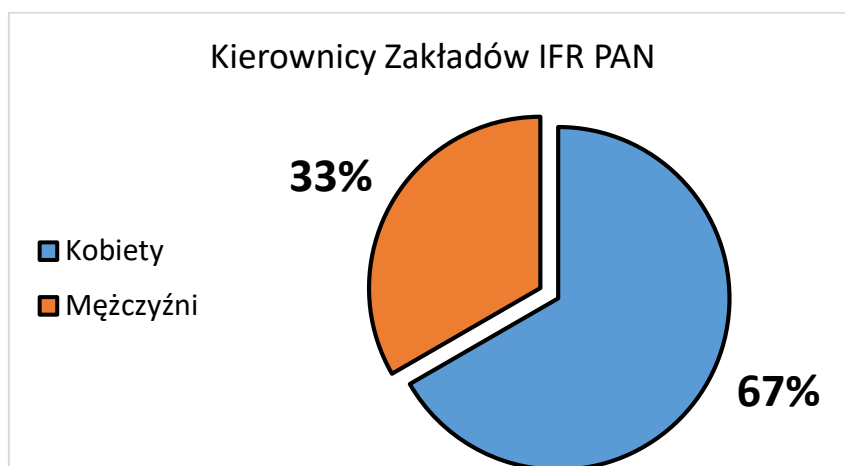
STANOWISKO	LICZBA OSÓB	KOBIETY (K)	MĘŻCZYŹNI (M)	[%] K	[%] M
PROFESOR	6	3	3	50,0	50,0
PROFESOR IFR PAN	6	3	3	50,0	50,0
ADIUNKT	14	12	2	85,7	14,3
ASYSTENT	5*	5	0	100,0	0,0
ZATRUDNIENIE PRZY PROJEKCIE	1	0	1	0,0	100,0
<b>SUMA PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH</b>	<b>32</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>76,2</b>	<b>23,8</b>
DOKTORANT	10	9	1	90,0	10,0
PRACOWNICY NAUKOWO-TECHNICZNI	4	4	0	100,0	0,0
PRACOWNICY NA INNYCH STANOWISKACH	15	7	8	46,7	53,3
<b>PRACOWNICY IFR PAN</b>	<b>61</b>	<b>43</b>	<b>18</b>	<b>70,5</b>	<b>29,5</b>

\*CZĘŚĆ PRACOWNIKÓW PRACUJĄCYCH NA NIEPEŁNY ETAT



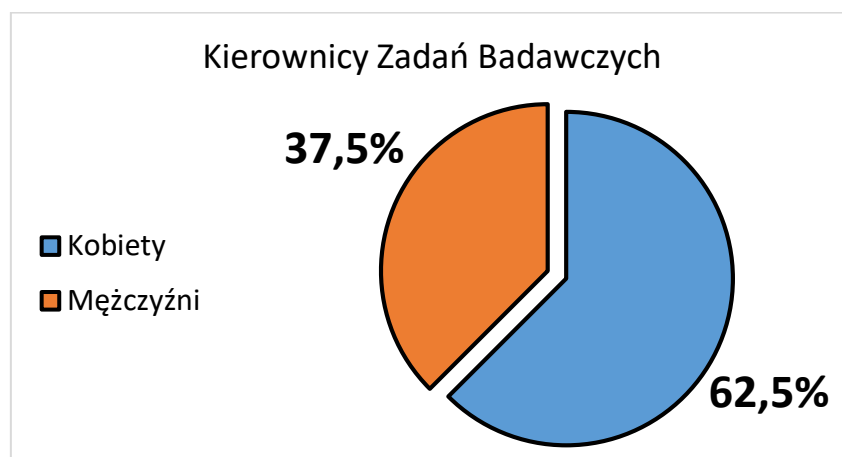
Ryc. 4. Rozkład płci wśród osób zatrudnionych w IFR oraz doktorantów wg zajmowanych stanowisk (stan z dnia 12.10.2022). Źródło: opracowanie własne.

Określono również rozkład płciowy wśród: *i*) kierowników Zakładów IFR PAN, *ii*) kierowników zadań badawczych realizowanych w 2022 r. w IFR PAN oraz *iii*) kierowników projektów badawczych finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki (NCN), Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi (MRiRW) oraz Narodowe Centrum Badań i Rozwoju (NCBR). Wśród kierowników poszczególnych Zakładów IFR PAN, wliczając kierownika MLBKE (Tabela 1), 4 osoby to kobiety (67%), a pozostałe 2 osoby to mężczyźni (33%) (Ryc. 5).



Ryc. 5. Rozkład płci wśród kierowników Zakładów zatrudnionych w IFR PAN (stan z dnia 12.10.2022). Źródło: opracowanie własne.

Wśród kierowników zadań badawczych w IFR PAN, realizowanych w ramach działalności statutowej (2022 r.), było 5 kobiet (62,5%) i 3 mężczyzn (37,5%) (Ryc. 6).

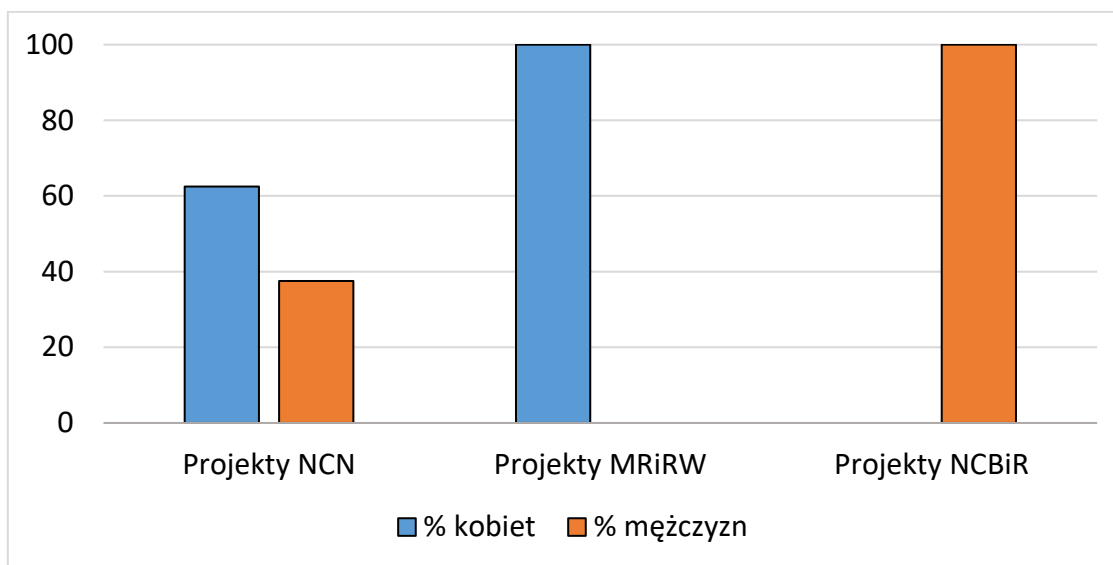


Ryc. 6. Rozkład płci wśród zatrudnionych w IFR PAN kierowników zadań badawczych z działalności statutowej (stan z dnia 12.10.2022). Źródło: opracowanie własne.

Wśród kierowników grantów finansowanych przez NCN i realizowanych w IFR PAN jest 5 kobiet (62,5%) i 3 mężczyzn (37,5%) (Ryc. 7). Grantami finansowanymi przez MRiRW

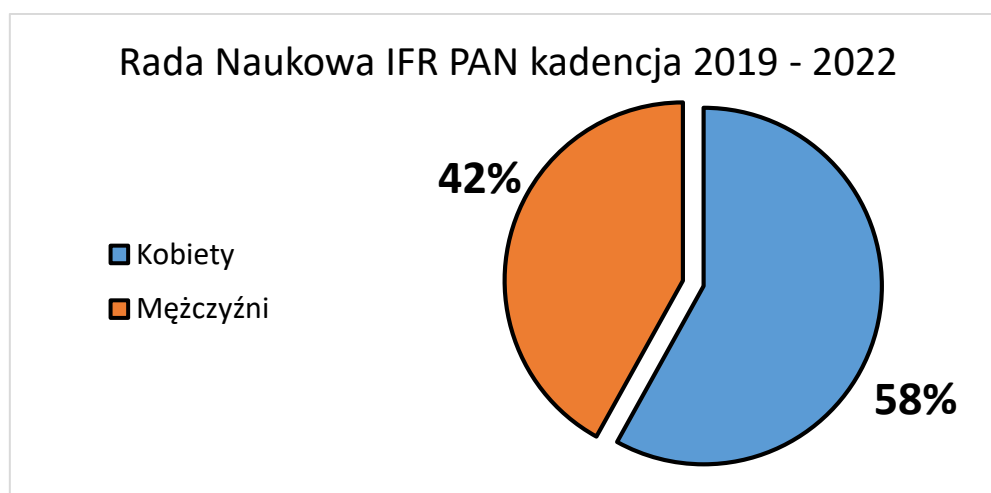


kierowały 2 kobiety (100%). Kierownikiem projektu finansowanego przez NCBR był 1 mężczyzna (100%) (Ryc. 7).



Ryc. 7. Rozkład płci wśród zatrudnionych w IFR PAN kierowników projektów badawczych finansowanych przez NCN, MRiRW i NCBR (stan z dnia 12.10.2022). Źródło: opracowanie własne.

Ponadto, dla porównania z danymi, które dotyczą struktury płciowej zatrudnienia w IFR PAN, określono udział kobiet i mężczyzn w Radzie Naukowej IFR PAN (RN IFR PAN) z lat 2019 – 2022. Wśród 31 członków RN IFR PAN było 18 kobiet (~ 58%) i 13 mężczyzn (~ 42%) (Ryc. 8).



Ryc. 8. Rozkład płci wśród członków Rady Naukowej IFR PAN w latach 2019 - 2022 r. Źródło: opracowanie własne.

Reasumując, można stwierdzić, że w strukturze płciowej Instytutu oraz w nadzorującej działalności Instytutu RN IFR PAN dominują kobiety (Ryc. 2). Fakt ten jest szczególnie

widoczny w grupie pracowników naukowych IFR PAN. Jedynie w dziale technicznym jest więcej mężczyzn. Warto również podkreślić, że przedstawione statystyki dotyczą względnie niewielkiej liczby wszystkich zatrudnionych w IFR PAN osób (61 pracowników) i niektóre zestawienia obejmujące np. zajmowane stanowiska itp., dotyczą od jednej do kilku osób (Ryc. 2, Tabela 2).

## **II. Wyniki badań ankietowych**

Celem przeprowadzonej Ankiety było określenie problemów w obszarze równości płci, a także tych związanych z dyskryminacją, molestowaniem seksualnym, łączeniem pracy zawodowej z życiem prywatnym oraz możliwością uzyskania wsparcia w rozwiązywaniu ww. problemów. Wypełnienie anonimowej Ankiety, która składała się z 24 pytań, było dobrowolne. Pytania Ankiety i wyniki szczegółowe zebrano w Załączniku. Pracownicy mieli również możliwość umieszczenia dodatkowych komentarzy związanych z Ankieta. W Ankiecie wzięły udział 34 osoby, co stanowi 55% wszystkich pracowników zatrudnionych w IFR PAN, w tym 26 kobiet (76%) i 8 mężczyzn (24%). Zatem, można stwierdzić, że analiza odpowiedzi na poszczególne pytania, w odniesieniu do wszystkich pracowników, jest zarazem dobrym przybliżeniem opinii kobiet zatrudnionych w IFR PAN; 53%, 29% i 18% ankietowanych stanowili odpowiednio samodzielni pracownicy naukowci, niesamodzielni pracownicy naukowci oraz pracownicy nienaukowci IFR PAN. Do grupy niesamodzielných pracowników naukowych zaliczono: asystentów/doktorantów, adiunktów przed habilitacją i pracowników naukowo-technicznych. Na pytanie „Czy Pana/Pani zdaniem w IFR PAN istnieje problem nierówności szans związany z płcią?” jedynie 9% osób odpowiedziało twierdząco, a 18% nie miało zdania na ten temat. Zdecydowana większość pracowników (73%) uważa, że w IFR PAN nie ma problemu nierówności szans, który byłby związany z płcią. Oznacza to, że możliwość szeroko pojętego rozwoju zawodowego nie jest uzależniona od płci pracownika. Również na pytanie odnoszące się do tego, której płci szczególnie dotyczą problemy nierówności, większość pracowników (53%) zaznaczyło odpowiedź, że „problem nie występuje”, a 32% nie miało na ten temat wyrobionego zdania (odpowiedź „trudno powiedzieć/nie wiem”); 85% pracowników nigdy nie czuło się ograniczonymi lub wykluczonymi w środowisku pracy ze względu na płeć; poczucie takiego wykluczenia potwierdziło jedynie 6% ankietowanych. Pracownicy IFR PAN nie widzą też uzależnienia wynagrodzeń od płci (65% ankietowanych). Co ciekawe, na pytanie „Czy w IFR PAN istnieje problem uzależnienia wynagrodzeń od płci dla osób zatrudnionych na tym samym lub podobnym stanowisku?” nie było żadnej odpowiedzi na „tak”. Ponadto, 85%

ankietowanych stwierdziło, że nie było świadkami nadmiernego obciążenia obowiązkami zawodowymi, które wiązałyby się z płcią pracownika. Powiązanie takie widziało jedynie 6 % ankietowanych. Odpowiednio 91% i 94% ankietowanych nie było świadkiem dyskryminacji pracownika przez przełożonego czy jego agresywnych zachowań, które wynikały z różnic płci. Na taką dyskryminację wskazało jedynie 3% pracowników, a żaden nie potwierdził zachowań agresywnych. Jeżeli chodzi o niewłaściwe komentarze czy dowcipy przełożonego związane z płcią podwładnego, to świadkiem takich zdarzeń było 12% ankietowanych, a 79% nie. Zdecydowana większość ankietowanych (97%) nie doświadczyła również niestosownych propozycji o charakterze seksualnym, składanych przez przełożonego w trakcie pracy lub spotkania związanych z pracą; 3% nie miało zdania w tej kwestii. Warto podkreślić, że nikt z ankietowanych nie był obiektem takich propozycji. Na pytanie: „Czy został/a Pan/Pani poinformowana o obowiązujących zasadach równouprawnienia w miejscu pracy, w IFR PAN?” 53% ankietowanych odpowiedziało „nie”; odpowiednio 26% i 21% ankietowanych odpowiedziało „tak” i „trudno powiedzieć/nie wiem”.

Kolejne pytania w Ankiecie dotyczyły szeroko rozumianych działań, które można byłoby podjąć w IFR PAN, aby do minimum ograniczyć lub całkowicie wyeliminować zachowania i procedury dyskryminacyjne, które mają charakter niesprzyjający równości płci i nie zapewniają wszystkim pracownikom swobody rozwoju naukowego, zawodowego i osobistego.

### ***Obszar I - równowaga między pracą, a życiem prywatnym***

Ankietowani zwrócili uwagę na problem łączenia pracy zawodowej z rodzicielstwem. Na pytanie o to, czy w IFR PAN istnieje problem z zasadami elastycznego czasu pracy (np. praca w domu, praca zdalna) dla osób, które np. muszą łączyć pracę zawodową z obowiązkami rodzicielskimi/opiekuńczymi, 44% ankietowanych stwierdziło, że taki problem nie istnieje, a IFR PAN, w domyśle, ma dobrze uregulowaną kwestię elastycznego czasu pracy. Odmiennego zdania było 35% respondentów, a 21% nie miało wyrobionej opinii na ten temat. Zdecydowana większość ankietowanych, bo aż 79% opowiedziała się za wsparciem dla osób powracających do pracy po dłuższej przerwie (np. urlop macierzyński, urlop dla poratowania zdrowia). Potrzeby takiej nie widzi 15% ankietowanych. Większość ankietowanych pracowników (59%) popiera pomysł, aby sytuacja osobista danego pracownika była brana pod uwagę przy ocenie pracowniczej, która może dotyczyć np. postępów w pracy naukowej, wywiązywania się z określonych zadań itp. Odmiennego zdania jest 15% ankietowanych, a 26% nie ma określonego zdania na ten temat.

### ***Obszar II i III - równość płci w procesie rekrutacji oraz rozwoju kariery (równowaga w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych IFR PAN)***

Większość respondentów (47%) uważa, że zasady awansu zawodowego i kryteria rekrutacji nowych pracowników powinny zostać sformalizowane. Odmiennego zdania jest 35% ankietowanych, a 18% wstrzymało się od głosu („trudno powiedzieć/nie wiem”). Jednocześnie 53% ankietowanych sądzi, że skład płciowy gremiów decyzyjnych, które pochodzą z wyboru, nie jest istotny. Inaczej uważa 41% pracowników, a 6% nie ma wyrobionego zdania na ten temat („trudno powiedzieć/nie wiem”). Ponadto, 82% respondentów nie zgadza się z tym, aby sugerowanie się płcią kandydata na stanowiska kierownicze było ważnym kryterium przy jego wyborze. Jedynie 3 % ma zdanie przeciwne, a 15% nie określiło się w tej sprawie. Większość ankietowanych pracowników (53%) nie uznaje za ważne odgórnego dążenia do równej reprezentacji płciowej na stanowiskach kierowniczych w IFR PAN. Zdania tego nie podziela 32% respondentów. Zatem, można domniemywać, że względy merytoryczne powinny być głównym kryterium doboru na te stanowiska, a nie płeć kandydata.

### ***Obszar IV - płeć w badaniach i nauczaniu***

W tym obszarze sformułowano *de facto* jedno pytanie: „Czy istnieje potrzeba uzależniania realizowanej tematyki badawczej od płci?”; 91% ankietowanych udzieliło negatywnej odpowiedzi na to pytanie. Jedynie 3% miało zdanie przeciwne, a 6% wstrzymało się od głosu („trudno powiedzieć/nie wiem”).

### ***Obszar V - przeciwdziałanie przemocy seksualnej w miejscu pracy***

Na pytanie: czy istnieje konieczność stworzenia w IFR PAN formalnych regulacji, które przeciwdziałałyby niewłaściwym zachowaniom na tle seksualnym, 53% ankietowanych pracowników odpowiedziało „nie”. Za takim pomysłem było 35% głosujących. Odpowiedź na to pytanie koresponduje niejako z wcześniejszymi odpowiedziami na pytanie, które dotyczyło niewłaściwych, w kontekście seksualnym, zachowań przełożonego względem pracownika (str. 11). Z drugiej jednak strony, większość ankietowanych tj. 56% jest za stworzeniem procedur dla osób, które zgłaszają przemoc ze względu na płeć lub jakąś inną formę dyskryminacji. Podobnie, 47% osób, które wypełniły Ankietę, opowiedziało się za koniecznością przeprowadzenia w IFR PAN szkoleń na temat zagadnień związanych ze świadomym i nieświadomym wywieraniem nacisków ze względu na płeć, stereotypy, czy inne formy dyskryminacji; 27% było odmiennego zdania, a reszta (26%) wstrzymała się od

jednoznacznego wyrażenia opinii na ten temat. Z Ankiety wynika również, że 41% pracowników, którzy ją wypełnili, nie widzi konieczności powołania w IFR PAN pełnomocnika ds. równości płci, który będzie koordynował realizację planu ds. równości płci oraz wspomagał pracowników przy rozwiązywaniu problemów związanych z nierównością ze względu na płeć. Za powołaniem takiego pełnomocnika było 30%, a od głosu wstrzymało się 29% ankietowanych.

### ***Komentarze respondentów***

Ostatni punkt Ankiety umożliwił wypełniającym umieszczenie dobrowolnych komentarzy, które odnosiłyby się do szeroko rozumianych zagadnień związanych z Ankieta. Ostatecznie komentarze zamieściły 3 osoby: 2 kobiety i 1 mężczyzna. Jeden z komentarzy odnosił się do tzw. pracy zdalnej i w opinii komentującego ta forma świadczenia pracy „nie do końca jest mile widziana”. Regulacje formalne w tym zakresie, które funkcjonują w IFR PAN, powinny być zaktualizowane, zgodnie z obowiązującymi przepisami nadrzędnymi, w tym kodeksem pracy (K.p.; Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.). Od 07.04.2023 r. zgodnie z K.p, wprowadzony będzie w IFR PAN Regulamin pracy zdalnej.

Inna uwaga, ale tej samej osoby, odnosiła się do równowagi pomiędzy płciami na stanowiskach kierowniczych pochodzących z wyboru. Wymowa tego komentarza zgadza się z wynikami pytania ankietowego, gdzie większość respondentów (53%) nie widzi konieczności wymuszania odgórnymi regulacjami kwestii równego udziału kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w IFR PAN. Ostatni komentarz tego respondenta dotyczył powiązania tematyki badawczej z płcią w kontekście niekorzystnego, w domyśle różnego, wpływu określonych grup odczynników na kobiety i mężczyzn. Przypuszcza się, że respondent miał na myśli negatywny wpływ substancji chemicznych np. na komórki rozrodcze, na kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią. Zarówno kobiety w ciąży, jak i kobiety karmiące dziecko piersią podlegają szczególnej ochronie zgodnie z przepisami BHP (Dz.U. 1996 nr 114 poz. 545 ze zm.). W pozostałych przypadkach, niezależnie od płci, dąży się w IFR PAN do wyeliminowania jakichkolwiek prac w narażeniu na działanie szkodliwych warunków, w tym substancji chemicznych.

Generalnie, o czym wspomniano wyżej, omawiając wyniki Ankiety, większość pracowników uznała, iż wiązanie tematyki badawczej z płcią nie powinno mieć miejsca (str. 12).

Kolejny komentarz zwracał uwagę na problemy równościowe związane z wiekiem pracowników. Ten komentarz jest istotny, bo podnosi kwestię potencjalnych nierówności w

traktowaniu pracowników ze względu na ich wiek. Kwestia ta nie została poruszona w Ankiecie, ale może być przedmiotem wewnętrznej dyskusji w gronie pracowników IFR PAN oraz w trakcie ewentualnych szkoleń omawiających różne formy dyskryminacji. Niewyjaśnionym zostało, czy potencjalnych nierówności w traktowaniu pracowników spodziewać się można było w gronie młodszych czy starszych pracowników.

Ostatni komentarz odnosił się do potencjalnych szkoleń dotyczących świadomego i nieświadomego wywierania nacisków ze względu na płeć czy wszelkie inne formy dyskryminacji. Komentujący podkreślił, że szkolenia takie powinna odbyć kadra kierownicza IFR PAN „w celu ustawicznego podnoszenia kompetencji socjalnych”. Tak, jak wspomniano wcześniej, na konieczność szkoleń wskazało 47% respondentów. Jedną z poważniejszych potrzeb szkoleń wynika z „niskiej świadomości prawidłowej komunikacji” oraz „niewystarczających umiejętności interpersonalnych” wśród wszystkich pracowników IFR PAN i doktorantów. Udane relacje, w tym relacje „równości”, to kwestia obustronnego zaangażowania i dobrych chęci. Dlatego planowane jest w IFR PAN wdrożenie procesu budowania pozytywnych relacji pomiędzy pracownikami, w tym pomiędzy przełożonymi a pracownikami.



## PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA PRP W IFR PAN

Głównym celem wprowadzenia planu działań w zakresie równości płci jest:

- a) wzrost świadomości dotyczącej zagadnień związanych z równością, jak również budowanie pozytywnych relacji interpersonalnych w społeczności IFR PAN;
- b) wspomaganie rozwoju kariery naukowej każdej osoby, niezależnie od płci;
- c) zwiększenie równowagi płci w procesie rekrutacji pracowników oraz w trakcie naboru do szkoły doktorskiej;
- d) zapewnienie zrównoważonej reprezentacji płci w procesach decyzyjnych;
- e) ułatwienie łączenia pracy zawodowej z życiem prywatnym/rodzinnym;
- f) monitorowanie potrzeb pracowników i doktorantów w zakresie wymienionych założeń planu i wprowadzenie nowych rozwiązań i zmian w tym zakresie.

W punktach c) i d) nadrzędną rolę względem równościowej reprezentacji kobiet i mężczyzn odgrywa kryterium kompetencji i doświadczenie zawodowe.



## **PODSTAWOWE SPOSOBY REALIZACJI PRP W IFR PAN**

1. Realizacja planu będzie odbywała się z wykorzystaniem wymienionych poniżej instrumentów/narzędzi, stosownie do aktualnych potrzeb:

- a) szkolenia pracowników i doktorantów IFR PAN;
- b) wprowadzenie elektronicznego narzędzia, w postaci zakładki na stronie internetowej IFR PAN, wspierającego informowanie i edukowanie w kwestii równości płci;
- c) wprowadzenie funkcji Pełnomocnika ds. Równości Płci w IFR PAN;
- d) współdzielenie dobrych praktyk i przykładów z innymi instytutami PAN, uczelniami czy organizacjami w kwestii upowszechnienia idei równości i różnorodności zawartych w PRP IFR PAN;
- e) upowszechnianie dobrych praktyk związanych ze wspieraniem karier wszystkich pracowników i doktorantów;
- f) promowanie równości płci w nauce, w tym także uwzględnianie aspektu płci w projektowaniu badań naukowych;
- g) systematyczne monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych, projektach, publikacjach oraz w organach doradczych i decyzyjnych IFR PAN;

2. Nadzór nad realizacją planu sprawuje Pełnomocnik ds. Równości Płci, pod kontrolą Dyrektora IFR PAN.

3. Poszczególne zadania stanowiące realizację planu będą sukcesywnie wdrażane w IFR PAN - stosownie do aktualnych potrzeb i możliwości, w tym finansowych. IFR PAN w zakresie budżetu na swoją działalność uwzględni potrzebę finansowania zadań związanych z wdrożeniem i realizacją planu działań w zakresie równości płci.

4. Szczegóły dotyczące realizacji poszczególnych zadań wynikających z niniejszego planu będą ustalane pomiędzy Pełnomocnikiem ds. Równości Płci a Dyrektorem IFR PAN lub inną wskazaną przez Dyrektora osobą/osobami. Ostateczną decyzję w zakresie poszczególnych rozwiązań wdrażanych w IFR PAN podejmuje Dyrektor IFR PAN.

5. W razie potrzeby zmian planu lub jego rozszerzenia - Dyrektor IFR PAN wyda odpowiednie zarządzenie wewnętrzne lub inne rozstrzygnięcie wynikające z jego kompetencji.





## **PEŁNOMOCNIK DS. RÓWNOŚCI PŁCI W IFR PAN**

1. Pełnomocnik ds. Równości Płci (określany dalej jako „Pełnomocnik”) będzie odpowiedzialny za:

- a) przygotowanie projektów systemowych rozwiązań dotyczących równości płci i różnorodności, o których mowa w niniejszym planie i monitorowanie podejmowanych działań;
- b) działania doradcze i opiniodawcze;
- c) kreowanie i promowanie nowych rozwiązań w obszarze równości płci i różnorodności lub zaktualizowanych działań prowadzonych uprzednio;
- d) nadzór nad realizacją PRP IFR PAN;
- e) pełnienie funkcji punktu konsultacyjnego i kontaktowego w sprawach dyskryminacji.

2. Pełnomocnik wyznaczany będzie na 4-letnią kadencję, spośród pracowników IFR PAN przez Dyrektora IFR PAN w porozumieniu z Radą Naukową IFR PAN (RN IFR PAN).

3. Dyrektor IFR PAN w porozumieniu z RN IFR PAN odwołuje Pełnomocnika przed upływem okresu, na jaki został wyznaczony, jeżeli:

- a) stał się trwale niezdolny do pełnienia obowiązków;
- b) postąpił wbrew nałożonym na niego obowiązkom, o jakich mowa w pkt.1;
- c) zrzekł się wykonywania obowiązków, o jakich mowa w pkt.1.

4. Pełnomocnik w przypadku odnotowania niedozwolonych zdarzeń, zachowań itp. sporządza raport z odnotowanego zdarzenia lub zachowania. Raporty przekazywane są Dyrektorowi IFR PAN z informacją o propozycjach działań naprawczych, które należałoby podjąć oraz działań zapobiegających wystąpieniu danego zdarzenia lub zachowania w przyszłości.

5. Dyrektor IFR PAN podejmuje stosowne działania będące w jego kompetencjach w celu wspierania Pełnomocnika w jego zadaniach, w tym we wdrażaniu konkretnych działań w IFR PAN.

6. Pełnomocnik corocznie informuje na piśmie Dyrektora IFR PAN o swojej działalności oraz o stanie przestrzegania równouprawnienia, różnorodności oraz braku dyskryminacji w IFR PAN. Termin złożenia informacji jest ustalany w każdym roku w porozumieniu z Dyrektorem IFR PAN.



## **CELE DZIAŁANIA I WSKAŹNIKI**

Można wyróżnić pięć obszarów kluczowych dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach, które powinny być uwzględnione w PRP IFR PAN. Należą do nich:

1. Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym, a zawodowym oraz kultura organizacyjna instytucji;
2. Równowaga płci w kadrze zarządczej i w podejmowaniu decyzji;
3. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery;
4. Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych;
5. Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.

W obrębie tak sformułowanych obszarów ustanowiono cele szczegółowe do zrealizowania w ramach PRP IFR PAN, w okresie do końca 2027 r.

W poniższym zestawieniu wykazano cele do realizacji w ramach ww. obszarów, planowane działania, beneficjentów oraz wskaźniki (mierniki) dokumentujące osiągnięcie celu oraz osoby odpowiedzialne.

## **1. Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym, a zawodowym oraz kultura organizacyjna instytucji.**

### ***Cel:***

Ułatwienia w łączeniu pracy z życiem prywatnym/rodzinnym.

### ***Działania:***

1. Wprowadzenie dopuszczalnych prawem elastycznych form zatrudnienia zgodnych z obowiązującymi przepisami. Wdrożenie okazjonalnej pracy zdalnej;
2. Monitorowanie sytuacji osób wracających do pracy po urlopach rodzicielskich/opiekuńczych;
3. Utrzymanie bądź modyfikacja dopłat do żłobków, przedszkoli i podręczników szkolnych dla dzieci pracowników;
4. Monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn, jako prelegentów w seminariach, warsztatach i konferencjach naukowych organizowanych przez IFR PAN.

### ***Beneficjenci:***

Pracownicy i doktoranci IFR PAN.

### ***Wskaźnik:***

1. Zmiana obowiązującego Regulaminu Pracy. Wdrożenie do 2023 r.
2. Przygotowanie Regulaminu pracy zdalnej. Zgodne z przepisami K.p. łączenie pracy zawodowej z życiem prywatnym/rodzinnym. Wdrożenie do 2023 r.
3. Opracowanie Regulaminu wynagradzania z tabelą stawek wynagrodzeń. Wdrożenie do 2023 r.
4. Raport nt. udziału kobiet i mężczyzn, jako prelegentów w seminariach, warsztatach i konferencjach naukowych organizowanych przez IFR PAN.

### ***Jednostki odpowiedzialne:***

Dyrekcja, Księgowość i Kadry IFR PAN, Pełnomocnik we współpracy z jednostkami organizacyjnymi IFR PAN.



## **2. Równowaga płci w kadrze zarządczej i gremiach decyzyjnych**

### ***Cel:***

1. Dbanie o przeciwdziałanie dyskryminacji na stanowiskach kierowniczych i w gremiach podejmujących decyzje;
2. Dbanie o równowagę w udziale kobiet i mężczyzn w gremiach decyzyjnych na wszystkich poziomach (np. Dyrekcja, RN IFR PAN, Zakłady IFR PAN, zespoły eksperckie, Komisje RN IFR PAN, organizowane przez IFR PAN konferencje i seminaria naukowe).

### ***Działania:***

1. Monitorowanie stanu i możliwości, w tym ewentualnych ograniczeń, dostępu do pełnienia funkcji kierowniczych i udziału w gremiach decyzyjnych, opiniodawczych i doradczych.

### ***Beneficjenci:***

Pracownicy i doktoranci IFR PAN

### ***Wskaźnik:***

Raport dotyczący udziału kobiet i mężczyzn w kadrze zarządzającej i gremiach decyzyjnych.

### ***Jednostki odpowiedzialne:***

Dyrekcja, Kadry, Pełnomocnik , RN IFR PAN, Kolegium kierowników, Radca prawny.



## **3. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery**

### ***Cel:***

Monitorowanie i zmniejszenie dysproporcji w udziale kobiet i mężczyzn w rekrutacji i w rozwoju kariery naukowej.

**Działania:**

1. Przegląd i aktualizacja obowiązujących procedur np. w ogłoszeniach o pracę tak, aby użyte sformułowania zawierały przejrzyste kryteria rekrutacyjne i były wolne od dyskryminacji.

Kampanie promujące Instytut jako o miejsce przyjazne dla pracowników i doktorantów każdej płci (portale internetowe, w tym media społecznościowe oraz różne ośrodki naukowo-badawcze w kraju i za granicą, m.in. uniwersytety, politechniki, akademie, instytuty PAN, laboratoria, w tym międzynarodowe; imprezy promujące i upowszechniające naukę)

**Beneficjenci:**


Osoby aplikujące o pracę w IFR PAN na stanowiska naukowe, naukowo-techniczne, specjaliści, stanowiska nienaukowe; kandydaci do Szkoły Doktorskiej

**Wskaźnik:**

Raport dotyczący udziału kobiet i mężczyzn w procesie rekrutacji i w konkursach na doktorantów, stanowiska naukowe, naukowo-techniczne, specjaliści, stanowiska nienaukowe.

**Jednostki odpowiedzialne:**

Dyrekcja, Kadry, Kierownicy



#### 4. Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych

**Cel:**

1. Upowszechnianie wiedzy dotyczącej aspektów płci w działalności dydaktycznej i w badaniach naukowych, w tym ich znaczenia dla jakości i efektywności badań .
2. Zapewnienie kształcenia zgodnie z zasadą równości.

**Działania:**

1. Organizacja seminarium dla pracowników i doktorantów w zakresie uwzględnienia aspektu płci w badaniach i działalności dydaktycznej. Cyklicznie, nie rzadziej niż raz na 2 lata..
2. Warsztaty o przeciwdziałaniu dyskryminacji.

**Beneficjenci:**


Pracownicy nienaukowi, naukowi i doktoranci.

**Wskaźnik:**

1. Obecność aspektów dotyczących równości w badaniach naukowych i działalności dydaktycznej.
2. Organizacja warsztatów dla doktorantów i pracowników, w tym tych, którzy aplikują o granty.

**Jednostki odpowiedzialne:**

Dyrekcja, Pełnomocnik, Kierownicy



**5. Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu**

**Cel:**

Zwiększenie świadomości odnośnie zagadnień związanych z przemocą seksualną i szeroko rozumianą dyskryminacją oraz zapobieganie tym zjawiskom.

**Działania:**

1. Powołanie Pełnomocnika;
2. Seminarium z zakresu przeciwdziałania stereotypom, uprzedzeniom, dyskryminacji i molestowaniu;
3. Monitorowanie dyskryminacji i podejmowanie w razie konieczności określonych działań. Ankieta (cyklicznie, raz na 2 lata),;

**Beneficjenci:**

Pracownicy i doktoranci IFR PAN

**Wskaźnik:**

1. Opracowanie kodeksu postępowania określającego tryb zgłaszania i postępowania w przypadkach dyskryminacji i molestowania.
2. Raport z liczby zgłoszeń (skarg) kobiet i mężczyzn do Pełnomocnika;
3. Raport z liczby szkoleń i warsztatów z zakresu przeciwdziałania stereotypom, uprzedzeniom, dyskryminacji i molestowaniu;

**Jednostki odpowiedzialne:**

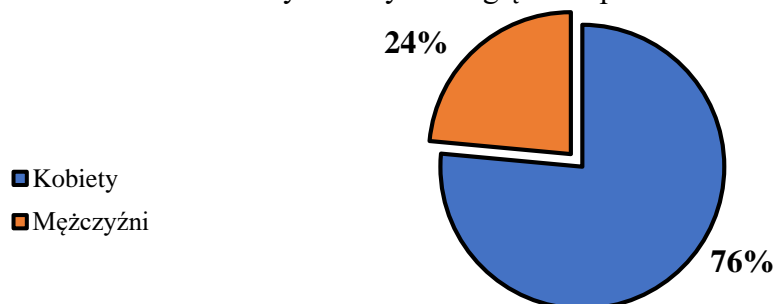
Dyrekcja, Pełnomocnik, Kierownicy.

## Załącznik

### Pytania ankietowe i wyniki szczegółowe Ankiety ds. Równości Płci

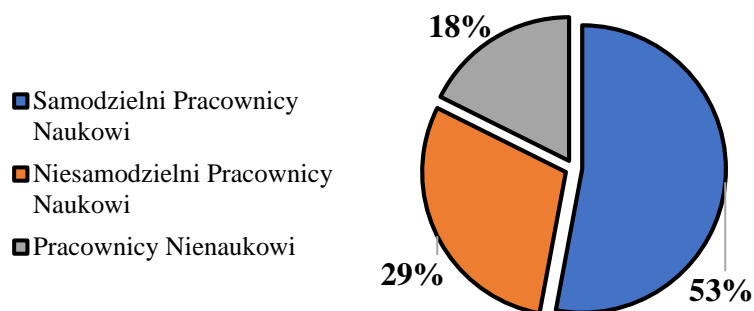
#### 1. Płeć

Uczestnicy ankiety ze względu na płeć

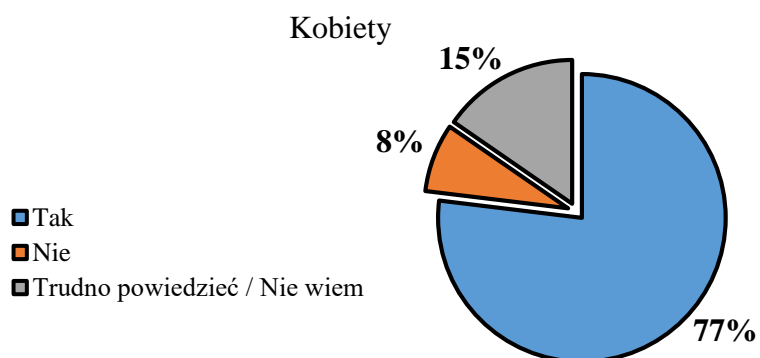


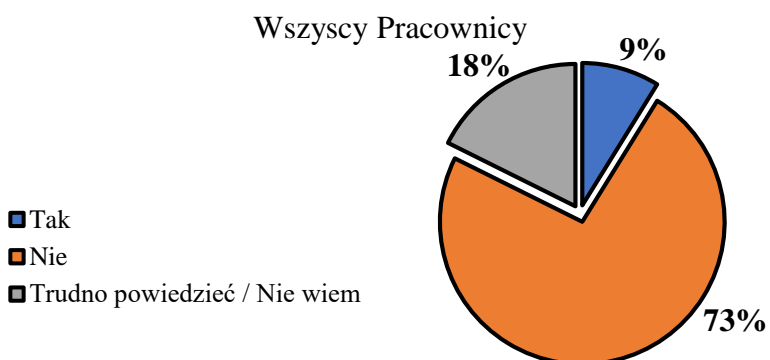
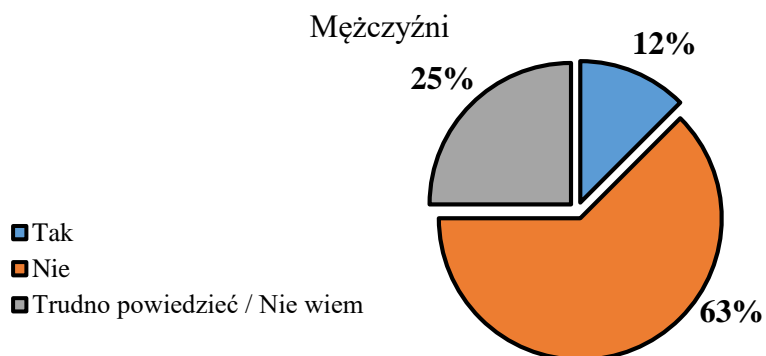
#### 2. Stanowisko

Uczestnicy ankiety ze względu na stanowisko

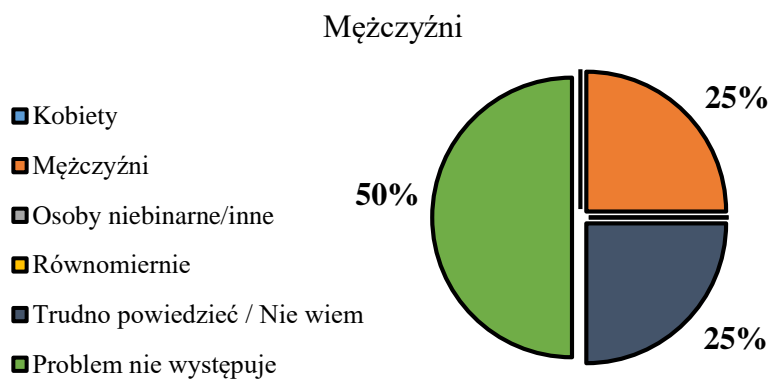
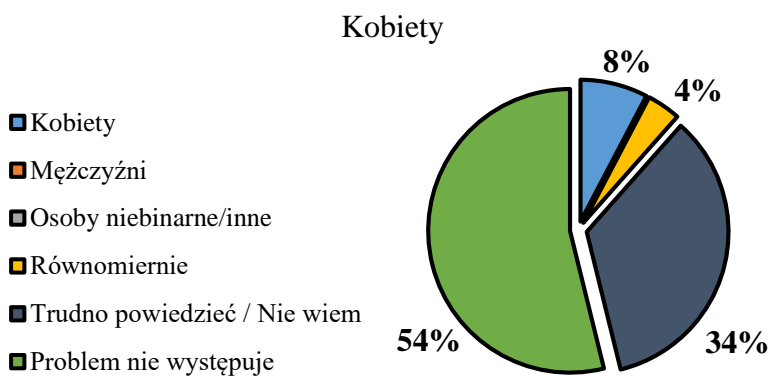


#### 3. Czy Pana/Pani zdaniem w IFR PAN istnieje problem nierówności szans związany z płcią?



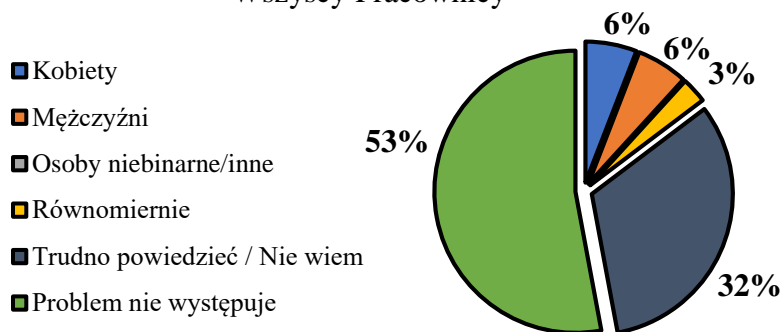


4. Czy problemy nierówności w IFR PAN dotyczą szczególnie którejś konkretnej grupy?  
Jeśli tak, to której?



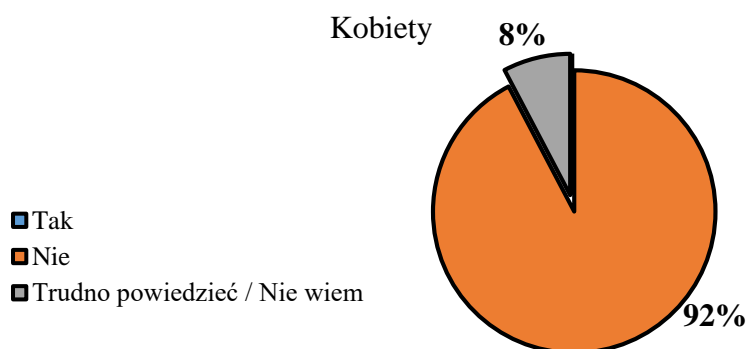


Wszyscy Pracownicy

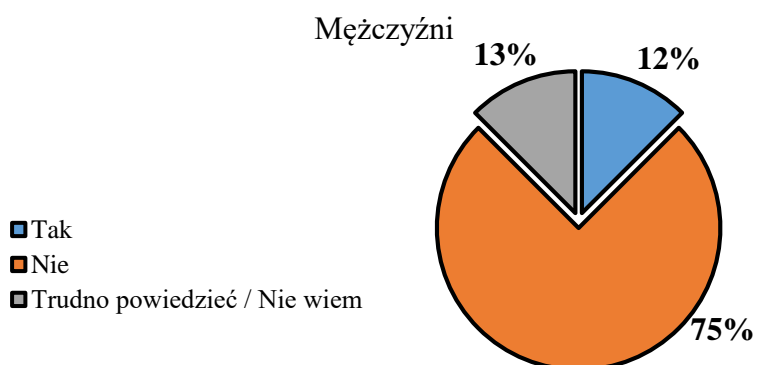


5. Czy kiedykolwiek Pan/Pani czuł/a się ograniczony/a (wykluczony/a) w środowisku pracy ze względu na płeć?

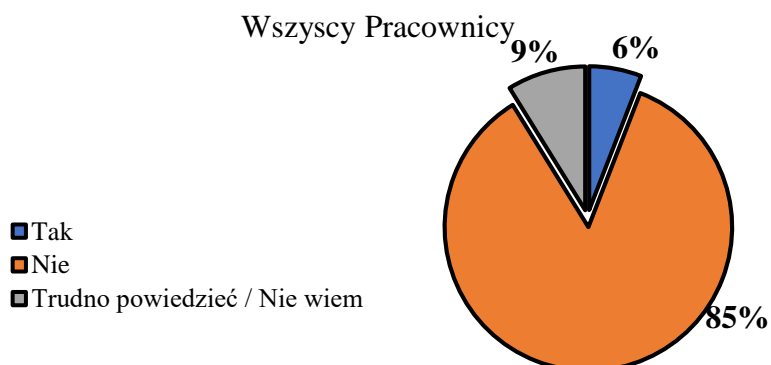
Kobiety



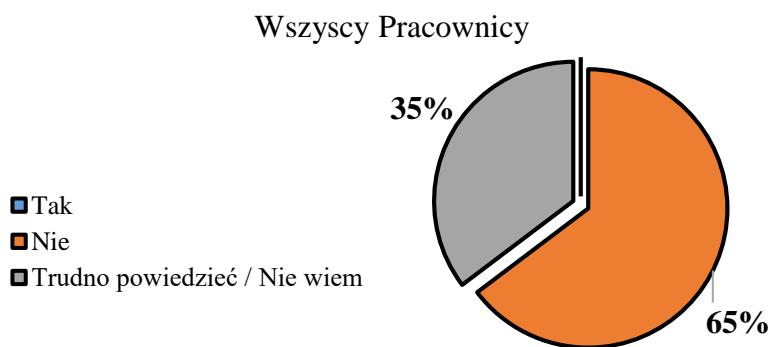
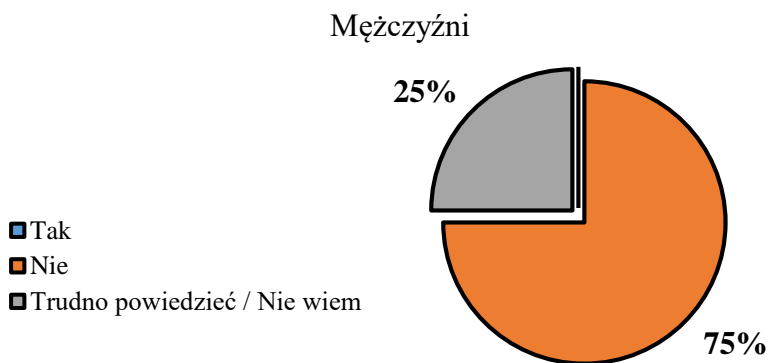
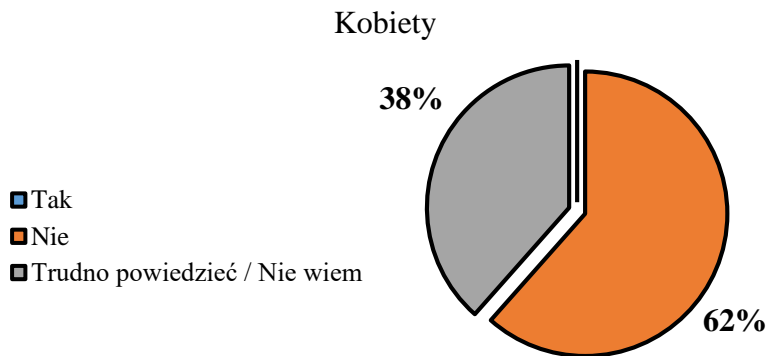
Mężczyźni



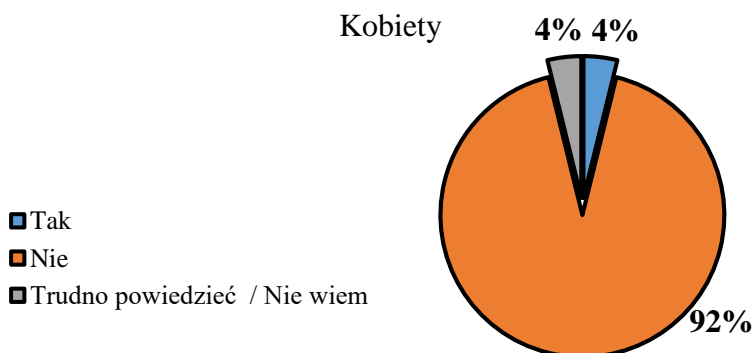
Wszyscy Pracownicy

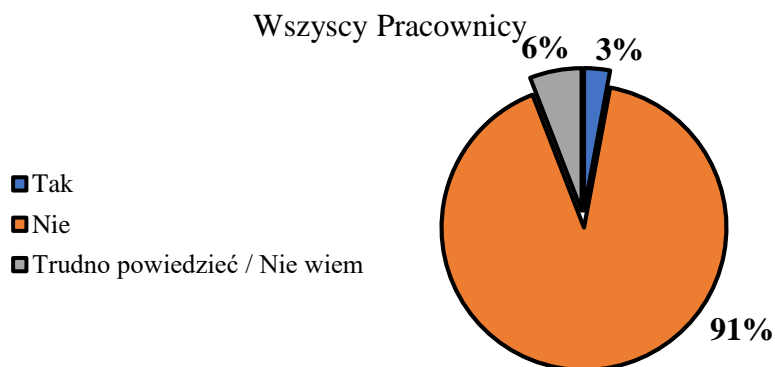
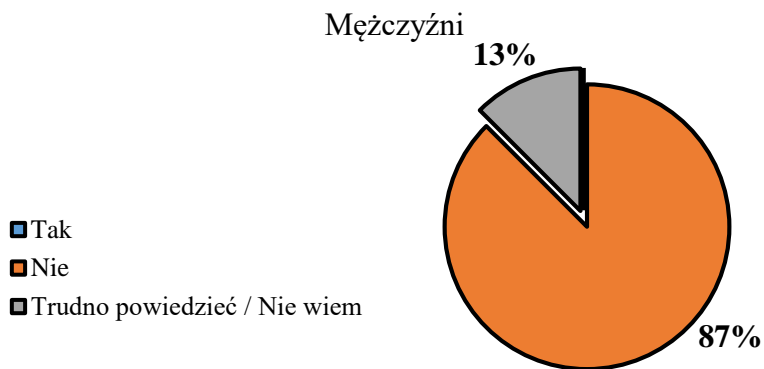


6. Czy w IFR PAN istnieje problem uzależnienia wynagrodzeń od płci dla osób zatrudnionych na tym samym lub podobnym stanowisku?

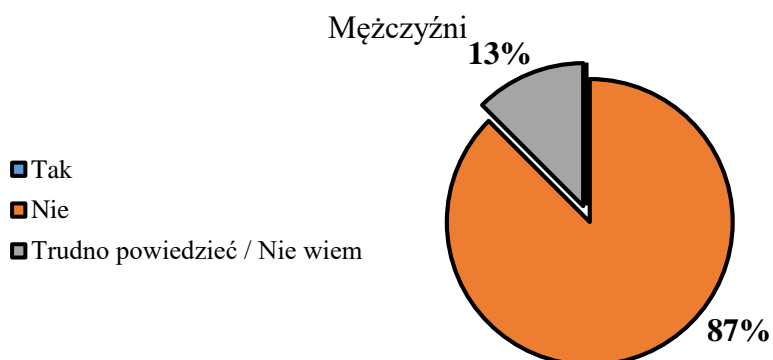
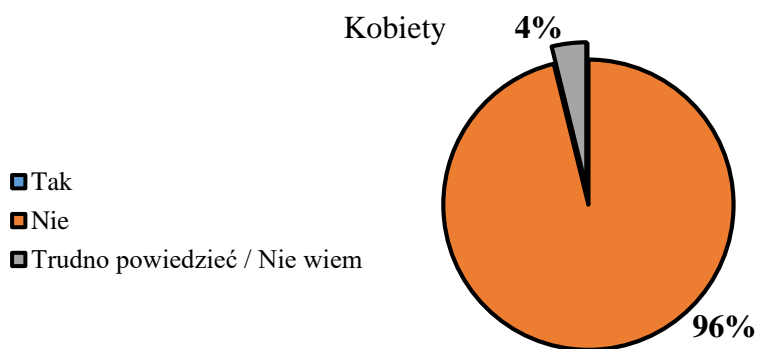


7. Czy był/a Pan/Pani świadkiem dyskryminacji pracownika ze względu na płeć przez przełożonego/przełożoną?



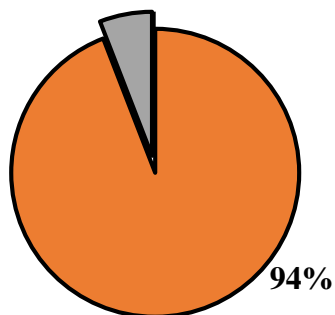


8. Czy był/a Pan/Pani świadkiem agresywnych zachowań w relacji przełożony-pracownik, które wynikały z różnic płci?



Wszyscy Pracownicy 6%

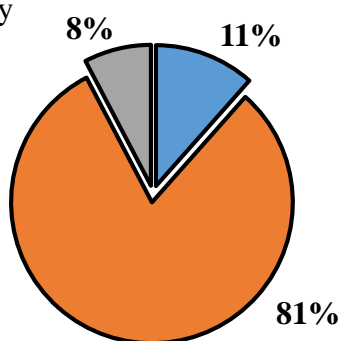
- Tak
- Nie
- Trudno powiedzieć / Nie wiem



9. Czy był/a Pan/Pani świadkiem niewłaściwych komentarzy/dowcipów przełożonego/przełożonej, które odnosiły się do płci?

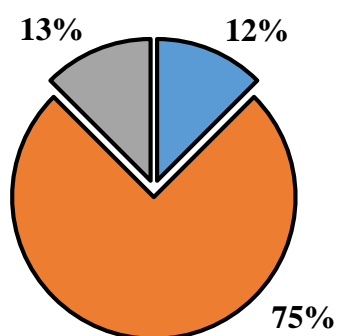
Kobiety

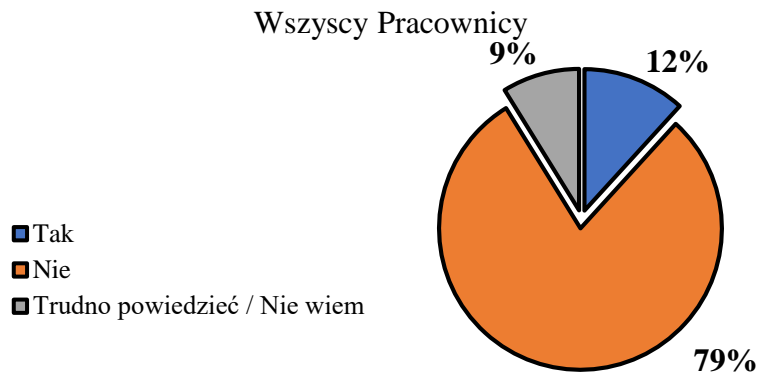
- Tak
- Nie
- Trudno powiedzieć / Nie wiem



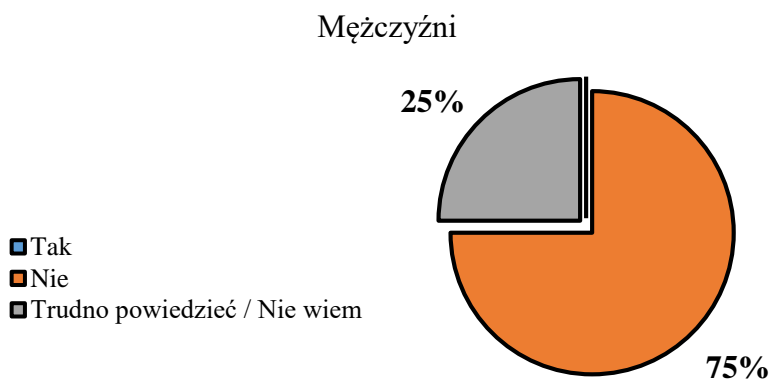
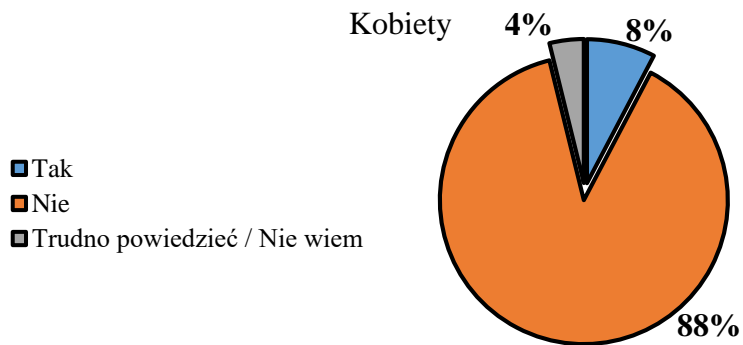
Mężczyźni

- Tak
- Nie
- Trudno powiedzieć / Nie wiem

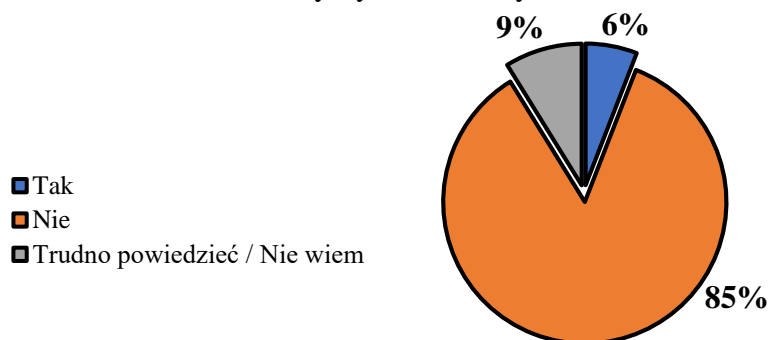




10. Czy był/a Pan/Pani świadkiem nadmiernego obciążenia obowiązkami zawodowymi/służbowymi przez przełożonego/przełożoną, które wynikały z różnic płci?

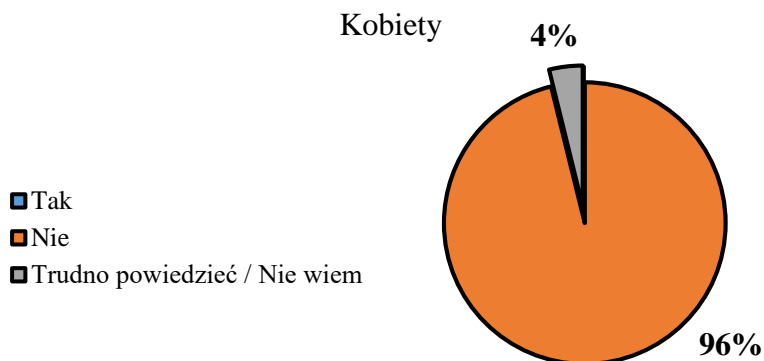


Wszyscy Pracownicy

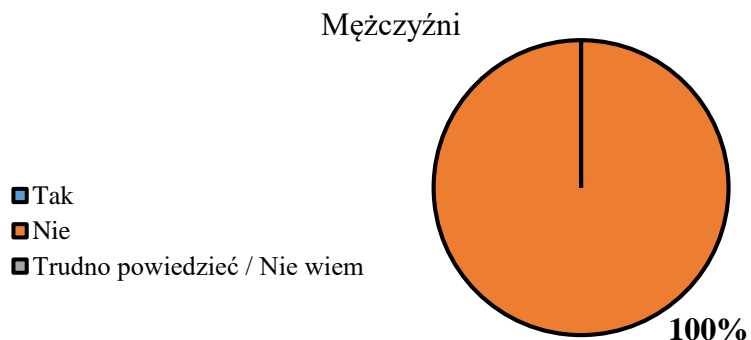


11. Czy doświadczył/a Pan/Pani nieestosownych propozycji w kontekście seksualnym, składanych w miejscu pracy lub podczas spotkań związanych z pracą (wyjazdy służbowe, delegacje) przez przełożonego/przełożoną?

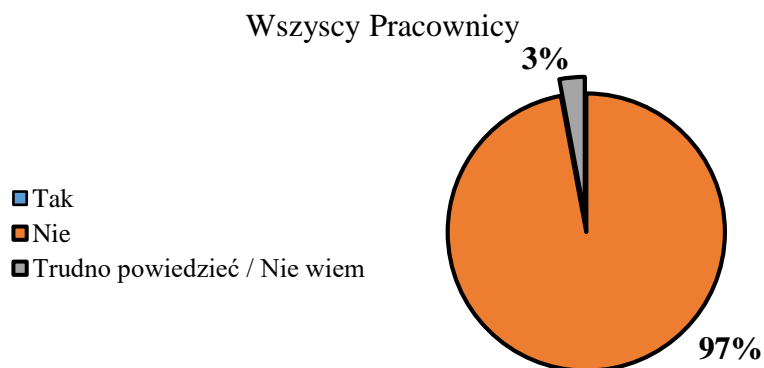
Kobiety



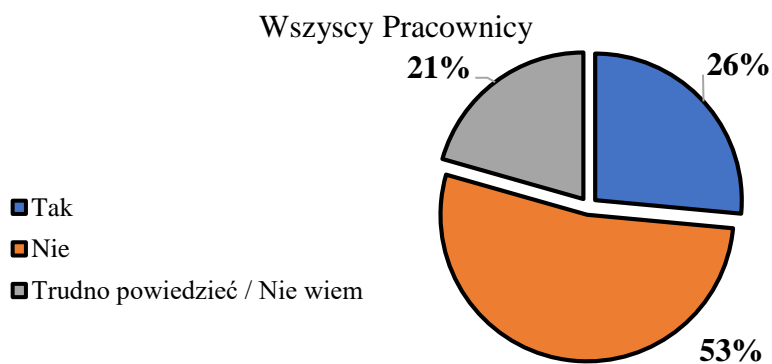
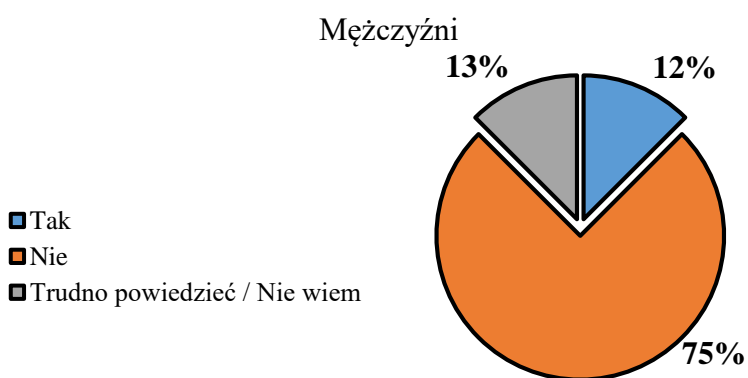
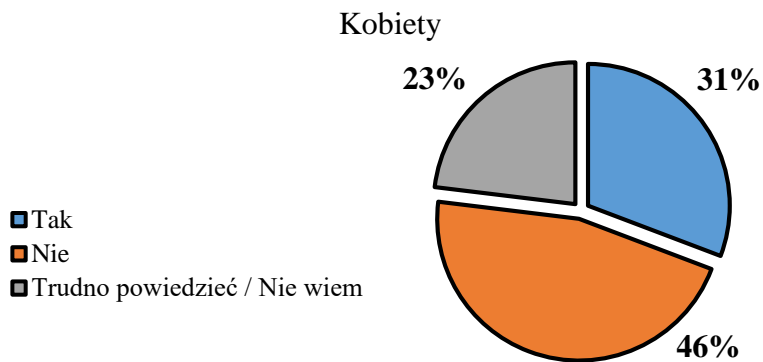
Mężczyźni



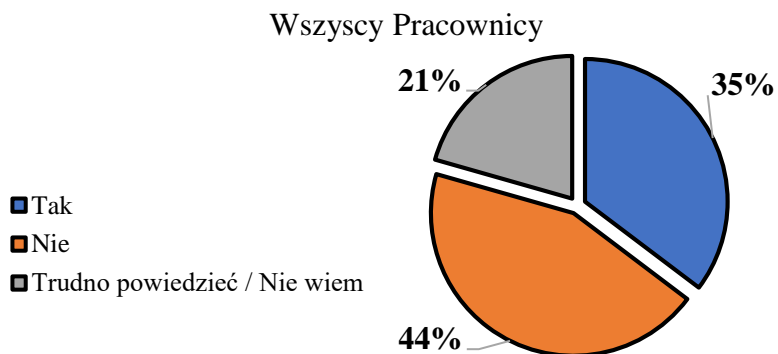
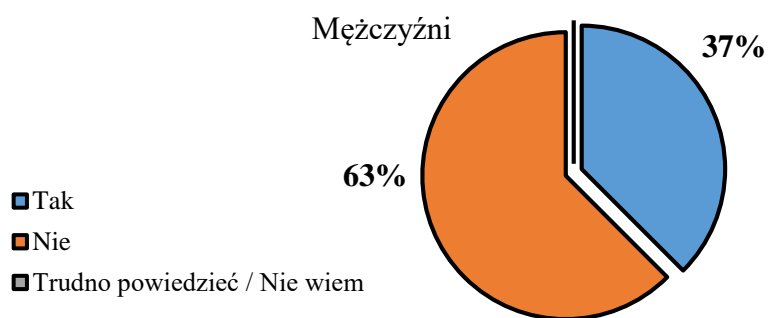
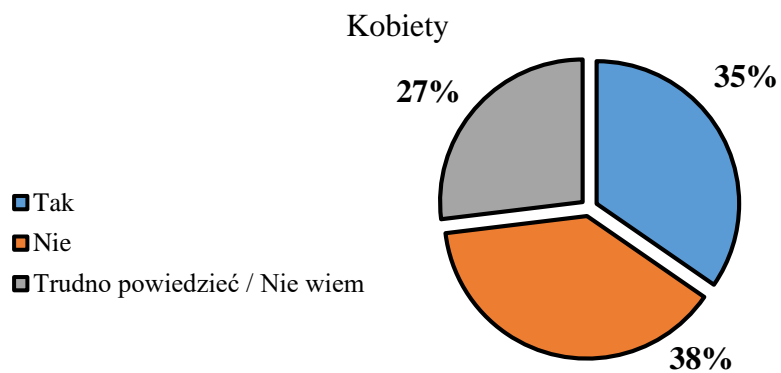
Wszyscy Pracownicy



12. Czy został/a Pan/Pani poinformowana o obowiązujących zasadach równouprawnienia w miejscu pracy, w IFR PAN?

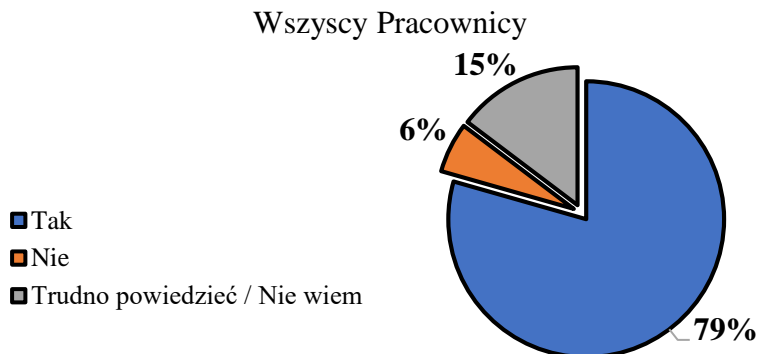
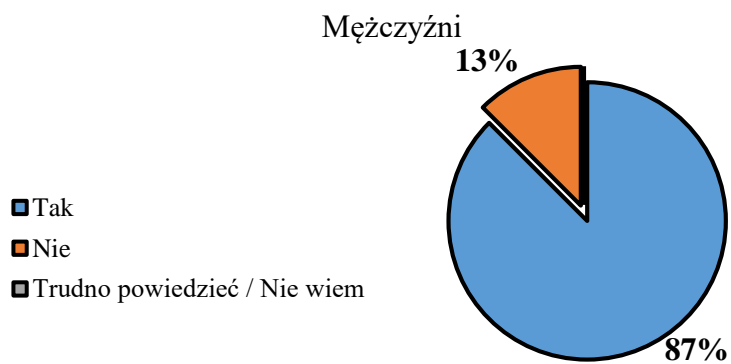
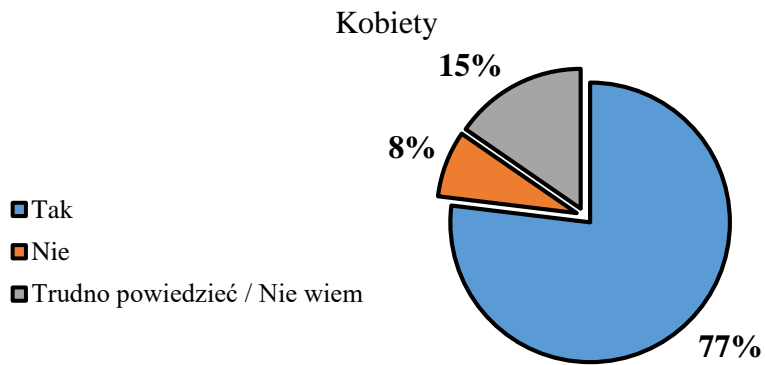


13. Czy istnieje w IFR PAN problem z zasadami elastycznego czasu pracy, pracy w domu, pracy zdalnej dla osób, które muszą łączyć pracę zawodową m.in. z funkcjami rodzicielskimi/opiekuńczymi?

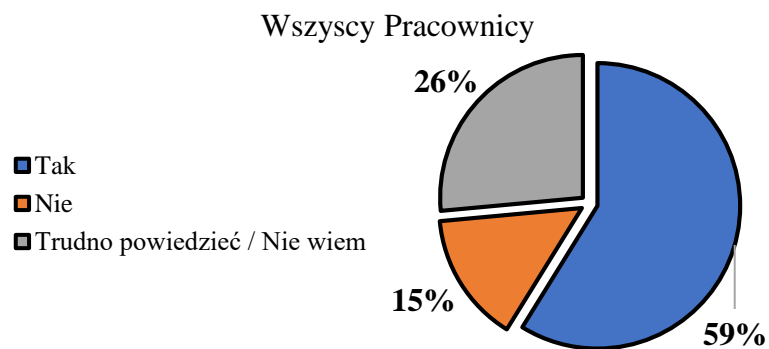
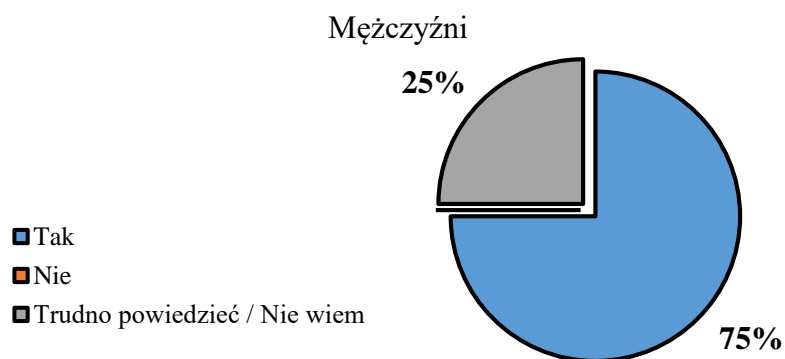
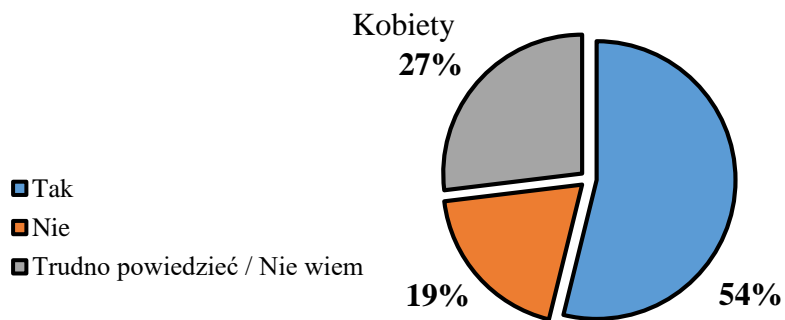




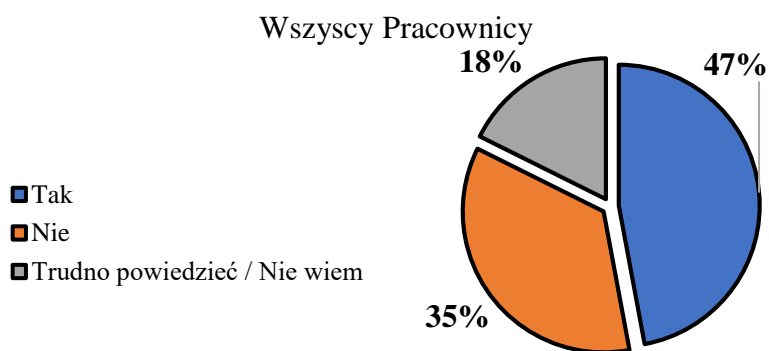
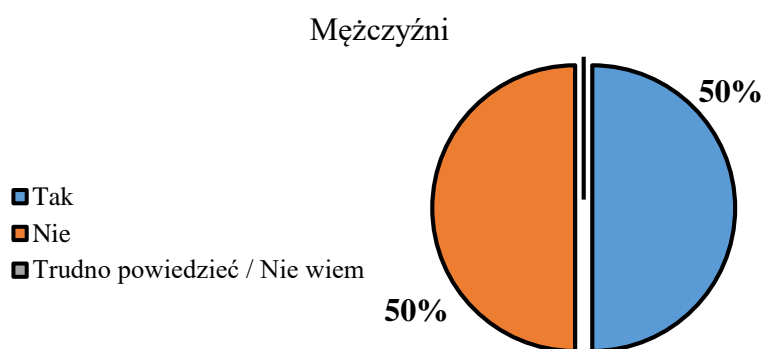
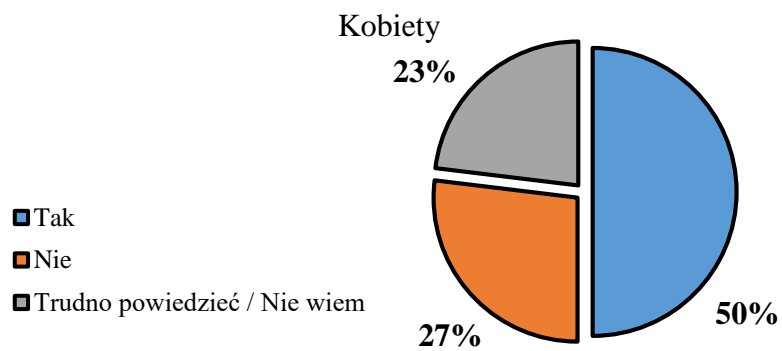
14. Czy ważne jest wsparcie dla osób powracających do pracy po dłuższej przerwie, np. urlopie macierzyńskim, urlopie dla poratowania zdrowia?



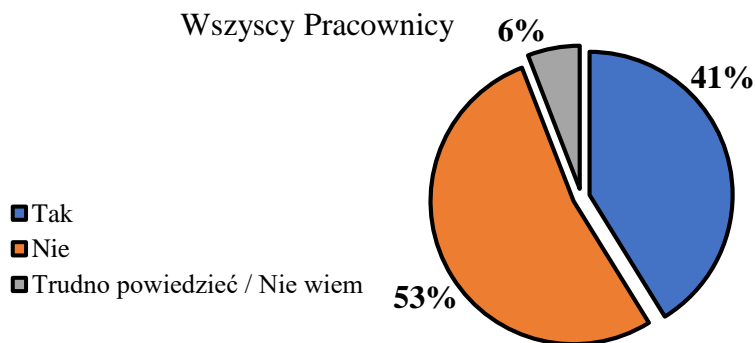
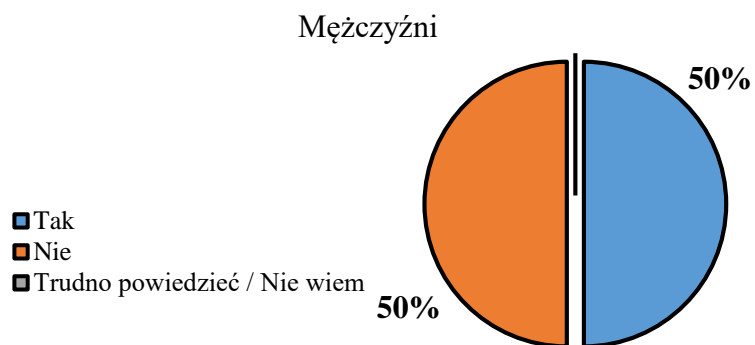
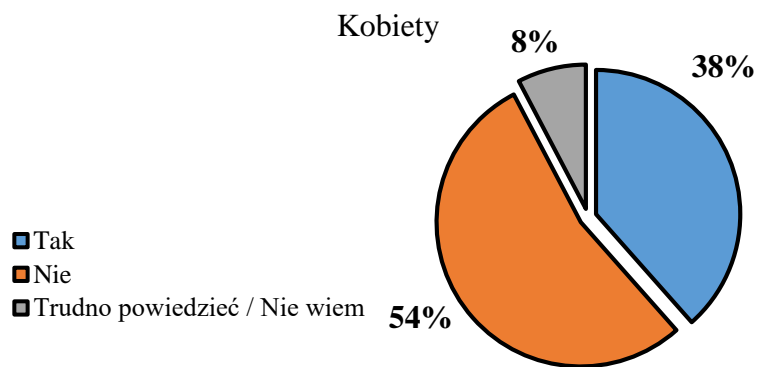
15. Czy ważne jest by sytuacja prywatna (osobista) była brana pod uwagę w ocenie pracowniczej?



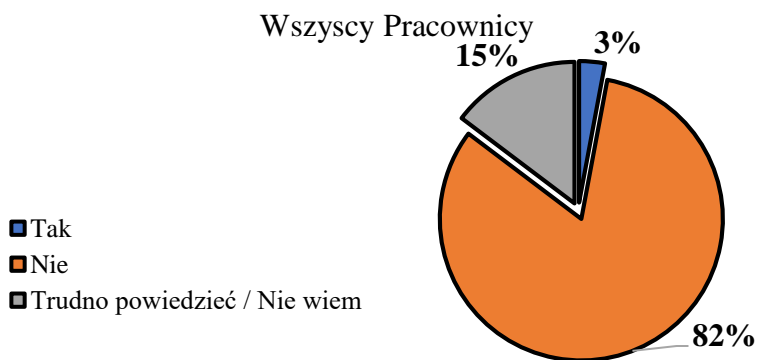
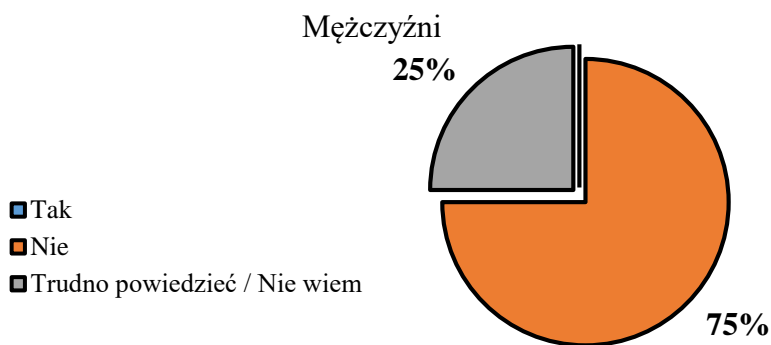
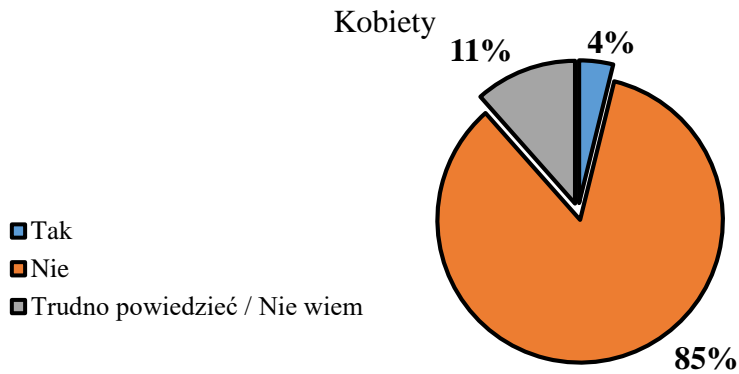
16. Czy uważa Pan/Pani za istotne wprowadzenie sformalizowanych zasad awansu pracowników i procesu rekrutacji kandydatów, które będą zwracać uwagę na równość w traktowaniu ze względu na płeć?



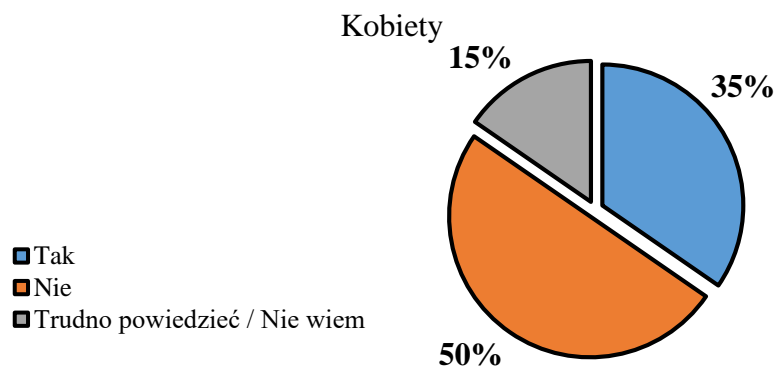
17. Czy uważa Pan/Pani, że powinno się zwracać uwagę na skład płciowy w gronach decyzyjnych (zarządczych), które pochodzą z wyboru?



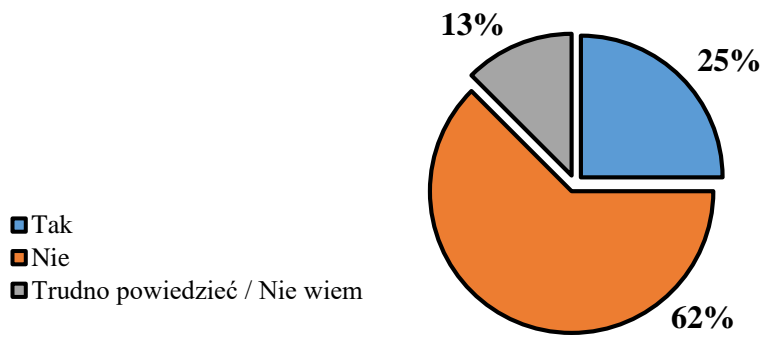
18. Czy uważa Pan/Pani, że kierowanie się płcią kandydata przy wyborze na stanowiska kierownicze (decyzyjne) jest ważne?



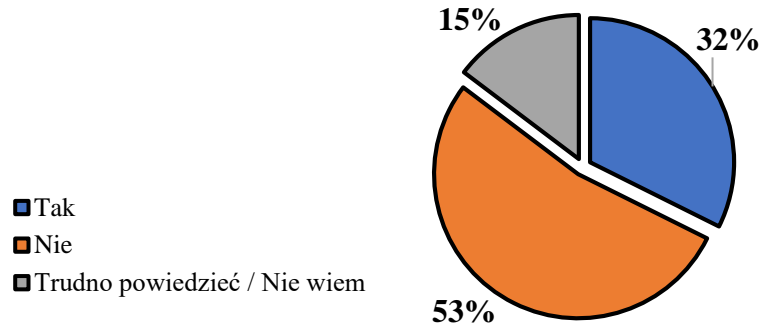
19. Czy uważa Pan/Pani, że dążenie do równej reprezentacji na stanowiskach kierowniczych (decyzyjnych) ze względu na płeć jest ważne?



Mężczyźni

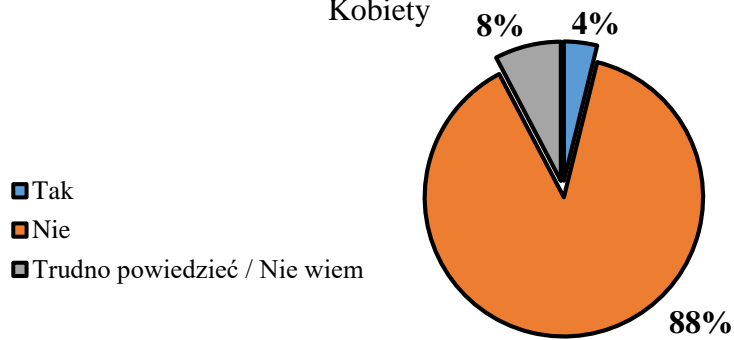


Wszyscy Pracownicy

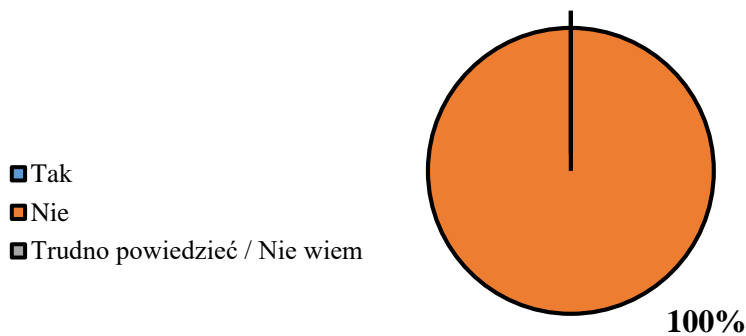


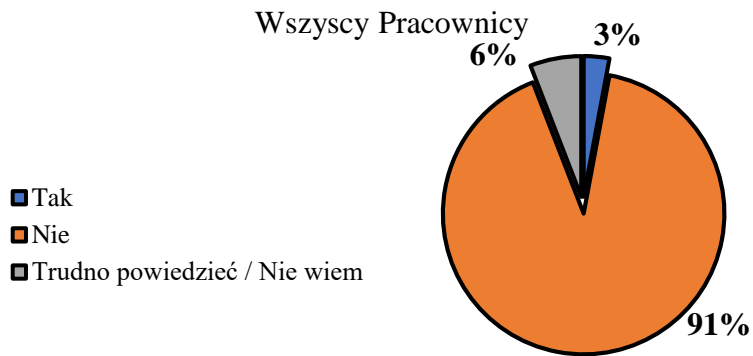
20. Czy istnieje potrzeba uzależnienia realizowanej tematyki badawczej od płci?

Kobiety

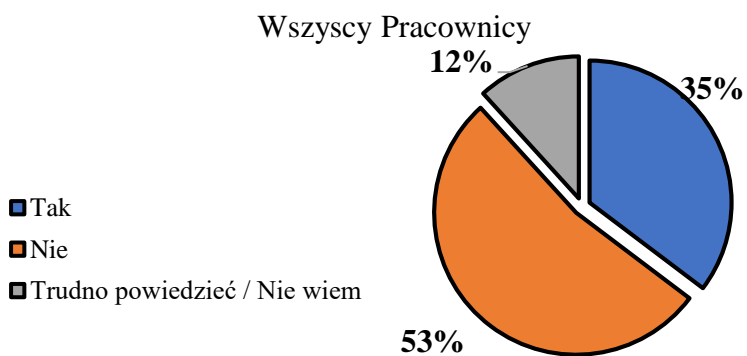
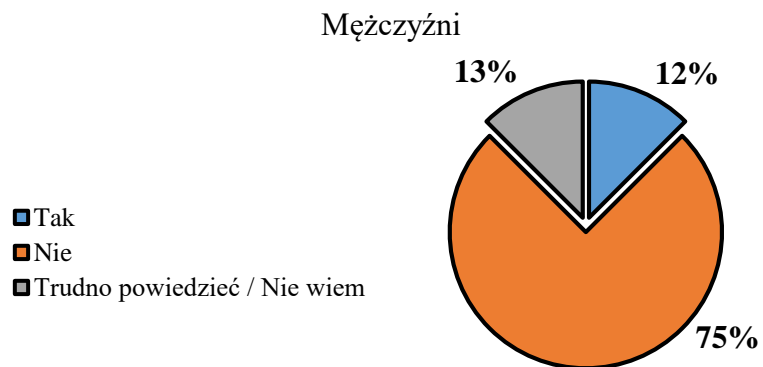
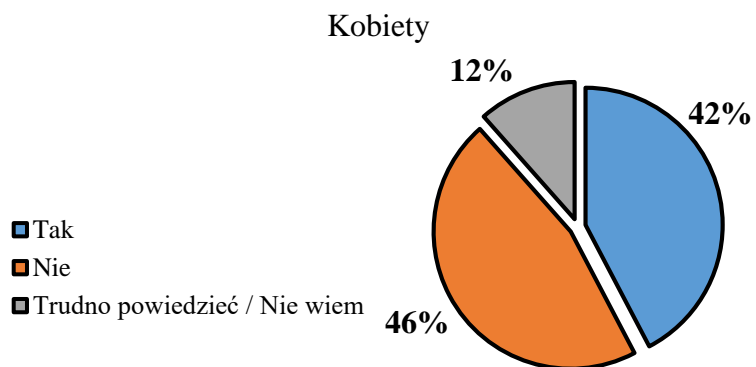


Mężczyźni

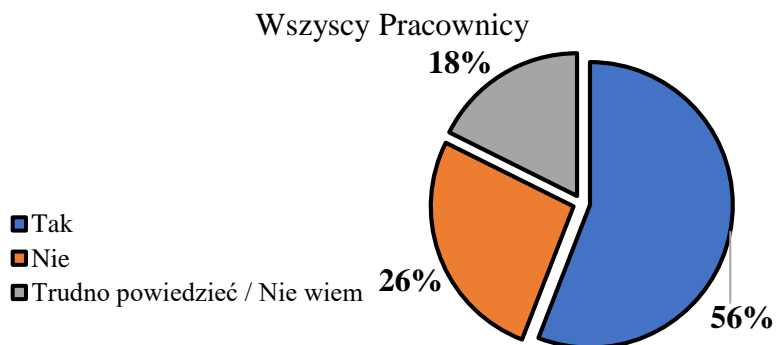
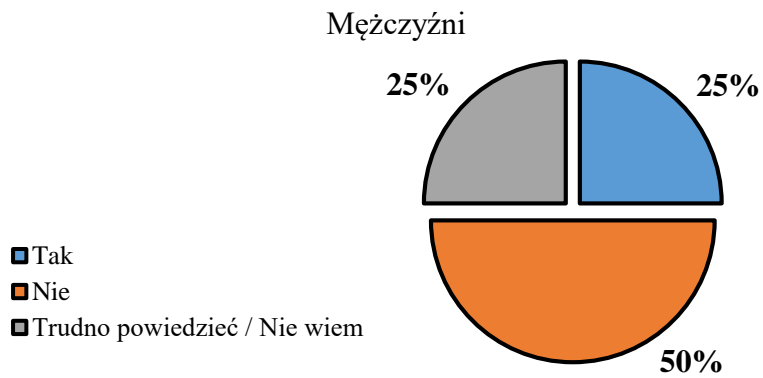
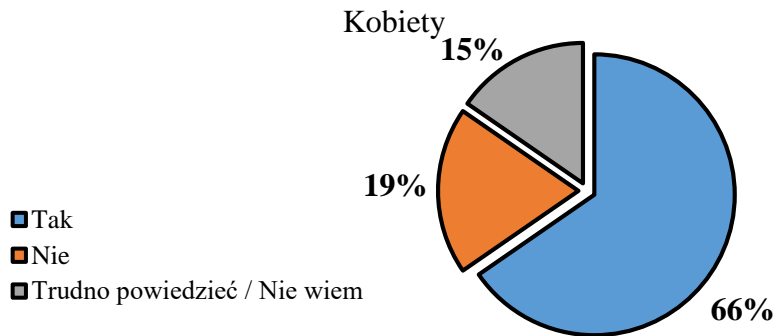




21. Czy istnieje potrzeba stworzenia w IFR PAN wewnętrznych (formalnych) regulacji, które przeciwdziałałyby niewłaściwym zachowaniom na tle seksualnym?

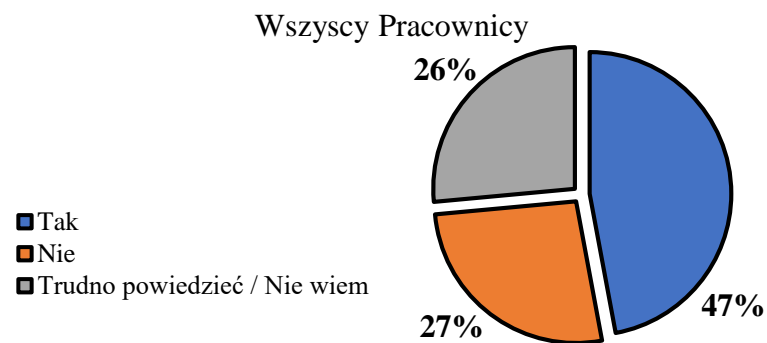
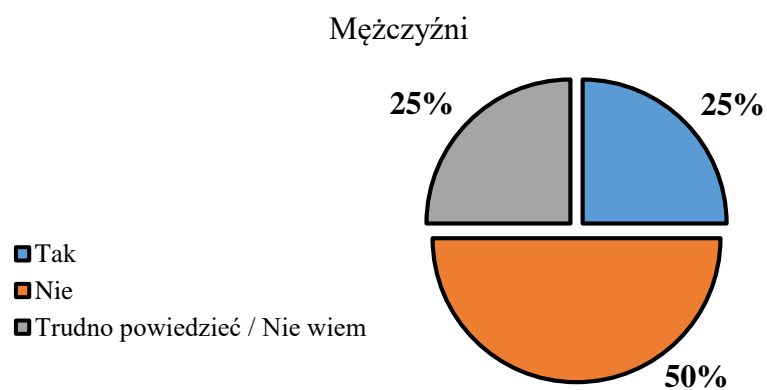
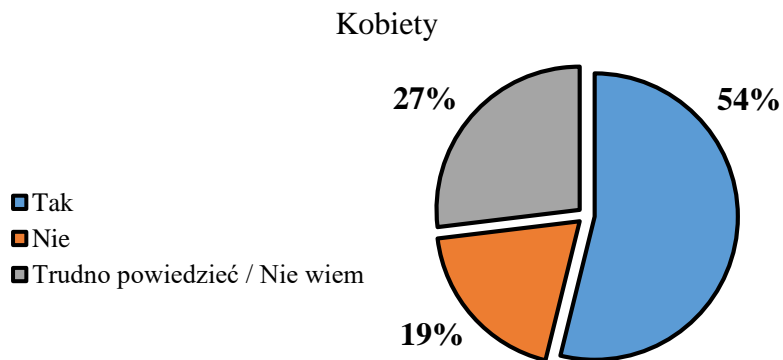


22. Czy w IFR PAN istnieje potrzeba opracowania procedur ochrony osób, które zgłaszają przemoc ze względu na płeć oraz inne formy dyskryminacji?





23. Czy istnieje potrzeba przeprowadzenia w IFR PAN szkoleń na temat zagadnień związanych ze świadomym i nieświadomym wywieraniem nacisków ze względu na płeć, stereotypy, czy inne formy dyskryminacji itp.?



24. Czy istnieje potrzeba powołania w IFR PAN pełnomocnika ds. równości płci, który będzie koordynował realizację planu ds. równości płci oraz wspomagał pracowników przy rozwiązywaniu problemów związanych z nierównością ze względu na płeć?

