

Plan działań na rzecz równości płci w Instytucie Genetyki Roślin PAN na lata 2022-2026

1. Wprowadzenie

Prawidłowe stosunki międzyludzkie są jednym z podstawowych warunków dobrego funkcjonowania zespołów i organizacji chcących osiągać oczekiwane rezultaty swojej działalności. Nie inaczej jest w przypadku zespołów wchodzących w skład jednostek naukowych. Zarówno prowadzenie i organizacja prac badawczych, jak i zarządzanie nimi, to procesy bardzo wrażliwe na zaburzenia powodowane przez nierówne traktowanie uczestników działań i wynikające z tego nieprawidłowości. Wady systemowe skutkują brakiem prawdziwej merytorycznej dyskusji pomiędzy naukowcami, brakiem prawidłowego współdziałania jednostek administracji i obsługi, a także pogorszeniem ogólnej synchronizacji wszystkich działów jednostki naukowej w dążeniu do osiągnięcia najlepszych rezultatów.

W szczególności, ważne jest zapewnienie równego traktowania płci, a więc organizacja i utrzymanie takiego środowiska pracy, w którym wszyscy, niezależnie od płci, mogą rozwijać swoje uzdolnienia oraz realizować nadzieje związane z obecnością w społeczności jednostki. Zagadnienie równości płci znajduje odzwierciedlenie w prawodawstwie krajów Unii Europejskiej, a także w dokumentach regulujących działanie programów wsparcia badań naukowych. Podstawy prawne programu ramowego Horyzont Europa (HE) na lata 2021-2027 promują działania na rzecz równości płci w badaniach i innowacjach, traktując równość płci jako jeden z priorytetów. Według art. 7(6) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady UE z dnia 28 kwietnia 2021 r. program HE „zapewnia skuteczne propagowanie równych szans dla wszystkich oraz uwzględnianie aspektu płci, w tym włączanie aspektu płci do treści z zakresu badań naukowych i innowacji. Program dąży do eliminowania przyczyn braku równowagi płci. Szczególną uwagę zwraca się na zapewnienie, w miarę możliwości, równowagi płci w panelach oceniających oraz w innych gremiach doradczych, takich jak rady i grupy eksperckie.” Ponadto stwierdza się, że działalność prowadzona w ramach HE 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 (...).”

Niniejszy dokument przedstawia ocenę sytuacji związanej z równym traktowaniem pracowników różnej płci w Instytucie Genetyki Roślin PAN. Następnie, formułuje cele oraz proponuje działania zmierzające do monitorowania tej problematyki oraz do zwiększenia świadomości pracowników co do ważności równego traktowania płci dla prawidłowego funkcjonowania Instytutu. Założeniem jest, aby dokument odnosił się do wszystkich grup pracowniczych oraz do doktorantów, i w równym stopniu dotyczył obywateli polskich oraz innych państw.

2. Ocena sytuacji

Instytut Genetyki Roślin PAN zatrudnia obecnie 83 pracowników. Jest więc organizacją średniej wielkości, także wśród instytutów PAN (średnia liczba pracowników ok. 120; [1,2]). Liczba doktorantów (członków Międzynarodowego Studium Doktoranckiego IGR PAN i Poznańskiej Szkoły Doktorskiej IPAN) wynosi 13. Udział pracowników naukowych wśród wszystkich zatrudnionych wynosi 55%, co jest wskaźnikiem wyższym niż średnia dla instytutów PAN (ok 44%; [1]). Liczby kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach pracowniczych podaje Tabela 1.

Tabela 1. Liczby kobiet i mężczyzn w grupach pracowniczych IGR PAN (stan na początku roku 2022)

Grupa stanowisk	Płeć			Płeć w %	
	K	M	Razem	K	M
Naukowe	26	20	46	57	43
Inżynieryjno-techniczne	14	3	17	82	18
Administracja	9	3	12	75	25
Obsługa	4	4	8	50	50
Razem	53	30	83	64	36
Stanowiska naukowe:					
Profesor	2	6	8	25	75
Profesor instytutu	2	2	4	50	50
Adiunkt	15	9	24	63	37
Asystent	7	3	10	70	30
Doktoranci - stypendyści	8	5	13	62	38

Przedstawione liczby prowadzą do wniosku, że udział kobiet i mężczyzn w strukturze zatrudnienia w IGR PAN nie jest równomierny. W całej grupie pracowników naukowych kobiety to 57% osób, co odpowiada ogólnym zaleceniom zapewnienia udziału obu płci w wymiarze ok. 40%. Jednakże, udział kobiet w poszczególnych grupach pracowników naukowych jest różny:

- wynosi ok. 65% wśród młodszych pracowników naukowych (stanowisko: asystent, adiunkt), co jest w przybliżeniu zgodne z większym udziałem kobiet wśród osób studiujących w Polsce nauki przyrodnicze lub ścisłe (71% kobiet) oraz rolnictwo (59% kobiet) [3]; ta sama tendencja dotyczy osób realizujących przewody doktorskie,

- wynosi ok. 33% wśród doświadczonych pracowników naukowych (stanowiska profesor instytutu, profesor); może to oznaczać, że kariera naukowa nie przebiegała tak samo w przypadku kobiet i mężczyzn jeżeli chodzi o możliwości awansu i samorealizacji.

Przewaga kobiet w grupie pracowników inżynieryjno-technicznych (praca laboratoryjna) odpowiada zwykle spotykanej feminizacji tych zawodów w jednostkach naukowych w Polsce. Podobna obserwacja dotyczy stanowisk administracyjnych. W obu tych grupach, analiza procesu awansu zawodowego w kontekście równego traktowania płci jest bardzo utrudniona ze względu na dużą liczbę specjalności przy jednoczesnym małym rozmiarze poszczególnych zespołów bądź działów. Proporcje mężczyzn i kobiet wśród pracowników obsługi są zrównoważone.

Wśród innych wskaźników ważnych dla oceny sytuacji winno się rozważyć liczby kobiet kierujących zakładami naukowymi - 4 (13 zakładów, 30%) i kierujących projektami badawczymi - 18 (44 projekty, 41%). Należy zauważyć, że udział kobiet w komisjach Rady Naukowej: ds. Badań - 3 (komisja siedmioosobowa), ds. Rozwoju Kadry Naukowej - 2 (komisja siedmioosobowa), nie odpowiada udziałowi kobiet w całej Radzie - 20 (50% stanu osobowego RN).

Prowadzona obecnie ocena sytuacji w zakresie działań na rzecz równości płci nie jest pierwszą podjętą w IGR PAN w ostatnich latach. W roku 2014 Komisja Europejska przyznała IGR PAN wyróżnienie "HR Excellence in Research". Jednym z dokumentów, które powstały w procesie przyznawania i prolongacji tego wyróżnienia był "Raport z samooceny" [4], bazujący na odpowiedziach pracowników na szereg pytań dotyczących zarządzania "zasobami ludzkimi". Na pytanie, czy postępowanie w IGR PAN w zakresie "gender balance" jest zgodne z Europejską Kartą Naukowca, twierdząco odpowiedziało 65% badanych. Raport stwierdza, że liczby kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach pracowników naukowych były porównywalne; do różnicy między tą oceną a oceną obecną przyczyniła się najprawdopodobniej znacząca zmiana personelu naukowego Instytutu w latach 2019-2020, nosząca znamiona zmiany pokoleniowej. Z drugiej strony, Raport podkreśla większą liczbę kobiet w administracji oraz mniejszą liczbę na stanowiskach kierowniczych, co jest zgodne z oceną obecną. Samoocena nie wskazała konkretnych nieprawidłowości w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn, w związku z czym temat ten nie znalazł się wśród działań zaplanowanych przez Zespół ds. "HR Excellence in Research" na lata następne [5].

Podsumowując ocenę sytuacji należy stwierdzić, że w IGR PAN występuje nierówny udział kobiet i mężczyzn w większości grup pracowniczych. W niektórych przypadkach spowodowane jest to głównie przyczynami zewnętrznymi, takimi jak ogólnie większa liczba kobiet o specjalnościach lub zawodach reprezentowanych w IGR PAN. Zjawiskiem niekorzystnym jest mniejszy udział kobiet niż mężczyzn wśród doświadczonych pracowników naukowych oraz na stanowiskach kierowniczych. Działania zaplanowane na lata najbliższe powinny służyć odpowiedzi na pytania o przyczyny i opracowaniu strategii zmiany tej sytuacji.

Oprócz analizy liczb kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach pracowniczych, należy zapytać o to, czy pracownicy różnej płci są w Instytucie jednakowo traktowani, oraz czy występują w tym zakresie elementy mające wpływ na nierównowagę liczbową. Tematyka równego traktowania obejmuje doświadczanie dyskryminacji na podstawie płci, doświadczanie molestowania seksualnego, problematykę łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, zapewnienie równych warunków pracy i możliwości rozwoju, zagadnienie prawidłowych relacji w pracy oraz komunikację ze współpracownikami i z przełożonymi. Jakkolwiek badanie prowadzone w roku 2016 nie wskazało wyraźnych nieprawidłowości w tym zakresie i w ostatnim okresie nie prowadzono postępowań wyjaśniających lub dyscyplinarnych związanych z nierównym traktowaniem, Instytut jest zobowiązany do działań wpływających na większą świadomość pracowników w zakresie ich praw, do monitorowania sytuacji poprzez ułatwianie zgłaszania sytuacji nieprawidłowych, oraz do przekładania działań na rzecz równego traktowania na doskonałość naukową i organizacyjną jednostki. Działania przewidziane w niniejszym Planie winny także odpowiedzieć na pytanie, czy zarządzający Instytutem posiadają wystarczającą informację o nieprawidłowościach, które być może występują, ale nie są ujawniane ze względu na ułomność systemu.

Analizując sytuację w zakresie równości w IGR PAN, nie można pominąć faktu obecności wśród pracowników znacznej liczby osób z zagranicy, przybywających niekiedy z innych kręgów kulturowych i realizujących prace naukowe w różnym zakresie czasowym. Na tle różnych kultur i krajów, polskie społeczeństwo jest postrzegane jako raczej tradycyjne w zakresie podziału zadań pomiędzy osoby różnej płci. Jak wynika z opublikowanego w ubiegłym roku raportu Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE), Polska zdobyła 56,6 na 100 punktów pod względem wskaźnika równouprawnienia płci i zajęła tym samym 23 miejsce wśród krajów członkowskich. Fakty te stanowią dodatkowe wyzwanie w działaniach na rzecz równości płci.

3. Cele i sposoby realizacji

Cele działań zaplanowanych na najbliższe lata to:

- **upowszechnienie wiedzy na temat równości**, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć wśród pracowników i doktorantów oraz przeciwdziałanie szkodliwym stereotypom wpływającym na wyniki rekrutacji pracowników i ich karierę zawodową,
- **dążenie do równej reprezentacji płci** w grupach pracowniczych, ciałach doradczych i pochodzących z wyboru,
- **promowanie dobrych praktyk** i znanych rozwiązań w zakresie wzmacniania równości,
- **wsparcie dla awansu zawodowego kobiet**, szczególnie w okresie po uzyskaniu doktoratu,
- **wsparcie łączenia pracy z życiem rodzinnym**, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi i innymi członkami rodziny,
- **organizacja monitorowania i zgłaszania nieprawidłowości, gromadzenie danych**,
- **promowanie wiedzy o środkach przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu**.

Proponowane działania przedstawia Tabela 2.

Tabela 2. Działania

Cel	Działanie	Odpowiedzialny	Wskaźniki realizacji
Upowszechnienie wiedzy na temat równości oraz o środkach przeciwko przemocy ze względu na płeć	Szkolenie wszystkich pracowników i doktorantów przeprowadzone przez specjalistę, zawierające także przekaz dla kadry kierowniczej	Grupa Robocza i Komitet Sterujący ds. HR Logo	Liczba uczestników, liczba wypełnionych po szkoleniu ankiet
	Wykłady/szkolenia dotyczące nieświadomych uprzedzeń związanych z płcią oraz zachowań agresywnych (kadra kierownicza)	Grupa Robocza i Komitet Sterujący ds. HR Logo	Liczba wykładów / szkoleń
Dążenie do równej reprezentacji płci	Dążenie do równej reprezentacji płci wśród członków Rady Naukowej pochodzących z wyboru	Zastępca dyrektora ds. naukowych	Liczba kobiet i mężczyzn w Radzie Naukowej IGR PAN
	Dążenie do równej reprezentacji płci w komisjach rekrutacyjnych doktorantów - sformułowanie wytycznych	Koordinator dyscypliny rolnictwo-ogrodnictwo w PSD IPAN	Średni udział kobiet/mężczyzn w komisjach rekrutacyjnych w roku kalendarzowym

	Monitorowanie liczby kobiet i mężczyzn w grupach pracowniczych	Dział Kadr	Liczba sporządzonych zestawień
	Monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych, projektach badawczych i wystąpieniach o wsparcie finansowe	Zastępca dyrektora ds. naukowych, Pełnomocnik ds. Równości	Liczba zestawień opisujących udział kobiet i mężczyzn
Promowanie dobrych praktyk	Informowanie pracowników o seminariach szkoleniowych organizowanych przez PAN, Biuro PolSCA i in.	Grupa Robocza i Komitet Sterujący ds. HR Logo	Liczba przesłanych informacji, liczba uczestników
	Przegląd dokumentów regulujących działanie IGR PAN pod kątem niezgodności z polityką równości (umowy, regulaminy, ogłoszenia o pracy)	Dyrektor, Dział Kadr, Radca Prawny	Liczba sprawdzonych dokumentów
	Promocja różnorodnej, dopasowanej do indywidualnych preferencji terminologii stanowisk naukowych i innych stanowisk pracy, uwzględniającej płeć	Grupa Robocza i Komitet Sterujący ds. HR Logo	Liczba sformułowanych rekomendacji
Wsparcie dla awansu zawodowego kobiet	Wywiady z pracownikami i doktorantami pełniącymi obowiązki opiekuńcze	Pełnomocnik ds. Równości	Liczba wywiadów
	Przeprowadzenie ankiety w celu identyfikacji istniejących barier rozwoju karier naukowych kobiet oraz potrzeb osób wracających do pracy naukowej po urloпах macierzyńskich i rodzicielskich	Grupa Robocza i Komitet Sterujący ds. HR Logo, Pełnomocnik ds. Równości	Liczba respondentów
	Organizacja wykładów z zaproszonymi prelegentkami na temat karier kobiet w nauce, w Polsce i na świecie (np. liderki krajowych czy międzynarodowych grantów)	Grupa Robocza i Komitet Sterujący ds. HR Logo	Liczba wykładów
Wsparcie łączenia pracy z życiem rodzinnym	Ustalenie z pracownikami indywidualnej organizacji czasu pracy na terenie Instytutu	Dyrektor, kierownicy zakładów naukowych i działów	Liczba pracowników objętych indywidualną organizacją czasu pracy
	Ustalenie z pracownikami trybu i zakresu pracy zdalnej	Dyrektor, kierownicy zakładów naukowych i działów	Liczba pracowników objętych pracą zdalną
	Uwzględnienie w formularzach oceny okresowej działalności pracowników naukowych i doktorantów informacji o zobowiązaniach opiekuńczych	Zastępca dyrektora ds. naukowych	Liczba zmienionych formularzy

Organizacja monitorowania i zgłaszania nieprawidłowości, gromadzenie danych	Umieszczenie informacji o realizacji działań i wskaźnikach w sprawozdaniu rocznym IGR PAN	Zastępca dyrektora ds. naukowych	Liczba raportów rocznych zawierających informację
	Powołanie Pełnomocnika Dyrektora ds. Równości	Dyrektor	Sukces/porażka
	Przeprowadzenie wśród pracowników i doktorantów badania ankietowego dotyczącego tematyki równości płci	Grupa Robocza i Komitet Sterujący ds. HR Logo, Pełnomocnik Dyrektora ds. Równości	Liczba badań ankietowych, liczba respondentów
	Przyjmowanie sygnałów i wniosków dotyczących równości płci, funkcjonowania procedur objętych Planem i nieprawidłowości w tym zakresie	Grupa Robocza i Komitet Sterujący ds. HR Logo, Pełnomocnik Dyrektora ds. Równości	Liczba otrzymanych sygnałów i wniosków, liczba rekomendacji co do dalszych działań

4. Uwagi końcowe

Instytut Genetyki Roślin PAN stosuje zasady wyboru pracowników na wszystkie stanowiska oparte na dokumencie Open Transparent Merit Based Recruitment Policy [6]. Włączenie w ramy tych zasad "Planu działań na rzecz równości płci" będzie prowadzone w sposób nie zaburzający wyborów opartych na przesłankach merytorycznych, z poszanowaniem wolności prowadzenia badań naukowych, jednak zapewniając wyrównywanie szans.

Zadaniem niniejszego dokumentu jest przede wszystkim umożliwienie zidentyfikowania obszarów nierówności. Winien on także wprowadzić zasady monitoringu oraz bieżącego poznawania szans i zagrożeń prowadząc do wdrożenia odpowiednich działań. Przedstawiony plan będzie podlegać aktualizacji w okresach dwuletnich, na podstawie monitorowania sytuacji i inicjatyw pracowników zgłaszanych do dyrekcji, Pełnomocnika Dyrektora ds. Równości oraz Grupy Roboczej ds. HR Logo. W tym sensie, dokument inicjuje dyskusję i prowadzenie dalszych zinstytucjonalizowanych działań na rzecz równości płci.

Sukces w realizacji planu zależy od wymienionych w dokumencie osób i jednostek odpowiedzialnych za działania, ale także - w dużym stopniu - od aktywności pracowników i zainteresowania kwestią równości. Zadaniem jednostek odpowiedzialnych jest podnoszenie takiej aktywności na wszystkich szczeblach decyzyjnych.

Odnosiniki

[1] Polska Akademia Nauk w liczbach; <https://pannaukowiec.wordpress.com/2016/02/05/polska-akademia-nauk-w-liczbach/>

[2] Rozmowa z prof. Jerzym Duszyńskim, prezesem Polskiej Akademii Nauk; <https://prenumeruj.forumakademickie.pl/fa/2019/03/to-nie-jest-w-porzadku/#>

[3] Informacja GUS "Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2020/2021 (wyniki wstępne)", https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5488/8/7/1/szkolnictwo_wyzsze_w_roku_akademickim_2020-2021.pdf

[4] Report on the self-assessment procedure 2 years after obtaining the logo HR Excellence in Research;
(http://www.igr.poznan.pl/uploads/Karta%20i%20Kod/HR%20report_April_%202016_IPG%20PAS.pdf)

[5] Plan działania na lata 2019-2021 przyjęty przez Steering Committee HR Excellence in Research
<http://www.igr.poznan.pl/uploads/logo%20HR%20Dec%202018/Action%20Plan%202019-2021%20final.pdf>

[6] <http://www.igr.poznan.pl/uploads/logo%20HR%20Dec%202018/OTMR%202017.pdf>

Zadania Pełnomocnika Dyrektora ds. Równości w Instytucie Genetyki Roślin Polskiej Akademii Nauk

1. Realizowanie wraz z Grupą Roboczą i Komitetem Sterującym ds. HR polityki IGR PAN w zakresie zasady równego traktowania ze względu na płeć.
2. Przeprowadzanie wywiadów z pracownikami i doktorantami pełniącymi obowiązki opiekuńcze na temat równego traktowania płci.
3. Udział w przygotowaniu i przeprowadzaniu ankiety w celu identyfikacji istniejących barier rozwoju karier naukowych oraz potrzeb osób wracających do pracy naukowej po urloпах macierzyńskich i rodzicielskich.
4. Udział w przygotowaniu i przeprowadzeniu wśród pracowników i doktorantów badania ankietowego dotyczącego tematyki równości płci.
5. Monitorowanie w IGR PAN sytuacji w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania ze względu na płeć oraz realizacji Planu na rzecz równości płci.
6. Przyjmowanie sygnałów i wniosków dotyczących równości płci lub przypadków przemocy ze względu na płeć, w tym molestowania seksualnego.
7. Analizowanie otrzymanych sygnałów i wniosków oraz przekazywanie ich dyrektorowi IGR PAN.
8. Podejmowanie inicjatyw zmierzających do eliminacji lub ograniczenia skutków powstałych w wyniku naruszenia w IGR PAN zasady równości płci.
9. Podejmowanie inicjatyw związanych z promocją równości płci w IGR PAN.

Action plan for gender equality at the Institute of Plant Genetics of the Polish Academy of Sciences for 2022-2026

1. Introduction

Proper interpersonal relations are one of the basic conditions for the proper functioning of teams and organizations that want to achieve the expected results of their activities. It is no different in the case of teams forming research units. Both the conduct and organization of research work, as well as its management, are processes very sensitive to disturbances caused by unequal treatment of participants in activities and the resulting irregularities. Systemic defects result in the lack of a real substantive discussion between scientists, the lack of proper cooperation of administration and service units, as well as deterioration of the overall synchronization of all departments of a research unit in the pursuit of the best results.

In particular, it is important to ensure gender equality, that is, to organize and maintain a work environment in which everyone, regardless of gender, can develop their talents and fulfill the hopes related to the presence in the individual's community. The issue of gender equality is reflected in the legislation of the European Union, as well as in documents regulating the operation of research support programs. The legal bases of the Horizon Europe (HE) framework program for 2021-2027 promote gender equality in research and innovation, treating gender equality as one of the priorities. According to Art. 7 (6) of the Regulation of the European Parliament and of the EU Council of 28 April 2021, the HE program "shall ensure the effective promotion of equal opportunities for all and the implementation of gender mainstreaming, including the integration of the gender dimension in R&I content. It shall aim to address the causes of gender imbalance. Particular attention shall be paid to ensuring, to the extent possible, gender balance in evaluation panels and in other relevant advisory bodies such as boards and expert groups". Furthermore, it is argued that activities carried out under HE "should aim to eliminate gender bias and inequalities, enhancing work-life balance and promoting equality between women and men in R&I, including the principle of equal pay without discrimination based on sex (...)."

This document presents an assessment of the situation related to the equal treatment of employees of different sexes at the Institute of Plant Genetics of the Polish Academy of Sciences. Then, it formulates goals and proposes activities aimed at monitoring this issue and increasing employees' awareness of the importance of equal treatment of sexes for the proper functioning of the Institute. The assumption is that the document should apply to all employee groups and doctoral students, and that it should apply equally to Polish and other nationals.

2. Assessment of the situation

The Institute of Plant Genetics of the Polish Academy of Sciences currently employs 83 people. Thus, it is a medium-sized organization, also among the institutes of the Polish Academy of Sciences (the average number of employees is approx. 120; [1,2]). The number of doctoral students (members of the International Doctoral School IPG PAS and the Poznań Doctoral School of IPAN) is 13. The share of research workers among all employees is 55%, which is a higher indicator than the average for PAS

institutes (approx. 44%; [1]). The numbers of women and men in individual employee groups are presented in Table 1.

Table 1. The numbers of women and men in the IPG PAS employee groups (as of beginning of 2022)

Group	Sex			Sex in %	
	F	M	Total	F	M
Research	26	20	46	57	43
Technical	14	3	17	82	18
Administration	9	3	12	75	25
Services	4	4	8	50	50
Total	53	30	83	64	36
Research positions:					
Professor	2	6	8	25	75
Professor of institute	2	2	4	50	50
Adjunct	15	9	24	63	37
Assistant	7	3	10	70	30
PhD students	8	5	13	62	38

The presented figures lead to the conclusion that the share of women and men in the employment structure at IPG PAS is not even. In the entire group of researchers, women constitute 57% of people, which corresponds to the general recommendations to ensure the participation of both genders in the amount of approx. 40%. However, the proportion of women in different groups of researchers differs:

- it is approx. 65% among junior researchers (position: assistant, adjunct), which is roughly consistent with the greater share of women among people studying natural sciences in Poland (71% women) and agriculture (59% women) [3]; the same tendency applies to people pursuing doctoral dissertations,
- is about 33% of experienced research workers (positions of institute professor, professor); this may mean that a scientific career has not been the same for women and men in terms of promotion and self-fulfillment opportunities.

The predominance of women in the group of engineering and technical employees (laboratory work) corresponds to the usual feminization of these professions in scientific institutions in Poland. A similar observation applies to administrative positions. In both these groups, the analysis of the process of professional promotion in the context of equal treatment of sexes is very difficult due to the large number of specialties and the small size of individual teams or departments. The proportions of men and women among service workers are balanced.

Among other indicators important for the assessment of the situation, the number of women who manage scientific departments - 4 (13 departments, 30%) and those who manage research projects - 18 (44 projects, 41%) should be considered. It should be noted that the participation of women in the Scientific Council committees: for Research - 3 (seven-person committee), for Scientific Staff

Development - 2 (seven-person committee), does not correspond to the proportion of women in the entire Council - 20 (50% of the Scientific Council membership).

The current assessment of the situation in the field of measures for gender equality is not the first one undertaken by IPG PAS in recent years. In 2014, the European Commission awarded IPG PAS the distinction "HR Excellence in Research". One of the documents that were created in the process of granting and prolonging this distinction was the "Self-assessment report" [4], based on employees' answers to a number of questions concerning the scope of "human resources" management. When asked whether the proceedings at IPG PAS in the field of "gender balance" are consistent with the European Charter for Researchers, 65% of the respondents answered positively. The report found that the numbers of women and men in the different groups of researchers were comparable; the difference between this assessment and the current one is most likely due to a significant change in the research staff of the Institute in the years 2019-2020, bearing the feature of a generational change. On the other hand, the report highlights more women in administration and fewer in management positions, which is in line with the current assessment. The self-assessment did not indicate any specific irregularities in the field of equal treatment of women and men, and therefore this topic was not included in the activities planned by the Team for "HR Excellence in Research" for the next years [5].

Summing up the assessment of the situation, it should be stated that in IPG PAS there is an unequal share of women and men in the majority of employee groups. In some cases, it is mainly due to external reasons, such as a generally larger number of women with specialties or professions represented in IPG PAS. A disadvantageous phenomenon is the lower share of women than men among experienced researchers and in managerial positions. Activities planned for the coming years should answer the questions about the reasons of this and develop a strategy to change this situation.

Apart from the analysis of the numbers of women and men in particular groups of employees, it is necessary to ask whether employees of different sexes are treated equally at the Institute and whether there are elements in this respect that contribute to the imbalance in numbers. The subject of equal treatment includes experiencing discrimination on the basis of gender, experiencing sexual harassment, the problems of combining work and family life, ensuring equal working conditions and development opportunities, the issue of proper relationships at work, and communication with colleagues and superiors. Although the survey conducted in 2016 did not indicate any clear irregularities in this respect and no explanatory or disciplinary proceedings related to unequal treatment were conducted recently, the Institute is obliged to take actions increasing employee awareness of their rights, to monitor the situation by facilitating reporting irregularities, and to translate activities for equal treatment into scientific and organizational excellence of the unit. Activities include in this Plan should also answer the question of whether the Institute's managers have sufficient information about irregularities that may occur, but are not disclosed due to the imperfection of the system.

When analyzing the situation in the field of equality at IPG PAS, one cannot ignore the fact that there are a large number of people from abroad among the employees, sometimes coming from other cultural circles and carrying out scientific work in a different time range. Compared to different cultures and countries, Polish society is perceived as rather traditional in terms of the division of

tasks between people of different sexes. According to the report of the European Institute for Gender Equality (EIGE) published last year, Poland scored 56.6 out of 100 points in terms of the gender equality index and thus took 23rd place among the member states. These facts represent an additional challenge in efforts to promote gender equality.

3. Goals and ways of implementation

The objectives of the activities planned for the coming years are:

- **disseminating knowledge about equality**, diversity and counteracting discrimination based on sex among employees and doctoral students and counteracting harmful stereotypes affecting the results of recruitment of employees and their professional career,
- **striving for equal gender representation** in employee groups, advisory and elected bodies,
- **promoting good practices** and known solutions to strengthen equality,
- **support for the professional advancement of women**, especially in the period after obtaining a doctorate,
- **support for combining work with family life**, with particular emphasis on caring for children and other family members,
- **organization of monitoring and reporting of irregularities, data collection**,
- **promoting awareness of measures against gender-based violence, including sexual harassment**.

The proposed actions are presented in Table 2.

Table 2. Actions

Objective	Action	Responsible	Performance indicators
Disseminating knowledge about equality and measures against gender-based violence	Training of all employees and doctoral students conducted by a specialist, including a message for management	Working Group and Steering Committee for HR Logo	Number of participants, number of completed questionnaires after the training
	Dissemination of knowledge about unconscious gender-based bias and violence (management)	Working Group and Steering Committee for HR Logo	Number of lectures
Striving for an equal gender representation	Striving for equal gender representation among the members of the Scientific Council	Deputy director for scientific affairs	Number of women and men in the Scientific Council of IGR PAS
	Striving for equal gender representation in doctoral student recruitment committees - formulation of guidelines	Agriculture-horticulture discipline coordinator at PSD IPAN	Average share of women / men in recruitment committees in a calendar year
	Monitoring the number of women and men in employee groups	Human Resources Department	Number of lists prepared
	Monitoring the participation of women and men in grant competitions, research projects and applications for financial support	Deputy director for scientific affairs, Plenipotentiary for Equality	Number of lists describing the participation of women and men
Promotion of good practices	Informing employees about training seminars organized by the Polish Academy of Sciences, the PolSCA Office and others	Working Group and Steering Committee for HR Logo	Number of information sent, number of participants

	Review of documents regulating the operation of IPG PAS in terms of non-compliance with the equality policy (contracts, regulations, job advertisements)	Director, Human Resources Department, Legal Counsel	Number of documents checked
	Promotion of various terminology of scientific positions and other positions, tailored to individual preferences, taking into account gender	Working Group and Steering Committee for HR Logo	Number of recommendations made
Support for the professional promotion of women	Interviews with employees and PhD students performing caring duties	Plenipotentiary for Equality	Number of interviews
	Conducting a survey to identify the existing barriers to the development of women's scientific careers and the needs of people returning to scientific work after maternity and parental leave	Working Group and Steering Committee for HR Logo, Plenipotentiary for Equality	Number of respondents
	Organization of lectures with invited speakers on the careers of women in science, in Poland and in the world (e.g. leaders of national or international grants)	Working Group and Steering Committee for HR Logo	Number of lectures
Support for combining work with family life	Agreeing with the employee the individual organization of working time on the premises of the Institute	Director, heads of research facilities and departments	Number of employees covered by the individual organization of working time
	Determining the mode and scope of remote work with the employee	Director, heads of research facilities and departments	Number of employees covered by remote work
	Including information on care obligations in the periodic evaluation forms of research workers and doctoral students	Deputy director for scientific affairs	Number of forms changed
Organization of monitoring and reporting of irregularities, data collection	Placing information on the implementation of activities and indicators in the annual report of IPG PAS	Deputy director for scientific affairs	Number of annual reports containing information
	Appointment of the Director's Plenipotentiary for Equality	Director	Success / failure
	Conducting a survey on gender equality among employees and doctoral students	Working Group and Steering Committee for HR Logo, Plenipotentiary for Equality	Number of surveys, number of respondents
	Accepting signals and propositions concerning gender equality, functioning of planned procedures and monitoring of irregularities	Working Group and Steering Committee for HR Logo, Plenipotentiary for Equality	Number of signals and propositions received, number of recommendations

4. Final remarks

The Institute of Plant Genetics PAS applies the principles of selecting employees for all positions based on the Open Transparent Merit-based Recruitment Policy [6]. The inclusion of the principles of the "Gender Equality Action Plan" will be conducted in a way that does not disrupt merit-based choices, respecting the freedom to conduct research, but ensuring equal opportunities in identified areas of inequality.

The primary purpose of this document is to identify areas of inequality. It should also introduce the principles of monitoring and the ongoing identification of opportunities and threats, leading to the implementation of appropriate measures. The submitted plan will be updated every two years, based on monitoring the situation and initiatives of employees reported to the management, Director's Plenipotentiary for Equality and the HR Logo Working Group. In this sense, the document initiates a discussion and further institutionalized activities for gender equality.

Success in implementation depends on the persons and units responsible for activities mentioned in the document, but also - to a large extent - on the activity of employees and interest in the issue of equality. The task of responsible units is to increase such activity at all decision-making levels.

References

- [1] Polska Akademia Nauk w liczbach; <https://pannaukowiec.wordpress.com/2016/02/05/polska-akademia-nauk-w-liczbach/>
- [2] Rozmowa z prof. Jerzym Duszyńskim, prezesem Polskiej Akademii Nauk; <https://prenumeruj.forumakademickie.pl/fa/2019/03/to-nie-jest-w-porzadku/#>
- [3] Informacja GUS "Szkołnictwo wyższe w roku akademickim 2020/2021 (wyniki wstępne)", https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5488/8/7/1/szkolnictwo_wywsze_w_roku_akademickim_2020-2021.pdf
- [4] Report on the self-assessment procedure 2 years after obtaining the logo HR Excellence in Research;
(http://www.igr.poznan.pl/uploads/Karta%20i%20Kod/HR%20report_April_%202016_IPG%20PAS.pdf)
- [5] Plan działania na lata 2019-2021 przyjęty przez Steering Committee HR Excellence in Research
<http://www.igr.poznan.pl/uploads/logo%20HR%20Dec%202018/Action%20Plan%202019-2021%20final.pdf>
- [6] <http://www.igr.poznan.pl/uploads/logo%20HR%20Dec%202018/OTMR%202017.pdf>

Tasks of the Director's Plenipotentiary for Equality at the Institute of Plant Genetics of the Polish Academy of Sciences

1. Implementation, together with the Working Group and the Steering Committee for HR Logo, of the IGR PAN policy on the principle of equal treatment on grounds of gender.
2. Interviews with employees and doctoral students performing care duties on the topic of gender equality.
3. Participation in the preparation and conducting of a survey in order to identify the existing barriers to the development of scientific careers and the needs of people returning to scientific work after maternity and parental leave.
4. Participation in the preparation and conducting of a survey on gender equality among employees and doctoral students.
5. Monitoring the situation in the IPG PAS regarding the observance of the principle of equal treatment on grounds of sex and the implementation of the Plan for Gender Equality.
6. Receiving signals and requests about gender equality or incidents of gender-based violence, including sexual harassment.
7. Analyzing received signals and requests and forwarding them to the director of IPG PAS.
8. Undertaking initiatives aimed at eliminating or limiting the effects resulting from violation of the principle of gender equality in IPG PAS.
9. Taking initiatives related to the promotion of gender equality in IPG PAS.