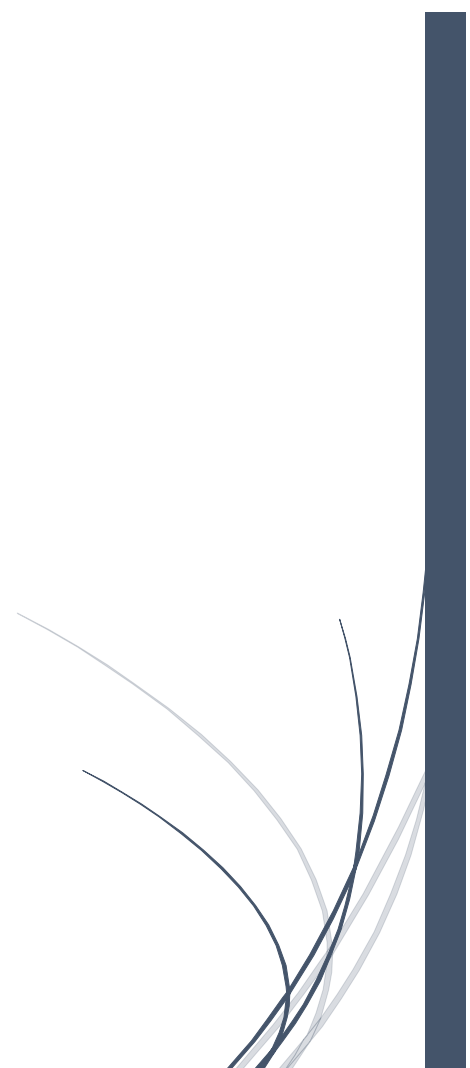




***RAPORT i DANE z ANKIETY
2023 - RÓWNOŚĆ W
INSTYTUCIE FARMAKOLOGII
im. JERZEGO MAJA
POLSKIEJ AKADEMII NAUK W
KRAKOWIE***

Spis treści

Wprowadzenie	2
Ankieta	3
Podsumowanie	20
Współautorki i współautorzy	22



Wprowadzenie

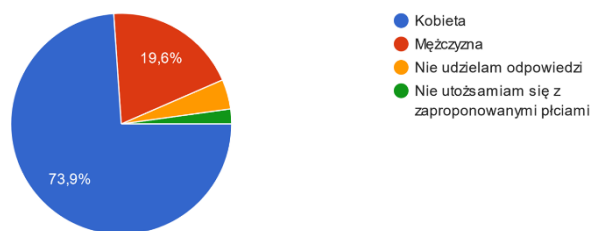
Instytut Farmakologii im. Jerzego Maja Polskiej Akademii Nauk, dalej nazywany IF PAN, to placówka o rozległym zakresie prowadzenia badań naukowych. Głównym celem Instytutu jest stworzenie komfortowego środowiska pracy i rozwoju dla pracowników oraz doktorantów, opartego na zasadach równego i godnego traktowania. A także, aktywnym wsparciem pracowników w trudnych momentach ich kariery i życia rodzinnego.

Jednym z istotnych kroków podjętych w celu diagnozy warunków pracy w Instytucie było poznanie subiektywnych opinii i odczuć pracowników oraz studentów studiów doktoranckich.

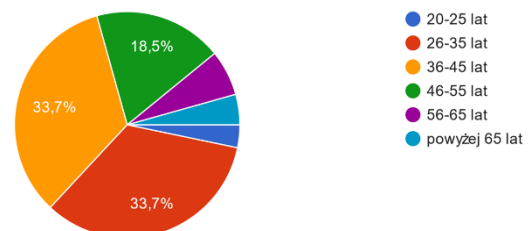
Ankieta

W celu zbadania poziomu świadomości dotyczącej kwestii równości oraz ustalenia, na jakich działaniach naprawczych należy się skoncentrować, przeprowadzono anonimową ankietę wśród pracowników i studentów Instytutu. Odpowiedzi uzyskano od 92 osób, w tym 68 kobiet, 18 mężczyzn, dwóch osób, które nie identyfikują się z zaproponowanymi płciami, i 4, które nie podały płci w ankiecie. Najliczniej reprezentowane grupy wiekowe to osoby w przedziale 26-35 lat i 36-45 lat, po 31 uczestników, oraz 17 osób z grupy wiekowej 46-55 lat. Przeważającą liczbę odpowiedzi udzieliła grupa doktorantów i pracowników naukowych (62 osoby)

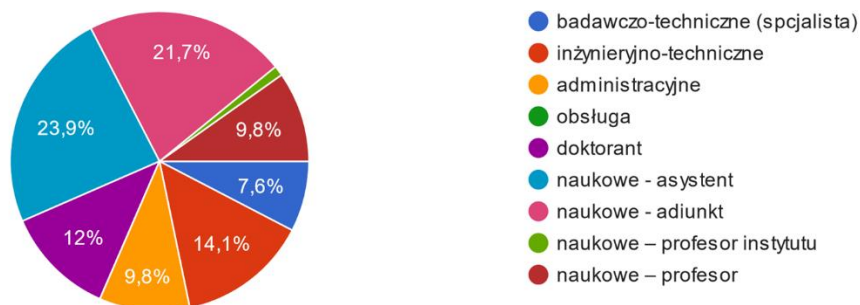
Płeć



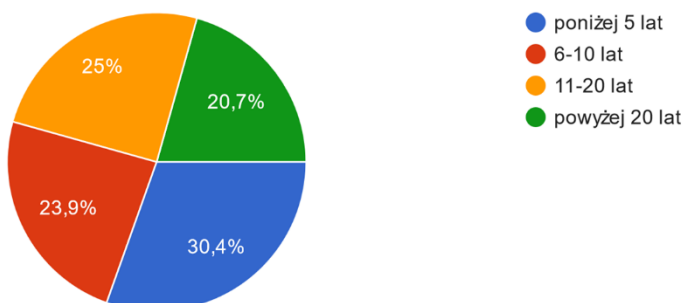
Wiek



Stanowisko zajmowane w Instytucie

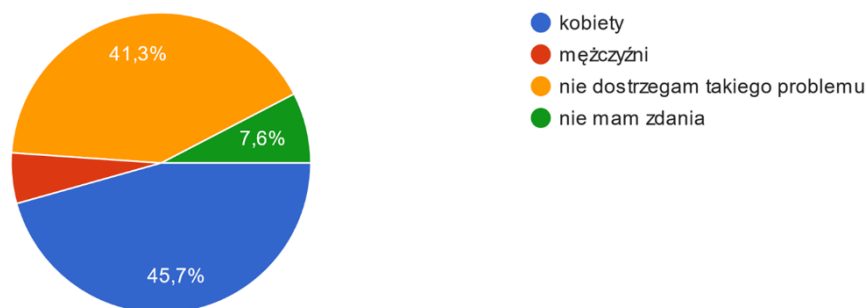


Lata pracy/studiowania w Instytucie Farmakologii im. J. Maja

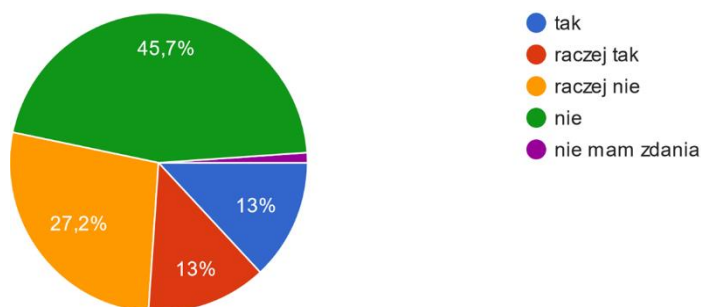


Według 45,7% respondentów, kobiety są narażone na dyskryminację ze względu na płeć, jednak porównywalny odsetek osób nie dostrzega tego problemu. Zaledwie 5,4% badanych uważa, że mężczyźni są narażeni na dyskryminację. Co ciekawe, 72,9% nie uważa, aby płeć wpływała na możliwość budowania kariery zawodowej. Żadna z wymienionych cech istotnie nie wpłynęła na postrzeganie dyskryminacji w Instytucie.

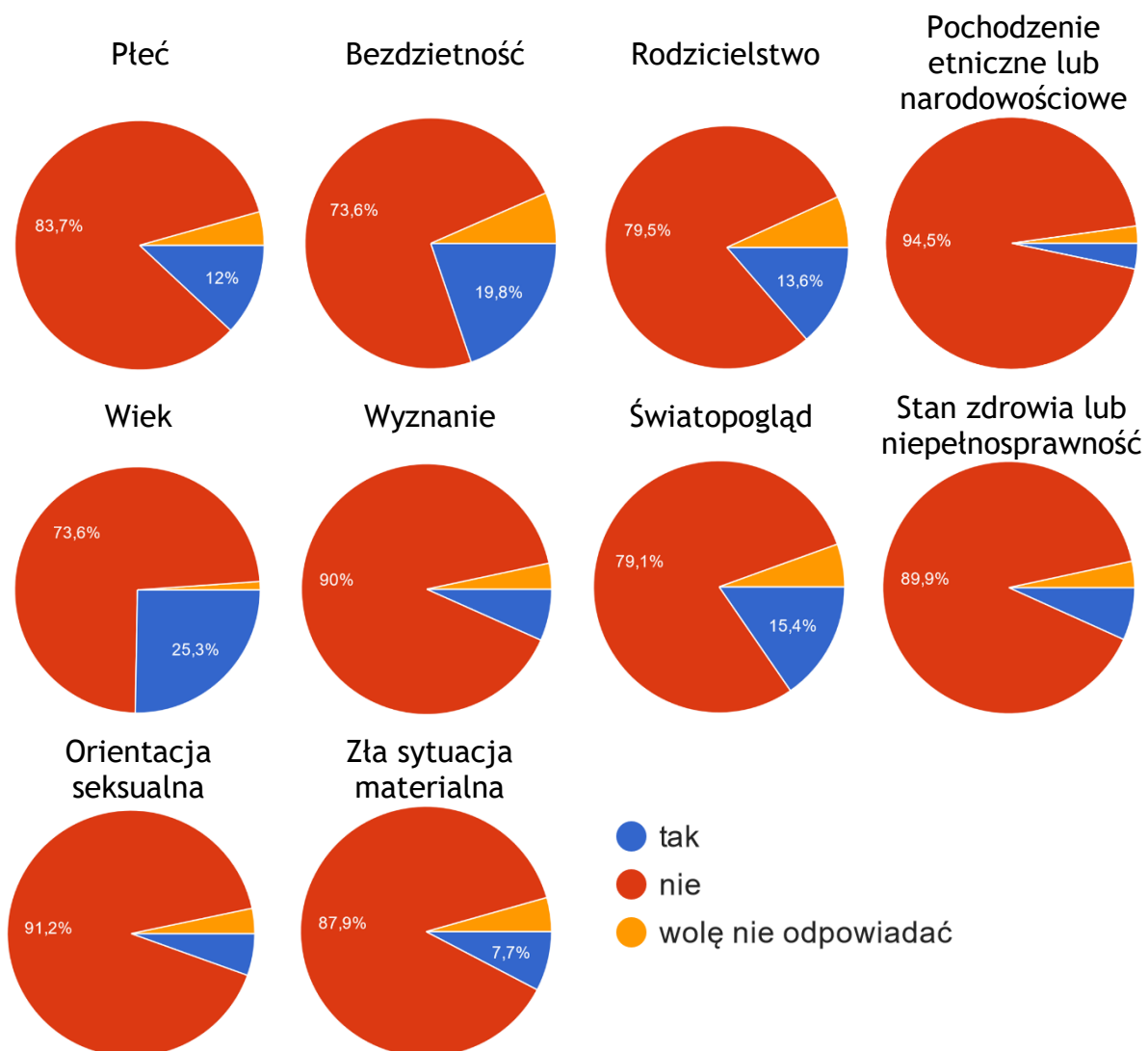
1. Kto jest wg Pani/ Pana bardziej zagrożony dyskryminacją ze względu na płeć?



2. Czy płeć ograniczyła Pani/ Panu możliwości budowania kariery zawodowej?



3. Czy jest Pani narażona/ Pan narażony na dyskryminację (w Instytucie) ze względu na cechę?



Uczestnicy ankiety zwrócili uwagę na inne cechy, które nie zostały uwzględnione w pytaniu dotyczącym wpływu płci, takie jak stopień naukowy czy doświadczenie naukowe jako czynniki wpływające na dyskryminację w Instytucie.

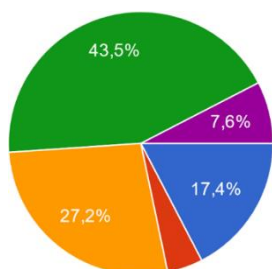
W ramach przeprowadzonej ankiety zapytano uczestników, czy z ich doświadczenia wynikało bycie świadkami (bezpośrednio lub pośrednio) różnych form niewłaściwego zachowania, które mogą wynikać z różnic płci, a także z relacji w kontekście przełożony-podwładny oraz pracownik-pracownik. Większość ankietowanych nie miała do czynienia z sytuacjami takimi jak dyskryminacja czy agresywne zachowanie w postaci słownej agresji, obejmującej obelgi, krzyki, groźby, szantaż, upokorzenia czy także zachowania o charakterze seksualnym. Jednak warto zauważyć, że respondenci wskazują na istotny problem związanego z agresywnym zachowaniem, a mianowicie agresją psychiczną. Obejmuje ona niewidzialną przemoc, wyrażającą się pośrednio poprzez postawy niechętne do współpracy, nieuprzejmość, działania odwetowe w sferze organizacyjnej, nadużycia emocjonalne (np. deprecjonowanie osiągnięć, przypominanie o błędach, manipulacje, kłamstwa, niezachowywanie zobowiązań lub zaprzeczanie im), oraz despotyczne narzucanie swojej woli. Ponadto wskazali na problem związany z nieodpowiednimi komentarzami i dowcipami.

4. Czy w ciągu ostatnich 5 lat była Pani/ był Pan świadkiem następujących zachowań wynikających z różnicy płci (w Instytucie)?
- a) dyskryminacja
 - b) agresywne zachowanie - agresja słowna: obelgi, krzyki, groźby, szantaż, upokorzenia i dyskryminacja
 - c) agresywne zachowanie - agresja psychiczna: niewidzialna przemoc, wyrażona pośrednio poprzez zachowanie niechętne do współpracy, nieuprzejmość, odwetowe zachowania organizacyjne, nadużycia emocjonalne (np. pomniejszanie osiągnięć, wypominanie potknięć, manipulowanie, mówienie nieprawdy, niedotrzymywanie zobowiązań lub wypieranie się nich) oraz despotyczne narzucanie swojej woli
 - d) niewłaściwe komentarze, dowcipy
 - e) nadmierne obarczenie pracą (bezpośrednio związaną ze stanowiskiem)
 - f) nadmierne obarczenie obowiązkami dodatkowymi np. administracyjnymi
 - g) zachowania na tle seksualnym

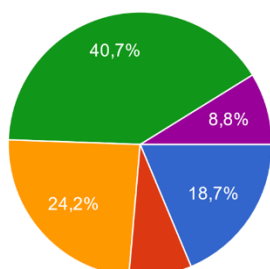


Odpowiedź na pytanie 4

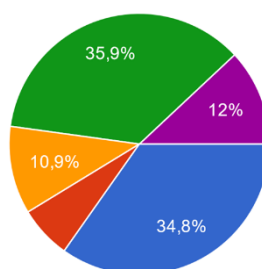
a)



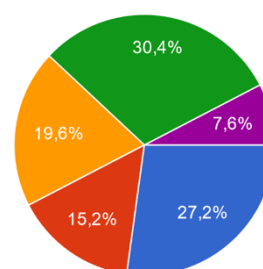
b)



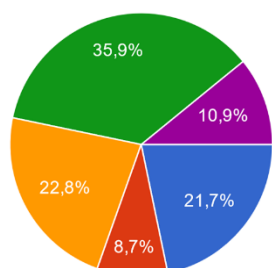
c)



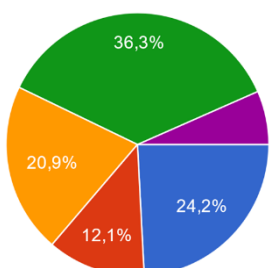
d)



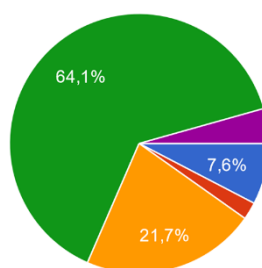
e)



f)



g)

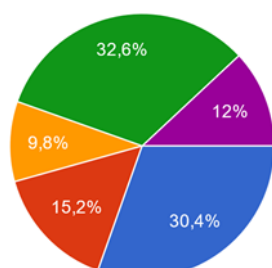


● tak
● raczej tak
● raczej nie
● nie
● słyszałam/em o takich przypadkach

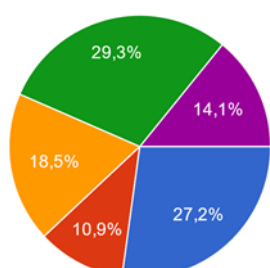
5. Czy w ciągu ostatnich 5 lat była Pani/ był Pan świadkiem następujących zachowań w relacji przełożony-podwładny (niezależnie od różnicy płci)(w Instytucie)? (zachowania jak w pytaniu 4)

Odpowiedź na pytanie 5

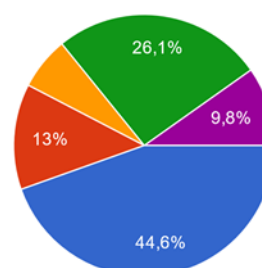
a)



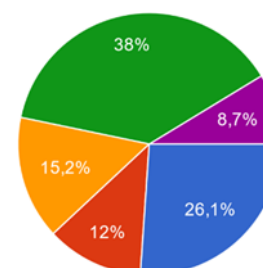
b)

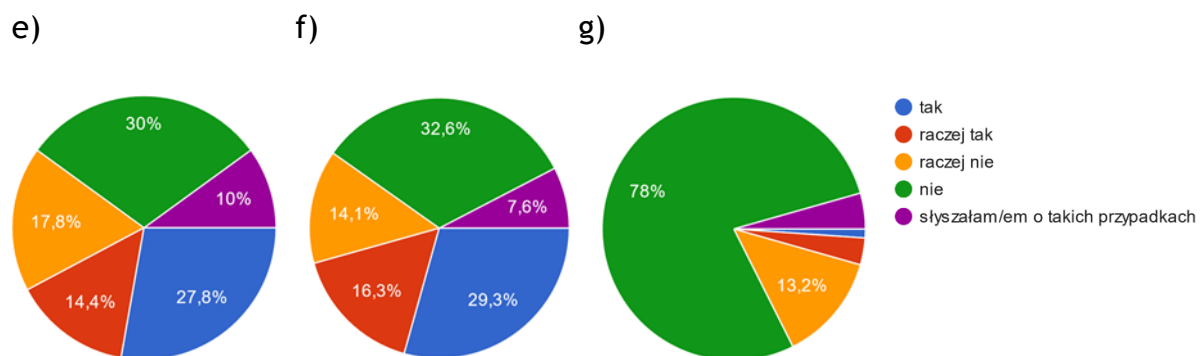


c)



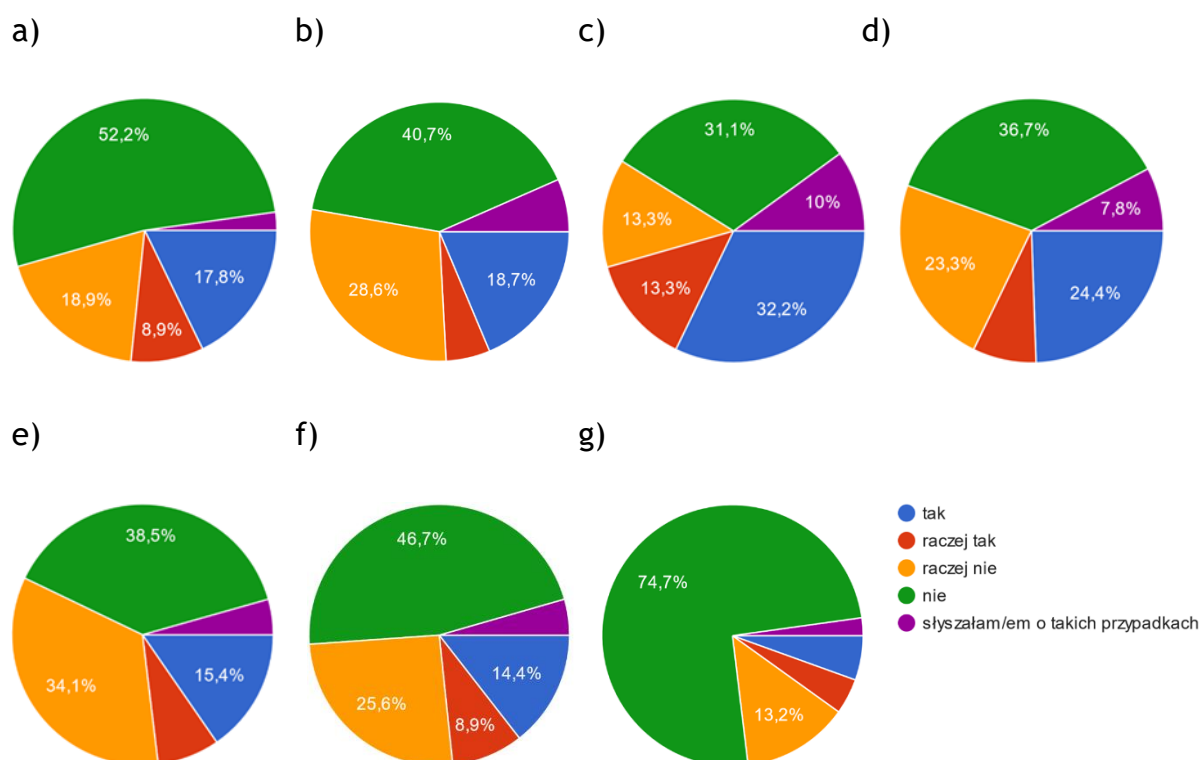
d)





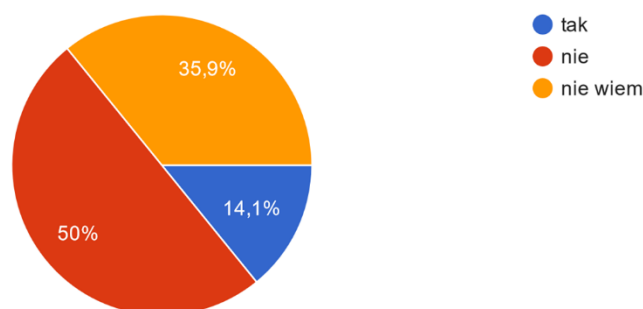
6. Czy w ciągu ostatnich 5 lat była Pani/ był Pan świadkiem następujących zachowań w relacji pracownik-pracownik (niezależnie od różnicy płci)(w Instytucie)? (zachowania jak w pytaniu 4)

Odpowiedź na pytanie 6

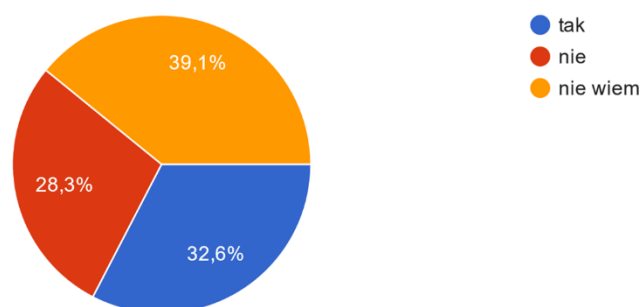


Kolejne pytania dotyczyły świadomości aktualnej sytuacji prawnej w IF PAN. Na pytanie, czy w Instytucie prowadzone są formalne programy przeciwdziałania nierównościami, 35,9% respondentów nie było w stanie udzielić odpowiedzi, a aż 50% stwierdziło, że takie programy nie istnieją. W przypadku pytania o to, czy w Instytucie obowiązuje zakaz działań dyskryminujących, odpowiedzi praktycznie podzieliły się prawie równo - 32,6% odpowiedziało 'tak', 28,3% 'nie', a 39,1% 'nie wiem'. Warto zaznaczyć, że ponad 54 respondentów uważa, że skala problemu nierówności płci jest niska lub w ogóle jej nie ma w Instytucie. Nie zmienia to faktu, że nadal część respondentów uważa, że problem istnieje w skali średniej (20 osób) i wysokiej (5 osób).

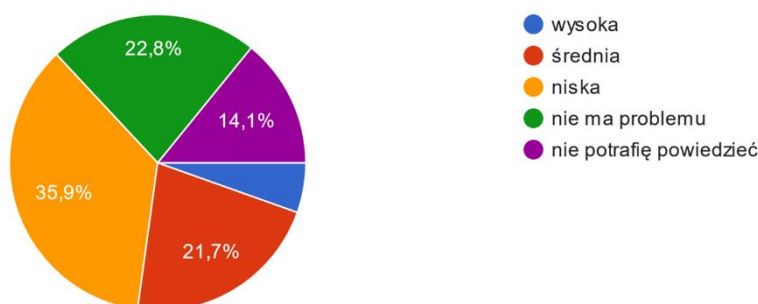
7. Czy wg Pani/ Pana w Instytucie prowadzone są formalne programy przeciwdziałania nierównościami?



8. Czy wg Pani/ Pana w Instytucie istnieje zakaz działań dyskryminujących?

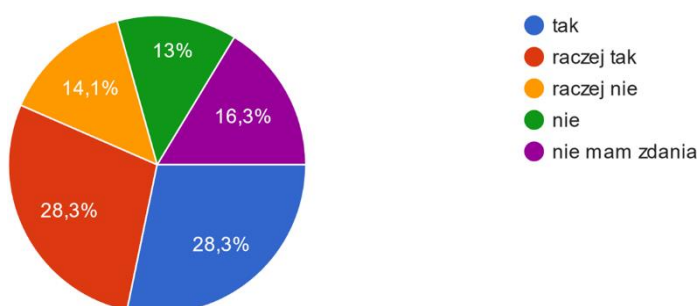


9. Jaka Pani/ Pana zdaniem może być skala problemu nierówności płci na terenie Instytutu?

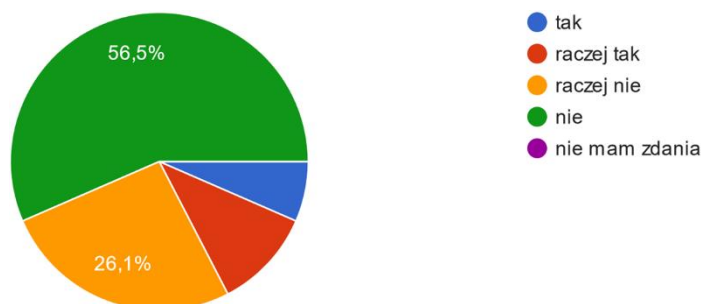


Kolejne pytania dotyczyły odczuć pracowników i pracownic w kwestii działań na terenie Instytutu. Zdecydowana większość (56,6%) uważa, że należy prowadzić działania na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn oraz przeciwdziałania dyskryminacji. Według zdecydowanej większości ankietowanych na terenie Instytutu nie dochodzi do wykluczenia lub ograniczenia z powodu płci, a obie płcie mają stworzone jednakowe warunki umożliwiające im rozwój zawodowy. Ponadto ankietowani nie uważają, aby istniał problem uzależnienia wynagrodzeń od płci. Niemniej jednak respondenci wskazali, iż problem nierówności w Instytucie mocniej dotyczy kobiet niż mężczyzn, choć ponad 22% uważa, że problemu nie ma, a ponad 27% nie ma zdania w tej kwestii.

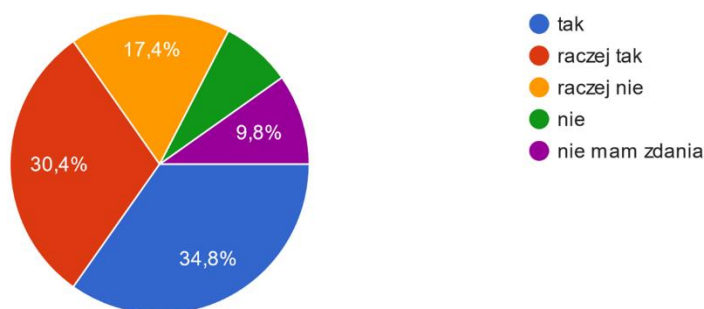
10. Czy wg Pani/ Pana powinno się podejmować w Instytucie działania na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn lub w celu przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć?



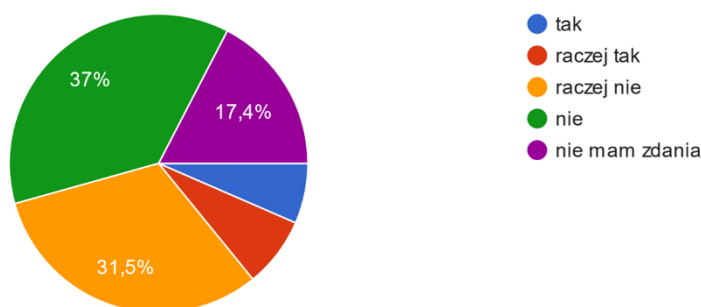
11. Czy kiedyś Pani czuła się/ Pan czuł się wykluczona/y lub ograniczona/y z powodu płci (w Instytucie)?



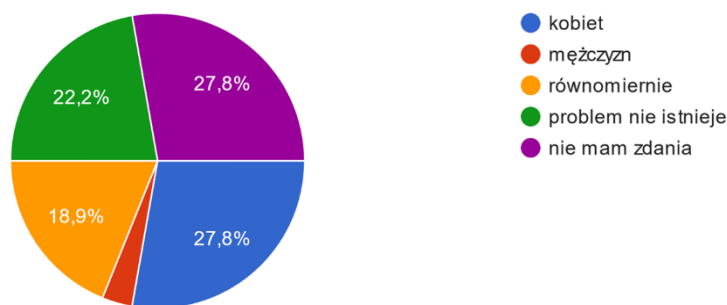
12. Czy wg Pani/ Pana zarówno kobiety, jak i mężczyźni mają na terenie Instytutu stworzone jednakowe warunki umożliwiające im rozwój zawodowy?



13. Czy wg Pani/ Pana w Instytucie istnieje problem uzależnienia wynagrodzeń od płci?



14. Wg Pani/ Pana której grupy mocniej dotyczą problemy nierówności w Instytucie?



Poruszono również kwestie istotne dla pracowników IF PAN. W kontekście równowagi między pracą a życiem prywatnym od 75 do prawie 100% respondentów uważa, że aspekty takie jak elastyczne zasady pracy, wsparcie Instytutu po powrocie czy sytuacja osobista są bardzo ważne lub ważne. Równie istotna dla respondentów była kwestia środków przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu. Respondenci nie wskazali, aby w kwestii uwzględnienia płci w badaniach którykolwiek z wymienionych czynników miał znaczenie w prowadzonej pracy badawczej. Również kwestia równowagi płci w kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych nie ma dla respondentów znaczenia.

15. Które zagadnienia są dla Pani/ Pana ważne: balans pracy z życiem prywatnym:

	bardzo ważne	ważne	mało ważne	nie ważne	nie mam zdania
Elastyczne zasady pracy	72,8%	26,1%	1,1%	0%	0%
Wsparcie po powrocie do pracy	52,2%	35,9%	4,3%	1,1%	6,5%
Sytuacja osobista w ocenie pracowniczej	26,7%	50,0%	10,0%	4,4%	8,9%

16. Które zagadnienia są dla Pani/ Pana ważne: włączenie kwestii płci do badań

	bardzo ważne	ważne	mało ważne	nie ważne	nie mam zdania
Czy włączenie jest sensowne?	14,4%	25,6%	24,4%	13,3%	22,2%
Uzależnianie tematyki od płci zespołu	0%	5,6%	34,4%	42,2%	17,8%
Podział zadań wg płci wykonawców	0%	7,8%	34,4%	42,2%	15,6%

17. Które zagadnienia są dla Pani/ Pana ważne: równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych

	bardzo ważne	ważne	mało ważne	nie ważne	nie mam zdania
Płeć kadry powinna odzwierciedlać strukturę zatrudnienia	6,6%	25,3%	28,6%	29,7%	9,9%
Kierowanie się płcią przy wyborze kandydata	2,2%	3,3%	24,4%	62,6%	7,7%
Wymuszenie reprezentacji płci	3,3%	11,0%	19,8%	54,9%	11,0%
Dążenie do równej reprezentacji	11,0%	30,8%	28,6%	22,0%	7,7%

18. Które zagadnienia są dla Pani/ Pana ważne: środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu

	bardzo ważne	ważne	mało ważne	nie ważne	nie mam zdania
Zasady odpowiednich zachowań	59,3%	31,9%	2,2%	2,2%	4,4%
Procedury zgłaszania	62,2%	31,1%	1,1%	2,2%	3,3%
Szkolenia uczulające na problematykę	36,7%	41,1%	11,1%	6,7%	4,4%

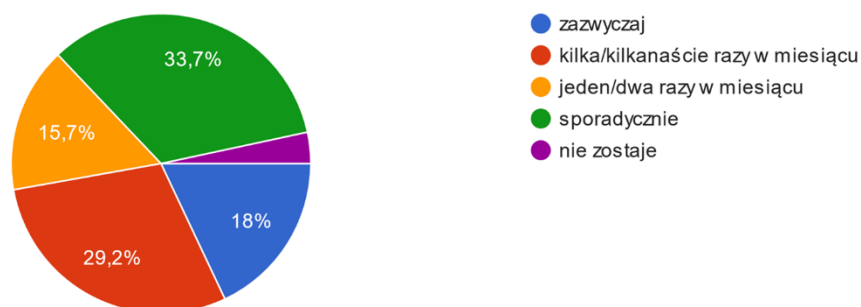
Warto zwrócić uwagę, że uczestnicy ankiety zaproponowali szereg szkoleń, które powinny być zrealizowane w Instytucie, dotyczące przede wszystkim rozwijania umiejętności miękkich. Umiejętności miękkie można zdefiniować jako połączenie cech psychofizycznych (osobowości, postaw, inteligencji emocjonalnej) oraz społecznych umiejętności, które w określonych sytuacjach pozwalają zarządzać kompetencjami twardymi. Oznacza to wykorzystanie posiadanej wiedzy, potwierdzonej dyplomem, certyfikatem, itp., w najlepszy sposób w danym momencie poprzez właściwe porozumiewanie się i kontakt z innymi. Kompetencje twarde są niezbędne do wykonywania pracy danego rodzaju, natomiast umiejętności miękkie są kluczowe do budowy relacji w zespole, nawiązywania kontaktów oraz współpracy z pracownikami, kolegami i koleżankami, a także przełożonymi. O ile posiadanie umiejętności twardych jest związane z konkretnym zawodem lub specjalnością (np. obsługa programu graficznego czy księgowego), rozwinięte umiejętności miękkie są bardziej uniwersalne, ponieważ znajdują zastosowanie

niezależnie od branży, zawodu czy specjalizacji. Przykłady to umiejętności przywódcze, organizacji pracy i zarządzania czasem, a także pozytywne nastawienie.

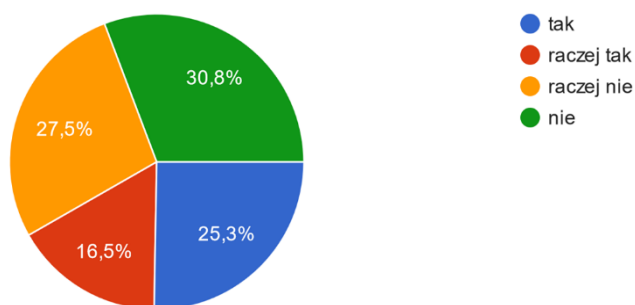
Respondenci wskazali, że chociaż nie zauważyli w ankiecie problemu mobbingu w Instytucie, to warto uwzględnić także szkolenia dotyczące tego zjawiska oraz niestosownych zachowań o podtekście seksualnym.

Zaledwie 3,4% uczestników ankiety nie pozostaje w pracy po godzinach, zaś około 47% zazwyczaj lub kilka/kilkanaście razy w miesiącu pozostaje w pracy po godzinach. Według ponad 40% respondentów pracodawcy oczekują dostępności powyżej 8 godzin pracy.

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

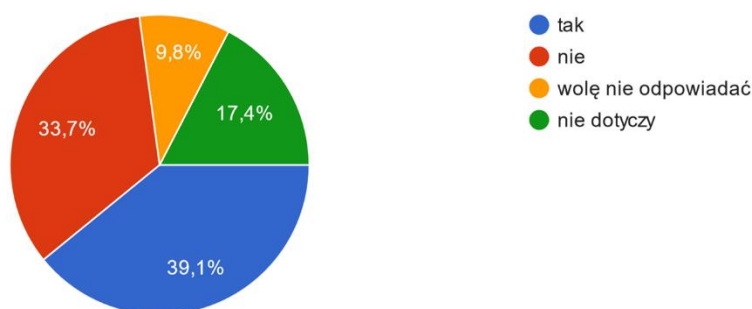


20. Czy spotkała się Pani/ spotkał się Pan z oczekiwaniem ze strony pracodawcy że będzie Pani/ Pan spędzać w pracy zazwyczaj więcej niż 8 godzin?

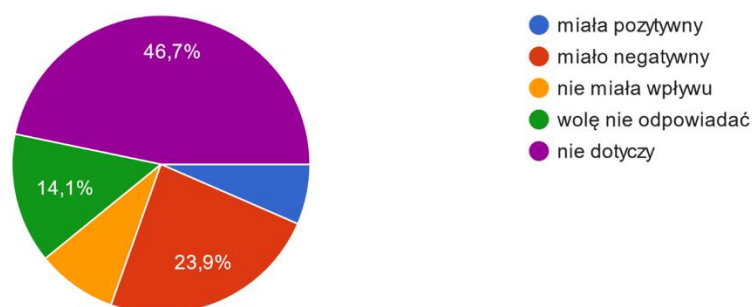


Dodatkowe pytania skierowane do ankietowanych dotyczyły kwestii łączenia pracy z obowiązkami rodzinnymi. Prawie 40% respondentów korzystało z urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego/rodzicielskiego. Wśród osób, które miały przerwę w pracy wynikającą z wyżej wymienionego urlopu, zdecydowana większość uważała, że miała ona negatywny wpływ na karierę naukową lub zawodową. Ponadto ankietowani zwrócili uwagę, że przerwa w pracy związana z wychowywaniem dzieci istotnie ograniczyła ich mobilność oraz aktywność naukową. Ankietowani zwrócili uwagę że przerwa w pracy miała również wpływ na obniżenie oceny ewaluacyjnej, czynnika nie wymienionego w ankiecie. Osoby korzystające z wsparcia Instytutu związanego z sytuacją rodzinną w ponad 40% pozytywnie oceniły działania Instytutu, zaś 25% negatywnie.

21. Czy przebywała Pani/ przebywał Pan na urlopie macierzyńskim/ ojcowskim/ rodzicielskim?



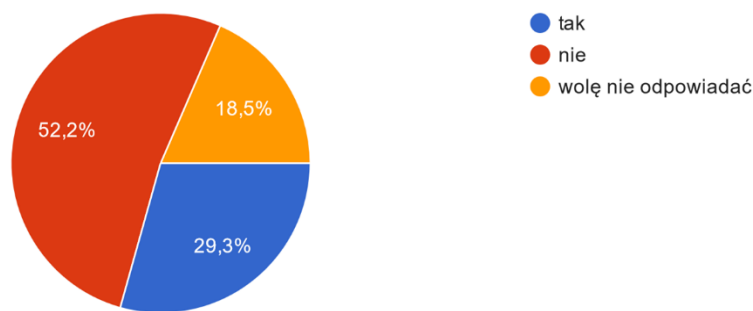
22. Czy wg Pani/ Pana urlop macierzyński/ ojcowski/ przerwa w pracy związana z wychowaniem dzieci miały wpływ na Pani/ Pana karierę naukową i/lub zawodową?



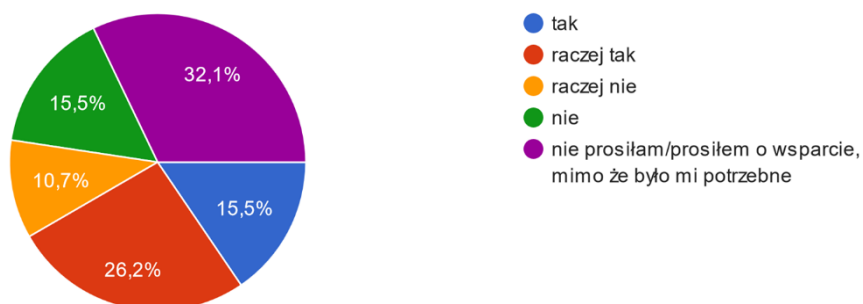
23. Jeżeli miała wpływ to jakie skutki powodowała? (odpowieź udzieliło 51 osób)

	TAK	NIE
Brak awansu	21,6%	78,4%
Późniejszy awans	39,2%	60,8%
Problem z zakończeniem badań	34,0%	66,0%
Ograniczenie mobilności	51,0%	49,0%
Ograniczenie możliwości prowadzenia badań	36,0%	64,0%
Ograniczenie aktywności naukowej	51,0%	49,0%

24. Czy kiedykolwiek potrzebowała Pani/ potrzebował Pan wsparcia jednostki, związanego z Pani/ Pana sytuacją rodzinną (np. konieczność opieki nad dziećmi, nad chorymi/ starszymi członkami rodziny)?



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

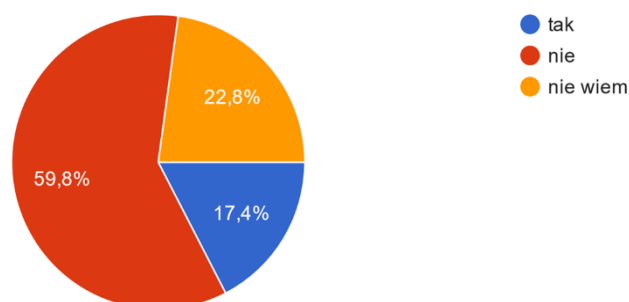


Warto zauważyć, że zdecydowana większość ankietowanych ma poczucie, że obowiązki służbowe często ograniczają czas, jaki mogą poświęcić rodzinie. Ponadto, w Instytucie nie istnieją systemowe ułatwienia łączenia pracy z obowiązkami rodzinnymi.

26. Czy miała Pani/ miał Pan poczucie, że z powodu obowiązków służbowych i/lub prac badawczej nie spędza wystarczająco czasu ze swoją rodziną?



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



Mimo zmian w Kodeksie Prawa Pracy oraz wprowadzonych modyfikacji w organizacji pracy zdalnej i okazjonalnej w Instytucie, uczestnicy ankiety podnieśli tę kwestię jako jedno z ułatwień, które powinno zostać wprowadzone w IF PAN. Przede wszystkim respondenci zwrócili uwagę, że w pracy naukowej aplikowanie o możliwość pracy zdalnej z wyprzedzeniem kilkudniowym jest utrudnieniem. Jako jedno z rozwiązań zaproponowano wprowadzenie pracy hybrydowej, gdzie praca eksperymentalna odbywałaby się w Instytucie, a praca przy komputerze poza nim, oraz rozliczanie pracy w systemie kwartalnym. Niektórzy pracodawcy obawiają się,

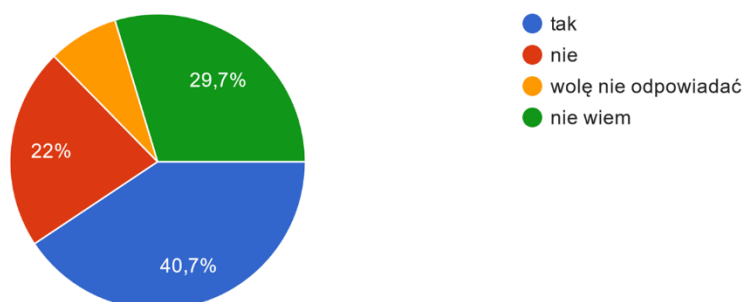
że praca zdalna może prowadzić do mniejszej kontroli nad pracownikami, co może wpływać na efektywność i jakość pracy. W pracy wykonywanej w Instytucie ogromne znaczenie mają bezpośrednie ustalenia pracownika z przełożonym, co zostało podniesione przez respondentów. W kontekście Instytutu istnieją jasne struktury zarządzania, które umożliwiają efektywną koordynację pracy. Przełożony odpowiada za realizację wyznaczonych pracownikowi zadań, a ponadto ponosi odpowiedzialność za prace Zespołu lub Działu przed Dyrektorem Instytutu.

Podniesiono także kwestię obrotu dokumentów, który obecnie odbywa się jedynie w formie papierowej w Instytucie. Zdaniem respondentów ułatwieniem byłoby wprowadzenie obrotu elektronicznego.

Zwrócono również uwagę na możliwość wprowadzenia w Instytucie systemowego wsparcia dla pracowników, którzy potrzebują opieki nad dzieckiem w żłobku czy przedszkolu. Wsparcie to mogłoby obejmować różne formy, takie jak dopłaty finansowe, preferencyjne miejsca w żłobkach, oraz różne udogodnienia organizacyjne dla pracujących rodziców, na przykład możliwość czasowego przejścia na niepełny etat

W badaniu większość pracowników wyraziła przekonanie, że działania podjęte w związku z pandemią Covid-19 były uzasadnione i w znacznej mierze zaspokoili ich potrzeby. Jednak najniższe oceny uzyskały: elektroniczne przetwarzanie dokumentów oraz zdalne wsparcie IT.

28. Czy w czasie pandemii Covid-19 wg Pani/ Pana istniały ułatwienia ze strony Instytutu w pogodzeniu życia zawodowego z prywatnym?



29. Na ile ocenia Pani/ Pana działania prowadzone w Instytucie w czasie pandemii Covid-19?

	źle	raczej źle	ani źle, ani dobrze	dobrze	bardzo dobrze
Praca zdalna/hybrydowa	3,5%	10,8%	29,4%	28,2%	28,2%
Możliwość wypożyczenia sprzętu komputerowego do domu	13,4%	9,8%	20,7%	24,4%	31,7%
Elastyczny czas pracy	11,9%	7,1%	25%	17,9%	38,1%
Dostęp do Instytutu w razie potrzeby wykonywania obowiązków stacjonarnie	3,5%	2,4%	12,9%	30,6%	50,8%
Łatwość kontaktu z administracją	3,6%	9,6%	18,1%	31,3%	37,3%
Organizacja zdalnych spotkań (platformy internetowe)	4,9%	8,5%	19,5%	34,1%	32,9%
Elektroniczny obieg dokumentów	23,5%	13,6%	17,3%	28,4%	17,3%
Zdalne wsparcie IT	22,8%	15,2%	31,6%	19,0%	11,4%



Podsumowanie

Instytut pragnąc istotnie zaangażować się w działania na rzecz równości płci przygotował plan działań równościowych na lata 2022-2026 wytyczając konkretne cele oraz zadania dotyczące nowo zatrudnionych oraz obecnych pracowników i pracowników IF PAN, studentek i studentów Szkół Doktorskich.

Zgodnie z wymogami Komisji Europejskiej Plan Równości Płci został zaimplementowany w następujący sposób:

1. Publikacja i formalne wprowadzenie Planu:

- a. Plan został wprowadzony zarządzeniem Dyrektora Instytutu i stał się obowiązującym w Instytucie dokumentem;
- b. Plan został opublikowany na stronie internetowej IF PAN;
- c. Wprowadzenie Planu zostało zakomunikowane pracownikom poprzez środki komunikacji elektronicznej oraz ogłoszenia informacyjne (dla pracowników nie korzystających ze służbowej poczty elektronicznej).

2. Zasoby instytucjonalne przeznaczone do realizacji Planu:

- a. W celu realizacji Planu stworzona została funkcja Pełnomocnika Dyrektora ds. Równości, odpowiedzialnego za nadzór i tworzenie rocznego raportu, a także ciągłe badanie potrzeb pracowników i doktorantów;
- c. Zbieranie danych dotyczących pracowników i doktorantów prowadzono przez Zespół przygotowujący Plan.

3. Zbieranie danych i analiza:

- a. Niezagregowane dane dotyczące płci pracowników i doktorantów regularnie zbierane były przez Dział Spraw Pracowniczych Instytutu;

b. Dane oraz wartości wskaźników analizowano przez Pełnomocnika Dyrektora ds. Równości i upubliczniano.

4. Rodzaje prowadzonych działań naprawczych:

a. W ramach Planu prowadzone będą działania twarde polegające na wprowadzeniu norm i zasad funkcjonowania instytucji (np. w postaci regulaminów wewnętrznych) wpływających na zwiększenie równości i szans,

b. oraz działania miękkie w postaci szkoleń, komunikacji wewnętrznych uświadamiających zagadnienia związane równością płci i nieświadomymi uprzedzeniami związanymi z płcią.

Współautorki i współautorzy

Członkinie i członkowie Zespołu przygotowującego Plan Równości Płci w Instytucie Farmakologii im. Jerzego Maja Polskiej Akademii Nauk

Przewodnicząca Zespołu:

Dr hab. Małgorzata Frankowska - Zakład Farmakologii Uzależnień

Członkowie:

Dr Ewa Trojan - Zakład Neuroendokrynologii Doświadczalnej

Dr Grzegorz Satała - Zakład Chemii Leków

Mgr Dorota Sowińska - Kierownik Działu Spraw Pracowniczych

Mgr Adam Bielawski - Zakład Biochemii Mózgu

Z głosem doradczym w pracach zespołu uczestniczył:

Prof. dr hab. Władysław Lasoń - Zakład Neuroendokrynologii Doświadczalnej

Sekretarz:

Mgr Michał Małek - Dział Spraw Pracowniczych

Konsultacje i współpraca:

Mgr Paulina Słapak-Śliwa - Radca Prawny

Nadzór nad Zespołem sprawuje Dyrektor Instytutu

Prof. dr hab. Małgorzata Filip.