



***RAPORT i DANE z ANKIETY
2025 - RÓWNOŚĆ W
INSTYTUCIE FARMAKOLOGII
im. JERZEGO MAJA
POLSKIEJ AKADEMII NAUK W
KRAKOWIE***



Spis treści

Wprowadzenie	2
Ankieta.....	3
Podsumowanie	22
Wdrożenia dt. Planu Równości Płci w Instytucie	24
Współautorki i współautorzy	25



Wprowadzenie

Instytut Farmakologii im. Jerzego Maja Polskiej Akademii Nauk, zwany dalej IF PAN, jest jednostką prowadzącą badania naukowe w szerokim zakresie. Jego nadrzędnym zadaniem jest zapewnienie przyjaznych warunków pracy i rozwoju zawodowego dla pracowników oraz doktorantów, opartych na poszanowaniu godności i zasadach równego traktowania. Instytut kładzie również nacisk na aktywne wspieranie swoich pracowników w wymagających etapach kariery zawodowej oraz w sytuacjach związanych z życiem rodzinnym.

Jednym z kluczowych działań podjętych w celu oceny warunków pracy było zebranie subiektywnych opinii i doświadczeń pracowników oraz uczestników studiów doktoranckich.



Ankieta

Na podstawie danych kadrowych zebranych w IF PAN w latach 2023 i 2025, na potrzeby poniższej ankiety przeanalizowano strukturę zatrudnienia, uwzględniającą płeć oraz wybrane kategorie stanowisk osób które mogły uczestniczyć w ankiecie. W roku 2023 w IF PAN zatrudnione były 228 osoby w tym 161 kobiet i 67 mężczyzn zaś w roku 2025 liczba zatrudnionych była wyższa i stanowiła 249 osób w tym 174 kobiet i 75 mężczyzn. Struktura IF PAN nie uległa znacząco zmianie w przeciągu ostatnich lat.

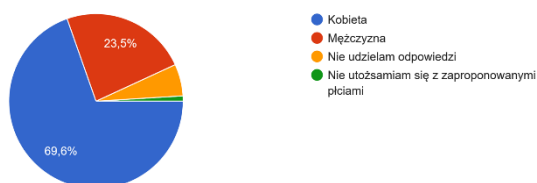
Stanowiska	2023		2025	
	Kobieta	Mężczyzna	Kobieta	Mężczyzna
badawczo-technicznie (specjalista)	14	5	12	6
inżynieryjno-technicznie	33	4	45	10
administracyjne	33	14	30	12
obsługa	9	7	10	8
doktorant*	11	8	12	8
naukowe - asystent	26	13	25	12
naukowe - adiunkt	28	12	34	15
naukowe - profesor Instytutu	4	1	4	2
naukowe - profesor	14	11	14	10

*osoby nie zatrudnione w IF PAN

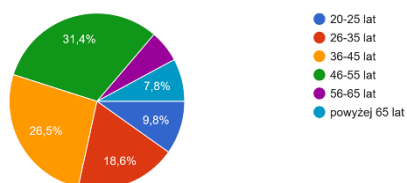
Anonimowe badanie ankietowe przeprowadzone wśród pracowników oraz doktorantów Instytutu miało na celu ocenę poziomu świadomości w zakresie równości płci oraz identyfikację obszarów wymagających działań naprawczych. W badaniu wzięły udział 102 osoby, w tym 71 kobiet, 24 mężczyzn, 6 osób nieidentyfikujących się z zaproponowanymi kategoriami płci oraz 1 osoba, która nie udzieliła odpowiedzi na to pytanie. W porównaniu z ankietą przeprowadzoną na początku 2024 roku na potrzeby Raportu za 2023 rok, liczba respondentów pozostała na tym samym poziomie. W obu edycjach badania udział ankietowanych stanowił porównywalny odsetek osób pracujących w Instytucie i przekraczał 37% wszystkich osób uprawnionych do udziału w badaniu.

Najliczniej reprezentowane były grupy wiekowe 36-45 lat (27 respondentów) oraz 46-55 lat (32 respondentów), a także osoby w wieku 26-35 lat (18 osób). W porównaniu z poprzednią edycją badania odnotowano wzrost liczby odpowiedzi w grupach wiekowych 36-45 oraz 46-55 lat, podczas gdy wcześniej dominowały osoby w przedziałach 26-35 i 36-45 lat (po 31), a grupa 46-55 lat liczyła 17 osób. Wskazuje to na przesunięcie udziału respondentów w kierunku starszych przedziałów wiekowych. Większość odpowiedzi pochodziła od doktorantów oraz pracowników naukowych, którzy łącznie stanowili 65 uczestników badania.

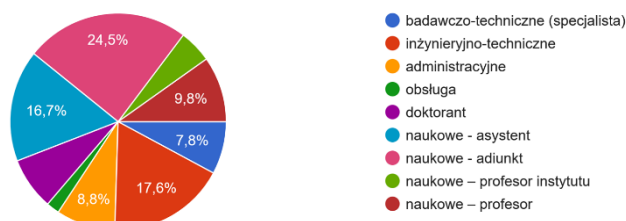
Płeć



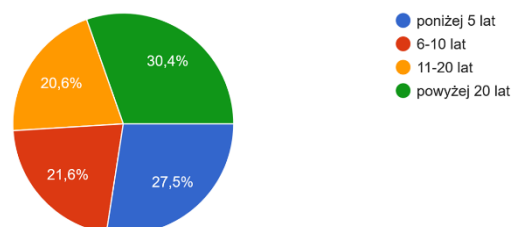
Wiek



Stanowisko zajmowane w Instytucie

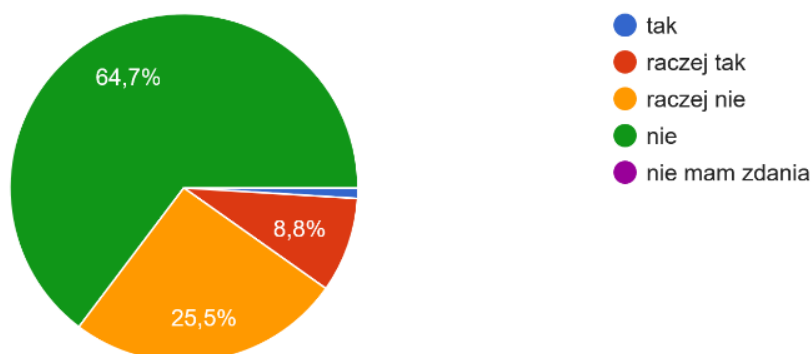


Lata pracy/studiowania w Instytucie Farmakologii im. J. Maja

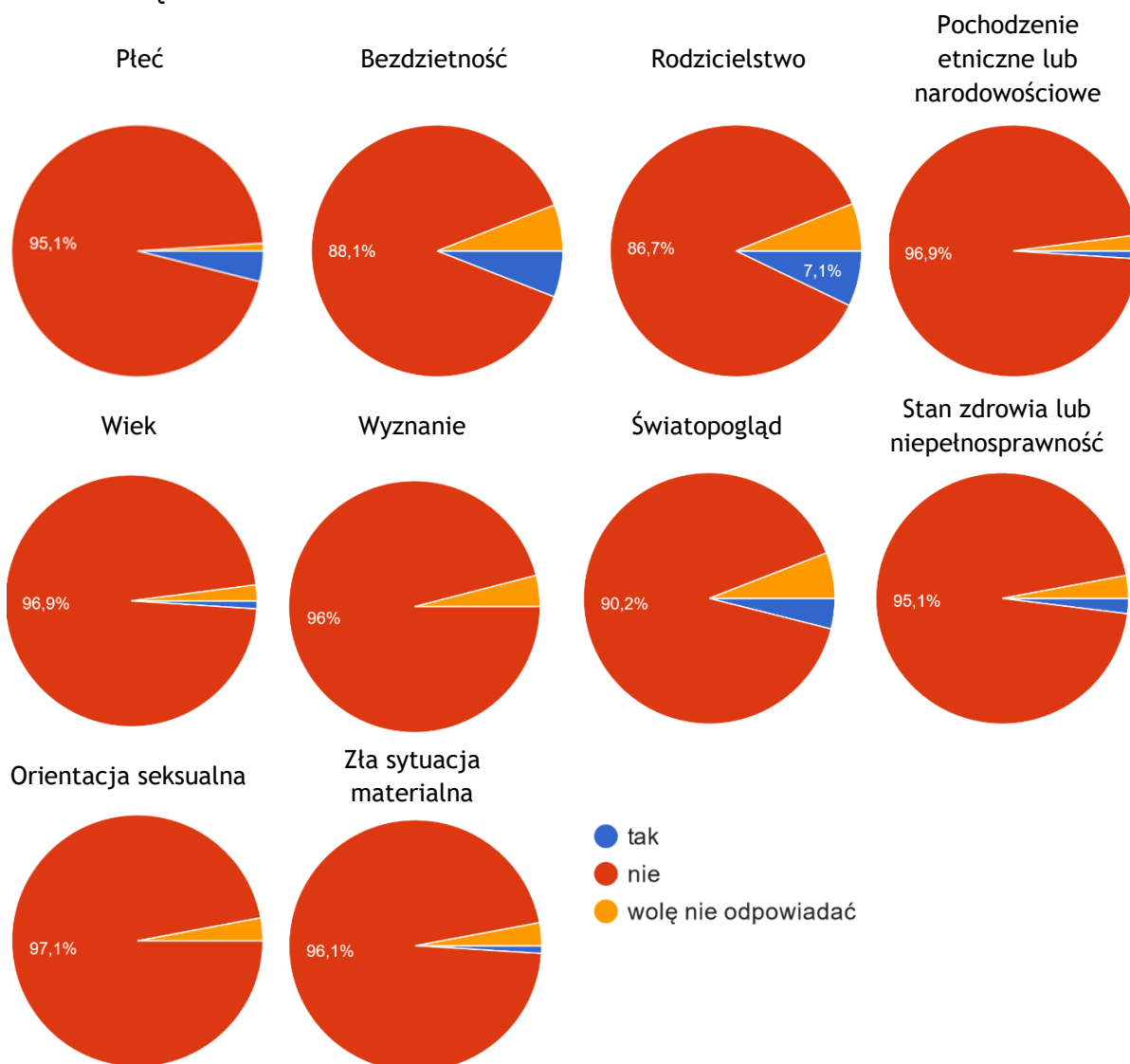


Zdecydowany procent respondentów nie uważa, aby płeć wpływała na możliwość budowania kariery zawodowej (72,9%). Żadna z wymienionych cech istotnie nie wpłynęła na postrzeganie dyskryminacji w Instytucie. Uczestnicy ankiety zwrócili uwagę na inne cechy, które nie zostały uwzględnione w pytaniu dotyczącym wpływu płci, takie jak stopień naukowy czy wygląd w Instytucie.

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



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



W ramach ankiety uczestników zapytano, czy w swoim doświadczeniu byli świadkami bezpośrednio lub pośrednio różnych form niewłaściwych zachowań, mogących wynikać z różnic płci, a także z relacji zawodowych w układzie przełożony-podwładny oraz pracownik-pracownik. Zdecydowana większość respondentów nie zetknęła się z sytuacjami takimi jak dyskryminacja czy otwarte formy agresji, w tym agresja werbalna obejmująca obelgi, krzyki, groźby, szantaż, upokarzanie lub zachowania o charakterze seksualnym. Taki sam obraz wyłaniał się również z poprzedniego raportu. Jednocześnie zarówno w bieżącym badaniu, jak i w raporcie wcześniejszym, odpowiedzi wskazują na istotny problem związany z występowaniem agresji psychicznej. Ma ona charakter przemocy pośredniej i „niewidzialnej”, przejawiającej się m.in. niechęcią do współpracy, nieuprzejmym traktowaniem,

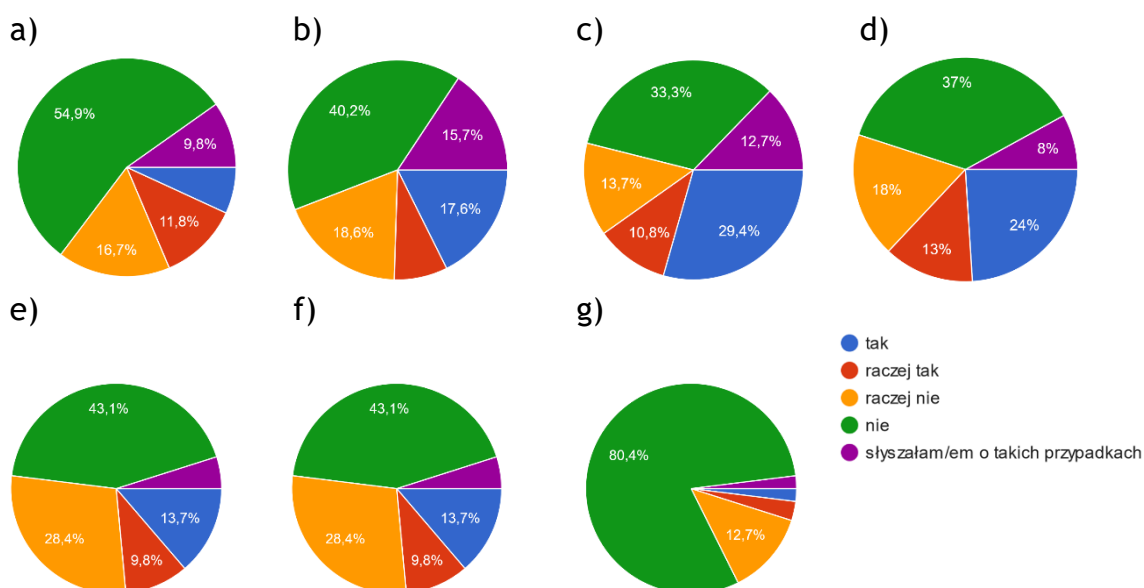


działaniami odwetowymi w obszarze organizacyjnym, a także nadużyciami emocjonalnymi, takimi jak deprecjonowanie osiągnięć, ciągłe przypominanie o błędach, manipulacje, kłamstwa, niedotrzymywanie lub negowanie zobowiązań czy autorytarne narzucanie własnej woli. Ponadto respondenci – podobnie jak w poprzedniej edycji badania – zwracali uwagę na występowanie nieodpowiednich komentarzy oraz dowcipów.

3. Czy w ciągu ostatnich 5 lat była Pani/ był Pan świadkiem następujących zachowań wynikających z różnicy płci (w Instytucie)?

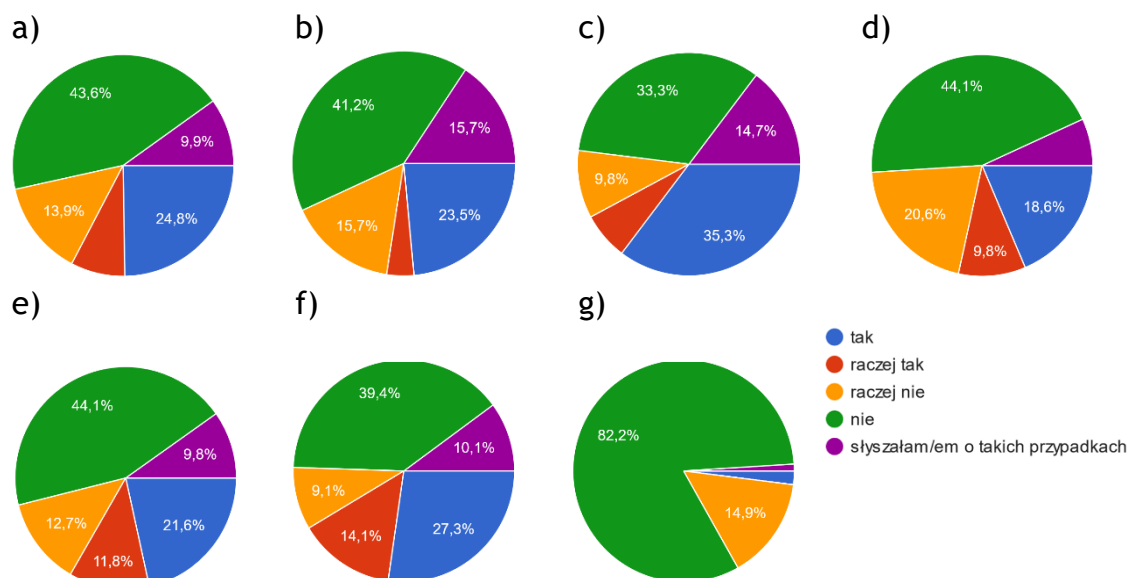
- a) dyskryminacja
- b) agresywne zachowanie - agresja słowna: obelgi, krzyki, groźby, szantaż, upokorzenia i dyskryminacja
- c) agresywne zachowanie - agresja psychiczna: niewidzialna przemoc, wyrażona pośrednio poprzez zachowanie niechętne do współpracy, nieuprzejmość, odwetowe zachowania organizacyjne, 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 3



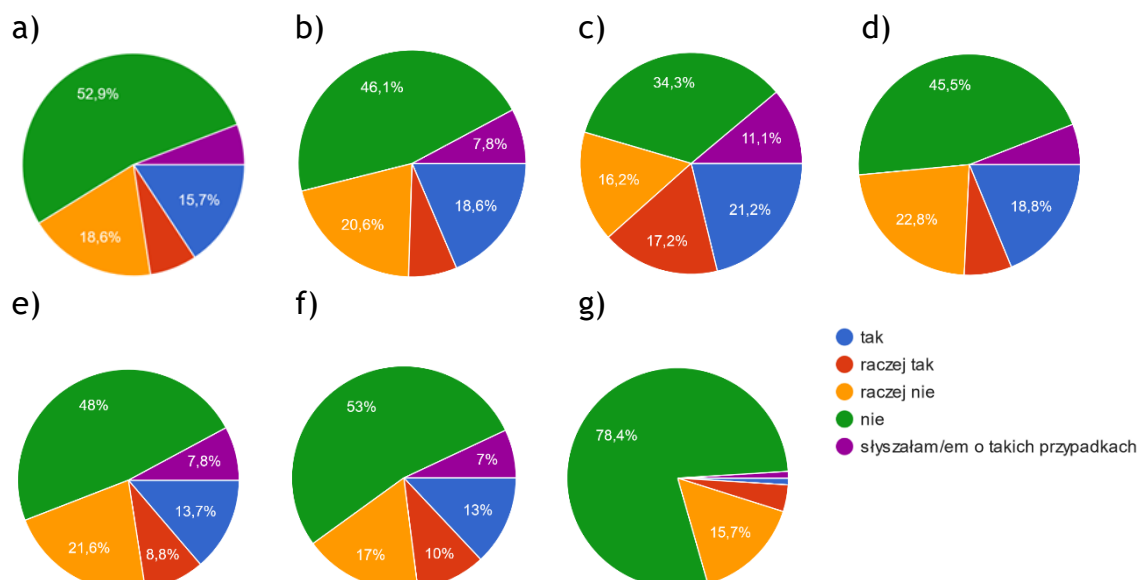
4. Czy w ciągu ostatnich 5 lat była Pani/ był Pan świadkiem następujących zachowań w relacji przełożony-podwładny (niezależnie od różnicy płci)(w Instytucie)? (zachowania jak w pytaniu 3)

Odpowiedź na pytanie 4



5. 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 3)

Odpowiedź na pytanie 5



Kolejna część badania dotyczyła świadomości respondentów w zakresie obowiązujących w Instytucie regulacji oraz postaw wobec równości płci. W odpowiedzi na pytanie dotyczące istnienia zakazu działań dyskryminujących w Instytucie, 49% respondentów zadeklarowało, że jest świadomych obowiązywania takiego zakazu. Jednocześnie 10,8% badanych uznało, że tego rodzaju regulacje nie funkcjonują, natomiast aż 40,2% ankietowanych wskazało odpowiedź „nie wiem”. Tak wysoki odsetek odpowiedzi niezdecydowanych może wskazywać na niewystarczający poziom upowszechnienia informacji dotyczących wewnętrznych regulacji antydyskryminacyjnych oraz potrzebę ich lepszej komunikacji wśród pracowników.

W pytaniu odnoszącym się do potrzeby podejmowania w Instytucie działań na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn oraz przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, łącznie 53,9% respondentów wyraziło postawę pozytywną (odpowiedzi „tak” - 28,4% oraz „raczej tak” - 25,5%). Jednocześnie 28,4% ankietowanych wyraziło opinię negatywną („raczej nie” - 12,7%, „nie” - 15,7%), a 17,6% badanych nie miało jednoznacznego zdania w tej kwestii. Uzyskane wyniki wskazują na przewagę postaw popierających działania równościowe, przy jednoczesnym zauważalnym zróżnicowaniu opinii wśród respondentów.

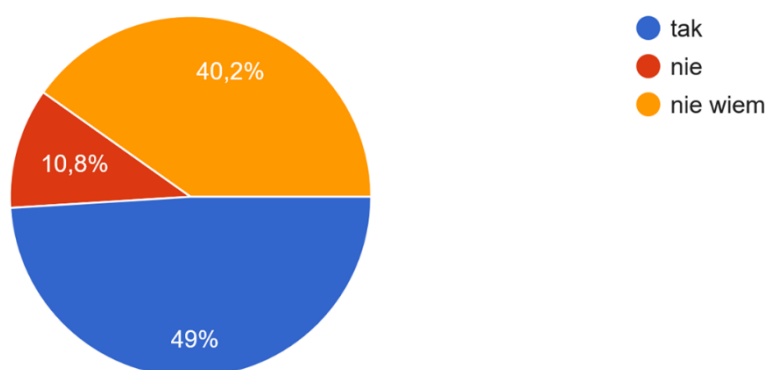
Odpowiedzi na pytanie dotyczące osobistych doświadczeń wykluczenia lub ograniczenia ze względu na płeć w Instytucie, pokazują, że zdecydowana większość ankietowanych (72,3%) nie doświadczyła takich sytuacji. Dodatkowo 21,8% respondentów zaznaczyło odpowiedź „raczej nie”, co również potwierdza brak bezpośrednich doświadczeń dyskryminacyjnych. Niewielki odsetek odpowiedzi pozytywnych („tak” lub „raczej tak”) sugeruje, że choć przypadki poczucia wykluczenia występują sporadycznie, nie powinny być one pomijane w dalszej analizie sytuacji w Instytucie.

W odniesieniu do pytania dotyczącego zapewnienia jednakowych warunków rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn w Instytucie, zdecydowana większość respondentów wyraziła opinię pozytywną (łącznie odpowiedzi „tak” i „raczej tak” - 87,3%). Opinie negatywne („nie” oraz „raczej nie”) miały charakter marginalny, a jedynie nieliczni ankietowani nie potrafili jednoznacznie ocenić tej kwestii. Wyniki te wskazują na powszechne przekonanie o równości szans rozwojowych w miejscu pracy.

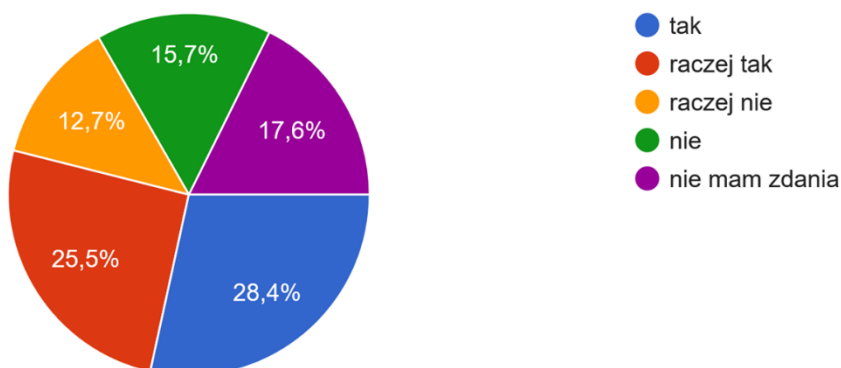
W odpowiedzi na pytanie dotyczące istnienia problemu uzależnienia wynagrodzeń od płci w Instytucie większość respondentów (69,3%) zaprzeczyła istnieniu takiego zjawiska, udzielając odpowiedzi „nie” lub „raczej nie”. Jedynie 3% badanych dostrzegło możliwość występowania tego problemu, natomiast aż 27,7% respondentów nie miało zdania w tej kwestii. Znaczny odsetek odpowiedzi niezdecydowanych może sugerować ograniczoną wiedzę pracowników na temat zasad wynagradzania lub brak transparentnych informacji w tym obszarze.

W odpowiedzi na pytanie: „Według Pani/Pana której grupy mocniej dotyczą problemy nierówności w Instytucie?” respondenci najczęściej wskazywali brak jednoznacznej opinii lub brak dostrzegania samego problemu. Uzyskane wyniki potwierdzają, że znaczna część respondentów nie identyfikuje jednoznacznie problemu nierówności płci w Instytucie lub nie posiada wystarczających informacji, aby dokonać takiej oceny. Wskazuje to na potrzebę dalszych działań informacyjnych i edukacyjnych w zakresie równości płci oraz monitorowania potencjalnych obszarów nierówności. Największy odsetek badanych (33,7%) zaznaczył odpowiedź „nie mam zdania”, co może świadczyć o ograniczonej wiedzy na temat występowania nierówności w Instytucie lub o trudności w jednoznacznej ocenie tego zagadnienia. Kolejna liczna grupa respondentów (31,7%) uznała, że problem nierówności w Instytucie nie istnieje. Jednocześnie 18,8% ankietowanych wskazało, że problemy nierówności dotyczą kobiet i mężczyzn w równym stopniu, co może sugerować postrzeganie Instytutu jako środowiska względnie neutralnego pod względem płci lub dostrzeganie barier niezależnych od płci. Nierówności jako bardziej dotykające kobiety wskazało 13,9% respondentów. Natomiast bardzo niewielki odsetek badanych uznał, że problemy nierówności w większym stopniu dotyczą mężczyzn, co wskazuje, że ten aspekt jest rzadko postrzegany jako istotny w badanej społeczności.

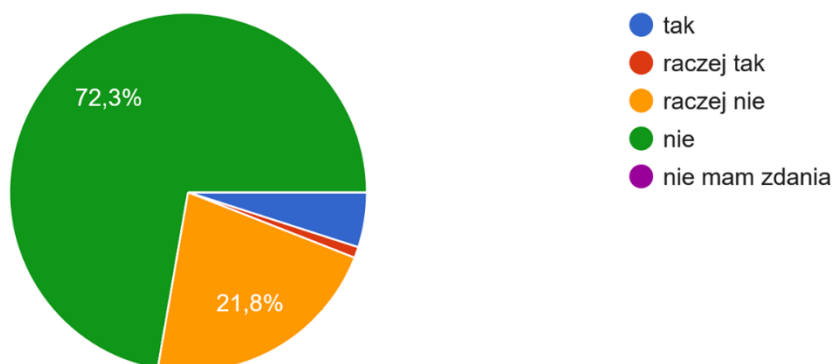
6. Czy wg Pani/ Pana w Instytucie istnieje zakaz działań dyskryminujących?



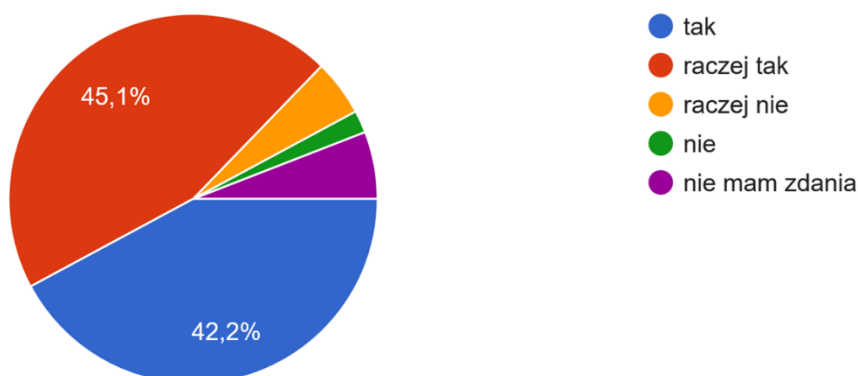
7. Czy wg Pani/ Pana powinno się podejmować w Instytucie działania na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn lub w celu przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć?



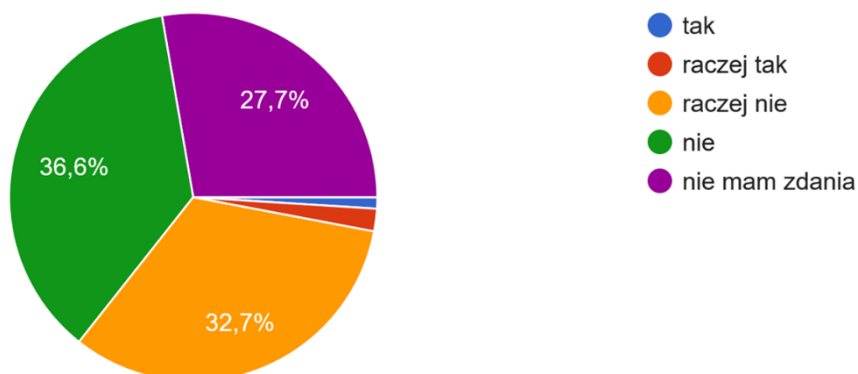
8. Czy kiedyś Pani czuła się/ Pan czuł się wykluczona/y lub ograniczona/y z powodu płci (w Instytucie)?



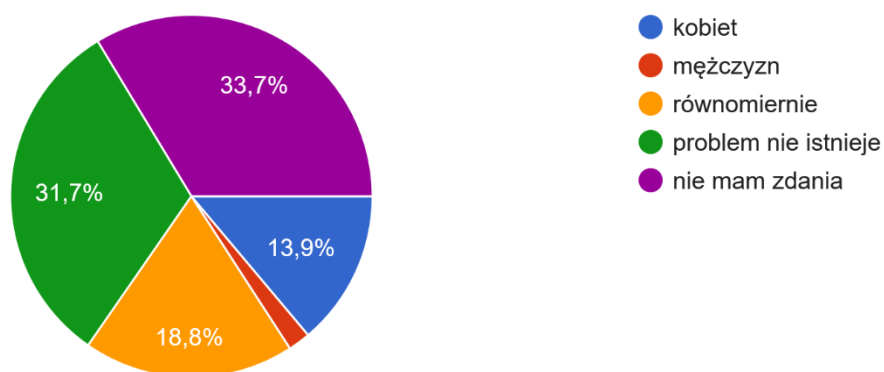
9. Czy wg Pani/ Pana zarówno kobiety, jak i mężczyźni mają na terenie Instytutu stworzone jednakowe warunki umożliwiające im rozwój zawodowy?



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



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

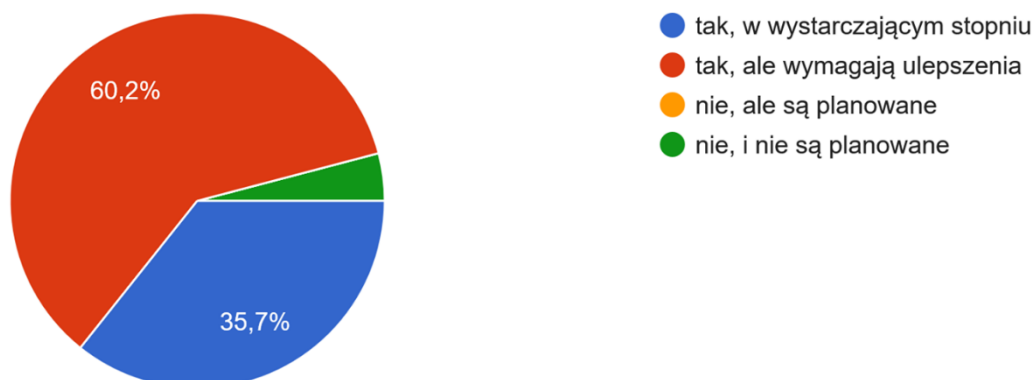


W badaniu poruszono również kwestie istotne z perspektywy pracowników IF PAN, w szczególności dotyczące godzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Respondentów zapytano, czy Instytut wspiera osoby posiadające zobowiązania rodzinne. Zdecydowana większość ankietowanych (blisko 96%) wskazała, że w IF PAN funkcjonują rozwiązania sprzyjające łączeniu pracy zawodowej z życiem prywatnym, takie jak zadaniowy system czasu pracy, elastyczne godziny rozpoczęcia pracy, możliwość korzystania z urlopów opiekuńczych czy wsparcie w powrocie do pracy po przerwie. Jednocześnie respondenci podkreślali, że obowiązujące rozwiązania mogą wymagać dalszego doskonalenia.

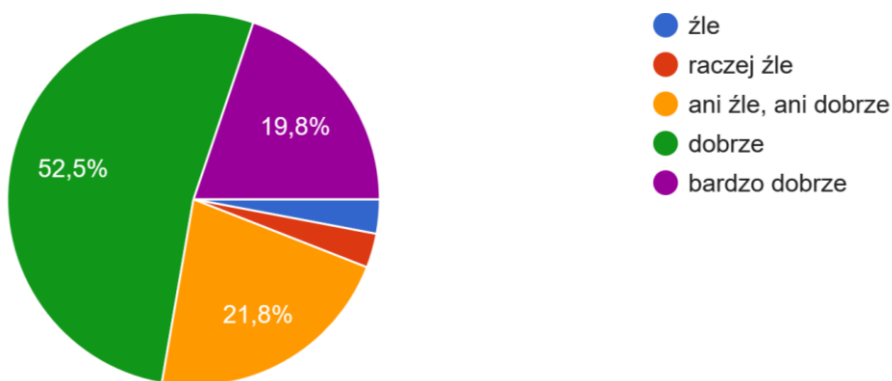
Również możliwość korzystania z zadaniowego i elastycznego czasu pracy została oceniona pozytywnie - łącznie 62,3% badanych oceniło ją jako „bardzo dobrą” lub „dobrą”. Jednocześnie 21% respondentów nie wyraziło jednoznacznej opinii w tej kwestii, natomiast 9% oceniło istniejące rozwiązania negatywnie w kwestii wyrównywania szans zawodowych kobiet i mężczyzn, wskazując je jako „złe” lub „bardzo złe”.

W kontekście równowagi między pracą a życiem prywatnym dla respondentów niezmiernie istotne są aspekty takie jak elastyczne zasady pracy, wsparcie Instytutu po powrocie czy sytuacja osobista, są one „bardzo ważne” lub „ważne” (powyżej 80% do 97%).

12. Czy wg Pani/ Pana w Instytucie funkcjonują rozwiązania wspierające pracowników mających zobowiązania rodzinne (np. zadaniowy system czasu pracy, elastyczne godziny rozpoczęcia pracy, urlopy opiekuńcze, wsparcie w powrocie do pracy)?

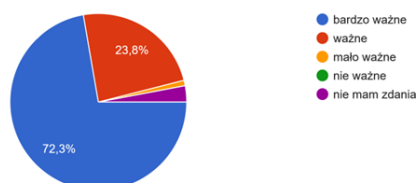


13. Jak Pani/ Pan ocenia wpływ zadaniowego czasu pracy i elastycznych godzin rozpoczęcia pracy oraz możliwości pracy zdalnej na wyrównywanie szans zawodowych kobiet i mężczyzn w Twoim miejscu pracy?

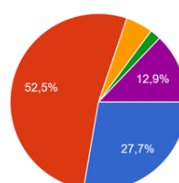


14. Które zagadnienia są dla Pani/ Pana ważne: balans pracy z życiem prywatnym:

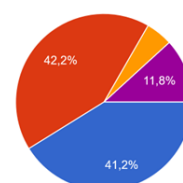
Zadaniowy system czasu pracy i elastyczne godziny rozpoczęcia pracy



Sytuacja osobista w ocenie pracownicz



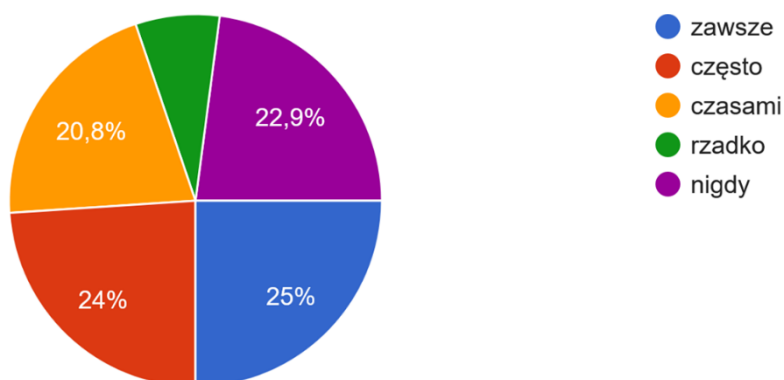
Wsparcie po powrocie do pracy



W odpowiedziach dotyczących uwzględniania perspektywy płci w badaniach naukowych respondenci nie wyrazili jednoznacznych opinii - rozkład odpowiedzi był zbliżony dla wszystkich zaproponowanych wariantów. Wyniki te sugerują, że ankietowani nie przypisują istotnego znaczenia żadnemu z wymienionych czynników w kontekście prowadzonej przez siebie działalności badawczej.

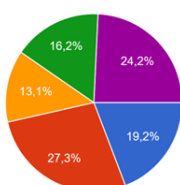
Podobnie kwestia zachowania równowagi płci w kadrze zarządzającej oraz w gremiach decyzyjnych nie została uznana przez respondentów za istotną. Odpowiedzi wskazują, że zagadnienie to nie jest obecnie postrzegane jako mające wpływ na funkcjonowanie Instytutu ani na realizację zadań badawczych.

15. Czy w Twojej działalności naukowej uwzględniasz kwestie płci (gender), jeśli mają one znaczenie dla tematu badań?

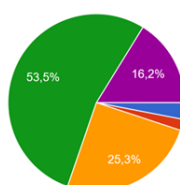


16. Które zagadnienia są dla Pani/ Pana ważne: włączenie kwestii płci do badań (na podstawie ankiet osób zatrudnionych w oddziałach naukowych i doktorantów)

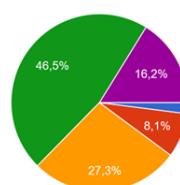
Czy włączenie jest sensowne?



Uzależnianie tematyki od płci zespołu



Podział zadań wg płci wykonawców

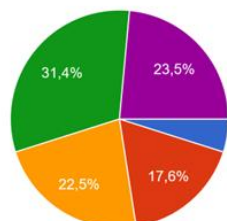


● bardzo ważne
● ważne
● mało ważne
● nie ważne
● nie mam zdania

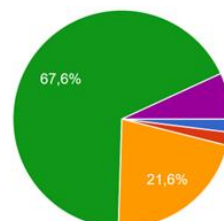


17. Które zagadnienia są dla Pani/ Pana ważne: równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych

Płeć kadry powinna odzwierciedlać strukturę zatrudnienia

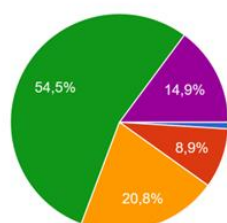


Kierowanie się płcią przy wyborze kandydata

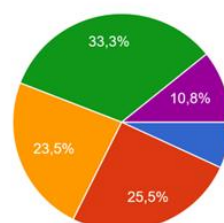


● bardzo ważne
● ważne
● mało ważne
● nie ważne
● nie mam zdania

Wymuszenie reprezentacji płci



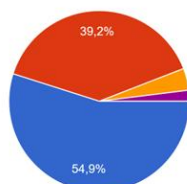
Dążenie do równej reprezentacji



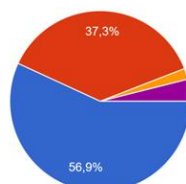
Kwestie dotyczące środków, które powinny zostać wdrożone w IF PAN w celu przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu, zostały uznane przez respondentów za szczególnie istotne. Wysokie poparcie uzyskały takie działania, jak wprowadzenie jasnych zasad zachowań, procedur zgłaszania niepożądanych zachowań (w tym o charakterze seksualnym) oraz organizacja szkoleń podnoszących świadomość i wrażliwość na problem przemocy i dyskryminacji. Odsetek odpowiedzi potwierdzających znaczenie tych rozwiązań mieścił się w przedziale od 75,1% do 94,2%.

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

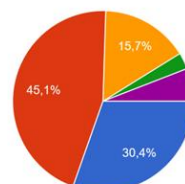
Zasady odpowiednich zachowań



Procedury zgłaszania



Szkolenia uczulające na problematykę



● bardzo ważne
● ważne
● mało ważne
● nie ważne
● nie mam zdania

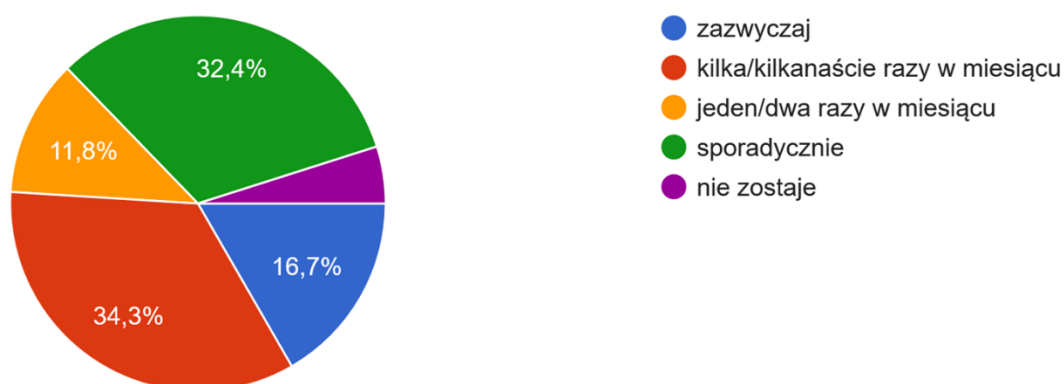


Warto zwrócić uwagę, że uczestnicy ankiety zaproponowali szereg szkoleń, które powinny być zrealizowane w Instytucie:

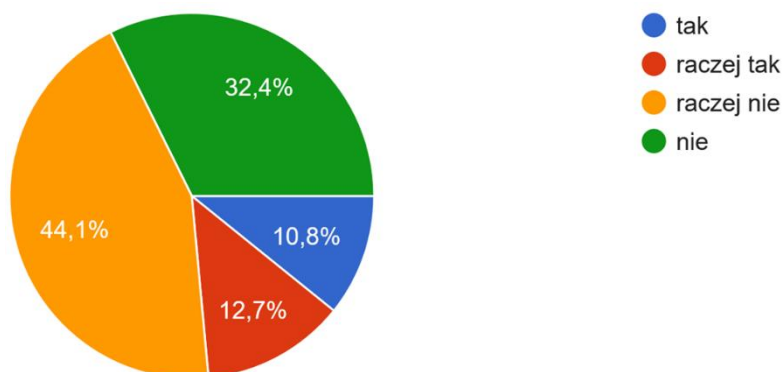
1. przeciwdziałanie przemocy, mobbingowi i dyskryminacji
2. reagowanie na niewłaściwe zachowania i bezpieczna interwencja
3. wyznaczanie granic w relacjach zawodowych, normy zachowań i kultura organizacyjna
4. komunikacja w zespołach
5. szkolenia dla kadry kierowniczej - standardy zarządzania zespołem
6. szkolenie z obiektywnego promowanie, motywowanie i ocenianie pracowników
7. dobrostan pracowników i zdrowie psychiczne
8. zarządzanie projektami
9. szkolenia uzupełniające: szkolenia pierwszej pomocy, elementy samoobrony.

Wśród uczestników badania 4,9% zadeklarowało, że nie pozostaje w pracy po godzinach, i co pozytywne jest to wzrost o 1,5 punktu procentowego w porównaniu z wynikami przedstawionymi w raporcie za 2023 rok. Jednocześnie o 3,8 punktu procentowego wzrósł odsetek osób, które zazwyczaj lub kilka-kilkanaście razy w miesiącu pracują poza standardowymi godzinami pracy, osiągając poziom 51% respondentów. Istotnej zmianie uległy również odpowiedzi dotyczące oczekiwań pracodawcy w zakresie dostępności pracowników poza standardowym ośmiogodzinnym czasem pracy. Odsetek osób deklarujących, że są zobowiązane do pozostawiania w pracy dłużej, spadł do 23,5%, w porównaniu z ponad 40,2% respondentów w badaniu przeprowadzonym w 2023 roku. Niemniej jednak wyniki wskazują na utrzymujące się wysokie obciążenie pracą poza standardowymi godzinami, przy jednoczesnym ograniczeniu formalnych oczekiwań pracodawcy dotyczących wydłużonej dostępności pracowników.

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

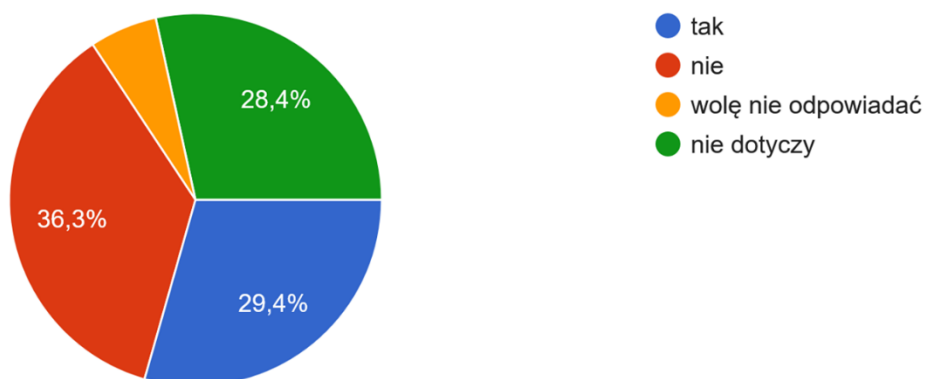


20. Czy spotkała się Pani/ spotkał się Pan z oczekiwaniem ze strony pracodawcy że będzie Pani/ Pan spędzać w pracy zazwyczaj więcej niż 8 godzin?

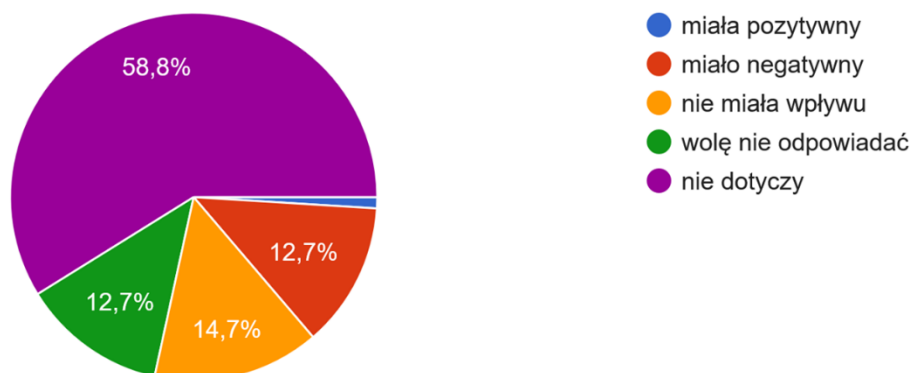


Dodatkowa część badania dotyczyła zagadnień związanych z godzeniem pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Blisko 30% respondentów zadeklarowało, że korzystało z urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego lub rodzicielskiego. Wśród osób, które doświadczyły przerwy w pracy z tego tytułu, 12,7% uznało, że miała ona negatywny wpływ na ich karierę naukową lub zawodową, natomiast jedynie 1% badanych ocenił jej wpływ jako pozytywny. Warto zauważyć, że w porównaniu z Raportem za 2023 rok znacząco wzrósł odsetek respondentów, którzy nie udzielili odpowiedzi z uwagi na fakt, iż pytanie ich nie dotyczyło – wzrost ten wyniósł 12 punktów procentowych. Jednocześnie ankietowani wskazywali, że przerwa w pracy związana z opieką nad dziećmi nie miała istotnego wpływu na brak awansu, jednak wyraźnie ograniczała mobilność zawodową (odpowiedź „tak” wskazało blisko 52% respondentów). Respondenci zauważali również negatywny wpływ przerwy na aktywność naukową (44,2%), tempo awansu zawodowego (38,5%), możliwości prowadzenia badań (37,7%) oraz terminowe zakończenie projektów badawczych (37,3%). W odpowiedziach otwartych ankietowani zwracali ponadto uwagę na inne trudności, które nie zostały bezpośrednio ujęte w pytaniach ankiety, a które miały wpływ na ich ścieżkę zawodową. Wskazywano m.in. na brak prawnych możliwości skorzystania z urlopu rodzicielskiego mimo faktycznego pełnienia roli rodzica, a także na brak rozwiązań umożliwiających wydłużenie okresów kwalifikowalności, np. po obronie doktoratu, w celu ubiegania się o granty. Pojawiały się również sygnały dotyczące trudności w uzyskaniu pozytywnej oceny okresowej z powodu braku publikacji w okresie urlopu macierzyńskiego oraz bezpośrednio po jego zakończeniu. Jednocześnie jedynie 29,7% respondentów zadeklarowało korzystanie ze wsparcia oferowanego przez IF PAN. W tej grupie 46,6% oceniło udzielone wsparcie pozytywnie, natomiast 20,1% wyraziło opinię negatywną. Warto zauważyć, że zdecydowana większość ankietowanych ma poczucie, że obowiązki służbowe „często” i „czasem” ograniczają czas, jaki mogą poświęcić rodzinie (58%).

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

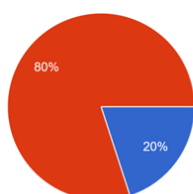


22. Czy wg Pani/ Pana urlop macierzyński/ ojcowski/ przerwa w pracy związana z wychowaniem dzieci miały wpływ na Pani/ Pana karierę naukową i/lub zawodową?

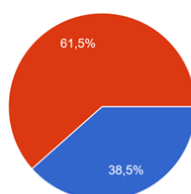


23. Jeżeli miała wpływ to jakie skutki powodowała? (odpowiedź udzieliło 51 osób)

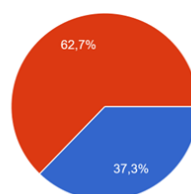
Brak awansu



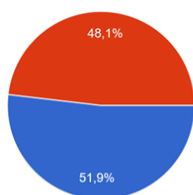
Późniejszy awans



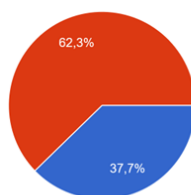
Problem z zakończeniem badań



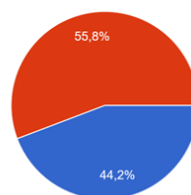
Ograniczenie mobilności



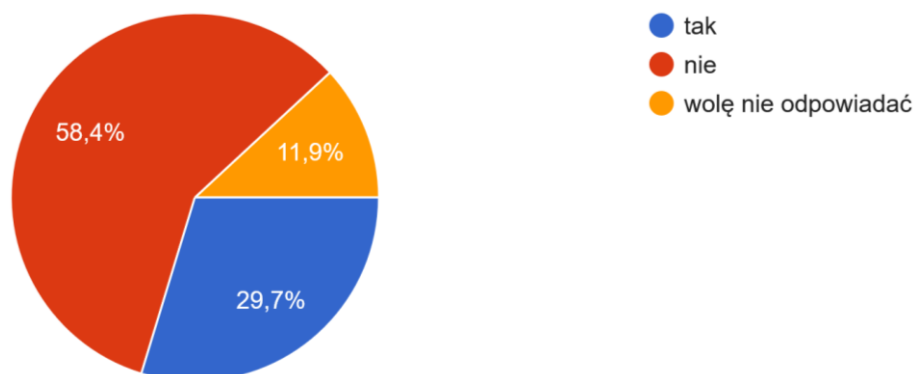
Ograniczenie możliwości prowadzenia badań



Ograniczenie aktywności naukowej



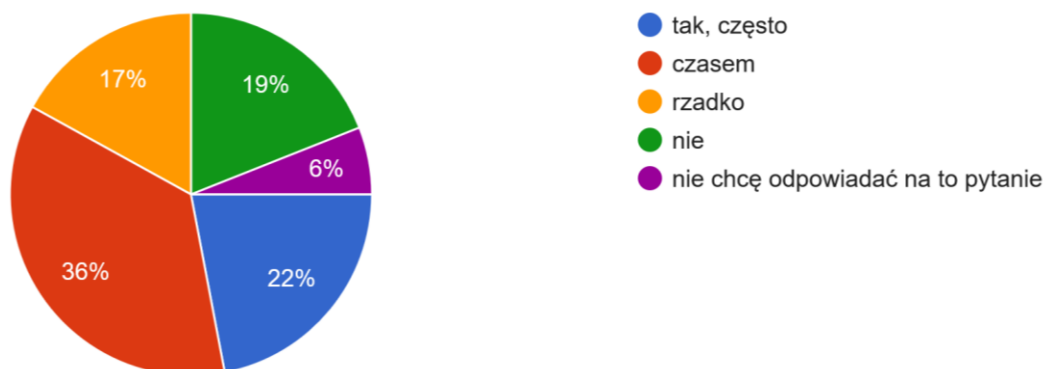
24. Czy kiedykolwiek potrzebowała Pani/ potrzebował Pan wsparcia jednostki, związanego z Pani/ Pana sytuacją rodzinną (np. konieczność opieki nad dziećmi, nad chorymi/ starszymi członkami rodziny)?



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



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



Na pytanie dotyczące postrzegania równego traktowania wszystkich grup pracowniczych w Instytucie wskazują na przewagę opinii krytycznych. Ponad połowa respondentów (łącznie 62,8%) wyraziła przekonanie, że nie wszystkie grupy pracownicze są traktowane na równych zasadach, przy czym 37,3% udzieliło odpowiedzi jednoznacznie negatywnej („nie”), a 25,5% wskazało odpowiedź „raczej nie”. Natomiast 12,7% respondentów nie miało jednoznacznej opinii w tej kwestii. Uzyskane wyniki sugerują istnienie istotnych wątpliwości co do równości traktowania poszczególnych grup pracowniczych w Instytucie i wskazują na potrzebę dalszej analizy oraz działań mających na celu wzmacnianie zasad równości i transparentności.

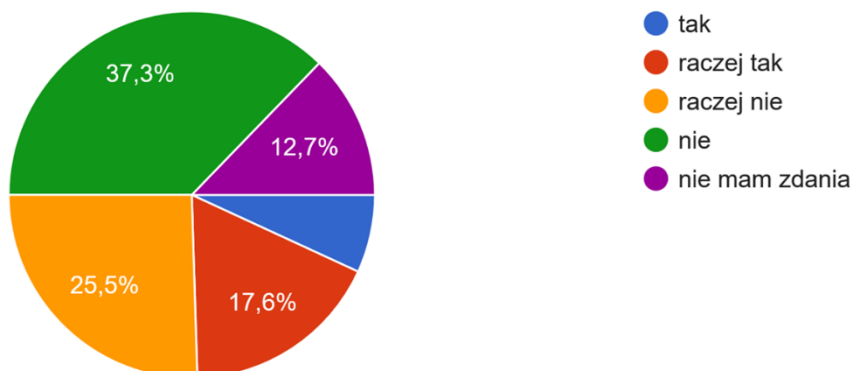
W odpowiedziach otwartych respondenci wskazywali szereg obszarów, w których zasada równego traktowania nie jest w pełni respektowana. W odpowiedziach otwartych respondenci wskazywali szereg obszarów, w których - ich zdaniem - zasada równego traktowania nie jest w pełni respektowana. Wśród najczęściej wymienianych problemów pojawiają się brak respektowania **czasu pracy** pracowników i doktorantów, brak uznania dla wykonywanej pracy i wkładu osób na niższych stanowiskach, przyzwolenie na dyskryminujące zachowania, w tym ze względu na płeć, a także pogardliwe spojrzenia i zachowania pracowników wyżej zatrudnionych wobec osób niżej zatrudnionych. Respondenci zwracali uwagę na feudalistyczne traktowanie pracowników w zależności od stopnia naukowego i stażu pracy, wymuszanie większego „szacunku” wobec osób wyżej w hierarchii oraz nierozwiązywanie problemów personalnych zgłaszanych przełożonym. Wskazywano również na brak **respektowania regulaminów** i obowiązujących zasad Instytutu, brak jasnych i spójnych zasad dotyczących obowiązków doktorantów. Zwrócono również uwagę że prowadzona ankieta koncentrowała się wyłącznie na osobach posiadających dzieci, pomijając osoby samotne, w związku partnerskim lub opiekujące się rodzicami. Respondenci zgłaszali również niewystarczające pilnowanie wzajemnego respektowania zasad i odpowiedzialności między pracownikami, brak otwartej i transparentnej komunikacji, niewystarczające angażowanie pracowników w działania Instytutu, brak kultury osobistej i wzajemnego szacunku, a także nierównomierne rozłożenie obowiązków, przeciążenie pracą, nadmierne oczekiwania wobec doktorantów i pracowników niższego szczebla, w tym obowiązek pracy w weekendy. Dodatkowo wskazywano na nieadekwatny **poziom wynagrodzeń** w stosunku do zakresu obowiązków, odpowiedzialności i umiejętności. A także na przywileje związane z infrastrukturą, takie jak przypisane profesorom miejsca. Wszystkie te kwestie wskazują na istotne obszary nierównego traktowania w Instytucie i podkreślają potrzebę działań mających na celu wzmocnienie równości, przejrzystości i wzajemnego szacunku w miejscu pracy.

W odpowiedzi na pytanie „Czy Pani/Pana zdaniem w Instytucie jest zachowana równość w traktowaniu pracowników w danej grupie zawodowej?” rozkład odpowiedzi wskazuje na wyraźne zróżnicowanie opinii respondentów. Odpowiedzi pozytywne („tak” oraz „raczej tak”) stanowiły łącznie 46,5% wskazań. Jednocześnie znacząca część badanych wyraziła opinię negatywną zaznaczyło odpowiedź „raczej nie” i „nie”, co łącznie daje 41,6% wskazań podważających istnienie równości w traktowaniu pracowników w ramach poszczególnych grup zawodowych. Dodatkowo 11,9% respondentów zadeklarowało brak jednoznacznej opinii w tej kwestii. Uzyskane wyniki sugerują, że choć niemal połowa badanych dostrzega równe traktowanie w obrębie grup zawodowych, to jednocześnie bardzo duża część pracowników doświadcza lub obserwuje nierówności, co wskazuje na potrzebę pogłębionej analizy tego obszaru.

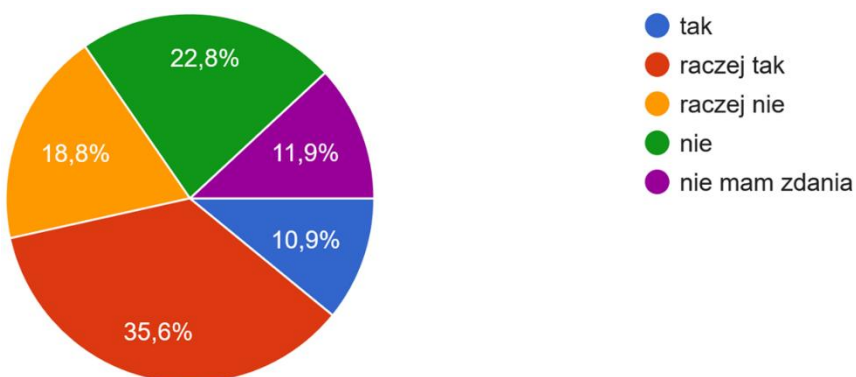
W odpowiedziach otwartych respondenci wskazywali konkretne obszary, w których, równość w traktowaniu pracowników w ramach danej grupy zawodowej nie jest zachowana. Najczęściej podnoszono kwestie związane z **czasem pracy**, w tym nierówne oczekiwania wobec doktorantów oraz pracowników na niższych stanowiskach, presję pracy w weekendy oraz negatywne konsekwencje w przypadku odmowy. Wskazywano również na brak konsekwentnego **respektowania regulaminów** oraz niejasne lub nierówne stosowanie zasad wobec różnych osób. Istotnym obszarem nierówności była polityka **wynagrodzeń**, gdyż respondenci zwracali uwagę na wynagrodzenia niewystarczające do utrzymania się w obecnych realiach, szczególnie w przypadku pracowników wykonujących znaczną część pracy operacyjnej (np. pracowników inżynieryjno-technicznych), a także na sytuacje, w których nowo zatrudnione osoby otrzymują wyższe wynagrodzenia niż pracownicy z dłuższym stażem. Pojawiały się również opinie o faworyzowaniu wybranych pracowników i zleceniobiorców, m.in. ze względu na relacje personalne, co przekłada się zarówno na poziom wynagrodzeń, jak i organizację pracy. Respondenci podkreślali także brak szacunku do wykonywanej pracy, niedostateczne docenianie pracowników, nierówny podział obowiązków oraz nadmierne obciążenie części zespołów. Wskazywano na niejasny lub niesprawiedliwy zakres obowiązków, brak przejrzystych zasad dotyczących kolejności autorów publikacji, a także na rolę sympatii i relacji osobistych w podejmowaniu decyzji organizacyjnych. Jako przykład nierównego traktowania wymieniano również przywileje infrastrukturalne, takie jak przypisane imiennie miejsca parkingowe dla profesorów. Zgłaszane uwagi pokazują, że postrzegane nierówności dotyczą nie tylko formalnych zasad, lecz także codziennych praktyk organizacyjnych i relacji interpersonalnych w Instytucie.



27. Czy uważa Pani/Pan, że w Instytucie wszystkie grupy pracownicze są traktowane na równych zasadach?



28. Czy Pani/ Pana zdaniem w Instytucie jest zachowana równość w traktowaniu pracowników w danej grupie zawodowej?



Podsumowanie

Analiza danych uzyskanych w badaniu ankietowym wskazuje na wysoki poziom świadomości pracowników oraz doktorantów Instytutu w zakresie równego, godnego i zgodnego z obowiązującymi normami społecznymi traktowania w środowisku pracy. Respondenci identyfikowali potencjalne przejawy nierównego traktowania w relacjach z przełożonymi, bardziej doświadczonymi współpracownikami oraz przedstawicielami administracji. Jednocześnie charakter zgromadzonych danych nie zawsze pozwala na jednoznaczne rozstrzygnięcie, czy zgłaszane sytuacje mają charakter incydentalny czy systemowy, ani czy dotyczą konkretnych jednostek organizacyjnych.

W przypadkach, w których ankiety zawierały bardziej szczegółowe informacje, rekomendowane jest podejmowanie działań następnych polegających na przeprowadzeniu rozmów wyjaśniających z osobami wskazanymi w odpowiedziach. Działania te mają na celu poprawę jakości komunikacji wewnętrznej oraz eliminację zachowań postrzeganych przez respondentów jako niestosowne lub niezgodne z obowiązującymi w Instytucie standardami etycznymi i organizacyjnymi.

Wyniki badania potwierdzają również zmieniające się oczekiwania wobec kultury organizacyjnej i relacji zawodowych. Praktyki, które w przeszłości były akceptowane, takie jak praca poza standardowymi godzinami bez adekwatnego uznania czy różnicowanie warunków pracy wynikające wyłącznie z pozycji zawodowej, są obecnie oceniane bardziej krytycznie. Jednocześnie należy podkreślić, że środowisko akademickie funkcjonuje w oparciu o określoną strukturę hierarchiczną, a wraz z doświadczeniem zawodowym oraz awansami, w tym naukowymi, wiążą się zwiększona odpowiedzialność oraz określone kompetencje decyzyjne. Niezależnie od tego, kluczowe znaczenie ma zapewnienie wzajemnego szacunku, transparentności oraz równego traktowania wszystkich członków społeczności Instytutu.

Zidentyfikowane trudności mogą częściowo wynikać z różnic pokoleniowych oraz różnicowanego poziomu świadomości w zakresie równości i inkluzywności, co uzasadnia potrzebę kontynuowania działań edukacyjnych i szkoleniowych w tym obszarze. Należy również uwzględnić, że Instytut jest organizacją wielopokoleniową, zatrudniającą osoby o różnicowanych doświadczeniach, postawach i stylach komunikacji, co może generować wyzwania w obszarze relacji interpersonalnych.

W kontekście realizacji Planu Równości Płci szczególnie istotne jest promowanie kultury otwartego dialogu, wzajemnego szacunku oraz bezpośredniej i konstruktywnej komunikacji jako podstawowych mechanizmów zapobiegania i rozwiązywania konfliktów. W przypadkach zachowań jednoznacznie sprzecznych z obowiązującymi standardami zaleca się korzystanie z formalnych procedur oraz zgłaszanie ich właściwym przełożonym i/lub Dyrekcji. Jednocześnie rekomenduje się

zachowanie proporcjonalności w stosowaniu narzędzi formalnych, tak aby podejmowane działania wspierały pozytywną kulturę organizacyjną oraz efektywność pracy badawczej.

Przeprowadzona analiza ankietowa stanowi istotny element monitorowania realizacji Planu Równości Płci i dostarcza cennych informacji służących dalszemu doskonaleniu warunków pracy oraz budowaniu bardziej inkluzywnego, bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy w Instytucie.

Wdrożenia dt. Planu Równości Płci w Instytucie

Instytut posiada 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 Adam Bielawski - Zakład Biochemii Mózgu

Dr Grzegorz Satała - Zakład Chemii Leków

Dr Ewa Trojan - Zakład Neuroendokrynologii Doświadczalnej

Mgr Dorota Sowińska - Kierownik Działu Spraw Pracowniczych

Z głosem doradczym w pracach zespołu uczestniczył:

Prof. dr hab. Władysław Lason - 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. Katarzyna Starowicz-Bubak