



**Plan Równości Płci
w Łukasiewicz – Instytucie Metali
Nieżelaznych na lata 2022-2026**

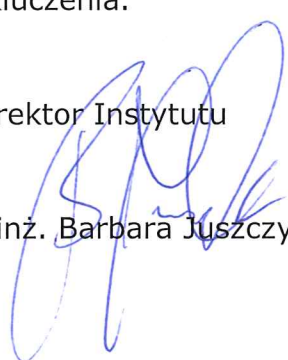
Z przyjemnością przekazujemy Państwu „Plan Równości Płci w Łukasiewicz – Instytucie Metali Nieżelaznych na lata 2022-2026” opracowany z myślą o całej społeczności Instytutu.

Jego celem jest uczynienie z Łukasiewicz – IMN miejsca pracy bezpiecznego dla wszystkich, w którym szanuje się równość i różnorodność oraz przeciwdziała stereotypom przypisywanym płci. Zależy nam na stworzeniu kultury organizacyjnej wolnej od uprzedzeń i dyskryminacji, gdzie panuje atmosfera zapewniająca swobodę rozwoju naukowego i zawodowego.

Na co dzień kierujemy się takimi wartościami jak: szacunek, równość i tolerancja, dlatego prezentujemy niezgodę na istnienie jakichkolwiek form dyskryminacji, nierównego traktowania czy wykluczenia.

Dyrektor Instytutu

dr inż. Barbara Juszczak



Spis treści

Streszczenie	3
Wprowadzenie.....	3
1. Metodyka pracy nad GEP.....	4
2. Diagnoza	4
3. Plan działań w zakresie GEP	15
4. Harmonogram działań w zakresie GEP	16
5. Zarządzanie, monitorowanie i ewaluacja działań GEP	18
6. Załącznik	20

Streszczenie

Plan Równości Płci (z ang. Gender Equality Plan - GEP) jest dokumentem, którego podstawowym celem jest zapewnienie wszystkim pracownikom bez względu na płeć równego dostępu do rozwoju kariery zawodowej w zgodzie z życiem rodzinnym. Przygotowane rozwiązania mają podnieść świadomość na temat równości, poprawić równowagę płci wśród pracowników biorących udział w projektach naukowo-badawczych, jak również zwiększyć wiedzę na temat mobbingu i dyskryminacji. Powstałe procedury pozwolą wdrożyć system monitorowania równości płci oraz działania zapobiegające dyskryminacji. Inicjatywy podejmowane w ramach Planu Równości Płci będą cyklicznie monitorowane, a wnioski publikowane począwszy od 2023.

Wprowadzenie

Wprowadzenie Planu Równości Płci w Łukasiewicz – Instytucie Metali Nieżelaznych ma na celu zapewnienie równych szans w środowisku pracy, w którym wszyscy, niezależnie od płci, mogą rozwijać karierę zawodową z uwzględnieniem swojej roli społecznej. Jego zadaniem jest także lepsze zintegrowanie wymiaru płci w projektach naukowych w celu poprawy jakości badań, a także ich znaczenia dla społeczeństwa bazującego na wiedzy, technologii i innowacji zgodnie ze strategią Komisji Europejskiej na rzecz równości płci na lata 2020-2025.

Wdrożenie PRP ma polegać na:

- uruchomieniu działań na rzecz równości płci i eliminacji dyskryminacji w środowisku naukowym,
- wyeliminowaniu przyczyn braku równowagi płci,
- zniesieniu uprzedzeń ze względu na płeć,
- zniesieniu różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn,
- poprawie równowagi między życiem prywatnym i zawodowym,
- propagowaniu równości kobiet i mężczyzn w obszarze badań i innowacji, w tym zasady równości wynagrodzeń bez dyskryminacji ze względu na płeć,
- stworzeniu warunków, zapewniających zrównoważoną reprezentację obu płci w gremiach zarządzających i opiniotwórczych, a także grupach badawczych,
- zniesieniu barier psychologicznych, organizacyjnych, technicznych, utrudniających dostęp kobiet i mężczyzn do pracy na równoważnych stanowiskach.

Celem wdrożenia jest zapewnienie takiego dostępu do zasobów, działań i możliwości, aby każda osoba miała **równe szanse** realizacji swoich aspiracji oraz dążeń w życiu zawodowym i społecznym.

Osiągnięcie równości płci i eliminowanie przyczyn braku równowagi płci planowane jest w pięciu kluczowych obszarach:

1. równowagi między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i w kulturze organizacyjnej Instytutu,
2. równowagi płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych,
3. równości płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej,
4. włączenia perspektywy płci w proces badań i innowacji,
5. przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu i mobbingowi.

1. Metodyka pracy nad GEP

Działania zmierzające do opracowania Planu Równości Płci objęły:

1. przeprowadzenie analizy stanu obecnego na podstawie ankiety opracowanej przez Centrum Łukasiewicz w celu identyfikacji przypadków dyskryminacji i uprzedzeń związanych z płcią, mobbingiem, łączeniem pracy zawodowej z życiem rodzinnym i opracowanie diagnozy,
2. rozmowy z pracownikami na temat warunków pracy w Łukasiewicz – IMN,
3. zidentyfikowanie kluczowych problemów i opracowanie planu oraz harmonogramu działań w celu skorygowania wszelkich nieprawidłowości,
4. ustalenie celów i wskaźnikowych metod monitorowania postępów w zakresie promowania równości płci.

Prace prowadzone były przez czternastoosobowy zespół, który analizował wyniki ankiety dostarczone przez Centrum Łukasiewicz oraz przeprowadzał wywiady z pracownikami Instytutu.

2. Diagnoza

Plan Równości Płci stanowi wynik analiz przeprowadzonych w oparciu o dane uzyskane z ankiety opracowanej w Sieci Badawczej Łukasiewicz oraz konsultacji przeprowadzonych z pracownikami w Łukasiewicz – IMN.

Analiza wyników ankiety pt. Równowaga płci w Łukasiewiczu

Badania realizowano w okresie od 27 sierpnia do 17 września 2021 roku. Ankieta była udostępniona wszystkim pracownikom Łukasiewicza w intranecie [Równowaga płci w Łukasiewiczu – wypełnij anonimową ankietę! \(sharepoint.com\)](#).

Udział w ankiecie był dobrowolny i anonimowy. Wyniki ankiety miały pomóc właściwie ocenić obecną sytuację w kwestii równowagi płci w Łukasiewiczu oraz poprawić warunki pracy tak, aby wszyscy pracownicy traktowani byli w możliwie równy i sprawiedliwy sposób.

Celem badania ankietowego było określenie potrzeb pracowników, aby Plany Równości Płci przyjęte przez Instytuty Łukasiewicza oraz Centrum Łukasiewicz w sposób maksymalny odpowiadały na te potrzeby.

Poniżej przedstawiono analizę wyników badania ankietowego respondentów, będących pracownikami Łukasiewicz – IMN.

Charakterystyka respondentów

Według stanu zatrudnienia na 30 września 2021 roku w Łukasiewicz – IMN nieco ponad 36% pracowników Instytutu stanowią kobiety i niecałe 64% mężczyźni.

W badaniu ankietowym wzięło udział ok. 19% pracowników Łukasiewicz – IMN, z czego 56% stanowiły kobiety, a 44% mężczyźni (załącznik rys. 1).

Stosunkowo mały udział pracowników Instytutu w ankiecie (niecałe 20% zatrudnionych), jak również odwrócone proporcje uczestników pod względem płci, mogą zaburzać uzyskany obraz badania, jednak z uwagi na fakt, że ankieta była dostępna dla wszystkich pracowników Sieci, a udział w niej był dobrowolny, należy przyjąć wyniki badania jako reprezentatywne dla organizacji.

Najmniejszą grupę respondentów, około 4%, tworzyli pracownicy w wieku poniżej 25 lat i stanowiło to 7% wszystkich ankietowanych mężczyzn i 2% pytanых kobiet. Największą grupę badanych, blisko 75%, stanowili pracownicy w przedziale wiekowym od 25-54 lat i należało do niej 87% kobiet i 60% mężczyzn. Niewiele ponad 21% ankietowanych tworzyło grupę pracowników powyżej 55 roku życia, do której przypisano 33% badanych mężczyzn i 11% kobiet (załącznik rys. 2).

Łączenie pracy z życiem rodzinnym

Badania ankietowe wykazały, że ponad 65% pytanых pracowników Łukasiewicz – IMN posiada dzieci własne i/lub przysposobione, a niecałe 35% respondentów ich nie posiada (załącznik rys. 3 a i 3 b).

8% badanych potwierdza, że zazwyczaj zostaje w pracy po godzinach. Dotyczy to 14% wszystkich pytanых mężczyzn i 4% kobiet. Jeden do dwóch razy w miesiącu pracuje ponad wymagany wymiar czasu pracy 22% ankietowanych, czyli 25% kobiet i 26% mężczyzn. 25% spośród badanych zostaje po godzinach w pracy od kilku do kilkunastu razy w miesiącu, co deklaruje 25% pań i 19%

panów. Sporadycznie zostaje w pracy 44% pytanej grupy, co stanowi 47% kobiet i 40% mężczyzn (załącznik rys. 4).

77% respondentów nie odczuwa presji ze strony pracodawcy w zakresie pozostawania w pracy po godzinach, co deklarują zarówno kobiety, jak i mężczyźni. 23% twierdzi, że spotkało się z takim oczekiwaniem ze strony pracodawcy i w tej grupie przewagę mają mężczyźni (załącznik rys. 5).

48% pracowników zadeklarowało, że ma pod swoją opieką starszych lub schorowanych członków rodziny, a sytuacja ta dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Z badania ankietowego wynika jednak, że wiąże się to z większymi trudnościami szczególnie dla kobiet, ponieważ aż 46% zadeklarowało, że to głównie na nich ciąży obowiązek wynikający z opieki nad dziećmi lub starszymi i schorowanymi członkami rodziny (załącznik rys. 6 i rys. 7).

Blisko 30% uczestników badania potwierdziło potrzebę wsparcia ze strony pracodawcy w związku z koniecznością opieki nad członkiem rodziny – 36% w tej grupie stanowiły kobiety, a 17% mężczyźni. Blisko 60% ankietowanych nie potrzebowało pomocy w tym zakresie, przy czym takiej odpowiedzi udzieliło ponad 50% kobiet i blisko 70% mężczyzn. Ponadto aż 15% respondentów nie chciało odpowiadać na to pytanie, a w przewodzie tej grupy byli mężczyźni (załącznik rys. 8).

W dalszej części ankiety respondenci odpowiadali na pytania dotyczące potrzeby wsparcia organizacji przy łączeniu obowiązków domowych z pracą; poczucia winy związanego z łączeniem życia rodzinnego z zawodowym; wsparcia ze strony członków rodziny w związku z obowiązkami służbowymi, wyrzutów rodzinny w związku z pełnionymi obowiązkami czy poczucia zaniedbania rodziny z powodu obowiązków służbowych (załącznik rys. 9-13).

Pracownicy przedstawili również swoje propozycje rozwiązań organizacyjnych, które w znacznym stopniu mogłyby ułatwić im łączenie obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym. Wśród zaproponowanych działań najczęściej wskazywana była praca w formie hybrydowej, elastyczny czas pracy, czy praca zdalna. Ankietowani argumentowali swoje propozycje specyfiką pracy w Instytucie, w tym okresowym zwiększeniem natężenia zadań służbowych związanym np.: z terminem opracowania i złożenia wniosku projektowego, czy realizacją procesu badawczego, którego nie można przerwać (załącznik rys. 14-15).

Podsumowanie

Łączenie pracy z życiem rodzinnym jest codziennością ponad 65% respondentów, którzy zadeklarowali posiadanie dzieci własnych i/lub przysposobionych oraz 48% pracowników, którzy mają pod swoją opieką starszych lub schorowanych członków rodziny. Zasygnalizowane w ankiecie zjawiska dotyczą zarówno kobiet, jak i mężczyzn, lecz większe trudności napotykały kobiety, na których częściej spoczywają obowiązki opiekuńcze względem rodziny. 30% badanych potwierdziło potrzebę wsparcia ze strony pracodawcy, które pozwoli im znaleźć równowagę między pracą a życiem rodzinnym, a 34% chciałoby wprowadzenia ułatwień umożliwiających godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym.

W wyniku przeprowadzonej ankiety oraz rozmów z pracownikami zidentyfikowano następujące problemy:

- pozostawanie w pracy „po godzinach” – deklarują to niemal wszyscy respondenci, jednak wynika to bardziej z trybu pracy, z konieczności zapewnienia jej ciągłości aniżeli z przymusu przełożonego,
- brak przeszkolonych pracowników, którzy potrafiliby zastąpić przebywającego na opiece współpracownika,
- brak elastycznego czasu pracy oraz jasnych i obowiązujących wszystkich zasad pracy zdalnej (oczywiście wtedy, kiedy jest to możliwe),
- obawy o zachowanie stanowiska po zejściu w ciążę, a następnie przed powrotem do pracy z urlopu rodzicielskiego.

Dyskryminacja ze względu na płeć

Ankieta opracowana w celu przeprowadzenia analizy stanu w zakresie występowania w Łukasiewiczu zjawiska dyskryminacji ze względu na płeć zawierała szereg pytań, które stanowiły podstawę do zidentyfikowania tego zjawiska, a także ustalenia okoliczności wskazujących na możliwość odczuwania przez pracowników dyskryminacji.

Respondentów zapytano m.in. czy kiedykolwiek w formalnych rozmowach zostali zapytani o plany rodzinne związane m.in. z macierzyństwem (rys. 16). Blisko 77% ankietowanych odpowiedziało, że nigdy nie spotkało się z takim przejawem dyskryminacji, ok. 7% spotkało się z taką sytuacją raz, a prawie 15% pytanych kilka razy. W każdej z tych kategorii takiej samej odpowiedzi udzieliła podobna ilość kobiet i mężczyzn.

Respondentów zapytano również, czy spotkali się z jakimkolwiek przejawem dyskryminacji ze względu na płeć podczas procesu rekrutacji u obecnego pracodawcy. Blisko 98% badanych odpowiedziało, że nie spotkało się z jakimkolwiek przejawem dyskryminacji ze względu na płeć w omawianej sytuacji, a jednocześnie 2% spośród badanych uznało, że spotkali się z tą formą dyskryminacji z powodu generalizowania umiejętności, jakie posiadają mężczyźni i kobiety oraz przypisywania płciom konkretnych cech i ról. Ponadto wśród tej grupy znalazły się osoby, które spotkały się z dyskryminacją z powodu zbyt młodego wieku, aby np. objąć stanowisko kierownicze, czy posiadania małych dzieci, które uniemożliwiają poświęcenie się pracy (załącznik rys. 17).

Kolejnym obszarem analizowanym pod kątem możliwości występowania zjawiska dyskryminacji ze względu na płeć było budowanie kariery zawodowej / naukowej oraz łamanie zasad równości płci.

Na pytanie dotyczące występowania przejawów dyskryminacji ze względu na płeć w procesie budowania kariery ponad 86% respondentów odpowiedziało, że nie spotkało się z jakimkolwiek przejawem dyskryminacji w tym zakresie. Jednocześnie blisko 14% badanych potwierdziło, że spotkało się z taką formą dyskryminacji (załącznik rys. 18).

Funkcjonalność ankiety umożliwiała respondentom wypowiedzenie się w zakresie przykładowych czynności, których doznali w organizacji, mogących wskazywać na występowanie zachowań dyskryminacyjnych. Wśród wymienionych przykładów niestosownych zachowań znalazły się sugestie dotyczące faworyzowania zarówno kobiet – podyktowane parytetem, jak i mężczyzn, ze względu na potencjalnie większą dyspozycyjność i brak ograniczeń związanych z macierzyństwem. Według niektórych ankietowanych w Łukasiewicz – IMN podejmowanie decyzji dotyczących awansu zawodowego nie zawsze uwzględnia doświadczenie i posiadane kompetencje kandydatów. Respondenci zwrócili również uwagę na brak mechanizmów i procedur określających jasne zasady związane z realizacją procesu rekrutacji wewnętrznej na stanowiska kierownicze.

W zakresie łamania zasad równości płci w organizacji ponad 80% respondentów odpowiedziało, że nigdy nie spotkało się z łamaniem zasad, a odpowiedzi takiej udzieliła taka sama ilość kobiet i mężczyzn. Jednocześnie 4% ankietowanych potwierdziło, że rzadko obserwowali takie sytuacje, a 11% czasem. Jako przykłady łamania zasad równości płci respondenci wskazywali najczęściej preferencje do zatrudniania osób konkretnej płci, nierówność w wysokości wynagrodzenia oraz nierówność w ilości i rodzaju przydzielanych zadań (załącznik rys. 19).

Podsumowanie

Stereotypy i uprzedzenia dotyczące płci są widoczne w społeczności instytucyjowej i najczęściej dotyczą cech szablonoowo przypisywanych kobietom (kobiety są mniej odporne na stres, są zbyt emocjonalne, mało konkretne). Nie potwierdziły tego badania ankietowe, gdyż 98% badanych deklaruje, że nie spotkało się z jakimkolwiek przejawem dyskryminacji ze względu na płeć podczas procesu rekrutacji u obecnego pracodawcy, a tylko 2% spośród badanych przyznało, że spotkało się z tą formą dyskryminacji. Problem wybrzmiał wyraźniej podczas rozmów z pracownikami.

Stereotypy i uprzedzenia przekładają się na zachowania względem kobiet: protekcyjne traktowanie, odmawianie i podważanie kompetencji, niedopuszczanie do naukowych projektów, delegowanie administracyjnych obowiązków, odbieranie prawa głosu, traktowanie jako „ładnych” dodatków na konferencjach, biznesowych spotkaniach, utrudnianie udziału w stypendiach naukowych oraz stażach.

Kobiety oceniane są dwutorowo: z jednej strony bierze się pod uwagę ich wykształcenie i doświadczenie, z drugiej atrakcyjność fizyczną: wagę, ubiór, fryzurę, makijaż. Informacje dotyczące wyglądu pojawiają się w komunikacji między pracownikami i często przyjmują formę piętnującą. Mają za zadanie „ustawić” kobietę, pokazać jej miejsce.

W Łukasiewicz – IMN najwięcej kobiet pracuje w tzw. pionie wsparcia. Osoby tam zatrudnione zarabiają mniej niż naukowcy, mają krótszy urlop, a często słyszą, że to „naukowcy na nich pracują”, nie docenia się ich wykształcenia i kwalifikacji, jak również wykonywanej pracy.

Dyskryminowani czują się też mężczyźni, którzy uważają, że w Łukasiewicz – IMN faworyzowane są kobiety, które zajmują szereg kierowniczych stanowisk.

Najbardziej narażone na dyskryminację są osoby młode oraz posiadające małe dzieci.

Widoczne jest też poczucie nierównego traktowania pracowników pionu wsparcia i pionu badawczego.

Kariera zawodowa

Przedmiotem badania była ocena możliwości kreowania własnej kariery naukowej w ramach działań Łukasiewicz – IMN i jego struktur, organizacji prac związanych z aplikowaniem o finansowanie i realizacją projektów, a także opinie o identyfikowanych barierach rozwoju naukowego. Baza udzielonych odpowiedzi umożliwia ponadto stwierdzenie, czy kreowanie kariery zawodowej napotyka na trudności związane z płcią.

Na pytanie dotyczące wpływu urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego/rodzicielskiego na karierę naukową i/lub zawodową odpowiedziało 34% respondentów, z czego 81% to kobiety, a 19% mężczyźni (załącznik rys. 20). Zdecydowana większość ankietowanych odpowiedziała, że przerwa w pracy związana z opieką nad dzieckiem nie miała wpływu na karierę zawodową, natomiast 2% ankietowanych zwróciło uwagę, że urlop macierzyński wpłynął pozytywnie na ich karierę (załącznik rys. 21).

Około 1/4 respondentów odpowiedziała na pytanie dotyczące indywidualnych doświadczeń związanych z pozyskiwaniem finansowania i realizacją projektów (załącznik rys. 22). Stwierdzono, że najsilniejszą motywacją do podejmowania starań o projekt są zainteresowania naukowe, zamiar rozwiązania problemów z obszaru zainteresowania respondenta, a także rozwój kompetencji i kariery zawodowej. Taka opinia charakteryzuje około połowę respondentów, w zasadzie niezależnie od płci. Istotną „siłą napędową” jest także chęć sfinansowania kosztów pracy własnej.

Kobiety częściej wskazują na motywację związaną z powiększeniem dorobku publikacyjnego, uzyskaniem samodzielności naukowej i budową własnego zespołu badawczego (obszaru kompetencji).

Interesującym wynikiem badania jest fakt, że możliwość pozyskania dodatkowego wynagrodzenia motywuje tylko 1/4 respondentów, bez względu na płeć (załącznik rys. 23).

W badaniu ankietowym respondenci zostali również zapytani o swoje potrzeby związane ze wsparciem Łukasiewicz – IMN w procesie aplikowania o finansowanie projektu oraz opinię o merytorycznym poziomie tego wsparcia.

Generalnie potrzebę uzyskania wsparcia zidentyfikowało ponad 57% ankietowanych. Podobny odsetek (ponad 61%) oceniło pozytywnie poziom uzyskanego wsparcia (załącznik rys. 24-25).

100% respondentów stwierdziło, że nigdy nie spotkało się ze zjawiskiem braku możliwości uzyskania zgody przełożonych na aplikowanie w konkursach projektowych (załącznik rys. 26). Natomiast 12,9% z nich (co ocenia się jako wielkość relatywnie niewielką, choć skłaniającą do zastanowienia), ujawniło fakt wystąpienia zjawiska celowego zniechęcania lub utrudniania składania wniosku (załącznik rys. 27).

Zadano również pytanie o częstotliwość rezygnacji ze składania wniosku i przyczyny podjęcia takiej decyzji. 29% respondentów zadeklarowało, że kiedykolwiek zrezygnowało ze złożenia aplikacji projektowej. Około połowa ankietowanych wskazała jako główną przyczynę zaangażowanie w innych projektach (większość mężczyzn 45 do 29%) i inne obowiązki służbowe (większość kobiet – 21 do 9%). Jest to symptomatyczne, bo wskazuje na nierównowagę płci w wypełnianiu obowiązków administracyjnych i organizacyjnych, koniecznych dla prawidłowego funkcjonowania centrów badawczych. 14% kobiet i 9% mężczyzn wskazało powody prywatne jako powód rezygnacji ze starań o grant (załącznik rys. 28 -30).

Udzielone odpowiedzi wskazują, że kobiety są bardziej krytyczne w ocenie własnych kompetencji, uznawanych przez nie za niezbędne w procesie składania wniosków projektowych.

Podsumowanie

Wyniki przeprowadzonej ankiety wskazują, że w Łukasiewicz – IMN stworzono optymalne warunki do prowadzenia badań, aplikowania o finansowanie i realizacji projektów. Dla ponad 50% ankietowanych, niezależnie od płci wnioskującego, główną motywacją do podejmowania starań o uzyskanie finansowania projektu badawczego jest chęć rozwoju naukowego, rozwiązywania zidentyfikowanych problemów badawczych, rozwój kompetencji własnych i zespołu badawczego. Dobrze oceniane jest wsparcie administracyjne w procesie przygotowywania aplikacji. Nie stwierdza się przypadków odmowy zgody na aplikację, ale w ok. 12% wypowiedzi stwierdzono wystąpienie zjawiska celowego zniechęcania lub utrudniania składania wniosku. Fakt ten powinien być przedmiotem bardziej szczegółowej analizy. Najwięcej respondentów rezygnuje z ubiegania się o finansowanie i realizację projektu z powodu obciążenia innymi obowiązkami służbowymi – realizacja innych projektów, prace administracyjne i organizacyjne. Znamienne jest, że częściej ostatni powód wskazują kobiety.

W wyniku rozmów z pracownikami zidentyfikowano następujące problemy:

- brak jasno wytyczonej ścieżki awansu zawodowego,
- często brak możliwości nawiązania relacji „mentorskiej” z doświadczonym pracownikiem, co utrudnia transfer wiedzy,

- brak cyklicznej oceny kompetencji kierowniczych,
- podważanie kompetencji naukowych i zawodowych młodszych pracowników, traktowanie ich w sposób protekcyjny,
- nierówny udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w projektach,
- nierówny udział kobiet i mężczyzn na ścieżce awansu naukowego.

Wynagrodzenia

Przedmiotem badania było ustalenie wiedzy ankietowanych o poziomie uzyskiwanych przez nich zarobków w porównaniu do zarobków przedstawicieli drugiej płci, na tym samym lub podobnym stanowisku. Na pytanie odpowiedzieli wszyscy respondenci – najczęściej, bo 44% ankietowanych odpowiedziało "trudno powiedzieć", 25% udzieliło odpowiedzi "takie same zarobki", 22% badanych podało "niższe zarobki", a blisko 9% "wyższe zarobki".

Spośród osób odpowiadających skrajnie – wyższe/niższe zarobki – kobiety stanowią 66% (załącznik rys. 31).

Podsumowanie

Z ankiety wynika, że więcej kobiet uznaje, że zarabia mniej niż mężczyźni na tym samym lub podobnym stanowisku, natomiast więcej mężczyzn uznaje, że zarobki są na podobnym poziomie.

Niedozwolone zachowania/mobbing

Ankieta zawierała pytania, umożliwiające ustalenie, czy w Łukasiewicz – IMN dochodzi do niedozwolonych zachowań (w tym mobbingu), które mogą powodować u pracowników m.in. poczucie wykluczenia. Respondenci mieli możliwość napisania, o jakie niewłaściwe zachowania chodzi.

Na pytanie dotyczące poczucia wykluczenia w środowisku pracy 68% ankietowanych odpowiedziało, że nie ma takiego poczucia, natomiast 32% odpowiedziało twierdząco. W ogólnym zestawieniu więcej kobiet odpowiedziało, że czują się wykluczone w swoim środowisku pracy (załącznik rys. 32 a).

Respondenci zostali też zapytani o występowanie niewłaściwego traktowania ze względu na płeć w ich bezpośrednim otoczeniu zawodowym. Blisko 90% kobiet oraz 95% mężczyzn odpowiedziało, że w ich ocenie nie spotkali się z takim traktowaniem w swoim otoczeniu zawodowym (załącznik rys. 33).

Na pytanie dotyczące niestosownych lub niedozwolonych zachowań ze względu na płeć odpowiedzi „nigdy” udzieliło łącznie 86% respondentów, w tym 81% kobiet oraz 93% mężczyzn biorących udział w badaniu. Odpowiedzi twierdzącej łącznie

udzieliło 13% ankietowanych, z czego 19% stanowiły kobiety, a 7% mężczyźni uczestniczących w ankiecie (załącznik rys. 34). Spośród zachowań określanych jako niedozwolone wymieniano: wulgarne słownictwo i dowcipy, faworyzację kobiet, niewybredne „żarty” dotyczące płci, ignorowanie zaangażowania, dwuznaczne traktowanie podczas spotkań towarzyskich ze strony klientów/kooperatorów jednostki.

Podsumowanie

Głównymi problemami wskazanymi przez pracowników jest mobbing i niedozwolone zachowania szeroko pojętej kadry kierowniczej. Mobbing może oznaczać działania lub zachowania skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników [art. 94(3) Kodeksu pracy]. Wśród wymienionych problemów wyróżnia się:

- wybuchanie, pretensje, krzyki i okazywanie paniki, co budzi w podwładnych niepokój i lęk,
- arogancję i impulsywność,
- straszenie zwolnieniem,
- „chamskie” zachowania,
- niestosowne komentarze (m.in. na temat wyglądu) sprawiające dyskomfort psychiczny,
- nękanie i dokuczanie,
- upokarzanie,
- budowanie niezdrowej rywalizacji, brak dobrej komunikacji, lekceważenie zdania podwładnych, co tworzy napiętą i niezdrową atmosferę,
- nierówne traktowanie, faworyzowanie wybranych członków zespołu – co budzi szereg nieporozumień i psuje atmosferę w zespole,
- niedocenianie różnorodności, wieku, doświadczenia, płci, umiejętności – a przecież zespół składający się z ludzi o różnych cechach, to więcej pomysłów, rozwiązań i różnorodne spojrzenie na dany problem.

Dodatkowo pracownicy wymienili budzące frustrację i poczucie niesprawiedliwości przypisywanie sukcesów sobie, a porażek podwładnym, personalne skierowanie krytyki czy wskazywanie błędów w obecności innych pracowników, brak umiejętności przyznania się do błędu i w razie potrzeby przeproszenia, ignorowanie zgłaszanych problemów, brak decyzyjności, unikanie odpowiedzi na pytania.

Pomimo tego, że opisywane sytuacje są jednostkowe, nie można ich zignorować. Osoby poszkodowane nie opowiadają o zaistniałych niedozwolonych zachowaniach, a przez to może być trudno kierownictwu zaakceptować fakt ich istnienia. Poszkodowani obawiają się konsekwencji ze strony bezpośrednich przełożonych, gdy problem ujawni się na najwyższym szczeblu. Osoby poszkodowane często nie zgłaszają swoich przypadków, między innymi z obawy

przed zbagatelizowaniem problemu przez przełożonego lub z braku odpowiedniej komórki, której niepokojące sytuacje można zgłaszać w sposób poufny i/lub anonimowy. Niechęć i obawy przed zgłaszaniem niewłaściwych zachowań utrudniają kierownictwu ich identyfikację oraz przeciwdziałanie.

W Łukasiewicz – IMN nie stwierdzono bezpośrednich zachowań o charakterze molestowania seksualnego, jednakże pojawiły się informacje o niestosownych komentarzach, a także niestosownym kontakcie fizycznym (dotykanie, głaskanie).

Dyskryminacja wiekowa 20/55+

W Łukasiewicz – IMN zatrudnionych jest 4% osób w wieku równym lub poniżej 25 lat. Są to najczęściej osoby, które niedawno skończyły studia i zaczynają swoją karierę zawodową. Wyższy odsetek mężczyzn w tej grupie można wiązać z większym zatrudnieniem mężczyzn na stanowiskach technicznych.

W ankiecie nie pojawiły się bezpośrednie pytania związane z dyskryminacją 20/55+ oraz nie opisano sytuacji bezpośrednio wskazujących na różnicę w traktowaniu pracowników ze względu na wiek.

Do analizy dyskryminacji wiekowej wybrano pytania związane z wykluczeniem w środowisku pracy i kierowaniem zespołem badawczym, które pozwoliły na stwierdzenie, czy wiek ma znaczenie dla jakości wykonywanej pracy oraz pełnionego zakresu obowiązków.

Osoby w wieku 55 lat i więcej stanowią 20% zatrudnienia. Zdecydowana większość w tej grupie to mężczyźni. W przedziale lat 26-54 większą grupą stanowią kobiety (załącznik rys. 2).

Ankietowanych zapytano również, czy kiedykolwiek kierowali swoim własnym zespołem badawczym/pracowniczym. Twierdząco odpowiedziało 60% mężczyzn i 40% kobiet. Swoją grupą badawczą/pracowniczą miało 41% kobiet w przedziale wiekowym 26-54 oraz 29% w wieku powyżej 55 roku życia. Natomiast wśród mężczyzn w przedziale wiekowym 26-54 swoim zespołem badawczym/naukowym kierowało 68% badanych oraz 38% respondentów w wieku powyżej 55 roku życia. W grupie statystycznej poniżej 25 roku życia nie było ani jednej odpowiedzi twierdzącej niezależnie od płci (załącznik rys. 35).

Na pytania dotyczące odczucia wykluczenia w środowisku pracy twierdząco odpowiedziało łącznie 32% respondentów. W tej grupie znalazło się 36% kobiet i 26% mężczyzn. Żadna z osób poniżej 25 roku życia nie udzieliła twierdzącej odpowiedzi na to pytanie. Odpowiedzi twierdzące najczęściej pojawiały się w przypadku kobiet w wieku pomiędzy 26 a 54. Uczucie wykluczenia w środowisku pracy wykazało 36% mężczyzn w wieku 26-54 oraz 15% mężczyzn powyżej 55 roku życia. W przypadku kobiet uczucie wykluczenia potwierdza 52% badanych w wieku 26-54 oraz 40% kobiet powyżej 55 roku życia. Nie można jednoznacznie stwierdzić, że w tym przypadku problem związany z kierowaniem zespołem badawczym dotyczy wieku (załącznik rys. 32 a i 32 b).

Podsumowanie

Z przeprowadzonej ankiety wynika, że stanowiska kierownicze nie są pełnione przez osoby poniżej 25 roku życia, bez względu na płeć. Najczęściej są one pełnione przez mężczyzn pomiędzy 26 a 55 rokiem życia (68% respondentów) oraz kobiety (41% badanych). Powyżej 55 roku życia stanowisko kierownicze pełni bądź pełniło 29% kobiet oraz 38% mężczyzn. Na podstawie udzielonych odpowiedzi nie stwierdza się zauważalnych różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami. Brak stanowisk kierowniczych w młodym wieku wynika najczęściej z braku wymaganego doświadczenia i nie powinien być traktowany jako przejaw dyskryminacji. Większa liczba osób na stanowiskach kierowniczych wśród pracowników w wieku pomiędzy 26 a 54 lata może wiązać się z faktem, iż jest to najliczniejsza grupa pracowników.

Wnioski:

W ankiecie opracowanej przez Centrum Łukasiewicz wzięło udział stosunkowo niewielu pracowników instytutów Sieci. W odniesieniu do całkowitego udziału pracowników instytutów Sieci w ankiecie, społeczność Łukasiewicz – IMN dość licznie uczestniczyła w badaniu, ale biorąc pod uwagę udział procentowy, ta liczba stanowiła niespełna 1/5 zatrudnionych w Instytucie.

Dlatego też zdecydowano się pogłębić diagnozę o konsultacje przeprowadzone wewnątrz organizacji. Na pierwszym miejscu pracownicy kwestionowali sposób w jaki została skonstruowana ankieta. Budził on wśród badanych niepokój o to, że zostaną zidentyfikowani m.in. poprzez konieczność podania roku urodzenia, liczby dzieci, a nawet IP komputera. Z drugiej strony pracownicy, którzy się zdecydowali na udział w ankiecie, mieli nadzieję, że dane będą analizowane poza organizacją, a ich spostrzeżenia i sugestie zostaną obiektywnie rozpatrzone. Ta sytuacja może być dość niepokojąca, ponieważ może wskazywać na:

- brak zaufania do szeroko pojętej kadry zarządzającej w Łukasiewicz – IMN,
- presję ze strony przełożonych wywieraną na pracowników, którzy boją się to ujawnić,
- zastraszenie pracowników, którzy nie widzą możliwości rozwiązania problemu wewnątrz organizacji.

Najważniejsze wnioski płynące z analizy aktualnej sytuacji w zakresie równości w Łukasiewicz – IMN:

1. Organizacja dąży do osiągnięcia parytetu kobiet i mężczyzn w gremiach decyzyjnych.
2. Niektóre osoby napotykają przeszkody sprawiające, że nie wszystkim udaje się w równym stopniu korzystać z możliwości rozwoju naukowego. Problem

najczęściej dotyczy kobiet i związany jest m.in. z ich obowiązkami wynikającymi z posiadania dzieci lub sprawowaniem opieki nad starszymi członkami rodziny.

3. Bariery przybierają postać dyskryminacji ze względu na płeć, niedozwolonego zachowania oraz utrudnień w łączeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Dyskryminowani czują się pracownicy obu płci.
4. Stwierdzono pojedyncze przypadki nękania, znieważania i innych niedozwolonych zachowań. Niewykluczone, że przypadków jest więcej, a zastraszone osoby będące ofiarami mobbingu nie zdecydowały się wypełnić ankiety ze względu na brak zapewnienia pełnej anonimowości.
5. Nie wszystkie opisane sytuacje mogą być określane mianem dyskryminacji, co świadczy o potrzebie przeprowadzenia szkoleń i warsztatów dla pracowników na temat szeroko rozumianej dyskryminacji i mobbingu.
6. Zdecydowana większość przejawów dyskryminacji została zgłoszona przez kobiety.
7. Zauważalna jest potrzeba wprowadzenia udogodnień, które pozwolą łączyć pracę zawodową z życiem rodzinnym, np. praca hybrydowa, elastyczny czas pracy itp.
8. Stwierdzono potrzebę przygotowania programów dla pracowników powracających z urlopów rodzicielskich.

3. Plan działań w zakresie GEP

W wyniku przeprowadzonych badań, analiz i konsultacji zidentyfikowano następujące cele Planu Równości Płci:

1. Upowszechnienie wiedzy na temat równości, przeciwdziałania dyskryminacji i wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności,
2. Opracowanie i wdrożenie systemu monitorowania równości płci,
3. Opracowanie rozwiązań mających na celu godzenie życia zawodowego i rodzinnego,
4. Perspektywa płci w badaniach,
5. Wspomaganie rozwoju karier naukowych po urlopach rodzicielskich
6. Opracowanie i wdrożenie skutecznych form komunikacji.

4. Harmonogram działań w zakresie GEP

Planowane są następujące działania:

Lp.	Cel/zadanie	Działanie/odbiorcy	Wskaźnik	Komórka odpowiedzialna za realizację
I	Upowszechnienie wiedzy na temat równości, przeciwdziałania dyskryminacji i wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności			
1a	Prezentacja podstawowych zagadnień	Szkolenia dla pracowników	Ilość przeszkolonych pracowników, wzrost świadomości mierzony wynikami kolejnych ankiet	HR
1b	Regularne szkolenia w zakresie rozpoznawania działań dyskryminacyjnych i reagowania na nie	Szkolenia dla pracowników uświadamiające im prawo do reagowania na działania dyskryminacyjne, identyfikacja tych działań	Ilość przeszkolonych pracowników	HR
1c	Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych, przeciwdziałanie stereotypom	Szkolenia dla kadry zarządczej	Ilość przeszkolonej kadry kierowniczej	HR
1c	Wyeliminowanie przemocy, nękania i opresyjnych zachowań uwarunkowanych płcią	Szkolenie antymobbingowe dla kadry kierowniczej	Ilość przeszkolonej kadry kierowniczej	HR
II	Opracowanie i wdrożenie systemu monitorowania równości płci			
2a	Utworzenie stanowiska Pełnomocnika Dyrektora ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji	Zarządzenie DI	Utworzone stanowisko	DI
2b	Powołanie Zespołu ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji	Pełnomocnik Dyrektora ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji	Utworzony zespół	Pełnomocnik Dyrektora ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji

2c	Przygotowanie warsztatu pracy dla Pełnomocnika i Zespołu ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji	Specjalistyczne szkolenia/ webinaria	Ilość szkoleń/ webinariów	Pełnomocnik Dyrektora ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji
2d	Opracowanie i wdrożenie, mechanizmu zgłaszania nieprawidłowości, uwzględnianie aspektu płci	Opracowanie ścieżki zgłaszania przypadków dyskryminacji/ wszyscy pracownicy	Dokument	Pełnomocnik Dyrektora ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji
2e	Wprowadzenie procedury antydyskryminacyjnej	Opracowanie procedury i jej upowszechnienie	Procedura	Pełnomocnik Dyrektora ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji
2f	Usunięcie barier dla równego traktowania, występujących w regulacjach i dokumentach wewnętrznych Instytutu	Audit regulaminów i procedur	Dokument	HR IS IT Pełnomocnik Dyrektora
2g	Przygotowanie wytycznych dotyczących równości płci w procesach (np. rekrutacji) i organach Instytutu, panelach itp.	Opracowanie wytycznych	Dokument	HR IS Pełnomocnik Dyrektora
III	Opracowanie rozwiązań mających na celu godzenie życia zawodowego i rodzinnego			
3a	Wsparcie w zakresie opieki nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami starszymi, niepełnosprawnymi)	Dostosowanie działań do indywidualnych potrzeb pracownika – rozwiązania zgodne z obowiązującymi przepisami	Dokument	HR
3b	Elastyczny czas pracy	Opracowanie regulacji zgodnie z obowiązującymi przepisami	Dokument	HR
IV	Perspektywa płci w badaniach			
4a	Ocena perspektywy płci w badaniach	Dalsze działania na podstawie przeprowadzonej diagnozy	Analiza	Zespół
V	Wspomaganie rozwoju karier naukowych po urloпах rodzicielskich			

5a	Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy po urlopach rodzicielskich w zakresie wsparcia ze strony Instytutu	Przeprowadzenie konsultacji, analiza wyników	Dokument	HR Pełnomocnik Dyrektora Zespół
5b	Wyrównywanie szans naukowych i zawodowych kobiet i mężczyzn	Opracowanie programu ułatwiającego powrót do pracy	Dokument	HR Pełnomocnik Dyrektora Zespół
VI	Opracowanie i wdrożenie skutecznych form komunikacji			
6a	Opracowanie kampanii antymobbingowej i antydyskryminacyjnej	Przeprowadzenie kampanii informacyjnej	Materiały informacyjne	Pełnomocnik Dyrektora Zespół SI
6b	Gromadzenie informacji o dobrych praktykach i ich upowszechnianie	Cykliczna publikacja informacji w intranecie i/lub newsletterze	Ilość publikacji	SI

Jednym z podstawowych planowanych działań jest utworzenie w Łukasiewicz – IMN stanowiska Pełnomocnika Dyrektora ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji, który wraz z Zespołem ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji zajmie się przypadkami nierównego traktowania.

Do jego obowiązków należeć będzie:

- monitorowanie przestrzegania zasady równego traktowania,
- przeciwdziałanie dyskryminacji,
- podejmowanie działań zmierzających do wyeliminowania nietolerancji i naruszeń prawa do równości, wolności i godności,
- podejmowanie działań zmierzających do ograniczenia skutków powstałych w wyniku naruszenia zasady równego traktowania lub uzasadnionego podejrzenia mobbingu,
- promowanie i upowszechnianie problematyki równego traktowania, standardów antydyskryminacyjnych i wdrażanie rozwiązań równościowych,
- podejmowanie czynności w celu zbadania zasadności skarg w sprawach naruszenia zasad równego traktowania lub mobbingu.

Do Pełnomocnika Dyrektora będzie mogła zgłosić się każda osoba, która uważa, że stała się ofiarą dyskryminacji ze względu na jakąkolwiek cechę (płeć, orientację seksualną, wiek, pochodzenie etniczne, wyznanie, poglądy polityczne czy przynależność związkową) bądź doświadczyła poniżającego, upokarzającego lub uwłaczającego zachowania.

5. Zarządzanie, monitorowanie i ewaluacja działań GEP

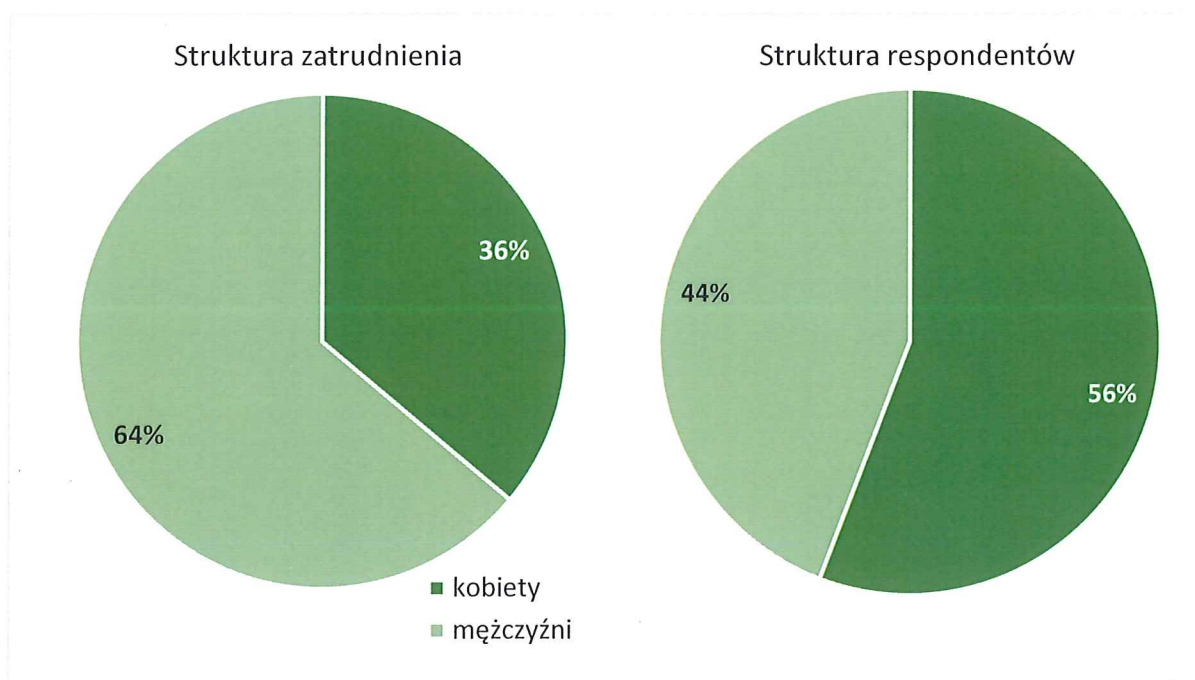
Kierownictwo Łukasiewicz – Instytutu Metali Nieżelaznych deklaruje wdrożenie mechanizmów wyrównywania szans i kultury zarządzania zespołem, opartej na poszanowaniu życia osobistego, stworzenie środowiska otwartego dla inicjatyw i różnorodności, przeciwdziałanie stereotypom i dyskryminacji.

Działania w ramach Planu Równości Płci zaplanowano na lata 2022-2026. Ewaluacja podjętych działań planowana jest corocznie począwszy od roku 2023. Dodatkowo śródrocznemu monitorowaniu mogą podlegać te obszary równouprawnienia, w których zadeklarowane zostały działania naprawcze.

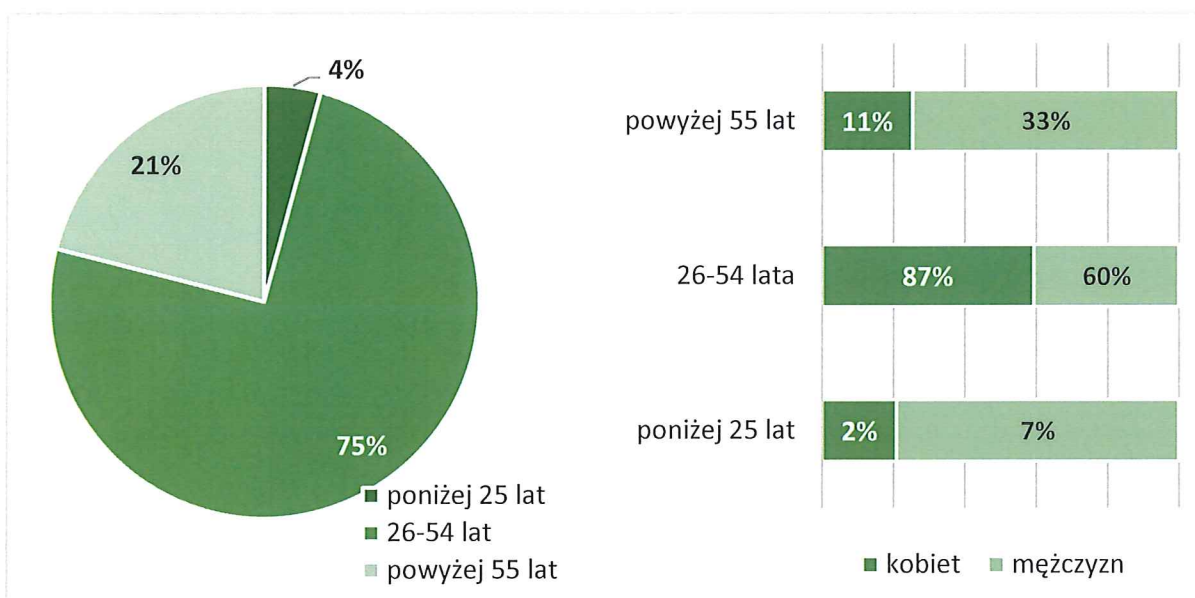
6. Załącznik

W załączniku zaprezentowano wyniki ankiety w formie graficznej.

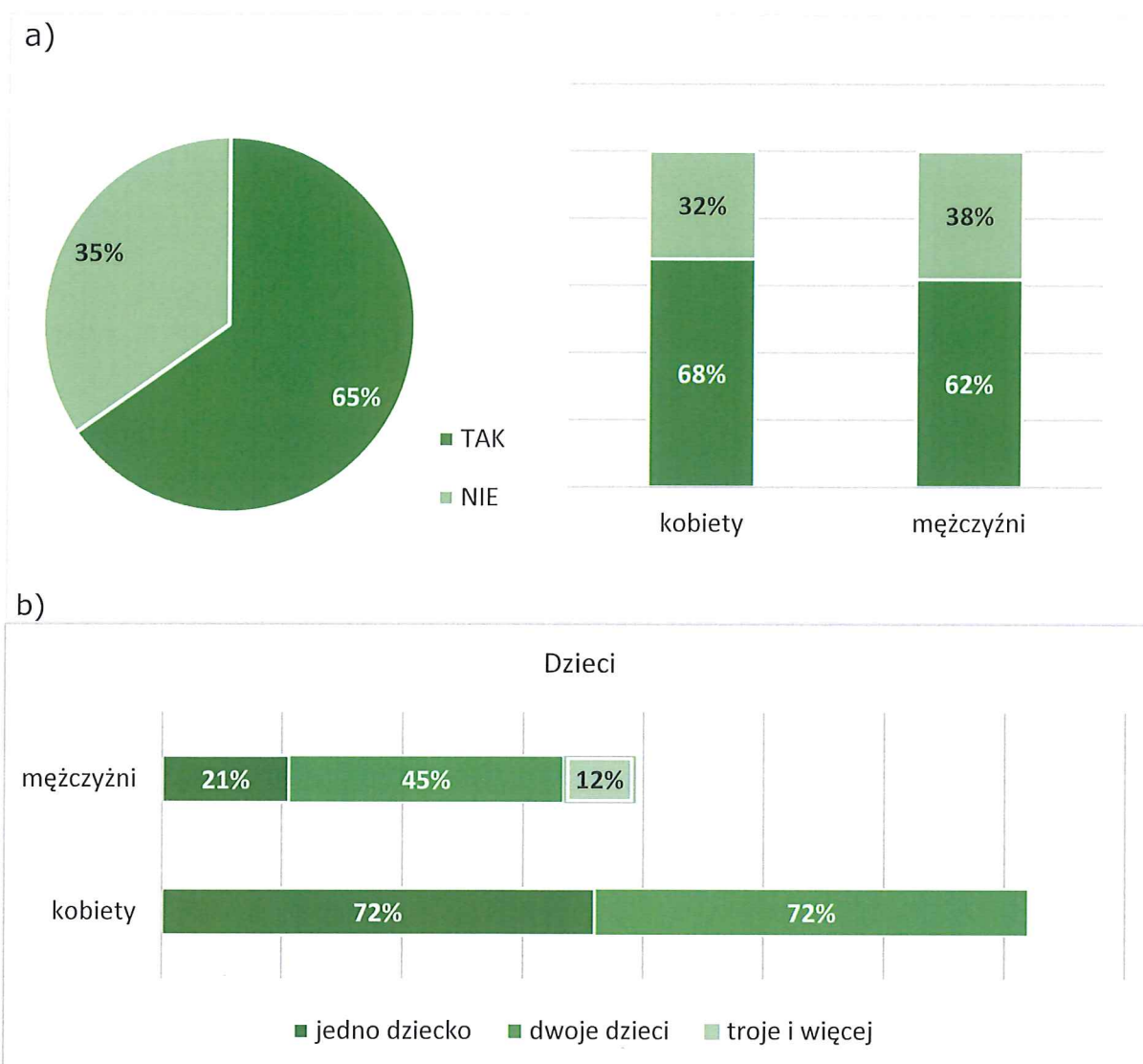
Rys. 1. Struktura zatrudnienia i struktura respondentów



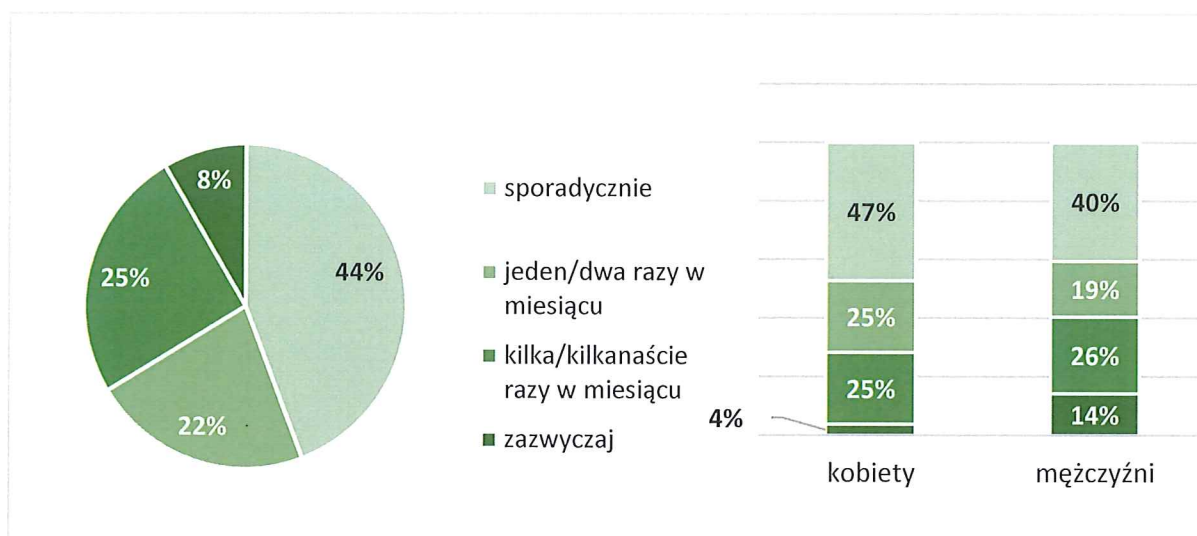
Rys. 2. Charakterystyka respondentów



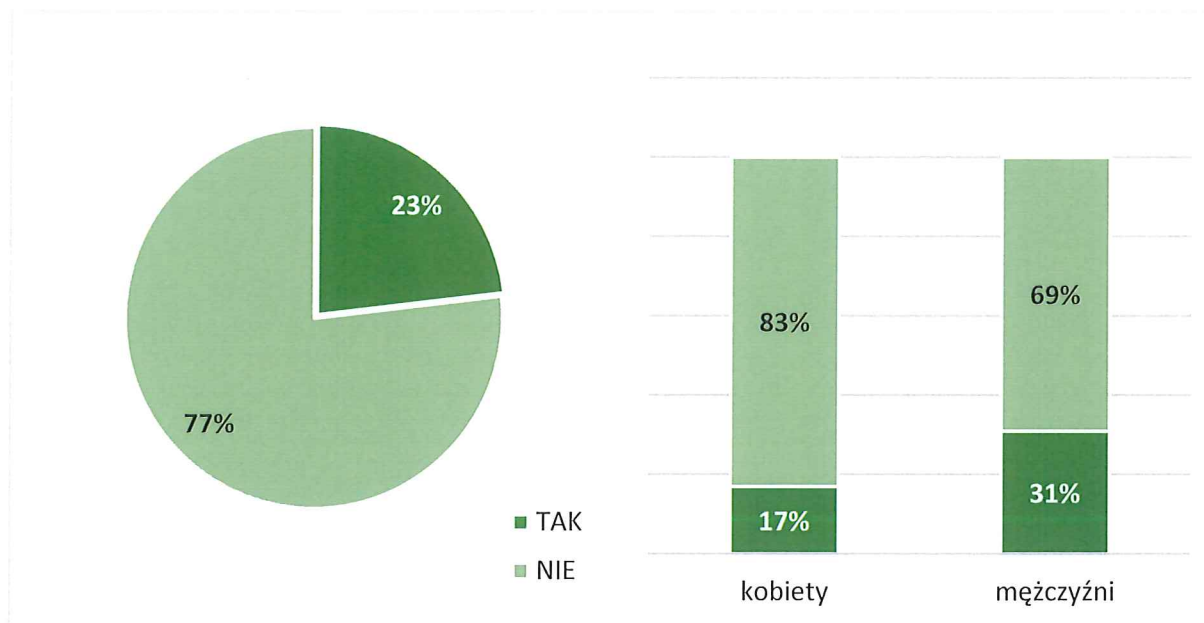
Rys. 3. Czy ma Pan/Pani dzieci/pasierbów/pasierbice?



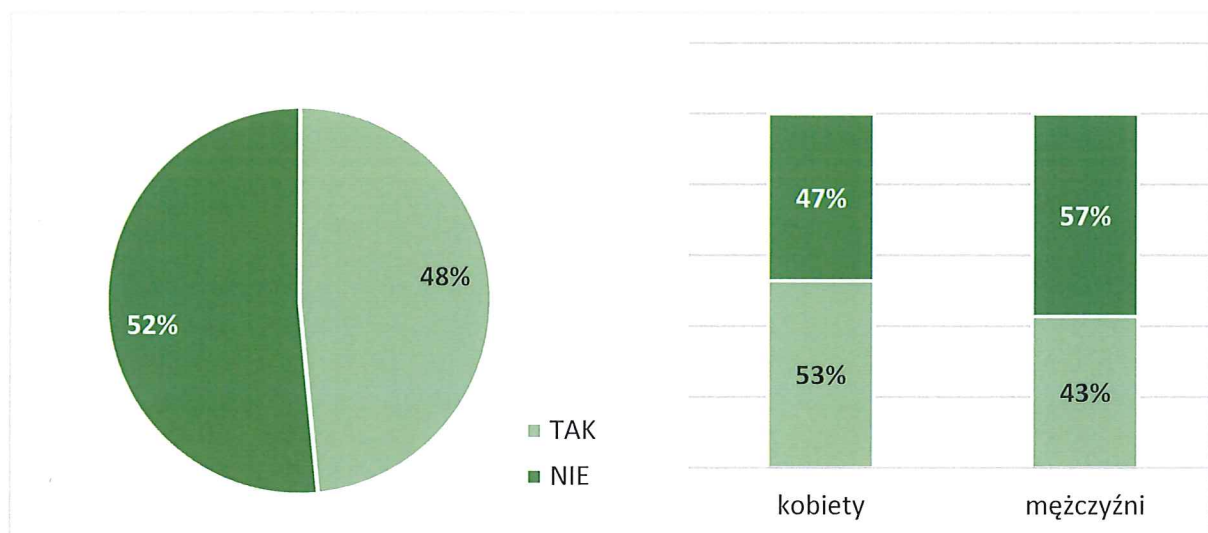
Rys. 4. Jak często zostaje Pan/Pani po godzinach w pracy?



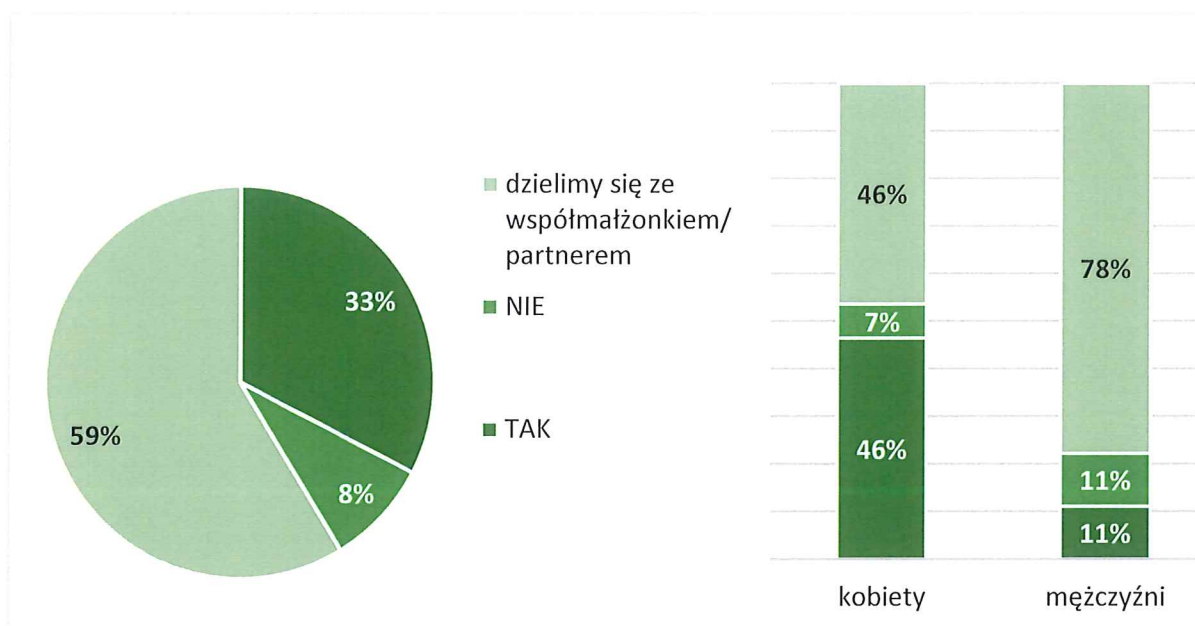
Rys. 5. Czy spotkał/a się Pan/Pani z oczekiwaniem ze strony pracodawcy, że będzie Pan/Pani spędzać w pracy zazwyczaj więcej niż 8 godzin?



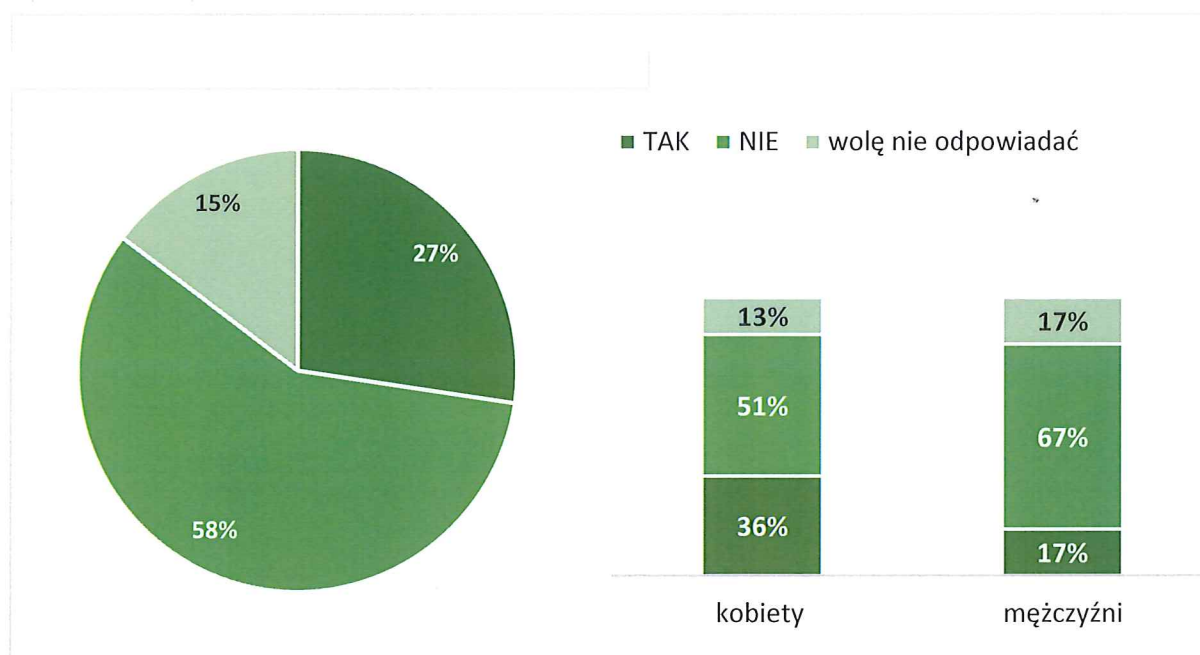
Rys. 6. Czy ma Pan/Pani dzieci lub Pana/Pani rodzina ma pod opieką chorych/starszych członków rodziny?



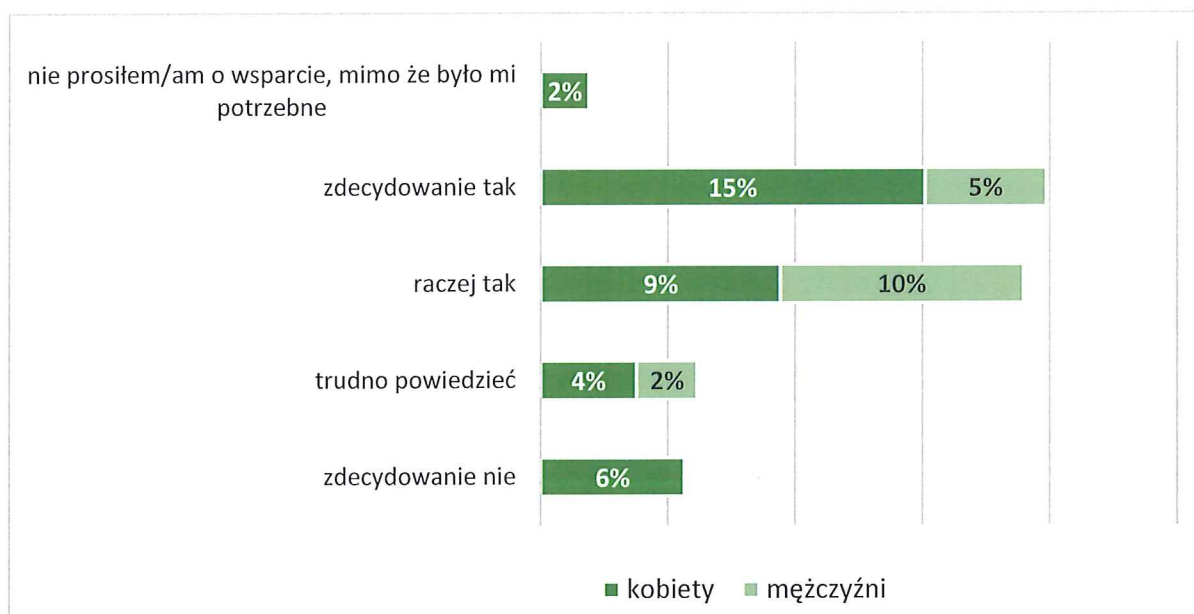
Rys. 7. Czy Pan/Pani zajmuje się głównie obowiązkami dotyczącymi opieki nad dziećmi lub chorymi/starszymi członkami rodziny?



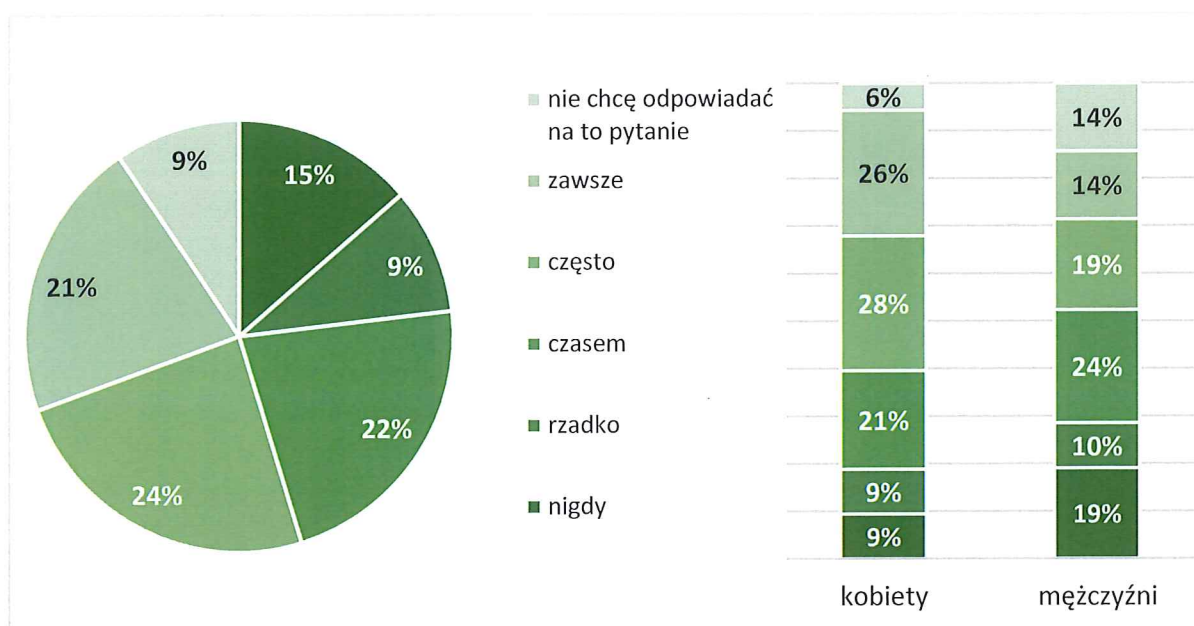
Rys. 8. Czy kiedykolwiek potrzebował/a Pan/Pani wsparcia w swojej jednostce, związanego z Pana/Pani sytuacją rodzinną (np. konieczność opieki nad dziećmi, nad chorymi/starszymi członkami rodziny)?



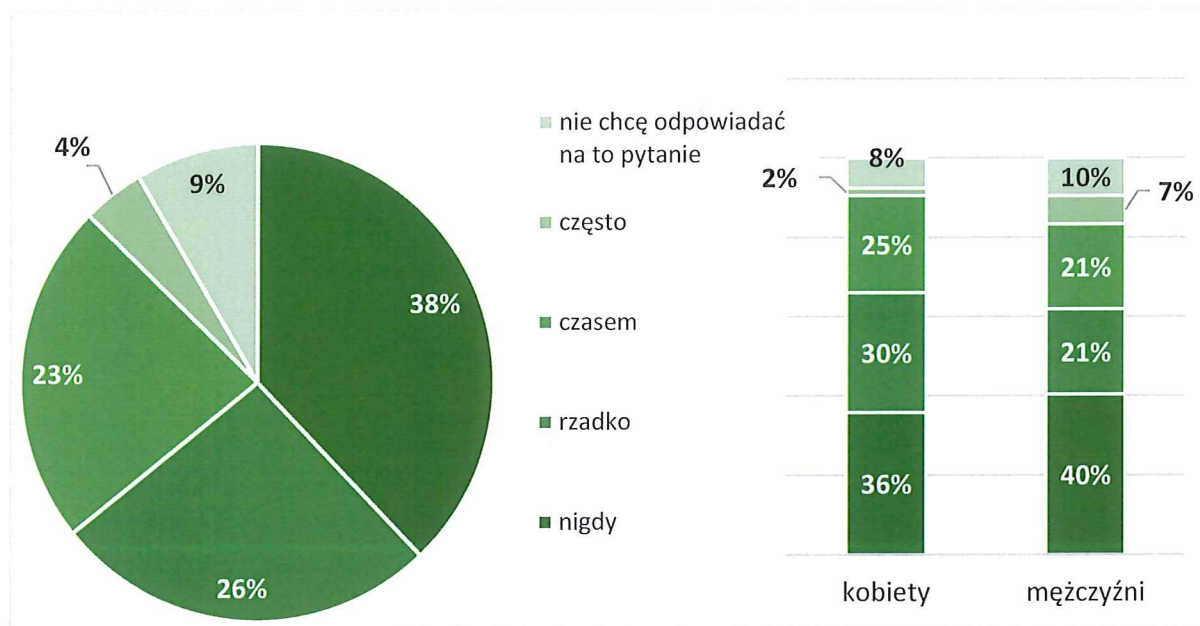
Rys. 9. Czy dostaje Pan/Pani odpowiednie wsparcie w tym zakresie od swojej jednostki?



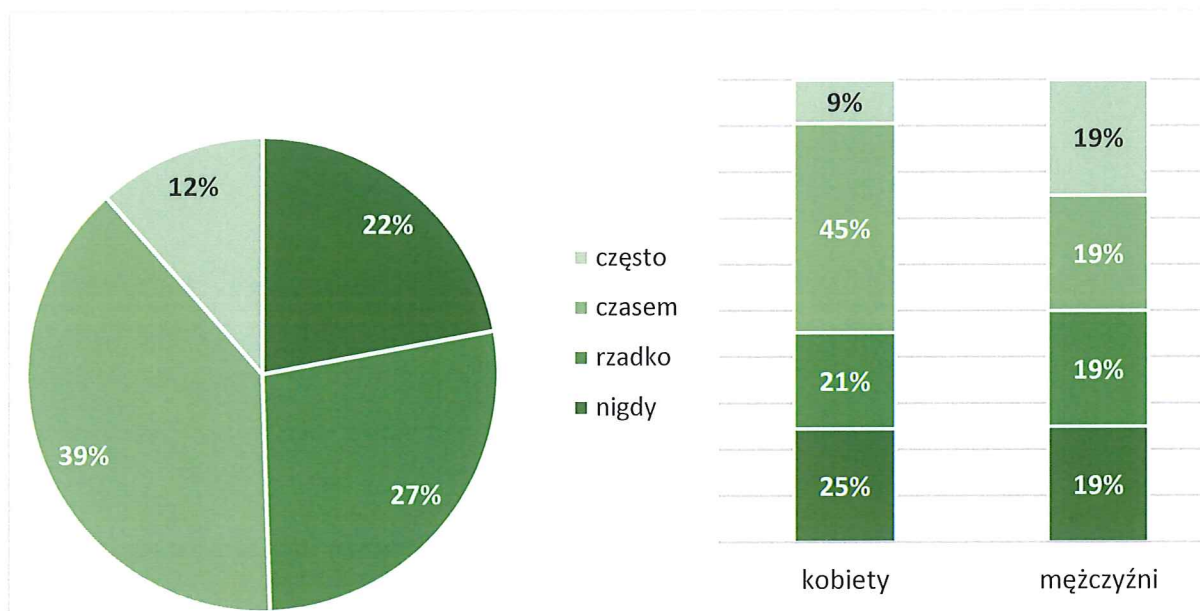
Rys. 10. Jak często otrzymywał/a Pan/Pani wsparcie ze strony członków rodziny w związku z Pana/Pani obowiązkami służbowymi?



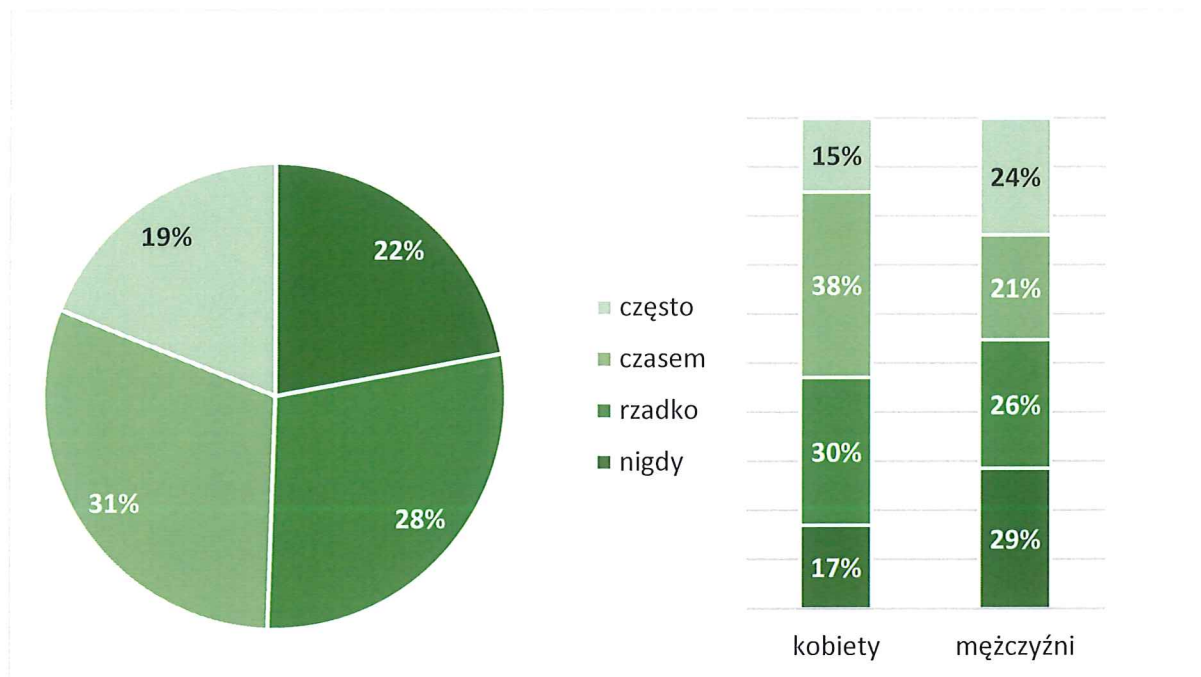
Rys. 11. Jak często spotkał/a się Pan/Pani z wyrzutami ze strony członków rodziny w związku z pełnionymi obowiązkami służbowymi?



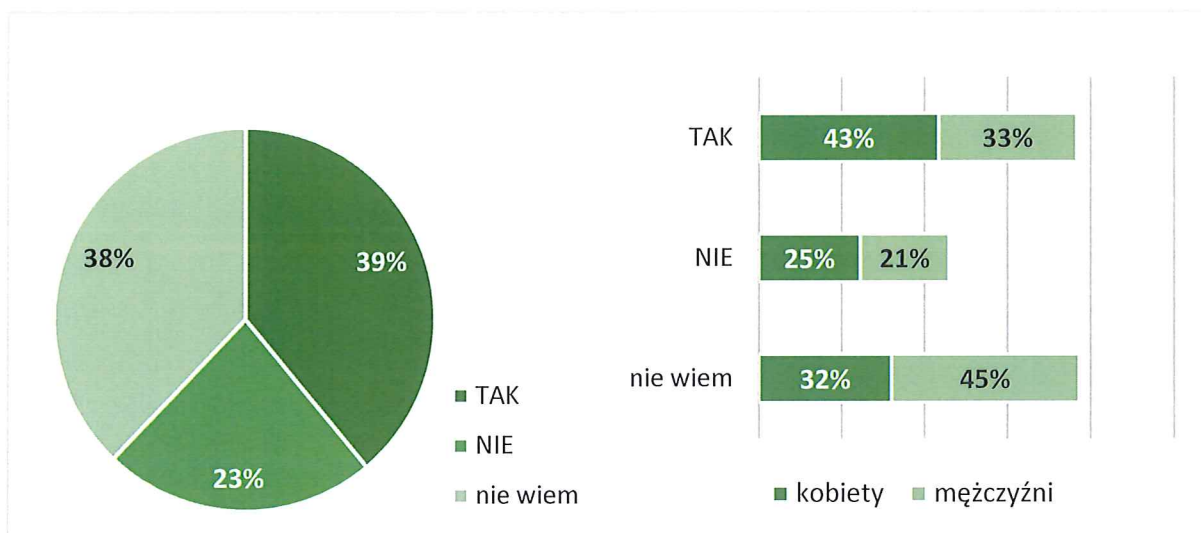
Rys. 12. Jak często miał/a Pan/Pani poczucie, że zaniedbuje swoją rodzinę z powodu obowiązków służbowych i/lub pracy badawczej?



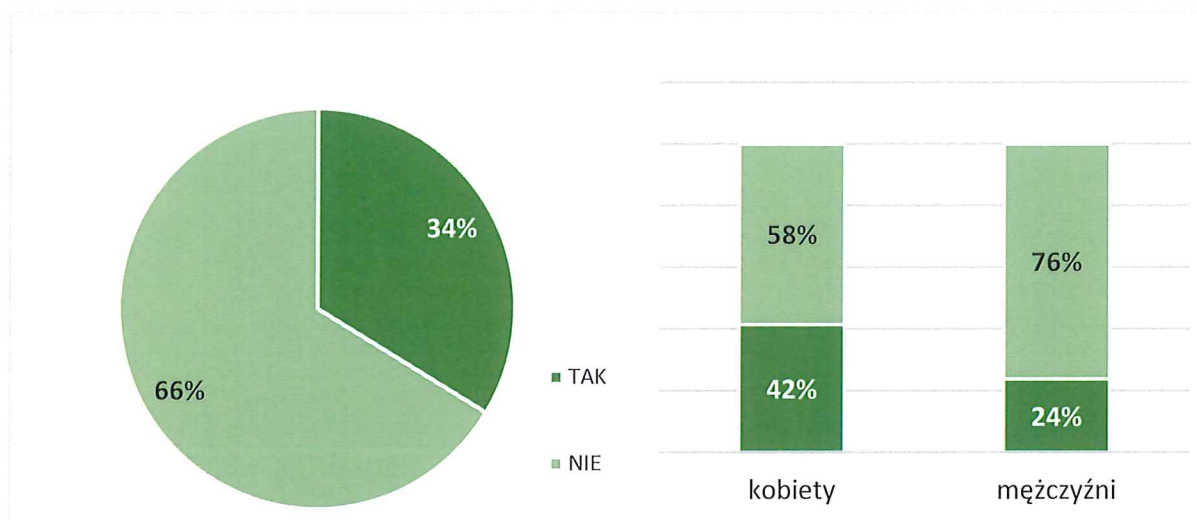
Rys. 13. Jak często miał/a Pan/Pani poczucie winy z powodu pracy zawodowej/badawczej kosztem czasu spędzonego z dziećmi i/lub członkami rodziny?



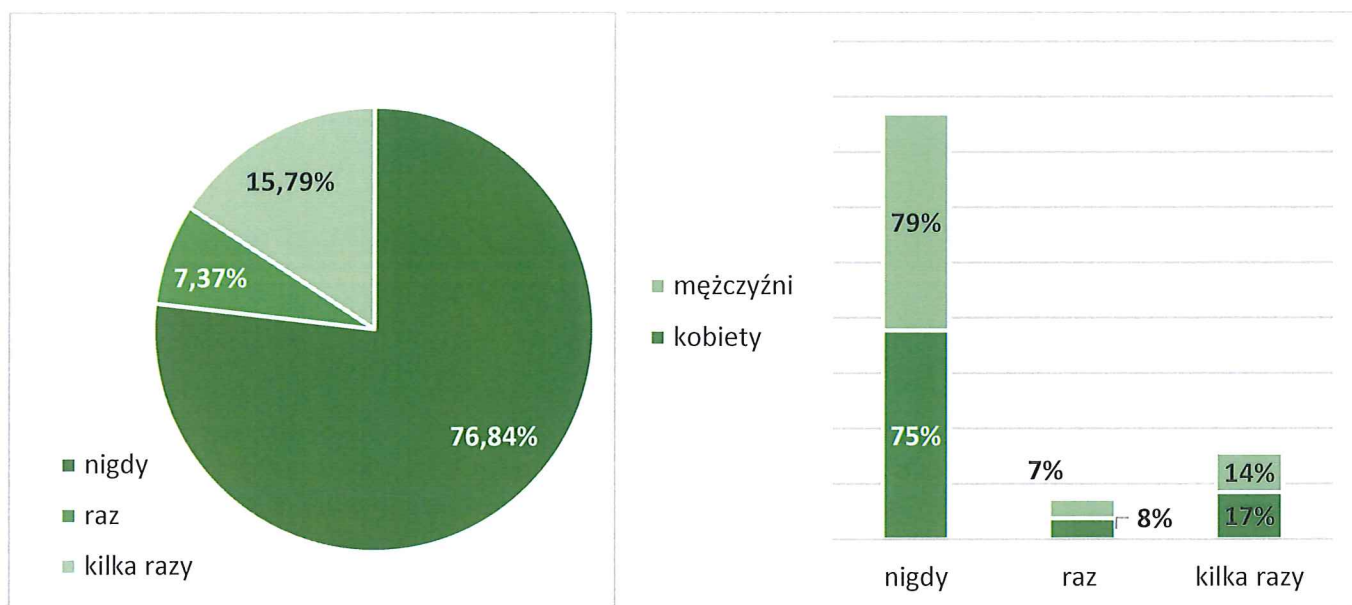
Rys. 14. Czy w Pana/Pani instytucji istnieją systemowe ułatwienia biorące pod uwagę zobowiązania rodzinne naukowców (np. żłobek, elastyczny czas pracy)?



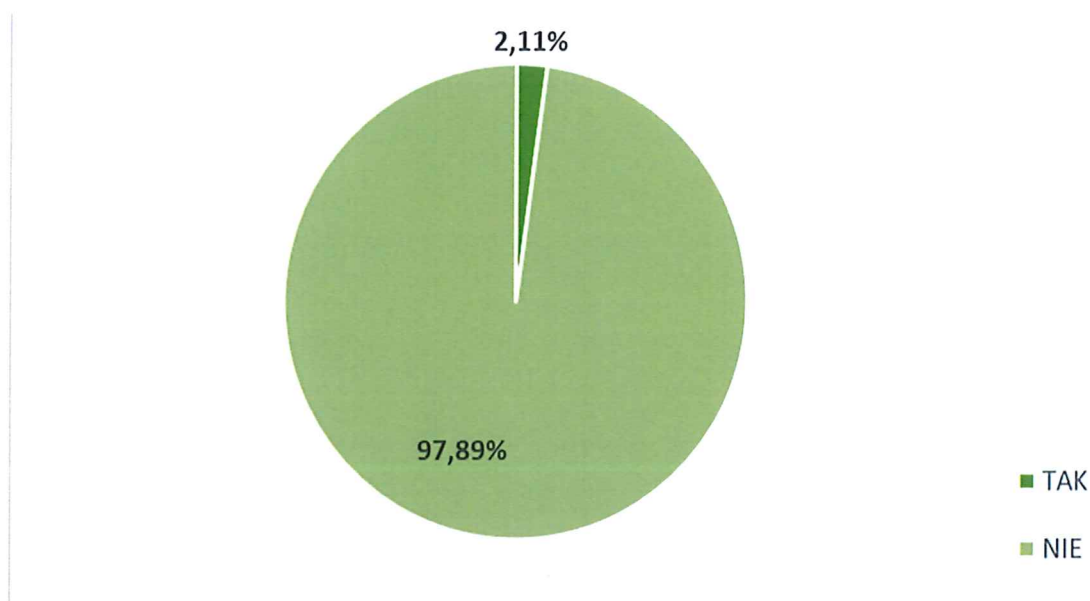
Rys. 15. Czy uważa Pan/Pani, że powinny być wprowadzone jakieś konkretne ułatwienia biorące pod uwagę zobowiązania rodzinne pracowników?



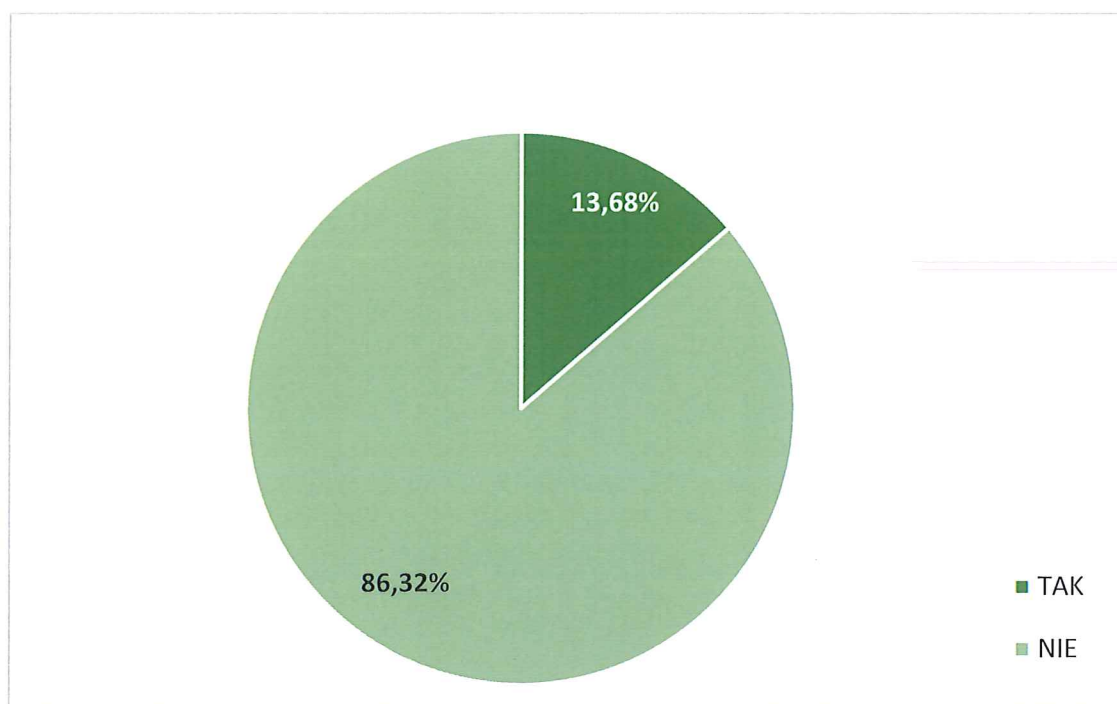
Rys. 16. Czy kiedykolwiek w formalnych rozmowach o pracę lub stypendium/staż pytano Pana/Panią o plany rodzinne i/lub dzieci?



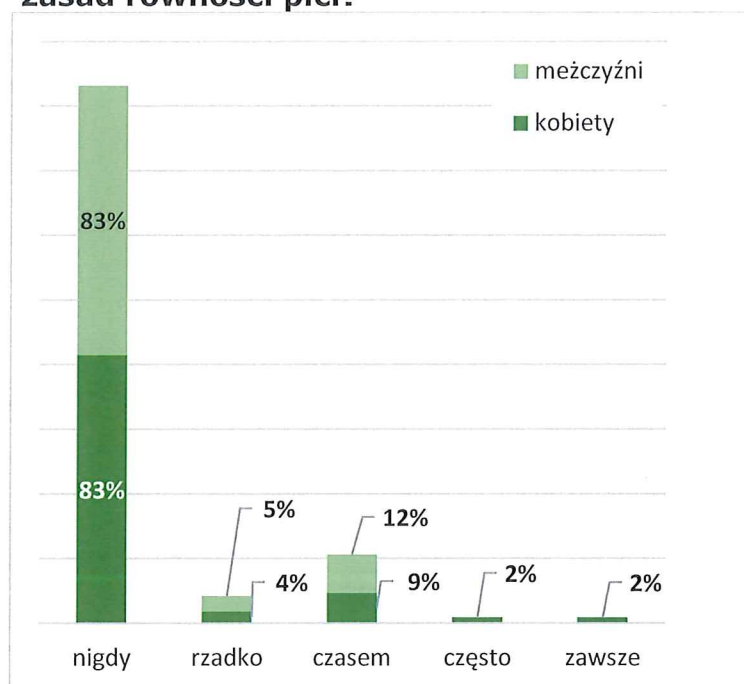
Rys. 17. Czy spotka/a się Pan/ Pani z jakimkolwiek innym przejawem dyskryminacji ze względu na płeć podczas procesu rekrutacji obecnego pracodawcy?



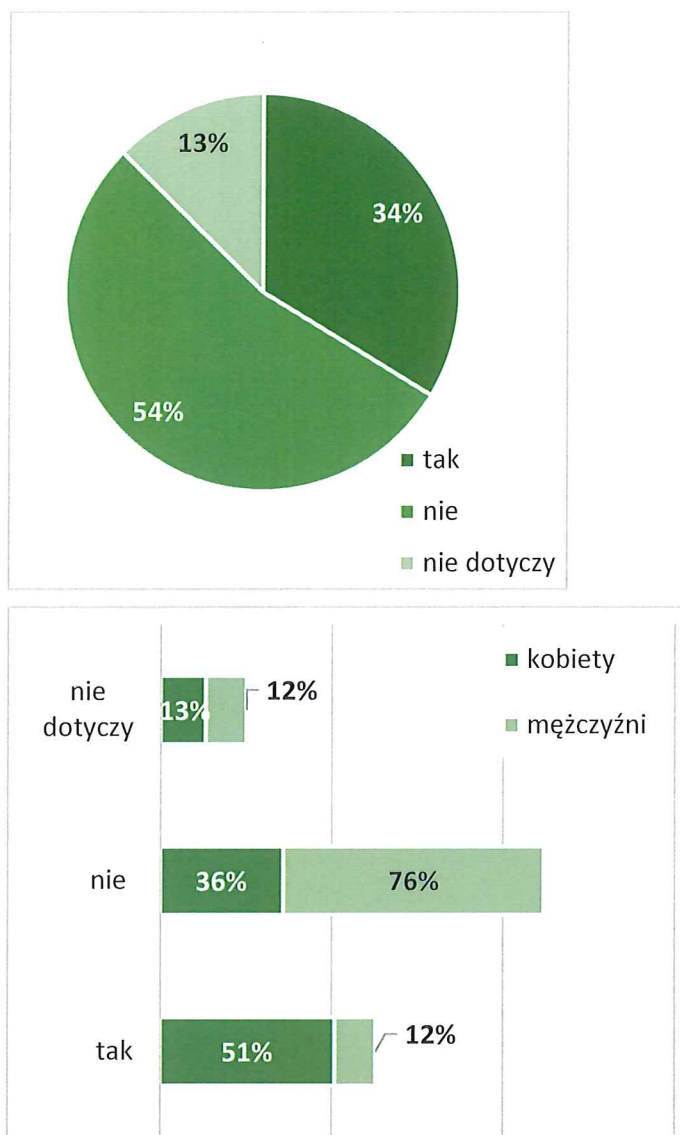
Rys. 18. Czy spotkał/a się Pan/Pani z jakimkolwiek przejawem dyskryminacji ze względu na płeć w procesie budowania kariery?



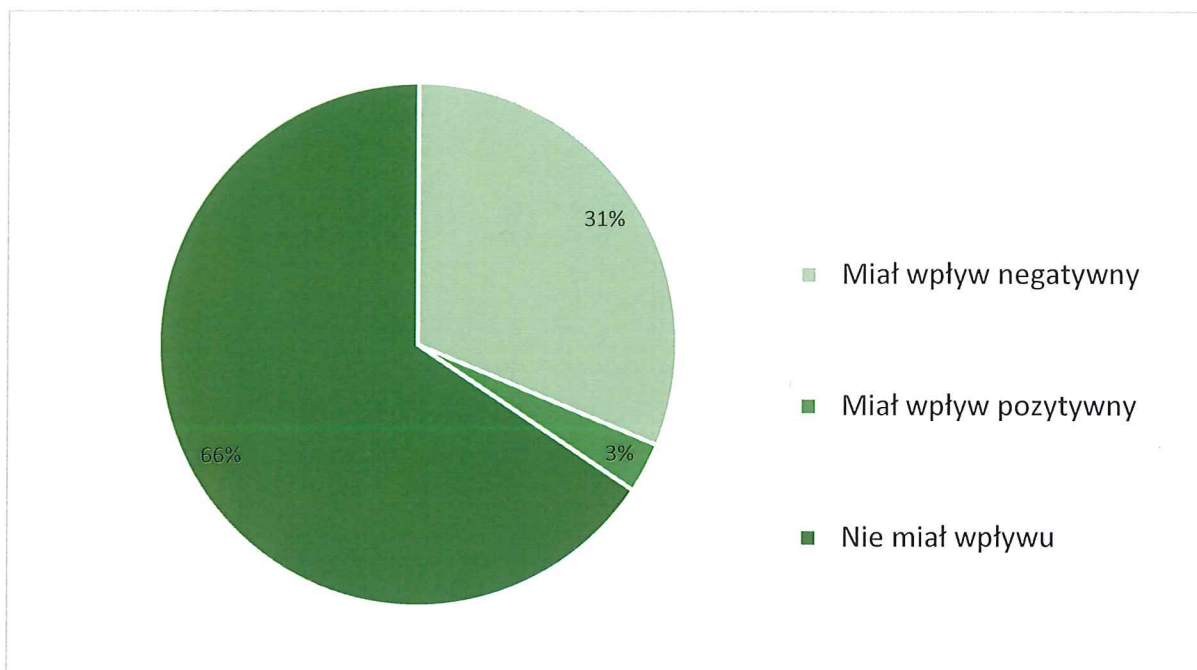
Rys. 19. Czy w swojej jednostce spotkał/a się Pan/Pani z łamaniem zasad równości płci?



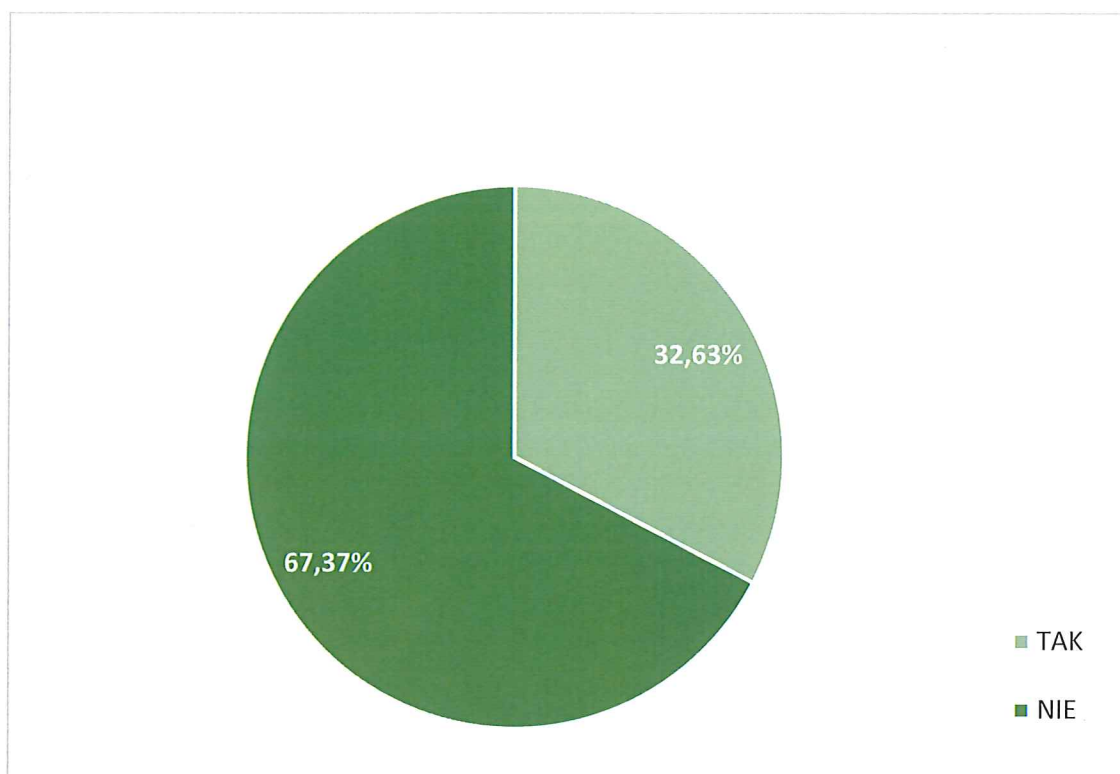
Rys. 20. Czy przebywał/a Pan/Pani na urlopie macierzyńskim/ ojcowskim / rodzicielskim?



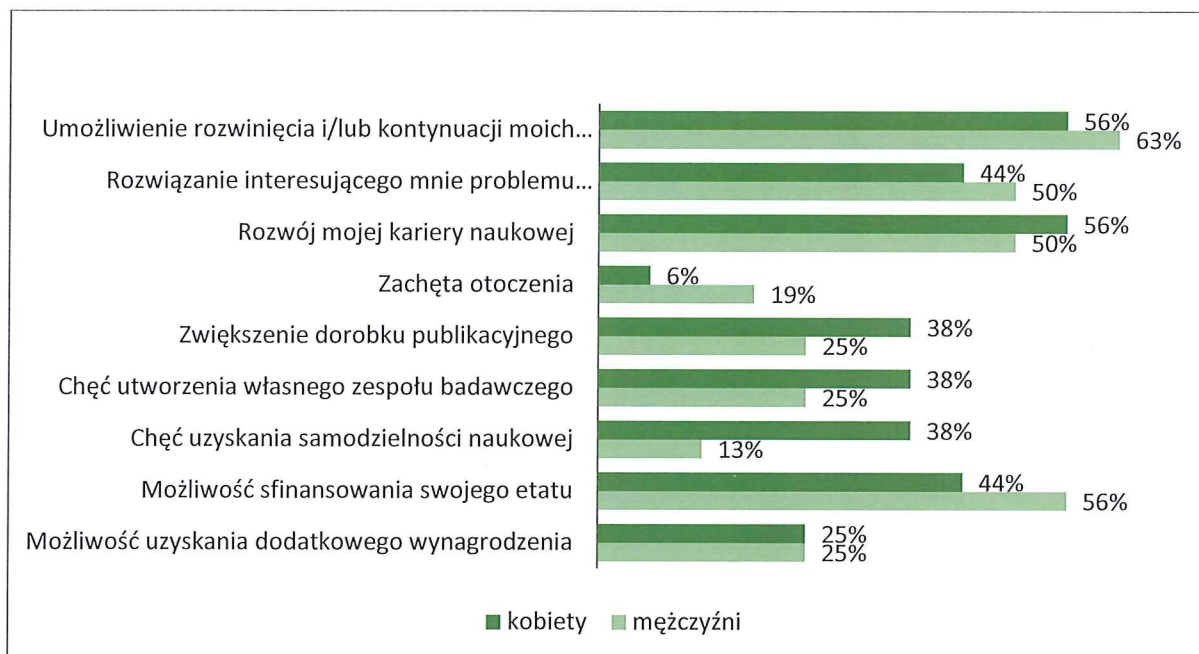
Rys. 21. Czy uważa Pan/Pani, że urlop macierzyński/przerwy w pracy związane z wychowaniem dzieci miały wpływ na Pana/Pani karierę naukową i/lub zawodową?



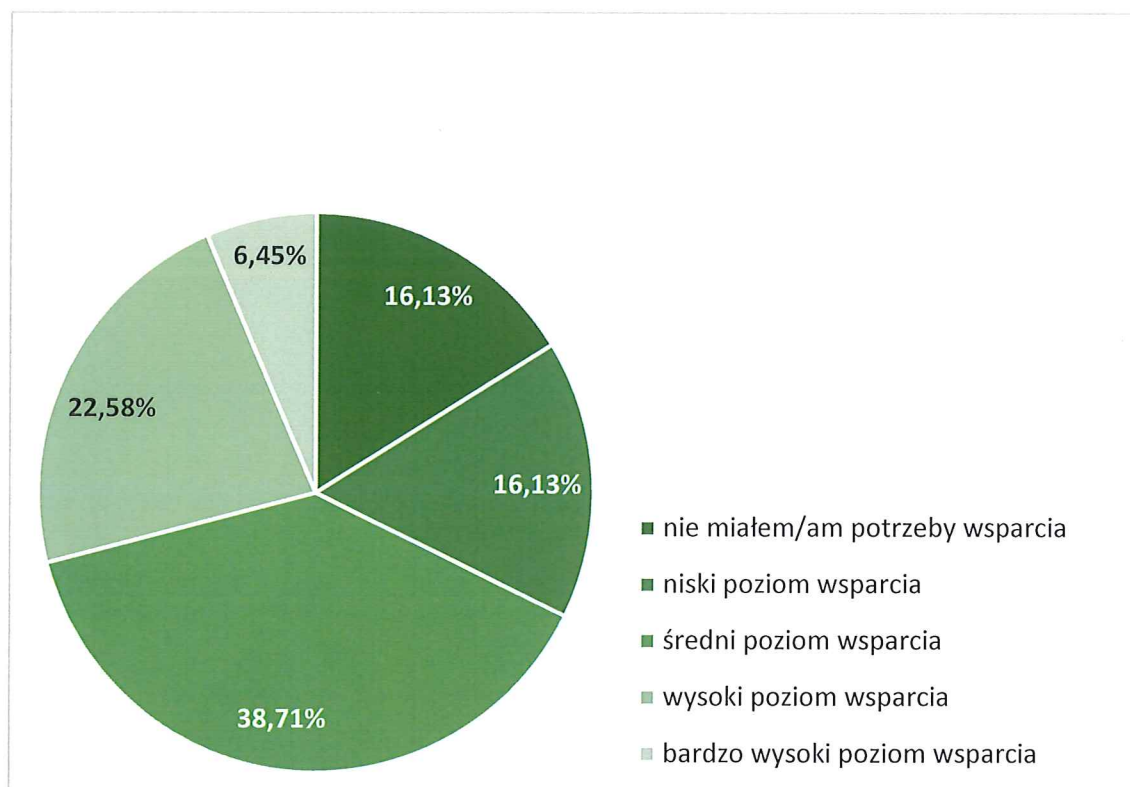
Rys. 22. Czy aplikował/a Pan/Pani kiedykolwiek o granty ze środków zewnętrznych (krajowych lub zagranicznych)?



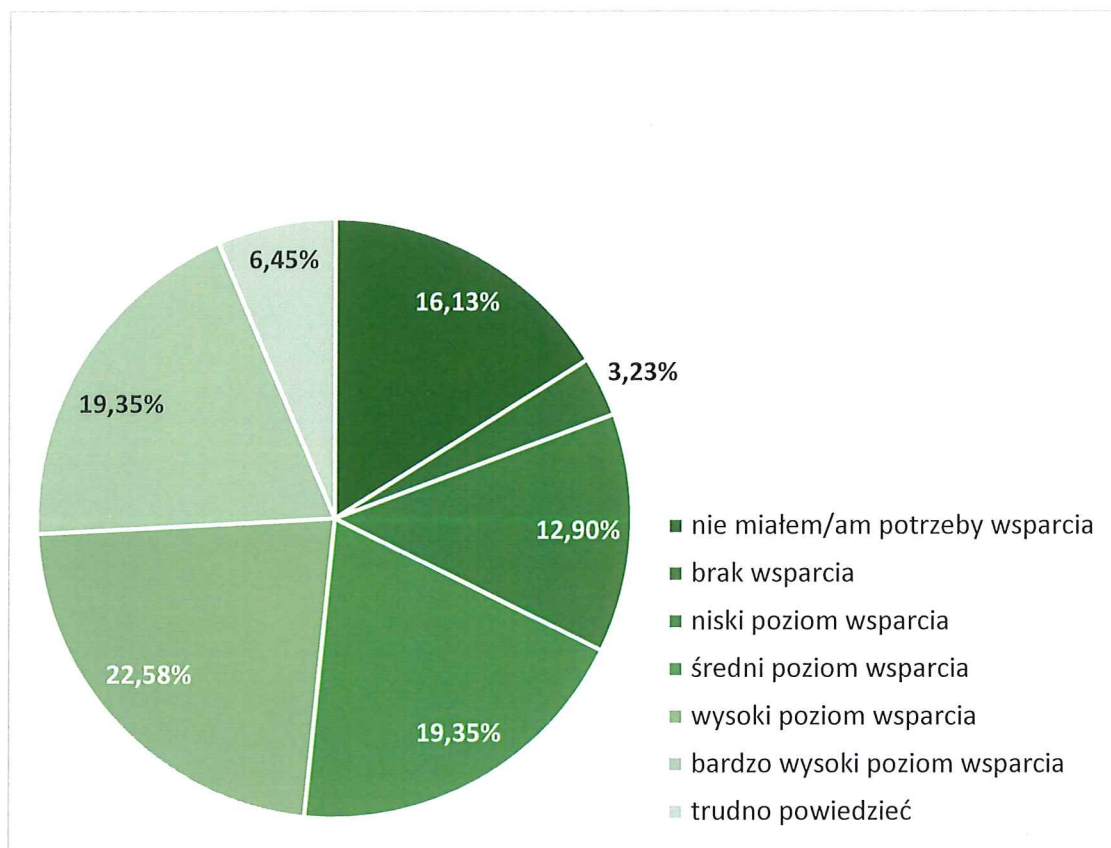
Rys. 23. Jakimi powodami kierował/a się Pan/Pani decydując się na złożenie wniosku o grant? (wielokrotny wybór)



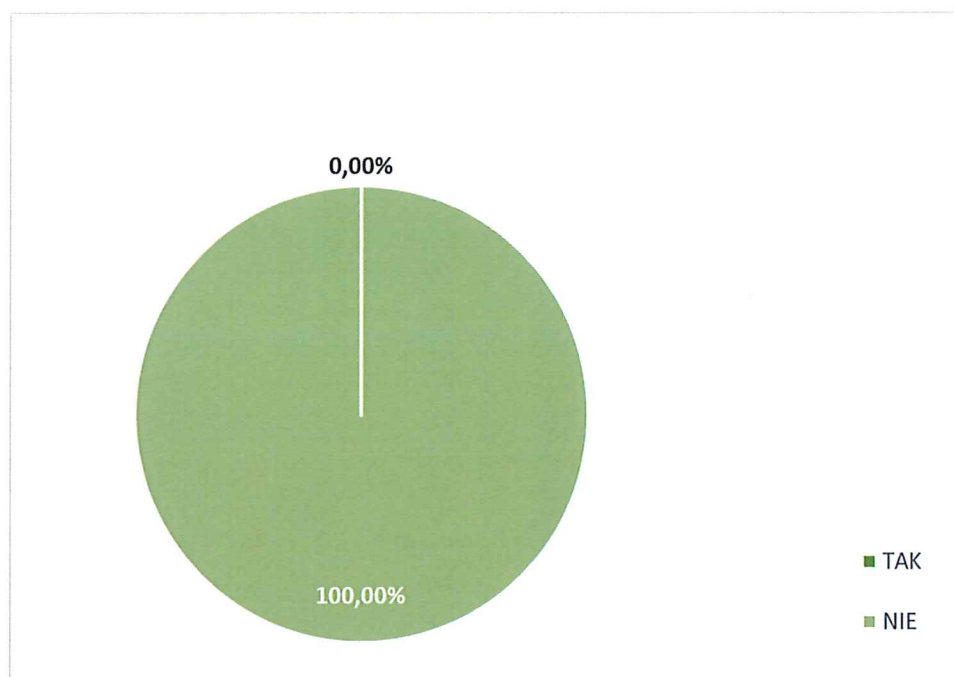
Rys. 24. Czy otrzymał/a Pan/Pani w jednostce macierzystej wystarczające wsparcie administracyjne w zakresie przygotowania wniosku w konkursach zewnętrznych?



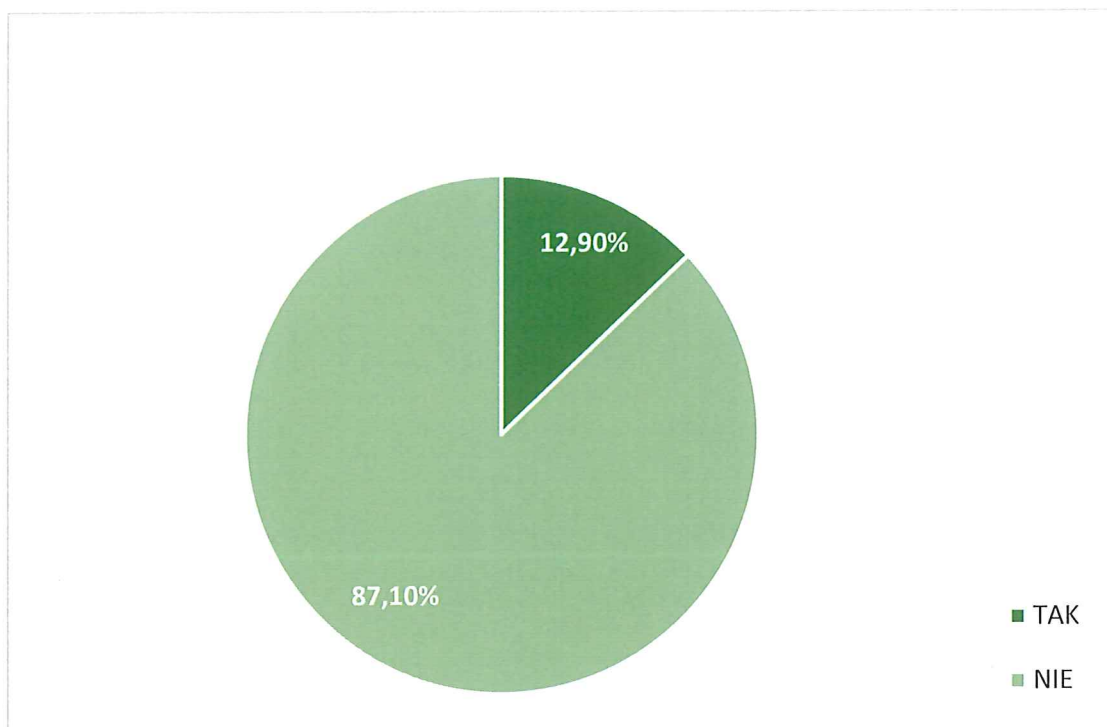
Rys. 25. Jaki poziom wsparcia merytorycznego otrzymał/a Pan/Pani w swoim środowisku/zespole naukowym w zakresie przygotowania wniosku w konkursach zewnętrznych?



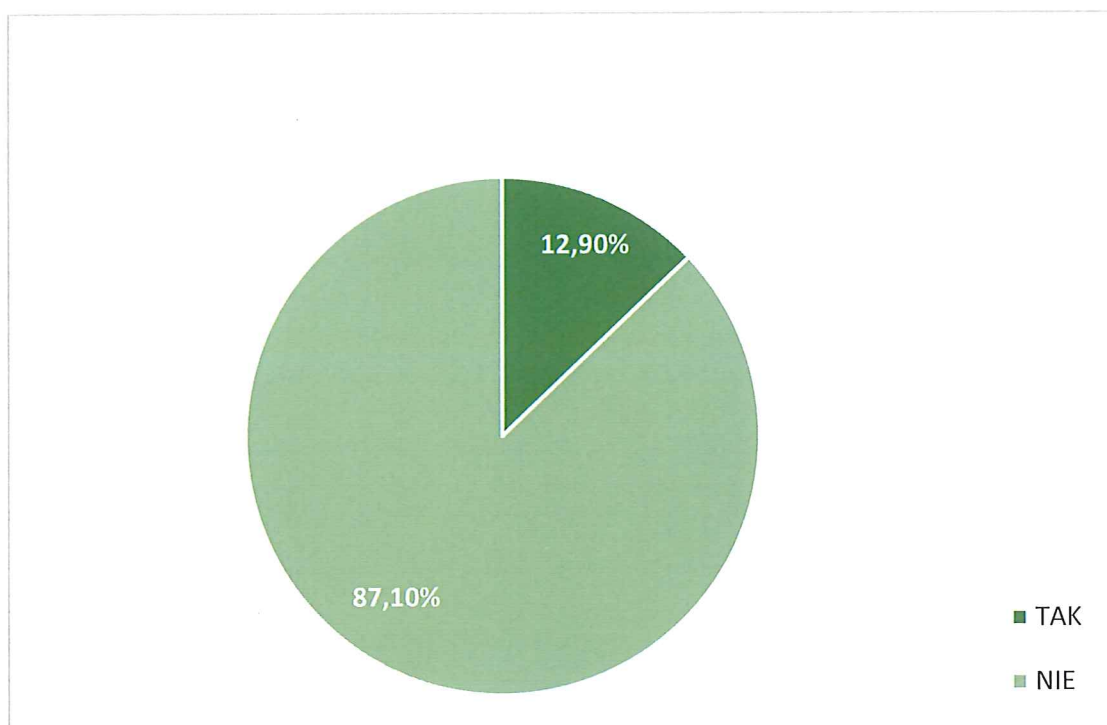
Rys. 26. Czy kiedykolwiek spotkał/a się Pan/Pani z problemem uzyskania zgody przełożonych lub jednostki na złożenie wniosku o konkursy zewnętrzne bez podania wyraźnej przyczyny?



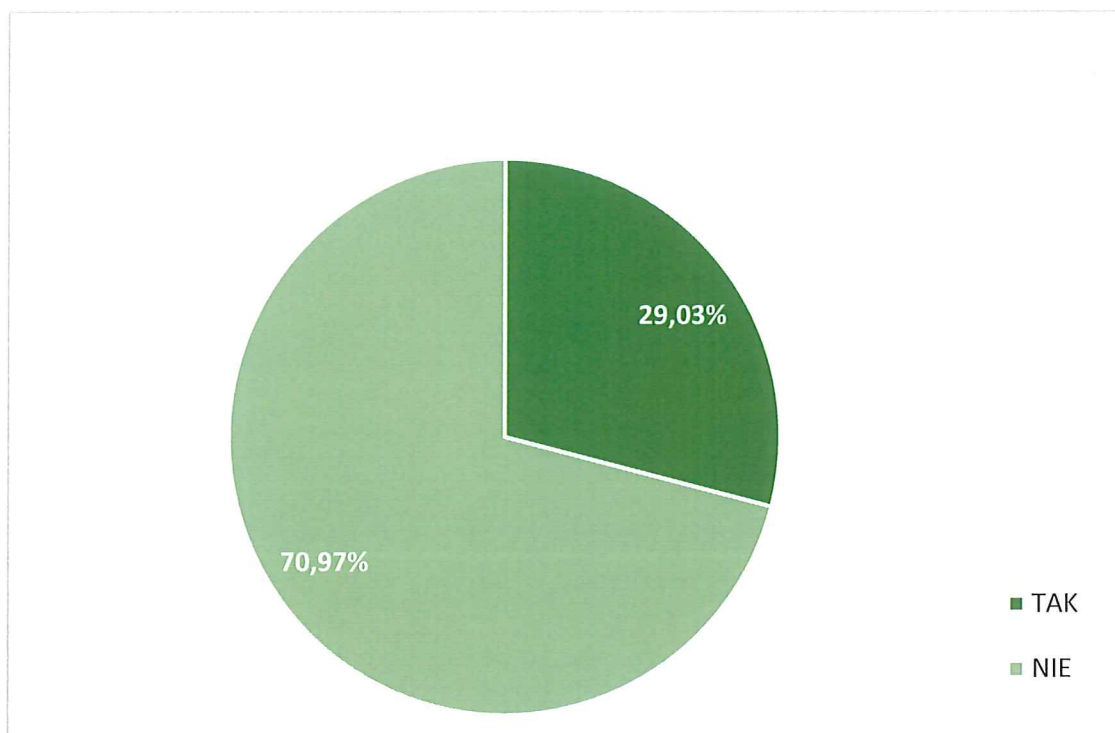
Rys. 27. Czy kiedykolwiek spotkał/a się Pan/Pani z utrudnieniem lub zniechęcaniem do składania wniosku o grant?



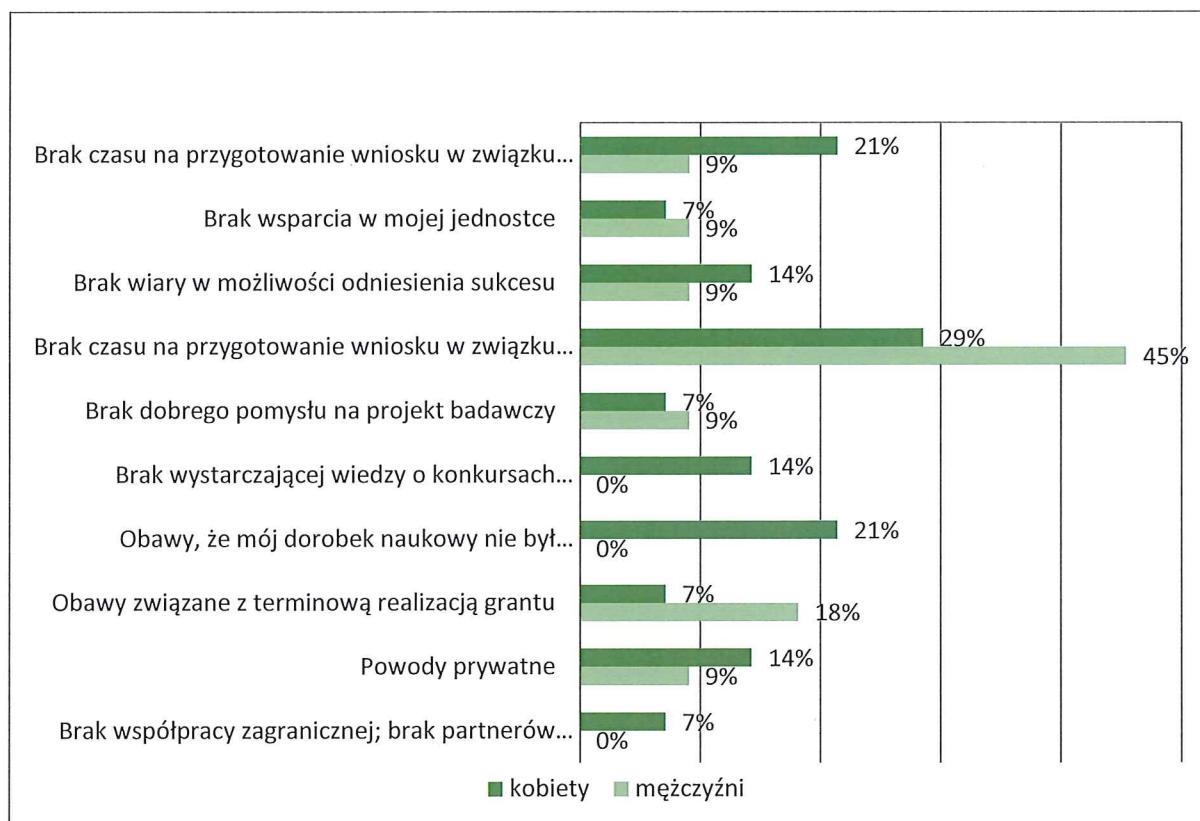
Rys. 28. Czy kiedykolwiek spotkał/a się Pan/Pani z problemem uzyskania zgody przełożonych lub jednostki na złożenie wniosku o konkursy zewnętrzne bez podania wyraźnej przyczyny?



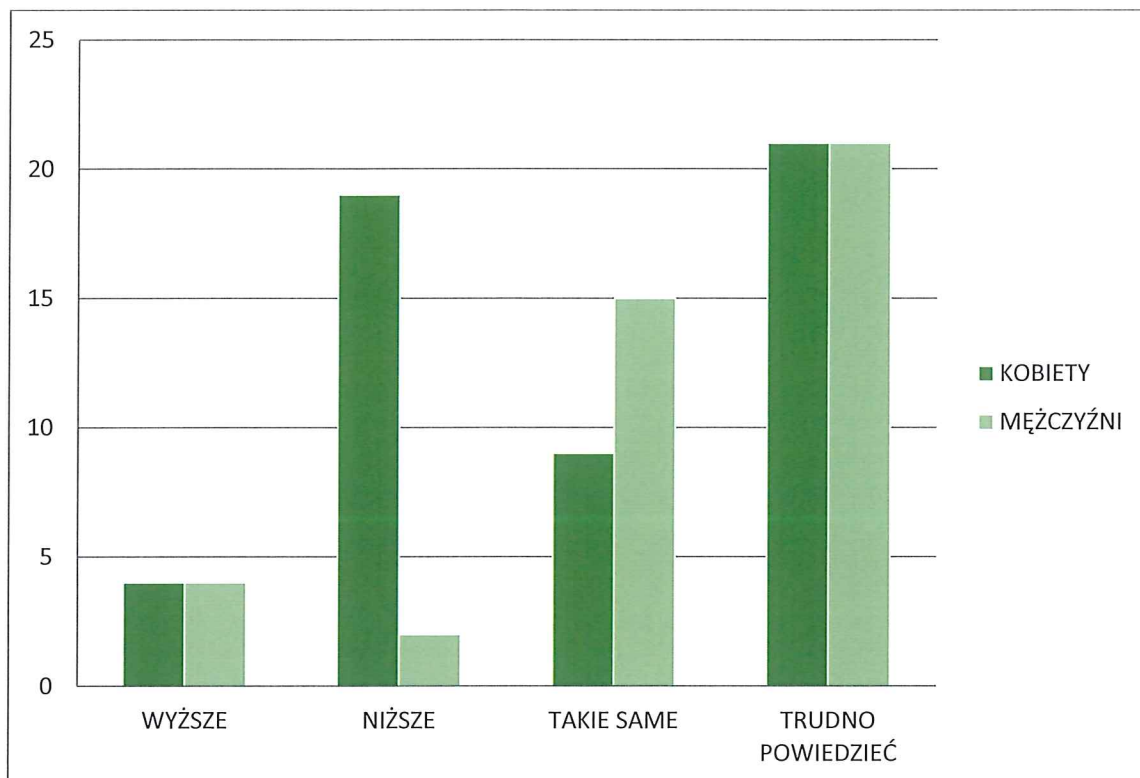
Rys. 29. Czy kiedykolwiek zrezygnował/a Pan/Pani z ubiegania się o grant/y w konkursie krajowym lub zagranicznym?



Rys. 30. Proszę podać powody rezygnacji z ubiegania się o grant/y w konkursie zagranicznym? (możliwość wielokrotnego wyboru)

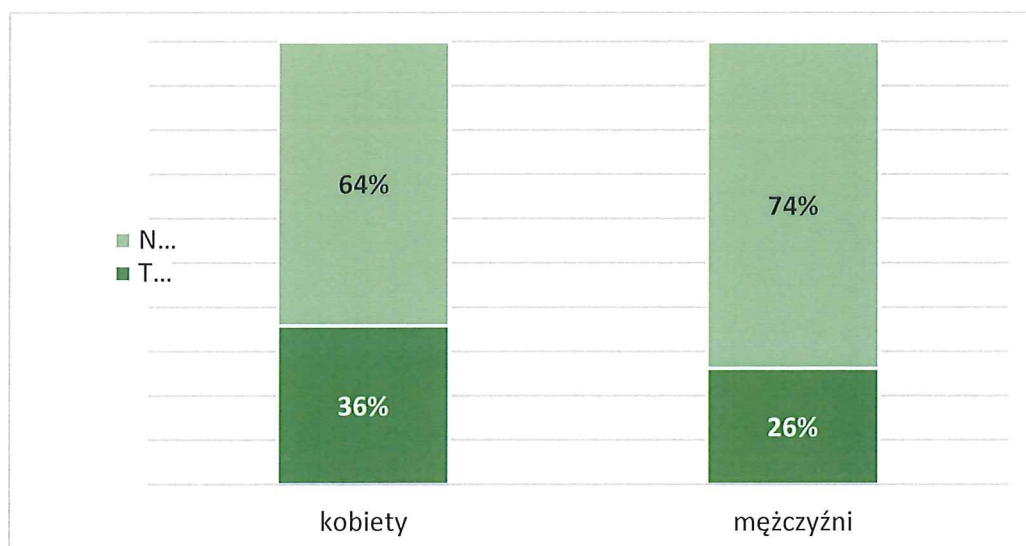


Rys. 31. Wedle Pana/Pani wiedzy, Pana/Pani zarobki w porównaniu do zarobków przedstawicieli drugiej płci na tym samym lub podobnym stanowisku są...

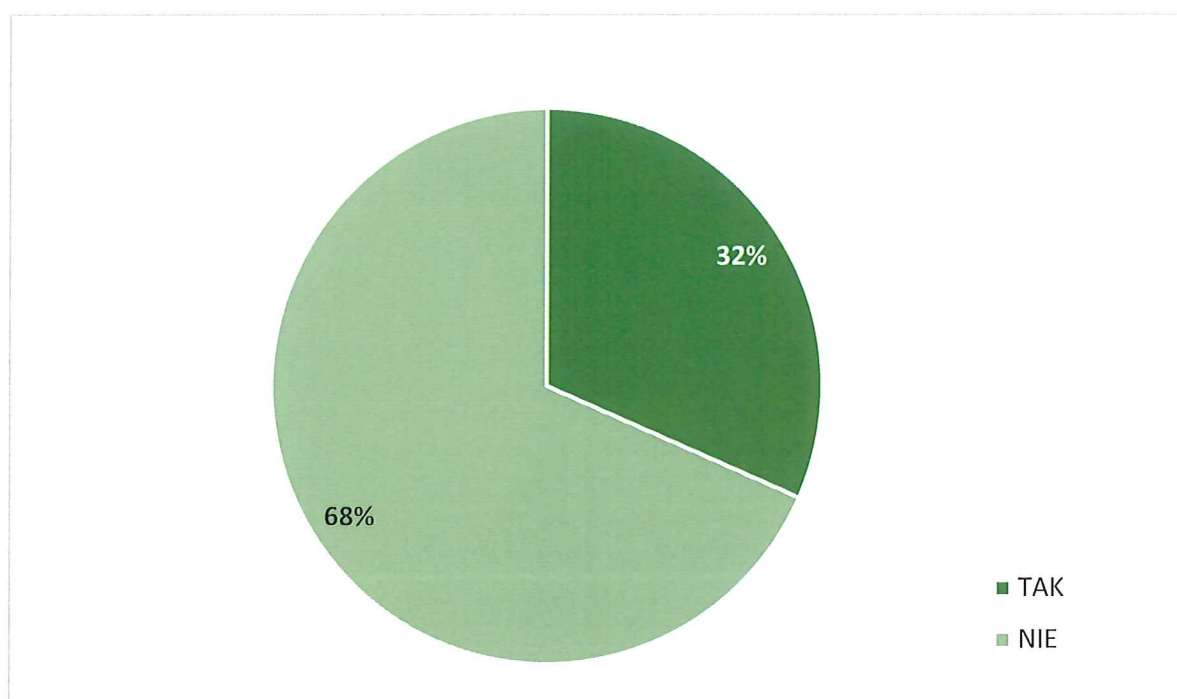


Rys. 32. Czy kiedykolwiek czuł/a się Pan/Pani wykluczona w środowisku pracy?

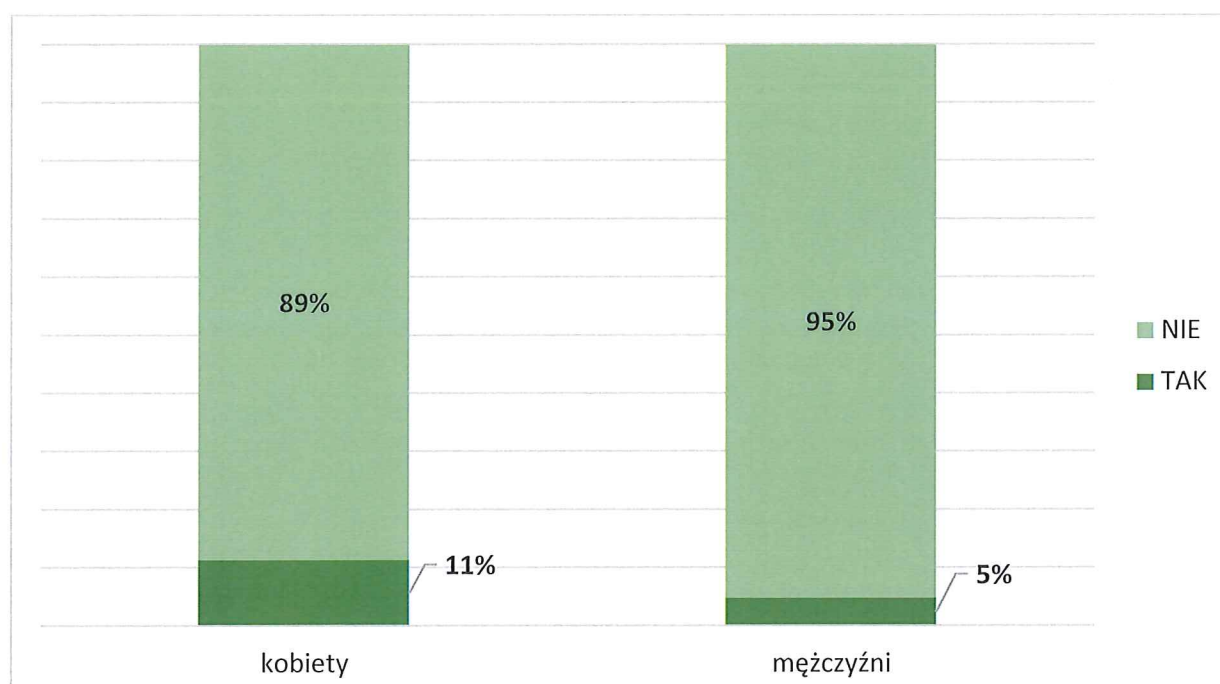
a)



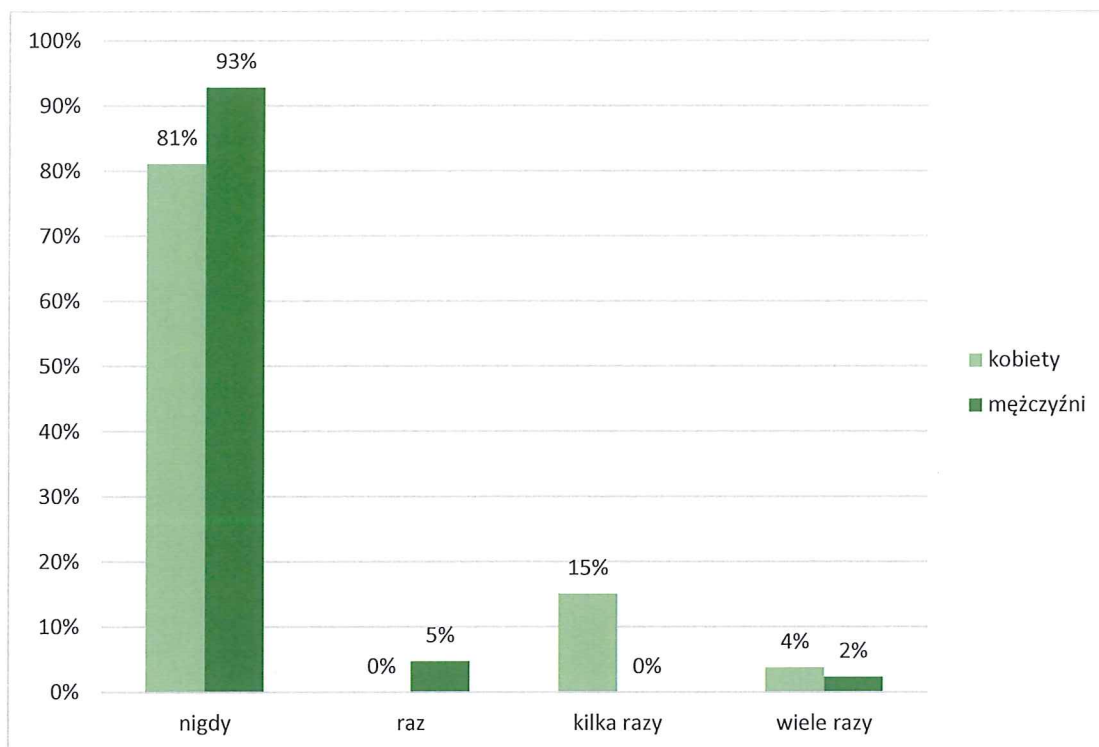
b)



Rys. 33. Czy w Pana/Pani ocenie był/a/jest Pan/Pani bezpośrednio (po)traktowany/a niewłaściwie w otoczeniu zawodowym ze względu na Pana/Pani płeć?



Rys. 34. Czy spotkał/a się Pan/Pani w Pana/Pani jednostce z niestosownymi lub niedozwolonymi zachowaniami ze względu na Pana/Pani płeć?



Rys. 35. Czy kiedykolwiek kierował/a Pan/Pani swoim własnym zespołem pracowniczym/badawczym?

