

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI GŁÓWNEGO INSTYTUTU GÓRNICTWA



ZATWIERDZAM
DYREKTOR
GŁÓWNEGO INSTYTUTU GÓRNICTWA
prof. dr hab. inż. Stanisław Prusek

SIERPIEŃ 2022

Spis treści

Wprowadzenie	3
I. Uwarunkowania prawne	3
I.1 Przepisy krajowe.....	3
I.2 Przepisy unijne	4
II. Metodologia	6
III. Diagnoza	7
III.1 Analiza aktualnej sytuacji w GIG w zakresie równości między kobietami a mężczyznami.....	7
III.1.1 Wewnętrzne dokumenty GIG	7
III.1.1.1 Regulamin Pracy Głównego Instytutu Górnictwa	7
III.1.1.2 HRE Excellence in Research	8
III.1.1.3 Procedura antymobbingowa i antydyskryminacyjna	8
III.1.1.4 Inne dokumenty	9
III.2 Analiza struktury zatrudnienia w GIG	9
III.3 Skład organów doradczych GIG	15
III.4 Analiza wynagrodzeń kobiet i mężczyzn z uwzględnieniem kadry naukowej.....	16
III.5 Wyniki badania ankietowego.....	18
IV. Plan równości płci: cele, działania, wskaźniki	32
V. Zarządzanie, monitorowanie i ewaluacja działań równościowych	37
Literatura.....	38
Spis tabel	39
Spis rycin	39

Wprowadzenie

Oddajemy w Państwa ręce Plan Równości Płci Głównego Instytutu Górnictwa na lata 2022-2026. Jego celem jest zapewnienie wszystkim pracownikom Instytutu swobodnego rozwoju zawodowego, naukowego i osobistego, przy jednoczesnym zwalczaniu i zmniejszaniu dysproporcji i nierówności płci. Przekonani jesteśmy, że stałe działanie na rzecz równych szans jest podstawą funkcjonowania naszego Instytutu, który swoimi pracami badawczymi wspiera rozwój regionu i przedsiębiorstw.

Plan Równości Płci Głównego Instytutu Górnictwa formułuje kluczowe zasady, cele i środki mające na celu promowanie równych szans wszystkich pracowników Głównego Instytutu Górnictwa, bez względu na ich płeć. Jego celem jest osiągnięcie równego udziału kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym w GIG, w tym swobodnego rozwoju naukowego i osobistego. Obejmuje to również działania związane ze zmniejszaniem niedostatecznej reprezentacji kobiet, unikanie niekorzystnej sytuacji związanej z płcią, zatrudnianie na równych warunkach zorientowanych na jakość kandydatów, ich kwalifikacje i doświadczenie oraz optymalizację godzenia pracy i rodzinnego dla pracowników Instytutu.

I. Uwarunkowania prawne

Zasada równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji na rynku pracy, jest jedną z podstawowych zasad horyzontalnych, obowiązujących w całej Unii Europejskiej. Równość płci oznacza, że kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i obowiązki, a także równy dostęp do zasobów społecznych (np. usług publicznych, rynku pracy). Równość tę określić można jako trwałą sytuację, w której zarówno kobiety, jak i mężczyźni mają stworzone warunki umożliwiające im rozwój w obszarze osobistym i zawodowym oraz dokonywanie takich wyborów życiowych, które wynikają z ich osobistych potrzeb, aspiracji czy talentów.¹ Kwestie równości szans kobiet i mężczyzn są uregulowane w różnych aktach prawnych w wymiarze krajowym oraz unijnym.

I.1 Przepisy krajowe

Podstawowym krajowym aktem prawnym, w którym wskazany jest zakaz dyskryminacji ze względu na płeć i/lub nakaz realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 1997 r. nr 78, poz. 483, z późn. zm.). Artykuł 33 Konstytucji mówi, że „kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym” (art. 33 ust. 1) oraz że „kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń” (art. 33 ust. 2).²

Zapisy dotyczące zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, bezpośredniej lub pośredniej, w szczególności ze względu na płeć znajdują się również w Kodeksie pracy, wprowadzonym

¹ Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030, <https://www.gov.pl/web/rownetraktowanie/aktualizacja---krajowy-program-dzialan-na-rzecz-rownego-traktowania-na-lata-2022-2030>

² <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19970780483/O/D19970483.pdf>

ustawą z dnia 26 czerwca 1974 (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z późn. zm). Art. 18^{3a} kodeksu pracy poświęcony jest w całości kwestii równego traktowania w zatrudnieniu. Stanowi, że „pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu”. Znajdują się w nim nie tylko definicje kluczowych pojęć (równego traktowania, dyskryminacji bezpośredniej, dyskryminacji pośredniej, mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego), ale także wprost wyrażony obowiązek równego traktowania w obszarze zatrudnienia, także w odniesieniu do płci.³

I.2 Przepisy unijne

Podstawa prawna równości płci Unii Europejskiej zapisana jest w Artykule 3 Traktatu o Unii Europejskiej. Artykuł 3 ust. 3 Traktatu wskazuje, że w swoich działaniach Unia zwalcza wykluczenie społeczne i dyskryminację oraz wspiera sprawiedliwość społeczną i ochronę socjalną, równość kobiet i mężczyzn, solidarność między pokoleniami oraz ochronę praw dziecka.⁴

Równość kobiet i mężczyzn, jako podstawowa wartość Unii Europejskiej, jako jeden z celów i zadań Unii, zapisana jest również w Europejskim pakcie na rzecz równości płci z 2011r. (Dz. Urz. UE C 155 z 25.05.2011, str. 10).⁵ Z jego treści wynika, że sprawozdania przyjmowane przez Komisję Europejską pokazują, że postępy są w tym zakresie powolne i że faktyczna równość płci nie została jeszcze osiągnięta, a cele te miała realizować nowa strategia Unii Europejskiej na rzecz zatrudnienia i inteligentnego, trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu „Europa 2020”.⁶

Zapisy odnoszące się do równości płci można znaleźć w wielu unijnych dokumentach, między innymi takich jak:

- Dyrektywa 75/117/EWG dotyczą zastosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet
- Dyrektywa 76/207/EWG w sprawie równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (zmieniona w 2002 r.).
- Dyrektywa 79/7/EWG w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn w odniesieniu do zabezpieczenia społecznego
- Dyrektywa 86/378/EWG w sprawie równego traktowania w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników (zmieniona w 1996 r.)
- Dyrektywa 86/613/EWG w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa
- Dyrektywa 92/85/EWG w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią.
- Dyrektywa 96/34/WE dotycząca porozumienia ramowego na temat urlopu rodzicielskiego. Dyrektywa 97/80/WE dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć

³ <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20140001502/O/D20141502.pdf>

⁴ <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20040900864/O/D20040864.pdf>

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>

⁶ https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf

- Dyrektywa 2004/113/WE wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług
- Dyrektywa 2006/54 WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy
- Dyrektywa 2010/18/UE w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC
- Dyrektywa 2011/99/UE ustanawiająca europejski nakaz ochrony w celu ochrony danej osoby przed czynem zabronionym innej osoby mogącym w jakikolwiek sposób zagrozić jej życiu lub nieetykalności fizycznej, psychicznej czy seksualnej, czy jej godności lub wolności osobistej oraz umożliwiającą właściwemu organowi innego państwa członkowskiego dalszą ochronę tej osoby na terytorium tego państwa członkowskiego.

Również wszyscy beneficjenci funduszy unijnych zobowiązani są do przestrzegania zasady równości kobiet i mężczyzn oraz przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji, zapisaną w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1060.⁷

Dla instytucji badawczych szczególne znaczenie ma strategia Komisji Europejskiej na rzecz równości płci na lata 2020-2025. Jednym z celów tej strategii jest wzmocnienie Europejskiej Przestrzeni Badawczej (ERA) i zapewnienie równych szans w środowisku pracy, w którym wszyscy równo mogą rozwijać talenty. Strategia przewiduje lepsze zintegrowanie wymiaru płci w projektach naukowych w celu poprawy jakości badań bazujących na wiedzy, technologii i innowacji, a także ich znaczenia dla społeczeństwa. W Preambule do Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/695 z dnia 28.04.2021 r. ustanawiającego program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji "Horyzont Europa" zapisano, że „Działalność prowadzona w ramach Programu powinna dążyć do zniesienia uprzedzeń ze względu na płeć i różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, do poprawy równowagi między życiem prywatnym i zawodowym oraz propagowania równości kobiet i mężczyzn w obszarze badań naukowych i innowacji, w tym zasady równości wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć, zgodnie z art. 2 i 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) oraz art. 8 i 157 TFUE. Aspekt płci powinien być uwzględniany w treściach z zakresu badań naukowych i innowacji oraz monitorowany na wszystkich etapach cyklu badawczego. Ponadto działalność w ramach Programu powinna mieć na celu wyeliminowanie nierówności oraz promowanie równości i różnorodności we wszystkich aspektach badań naukowych i innowacji w odniesieniu do wieku, niepełnosprawności, rasy i pochodzenia etnicznego, religii lub przekonań oraz orientacji seksualnej”.⁸ W Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady, ustanawiającym program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji "Horyzont Europa" w artykule 7 mowa jest o konieczności zapewnienia skutecznego propagowania równych szans dla wszystkich oraz uwzględnianie aspektu płci w treści badań naukowych i innowacji. Działalność prowadzona w ramach Horyzontu Europa „powinna dążyć do zniesienia uprzedzeń ze względu na płeć i różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, do poprawy równowagi między życiem prywatnym i zawodowym oraz propagowania równości kobiet i mężczyzn w obszarze badań i innowacji, w tym zasady równości wynagrodzeń bez dyskryminacji ze względu na płeć”.⁹

⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:32021R1060>

⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0695&from=PL>

⁹ jw.

II. Metodologia

W celu wyeliminowania barier dla wdrażania zasady równości płci w GIG oraz opracowania Planu Równości Płci GIG pismem nr 3/22 Dyrektora GIG z dnia 10.02.22 powołano w Instytucie Zespół ds. Równości Płci. Do zadań Zespołu należy:

- opracowanie i wdrożenie systemu monitorowania i równości szans płci w Instytucie,
- zbieranie informacji na temat dobrych praktyk równościowych i upowszechnianie tych praktyk,
- rozwijanie kompetencji w zakresie zwalczania uprzedzeń związanych z płcią (informowanie o kursach i szkoleniach równościowych, networking),
- opracowanie i przedłożenie Dyrektorowi GIG do zatwierdzenia Planu na rzecz Równouprawnienia Płci (Gender Equality Plan - GEP).

Zespół przeprowadził Diagnozę, której celem było zgromadzenie wiedzy i danych o stanie równości płci w GIG, niezbędnych do sporządzenia Planu.

Metodologia prac obejmowała:

1. analizę danych zastanych (desk research) istniejących przepisów krajowych i unijnych,
2. analizę aktualnej sytuacji w GIG w zakresie równości między kobietami a mężczyznami, obejmującą:
 - 2.1. wewnętrzne dokumenty GIG
 - 2.2. skład organów doradczych GIG
 - 2.3. strukturę zatrudnienia w GIG
 - 2.4. analizę wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w GIG z uwzględnieniem kadry naukowej
3. badanie ankietowe wszystkich pracowników i pracowniczek GIG, którego celem było umożliwienie wyrażenia opinii w kwestiach równościowych,
4. opracowanie dokumentu Plan Równości Płci GIG, w którym ustalono cele, działania i sposób ich monitorowania za pomocą specjalnie dobranych wskaźników rezultatu w zakresie promowania równości płci.

III. Diagnoza

III.1 Analiza aktualnej sytuacji w GIG w zakresie równości między kobietami a mężczyznami

III.1.1 Wewnętrzne dokumenty GIG

Dla zapewnienia jak najlepszego dostosowania Planu na Rzecz Równości Płci dokonano szczegółowej analizy zapisów 84 wewnętrznych aktów prawnych, obowiązujących w Głównym Instytucie Górnictwa, tj. zarządzeń, pism wg rozdzielnika i pism okólnych Dyrektora GIG według stanu na dzień 3 stycznia 2022 roku.

Przeprowadzona została szczegółowa analiza następujących aktów i dokumentów wewnętrznych GIG, w których znajdują się zapisy dotyczące różnych aspektów równości płci:

- Regulamin Pracy Głównego Instytutu Górnictwa,
- HRE Excellence in Research,
- procedura antymobbingowa i antydyskryminacyjna,
- inne dokumenty wewnętrzne.

III.1.1.1 Regulamin Pracy Głównego Instytutu Górnictwa

Zapisy, uwzględniające kwestie równości płci znajdujące się w Regulaminie Pracy GIG dotyczą przede wszystkim równego traktowania w zatrudnieniu oraz szczegółowego wykazu prac, w których nie wolno zatrudniać kobiet, w tym kobiet w ciąży lub karmiących piersią. Regulamin pracy obowiązuje każdego pracownika, a pracownik przyjmowany do pracy potwierdza znajomość regulaminu podpisując stosowne oświadczenie.

Zapis dotyczący równego traktowania w zatrudnieniu mówi, że wszyscy pracownicy bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, powinni być równo traktowani w zakresie:

- nawiązania i rozwiązania stosunku pracy,
- warunków zatrudnienia,
- awansowania,
- dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z w/w przyczyn. Zapis omawia szczegółowo co oznacza dyskryminowanie bezpośrednie i pośrednie oraz jakie są przejawy dyskryminowania. Określono czym jest dyskryminowanie ze względu na płeć, którym jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy, co wyraża molestowanie seksualne. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w punkcie 1 Regulaminu, którego skutkiem jest:

- odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,

- niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.

Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

III.1.1.2 HRE Excellence in Research

W marcu 2005 r. Komisja Europejska wydała „Zalecenie w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych”¹⁰. Europejska Karta Naukowca opisuje prawa i obowiązki, jakim podlegają naukowcy i instytucje ich zatrudniające oraz organizacje zapewniające finansowanie badań naukowych. Dotyczą one między innymi warunków pracy, rozwoju kariery naukowej, mobilności, opieki naukowej dla młodych. Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych opisuje zasady rekrutacji naukowców, których pracodawcy powinni przestrzegać, zapewniając równe traktowanie wszystkich naukowców w Europie.

Kierownictwo Głównego Instytutu Górnictwa podjęło decyzję o pełnym wdrożeniu w Instytucie zaleceń przyjętych przez Komisję Europejską. W tym celu, w Instytucie została przeprowadzona analiza wewnętrzna, która wykazała konieczność uzupełnienia lub zmiany istniejących regulacji wewnętrznych lub opracowania nowych dokumentów. Jej wyniki zostały zebrane w dokumencie „Strategia HR dla naukowców. Wewnętrzna analiza luk i plan działań” (dalej: Strategia HR).

Opracowano Plan działań niezbędnych dla pełnego wdrożenia Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania w GIG. Wynikiem wdrożenia Strategii HR w GIG jest przyznanie GIG, przez Komisję Europejską, Certyfikatu HR Excellence in Research. Potwierdza to spełnienie przez GIG wymagań Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych, w tym wymagań dotyczących stworzenia pracownikom naukowym GIG przyjaznego środowiska pracy i możliwości rozwoju kariery zawodowej. Strategia HR ukierunkowuje dalsze działania w GIG tak, aby było zapewnione, między innymi, równe traktowanie wszystkich naukowców (w tym równość płci) na etapie rekrutacji, rozwoju kariery oraz uczestnictwa kobiet w organach kierowniczych i doradczych GIG. Strategii HR nie można utożsamiać w pełni z Planem Równości Płci, z uwagi na niespełnianie wszystkich wymogów takiego Planu.

III.1.1.3 Procedura antymobbingowa i antydyskryminacyjna

W GIG obowiązuje „Procedura antymobbingowa i antydyskryminacyjna w Głównym Instytucie Górnictwa w Katowicach”, wprowadzona zarządzeniem Dyrektora Głównego

¹⁰ Recommendation of the European Commission 2005/251/EC z dnia 11 marca 2005 r.

Instytutu Górnictwa z dnia 1 sierpnia 2019 roku. Celem procedury jest przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy, podejmowanie stosownych działań w przypadku stwierdzenia zachowań mobbingowych i dyskryminacyjnych oraz wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami Głównego Instytutu Górnictwa. GIG, jako pracodawca podkreśla, że nie akceptuje mobbingu i dyskryminacji, ani żadnych innych form przemocy psychicznej lub fizycznej i zobowiązuje wszystkich pracowników Instytutu do niepodejmowania działań noszących cechy mobbingu lub dyskryminacji oraz do przeciwdziałania ich stosowaniu przez inne osoby. W celu przeciwdziałania potencjalnym naruszeniom powołana została Komisja Antymobbingowa, do której może zgłosić się każdy pracownik, który doświadczył mobbingu lub dyskryminacji lub spotkał się z zachowaniami, które uznał za takowe. W procedurze szczegółowo opisano sposób działania Komisji oraz procedowania zgłoszenia.

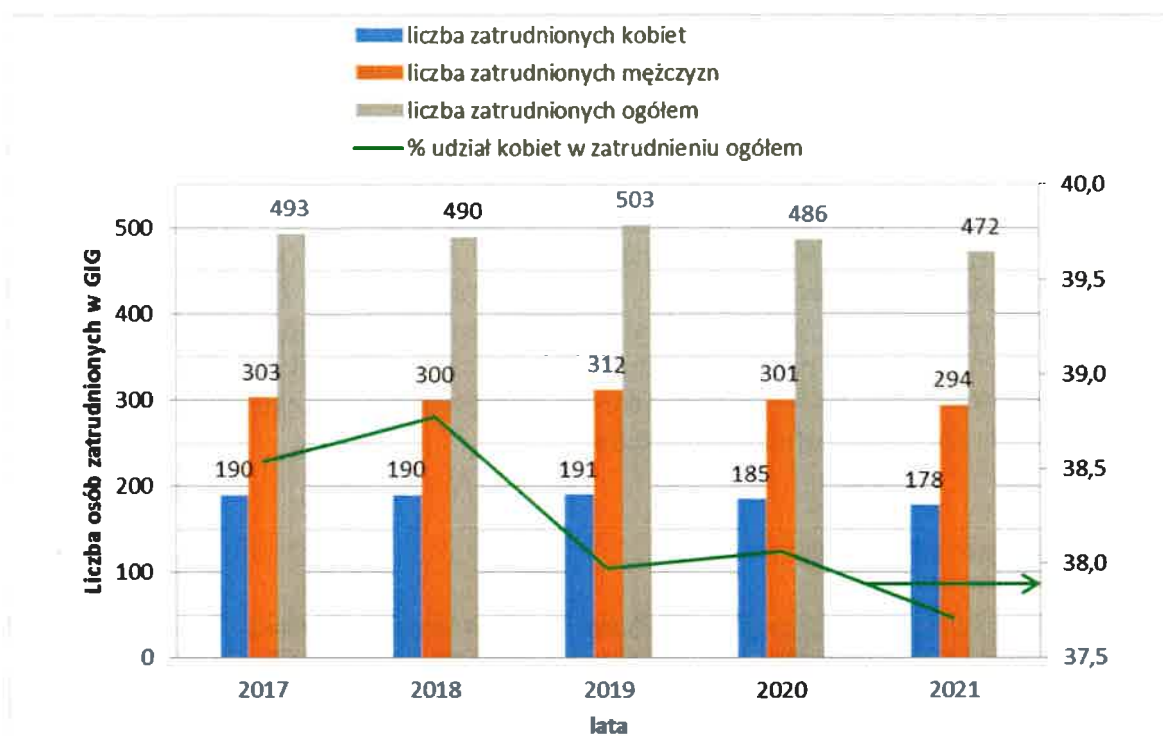
III.1.1.4 Inne dokumenty

Zasady dotyczące relacji pomiędzy pracownikami reguluje również Kodeks Etyki Pracownika Głównego Instytutu Górnictwa. W myśl kodeksu wszyscy pracownicy zobowiązani są:

- przestrzegać zasad współżycia społecznego i dobrych obyczajów oraz zachowywać neutralność światopoglądową w czasie wykonywania obowiązków służbowych,
- szanować dobra osobiste i godność osobistą innych pracowników, powstrzymując się od zachowań naruszających te wartości, w szczególności powstrzymywać się od formułowania i rozpowszechniania opinii ośmieszających, poniżających, obrażających, podważających kompetencje drugiego pracownika,
- powstrzymywać się od zachowań, które powodują wzajemnie negatywny stosunek współpracowników oraz prowadzą do konfliktów w miejscu pracy i zakłócają atmosferę pracy.

III.2 Analiza struktury zatrudnienia w GIG

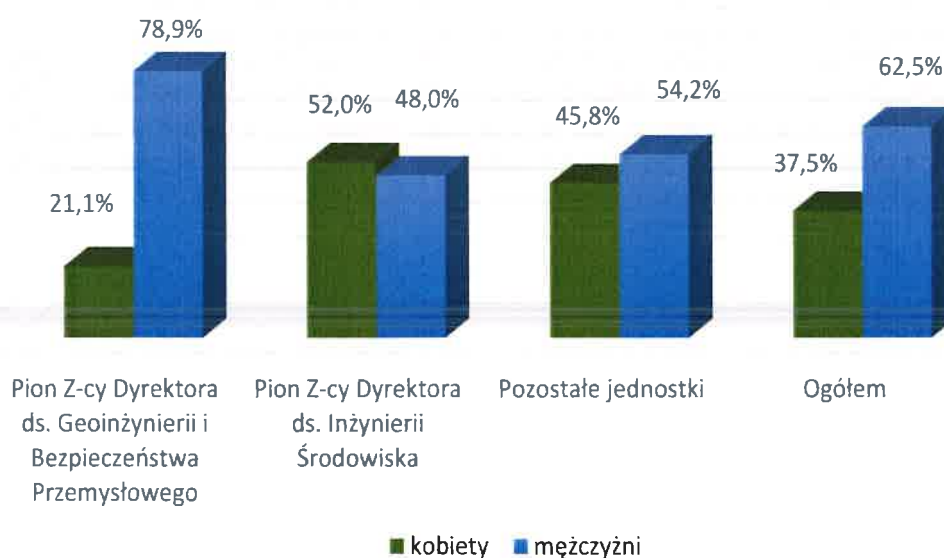
Zatrudnienie w Głównym Instytucie Górnictwa w ostatnich latach ustabilizowało się i wynosi około 500 osób. Na rysunku 1. przedstawiono wielkość zatrudnienia ogółem w latach 2017-2021, z podziałem na kobiety i mężczyzn oraz kształtowanie się procentowego udziału kobiet w zatrudnieniu ogółem. Udział kobiet w zatrudnieniu w GIG wynosi w ostatnich kilku latach około 38%.



Rysunek 1 Wielkość zatrudnienia ogółem w GIG w latach 2017-2021 z podziałem na kobiety i mężczyzn oraz kształtowanie się procentowego udziału kobiet w zatrudnieniu ogółem

GIG, od momentu powstania jest branżowym instytutem badawczym, w którym podstawowym przedmiotem prac, już od 1925 roku, było wsparcie naukowe sektora górnictwa, głównie górnictwa węgla kamiennego. Nie pozostawało to bez znaczenia dla struktury zatrudnienia w GIG, zwłaszcza w „górnicznych” zakładach naukowo – badawczych. Między innymi z powodów zaznaczyła się przewaga mężczyzn w zatrudnieniu w GIG, co jest widoczne do dzisiaj – rysunek 2. Obecnie w GIG wyodrębnia się dwa piony naukowo badawcze:

- pion geoinżynierii i bezpieczeństwa przemysłowego (dawne „górnictwo”),
- pion inżynierii środowiska.



Rysunek 2 Wielkość zatrudnienia ogółem w GIG w latach 2017-2021 z podziałem na kobiety i mężczyzn oraz kształtowanie się procentowego udziału kobiet w zatrudnieniu ogółem

Przy średnim udziale kobiet w zatrudnieniu w GIG wynoszącym około 38%, w pionie geoinżynierii i bezpieczeństwa przemysłowego (kontynuującym w największym stopniu dawną działalność dla górnictwa) dalej zaznacza się wyraźna przewaga zatrudnionych mężczyzn – około 79% zatrudnienia ogółem. W pionie inżynierii środowiska występuje natomiast przewaga zatrudnionych kobiet – około 52% zatrudnienia ogółem.

Strukturę zatrudnienia w GIG ze względu na grupy pracownicze, z podziałem na kobiety i mężczyzn, zamieszczono w tabeli 1. W GIG w grupach pracowniczych takich jak: pracownicy naukowcy, pracownicy inżynieryjno – techniczni oraz pracownicy obsługi, udział kobiet odzwierciedla ogólny poziom zatrudnienia kobiet w Instytucie, mieszcząc się w przedziale 28,3-45,0%, natomiast w grupach pracowniczych: badawczo-techniczni i ekonomiczno-administracyjni, udział kobiet stanowi 50% lub więcej.

Zróznicowanie tematyki podejmowanej w GIG w ww. pionach naukowo-badawczych uwidacznia się również w udziale kobiet w strukturze zatrudnienia z uwzględnieniem rodzaju wykształcenia wyższego pracowników (tabela 2.). Udział kobiet w grupie pracowników z wykształceniem wyższym technicznym utrzymuje się na przestrzeni ostatnich kilku lat poniżej 30%. W pozostałych wyróżnionych grupach, udział kobiet w zatrudnieniu wynosi ponad 50%, a w grupie pracowników z wykształceniem wyższym uniwersyteckim odsetek ten wynosi nawet ponad 60%

Grupy wg ustawy o instytutach badawczych	2017				2018				2019				2020				2021			
	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Ogółem	% udział kobiet	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Ogółem	% udział kobiet	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Ogółem	% udział kobiet	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Ogółem	% udział kobiet	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Ogółem	% udział kobiet
Pracownicy naukowí	32	78	110	29,09	32	79	111	28,83	34	85	119	28,57	37	84	121	30,58	34	68	102	33,33
Pracownicy badawczo- techniczni	14	22	36	38,89	14	19	33	42,42	15	16	31	48,39	12	15	27	44,44	9	9	18	50,00
Pracownicy inżynieryjno- techniczni	47	78	125	37,60	45	85	130	34,62	45	92	137	32,85	44	87	131	33,59	44	101	145	30,34
Pracownicy administracyjno- ekonomiczni	48	13	61	78,69	51	14	65	78,46	46	15	61	75,41	42	14	56	75,00	42	13	55	76,36
Pracownicy obsługi	47	76	123	38,21	46	69	115	40,00	51	71	122	41,80	50	69	119	42,02	49	71	120	40,83
Pracownicy na stanowiskach robotniczych	2	36	38	5,26	2	34	36	5,56	0	33	33	0,00	0	32	32	0,00	0	32	32	0,00
Razem	190	303	493	38,54	190	300	490	38,78	191	312	503	37,97	185	301	486	38,07	178	294	472	37,71

Tabela 1 Struktura zatrudnienia w GIG według grup pracowniczych z podziałem na kobiety i mężczyzn.

Lata	wysze techniczne				wysze uniwersyteckie				wysze ekonomiczne				wysze pozostałe (zawodowe, licencjat)			
	kobiety	mężczyźni	ogółem	% udział kobiet	kobiety	mężczyźni	ogółem	% udział kobiet	kobiety	mężczyźni	ogółem	% udział kobiet	kobiety	mężczyźni	ogółem	% udział kobiet
2017	74	174	248	29,84	56	40	96	58,33	20	18	38	52,63	13	9	22	59,09
2018	74	178	252	29,37	59	41	100	59,00	22	18	40	55,00	9	7	16	56,25
2019	73	183	256	28,52	65	45	110	59,09	22	20	42	52,38	9	8	17	52,94
2020	68	181	249	27,31	67	40	107	62,62	23	20	43	53,49	8	8	16	50,00
2021	67	180	247	27,13	64	37	101	63,37	23	19	42	54,76	9	9	18	50,00

Tabela 2 Struktura zatrudnienia w GIG z uwzględnieniem rodzaju wykształcenia wyższego pracowników

Stopień naukowy	2017				2018				2019				2020				2021			
	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Ogółem	% udział kobiet	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Ogółem	% udział kobiet	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Ogółem	% udział kobiet	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Ogółem	% udział kobiet	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Ogółem	% udział kobiet
Z tytułem profesora	2	8	10	20,00	2	8	10	20,00	2	9	11	18,18	2	9	11	18,18	2	9	11	18,18
Ze stopniem doktora habilitowanego	3	14	17	17,65	3	15	18	16,67	3	17	22	22,73	5	15	20	25,00	3	12	17	29,41
Ze stopniem doktora	28	74	102	27,45	33	74	107	30,84	32	74	113	28,32	32	77	109	29,36	38	76	104	26,92
Razem	33	96	129	25,58	38	97	135	28,15	39	100	146	26,71	39	101	140	27,86	35	97	132	26,52

Tabela 3 Udział kobiet w zatrudnieniu w GIG w grupach pracowników z tytułem profesora oraz w grupie pracowników ze stopniami naukowymi

W powyższej tabeli nr 3 przedstawiono udział kobiet w zatrudnieniu w GIG w grupach pracowników z tytułem profesora oraz w grupie pracowników ze stopniami naukowymi. Udział kobiet z tytułami i stopniami naukowymi w kadrze GIG jest wyraźnie mniejszy niż udział kobiet w zatrudnieniu ogółem, pomimo wysokiego udziału kobiet z wykształceniem wyższym w strukturze zatrudnienia.

Udział kobiet w zatrudnieniu w GIG z uwzględnieniem pełnienia funkcji kierowniczych i zarządczych pozostaje na przestrzeni lat na tym samym poziomie. W gronie Dyrekcji liczba kobiet wynosi 1 na 4 osoby, co stanowi 25% ogółu zarządu GIG. W przypadku Pełnomocników i Sekretarza Naukowego na 5 osób ogółem jedynie 1 kobieta pełni jedno z tych stanowisk, co stanowi 20% ogółu. W przypadku kierowników jednostek i komórek organizacyjnych GIG liczba kobiet również kształtuje się na stałym poziomie wynoszącym między 22 a 26% w różnych latach.

W ostatnich pięciu latach zauważalne większe jest zainteresowanie mężczyzn udziałem w prowadzonych w GIG procesach rekrutacyjnych. W ostatnich 5 latach GIG ogłaszał konkursy i nabory na obsadzenie 55 stanowisk pracy: 35 nienaukowych oraz 20 naukowych. Na 35 stanowisk nienaukowych złożono 246 ofert (192 oferty mężczyzn i 54 oferty kobiet). Wskaźnik sukcesu zatrudnienia w GIG w tej grupie wyniósł około 11% dla mężczyzn i około 15% dla kobiet składających oferty. Na 20 stanowisk naukowych złożono 32 oferty (20 ofert mężczyzn i 12 ofert kobiet). Wskaźnik sukcesu zatrudnienia w GIG w tej grupie wyniósł około 55% dla mężczyzn i około 75% dla kobiet składających oferty.

III.3 Skład organów doradczych GIG

Na podstawie odpowiednich regulacji wewnętrznych oraz procedur Zintegrowanego Systemu Zarządzania w Głównym Instytucie Górnictwa działają komisje, zespoły i inne organy wspierające lub podejmujące decyzje w Instytucie. Skład tych organów w podziale na kobiety i mężczyzn przedstawiony został w tabeli nr 4.

	Nazwa organu	Ilość kobiet	Ilość mężczyzn
1.	Komisja Stypendialna	4	4
2.	Zespół oceniających dorobek naukowy i techniczny asystentów, adiunktów i pracowników badawczo-technicznych	2	7
3.	Zespół oceniających dorobek naukowy i techniczny Samodzielnych Pracowników Naukowych	1	4
4.	Komisja Dyscyplinarna	2	2
5.	Komisja Antymobbingowa	2	3
6.	Zespół ds. monitorowania sytuacji finansowej Instytutu	6	7
7.	Komitetu Kwalifikacyjno-Opiniotawczego ds. Wydawnictw	4	5
8.	Rada Programowa ds. Szkoleń	4	5
9.	Rada Programowa Studiów Podyplomowych „Bezpieczeństwo techniczne w przestrzeniach zagrożonych wybuchem”	2	4
10.	Rada Programowa Studiów Podyplomowych „Mechanika górotworu, obudowa wyrobisk i geofizyka górnicza”	1	5
11.	Rada Programowa Studiów Podyplomowych „Mechaniczna przeróbka węgla”	3	3
12.	Rada Programowa studiów podyplomowych w zakresie	5	8

	zapobiegania i zwalczania przestępstw oraz wykroczeń przeciwko środowisku		
13.	Rada Programowa Śląskiego Środowiskowego Studium Doktoranckiego	5	6
14.	Komisja Rekrutacyjna Interdyscyplinarnych studiów doktoranckich w zakresie środowiskowych aspektów wykorzystania konwencjonalnych i alternatywnych źródeł energii	3	4
15.	Zespół ds. zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych Głównego Instytutu Górnicztwa w Katowicach	2	8

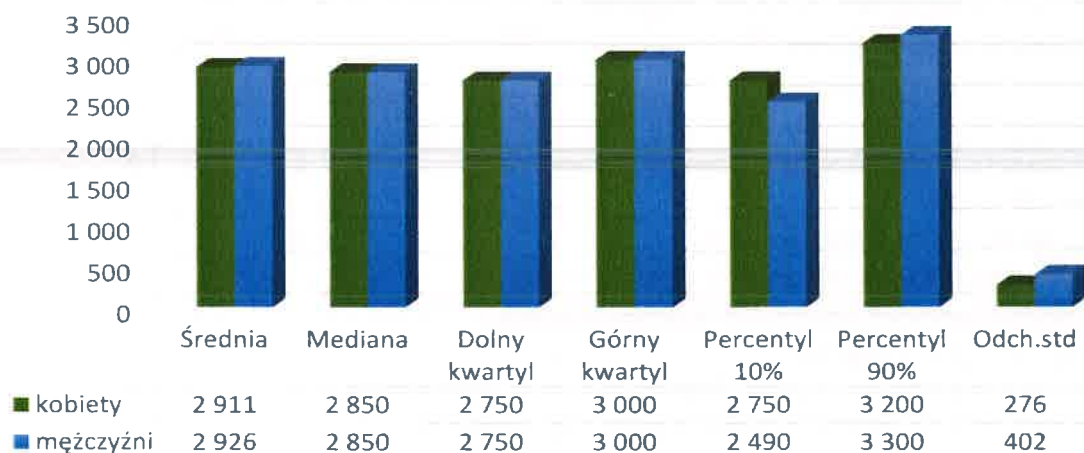
Tabela 4 Udział % kobiet i mężczyzn w organach doradczych GIG

III.4 Analiza wynagrodzeń kobiet i mężczyzn z uwzględnieniem kadry naukowej

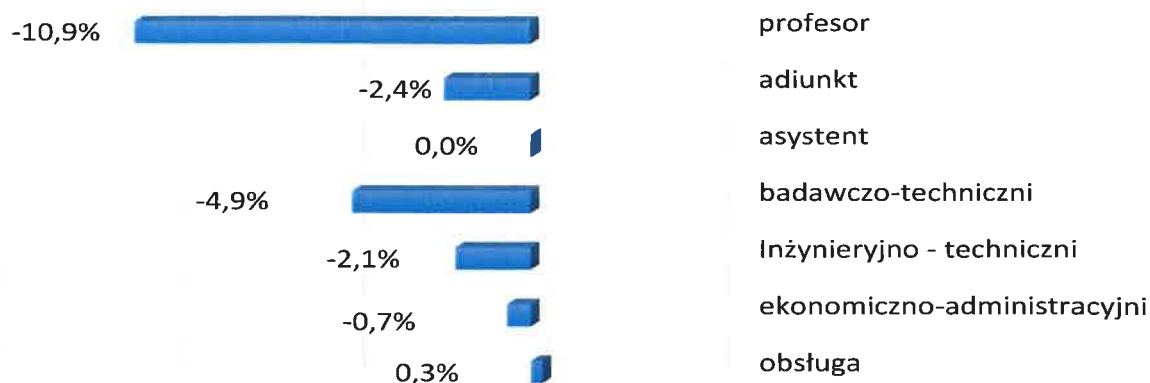
Zasady wynagrodzeń w Głównym Instytucie Górnicztwa zostały określone w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy, zarejestrowanym w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Katowicach. Ich podstawą jest przewaga zmiennych składowych wynagrodzenia (płacy) nad składowymi stałymi, co ma motywować pracowników, zwłaszcza naukowych, i promować za wyniki i ich zaangażowanie w pozyskiwanie oraz realizację projektów, jak i prac usługowych oraz za wysokie efekty wykonywanej pracy.

Analiza ogranicza się do wynagrodzeń za 2021 rok. Z 472 osób zatrudnionych w GIG w 2021 roku, 432 osoby były zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy. Analizowane dalej dane dotyczące porównania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn odnoszą się będą tylko do tych osób. Analizę przeprowadzono dla poszczególnych grup pracowniczych, z tym wyjątkiem, że w grupie pracowników naukowych analizę pogłębiono do stanowisk: profesorowie, adiunkci, asystenci.

Na rysunku 3 przedstawiono kształtowanie się płacy zasadniczej, głównej składowej stałej części wynagrodzenia. Z kolei na rysunku 4. przedstawiono odchylenie średniej płacy zasadniczej kobiet od płacy zasadniczej mężczyzn w poszczególnych grupach pracowniczych [w %].



Rysunek 3 Kształtowanie się płacy zasadniczej w GIG, głównej składowej stałej części wynagrodzenia.

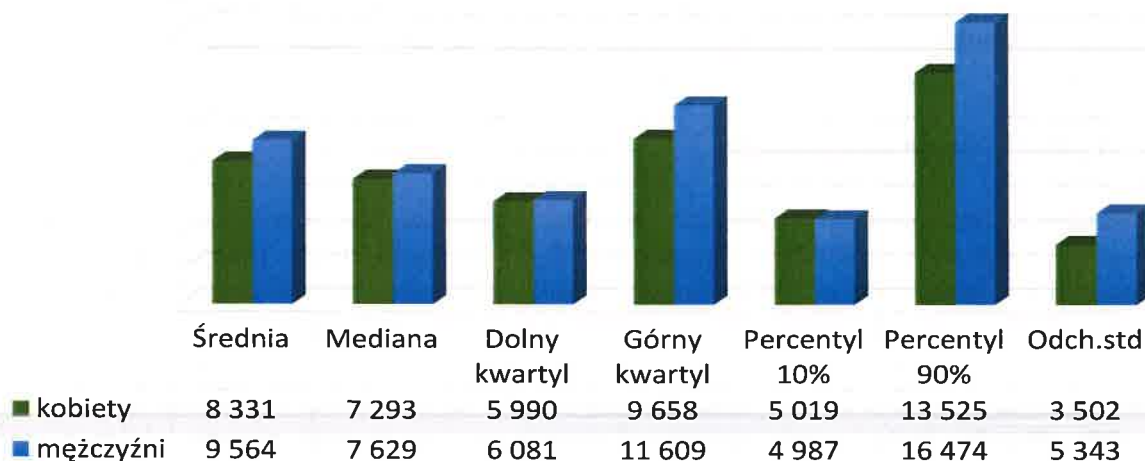


Rysunek 4 Odchylenie średniej płacy zasadniczej kobiet od płacy zasadniczej mężczyzn w poszczególnych grupach pracowniczych (stanowiskach) [w %]

Wśród pracowników zatrudnionych na stanowisku asystenta oraz w grupie pracowników obsługi wynagrodzenie zasadnicze kobiet jest równe lub wyższe od wynagrodzenia mężczyzn, w pozostałych występuje sytuacja odwrotna. Zróżnicowanie wynagrodzenia zasadniczego w pozostałych grupach pomiędzy mężczyznami a kobietami mieści się w przedziale od 0,7 – 4,9%, za wyjątkiem pracowników z na stanowisku profesora, gdzie występuje wyższe zróżnicowanie.

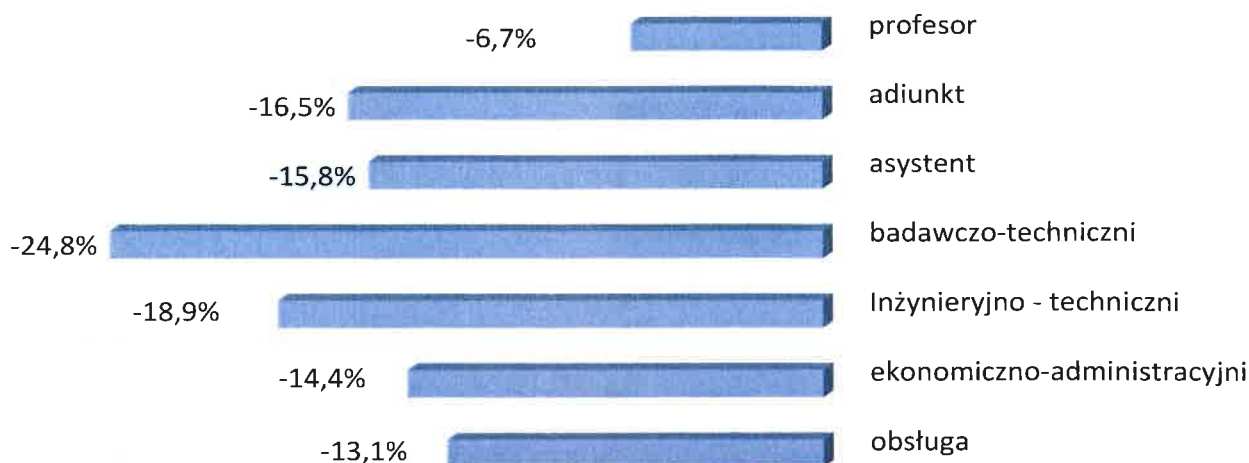
W dalszej części materiału do celów statystycznych posłużono się wynagrodzeniem ogółem obejmującym między innymi: wynagrodzenie zasadnicze, wysługę lat, premie, dodatki, nagrody i inne.

Na rysunku 5 przedstawiono kształtowanie się płacy ogółem w GIG. Z kolei na rysunku 6. przedstawiono odchylenie średniej płacy ogółem kobiet od płacy ogółem mężczyzn w poszczególnych grupach pracowniczych [w %].



Rysunek 5 Podstawowe parametry średniomiesięcznego wynagrodzenia ogółem w podziale na kobiety i mężczyzn [w zł]

Wartość środkowa (mediana) średniomiesięcznego wynagrodzenia mężczyzn jest wyższa od średniego wynagrodzenia kobiet o 4,6%, wobec średniego wynagrodzenia wyższego o 14,8%. Odchylenie standardowe informuje o zróżnicowaniu wynagrodzeń, w przypadku kobiet zróżnicowanie wynagrodzeń jest niższe od zróżnicowania wynagrodzeń mężczyzn.



Rysunek 6 Odchylenie średniomiesięcznego wynagrodzenia ogółem kobiet od wynagrodzenia ogółem mężczyzn w poszczególnych grupach pracowniczych (stanowiskach) [w %]

Najmniejsze zróżnicowanie wynagrodzeń występuje na stanowiskach profesora, przeciętne wynagrodzenie kobiet na stanowisku profesora jest niższe od mężczyzn zatrudnionych na tym stanowisku o 6,7%, w pozostałych grupach pracowniczych wynagrodzenia kobiet są niższe od wynagrodzeń mężczyzn na tych samych stanowiskach od 13,1% w grupie obsługi do 24,8% na stanowiskach w grupie pracowników badawczo-technicznych.

Analiza różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn pokazuje, że w wypadku płacy zasadniczej różnice te nie są wielkie i dotyczą skrajnych przedziałów analizowanych rozkładów. Wartość średnia, mediana i oba kwartyle praktycznie nie wykazują różnic. Zwłaszcza 10 % zatrudnionych mężczyzn o najwyższej płacy zasadniczej zarabia więcej niż 10% kobiet o najwyższej płacy zasadniczej (rysunek 3). Analiza wynagrodzenia ogółem pokazuje, że różnice między zarobkami kobiet i mężczyzn są wyraźne – na korzyść mężczyzn.

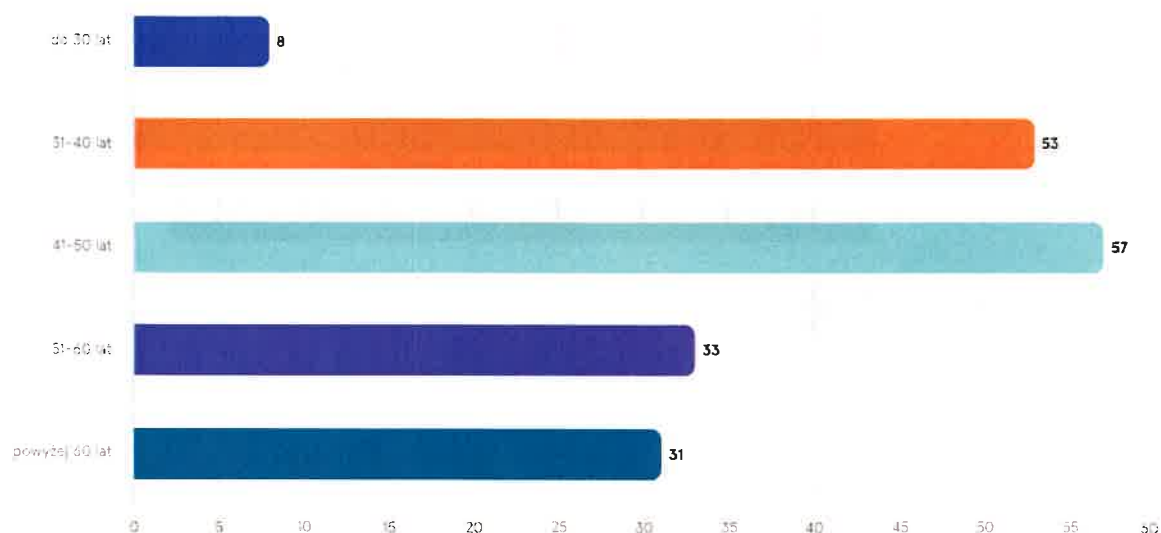
III.5 Wyniki badania ankietowego

W związku z opracowywanym Planem na rzecz Równości Płci (Gender Equality Plan) dla Głównego Instytutu Górnictwa w dniach od 13 do 20 maja 2022r. przeprowadzono wśród pracowników i pracowniczek GIG badanie ankietowe w zakresie problematyki równości płci. Badanie odbyło się z pełnym zachowaniem anonimowości. Ankieta była rozpowszechniona w sposób elektroniczny i dostępna była poprzez link https://survey.qwary.com/form/S_wSzSPnasH9Wc_FT15X0J1BuEcPl5glGqt4g-Rnd6k= lub kod QR. Wyniki badania ankietowego dostępne są w postaci raportu elektronicznego <https://survey.qwary.com/share/st/0l5cRxOvolk=?tab=standard-data> i omówione zostały poniżej.

Kwestionariusz ankiety skierowany został do 471 osób zatrudnionych w Głównym Instytucie Górnictwa w pełnym lub częściowym wymiarze czasu pracy. Ankietę wypełniły 182 osoby, z czego 57,1% stanowili mężczyźni (104 osoby), a 42,9% kobiety (78 osób). W badaniu wzięła udział grupa spełniająca warunki próby reprezentatywnej tj. 38,6% wszystkich pracowników GIG.

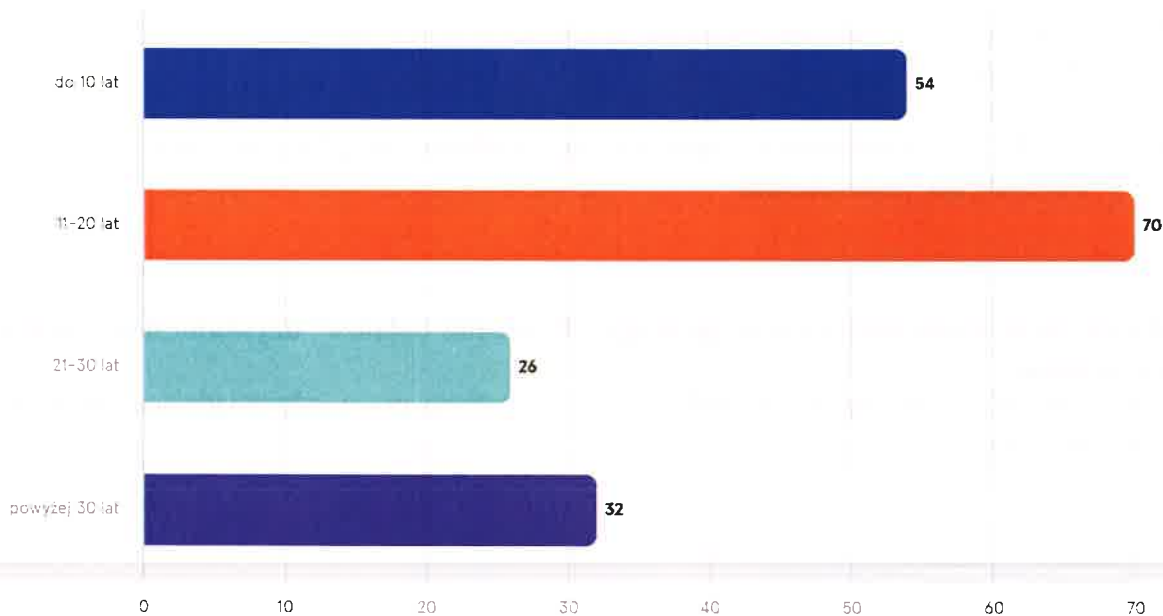
W badaniu wzięli udział pracownicy i pracowniczki w różnych grupach wiekowych. Największą grupę stanowili pracownicy w wieku 41-50 lat, którzy stanowili 31,32% ogółu badanych oraz 31-40 lat, którzy stanowili 29,12% ogółu. Pracownicy w wieku 51-60 lat

stanowili 18,13% , a powyżej 60 lat – 17,03% ogółu badanych. Najmniejszą grupę stanowili pracownicy w wieku do 30 lat – 4,40%. Rozkład ilościowy pokazany jest na rysunku 7.



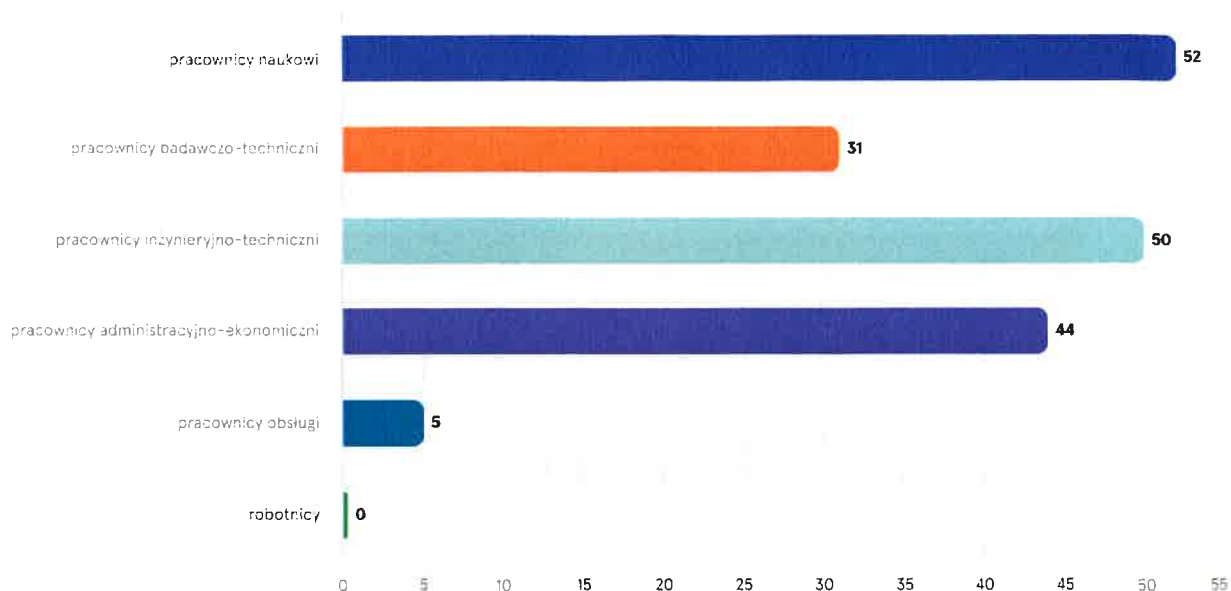
Rysunek 7 Wiek badanych

Najwięcej odpowiedzi wpłynęło od osób zatrudnionych w GIG w przedziale od 11 do 20 lat (38,46%) oraz do 10 lat (29,67%). Osoby ze stażem pracy od 21 do 30 lat stanowiły 14,29%, a powyżej 30 lat 17,58%. Dane ilościowe pokazane są na rysunku 8.



Rysunek 8 Staż pracy

W przypadku pytania o przynależność do grupy pracowniczej najwięcej odpowiedzi otrzymano od pracowników naukowych – 28,57%, od pracowników badawczo-technicznych – 17,03%. Grupa pracowników inżyniersko-technicznych stanowiła 27,47%, pracowników administracyjno-ekonomicznych – 24,18%, a pracowników obsługi – 2,75%. Nie odnotowano odpowiedzi pracowników z grupy „robotnicy”. Dane ilościowe pokazane są na rysunku nr 9.



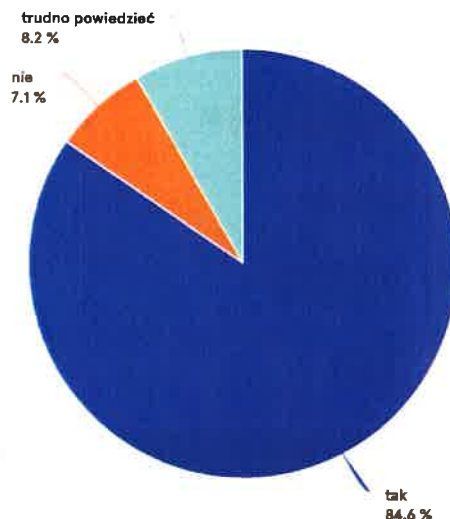
Rysunek 9 Grupa pracownicza

Pytania merytoryczne w kwestionariusz ankiety podzielone zostały na pięć obszarów tematycznych:

- I. Równowaga między życiem prywatnym/ rodzinnym a zawodowym (work-life balance)
- II. Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych
- III. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery
- IV. Włączenie kwestii płci w procesie badawczym
- V. Środki przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu

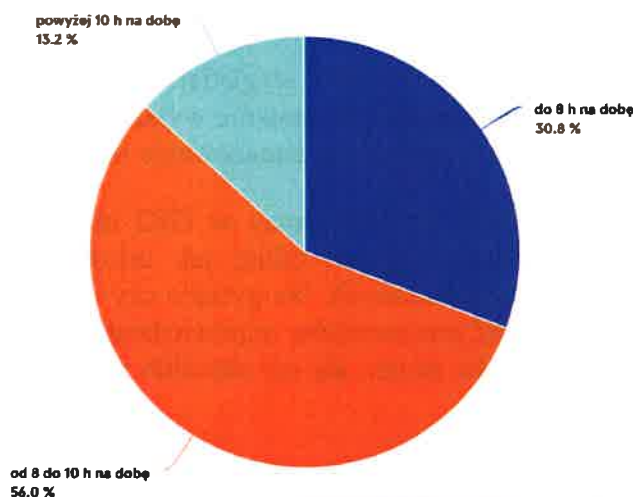
W zakresie pierwszego obszaru tematycznego „Work-life balance” uzyskano następujące wyniki badania:

84,6% pracowników jest zdania, że wykonuje w Instytucie pracę odpowiadającą swojemu wykształceniu (rys.10).



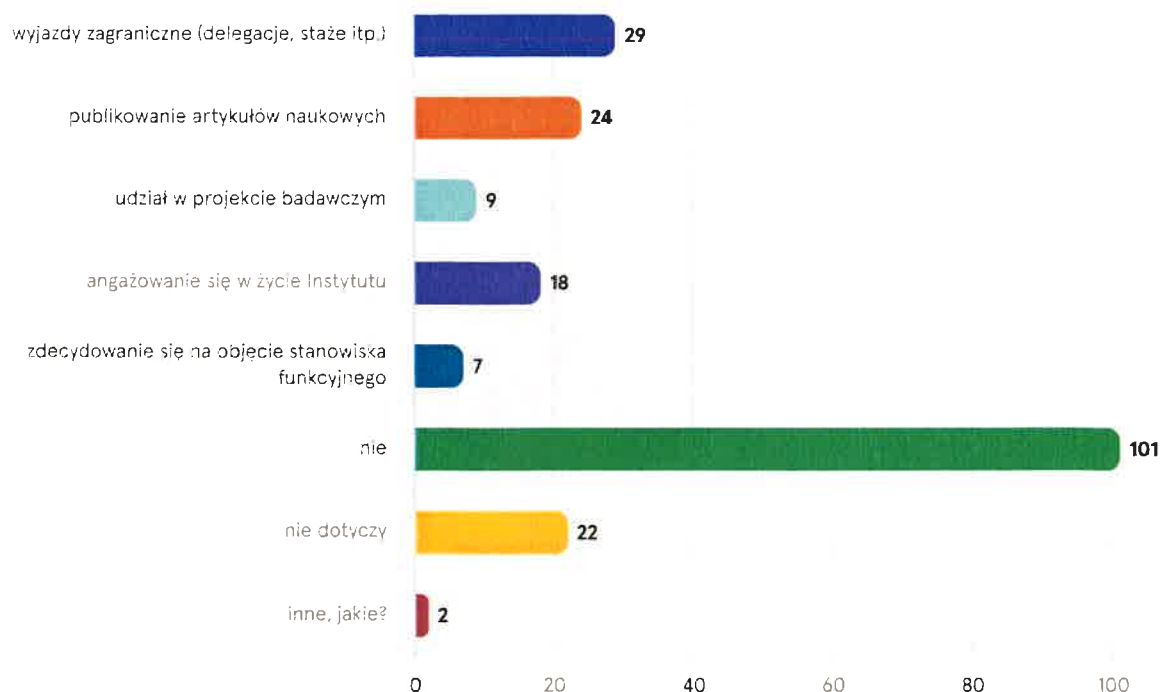
Rysunek 10 Zgodność pracy wykonywanej w GIG z wykształceniem

56% pracowników i pracowniczek poświęca Pracy zawodowej przeciętnie między 8 a 10 godzin na dobę, a 13,2% powyżej 10 godzin na dobę (rys.11).



Rysunek 11 Ilość czasu poświęcanego dziennie na pracę zawodową

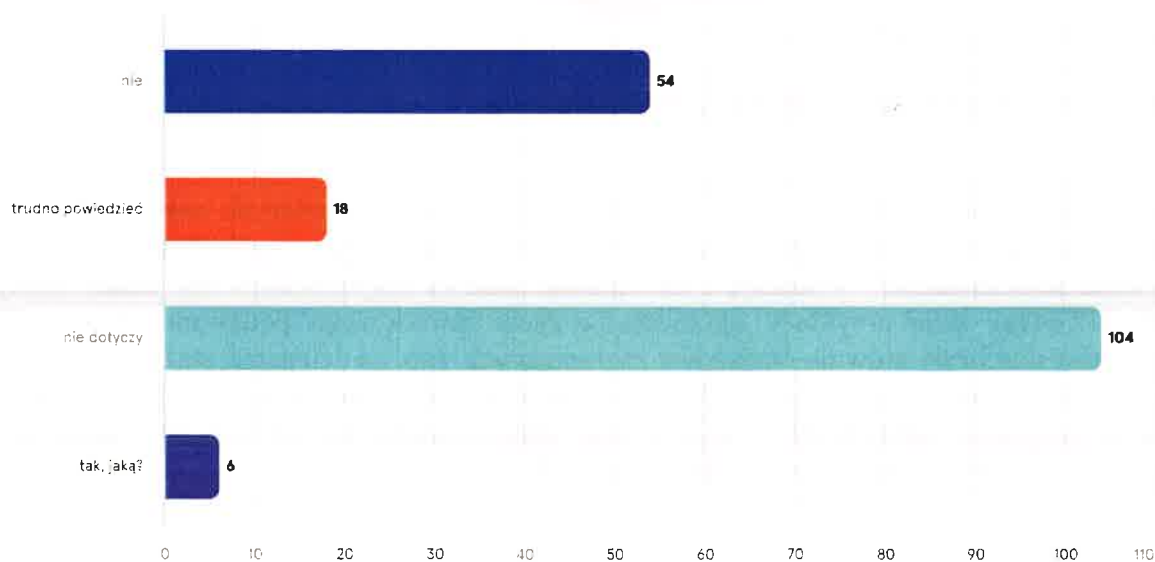
Na pytanie czy kiedykolwiek musiała Pani/Pan zrezygnować z niektórych aspektów pracy zawodowej koniecznej do rozwoju kariery z powodu zobowiązań prywatnych i/lub rodzinnych odpowiedzi jednoznacznie wskazują, że prawie połowa respondentów nie miała takiej sytuacji (47,64%). Inne przykłady ograniczania życia zawodowego podawane przez ogół respondentów dotyczyły głównie wyjazdów zagranicznych (np. na delegacje, staże) – 13,68%, publikowania artykułów naukowych – 11,32%, angażowania się w życie Instytutu – 8,49%, udziału w projekcie badawczym – 4,25% oraz zdecydowania się na objęcie stanowiska funkcyjnego – 3,30%. Wyniki te pokazuje rysunek 12.



Rysunek 12 Ograniczenia niektórych aspektów pracy zawodowej z powodu zobowiązań prywatnych i/lub rodzinnych

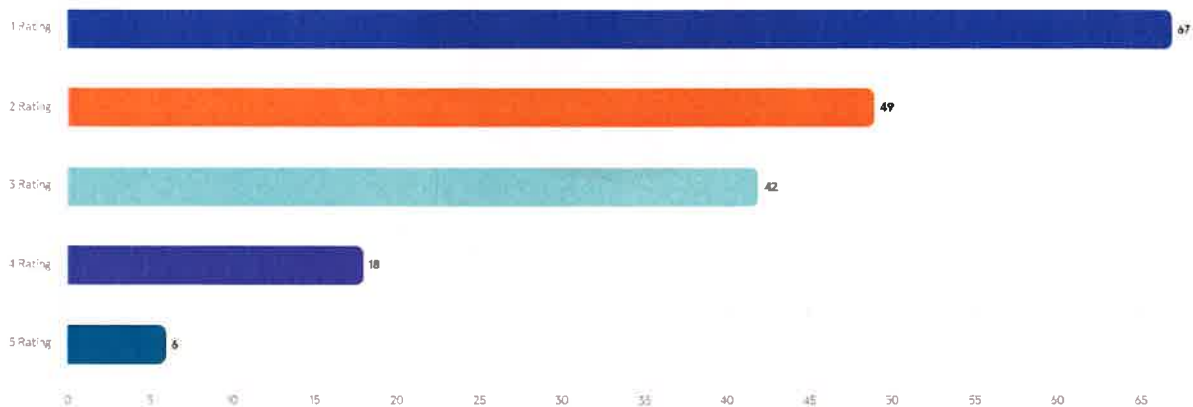
Po przeanalizowaniu odpowiedzi kobiet wyniki wyglądają podobnie. 47,19% kobiet nie odczuło takich ograniczeń, a jeśli to dotyczą one głównie wyjazdów zagranicznych (12,36%), publikowania artykułów naukowych (11,24%) oraz angażowania się w życie Instytutu (7,87%).

Zdecydowana większość osób ogółem podczas pracy w GIG nie miała przerwy w pracy zawodowej, związanej z wychowaniem dzieci, takiej jak urlop macierzyński, ojcowski, rodzicielski czy wychowawczy- 71,4% badanych. Na pytanie czy w przerwa miała wpływ na karierę naukową/zawodową większość pracowników odpowiedziała nie (29,67%) lub że ich to nie dotyczy (57,14%). 6 osób wskazało, że tak, ale nie określiło w odpowiedzi jaki konkretnie był to wpływ (rys.13).



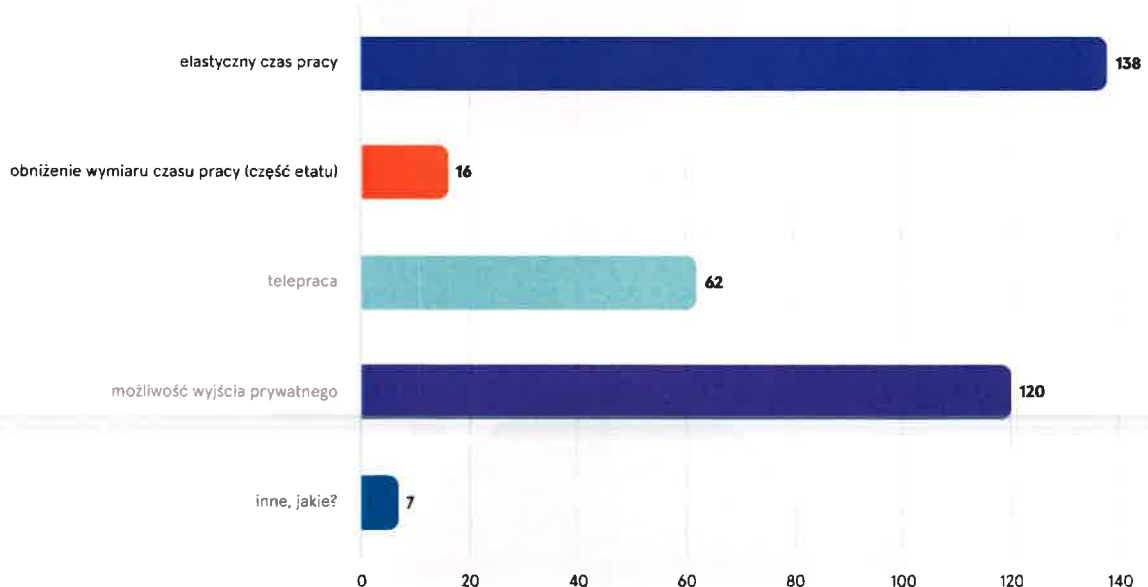
Rysunek 13 Wpływ przerwy w pracy zawodowej na karierę zawodową/naukową

Zdecydowana większość osób uważa, że łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym czy obowiązkami opiekuńczymi w stosunku do dzieci lub osób zależnych w rodzinie nie jest utrudnieniem w ich pracy zawodowej. Pokazuje to wykres z oceną ratingową, gdzie rating 1 oznacza w bardzo małym stopniu, a rating 5 – w bardzo dużym stopniu (rys. 14). 36,81% osób wskazuje na bardzo mały stopień, a 26,92% w małym stopniu. Podobnie odpowiedzi wyglądały w przypadku kobiet: 34,62% kobiet wskazało na bardzo mały stopień, a 30,77% w małym stopniu.



Rysunek 14 Łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym czy obowiązkami opiekuńczymi w stosunku do dzieci lub osób zależnych w rodzinie jako utrudnienie w pracy zawodowej

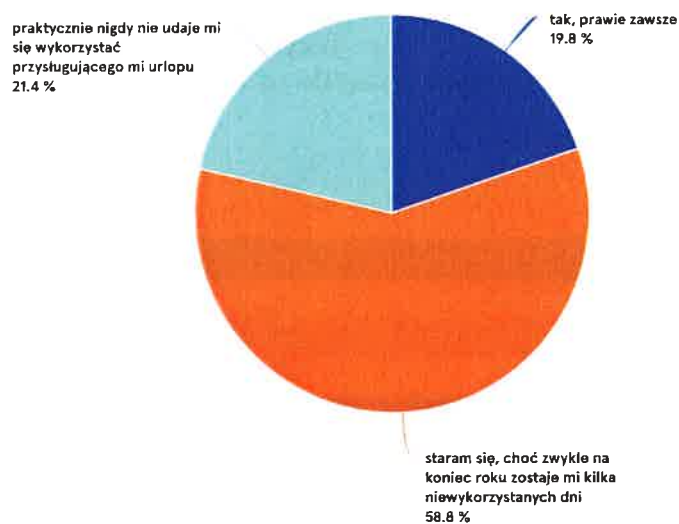
Z zestawu systemowych ułatwień istniejące w GIG największym udogodnieniem w łączeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym jest dla respondentów i respondentek elastyczny czas pracy - 40,23% oraz możliwość wyjścia prywatnego - 34,99% (rys. 15).



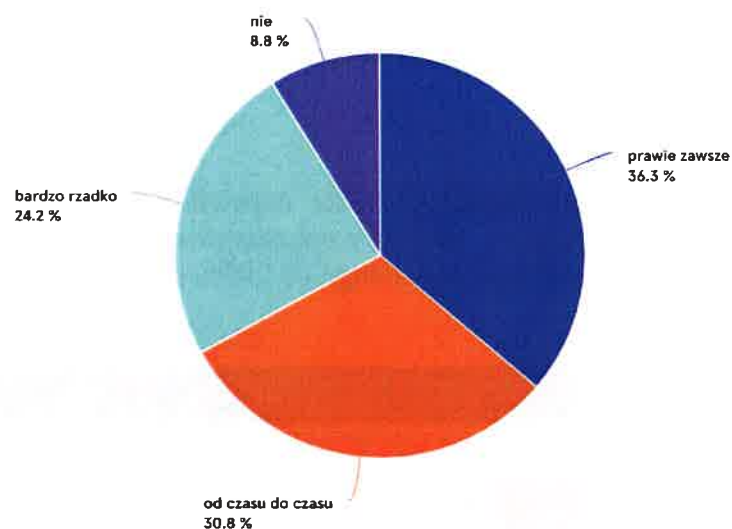
Rysunek 15 Systemowe ułatwienia w GIG będące największym udogodnieniem w łączeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym.

Jak pokazuje rys.16 większość pracowników i pracowniczek GIG nie wykorzystuje w ciągu roku w pełni swojego urlopu wypoczynkowego, a podczas urlopu odbierają telefony służbowe oraz regularnie sprawdzają pocztę elektroniczną i odpowiadają na maile służbowe (rys. 17),

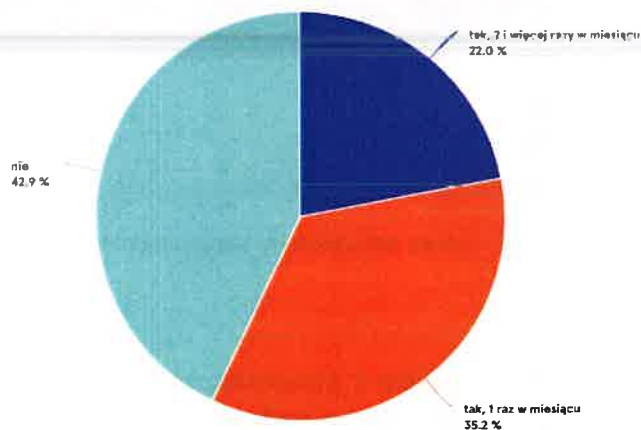
zdarza im się również pracować zawodowo w weekendy (rys. 18). Prawie zawsze lub często (80,2%) pracownicy mogą liczyć na pomoc współpracowników (rys. 19).



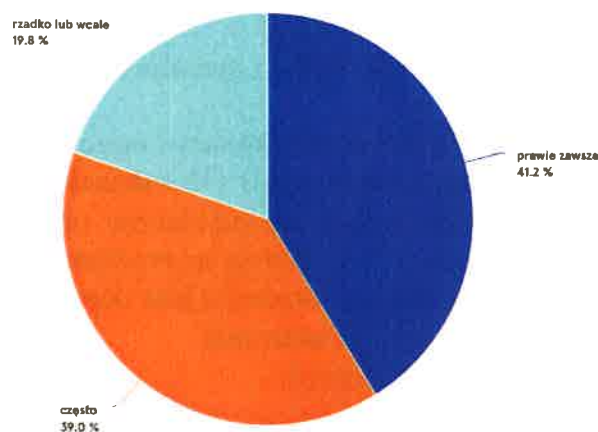
Rysunek 16 Wykorzystanie urlopu wypoczynkowego



Rysunek 17 Kontakt w kwestiach służbowych w czasie urlopu



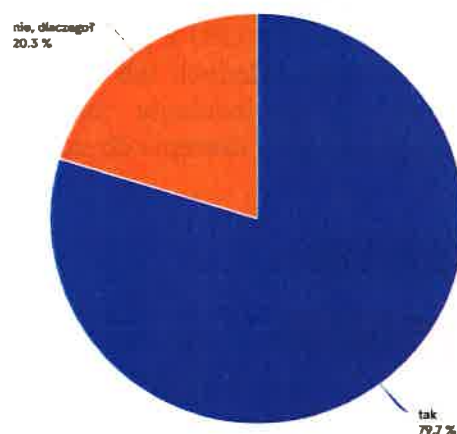
Rysunek 18 Praca zawodowa w weekendy



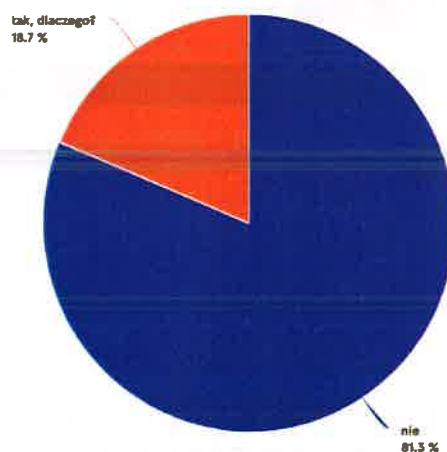
Rysunek 19 Wsparcie współpracowników

W zakresie drugiego obszaru tematycznego „Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych” uzyskano następujące wyniki badania:

Zdaniem 79,9% pracowników i pracowniczek GIG kobiety i mężczyźni mają równy dostęp do udziału w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych (rys. 20) , a 81,3% respondentów uważa, że płeć nie ma znaczenia w przypadku pełnienia funkcji kierowniczej lub zarządczej (rys. 21).



Rysunek 20 Równość dostępu do udziału w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych kobiet i mężczyzn w GIG



Rysunek 21 Czy płeć ma znaczenie w przypadku pełnienia funkcji kierowniczej/zarządczej

Na pytanie jakie są zdaniem respondentów ogólne przyczyny nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w awansach zawodowych wymieniono:

- większe obciążenia rodzinne kobiet w związku z sytuacją rodzinną i posiadaniem dzieci (17 wskazań)
- myślenie stereotypowe i tradycyjny wizerunek kobiety i mężczyzny (16 wskazań)
- pragmatyzm (np. kobiety są mniej dyspozycyjne) (10 wskazań)
- predyspozycje fizyczne i kwestie biologiczno-psychiczne (np. kobiety są słabsze i nie potrafią podejmować racjonalnych decyzji, kierują się emocjami) (8 wskazań)
- historia i tradycja postrzegając górnictwo i przemysł jako domeny męskiej (8 wskazań)
- ograniczenia i szklany sufit dla kobiet (4 wskazania)
- przestarzały model zarządzania (2 wskazania).

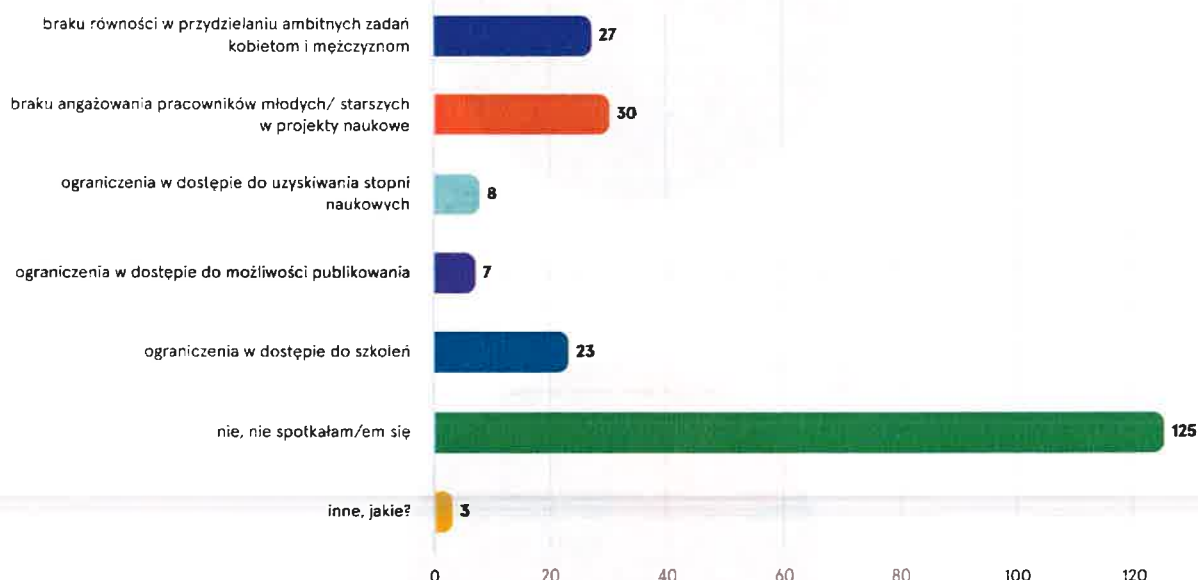
Inne:

- Kierowanie się sympatią zamiast doświadczeniem i kompetencjami
- Obawa kadry męskiej przed sytuacjami, w których okazuje się że kobiety mają przewagę intelektualną, ekspercką- sytuacje publiczne.

6 osób spośród wszystkich respondentów wskazało że w GIG nie ma przypadków nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w awansach zawodowych.

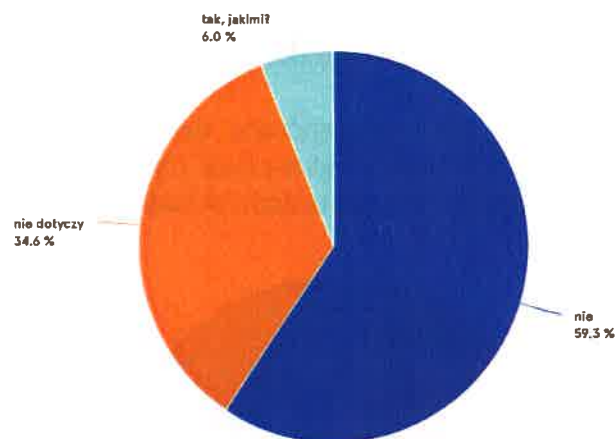
W zakresie trzeciego obszaru tematycznego „Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery” uzyskano następujące wyniki badania:

56,05% badanych nie spotkało się podczas pracy w GIG z przejawami dyskryminacji. 13,45% doświadczyło braku angażowania pracowników młodych lub starszych w projekty naukowe, 12,11% doświadczyło braku równości w przydzielaniu ambitnych zadań kobietom i mężczyznom, a 10,31% doświadczyło ograniczeń w dostępie do szkoleń (rys. 22).



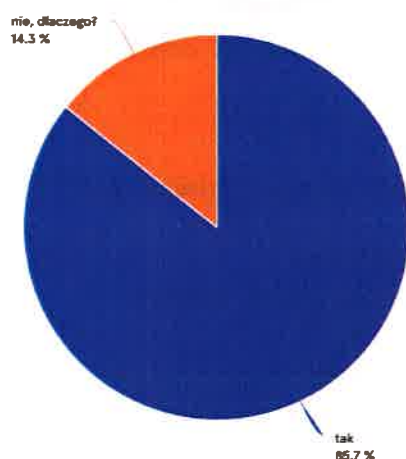
Rysunek 22 Doświadczenie przejawów dyskryminacji podczas pracy w GIG

Jedynie 6% respondentów spotkało się z przejawami dyskryminacji podczas planowania kariery naukowej w GIG, ale nie wskazano jakie to były formy (rys.23).



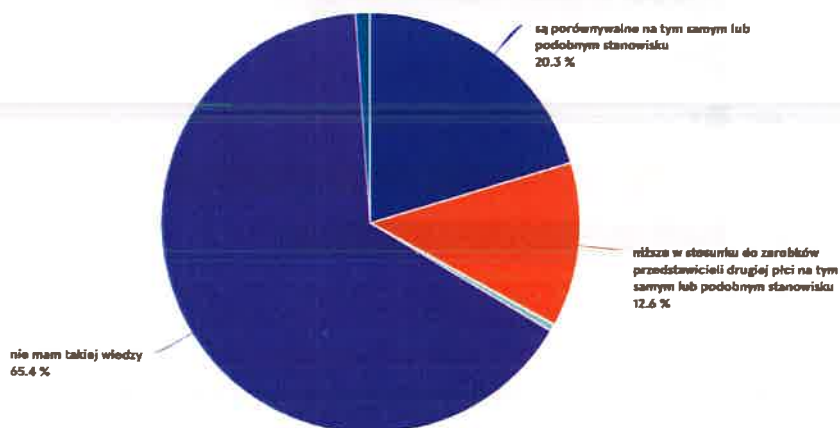
Rysunek 23 Czy kiedykolwiek spotkał/a się Pani/Pan z przejawami dyskryminacji podczas planowania kariery naukowej w GIG

85,7% pracowników i pracowniczek GIG jest zdania, że możliwości awansu są jednakowe dla wszystkich pracowników Instytutu (rys. 24).



Rysunek 24 Równe możliwości awansu dla wszystkich pracowników Instytutu

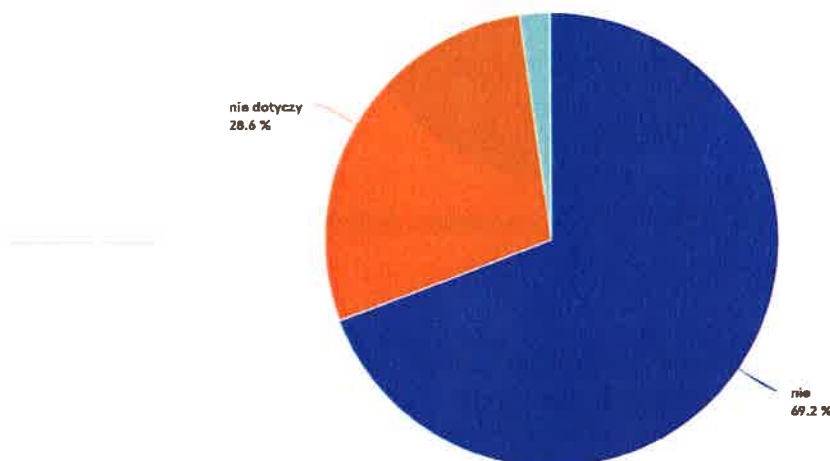
65,4% badanych nie ma wiedzy na temat różnic w zarobkach kobiet i mężczyzn na tych samych lub podobnym stanowiskach. 20,3% badanych uważa, że są porównywalne a 12,6% uważa, że są niższe (rys.25).



Rysunek 25 Różnice w zarobkach kobiet i mężczyzn na tym samym lub podobnym stanowisku

W zakresie czwartego obszaru tematycznego „Włączenie kwestii płci w procesie badawczym” uzyskano następujące wyniki badania:

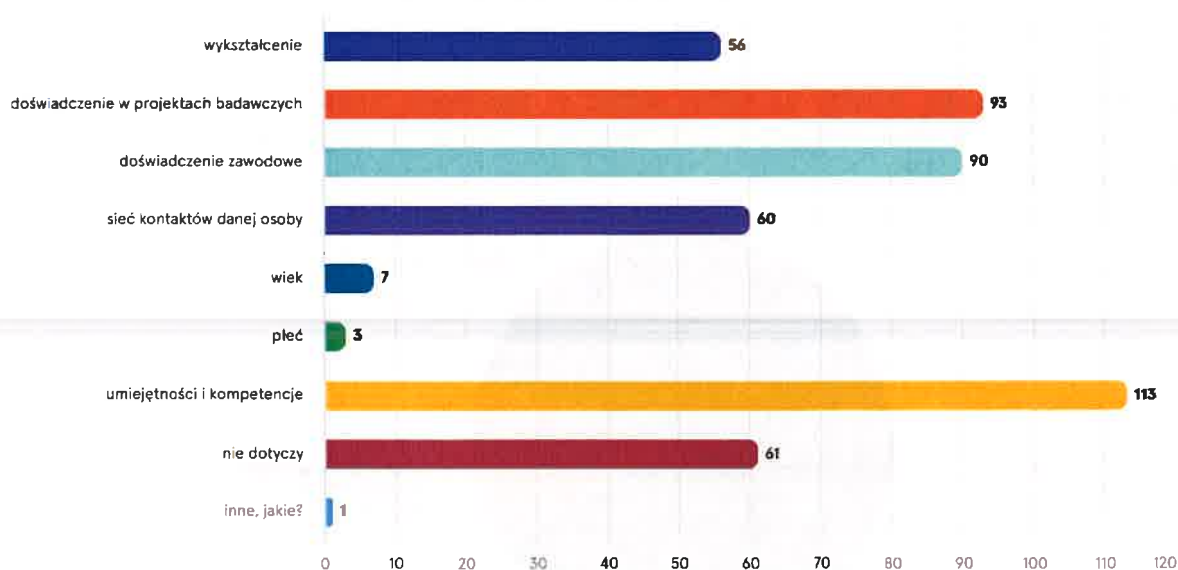
69,2% badanych nie spotkało się w GIG z przejawami dyskryminacji ze względu na płeć dotyczącymi dostępu do udziału w projektach badawczych (rys.26). Kategoria „nie dotyczy” oznacza respondentów, którzy nie biorą czynnego udziału w badaniach.



Rysunek 26 Przejawy dyskryminacji ze względu na płeć dotyczącymi dostępu do udziału w projektach badawczych

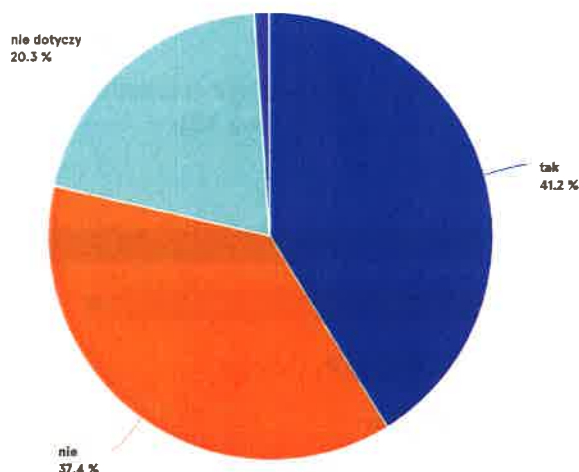
W procesie powoływania zespołu badawczego projektu respondenci deklarują, że biorą pod uwagę głównie:

- umiejętności i kompetencje – 23,35%
- doświadczenie w projektach badawczych – 19,21%
- doświadczenie zawodowe -18,60%
- sieć kontaktów danej osoby – 12,40%
- wykształcenie -11,57% (rys.27).



Rysunek 27 Elementy o kluczowym znaczeniu w procesie powoływania zespołu badawczego

41,2% badanych uważa, że istnieje potrzeba rozwijania sieci współpracy (networkingu) wspierającej karierę naukową/zawodową kobiet (rys. 28). Ostatnia kategoria oznacza „inne”, ale respondenci nie skonkretyzowali tego uzasadnienia.



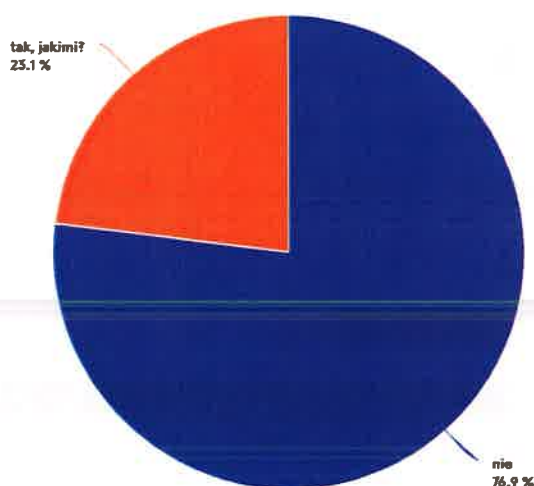
Rysunek 28 Potrzeba rozwijania sieci współpracy (networkingu) wspierającego karierę naukową/zawodową kobiet

Zdaniem respondentów kwestie równości płci mogą być uwzględnione w projektach badawczych realizowanych przez Instytut głównie poprzez:

- kierowanie się wiedzą i kompetencjami, niezależnie od płci (3 wskazania),
- zachowanie parytetów, opis metod zapobiegania dyskryminacji (1 wskazanie),
- nie widzę takiej konieczności (3 wskazania).

W zakresie piątego obszaru tematycznego „Środki przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu” uzyskano następujące wyniki badania:

Prawie 79% badanych nie spotkało się podczas pracy ze stereotypami i uprzedzeniami dotyczącymi płci (rys. 29).

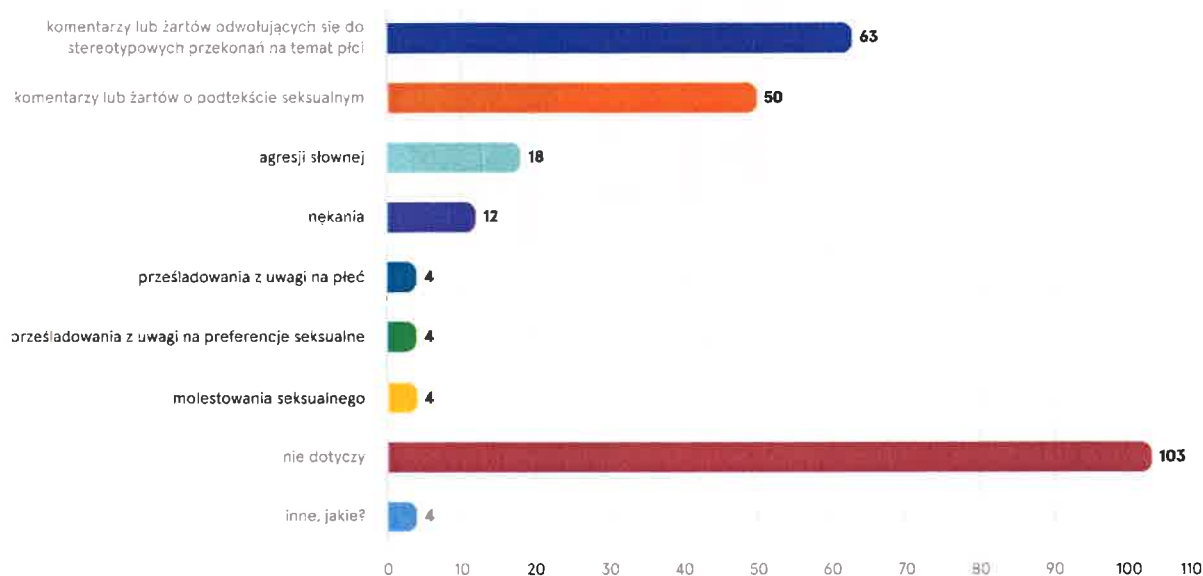


Rysunek 29 Doświadczenie podczas pracy stereotypów i uprzedzeń dotyczących płci

Najczęściej doświadczanymi przez respondentów przejawami przemocy były:

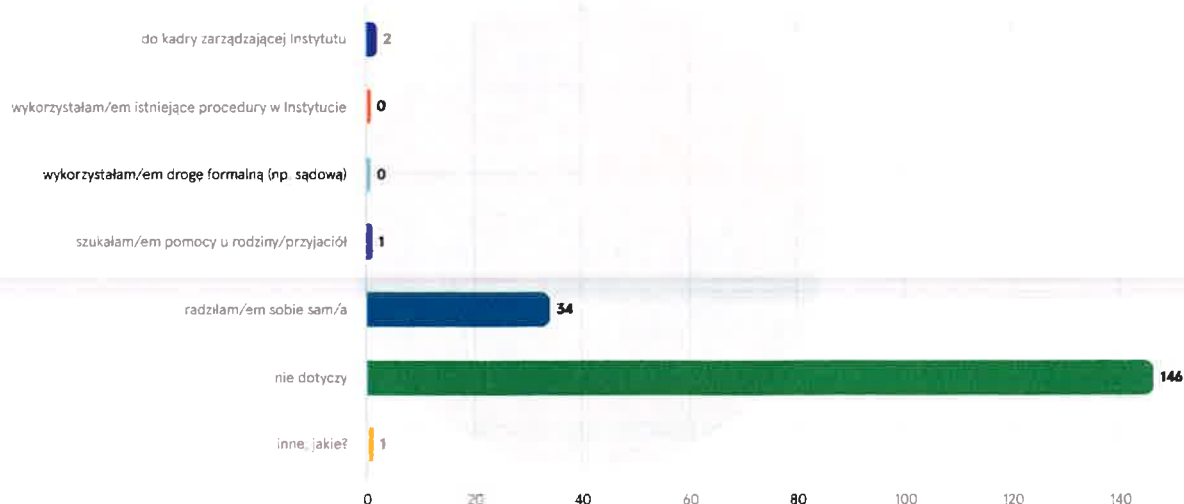
- komentarze lub żarty odwołujące się do stereotypowych przekonań na temat płci – 24,05%
- komentarze lub żarty o podtekście seksualnym – 19,08%
- agresja słowna – 6,87%
- nękanie – 4,58%
- prześladowania z uwagi na płeć i preferencje seksualne – 1,53%

39,31% badanych uznało, że ich to nie dotyczy (rys.30).



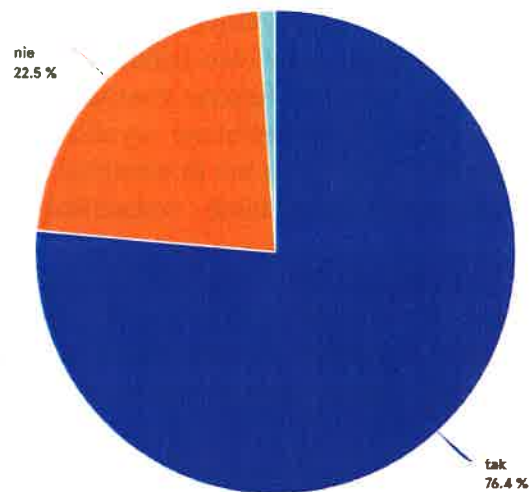
Rysunek 30 Napotkanie przejawów przemocy podczas pracy w GIG

W przypadku doświadczenia przemocy ze względu na płeć dwie osoby zwróciły się do kadry zarządzającej Instytutu (1,09%), 18,48% radziło sobie samodzielnie, a 79,35% jest zdania, że nie dotyczy ich ten problem, co zapewne oznacza, że nie spotkali się z taką sytuacją (rys. 31).



Rysunek 31 Poszukiwanie rozwiązania w przypadku doświadczenia przemocy ze względu na płeć

76,4% respondentów deklaruje, że zna istniejące w GIG regulacje związane z obszarami przeciwdziałania przejawom przemocy, takie jak: Regulamin Pracy, Procedura antymobbingowa i antidyskryminacyjna w Głównym Instytucie Górnictwa, Kodeks Etyki Pracownika Głównego Instytutu Górnictwa (rys. 32).



Rysunek 32 Znajomość istniejących w GIG regulacji związanych z obszarami przeciwdziałania przejawom przemocy.

IV. Plan równości płci: cele, działania, wskaźniki

Przeprowadzona Diagnoza pozwoliła na zgromadzenie wiedzy i danych, niezbędnych do utworzenia Planu Równości Płci dla GIG. Przeprowadzona analiza wykazała, że istnieją różnice udziału kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach zarówno na szczeblach kierowniczych, jak i wśród pracowników naukowo-badawczych. Mężczyźni zdecydowanie przeważają, zarówno wśród osób sprawujących funkcje kierownicze jak i wśród osób z tytułem profesorów oraz ze stopniem dr hab. i dr. Ujawnione wyniki wskazują, iż rozwój kariery naukowej oraz ścieżki awansu kobiet i mężczyzn nie przebiegają identycznie i należy zmieniać tę dysproporcję dążąc do wytyczonych celów, działań i wskaźników podanych poniżej.

Analiza wynagrodzeń kobiet i mężczyzn nie wykazała istotnych różnic płacy zasadniczej między kobietami i mężczyznami w tej samej grupie zawodowej. Wynagrodzenia mężczyzn ogółem są jednak wyraźnie większe niż kobiet zatrudnionych w tej samej grupie zawodowej i na tych samych stanowiskach. Należy dążyć do wyeliminowania subiektywnych przyczyn tych różnic.

Na podstawie wniosków wynikających z przeprowadzonej Diagnozy ustalono główne cele Planu Równości Płci GIG, którymi są:

Cel 1: Ułatwienie łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym;

Cel zostanie zrealizowany za pomocą promocji rozwiązań wspierających łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Wśród pracowników i pracowniczek GIG upowszechniona zostanie wiedza nt. możliwości wykorzystania elastycznych form pracy. Przeprowadzone zostanie również badanie ankietowe w celu zdiagnozowania potrzeb pracowników i pracowniczek GIG w zakresie nawiązania współpracy z przedszkolami i żłobkami w okolicy GIG.

Cel 2: Zwiększanie świadomości w zakresie zagadnień równościowych oraz ograniczanie stereotypów związanych z postrzeganiem roli kobiet i mężczyzn;

Cel zostanie zrealizowany poprzez szkolenia dotyczące problematyki równościowej, których tematyka będzie opierać się na wynikach przeprowadzonych badań ankietowych, których zadaniem będzie podniesienie poziomu wiedzy o zjawiskach potencjalnej dyskryminacji.

W oparciu o wyniki badań przeprowadzona zostanie kwerenda i aktualizacja wewnętrznych procedur dotyczących równości i różnorodności oraz struktur antydyskryminacyjnych.

Cel 3: Zmniejszenie dysproporcji udziału kobiet i mężczyzn w awansach zawodowych i projektach badawczych;

Cel zostanie zrealizowany poprzez pogłębioną analizę i dostosowanie wewnętrznych regulacji, związanych z wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn. Na ich podstawie zostaną przygotowane rekomendacje dla pracodawcy, uwzględniające niezbędne działania i zasady dalszego postępowania. Wprowadzone zostaną również działania i inicjatywy związane z kontynuacją kariery naukowej kobiet powracających z długotrwałej nieobecności związanej ze sprawowaniem opieki nad dziećmi.

Dla zapewnienia równościowego ujęcia kobiet i mężczyzn w projektach badawczych organizowane będą spotkania networkingowe, promujące osiągnięcia i kompetencje pracowniczek i pracowników.

Cel 4: Zapewnienie równościowego procesu rekrutacji i wyboru najlepszych kandydatów na wolne stanowiska pracy;

Cel zostanie zrealizowany poprzez kontrolę transparentności procesu awansów zapewniającego obiektywny system weryfikacji kompetencji oraz równe traktowanie. W tym celu dokonana zostanie aktualizacja polityki rekrutacyjnej obejmującej kwestie równościowe, wynikające również z zapisów HRE Excellence in Research.

Dla powyższych celów określono cele szczegółowe, grupy docelowe, dedykowane działania, wskaźniki rezultatu oraz jednostki organizacyjne odpowiedzialne za ich realizację.

CEL 1. Ułatwienie łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym

Cel szczegółowy	Grupa docelowa	Działanie	Wskaźnik/ ilość (w ciągu roku)	Jednostka odpowiedzialna
Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym	Kierownictwo GIG i kierownicy jednostek organizacyjnych	1. Zdiagnozowanie potrzeb pracowników i pracowniczek GIG w zakresie nawiązania współpracy z przedszkolami i żłobkami w okolicy GIG	Raport z badania /1	Zespół ds. Równości Płci GIG BW3
	Wszyscy pracownicy	2. Upowszechnienie wiedzy nt. możliwości wykorzystania elastycznych form pracy pozwalających na łączenie obowiązków służbowych z życiem rodzinnym, m.in. homeoffice	Akcja informacyjna/1	NOP

CEL 2. Zwiększanie świadomości w zakresie zagadnień równościowych oraz ograniczanie stereotypów związanych z postrzeganiem roli kobiet i mężczyzn

Cel szczegółowy	Grupa docelowa	Działanie	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
Zwiększanie świadomości w zakresie zagadnień równościowych	Wszyscy pracownicy	1. Szkolenia dotyczące problematyki równościowej mające na celu zwiększenie wiedzy o zjawiskach potencjalnej dyskryminacji	szkolenie prowadzone przez eksperta zewnętrznego/1	NSS
	Kierownictwo GIG	2. Aktualizacja wewnętrznych procedur dotyczących równości i różnorodności oraz struktur	Rekomendacje dla Kierownictwa GIG oraz odpowiednich	Zespół ds. Równości Płci GIG

		antydiskryminacyjnych	struktur Instytutu pod kątem aktualizacji odpowiednich zapisów/1	
Ograniczanie stereotypów związanych z postrzeganiem roli kobiet i mężczyzn	Wszyscy pracownicy	3. Szkolenie dotyczące problematyki stereotypów w postrzeganiu ról kobiecych i męskich ze szczególnym uwzględnieniem na język	szkolenie prowadzone przez eksperta zewnętrznego/1	NSS

CEL 3. Zmniejszenie dysproporcji udziału kobiet i mężczyzn w awansach zawodowych i projektach badawczych

Cel szczegółowy	Grupa docelowa	Działanie	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
Zmniejszenie dysproporcji udziału kobiet i mężczyzn w awansach zawodowych i projektach badawczych	Kierownictwo GIG i kierownicy jednostek organizacyjnych	1. Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w organach decyzyjnych i doradczych.	Rekomendacje dla Kierownictwa GIG/1	Zespół ds. Równości Płci GIG
Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet	Kierownictwo GIG i kierownicy jednostek organizacyjnych	2. Wprowadzenie działań i inicjatyw związanych z kontynuacją kariery naukowej kobiet powracających z długotrwałej nieobecności związanej ze sprawowaniem opieki nad dziećmi np. szkolenia z przygotowania publikacji i projektów, szkolenia umożliwiające zdobywanie nowych umiejętności specjalistycznych np. z nowych technik badawczych.	Liczba przeprowadzonych spotkań/1	Kierownicy jednostek organizacyjnych/Se kretarz naukowy
Wszystkie	3. Stworzenie sieci networkingu dla osób		Liczba	Zespół ds.

	pracownicy	pracujących na stanowiskach naukowych i badawczych.	przeprowadzonych spotkań networkingowych/1	Równości Płci GIG BW
Zapobieganie dyskryminacji w wynagrodzeniach pracowników i uczestniczących w projektach badawczych	Pracownicy i pracownicy uczestniczący w projektach badawczych	4. Wprowadzenie zapisów wykluczających obniżenie stawek godzinowych w projektach badawczych ze względu na utratę doświadczenia, w przypadku przerwy w pracy spowodowanej urlopem macierzyńskim/tacierzyńskim	Modyfikacja zapisów Zarządzenia Dyrektora w sprawie współczynników premialnych/1	FA

CEL 4. Zapewnienie równościowego procesu rekrutacji i wyboru najlepszych kandydatów na wolne stanowiska pracy

Cel szczegółowy	Grupa docelowa	Działanie	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
Zapewnienie równościowego procesu rekrutacji	Wszyscy pracownicy	1. Aktualizacja polityki rekrutacyjnej obejmującej kwestie równościowe, wynikające również z zapisów HRE Excellence in Research.	Polityka rekrutacyjna/1	NOP

V. Zarządzanie, monitorowanie i ewaluacja działań równościowych

Wdrażanie Gender Equality Plan będzie procesem regularnym, na bieżąco ewaluowanym w celu obserwacji zmian i konieczności wprowadzania działań dostosowawczych lub/i naprawczych.

W ramach procesu monitorowania prowadzone będą regularne spotkania Zespołu ds. Równości Płci, kontrolującego stopień realizacji założonych celów oraz poziom zakładanych wskaźników.

Monitorowanie funkcjonowania GEP w GIG oraz potrzeby dokonywania ewentualnych zmian odbywać będzie się m.in. poprzez badania ankietowe pracowników i pracowniczki GIG. Pozwoli to na ocenę prowadzonych działań w tym zakresie i możliwości doskonalenia praktyk.

Odpowiedzialnym za zarządzanie, monitorowanie i ewaluację działań równościowych w ramach GEP jest Zespół ds. Równości Płci GIG, który składać będzie coroczne raporty ze realizacji zadań prowadzonych w ramach GEP.

Literatura

1. Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030, <https://www.gov.pl/web/rownetraktowanie/aktualizacja---krajowy-program-dzialan-na-rzecz-rownego-traktowania-na-lata-2022-2030>
2. Ustawa z dnia 2 kwietnia 1997 r. – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Dz.U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483 ze zm., <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19970780483/O/D19970483.pdf>
3. Kodeks pracy, Ustawą z dnia 26 czerwca 1974 (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z późn. zm), <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20140001502/O/D20141502.pdf>
4. Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20040900864/O/D20040864.pdf>
5. Europejski pakt na rzecz równości płci z 2011r. (Dz. Urz. UE C 155 z 25.05.2011, str. 10), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>
6. EUROPA 2020 Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu Komunikat Komisji Europejskiej, KOM(2010) 2020 wersja ostateczna, https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf
7. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1060 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, Funduszu Spójności, Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji i Europejskiego Funduszu Morskiego, Rybackiego i Akwakultury, a także przepisy finansowe na potrzeby tych funduszy oraz na potrzeby Funduszu Azylu, Migracji i Integracji, Funduszu Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Instrumentu Wsparcia Finansowego na rzecz Zarządzania Granicami i Polityki Wizowej, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:32021R1060>
8. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 r. ustanawiające program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania obowiązujące w tym programie oraz uchylające rozporządzenia (UE) nr 1290/2013 i (UE) nr 1291/2013, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0695&from=PL>
9. Recommendation of the European Commission 2005/251/EC z dnia 11 marca 2005 r.

Spis tabel

Tabela 1 Struktura zatrudnienia w GIG według grup pracowniczych z podziałem na kobiety i mężczyzn.....	12
Tabela 2 Struktura zatrudnienia w GIG z uwzględnieniem rodzaju wykształcenia wyższego pracowników	13
Tabela 3 Udział kobiet w zatrudnieniu w GIG w grupach pracowników z tytułem profesora oraz w grupie pracowników ze stopniami naukowymi	14
Tabela 4 Udział % kobiet i mężczyzn w organach doradczych GIG.....	16

Spis rysin

Rysunek 1 Wielkość zatrudnienia ogółem w GIG w latach 2017-2021 z podziałem na kobiety i mężczyzn oraz kształtowanie się procentowego udziału kobiet w zatrudnieniu ogółem	10
Rysunek 2 Wielkość zatrudnienia ogółem w GIG w latach 2017-2021 z podziałem na kobiety i mężczyzn oraz kształtowanie się procentowego udziału kobiet w zatrudnieniu ogółem	10
Rysunek 3 Kształtowanie się płacy zasadniczej w GIG, głównej składowej stałej części wynagrodzenia.	16
Rysunek 4 Odchylenie średniej płacy zasadniczej kobiet od płacy zasadniczej mężczyzn w poszczególnych grupach pracowniczych (stanowiskach) [w %]	17
Rysunek 5 Podstawowe parametry średniomiesięcznego wynagrodzenia ogółem w podziale na kobiety i mężczyzn [w zł]	17
Rysunek 6 Odchylenie średniomiesięcznego wynagrodzenia ogółem kobiet od wynagrodzenia ogółem mężczyzn w poszczególnych grupach pracowniczych (stanowiskach) [w %]	18
Rysunek 7 Wiek badanych.....	19
Rysunek 8 Staż pracy	19
Rysunek 9 Grupa pracownicza.....	20
Rysunek 10 Zgodność pracy wykonywanej w GIG z wykształceniem	21
Rysunek 11 Ilość czasu poświęcanego dziennie na pracę zawodową.....	21
Rysunek 12 Ograniczenia niektórych aspektów pracy zawodowej z powodu zobowiązań prywatnych i/lub rodzinnych.....	22
Rysunek 13 Wpływ przerwy w pracy zawodowej na karierę zawodową/naukową	22
Rysunek 14 Łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym czy obowiązkami opiekuńczymi w stosunku do dzieci lub osób zależnych w rodzinie jako utrudnienie w pracy zawodowej.....	23
Rysunek 15 Systemowe ułatwienia w GIG będące największym udogodnieniem w łączeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym.	23
Rysunek 16 Wykorzystanie urlopu wypoczynkowego	24
Rysunek 17 Kontakt w kwestiach służbowych w czasie urlopu.....	24
Rysunek 18 Praca zawodowa w weekendy	24
Rysunek 19 Wsparcie współpracowników	25
Rysunek 20 Równość dostępu do udziału w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych kobiet i mężczyzn w GIG	25
Rysunek 21 Czy płeć ma znaczenie w przypadku pełnienia funkcji kierowniczej/zarządczej... ..	25
Rysunek 22 Doświadczenie przejawów dyskryminacji podczas pracy w GIG	26
Rysunek 23 Czy kiedykolwiek spotkał/a się Pani/Pan z przejawami dyskryminacji podczas planowania kariery naukowej w GIG.....	27
Rysunek 24 Równe możliwości awansu dla wszystkich pracowników Instytutu	27

Rysunek 25 Różnice w zarobkach kobiet i mężczyzn na tym samym lub podobnym stanowisku	27
Rysunek 26 Przejawy dyskryminacji ze względu na płeć dotyczącymi dostępu do udziału w projektach badawczych	28
Rysunek 27 Elementy o kluczowym znaczeniu w procesie powoływania zespołu badawczego	28
Rysunek 28 Potrzeba rozwijania sieci współpracy (networkingu) wspierającego karierę naukową/zawodową kobiet	29
Rysunek 29 Doświadczenie podczas pracy stereotypów i uprzedzeń dotyczących płci.....	29
Rysunek 30 Napotkanie przejawów przemocy podczas pracy w GIG	30
Rysunek 31 Poszukiwanie rozwiązania w przypadku doświadczenia przemocy ze względu na płeć	30
Rysunek 32 Znajomość istniejących w GIG regulacji związanych z obszarami przeciwdziałania przejawom przemocy.	31