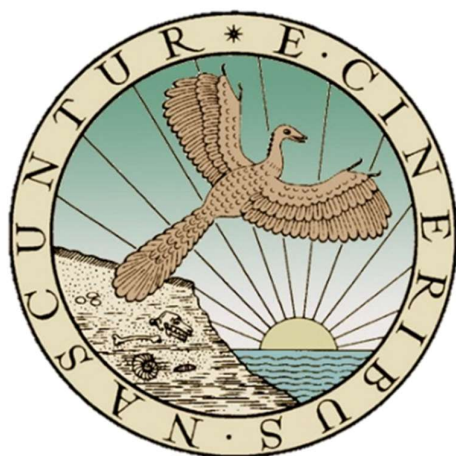


Plan Równości Płci dla Instytutu Paleobiologii Polskiej Akademii Nauk

na lata 2024–2028



Opracował Zespół ds. przygotowania Planu Równości Płci:

dr hab. Przemysław Gorzelak

dr Milan Chroust

dr Łukasz Czepiński

Agnieszka Łukaszenko

prof. dr hab. Wojciech Majewski

mgr Alicja Owczarek

dr Justyna Słowiak

dr Tomasz Szczygalski

Wiktoria Wieliczko

Spis treści

1. Wprowadzenie.....	3
1.1. Geneza i definicje Planu Równości Płci.....	3
1.2. Etapy przygotowania, wdrażania, monitorowania i ewaluacji Planu Równości Płci.....	3
1.3. Definicje i terminologia.....	4
2. Diagnoza	5
2.1. Struktura zatrudnienia	5
2.2. Szczegółowe wyniki ankiety „Równouprawnienie w IPal PAN”	10
2.2.1. Podsumowanie najważniejszych wyników ankiety.....	24
3. Szczegółowy harmonogram wdrożenia i monitorowania.....	26
4. Podsumowanie.....	30

1. Wprowadzenie

Niniejszy dokument, Plan Równości Płci Instytutu Paleobiologii Polskiej Akademii Nauk na lata 2024–2028, jest wyrazem naszego zaangażowania w zapewnienie w Instytucie bezpiecznego dla wszystkich środowiska równych szans, wolnego od uprzedzeń i dyskryminacji, działającego z poszanowaniem równości i różnorodności, zapewniającego pracownikom i studentom równe traktowanie, szacunek oraz swobodny rozwój naukowy i zawodowy. Plan ten ma również na celu udoskonalenie polityki kadrowej i rekrutacyjnej IPal PAN pod względem równościowym.

1.1. Geneza i definicje Planu Równości Płci

12 października 2023 r. Instytut Paleobiologii PAN otrzymał od Komisji Europejskiej prestiżowe wyróżnienie HR Excellence in Research. W celu jego utrzymania IPal PAN jest zobowiązany do nieustannego doskonalenia swoich działań pod względem poszanowania polityki równościowych. Od momentu uzyskania wyróżnienia HR w IPal PAN wprowadzane są zasady polityki OTM-R – Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji Naukowców. W drugim kwartale 2024 roku nowe regulacje dotyczące polityki rekrutacji w IPal PAN zgodne z OTM-R zostały przedstawione wszystkim pracownikom IPal PAN, a następnie zatwierdzone przez Radę Naukową i Dyrektora IPal PAN.

Stworzenie Planu Równości Płci IPal PAN jest kolejnym etapem spełniania założeń polityki OTM-R: zapewnienia wszystkim, którzy chcą rozwijać swoją karierę zawodową, jednakowego dostępu do wiedzy i zdobywania kwalifikacji oraz przeciwdziałania dyskryminacji na różnych płaszczyznach.

Plan Równości Płci jest z założenia projektem dynamicznym, który będzie się rozwijał na podstawie prowadzonego monitoringu oraz ewaluacji. Ważnym elementem jest wpływ na prowadzone działania ze strony pracowników i doktorantów IPal PAN. Pozwoli to na wysłuchanie potrzeb społeczności i wdrożenie rozwiązań, które będą odpowiednie w obliczu zmieniającej się dynamiki środowiska pracy.

1.2. Etapy przygotowania, wdrażania, monitorowania i ewaluacji Planu Równości Płci

Etap przygotowania

W ramach etapu przygotowawczego powołano Zespół ds. opracowania Planu Równości Płci, w skład którego weszli przedstawiciele doktorantów, pracowników administracyjnych, naukowych oraz technicznych, a także członkowie Dyrekcji Instytutu reprezentujący różne płcie, grupy wiekowe, orientacje seksualne oraz narodowości. Zespół przygotował Plan po przeprowadzeniu diagnozy ilościowej i jakościowej, uwzględniającej kwestie równości płci oraz zagadnienia z zakresu "Gender Plus", takie jak wykluczenie z powodu wieku, pochodzenia językowego, niepełnosprawności, wyznania lub przekonań, orientacji seksualnej oraz wyglądu.

Plan został przygotowany zgodnie z czterema podstawowymi kryteriami opisanymi w wytycznych Komisji Europejskiej nt. Planu Równości Płci:

- jest dokumentem publicznym,

- zakłada powołanie pełnomocnika ds. równości oraz zespołu ds. równości. Zespół ten obejmuje pełnomocnika do spraw równości oraz przedstawicieli pracowników IPal PAN reprezentujących różne stanowiska,
- przewiduje zbieranie danych i monitoring kwestii równości przez zespół ds. równości,
- zobowiązuje do realizacji szkoleń dotyczących równości płci i nieświadomych uprzedzeń związanych z płcią oraz innymi zagadnieniami „Gender Plus”.

Działania zespołu ds. przygotowania Planu Równości Płci kończą się przekazaniem opracowanego Planu Równości Płci do Dyrektora IPal PAN w celu podjęcia decyzji o jego zatwierdzeniu.

Kolejne etapy są zadaniami zespołu ds. równości prowadzonymi po wdrożeniu planu przez Dyrektora IPal PAN.

Etap wdrożenia

Zespół ds. równości będzie odpowiedzialny za przeprowadzenie działań ujętych w Planie Równości Płci zgodnie z harmonogramem, a także za pełnienie funkcji punktu konsultacyjnego i kontaktowego w sprawach dyskryminacji, zbieranie informacji na temat dobrych praktyk równościowych i upowszechnianie tych praktyk oraz informowanie o kursach i szkoleniach równościowych.

Etap monitorowania

Zakres działań obejmuje monitorowanie kwestii równego traktowania we wszystkich obszarach (takich jak płeć, wiek, niepełnosprawność, obcojęzyczność) zgodnie z harmonogramem określonym w Planie Równości Płci. Ponadto zespół zobowiązuje się do:

- przeprowadzania ankiet dotyczących kwestii równości w połowie oraz na zakończenie okresu określonego w planie,
- przekazywania Dyrektorowi IPal PAN sprawozdania podsumowującego swoją działalność w połowie oraz na zakończenie okresu określonego w planie,
- zaprezentowania sprawozdania pracownikom i doktorantom IPal PAN po uzyskaniu akceptacji Dyrektora, w formie wskazanej przez Dyrektora.

Etap ewaluacji

Zakres działań obejmuje przeprowadzenie ewaluacji Planu Równości Płci w ostatnim roku okresu działania Planu, oraz przedstawienie jej wyników w postaci raportu przedłożonego Dyrektorowi IPal PAN przez zespół ds. równości. Zebrane materiały zostaną wykorzystane do przygotowania Planu Równości Płci na kolejne lata.

1.3 Definicje i terminologia

Akceptacja – wyrażanie przyzwolenia na coś, wykazywanie przychylnego sądu oraz przyjęcie jakiegś oceny, opinii lub działania. Proces akceptacji wspiera realizowanie zmian danej jednostki oraz realizowaniu własnych celów.

Wyróżnia się trzy rodzaje akceptacji:

- 1) akceptacji innych osób,
- 2) akceptację całych grup społecznych

- 3) akceptację norm i zasad, dzięki którym w pewnym stopniu wyrażana jest aproba na realizowanie oraz akceptację własnej osoby.

Dyskryminacja – jakiekolwiek różnicowanie, wykluczanie lub ograniczanie ze względu na przesłanki takie jak płeć, orientacja seksualna, rasa, wyznanie czy światopogląd. Te działania mają na celu ograniczenie praw i uprawnień przysługujących każdemu człowiekowi.

Płeć – szerokie pojęcie, opisujące ogół cech sklasyfikowanych pod względem biologicznym, psychologicznym i kulturowym jako męskie lub żeńskie.

Płeć biologiczna – dotyczy różnic anatomicznych, hormonalnych i/lub genetycznych między ciałem kobiety a ciałem mężczyzny, z którymi się rodzimy.

Płeć kulturowa/społeczno-kulturowa/psychologiczna – Zespół cech, zachowań, działań, atrybutów, postaw i/lub ról społecznych przypisany mężczyźnie i kobiecie przez szeroko rozumianą kulturę.

Równość – idea oparta na założeniu, że wszyscy powinni mieć takie same szanse życiowe i nikt nie powinien mieć ograniczonych praw w porównaniu z pozostałymi członkami społeczeństwa.

Różnorodność – opisuje ludzi w danej społeczności, może obejmować takie czynniki jak rasa, pochodzenie etniczne, kultura, płeć, tożsamość płciowa, orientacja seksualna, status społeczno-ekonomiczny, religia, duchowość, niepełnosprawność, wiek, pochodzenie i język.

Tolerancja – poszanowanie czyichś poglądów, wierzeń i upodobań różniących się od własnych.

Tożsamość płciowa – odnosi się do kwestii subiektywnego odczuwania własnej płciowości przez daną osobę. Mieszczą się tutaj przekonania, odczucia i poczucie przynależności płciowej. Mogą być one zgodne z płcią przypisaną przy urodzeniu, ale wcale nie muszą.

Źródło:

American Psychology Association dictionary (<https://dictionary.apa.org/>)

2. Diagnoza

Diagnoza została przeprowadzona na podstawie danych dotyczących struktury zatrudnienia i wynagrodzeń (Tabela 1) oraz informacji zebranych podczas anonimowej ankiety przeprowadzonej wśród pracowników i doktorantów w październiku 2024 r.

2.1. Struktura zatrudnienia

Według stanu na 30 września 2024 roku w IPaL PAN zatrudnionych jest 47 osób, w tym 9 pracowników działu technicznego, 6 pracowników działu administracji i księgowości, 2 pracowników biblioteki, 5 pracowników Muzeum Ewolucji i 25 pracowników naukowych. Pracownicy naukowcy reprezentowani są przez: 11 adiunktów, 2 adiunktów ze stopniem dr. hab., 8 profesorów Instytutu i 4 profesorów. Wśród pracowników IPaL PAN jest jeden obcokrajowiec, który realizuje grant NCN Polonez Bis.

Tabela 1. Zatrudnienie i wynagrodzenia (stan na 30.09.2024).

Podział według płci biologicznej		Wartość wynagrodzenia zasadniczego w odniesieniu do najniższych zarobków na danym stanowisku (przyjętych jako 100%)	
Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
profesor – 4 os., 4 et.			
1	3	100%	3 os. – 100 % 1 os. – 125.5 %
profesor Instytutu – 8 os., 8 et.			
3	5	100%	100%
Dr hab. (adiunkt) – 2 os., 2 et.			
1	1	100%	100%
Doktor (adiunkt, główny specjalista) – 11 os., 10,33 et.			
2	9	100% / 117%*	6 os. – 100% 115.9%*/ 142.7%*/ 253.6%*
Dział techniczny – 9 os., 8,35 et.			
6	3	100% / 100% / 3 os. – 102.2% /112.1%	100% / 105.3% / 107.1%
Biblioteka – 2 os., 1 et.			
2	0	100% / 123.9%	–
Dział administracji i księgowości – 6 os., 5,5 et.			
5	1	106.7% / 111.11% / 120%/ 133.33% / 135.6% (w tym gł. księgowy i z-ca ds. admin.)	100%
Muzeum Ewolucji – 5 os., 4 et.			
4	1	103.2%; 104%; 112.8%; 124.2%	100%

* wynagrodzenia z projektów NCN na czas realizacji projektów

47 osób (wliczając osobę przebywającą na urlopie bezpłatnym od lipca 2021 r. do września 2025 r.)

43,18 etatów (j.w.)

wynagrodzenia etatów niepełnych przeliczono na 1 et.

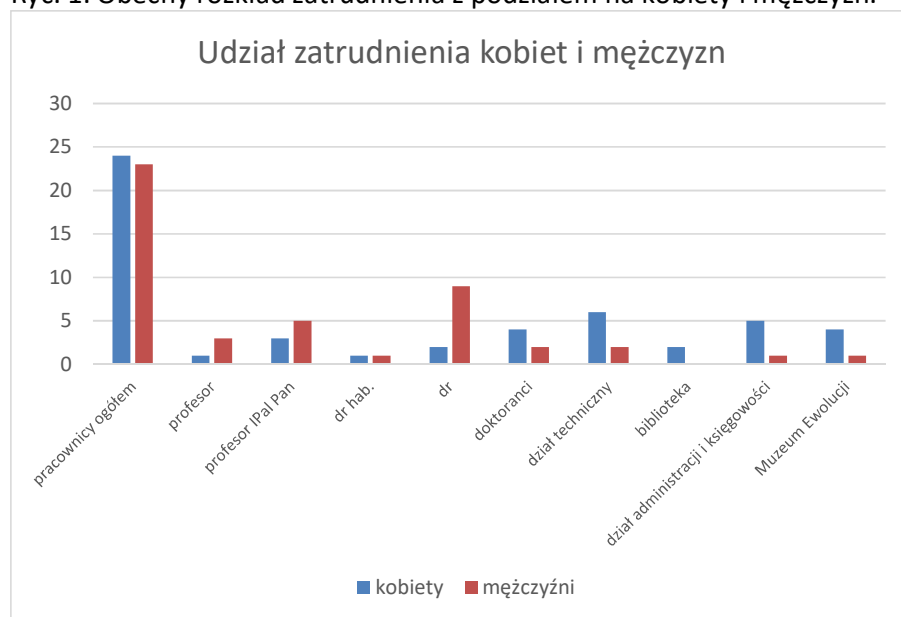
Doktoranci w Szkole Doktorskiej od 1 października 2024 r.	
Kobiety	Mężczyźni
4	2

Instytut współtworzy Szkołę Doktorską Bioplanet, w której kształcą się 6 doktorantów z IPal PAN (4 kobiety i 2 mężczyzn).

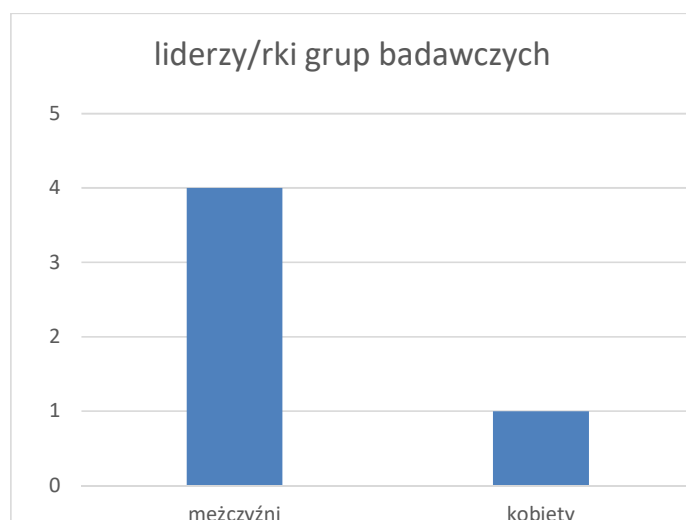
Zatrudnienie pracowników na stanowiska naukowe w IPal PAN odbywa się zgodnie z nowym Regulaminem rekrutacji na stanowiska naukowe w Instytucie Paleobiologii Polskiej Akademii Nauk obowiązującym od 14 maja 2024 r. W procesie rekrutacji (zarówno na stanowiska naukowe, jak i techniczne i administracyjne) IPal PAN zobowiązany jest do stosowania zasad polityki OTM-R (tj. otwartej, transparentnej i merytorycznej rekrutacji). IPal PAN kieruje się nadrzędną zasadą, aby jedynym kryterium oceny pracownika na dane stanowisko były jego kwalifikacje.

Obecnie Instytut cechuje zrównoważone zatrudnienie kobiet i mężczyzn (24 kobiet i 23 mężczyzn). Rycina 1 przedstawia obecny udział procentowy kobiet i mężczyzn w strukturze zatrudnienia. Niemniej, istotna nierównowaga płci widoczna jest w przypadku liderów grup badawczych i poszczególnych stanowisk naukowych, gdzie dominują mężczyźni (Ryc. 2). Ta nierównowaga może częściowo wynikać z nierównomiernego rozkładu płci wśród kandydatów do zatrudnienia (statystycznie większe zainteresowanie paleontologią wśród mężczyzn) oraz wpływu wcześniejszej polityki zatrudnienia w Instytucie, która nie przywiązywała wagi do zatrudniania podobnej ilości kobiet i mężczyzn obejmujących stanowiska adiunkta, profesora Instytutu i profesora. Równość szans niezależnie od płci została od tego czasu podkreślona w nowym regulaminie zatrudnienia.

Ryc. 1. Obecny rozkład zatrudnienia z podziałem na kobiety i mężczyzn.



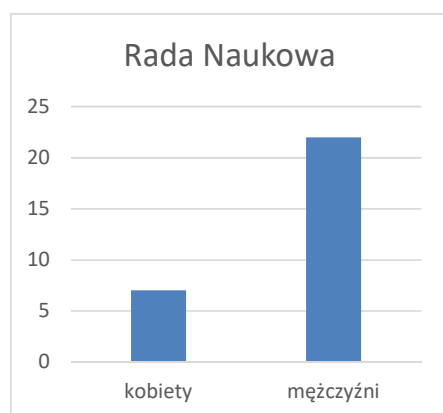
Ryc. 2. Rozkład liderów grup badawczych.



Jedynie 5 kobiet reprezentuje samodzielnych pracowników naukowych (posiadają co najmniej habilitację), z czego jedna zaangażowana jest w funkcje kierownicze (liderka grupy badawczej i koordynator Szkoły Doktorskiej). Ponadto, kobiety przeważają na pozostałych stanowiskach „nienaukowych” w Instytucie (w działach: technicznym, bibliotecznym, administracyjnym, księgowym i w Muzeum Ewolucji).

Istotną nierównowagę ze znaczną przewagą mężczyzn obserwuje się w składzie Rady Naukowej, którą reprezentują 29 osoby, z czego 7 kobiet i 22 mężczyzn (Ryc. 3). Ta nierównowaga może, po części, wynikać z wyżej wspomnianej wcześniejszej polityki zatrudnienia w instytucie, która skutkuje niewielką ilością kobiet ze stopniem habilitacji. Jednakże dysproporcję struktury płci znacząco pogłębia liczba osób spoza Instytutu, które wchodzi w skład Rady Naukowej IPal PAN (w tym jedna kobieta spośród trzech przedstawicieli wskazanych przez PAN; oraz tylko jedna kobieta wśród 11 członków Rady Naukowej z wyboru). Wśród doktorantów i niedawnych (> 2015 r.) absolwentów szkoły doktorskiej, widoczna jest natomiast dominacja płci żeńskiej (9 kobiet vs. 4 mężczyzn).

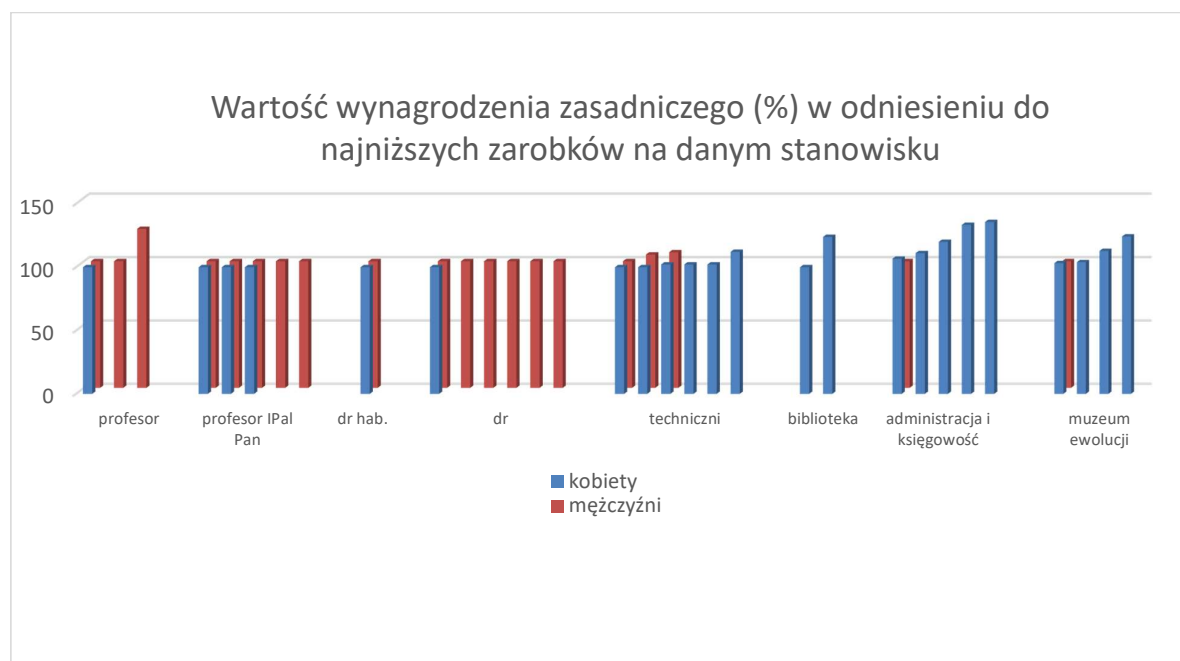
Ryc. 3. Rozkład kobiet i mężczyzn w Radzie Naukowej IPal PAN.



Wynagrodzenie pracowników nie jest uwarunkowane płcią i zależy wyłącznie od zajmowanego stanowiska i/lub funkcji (np. Dyrektora, Głównego specjalisty w laboratorium itp.). Zarobki pracowników są takie same, bądź zbliżone na podobnym stanowisku i nie są zależne od płci (Ryc. 4). Żaden ze składników wynagrodzenia nie jest zależny od płci pracownika. Czterech adiunktów otrzymuje wynagrodzenia wyższe niż zasadnicze na tym samym stanowisku w Instytucie, ale są to osoby finansowane ze środków zewnętrznych (projekty NCN), zatem kwoty wynagrodzeń są dyktowane w ich wypadku regulacjami konkursów grantowych. Ponadto w jednym wypadku adiunkt zatrudniony jest w ramach projektu, którego sam jest autorem i kierownikiem. Dodatkowo, jeden adiunkt przebywa na urlopie bezpłatnym.

W Instytucie istnieje możliwość pracy zdalnej i/lub hybrydowej, z której pracownicy często korzystają. W przypadku dwóch osób posiadających dzieci umożliwiono prowadzenie badań z dala od siedziby Instytutu.

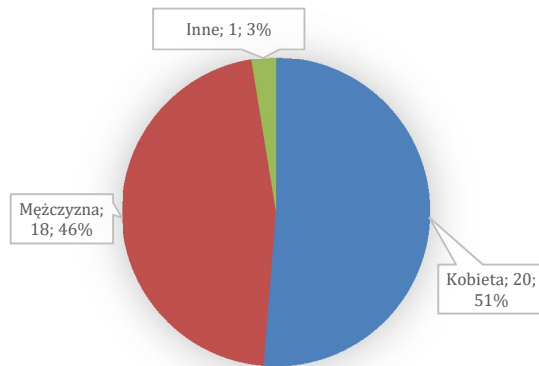
Ryc. 4. Względna wysokość wynagrodzenia zasadniczego na danym stanowisku w odniesieniu do najniższych zarobków na danym stanowisku (przyjętych jako 100%). Wyłączono pracowników zatrudnionych w ramach grantu.



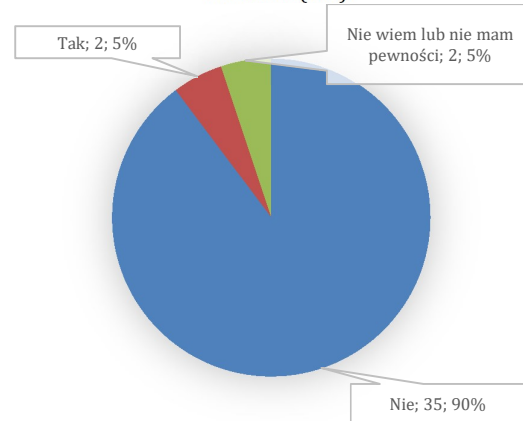
2.2. Szczegółowe wyniki ankiety „Równouprawnienie w IPaI PAN”

Płeć biologiczna a tożsamość płciowa

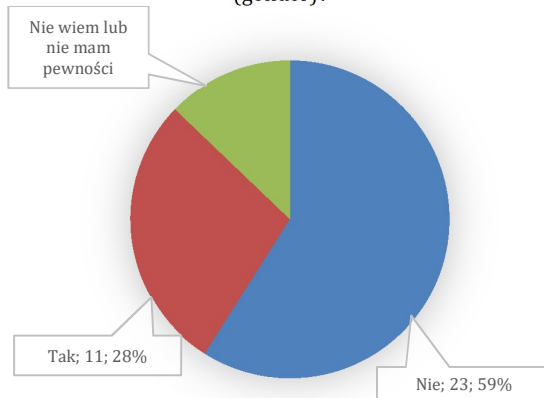
1. Płeć / Gender



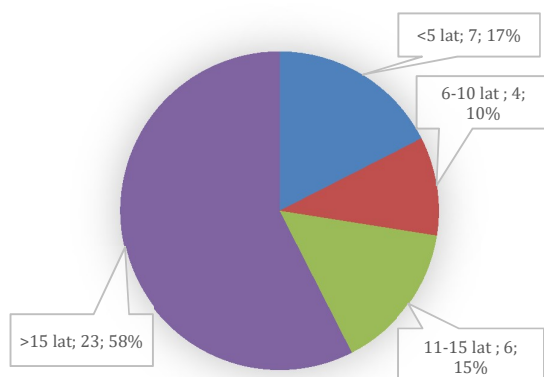
2. Czy identyfikują się Państwo z inną płcią społeczno-kulturową (gender) niż płeć nadana w momencie narodzin (sex)?



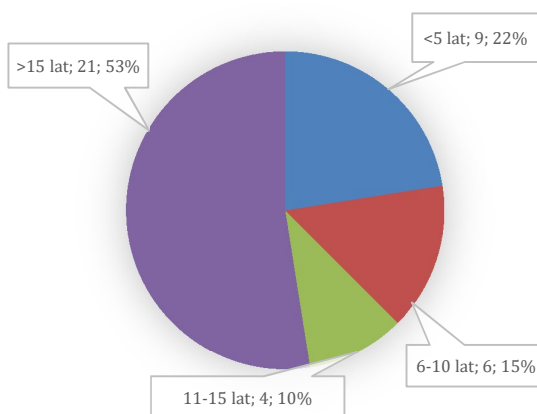
3. Czy chcieliby Państwo mieć możliwość zadeklarowania w Instytucie Państwa płci społeczno-kulturowej (gender)?



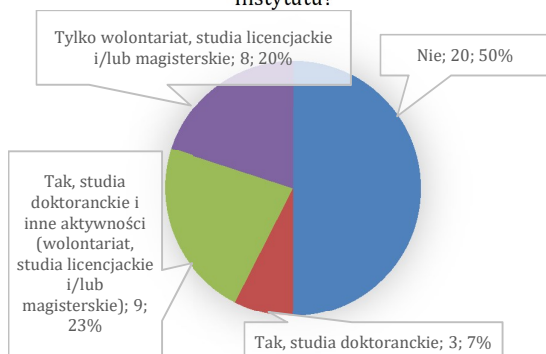
4. Jak długo są Państwo związani z IPal PAN? Proszę uwzględnić wszelką aktywność podczas której mieli państwo regularny kontakt z pracownikami i strukturami Instytutu (wolontariat, studia, zatrudnienie).



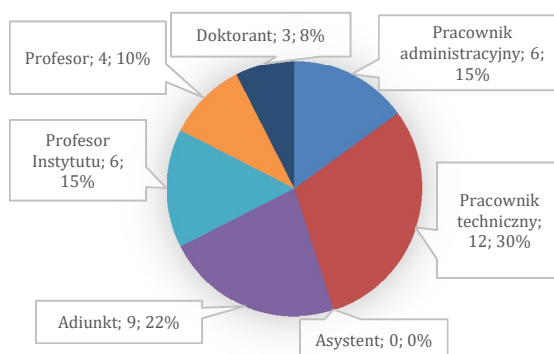
5. Jak długo Państwo pracują w IPal PAN (umowa o pracę)?



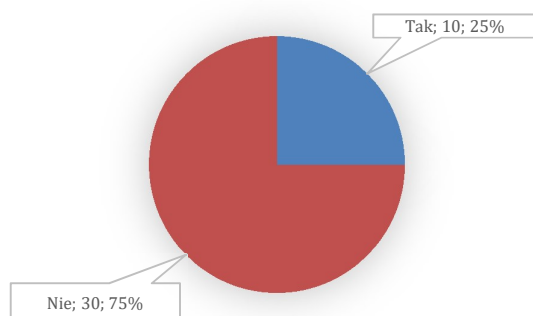
6. Czy przed podjęciem zatrudnienia w IPal PAN wykazywali Państwo inną aktywność wymagającą regularnego kontaktu z pracownikami i strukturami Instytutu?



7. Jakie stanowisko zajmują Państwo w IPal PAN?

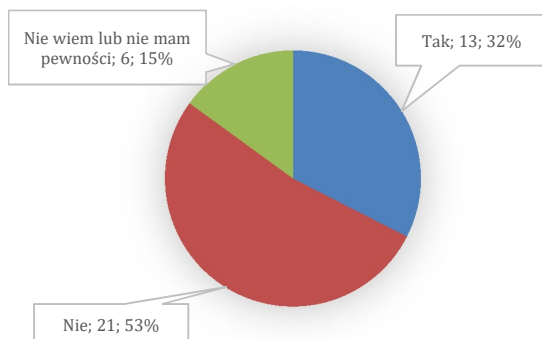


8. Czy w przeszłości charakter państwa zatrudnienia w IPal PAN (pracownik administracyjny, pracownik techniczny, pracownik naukowy) był odmienny niż obecnie?

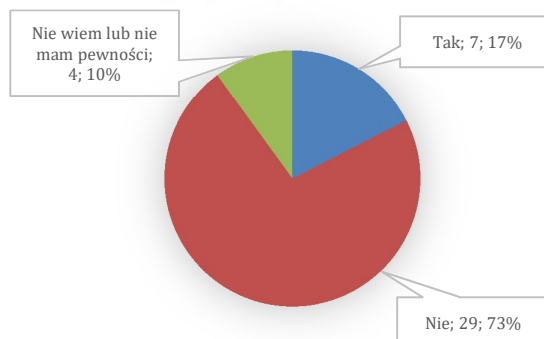


Przejawy dyskryminacji

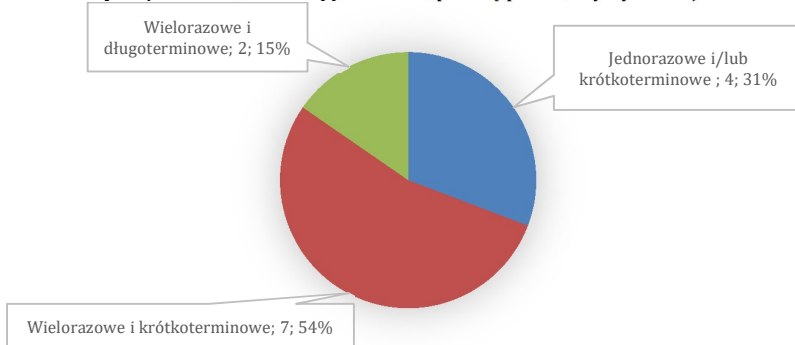
1. Czy kiedykolwiek dotknęła Państwa dyskryminacja w IPaI PAN?



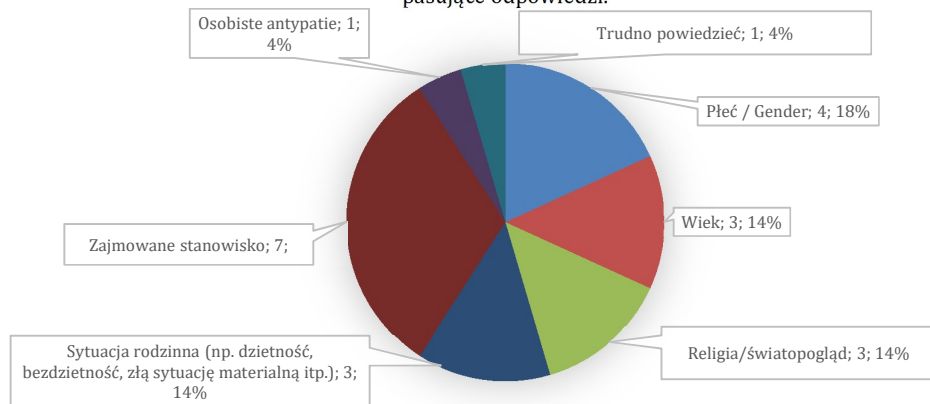
2. Czy w ostatnich 5 latach dotknęła Państwa dyskryminacja w IPaI PAN?



3. Przy odpowiedzi „tak” na pyt. 1 lub 2, proszę podać, czy było to zjawisko

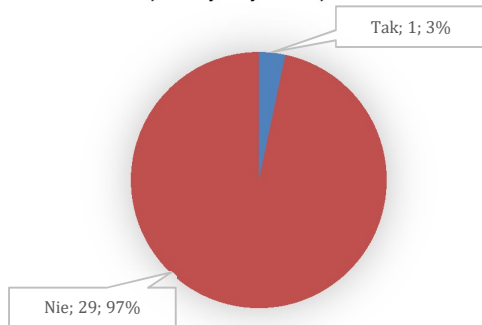


4. Przy odpowiedzi „tak” na pyt. 1 lub 2, proszę podać, co było powodem dyskryminacji. Proszę zaznaczyć wszystkie pasujące odpowiedzi.

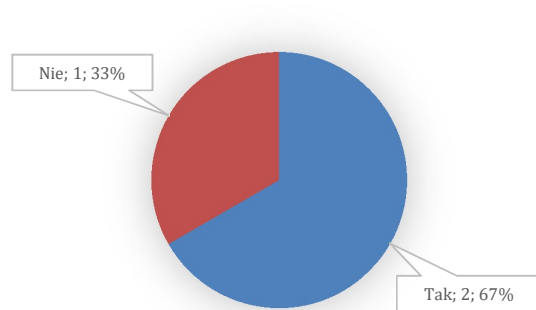


Przejawy dyskryminacji – c.d.

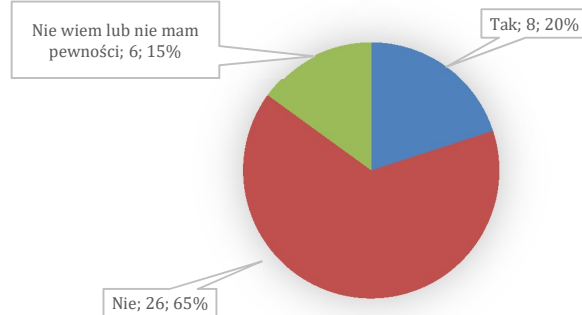
5. Czy zdarzyło się Państwu komunikować lub zachować w taki sposób, który przez innych mógłby być odebrany jako dyskryminacja?



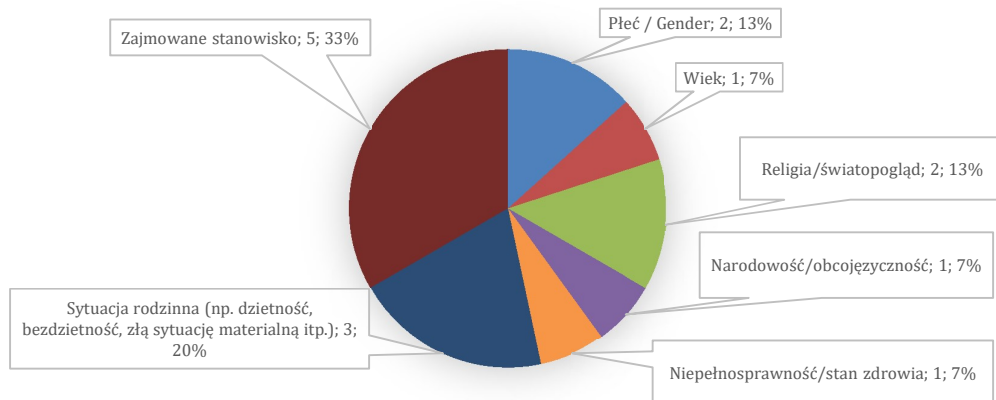
6. Przy odpowiedzi „tak” na pyt. 5, to czy dążyli Państwo do wyjaśnienia sytuacji lub wystosowali przeprosiny?



7. Czy uważają Państwo, że należą Państwo do grupy, która jest narażona na dyskryminację?

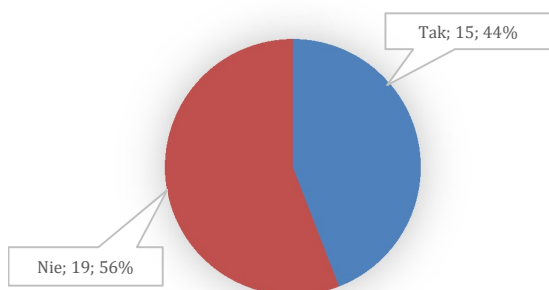


8. Przy odpowiedzi „tak” na pyt. 7, to jakie może być podłoże tej dyskryminacji? Proszę zaznaczyć wszystkie pasujące odpowiedzi.

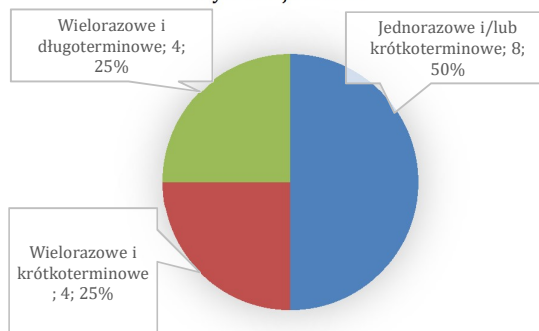


Przejawy dyskryminacji – c.d. 2

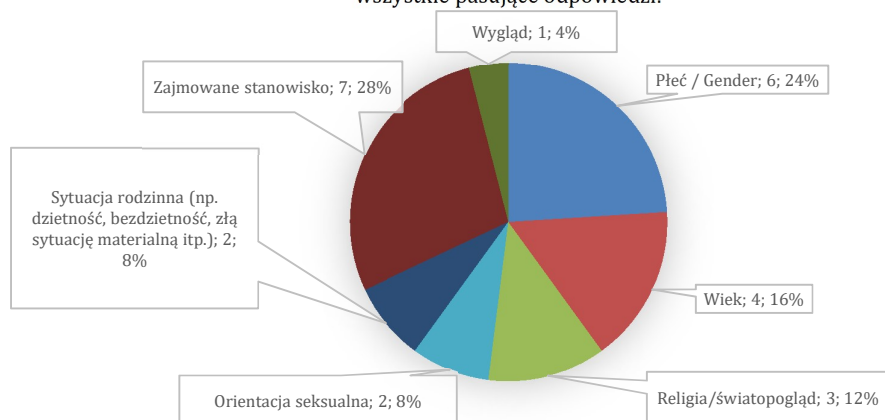
9. Czy byli Państwo świadkami dyskryminacji w IPal PAN?



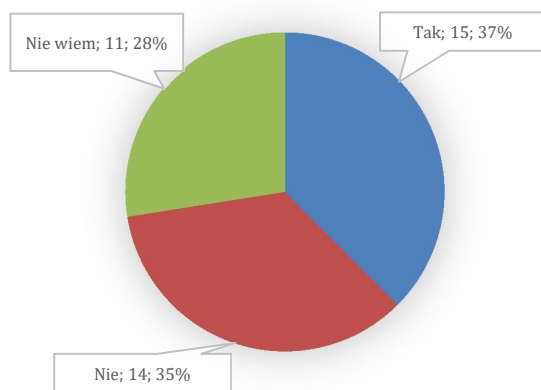
10. Przy odpowiedzi „tak” na pyt. 9, proszę podać, czy było to zjawisko:



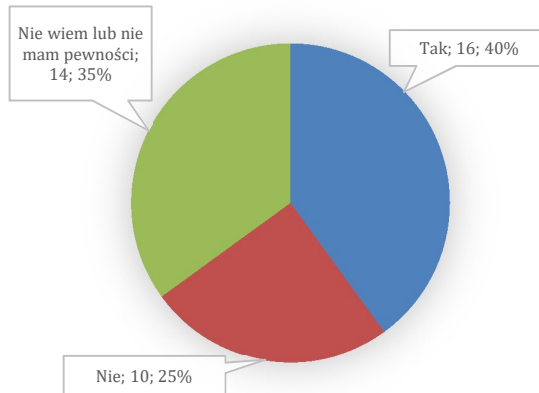
11. Przy odpowiedzi „tak” na pyt. 9, to jakie miała podłoże zaobserwowana dyskryminacja? Proszę zaznaczyć wszystkie pasujące odpowiedzi.



12. Czy Państwa zdaniem w IPal PAN jest ktoś, do kogo można się zwrócić o pomoc w przypadku dyskryminacji lub obserwacji takiego zjawiska?

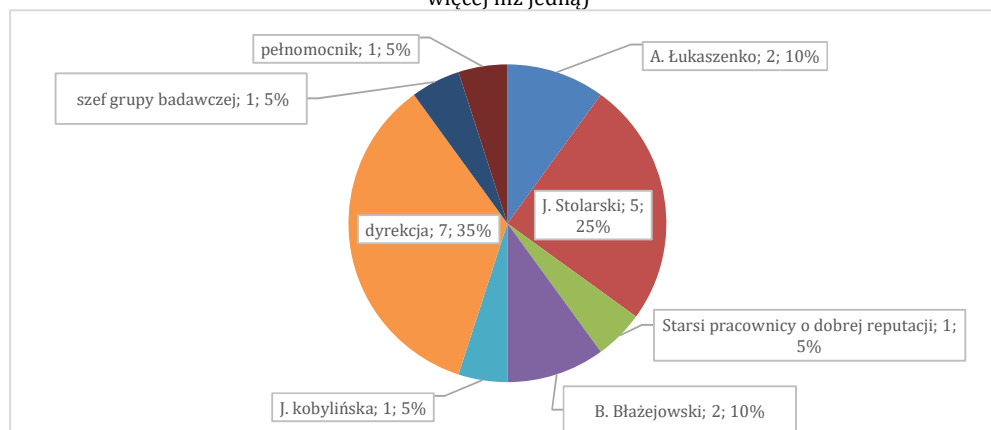


13. Czy Państwa zdaniem, IPal PAN przeprowadza działania związane z dążeniem do równouprawnienia/zapobiegania dyskryminacji?

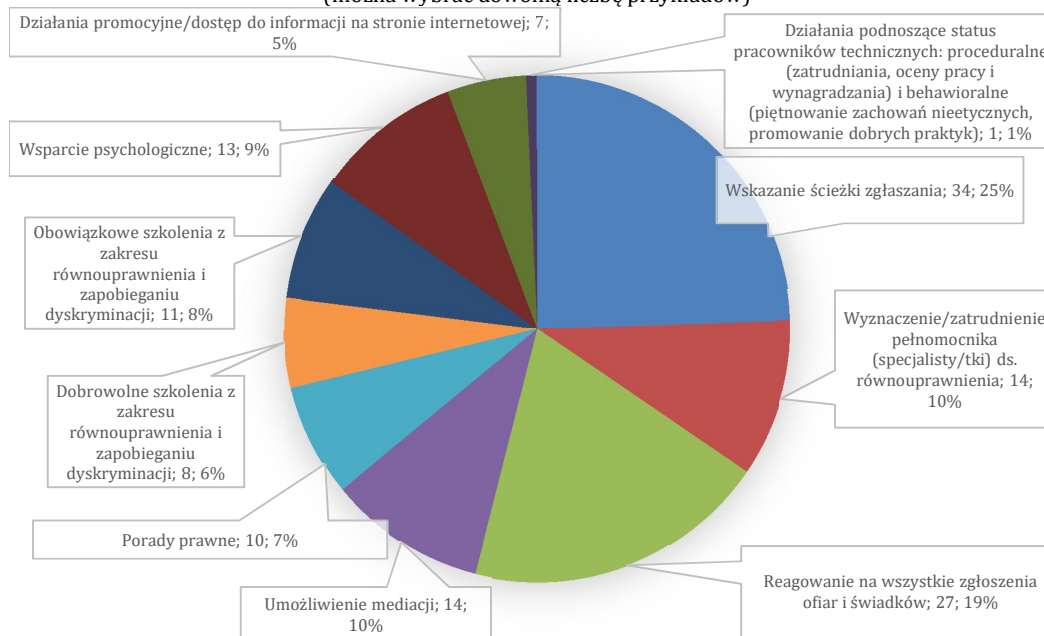


Przejawy dyskryminacji – c.d. 3

14. Przy odpowiedzi „tak” na pyt. 12, to kim jest ta osoba (podać stanowisko lub nazwisko osoby, można wymienić więcej niż jedną)

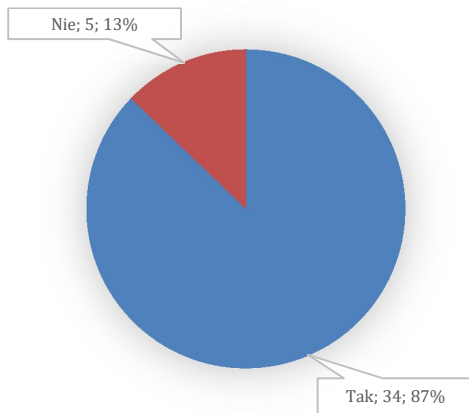


15. Jakie działania powinny być podejmowane w zakresie równouprawnienia/zapobiegania dyskryminacji? (można wybrać dowolną liczbę przykładów)

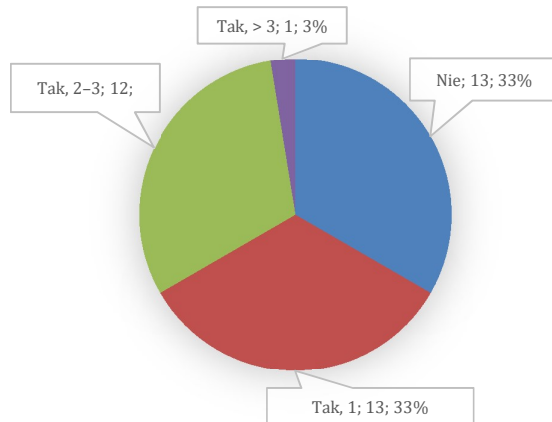


Sytuacja rodzinna a praca/studia

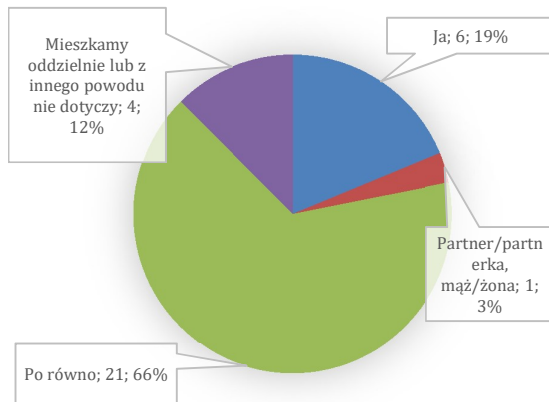
1. Czy tworzą Państwo rodzinę w szeroko pojętym rozumieniu (mają Państwo stałego partnera, współmałżonka, dzieci)?



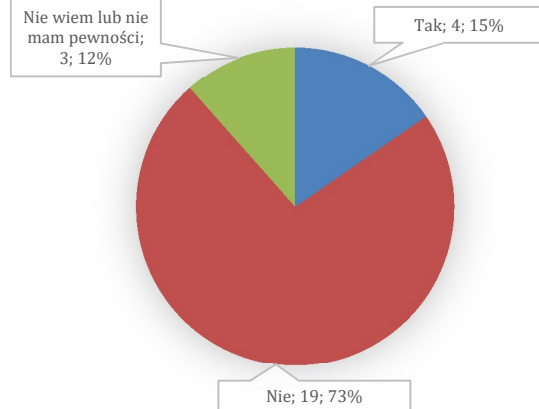
2. Czy mają Państwo dzieci lub pełnią rolę stałego lub czasowego opiekuna? Jeśli tak, to ile?



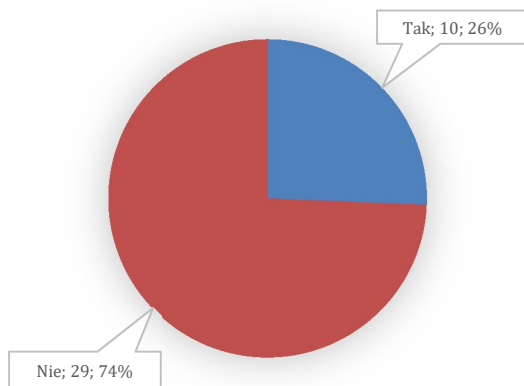
3. Przy odpowiedzi „tak” na pyt. 1, to kto Państwa zdaniem wykonuje najczęściej obowiązków domowych?



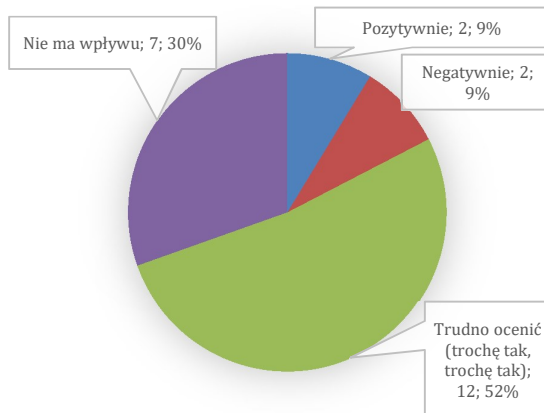
4. Przy odpowiedzi „ja” lub „po równo” na pyt. 3, czy uważają Państwo, że wpływa to negatywnie na Państwa pracę i rozwój kariery zawodowej?



5. Czy mają Państwo pod opieką inne dorosłe osoby (nie dzieci) wymagające stałej pomocy, np. rodziców, partnera lub małżonka?

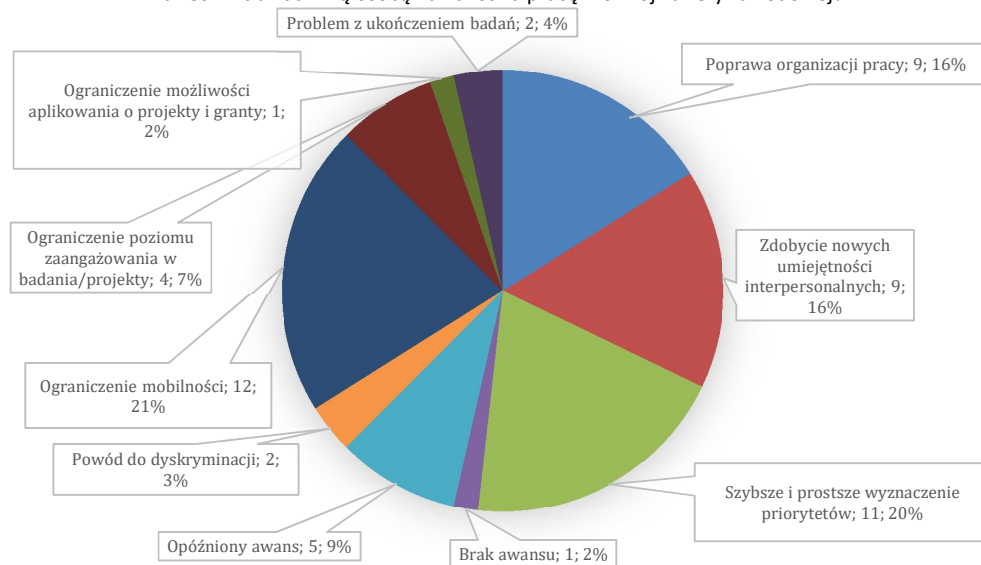


6. Przy odpowiedzi „tak” na pyt. 2 lub 5 (tzn. posiadają Państwo dziecko/dzieci i/lub inną osobę pod opieką), w jaki sposób wpływa to na Państwa pracę i rozwój kariery zawodowej?



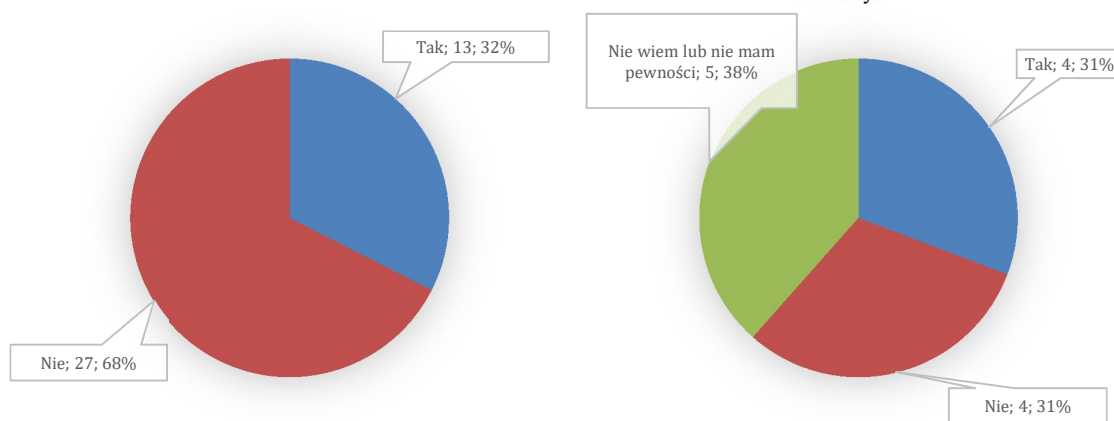
Sytuacja rodzinna a praca/studia – c.d.

7. Przy odpowiedzi „tak” na pyt. 2 lub 5, czy odczuwają Państwo któreś z poniżej zdefiniowanych wpływów opieki nad dziećmi lub nad inną osobą na Państwa pracę i rozwój kariery zawodowej?

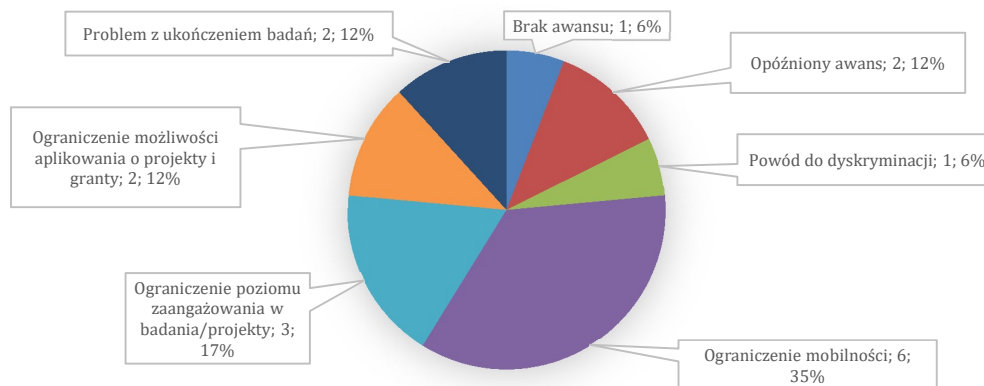


8. Czy przebywali Państwo na urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim lub wychowawczym?

9. Przy odpowiedzi „tak” na pyt. 8, czy uważają Państwo, że taki urlop wpłynął negatywnie na rozwój Państwa kariery?

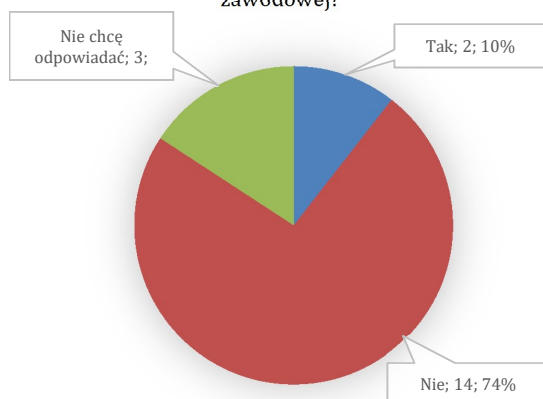


10. Przy odpowiedzi „tak” na pyt. 8, to jakie Państwa zdaniem były/są skutki takiego urlopu?



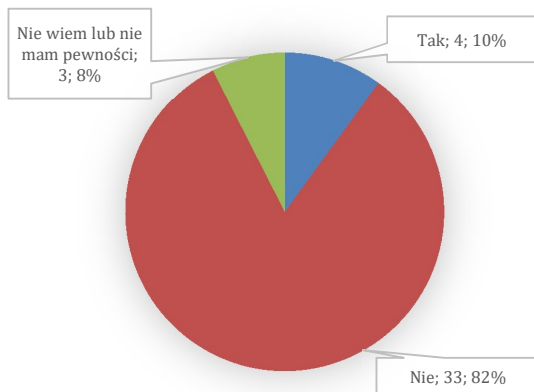
Sytuacja rodzinna a praca/studia – c.d. 2

11. Jeżeli nie posiadają Państwo dzieci, to czy jest to spowodowane obawą przed np. utratą stanowiska, opóźnieniem lub uwsteczzeniem rozwoju kariery zawodowej?

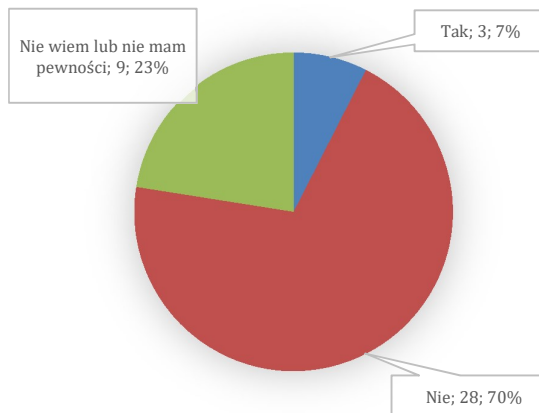


Płeć a stanowisko

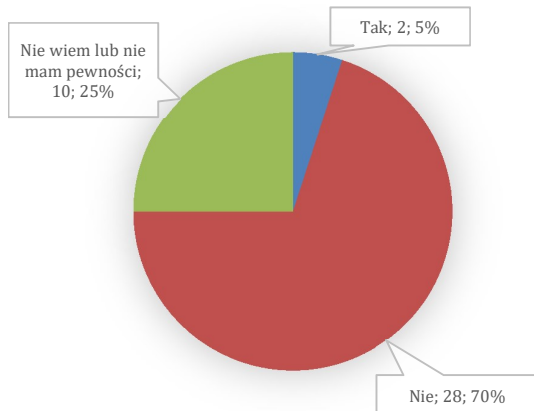
1. Czy uważają Państwo, że ilość obowiązków w Państwa pracy jest większa niż ilość obowiązków na podobnym stanowisku osoby o innej płci?



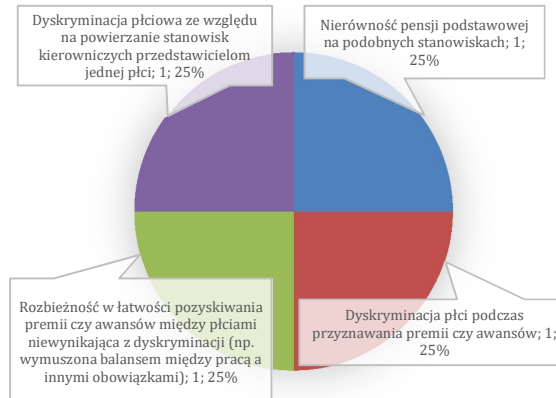
2. Czy uważają Państwo, że osoby o innej płci na podobnym stanowisku mają wyższą pensję podstawową niż Państwo?



3. Czy uważają Państwo, że wysokość zarobków w IPal PAN jest pod pewnymi względami uzależniona od płci?



4. Przy odpowiedzi „tak” na pyt. 3, to jakie mogą być powody takiej nierówności?

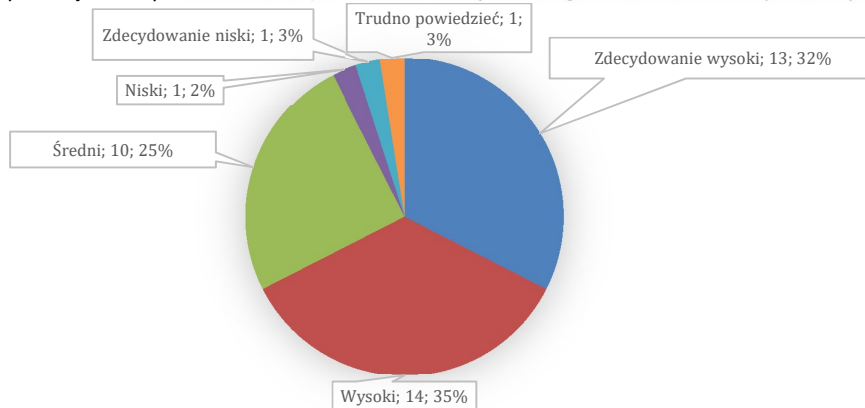


Czy mają Państwo propozycje rozwiązań problemów związanych z dyskryminacją ze względu na płeć?

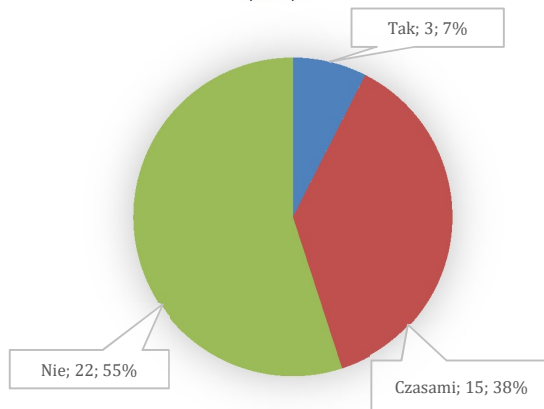
- To have equal salary
- Zwiększenie świadomości pracowników odnośnie tego zagadnienia.
- Nie/No (x2)

Relacje pracownik/doktorant a przełożony

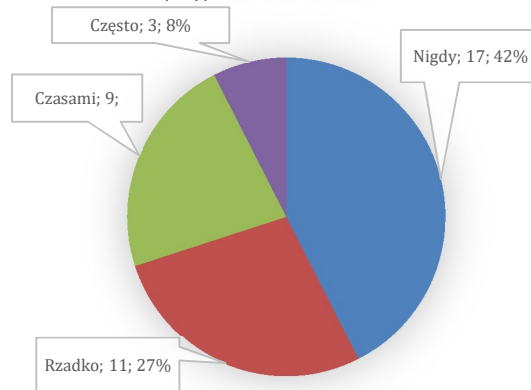
1. Jak oceniają Państwo stopień swojej niezależności zawodowej (możliwość podejmowania samodzielnych decyzji i działań związanych z zajmowanym stanowiskiem) w stosunku do zajmowanego stanowiska lub etapu rozwoju kariery?



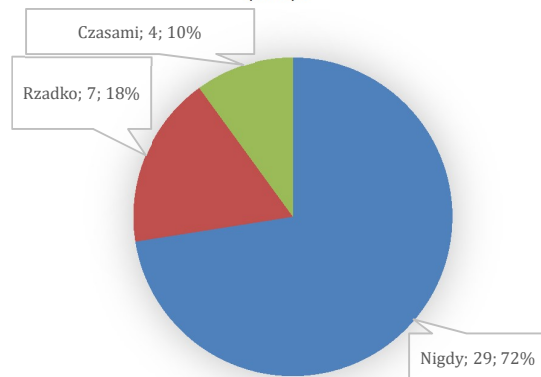
2. Czy zdarza się Państwu czuć presję ze strony przełożonego dotyczącą jakości i ilości wykonywanej pracy?



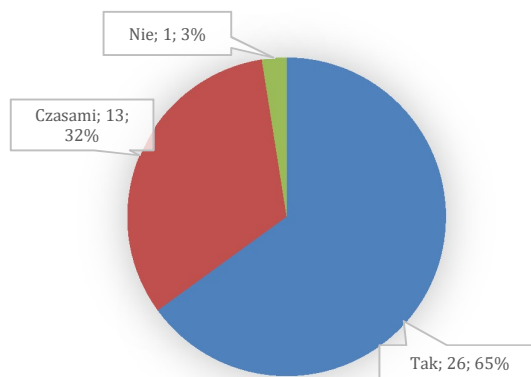
3. Czy zdarzało się Państwu być zmuszonym do wykonania jakiegoś zadania, które wykracza poza obowiązki przypisane stanowisku?



4. Czy kiedykolwiek czuli się Państwo ośmieszeni przez swojego przełożonego w aspekcie jakości wykonywanej pracy?

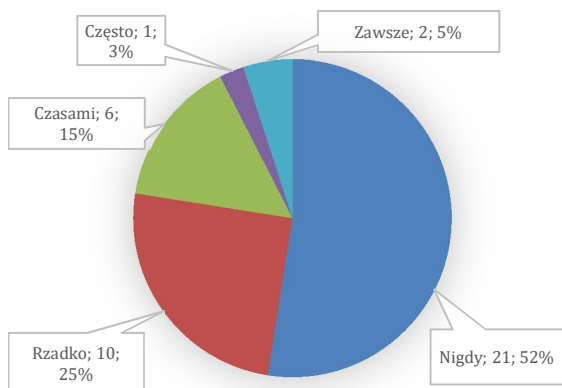


5. Czy potrafią Państwo w rozmowie z przełożonym stawiać jasne granice dotyczących wykonywanej pracy?

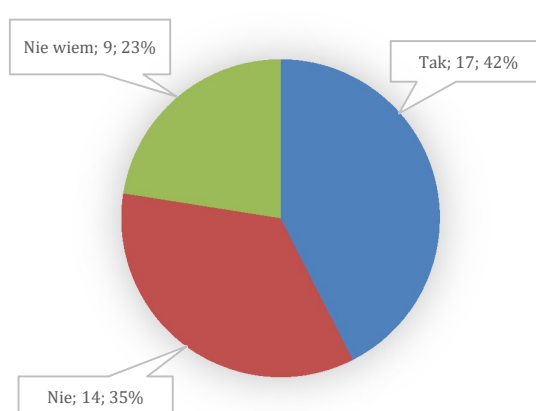


Relacje pracownik/doktorant a przełożony – c.d.

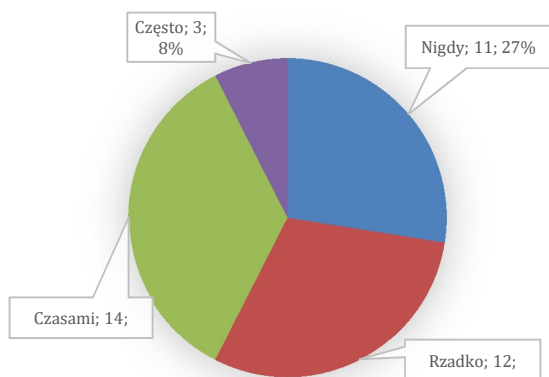
6. Czy otrzymują Państwo telefony po godzinach swojej pracy/w czasie urlopu (nie dotyczące nagłych przypadków)?



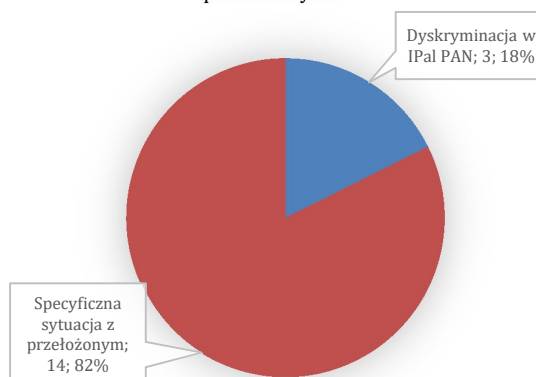
7. Czy w Państwa odczuciu otrzymywane przez Państwa wynagrodzenie jest nieadekwatne do ilości wykonywanych obowiązków?



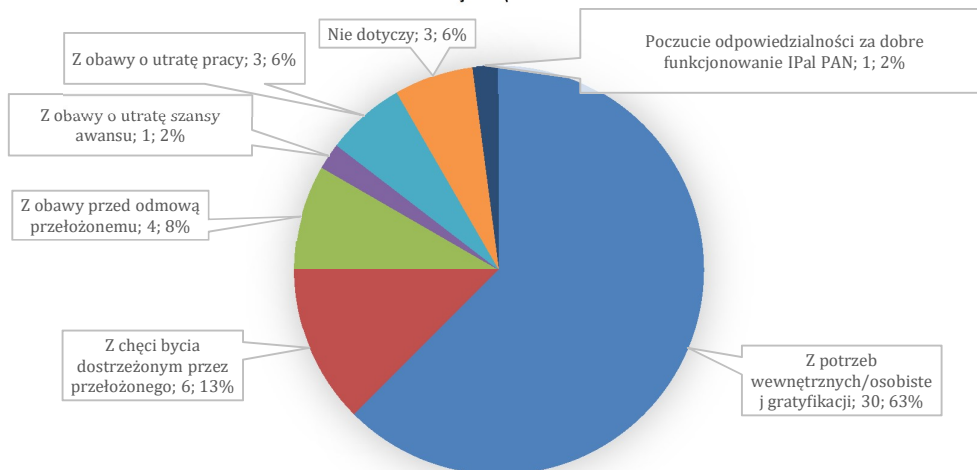
8. Jak często Państwo odczuwają, że powinni Państwo podjąć się dodatkowych obowiązków, aby wykazać swoją wartość jako pracownik/doktorant?



9. Jeśli Państwa odpowiedzi na powyższe 10 pytań poruszają niepokojące aspekty, czy uważają Państwo, że jest to związane z przejawem systemowej dyskryminacji w IPal PAN czy specyficzną relacją z Państwa przełożonym?

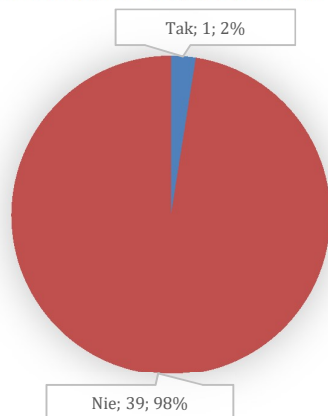


10. Z czego wynika Państwa poczucie potrzeby wykonywania dodatkowych obowiązków w celu wykazania swojej wartości jako pracownika?

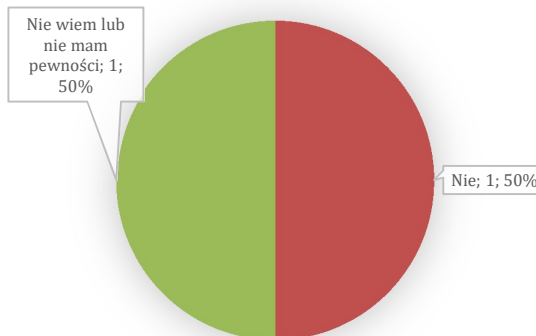


Obcojęzyczność, inna narodowość

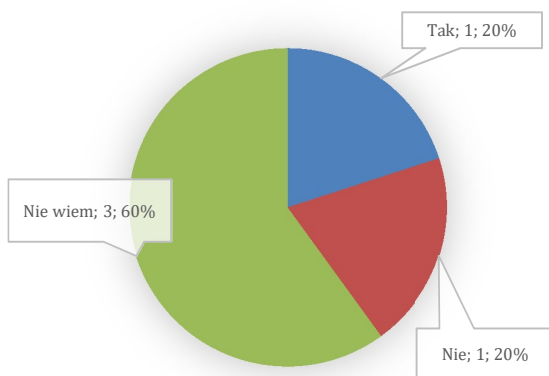
1. Czy są Państwo obcojęzyczni (nie porozumiewają się Państwo płynnie w języku polskim)?



2. Przy odpowiedzi "tak" na pyt. 1, czy odczuwają Państwo dyskryminację z tego powodu w IPal PAN?



3. Przy odpowiedzi "tak" na pyt. 1, czy uważają Państwo, że IPal PAN przeciwdziała dyskryminacji ze względu na obcojęzyczność?



4. Przy odpowiedzi „tak” na pyt. 3, czy mogliby Państwo wyjaśnić jak?

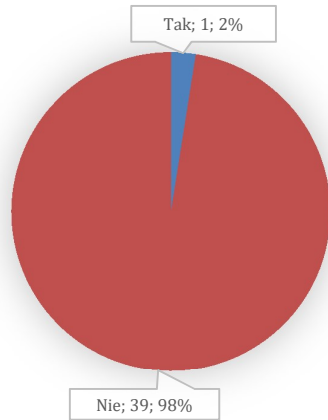
-Osoby obcojęzyczne zawsze znajdują się pod czyjąś opieką

5. Czy ma Pan/Pani konkretne propozycje rozwiązań problemów związanych z obcojęzycznością, np. dokumenty powinny być w języku angielskim (nad tym już pracujemy)?

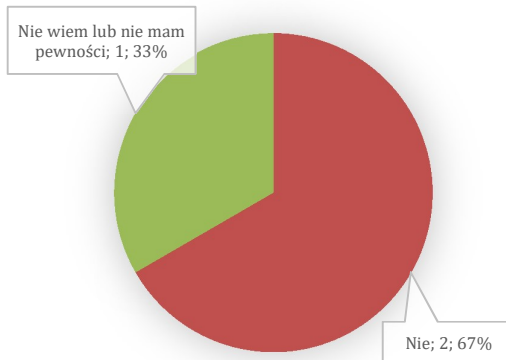
- For me would be better to meet more often with others. To feel more to be a member of the team.

Niepełnosprawność a praca/studia

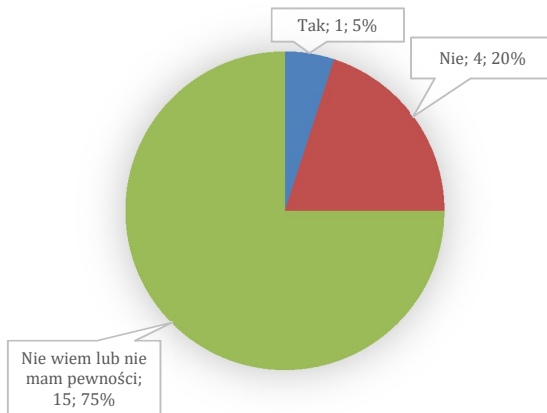
1. Czy są Państwo osobami niepełnosprawnymi?



2. Czy Państwa niepełnosprawność była przedmiotem dyskryminacji w IPaL PAN?



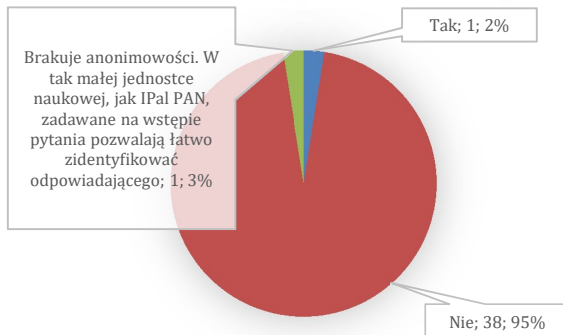
3. Czy uważają Państwo, że IPaL PAN przeciwdziała dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność?



4. Czy mają Państwo konkretne propozycje rozwiązań problemów związanych z niepełnosprawnością, np. jakie ułatwienia moglibyśmy dla Państwa wprowadzić?

- W budynku powinny znajdować się toalety dostosowane dla osób niepełnosprawnych (np. parter, VI piętro).
- Tabliczki na drzwiach powinny być bardziej czytelne (obecnie: czarny tekst na ciemno niebieskim tle).

Czy w Państwa odczuciu brakuje jakiegoś zagadnienia/problemu w powyższej ankiecie?



Ponadto, na pytanie: "czy mają Państwo sugestie ulepszenia warunków pracy w IPal PAN?", ankietowani udzielili szeregu odpowiedzi:

- More general meetings, more opportunities to meet. Coffe breaks together?
- większe wynagrodzenie; mniejsza ilość obowiązków; mniejsza ilość oficjalnych spotkań z pracownikami a zamiast tego załatwianie spraw indywidualnie pomiędzy osobami których dane problemy dotyczą; większa liczba pracy w trybie zdalnym a mniejsza w instytucie
- W obecnej sytuacji politycznej i ekonomicznej trudno oczekiwać czegoś więcej.
- Przejrzysta ścieżka zgłaszania dyskryminacji, respektowanie urlopu pracownika.
- Pytanie ogólne, nie bardzo pasuje do zjawiska dyskryminacji
- Umożliwienie powszechnego zdalnego dostępu do komputerów stacjonarnych, intranetu oraz zasobów serwera (archiwum, paleoshare) oraz stworzenie "forum" do wewnętrznej komunikacji pracowników/studentów.
- nie
- "1) Organizowanie regularnych spotkań w grupach pracowniczych oraz spotkań ogólnych, z udziałem pracowników różnych grup (także z udziałem przełożonych), w celu wyjaśniania konfliktowych spraw oraz zrozumienia specyfiki pracy na różnych stanowiskach w IPal PAN.
- 2) Planowanie zadań do wykonania z wyprzedzeniem tak aby urlop lub nieplanowana nieobecność pracownika (np. z powodu choroby) nie skutkowałą koniecznością szukania kontaktu z pracownikiem w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności, powodując niepotrzebny stres i dyskomfort. Jasne wyznaczanie terminów i zakresu pracy dla poszczególnych pracowników.
- 3) Praca zespołowa, która pozwoliłaby na to, że w razie np. nieplanowanej nieobecności pracownika, dany projekt zostanie zrealizowany staraniem pozostałych zaangażowanych osób, z poszanowaniem prawa pracownika do rekonwalescencji w czasie choroby lub zajęcia się innymi nagłymi sprawami losowymi."
- No
- Przydałoby się większe wsparcie w dziedzinach okołonaukowych.
- nie mam
- cykliczne spotkania/ warsztaty poruszające zagadnienia współpracy i komunikacji między wszystkimi pracownikami. Jasne objaśnienie pracownikom czym jest i jak może być wyrażana dyskryminacja, oraz jakie zachowania i komentarze mogą być źle odbierane.

2.2.1. Podsumowanie najważniejszych wyników ankiety

Anonimowa ankieta internetowa składała się z pytań odnoszących się do różnych zagadnień (płeć biologiczna a tożsamość płciowa, przejawy dyskryminacji, sytuacja rodzinna a praca/studia, płeć a stanowisko, relacje pracownik/doktorant a przełożony, obcojęzyczność, inna narodowość, niepełnosprawność a praca/studia). Wszystkie pytania w kwestionariuszu

były nieobowiązkowe. Poniżej zaprezentowane zostały jedynie najważniejsze ogólne wnioski wynikające z ankiety.

W ankiecie wzięło udział 40 pracowników i doktorantów co stanowi 78,4% osób pracujących i studiujących w IPal PAN. Ankietę wypełniła zbliżona liczba kobiet (51%) i mężczyzn (46%) (3% respondentów określa swoją płeć jako „inna”). W ankiecie uczestniczyły wszystkie grupy wiekowe wydzielone w ankiecie, o różnym stażu pracy, orientacji, wyznaniu i zajmujących różne stanowiska. W związku z tym, wyniki ankiet można uznać za reprezentatywne. Co ważne, 10% pracowników identyfikuje się z inną płcią społeczno-kulturową niż nadana w momencie narodzin (5%) lub nie ma pewności co do swojej tożsamości (5%). 28% ankietowanych chciałoby mieć możliwość zadeklarowania swojej płci społeczno-kulturowej, a 13% nie ma co do tego pewności. Ankieta wykazuje, że społeczność pracowników IPal PAN jest zróżnicowana pod względem orientacji seksualnej (90% osób heteroseksualnych, ale reprezentowane także są osoby homoseksualne, biseksualne i asekualne) i religijno-światopoglądowym (58% ateistów, 3% agnostyków, 39% chrześcijan).

Istotnym elementem ankiety były pytania dotyczące dyskryminacji. Niewiele ponad połowa ankietowanych (53%) nie zostało kiedykolwiek dotkniętych dyskryminacją w IPal PAN, niemniej aż 32% respondentów udzieliło odpowiedzi twierdzącej, a 15% nie wie lub nie ma pewności. Jednakże warto zauważyć, że liczba osób dotkniętych dyskryminacją w ostatnich 5 latach znacznie się zmniejszyła (do 17% osób dotkniętych dyskryminacją i 10% osób, które nie mają pewności). Odpowiedzi wskazują, że zazwyczaj dyskryminacja ma charakter wielorazowy i krótkoterminowy (54%). Nie zdiagnozowano dominujących podstaw dyskryminacji, lecz najczęściej wskazywano na zajmowane stanowisko (32%) i płeć kulturową (18%). Co zaskakujące, tylko 3% ankietowanych przyznaje, że ich działania mogły zostać odebrane jako dyskryminujące. Wskazuje to na potrzebę przeprowadzenia działań edukacyjnych zwiększających świadomość problemu dyskryminacji wśród pracowników.

Tylko 40% ankietowanych uważa, że IPal PAN wprowadza działania w zakresie równouprawnienia/zapobiegania dyskryminacji. Wśród działań, które w IPal PAN powinny być podjęte w ramach równouprawnienia i zapobiegania dyskryminacji, ankietowani wymienili szereg różnych propozycji, najczęściej jednak wymieniają wytyczenie ścieżki zgłaszania (25%).

Zdecydowana większość (87%) ankietowanych tworzy rodzinę w szeroko pojętym rozumieniu, oraz ma dzieci lub pełni rolę stałego/czasowego opiekuna (67%) albo ma pod opieką dorosłą osobę (26%). Wśród osób, na których spoczywa obowiązek opieki nad dzieckiem/dziećmi i/lub inną osobą, która wymaga stałej opieki, odnotowano różne opinie na temat wpływu tej sytuacji na ich pracę i rozwój kariery, jednakże jednoznacznie negatywny wpływ zadeklarowało tylko 9% ankietowanych. Wśród odczuwalnych efektów wpływu opieki nad dzieckiem/dziećmi i/lub inną osobą na pracę i rozwój kariery, ankietowani wymieniają głównie: ograniczenie mobilności (21%), zdobycie nowych umiejętności interpersonalnych (16%) i poprawa organizacji pracy (16%), a więc nie tylko skutki negatywne. Wśród osób korzystających z urlopu macierzyńskiego/tacierzyńskiego, 31% ocenia, że miało to negatywny wpływ na rozwój kariery naukowej. Wśród efektów urlopów najczęściej deklarowano ograniczenie mobilności (35%) i ograniczenie poziomu zaangażowania w badania/projekty

(17%). W obu wypadkach liczba osób deklarujących ograniczenie mobilności przekracza liczbę osób deklarujących odczucie jednoznacznie negatywnego wpływu opieki/urlopu, zatem nie przez wszystkich pracowników zjawisko to jest odbierane negatywnie.

Zdecydowana większość (82%) ankietowanych nie sądzi, że ilość obowiązków w jej/jego pracy jest większa niż ilość obowiązków na podobnym stanowisku osoby o innej płci. 70% pracowników i doktorantów, którzy wypełnili ankietę nie sądzi, że osoby o przeciwnej płci na podobnym stanowisku mają wyższą pensję podstawową. Tyle samo ankietowanych nie uważa, że wysokość zarobków w IPal PAN jest pod pewnymi względami uzależniona od płci.

Spora część ankietowanych ocenia swój stopień niezależności zawodowej wysoko lub zdecydowanie wysoko (odpowiednio 35% i 32%). Tylko 7% odczuwa presję ze strony przełożonego dotyczącą jakości i ilości wykonywanej pracy; 38% czasami odczuwa taką presję. 42% ankietowanych nie zdarzyło się być zmuszanym do wykonywania dodatkowych zadań, które wykraczają poza obowiązki wynikające ze stanowiska, natomiast 27% rzadko, 23% czasami, 8% często odczuwa taką presję.

Wysoki odsetek ankietowanych (71%) nigdy nie poczuło się ośmieszonym w aspekcie jakości wykonywanej pracy przez swoich przełożonych, i większość (65%) potrafi stawiać jasne granice dotyczące wykonywanej pracy. 52% ankietowanych nie otrzymuje telefonów po godzinach pracy i/lub w czasie urlopu (nie dotyczy nagłych przypadków). 42% ankietowanych uważa, że otrzymywane wynagrodzenie jest nieadekwatne do ilości wykonywanych obowiązków, 35% uznaje je za adekwatne. Tylko 8% ankietowanych odczuwa częstą stałą potrzebę wykonywania dodatkowych obowiązków w celu wykazania swojej wartości jako pracownika, lecz najczęściej wynika to z potrzeb wewnętrznych/osobistej gratyfikacji.

Niewielka część ankietowanych (2%) odpowiedziała, że są obcojęzycznymi pracownikami/studentami. Tyle samo deklaruje swoją niepełnosprawność. Oba aspekty nie były przedmiotem dyskryminacji, ale większość nie ma pewności czy IPal PAN przeciwdziała dyskryminacji ze względu na obcojęzyczność i/lub niepełnosprawność.

3. Szczegółowy harmonogram wdrożenia i monitorowania

Komisja Europejska w EU Gender Action Plan (GEP) wyróżniła pięć kluczowych obszarów dla osiągnięcia równowagi płci:

- równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery,
- równowaga płci w kadrze zarządzającej,
- włączenie kwestii płci do badań i realizacji projektów,
- zapewnienie równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym,
- podjęcie działań przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.

W wyniku diagnozy przeprowadzonej w IPal PAN wyznaczono **cztery główne cele** Planu Równości Płci dla Instytutu na lata 2024–2028. Cele te nawiązują do wspomnianych wyżej kluczowych obszarów wyznaczonych przez Komisję Europejską dla osiągnięcia równości płci.

CEL 1. Wzrost świadomości znaczenia zagadnień równościowych oraz zapobieganie dyskryminacji

Działanie	Adresatki i adresaci	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
Upowszechnienie Planu Równości Płci dla IPal PAN wraz z wynikami anonimowej ankiety wśród pracowników i doktorantów.	Pracownicy i doktoranci IPal PAN.	Rozpowszechnienie planu drogą mailową oraz jego publikacja na stronie internetowej jednostki. [IV kwartał 2024]	Dyrekcja i Administracja.
Rozsyłanie informatorów o szkoleniach oraz treści dotyczących tematyki równościowej, oraz antydyskryminacyjnej wśród pracowników i doktorantów.	Pracownicy i doktoranci IPal PAN.	Bieżące rozsyłanie informacji drogą mailową oraz załączenie ich na stronie internetowej Instytutu. [na bieżąco] Powołanie zespołu ds. równości i pełnomocnika ds. równości płci, którego głównym zadaniem będzie monitoring i wdrażanie Planu Równości Płci IPal PAN w latach 2024–2028. [I kwartał 2025]	Zespół ds. równości i pełnomocnik ds. równości płci.
Wprowadzenie regulaminu antydyskryminacyjnego oraz procedur pozwalających na zgłoszenie przypadków dyskryminacji i sposobów postępowania w tego typu sytuacjach.	Pracownicy i doktoranci IPal PAN.	Opublikowanie regulaminu i procedur na stronie internetowej jednostki oraz rozesłanie tych informacji do pracowników i doktorantów drogą mailową. [III kwartał 2025] Informacje ujęte w raporcie rocznym o działaniach. Powołanie zespołu ds. równości i pełnomocnika ds. równości płci, którego głównym zadaniem	Zespół ds. równości i pełnomocnik ds. równości płci.

będzie monitoring i
wdrażanie Planu
Równości Płci IPal PAN w
latach 2024-2028. [I
kwartał 2025?]

Podjęcie starań o pozyskanie funduszy na przystosowanie pomieszczeń dla osób niepełnosprawnych.	Pracownicy i doktoranci IPal PAN.	Informacja w raporcie rocznym o działaniach i składanych aplikacjach. [na bieżąco]	Dyrekcja.
---	--------------------------------------	---	-----------

CEL 2. Monitorowanie, zmniejszanie dysproporcji i utrzymywanie zrównoważonego poziomu płci podczas rekrutacji, rozwoju kariery oraz w organach decyzyjnych.

Działanie	Adresatki i adresaci	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
Dążenie do utrzymywania zrównoważonej reprezentacji płci w poszczególnych działach, grupach badawczych, komisjach i innych zespołach powoływanych przez Radę Naukową i/lub Dyrektora. Rekrutacja pracowników i doktorantów na zasadzie "gender-blind", to jest bez faworyzowania ani dyskryminowania żadnej płci.	Pracownicy i doktoranci IPal PAN.	Informacje porównawcze w raportach rocznych/ sprawozdaniach Instytutu. [2024–2027]	Dyrekcja.
Dążenie do poprawy równowagi płci w ciałach decyzyjnych i w Radzie Naukowej IPal PAN.	Pracownicy i doktoranci IPal PAN.	Osiągnięcie wyższej równowagi płci po kolejnych wyborach do Rady Naukowej, informacja porównawcza w raporcie rocznym. [IV kwartał 2026 vs I kwartał 2027]	Dyrekcja i samodzielni pracownicy naukowci.

CEL 3. Wzmocnienie równowagi między życiem zawodowym a osobistym

Działanie	Adresatki i adresaci	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
Przeprowadzenie akcji informacyjnej dotyczącej możliwości ułatwiających łączenie pracy zawodowej z życiem prywatnym, w tym również możliwości systemu elastycznej pracy uwzględniającej pracę zdalną poza okresem pandemii. Umożliwienie zdalnego łączenia się z komputerem stacjonarnym w Instytucie.	Pracownicy i doktoranci IPal PAN.	Uchwalenie nowego regulaminu pracy zdalnej. Upowszechnienie informacji na stronie internetowej jednostki i poprzez e-maile. [na bieżąco] Powołanie zespołu ds. równości i pełnomocnika ds. równości płci, którego głównym zadaniem będzie monitoring i wdrażanie Planu Równości Płci IPal PAN w latach 2024–2028. [I kwartał 2025]	Dyrekcja, zespół ds. równości i pełnomocnik ds. równości płci.
Opracowanie ścieżki zgłaszania bieżących potrzeb pracowników i doktorantów. Organizowanie spotkań informacyjnych z pracownikami w zależności od potrzeb.	Pracownicy i doktoranci IPal PAN.	Upowszechnienie informacji na stronie internetowej jednostki i poprzez e-maile. [do IV kwartału 2025 i na bieżąco] Informacje ujęte w raporcie rocznym o działaniach. Powołanie zespołu ds. równości i pełnomocnika ds. równości płci, którego głównym zadaniem będzie monitoring i wdrażanie Planu Równości Płci IPal PAN w latach 2024–2028. [I kwartał 2025]	Dyrekcja, zespół ds. równości i pełnomocnik ds. równości płci.

CEL 4: Wdrożenie problematyki równości płci do badań i realizacji projektów

Działanie	Adresatki i adresaci	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
Rozsyłanie informatorów oraz treści dotyczących tematyki włączenia aspektów równości płci do treści badań naukowych i realizacji projektów.	Pracownicy i doktoranci IPaL PAN.	Rozsyłanie informacji drogą mailową oraz załączenie ich na stronie internetowej w Instytucie. [na bieżąco] Powołanie zespołu ds. równości i pełnomocnika ds. równości płci, którego głównym zadaniem będzie monitoring i wdrażanie Planu Równości Płci IPaL PAN w latach 2024–2028. [I kwartał 2025]	Dyrekcja, zespół ds. równości i pełnomocnik ds. równości płci.

4. Podsumowanie

Plan Równości Płci dla Instytutu Paleobiologii PAN jest kolejnym realizowanym w Instytucie rozwiązaniem, które wspiera współtworzenie przyjaznego, wolnego od dyskryminacji miejsca pracy. Szczegółowa diagnoza ujawniła, że Instytut cechuje zrównoważone zatrudnienie kobiet i mężczyzn. Jednakże, nierównowaga płci widoczna jest w przypadku liderów grup badawczych czy poszczególnych stanowisk naukowych oraz w radzie naukowej, gdzie panuje nadreprezentacja mężczyzn. Wynagrodzenie pracowników nie jest uwarunkowane płcią i zależy wyłącznie od zajmowanego stanowiska i/lub funkcji. Analiza wyników ankiety ujawniła, że pracownicy IPaL PAN zauważają problemy dyskryminacyjne oraz chcą dążyć do równouprawnienia. Działania ujęte w Planie (w tym m.in. prowadzenie akcji informacyjnych dotyczących zagadnień równościowych czy opracowanie procedur antydyskryminacyjnych (w formie regulaminu) w randze zarządzenia Dyrektora) mają na celu wspomaganie rozwoju zawodowego niezależnie od płci oraz zwiększenie komfortu pracy.