



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

DLA
PAŃSTWOWEGO INSTYTUTU GEOLOGICZNEGO
PAŃSTWOWEGO INSTYTUTU BADAWCZEGO

(GENDER EQUALITY PLAN – GEP)



Państwowy Instytut Geologiczny
Państwowy Instytut Badawczy

ul. Rakowiecka 4, 00-975 Warszawa
tel. (+48) 22 45 92 000, biuro@pgi.gov.pl
www.pgi.gov.pl

SZANOWNI PAŃSTWO,

Przekazujemy dokument „Plan Równości Płci dla Państwowego Instytutu Geologicznego – Państwowego Instytutu Badawczego” – Gender Equality Plan (GEP) – opracowany dla całej społeczności naszego Instytutu. Jego celem jest stworzenie bezpiecznego, nowoczesnego i wolnego od stereotypów miejsca pracy dla wszystkich pracowników, bez względu na płeć, wiek czy rodzaj umowy o pracę. Działania podjęte w tym zakresie mają wzmocnić pozycję Instytutu, jako instytucji naukowej opartej o zasady równości, wolnej od wszelkiej dyskryminacji i dającej możliwość indywidualnego rozwoju dla wszystkich pracowników.

Realizując GEP Państwowy Instytut Geologiczny – Państwowy Instytut Badawczy (PIG-PIB) będzie w szczególności dążyć do:

- Podnoszenia świadomości na temat polityki równości płci wśród pracowników i osób współpracujących;
- Zwiększenia świadomości na temat korzyści płynących z równowagi płci wśród zespołów roboczych;
- Utrzymywania równowagi płci w procesach i organach decyzyjnych;
- Identyfikowania i usuwania wszelkich potencjalnych uprzedzeń związanych z płcią;
- Monitorowania ewentualnych różnic wynikających z płci w rozwoju karier zawodowych pracowników;
- Wykorzystania dobrych praktyk;
- Wzmocnienia pozytywnych postaw wobec różnorodności w polityce zatrudnienia;
- Wspomagania rozwoju karier zawodowych;
- Wzmocnienia działań prewencyjnych przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

Jesteśmy przekonani, że polityka równości płci jest kluczem do równych szans rozwoju. Zapewniając bezpieczne i wolne od dyskryminacji środowisko pracy, gwarantujemy pracownikom poczucie pełnych możliwości rozwoju, współpracy i osiągnięcie wytyczonych celów. Dlatego będziemy dążyć do zapewnienia optymalnych warunków pracy do poszerzania wiedzy, doskonalenia umiejętności i kwalifikacji dla wszystkich pracowników Instytutu. Będziemy opierać się na dotychczasowych dobrych praktykach, ale też poszerzać je o stałe wzmacnianie, wśród pracowników i współpracowników, świadomości na temat korzyści płynących z równości płci.

Będziemy usprawniać komunikację, szybko diagnozować przejawy dyskryminacji i zdecydowanie je zwalczać. Jako społeczność Instytutu będziemy wolni od uprzedzeń i wszelkich przejawów przemocy oraz będziemy wspierać wszystkich pracowników, którzy tego wsparcia potrzebują i zrobimy wszystko, aby rozwój ich karier nie był utrudniony.

Polityka równości płci w PIG-PIB uwzględniająca wszelkie elementy zapobiegania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy jest również reakcją na Komunikat Komisji Europejskiej, dotyczący wzmocnionej europejskiej przestrzeni badawczej. W komunikacie tym, Komisja Europejska zachęca do usuwania wszelkich prawnych i organizacyjnych barier w rekrutacji oraz podtrzymywaniu i rozwoju karier kobiet przy jednoczesnym pełnym przestrzeganiu prawa Unii Europejskiej, dotyczącego równości płci, wynikającego z dyrektywy 2006/54/WE.

GEP dla PIG-PIB stanowi wynik analizy zatrudnienia i rozwoju zawodowego wszystkich pracowników Instytutu. Przygotowany Plan obejmuje:

- Diagnozę, która zawiera najważniejsze analizy przygotowane na polu rekrutacji, zatrudnienia i rozwoju zawodowego pracowników Instytutu;
- Cele, jakie Instytut stawia sobie w ramach kreowania lepszego i przyjaznego środowiska pracy dla wszystkich zatrudnionych;
- Działania, które mają zapewnić poprawę jakości pracy, poprzez wprowadzenie polityki równości płci;
- Środki jakie PIG-PIB przeznaczy na realizację tych celów.

Plan Równości Płci i związane z nim zwiększenie świadomości na temat korzyści płynących z równowagi płci, pozwoli na podejmowanie w Instytucie działań i promowanie zachowań opartych na różnych spojrzeniach i doświadczeniach. Pozwoli nam tworzyć produkty uwzględniające kreatywność wszystkich członków naszego zespołu.

TWORZĄC I PRZEKAZUJĄC PAŃSTWU PLAN RÓWNOŚCI PŁCI STANOWCZO PODKREŚLAMY, ŻE NIE AKCEPTUJEMY W PIG-PIB ŻADNYCH PRZEJAWÓW DISKRYMINACJI I NIERÓWNEGO TRAKTOWANIA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ!

Podstawa prawna – w szczególności:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483);
2. 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 (Dz. Urz. UE L 2006. 204. 23);
3. Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1359 z późn. zm.);
4. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 z późn. zm.);
5. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm.);
6. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2021 r. poz. 2345 z późn. zm.).

DIAGNOZA

Punktem wyjścia do przygotowania diagnozy zatrudnienia w PIG-PIB są dane bieżące, tj. dotyczące zatrudnienia w listopadzie 2021 roku. Aby określić tendencję w niektórych obszarach posłużyliśmy się dodatkowo danymi pomocniczymi z lat ubiegłych. Dane te posłużą jako stan wyjściowy – punkt odniesienia do oceny efektywności prowadzonych działań.

Ogólne dane dotyczące zatrudnienia:

TAB. NR 1

zatrudnienie w PIG-PIB wg płci	listopad 2021 / osoby	listopad 2021 / %
kobiety	456	50,67%
mężczyźni	444	49,33%

TAB. NR 2

zatrudnienie w PIG-PIB ze względu na rodzaj komórki	listopad 2021 / osoby	listopad 2021 / %
komórki merytoryczne		
kobiety	380	48,66%
mężczyźni	401	51,34%
komórki obsługi		
kobiety	76	63,86%
mężczyźni	43	36,14%

Powyżej przedstawione dane wskazują niemal równy rozkład w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w Instytucie (Tab. nr 1).

Bardziej szczegółowa analiza uwzględniająca podział komórek organizacyjnych w Instytucie ze względu na rodzaj finansowania na komórki merytoryczne i komórki obsługi (Tab. nr 2) wskazuje nieznaczną przewagę (2,68%) w zatrudnieniu mężczyzn w komórkach merytorycznych oraz znaczną przewagę (27,72%) w zatrudnieniu kobiet w komórkach obsługi. Tak widoczna przewaga w zatrudnieniu kobiet w komórkach obsługi wynika ze sfeminizowania niektórych zawodów w Polsce, dotyczy to np. osób zatrudnionych w księgowości, kadrach i płacach. Z kolei wśród robotników wykwalifikowanych pracujących fizycznie widoczna jest zdecydowana przewaga płci męskiej, co jest naturalne i nie wymaga ingerencji.

Analizując strukturę zatrudnienia w PIG-PIB należy zwrócić uwagę na angaże na stanowiskach naukowych.

TAB. NR 3

zatrudnienie na stanowiskach naukowych w PIG-PIB wg płci	listopad 2021 / osoby	listopad 2021 / %
kobiety	19	48,72%
mężczyźni	20	51,28%

Powyższe dane wskazują niemal równy rozkład w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn na stanowiskach naukowych (Tab. nr 3). Taka sytuacja pozwala przypuszczać, że Instytut niezależnie od płci stwarza warunki dla rozwoju pracowników.

Dane te zachęcają do analizy zatrudnienia, która uwzględni wykształcenie pracowników Instytutu.

TAB. NR 4

zatrudnienie uwzględniające wykształcenie pracowników w PIG-PIB wg płci (ogół pracowników: 900 osób)	listopad 2021 / osoby	listopad 2021 / %
wykształcenie wyższe		
kobiety	416	52,07%
mężczyźni	383	47,93%
wykształcenie średnie (zawodowe i ogólnokształcące)		
kobiety	27	38,57%
mężczyźni	43	61,43%
wykształcenie policealne		
kobiety	12	66,67%
mężczyźni	6	33,33%
pozostałe		
kobiety	1	7,69%
mężczyźni	12	92,31%

Analiza powyższych danych (Tab. nr 4) pokazuje, że 88,78% pracowników zatrudnionych w PIG-PIB ma wykształcenie wyższe. Odnotowujemy tu nieznaczną przewagę kobiet, tj. o 4,14%.

7,78% pracowników Instytutu ma wykształcenie średnie (dane uwzględniają wykształcenie średnie zawodowe i ogólnokształcące). Tu z kolei wyraźnie obserwujemy przewagę po stronie mężczyzn, tj. o 22,86%.

2% osób zatrudnionych w PIG-PIB ma wykształcenie policealne. W grupie tej zdecydowaną przewagę stanowią kobiety, tj. o 33,34%.

1,44% pracowników ma wykształcenie podstawowe lub zasadnicze zawodowe. W przeważającej większości są to mężczyźni – stanowią oni ponad 92% osób zatrudnionych w tej grupie. Wydaje się, że rozrzut wyników w trzech mniej licznych grupach pracowników bez wykształcenia wyższego, nie ma związku z płcią, ale z rodzajem konkretnych stanowisk i feminizacją lub maskulinizacją zawodów.

Kolejne dane pokazują nam wiek pracowników w podziale na płeć.

TAB. NR 5

średni wiek pracowników w PIG-PIB wg płci	listopad 2021
kobiety	43 lata
mężczyźni	47 lat
	listopad 2020
kobiety	43 lata
mężczyźni	47 lat
	listopad 2019
kobiety	43 lata
mężczyźni	48 lat
	listopad 2018
kobiety	43 lata
mężczyźni	48 lata
	listopad 2017
kobiety	44 lata
mężczyźni	48 lat

Dodatkowo pracodawca sprawdził różnice w wieku w podziale na płeć w rozbiciu na komórki merytoryczne i obsługi. W 2017 roku średni wiek kobiet w komórkach merytorycznych wyniósł 43,47 lata, a mężczyzn 48,25 lat.

W kolejnych latach utrzymywał się na zbliżonym poziomie i w 2021 roku wyniósł 43,28 lata dla kobiet i 47,31 lat dla mężczyzn.

W 2017 roku średni wiek kobiet w komórkach obsługi wyniósł 44,45 lata, a mężczyzn 48,33 lat. W kolejnych latach utrzymywał się na zbliżonym poziomie i w 2021 roku wyniósł 43,49 lata (kobiety) i 45,67 lat (mężczyźni).

W komórkach merytorycznych i komórkach obsługi zauważalny jest w ostatnich latach spadek średniego wieku. W przypadku mężczyzn w komórkach merytorycznych i obsługi zauważamy nieznaczne odmłodzenie kadry, mniejszy ale również spadek średniej wieku obserwujemy w przypadku kobiet.

Wynagrodzenia pracowników.

TAB. NR 6

średnie wynagrodzenie w PIG-PIB wg płci w listopadzie 2021	średnia płaca zasadnicza / zł	średnia płaca zasadnicza przeliczona do pełnego etatu / zł
kobiety	6011	6117
mężczyźni	6645	6754

Dane wyraźnie wskazują, że średnia płaca zasadnicza mężczyzn jest wyższa niż kobiet o nieco ponad 10%. Dodatkowo pracodawca sprawdził różnice w średnim wynagrodzeniu w podziale na płeć w rozbiciu na komórki merytoryczne i obsługi.

TAB. NR 7

średnie wynagrodzenie w PIG-PIB wg płci w listopadzie 2021, w podziale na komórki merytoryczne i obsługi	średnia płaca zasadnicza / zł	średnia płaca zasadnicza przeliczona do pełnego etatu / zł
komórki merytoryczne		
kobiety	5922	6026
mężczyźni	6617	6725
komórki obsługi		
kobiety	6455	6572
mężczyźni	6909	7027

Różnica w wysokości wynagrodzenia w podziale na płeć w rozbiciu na komórki merytoryczne i obsługi jest także widoczna. Średnia płaca zasadnicza mężczyzn jest o prawie 700 zł wyższa niż kobiet (komórki merytoryczne).

CELE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI DLA PIG-PIB

Cele wskazane w GEP dla PIG-PIB mają za zadanie dbać o utrzymanie i rozwój przyjaznego środowiska pracy, jak i budowanie świadomości na temat równości płci. Ich realizacja powinna przynieść zmiany na poziomie instytucjonalnym, jeszcze bardziej polepszające dotychczasowe praktyki wśród społeczności Instytutu, wprowadzić nowe procedury oraz działać na rzecz stworzenia warunków nauki i pracy, dzięki którym będzie można jeszcze lepiej zrealizować zasady równego traktowania ze względu na płeć.

Aby lepiej koordynować działania związane z prowadzeniem GEP, w PIG-PIB zostanie utworzone stanowisko Pełnomocnika ds. Równości Płci, którym automatycznie zostaje osobą będąca Kierownikiem Działu Spraw Personalnych.

CEL 1.

Zwiększanie wśród pracowników, a szczególnie kadry kierowniczej uwagi i świadomości na temat równości płci.

Opis: Realizacja celu ma za zadanie uświadomić pracownikom, w tym osobom pełniącym funkcje kierownicze, jak istotnym jest brak różnicowania pracowników ze względu na płeć oraz jak dużą wartość merytoryczną wnoszą zespoły zróżnicowane pod względem płci.

Sposób realizacji: Przeprowadzenie szkolenia dla pracowników i kadry kierowniczej.

Środki poświęcone na realizację: Zakup lub stworzenie treści szkoleń, czas pracowników poświęcony na szkolenie

CEL 2.

Zapewnienie reprezentacji obu płci w zespołach naukowych aplikujących o granty i projekty badawcze.

Opis: Dążenie do osiągnięcia równowagi płci w zespołach naukowych aplikujących o granty i projekty badawcze będzie miało na celu zapewnienie jak najszerszej perspektywy spojrzenia na rozwiązywanie stawianych wyzwań naukowych.

Sposób realizacji: Opracowanie procedur zapewniających reprezentację obu płci w zespołach naukowych aplikujących o granty i projekty badawcze, na poziomie formalnej akceptacji wniosków przez komórki obsługujące składanie wniosków.

Środki poświęcone na realizację: Czas pracowników poświęcony na utworzenie procedur i ocenę wniosków pod względem dodatkowego kryterium oceny.

CEL 3.

Zwalczanie przemocy uwarunkowanej płcią oraz ochrona i wspieranie jej ofiar.

Opis: Według raportu Światowej Organizacji Zdrowia przemoc wobec kobiet jest jednym z najbardziej uderzających przejawów dyskryminacji kobiet i łamaniem praw człowieka. Raport nazywa to wręcz epidemią, ponieważ dotyka 35% kobiet. Zwrócenie uwagi szczególnie na aspekt płci w kwestii obowiązujących w PIG-PIB procedur i regulacji wraz z wprowadzeniem zmian chroniących ofiary przemocy.

Sposób realizacji: Przeprowadzenie dla pracowników szkolenia, zwiększającego wiedzę na temat zjawisk: dyskryminacji (w tym dyskryminującego języka), przemocy (w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami, przemocy ze względu na płeć), molestowania seksualnego czy mobbingowania oraz analiza obowiązujących w PIG-PIB procedur i regulacji wraz z wprowadzeniem zmian chroniących ofiary przemocy.

Środki poświęcone na realizację: Zakup lub stworzenie treści szkoleń, czas pracowników poświęcony na udział w szkoleniu.

CEL 4.

Monitorowanie i gromadzenie danych dotyczących zachowania równości płci na podstawie określonych wskaźników.

Opis: Gromadzenie danych z podziałem na płeć oraz stosowanie takich narzędzi, jak analiza pod kątem płci, analiza wpływu na płeć oraz perspektywy płci. Pozwalają one zbadać dogłębnie sytuację, problemy i potrzeby każdej z płci, jak również ocenić skuteczność prowadzonych działań.

Sposób realizacji: Monitoring zachowań dyskryminacyjnych zgłaszanych przez pracowników. Analiza w cyklu półrocznym pod kątem tendencji spadkowych/wzrostowych, omawianie wyników na spotkaniach kadry kierowniczej.

Środki poświęcone na realizację:

- czas pracowników poświęcony na utworzenie procedur gromadzenia danych;
- czas pracowników poświęcony na zbieranie, analizę i gromadzenie danych;
- czas pracowników przeznaczony na omawianie wyników i ewentualne działania.

PLAN REALIZACJI CELÓW

Wewnętrzna ewaluacja postępów w realizacji Polityki Równości Płci dla PIG-PIB nastąpi po dwóch latach od opracowywania dokumentu, tj. w 2023 roku.

REALIZACJA CELU 1 ZWIĘKSZANIE WŚRÓD PRACOWNIKÓW I KIEROWNIKÓW ŚWIADOMOŚCI RÓWNOŚCIOWYCH.

Przeprowadzenie szkoleń dla pracowników. Przygotowane i przeprowadzenie przynajmniej jednego szkolenia on-line dla wszystkich pracowników Instytutu.

Termin realizacji: do 31 sierpnia 2023 roku

Stworzenie przestrzeni w zasobach informatycznych PIG-PIB do dzielenia się wiedzą i materiałami szkoleniowymi. Skuteczne zwiększanie świadomości jest możliwe między innymi poprzez łatwy dostęp do materiałów informacyjnych i aktualnych przepisów prawa. Pracownicy Instytutu powinni mieć możliwość sprawnego dostępu do wszystkich materiałów poszerzających i ugruntowujących ich wiedzę w zakresie przeciwdziałania przemocy.

Termin realizacji: do 31 sierpnia 2023 roku

REALIZACJA CELU 2 ZAPEWNIENIE REPREZENTACJI OBU PŁCI W ZESPÓŁACH NAUKOWYCH APLIKUJĄCYCH O GRANTY I PROJEKTY BADAWCZE.

Poinformowanie o nowym kryterium wewnętrznym w doborze składu zespołów aplikujących o zewnętrzne projekty badawcze.

Termin realizacji: do 31 lipca 2022 roku

Utworzenie procedury weryfikującej spełnienie nowego kryterium.

Termin realizacji: do 31 lipca 2022 roku

REALIZACJA CELU 3 ZWALCZANIE PRZEMOCY UWARUNKOWANEJ PŁCIĄ ORAZ OCHRONA I WSPIERANIE JEJ OFIAR.

Przeprowadzenie szkoleń dla pracowników. Przygotowane i przeprowadzenie szkoleń on-line dla wszystkich pracowników Instytutu.

Termin realizacji: do 31 grudnia 2022 roku

Przeprowadzenie akcji informacyjnej wśród pracowników i stworzenie przestrzeni w zasobach informatycznych PIG-PIB do dzielenia się wiedzą i materiałami. Skuteczne przeprowadzenie akcji informacyjnej jest możliwe między innymi poprzez łatwy dostęp do materiałów informacyjnych i aktualnych przepisów prawa.

Termin realizacji: do 31 lipca 2023 roku

Zapewnienie procedur i narzędzi ochrony ofiar przemocy. Podstawowym zadaniem PIG-PIB jest określenie zasad przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu oraz innym niepożądanym zachowaniom, a także określenie trybu postępowania w przypadku podejrzenia ich wystąpienia wśród społeczności Instytutu.

Termin realizacji: do 31 grudnia 2022 roku

REALIZACJA CELU 4 MONITOROWANIE I GROMADZENIE DANYCH DOTYCZĄCYCH ZACHOWANIA RÓWNOŚCI PŁCI NA PODSTAWIE OKREŚLONYCH WSKAŹNIKÓW.

Stworzenie przestrzeni w zasobach informatycznych PIG-PIB do gromadzenia i bezpiecznego przechowywania danych zebranych w związku z monitorowaniem wynikającym z GEP. Wskaźnik % płci dla kierowników projektów, wypracowanie ilości granicznej zbliżonej do bazowej K/M= 50/50 i porównanie jej ze stanem faktycznym.

- Total projektów ze wskazaniem zbliżonym do poziomu K/M = 50/50 poczynając od 1/2021 6/2021 12/2021 Założenie: monitorowanie co 6 m-cy dla projektów aktywnych
- Porównanie i omawianie na spotkaniu dyrekcji i kadry kierowniczej. Dane będą pochodzić z ERP/BI

Monitorowanie w cyklu półrocznym następujących wskaźników:

- zatrudnienie w PIG-PIB wg płci;
- zatrudnienie w PIG-PIB ze względu na rodzaj komórki organizacyjnej;
- zatrudnienie w PIG-PIB na stanowiskach naukowych wg płci;
- zatrudnienie w PIG-PIB uwzględniające wykształcenie pracowników wg płci;
- średni wiek pracowników w PIG-PIB wg płci;
- średnie wynagrodzenie w PIG-PIB wg płci;
- średnie wynagrodzenie w PIG-PIB wg płci w podziale na komórki merytoryczne i obsługi

Analiza trendów zmienności przez Pełnomocnika ds. Równości Płci i omawianie wyników analiz na spotkaniach kadry kierowniczej.

Termin realizacji: przez cały okres obowiązywania dokumentu.

* wszystkie dane, które zostaną przygotowane w ramach powyższych analiz przez wyznaczone komórki organizacyjne gromadzi komórka właściwa ds. personalnych w PIG-PIB.