



Europejskie Regionalne  
Centrum Ekohydrologii  
Polskiej Akademii Nauk



**unesco**

Centrum  
Pod auspicjami  
UNESCO

Załącznik do Zarządzenia nr 2024/12/10  
z dnia 10 grudnia 2024r. w sprawie wprowadzenia  
Planu Równości Płci dla Europejskiego Regionalnego Centrum Ekohydrologii PAN

## **Plan na rzecz Równości Płci**

**dla**

**Europejskiego Regionalnego Centrum Ekohydrologii**

**Polskiej Akademii Nauk**

**na lata 2025-2029**

## 1 Wprowadzenie

Promowanie równowagi płci oraz równości szans w jednostkach naukowych stanowi kluczowy element budowania inkluzywnego i zrównoważonego środowiska pracy, które wspiera rozwój talentów i innowacji. Równowaga płci oraz różnorodność pod względem wieku, pochodzenia etnicznego, orientacji seksualnej, statusu socjoekonomicznego, a także innych cech indywidualnych, przyczynia się do powstawania zespołów o szerokim wachlarzu perspektyw. Takie zróżnicowanie prowadzi do lepszej współpracy i bardziej kreatywnego podejścia względem problemów badawczych, co stanowi podstawę dla opracowywania innowacyjnych i skutecznych rozwiązań naukowych.

Wdrożenie działań wspierających równość płci oraz różnorodność nie tylko poprawia atmosferę w miejscu pracy, ale także przekłada się na większą efektywność działania jednostki naukowej. Różnorodne zespoły badawcze mogą lepiej odpowiadać na globalne wyzwania, które wymagają złożonych i wieloaspektowych rozwiązań. Ponadto, takie podejście sprzyja lepszemu wykorzystaniu potencjału wszystkich pracowników, niezależnie od ich płci czy pochodzenia, umożliwiając rozwój kariery na równych zasadach.

Europejskie Regionalne Centrum Ekohydrologii Polskiej Akademii Nauk (ERCE PAN), jako centrum pod auspicjami UNESCO, stawia sobie za cel tworzenie inkluzywnej i bezpiecznej przestrzeni do pracy dla swoich pracowników, niezależnie od ich pochodzenia etnicznego, płci, narodowości, języka, religii, tożsamości płciowej i orientacji seksualnej.

Plan na rzecz Równości Płci ma na celu identyfikację uprzedzeń związanych z płcią oraz zwiększenie świadomości na temat praktyk i zachowań, które mogą negatywnie wpływać na rozwój kariery naukowej pracowników i pracowniczek. Jednocześnie Plan wyznacza mapę działań mających na celu eliminację systemowych problemów i barier, utrudniających tworzenie inkluzywnego środowiska pracy sprzyjającego równym szansom oraz rozwojowi zawodowemu.

Działania te obejmują wprowadzenie polityk antydyskryminacyjnych, inicjatyw na rzecz wyrównywania szans oraz podnoszenia świadomości w zakresie różnorodności i równości. W efekcie plan ma na celu stworzenie otwartego, sprawiedliwego miejsca pracy, które pozwoli wszystkim pracownikom w pełni wykorzystać swój potencjał.

Prezentowany Plan na rzecz Równości Płci dla ERCE PAN jest wynikiem wewnętrznych analiz i konsultacji przeprowadzonych w instytucie w okresie od kwietnia do czerwca 2024 r. Plan został sporządzony przez przedstawicieli pracowników różnych typów stanowisk. Przyjęta kompleksowa strategia na lata 2025 – 2029 opiera się na pięciu celach strategicznych ukierunkowanych na osiągnięcie nadrzędnego celu, jakim jest zagwarantowanie równości w instytucie.

## **2 Opracowanie Planu na rzecz Równości Płci dla ERCE PAN**

Opracowanie planu wynika z kilku kluczowych przesłanek, które odpowiadają zarówno na potrzeby wewnętrznej społeczności naukowej, jak i na międzynarodowe zobowiązania oraz wymogi polityki równościowej Unii Europejskiej.

### **2.1 Potrzeby społeczności**

Społeczność ERCE PAN, podobnie jak inne jednostki naukowe, zмага się z wyzwaniami związanymi z zapewnieniem równych szans rozwoju zawodowego dla wszystkich pracowników, niezależnie od płci, wieku, pochodzenia etnicznego, orientacji seksualnej czy statusu socjoekonomicznego. Wprowadzenie planu równości płci jest odpowiedzią na te potrzeby, mając na celu stworzenie bardziej sprawiedliwego i integracyjnego środowiska pracy, w którym każda osoba może w pełni wykorzystać swój potencjał. Plan ten będzie obejmować działania sprzyjające równowadze między życiem zawodowym a prywatnym, a także wspierać rozwój kariery w sposób wolny od dyskryminacji.

### **2.2 Wyzwania kobiet w nauce**

ERCE PAN jest instytutem, w którego strukturze zatrudnienia dominują kobiety, co czyni go wyjątkowym przykładem w środowisku naukowym. Mimo tej przewagi liczebnej, w instytucie dostrzega się i podejmuje wyzwania związane z równością płci. Mimo przeważającej liczby przedstawicielek płci żeńskiej, różnice związane z płcią nadal mogą wpływać na wiele aspektów pracy i kariery, dlatego instytut zwraca szczególną uwagę na kwestie takie jak dysproporcje płacowe czy trudności w utrzymaniu równowagi między życiem zawodowym i prywatnym.

ERCE PAN może pochwalić się licznymi historiami sukcesu, które pokazują, iż kobiety w nauce mogą osiągać wybitne rezultaty, z których należy być dumnym i dzielić się nimi, traktując je jako inspirujące wzory dla kolejnych pokoleń naukowczyń. Na tym gruncie polityka pro-równościowa ERCE PAN nie ogranicza się wyłącznie do celebrowania sukcesów – jej celem jest także zapewnienie wsparcia i rozwiązywanie problemów, aby sprzyjać zachowaniu równowagi i promować kulturę pracy, w której każda osoba, niezależnie od płci, może w pełni rozwijać swoje talenty i zasoby.

### **2.3 Międzynarodowe standardy**

Jednostki naukowe, działając w globalnym kontekście, muszą przestrzegać międzynarodowych standardów dotyczących równouprawnienia. Dążenie do zrównoważonego i różnorodnego środowiska pracy jest powszechnie uznawane za kluczowy element doskonałości badawczej. Wprowadzenie planu równości płci i różnorodności w ERCE PAN ma na celu spełnienie tych standardów, co pozwoli instytucji nie tylko zwiększyć swoją konkurencyjność na arenie międzynarodowej, ale także przyczyni się do poprawy warunków pracy oraz rozwoju talentów wśród wszystkich pracowników.

## 2.4 Polityka równościowa Unii Europejskiej

Unia Europejska od lat kładzie duży nacisk na promowanie równości płci, co znajduje odzwierciedlenie w kluczowych dokumentach strategicznych, takich jak:

- **Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025** w ramach inicjatywy „Unia równości”, której celem jest eliminowanie barier uniemożliwiających pełne uczestnictwo kobiet w życiu społecznym i zawodowym.
- **Program „Horyzont Europa” na lata 2021-2027**, w którym wprowadzenie planu równości płci stanowi jeden z kluczowych warunków dostępu do finansowania badań i innowacji.

## 2.5 Obszary kluczowe dla osiągnięcia równości płci i różnorodności

Zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej, Plan na rzecz Równości Płci w ERCE PAN będzie koncentrował się na pięciu priorytetowych obszarach, korespondujących ze szczegółowymi celami planu:

**Równość płci i świadomość znaczenia różnorodności wśród pracowników (Cel 1)** – promowanie równości płci oraz podnoszenie świadomości na temat znaczenia różnorodności wśród pracowników ERCE PAN to kluczowe działania mające na celu stworzenie sprawiedliwego i wspierającego środowiska pracy poprzez programy edukacyjne i polityki równościowe;

**Równowaga między życiem prywatnym a zawodowym oraz kultura pracy (Cel 2)** – promowanie elastycznych warunków pracy oraz wsparcia dla osób łączących obowiązki rodzinne z karierą zawodową, a także rozwijanie kultury organizacyjnej uwzględniającej różnorodność nie tylko płci, ale także innych cech takich jak wiek, pochodzenie czy niepełnosprawność;

**Równość płci w procesach rekrutacji (Cel 3)** – eliminowanie uprzedzeń w procesie rekrutacji oraz tworzenie równych szans awansu i rozwoju zawodowego;

**Dobrostan pracowników (Cel 4)** – wprowadzenie procedur mających na celu zapobieganie zachowaniom zagrażającym zdrowiu, bezpieczeństwu lub dobremu samopoczuciu pracowników.

**Wspieranie rozwoju kariery kobiet oraz promowanie ich widoczności w nauce (Cel 5)** – wdrożenie systemowego wsparcia dla osób powracających z urlopów macierzyńskich/rodzicielskich oraz organizowanie warsztatów i szkoleń, które wzmacniają kompetencje oraz pewność siebie badaczek.

### 3 Równość płci w ERCE PAN

#### 3.1 Gromadzenie danych

Podstawowe dane metryczne wykorzystane w Planie na rzecz Równości Płci ERCE PAN zostały pozyskane z akt osobowych przechowywanych przez Dział Kadr instytutu. Szczegółowe informacje dotyczące wiedzy pracowników na temat zagadnień związanych z równością płci i różnorodnością w miejscu pracy, a także doświadczeń związanych z dyskryminacją na tle płci, pochodzenia etnicznego oraz innych cech, zostały zebrane na podstawie ankiety przeprowadzonej wśród pracowników instytutu.

#### 3.2 Diagnoza i analiza w liczbach

##### 3.2.1 Struktura zatrudnienia

Instytut ERCE PAN jest niewielką jednostką naukową, zatrudniającą 27 osób. W czerwcu 2024 roku w instytucie pracowało 20 kobiet i 7 mężczyzn. Kobiety stanowiły 72% zatrudnionych na etatach naukowych, 60% na stanowiskach badawczo-technicznych oraz 100% w działach administracyjnych. Struktura zatrudnienia w Instytucie została przedstawiona w Tabeli 1. Mężczyźni stanowią niedoreprezentowaną grupę wśród zatrudnionych naukowców i pracowników administracyjnych.

Tabela 1.: Struktura zatrudnienia w ERCE PAN (stan na 30.06.2024)

| Struktura stanowisk w ERCE PAN              | Kobiety  | Mężczyźni | Wszyscy pracownicy |
|---------------------------------------------|----------|-----------|--------------------|
| profesor / profesorka                       | 1 (50%)  | 1 (50%)   | 2 (7%)             |
| profesor / profesorka instytutu             | 4 (100%) | 0 (0%)    | 4 (15%)            |
| adiunkt / adiunkтка                         | 8 (67%)  | 4 (33%)   | 12 (44%)           |
| asystent / asystentka                       | 0 (0%)   | 0 (0%)    | 0 (0%)             |
| pracownik / pracownica badawczo-technicza/y | 3 (60%)  | 2 (40%)   | 5 (19%)            |
| pracownik / pracownica administracyjna/y    | 4 (100%) | 0 (0%)    | 4 (15%)            |
| Ogółem zatrudnionych                        | 20 (74%) | 7 (50%)   | 27 (100%)          |

##### 3.2.2 Stanowiska kierownicze

Dyrekcja Instytutu składa się z dwóch przedstawicielek płci żeńskiej. W ERCE PAN są dwa zakłady badawcze, natomiast kierownictwo ich jest zrównoważone pod względem płci. Większość kierowników grantów naukowych stanowią kobiety, co odzwierciedla strukturę zatrudnienia, ponieważ dominują one na stanowiskach profesorskich oraz adiunktów. Głównym organem doradczym ERCE PAN jest Rada Naukowa, składająca się z 10 naukowców reprezentujących zarówno ERCE, jak i inne instytucje. Skład Rady Naukowej jest zrównoważony pod względem płci, z równym udziałem kobiet i mężczyzn – po 50% każdej płci.

Tabela 2.: Struktura płci na stanowiskach kierowniczych w ERCE PAN (stan na 30.06.2024)

|                                       |           |
|---------------------------------------|-----------|
| <b>Rada Naukowa</b>                   | <b>10</b> |
| kobiety                               | 5 (50%)   |
| mężczyźni                             | 5 (50%)   |
| <b>Kierujący grantami naukowymi</b>   | <b>6</b>  |
| kobiety                               | 4 (67%)   |
| mężczyźni                             | 2 (33%)   |
| <b>Kierujący zakładami badawczymi</b> | <b>2</b>  |
| kobiety                               | 1 (50%)   |
| mężczyźni                             | 1 (50%)   |

### 3.2.3 Wynagrodzenia

System wynagradzania pracowników w ERCE PAN określony jest w Regulaminie wynagradzania pracowników w Europejskim Regionalnym Centrum Ekohydrologii PAN oraz w Regulaminie zatrudniania i wynagradzania Osób Realizujących w Europejskim Regionalnym Centrum Ekohydrologii PAN zadania na rzecz projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych oraz wykonujących inne prace finansowane ze źródeł poza dotacyjnych. Są one również regulowane przez Rozporządzenia Rady Ministrów w spr. płacy minimalnej - pracownicy administracyjni i Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 25 września 2018 r. w sprawie wysokości minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora w uczelni publicznej. Analizując różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach, uwzględniono jedynie wynagrodzenie zasadnicze, na które instytut ma bezpośredni wpływ. Środki pochodzące z grantów nie są zależne od władz jednostki, a ich wysokość jest przede wszystkim związana z etapem rozwoju kariery naukowej wnioskodawcy.

Na większości stanowisk nie występują różnice w wynagrodzeniach związane z płcią. Wyjątek stanowią stanowiska badawczo-techniczne, gdzie mężczyźni zarabiają średnio o 30% więcej niż kobiety. Ta różnica wynika głównie z faktu, iż na tych stanowiskach są zatrudnione osoby jako specjaliści z różnym wykształceniem, doświadczeniem zawodowym i stażem pracy zatrudnione w ramach realizowanych projektów finansowanych przez zewnętrzne instytucje.

W przypadku pracowników administracyjnych nie jest możliwe oszacowanie różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć, ponieważ na danym stanowisku zatrudnione są wyłącznie kobiety.

### 3.3 Ankieta wewnętrzna

Ze względu na liczebność zespołu ERCE PAN oraz możliwość identyfikacji osób odpowiadających na pytania, w badaniu zrezygnowano z gromadzenia danych dotyczących wieku, płci i stanowiska. Ankieta skierowana była zarówno do pracowników naukowych, administracyjnych i badawczo-technicznych. Zawierała

pytania zamknięte oraz kilka pytań otwartych, które umożliwiały pracownikom swobodne opisanie zagadnień szczególnie dla nich istotnych lub takich, które nie zostały uwzględnione w pytaniach zamkniętych. Na podstawie zbiorczych wyników ankiety opracowano propozycje rekomendacji obejmujących kluczowe tematy, które z punktu widzenia pracowników wymagają szczególnej uwagi i działań naprawczych. W badaniu uczestniczyła zdecydowana większość pracowników ERCE PAN (26 z 27 osób), co pozwala na wnioskowanie, że tematyka równości płci jest dla zespołu istotna. Wysoki wskaźnik uczestnictwa sugeruje, że pracownicy dostrzegają potrzebę stworzenia Planu na rzecz Równości Płci oraz, że są gotowi podzielić się swoimi opiniami. Jednakże były też osoby (27%), które oceniły źle lub na poziomie średnim poziom zrozumienia koncepcji równości płci w ERCE PAN przez pracowników, co wskazuje na potrzebę upowszechnienia informacji na ten temat. Wskazuje to również na potrzebę podejmowania działań na rzecz równości oraz zwiększania świadomości w tym obszarze.

### 3.3.1 Postrzeganie Równości Płci i Równości Szans w ERCE PAN

- **Równość Szans i Traktowania:** 81% respondentów uważa, że wszyscy pracownicy – bez względu na płeć – mają równe szanse na rozwój kariery w ERCE PAN. 91% stwierdziło, że przełożeni traktują mężczyzn i kobiety jednakowo, a 65% oceniło, że nie ma różnic w wynagrodzeniach w zależności od płci. Jednocześnie 27% ankietowanych nie jest pewnych, czy różnice w wynagrodzeniach istnieją, ze względu na niejawność zarobków. 73% stwierdza, że nie ma różnic w przyznawaniu ról kierowników projektów naukowych, dodatkowego finansowania, nagród ani w uznawaniu wkładu intelektualnego między kobietami a mężczyznami.
- **Dyskryminacja:** Większość pracowników (92%), zadeklarowała, że nie doświadczyła dyskryminacji ze względu na płeć. Niemniej jednak aż 70% respondentów nie jest świadomych istnienia procedur dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji, a jedynie 11% uznaje te procedury za przejrzyste.
- **Problemy Stereotypowego Podziału Ról:** Z dodatkowych komentarzy zawartych w pytaniach otwartych wynika, że w ERCE PAN istnieje stereotypowe podejście do ról płciowych. Kobiety częściej przypisywane są do zadań organizacyjnych, takich jak przygotowywanie przerw kawowych, sprzątanie czy przygotowywanie pomieszczeń do spotkań, natomiast mężczyźni kojarzeni są z działalnością naukową. Ponadto, mężczyźni często wykonują prace fizyczne, np. noszenie ciężkich rzeczy.
- **Zmiany i Pozytywne Postawy:** Pomimo wskazanych wyzwań, część respondentów zwróciła uwagę na pozytywne zmiany w instytucie, takie jak większa otwartość na kwestie równościowe. Pracownicy podkreślili potrzebę ustalenia jasnych zasad współpracy, szczególnie w mniejszych zespołach, gdzie wzajemne wsparcie może przyczynić się do większej efektywności pracy. Część ankietowanych wyraziła także zadowolenie z faktu, że instytut reprezentowany jest przez liderki pełniące kluczowe role w projektach badawczych.

### 3.3.2 Różnorodność

- **Przyjazne Środowisko dla Różnorodnych Grup:** Ankieta obejmowała również pytania o aspekty różnorodności niezwiązane z płcią, takie jak wiek, przynależność etniczną, kraj pochodzenia, sprawność, wyznanie i orientację seksualną. Aż 85% respondentów ocenia ERCE PAN jako miejsce dostępne i przyjazne dla osób o różnorodnych cechach.
- **Dostępność dla Osób z Niepełnosprawnościami:** Jednakże 11% respondentów wskazało na brak infrastruktury dostosowanej do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Respondenci zauważyli, że osoby z niepełnosprawnością mogą mieć trudności w dostępie do budynku. Brak odpowiedniej infrastruktury związany jest z zabytkowym charakterem budynku, w którym znajduje się instytut, oraz z dodatkowych ograniczeń związanych z uzyskaniem zezwoleń na prace budowlane i koniecznością odpowiedniego doboru materiałów. Planowane jest jednak dostosowanie budynku w postaci wybudowania podjazdu dla osób mających trudności z poruszaniem się.
- **Doświadczenia Dyskryminacji i Nierównego Traktowania:** 92% respondentów nie miało doświadczeń dyskryminacji. Niemniej, w komentarzach pojawiły się opinie o różnicach w traktowaniu pracowników przez starszych, z wyższym tytułem naukowym oraz istnieniu nieformalnego podziału „ról” w zespole ze względu na płeć.

### 3.3.3 Kultura Pracy i Relacje Między Pracownikami

Kultura pracy w ERCE PAN jest uznawana przez 60% respondentów za włączającą i pełną szacunku. Wynik ten, choć pozytywny, wskazuje na potrzebę działań na rzecz dalszej integracji zespołu, np. poprzez warsztaty, szkolenia czy spotkania integracyjne. Część pracowników doceniła indywidualne podejście do pracownika, uwzględniające jego predyspozycje i potrzeby.

Większość pracowników ERCE PAN wskazała, że była dotknięta lub była świadkiem przejawu mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania w postaci takich niepożądanych zachowań jak: niedyskretne komentarze, wiadomości lub telefony do pracowników przebywających na urlopie, a także mikro-zniewagi, czasem nieświadome, które mają wpływ na komfort pracy. W celu zmniejszenia ryzyka wystąpienia takich sytuacji, zalecane są warsztaty z zakresu kultury pracy, prawa pracy i integracji zespołu.

### 3.3.4 Działania przeciw Dyskryminacji i Nierównemu Traktowaniu

Z odpowiedzi ankietowych wynikają konkretne rekomendacje dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji i nierównemu traktowaniu:

- **Przejrzystość Procedur Zgłaszania:** Istotne jest opracowanie jasnej procedury zgłaszania incydentów dyskryminacyjnych, zapewniającej bezpieczeństwo osobom zgłaszającym i świadkom.
- **Komunikacja i Informowanie Pracowników:** Instytut powinien regularnie informować pracowników o możliwościach i procedurach zgłaszania przypadków dyskryminacji i nierównego traktowania, a także reagować na zgłoszenia w sposób sprawny i transparentny.
- **Ochrona i Sankcje:** Ważne jest zapewnienie ochrony osobom zgłaszającym przed negatywnymi konsekwencjami oraz wprowadzenie sankcji wobec osób dopuszczających się dyskryminujących zachowań.
- **Promowanie Postaw Równościowych:** W ERCE PAN należy promować równość i wzajemny szacunek jako podstawowe wartości wspólnoty akademickiej.
- **Dostęp do Wsparcia i Pomocy:** Pracownicy powinni mieć dostęp do informacji o dostępnych formach pomocy oraz wsparcia psychologicznego, jeśli takie jest potrzebne.

### 3.3.5 Ogólne warunki pracy oraz rozwój kariery zawodowej w ERCE PAN

Ogólna ocena warunków pracy i możliwości rozwoju w ERCE PAN jest pozytywna, jednakże pewne obszary, takie jak zarządzanie zakresem obowiązków oraz dalsze wsparcie rozwoju umiejętności zawodowych, mogą wymagać dodatkowej uwagi i wsparcia.

- **Zakres obowiązków:** W zakresie przydzielania zadań i wyzwań związanych z pracą, 61% pracowników potwierdziło, że zdarza im się otrzymywać zadania wykraczające poza ich obowiązki służbowe, podczas gdy 39% nie doświadczyło podobnej sytuacji. Wyniki te wskazują na potrzebę precyzyjniejszego definiowania zakresu obowiązków, szczególnie w kontekście ograniczonej liczby personelu. Nadmiar obowiązków wynikający z niewystarczającej liczby pracowników może prowadzić do dodatkowego obciążenia, co stanowi istotne wyzwanie i wymaga uwzględnienia w planach optymalizacji warunków pracy w instytucie.
- **Rozwój umiejętności:** W zakresie możliwości rozwijania umiejętności zawodowych 69% respondentów oceniło pozytywnie warunki oferowane przez instytut, uznając je za sprzyjające poszerzaniu kompetencji. Jednakże 15% osób wyraziło opinię negatywną, co wskazuje na potrzebę dalszych działań wspierających rozwój kariery zawodowej pracowników, szczególnie w kontekście ograniczeń finansowych.
- **Satysfakcja z pracy:** W opiniach dotyczących zadań w ERCE PAN pracownicy wyrazili satysfakcję z powierzonych obowiązków, które są zgodne z ich kompetencjami oraz wykształceniem. Taka zgodność przekłada się na ich poczucie kompetencji oraz zaangażowanie w interesujące tematy badawcze. Wielu ankietowanych podkreśliło możliwość realizacji projektów zgodnych z ich

zainteresowaniami, co jest dla nich istotnym element samorozwoju i źródłem satysfakcji zawodowej. Pracownicy zaznaczyli również swoje zaangażowanie w działania na rzecz ochrony środowiska oraz pozytywnie ocenili rozwój zawodowy wynikający z podejmowania nowych wyzwań.

### 3.3.6 Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym w ERCE PAN

Analiza poziomu stresu i zmęczenia pracowników instytutu pozwala zidentyfikować główne problemy, które wpływają na ich równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Wyniki badań ankietowych wskazują na potrzebę podjęcia działań w celu zmniejszenia obciążenia psychicznego.

- **Poziom stresu i zmęczenia:** Odpowiedzi na pytanie dotyczące poziomu stresu związanego z pracą były podzielone: 42% osób potwierdziło, że doświadcza nadmiernego stresu, tyle samo osób wskazało, że tego nie odczuwa. W odniesieniu do zmęczenia, 46% osób przyznało, że praca powoduje nadmierne zmęczenie, natomiast 35% osób zaprzeczyło temu, co sugeruje istnienie problemów z przeciążeniem i stresem w środowisku pracy.
- **Równowaga między pracą a życiem prywatnym:** W ocenie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym 39% osób stwierdziło, że łatwo zachować im tą równowagę, ale 46% osób wskazało, że jest to trudne. Wyniki te sugerują, że dla znacznej części pracowników równowaga ta pozostaje wyzwaniem, co może mieć wpływ na ich długofalowe zaangażowanie i samopoczucie.
- **Stresory w środowisku pracy:** Komentarze szczegółowe z odpowiedzi na pytania otwarte pracowników wskazały na szereg czynników stresogennych, które mają wpływ na atmosferę pracy:
  - Napięcia wśród współpracowników – ankietowani zwrócili uwagę na nadmierny stres i napięcia występujące między niektórymi pracownikami. Podkreślono także obecność zachowań bierno-agresywnych oraz nieprzyjemnych komentarzy dotyczących wyglądu, zachowania czy korzystania z urlopów, co negatywnie wpływa na ogólną atmosferę w pracy.
  - Niepewność zatrudnienia – pracownicy realizujący projekty czasowe odczuwają stres związany z brakiem stabilności zatrudnienia oraz niepewnością co do przyszłości.
  - Punktoza i presja wyników – wielu pracowników wskazało na stres wynikający z konieczności osiągania określonych wyników i zdobywania punktów, co znacząco zwiększa ich obciążenie psychiczne.

### 3.3.7 Podsumowanie ankiety

Wyniki ankiety dotyczącej warunków pracy i kultury organizacyjnej w ERCE PAN wskazują na konieczność kontynuacji działań wspierających równość i przeciwdziałanie dyskryminacji. Choć instytut jest ogólnie postrzegany jako miejsce dostępne i przyjazne dla pracowników o różnorodnych cechach, widoczna jest potrzeba wprowadzenia działań edukacyjnych oraz strukturalnych, które przyczynią się do budowania bardziej otwartej i w pełni włączającej kultury pracy.

Badanie ujawniło, że podczas gdy część pracowników ERCE PAN z powodzeniem zachowuje równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, wielu z nich zmaga się z nadmiernym stresem i zmęczeniem. Główne przyczyny tych problemów, takie jak napięcia w miejscu pracy oraz presja zawodowa, wskazują na potrzebę wprowadzenia działań wspierających dobrostan pracowników. Propozycje obejmują warsztaty z zarządzania stresem, politykę promującą work-life balance, oraz inicjatywy mające na celu budowanie pozytywnej atmosfery pracy.

Ankieta podkreśla również konieczność wdrożenia systematycznych szkoleń i programów edukacyjnych, które mają na celu zwiększenie świadomości pracowników w obszarze równości i przeciwdziałania dyskryminacji. Takie inicjatywy mają nie tylko pomóc w identyfikowaniu i eliminowaniu nieświadomych uprzedzeń, ale również przyczynić się do budowania instytucji otwartej, wrażliwej na różnorodność i sprawiedliwej dla wszystkich.

## 4 Plan Wdrożenia

### 4.1 Cele planu

**CEL 1. Promowanie równości płci i podnoszenie świadomości na temat znaczenia różnorodności wśród pracowników ERCE PAN**

| Działanie                                                                                        | Podmiot odpowiedzialny                                                      | Horyzont czasowy    | Wskaźniki                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Powołanie Pełnomocnika/czki ds. Równości w ERCE PAN                                              | Dyrektor Instytutu                                                          | I kwartał 2025      | Ustanowienie stanowiska Pełnomocnika/czki ds. równości w ERCE PAN                                                 |
| Monitoring realizacji Planu na rzecz Równości                                                    | Pełnomocnik/czka ds. Równości<br>Zespół ds. opracowania Planu Równości Płci | 2025-2029           | Roczne sprawozdania, ewaluacja śródkresowa oraz sprawozdanie końcowe                                              |
| Stworzenie i aktualizacja zakładki poświęconej równości na stronie internetowej ERCE PAN         | Pełnomocnik/czka ds. Równości                                               | 2025-2029           | Zakładka na stronie internetowej                                                                                  |
| Kampanie informacyjne nt. Planu oraz innych inicjatyw równościowych                              | Pełnomocnik/czka ds. Równości                                               | 2025-2029           | Liczba przeprowadzonych kampanii informacyjnych                                                                   |
| Organizacja szkoleń antydyskryminacyjnych uwzględniających aspekty prawne i miękkie umiejętności | Dyrektor Instytutu; Pełnomocnik/czka ds. Równości                           | 2025-2029           | <ul style="list-style-type: none"><li>Liczba zorganizowanych szkoleń</li><li>Liczba przeszkolonych osób</li></ul> |
| Rekomendacje dotyczące różnorodności płci w zespołach badawczych                                 | Dyrektor Instytutu; Zespół ds. opracowania Planu Równości Płci              | III-IV kwartał 2025 | Rekomendacja Dyrektora ERCE PAN                                                                                   |

**CEL 2. Poprawa środowiska pracy w celu ułatwienia zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym**

| <b>Działanie</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>Podmiot odpowiedzialny</b>                                                  | <b>Horyzont czasowy</b> | <b>Wskaźniki</b>                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------------------------------------------------------------|
| <p>Opracowanie wewnętrznego dokumentu określającego zasady wsparcia w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• warunki korzystania z urlopów macierzyńskich/ojcowskich;</li> <li>• możliwości elastycznego czasu pracy, pracy zdalnej, pracy w niepełnym wymiarze godzin, urlopów bezpłatnych</li> <li>• mechanizmy reagowania na indywidualne sytuacje rodzinne/osobiste</li> </ul> | Dyrektor Instytutu;<br>Dział Kadr;<br>Pełnomocnik/czka ds. Równości Płci       | 2026                    | Przygotowanie treści dokumentu oraz jego rozpowszechnienie |
| Badania dotyczące dobrych praktyk w zakresie równowagi zawodowo-prywatnej                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Pełnomocnik/czka ds. Równości;<br>Zespół ds. opracowania Planu Równości Płci   | 2025                    | Raport z badań                                             |
| Rekomendacja dotycząca zasad kontaktowania się poza godzinami pracy                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Pełnomocnik/czka ds. Równości Płci; Zespół ds. opracowania Planu Równości Płci | 2025-2026               | Rekomendacja Dyrektora ERCE PAN                            |
| Rekomendacja dotycząca godzin spotkań sprzyjających zachowaniu równowagi między pracą a życiem prywatnym                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Pełnomocnik/czka ds. Równości Płci; Zespół ds. opracowania Planu Równości Płci | 2025-2026               | Rekomendacja Dyrektora ERCE PAN                            |

|                                                                                                 |                                                                             |                                |                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| Wprowadzenie zmian w systemie ocen pracowniczych uwzględniających indywidualne sytuacje życiowe | Dyrektor Instytutu; Rada Naukowa; Dział Kadr; Pełnomocnik/czka ds. Równości | Do kolejnej oceny pracowniczej | Zmiany w systemie ocen wdrożone i udostępnienie wśród pracowników |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------|

### CEL 3. Zapewnienie równości płci w procesach rekrutacyjnych

| Działanie                                                                                                | Podmiot odpowiedzialny                                        | Horyzont czasowy | Wskaźniki                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|------------------|---------------------------------|
| Wprowadzenie zasad rekrutacji uwzględniających równość (neutralne ogłoszenia)                            | Dyrektor Instytutu; Dział Kadr; Pełnomocnik/czka ds. Równości | 2025             | Rekomendacje Dyrektora ERCE PAN |
| Szkolenia / zalecenia dla zespołów rekrutacyjnych dotyczące neutralności i przeciwdziałania uprzedzeniom | Dyrektor Instytutu; Dział Kadr; Pełnomocnik/czka ds. Równości | 2025             | Liczba osób przeszkolonych      |

### CEL 4. Dbanie o dobrostan pracowników oraz zapobieganie zjawiskom dyskryminacji

| Działanie                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Podmiot odpowiedzialny                                                                                      | Horyzont czasowy | Wskaźniki                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Opracowanie i wdrożenie procedur zgłaszania przypadków dyskryminacji i molestowania</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• opracowanie przejrzystej procedury przyjmowania zgłoszeń w sposób bezpieczny dla osoby doświadczającej czy też świadka wskazanych zachowań;</li> <li>• ustanowienie stanowiska osoby odpowiedzialnej za</li> </ul> | Dyrektor Instytutu; Dział Kadr; Pełnomocnik/czka ds. Równości<br>Zespół ds. opracowania Planu Równości Płci | 2025-2026        | Przygotowanie procedury, udostępnienie informacji, powołanie osoby lub firmy zewnętrznej tzw. sygnalista |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                    |           |                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------------------------------|
| przyjęcia zgłoszenia i pierwsze wsparcie osoby poszkodowanej<br>• informowanie wszystkich pracowników o możliwości i sposobach reagowania na dyskryminację i nierówne traktowanie;                                                                                                                     |                                                                                                                    |           |                                                                         |
| Szkolenia dla kadry zarządzającej z zakresu reagowania na przemoc w miejscu pracy:<br>• prawa pracy,<br>• typów przemocy w miejscu pracy<br>• konsekwencji (zdrowotnych i prawnych) przemocy w miejscu pracy<br>• reagowania na dyskryminację i nadużycia                                              | Dyrektor Instytutu;<br>Dział Kadr;<br>Pełnomocnik/czka ds. Równości                                                | 2025-2026 | • Liczba warsztatów i uczestników szkoleń<br>• Udostępnianie informacji |
| Promocja w instytucie wzajemnego szacunku i kultury wsparcia:<br>• zewnętrzne szkolenie dla pracowników z zakresu dyskryminacji i nadużycia, szkolenia z praw przysługujących pracownikowi<br>• pozytywna komunikacja (warsztat empatii / porozumienie bez przemocy)<br>• rozwój umiejętności miękkich | Dyrektor Instytutu;<br>Dział Kadr;<br>Pełnomocnik/czka ds. Równości;<br>Zespół ds. opracowania Planu Równości Płci | 2025-2029 | • Liczba osób przeszkolonych<br>• Udostępnianie materiałów              |
| Rekomendacje dotyczące bezpieczeństwa i równości w zakresie pracy w terenie (Field Guide), pracy w laboratorium (Lab Guide),                                                                                                                                                                           | Dyrektor Instytutu;<br>Dział Kadr;<br>Pełnomocnik/czka ds. Równości;                                               | 2025-2029 | Rekomendacje Dyrektora ERCE PAN                                         |

|                                       |                                                                                   |  |  |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| oraz pracy biurowej<br>(Office Guide) | Zespół ds.<br>opracowania<br>Planu Równości<br>Płci;<br>Kierownik<br>Laboratorium |  |  |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|--|--|

**CEL 5. Wspieranie rozwoju kariery kobiet oraz promowanie ich widoczności w nauce.**

| <b>Działanie</b>                                                                                                                                                                             | <b>Podmiot odpowiedzialny</b>                                                       | <b>Horyzont czasowy</b> | <b>Wskaźniki</b>                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Monitoring liczby kobiet w różnych formach aktywności naukowej (np. praktyki, staże, wizyty, kursy)                                                                                          | Dział Dokumentacji i Informacji Naukowej; Dział Kadr; Pełnomocnik/czka ds. Równości | 2025-2029               | Roczne raporty                                              |
| Monitoring równowagi płci na stanowiskach kierowniczych oraz w kluczowych gremiach decyzyjnych                                                                                               | Pełnomocnik/czka ds. Równości                                                       | 2025–2029               | Roczne raporty                                              |
| Organizacja cyklu informacyjnego „Historie sukcesu” – dzielenie się doświadczeniami kobiet w nauce                                                                                           | Pełnomocnik/czka ds. Równości                                                       | 2025–2029               | Liczba publikacji/postów, liczba uczestników inicjatyw      |
| Upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie wsparcia karier kobiet, w tym działania informacyjne dotyczące grup networkingowych przeznaczonych dla kobiet na różnych etapach kariery naukowej | Pełnomocnik/czka ds. Równości                                                       | 2025–2029               | Liczba wydarzeń/działań promujących dobre praktyki- rocznie |
| Wdrożenie systemowego wsparcia dla osób powracających z urlopów macierzyńskich/rodzicielskich lub przerw w karierze                                                                          | Dyrektor Instytutu, Dział Kadr, Pełnomocnik/czka ds. Równości                       | 2025–2029               | Liczba osób objętych wsparciem po przerwach w karierze      |

## **4.2 Wdrożenie i Monitorowanie**

### **4.2.1 Dedykowane zasoby**

Realizacja *Planu na rzecz Równości Płci dla ERCE PAN na lata 2025–2029* wymagać będzie zaangażowania różnych jednostek organizacyjnych ERCE PAN, przeznaczenia odpowiednich zasobów, zarówno ludzkich, jak i finansowych oraz użycia rozmaitych narzędzi.

#### **4.2.1.1 Pełnomocnik/czka ds. Równości**

Kluczowym aspektem wdrożenia narzędzi do zrealizowania założeń opracowanego Planu na rzecz Równości Płci będzie powołanie Pełnomocnika/czki ds. Równości. Osoba ta będzie odpowiedzialna za prawidłowy przebieg realizacji podjętych działań, jak również będzie pierwszym kontaktem dla pracowników w kwestiach dotyczących równości.

#### **4.2.1.2 Zespół ds. opracowania Planu na rzecz Równości Płci**

W ramach opracowania Planu na rzecz Równości Płci, został powołany dedykowany zespół który przeprowadził ankietę wśród pracowników, opracował wyniki ankiety, zestawil je z danymi kadrowymi w instytucie oraz opracował wytyczne i zalecenia na rzecz Polityki Równości w instytucie.

#### **4.2.1.3 Szkolenia**

W ramach realizacji Planu na rzecz Równości Płci, Instytut przeznaczy środki finansowe, w szczególności na szkolenia antydyskryminacyjne zarówno dla wszystkich pracowników, jak i dedykowane dla kadry zarządzającej.

### **4.2.2 Wskaźniki**

W celu śledzenia efektów wprowadzonego planu w ERCE PAN, monitorowany będzie szereg wskaźników. Analiza danych ilościowych, odpowiednio zdezagregowanych pod kątem płci, będzie podstawą oceny stanu równości. W szczególności zbierane dane obejmą:

- procentowy udział kobiet/mężczyzn na poszczególnych stanowiskach;
- różnice wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach;
- statystyki dotyczące rekrutacji - liczba zgłoszeń od każdej płci, liczba kobiet i mężczyzn zatrudnionych na każdym stanowisku;
- statystyki dotyczące doktorantów - liczba osób ubiegających się o przyjęcie na studia, liczba przyjętych studentów, którzy ukończyli studia doktoranckie;
- statystyki dot. wniosków grantowych - liczba osób ubiegających się o granty wewnętrzne/zewnętrzne;

- statystyki dotyczące rozwoju kariery naukowej - liczba osób awansowanych, wyróżnionych nagrodami wewnętrznymi;
- statystyki dotyczące staży i wizyt naukowych - liczba osób wyjeżdżających i przyjeżdżających.

Dane dotyczące zmian wskaźników będą monitorowane w sposób ciągły i przedstawiane w rocznych raportach.

Po upływie ½ okresu objętego planem tj. w 2027 roku plan zostanie przeprowadzona ankieta wśród pracowników, monitorująca wskaźniki jakościowe, oparte na doświadczeniach pracowników, aby obserwować skuteczność działań na rzecz promocji działań równościowych.

#### **4.2.3 Horyzont czasowy**

Plan na rzecz Równości Płci dla Europejskiego Regionalnego Centrum Ekohydrologii PAN został opracowany na okres 5 lat tj. na lata 2025-2029. Plan zostanie poddany ewaluacji w połowie jego realizacji, czyli w 2027 roku. Na tym etapie możliwe będzie wprowadzenie niezbędnych zmian i modyfikacji.

## **5 Komisja ds. opracowania planu Równości Płci dla ERCE PAN**

Powyższy plan opracowany został przez powołany Zarządzeniem dyrektora nr 2024/04/02 zespół pracowników jako komisja w składzie:

Przewodniczący Komisji :  
Członkowie :

Renata Włodarczyk-Marciniak  
Małgorzata Połatyńska-Rudnicka  
Martyna Kuzior  
Barbara Jędrzejczak-Klimecka