

Plan Równości Płci Instytutu Dendrologii Polskiej Akademii Nauk na lata 2023-2026



1. Wprowadzenie

Równość i różnorodność to wartości o fundamentalnym społecznym znaczeniu, które przyczyniają się do rozwoju nauki, wspierając innowacyjność oraz efektywność pracowników. Zrozumienie równości płci i charakteru rozmaitych ról jest kluczowe, by ułatwić badaczkom i badaczom godzenie obowiązków wynikających z pracy i innych zadań.

Zarówno charakter, jak i rozmiar nierówności między kobietami i mężczyznami różnią się w poszczególnych krajach Unii Europejskiej (UE). Różnice te wynikają zarówno z poziomu rozwoju gospodarczego, uwarunkowań kulturowych, jak i dominujących strategii krajowych czy praktyk zwyczajowo przyjętych w społeczeństwach.

W rezultacie badań przeprowadzonych w celu stworzenia indeksu równości UE wyodrębniono cztery klastry krajów ze względu na równość płci w podstawowych dziedzinach (m.in. praca, pieniądze, wiedza, władza, zdrowie)¹. Uzyskane wyniki wskazują, że większość krajów Europy Zachodniej i Skandynawii uwzględnia priorytety równości płci w swoich strategiach i niweluje tzw. „karę za macierzyństwo” oraz promuje takie rozwiązania jak: elastyczny czas pracy, praca zdalna lub hybrydowa, telepraca czy stopniowy powrót do pracy po urlopie macierzyńskim, ojcowskim, rodzicielskim lub wychowawczym. Ponadto wspierają one też wczesną opiekę nad dziećmi, tworząc dzienne pokoje opieki, żłobki czy przedszkola. Z kolei w większości krajów Europy Środkowo-Wschodniej, w których brakuje prawnych rozwiązań dotyczących równości wynagrodzeń i przejrzystości płac oraz środków przeciwdziałania stereotypom związanym z płcią, notuje się niższy udział kobiet w kadrze managerskiej, a zjawisko tzw. „szklanego sufitu” występuje tu zdecydowanie częściej.

Plan Równości Płci Instytutu Dendrologii Polskiej Akademii Nauk (w skrócie PRP ID PAN) w Kórniku bazuje na następujących aktach prawnych:

- Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. nr 78 poz. 483 z późniejszymi zmianami),
- Dyrektywie 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. L 204 z dnia 26 lipca 2006 r., s. 23-36),
- Dyrektywie Rady Unii Europejskiej 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. L 180 z dnia 19 lipca 2000 r., s. 22-26),

¹ <https://genderaction-data-dashboard.opi.org.pl/#/>

- Dyrektywie Rady Unii Europejskiej 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. L 303 z dnia 2 grudnia 2000 r., s. 16-22),
- Ustawie z dnia 25 lutego 1964 r. Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz. U. z 1964 r. nr 9 poz. 59 z późniejszymi zmianami),
- Ustawie z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 1964 r. nr 16 poz. 93 z późniejszymi zmianami),
- Ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1974 r. nr 24 poz. 141 z późniejszymi zmianami).

Plan Równości Płci Instytutu Dendrologii PAN jest strategicznym dokumentem tworzonym w celu zapewnienia bezpiecznego i przyjaznego miejsca pracy, wolnego od dyskryminacji, umożliwiającego wszystkim swobodny rozwój naukowy, zawodowy i osobisty.

Instytut Dendrologii PAN kieruje się zasadami niedyskryminacji i równości szans, niezależnie od cech osobistych pracowników, doktorantów i stypendystów. W Instytucie respektuje się obowiązujące regulacje dotyczące praw człowieka, chroniące przed dyskryminacją i przemocą, oraz dąży się do wdrażania najwyższych standardów mających na celu zapewnienie równego traktowania.

Działania na rzecz propagowania idei równości płci stanowią jeden z priorytetów Unii Europejskiej, co zostało podkreślone zarówno w założeniach programu „Horyzont Europa” (HE), jak i uprzednio, w praktykach stosowanych przez Europejską Przestrzeń Badawczą (ang. *European Research Area – ERA*) w ramach współpracy z państwami członkowskimi i organizacjami badawczymi. Plan równości płci ma stanowić zestaw działań, których celem jest promowanie równości płci poprzez zmiany instytucjonalne i kulturowe w organizacjach zajmujących się badaniami i innowacjami.

Zaangażowanie Komisji Europejskiej w promowanie równości płci w badaniach i innowacjach jest ważną częścią szerszej strategii, ogłoszonej w marcu 2020 r. Jednym z celów tej strategii jest wzmocnienie Europejskiej Przestrzeni Badawczej poprzez zapewnienie równych szans w środowisku pracy, w którym wszyscy, niezależnie od płci, mogą rozwijać swoje talenty, oraz lepsze zintegrowanie wymiaru płci w projektach naukowych w celu poprawy jakości badań, a także ich znaczenia dla społeczeństwa bazującego na wiedzy, technologii i innowacji.

Niniejszy Plan stanowi także odpowiedź na wymóg Dyrekcji Generalnej ds. Badań Naukowych i Innowacji Komisji Europejskiej, zgodnie z którym każda uczelnia, jednostka badawcza oraz podmiot administracji publicznej, muszą posiadać plan równości płci, aby mieć możliwość występowania o środki finansowe w ramach Programu Ramowego UE na lata 2021-2027 „Horyzont Europa”. Zgodnie z art. 7 (6) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady UE z dnia 28 kwietnia 2021 r., program HE „zapewnia skuteczne propagowanie równych szans dla wszystkich oraz uwzględnienie aspektu płci, w tym włączanie aspektu płci do treści z zakresu badań naukowych i innowacji”. Komisja Europejska dąży do eliminowania przyczyn braku równowagi płci. Szczególną uwagę zwraca się na zapewnienie, w miarę możliwości, równowagi płci w panelach oceniających oraz w innych gremiach doradczych, takich jak rady i grupy eksperckie. Ponadto działalność prowadzona w ramach HE 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 i innowacji, w tym zasady równości wynagrodzeń bez dyskryminacji ze względu na płeć (...)”.

Przyjęcie niniejszego Planu stanowi też uzupełnienie i rozszerzenie zakresu działań z obszaru promowania równości i przeciwdziałania dyskryminacji, związanych z podjęciem przez Instytut Dendrologii PAN zobowiązań do ciągłego udoskonalania swych polityk zarówno

rekrutacyjnych, jak też kadrowych w ramach rozpoczęcia starań o przyznanie Instytutowi przez Komisję Europejską wyróżnienia „HR Excellence in Research”. Wyróżnione instytucje zapewniają badaczkom i badaczom najlepsze warunki pracy i rozwoju, wspierają inicjatywy naukowe, prowadzą politykę równych szans, sprzyjają mobilności i zapewniają szkolenia podnoszące kompetencje pracowników. Wdrażanie zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych stanowi zobowiązanie do ciągłego doskonalenia polityki w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi.

Niniejszy dokument przedstawia ocenę sytuacji związanej z równym traktowaniem pracowników różnej płci w Instytucie Dendrologii PAN. W dalszej kolejności dokument formułuje cele oraz proponuje działania zmierzające do monitorowania tej problematyki oraz do zwiększenia świadomości pracowników co do ważności równego traktowania płci dla prawidłowego funkcjonowania Instytutu. Dokument odnosi się do wszystkich pracowników, doktorantów i stypendystów, i w równym stopniu dotyczy obywateli polskich oraz obywateli innych państw.

2. Instytut Dendrologii Polskiej Akademii Nauk (ID PAN)

Instytut Dendrologii Polskiej Akademii Nauk jest instytutem naukowym Polskiej Akademii Nauk. Zgodnie z wolą ostatniego właściciela dóbr kórnickich – Władysława hr. Zamoyskiego (1853-1924) – w Ustawie z dnia 30 lipca 1925 r. o Zakładach Kórnickich (Dz. U. z 1925 r. nr 86 poz. 592) zapisano, iż jednym z celów Fundacji ma być założenie i utrzymanie placówki naukowej, w której prowadzone mają być badania roślin drzewiastych. W 1933 r. powstał w Kórniku Zakład Badania Drzew i Lasu. W 1951 r. przekształcono go w Zakład Dendrologii i Pomologii w Kórniku, który 24 maja 1952 r. na pierwszym w historii posiedzeniu Prezydium Polskiej Akademii Nauk został włączony w struktury Polskiej Akademii Nauk. Stworzyło to stabilne podstawy do rozwoju placówki. W 1957 r. w Zakładzie zatrudnionych było czterech samodzielnych pracowników, 19 asystentów i 11 pracowników technicznych. W 1962 r. zmieniono nazwę placówki na Zakład Dendrologii i Arboretum Kórnickie Polskiej Akademii Nauk. W dowód uznania potencjału naukowego placówki i jej osiągnięć, uchwałą nr 4/74 Prezydium Polskiej Akademii Nauk z dnia 7 maja 1974 r. podniesiono placówkę do rangi Instytutu, który od tej pory przyjął nazwę Instytutu Dendrologii Polskiej Akademii Nauk.

Instytut prowadzi działalność naukową w zakresie dwóch dyscyplin naukowych: nauk biologicznych i nauk leśnych. Obejmuje ona interdyscyplinarne badania biologii roślin drzewiastych na wszystkich poziomach ich organizacji. Wysoką jakość badań gwarantuje wyśmienicie wykwalifikowana kadra naukowców i pracowników inżynierskich oraz pracowników administracji, a także profesjonalna infrastruktura: specjalistyczne laboratoria, kolekcja roślin drzewiastych w Arboretum, zielnik, biblioteka, a także sieć licznych powierzchni badawczych zlokalizowanych na terenie całego kraju i w należącym do Instytutu Lesie Doświadczalnym „Zwierzyńiec” w Kórniku. Kadra naukowa Instytutu aktywnie współpracuje z innymi ośrodkami naukowymi z Polski i zagranicy. Wyniki badań prowadzonych w Instytucie publikowane są w najlepszych czasopismach naukowych na świecie, a także w formie książek. Pracownicy Instytutu wielką wagę przywiązują do krzewienia wiedzy przyrodniczej poprzez publikowanie prac popularnonaukowych oraz wygłaszanie wykładów promujących osiągnięcia naukowe, a także do kształtowania postaw społecznych nastawionych na wzrost szacunku dla przyrody. Rezultaty badań prowadzonych w Instytucie znajdują zastosowanie w praktyce – wspierają gospodarkę leśną i ochronę przyrody prowadzone w oparciu o rzetelną i aktualną wiedzę.

Obecnie (luty 2023 r.) Instytut zatrudnia 44 pracowników naukowych, 32 pracowników inżynierskich i technicznych, 21 pracowników organizacyjno-ekonomicznych, administracji i biblioteki oraz 10 pracowników na stanowiskach robotniczych i obsługi. Kształcenie doktorantów odbywa się w ramach Poznańskiej Szkoły Doktorskiej Instytutów Polskiej Akademii Nauk, którą prowadzi wspólnie pięć Instytutów Polskiej Akademii Nauk: Chemii Bioorganicznej, Dendrologii, Fizyki Molekularnej, Genetyki Człowieka oraz Genetyki Roślin. Aktualnie w Instytucie swoje prace doktorskie, w ramach Szkoły Doktorskiej i studiów doktoranckich, przygotowuje 10 doktorantów.

3. Plan Równości Płci Instytutu Dendrologii PAN obejmuje następujące elementy:

- a) **DIAGNOZA** – jest to analiza i najważniejsze wnioski płynące z podstawowych danych kadrowych oraz wyników ankiety przeprowadzonej wśród pracowników, doktorantów i stypendystów Instytutu,
- b) **CELE** wraz ze wskazaniem działań i wskaźników oraz z ich omówieniem, zawierających się w obszarach tematycznych kluczowych dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach, wymaganych przez Komisję Europejską,
- c) **DZIAŁANIA** wraz ze wskazaniem odpowiedzialnych osób, horyzontu czasowego oraz wskaźników.

3a. Diagnoza

Punktem wyjścia do niniejszej analizy było scharakteryzowanie ogólnej struktury płci osób zatrudnionych w ID PAN z podziałem na pracowników: naukowych, inżynierskich i technicznych, organizacyjno-ekonomicznych, administracji, biblioteki oraz zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i obsługi. Określono liczbę posiadanych tytułów i stopni naukowych wśród zatrudnionych kobiet i mężczyzn. Kolejnym elementem diagnozy było określenie, jak kształtuje się podział stanowisk, w celu identyfikacji i przeciwdziałania ewentualnym przejawom nierówności. W dalszej części poddano analizie pełnienie funkcji kierowniczych oraz udział w komisjach przez pracowników różnych płci.

Diagnoza przeprowadzona na potrzeby Planu Równości Płci Instytutu Dendrologii PAN została przygotowana na podstawie informacji dostarczonych przez Dział Informacji Naukowej o udziale kobiet i mężczyzn w różnych obszarach działalności Instytutu. Dane dotyczące pracowników naukowych analizowano z podziałem na płeć oraz w odniesieniu do czterech poziomów rozwoju kariery naukowej zaproponowanych w komunikacie Komisji Europejskiej „TOWARDS A EUROPEAN FRAMEWORK FOR RESEARCH CAREERS” z dnia 21 lipca 2011 roku²:

R1 – przed uzyskaniem stopnia doktora lub równoważnego,

R2 – po uzyskaniu stopnia doktora lub równoważnego, naukowcy nie są jeszcze samodzielni,

R3 – samodzielni naukowcy, o uznanym dorobku (z habilitacją),

R4 – wiodący naukowcy (z tytułem profesora).

Instytut Dendrologii PAN jest stosunkowo niewielkim instytutem, w którym zatrudnionych na koniec 2022 r. było łącznie 44 pracowników naukowych. Wśród nich przeważają mężczyźni, którzy w ostatnich czterech latach stanowili od 54,5% do 57,6%

²

https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_careers_final.pdf

pracowników naukowych. W grupie R2 i R3 udział kobiet i mężczyzn jest wyrównany, natomiast w grupie wiodących naukowców (R4) zaobserwowano rosnącą przewagę mężczyzn. Najliczniejszą grupą wśród pracowników naukowych ID PAN są adiunkci (R2) – 21 osób, co stanowi 47,7% pracowników naukowych Instytutu. Na drugim miejscu, pod względem liczby pracowników naukowych, jest grupa R3 (dr hab., profesor Instytutu) oraz grupa R4 (prof. dr hab.), których liczebność wynosi 9 osób w każdej z nich (po 20,5% pracowników naukowych Instytutu). W przypadku grupy R3 liczba kobiet i mężczyzn jest w równowadze, natomiast wiodący naukowcy (R4) – to jedyna grupa, w której zdecydowanie przeważa udział mężczyzn (88,9%). Najmniej liczna jest grupa asystentów, przy czym kobiet w tej grupie jest cztery razy więcej niż mężczyzn (**Tabela 1**).

W **Tabeli 1** przedstawione zostały dane obejmujące liczebność pracowników naukowych według podziału na grupy R1-R4 oraz płeć w latach 2019-2022 (stan zatrudnienia na 31.12. każdego roku).

Tabela 1

Struktura zatrudnienia wśród pracowników naukowych ID PAN (K – kobieta, M – mężczyzna)

Grupa	2019		2020		2021		2022	
	K	M	K	M	K	M	K	M
R1	0	1	0	0	0	0	4	1
R2	7	5	8	9	9	8	11	10
R3	4	7	5	7	4	5	4	5
R4	3	6	3	5	2	7	1	8
Suma	14	19	16	21	15	20	20	24
Łącznie	33		37		35		44	

W Instytucie Dendrologii PAN osoby ze stopniami i tytułami naukowymi są także zatrudnione na stanowiskach innych niż naukowe. Udział kobiet posiadających stopień lub tytuł naukowy, zatrudnionych w Instytucie w latach 2019-2022, wynosi średnio 47,3%. Wśród pracowników Instytutu ze stopniem doktora zaobserwowano przewagę kobiet, których udział średnio dla całego analizowanego okresu wynosi 55,9%. W grupie pracowników ze stopniem naukowym doktora habilitowanego udział kobiet wynosi średnio 41,5%. Z kolei wśród pracowników z tytułem profesora w ciągu ostatnich czterech lat proporcja kobiet do mężczyzn uległa drastycznej zmianie na niekorzyść kobiet – w roku 2019 udział kobiet w strukturze zatrudnienia wynosił 33,3%, podczas gdy na koniec roku 2022 wynosił 11,1% (**Tabela 2**).

Tabela 2

Struktura zatrudnienia wśród pracowników ID PAN posiadających stopnie i tytuły naukowe

Grupa	2019		2020		2021		2022	
	K	M	K	M	K	M	K	M
doktor	15	11	13	12	17	13	17	13
doktor habilitowany	4	7	5	7	4	5	4	5
profesor	3	6	3	5	2	7	1	8
Suma	22	24	21	24	23	25	22	25
Łącznie	46		45		48		47	

W ID PAN na dzień 31.12.2022 r. zatrudnionych było łącznie 106 pracowników. Instytut jest miejscem pracy, w którym kobiety, mimo iż są mniej licznie reprezentowane w grupie pracowników naukowych, to stanowią znaczącą większość wśród wszystkich osób

zatrudnionych w Instytucie. Zatrudnienie w latach 2019-2022 z podziałem na płeć przedstawiono w **Tabeli 3**.

Wśród wszystkich pracowników Instytutu, w latach 2019-2022 udział kobiet waha się od 57,5% (2022) do 61,5% (2020). W poszczególnych grupach pracowników udział kobiet wynosi: wśród pracowników naukowych od 45,5 do 50,0%, wśród pracowników inżynierskich i technicznych od 63,6 do 72,7%, wśród pracowników organizacyjno-ekonomicznych, administracji i biblioteki od 77,3 do 81,8%, a wśród pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i obsługi od 22,2 do 37,5%. Największa dysproporcja w poziomie zatrudnienia kobiet i mężczyzn występuje w grupie pracowników organizacyjno-ekonomicznych, administracji i biblioteki (16-19 kobiet oraz 4-5 mężczyzn, w zależności od badanego roku). Trudno jednak wyodrębnić stanowisko, w jakim dysproporcja jest największa, ponieważ w tej grupie pracowników Instytutu odnotowuje się dużą różnorodność zajmowanych stanowisk i związanych z nimi zakresów obowiązków. Wysoka dysproporcja w poziomie zatrudnienia kobiet i mężczyzn występuje również w grupie pracowników inżynierskich i technicznych, w której dominują pracownicy zatrudnieni na stanowisku biolog (12 kobiet w każdym analizowanym roku oraz od 2 do 5 mężczyzn w zależności od badanego roku) (**Tabela 3**).

Tabela 3

Liczba pracowników zatrudnionych w Instytucie w latach 2019-2022

Grupa	2019		2020		2021		2022	
	K	M	K	M	K	M	K	M
pracownicy naukowci	21	23	23	23	20	21	20	24
pracownicy inżynierskich i technicznych	23	11	24	9	21	12	20	11
pracownicy organizacyjno-ekonomiczni, administracja, biblioteka	19	5	17	5	16	4	18	4
robotnicy i obsługa	2	7	3	5	3	6	3	6
Suma	65	46	67	42	60	43	61	45
Łącznie	111		109		103		106	

Wśród osób, które pragną w Instytucie odbyć staż lub prowadzić badania w ramach pracy doktorskiej, równowaga płci jest zachowana, choć udział kobiet w analizowanej grupie różni się w poszczególnych latach. W roku 2019 i 2020 zaobserwowano zdecydowaną przewagę kobiet (średnio 72,7%), natomiast w latach 2021-2022 udział kobiet i mężczyzn w analizowanej grupie był taki sam (**Tabela 4**).

Tabela 4

Podział ze względu na płeć wśród doktorantów, stypendystów oraz stażystów

Grupa	2019		2020		2021		2022	
	K	M	K	M	K	M	K	M
staż	0	0	1	0	1	0	0	0
stypendium	3	2	2	1	1	1	0	1
doktorant	2	0	0	0	0	1	4	3
Suma	5	2	3	1	2	2	4	4
Łącznie	7		4		4		8	

W Instytucie funkcjonuje pięć zakładów naukowych, którymi kierują powołani przez Dyrektora kierownicy. Mimo znaczącej przewagi kobiet w ogólnej strukturze zatrudnienia, przy jednoczesnym niższym poziomie zatrudnienia kobiet względem mężczyzn na stanowiskach

naukowych (**Tabela 3**), udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach naukowych, którzy pełnią funkcje kierowników zakładów naukowych, w ID PAN nie jest wyrównany. Funkcje kierowników zakładów naukowych najczęściej pełnią mężczyźni (80%). Wszyscy pracownicy naukowcy na stanowiskach kierowników zakładów są zaawansowani w rozwoju karier (**Tabela 5**).

Analizując te dane można zauważyć, iż wśród kierowników zakładów przeważają mężczyźni (4 z 5) będący doświadczonymi (R3) lub wiodącymi naukowcami (R4). Tylko jedna kobieta kieruje zakładem naukowym (**Tabela 5**).

Tabela 5

Struktura funkcji kierowniczych (kierownik zakładu naukowego) wśród pracowników naukowych

Jednostka/kierownik	Kobieta	Mężczyzna
Zakład Biogeografii i Systematyki		R3
Zakład Biologii Rozwoju	R3	
Zakład Ekologii		R4
Zakład Genetyki i Interakcji Środowiskowych		R4
Zakład Związków Symbiotycznych		R3

Kadrę zarządzającą Instytutu Dendrologii PAN stanowi Dyrektor Instytutu (M, R4) wraz z dwoma zastępcami: ds. naukowych (K, R3) oraz ds. organizacji i rozwoju (K, R2). Taki rozkład płci odnosi się do kadencji Dyrekcji w latach 2019-2022. Dyrekcję Instytutu wspiera Główny Księgowy (K). W tabeli poniżej przedstawiono kadrę zarządzającą ID PAN z podziałem na płeć (**Tabela 6**).

Poza kadrą zarządzającą Instytutu (1M, 3K) oraz kierownikami zakładów naukowych (4M, 1K), na stanowiskach kierowniczych innych jednostek organizacyjnych Instytutu zatrudnionych jest czworo pracowników – trzy kobiety (Dział Informacji Naukowej, Arboretum i Las Doświadczalny, Laboratorium Analiz Mineralnych) oraz jeden mężczyzna (Dział Administracyjny).

W sumie, na 13 stanowisk/funkcji kierowniczych siedem powierzono kobietom, a sześć mężczyznom (przy czym funkcję Dyrektora Instytutu oraz Kierownika Zakładu Ekologii pełni ta sama osoba (M), podobnie jak funkcję Zastępcy Dyrektora ds. naukowych i Kierownika Zakładu Biologii Rozwoju pełni ta sama osoba (K)).

Tabela 6

Kadra zarządzająca Instytutu Dendrologii PAN

Funkcja/Stano­wisko	Kobieta	Mężczyzna
Dyrektor		X
Zastępca Dyrektora ds. naukowych	X	
Zastępca Dyrektora ds. organizacji i rozwoju	X	
Główny Księgowy Kierownik Działu Finansowo-Księgowego	X	

Przeanalizowano także udział kobiet i mężczyzn w komisjach rekrutacyjnych oraz w innych komisjach powoływanych w Instytucie w latach 2019-2022. W komisjach rekrutacyjnych nie zaobserwowano dysproporcji płci wśród pracowników (średni udział kobiet wynosi 48,8%). Natomiast w latach 2019-2020 stwierdzono znacznie większy udział mężczyzn (72,9%) niż kobiet (27,1%) w pozostałych komisjach. Obecnie obserwujemy tendencję wyrównywania proporcji pomiędzy udziałem kobiet i mężczyzn uczestniczących w pracach innych niż rekrutacyjne komisji (**Tabela 7**).

Tabela 7

Udział kobiet i mężczyzn w komisjach w latach 2019-2022

Komisja	2019		2020		2021		2022	
	K	M	K	M	K	M	K	M
rekrutacyjna	39	45	41	41	45	52	35	30
inna	7	32	8	36	8	10	15	24
Suma	46	77	49	77	53	62	50	54
Łącznie	123		126		115		104	

Instytut posiada uprawnienia do nadawania stopnia doktora i doktora habilitowanego w dyscyplinie nauki biologiczne i dyscyplinie nauki leśne, przy czym realizowane w Instytucie postępowania w sprawie nadania stopni naukowych obejmują dyscyplinę nauki biologiczne i stopień doktora. W tabeli poniżej przedstawiono dane dotyczące obronionych doktoratów w latach 2019-2022 oraz uzyskanych stopni doktora habilitowanego i tytułu profesora (Tabela 8).

Szczególnie należy podkreślić fakt, iż w ostatnich czterech latach żadna z badaczek zatrudnionych w ID PAN nie uzyskała tytułu profesora. W przypadku stopnia doktora habilitowanego nie obserwowano dysproporcji pomiędzy płciami, natomiast w przypadku obron prac doktorskich stosunek wynosił 40% (K) do 60% (M).

Tabela 8

Uzyskane stopnie naukowe i tytuły naukowe w latach 2019-2022 z podziałem na płeć

Rok	Liczba obronionych doktoratów		Liczba uzyskanych stopni dr. hab.		Liczba uzyskanych tytułów profesora	
	K	M	K	M	K	M
2019	0	3	1	0	0	1
2020	0	1	1	0	0	0
2021	4	1	0	0	0	2
2022	0	1	0	2	0	1
Suma	4	6	2	2	0	4
Łącznie	10		4		4	

Wszyscy pracownicy Instytutu mają możliwość podnoszenia swoich kompetencji poprzez udział w szkoleniach. W latach 2019-2022 pracownicy wzięli udział łącznie w 183 szkoleniach, przy czym w ponad 66,1% z nich uczestniczyły kobiety. Jednakże należy odnotować, iż w grupie pracowników naukowych częściej szkolili się mężczyźni (29 szkoleń) niż kobiety (23 szkolenia). W przypadku pozostałych grup pracowników swoje kompetencje podnosiły głównie kobiety, uczestnicząc w 98 szkoleniach, w mniejszym stopniu mężczyźni, uczestnicząc w 33 szkoleniach (Tabela 9).

Tabela 9

Struktura udziału poszczególnych grup pracowników w szkoleniach w latach 2019-2022 (liczba szkoleń)

Pracownicy	2019		2020		2021		2022		Suma
	K	M	K	M	K	M	K	M	
naukowi	1	0	5	5	1	6	16	18	52
inni	39	11	12	9	30	5	17	8	131
Łącznie	40	11	17	14	31	11	33	26	183

Analizując sytuację w zakresie równości płci w ID PAN, nie można pominąć faktu obecności wśród pracowników osób z zagranicy, przybywających niekiedy z innych kręgów kulturowych i realizujących prace naukowe w różnym zakresie czasowym (**Tabela 10**). Na tle różnych kultur i krajów, polskie społeczeństwo jest postrzegane jako raczej tradycyjne w zakresie podziału zadań pomiędzy osoby różnej płci. Jak wynika z opublikowanego w 2022 roku raportu Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE), Polska zdobyła 56,6 na 100 punktów pod względem wskaźnika równouprawnienia płci i obecnie zajmuje 23 miejsce wśród krajów członkowskich. Stanowi to dodatkowe wyzwanie w działaniach na rzecz równości płci Polsce. Wśród wszystkich osób z zagranicy, w latach 2019-2022 kobiety stanowiły średnio 29,4% tej grupy.

Tabela 10

Liczba osób z zagranicy w Instytucie w latach 2019-2022

Grupa	2019		2020		2021		2022	
	K	M	K	M	K	M	K	M
pracownicy naukowci	0	0	0	0	0	0	1	2
pracownicy inżynieryjni i techniczni	0	0	1	0	1	1	1	1
pracownicy organizacyjno-ekonomiczni, administracja, biblioteka	0	0	0	0	0	0	0	0
robotnicy i obsługa	0	0	0	0	0	0	0	0
stypendium naukowe	1	1	0	1	0	2	0	2
szkoła doktorska	0	0	0	0	0	1	0	1
Suma	1	1	1	1	1	4	2	6
Łącznie	2		2		5		8	

W ramach diagnozy stanu równości płci przygotowano ankiety z pytaniami skierowanymi do wszystkich pracowników Instytutu. Aktualnie w Instytucie (stan na luty 2023 r.) zatrudnionych jest 107 osób. Spośród tych osób ankietę uzupełniło 81 osób, w tym 38 kobiet, 35 mężczyzn, siedem osób, które określiły się jako „inne” oraz jedna osoba, która nie zaznaczyła płci (**Tabela 11**). W dalszych analizach odrzucono ankietę osoby, która nie zaznaczyła w metryczce żadnej z trzech możliwych odpowiedzi dotyczących płci (K – kobieta, M – mężczyzna, I – inne). W analizie uwzględniono informacje zawarte w 80 ankietach. W 19 ankietach, poza zaznaczeniem odpowiedzi, osoby je wypełniające zawarły także dodatkowe komentarze.

Najwięcej osób, które wypełniły ankietę, znajduje się w przedziale wiekowym między 31-40 lat (11 kobiet, 12 mężczyzn, jedna osoba niebinarna) oraz 41-50 lat (6 kobiet, 10 mężczyzn, 1 osoba niebinarna). W przedziale wiekowym 31-40 lat najwięcej osób, które wypełniły ankietę, określiło siebie jako osoby „zameężne/żonate” (17 osób, w tym 9 kobiet, 7 mężczyzn, 1 osoba niebinarna), „dzietne” (11 osób, w tym 7 kobiet, 3 mężczyzn, 1 osoba niebinarna), z „umową na czas nieokreślony” (14 osób, w tym 8 kobiet, 5 mężczyzn, 1 osoba niebinarna) oraz wskazało, że są pracownikami zatrudnionymi na stanowisku naukowym (16 osób, w tym 6 kobiet, 9 mężczyzn, 1 osoba niebinarna). W drugim najliczniej reprezentowanym przedziale wiekowym (41-50 lat) najwięcej osób, które wypełniły ankietę, określiło siebie jako osoby „zameężne/żonate” (8 osób, w tym 6 kobiet, 2 mężczyzn), „dzietne” (13 osób, w tym 6 kobiet, 7 mężczyzn), z „umową na czas nieokreślony” (14 osób, w tym 6 kobiet, 7 mężczyzn, jedna osoba niebinarna) oraz wskazało, że są pracownikami zatrudnionymi na stanowisku naukowym (13 osób, w tym 6 kobiet, 7 mężczyzn).

Tabela 11

Liczba osób, które wypełniły ankietę, z podziałem na wiek

Przedział wiekowy	21-30	31-40	41-50	51-60	61+	Nie podano	Suma
kobiety (K)	6	11	6	3	4	8	38
mężczyźni (M)	6	12	10	5	2	0	35
osoby niebinarne (I)	1	1	1	3	1	0	7
Łącznie	13	24	17	11	7	8	80

W ankiecie zadano pracownikom 20 pytań (zagadnień w formie stwierdzeń), aby ocenić, jak pracownicy oceniają poziom równouprawnienia w Instytucie. Poniżej przedstawiono omówienie wyników ankiety, analizując odpowiedzi na każde z pytań.

Ankieta rozpoczyna się od pytania dotyczącego tego, czy na pracowniku/doktorancie spoczywają obowiązki związane z opieką nad osobami zależnymi. Wśród 80 ankietowanych jedna osoba nie zaznaczyła żadnej z proponowanych odpowiedzi na pytanie, dlatego też w **Tabeli 12** wykazano łącznie 79 osób. Wśród 79 ankietowanych osób, 31,6% wskazało, że pytanie to (**Tabela 12**) ich nie dotyczy, a więc nie spoczywa na nich obowiązek opieki nad osobami zależnymi (13 kobiet, 11 mężczyzn, 1 osoba niebinarna). Z kolei 17 osób ankietowanych (21,5%) wskazało na odpowiedź „zdecydowanie się zgadzam”, tak więc wykazały spoczywające na nich obowiązki opieki nad osobami zależnymi (w tym 13 kobiet, 4 mężczyzn). Jeśli dodamy do wypowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” wypowiedź „raczej się zgadzam”, to łącznie 29,1% ankietowanych pełni opiekę nad osobami zależnymi (23 osoby, w tym 16 kobiet, 7 mężczyzn).

Tabela 12

Stwierdzenie 1: Na mnie spoczywają obowiązki związane z opieką nad osobami zależnymi

Wiek	21-30			31-40			41-50			51-60			61+			Nie podano			Suma
Płeć	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	
zdecydowanie się nie zgadzam	0	2	0	2	2	0	0	3	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	14
raczej się nie zgadzam	0	1	1	0	0	1	1	3	0	0	2	1	1	0	0	1	0	0	12
nie mam zdania	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	0	5
raczej się zgadzam	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	6
zdecydowanie się zgadzam	0	0	0	6	4	0	2	0	0	1	0	0	1	0	0	3	0	0	17
nie dotyczy	5	2	0	2	5	0	3	3	1	2	0	0	1	1	0	0	0	0	25
Łącznie	6	6	1	11	12	1	6	10	1	3	4	3	4	2	1	8	0	0	79

Wszyscy ankietowani udzielili odpowiedzi na pytanie, czy opieka nad osobami zależnymi wpływa na produktywność naukową i ocenę pracowniczą (**Tabela 13**) oraz na pytanie, czy opieka nad osobami zależnymi utrudnia rozwój kariery zawodowej (**Tabela 14**), z czego 23,8% ankietowanych w pierwszym przypadku (19 osób, w tym K: 8, M: 11) i 27,5% w drugim przypadku (22 osoby, w tym K: 11, M: 11) uznało, że pytanie ich nie dotyczy. Z kolei 32,5% ankietowanych w pierwszym przypadku (26 osób, w tym K: 17, M: 7, I: 2) i 40% ankietowanych w drugim

przypadku (32 osoby, w tym K: 17, M: 12, I: 3) udzieliło odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” lub „raczej się zgadzam.

Tabela 13

Stwierdzenie 2: Opieka nad osobami zależnymi wpływa na produktywność naukową i ocenę pracowniczą

Wiek	21-30			31-40			41-50			51-60			61+			Nie podano			Suma
Płeć	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	
zdecydowanie się nie zgadzam	0	2	0	2	4	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	10
raczej się nie zgadzam	0	0	1	3	1	0	1	3	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	12
nie mam zdania	1	2	0	2	0	1	0	1	0	0	3	0	0	0	0	3	0	0	13
raczej się zgadzam	1	0	0	0	0	0	0	3	0	0	1	0	1	0	0	3	0	0	9
zdecydowanie się zgadzam	2	0	0	3	3	0	2	0	1	2	0	1	1	0	0	2	0	0	17
nie dotyczy	2	2	0	1	4	0	3	3	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	19
Łącznie	6	6	1	11	12	1	6	10	1	3	5	3	4	2	1	8	0	0	80

Tabela 14

Stwierdzenie 3: Opieka nad osobami zależnymi utrudnia rozwój kariery zawodowej

Wiek	21-30			31-40			41-50			51-60			61+			Nie podano			Suma
Płeć	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	
zdecydowanie się nie zgadzam	0	2	0	2	3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	8
raczej się nie zgadzam	0	0	0	2	2	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	9
nie mam zdania	1	0	1	1	0	0	0	2	0	1	1	0	1	1		0	0	0	9
raczej się zgadzam	1	2	0	2	0	1	1	4	1	0	2	0	0	0	0	3	0	0	17
zdecydowanie się zgadzam	2	0	0	3	3	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	2	0	0	15
nie dotyczy	2	2	0	1	4	0	3	3	0	1	1	0	1	1	0	3	0	0	22
Łącznie	6	6	1	11	12	1	6	10	1	3	5	3	4	2	1	8	0	0	80

Z odpowiedzi na powyższe trzy pytania można wywnioskować, że prawie 30% ankietowanych pełni opiekę na osobami zależnymi, a 30-40% ankietowanych uważa, że sprawowanie takiej opieki ma wpływ zarówno na produktywność naukową i ocenę pracowniczą, jak i na rozwój kariery zawodowej. Powyższe pytania dotyczyły zarówno opieki nad dziećmi, jak i osobami dorosłymi czy rodzeństwem. Może to dawać jasny sygnał dla Dyrekcji Instytutu, aby zastanowić się nad możliwościami poszerzenia już istniejących i stosowanych mechanizmów wsparcia takich osób, tak aby umożliwić tym pracownikom jak najlepszy rozwój zawodowy, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi.

W przypadku pytania dotyczącego tego, czy przerwa związana z rodzicielstwem negatywnie wpłynęła na rozwój kariery, 25,3% ankietowanych odpowiedziało, że „zdecydowanie się nie zgadza” lub „raczej się nie zgadza” (20 osób, w tym K: 9, M: 8, I: 3), a 20,3% ankietowanych stwierdziło, że „zdecydowanie się zgadza” lub „raczej się zgadza” (16 osób, w tym K: 5, M: 7, I: 4) a 54,4% ankietowanych uważa, że zagadnienie ich nie dotyczy lub że nie mają zdania (43 osoby, w tym K: 24, M: 19) (**Tabela 15**). Jedna osoba ankietowana nie udzieliła odpowiedzi na to pytanie.

Tabela 15

Stwierdzenie 4: Przerwa związana z rodzicielstwem negatywnie wpłynęła na rozwój kariery

Wiek	21-30			31-40			41-50			51-60			61+			Nie podano			Suma
Płeć	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	
zdecydowanie się nie zgadzam	0	0	0	1	4	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	9
raczej się nie zgadzam	0	1	0	2	1	0	2	0	1	2	1	0	0	0	1	0	0	0	11
nie mam zdania	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	3	0	0	8
raczej się zgadzam	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	8
zdecydowanie się zgadzam	0	2	1	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	8
nie dotyczy	5	3	0	4	5	0	3	8	0	0	1	0	2	1	0	3	0	0	35
Łącznie	6	6	1	11	12	1	6	10	1	3	4	3	4	2	1	8	0	0	79

Kolejne trzy pytania dotyczyły tego, czy Instytut umożliwia elastyczne godziny pracy, pracę zdalną, elastyczne zatrudnienie, a więc na ile Instytut umożliwia łączenie życia zawodowego z prywatnym.

Na pytanie, czy ID PAN umożliwia elastyczne formy zatrudnienia, 53,8% ankietowanych odpowiedziało, że „zdecydowanie” lub „raczej” się zgadza (42 osoby, w tym K: 19, M: 21, I: 2), a 28,2% nie miało zdania lub uznało, że pytanie ich nie dotyczy (22 osoby, w tym K: 12, M: 8, I: 2) (**Tabela 16**). Blisko 18% ankietowanych nie zgodziło się ze stwierdzeniem, że Instytut daje takie możliwości, odpowiadając, że „zdecydowanie” lub „raczej” się nie zgadzają z tą wypowiedzią (14 osób, w tym K: 6, M: 5, I: 3). Pomimo przeważającej liczby osób, które takie możliwości widzą, należy wziąć pod uwagę, że łącznie prawie 46% ankietowanych nie widzi takiej możliwości, nie ma zdania w tej kwestii lub uznało, że pytanie ich nie dotyczy. Wiązać się to może z faktem, że z osobistych powodów ta grupa pracowników nie rozważała innej formy zatrudnienia niż ta, którą posiadają (np. zmiana zatrudnienia z pełnego na część etatu) lub też z tym, że możliwość skorzystania z elastycznej formy zatrudnienia jest ograniczona do niektórych stanowisk, co związane jest ze specyficznymi zakresami obowiązków powierzonych pracownikowi. Dwie osoby, które wypełniły ankietę, nie udzieliły odpowiedzi na to pytanie.

Tabela 16

Stwierdzenie 5: ID PAN umożliwia elastyczne formy zatrudnienia

Wiek	21-30			31-40			41-50			51-60			61+			Nie podano			Suma
Płeć	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	
zdecydowanie się nie zgadzam	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	5
raczej się nie zgadzam	1	0	0	2	2	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	9
nie mam zdania	2	1	0	4	2	0	0	2	1	1	1	1	1	0	0	4	0	0	20
raczej się zgadzam	1	3	1	2	2	0	3	2	0	1	1	0	1	2	0	3	0	0	22
zdecydowanie się zgadzam	2	2	0	3	5	0	1	3	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	20
nie dotyczy	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Łącznie	6	6	1	11	12	1	5	10	1	3	4	3	4	2	1	8	0	0	78

Na pytanie, czy ID PAN umożliwia pracę zdalną, 67,5% ankietowanych odpowiedziało, że „zdecydowanie” lub „raczej” się zgadza (54 osoby, w tym K: 28, M: 24, I: 2) (**Tabela 17**). Ponadto, 17,5% osób uznało, że to pytanie ich nie dotyczy lub nie mają zdania (14 osób, w tym K: 6, M: 7, I: 1). Z danych wynika, że 15% ankietowanych nie zgodziło się z faktem, że Instytut daje takie możliwości (12 osób, w tym K: 4, M: 4, I: 4). W tym przypadku również należy zauważyć, że łącznie prawie 33% ankietowanych nie zgodziło się z tym stwierdzeniem lub nie wyraziło swojej opinii. Takie wypowiedzi mogą wiązać się z tym, że praca zdalna w Instytucie dotyczy tylko tych osób, których zakresy obowiązków umożliwiają świadczenie pracy w miejscu zamieszkania (poza siedzibą Instytutu). Pracownicy Instytutu zatrudnieni są bowiem na różnych na stanowiskach, w tym na takich, na których pełny zakres obowiązków lub część zakresu obowiązków nie może być świadczona poza siedzibą pracodawcy.

Tabela 17

Stwierdzenie 6: ID PAN umożliwia pracę zdalną

Wiek	21-30			31-40			41-50			51-60			61+			Nie podano			Suma
Płeć	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	
zdecydowanie się nie zgadzam	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	5
raczej się nie zgadzam	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	7
nie mam zdania	1	2	0	3	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	9
raczej się zgadzam	3	0	0	3	2	0	2	2	0	0	2	0	1	1	0	6	0	0	22
zdecydowanie się zgadzam	2	3	1	5	6	0	2	6	0	2	1	1	1	1	0	1	0	0	32
nie dotyczy	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	5
Łącznie	6	6	1	11	12	1	6	10	1	3	5	3	4	2	1	8	0	0	80

Na pytanie, czy Instytut umożliwia łączenie życia zawodowego z rodzinnym poprzez np. elastyczne godziny pracy czy pracę na część etatu, 48,7% ankietowanych odpowiedziało, że „zdecydowanie” lub „raczej” się zgadza (38 osób, w tym K: 19, M: 18, I: 1), natomiast 28,2% ankietowanych odpowiedziało, że „zdecydowanie” lub „raczej” się nie zgadza (22 osoby, w tym K: 8, M: 10, I: 4). Oznacza to, że wśród ankietowanych, którzy z tym stwierdzeniem zdecydowanie lub raczej się zgodzili, kobiety stanowią 50%, mężczyźni zaś 47,4%, natomiast osoby niebinarne 2,6%. Z kolei rozpatrując statystykę wypowiedzi, w których pracownicy zdecydowanie lub raczej nie zgadzają się z tym, iż Instytut umożliwia łączenie życia zawodowego z rodzinnym, kobiety stanowią 36,4%, mężczyźni zaś 45,4%, natomiast osoby niebinarne 18,2%. Ponad 23% ankietowanych nie miało zdania w tej kwestii lub uznało, że sprawa ich nie dotyczy (18 osób, w tym K: 11, M: 5, I: 2). Dwie osoby spośród ankietowanych (na 80 osób) nie udzieliły odpowiedzi na to pytanie (**Tabela 18**). Pomimo że prawie 50% ankietowanych widzi takie możliwości, na uwagę zasługuje fakt, że łącznie prawie tyle samo osób nie zgodziło się z tym stwierdzeniem lub nie wypowiedziało w analizowanej kwestii uznając, że sprawa ich nie dotyczy lub że nie mają zdania. W Instytucie ustalone jest, że praca zaczyna się w godzinach między 7.30 a 8.30, a kończy między 15.30 a 16.30 (w zależności od wymiaru czasu pracy godzina jej rozpoczęcia i zakończenia może się różnić). W każdym przypadku, jeśli pracownik widzi konieczność zmiany godzin czasu pracy, jest zobowiązany do indywidualnego pisemnego wystąpienia do Dyrektora Instytutu, po uprzednim uzyskaniu aprobaty bezpośredniego przełożonego. Pracownik może także wystąpić do Dyrektora Instytutu o zmniejszenie wymiaru czasu pracy. Nie na wszystkich stanowiskach elastyczność godzin pracy jest możliwa, dotyczy to przede wszystkim stanowisk organizacyjno-ekonomicznych, administracyjnych, biblioteki, obsługi, robotniczych czy też inżynierskich i technicznych. Możliwość skorzystania z elastyczności godzin czasu pracy najbardziej może być zauważalna w grupie pracowników naukowych.

Tabela 18

Stwierdzenie 7: ID PAN umożliwia łączenie życia zawodowego i rodzinnego (np. elastyczne godziny pracy, możliwość pracy na część etatu)

Wiek	21-30			31-40			41-50			51-60			61+			Nie podano			Suma
Płeć	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	
zdecydowanie się nie zgadzam	0	0	0	0	1	0	1	3	0	0	0	1	2	0	0	1	0	0	9
raczej się nie zgadzam	2	1	0	0	1	1	0	3	0	0	1	1	0	0	1	2	0	0	13
nie mam zdania	2	1	0	4	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	2	0	0	15
raczej się zgadzam	1	1	0	3	2	0	3	1	0	1	1	0	0	2	0	3	0	0	18
zdecydowanie się zgadzam	1	2	0	4	6	0	1	2	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	20
nie dotyczy	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3
Łącznie	6	5	1	11	12	1	6	10	1	3	4	3	4	2	1	8	0	0	78

Spośród wszystkich ankietowanych, 34,2% „zdecydowanie” lub „raczej” uważa, że Instytut nie zapewnia udogodnień związanych z opieką nad dziećmi (27 osób, w tym K: 15, M: 9, I: 3), natomiast 25,3% ankietowanych wyraziło opinię, że takie udogodnienia dostrzega w Instytucie (20 osób, w tym K: 6, M: 11, I: 3). Spośród wszystkich ankietowanych, 40,5% osób nie miało zdania

w tej kwestii lub stwierdziło, że temat ich nie dotyczy (32 osoby, w tym K: 17, M: 14, I: 1). Jedna osoba ankietowana nie udzieliła odpowiedzi na pytanie (**Tabela 19**).

Tabela 19

Stwierdzenie 8: ID PAN zapewnia udogodnienia związane z opieką nad dziećmi

Wiek	21-30			31-40			41-50			51-60			61+			Nie podano			Suma
Płeć	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	
zdecydowanie się nie zgadzam	1	1	0	0	0	0	2	2	0	1	0	1	0	0	0	2	0	0	10
raczej się nie zgadzam	1	1	0	1	1	0	2	3	1	0	1	1	0	0	0	5	0	0	17
nie mam zdania	2	1	0	6	1	0	1	2	0	1	2	0	1	0	1	1	0	0	19
raczej się zgadzam	0	1	0	3	0	1	1	2	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	11
zdecydowanie się zgadzam	0	1	1	0	4	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	9
nie dotyczy	2	1	0	1	6	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	13
Łącznie	6	6	1	11	12	1	6	10	1	3	4	3	4	2	1	8	0	0	79

Na pytanie, czy Instytut zapewnia wsparcie pracownikom w trudnej sytuacji rodzinnej 46,3% ankietowanych odpowiedziało, że „zdecydowanie” lub „raczej” się zgadza (37 osób, w tym K: 18, M: 15, I: 4), a 18,8% osób uznało, że Instytut takiego wsparcia nie zapewnia (15 osób, w tym K: 5, M: 8, I: 2). Spośród wszystkich ankietowanych, 35% osób nie miało zdania na ten temat lub uznało, że temat ich nie dotyczy (28 osób, w tym K: 15, M: 12, I: 1) (**Tabela 20**).

Tabela 20

Stwierdzenie 9: ID PAN zapewnia wsparcie pracownikom w trudnej sytuacji rodzinnej

Wiek	21-30			31-40			41-50			51-60			61+			Nie podano			Suma
Płeć	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	
zdecydowanie się nie zgadzam	0	1	0	1	1	0	1	2	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	8
raczej się nie zgadzam	0	0	0	1	1	0	0	2	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	7
nie mam zdania	6	1	0	4	1	1	0	2	0	1	3	0	0	0	0	2	0	0	21
raczej się zgadzam	0	0	1	1	2	0	3	1	0	0	1	0	1	1	0	5	0	0	16
zdecydowanie się zgadzam	0	3	0	3	3	0	2	3	1	2	0	2	1	1	0	0	0	0	21
nie dotyczy	0	1	0	1	4	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	7
Łącznie	6	6	1	11	12	1	6	10	1	3	5	3	4	2	1	8	0	0	80

Kolejna grupa pytań zadanych ankietowanym dotyczyła spraw związanych z dyskryminacją i mobbingiem. Na pytanie, czy w Instytucie dochodzi do niedozwolonych

zachowań, które mogą spowodować poczucie wykluczenia, 47,5% ankietowanych odpowiedziało, że „zdecydowanie” lub „raczej” się nie zgadza (38 osób, w tym K: 13, M: 21, I: 4). Z kolei 36,3% osób, które wypełniły ankietę, odpowiedziało, że „zdecydowanie” lub „raczej” się zgadza (29 osób, w tym K: 17, M: 9, I: 3), a 16,3% nie miało zdania lub uznało, że temat ich nie dotyczy (13 osób, w tym K: 8, M: 5) (**Tabela 21**). Stosunkowo wysoki udział osób, które wskazały, iż w Instytucie dostrzegają niedozwolone zachowania jest jasną informacją, iż w Instytucie takie zachowania mają miejsce, z komentarzy nie wynika jednak, czy są to sytuacje nieliczne, ale powszechnie znane pracownikom, czy zachowania liczne. Niezależnie od tego, jest to informacja, która powinna posłużyć Dyrekcji Instytutu do opracowania rozwiązań chroniących pracowników, którzy takich niedozwolonych zachowań ze strony współpracowników doświadczają, by zniwelować takie postawy i zachowania w Instytucie. Wśród osób dostrzegających problem niedozwolonych zachowań, które mogą spowodować poczucie wykluczenia, dominują kobiety (58,6% osób, które wskazały, iż „zdecydowanie” lub „raczej” zgadzają się z analizowanym stwierdzeniem).

Tabela 21

Stwierdzenie 10: W ID PAN dochodzi do niedozwolonych zachowań, które mogą spowodować poczucie wykluczenia

Wiek	21-30			31-40			41-50			51-60			61+			Nie podano			Suma
Płeć	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	
zdecydowanie się nie zgadzam	0	6	0	4	5	0	2	2	0	0	1	2	2	1	0	0	0	0	25
raczej się nie zgadzam	0	0	0	0	0	0	2	4	1	2	2	0	1	0	1	0	0	0	13
nie mam zdania	2	0	0	1	2	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	3	0	0	12
raczej się zgadzam	3	0	0	3	2	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	11
zdecydowanie się zgadzam	1	0	1	3	3	1	2	1	0	0	0	1	0	0	0	5	0	0	18
nie dotyczy	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Łącznie	6	6	1	11	12	1	6	10	1	3	5	3	4	2	1	8	0	0	80

Na pytanie, czy w Instytucie ma miejsce niewłaściwe zachowanie ze względu na płeć, 53,2% osób odpowiedziało, że „zdecydowanie” lub „raczej” się nie zgadza z tym stwierdzeniem (42 osoby, w tym K: 18, M: 21, I: 3). Z analizy wypowiedzi pracowników wynika, że 27,8% ankietowanych uważa, że problem ten występuje (22 osoby, w tym K: 10, M: 10, I: 2). Blisko 19,0% ankietowanych nie miało zdania na ten temat lub uznało, że sprawa ich nie dotyczy (15 osób, w tym K: 9, M: 4, I: 2) (**Tabela 22**). Jedna osoba nie odpowiedziała na to pytanie. Taka struktura wypowiedzi pracowników wskazuje, że niewłaściwe zachowania pracowników ze względu na płeć mają miejsce w społeczności Instytutu, stąd też należy podjąć kroki eliminujące zjawisko dyskryminacji ze względu na płeć.

Tabela 22

Stwierdzenie 11: W ID PAN ma miejsce niewłaściwe zachowanie ze względu na płeć

Wiek	21-30			31-40			41-50			51-60			61+			Nie podano			Suma
Płeć	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	
zdecydowanie się nie zgadzam	1	4	0	4	5	0	1	0	0	2	3	2	2	2	0	0	0	0	26
raczej się nie zgadzam	2	2	0	3	1	0	2	4	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	16
nie mam zdania	2	0	1	2	1	0	0	1	1	0	2	0	1	0	0	3	0	0	14
raczej się zgadzam	1	0	0	1	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	9
zdecydowanie się zgadzam	0	0	0	1	3	1	3	1	0	0	0	1	0	0	0	3	0	0	13
nie dotyczy	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Łącznie	6	6	1	11	12	1	6	10	1	3	5	3	4	2	1	7	0	0	79

W odpowiedzi na pytanie, czy Instytut posiada procedury antydyskryminacyjne (Tabela 23) i antymobbingowe (Tabela 24), 38,5% ankietowanych w pierwszym przypadku (30 osób, w tym K: 17, M: 10, I: 3) i 41,8% w drugim przypadku (33 osoby, w tym K: 18, M: 11, I: 4) odpowiedziało, że „zdecydowanie” lub „raczej” się nie zgadza z tym stwierdzeniem. Z kolei 41,0% w pierwszym przypadku (32 osoby, w tym K: 16, M: 16) i 34,2% w drugim przypadku (27 osób, w tym K: 15, M: 10, I: 2) nie miało zdania lub uznało, że problem ich nie dotyczy, co może oznaczać, że pracownicy Instytutu nie mają wiedzy na temat tego, czy takie procedury w Instytucie występują. Dwie ankietowane osoby nie odpowiedziały na pytanie dotyczące procedur obejmujących przeciwdziałanie dyskryminacji, a jedna na pytanie dotyczące procedur obejmujących przeciwdziałanie mobbingowi. Z analizy wypowiedzi widać więc, że pracownicy zdają sobie sprawę, że nie ma jasnych spisanych procedur wewnętrznych w Instytucie dotyczących obu wskazanych powyżej zagadnień, a obowiązują regulacje ogólne. Mając na względzie to, iż pracownicy sygnalizują w odpowiedziach zawartych w ankiecie, iż w Instytucie istnieje problem zarówno dyskryminacji ze względu na płeć, jak i problem niewłaściwych zachowań dających poczucie wykluczenia, ważnym krokiem powinno być wprowadzenie w Instytucie pisemnych procedur przeciwdziałania dyskryminacji oraz mobbingowi, a także powtórzenie szkoleń dotyczących tych zagadnień (najlepiej w formie cyklicznej) i spotkań informacyjnych, by wyjaśnić pracownikom, doktorantom i stypendystom, czym jest mobbing i dyskryminacja w świetle przepisów prawa i jak im przeciwdziałać.

Tabela 23

Stwierdzenie 12: ID PAN posiada procedury antydyskryminacyjne

Wiek	21-30			31-40			41-50			51-60			61+			Nie podano			Suma
Płeć	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	
zdecydowanie się nie zgadzam	1	1	0	4	2	0	3	1	0	0	1	2	1	1	0	2	0	0	19
raczej się nie zgadzam	2	0	0	1	1	0	1	3	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	11
nie mam zdania	3	3	0	6	2	0	1	2	0	1	4	0	0	1	0	4	0	0	27
raczej się zgadzam	0	0	0	0	1	0	0	4	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	7
zdecydowanie się zgadzam	0	0	1	0	3	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	9
nie dotyczy	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	5
Łącznie	6	5	1	11	12	1	6	10	1	3	5	3	4	2	1	7	0	0	78

Tabela 24

Stwierdzenie 13: ID PAN posiada procedury antymobbingowe

Wiek	21-30			31-40			41-50			51-60			61+			Nie podano			Suma
Płeć	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	
zdecydowanie się nie zgadzam	2	2	0	4	2	0	3	0	0	0	0	2	1	1	0	2	0	0	19
raczej się nie zgadzam	1	0	1	1	1	0	1	3	0	1	2	1	1	0	0	1	0	0	14
nie mam zdania	3	3	0	5	1	0	0	1	0	1	2	0	1	1	0	4	0	0	22
raczej się zgadzam	0	1	0	0	3	0	1	5	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	12
zdecydowanie się zgadzam	0	0	0	0	3	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	7
nie dotyczy	0	0	0	1	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
Łącznie	6	6	1	11	12	1	6	10	0	3	5	3	4	2	1	7	0	0	79

Kolejna grupa pytań dotyczyła już określenia traktowania ankietowanych ze względu na reprezentowaną płeć (kobiety (K), mężczyźni (M), inne (I)), a pytania odnosiły się do równego traktowania pracowników ze względu na wiek, równych szans zatrudnienia oraz równych szans awansu i rozwoju w Instytucie. W ankiecie ujęto również pytania dotyczące wynagrodzenia oraz równej reprezentacji w kadrze zarządzającej i komisjach wewnątrzinstytutowych.

Okolo 44,3% ankietowanych odpowiedziało, że „zdecydowanie” lub „raczej” się zgadza z tym, że K/M/I są równo traktowani w Instytucie, niezależnie od wieku (35 osób, w tym K: 15, M: 17, I: 3), natomiast 36,7% ankietowanych odpowiedziało, że „zdecydowanie” lub „raczej” się nie zgadza z tym stwierdzeniem (29 osób, w tym K: 15, M: 12, I: 2), a 19,0% (15 osób, w tym K: 8, M: 6, I: 1) nie miało zdania na ten temat lub uznało, że problem ich nie dotyczy. Z uzyskanych

danych wynika, iż 51,7% osób spośród ankietowanych, które dostrzegają problem nierównego traktowania ze względu na płeć, to kobiety, natomiast w grupie osób, które nie zgadzają się z istnieniem takich zachowań w Instytucie, udział kobiet wynosi 42,9%. Spośród wszystkich kobiet biorących udział w ankiecie (38 osób), tyle samo ankietowanych zgodziło się z analizowanym stwierdzeniem (39,5%), co jemu zaprzeczyło (**Tabela 25**).

Tabela 25

Stwierdzenie 14: K/M/I są równo traktowani niezależnie od wieku

Wiek	21-30			31-40			41-50			51-60			61+			Nie podano			Suma
Płeć	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	
zdecydowanie się nie zgadzam	1	3	0	0	1	0	2	1	0	0	0	2	2	1	0	2	0	0	15
raczej się nie zgadzam	1	0	0	3	4	0	1	2	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	14
nie mam zdania	2	0	0	1	1	0	0	3	0	1	2	0	0	0	0	4	0	0	14
raczej się zgadzam	2	0	1	5	2	0	1	1	0	1	2	0	0	1	1	1	0	0	18
zdecydowanie się zgadzam	0	3	0	2	4	0	2	3	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	17
nie dotyczy	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Łącznie	6	6	1	11	12	1	6	10	1	3	5	2	4	2	1	8	0	0	79

Na pytanie, czy w Instytucie K/M/I mają równe szanse na zatrudnienie, 63,8% ankietowanych odpowiedziało, że „zdecydowanie” lub „raczej” się zgadza (51 osób, w tym K: 26, M: 22, I: 3), a 23,8%, że „zdecydowanie” lub „raczej” się nie zgadza (19 osób, w tym K: 9, M: 7, I: 3). Z kolei 12,4% ankietowanych (10 osób, w tym K: 3, M: 6, I: 1) uznało, że nie ma zdania w tej kwestii lub temat ich nie dotyczy. Spośród wszystkich kobiet biorących udział w ankiecie (38 osób), 68,4% z nich zgodziło się z analizowanym stwierdzeniem, a 23,7% stwierdzeniu temu zaprzeczyło, natomiast spośród wszystkich mężczyzn biorących udział w ankiecie (35 osób), 62,9% z nich zgodziło się z analizowanym stwierdzeniem, a 20,0% stwierdzeniu temu zaprzeczyło (**Tabela 26**).

Tabela 26

Stwierdzenie 15: K/M/I mają równe szanse zatrudnienia w ID PAN

Wiek	21-30			31-40			41-50			51-60			61+			Nie podano			Suma
Płeć	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	
zdecydowanie się nie zgadzam	0	2	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	8
raczej się nie zgadzam	1	0	0	0	3	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	3	0	0	11
nie mam zdania	2	0	0	0	1	0	0	2	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	8
raczej się zgadzam	2	1	1	5	1	0	2	1	1	0	3	0	0	0	0	4	0	0	21
zdecydowanie się zgadzam	1	3	0	5	7	0	3	5	0	2	0	0	1	1	1	1	0	0	30
nie dotyczy	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Łącznie	6	6	1	11	12	1	6	10	1	3	5	3	4	2	1	8	0	0	80

Kolejne dwa pytanie dotyczyły równych szans K/M/I na awans lub rozwój w ID PAN. Zarówno w pytaniu dotyczącym równych szans na awans (**Tabela 27**), jak i równych szans na rozwój (**Tabela 28**) w ID PAN dla kobiet, mężczyzn i osób niebinarnych, najwięcej osób odpowiedziało, że „zdecydowanie” lub „raczej” zgadza się z tym, że równe szanse występują (55,0% jeśli chodzi o awans – 44 osoby, w tym K: 20, M: 21, I: 3 oraz 55,0% jeśli chodzi o rozwój – 44 osoby, w tym K: 22, M: 21, I: 1). Z kolei 27,5% ankietowanych w pierwszym przypadku (22 osoby, w tym K: 11, M: 8, I: 3) i 26,3% w drugim przypadku (21 osób, w tym K: 10, M: 8, I: 3) nie zgadza się z tym, że w Instytucie istnieją równe szanse. Spośród wszystkich kobiet biorących udział w ankiecie (38 osób), 52,6% z nich zgodziło się z stwierdzeniem, iż w Instytucie istnieją równe szanse na awans, a 28,9% stwierdzeniu temu zaprzeczyło, natomiast spośród wszystkich mężczyzn biorących udział w ankiecie (35 osób), 60,0% z nich zgodziło się z analizowanym stwierdzeniem, a 22,9% stwierdzeniu temu zaprzeczyło. Z kolei w odniesieniu do równych szans na rozwój, spośród wszystkich kobiet biorących udział w ankiecie (38 osób), 57,9% z nich zgodziło się z stwierdzeniem, iż w Instytucie istnieją równe szanse na rozwój, a 26,3% stwierdzeniu temu zaprzeczyło, natomiast spośród wszystkich mężczyzn biorących udział w ankiecie (35 osób), 60,0% z nich zgodziło się z analizowanym stwierdzeniem, a 22,9% stwierdzeniu temu zaprzeczyło. Należy dodać, że 14 osób w pierwszym przypadku (**Tabela 27**) i 15 osób w drugim przypadku (**Tabela 28**) uznało, że nie ma zdania na ten temat lub że problem ich nie dotyczy. Pomimo tego, że większość ankietowanych osób uważa, że w Instytucie istnieją równe szanse na awans i na rozwój, to należy zwrócić uwagę na głosy osób, które wskazały, że takich równych szans w Instytucie nie ma i wyjaśnić przyczyny takiego postrzegania tej kwestii przez część pracowników, a także podejmować kolejne działania na rzecz wyrównywania szans wśród pracowników, doktorantów i stypendystów.

Tabela 27

Stwierdzenie 16: K/M/I mają równe szanse awansu w ID PAN

Wiek	21-30			31-40			41-50			51-60			61+			Nie podano			Suma
Płeć	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	
zdecydowanie się nie zgadzam	0	2	0	1	0	0	2	1	0	0	0	2	2	1	0	0	0	0	11
raczej się nie zgadzam	1	0	1	1	2	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	11
nie mam zdania	2	1	0	0	1	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	4	0	0	11
raczej się zgadzam	2	0	0	5	1	0	1	2	0	1	2	0	0	0	0	3	0	0	17
zdecydowanie się zgadzam	1	3	0	3	7	0	2	4	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	27
nie dotyczy	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Łącznie	6	6	1	11	12	1	6	10	1	3	5	3	4	2	1	8	0	0	80

Tabela 28

Stwierdzenie 17: K/M/I mają równe szanse rozwoju w ID PAN

Wiek	21-30			31-40			41-50			51-60			61+			Nie podano			Suma
Płeć	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	
zdecydowanie się nie zgadzam	0	2	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	8
raczej się nie zgadzam	2	1	0	0	2	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	3	0	0	13
nie mam zdania	2	1	0	0	1	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	3	0	0	10
raczej się zgadzam	2	0	1	7	0	1	3	3	0	0	3	0	0	0	0	2	0	0	21
zdecydowanie się zgadzam	0	2	0	2	7	0	2	4	0	2	1	0	2	1	0	0	0	0	23
nie dotyczy	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	5
Łącznie	6	6	1	11	12	1	6	10	1	3	5	3	4	2	1	8	0	0	80

Ankietowani zapytani o to, czy K/M/I zatrudnieni w ID PAN na odpowiednich stanowiskach mają zbliżone wynagrodzenia, w większości odpowiedzieli „nie mam zdania” (45,3%), trzy osoby odpowiedziały, że ich ta kwestia nie dotyczy, a pięć osób nie odpowiedziało na to pytanie (10,7%). Z uzyskanych od pracowników odpowiedzi wynika, że 25,3% ankietowanych wskazało, że „zdecydowanie” lub „raczej” się nie zgadza z tym stwierdzeniem, taki sam odsetek ankietowanych obejmuje stwierdzenie, że „zdecydowanie” lub „raczej” się zgadza. Taki wynik nie budzi zdziwienia, ponieważ wynagrodzenia są informacją niejawną i nie są to dane ogólnie dostępne. Jakkolwiek minimalne wynagrodzenia zasadnicze są wskazane w regulaminie wynagradzania Instytutu, to pracownicy oprócz podstawowego wynagrodzenia zasadniczego otrzymują różne co do wysokości dodatki stażowe, a także mogą otrzymać również wynagrodzenia dodatkowe np. ze względu na uczestnictwo w projektach finansowanych

ze źródeł zewnętrznych, z tytułu okresowo zwiększonego zakresu obowiązków lub premię specjalną za ponadprzeciętne zaangażowanie w prace na rzecz Instytutu, a także wyższe niż standardowe na danym stanowisku wynagrodzenie z tytułu pełnego zatrudnienia w projekcie finansowanym ze źródeł zewnętrznych. Skutkuje to tym, iż osoby zatrudnione na tych samych stanowiskach mogą w istocie otrzymywać zróżnicowane wynagrodzenia netto przy tym samym poziomie wynagrodzenia zasadniczego, jednakże wynika to z różnic w zakresie realizowanych zadań w obrębie umowy o pracę i/lub wysokości dodatku stażowego (**Tabela 29**).

Tabela 29

Stwierdzenie 18: K/M/I zatrudnieni w ID PAN na odpowiednich stanowiskach mają zbliżone wynagrodzenia

Wiek	21-30			31-40			41-50			51-60			61+			Nie podano			Suma
Płeć	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	
zdecydowanie się nie zgadzam	0	2	1	1	0	1	2	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	10
raczej się nie zgadzam	0	1	0	0	1	0	0	2	0	0	1	1	2	0	0	1	0	0	9
nie mam zdania	5	1	0	4	6	0	2	5	0	3	1	1	0	2	0	4	0	0	34
raczej się zgadzam	0	0	0	2	1	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	6
zdecydowanie się zgadzam	0	1	0	2	4	0	1	1	0	0	1	0	2	0	1	0	0	0	13
nie dotyczy	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Łącznie	6	5	1	11	12	1	5	10	1	3	5	3	4	2	1	5	0	0	75

Ostatnie dwa pytania dotyczyły udziału K/M/I w kadrze zarządzającej oraz komisjach powoływanych w Instytucie. W przypadku pytania dotyczącego równej reprezentacji kobiet, mężczyzn i osób niebinarnych wśród Dyrekcji i kierowników jednostek organizacyjnych, 60% ankietowanych (48 osób, w tym K: 25, M: 22, I: 1) odpowiedziało, że „zdecydowanie” lub „raczej” zgadza się z tym, że rozkład płci jest równy (**Tabela 30**), przy czym 25,0% osób odpowiedziało, że „zdecydowanie” lub „raczej” się nie zgadza (20 osób, w tym K: 8, M: 8, I: 4), a 11 osób nie miało zdania. Tak jak w przypadku składu Dyrekcji Instytutu można zrozumieć, że pracownicy wskazują nierówny udział płci (1M, 2K), to w przypadku zestawienia wszystkich kierowników jednostek organizacyjnych Instytutu, w tym Dyrekcji, jest to zastanawiające. Poza kadrą zarządzającą Instytutu (1M, 3K) oraz kierownikami zakładów naukowych (4M, 1K), na stanowiskach kierowniczych innych jednostek organizacyjnych Instytutu zatrudnionych jest czworo pracowników – trzy kobiety (Dział Informacji Naukowej, Arboretum i Las Doświadczalny, Laboratorium Analiz Mineralnych) oraz jeden mężczyzna (Dział Administracyjny). Zatem w sumie, na 13 stanowisk/funkcji kierowniczych, siedem powierzono kobietom, a sześć mężczyznom (przy czym funkcję Dyrektora Instytutu oraz Kierownika Zakładu Ekologii pełni ta sama osoba (M), podobnie jak funkcję Zastępcy Dyrektora ds. naukowych i Kierownika Zakładu Biologii Rozwoju pełni ta sama osoba (K)). Udział płci w kadrze zarządzającej ID PAN jest zatem wyrównany.

Tabela 30

Stwierdzenie 19: K/M/I mają równą reprezentację w kadrze zarządzającej ID PAN (Dyrekcja, kierownicy jednostek organizacyjnych)

Wiek	21-30			31-40			41-50			51-60			61+			Nie podano			Suma
Płeć	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	
zdecydowanie się nie zgadzam	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	5
raczej się nie zgadzam	1	3	1	0	2	0	1	2	1	0	0	0	1	0	0	3	0	0	15
nie mam zdania	2	0	0	1	2	0	0	1	0	0	1	2	1	1	0	0	0	0	11
raczej się zgadzam	3	1	0	3	2	0	1	2	0	2	2	0	0	1	1	3	0	0	21
zdecydowanie się zgadzam	0	2	0	5	6	0	3	4	0	1	2	0	2	0	0	2	0	0	27
nie dotyczy	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Łącznie	6	6	1	11	12	1	6	10	1	3	5	3	4	2	1	8	0	0	80

W przypadku pytania dotyczącego równego udziału kobiet, mężczyzn i osób niebinarnych w komisjach i innych zespołach roboczych ID PAN, 51,9% ankietowanych (41 osób, w tym K: 19, M: 20, I: 2) odpowiedziało, że „zdecydowanie” lub „raczej” się zgadza z tym, że jest równa reprezentacja płci w komisjach i zespołach powoływanych w ID PAN, podczas gdy 17,7% ankietowanych zaprzeczyło temu stwierdzeniu. Ponadto 30,4% ankietowanych uznało, że nie ma zdania na ten temat lub pytanie ich nie dotyczy (24 osoby, w tym K: 13, M: 9, I: 2), co może wskazywać na ograniczone zainteresowanie pracowników Instytutu składami komisji i zespołów roboczych powoływanych w ID PAN, które są bardzo liczne, lub też niepowoływaniem przez Dyrekcję części pracowników do takich komisji. Jedna osoba nie odpowiedziała na pytanie (Tabela 31).

Tabela 31

Stwierdzenie 20: K/M/I mają równą reprezentację w komisjach i innych zespołach roboczych ID PAN

Wiek	21-30			31-40			41-50			51-60			61+			Nie podano			Suma
Płeć	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	K	M	I	
zdecydowanie się nie zgadzam	0	0	0	2	0	0	2	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	7
raczej się nie zgadzam	0	2	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	7
nie mam zdania	3	0	1	1	4	0	2	0	0	0	2	0	2	1	1	3	0	0	20
raczej się zgadzam	2	2	0	2	2	0	1	2	0	1	1	1	0	0	0	3	0	0	17
zdecydowanie się zgadzam	0	2	0	5	3	0	1	6	1	1	2	0	2	0	0	1	0	0	24
nie dotyczy	1	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Łącznie	6	6	1	11	12	0	6	10	1	3	5	3	4	2	1	8	0	0	79

Przedstawiona diagnoza aktualnego stanu Instytutu w kontekście równości płci pozwala na następujące podsumowanie:

- w Instytucie występują problemy nierówności płci typowe dla jednostek naukowych,
- wśród pracowników naukowych obserwuje się przewagę mężczyzn,
- istnieją znaczne dysproporcje płci wśród pracowników naukowych w grupie profesorów (R4, przewaga mężczyzn) oraz grupie asystentów (R1, przewaga kobiet), natomiast w grupie pracowników naukowych reprezentujących poziom R2 i R3 takiej dysproporcji pomiędzy kobietami i mężczyznami nie zaobserwowano,
- udział kobiet i mężczyzn w kadrze zarządzającej i procesach decyzyjnych Instytutu jest wyrównany na poziomie Dyrekcji oraz wszystkich jednostek organizacyjnych Instytutu potraktowanych łącznie, natomiast na poziomie kierowników zakładów naukowych udział kobiet względem mężczyzn jest zdecydowanie mniejszy,
- kobiety dominują w strukturze zatrudnienia Instytutu jedynie wówczas, gdy pod uwagę wzięci zostaną wszyscy zatrudnieni w Instytucie pracownicy, niezależnie od zajmowanego stanowiska (57,5%-61,5%),
- około 30% ankietowanych sprawuje opiekę nad osobami zależnymi, a 30-40% ankietowanych twierdzi, że sprawowanie takiej opieki wpływa na produktywność naukową i ocenę pracowniczą, a także rozwój kariery naukowej,
- ponad połowa ankietowanych wskazała, iż Instytut umożliwia elastyczne formy zatrudnienia (53,8%) oraz pracę zdalną (67,5%), a blisko połowa stwierdziła, iż Instytut umożliwia łączenie życia zawodowego z rodzinnym (48,7%) oraz że zapewnia wsparcie pracownikom w trudnej sytuacji rodzinnej (46,3%),
- ponad połowa ankietowanych stwierdziła, iż w Instytucie nie występują niewłaściwe zachowania ze względu na płeć (53,2%), natomiast 27,8% ankietowanych stwierdziło, że takie zachowania mają miejsce,
- udział osób ankietowanych, które twierdzą, iż w Instytucie pracownicy są równo traktowani bez względu na płeć wynosi 44,3%, natomiast 36,7% ankietowanych stwierdziło, że z tym stwierdzeniem nie można się zgodzić,
- zdaniem ankietowanych ubiegający się o zatrudnienie w Instytucie kandydaci mają równe szanse na zatrudnienie (63,8% odpowiedzi), a pracownicy już zatrudnieni mają równe szanse na awans (55,0%) oraz rozwój (55,0%),

Na podstawie wyników wyżej przedstawionej diagnozy aktualnego stanu Instytutu w kontekście równości płci można wyciągnąć następujące wnioski o charakterze ogólnym, które dotyczą całej społeczności Instytutu:

- należy dążyć do wzmocnienia równowagi pomiędzy życiem rodzinnym a zawodowym,
- należy dążyć do niwelowania zachowań powodujących poczucie wykluczenia,
- należy dążyć do zniwelowania zjawiska dyskryminacji ze względu na płeć i wiek,
- należy wprowadzić wewnętrzne procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi,
- należy przeprowadzić szkolenia oraz akcje informacyjne o tematyce związanej z przeciwdziałaniem dyskryminacji i mobbingowi, a także o tematyce równości płci,
- należy wyjaśnić pracownikom zasady obowiązujące w konkursach na stanowiska pracy w Instytucie oraz ich uwarunkowania formalne oraz doprecyzować istniejące procedury awansu i rozwoju zawodowego, tak aby nie było wśród pracowników poczucia nierównych szans ze względu na reprezentowaną płeć,
- należy wyjaśnić pracownikom zasady przyjęte w obowiązującym regulaminie wynagradzania, aby wykluczyć poczucie, że wynagrodzenie pracownika na danym stanowisku i tym samym zakresie obowiązków wynika z innych przesłanek niż merytoryczne,

- należy wprowadzić zasadę, że wszystkie zarządzenia Dyrektora Instytutu (oprócz zarządzeń dotyczących spraw niejawnych lub danych wrażliwych) dostępne są dla pracowników, doktorantów i stypendystów po zalogowaniu na stronę internetową ID PAN, tak aby pracownicy i doktoranci mieli dostęp do informacji o powoływanych komisjach i zespołach roboczych w Instytucie.

3b. Cele

Przedstawiona poniżej struktura Planu Równości Płci Instytutu Dendrologii Polskiej Akademii Nauk została stworzona w oparciu o pięć kluczowych obszarów wskazanych przez Komisję Europejską i zawiera zidentyfikowane na podstawie diagnozy cele oraz zaplanowane działania, za pomocą których te cele będą realizowane:

CEL 1. *Podnoszenie świadomości dotyczącej zasad równości i niedyskryminacji*

- upowszechnianie wiedzy na temat równości płci z poszanowaniem różnorodności,
- promowanie postaw mających na celu poszanowanie równości płci i różnorodności,
- wypracowanie kultury komunikacji sprzyjającej równości płci i różnorodności,
- upowszechnianie problematyki równości płci w badaniach naukowych,
- promowanie dobrych praktyk i znanych rozwiązań w zakresie równości płci i przeciwdziałaniu dyskryminacji,
- gromadzenie danych o Instytucie w obszarze równości płci i monitoring podejmowanych w Instytucie działań dotyczących tej tematyki,

CEL 2. *Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery*

- przeciwdziałanie szkodliwym stereotypom dotyczącym płci i innych cech osobistych, które mogą wpływać na wyniki rekrutacji doktorantów i pracowników,
- wypracowanie strategii/mechanizmów, które będą służyć wyrównaniu szans kandydatów w procesie rekrutacji niezależnie od płci i innych cech osobistych,
- wypracowanie strategii/mechanizmów, które będą służyć budowaniu/wyrównywaniu szans osób reprezentujących różne płcie i charakteryzujących się różnorodnością cech osobistych w obszarze rozwoju zawodowego i awansu,

CEL 3. *Wzmocnienie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym*

- wsparcie łączenia pracy w Instytucie z życiem prywatnym pracowników, doktorantów i stypendystów,
- stworzenie rozwiązań, które ułatwią godzenie obowiązków zawodowych i prywatnych, uwzględniających specyfikację pracy właściwą dla różnych stanowisk istniejących w Instytucie,
- budowanie równowagi pomiędzy obowiązkami zawodowymi i prywatnymi,

CEL 4. *Propagowanie zrównoważonego udziału osób reprezentujących różne płcie w procesach decyzyjnych*

- dążenie do równej reprezentacji płci w grupach pracowniczych, gremiach decyzyjnych i ciałach doradczych,
- promowanie równości płci i różnorodności w reprezentowaniu Instytutu,
- zrównoważenie udziału osób reprezentujących różne płcie w podmiotach zarządzających,
- wzrost kompetencji w zakresie zarządzania różnorodnością i uwrażliwienie na kwestię równości płci,

CEL 5. Przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy

- promowanie wiedzy o możliwych do wykorzystania drogach przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć i inne cechy osobiste,
- monitorowanie i zgłaszanie nieprawidłowości,
- wprowadzenie wewnętrznych polityk przeciwdziałających mobbingowi i dyskryminacji,
- zapewnienie systemu wsparcia osobom, które doświadczają dyskryminacji i przemocy,
- wdrożenie działań prewencyjnych i edukacyjnych, które mają na celu zapobieganie dyskryminacji i przeciwdziałanie przemocy.

3c. Działania

Działania	Osoby odpowiedzialne	Horyzont czasowy	Wskaźniki
CEL 1. Podnoszenie świadomości dotyczącej zasad równości i niedyskryminacji			
Umieszczenie Planu Równości Płci ID PAN na stronie internetowej Instytutu – w zakładce Logo HR.	Pełnomocnik ds. równości płci	03/2023	Opublikowany Plan Równości Płci ID PAN
Stworzenie zakładki Plan Równości Płci na stronie internetowej Instytutu. Treści będą obejmować m.in.: - Plan Równości Płci ID PAN, - przydatne informacje zwiększające świadomość w kwestiach związanych z równością płci.	Pełnomocnik ds. równości płci	06/2023	Opublikowane treści
Działania informacyjno-promocyjne dotyczące wydarzeń związanych z poszanowaniem równości płci i różnorodności, w tym przekazywanie pracownikom, doktorantom i stypendystom informacji o takich wydarzeniach organizowanych przez inne instytucje.	Pełnomocnik ds. równości płci	2023-2024	Wzrost poziomu świadomości pracowników, doktorantów i stypendystów – badanie ankietowe na początku 2025
Organizacja wewnętrznych szkoleń i seminariów z zakresu równości płci, przemocy ze względu na płeć i inne cechy osobiste, w tym na temat molestowania seksualnego i przeciwdziałania dyskryminacji, a także różnorodności w procesie komunikacji – prowadzone przez specjalistów w danej dziedzinie, obowiązkowe	Dyrekcja Instytutu; Pełnomocnik ds. równości płci	2023-2026	Przynajmniej jedno szkolenie/seminarium rocznie Liczba uczestniczących osób/lista obecności

dla wszystkich pracowników, doktorantów i stypendystów.			
Stosowanie zróżnicowanej, dostosowanej do indywidualnych preferencji terminologii stanowisk naukowych i innych stanowisk pracy w Instytucie, uwzględniającej płeć.	Dyrekcja Instytutu; Pełnomocnik ds. równości płci	2023-2026	Raport pisemny na koniec każdego roku
Stosowanie języka neutralnego płciowo w ogłoszeniach o pracę, w tym w konkursach dla doktorantów i stypendystów.	Pracownik Działu Informacji Naukowej ds. kadr	2023-2026	Raport pisemny na koniec każdego roku
Przekazywanie informacji o szkoleniach dla osób prowadzących badania naukowe, które będą dotyczyły problematyki równościowej.	Pełnomocnik ds. równości płci	2023-2026	Raport pisemny na koniec każdego roku
Upowszechnianie wyników badań i innych materiałów informacyjnych, które podejmują tematykę równościową, wśród pracowników, doktorantów i stypendystów.	Pełnomocnik ds. równości płci	2023-2026	Raport pisemny na koniec każdego roku
Wsparcie mentorskie dla osób rozpoczynających karierę zawodową/naukową	Zastępcy dyrektora	2023-2026	Raport pisemny na koniec każdego roku
Wspieranie różnych aktywności, które przełamują stereotypy i rozwijają aspiracje naukowe, zawodowe, publiczne, promujące poszanowanie równości płci i różnorodności.	Pełnomocnik ds. równości płci	2023-2026	Raport pisemny na koniec każdego roku
CEL 2. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery			
Dążenie do równej reprezentacji płci w komisjach rekrutacyjnych, w tym konkursach dla doktorantów i stypendystów.	Dyrekcja Instytutu; Pracownik Działu Informacji Naukowej ds. kadr	2023-2026	Liczba poszczególnych płci w komisjach w danym roku
Organizacja wykładów z zaproszonymi prelegentami na temat karier kobiet i mężczyzn w nauce, w Polsce i na świecie.	Dyrekcja Instytutu	2023-2026	Liczba zorganizowanych wykładów Liczba uczestniczących osób
Program mentoringowy.	Zastępcy dyrektora	2023-2026	Liczba uczestniczących osób
Wprowadzenie działań związanych z kontynuacją kariery naukowej osób	Dział Informacji Naukowej	2023-2026	Liczba szkoleń Liczba przeszkolonych osób

powracających z długotrwałych nieobecności związanych ze sprawowaniem opieki nad dziećmi, np. poprzez szkolenia z przygotowania publikacji i projektów, szkolenia umożliwiające zdobywanie nowych umiejętności.			
Monitorowanie i kontrola reprezentacji udziału poszczególnych płci w procesie rekrutacji, ze szczególnym uwzględnieniem konkursów na stanowiska naukowe.	Pełnomocnik ds. równości płci; Dział Informacji Naukowej	2023-2026	Coroczny raport dotyczący reprezentacji poszczególnych płci w komisjach, przekazywany do Dyrekcji
Monitorowanie udziału poszczególnych płci w składanych do oceny i uzyskiwanych grantach.	Dział Informacji Naukowej	2023-2026	Coroczny raport dotyczący reprezentacji poszczególnych płci przekazywany do Dyrekcji
Przestrzeganie standardów równego traktowania w komunikacji z osobami, które kandydują na wolne stanowiska pracy, na każdym etapie rekrutacji.	Dyrekcja Instytutu; Członkowie komisji	2023-2026	Informacja od osoby przewodniczącej pracom komisji
Organizacja szkoleń dla członków komisji rekrutacyjnych/konkursowych na temat procedur przeprowadzania rekrutacji/konkursów z uwzględnieniem przepisów dotyczących równego traktowania kandydatów niezależnie od płci oraz innych cech osobistych.	Pełnomocnik ds. równości płci	2023-2026	Liczba szkoleń Liczba przeszkolonych osób
Korzystanie z wielu źródeł publikowania informacji o wolnych stanowiskach pracy, w celu podniesienia różnorodności aplikacji, które będą składane w procesach rekrutacyjnych.	Pracownik Działu Informacji Naukowej ds. kadr	2023-2026	Raport pisemny na koniec każdego roku
Stosowanie obiektywnych kryteriów merytorycznych, w procesach decydujących o awansie zawodowym/stanowiskowym.	Dyrekcja Instytutu; Członkowie komisji	2023-2026	Dokumentacja z procesu rekrutacji
Wdrażanie transparentnych zasad rozwoju zawodowego.	Dyrekcja Instytutu; Kierownicy jednostek organizacyjnych Instytutu	2023-2026	Dokumentacja z procesu rekrutacji

Transparentne zasady wynagradzania i premiowania za wysoką jakość pracy.	Dyrekcja Instytutu; Pracownik Działu Informacji Naukowej ds. kadr	2023- 2026	Informacje przekazywane pracownikom podczas Kolegium Dyrektorskiego
Zapoznanie nowych pracowników z polityką Instytutu w zakresie równego traktowania.	Dyrekcja Instytutu; Pracownik Działu Informacji Naukowej ds. kadr; Pełnomocnik ds. równości płci	2023- 2026	Raport pisemny na koniec każdego roku
CEL 3. Wzmocnienie równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym			
Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy po urlopie macierzyńskim, ojcowskim, rodzicielskim lub wychowawczym i analiza możliwości wsparcia takich osób przez Instytut.	Pełnomocnik ds. równości płci; Grupa Robocza ds. logo HR	09/2024	Sformułowanie rekomendacji dotyczących zakresu działań i rozwiązań, jakie może zaoferować Instytut w tym obszarze
Zidentyfikowanie potrzeb rodziców i opiekunów w zakresie wsparcia ze strony Instytutu w obszarze równowagi praca – życie prywatne.	Pełnomocnik ds. równości płci; Grupa Robocza ds. logo HR	12/2024	Sformułowanie rekomendacji dotyczących zakresu działań i rozwiązań, jakie może zaoferować Instytut w tym obszarze
Uwzględnienie obciążenia obowiązkami opiekuńczymi podczas przydzielania indywidualnych obowiązków w pracy.	Dyrekcja Instytutu; Pracownik Działu Informacji Naukowej ds. kadr; Kierownicy jednostek organizacyjnych Instytutu	2023- 2026	Zakresy czynności i odpowiedzialności
Organizacja szkoleń dla kadry zarządzającej oraz pracowników, doktorantów i stypendystów Instytutu na temat budowania równowagi praca - życie prywatne.	Zastępca dyrektora ds. organizacji i rozwoju	2023- 2026	Liczba szkoleń Liczba przeszkolonych osób
Organizacja szkoleń i seminariów na temat przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu, stresowi w pracy czy zarządzania czasem.	Zastępca dyrektora ds. organizacji i rozwoju	2023- 2026	Liczba szkoleń Liczba przeszkolonych osób
Monitorowanie potrzeb i reagowanie na problemy zgłaszane przez pracowników, doktorantów i stypendystów Instytutu.	Pełnomocnik ds. równości płci	2023- 2026	Raport pisemny na koniec każdego roku
Upowszechnianie informacji na temat warunków korzystania z urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego,	Dyrekcja Instytutu; Pracownik Działu Informacji Naukowej ds. kadr	2023- 2026	Raport pisemny na koniec każdego roku

rodzicielskiego lub wychowawczego.			
Monitorowanie warunków zatrudnienia.	Pracownik Działu Informacji Naukowej ds. kadr	2023-2026	Coroczny raport dotyczący form zatrudnienia i/lub elastycznego czasu pracy z uwzględnieniem kryterium płci
CEL 4. Propagowanie zrównoważonego udziału osób reprezentujących różne płcie w procesach decyzyjnych			
Opracowanie zasad zachowania równowagi płci w komisjach konkursowych.	Pełnomocnik ds. równości płci; Grupa robocza ds. logo HR	06/2024	Rekomendacje dla Dyrektora
Dążenie do równej reprezentacji płci wśród członków Rady Naukowej ID PAN pochodzących z wyboru.	Zastępca dyrektora ds. naukowych	2023-2026	Liczba reprezentacji płci w Radzie Naukowej ID PAN
Monitorowanie i kontrola reprezentacji poszczególnych płci w zespołach i komisjach decyzyjnych.	Pełnomocnik ds. równości płci; Pracownik Działu Informacji Naukowej ds. kadr	2023-2026	Coroczny raport dotyczący reprezentacji poszczególnych płci w zespołach i komisjach, przekazywany do Dyrekcji
Promowanie zrównoważonej reprezentacji płci w wydarzeniach organizowanych przez Instytut (monitoring danych na temat liczby poszczególnych płci w komitetach naukowych i organizacyjnych konferencji, zespołach i komisjach eksperckich, itp.).	Dyrekcja Instytutu; Dział Informacji Naukowej	2023-2026	Coroczny raport dotyczący reprezentacji poszczególnych płci, przekazywany do Dyrekcji
Regularne weryfikowanie zarządzeń, komunikatów i innych dokumentów wewnętrznych z punktu widzenia równości płci i różnorodności.	Dyrekcja Instytutu; Pełnomocnik ds. równości płci; Pracownik Działu Informacji Naukowej ds. kadr	2023-2026	Coroczny raport dotyczący reprezentacji poszczególnych płci, przekazywany do Dyrekcji
CEL 5. Przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy			
Opracowanie i wdrożenie polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.	Zastępcy dyrektora; Pełnomocnik ds. równości płci	12/2023	Opublikowana polityka w wersji PL i EN
Powołanie Rzecznika ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.	Dyrektor Instytutu	12/2023	Zarządzenie Dyrektora
Organizacja szkoleń z zakresu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.	Zastępca dyrektora ds. organizacji i rozwoju	2023-2026	Liczba szkoleń Liczba przeszkolonych osób
Wypracowanie ścieżki postępowania, która będzie oparta na zasadach poufności i dyskrecji, w przypadku zgłoszenia mobbingu lub dyskryminacji.	Zastępcy dyrektora	2023-2026	Rekomendacje dla Dyrektora

Pomoc w zorganizowaniu profesjonalnej pomocy prawnej i psychologicznej osobom mobbowanym lub dyskryminowanym, w zależności od możliwości Instytutu.	Zastępcy dyrektora	2023-2026	Pisemny raport, przekazywany do Dyrekcji
Monitorowanie funkcjonowania polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.	Rzecznik ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji	2023-2026	Coroczny raport; Ankieta przeprowadzana co dwa lata

4. Wdrożenie Planu Równości Płci (GEP) i monitorowanie działań

Plan opracowano na podstawie danych kadrowych i ich diagnozy, przeprowadzonej przez Dział Informacji Naukowej, wyników ankiety przeprowadzonej wśród wszystkich pracowników Instytutu na przełomie stycznia i lutego 2023 r. oraz wymagań i zaleceń Komisji Europejskiej. Za wdrożenie działań w ramach Planu Równości Płci w Instytucie Dendrologii PAN odpowiadać będzie wyznaczony przez Dyrektora Pełnomocnik ds. równości płci oraz Grupa Robocza ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji naukowców w Instytucie Dendrologii PAN (zwana w skrócie Grupą Roboczą ds. logo HR).

Plan Równości Płci Instytutu Dendrologii PAN, przygotowany i wprowadzony w życie w 2023 roku, zawiera pierwszy zestaw proponowanych aktywności do przeprowadzenia w Instytucie. Szczegółowy harmonogram przewiduje aktualizację Planu Równości Płci w oparciu o wyniki monitoringu i ewaluację na podstawie wskaźników do każdego z zaplanowanych działań. Zbieranie danych oraz przygotowanie raportu z wdrożenia będzie się odbywało raz w roku.

Za wdrażanie planu działania dla Planu Równości Płci oraz jego monitorowanie odpowiada Pełnomocnik ds. równości płci przy wsparciu Grupy Roboczej ds. logo HR, która będzie zaangażowana także w realizację zaproponowanego Planu Równości Płci. Pełne wsparcie ze strony Dyrekcji Instytutu ułatwi wprowadzenie Planu Równości Płci oraz realizację poszczególnych działań.

Plan Równości Płci został opracowywany na okres czterech lat (2023-2026). W naszej ocenie jest to minimalny okres niezbędny do wprowadzenia planowanych zmian w Instytucie. Plan zostanie poddany ewaluacji (przeprowadzenie ankiety wśród wszystkich pracowników Instytutu) w pierwszym kwartale 2025 roku. Zaproponowany Plan Równości Płci Instytutu Dendrologii PAN jest żywym dokumentem, co oznacza, iż na każdym etapie jego wdrażania możliwe będzie wprowadzenie niezbędnych zmian i modyfikacji.

Wymiernym efektem wdrożenia Planu Równości Płci w Instytucie Dendrologii Polskiej Akademii Nauk ma być rozwój kultury organizacyjnej opartej na wzajemnym szacunku do równości i różnic, które charakteryzują każdą osobę wchodzącą w skład społeczności naszego Instytutu. Ponadto, w wyniku wprowadzonego i realizowanego w Instytucie Planu Równości Płci powinna ulec zwiększeniu świadomość pracowników, doktorantów i stypendystów, iż stanowią najważniejszą część Instytutu, o której komfort pracy, rozwój osobisty i zawodowy oraz osiągnięcia naukowe Instytut będzie zabiegał, korzystając z wszelkich dostępnych środków.

5. Zasoby

Wdrażanie planu równości płci wymaga przeznaczenia odpowiednich zasobów, zarówno ludzkich, jak i finansowych. Instytut przeznaczy środki finansowe na realizację Planu Równości Płci Instytutu Dendrologii Polskiej Akademii Nauk. Ponadto, zgodnie z ogólnie przyjętą w Instytucie polityką, poszukiwane będą dodatkowe źródła finansowania, np. w formie grantów, które umożliwią Instytutowi poszerzenie zakresu działań na rzecz równości płci. Ze względu na wielkość Instytutu, nie ma potrzeby tworzenia odrębnej jednostki organizacyjnej zajmującej się problematyką równości płci. Za wdrażanie Planu Równości Płci odpowiedzialny będzie Pełnomocnik ds. równości płci wraz z Grupą Roboczą ds. logo HR.

Źródła:

European Institute for Gender Equality (2016) Gender Equality in Academia and Research.

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/objectives-gender-equality-research>

Horizon Europe guidance on gender equality plans (2021)

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

European Commission (2012) Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth.

Directorate-General for Research and Innovation (European Commission), She Figures 2021. The path towards gender equality in research and innovation (R&I)

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/61564e1f-d55e-11eb-895a-01aa75ed71a1>

Gender Equality Strategy 2020–2025

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

NCN (2019) Stanowisko Narodowego Centrum Nauki w sprawie równego dostępu kobiet i mężczyzn do środków finansowych na badania naukowe

https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2019_02_stanowisko_ncn_ws_rownego_dostepu_kobiet_i_mezczyzn.pdf

Plan Równości Płci – jak to zrobić? Biuro Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli (2021)

https://informacje.pan.pl/images/2021/Opracowanie_Plan_R%C3%B3wno%C5%9Bci_P%C5%82ci_jak_to_zrobi%C4%87_v1.1.pdf

Plan Równości Płci (GEP) w Horyzoncie Europa. Przewodnik dla polskich podmiotów publicznych (2023)

https://www.kpk.gov.pl/wp-content/uploads/2023/02/NCBR_Przewodnik_PP_02022023.pdf