

Plan Równości Płci

Instytutu Mechaniki Górotworu Polskiej Akademii Nauk

na lata 2023-2027



Kraków, październik 2023

SPIS TREŚCI:

WPROWADZENIE	3
DIAGNOZA	3
Struktura zatrudnienia w IMG PAN	4
Skład Rady Naukowej IMG PAN - z podziałem na płeć	6
WYNIKI ANONIMOWEJ ANKIETY „PLAN RÓWNOŚCI PŁCI”	7
CELE I DZIAŁANIA NA RZECZ RÓWNOŚCI PŁCI W IMG PAN	23
WDROŻENIE I MONITOROWANIE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI W IMG PAN	25
PODSUMOWANIE	25

WPROWADZENIE

Równość płci stanowi fundament demokratycznego społeczeństwa. Szczególnie dotyczy ona środowiska naukowego, którego naczelną wartością jest równość, niezależnie od płci, wraz z aktywnym przeciwdziałaniem wszelakich przejawów dyskryminacji płciowej. Jako państwowa instytucja naukowa realizująca działania służące rozwojowi, promocji, integracji i upowszechnianiu nauki, przyczyniającej się do rozwoju edukacji i wzbogacania kultury narodowej stoimy na straży wyrównania szans kobiet i mężczyzn oraz przeciwdziałania dyskryminacji na rynku pracy. Stąd wprowadzenie w naszej jednostce Planu Równości Płci, którego celem nadrzędnym jest eliminacja nierówności oraz promowanie równości i różnorodności we wszystkich aspektach badań naukowych i innowacji w odniesieniu do wieku, niepełnosprawności, rasy, pochodzenia etnicznego, religii, przekonań oraz orientacji seksualnej. Powstanie tego dokumentu jest związane z myślą o osobach zatrudnionych jak i współpracujących z Instytutem Mechaniki Górotworu Polskiej Akademii Nauk, aby każda jednostka czuła się wysłuchana, szanowana oraz traktowana z należytą starannością.

Według wytycznych Komisji Europejskiej Plan Równości Płci (GEP) jest zestawem uzgodnień i działań mających na celu promocję równości płci w organizacji poprzez instytucjonalną i kulturową zmianę. Plan spełnia cztery podstawowe wymagania, które zostały sformułowane jako obligatoryjne, wobec tego rodzaju dokumentów:

- jest to dokument oficjalny, upubliczniony;
- wyznacza się w nim dedykowane zasoby do realizacji działań;
- przewiduje się regularne zbieranie danych i monitoring;
- zakłada się realizację szkoleń i inicjatyw mających na celu budowanie potencjału organizacji;

Plan Równości Płci jest dokumentem publicznie dostępnym, zamieszczonym na stronie internetowej Instytutu Mechaniki Górotworu Polskiej Akademii Nauk. W celach zapewnienia możliwości zapoznania się przez wszystkich pracowników i pracownic naszego Instytutu, zostanie on również rozesłany pocztą elektroniczną. Planujemy również, w momencie wdrażania przedstawić plan równości płci na zebraniu otwartym wszystkich pracowników.

Ponadto, wychodząc naprzeciw nie tylko wytycznym, ale i rekomendacjom Komisji Europejskiej, wobec tego typu dokumentów równościowych, Plan odnosi się do kolejnych postulatów:

- Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć;
- Poprawienie warunków dla rozwoju karier naukowych dla kobiet i mężczyzn;
- Zapewnienie równości płci w procesach rekrutacyjnych;

- Wypracowanie rozwiązań mających na celu wzmocnienie równowagi między życiem zawodowym a osobistym;

Postulaty te stanowią podstawowe obszary objęte planem na lata 2023-2028, będące również wyznacznikiem kolejnych obszarów działania, które będą podejmowane przez kolejne lata. Ma to na celu stworzenie Instytutu Mechaniki Górotworu PAN miejscem otwartym na różnorodność, bezpiecznym i przyjaznym, w żadnych aspektach nie dyskryminującym.

Jesteśmy również świadomi, że nierówność płci dotyka przede wszystkim kobiet, dlatego naszym głównym założeniem jest stworzenie dostępu do pracy naukowej oraz jej kontynuacji kobietom. Stąd wprowadzenie planu równości płci, który ma szczegółowo monitorować czynniki mające wpływ na dyskryminację oraz wykluczenie.

DIAGNOZA

Ustalono, że niezbędne jest przeprowadzenie anonimowej ankiety, której celem jest zebranie danych obrazujących stan zastany w Instytucie Mechaniki Górotworu PAN. Ukazała ona doświadczenie pracowników i pracownic z przejawami dyskryminacji, równym traktowaniem, atmosferą związaną z opracowaniem diagnozy. Opinie były zbierane od 30.08.2023r. do 14.09.2023r. Odpowiedzi udzieliło 31 osób, co stanowi 56,3% osób zatrudnionych w IMG PAN. Ankieta zawierała również pytania otwarte, których celem była możliwość wyrażenia swoich opinii.

STRUKTURA ZATRUDNIENIA W IMG PAN

Kluczowe jest zobrazowanie zmian jakie zaszły w IMG PAN na przestrzeni ostatnich 5 lat pod względem zatrudnienia. Stąd w celach porównawczych przyjęto 5 ostatnich lat a rokiem bazowym został rok 2018. Dane z roku 2023 wskazują, iż kobiety stanowią 45,45% osób zatrudnionych w IMG PAN. Porównując z rokiem 2018r. odsetek kobiet w naszej jednostce wzrósł. Pracowników IMG PAN podzielono na 3 grupy ze względu na zajmowane stanowisko: pracownik naukowy; pracownik badawczo-techniczny lub inżynierijno-techniczny; pracownik administracji lub portierni. Wśród pracowników naukowych Instytutu przeważa płeć męska (kobiety stanowią 35,48 % w 2018 r., a 39,28 % w 2023 r.). Analizując zmiany we wskazanym okresie można zauważyć, że w 2023 r. procent kobiet na wyższych stanowiskach naukowych wzrósł w stosunku do 2018 r., choć nadal jest to niewielki odsetek. Dokonując opisu struktury płci należy zauważyć, iż w administracji Instytutu 100% stanowią

Plan Równości Płci
Instytutu Mechaniki Górotworu Polskiej Akademii Nauk

kobiety. Posiadamy również 1 kobietę w niższej kadrze zarządzającej, będącej kierownikiem w jednej z czterech pracowni badawczych w IMG PAN.

Na stanowiskach badawczo-technicznych i inżyniersko-technicznych odsetek kobiet jest niski i stanowi 15,38 %. Są to stanowiska głównie zajmowane przez mężczyzn. W dziale szeroko pojętej administracji, do której należą: kadry, księgowość, biblioteka, sekretariat, dział zamówień publicznych oraz portierni kobiety stanowią 66,66%. Jednoznacznie wskazuje to na przewagę kobiet.

Tabela. Pracownicy IMG PAN z podziałem na płeć - 2018 r.

Grupa stanowisk	Kobiety	Mężczyźni	Suma	% kobiet
Pracownicy naukowci	11	20	31	35,48 %
Pracownicy badawczo-naukowci i inżyniersko-techniczni	8	12	20	40,00 %
Pracownicy administracji i portierni	7	8	15	46,66 %

Wykres. Pracownicy IMG PAN z podziałem na płeć - 2018 r.

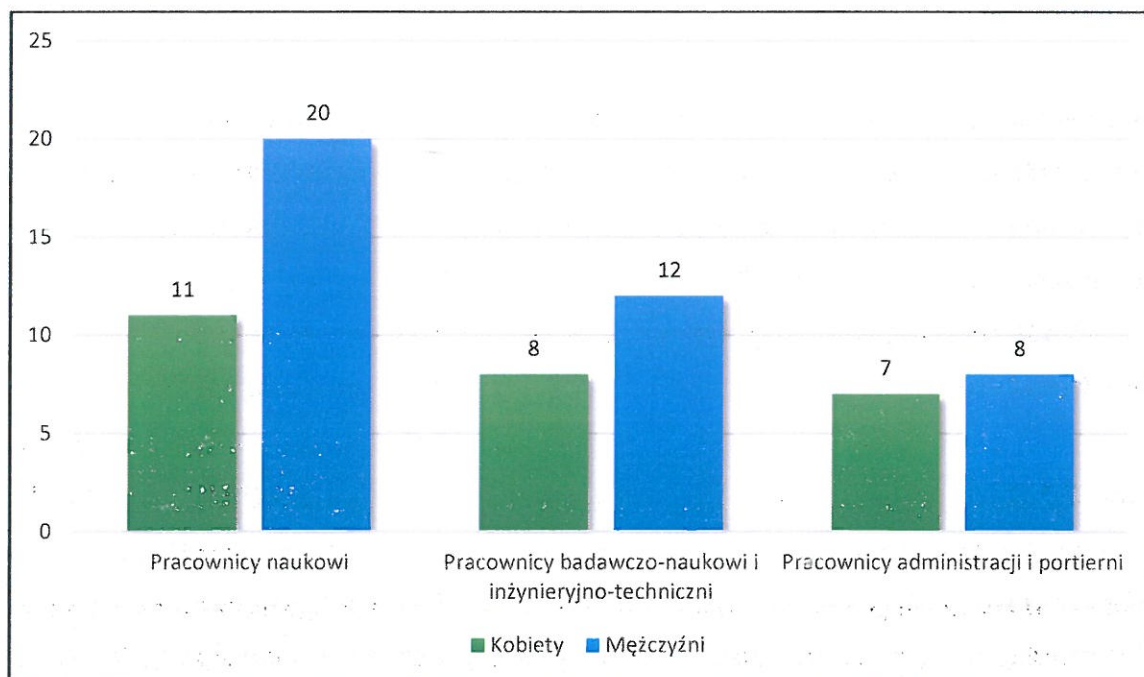
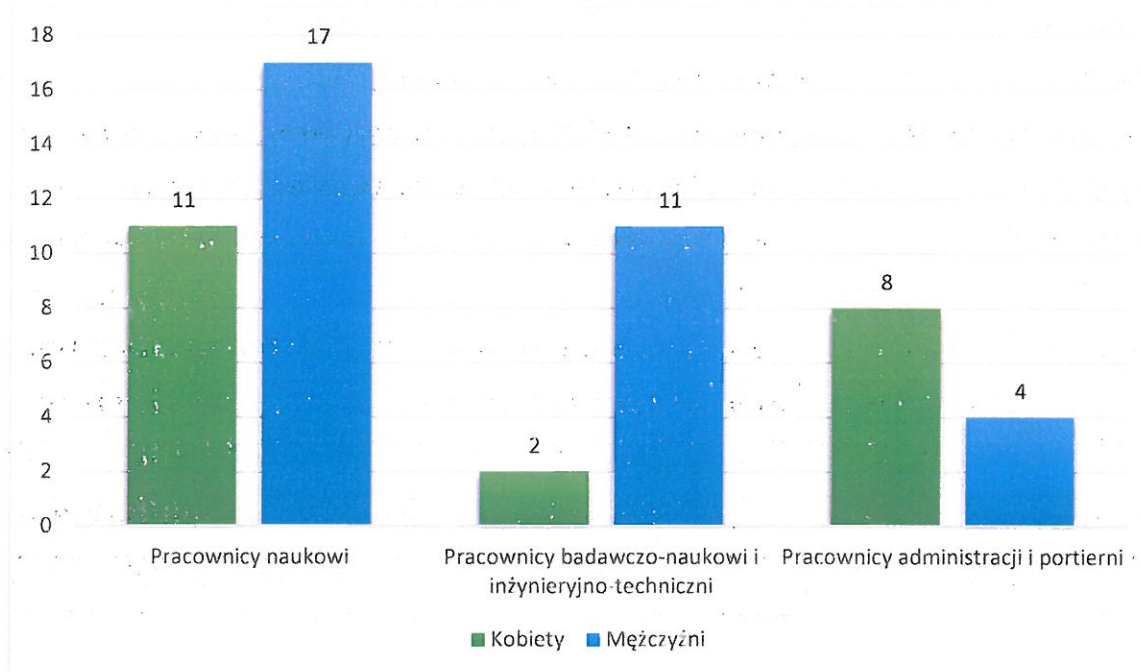


Tabela. Pracownicy IMG PAN z podziałem na płeć - 2023 r.

Grupa stanowisk:	Kobiety	Mężczyźni	Suma	% kobiet
Pracownicy naukowci	11	17	28	39,28 %
Pracownicy badawczo-naukowci i inżyniersko-techniczni	2	11	13	15,38 %
Pracownicy administracji i portierni	8	4	12	66,66 %

Wykres. Pracownicy IMG PAN z podziałem na płeć - 2023 r.



SKŁAD RADY NAUKOWEJ IMG PAN - Z PODZIAŁEM NA PŁEĆ

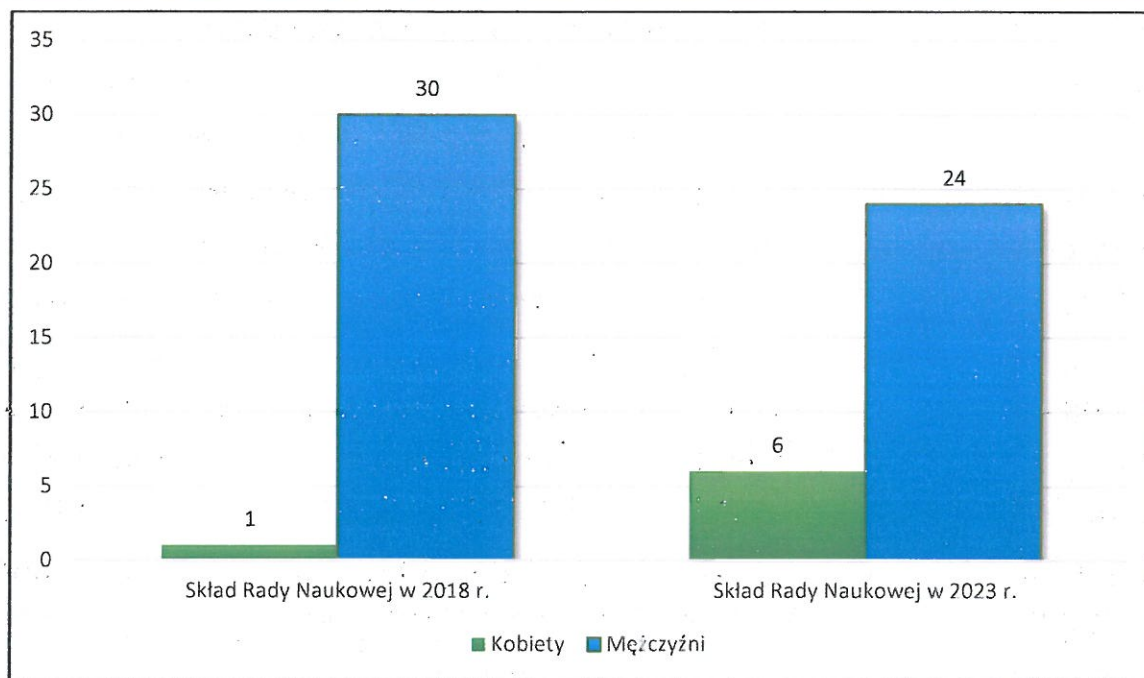
Dodatkowo w diagnozie uwzględniono Radę Naukową IMG PAN, która składa się z pracowników naukowych zatrudnionych również w innych jednostkach. Jest to bardzo ważne ciało w kontekście funkcjonowania Instytutu, bowiem dokonuje oceny aktywności naukowej pracowników naukowych, przeprowadza postępowania doktorskie, habilitacyjne, opiniuje kandydatury na stanowisko zastępcy dyrektora ds. naukowych. Jak wskazują dane, przeważają w niej mężczyźni. Porównując skład Rady Naukowej na przestrzeni ostatnich 5 lat obserwujemy wzrost liczby kobiet, obecnie stanowiących 20,00% całej Rady.

Tabela. Skład Rady Naukowej IMG PAN w 2018 r. i 2023 r. z podziałem na płeć

Rok	Kobiety	Mężczyźni	Suma	% kobiet
2018	1	30	31	3,22 %
2023	6	24	30	20,00 %

Wykres. Skład Rady Naukowej IMG PAN w 2018 r. i 2023 r. z podziałem na płeć

**Plan Równości Płci
Instytutu Mechaniki Górotworu Polskiej Akademii Nauk**



WYNIKI ANONIMOWEJ ANKIETY „PLAN RÓWNOŚCI PŁCI”

Analiza danych, które otrzymaliśmy w wyniku przeprowadzonej anonimowej ankiety wśród osób zatrudnionych w IMG PAN, składającej się z 14 pytań zamkniętych oraz 2 otwartych. Na ankietę odpowiedziało 31 osób, stanowiących 56,36 % pracowników oraz pracownic IMG PAN, z czego odpowiedzi udzieliło 14 mężczyzn (45,2% ankietowanych) a 17 kobiet (58,4 % ankietowanych).

Poniżej prezentujemy najważniejsze wnioski po przeprowadzonej ankiecie.

Staż pracy i zajmowane stanowisko.

Na ankietę odpowiedziało 56,36% pracowników Instytutu, w tym 68% spośród zatrudnionych kobiet i 46,6 % zatrudnionych mężczyzn, będących reprezentantami wszystkich stanowisk oraz grup wydzielonych ze względu na długość stażu pracy w IMG PAN. Wśród pracowników administracji i portierni w ankiecie wzięło udział 8 kobiet i 0 mężczyzn. Pracownicy badawczo-techniczni oraz inżynieryjno-techniczni – wśród pracowników zajmujących owe stanowiska w ankiecie wzięło udział 2 kobiety oraz 5 mężczyzn. Pracownicy naukowci – odpowiedzi udzieliło 7 kobiet oraz 9 mężczyzn. Można zauważyć, że wśród mężczyzn dominują osoby zatrudnione powyżej 20 lat, w przypadku kobiet jest to okres poniżej 5 lat. Okres zatrudnienia 10-20 lat wskazują 4 kobiety oraz 4 mężczyzn, w przypadku zatrudnienia 6-10 lat dominują kobiety, jest ich 5 a mężczyzn 0.

Tabela. Zajmowane stanowisko w IMG PAN (dane z ankiety)

Odpowiedzi:	kobieta	mężczyzna
pracownik naukowy	7	9
pracownik badawczo-techniczny i inżynieryjno-techniczny	2	5
pracownik administracji i portierni	8	0

Wykres. Zajmowane stanowisko w IMG PAN (dane z ankiety)

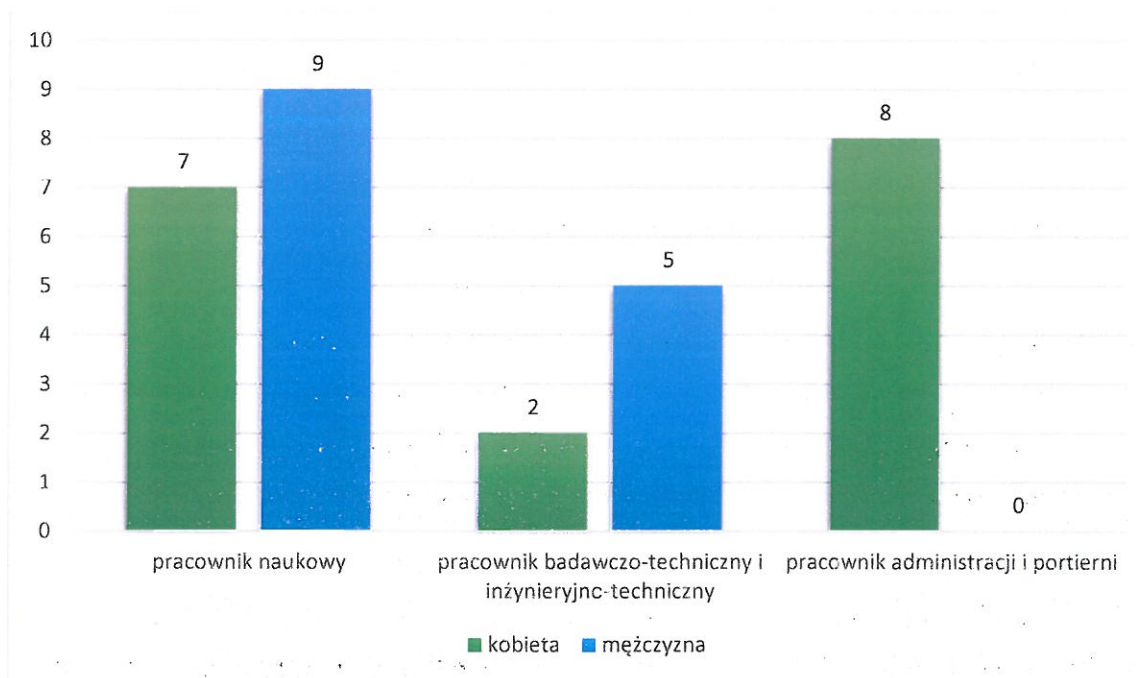


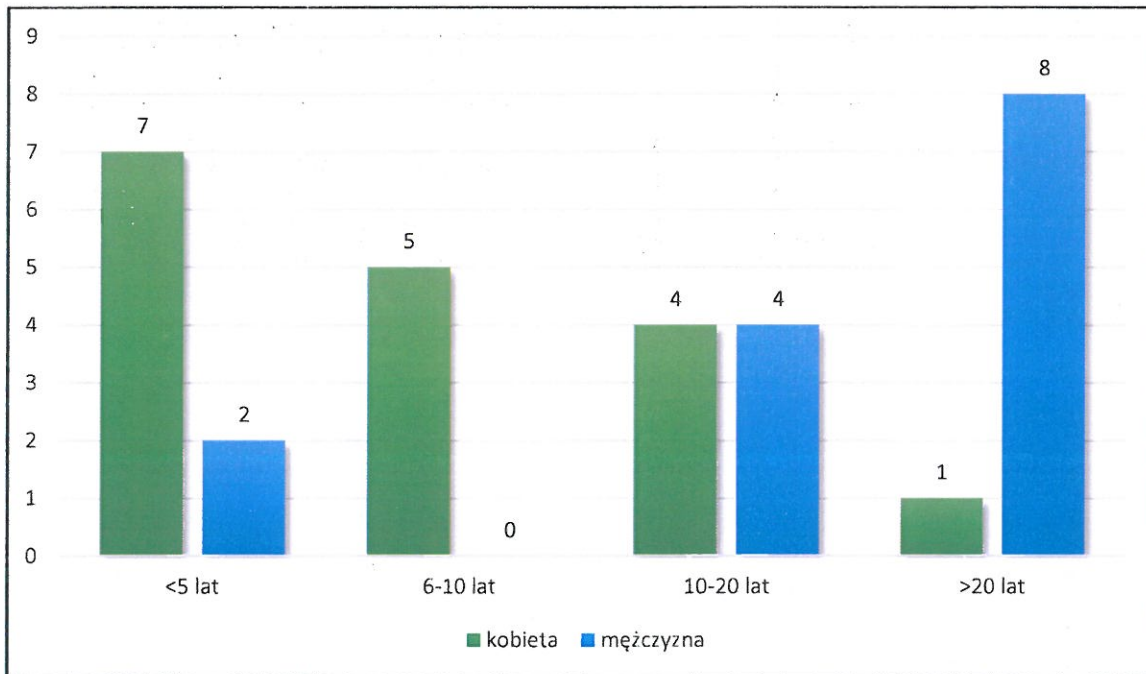
Tabela. Jak długo pracujesz w IMG PAN? (dane z ankiety)

Odpowiedzi:	kobieta	mężczyzna
<5 lat	7	2

Plan Równości Płci
Instytutu Mechaniki Górotworu Polskiej Akademii Nauk

6-10 lat	5	0
10-20 lat	4	4
>20 lat	1	8

Wykres. Jak długo pracujesz w IMG PAN? (dane z ankiety)



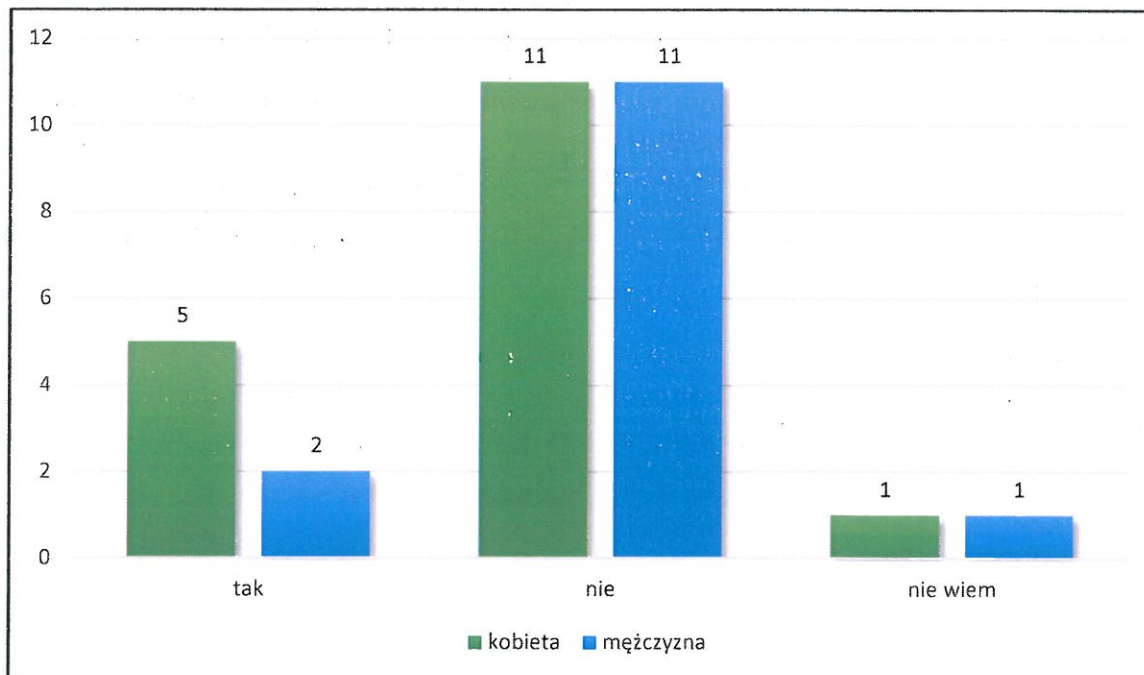
Co do pytania o dotknięcie dyskryminacją w miejscu pracy, dominowała odpowiedź przecząca – 11 kobiet oraz 11 mężczyzn, wskazująca, że osoby reprezentujące obie płcie nie zostały dotknięte dyskryminacją. Odpowiedzi twierdzącej udzieliło 5 kobiet i 2 mężczyzn a odpowiedź „nie wiem” zaznaczyła 1 kobieta i 1 mężczyzna.

Tabela. Czy w IMG PAN dotknęła Cię dyskryminacja? (dane z ankiety)

Odpowiedzi:	kobieta	mężczyzna
tak	5	2
nie	11	11

nie wiem	1	1
----------	---	---

Wykres. Czy w IMG PAN dotknęła Cię dyskryminacja? (dane z ankiety)



Odpowiedzią dominującą w kwestii „czego dotyczyła dyskryminacja” większość osób zaznaczyła „nie dotyczy” – wynika to z wcześniejszego pytania, gdzie zaznaczyły, iż w miejscu pracy nie dotknęła ich dyskryminacja. Pozostałe odpowiedzi prezentują się następująco: wśród mężczyzn pojawiła się kwestia dyskryminacji ze względu na płeć oraz złej sytuacji materialnej. Kobiety zaś, najczęściej były dyskryminowane we względu na płeć, wiek, stan zdrowia i niepełnosprawność, rodzicielstwo (urlop macierzyński, wychowawczy) oraz światopogląd.

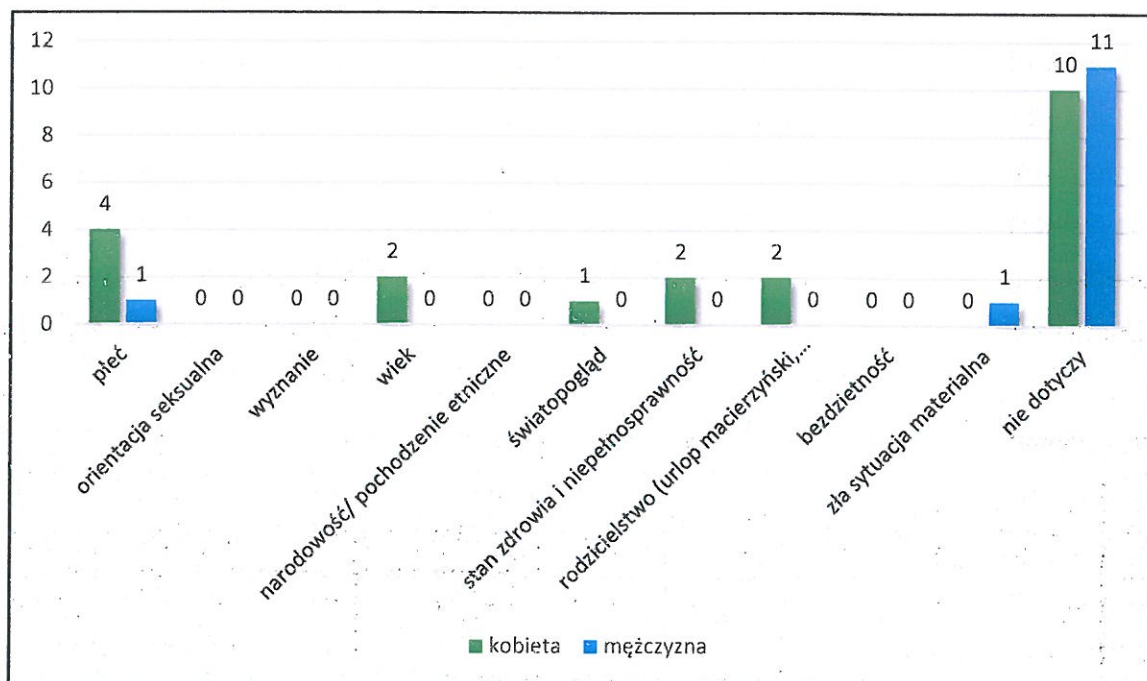
Tabela. Jeżeli w IMG PAN dotknęła Cię dyskryminacja, to czego dotyczyła? (dane z ankiety)

Odpowiedzi:	kobieta	mężczyzna
płeć	4	1
orientacja seksualna	0	0
wyznanie	0	0

Plan Równości Płci
Instytutu Mechaniki Górotworu Polskiej Akademii Nauk

wiek	2	0
narodowość/ pochodzenie etniczne	0	0
światopogląd	1	0
stan zdrowia i niepełnosprawność	2	0
rodzicielstwo (urlop macierzyński, wychowawczy, ojcowski)	2	0
bezdzietność	0	0
zła sytuacja materialna	0	1
nie dotyczy	10	11

Wykres. Jeżeli w IMG PAN dotknęła Cię dyskryminacja, to czego dotyczyła? (dane z ankiety)



Wśród mężczyzn w pytaniu o przynależność do grupy narażonej na dyskryminację, odpowiedzią dominującą jest brak przynależności do żadnej z grup – zaznaczyło ją 12 respondentów. Znalazła się również 1 odpowiedź wskazująca na przynależność do grupy narażonej na dyskryminację ze względu

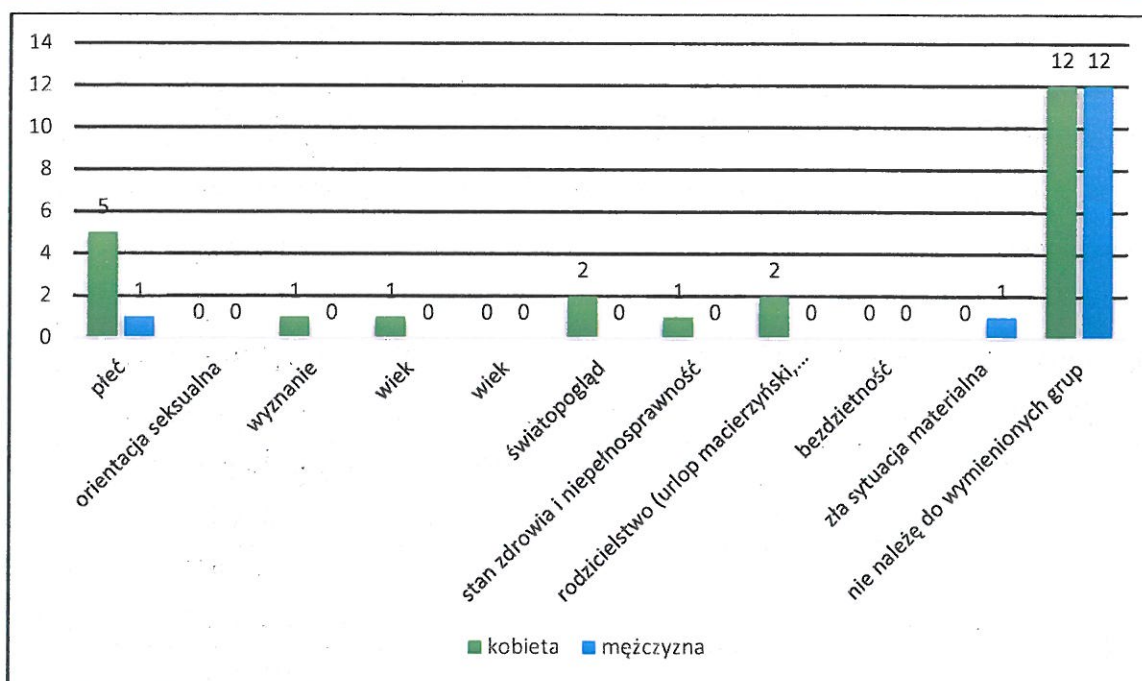
na płeć oraz 1 na złą sytuację materialną. Wśród kobiet dominowała również odpowiedź braku przynależności do grup narażonych na dyskryminację – 12 respondentek zaznaczyło taką odpowiedź. Kolejną najbardziej dominującą odpowiedzią jest narażenie na dyskryminację ze względu na płeć, światopogląd, rodzicielstwo (urlop macierzyński, wychowawczy) stan zdrowia i niepełnosprawność, wyznanie oraz wiek.

Tabela. Czy uważasz, że należysz do grupy, która jest narażona w instytucie na dyskryminację ze względu na wymienione cechy? (dane z ankiety)

Odpowiedzi:	kobieta	mężczyzna
płeć	5	1
orientacja seksualna	0	0
wyznanie	1	0
wiek	1	0
narodowość/ pochodzenie etniczne	0	0
światopogląd	2	0
stan zdrowia i niepełnosprawność	1	0
rodzicielstwo (urlop macierzyński, wychowawczy, ojcowski)	2	0
bezdziethość	0	0
zła sytuacja materialna	0	1
nie należę do wymienionych grup	12	12

Wykres. Czy uważasz, że należysz do grupy, która jest narażona w instytucie na dyskryminację ze względu na wymienione cechy? (dane z ankiety)

Plan Równości Płci
Instytutu Mechaniki Górotworu Polskiej Akademii Nauk

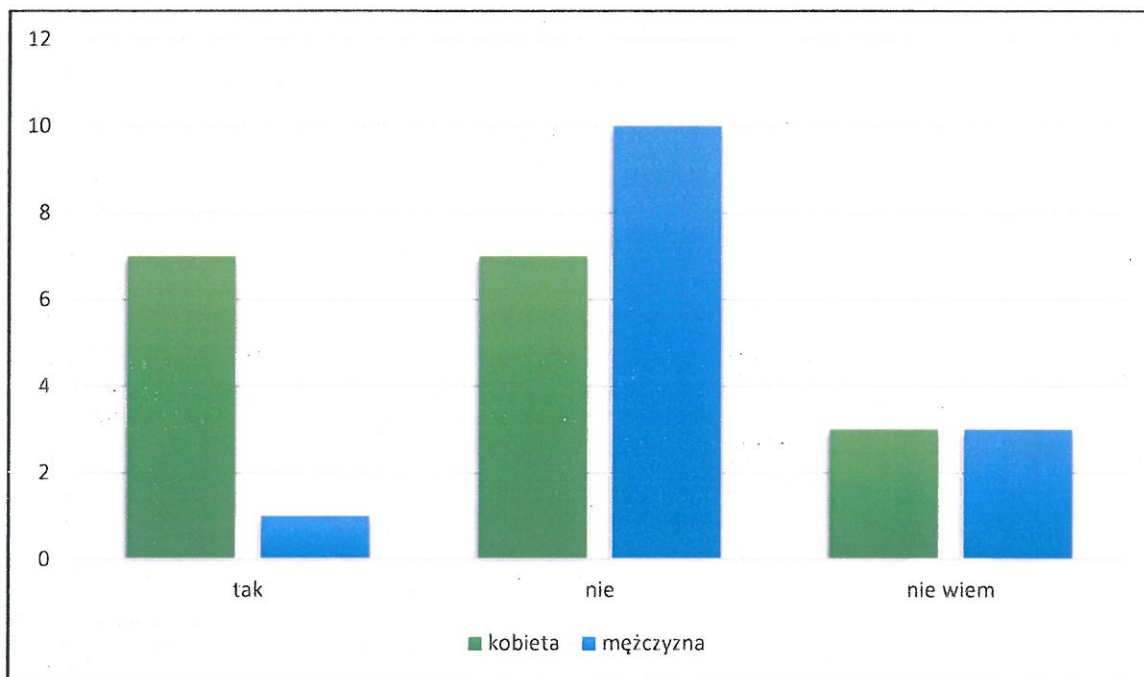


Co do pytania odnośnie spotkania się w dyskryminacją innych osób w IMG PAN odpowiedź „nie wiem” zaznaczyły 3 kobiety oraz 3 mężczyzn. W przypadku mężczyzn 10 z nich odpowiedziało „nie” – co jednoznacznie pokazuje na niespotkanie się z dyskryminacją innych osób w IMG PAN a 1 mężczyzna wskazał odpowiedź twierdzącą. U kobiet zaś 7 z nich spotkało się z dyskryminacją innych osób w IMG PAN, a pozostałe 7 zaznaczyło odpowiedź przeczącą wskazującą, że nie spotkały się z dyskryminacją innych osób w miejscu pracy.

Tabela. Czy spotkałeś/spotkałaś się z dyskryminacją innych osób w IMG PAN? (dane z ankiety)

Odpowiedzi:	kobieta	mężczyzna
tak	7	1
nie	7	10
nie wiem	3	3

Wykres. Czy spotkałeś/spotkałaś się z dyskryminacją innych osób w IMG PAN? (dane z ankiety)



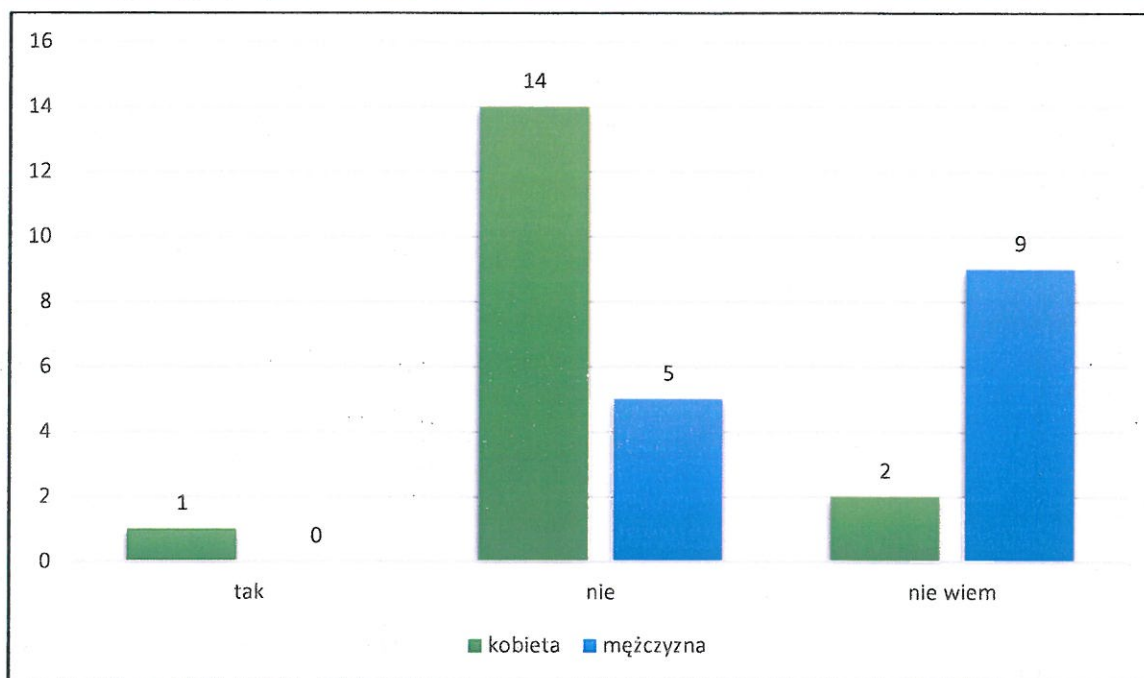
Wśród kobiet dominuje odpowiedź przecząca, jakoby zdarzyło im się zachowywać w sposób, który przez innych mógł zostać odebrany jako dyskryminujący. Tylko 1 kobieta odpowiedziała twierdząco a 2 „nie wiem”. Mężczyźni w większości zaznaczyli odpowiedź „nie wiem” – 9 osób udzieliło takiej odpowiedzi, 5 zaś wskazało odpowiedź przeczącą.

Tabela. Czy zdarzyło Ci się zachować w instytucie w taki sposób, który przez innych mógłby być odebrany jako dyskryminujący? (dane z ankiety)

Odpowiedzi:	kobieta	mężczyzna
tak	1	0
nie	14	5
nie wiem	2	9

Wykres. Czy zdarzyło Ci się zachować w instytucie w taki sposób, który przez innych mógłby być odebrany jako dyskryminujący? (dane z ankiety)

**Plan Równości Płci
Instytutu Mechaniki Górotworu Polskiej Akademii Nauk**

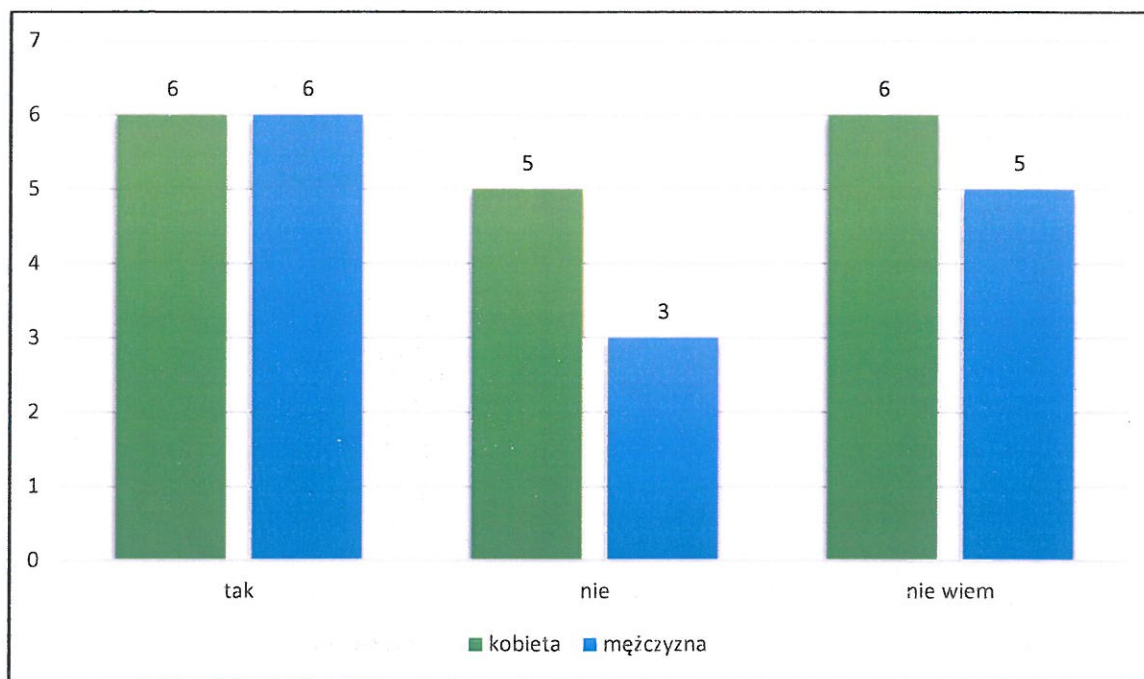


Największą różnorodność można zaobserwować w pytaniu czy respondenci uważają, że w IMG PAN jest osoba, do której mogą się zwrócić o pomoc w przypadku dyskryminacji – 6 kobiet odpowiedziało „tak”, 5 „nie” a 6 „nie wiem”. Wśród mężczyzn – 6 odpowiedziało „tak”, 3 „nie” a 5 „nie wiem”.

Tabela. Czy Twoim zdaniem w IMG PAN jest ktoś do kogo można się zwrócić o pomoc w sytuacji dyskryminacji? (dane z ankiety)

Odpowiedzi:	kobieta	mężczyzna
tak	6	6
nie	5	3
nie wiem	6	5

Wykres. Czy Twoim zdaniem w IMG PAN jest ktoś do kogo można się zwrócić o pomoc w sytuacji dyskryminacji? (dane z ankiety)

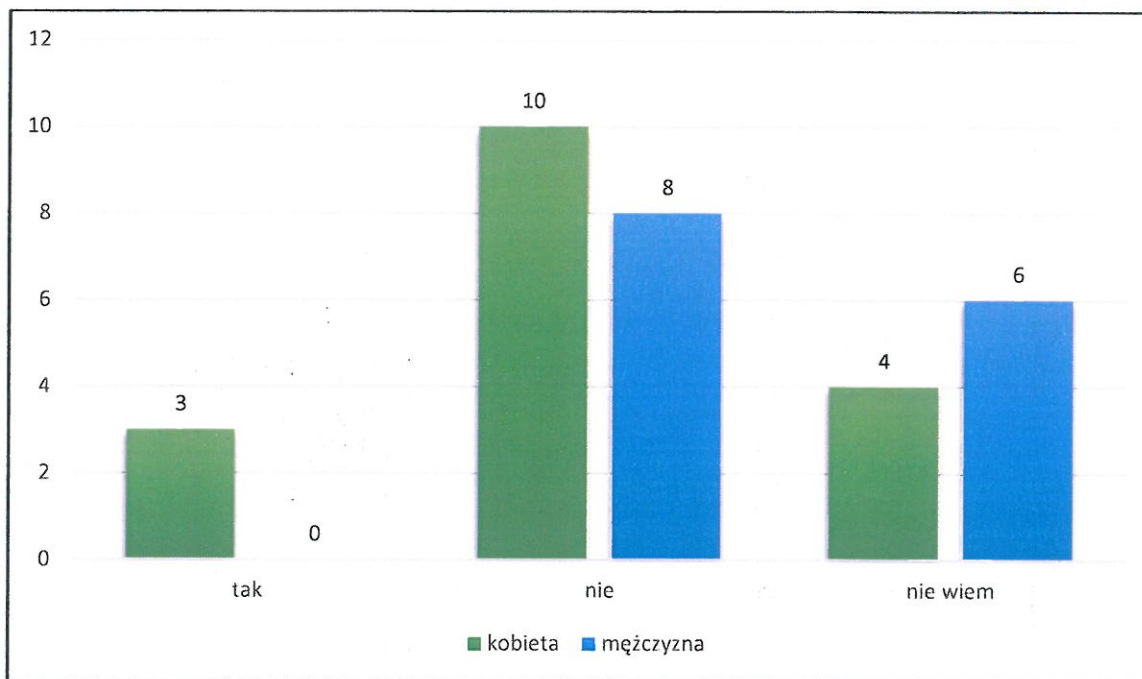


Pytanie „Czy zetknąłeś/zetknęłaś się z jakimikolwiek działaniami w IMG PAN związanymi z problematyką dyskryminacji?” – 8 mężczyzn odpowiedziało „nie”, 6 „nie wiem”. W przypadku kobiet widzimy większą dysproporcję, ponieważ 10 odpowiedziało „nie”, 4 „nie wiem” a 3 „tak”.

Tabela. Czy zetknąłeś/zetknęłaś się z jakimikolwiek działaniami w IMG PAN związanymi z problematyką dyskryminacji? (dane z ankiety)

Odpowiedzi:	kobieta	mężczyzna
tak	3	0
nie	10	8
nie wiem	4	6

Wykres. Czy zetknąłeś/zetknęłaś się z jakimikolwiek działaniami w IMG PAN związanymi z problematyką dyskryminacji? (dane z ankiety)



Pytanie otwarte: Jakie działania powinien w Twojej opinii podejmować pracodawca (IMG PAN) w zakresie zapobiegania dyskryminacji i wsparcia osób dyskryminowanych? Udzielono odpowiedzi:

- nie wiem;
- nie sędzę, że taki problem występuje,
- organizacja spotkania wyjaśniającego w przypadku pojawiania się dyskryminacji, jeśli to nie będzie przynosiło skutku, spotkanie ze specjalistą,
- ustalenie kolejności działań wraz z rozmową z pracownikami,
- zapewnienie szkoleń o tematyce dyskryminacji,
- prowadzić rozmowy wyjaśniające,
- powołanie komisji, brak akceptacji zachowań dyskryminujących,
- powołanie osoby neutralnej, do której będą zgłaszane przypadki dyskryminacji, osoba ta nie powinna być powiązana z dyrektorem IMG PAN,
- przeprowadzanie spotkań informacyjnych z pracownikami,
- rozmowy pracowników z dyrektorem IMG PAN oraz kierownikami pracowni,
- równomierne przydzielanie obowiązków,
- równe traktowanie wszystkich pracowników,
- uświadamianie pracowników, rozmowy z pracownikami
- organizacja warsztatów;
- osoby do których się zwracałam potraktowała sprawę jako żart, druga zaś próbowała zamieść sprawę pod dywan;
- słuchać głosu załogi i pomagać rozwiązywać problemy wynikające z kontaktów międzyludzkich;

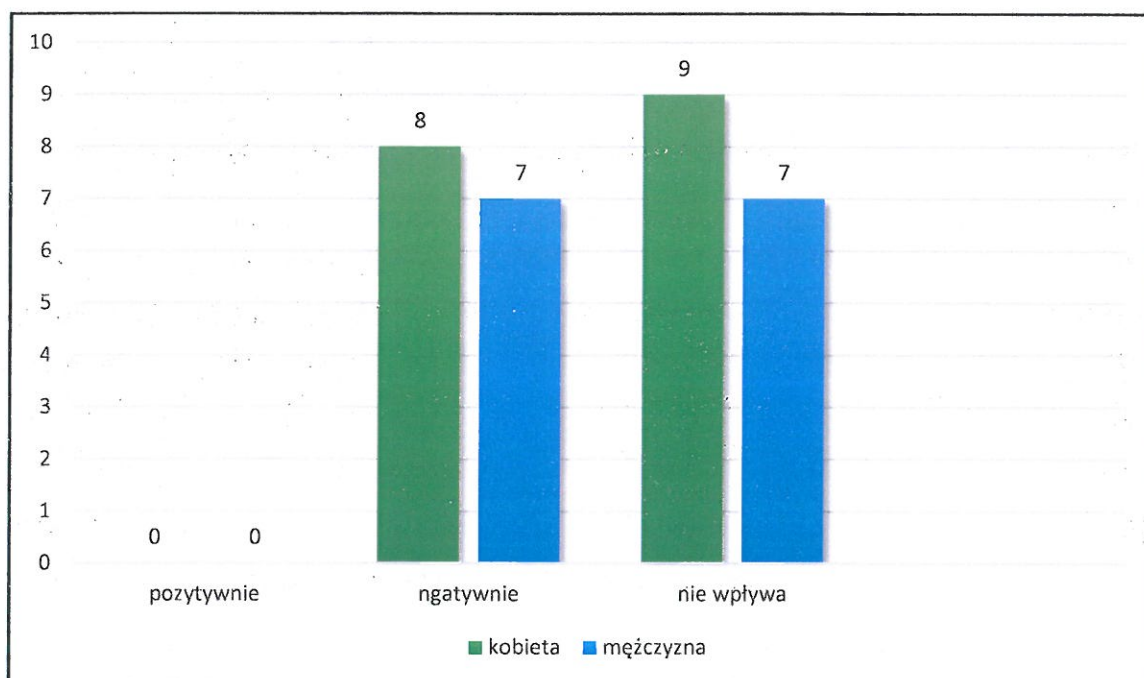
- informowanie pracowników do jakiej instytucji mogą się zwrócić w przypadku dyskryminacji;
- ustanowienie męża zaufania ds. dyskryminacji

W przypadku pytania, jak urlop macierzyński/ przerwa w pracy w związku z wychowaniem dzieci wpływa w jakiś sposób na karierę – żadna osoba nie odpowiedziała, że wpływa w sposób pozytywny, 8 kobiet wskazało, że wpływa w sposób negatywny a na 9 respondentek uważa, że w żaden sposób nie wpływa na karierę. W przypadku mężczyzn – 7 wskazało, że urlop ten ma wpływ negatywny a dla pozostałych 7 nie wpływa w żaden sposób na karierę.

Tabela. Czy Twoim zdaniem wykorzystanie urlopu macierzyńskiego/przerwy w pracy w związku z wychowaniem dzieci wpływa w jakiś sposób na karierę? (dane z ankiety)

Odpowiedzi:	kobieta	mężczyzna
pozytywnie	0	0
negatywnie	8	7
nie wpływa	9	7

Wykres. Czy Twoim zdaniem wykorzystanie urlopu macierzyńskiego/przerwy w pracy w związku z wychowaniem dzieci wpływa w jakiś sposób na karierę? (dane z ankiety)



Pytanie otwarte: Jeżeli ma wpływ, to jakie skutki twoim zdaniem powoduje? Udzielono odpowiedzi:

- nie ma wpływu;
- nie wiem;
- problem z wdrożeniem się w nowe obowiązki – zespół, w którym się pracowało jest nawet 3 lata do przodu. praca naukowa to nie produkcja gwoździ, nie kończy się wraz z opuszczeniem instytutu. natomiast wychowanie dziecka nie kończy się wraz z powrotem do pracy. godzenie obu działań ustanawia pracownicę daleko za tymi, którzy mogą poświęcić się tylko karierze. oczywiście będą kolejne przerwy w pracy, co może być źle widziane przez zespół.;
- specyfika pracy umysłowej jest taka, że dłuższa przerwa wymaga dłużej adaptacji po powrocie. nie wszystkie przerwane obowiązki i prowadzone zadania można podjąć na powrót, bo niektóre zakończyły swój bieg, a inne wymagają zbyt dużego zaangażowania, żeby wobec wychowania małych dzieci móc im podołać bez szkody dla życia rodzinnego.;
- opóźnienie lub przerwa kariery naukowej;
- przerwy w pracy naukowej;
- opóźnienie w uzyskaniu kolejnych stopni naukowych;
- przerwanie ciągłości badań;
- nie wiem;
- brak;
- opieka nad dziećmi wymaga zaangażowania. jednak zdobyte doświadczenia mogą być przydatne w różnych dziedzinach życia, również w pracy. może to kompensować skutki nieuniknionych przerw w pracy związanych z opieką nad dziećmi. pomagają w tym pozytywne nastawienie pracodawcy. dlatego uważam, że w instytucie są warunki do godzenia życia rodzinnego i kariery naukowej.
- nie ma;
- może, na stanowiskach naukowych ze względu na urlopy będzie potrzebny dłuższy czas na zakończenie pewnych tematów;
- nie powoduje;
- skutki oczywiste;
- brak możliwości awansu, rozwoju;
- przerwa w pracy zawsze źle wpływa, niezależnie czy urlop macierzyńska, czy długotrwała absencja chorobowa itp.;
- moim zdaniem przerwa w pracy w związku z wychowaniem dzieci nie wpływa na karierę w sposób znaczący, są obecnie dostępne możliwości pracy zdalnej i przy wsparciu kierownictwa i przełożonych można dalej rozwijać swoją karierę;
- brak wykorzystania aparatury dostępnej w img pan;

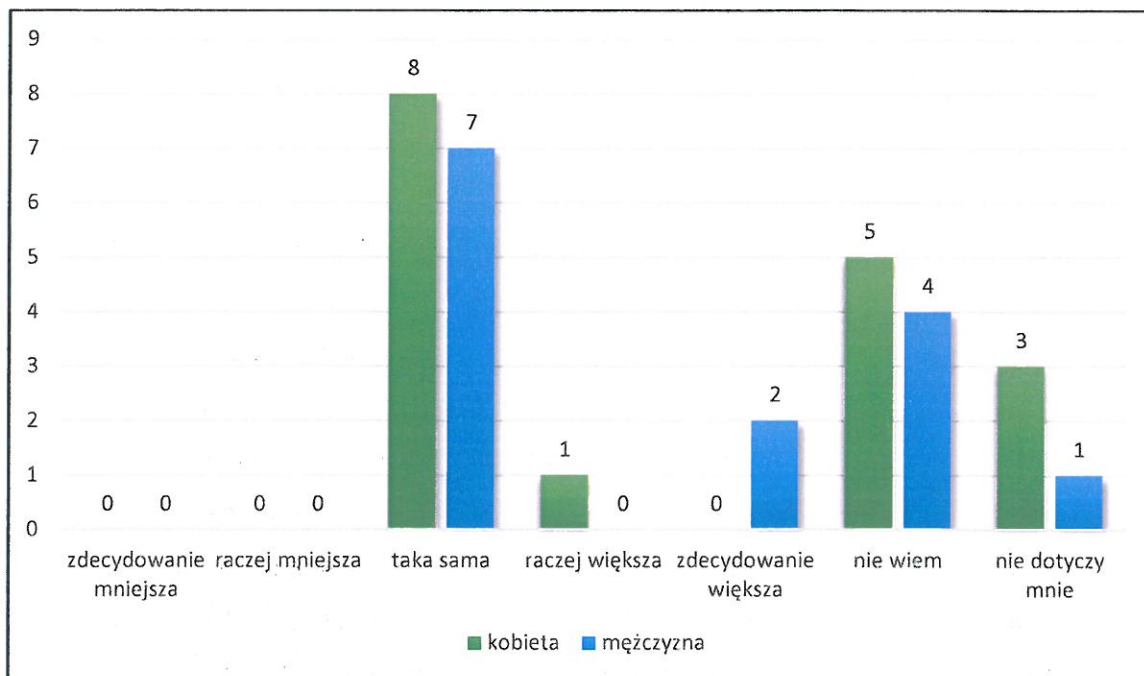
- opóźnienie możliwości rozwoju kariery zawodowej, negatywne opinie wśród współpracowników;
- trudniej jest wejść w nowości, które zostały wprowadzone w czasie, w którym nie było się w pracy;
- moim zdaniem nie wpływa;
- żadne;
- gdyby była taka możliwość kobieta wracająca z urlopu macierzyńskiego witana by była wypowiedzeniem;
- myślę, że to zależy indywidualnie od danej osoby;

Czy ilość obowiązków spoczywających na Tobie w pracy (w IMG PAN), w porównaniu do obowiązków pracowników płci przeciwnej na tym samym stanowisku jest – „taka sama” – taka odpowiedź jest przeważająca wśród kobiet oraz mężczyzn. W pozostałych przypadkach 1 kobieta zaznaczyła „raczej większa”, w 5 przypadkach „nie wiem” a w 3 „nie dotyczy mnie”. „Nie wiem” zaznaczyło 4 mężczyzn, 2 „zdecydowanie większa: a 1 „nie dotyczy mnie”.

Tabela. Czy ilość obowiązków spoczywających na Tobie w pracy (w IMG PAN), w porównaniu do obowiązków pracowników płci przeciwnej na tym samym stanowisku jest: (dane z ankiety)

Odpowiedzi:	kobieta	mężczyzna
zdecydowanie mniejsza	0	0
raczej mniejsza	0	0
taka sama	8	7
raczej większa	1	0
zdecydowanie większa	0	2
nie wiem	5	4
nie dotyczy mnie	3	1

Wykres. Czy ilość obowiązków spoczywających na Tobie w pracy (w IMG PAN), w porównaniu do obowiązków pracowników płci przeciwnej na tym samym stanowisku jest: (dane z ankiety)

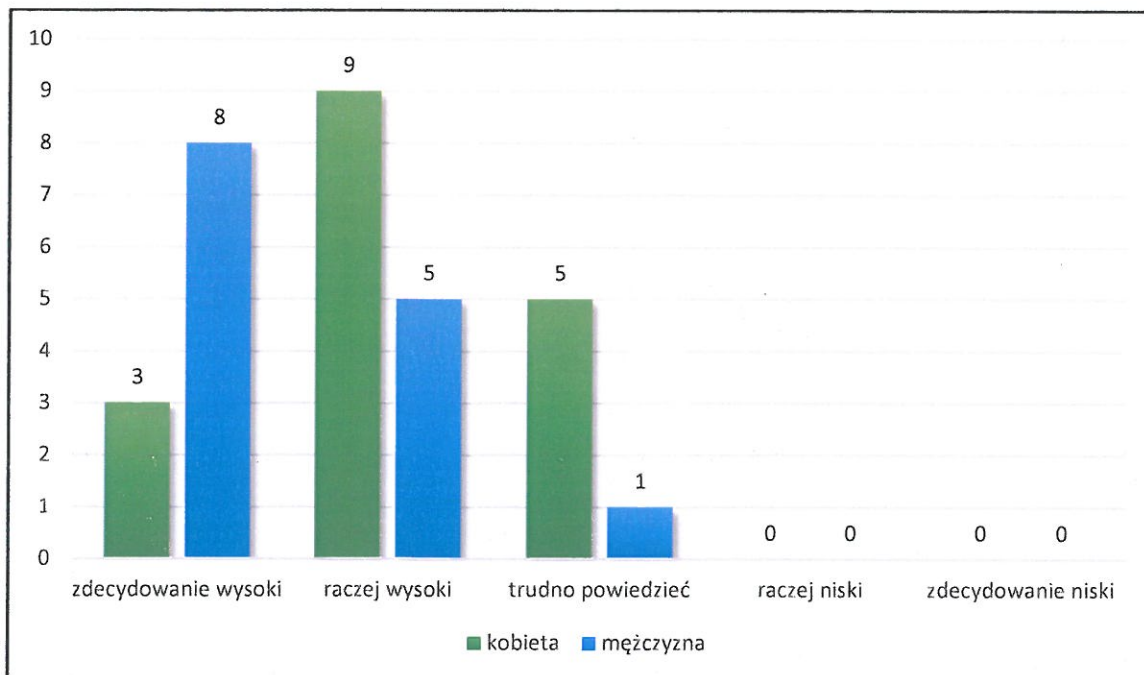


W przypadku pytania o ocenę poziomu swojej samodzielności zawodowej (w IMG PAN) w stosunku do zajmowanego stanowiska lub etapu rozwoju naukowego – większość mężczyzn odpowiedziała, że poziom ich jest zdecydowanie wysoki, w przypadku kobiet dominowała odpowiedź – raczej wysoki. Nikt nie odpowiedział, że poziom ten jest raczej niski lub zdecydowanie niski, 5 kobiet zaznaczyło odpowiedź trudno powiedzieć, w przypadku mężczyzn tylko 1 zaznaczył taką odpowiedź.

Tabela. Jak oceniasz poziom swojej samodzielności zawodowej (w IMG PAN) w stosunku do zajmowanego stanowiska lub etapu rozwoju naukowego? (dane z ankiety)

Odpowiedzi:	kobieta	mężczyzna
zdecydowanie wysoki	3	8
raczej wysoki	9	5
trudno powiedzieć	5	1
raczej niski	0	0
zdecydowanie niski	0	0

Wykres. Jak oceniasz poziom swojej samodzielności zawodowej (w IMG PAN) w stosunku do zajmowanego stanowiska lub etapu rozwoju naukowego? (dane z ankiety)



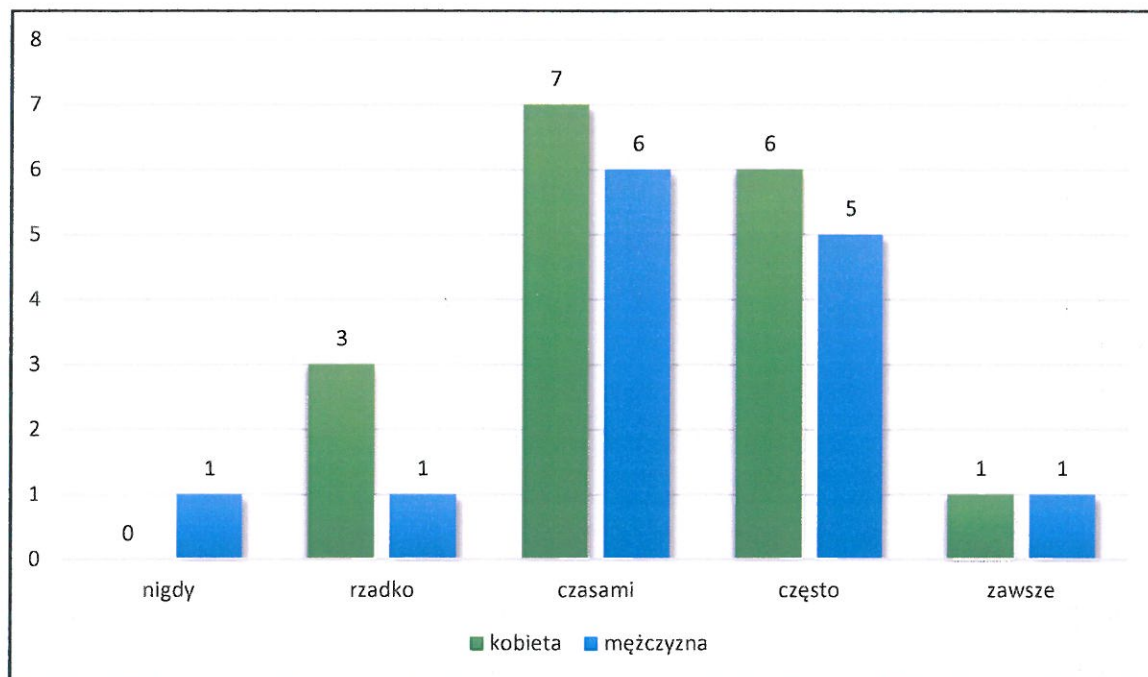
Przy pytaniu - jak często czujesz, że powinieneś/powinnaś podjąć się dodatkowych obowiązków, aby wykazać swoją wartość jako pracownik – wśród kobiet dominowała odpowiedź „czasami” oraz „często”. Żadna kobieta nie zaznaczyła odpowiedzi „nigdy”, 1 odpowiedziała „zawsze”, 3 wskazały odpowiedź „rzadko”. Mężczyźni najczęściej zaznaczali odpowiedź „często” oraz „czasami”. Po 1 osobie zaznaczyło „nigdy”, „rzadko” oraz „zawsze”.

Tabela. Jak często czujesz, że powinieneś/powinnaś podjąć się dodatkowych obowiązków aby wykazać swoją wartość jako pracownik (dane z ankiety)

Odpowiedzi:	kobieta	mężczyzna
nigdy	0	1
rzadko	3	1
czasami	7	6
często	6	5

zawsze	1	1
--------	---	---

Wykres. Jak często czujesz, że powinieneś/powinnaś podjąć się dodatkowych obowiązków aby wykazać swoją wartość jako pracownik (dane z ankiety)



CELE I DZIAŁANIA NA RZECZ RÓWNOŚCI PŁCI W IMG PAN

Pop przeanalizowaniu wyników ankiety, ustalone zostały cele jakimi należy się kierować podczas wprowadzania Planu Równości Płci w IMG PAN. Oto one:

CEL 1.

Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć

Działania:

- Przeprowadzenie wśród pracowników szkolenia i akcji informacyjnej dot. tematyki dyskryminacji
- Upowszechnienie wśród pracowników ścieżek zgłaszania każdego przypadku dyskryminacji/przemocy – akcja informacyjna

Wskaźniki:

- Zwiększanie świadomości pracowników i pracownic na temat przemocy ze względu na płeć

- Zwiększenie świadomości pracowników na temat możliwości uzyskania pomocy w instytucie lub instytucjach zewnętrznych w przypadku zaistnienia w/w sytuacji

CEL 2.

Poprawienie warunków dla rozwoju karier naukowych dla kobiet i mężczyzn

Działania:

- Udzielanie informacji dla nowych pracowników dot. możliwości rozwoju naukowego
- Zmniejszanie dysproporcji udziału kobiet i mężczyzn: w ciałach decyzyjnych, w zespołach i komisjach eksperckich, w organizowanych przez IMG PAN konferencjach i seminariach naukowych

Wskaźniki:

- Zwiększenie świadomości nowych pracowników dot. możliwości rozwoju naukowego
- Zmniejszanie dysproporcji udziału kobiet i mężczyzn w komisjach w IMG PAN

CEL 3.

Zapewnienie równości płci w procesach rekrutacyjnych

Działania:

- Uwzględnianie w ocenie kandydatów do pracy zarówno wymogów dotyczących kwalifikacji kandydatek i kandydatów, a także uwzględnianie zasady równoważonej reprezentacji płci na danym stanowisku
- Formułowanie ogłoszeń rekrutacyjnych tak, aby zawierały transparentne i czytelne kryteria

Wskaźniki:

- Zmniejszanie dysproporcji pomiędzy kobietami a mężczyznami przy zatrudnianiu w IMG PAN
- Zwiększenie ilości kobiet w grupach pracowników IMG PAN, w których dominują mężczyźni.
- Zwiększenie ilości mężczyzn w grupach pracowników IMG PAN, w których dominują kobiety.

CEL 4.

Wypracowanie rozwiązań mających na celu wzmocnienie równowagi między życiem zawodowym a osobistym

Działania:

- Diagnozowanie potrzeb osób wracających po - urloпах rodzicielskich, wychowawczych oraz ojcowskich w zakresie wsparcia ze strony IMG PAN i wspieranie tych osób.
- Umożliwienie pracy zdalnej, w szczególności pracy w domu pozwalającej na łączenie pracy z życiem rodzinnym
- Zachęcanie mężczyzn do elastycznej pracy łączącej pracę z życiem pozazawodowym w celu zrównoważenia priorytetów zawodowych i życiowych.

- Udzielanie wsparcia dla rodziców, którzy wznawiają pracę zawodową po długotrwałym urlopie spowodowanym narodzinami lub przysposobieniem dziecka, a także programu wsparcia dla osób opiekujących się osobami zależnymi.

Wskaźniki:

- Zwiększenie aktywności zawodowej naukowców i pracowników administracyjnych mających pod opieką dzieci i inne osoby zależne, a co za tym idzie poprawa efektywności pracy
- Zmniejszenie stresu spowodowanego łączeniem obowiązków służbowych i prywatnych.

WDROŻENIE I MONITOROWANIE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI W IMG PAN

W IMG PAN zostanie powołany Pełnomocnik ds. równości płci, którego głównym zadaniem będzie monitoring i wdrażanie Planu Równości Płci IMG PAN w latach 2023-2027. Pod koniec okresu wdrażania planu zostanie przeprowadzone badanie ankietowe realizacji Planu, w którym zostaną zweryfikowane wskaźniki dla każdego z celów. Plan Równości Płci dla IMG PAN będzie monitorowany, aktualizowany i modyfikowany w przypadku konieczności. Takie podejście gwarantować będzie efektywne funkcjonowanie systemu.

PODSUMOWANIE

Plan Równości Płci to strategiczny dokument, który ma na celu promowanie równości płci oraz eliminowanie wszelkich form dyskryminacji. Zawiera dane dotyczące stanu faktycznego oraz środki, jakie należy przedsięwziąć, by realnie wdrażać zasadę równości płci. Jego zastosowanie może przyczynić się do stworzenia bardziej sprawiedliwego i równego traktowania pracowników IMG PAN. Za punkt odniesienia przyjęty został stan aktualny, to jest w roku 2023. Do niego porównywany będzie stan realizacji poszczególnych działań i całościowego osiągnięcia założonych celów.

Cele te powinny przyczynić się do wprowadzenia i przestrzegania nowych zasad działania i współpracy pomiędzy pracownikami w aspekcie równości płci.

Każdy pracownik IMG PAN powinien być traktowany jednakowo i oceniany jednakowo i każdy pracownik powinien mieć stworzone warunki do rozwoju.

Wprowadzenie Planu Równości Płci do funkcjonowania instytutu ma duże znaczenie zarówno dla samej organizacji, jak i dla jej otoczenia społecznego. Pomaga to w budowaniu sprawiedliwej i

efektywnej organizacji, która przyczynia się do promocji równości płci i poprawy jakości życia pracowników.

Sporządziły:

mgr Wioletta Dragan

mgr Karolina Rzemińska

Zatwierdził:

dr hab. inż. Przemysław Skotniczny, prof. IMG PAN – Dyrektor Instytutu IMG PAN

DYREKTOR
Instytutu Mechaniki Górotworu
Polskiej Akademii Nauk

dr hab. inż. Przemysław Skotniczny, prof. IMG PAN

