



**INSTYTUT NAFTY I GAZU  
PAŃSTWOWY INSTYTUT BADAWCZY**

Załącznik do Zarządzenia nr 61/2022  
Dyrektora INiG – PIB z dnia 28.10.2022 r.

# **PLAN RÓWNOŚCI PŁCI w INiG – PIB na lata 2022-2024**

Podpisany certyfikatem wystawionym dla Jacek  
Jaworski (Certyfikat kwalifikowany). Utworzony w  
dniu: 2022-10-28 15:29:16 +0200

Kraków, 28 października 2022

## Spis treści

1.	Wstęp .....	4
1.1.	Wprowadzenie .....	4
1.2.	Metodologia: .....	5
2.	Prawna ochrona równości płci .....	5
2.1.	Zjawiska niepożądane .....	5
2.2.	Konstytucja RP .....	6
2.3.	Ustawa o równym traktowaniu .....	7
2.4.	Kodeks pracy .....	7
2.5.	Kodeks cywilny .....	8
2.6.	Kodeks karny .....	8
2.7.	Kodeks wykroczeń .....	9
2.8.	Prawo międzynarodowe, w tym unijne .....	9
2.8.1.	Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności .....	9
2.8.2.	Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych .....	9
2.8.3.	Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych i Kulturalnych .....	10
2.8.4.	Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet .....	10
2.8.5.	Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych .....	10
2.8.6.	Konwencja o zapobieganiu przemocy wobec kobiet w tym przemocy domowej .....	11
2.8.7.	Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej .....	11
2.9.	Podsumowanie .....	11
3.	Diagnoza .....	12
3.1.	Zatrudnienie: .....	12
3.2.	Poziomy decyzyjne .....	13
3.3.	Struktura wiekowa .....	14
3.4.	Łączenie pracy z życiem rodzinnym .....	14
3.5.	Procesy rekrutacyjne .....	14
3.6.	Mobbing oraz przemoc na tle seksualnym .....	15
3.7.	Rozwój pracowników naukowych .....	15
3.8.	Środowisko pracy .....	16
3.9.	Ciągłe doskonalenie kompetencji i wiedzy .....	17
3.10.	Równość szans i i niedyskryminacja .....	17
4.	Cele, działania, wskaźniki .....	18

5. Zarządzanie PRSiN .....	23
5.1. Zespół i struktura.....	23
5.2. Funkcje, zadania i odpowiedzialność członków zespołu .....	23
Źródła: .....	24

## 1. Wstęp

### 1.1. Wprowadzenie

Istotną rolę w każdej organizacji odgrywa atmosfera pracy. Zależy ona w głównej mierze od kultury organizacji oraz relacji panujących pomiędzy pracownikami oraz pomiędzy pracownikami i organizacją, co ogólnie można nazwać kulturą pracy w organizacji. To właśnie atmosfera wpływa na jakość wykonywania obowiązków i powierzonych zadań. Do zapewnienia odpowiednich warunków pracy pracodawca jest zobowiązany poprzez liczne przepisy prawa, jednak stworzenie dobrej i przyjaznej atmosfery pracy, to budowanie kultury organizacji, która wypracowywana jest przez cały czas działania podmiotu. Kształtowanie tej kultury jest atrybutem kierownictwa świadczącym o jego dbałości o rozwój organizacji, a przede wszystkim odpowiedzialność za ludzi w niej pracujących. Czyniąc starania w kierunku odpowiedzialnego rozwoju pracowników konieczne jest wzięcie pod uwagę różnych czynników, a przede wszystkim kwestie równości (w rozwoju zawodowym i intelektualnym, dostępie do badań i zleceń, wynagrodzeniach, podejmowaniu decyzji itp.) oraz profesjonalizmu w kształtowaniu stosunków międzyludzkich (zapobieganie wszelkiej dyskryminacji i mobbingowi).

Problematyka ta zauważana jest również przez Instytucje Unii Europejskiej, a w szczególności te, które dysponują funduszami na różnego rodzaju granty. Dotacje pochodzą ze środków publicznych UE, dlatego ich pozyskanie wiąże się ze spełnieniem szeregu warunków stawianych przez donatorów. Wśród nich, oprócz wartości merytorycznej, w coraz większym stopniu wymaga się od beneficjenta stosowania do określonych w organizacji zasad dotyczących szerokokorozumianej równości i niedyskryminacji. Znajduje to swoje oparcie w Komunikacie Komisji Europejskiej do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie *Wzmocnionego partnerstwa w ramach europejskiej przestrzeni badawczej na rzecz doskonałości i wzrostu gospodarczego* (COM (2012) 392), gdzie zwraca się uwagę, że nadal w zbyt małym stopniu uwzględnia się aspekt płci przy opracowywaniu, ocenie i realizacji badań. Konieczna jest poprawa sytuacji w odniesieniu do wszystkich tych kwestii w celu zwiększenia jakości i wagi badań. Komisja zobowiązała się już zapewnić, aby odsetek osób płci niedostatecznie reprezentowanej we wszystkich grupach ekspertów, komisjach i komitetach istniejących przy Komisji wynosił 40%, a założenie to ma znaleźć zastosowanie szczególnie w ramach programu Horyzont 2020.

Zmieniająca się sytuacja prawna oraz wszelkie okoliczności dotyczące równości płci i niedyskryminacji wskazały na konieczność zbadania sytuacji w INiG – PIB w tym zakresie oraz czy i jakie środki są konieczne do podjęcia, aby skorygować zjawiska niepożądane.

Niniejszy Plan równości płci dla Instytutu Nafty i Gazu – Państwowego Instytutu Badawczego na lata 2022-2024 został opracowany w odpowiedzi na realizację polityki integracji wymiaru płci w badaniach naukowych i innowacjach UE.

Plan równości płci to zestaw działań, których celem jest promowanie równości płci w Instytucie, zawierający diagnozę obecnego stanu oraz działania planowane do wdrożenia w latach 2022-2024, przy czym w 2024 roku nastąpi weryfikacja celów, działań i poziomu realizacji założonych wskaźników, z możliwością kontynuacji Planu w kolejnych latach.

Jako pracodawca, INiG – PIB kieruje się zasadą równości zarówno w procesie rekrutacji osób ubiegających się o pracę, jak i w polityce kadrowej, czy polityce wynagrodzeń osób zatrudnionych.

## 1.2. Metodologia

Plan równości płci w INiG – PIB na lata 2022-2024 został przygotowany przez wewnętrzny, interdyscyplinarny zespół ds. opracowania programu równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji. Dokument składa się z części diagnostycznej oraz programowej. Część diagnostyczna jest odwzorowaniem bieżącej sytuacji Instytutu w zakresie równości i niedyskryminacji. Zostały zarysowane podstawy prawne, zarówno krajowe jak i międzynarodowe dotyczące ochrony pracowników przed dyskryminacją oraz wskazujące na równość płci w życiu społecznym, rodzinnym i zawodowym. Mając na względzie ramy prawno-instytucjonalne, zespół przeprowadził, w oparciu o badania ankietowe, analizę jakościową obecnej sytuacji dotyczącej równości płci i niedyskryminacji w Instytucie. W pierwszym etapie zespół rozpoznawał, czy występują zjawiska niepożądane oraz czy pracownicy i kierownictwo jest świadome tych zjawisk. W drugim zaś etapie, na próbie badawczej, przeprowadzono analizę w zakresie subiektywnego postrzegania warunków pracy w wymiarze behawioralnym.

Część programowa stanowi reakcję na zdiagnozowaną sytuację. Na podstawie przeprowadzonej analizy zespół sformułował główne problemy i zidentyfikował przyczyny ich powstawania. Dzięki temu możliwe było określenie celów, do jakich powinien dążyć Instytut, aby sytuację poprawić.

Do zespołu zostali zaproszeni:

- Kierownik Działu Personalnego,
- pracownik Działu Planowania i Koordynacji Projektów,
- pracownik Centrum Funduszy Europejskich dla Energetyki,

Natomiast bezpośredni nadzór nad założeniami i realizacją Planu sprawować będzie Zespół ds. monitorowania równości płci.

Instytut planuje przeszkolić członków tego Zespołu w zakresie zagadnień dotyczących równości płci i niedyskryminacji.

## 2. Prawna ochrona równości płci

### 2.1. Zjawiska niepożądane

Zjawiska, które mogą świadczyć o nierównym traktowaniu zostały zdefiniowane w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania<sup>1</sup>. W art. 3 pkt 5 definiuje przede wszystkim, czym jest nierówne traktowanie. Jest to traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań:

**dyskryminacją bezpośrednią** – sytuacją, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;

---

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. 2010 Nr 254 poz. 1700 ze zm.)

**dyskryminacją pośrednią** – sytuacją, w której dla osoby fizycznej ze względu ww. cechy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, chyba że jest to obiektywnie uzasadnione;

**molestowaniem** – każdym niepożądanym zachowaniem, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;

**molestowaniem seksualnym** – molestowaniem o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy;

**mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej**, co może wynikać z odrzucenia bądź podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu oraz zachęcanie i nakazywanie tych zachowań;

Przeciwieństwem ww. zachowań niepożądanych jest **zasada równego traktowania**, czyli brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie

## 2.2. Konstytucja RP

Konstytucja RP<sup>2</sup> gwarantuje każdemu, zarówno obywatelowi polskiemu jak i obcokrajowcowi, równość wobec prawa, a także równe traktowanie przez władze publiczne (Art. 32 ust. 1 i 2) zaznaczając jednocześnie, że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (art. 32 ust.3). W praktyce oznacza to, że zakazane jest nierówne traktowanie przejawiające się dyskryminacją, mobbingiem, czy molestowaniem. Dodatkowym wzmocnieniem jest przepis konstytucji z art. 33 ust. 1, w którym zaznacza się, że kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Jest to o tyle istotne, że w społeczeństwie polskim pokutuje głęboko zakorzeniony model patriarchalny, w którym to mężczyzna, jako osobnik silniejszy ma większe prawa. Tym istotniejsze w tym kontekście staje się stwierdzenie, iż kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń (art. 33 ust. 2). Na uwagę zasługuje zwrot „w szczególności”, który wskazuje na otwarty katalog równej dostępności kobiet i mężczyzn, czyli w zasadzie mówiący o równości bez ograniczeń płci.

W końcu Konstytucja zakazuje wprost jakiegokolwiek naruszenia prawa do wolności i równości. Zgodnie bowiem z art. 31. ust. 2 **każdy ma obowiązek szanować wolności i prawa innych i nikogo nie wolno zmuszać do czynienia tego, czego prawo mu nie nakazuje.**

---

<sup>2</sup> Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. uchwalona przez Zgromadzenie Narodowe w dniu 2 kwietnia 1997 r., przyjęta przez Naród w referendum konstytucyjnym w dniu 25 maja 1997 r., podpisana przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 16 lipca 1997 r. (Dz.U. 1997, NR 78 poz. 483 ze zm.)

## 2.3. Ustawa o równym traktowaniu

Podstawowym aktem prawa regulującym kwestie równości płci i niedyskryminacji wdrażającym jednocześnie przepisy UE w tym zakresie jest wspomniana już Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Określa ona zarówno obszary, jak i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania. Wskazuje także pola, na których do naruszeń może dochodzić, czyli płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Zatem, w kontekście zapisów konstytucyjnych uszczegółowionych przepisami ustawy w działalności instytucji naukowo- badawczej, należy mieć w szczególności na uwadze, że nierówne traktowanie jest zabronione:

- w zakresie szkolnictwa wyższego ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość;
- w zakresie praktyk zawodowych, zatrudnienia (na podstawie różnych umów), a także w zakresie przystępowania i działania w związkach i samorządach zawodowych wobec płci, rasy, pochodzenia etnicznego, narodowości, religii, wyznania, światopoglądu, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej.<sup>3</sup>

W istocie ustawa ta, kierując odwołane do Kodeksu Cywilnego, sankcjonuje te zakazy poprzez otwarcie możliwości dochodzenia swoich praw przez osoby dotknięte dyskryminacją, czy marginalizacją na drodze cywilnej z odszkodowaniem włącznie. Otwarte jednocześnie pozostają inne drogi dochodzenia roszczeń, które mogą wynikać z innych przepisów.

## 2.4. Kodeks pracy

Kodeks pracy<sup>4</sup> bardzo szeroko traktuje kwestie związane z dyskryminacją a zwłaszcza z jej szczególnym przejawem, jakim jest molestowanie. Przepisy kodeksu wyraźnie wskazują, że równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze.<sup>5</sup> Pojęcia, jakie zostały przywołane w ustawie o równym traktowaniu (2.1), zostały doprecyzowane i uzupełnione w kontekście stosunku zatrudnienia i wynikających z niego praw pracowniczych (Par 3-7 i dalej). Oprócz opisanego i zdefiniowania zjawisk dyskryminacyjnych Kodeks pracy wskazuje czym są naruszenia tych zasad, w szczególności kładąc nacisk na nawiązanie, czy rozwiązanie stosunku pracy, kształtowanie warunków pracy ze szczególnym uwzględnieniem wynagrodzeń oraz możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Przepisy ochrony pracownika w tym zakresie wskazują dużą wagę jaką ustawodawca poświęcił zagadnieniom równości. Każdy bowiem, kto czuje się w pracy dyskryminowany, o ile zjawisko to zostanie potwierdzone, może domagać się odszkodowania, a także nie może być narażony na żadne negatywne konsekwencje. W istocie to do pracodawcy należy opracowanie i wdrożenie procedur, które zapobiegać będą powstawaniu zjawisk niepożądanych, a w razie ich wystąpienia posłużą wyjaśnianiu sprawy, zadośćuczynieniu pokrzywdzonemu i wyciągnięciu konsekwencji wobec winnego.

<sup>3</sup> Por. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. 2010 Nr 254 poz. 1700 ze zm.) Art. 8 ust. 1

<sup>4</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141 ze zm.)

<sup>5</sup> Jw. Art. 18<sup>3a</sup> par. 1 i 2

## 2.5. Kodeks cywilny

Oprócz bezpośredniej ochrony przed zjawiskami dyskryminacji, czy mobbingu możliwe jest dochodzenie swoich praw na drodze cywilnej, szczególnie w przypadku, gdy do takich zachowań dochodzi poza miejscem pracy. Kodeks cywilny<sup>6</sup> określa bowiem dobra osobiste, które podlegają prawnej ochronie (art. 23), a w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, wizerunek, czy tajemnica korespondencji. W odróżnieniu jednak od Kodeksu pracy, czy ustawy o równym traktowaniu, w takim przypadku nie ma możliwości skorzystania z ułatwienia procesowego w postaci odwróconego ciężaru dowodowego, co oznacza, że to na osobie pokrzywdzonej ciąży obowiązek udowodnienia naruszenia jej dóbr osobistych.

## 2.6. Kodeks karny

Kodeks karny<sup>7</sup> zawiera najbardziej usystematyzowane zestawienie przestępstw dotyczących molestowania. Jest w nim mowa o ochronie przed przestępstwami, które mogą stanowić przejawy molestowania, takimi jak

- groźby (art. 190),
- uporczywe nękanie (art. 190a), czy
- zmuszanie do określonego zachowania (art. 191),
- m.in. złośliwe wprowadzanie w błąd lub złośliwe niepokojenie pomawianie lub znieważanie osoby (art. 212, art. 216) lub
- znęcanie się fizyczne lub psychiczne nad osobą pozostającą w stosunku zależności od sprawcy (art. 207 § 1).

Z kolei przed molestowaniem seksualnym i przestępstwami seksualnymi powinny chronić przepisy zakazujące:

- naruszania nietykalności cielesnej (art. 217),
- utrwalania wizerunku nagiej osoby lub osoby w trakcie czynności seksualnej (art. 191a),
- doprowadzania osoby do obcowania płciowego groźbą bezprawną lub podstępem (art. 197),
- seksualnego wykorzystania niepoczytalności, bezradności lub nadużycie stosunku zależności (art. 198-199).

Istotą kodeksu karnego są sankcje – wymiar kary jaki jest przewidziany w odpowiednich przepisach nakładany na winnego dokonania ww. czynów. Natomiast, podobnie jak w przypadku KC, nie przysługuje możliwość zastosowania odwróconego ciężaru dowodowego, a tok sprawie zostaje nadany generalnie na wniosek pokrzywdzonego. Istnieją nieliczne sytuacje, kiedy postępowanie karne wszczynane jest z urzędu (np. naruszenie nietykalności cielesnej, czy znieważenie osoby ze względu na pochodzenie etniczne, czy rasę).

---

<sup>6</sup> Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2018 r., poz. 1025, ze zm.)

<sup>7</sup> Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (T.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 2345)



## 2.7. Kodeks wykroczeń

Również w Kodeksie wykroczeń znajdują się przepisy pozwalające ukarać osoby dokuczające innym (m.in. złośliwe wprowadzanie w błąd lub złośliwe niepokojenie – art. 107), czy też dopuszczające się tzw. nieobyczajnego wybryku (art. 140). Zachowania takie mogą bowiem, w niektórych sytuacjach i kontekstach, stanowić swoistego rodzaju molestowanie.

## 2.8. Prawo międzynarodowe, w tym unijne

Polska jest sygnatariuszem wielu konwencji, paktów i umów międzynarodowych, w których zawierają się deklaracje o równości oraz zakazie dyskryminacji ze względu na między innymi płeć, rasę, czy poglądy. Dokumenty te pośrednio lub bezpośrednio wskazują jak istotną rolę odgrywa równość i tolerancja w praktycznie każdej sferze życia społecznego, gospodarczego i politycznego.

### 2.8.1. Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności

Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności<sup>8</sup> zobowiązuje jej sygnatariuszy do poszanowania i zapewnienia korzystania wskazanych w niej praw i wolności bez jakiegokolwiek formy dyskryminacji ze względu na, płeć, rasę, kolor skóry, język, religię, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakiegokolwiek inne przyczyny (por. art. 14).

### 2.8.2. Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych

Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych<sup>9</sup> w art. 26 bezpośrednio mówi, że wszyscy są równi wobec prawa. Wszyscy, bez żadnej dyskryminacji, są uprawnieni do jednakowej ochrony prawnej. Ustawowo zakazana powinna być jakakolwiek dyskryminacja, zagwarantowana natomiast ochrona przed dyskryminacją równa i skuteczna dla wszystkich. W tym kontekście przyczyną dyskryminacji może być rasa, kolor skóry, płeć, język, religia, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuacja majątkowa, urodzenie lub jakiegokolwiek inne okoliczności. W szczególności uwagę należy zwrócić na art. 3 Paktu, który wprost mówi o zapewnieniu mężczyznom i kobietom równego prawa do korzystania ze wszystkich praw obywatelskich i politycznych.

Dodatkowo w art. 7 zawarto zakaz tortur lub okrutnego, niehumanitarnego albo poniżającego traktowania lub karania.

Patrząc zatem całościowo na Pakt, zauważyć można, że społeczność międzynarodowa problematykę tą zarówno w kontekście równości jak i mobbingu zauważyła już w II połowie XX wieku i poprzez swoich przedstawicieli podejmowała działania zmierzające do odgórnej poprawy tej sytuacji.

---

<sup>8</sup>Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności Sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284, z późn. zm. i uzup.).

<sup>9</sup> Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. 1977 nr 38 poz. 167)

### **2.8.3. Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych i Kulturalnych**

Podobnie jak w Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych, również w ramach Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych<sup>10</sup> sygnatariusze, w tym Polska, zobowiązują się zapewnić mężczyznom i kobietom równe prawo do korzystania ze wszystkich praw gospodarczych społecznych i kulturalnych przyznanych w tym Pakcie (art. 3). Nie może przy tym być mowy o jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, język, religię, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuację majątkową, urodzenie lub jakiegokolwiek inne okoliczności (art. 2 ust. 2). Jednym z praw zawartych w tym Pakcie jest prawo do pracy (art., 6) oraz sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy (art. 7), a także ochrony i pomocy rodzinie a w szczególności zobowiązanie do ochrony matki przed i po urodzeniu dziecka (art., 10 ust. 1 i 2). W tym kontekście konieczne jest postrzeganie prowadzonej działalności przez pryzmat warunków pracy kobiet zwłaszcza w okresie korzystnym dla nich do podejmowaniu decyzji o posiadaniu dziecka.

### **2.8.4. Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet**

Do prowadzenia polityki antydyskryminacyjnej wobec kobiet zobowiązuje Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet<sup>11</sup>. Oznacza to, że państwa - sygnatariusze zobowiązują się do ochrony praw kobiet na zasadach równości z mężczyznami poprzez przyjęcie odpowiednich norm prawnych, w których zawarte będą również sankcje za ich nieprzestrzeganie. W konsekwencji zapewnić należy, że wszelkie prawa kobiet i wynikające stąd obowiązki podmiotów i organów będą egzekwowane a w przypadku ich łamania zagwarantowana zostanie skuteczną ochrona kobiet przed wszelkimi aktami dyskryminacji w drodze postępowania przed właściwymi sądami państwowymi i innymi organami publicznymi. Władze państw powinny także dokonać przeglądu obowiązującego prawa i podjąć odpowiednie działania, także ustawodawcze, w kierunku zmiany lub uchylecia wszelkich przepisów (ustaw, rozporządzeń), a także zwyczajów lub praktyk bezpośrednio lub pośrednio dyskryminujących kobiety (art. 2).

### **2.8.5. Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych**

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych<sup>12</sup>, to stosunkowo świeże spojrzenie na sytuację kobiet w szczególności z niepełnosprawnościami. O ile wcześniej wskazane pakt i konwencje funkcjonują i są aktualne od kilkudziesięciu lat, to ten dokument jest bardzo na czasie i dotyczy sfery, która w ogólnych postanowieniach była niedostrzegana. Zwraca się bowiem szczególną uwagę na sytuację kobiet i dziewcząt z niepełnosprawnościami w kontekście molestowania i molestowania seksualnego. W art. 6 tej konwencji zauważa się, że kobiety i dziewczęta niepełnosprawne narażone są na dyskryminację wieloraką, czyli ze względu na płeć oraz niepełnosprawność. Dlatego też zobowiązuje sygnatariuszy do podejmowania wszelkich możliwych środków w celu zapewnienia równego korzystania ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności, a w szczególności jeżeli chodzi o rozwój, awans i zapewnienie pozycji kobiet. Z kolei art. 16 nakazuje państwom ochronę osób z niepełnosprawnościami przed wszelkimi formami wyzysku, przemocy i wykorzystywania, zarówno w ich środowisku domowym jak i poza nim, do czego także Polska się zobowiązała.

---

<sup>10</sup> Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. 1977 nr 38 poz. 169).

<sup>11</sup> Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz.U. 1982 nr 10 poz. 71)

<sup>12</sup> Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz.U.2012 poz 1169)

### **2.8.6. Konwencja o zapobieganiu przemocy wobec kobiet w tym przemocy domowej**

Konwencja o zapobieganiu przemocy wobec kobiet w tym przemocy domowej<sup>13</sup> (tzw Konwencja Stambulska) jest najnowszym międzynarodowym dokumentem zorientowany na kwestie równości i zapobieganiu przemocy oraz dyskryminacji. Polska jako sygnatariusz tej Konwencji w kwestiach równości płci zobowiązała się między innymi do:

- przeciwdziałania dyskryminacji (art. 4),
- podnoszenia świadomości na temat różnych przejawów przemocy ze względu na płeć (art. 13),
- prowadzenia edukacji antydyskryminacyjnej (art. 14),
- szkolenia specjalistów (art. 15),
- udzielania pomocy w składaniu skarg indywidualnych i zbiorowych (art. 21),
- prowadzenia ogólnokrajowego, całodobowego, bezpłatnego telefonu zaufania (art. 24),
- ustalenia prawa do odszkodowania dla ofiary (art. 30),

Oprócz tego zgodnie z art. 40 konieczne jest podjęcie działań ustawodawczych lub innych mających na celu zagwarantowanie, że wszelkie formy molestowania, molestowania seksualnego oraz wszelkiej dyskryminacji podlegać będą odpowiedzialności karnej lub innej odpowiedzialności prawnej, ze szczególnym uwzględnieniem definiowania, ścigania i karania wszelkiej przemocy seksualnej (art. 36).

### **2.8.7. Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej**

Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej<sup>14</sup> w art. 1 odwołuje się do nienaruszalności godności ludzkiej, która musi być szanowana i chroniona. Dalej poprzez art. 20, który rozpoczyna Tytuł III Karty „Równość”, wskazuje ona, że wszyscy są równi wobec prawa. Zakazuje się zatem wszelkiej dyskryminacji w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną (art. 21 ust. 1). Natomiast w odniesieniu do praktyk antydyskryminacyjnych wobec kobiet, Karta zobowiązuje do zapewnienia równości kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.

## **2.9. Podsumowanie**

Ochrona przed zjawiskami niepożądanymi, nie tylko w miejscu pracy, ale także poza nim, również w miejscach publicznych i środowisku domowym, a w szczególności w zakresie dyskryminacji i molestowania jest powinnością państwa, które poprzez akty normatywne nakłada na obywateli i podmioty działalności społecznej, gospodarczej, naukowej obowiązki dotyczące zwalczania wszelkich form nadużyć. Normy te sankcjonowane są także porozumieniami międzynarodowymi, co oznacza, że problematyka ma charakter globalny i konieczne jest podejmowanie działań odgórnych przez państwo, oraz oddolnych przez społeczeństwo i wszystkie podmioty w celu zachowania zasady równości i niedyskryminacji, w szczególności w odniesieniu do płci.

---

<sup>13</sup> Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, sporządzona w Stambule dnia 11 maja 2011 r. (Dz.U. 2015 poz. 961)

<sup>14</sup> Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (Dz.Urz.UE 2016 C 202)

### 3. Diagnoza

Przyjęcie planu działań w zakresie równości szans i niedyskryminacji wymaga rozpoznania problemu, jego jakości oraz intensywności występowania. Należy mieć na uwadze specyfikę sektora, w którym główne działania naukowo- badawcze prowadzone są przez mężczyzn z racji proporcji ukończenia studiów wyższych o profilu zbieżnym, czy zbliżonym do profilu działania Instytutu. Pod uwagę wzięto również fakt, że oprócz działalności badawczej prawidłowe funkcjonowanie Instytutu zapewnia administracja, w której przewagę stanowią kobiety.

W związku z tym, zespół ds. opracowania Planu przeprowadził diagnozę w oparciu o wywiad z pracownikami na podstawie dwóch ankiet:

- ankieta dotycząca mobbingu oraz przemocy na tle seksualnym – przeprowadzona wśród wszystkich pracowników oraz
- ankieta przeprowadzona wśród 50 losowo wybranych osób pracujących naukowo oraz w administracji, dotycząca łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, warunków pracy oraz możliwości rozwoju naukowego i zawodowego.

W wyniku przeprowadzonych ankiet uzyskano informacje, na podstawie których możliwe stało się ustalenie:

1. Czy problem dyskryminacji w Instytucie istnieje?
2. Jaka jest skala problemu dyskryminacji?
3. Na jakich polach dyskryminacja występuje?
4. Czy pracownicy mają podstawową wiedzę w zakresie dyskryminacji?

Wyniki diagnozy oraz konkluzje opisano w odniesieniu do wymagań polityki równości w kolejnych rozdziałach.

#### 3.1. Zatrudnienie

Według stanu na dzień 30 kwietnia 2021, zatrudnionych na wszystkich szczeblach organizacyjnych było 322 osoby. Wśród zatrudnionych 47% stanowią kobiety zaś 53% to mężczyźni, przy czym jednak zdecydowana większość funkcji, pozycji które zajmują kobiety to stanowiska ekonomiczne i administracyjne. Pracownikami merytorycznymi, zajmującymi się w poszczególnych zakładach pracami badawczymi, w znacznej większości są mężczyźni.

Tabela 1. Struktura zatrudnienia wg poziomów dyscyplin.

Stanowiska	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Różnica
Profesorowie	4	4	0	0
Adiunkci	13	32	45	-19
Asystenci	5	13	18	-8
Pracownicy Badawczo-Techniczni	13	21	34	-8

Prac. Inż techniczni	46	52	98	-6
Pracownicy techniczni	10	22	32	-12
Pracownicy Ekonomiczni	32	2	34	30
Pracownicy Administracji	22	13	35	9
Pracownicy Pomocy i obsługi	11	14	25	-3
robotnicy	0	3	3	-3

Źródło: Opracowanie własne

## 3.2. Poziomy decyzyjne

### Sytuacja i trendy w Europie i na świecie

Z międzynarodowych raportów m.in. „Global Gender Balance Scorecard. Where the World’s Top Companies Stand (Wittenberg-Cox 2014), przedstawiający udział kobiet w zarządach i radach nadzorczych we wszystkich krajach na świecie wynika, że w 82% firm w USA w zarządzie zasiada co najmniej dwie kobiety, natomiast w krajach europejskich wskaźnik ten wynosi 77%.

Zgodnie z Raportem Komisji Europejskiej (Komisja Europejska 2013), co najmniej jedna kobieta zasiada w radzie nadzorczej jedynie we Francji, Norwegii i Islandii. Natomiast w pozostałych krajach europejskich, takich jak: Belgia, Hiszpania, Holandia, Dania, Wielka Brytania, Finlandia, Niemcy, Szwecja udział ten wynosi odpowiednio od 85 – 56%. Według tego raportu Polska jest krajem, gdzie w radach nadzorczych ponad 29% spółek zasiada co najmniej jedna kobieta..

**Jednym z indeksów mierzących poziom nierówności dostępu do stanowisk decyzyjnych w organizacjach jest GEI – Gender Equality Index** – stosowany przez Europejski Instytut ds. Równości Płci z siedzibą w Wilnie. Uwzględnia on sześć obszarów głównych, tj.: pracę, zarobki, poziom wykształcenia, czas wolny, dostęp do władzy i poziom opieki zdrowotnej oraz dwa uzupełniające, czyli nierówności sektorowe i przemoc wobec kobiet. Wskaźniki indeksu GEI mieszczą się w przedziale od 1 – oznaczającym całkowity brak równości do 100 – oznaczającym całkowitą równość pomiędzy kobietami, a mężczyznami. Dane pomiarowe za 2013 r. (Gender Equality... 2013) obejmujące 27 krajów europejskich, wskazują, iż najwyższy wskaźnik, oscylujący wokół około 75 punktów osiągnęły kraje skandynawskie, przy ogólnej średniej wartości indeksu dla wszystkich krajów wynoszącej 54. Wskaźnik osiągnięty przez Polskę to 44 punkty, co plasuje ją w grupie państw o najniższym poziomie równości, przed Litwą, Bułgarią i Rumunią.

### Poziom decyzyjności w INiG – PIB

W Instytucie Nafty i Gazu - Państwowym Instytucie Badawczym rozkład osób decyzyjnych wg płci jest zasadniczo równomierny. Na poziomie ogólnym, czyli biorąc pod uwagę wszystkie stanowiska decyzyjne udział kobiet wynosi 31, zaś mężczyzn – 42.

Przewaga mężczyzn w procesach decyzyjnych sięga 15%.

Biorąc pod uwagę udział kobiet w Dyrekcji Instytutu Nafty i Gazu – Państwowego Instytutu Badawczego wynosi on 50% (3 kobiety w 6-cioosobowym składzie), zaś sytuację w dostępie do stanowisk kierowniczych w INiG – PIB należy uznać za satysfakcjonującą.

### 3.3. Struktura wiekowa

Struktura wiekowa została przeanalizowana w podziale na pracowników fizycznych i umysłowych. Odsetek pracowników fizycznych jest stosunkowo niewielki, gdzie proporcje płci rozkładają się po równo. Większe zróżnicowanie widoczne jest wśród pracowników umysłowych. Największe, na korzyść mężczyzn, występuje wśród pracowników w grupie wiekowej 31-35 lat oraz 61-65 lat. Nieznaczną przewagę kobiet obserwuje się w przedziale 36-50 lat. Równowaga w zatrudnieniu panuje wśród pracowników najmłodszych tj. 20-30 lat, czyli pracowników którzy dopiero nabywają doświadczenia. W grupie wiekowej 31-35lat, czyli osób które mogą wykazać się już doświadczeniem, ale w dalszym ciągu dążą do doskonalenia swoich kwalifikacji, widoczna jest przewaga mężczyzn, co może również wiązać się z przeciętnym wiekiem kobiet zakładających rodzinę.

### 3.4. Łączenie pracy z życiem rodzinnym

Przedmiotowe zjawisko dotyczy zarówno kobiet jak i mężczyzn. Badanie jakościowe wykazało, iż w przypadku osób na etatach naukowych, praca jest w zasadzie nienormowana.

Dlatego też Instytut, chcąc stworzyć miejsce przyjazne pracownikom, zdecydował o wprowadzeniu kilku rozwiązań dzięki którym możliwe jest bardziej elastyczne zarządzanie czasem pracy<sup>15</sup>. Choć warunki te są jednakowe dla wszystkich pracowników, to należy zwrócić uwagę, że rozwiązania typu:

- elastyczny czas pracy,
- system pracy zdalnej,
- umożliwienie organizacji spotkań służbowych w formule on-line,

dają rodzicom dzieci w wieku przedszkolnym i wczesnoszkolnym możliwość pracy zadaniowej w połączeniu ze zdalnym/ hybrydowym trybem pracy, czyli możliwość skorzystania z pracy w domu np. w przypadku choroby dziecka bądź udziału w życiu społecznym dziecka wraz z wypełnieniem wszystkich obowiązków zawodowych, nawet w godzinach popołudniowych.

### 3.5. Procesy rekrutacyjne

Na wstępie należy zaznaczyć, iż Instytut od początku swojego istnienia priorytetowo traktuje kwestię doboru i rozwoju pracowników, które stanowią o jego potencjale. Instytut będący jednostką badawczą jest zobowiązany do działania zgodnie z Ustawą o Instytucjach badawczych z dnia 30.04.2010.

-Kolejnym etapem doskonalenia zarządzania kadra naukową było przyjęcie przez Radę Naukową, na posiedzeniu w dniu 11.01.2007, postanowień Europejskiej Karty Naukowca (zalecenie Komisji Europejskiej z dnia 2005 w sprawie Europejskiej karty naukowca oraz kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych).

Po przeprowadzonej ankiecie stwierdzono, iż 85 % respondentów uważa że INiG – PIB zapewnia sprzyjające warunki pracy. 72% osób uważa że INiG – PIB umożliwia godzenie życia zawodowego i prywatnego, blisko 24% nie ma zdania na ten temat.

---

<sup>15</sup> Obecnie takie formuły świadczenie pracy są możliwe dzięki przepisom covidowym. Mogą zostać wdrożone do regulaminu pracy po wprowadzeniu stosownych regulacji prawnych.

Pomimo iż tematyka działań naukowych Instytutu Nafty i Gazu - Państwowego Instytutu Badawczego nie cieszy się dużym zainteresowaniem ze strony kobiet (Według GUS –stan na 31.10.2017 liczba absolwentów Wyższych Szkół Technicznych, w tym publicznych i niepublicznych wyniosła 258.007, w tym kobiet 93.832, czyli 36% wszystkich absolwentów Szkół Technicznych), przeprowadzona ankieta potwierdziła iż ogłoszenia rekrutacyjne są przedstawione w sposób przejrzysty.

Zdecydowano jednak wprowadzić jednoznaczne wytyczne w sprawie przeprowadzenia procesów rekrutacyjnych w Instytucie, aby zwiększyć szansę na rozwój kariery naukowej kobiet. W sytuacji, gdy liczba kandydujących osób o identycznych kwalifikacjach jest większa, to do kolejnego etapu rekrutacji zapraszane są osoby będące przedstawicielami obydwu płci.

### **3.6. Mobbing oraz przemoc na tle seksualnym**

Ankieta przeprowadzona na terenie Instytutu Nafty i Gazu wykazała, że blisko 13% pracowników miało kontakt z mobbingiem w obecnym miejscu pracy. Z czego tylko 5% zgłaszało zaistniałą sytuację przełożonemu. Ankieta została przeprowadzona w dniu 7 czerwca 2021, natomiast Regulamin Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji w pracy został wprowadzony dnia 17 maja 2021, co świadczy o pilnej potrzebie jego wdrożenia oraz bieżącej kontroli zaistniałego problemu. Dyrekcja zwróciła się z prośbą do pracowników, aby każdą niepokojącą sytuację zgłaszać w zaproponowanym przez Dyrekcję systemie, co umożliwi na wstępnym etapie anonimowość zgłaszającemu oraz wnikliwą analizę zgłaszanej sprawy.

Wprowadzono również możliwość kilkutorowego zgłaszania ww. sytuacji oraz, w razie potrzeby, powoływania Komisji ds. mobbingu oraz Komisji ds. Dyskryminacji. INiG – PIB planuje również nawiązać współpracę z jednostką zewnętrzną, aby zapewnić obiektywne rozpatrzenie każdej sprawy. W razie konieczności gwarantuje również wsparcie psychologiczne. Aspekt dotyczący mobbingu zostanie poddany walidacji w ciągu 6 miesięcy od wprowadzenia Planu równości płci w INiG – PIB.

### **3.7. Rozwój pracowników naukowych**

Poniższe wyniki oceny indywidualnych ocen dorobku naukowego zostały przeprowadzone zgodnie z Regulaminem oceny indywidualnego udokumentowanego dorobku naukowego z dnia 06.04.2020 r. Punkty uzyskane za poszczególne parametry ( punktacja zgodna z aktualną listą MEIN) :

- publikacje w czasopismach naukowych,
- monografie naukowe,
- działalność innowacyjna,
- stopnie naukowe,
- kierowanie projektami,

stanowią podstawę do oceny punktowej pracownika.

Łączna liczba pracowników naukowych i badawczo-technicznych w Instytucie na dzień 31.12.2020 r. wynosiła 105, w tym: 70 mężczyzn (M) i 35 kobiet (K).

Średnia ważona liczby uzyskanych punktów za dorobek naukowych dla mężczyzn i kobiet wynosi odpowiednio 142,66, 103,16.

Tabela 2. Punkty do dorobku naukowego uzyskane przez pracowników poszczególnych pionów w podziale na płeć

Nazwa Pionu	Liczba		Średnia liczba punktów uzyskanych za:									
	Kobiet	Mężczyzn	Artykuły		Monografie		Patenty		Stanowiska		Kierowanie projektami	
			K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Pion Poszukiwań złóż węglowodorów	15	23	109,4	104,2	0	0,9	3,4	5,24	0	15,22	10	13
Pion Eksploatacji Złóż Węglowodorów	6	26	135,36	173,28	0	13,07	18,58	39,96	25	15,38	0	2,88
Pion Gazownictwa	5	7	35,54	94,02	0	4	0	11,25	0	0	0	0
Pion Technologii Nafty	9	14	109,6	173,28	0	6,07	30,14	105,58	27,78	10,71	5,56	7,14

Źródło : Opracowanie własne

Z powyższego opracowania wynika jednak, że pomimo dwukrotnie mniejszej liczby kobiet w poszczególnych pionach otrzymują one większą liczbę punktów niż mężczyźni, co świadczy o pełnym zaangażowaniu kobiet w prace naukową. Natomiast liczba punktów za kierowanie projektami świadczy o niskim zainteresowaniu składaniem wniosków o projekty przez kobiety. Konieczna jest zatem intensyfikacja procesów wspomagających proces aplikowania o projekty badawcze.

### 3.8. Środowisko pracy

Ankieta przeprowadzona w sierpniu 2021 roku miała na celu zweryfikowanie subiektywnych odczuć pracowników na temat kariery naukowej w Instytucie.

Kwestia dotycząca możliwości swobodnego proponowania tematyki prac badawczych - zdecydowana większość zarówno kobiet jak i mężczyzn zgadza się z powyższym stwierdzeniem. Jeżeli natomiast chodzi o możliwość objęcia kierownictwa pracy/tematu badawczego, ponad połowa ankietowanych uważa, że jest to możliwe.

Transfer wiedzy, wymiana doświadczeń pomiędzy działami /zakładami według ankietowanych jest bardzo niski (36%), co może mieć również przełożenie w aplikowaniu o kolejne projekty badawcze. Bardzo pozytywnie odniesiono się do kwestii funkcji w projektach badawczych w stosunku do kompetencji pracownika, sposób oceny indywidualnego opublikowanego dorobku naukowego pracowników naukowych i badawczo-technicznych oraz realne możliwości podwyższania swoich kwalifikacji, uzyskania stopni naukowych (kursy, warsztaty, szkolenia). Sytuacja dotycząca kryteriów ogłoszeń i doboru pracownika na stanowiska badawcze jest przejrzysta zgodna z **Zasadą równości płci według 89% mężczyzn i 70% kobiet.**



### 3.9. Ciągłe doskonalenie kompetencji i wiedzy

Ciągłe doskonalenie rozumiane jako systematyczny i kompleksowy rozwój wiedzy, umiejętności i postaw, niezbędnych do prawidłowego wykonywania zadań badawczych stanowi także priorytetowy obszar zarządzania personelem w systemie zarządzania Instytutu i jest zgodny z założeniami Biznesu Społecznie Odpowiedzialnego. Instytut zapewnia swoim pracownikom możliwość doskonalenia się i rozwoju zawodowego poprzez udział w szkoleniach, kursach, studiach. W Instytucie wdrożony jest system rozwoju zawodowego pracowników zatrudnionych na stanowiskach naukowych i badawczo-technicznych. Przeprowadzona analiza w tym zakresie potwierdziła pozytywny odbiór pracowników wprowadzonego systemu. W związku z czym nie ma konieczności wprowadzania zmian, ani wdrożenia systemów naprawczych.

Pracownicy mogą zgłaszać chęć uczestnictwa w szkoleniach i konferencjach zgodnie procedurą P-03/PR-01.

Udział w szkoleniach w 2019 roku wyniósł:

- Kobiety: 293 szkolenia = 3017 godzin szkoleniowych łącznie;
- Mężczyźni: 293 szkolenia = 3045 godzin szkoleniowych łącznie.

Udział w szkoleniach w 2020 roku wyniósł:

- Kobiety: 499 szkoleń = 4067 godzin szkoleniowych łącznie;
- Mężczyźni: 429 szkoleń = 3577 godzin szkoleniowych łącznie.

### 3.10. Równość szans i i niedyskryminacja

Z analizy wyników przeprowadzonych badań, wyciągnięto następujące wnioski.

Poziom zadowolenia z pracy w skali ilości osób biorących udział w ankiecie jest wysoki: M(96%) i K(92%). Pomimo wysokiego ww. wskaźnika i dość wysokiej oceny przez kadrę kierowniczą (75% M i 92% K uważa, że kierownik go docenia) 39% osób uważa, że pracownicy w zakładach nie są równo traktowani. Jest to informacja, która skłania do głębszej analizy problemu w szczególności, że większość z tych osób to mężczyźni. Może wynikać to ze struktury zatrudnienia – zdecydowana przewaga mężczyzn w Instytucie. Może być to także wynik innych czynników, które wymagają zbadania. W związku z powyższym planuje się wprowadzenie systemu naprawczego tj. coroczna ocena kadry kierowniczej przez pracowników Instytutu.

#### 4. Cele, działania, wskaźniki

##### CEL NR 1 ZWIĘKSZANIE ŚWIADOMOŚCI NA TEMAT RÓWNOŚCI PŁCI I PRZECIWDZIAŁANIU DYSKRYMINACJI I MOBBINGOWI

Jak wynika z diagnozy sytuacja wymaga dalszego uświadamiania pracowników w zakresie równości i niedyskryminacji.

Poprzez realizację tego celu chcemy m.in. zwiększyć pozytywny odbiór różnorodności w INiG – PIB oraz zwrócić uwagę na przysługujące prawa i wprowadzone środki zaradcze zgodnie z obowiązującym prawem ofiarom przemocy na tle seksualnymi i mobbingu.

Cel	Działania	Adresat	Wskaźniki	Weryfikacja	Jednostka odpowiedzialna
1. Zwiększanie świadomości na temat równości płci	Szkolenia pracownik i pracowników (naukowych i administracyjnych: – zwiększające wiedzę na temat zjawisk: dyskryminacji (w tym dyskryminującego języka), przemocy (w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami, przemocy ze względu na płeć), molestowania seksualnego),( corocznych)	Spoleczność INiG – PIB	Liczba przeszkolonych wszystkich nowych pracowników i pracowników  Liczba przeszkolonych pracownik i pracowników	Wystawione certyfikaty/zaświadczenia z odbytych szkoleń  Coroczna Ankieta ewaluacyjna dotycząca mobbingu oraz przemocy na tle seksualnym	Specjalista ds. szkoleń równościowych  Dział Personalny
	Wprowadzenie szkoleń antydyskryminacyjnych dla kadry zarządczej ( corocznych)	Kadra zarządcza jednostek organizacyjnych	Przeszkolenie kadry zarządczej jednostek organizacyjnych	Ewaluacja Procedury Antydyskryminacyjnej po 2 latach funkcjonowania	Zespół ds. monitorowania równości płci  Dział Personalny
	Upowszechnienie wiedzy na temat istniejących informatorów na temat przeciwdziałania mobbingowi oraz dyskryminacji	Spoleczność INiG – PIB	Liczba maili przesłanych w ciągu roku		Zespół ds. monitorowania wskaźników równości płci  Dział Personalny
	Cykliczny mailing do wszystkich pracowników INiG – PIB przypominający o podejmowanych działaniach równościowych w wraz z linkami do poradników i procedur	Spoleczność INiG – PIB	Liczba maili przesłanych w ciągu roku	Monitoring korespondencji	

**CEL NR 2 WSPOMAGANIE ROZWOJU KARIER NAUKOWYCH KOBIET**

Działanie mające na celu wsparcie osób, których kariery są spowalniane bądź ograniczane najczęściej z powodów rodzinnych. INiG – PIB wychodząc naprzeciw oczekiwaniom społeczności opracował rozwiązania zgodne z obowiązującym prawem i normami.

Cel	Działania	Adresat	Wskaźniki	Weryfikacja	Jednostka odpowiedzialna
2. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet	Zintensyfikowanie procesu aplikacyjnego o projekty badawcze	kobiety na stanowiskach naukowych	Wyrównanie odsetka składanych przez kobiety i mężczyzn projektów badawczych zwiększenie udziału badaczek na wczesnym etapie kariery w grantach	Systematyczne monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych, projektach Sprawozdania z przebiegu konkursów	Zespół ds. monitorowania równości płci
	Zintensyfikowanie informacji nt. szkoleń dotyczących składania wniosków na poszczególne konkursy	kobiety na stanowiskach naukowych	Liczba szkoleń	Systematyczne monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych, projektach	Zespół ds. monitorowania równości płci
	Premiowanie aktywności naukowej	Pracownicy naukowci INiG – PIB	Stosunek sumarycznej liczby rocznie składanych prac K/M zbliżony do 40%/60%	monitorowanie liczby składanych publikacji przy uwzględnieniu płci	Zespół ds. monitorowania równości płci Dział Personalny

### CEL NR 3. ZWIĘKSZENIE RÓWNOWAGI PŁCI W REKRUTACJI PRACOWNIC I PRACOWNIKÓW

Celem jest zmniejszenie różnicy w zatrudnieniu na stanowiskach naukowych kobiet jak i mężczyzn. Pozyskiwanie talentów z uwzględnieniem niedostatecznej reprezentacji płci w przedmiotowej dziedzinie nauki.

Cel	Działania	Adresat	Wskaźniki	Jednostka odpowiedzialna
3. Zrównoważona rekrutacja	Ogłoszenia rekrutacyjne przedstawienie przejrzystych kryteriów, oraz jasnych wytycznych w sprawie oceny dorobku kandydata. W Przypadku kandydujących osób o identycznych kwalifikacjach do kolejnego etapu rekrutacji zapraszane są osoby będące przedstawicielami obydwu płci	Osoby ubiegające się o zatrudnienie	Coroczne zestawienia dotyczące struktury płci wśród osób nowo zatrudnionych	Kierownik jednostki organizacyjnej Zespół ds. monitorowania równości płci
	Prowadzenie monitoringu wynagrodzeń oraz innych świadczeń pracowniczych z uwzględnieniem kryterium płci oraz kryterium zatrudnienia w oparciu o formy zatrudnienia i/ lub czas pracy	Spółeczność: INiG – PIB	Coroczne zestawienia dotyczące struktury wynagrodzeń Kobiet /mężczyzn a struktury zaszerogowania	Dział Personalny

**CEL NR 4 UŁATWIENIE WYKONYWANIA PRACY POPRZEC GODZENIE ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO.**

Powyższy cel planowany do osiągnięcia poprzez wprowadzenie zadaniowego czasu pracy/umożliwienie wykonywania zadań w godzinach popołudniowych co umożliwiłoby rodzicom aktywne uczestniczenie w życiu społecznym dziecka.

Cel	Działania	Adresat	Wskaźniki	Jednostka odpowiedzialna
4. Ułatwienie wykonywania pracy poprzez godzenie życia zawodowego i rodzinnego	Wprowadzenie elastycznego/zadaniowego czasu pracy	Rodzice /Osoby sprawujące opiekę nad dziećmi do lat 5.	liczba zwolnień lekarskich na chore dziecko	Dział Personalny Zespół ds. monitorowania równości płci
	Możliwość pracy zdalnej		liczba osób zgłaszających potrzebę skorzystania z ww. działań	
	Ograniczenie spotkań służbowych na rzecz spotkań on-line			

**CEL NR 5 PRZECIWDZIAŁANIE ZDARZENIOM NIEPOŻĄDANYM POPRZEZ POWOŁANIE KOMISJI ANTYDISKRYMINACYJNEJ I ANTYMOBBINGOWEJ ( ZGODNIE Z PISMEM OKÓLNYM ORAZ REGULAMINEM PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI I DISKRYMINACJI Z DNIA 17.05.2021 )**

Zgłoszenie przedmiotowego zdarzenia odbywa się dwutorowo tj.:

1. W formie pisemnego zawiadomienia lub skanu dokumentu za pośrednictwem poczty elektronicznej ([nieprawidlowosci@inig.pl](mailto:nieprawidlowosci@inig.pl)) zgodnie z zarządzeniem nr 31/2015 z dnia 10.09.2015.
2. Poprzez Intranet- zakładka „ zgłoszenia nieprawidłowości”

Dyrektor Instytutu w terminie 5 dni roboczych od dnia wpływu zawiadomienia powoła przedmiotową Komisję . Instytut planuje również nawiązać współpracę z jednostką zewnętrzną aby zapewnić obiektywne rozpatrzenie każdej sprawy. W razie konieczności również gwarantuje wsparcie psychologiczne. W perspektywie kolejnych 4 -5 lat INiG – PIB planuje przeszkolić wskazanego pracownika w zakresie równości płci.

Cel	Działania	Adresat	Wskaźniki	Jednostka odpowiedzialna
Reagowanie, wsparcie, realizacja procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej	Powołanie Komisji antydyskryminacyjnej i antymobbingowej	Spoleczność INiG – PIB	Ewidencja Lb. zgłoszonych zdarzeń oraz tryb zakończenia	Dział Personalny Zespół ds. monitorowania równości płci
	Wprowadzenie Procedury oceny Kadry kierowniczej przez pracowników INiG-PIB	Spoleczność INiG – PIB	Każdorazowo Ocena Kadry Kierowniczej będzie poddana analizie i przedstawiona Dyrekcji Instytutu w celu zweryfikowania ewentualnie wprowadzenia programu naprawczego.	Dział Personalny

## 5. Zarządzanie PRSiN

### 5.1. Zespół i struktura

**Zespół ds. monitorowania równości płci** odpowiadać będzie za prawidłową realizację założeń i postulatów programu. W skład zespołu powołani zostaną pracownicy:

- Pełnomocnik Dyrektora ds. Zarządzania Jakością,
- pracownik Działu Personalnego,
- pracownik Centrum Funduszy Europejskich dla Energetyki,
- pracownik – przedstawiciel pionów badawczych.

Każda osoba, która będzie powołana do Zespołu ds. monitorowania równości płci przejdzie odpowiednie specjalistyczne szkolenie w tym zakresie.

Bezpośredni nadzór nad pracą zespołu sprawuje Dyrektor Instytutu lub wskazany przez niego przedstawiciel Dyrekcji Instytutu.

### 5.2. Funkcje, zadania i odpowiedzialność członków zespołu

Zespół odpowiada za:

- organizację tematycznych szkoleń antydyskryminacyjnych dla kadry zarządczej oraz każdego pracownika Instytutu,
- przeprowadzanie cyklicznej walidacji analizowanych wskaźników,
- aktualizację dokumentu Planu Równości Płci,
- przeprowadzanie ankiet monitoringowych,
- bieżący monitoring – poziomu zatrudnienia ,wysokości wynagrodzeń itp.,
- bieżący monitoring prowadzonych w INiG – PIB działań antydyskryminacyjnych, w tym zdarzeń niepożądanych i związanych z nimi postępowań wyjaśniających,
- cykliczny emailing do wszystkich pracowników INiG – PIB przypominający o podejmowanych działaniach równościowych w wraz z linkami do poradników i procedur,
- monitorowanie , danych dotyczących prowadzonych postępowań.

Co najmniej raz na pół roku Zespół spotyka się i relacjonuje przeprowadzone działania oraz ustala harmonogram na najbliższe półrocze. W tym okresie mogą odbywać się spotkania doraźne wynikające z konieczności omówienia szczególnych aspektów wdrażania Planu równości. W spotkaniach roboczych uczestniczy przedstawiciel Dyrekcji Instytutu.

Wyniki prac Zespołu przedstawiane są Dyrekcji Instytutu nie rzadziej niż raz w roku w formie sprawozdania.

Również raz w roku, w celu zachowania elastyczności działania, Zespół dokona analizy efektów wdrażania oraz na jej podstawie przedstawi rekomendacje zmian w poszczególnych elementach Planu. Zmiany te zostaną przedłożone Dyrekcji Instytutu do zatwierdzenia i wdrożenia do realizacji.

## Źródła:

1. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. 2010 Nr 254 poz. 1700 ze zm.)
2. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. uchwalona przez Zgromadzenie Narodowe w dniu 2 kwietnia 1997 r., przyjęta przez Naród w referendum konstytucyjnym w dniu 25 maja 1997 r., podpisana przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 16 lipca 1997 r. (Dz.U. 1997, NR 78 poz. 483 ze zm.)
3. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141 ze zm.)
4. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2018 r., poz. 1025, ze zm.)
5. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (T.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 2345)
6. Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności Sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284, z późn. zm. i uzup.).
7. Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. 1977 nr 38 poz. 167)
8. Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. 1977 nr 38 poz. 169).
9. Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz.U. 1982 nr 10 poz. 71)
10. Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (DzU.2012 poz 1169)
11. Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, sporządzona w Stambule dnia 11 maja 2011 r. (Dz.U. 2015 poz. 961)
12. Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (Dz.Urz.UE 2016 C 202)
13. European Institute for Gender Equality (2016) *Gender Equality in Academia and Research*  
<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/objectives-genderequality-research>
14. 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 - NCN (2019 a) Informacja na temat udziału kobiet i mężczyzn w projektach badawczych finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki w latach 2011-2018.*  
[https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/informacja\\_na\\_temat\\_udzialu\\_kobiet\\_i\\_mezczyzn\\_w\\_projektach\\_NCN\\_2011-2018.pdf](https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/informacja_na_temat_udzialu_kobiet_i_mezczyzn_w_projektach_NCN_2011-2018.pdf)
15. NCN (2019b) *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](https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2019_02_stanowisko_ncn_ws_rownego_dostepu_kobiet_i_mezczyzn.pdf)
16. ZESZYTY NAUKOWE UNIwersytetu SZCZECIŃSKIEGO nr 855 Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia nr 74, t. 2 (2015)
17. Regulamin przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w pracy- załącznik nr 1 do zarządzenia nr 23/2021 z dnia 17.05.2021
18. Regulamin oceny indywidualnego udokumentowanego dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych i badawczo-technicznych – załącznik nr 1 do Zarządzenia Dyrektora nr 18/2020 z dnia 06.04.2020