



Instytut Historii Nauki  
im. Ludwika i Aleksandra Birkenmajerów  
Polskiej Akademii Nauk

# Plan Równości Płci dla Instytutu Historii Nauki PAN na lata 2023–2027

Opracowała Komisja ds. Równości IHN PAN w składzie:

dr Alicja Urbanik-Kopeć (przewodnicząca)

dr hab. Anna Trojanowska, prof. PAN

dr Maciej Jasiński

dr Tomasz Siewierski

## Spis treści

1. Wstęp.....	3
2. Obecna sytuacja w IHN PAN.....	4
2.A. Struktura zatrudnienia.....	4
2.A.1. Wszystkie zatrudnione osoby.....	4
2.A.2. Kadra kierownicza.....	5
2.A.3. Pracownicy naukowcy i pracownicy naukowe.....	5
2.A.4. Pracownicy.....	6
2.A.5. Doktoranci i doktorantki.....	11
2.A.6. Wnioski z analizy struktury zatrudnienia.....	11
2.B. Struktura wynagrodzeń.....	12
2.C. Projekty grantowe.....	12
2.D. Struktura Rady Naukowej.....	13
3. Ankieta równości płci.....	14
3.A. Wyniki ankiety.....	14
3.B. Opis wyników ankiety.....	42
3.B.1. Ogólna ocena IHN PAN i równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.....	43
3.B.2. Równowaga płci.....	43
3.B.3. Mobbing i molestowanie seksualne.....	44
4. Ankieta dotycząca mobbingu i molestowania.....	45
4.A. Wyniki ankiety.....	45
4.B. Opis wyników ankiety.....	50
4.B.1. Przypadki mobbingu i molestowania.....	50
4.B.2. Procedury obowiązujące w IHN PAN.....	51
4.B.3. Szkolenia dotyczące przeciwdziałania molestowaniu i mobbingowi.....	51
5. Zadania, cele i działania na przyszłość.....	52
5.A. Obszar pierwszy – struktura zatrudnienia.....	52
5.B. Obszar drugi – mobbing i przemoc ze względu na płeć.....	52
5.C. Obszar trzeci – dodatkowe obowiązki pozanaukowe.....	53
5.D. Obszar czwarty – projekty grantowe.....	53
A1. Aneks.....	54
A1.A. Zmiany w strukturze zatrudnienia.....	54
A1.B. Wprowadzenie Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej.....	54
A1.C. Wypełnienie zadań, celów i działań na przyszłość.....	55

## **1. Wstęp**

Plan Równości Płci w Instytucie Historii Nauki im Ludwika i Aleksandra Birkenmajerów PAN (IHN PAN) na lata 2023–2027 ma służyć budowaniu, rozwijaniu i wspieraniu optymalnych warunków do budowania kariery zawodowej pracowników bez względu na ich płeć, wspieraniu równowagi między pracą a życiem osobistym pracowników, a także zapobieganiu przypadkom dyskryminacji i niesprawiedliwego traktowania wśród pracowników IHN PAN.

IHN PAN poprzez planowane działania uwzględniające równość płci prowadzi politykę zgodną z celami Komisji Europejskiej w zakresie równości płci tj. ze „Strategią na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025”<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> *Strategia na rzecz równouprawnienia płci*, [commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_pl](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_pl) [dostęp 22.09.2023].

## **2. Obecna sytuacja w IHN PAN**

### **2.A. Struktura zatrudnienia**

Komisja ds. Równości przeanalizowała strukturę zatrudnienia w IHN PAN według stanu na dzień 6 czerwca 2023 r. pod kątem płci. Analizie poddano wszystkie osoby zatrudnione w IHN PAN, skład kadry kierowniczej, liczbę pracowników naukowych i pracowniczek naukowych według tytułów i stopni oraz według pracowni, których są członkami i członkiniami, oraz liczbę doktorantów i doktorantek.

#### **2.A.1. Wszystkie zatrudnione osoby**

W IHN PAN zatrudnionych jest 55 osób, w tym 49 na stanowiskach naukowych i 6 na stanowiskach administracyjnych. Zatrudnione są 23 kobiety (18 na stanowiskach naukowych, 5 na administracyjnych) i 32 mężczyźni (31 na stanowiskach naukowych, 1 na administracyjnych) (Tabela 2.1, Diagram 2.1).

Tabela 2.1. Zatrudnienie w IHN PAN według płci

stanowisko	kobiety	w %*	mężczyźni	w %*	razem	w %*
naukowe	18	32,73%	31	56,36%	49	89,09%
administracyjne	5	9,09%	1	1,82%	6	10,91%
razem	23	41,82%	32	58,18%	55	100%

\* odsetek wszystkich osób zatrudnionych

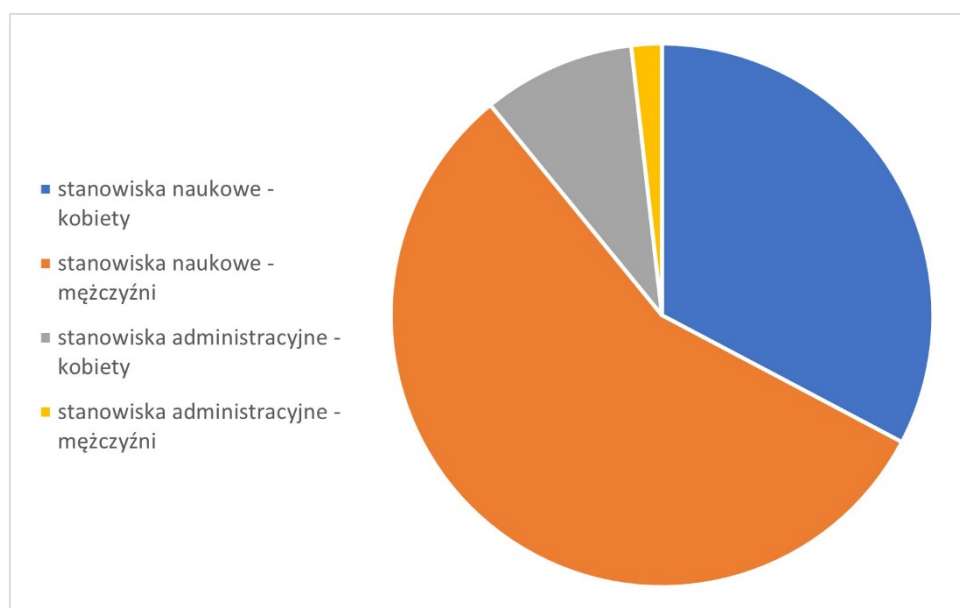


Diagram 2.1. Zatrudnienie w IHN PAN według płci

### 2.A.2. Kadra kierownicza

W IHN PAN na stanowiskach dyrektorskich (dyrektor, zastępczyni dyrektora) zatrudnione są 2 osoby, w tym 1 kobieta i 1 mężczyzna. Takie proporcje utrzymują się trzecią kadencję.

Kierownikami i kierowniczkami pracowni w IHN PAN jest 7 osób, w tym 2 kobiety (28,57%, Pracownia Dziejów Oświaty i Antropologii Kultury oraz Pracownia Historii Nauk Przyrodniczych i Medycznych) i 5 mężczyzn (71,43%, Pracownia Historii Idei Humanistycznych i Społecznych, Pracownia Historii Nauk Ścisłych, Pracownia Historii Techniki, Pracownia Naukoznawstwa, Pracownia Wiedzy o Dawnej Książce) (Diagram 2.2).

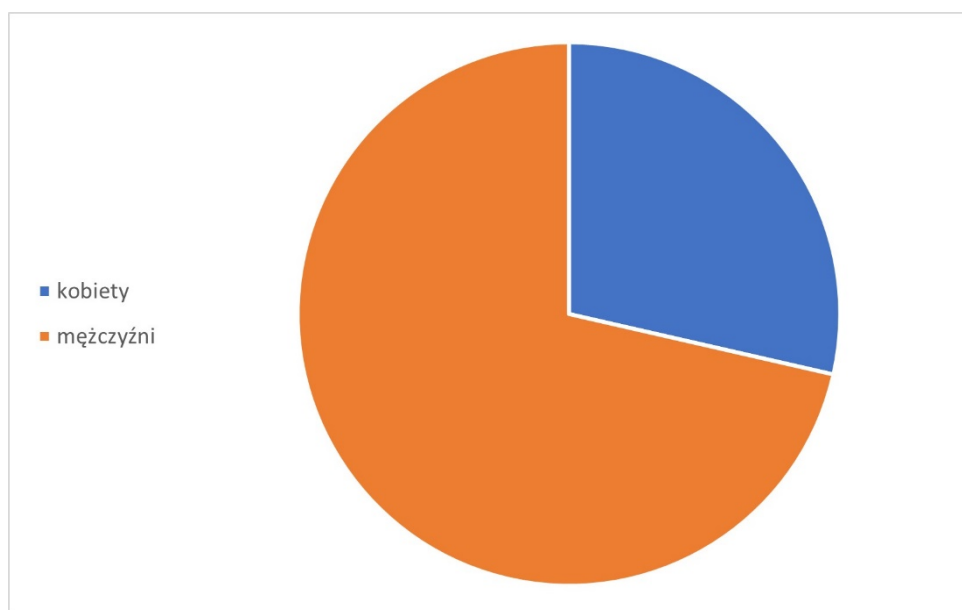


Diagram 2.2. Udział kobiet i mężczyzn w całości kierowników pracowni IHN PAN

### 2.A.3. Pracownicy naukowcy i pracowniczki naukowe

Na stanowiskach naukowych w IHN PAN zatrudnionych jest 49 osób, w tym 18 kobiet i 31 mężczyzn. Strukturę pracowników i pracowniczek naukowych w podziale na płeć oraz tytuły i stopnie przedstawiają Tabela 2.2 i Diagram 2.3.

Tabela 2.2. Liczba i odsetek pracowników i pracowniczek naukowych IHN PAN według stopni i tytułów w podziale na płeć.

tytuł lub stopień	kobiety	w %*	mężczyźni	w %*	razem	w %*
tytuł zawodowy magistra (lub odpowiadający)	3	6,12%	3	6,12%	6	12,24%
stopień naukowy doktora	10	20,41%	14	28,57%	24	48,98%
stopień naukowy doktora habilitowanego	5	10,20%	10	20,41%	15	30,61%
stopień naukowy profesora	0	0%	4	8,16%	4	8,16%
razem	18	36,73%	31	63,27%	49	100%

\* odsetek wszystkich osób zatrudnionych na stanowiskach naukowych

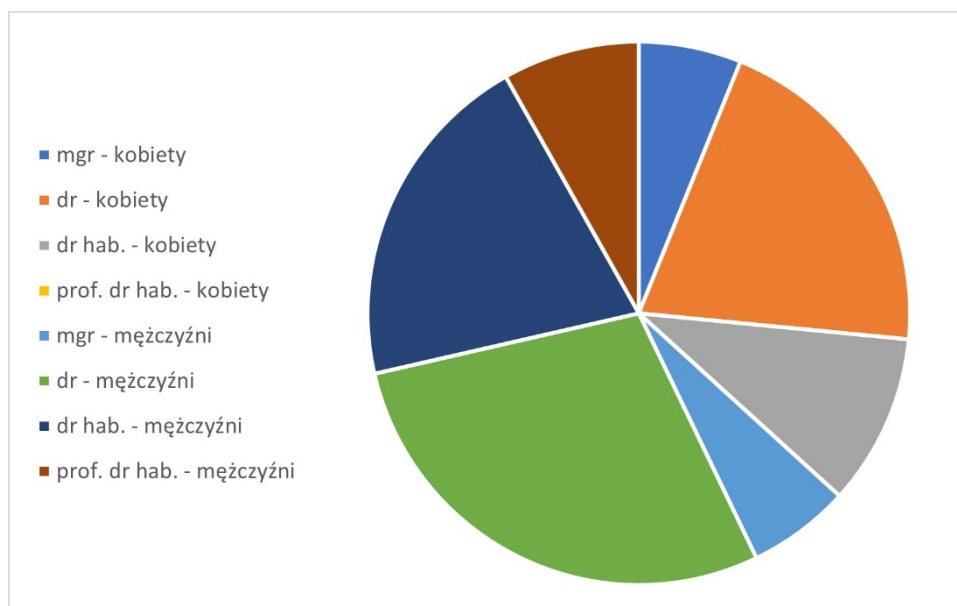


Diagram 2.3. Udział pracowników i pracowniczek naukowych IHN PAN według tytułów i stopni w całości pracowników w podziale na płeć

Dysproporcja płci jest widoczna na niemal wszystkich stopniach kariery naukowej w IHN PAN. Równowaga występuje tylko na poziomie najmłodszych pracowników i pracowniczek naukowych (tytuł zawodowy magistra lub lekarza medycyny). Największa dysproporcja występuje wśród zatrudnionych osób o tytule naukowym profesora – w IHN PAN nie jest zatrudniona żadna kobieta o tym tytule.

#### 2.A.4. Pracownie

Wszystkich 49 pracowników i pracowniczek naukowych IHN PAN jest członkami i członkiniami pracowni; każda osoba jest przypisana tylko do jednej pracowni. Listę pracowni oraz liczbę zatrudnionych w nich osób w podziale na płeć przedstawia Tabela 2.3. Podział płci w pracowniach ilustrują Diagramy 2.4–2.10.

Tabela 2.3. Liczba i odsetek pracowników i pracowniczek naukowych IHN PAN według na pracowni w podziale na płeć

pracownia	kobiety	w %*	mężczyźni	w %*	razem	w %**
Pracownia Dziejów Oświaty i Antropologii Kultury	3	33,33%	6	66,67%	9	18,37%
Pracownia Historii Idei Humanistycznych i Społecznych	0	0%	5	100%	5	10,2%
Pracownia Historii Nauk Przyrodniczych i Medycznych	3	33,33%	6	66,67%	9	18,37%
Pracownia Historii Nauk Ścisłych	7	70%	3	30%	10	20,41%
Pracownia Historii Techniki	1	20%	4	80%	5	10,20%
Pracownia Naukoznawstwa	1	33,33%	2	66,67%	3	6,12%
Pracownia Wiedzy o Dawnej Książce	3	37,5%	5	62,5%	8	16,33%
razem	18	36,73%	31	63,27%	49	100%

\* odsetek wszystkich osób zatrudnionych w pracowni

\*\* odsetek wszystkich osób zatrudnionych na stanowiskach naukowych

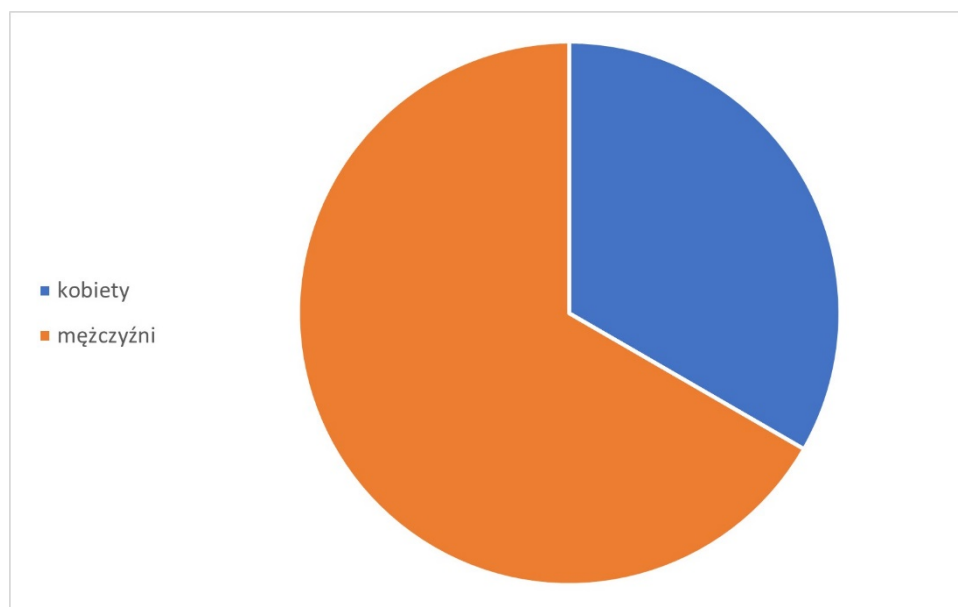


Diagram 2.4. Udział kobiet i mężczyzn w Pracowni Dziejów Oświaty i Antropologii Kultury (kierowniczka: dr hab. Joanna Schiller-Walicka, prof. PAN)

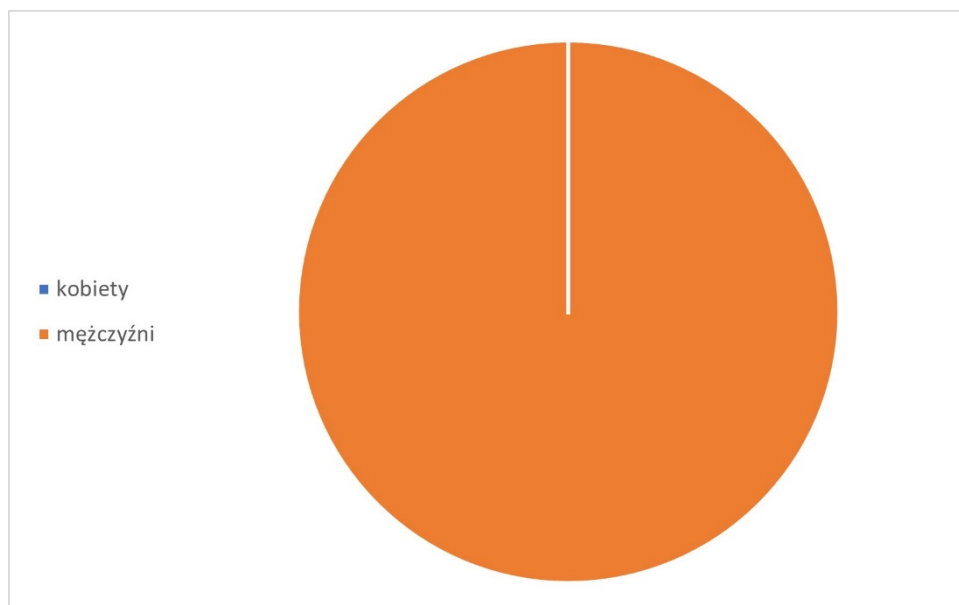


Diagram 2.5. Udział kobiet i mężczyzn w Pracowni Historii Idei Humanistycznych i Społecznych (kierownik: dr hab. Jan Szumski, prof. PAN)

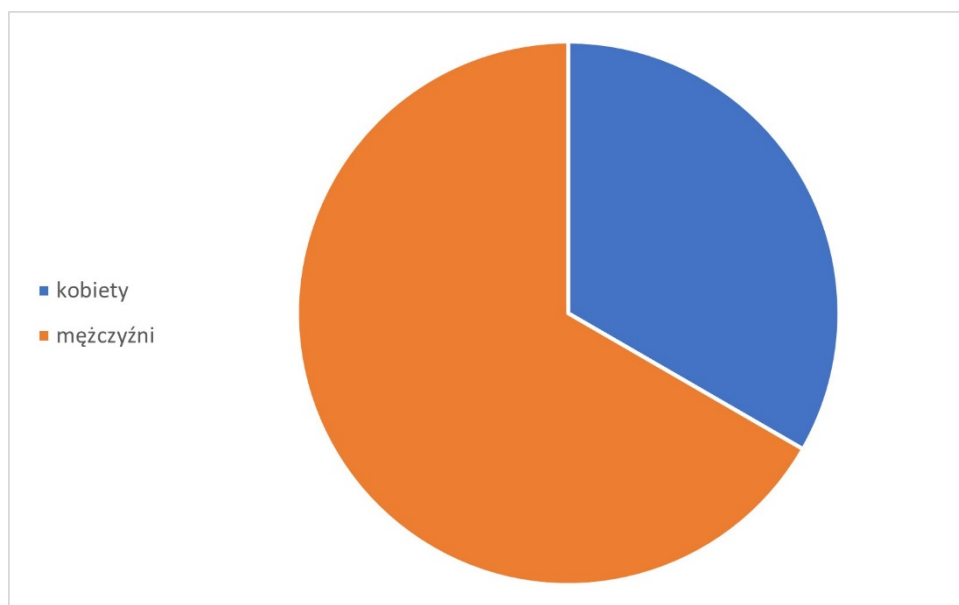


Diagram 2.6. Udział kobiet i mężczyzn w Pracowni Historii Nauk Przyrodniczych i Medycznych (kierowniczka: dr hab. Iwona Arabas, prof. PAN)



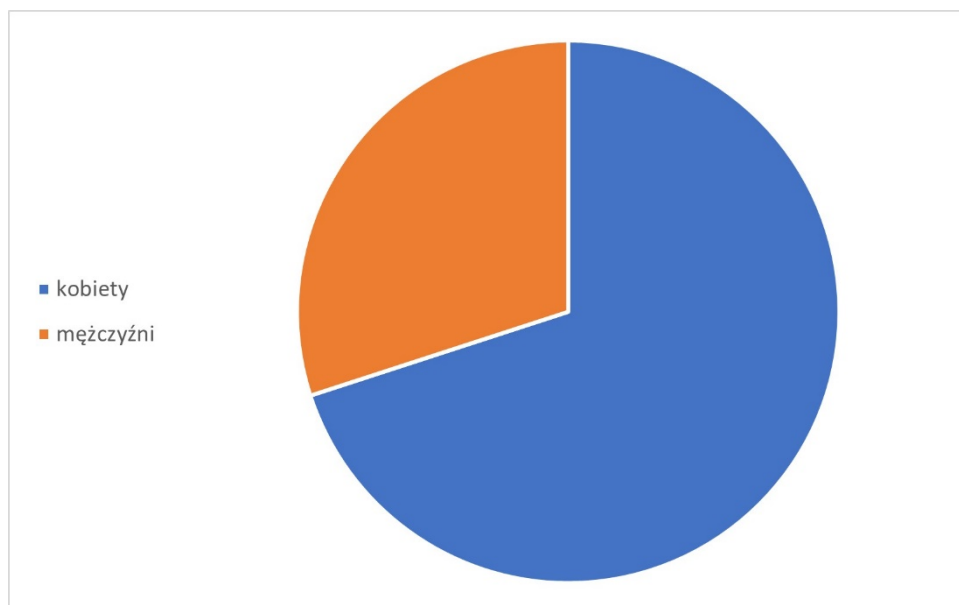


Diagram 2.7. Udział kobiet i mężczyzn w Pracowni Historii Nauk Ścisłych (kierownik: prof. dr hab. Jarosław Włodarczyk)

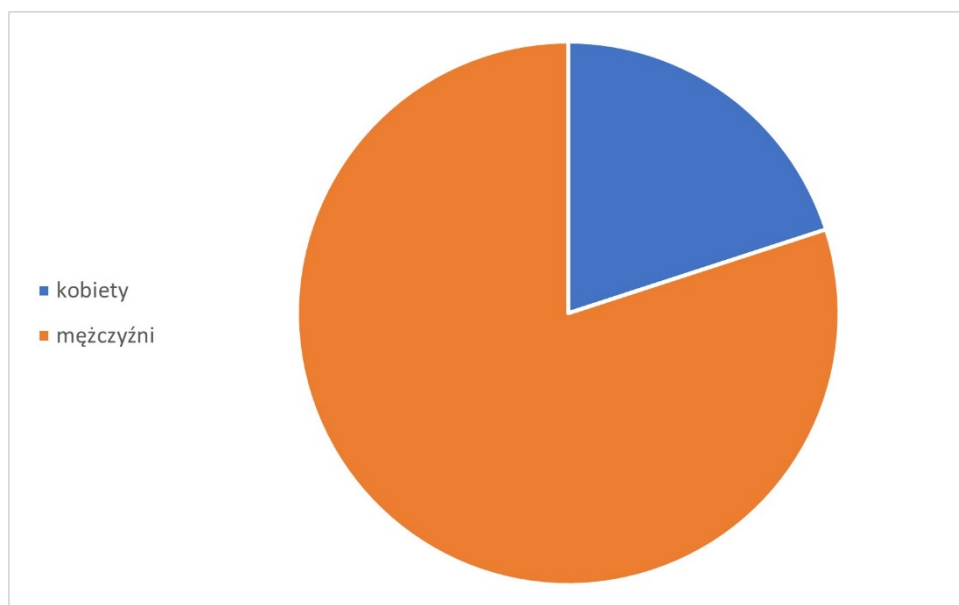


Diagram 2.8. Udział kobiet i mężczyzn w Pracowni Historii Techniki (kierownik: dr hab. Zbigniew Tucholski, prof. PAN)

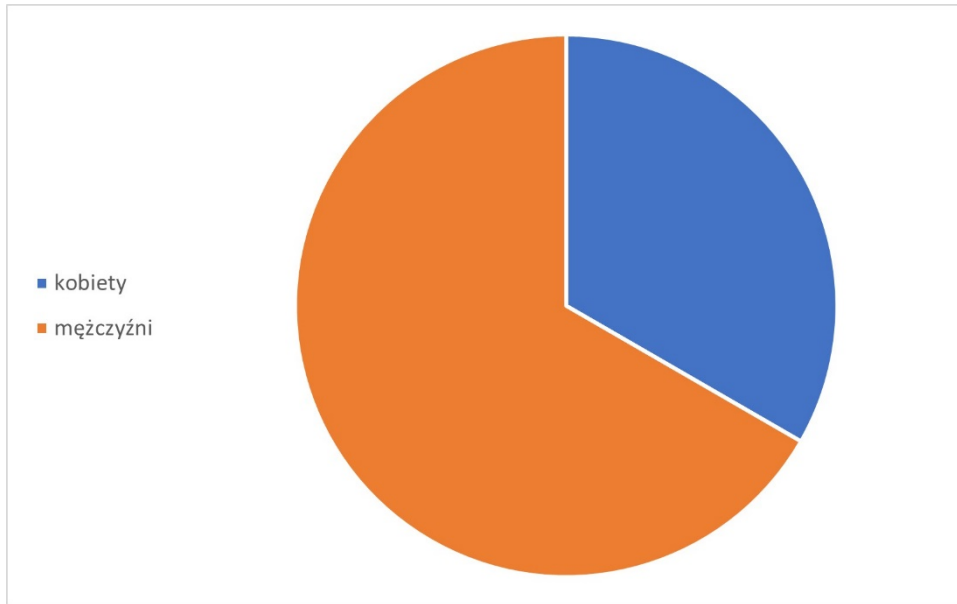


Diagram 2.9. Udział kobiet i mężczyzn w Pracowni Naukoznawstwa (kierownik: prof. dr hab. Michał Kokowski)

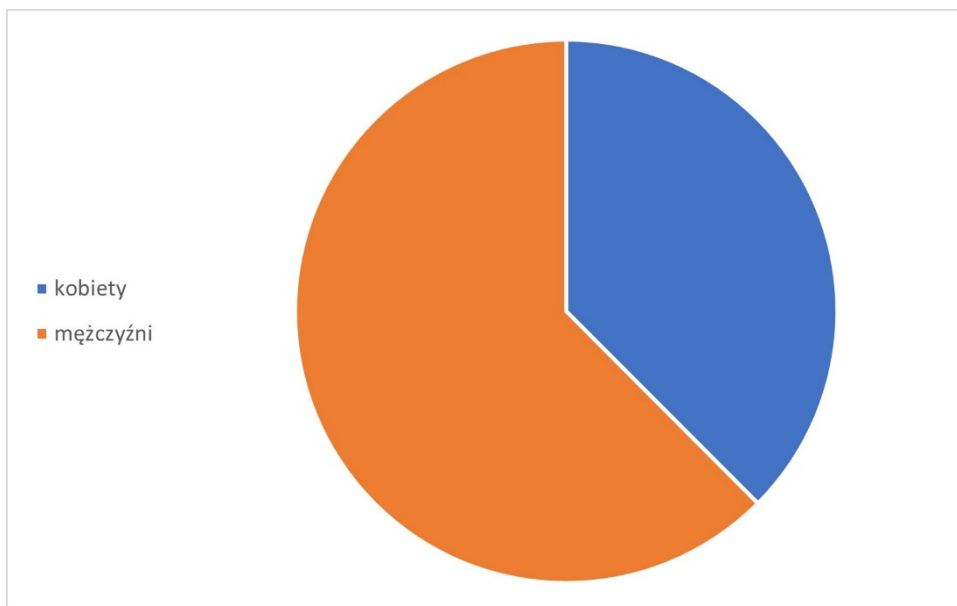


Diagram 2.10. Udział kobiet i mężczyzn w Pracowni Wiedzy o Dawnej Książce (kierownik: dr hab. Jerzy Kaliszuk, prof. PAN)

We wszystkich pracowniach liczba mężczyzn jest większa niż liczba kobiet. Jedynym wyjątkiem jest Pracownia Historii Nauk Ścisłych. Najbliższa równowagi w zatrudnieniu pod względem płci jest Pracownia Wiedzy o Dawnej Książce. W Pracowni Idei Humanistycznych i Społecznych są zatrudnieni wyłącznie mężczyźni.

### 2.A.5. Doktoranci i doktorantki

IHN PAN nie prowadzi samodzielnych studiów doktoranckich, jest natomiast częścią Szkoły Doktorskiej Anthropos Instytutów Polskiej Akademii Nauk. W ramach wspólnej szkoły doktorskiej doktorantami i doktorantkami IHN PAN są trzy osoby: 1 kobieta i 2 mężczyźni (Diagram 2.11).

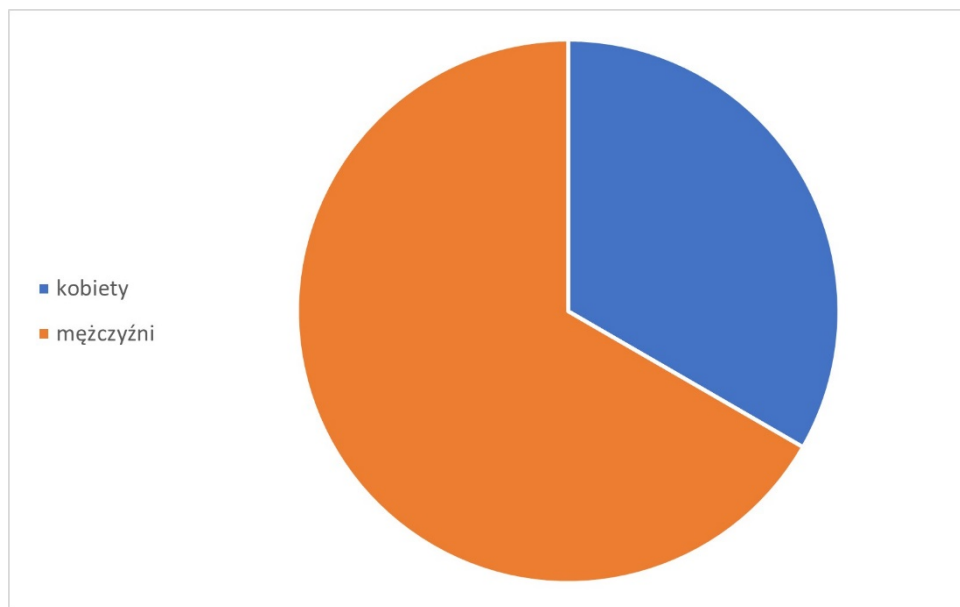


Diagram 2.11. Udział kobiet i mężczyzn w całości doktorantów IHN PAN

### 2.A.6. Wnioski z analizy struktury zatrudnienia

IHN jest małą jednostką badawczą. Z tego powodu jego opis w ujęciu ilościowym może nie być wystarczająco miarodajny. Każdy pracownik i każda pracowniczka stanowi ok. 1,82% wszystkich zatrudnionych; w przypadku pracowników naukowych każda zatrudniona osoba stanowi ok. 2,04% ogółu. W poszczególnych zakresach odsetki te są jeszcze większe (aż do sytuacji, w której jedna osoba to ok. 33,33% wszystkich zatrudnionych w pracowni lub odbywających studia doktoranckie).

Powyższe dane nie zmieniają faktu, że jest wyraźna dysproporcja wśród osób zatrudnionych w IHN PAN i liczba zatrudnionych mężczyzn przewyższa liczbę kobiet. Jedynymi wyjątkami, gdy liczba kobiet jest większa, to pracownicy administracyjni oraz Pracownia Historii Nauk Ścisłych. Równowaga płci ma miejsce tylko wśród pracowników o tytule zawodowym magistra (lub odpowiadającym). Poza Pracownią Wiedzy o Dawnej Książce w żadnej pracowni liczba kobiet i mężczyzn nie jest zbliżona do równowagi.

## 2.B. Struktura wynagrodzeń

Dział Kadr IHN PAN oraz Dział Finansowo-Księgowy IHN PAN przekazały Komisji ds. Równości informację, że według stanu na dzień 6 czerwca 2023 r. wszyscy pracownicy i wszystkie pracowniczki IHN PAN na jednakowych stanowiskach otrzymują jednakowe wynagrodzenia. Wynagrodzenie pracowników i pracowniczek naukowych wynika z regulacji Ministerstwa Edukacji i Nauki, stanowiąc minima określone w rozporządzeniu, oraz z regulaminów realizowanych projektów grantowych i nie uwzględnia podziałów na płeć. Wobec powyższego należy uznać, że problem dysproporcji wynagrodzeń w IHN PAN nie występuje.

## 2.C. Projekty grantowe

Według informacji otrzymanej z Działu Finansowo-Księgowego IHN PAN na dzień 6 czerwca 2023 r. w IHN PAN realizowanych jest 13 projektów i prac badawczych w ramach NCN, NCBiR, MEiN oraz PAN PASIFIC. Kierownikami i kierowniczkami projektów jest 12 osób (jeden projekt nie ma wskazanego kierownika): 4 kobiety (33,33%) i 8 mężczyzn (66,67%) (Diagram 2.12).

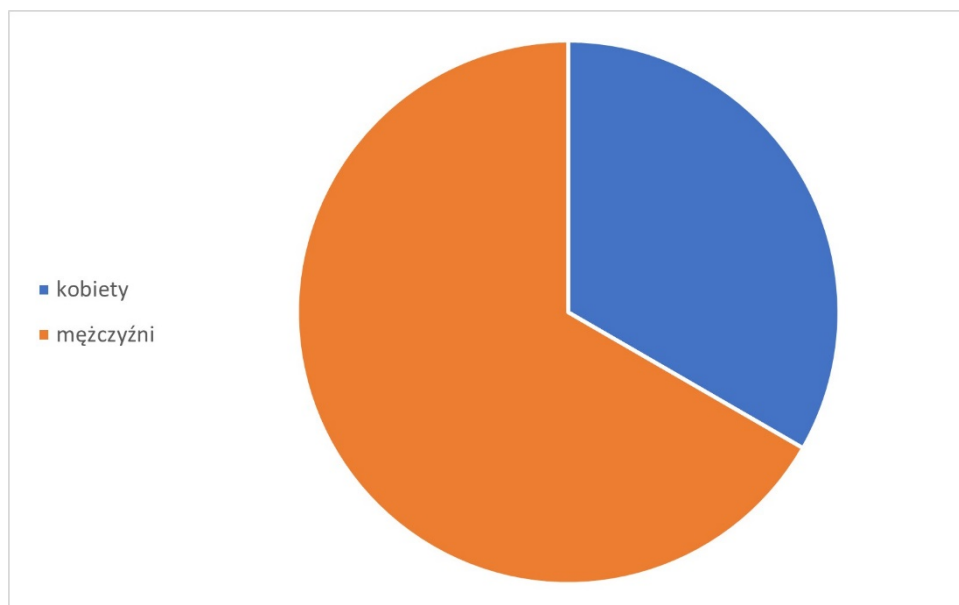


Diagram 2.12. Udział kobiet i mężczyzn w kierowaniu projektami grantowymi realizowanymi w IHN PAN

## 2.D. Struktura Rady Naukowej

Komisja ds. Równości przeanalizowała skład Rady Naukowej IHN PAN według stanu na dzień 6 czerwca 2023 r. pod kątem płci. Rada Naukowa IHN PAN kadencji 2023–2026 liczy 46 osób (stan na dzień 6 czerwca 2023 r.), w tym 12 kobiet i 34 mężczyzn. W skład Rady wchodzi 4 członków i członkinie o stopniu naukowym doktora lub tytule zawodowym magistra, w tym 1 kobieta i 3 mężczyzn (Tabela 2.4, Diagram 2.13).

Tabela 2.4. Członkowie i członkinie Rady Naukowej IHN PAN według płci

członkowie i członkinie	kobiety	w %*	mężczyźni	w %*	razem	w %*
członkowie i członkinie Rady Naukowej	11	23,91%	31	67,39%	42	91,3%
młodszy członkowie i młodsze członkinie Rady Naukowej	1	2,17%	3	6,52%	4	8,7%
razem	12	26,09%	34	73,91%	46	100%

\* odsetek wszystkich członków i członkiń Rady Naukowej

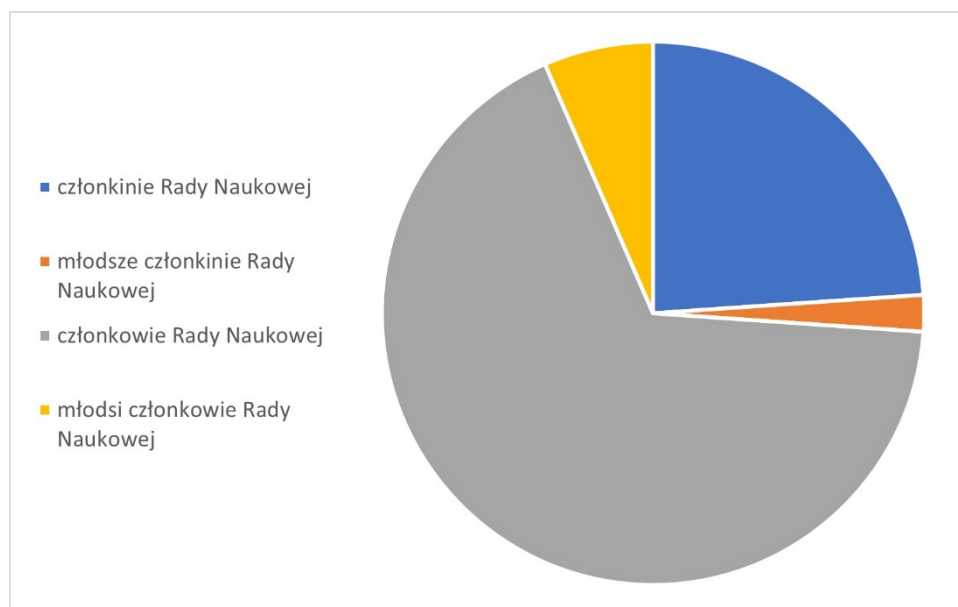


Diagram 2.13. Członkowie i członkinie Rady Naukowej IHN PAN według płci

### **3. Ankieta równości płci**

#### **3.A. Wyniki ankiety**

W dniach 5–11 lipca 2023 r. Komisja ds. Równości przeprowadziła wśród pracowników IHN PAN ankietę mającą na celu zbadanie odczuć pracowników względem równego traktowania w miejscu pracy.

Ankietę wypełniło 25 osób, w tym 9 kobiet, 15 mężczyzn i 1 osoba, która nie odpowiedziała na pytanie o płeć. Nie wszyscy ankietowani i wszystkie ankietowane odpowiedzieli na wszystkie pytania. Na każde pytanie odpowiadano w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza zdecydowaną odpowiedź negatywną, a 5 – zdecydowaną odpowiedź pozytywną. Wyniki ankiety, w tym w podziale na płeć, przedstawione są w Tabelach 3.1–3.14 oraz na Diagramach 3.1a–3.14.c.

**Pytanie 1.** Czy naukowcy i naukowczynie w IHN PAN przestrzegają uznanych praktyk etycznych oraz fundamentalnych zasad etycznych odnoszących się do dyscyplin, którymi się zajmują, a także norm etycznych ujętych w kodeksach etyki?

Tabela 3.1. Odpowiedzi na pytanie 1.

<b>odpowiedź</b>	<b>kobiety</b>	<b>w %*</b>	<b>mężczyźni</b>	<b>w %*</b>	<b>wszyscy</b>	<b>w %</b>
5	7	77,78%	11	73,33%	18	72,00%
4	2	22,22%	4	26,67%	6	24,00%
3	0	0,00%	0	0,00%	1	4,00%
2	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%

\* odsetek osób danej płci, które udzieliły danej odpowiedzi

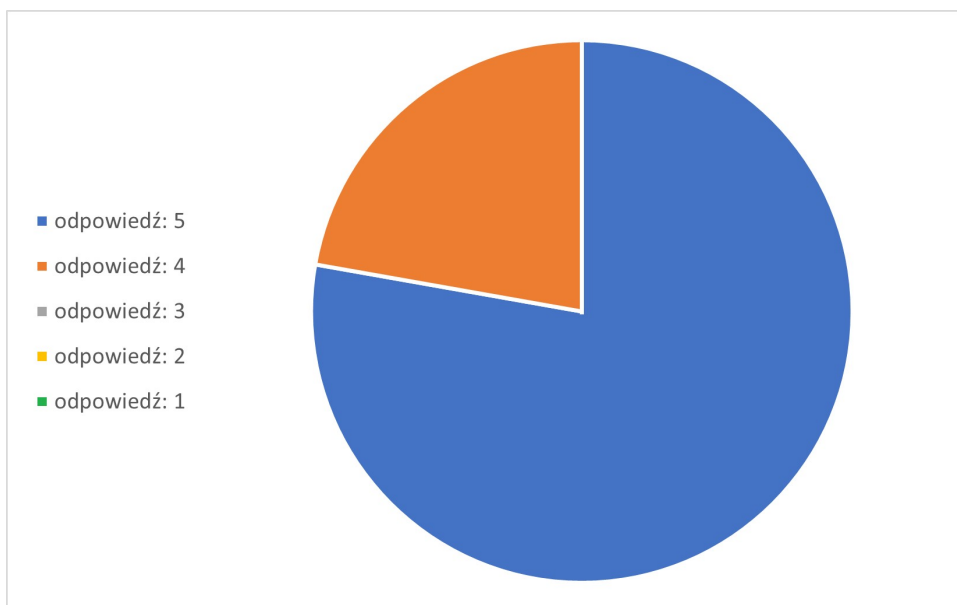


Diagram 3.1a. Odpowiedzi kobiet na pytanie 1

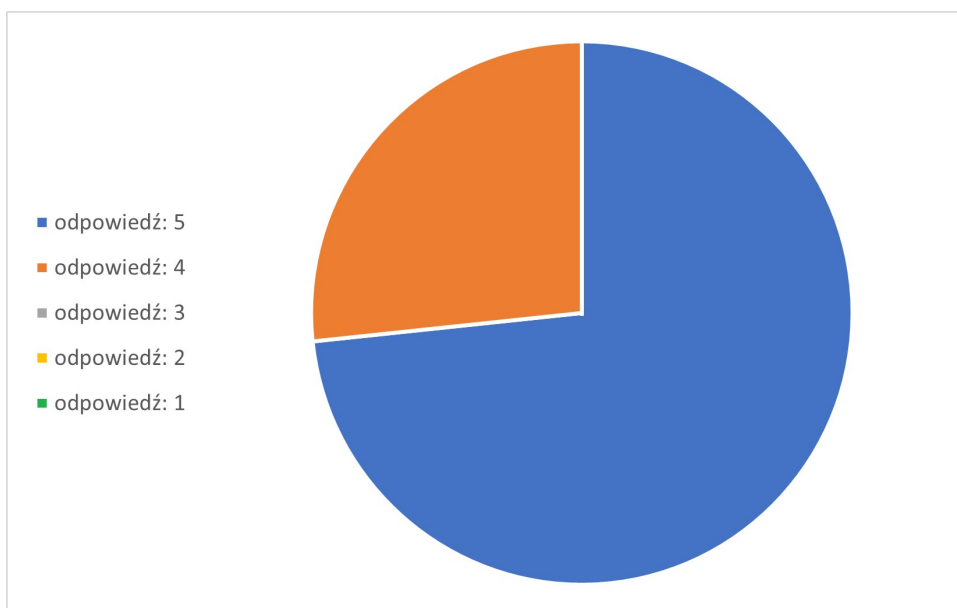


Diagram 3.1b. Odpowiedzi mężczyzn na pytanie 1

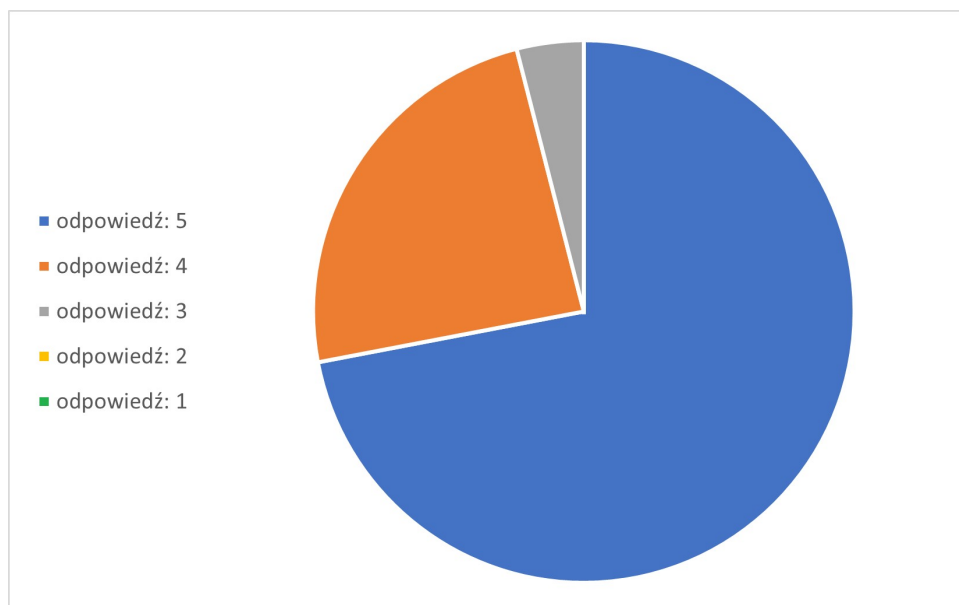


Diagram 3.1c. Wszystkie odpowiedzi na pytanie 1



**Pytanie 2.** Czy w IHN PAN wszyscy naukowcy i wszystkie naukowczynie są uznawani za profesjonalistów i profesjonalistki oraz są traktowani w adekwatny sposób?

Tabela 3.2. Odpowiedzi na pytanie 2.

odpowiedź	kobiety	w %*	mężczyźni	w %*	wszyscy	w %
5	5	55,56%	6	40,00%	11	44,00%
4	2	22,22%	6	40,00%	8	32,00%
3	1	11,11%	3	20,00%	4	16,00%
2	1	11,11%	0	0,00%	1	4,00%
1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%

\* odsetek osób danej płci, które udzieliły danej odpowiedzi

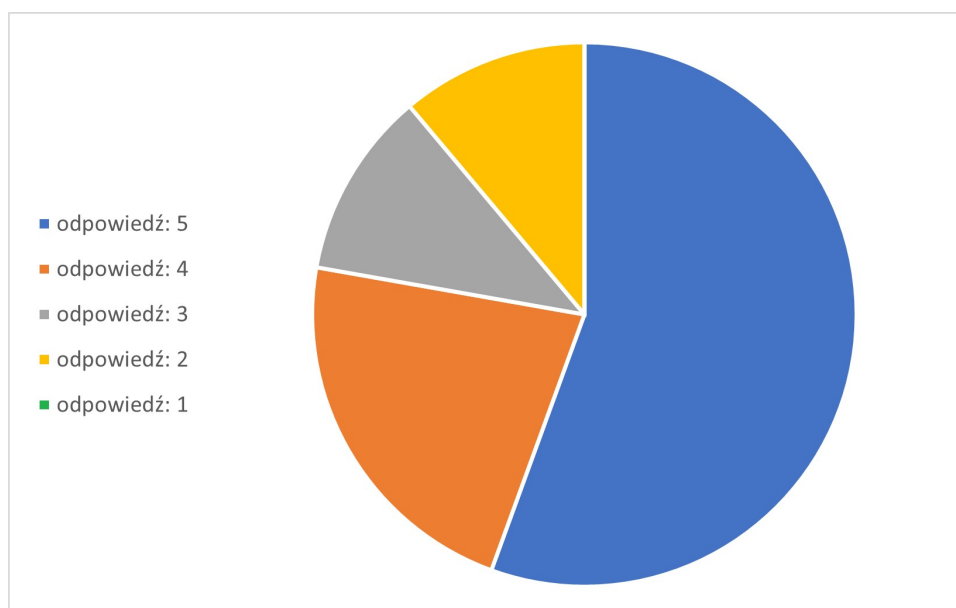


Diagram 3.2a. Odpowiedzi kobiet na pytanie 2

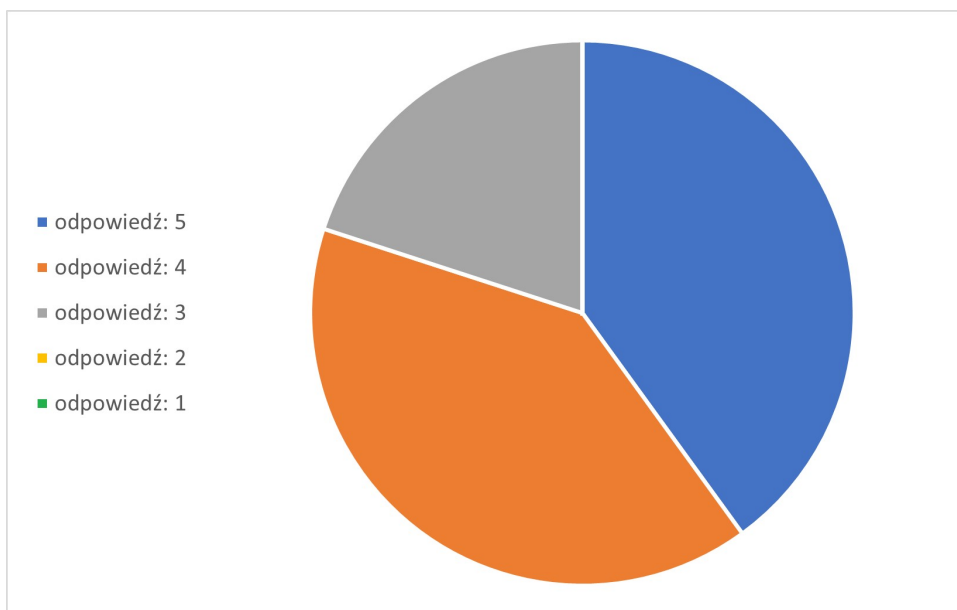


Diagram 3.2b. Odpowiedzi mężczyzn na pytanie 2

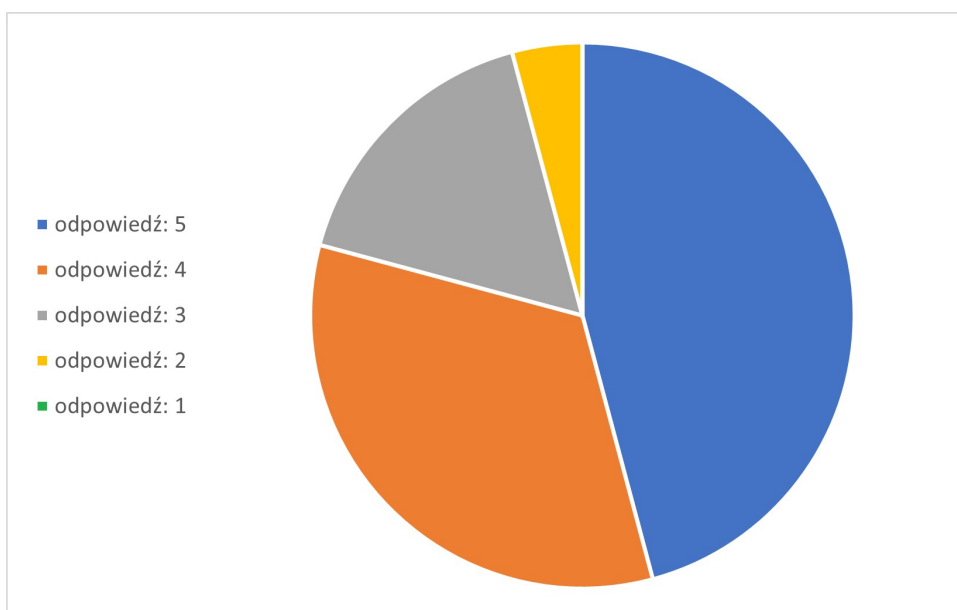


Diagram 3.2c. Wszystkie odpowiedzi na pytanie 2

**Pytanie 3.** Czy IHN PAN zapewnia pracownikom i pracowniczkom (bez względu na płeć) odpowiednie warunki pracy (np. elastyczny czas pracy), pozwalające na efektywne prowadzenie badań naukowych oraz pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego?

Tabela 3.3. Odpowiedzi na pytanie 3.

odpowiedź	kobiety	w %*	mężczyźni	w %*	wszyscy	w %
5	8	88,89%	13	86,67%	21	84,00%
4	0	0,00%	1	6,67%	1	4,00%
3	1	11,11%	1	6,67%	2	8,00%
2	0	0,00%	0	0,00%	1	4,00%
1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%

\* odsetek osób danej płci, które udzieliły danej odpowiedzi

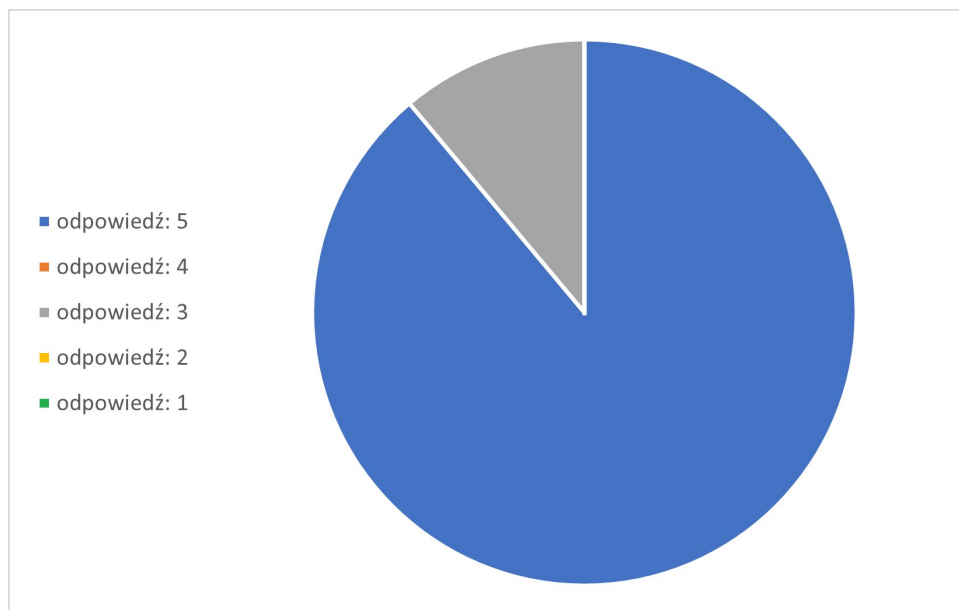


Diagram 3.3a. Odpowiedzi kobiet na pytanie 3

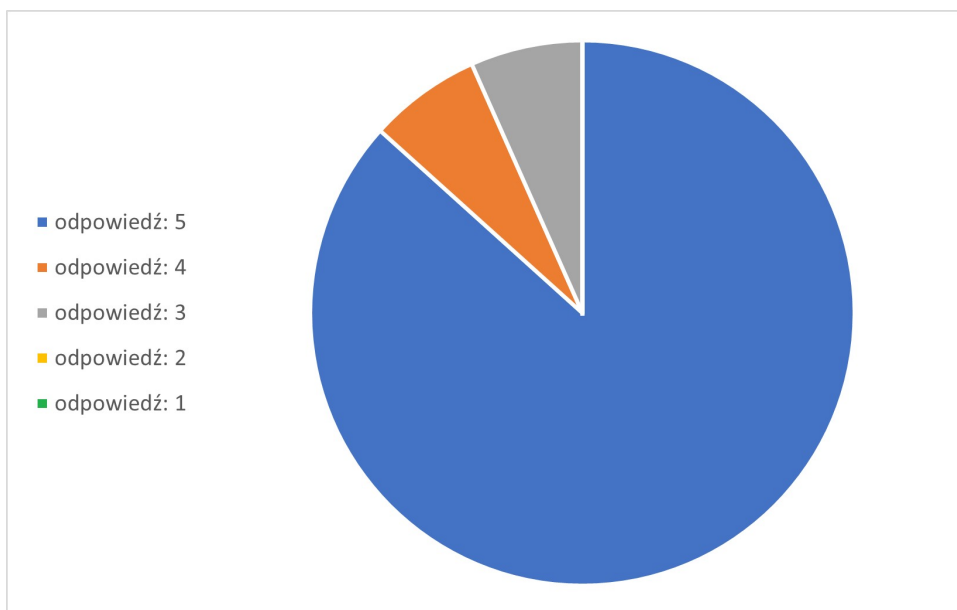


Diagram 3.3b. Odpowiedzi mężczyzn na pytanie 3

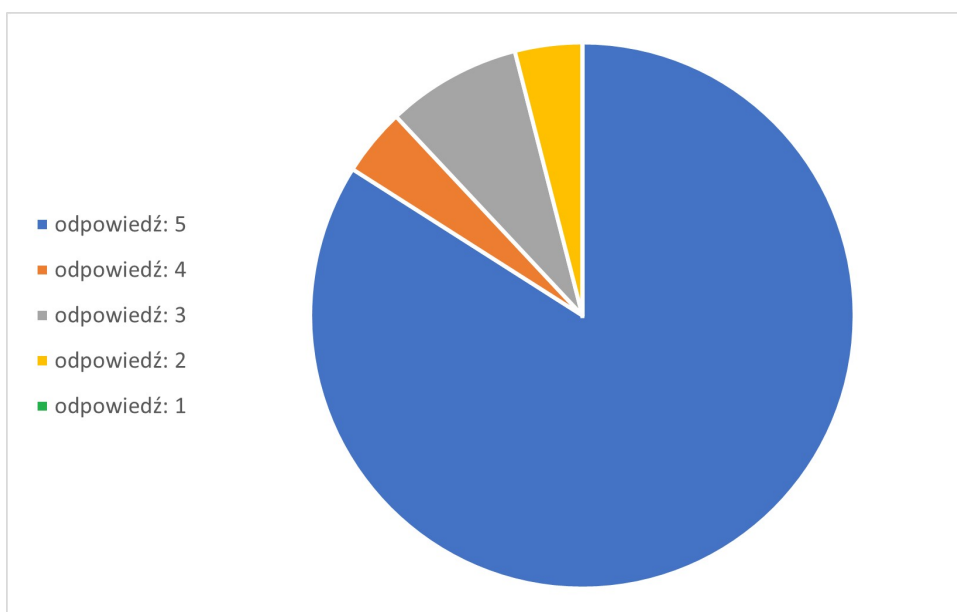


Diagram 3.3c. Wszystkie odpowiedzi na pytanie 3

**Pytanie 4.** Czy IHN PAN zapewnia pracownikom i pracowniczkom (bez względu na płeć) stabilne warunki zatrudnienia, a wymagania na każdym stanowisku są jasno określone i przestrzegane?

Tabela 3.4. Odpowiedzi na pytanie 4.

odpowiedź	kobiety	w %*	mężczyźni	w %*	wszyscy	w %
5	8	88,89%	8	53,33%	16	64,00%
4	0	0,00%	5	33,33%	5	20,00%
3	0	0,00%	2	13,33%	2	8,00%
2	1	11,11%	0	0,00%	2	8,00%
1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%

\* odsetek osób danej płci, które udzieliły danej odpowiedzi

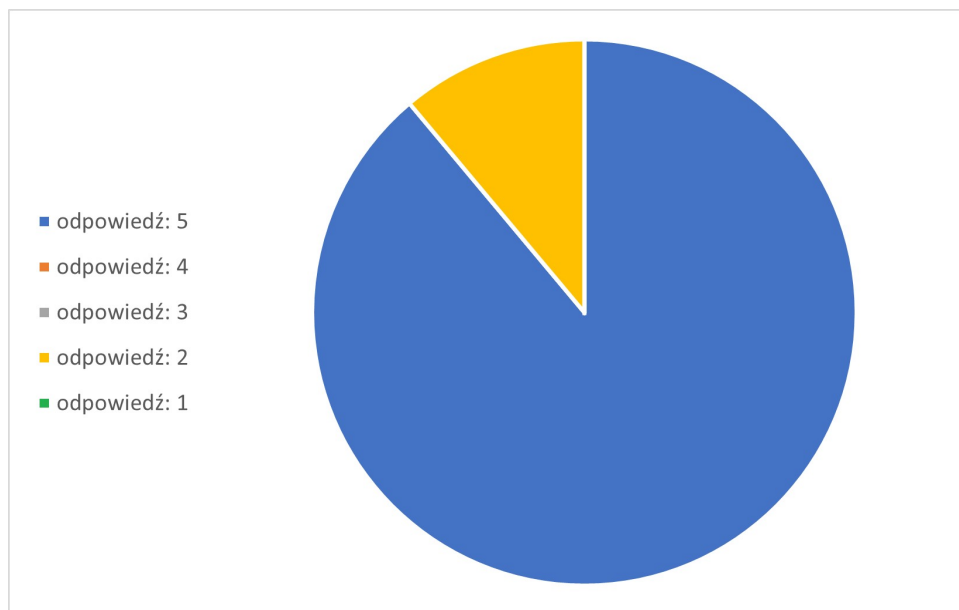


Diagram 3.4a. Odpowiedzi kobiet na pytanie 4

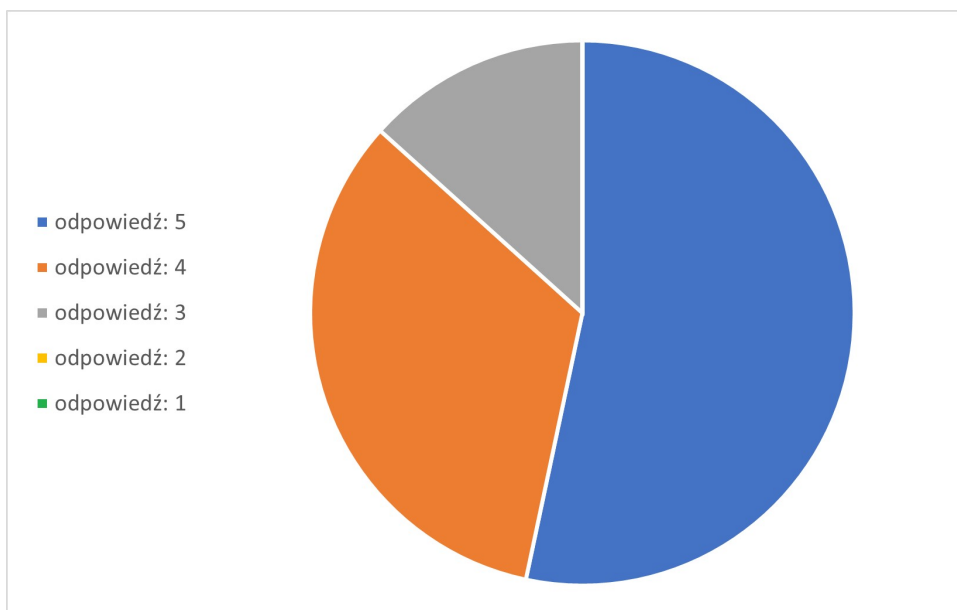


Diagram 3.4b. Odpowiedzi mężczyzn na pytanie 4

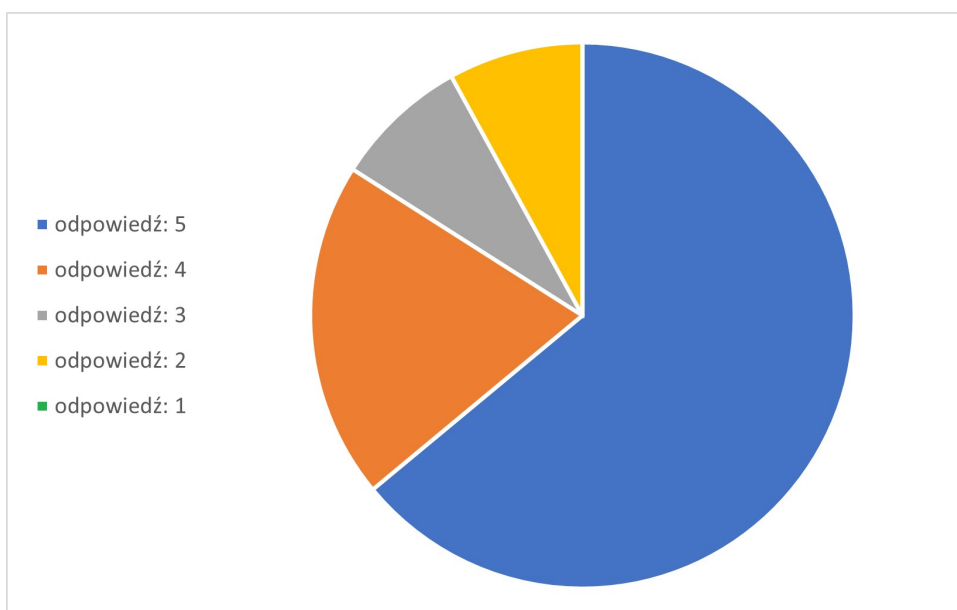


Diagram 3.4c. Wszystkie odpowiedzi na pytanie 4

**Pytanie 5.** Czy IHN PAN zapewnia pracownikom i pracowniczkom (bez względu na płeć) sprawiedliwe i atrakcyjne warunki wynagrodzenia wraz z odpowiednimi i sprawiedliwymi świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego?

Tabela 5. Odpowiedzi na pytanie 5.

odpowiedź	kobiety	w %*	mężczyźni	w %*	wszyscy	w %
5	1	11,11%	5	33,33%	6	24,00%
4	3	33,33%	2	13,33%	5	20,00%
3	1	11,11%	3	20,00%	4	16,00%
2	1	11,11%	2	13,33%	3	12,00%
1	3	33,33%	3	20,00%	7	28,00%

\* odsetek osób danej płci, które udzieliły danej odpowiedzi

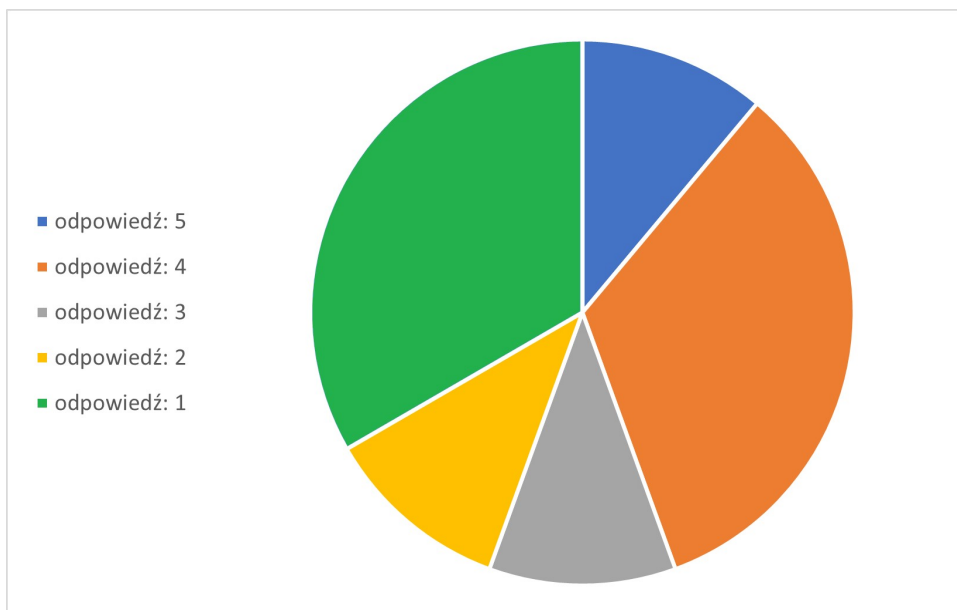


Diagram 3.5a. Odpowiedzi kobiet na pytanie 5

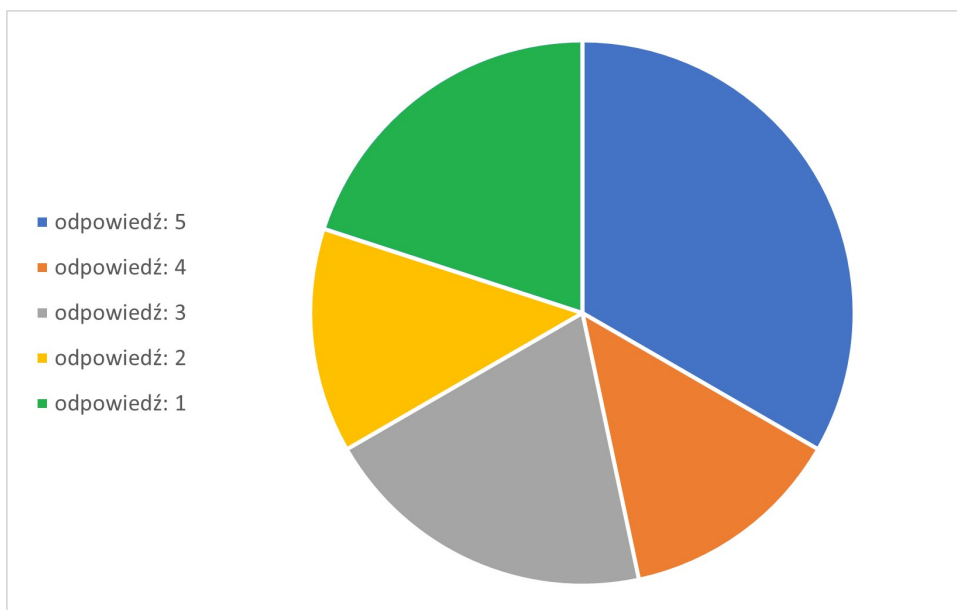


Diagram 3.5b. Odpowiedzi mężczyzn na pytanie 5

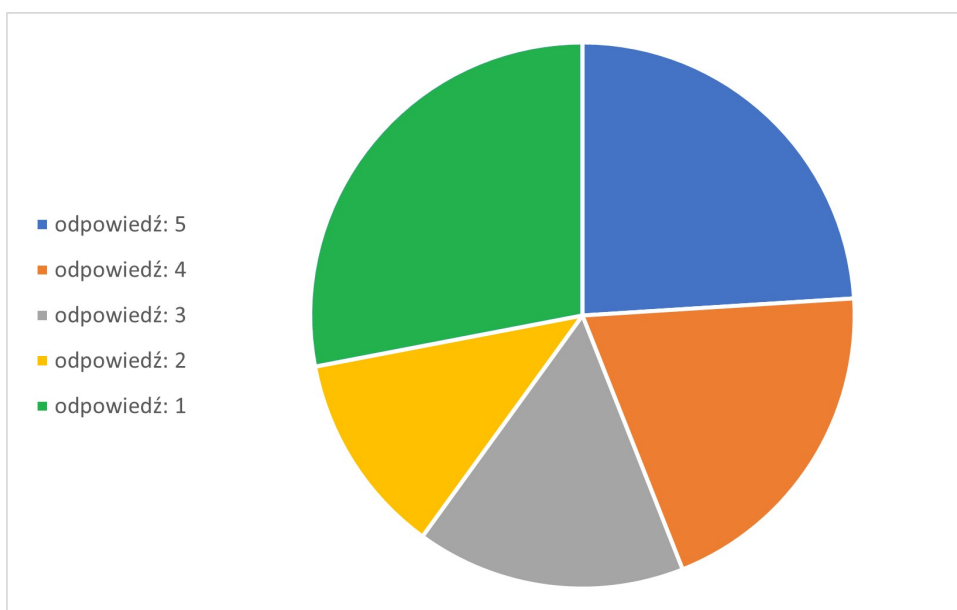


Diagram 3.5c. Wszystkie odpowiedzi na pytanie 5



**Pytanie 6.** Czy w IHN PAN panuje równowaga płci na każdym szczeblu kariery?

Tabela 3.6. Odpowiedzi na pytanie 6.

odpowiedź	kobiety	w %*	mężczyźni	w %*	wszyscy	w %
5	5	55,56%	12	80,00%	17	68,00%
4	1	11,11%	3	20,00%	4	16,00%
3	3	33,33%	0	0,00%	4	16,00%
2	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%

\* odsetek osób danej płci, które udzieliły danej odpowiedzi

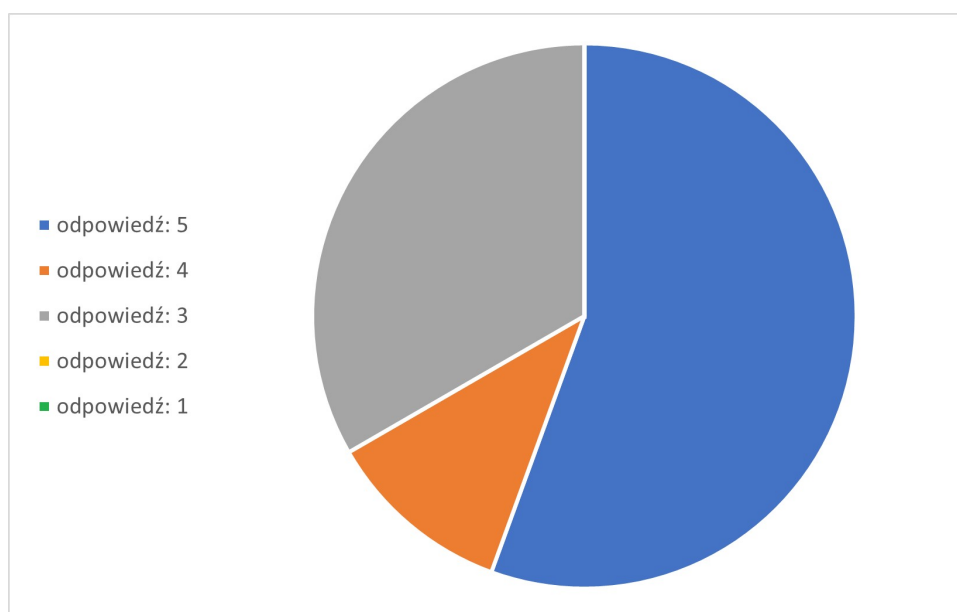


Diagram 3.6a. Odpowiedzi kobiet na pytanie 6

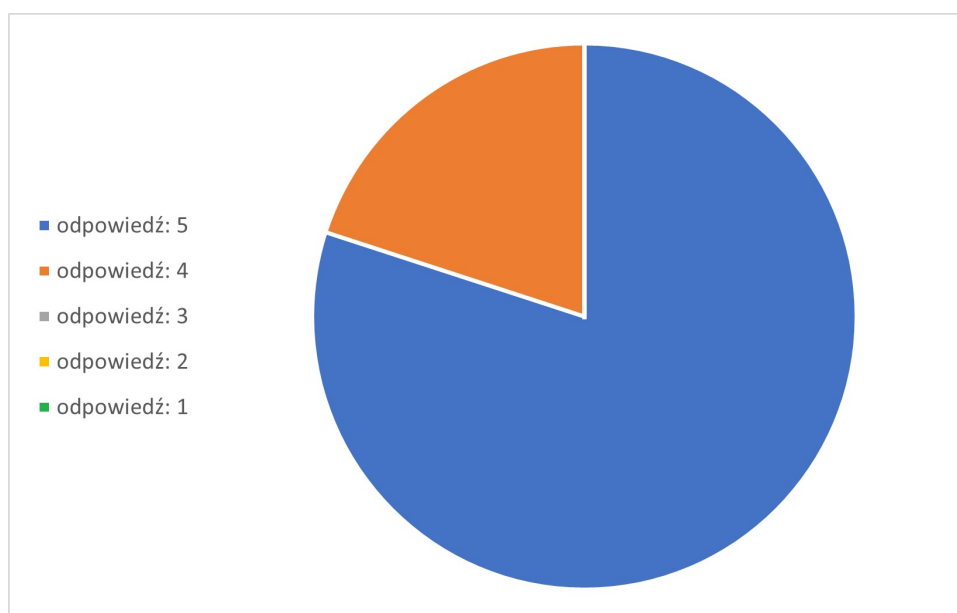


Diagram 3.6b. Odpowiedzi mężczyzn na pytanie 6

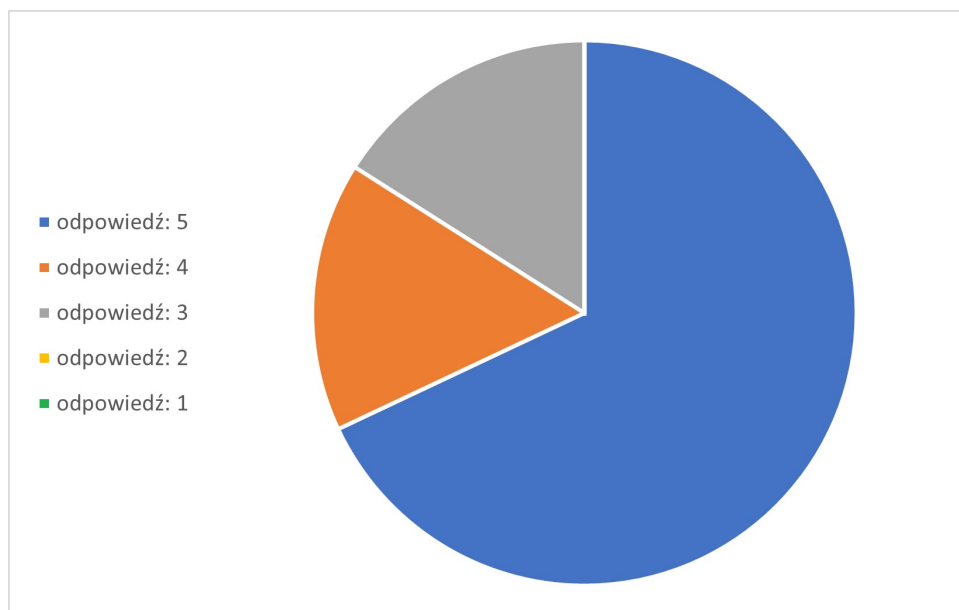


Diagram 3.6c. Wszystkie odpowiedzi na pytanie 6

**Pytanie 3.7.** Czy IHN PAN zapewnia kobietom i mężczyznom równe szanse w trakcie rekrutacji i na kolejnych etapach kariery zawodowej?

Tabela 7. Odpowiedzi na pytanie 7.

odpowiedź	kobiety	w %*	mężczyźni	w %*	wszyscy	w %
5	18	55,56%	13	86,67%	18	72,00%
4	3	33,33%	1	6,67%	5	20,00%
3	1	11,11%	1	6,67%	2	8,00%
2	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%

\* odsetek osób danej płci, które udzieliły danej odpowiedzi

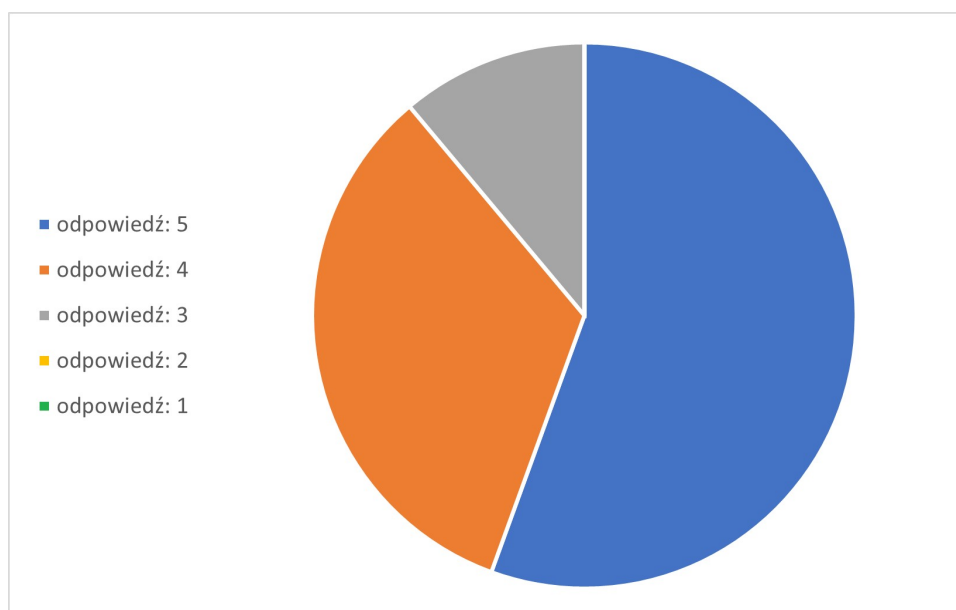


Diagram 3.7a. Odpowiedzi kobiet na pytanie 7

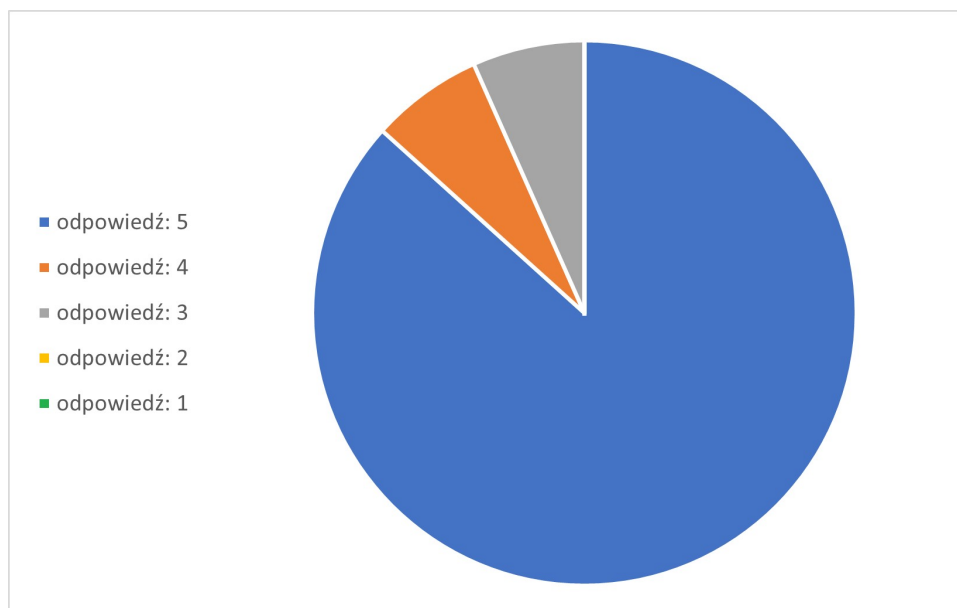


Diagram 3.7b. Odpowiedzi mężczyzn na pytanie 7

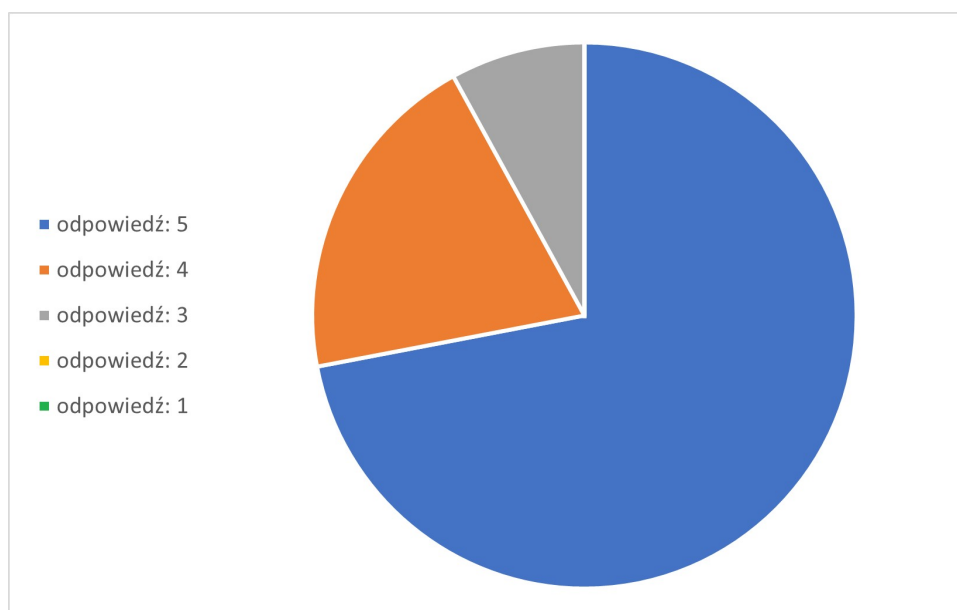


Diagram 3.7c. Wszystkie odpowiedzi na pytanie 7

**Pytanie 8.** Czy w IHN PAN są procedury i organy, które sprawnie i bezstronnie pozwalają rozwiązywać wszelkie spory czy konflikty na poziomie interpersonalnym i zawodowym?

Tabela 3.8. Odpowiedzi na pytanie 8.

odpowiedź	kobiety	w %*	mężczyźni	w %*	wszyscy	w %
5	4	50,00%	6	40,00%	10	40,00%
4	1	12,50%	3	20,00%	4	16,00%
3	1	12,50%	2	13,33%	3	12,00%
2	0	0,00%	3	20,00%	3	12,00%
1	2	25,00%	1	6,67%	4	16,00%

\* odsetek osób danej płci, które udzieliły danej odpowiedzi

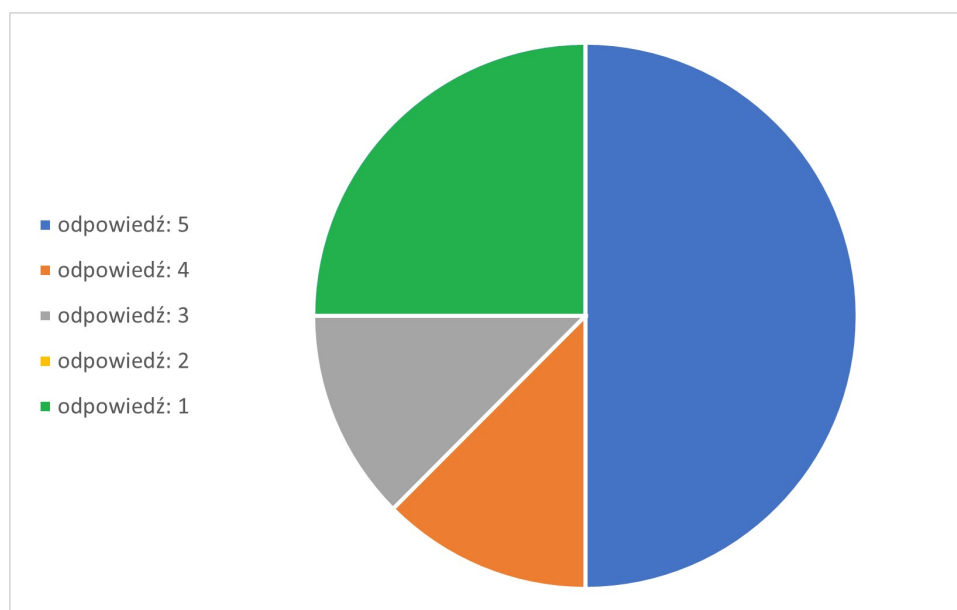


Diagram 3.8a. Odpowiedzi kobiet na pytanie 8

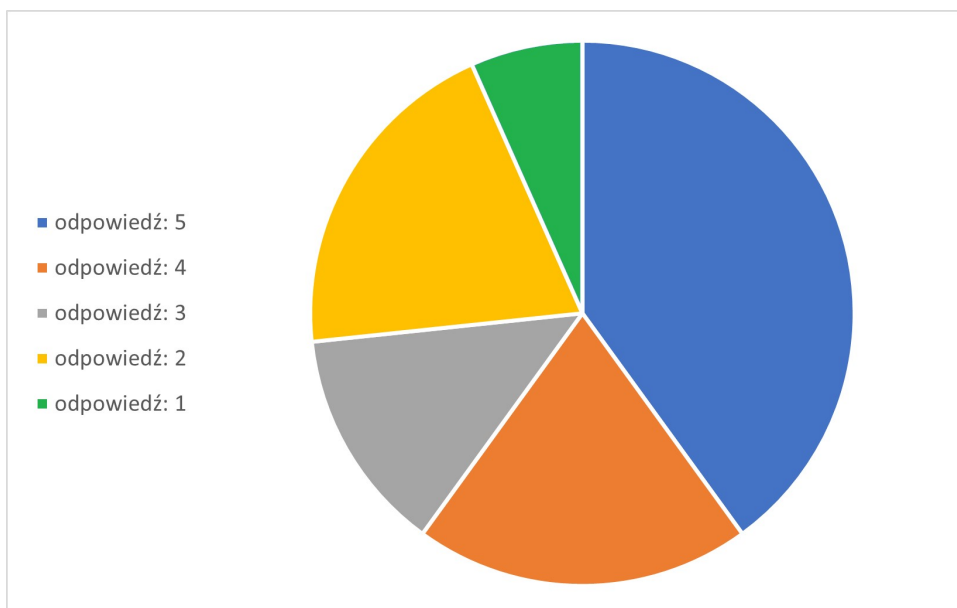


Diagram 3.8b. Odpowiedzi mężczyzn na pytanie 8

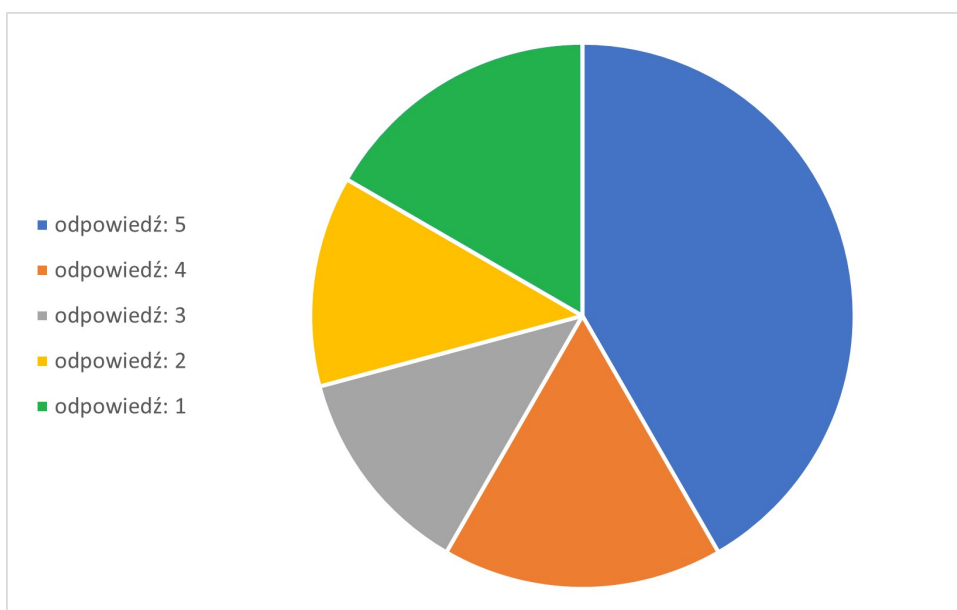


Diagram 3.8c. Wszystkie odpowiedzi na pytanie 8

**Pytanie 9.** Czy w IHN PAN są procedury i organy, które zapewniają równość traktowania pracowników i pracowniczek bez względu na płeć?

Tabela 3.9. Odpowiedzi na pytanie 9.

odpowiedź	kobiety	w %*	mężczyźni	w %*	wszyscy	w %
5	4	57,14%	7	46,67%	11	44,00%
4	1	14,29%	2	13,33%	3	12,00%
3	1	14,29%	3	20,00%	5	20,00%
2	0	0,00%	2	13,33%	2	8,00%
1	1	14,29%	1	6,67%	2	8,00%

\* odsetek osób danej płci, które udzieliły danej odpowiedzi

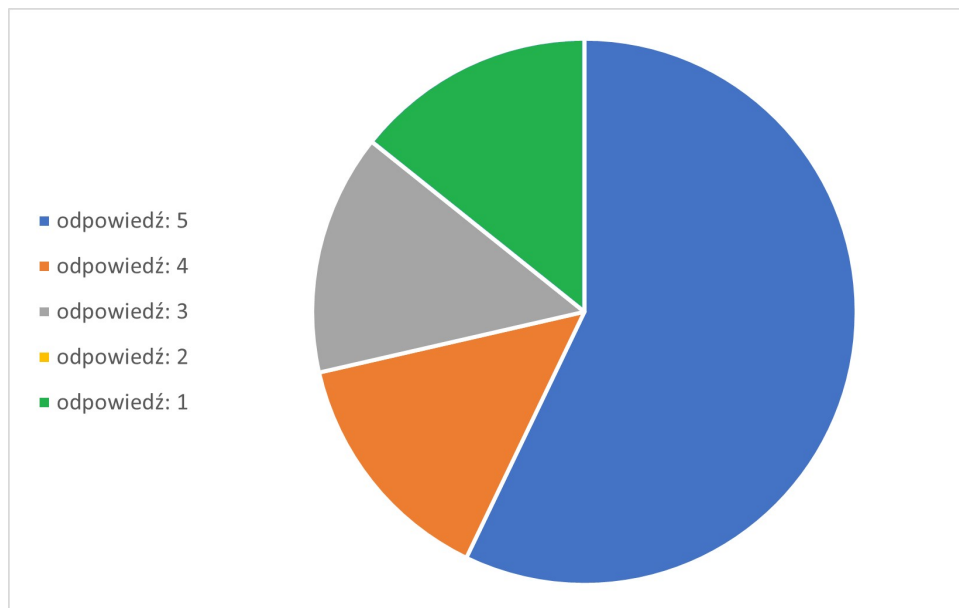


Diagram 3.9a. Odpowiedzi kobiet na pytanie 9

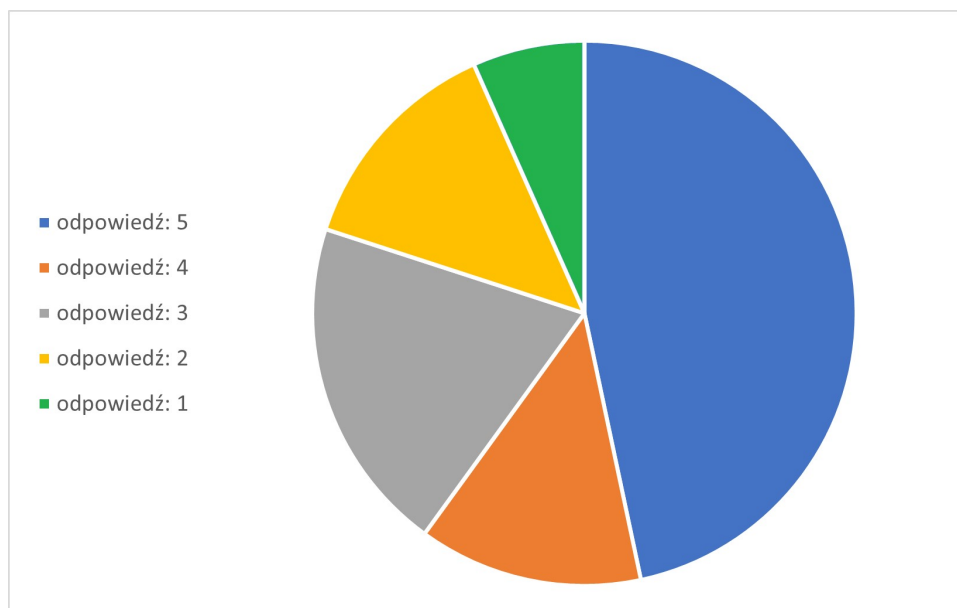


Diagram 3.9b. Odpowiedzi mężczyzn na pytanie 9

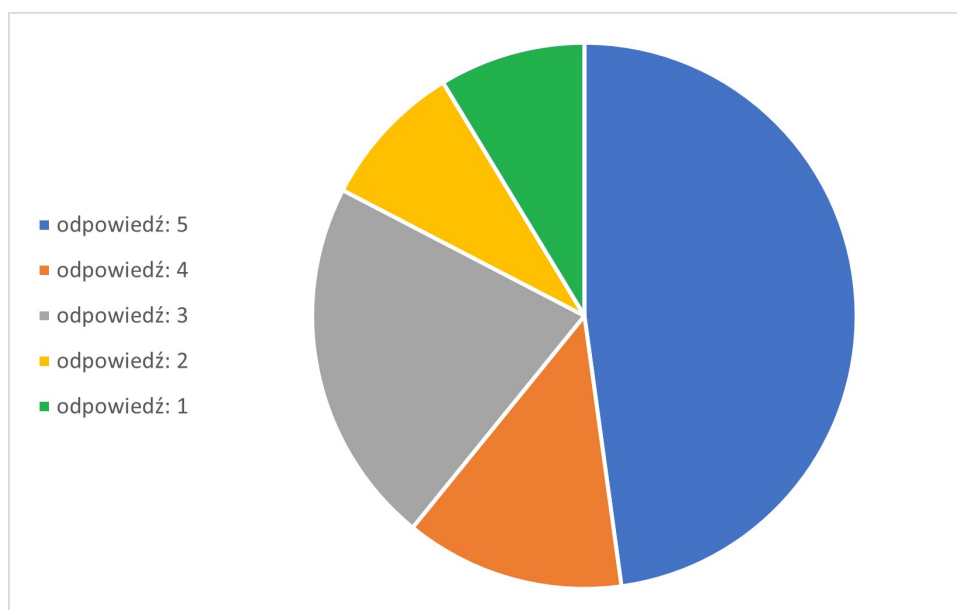


Diagram 3.9c. Wszystkie odpowiedzi na pytanie 9



**Pytanie 10.** Czy naukowcy i naukowczynie w IHN PAN są obarczani dodatkowymi obowiązkami, w tym administracyjnymi, w stopniu nieutrudniającym prowadzenia badań naukowych?

Tabela 3.10. Odpowiedzi na pytanie 10.

odpowiedź	kobiety	w %*	mężczyźni	w %*	wszyscy	w %
5	4	44,44%	5	33,33%	9	36,00%
4	3	33,33%	5	33,33%	8	32,00%
3	1	11,11%	5	33,33%	5	20,00%
2	0	0,00%	1	6,67%	1	4,00%
1	1	11,11%	0	0,00%	2	8,00%

\* odsetek osób danej płci, które udzieliły danej odpowiedzi

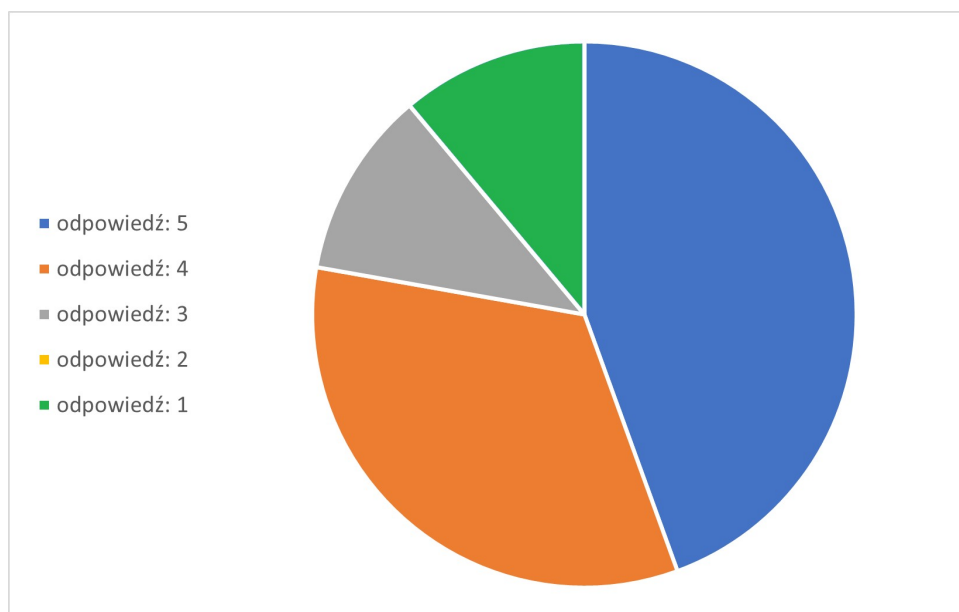


Diagram 3.10a. Odpowiedzi kobiet na pytanie 10

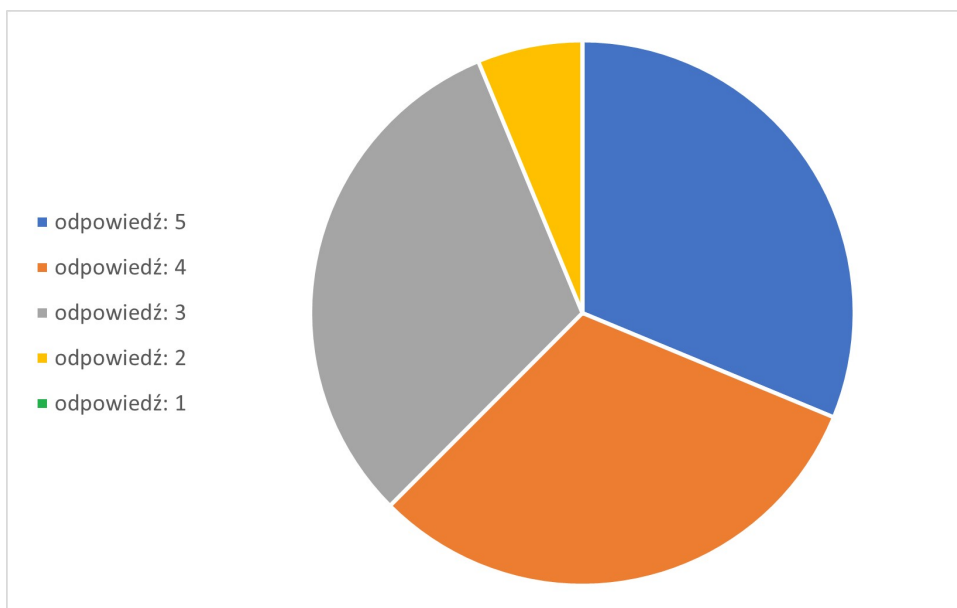


Diagram 3.10b. Odpowiedzi mężczyzn na pytanie 10

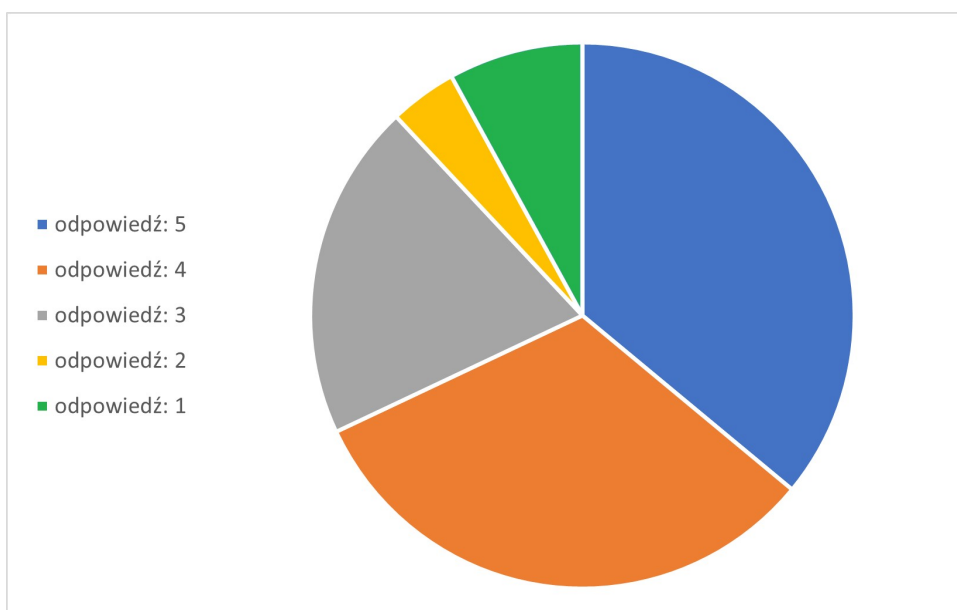


Diagram 3.10c. Wszystkie odpowiedzi na pytanie 10

**Pytanie 11.** Czy wszyscy naukowcy i wszystkie naukowczynie w IHN PAN są obarczeni dodatkowymi obowiązkami, w tym administracyjnymi, w jednakowym stopniu?

Tabela 3.11. Odpowiedzi na pytanie 11.

odpowiedź	kobiety	w %*	mężczyźni	w %*	wszyscy	w %
5	1	11,11%	4	26,67%	5	20,00%
4	3	33,33%	4	26,67%	7	28,00%
3	2	22,22%	1	6,67%	3	12,00%
2	0	0,00%	4	26,67%	4	16,00%
1	3	33,33%	2	13,33%	6	24,00%

\* odsetek osób danej płci, które udzieliły danej odpowiedzi

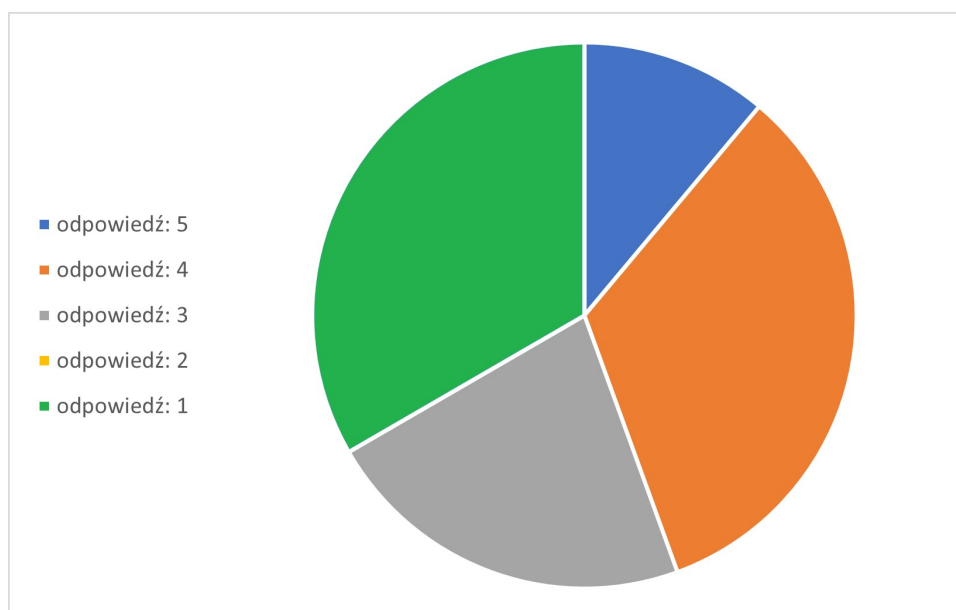


Diagram 3.11a. Odpowiedzi kobiet na pytanie 11

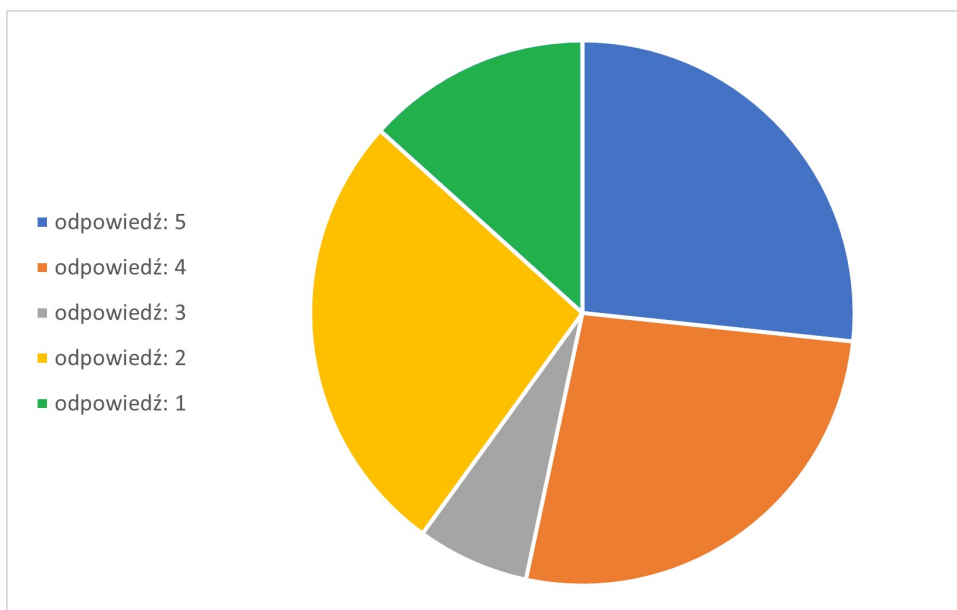


Diagram 3.11b. Odpowiedzi mężczyzn na pytanie 11

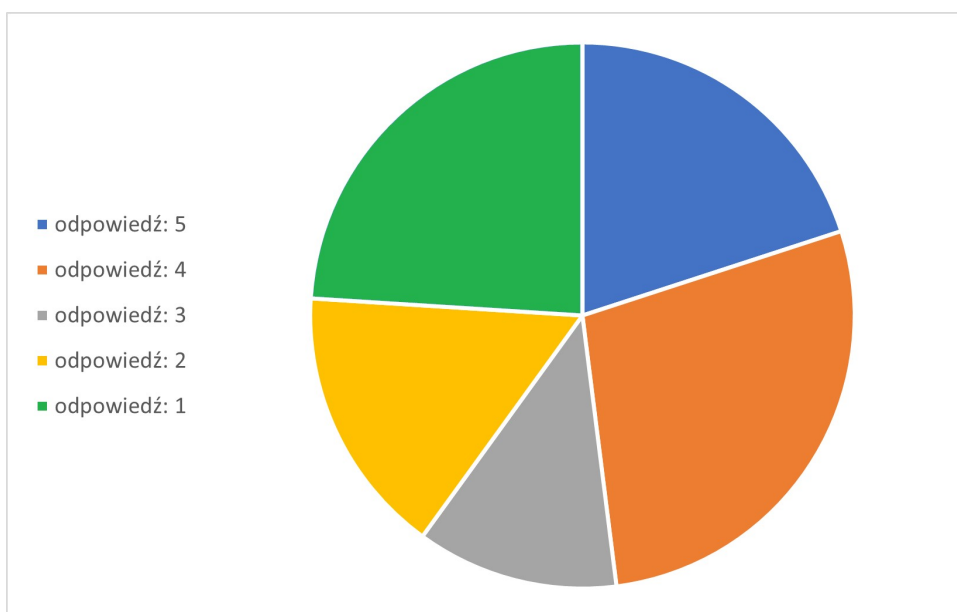


Diagram 3.11c. Wszystkie odpowiedzi na pytanie 11

**Pytanie 12.** Czy w organach decyzyjnych, informacyjnych i konsultacyjnych IHN PAN panuje równowaga płci?

Tabela 3.12. Odpowiedzi na pytanie 12.

odpowiedź	kobiety	w %*	mężczyźni	w %*	wszyscy	w %
5	4	44,44%	7	46,67%	11	44,00%
4	3	33,33%	7	46,67%	10	40,00%
3	2	22,22%	1	6,67%	4	16,00%
2	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%

\* odsetek osób danej płci, które udzieliły danej odpowiedzi

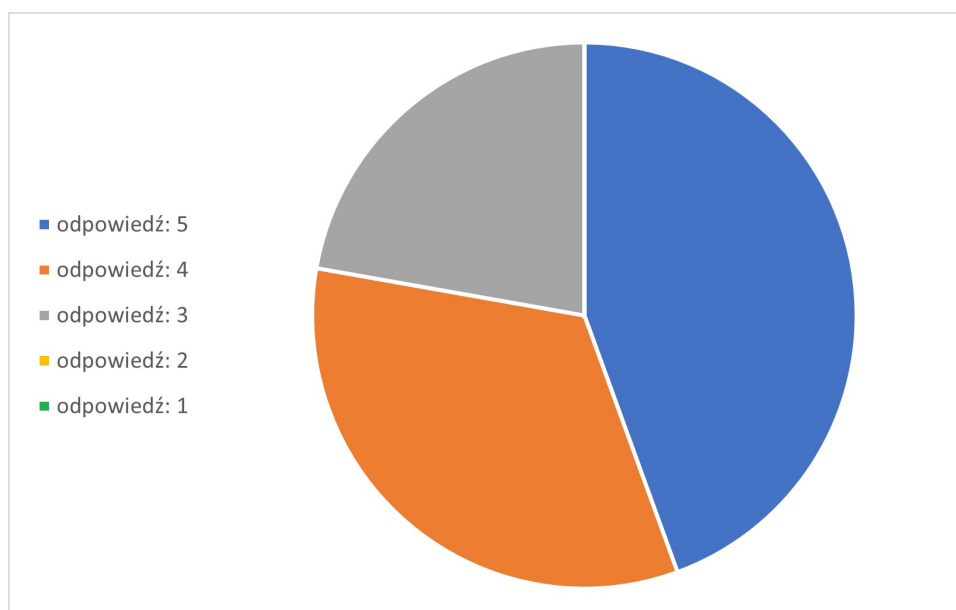


Diagram 3.12a. Odpowiedzi kobiet na pytanie 12

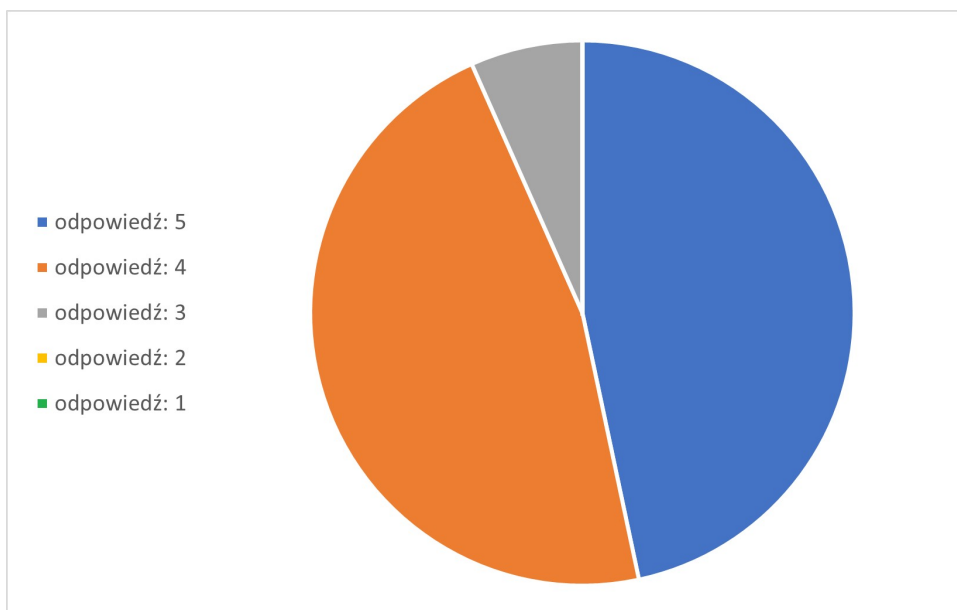


Diagram 3.12b. Odpowiedzi mężczyzn na pytanie 12

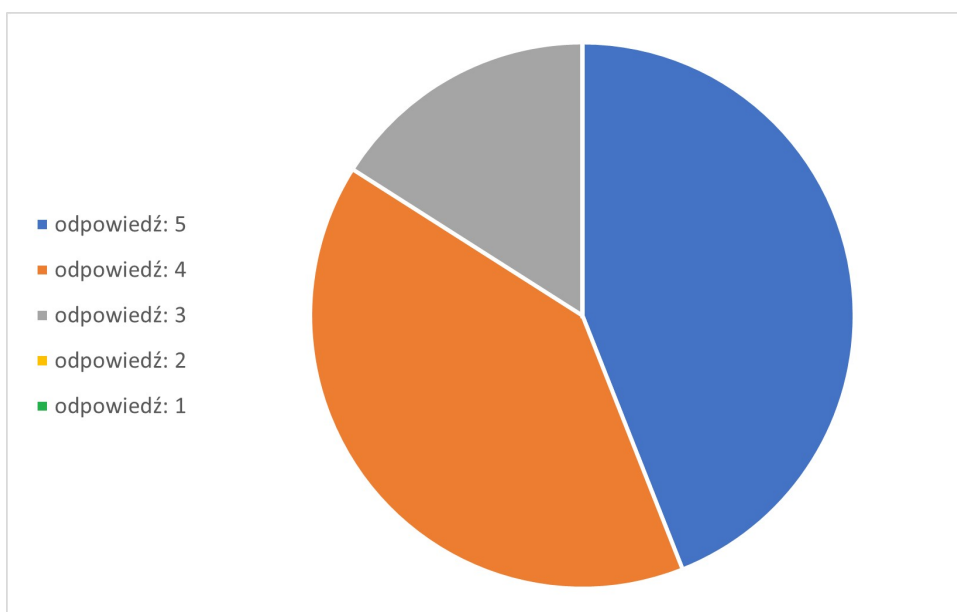


Diagram 3.12c. Wszystkie odpowiedzi na pytanie 12

**Pytanie 13.** Czy wedle Pana/Pani wiedzy w IHN PAN dochodzi do przypadków mobbingu?

Tabela 3.13. Odpowiedzi na pytanie 13.

odpowiedź	kobiety	w %*	mężczyźni	w %*	wszyscy	w %
5	3	33,33%	4	26,67%	8	32,00%
4	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
3	1	11,11%	1	6,67%	2	8,00%
2	1	11,11%	2	13,33%	3	12,00%
1	4	44,44%	8	53,33%	12	48,00%

\* odsetek osób danej płci, które udzieliły danej odpowiedzi

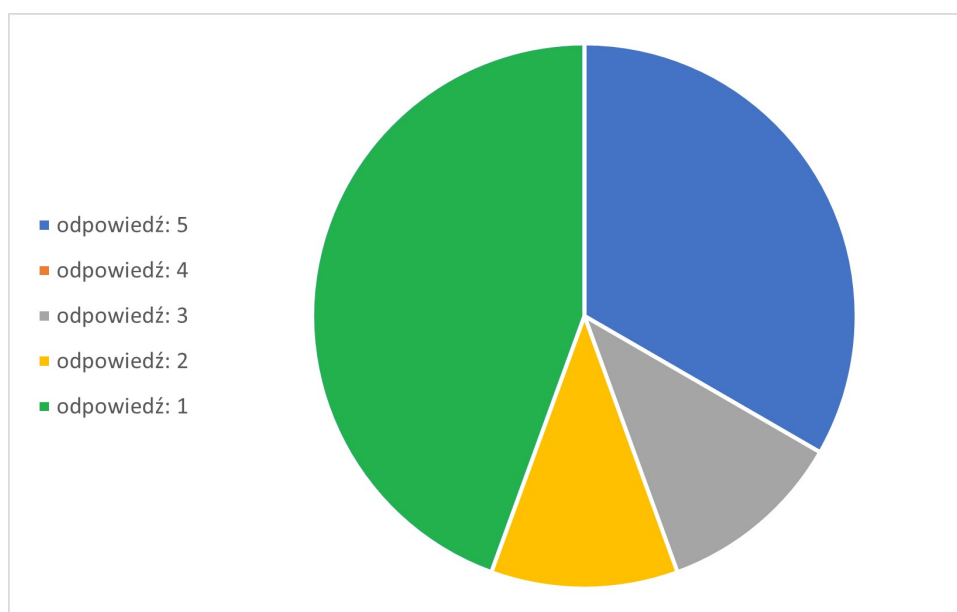


Diagram 3.13a. Odpowiedzi kobiet na pytanie 13

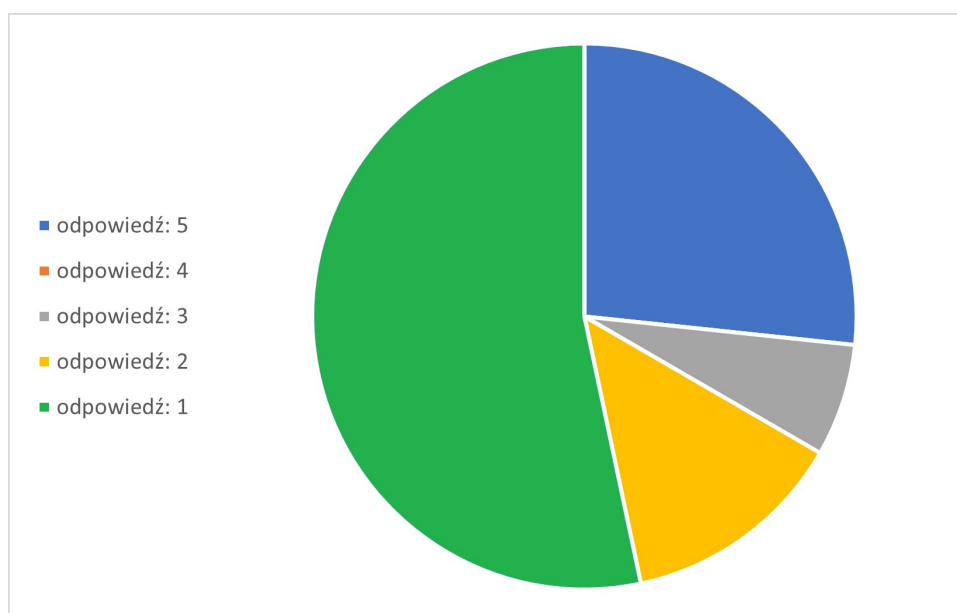


Diagram 3.13b. Odpowiedzi mężczyzn na pytanie 13

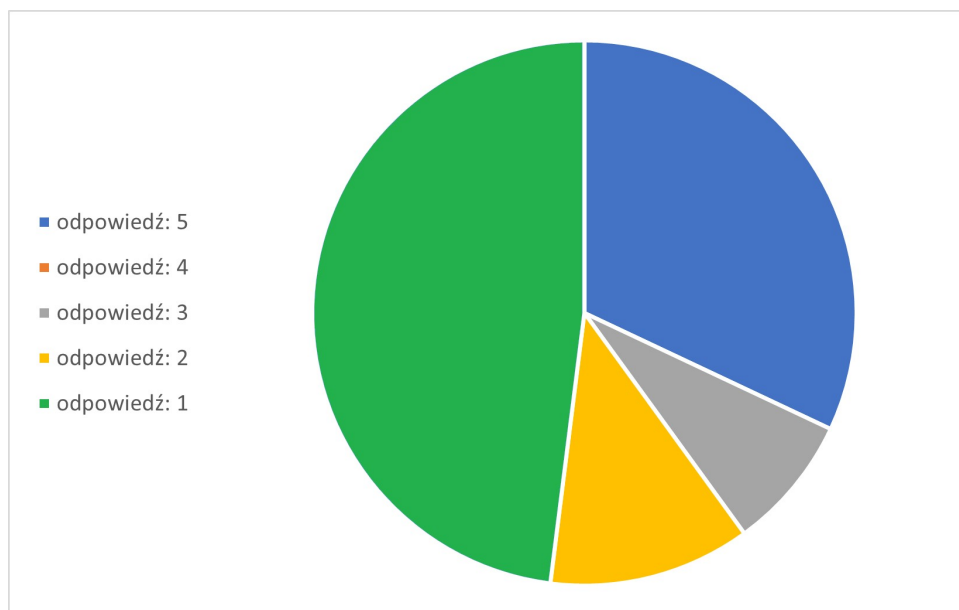


Diagram 3.13c. Wszystkie odpowiedzi na pytanie 13



**Pytanie 14.** Czy wedle Pana/Pani wiedzy w IHN PAN dochodzi do przypadków molestowania?

Tabela 3.14. Odpowiedzi na pytanie 14.

odpowiedź	kobiety	w %*	mężczyźni	w %*	wszyscy	w %
5	2	25,00%	1	6,67%	4	16,00%
4	0	0,00%	1	6,67%	1	4,00%
3	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
2	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
1	6	75,00%	13	86,67%	19	76,00%

\* odsetek osób danej płci, które udzieliły danej odpowiedzi

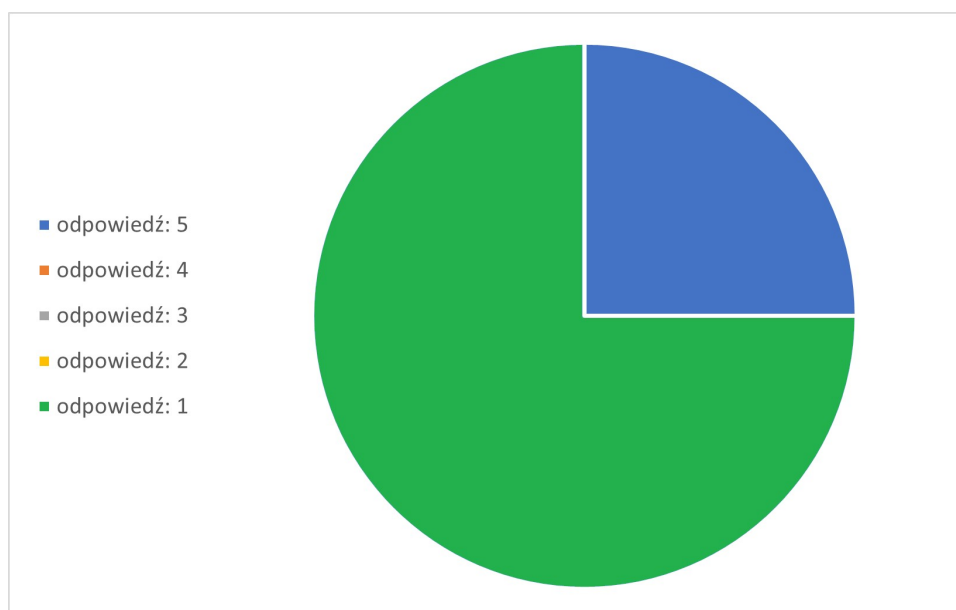


Diagram 3.14a. Odpowiedzi kobiet na pytanie 14

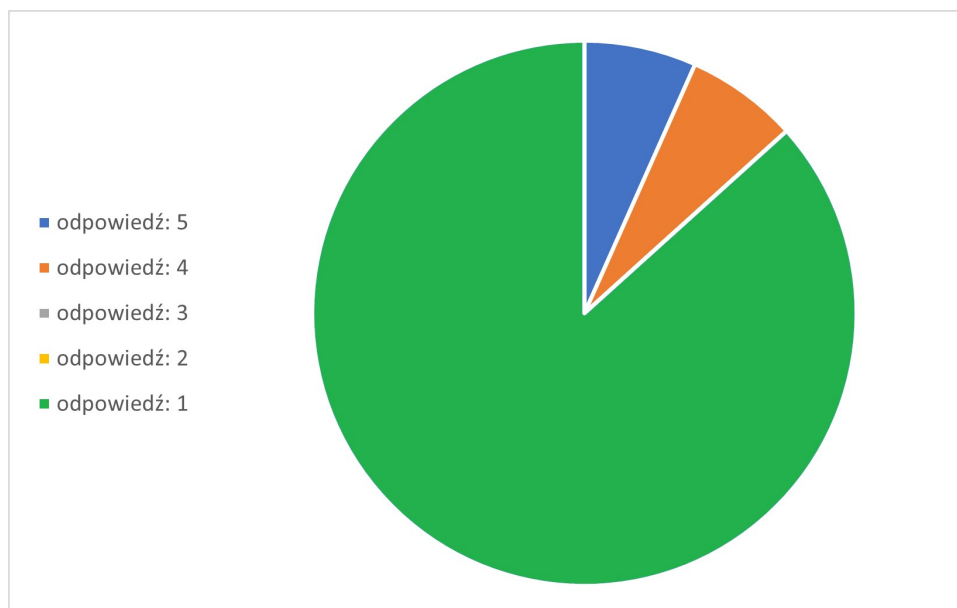


Diagram 3.14b. Odpowiedzi mężczyzn na pytanie 14

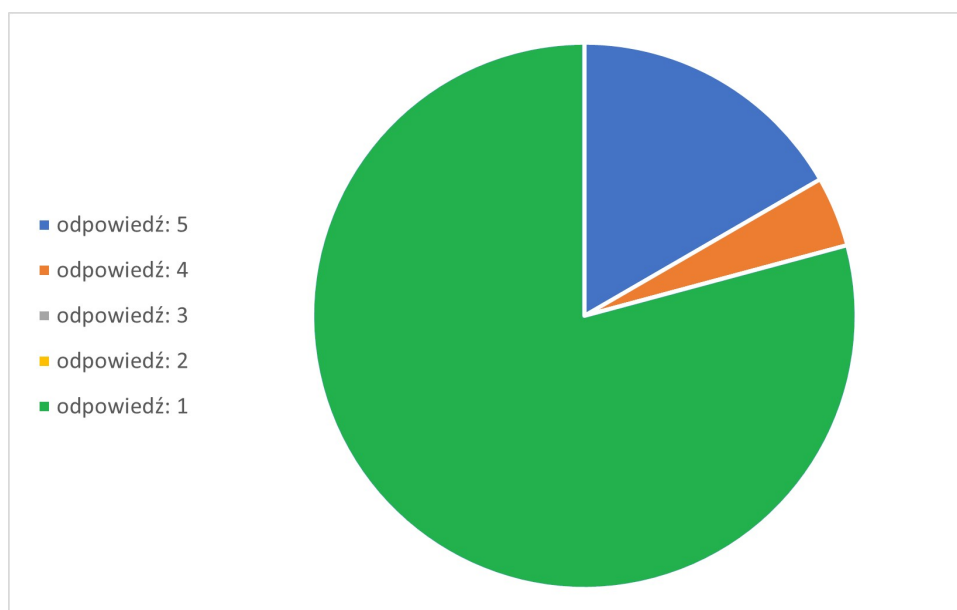


Diagram 3.14c. Wszystkie odpowiedzi na pytanie 14

### 3.B. Opis wyników ankiety

Anonimowa ankieta internetowa została przeprowadzona w lipcu 2023 r.; zawierała pytania dotyczące: ogólnej oceny równości płci w miejscu pracy, rozwoju kariery naukowej, równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym, mobbingu i molestowania seksualnego. W ankiecie wzięło udział 25 osób, czyli 45% pracowników IHN PAN, w tym 15 mężczyzn (60% respondentów) i 9 kobiet (36% respondentów) (1 osoba nie udzieliła odpowiedzi na pytanie o płeć). Nie wszyscy ankietowani udzielili odpowiedzi na wszystkie

zadane pytania. Wyniki ankiety nie powinny być uogólnione na wszystkich pracowników IHN PAN, a dane prezentowane w dalszej części należy traktować orientacyjnie.

### **3.B.1. Ogólna ocena IHN PAN i równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym**

Zdecydowana większość – aż 96% pracowników i pracowniczek IHN PAN biorących udział w badaniu oceniła pozytywnie (bardzo dobrze lub dobrze) przestrzeganie ogólnych zasad etycznych oraz norm etycznych odnoszących się do dyscyplin, którymi się zajmują. Większość uznała również, że wszyscy naukowcy traktowani są jako profesjonaliści, ale 20% oceniło, że jest to spełniane jedynie w stopniu dostatecznym.

84% biorących udział w ankiecie bardzo dobrze oceniła zapewnienie pracownikom IHN PAN odpowiednich warunków pracy, w tym elastycznego czasu pracy. Również zapewnienie stabilnych warunków zatrudnienia, określenie i przestrzeganie wymagań, zostały wysoko ocenione przez ankietowanych. Natomiast 28% osób biorących udział w ankiecie jednoznacznie negatywnie odpowiedziało na pytanie, czy IHN PAN zapewnia pracownikom sprawiedliwe i atrakcyjne wynagrodzenia oraz świadczenia społeczne. Respondenci zwracają też uwagę na problem obciążenia dodatkowymi obowiązkami administracyjnymi; 68% zgadza się ze zdaniem, że obciążenia te nie utrudniają prowadzenia badań naukowych, ale aż 40% (ocena jednoznacznie negatywna i słaba) jest zdania, że nie wszyscy pracownicy są obarczani tymi obowiązkami w równym stopniu. Zwrócono również uwagę na brak wypracowanych procedur wyznaczania pracownikom dodatkowych zadań.

### **3.B.2. Równowaga płci**

84% osób biorących udział w ankiecie pozytywnie (bardzo dobrze lub dobrze) oceniło zapewnienie warunków równości płci w IHN PAN i zgadza się ze stwierdzeniem, że w IHN PAN panuje równość płci na każdym szczeblu kariery naukowej oraz że Instytut zapewnia równie szanse dla kobiet i mężczyzn podczas procesów rekrutacji (92% ocen bardzo dobrych lub dobrych). Wysoko oceniono też równowagę płci w organach decyzyjnych, informacyjnych i konsultacyjnych IHN PAN. Natomiast zapewnienie odpowiednich procedur i organów służących rozwiązywaniu konfliktów oraz dbających o równe traktowanie pracowników bez względu na płeć wypadło słabiej (w obydwóch przypadkach 56% pozytywnych odpowiedzi). Zważono również, że IHN PAN nie monitoruje obciążeń psychicznych pracowników wynikających np. z sytuacji rodzinnej.

### **3.B.3. Mobbing i molestowanie seksualne**

Na pytanie o mobbing w IHN PAN 48% respondentów stwierdziło, że nie ma wiedzy o takich przypadkach (odpowiedź jednoznacznie negatywna), ale 32% respondentów potwierdziło (odpowiedź jednoznacznie pozytywna), że wie o takich przypadkach. Jako zachowania noszące znamiona mobbingu wskazano: obmowę i rozsiewanie plotek, tworzenie wrogiej atmosfery w zespole oraz nadużywanie władzy.

Większość ankietowanych (76%) udzieliła jednoznacznie negatywnej odpowiedzi na pytanie o wiedzę o przypadkach molestowania seksualnego w IHN PAN, jednak 16% udzieliło na to pytanie odpowiedzi jednoznacznie pozytywnej.

Wyniki dotyczące mobbingu i molestowania seksualnego w IHN PAN należy uznać jeżeli nie za poważne, to co najmniej za bardzo niepokojące. Z powodu wyników ankiety w tych obszarach przeprowadzono kolejną ankietę uszczegółowiającą, opisaną w rozdziale 4. Ankieta dotycząca mobbingu i molestowania Planu Równości Płci.

## **4. Ankieta dotycząca mobbingu i molestowania**

### **4.A. Wyniki ankiety**

Ponieważ odpowiedzi pytania o mobbing i molestowanie seksualne w ankiecie równości płci przyniosły niepokojące wyniki, w dniach 8–22 lutego 2024 r. Komisja ds. Równości przeprowadziła wśród pracowników IHN PAN dodatkową ankietę dotyczącą zjawiska mobbingu i molestowania.

W ankiecie przywołano następujące definicje:

- mobbing to działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (za: Dz.U. 2023, poz. 1465, Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Art. 94<sup>3</sup> § 2);
- molestowanie to 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 (za: Dz.U. 2023, poz. 1465, Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Art. 18<sup>3a</sup> § 6).

Na ankietę odpowiedziało 20 osób. Dla umożliwienia zachowania anonimowości respondentów i respondentek w ankiecie nie pytano o płeć. Na pytania 1, 2, 5 i 6 można było udzielić odpowiedzi „tak” i „nie”. Na pytanie 4 można było udzielić odpowiedzi „tak”, „nie” i „nie wiem”. Na pytania 3 i 6 można było udzielić dłuższej odpowiedzi. Wyniki ankiety przedstawione są w Tabelach 4.1–4.5 oraz na Diagramach 4.1–4.5.

**Pytanie 1.** Czy w ciągu ostatnich 5 lat doświadczał Pan / doświadczała Pani w IHN PAN mobbingu (rozumianego zgodnie z przytoczoną wyżej definicją)?

Tabela 4.1. Odpowiedzi na pytanie 1.

<b>odpowieź</b>	<b>liczba odpowiedzi</b>	<b>w %</b>
tak	2	10,00%
nie	18	90,00%

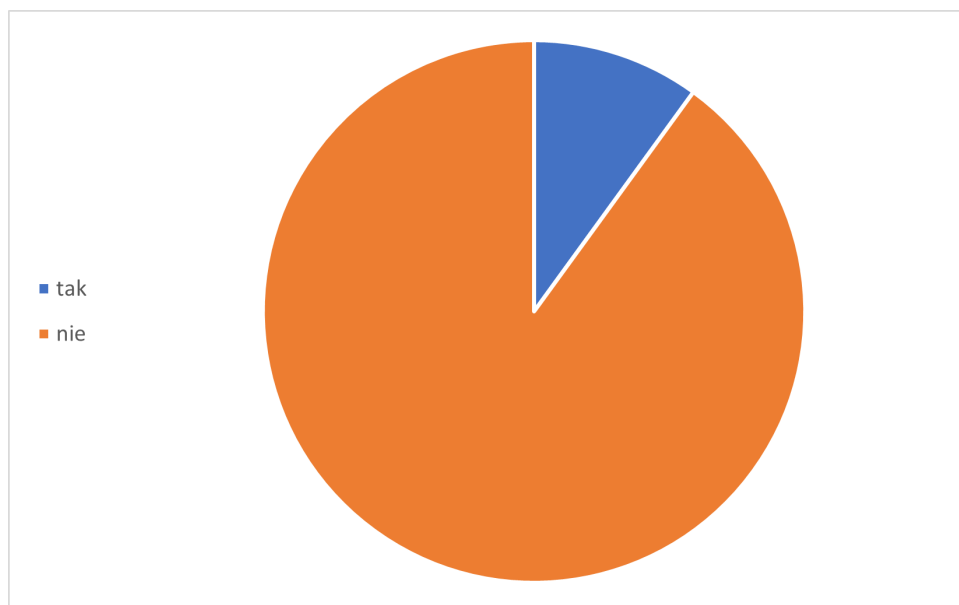


Diagram 4.1. Odpowiedzi na pytanie 1

**Pytanie 2.** Czy w ciągu ostatnich 5 lat doświadczał Pan / doświadczała Pani w IHN PAN molestowania (rozumianego zgodnie z przytoczoną wyżej definicją)?

Tabela 4.2. Odpowiedzi na pytanie 2.

odpowiedź	liczba odpowiedzi	w %
tak	1	5,00%
nie	19	95,00%

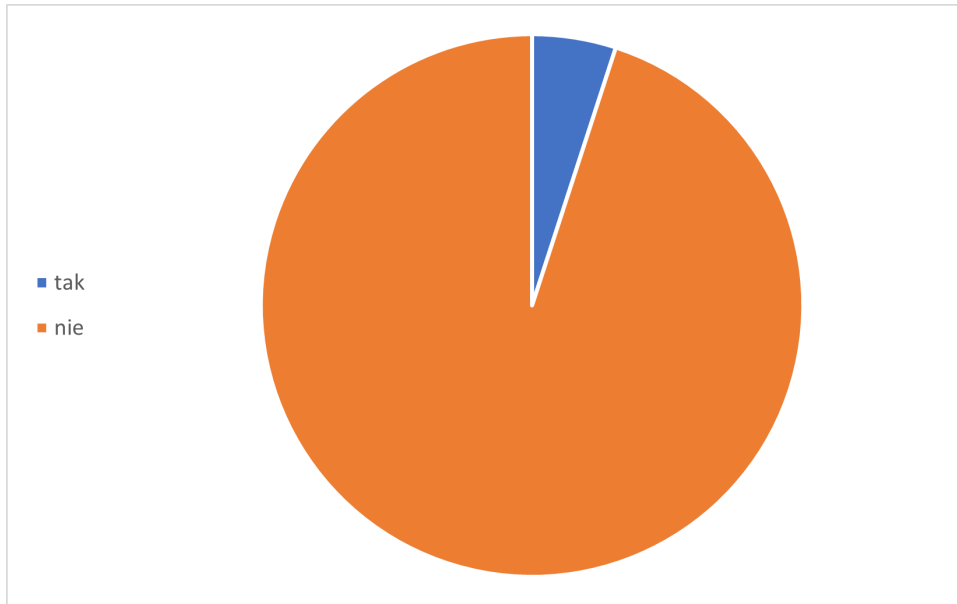


Diagram 4.2. Odpowiedzi na pytanie 2

**Pytanie 3.** W przypadku odpowiedzi twierdzącej na co najmniej jedno z powyższych dwóch pytań, prosimy o podanie: czego dotyczyły niewłaściwe praktyki, kiedy miały miejsce, czy nadal trwają lub czy i z jakiego powodu ustały.

Żaden z respondentów i żadna z respondentek nie udzielili odpowiedzi na pytanie.

**Pytanie 4.** Czy uważa Pan/Pani, że w IHN PAN istnieją obecnie jasne i skuteczne procedury dotyczące zgłaszania przypadków mobbingu lub molestowania?

Tabela 4.3. Odpowiedzi na pytanie 4.

odpowiedź	liczba odpowiedzi	w %
tak	6	30,00%
nie	5	25,00%
nie wiem	9	45,00%

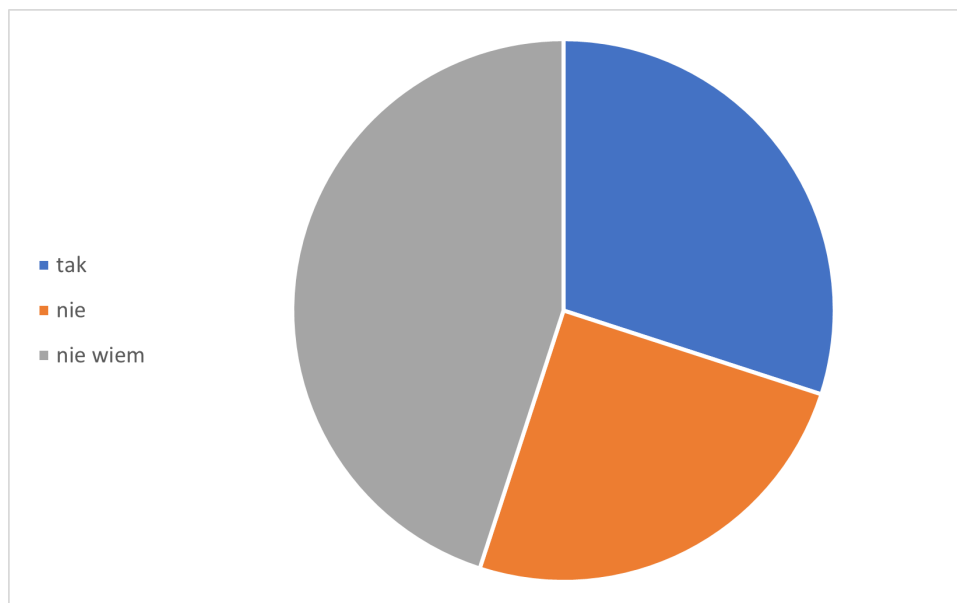


Diagram 4.3. Odpowiedzi na pytanie 4



**Pytanie 5.** Czy brał Pan / brała Pani kiedykolwiek udział w szkoleniu dotyczącym rozpoznawania i prewencji mobbingu i molestowania w miejscu pracy?

Tabela 4.4. Odpowiedzi na pytanie 5.

odpowieź	liczba odpowiedzi	w %
tak	1	5,00%
nie	19	95,00%

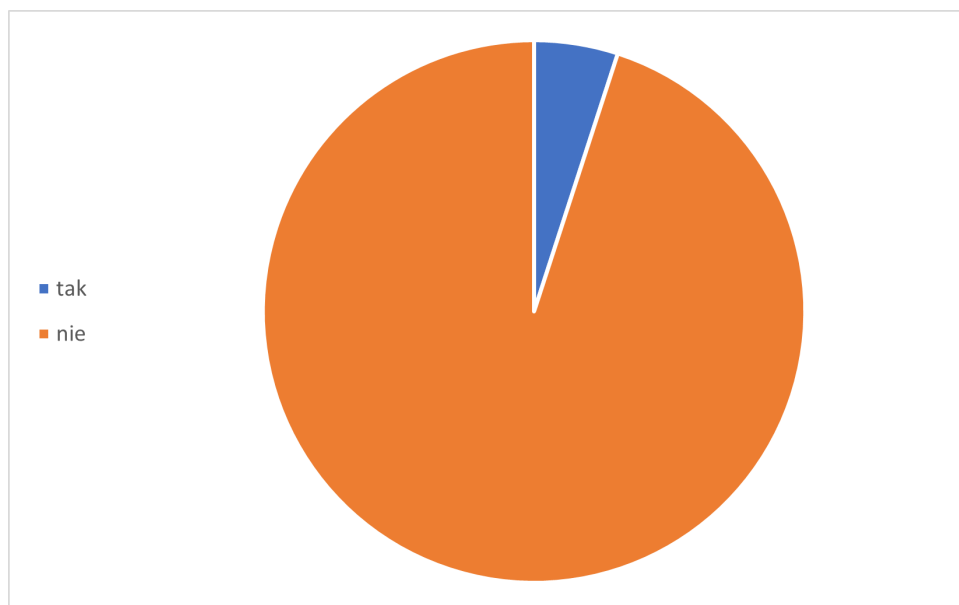


Diagram 4.4. Odpowiedzi na pytanie 5

**Pytanie 6.** Czy chciałby Pan / chciałaby Pani wziąć udział w takim szkoleniu (w wersji online) w najbliższym czasie?

Tabela 4.5. Odpowiedzi na pytanie 6.

odpowiedź	liczba odpowiedzi	w %
tak	7	35,00%
nie	13	65,00%

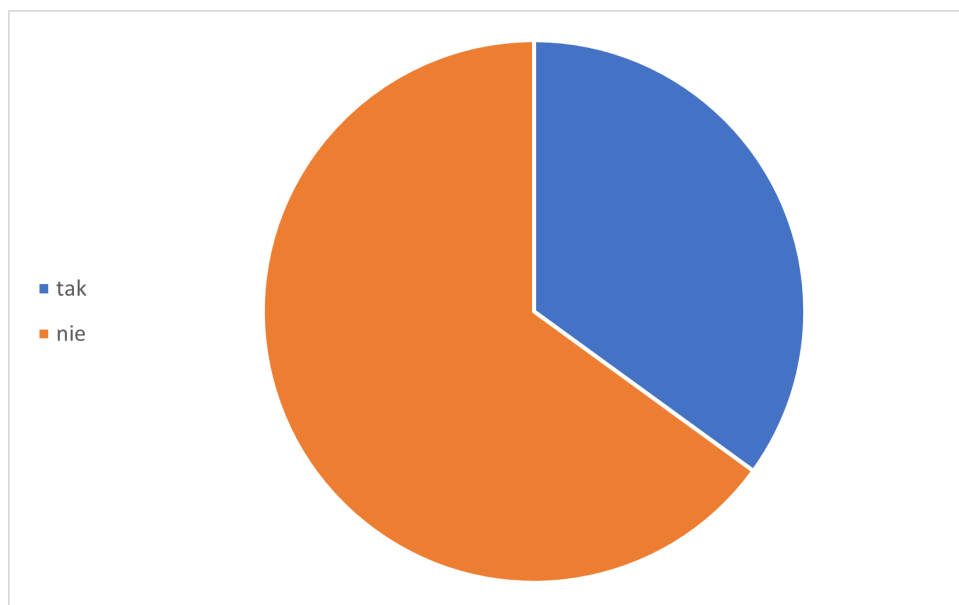


Diagram 4.5. Odpowiedzi na pytanie 6

**Pytanie 7.** Jeżeli ma Pan/Pani jakieś inne uwagi odnoszące się do poruszanych w ankiecie kwestii, prosimy wpisać je poniżej:

Żaden z respondentów i żadna z respondentek nie udzielili odpowiedzi na pytanie.

## 4.B. Opis wyników ankiety

### 4.B.1. Przypadki mobbingu i molestowania

10% ankietowanych odpowiedziało, że w ciągu ostatnich 5 lat doświadczyło mobbingu w IHN PAN, a 5% – molestowania. Trzeba przy tym zwrócić uwagę, że wyraźnie większy był odsetek odpowiedzi pozytywnych na pytania o wiedzę o przypadkach mobbingu i molestowania w IHN PAN w ankiecie równości płci (odpowiednio 32% i 16%). Wyniki

ankiet wskazują na konieczność podjęcia działań mających na celu uwrażliwienie na przypadki mobbingu i molestowania oraz przeciwdziałanie im.

#### **4.B.2. Procedury obowiązujące w IHN PAN**

45% ankietowanych odpowiedziało, że nie wie o istnieniu procedur dotyczących zgłaszania przypadków mobbingu i molestowania w IHN PAN, a kolejne 25% stwierdziło, że wedle ich przekonania takich procedur nie ma. Wyniki jednoznacznie wskazują na braki w obszarze zgłaszania i rozpatrywania przypadków niewłaściwych zachowań i są wskazówką dla zmian, które należy wprowadzić.

#### **4.B.3. Szkolenia dotyczące przeciwdziałania molestowaniu i mobbingowi**

Niemal wszystkie osoby, które udzieliły odpowiedzi w ankiecie – 95% – nie brały nigdy udziału w szkoleniach dotyczących rozpoznawania i prewencji mobbingu i molestowania w miejscu pracy. 35% ankietowanych wskazało, że wzięłoby w takim szkoleniu udział. Mimo że większość ankietowanych deklaruje brak zainteresowania takim szkoleniem, jego organizacja mogłaby pomóc w przeciwdziałaniu mobbingowi i molestowaniu.

## **5. Zadania, cele i działania na przyszłość**

Po przeanalizowaniu struktury zatrudnienia w IHN PAN oraz wyników ankiety równości płci i ankiety dotyczącej mobbingu i molestowania przeprowadzonych wśród pracowników i pracowniczek Komisja ds. Równości sformułowała cztery obszary działalności IHN PAN, w których należy dążyć do poprawy, cele, które należy realizować, oraz działania, które należy podjąć. Komisja ds. Równości będzie realizować cele i podejmować działania w porozumieniu z Dyrekcją IHN PAN.

### **5.A. Obszar pierwszy – struktura zatrudnienia**

**Cel 1:** zapewnienie równości w procesach rekrutacyjnych

**Działania:** stosowanie neutralnych językowo form w ogłoszeniach o pracę; dążenie do równowagi płci w komisjach rekrutacyjnych; uwrażliwienie kierowniczek i kierowników pracowni na kwestię równości płci

**Wskaźnik realizacji:** wyniki kolejnej ankiety równości płci, która zostanie przeprowadzona w 2027 r., nie będą pokazywać gorszych wyników obszarze równych szans podczas rekrutacji niż wyniki ankiety omówionej w niniejszym planie

**Cel 2:** zmniejszenie dysproporcji w strukturze zatrudnienia

**Działania:** konsultacje z Dyrekcją IHN PAN oraz kierowniczkami i kierownikami pracowni w celu doprowadzenia do sytuacji, w której żadna pracownia IHN PAN nie zatrudnia wyłącznie osób jednej płci; uwrażliwienie kierowniczek i kierowników pracowni na kwestię równości

**Wskaźnik realizacji:** brak pracowni, w których zatrudnione są wyłącznie osoby jednej płci, w 2027 r.

### **5.B. Obszar drugi – mobbing i przemoc ze względu na płeć**

**Cel 1:** walka z przypadkami mobbingu

**Cel 2:** walka z przypadkami molestowania

**Działania (łącznie dla celów 1 i 2):** opracowanie i wdrożenie procedur mających na celu rozpatrywanie przypadków mobbingu i molestowania; organizacja szkoleń w celu uwrażliwienia na przypadki niewłaściwych zachowań, skierowanych zarówno do wszystkich pracowników IHN PAN, jak i do osób na stanowiskach kierowniczych; upowszechnianie

wśród pracowniczek i pracowników IHN PAN wiedzy dotyczącej odpowiednich relacji międzyludzkich w miejscu pracy oraz informacji zachęcającej do zgłaszania przypadków niewłaściwych zachowań do odpowiednich organów

**Wskaźniki realizacji (łącznie dla celów 1 i 2):** zmniejszenie negatywnych wyników dotyczących molestowania i mobbingu w wynikach kolejnych ankiet, w tym ankiety równości płci w 2027 r.

#### **5.C. Obszar trzeci – dodatkowe obowiązki pozanaukowe**

**Cel:** zniwelowanie nierównomiernego obciążania pracowników dodatkowymi obowiązkami pozanaukowymi

**Działania:** konsultacje z Dyrekcją IHN PAN oraz kierownikami pracowni w celu ograniczenia sytuacji nadmiernego obciążania pojedynczych osób dodatkowymi obowiązkami pozanaukowymi; przyjmowanie, rozpatrywanie i monitorowanie przez Komisję ds. Równości zgłaszanych przypadków nadmiernego obciążenia dodatkowymi obowiązkami pozanaukowymi; kolportaż informacji zachęcającej do zgłaszania nieprawidłowości do Komisji ds. Równości wraz z informacjami o procedurze ich rozpatrywania

**Wskaźnik realizacji:** zmniejszenie odczuwanej nierówności w obciążaniu pracowników IHN PAN dodatkowymi obowiązkami pozanaukowymi w ankiecie równości płci w 2027 r.

#### **5.D. Obszar czwarty – projekty grantowe**

**Cel 1:** zmniejszenie różnicy między liczbą projektów grantowych realizowanych przez pracowniczki IHN PAN, a liczbą projektów grantowych realizowanych przez pracowników IHN PAN;

**Cel 2:** zwiększenie liczby projektów grantowych realizowanych w IHN PAN

**Działania (łącznie dla celów 1 i 2):** konsultacje z Dyrekcją IHN PAN oraz kierownikami i kierowniczkami pracowni w celu zachęcania pracowników i pracowniczek IHN do zgłaszania projektów grantowych; kolportaż materiałów i informacji dotyczących możliwości zgłaszania projektów grantowych

**Wskaźniki realizacji (łącznie dla celów 1 i 2):** zwiększenie liczby projektów grantowych realizowanych w IHN PAN w 2027 r.; zbliżenie odsetka projektów realizowanych przez pracowniczki do odsetka projektów realizowanych przez pracowników w 2027 r.

## **A1. Aneks**

Plan Równości Płci zawiera dane i wnioski przedstawiające stan w dniach sporządzenia poszczególnych jego części. Dla przeprowadzonych ankiet dane i wnioski odnoszą się do daty zamknięcia ankiety. Ponieważ między przeprowadzeniem ankiet, opracowaniem danych oraz zaproponowaniem celów i działań a ogłoszeniem Planu Równości Płci zaszły zmiany w obszarach, które są nim objęte, Komisja ds. Równości uzupełnia Plan Równości Płci o niniejszy Aneks, który je odnotowuje oraz uzupełnia o nie przedstawione wnioski i cele.

### **A1.A. Zmiany w strukturze zatrudnienia**

Według danych udostępnionych 18 czerwca 2024 r. przez Dział Kadr IHN PAN po dacie opracowania danych dotyczących zatrudnienia dla Planu Równości Płci z IHN PAN odeszło 8 osób: 4 kobiety i 4 mężczyzn. 3 osoby (2 kobiety i 1 mężczyzna) odeszły z Pracowni Wiedzy o Dawnej Książce w związku z zakończeniem projektów badawczych; 2 osoby (2 mężczyźni) odeszły z Pracowni Historii Idei Humanistycznych i Społecznych w związku z zakończeniem projektów badawczych; 2 osoby (kobieta i mężczyzna) odeszły z Pracowni Historii Nauk Ścisłych z powodu, odpowiednio, zakończenia projektu badawczego i przejścia na emeryturę; 1 osoba (kobieta) odeszła z administracji IHN PAN z powodu przejścia na emeryturę.

Według danych udostępnionych tego samego dnia w tym samym okresie w IHN PAN zatrudnione zostało 6 osób: 3 kobiety i 3 mężczyzn. 3 osoby (kobieta i 2 mężczyźni) zostały zatrudnione w Pracowni Historii Idei Humanistycznych i Społecznych; 1 osoba (mężczyzna) została zatrudniona w Pracowni Dziejów Oświaty i Antropologii Kultury; 1 osoba (kobieta) została zatrudniona w Pracowni Historii Nauk Przyrodniczych i Medycznych; 1 osoba (kobieta) została zatrudniona w administracji IHN PAN.

### **A1.B. Wprowadzenie Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej**

Zarządzeniem nr 2/2024 Dyrektora IHN PAN z dnia 12 marca 2024 r. została wprowadzona Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa w IHN PAN. Dokument określa procedurę prowadzenia postępowań w sprawach dotyczących dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania i mobbingu. Pracowniczkę i pracownicy IHN PAN zobowiązani zostali do zapoznania się za podpisem z Wewnętrzną Polityką Antymobbingową.

### **A1.C. Wypełnienie zadań, celów i działań na przyszłość**

Opisane w punktach A1.A. oraz A1.B. zmiany realizują lub częściowo realizują następujące cele opisane w rozdziale 5. Zadania, cele i działania na przyszłość Planu Równości Płci:

- 5.A. Obszar pierwszy – struktura zatrudnienia, Cel 2: w żadnej pracowni IHN PAN nie są zatrudnione wyłącznie osoby jednej płci (zmiany w strukturze zatrudnienia Pracowni Historii Idei Humanistycznych i Społecznych, por. rozdział 2.A.4. Pracownie);
- 5.B. Obszar drugi – mobbing i przemoc ze względu na płeć, Cele 1 i 2: wprowadzenie Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i obowiązkowe zapoznanie się pracowniczek i pracowników IHN PAN z nią wypełnia postawione zadanie opracowania i wdrożenia procedur mających na celu rozpatrywanie przypadków mobbingu i molestowania oraz upowszechniania wśród pracowniczek i pracowników IHN PAN informacji zachęcającej do zgłaszania przypadków niewłaściwych zachowań do odpowiednich organów.

Data sporządzenia Aneksu: 28 czerwca 2024 r.