



Instytut Uprawy
Nawożenia i Gleboznawstwa
Państwowy Instytut Badawczy

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

DLA INSTYTUTU UPRAWY NAWOŻENIA I GLEBOZNAWSTWA PAŃSTWOWEGO INSTYTUTU BADAWCZEGO

NA LATA
2022–2031





SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	3
DIAGNOZA – OCENA SYTUACJI	5
I. Analiza ilościowa.....	5
II. Wyniki badań ankietowych.....	11
CELE STRATEGII.....	13
PODSUMOWANIE I WNIOSKI OGÓLNE.....	16
Źródła	17



WPROWADZENIE

Celem ogólnym Planu Równości Płci IUNG-PIB jest stworzenie komfortowego miejsca pracy dla wszystkich pracowników, dającego możliwości rozwoju naukowego z poszanowaniem zasad równości, przekonań, orientacji seksualnej itp. Cel ten chcemy osiągnąć poprzez działania podnoszące świadomość pracowników w zakresie równości płci, mobbingu i dyskryminacji. Podjęte starania mają również na celu integrację społeczności naukowej i poprawę współdziałania w interdyscyplinarnych zespołach naukowo-badawczych, co niewątpliwie przełoży się na jakość prowadzonych badań i realizowanych projektów badawczych.

IUNG-PIB już od wielu lat realizuje politykę równych szans, co potwierdza otrzymane wyróżnienie „HR Excellence in Research”. Wdrażając założenia HRS4R, Instytut wprowadził wewnętrzne regulacje uwzględniające wymogi Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Rekrutacji oraz OTM-R (ang. *Open, Transparent and Merit based Recruitment*), w tym Procedurę Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji wraz z Polityką Równych Szans normującą m.in. kwestię dotyczącą niedyskryminowania ze względu na płeć. Wprowadzono również Regulamin określający zasady i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe. Funkcjonująca w Instytucie Komisja Dyscyplinarna jest wybierana demokratycznie przez wszystkich pracowników Instytutu.

IUNG-PIB poprzez działania wzmacniające równość płci prowadzi politykę zgodną z celami Komisji Europejskiej w zakresie równości płci w badaniach (Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025).

Założenia Planu Równości Płci IUNG-PIB powstały na podstawie wytycznych zawartych w dokumentach krajowych i UE, takich jak:

1. Dyrektywa 76/207/EWG w sprawie równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (zmieniona w 2002 r.);
2. Dyrektywa 75/117/EWG dotycząca stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet;
3. Komunikat Komisji Europejskiej dotyczący wzmocnienia europejskiej przestrzeni badawczej (2012) (dyrektywa 2006/54/WE);
4. Standard Antydyskryminacyjny (2016) zatwierdzony przez Przewodniczącego Rady Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego;
5. Trzeci unijny plan działania w sprawie równości płci (GAP III) – Ambitny program na rzecz równouprawnienia płci i wzmocnienia pozycji kobiet w działaniach zewnętrznych UE;
6. Strategia UE na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025;
7. Europejska Karta Naukowca.

Zgodnie z GAP III równość płci jest podstawową wartością UE i powszechnie uznanym prawem człowieka, a także elementem koniecznym dla dobrostanu, wzrostu gospodarczego, dobrobytu, dobrych rządów, pokoju i bezpieczeństwa. Wszyscy ludzie, w całej swojej różnorodności, powinni móc swobodnie żyć w wybrany przez siebie sposób, rozwijać się pod względem społecznym i gospodarczym oraz podejmować aktywność obywatelską i obejmować przywództwo na równych prawach.

Należy pamiętać, że zasada równości szans dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Przestrzeganie jej obejmuje między innymi życie społeczne i oznacza czynności mające na celu przeciwdziałanie negatywnym stereotypom związanym z płcią oraz nierówności w różnych aspektach życia społecznego.

Plan Równości Płci IUNG-PIB powstał na podstawie przeprowadzonej analizy ilościowej w zakresie zatrudniania kobiet i mężczyzn

w poszczególnych grupach stanowisk, kierowania tematami badawczymi i projektami naukowymi. W celu zdiagnozowania ewentualnych problemów przeprowadzono ankietę wśród pracowników w zakresie równości płci i dyskryminacji, a także konsultacje społeczne mające wskazać rekomendowane przez środowisko instytuckie rozwiązania systemowe poprawiające sytuację w zakresie równości płci.

Efektem tych działań jest opracowanie strategii na lata 2022–2031.

Wdrażanie i realizację strategii podzielono na następujące etapy:

- przegląd obowiązujących uregulowań wewnętrznych, ich zmiana lub wprowadzenie nowych, wzmacniających politykę równościową w Instytucie;
- wdrażanie celów zawartych w strategii;
- weryfikacja sytuacji równości płci w Instytucie po wprowadzonych zmianach.





DIAGNOZA – OCENA SYTUACJI

II. ANALIZA ILOŚCIOWA

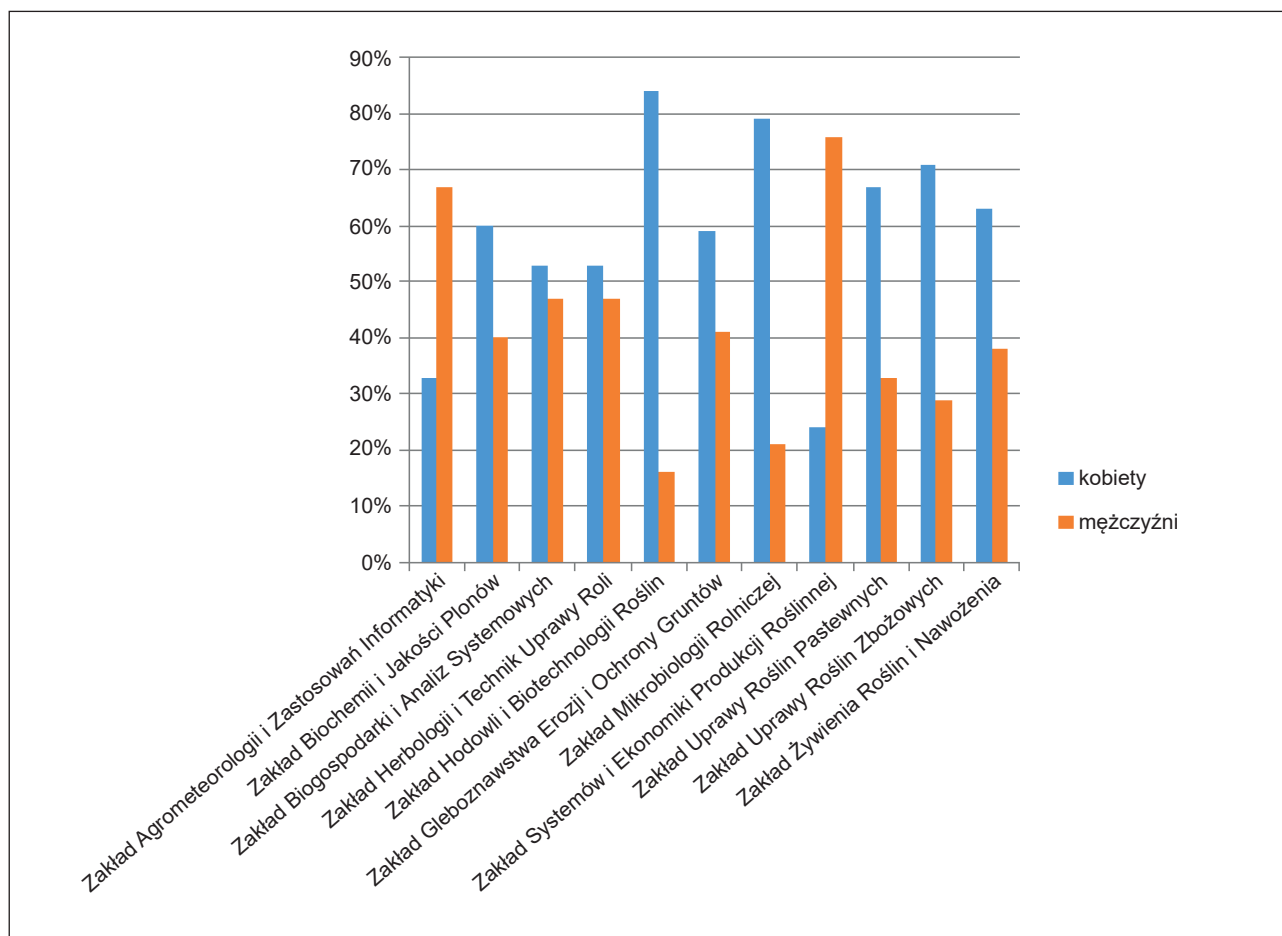
1. Rozkład płci wśród osób pracujących w IUNG-PIB

Tabela 1

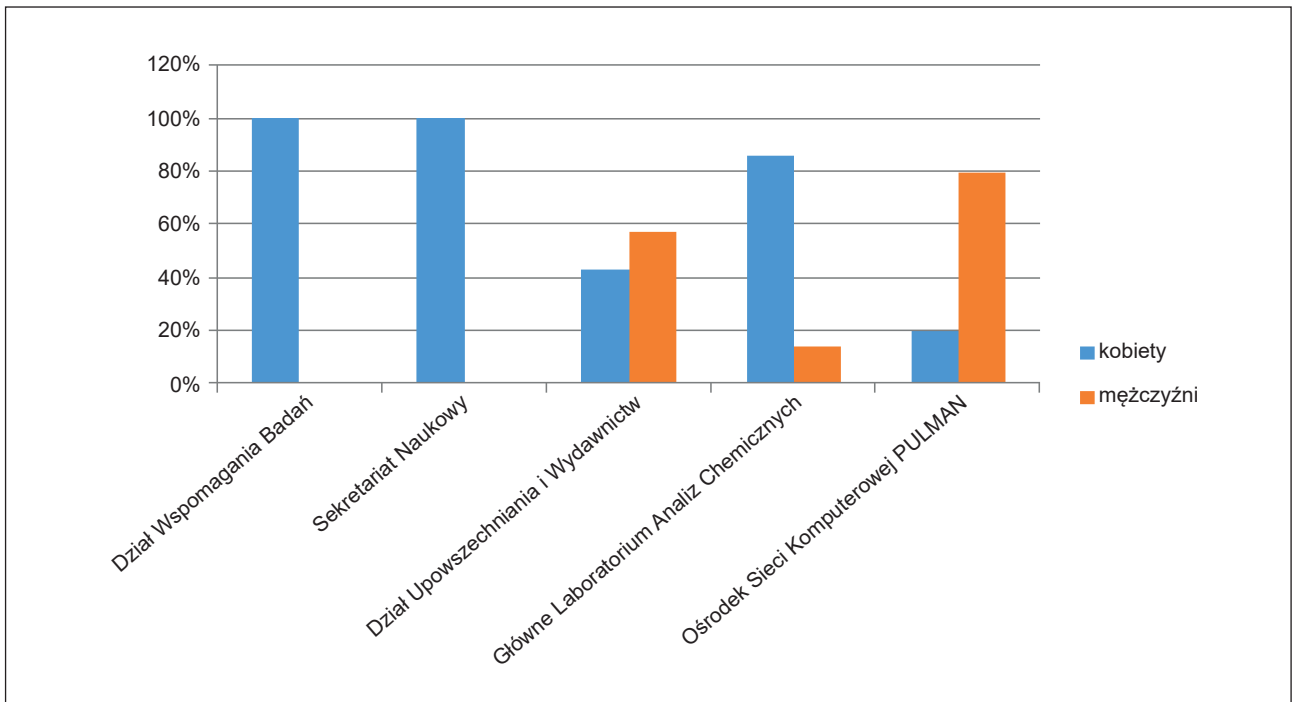
Rozkład płci wśród osób pracujących w IUNG-PIB
w zakładach naukowych i działach obsługi w 2020 r. (stan na 31.12.2020)

Jednostka	Ogółem	Kobiety (k)	Mężczyźni (m)	% k	% m
Zakłady naukowe					
Zakład Agrometeorologii i Zastosowań Informatyki	9	3	6	33	67
Zakład Biochemii i Jakości Plonów	15	9	6	60	40
Zakład Biogospodarki i Analiz Systemowych	17	9	8	53	47
Zakład Herbologii i Technik Uprawy Roli	30	16	14	53	47
Zakład Hodowli i Biotechnologii Roślin	19	16	3	84	16
Zakład Gleboznawstwa Erozji i Ochrony Gruntów	29	17	12	59	41
Zakład Mikrobiologii Rolniczej	14	11	3	79	21
Zakład Systemów i Ekonomiki Produkcji Roślinnej	17	4	13	24	76
Zakład Uprawy Roślin Pastewnych	9	6	3	67	33
Zakład Uprawy Roślin Zbożowych	14	10	4	71	29
Zakład Żywienia Roślin i Nawożenia	16	10	6	63	38
Ogółem	189	111	78	59	41
Działy obsługi nauki					
Dział Wspomagania Badań	6	6	0	100	0
Sekretariat Naukowy	4	4	0	100	0
Dział Upowszechniania i Wydawnictw	14	6	8	43	57
Główne Laboratorium Analiz Chemicznych	22	19	3	86	14
Ośrodek Sieci Komputerowej PULMAN	5	1	4	20	80
Ogółem	51	36	15	71	29

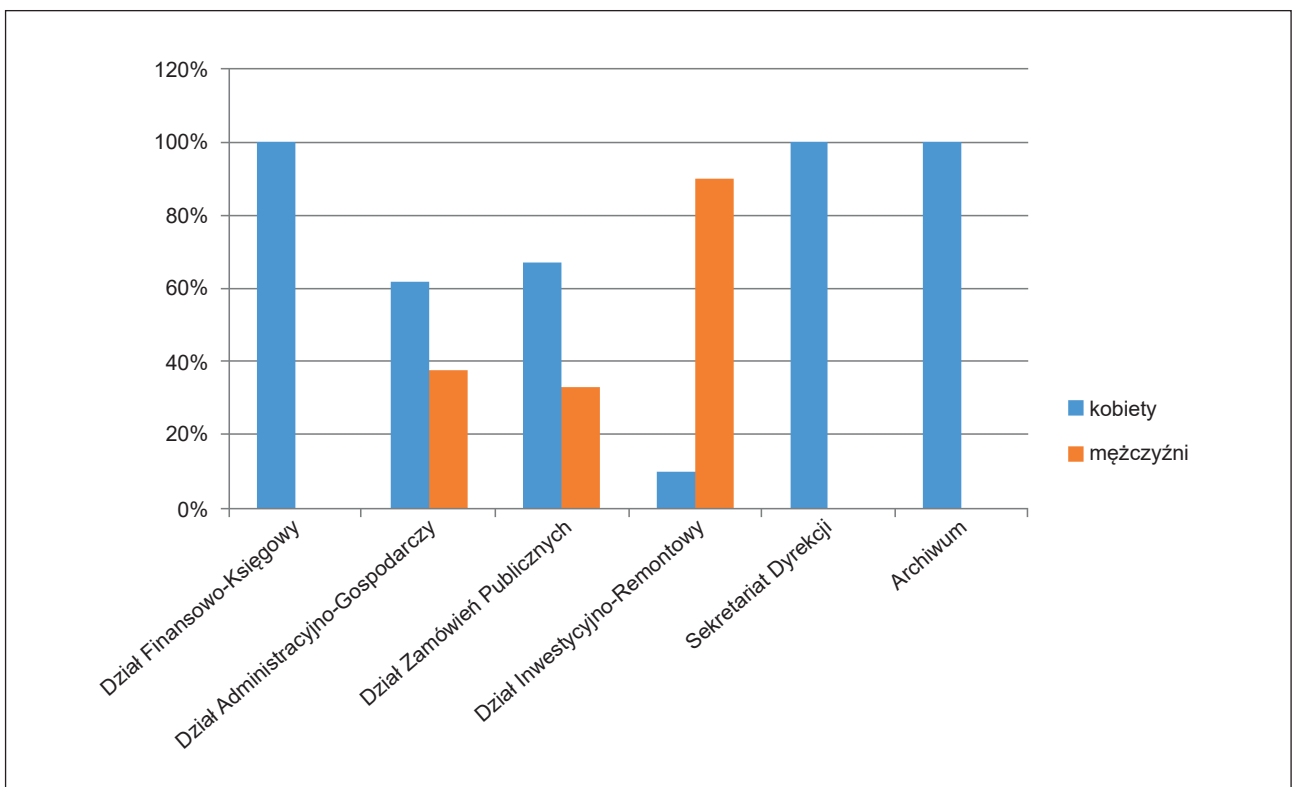
Jednostka	Ogółem	Kobiety (k)	Mężczyźni (m)	% k	% m
Działy obsługi ogólnej					
Dział Finansowo-Księgowy	11	11	0	100	0
Dział Administracyjno-Gospodarczy	13	8	5	62	38
Dział Zamówień Publicznych	6	4	2	67	33
Dział Inwestycyjno-Remontowy	10	1	9	10	90
Sekretariat Dyrekcji	2	2	0	100	0
Archiwum	2	2	0	100	0
Ogółem	44	28	16	64	36
Stanowiska samodzielne	4	2	2	50	50
Dyrekcja Instytutu	4	2	2	50	50
Ogółem IUNG-PIB	292	179	113	61	39



Rys. 1. Rozkład płci w zakładach naukowych



Rys. 2. Rozkład płci w działach obsługi nauki



Rys. 3. Rozkład płci w działach obsługi ogólnej

2. Rozkład płci wśród osób pracujących na stanowiskach naukowych

W IUNG-PIB na koniec 2020 r. były zatrudnione 292 osoby, z czego 61% stanowiły kobiety (tab 2.). Równowaga płci w poszczególnych zakładach i działach jest zróżnicowana i wynika ze specyfiki działalności poszczególnych jednostek organizacyjnych. W działach ob-

sługi nauki grupę dominującą stanowią kobiety. Grono pracowników naukowych i badawczo-technicznych jest w ujęciu ogólnym najbardziej zrównoważone pod względem płci.

Tabela 2
Rozkład płci wśród osób pracujących w IUNG-PIB wg stanowisk w 2020 r.

Stanowisko	Ogółem	Kobiety (k)	Mężczyźni (m)	% k	% m
Profesorowie	19	8	11	42	58
Profesorowie IUNG-PIB	11	5	6	45	55
Adiunkci (ze stopniem doktora)	18	13	5	72	28
Adiunkci (ze stopniem doktora habilitowanego)	8	5	3	63	38
Asystenci	16	9	7	56	44
Razem pracownicy naukowci	72	40	32	56	44
Specjaliści badawczo-techniczni	15	9	6	60	40
Razem pracownicy naukowci i badawczo-techniczni	87	49	38	56	44
Pracownicy na innych stanowiskach	205	129	76	63	37
Ogółem zatrudnienie	292	178	114	61	39

Rada Naukowa jest kolejalnym organem, którego kompetencje zostały określone w ustawie o instytutach badawczych. Skład Rady Naukowej jest wynikiem wyborów dokonywanych przez pracowników Instytutu. Po ukonstytuowaniu się składu Rady Naukowej, spośród jej członków obsadzone są poszczególne Komisje. Mając na względzie proces wyłaniania członków Rady Naukowej i poszczególnych Komisji, kwestia równowagi

płci w składzie Rady Naukowej jest wynikiem wyłącznie decyzji wyborczych pracowników Instytutu, na które Dyrekcja Instytutu nie ma wpływu (tab. 3). Ponadto, zgodnie z zapisami ustawy o instytutach badawczych, co najmniej 50% składu Rady stanowią osoby niebędące pracownikami Instytutu, które zatwierdza Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi. Pracownicy Instytutu mają zatem realny wpływ tylko na połowę składu Rady Naukowej.

Tabela 3

Rozkład płci wśród członków Rady Naukowej IUNG-PIB (kadencja 2017–2021)

Wyszczególnienie	Ogółem	Kobiety (k)	Mężczyźni (m)	% k	% m
Rada Naukowa	30	9	21	30	70
Rada Naukowa (członkowie z wyboru IUNG-PIB)	15	5	10	33	67
Prezydium Rady Naukowej	6	1	5	17	83
Komisja ds. Przewodów Doktorskich i Rozwoju Kadry Naukowej	9	1	8	11	89
Komisja ds. Rozwoju Kadry Naukowej	9	1	8	11	89
Komisja ds. Działalności Badawczej i Rozwojowej Instytutu	5	1	4	20	80
Komisja ds. Ekonomiczno-Finansowych	5	2	3	40	60

W kadrze zarządzającej IUNG-PIB funkcje kierownicze w zakładach naukowych w 55% sprawują kobiety (tab. 4). Można

więc uznać, że równość płci jest w tym obszarze zachowana.

Tabela 4

Rozkład płci wśród funkcji kierowniczych w zakładach naukowych i działach obsługi IUNG-PIB w 2020 r.

Kierownicy	Ogółem	Kobiety (k)	Mężczyźni (m)	% k	% m
Zakładów naukowych	11	6	5	55	45
Działów obsługi nauki	5	4	1	80	20
Działów obsługi ogólnej	4	3	1	75	25



3. Rozkład płci wśród kierowników projektów badawczych

Z analizy ilościowej zespołów badawczych wynika, że tematy realizowane w ramach działalności statutowej opracowują głównie kobiety (65%) (tab. 5), które w przeważającej większości pełnią również funkcje kierowników tych zespołów badawczych (73%) (tab. 6). Zachowanie równość płci jest widoczne w

przypadku pełnienia funkcji kierownika projektów badawczych – kobiety (55%), mężczyźni (45%). Przewagę mężczyzn stwierdzono w kierowaniu projektami międzynarodowymi. Kobiety prowadzą głównie projekty krajowe (89%) (tab. 7).

Tabela 5

Rozkład płci wśród zespołów realizujących tematy badawcze w ramach działalności statutowej w 2021 r.

Symbol tematu	Liczba osób w zespole ogółem	Kobiety (k)	Mężczyźni (m)	% k	% m
1.22	4	3	1	75	25
1.24	4	2	2	50	50
1.26	4	3	1	75	25
1.27	7	4	3	57	43
2.31	10	7	3	70	30
2.35	2	2	0	100	0
2.38	7	5	2	71	29
2.39	7	4	3	57	43
2.40	4	4	0	100	0
2.41	5	4	1	80	20
2.43	3	3	0	100	0
2.44	6	4	2	67	33
2.45	9	3	6	33	67
3.19	6	1	5	17	83
3.20	4	4	0	100	0
Ogółem	82	53	29	65	35

Tabela 6

Rozkład płci wśród kierowników zespołów realizujących tematy badawcze w ramach działalności statutowej w 2021 r.

Kierownicy tematów statutowych	Kobiety (k)	Mężczyźni (m)	% k	% m
Ogółem – 15	11	4	73	27

Rozkład płci wśród kierowników projektów badawczych

Symbol tematu	Kierownicy ogółem	Kobiety (k)	Mężczyźni (m)	% k	% m
Projekty NCN	9	8	1	89	11
Projekty NCBiR – BIOSTRATEG GOSPOSTRATEG	7	3	4	43	57
Projekty NCBiR – INTELIGENTNY ROZWÓJ	2	1	1	50	50
Projekty NCBiR – ERA-NET SUSFOOD2, ERA-NET CORE ORGANIC COUFUND	1	0	1	0	100
PROGRAM OPERACYJNY INTELIGENTNY ROZWÓJ	1	0	1	0	100
Pprojekt finansowany ze środków MNiSW/MEiN	1	0	1	0	100
Projekt finansowany ze środków MRiRW	1	1	0	100	0
Projekty w ramach programu HORYZONT 2020	8	3	5	38	63
Projekt finansowany ze środków BIO-BASED INDUSTRIES JOINT UNDERTAKING	1	0	1	0	100
Inne projekty międzynarodowe	1	1	0	100	0
Projekt w ramach programu WSPÓŁPRACA	1	1	0	100	0
Ogółem	33	18	15	55	45

II. WYNIKI BADAŃ ANKIETOWYCH

W ankiecie wzięło udział 179 osób, w tym 116 kobiet; 52% ankietowanych stanowili pracownicy naukowcy i badawczo-techniczni. Celem przeprowadzonej ankiety była diagnoza problemów w obszarze równości płci, a także związanych z doświadczeniem dyskryminacji, molestowania seksualnego i łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym oraz możliwości uzyskania wsparcia w tym zakresie.

Z przeprowadzonej ankiety wynika, że nierówność szans kobiet i mężczyzn dostrzega jako problem społeczny 19% ankietowanych, natomiast odpowiedzi „raczej tak” udzieliło 27% respondentów. Na pytanie „Kto wg Pani/Pana jest bardziej zagrożony problemem nierówności szans kobiet i mężczyzn?”

ankietowani odpowiedzieli w sposób następujący: kobiety (53%), mężczyźni (3%), trudno powiedzieć (17%), natomiast 25% nie dostrzega problemu.

Na pytanie „Czy kiedykolwiek czuła się Pani/Pan wykluczona/wykluczony w środowisku pracy ze względu na płeć?” 12% ankietowanych odpowiedziało „tak”, 86% „nie”. 32% ankietowanych uznało, że płeć ogranicza możliwości kariery zawodowej i społecznej, a 49% uważa, że nie.

Na pytanie „Czy Pani/Pana jednostka realizuje politykę/programy wyrównywania szans?” 19% respondentów odpowiedziało „tak”, natomiast 69% „nie wiem”. 1% ankietowanych uznało prowadzone działania za bardzo do-

bre, 14% za dobre i wystarczające, 75% nie miało zdania, a 7% oceniło działania jako niewystarczające.

Ankietowani zwrócili uwagę na problem łączenia pracy zawodowej z rodzicielstwem. 37% respondentów uznało, że urlop macierzyński i przerwy w pracy związane z wychowaniem dzieci mają negatywny wpływ na karierę naukową kobiet, a 47% uważa, że nie mają wpływu. W przypadku mężczyzn negatywny wpływ wskazało 17% ankietowanych, a odpowiedź „bez wpływu” stanowiła 69%.

Spośród osób, które wzięły udział w ankiecie 20% potrzebowało wsparcia finansowego Instytutu w związku z sytuacją rodzinną. Na pytanie „Czy Pani/Pana zdaniem w Instytucie istnieją systemowe ułatwienia umożliwiające realizację zobowiązań rodzinnych (np. żłobek, elastyczny czas pracy)?” 53% ankietowanych odpowiedziało „tak”, 40% uważa, że powinny być wprowadzone konkretne ułatwienia biorące pod uwagę zobowiązania rodzinne naukowców.

Kolejnym zagadnieniem diagnozowanym wśród pracowników był problem nierówności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Na pytanie w tym zakresie ankietowani odpowiedzieli następująco: wedle ich wiedzy zarobki na tym samym lub podobnym stanowisku w Instytucie są: niższe w przypadku kobiet (23%), niższe w przypadku mężczyzn (3%), takie same (26%), nie wiem, trudno powiedzieć (46%). Należy pamiętać, że różnice w wysokościach wynagrodzeń kobiet i mężczyzn to jeden z przejawów dyskryminacji i braku równości płci w miejscu pracy, dlatego przeanalizowano dane w zakresie wynagrodzenia podstawowego na poszczególnych stanowiskach pracy w podziale na kobiety i mężczyzn. Z analizy wynika, że w ujęciu ogólnym kobiety zarabiają 5% mniej niż mężczyźni. Największą różnicę widać w wynagrodzeniu podstawowym na stanowisku asystenta (mgr), gdzie mężczyźni zarabiają 16% więcej niż kobiety; profesora – 14%, na stanowiskach administracyjnych – 13%, na stanowisku adiunkta – 11%, stanowiska inżynierjno-techniczne i robotnicze – 4%. Kobiety

zarabiają więcej (4%) tylko w jednej grupie – kierownicy, samodzielne stanowiska.

Kolejnym problemem, który został objęty badaniami ankietowymi jest dyskryminacja. Na pytanie „Czy w swoim obecnym miejscu pracy został Pan poinformowany/została Pani poinformowana o zakazie dyskryminacji w miejscu pracy?” 50% ankietowanych odpowiedziało „tak” lub „raczej tak”. Z badań wynika również, że niewielki odsetek pracowników został dotknięty dyskryminacją w miejscu pracy. Dyskryminacja ze względu na płeć dotyczyła 8% ankietowanych, 8% zna takie przypadki, 14% o nich słyszało. Inne formy dyskryminacji, której doświadczyli ankietowani to: agresywne zachowanie (9% „tak”, 6% „raczej tak”); dwuznaczne komentarze, niestosowne żarty (9% „tak”, 3% „raczej tak”); nieodpowiednie wynagrodzenie (26% „tak”, 17% „raczej tak”); nadmierne obciążenie obowiązkami (16% „tak”, 10% „raczej tak”). Na pytanie „Czy Pan/Pani osobiście (lub inna osoba pracująca w Instytucie, o której Pan/Pani wie) doświadczyła niestosownych propozycji w kontekście seksualnym, składanych w miejscu pracy lub podczas spotkań związanych z pracą (wyjazdów służbowych, delegacji), przez przełożonego/przełożoną?” ankietowani odpowiedzieli: tak (6%), raczej tak (3%), trudno powiedzieć (7%), raczej nie (14%), nie (70%). Mały odsetek pracowników był świadkiem obraźliwych uwag na temat religii czy orientacji seksualnej.

Zdaniem ankietowanych częściej w społeczeństwie są dyskryminowane kobiety (56%), 39% uznało, że każda z płci w sposób porównywalny, a 2% – że mężczyźni. Stroną dyskryminującą w społeczeństwie według respondentów jest każda z płci w sposób porównywalny (64%), mężczyźni (24%), kobiety (9%). Według badań ankietowych 33% pracowników uznało, że może liczyć na pomoc w miejscu pracy w sytuacji dyskryminacji.

W ankiecie poproszono również o wskazanie skutecznych działań edukacyjnych mających na celu walkę z dyskryminacją. Najwięcej respondentów wskazało w tym obszarze szkolenia (40%) i doradztwo prawne (27%).



CELE STRATEGII

Komisja Europejska zdefiniowała pięć obszarów kluczowych dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach, które powin-

ny zostać objęte przez Plan Równości Płci. Należą do nich:

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

CELE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI IUNG-PIB

Cel 1: Działania wzmacniające równowagę między życiem rodzinnym a zawodowym i kulturą organizacyjną instytucji

Beneficjenci:

- pracownicy IUNG-PIB.

Działania:

- monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych, projektach, tematach badawczych;
- monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w procedurze wszczęcia przewodów doktorskich, procedurze w spra-

wie nadania stopnia doktora habilitowanego i tytułu profesora;

- monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn jako prelegentów w seminariach, warsztatach i konferencjach naukowych organizowanych w IUNG-PIB;
- organizacja wykładów, seminariów dotyczących karier kobiet w nauce;
- opracowanie planu systemu dopłat do żłobków.

Mierniki:

- liczba spotkań edukacyjnych;
- raport wynagrodzeń oraz innych świadczeń pracowniczych z uwzględnieniem kryterium płci, analizy statystyczne;
- raport z uwzględnieniem kryterium płci oraz kryterium zatrudnienia na podstawie form zatrudnienia i/lub elastyczny czas pracy, analizy statystyczne;

- liczba rodziców korzystających ze wsparcia finansowego w zakresie opieki nad dzieckiem podczas pracy.

Jednostki odpowiedzialne:

- stanowisko ds. kadr;
- pełnomocnik ds. równości płci.

Cel 2: Działania polegające na dążeniu do zrównoważonej reprezentacji płci w kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych

Beneficjenci:

- pracownicy IUNG-PIB.

Działania:

- przegląd, aktualizacja i opracowanie procedur wewnętrznych dotyczących równowagi płci w kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych.

Mierniki:

- raport statystyczny udziału kobiet i mężczyzn w kadrze zarządzającej i Komisjach Rady Naukowej.

Jednostki odpowiedzialne:

- Zespół Dyrekcyjny;
- stanowisko ds. kadr;
- pełnomocnik ds. równości płci.

Cel 3: Działania poprawiające równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kadry

Beneficjenci:

- osoby aplikujące do pracy w IUNG-PIB na stanowiska naukowe;
- kandydaci do szkoły doktorskiej.

Działania:

- przegląd i aktualizacja obowiązujących procedur.

Mierniki:

- raport statystyczny udziału kobiet i mężczyzn w procesie rekrutacji i konkursach na stanowiska naukowe.

Jednostki odpowiedzialne:

- stanowisko ds. kadr.

Cel 4: Działania przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu

Beneficjenci:

- pracownicy IUNG-PIB.

Działania:

- powołanie pełnomocnika ds. równości płci;
- powołanie stałej Komisji Antydyskryminacyjnej i Antymobbingowej;
- przegląd i aktualizacja procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej umożliwiającej zgłaszanie niepożądanych zjawisk w zakresie molestowania i dyskryminacji zarówno przez osobę, która doświadczyła dyskryminacji, jak i przez kierownika jednostki organizacyjnej do pełnomocnika ds. równości płci;
- szkolenia i warsztaty z zakresu przeciwdziałania stereotypom, uprzedzeniom, dyskryminacji, molestowaniu;

- wprowadzenie języka równościowego w wewnętrznych aktach prawnych IUNG-PIB;

Mierniki:

- raport z liczby zgłoszeń (skarg) kobiet i mężczyzn do pełnomocnika ds. równości płci (analizy statystyczne);
- raport z liczby szkoleń i warsztatów z zakresu przeciwdziałania stereotypom, uprzedzeniom, dyskryminacji, molestowaniu.

Jednostki odpowiedzialne:

- Dyrekcja IUNG-PIB;
- pełnomocnik ds. równości płci;
- Komisja Antydyskryminacyjna i Antymobbingowa.



PODSUMOWANIE I WNIOSKI OGÓLNE

Według raportu dotyczącego równości płci w Unii Europejskiej wydanym w 2020 r. wskaźnik równouprawnienia Polski wynosi 55,5% co plasuje nasz kraj na 25 pozycji z 29 krajów w rankingu. Komisja Europejska założyła, że jednym z celów programu Horyzont Europa jest zapewnienie wsparcia równości płci w publicznych organizacjach badawczych w całej UE.

IUNG-PIB poprzez działania wzmacniające równość płci prowadzi politykę zgodną z celami Komisji Europejskiej w zakresie równości płci w badaniach (Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025).

Planowane działania mają na celu podniesienie poziomu wiedzy w zakresie równości płci, wyrównywania szans kobiet i mężczyzn. Będą promować właściwe postawy w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i jej skutkom oraz wzmacnianie postaw prorównościowych.

Wprowadzenie funkcji pełnomocnika ds. równości płci i stałej Komisji Antydyskryminacyjnej i Antymobbingowej przyspieszy proces zgłaszania ewentualnych działań i zja-

wisk niepożądanych w zakresie polityki równościowej oraz przeciwdziałania mobbingowi i jego skutkom.

Plan Równości Płci IUNG-PIB jest kolejnym rozwiązaniem systemowym ukierunkowanym na prowadzenie przyjaznej polityki kadrowej i wysokiej kultury pracy.

Planowane w nim rozwiązania ułatwią godzenie życia zawodowego i rodzicielskiego kobiet i mężczyzn oraz będą służyć przeciwdziałaniu i zapobieganiu zjawiskom dyskryminacji i wykluczenia.

IUNG-PIB podejmie, w ramach polityki kadrowo-płacowej, działania zmierzające do poprawy sytuacji w obszarze różnic w zarobkach kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach, posiadających takie same kwalifikacje i wykonujących jakościowo taką samą pracę.

Prowadzenie cyklicznych szkoleń przyczyni się do zwiększenia świadomości na temat problematyki równości płci wśród pracowników.

ŹRÓDŁA

1. Dyrektywa 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 (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=RO>) (12.10.2021)
2. Wspólny komunikat do Parlamentu Europejskiego i Rady. Trzeci unijny plan działania w sprawie równości płci (GAP III) – Ambitny program na rzecz równouprawnienia płci i wzmocnienia pozycji kobiet w działaniach zewnętrznych UE (https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/join-2020-17-final_pl.pdf) (12.10.2021)
3. Europejska Karta Naukowca https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/domains/pl/karta_i_kodeks_broszura_pl.pdf (12.10.2021)
4. Jak realizować zasadę równości szans kobiet i mężczyzn w projektach finansowanych z funduszy europejskich 2014–2020. Poradnik dla osób realizujących projekty oraz instytucji systemu wdrażania (https://www.pois.gov.pl/media/21342/Podrecznik_rownosc_szans_kobiet_i_mezczyzn_2014_2020.pdf) (12.10.2021)
5. Plan Równości Płci – jak to zrobić? (https://informacje.pan.pl/images/2021/Opracowanie_Plan_R%C3%B3wno%C5%9Bci_P%C5%82ci_jak_to_zrobi%C4%87_v1.1.pdf) (12.10.2021)
6. Sprawozdanie z działalności badawczo-rozwojowej IUNG-PIB za rok 2020.
7. Plan działalności naukowo-badawczej IUNG-PIB na rok 2021.

