

Plan Równości Płci w IB PAN: stan na koniec 2021 r. i strategia na 2022 r.

Jednym z nadrzędnych celów IB PAN jest zapewnienie wszystkim bezpiecznego miejsca pracy i przestrzeni wolnej od jakiegokolwiek dyskryminacji. W 2017 roku IB PAN otrzymał wyróżnienie „HR Excellence in Research” Komisji Europejskiej, które zobowiązało Instytut do przestrzegania zasad zgodnych z „Europejską Kartą Naukowca” i „Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych” oraz wprowadziło potrzebę ciągłego rozwoju strategii w zakresie zasobów ludzkich i polityki antydyskryminacyjnej. Uzasadnieniem tej strategii jest założenie, że równość i różnorodność są ważnymi wartościami dla naukowców, które stymulują postęp w nauce i gwarantują optymalne środowisko pracy dla społeczności naukowej. W celu realizacji planu strategii przeciwdziałania dyskryminacji w IB PAN w latach 2016 i 2019 przeprowadzono analizę wewnętrzną na podstawie ankiety. W odniesieniu do dyskryminacji ze względu na: płeć, wiek, wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, poglądy polityczne, pochodzenie społeczne lub ekonomiczne, w 2016 r. 11% pracowników naukowych (5 z 44) stwierdziło, że spotkało się jakimś przejawem dyskryminacji w miejscu pracy, natomiast w 2019 r. 94% pracowników naukowych (37 z 39) stwierdziło, że dyskryminacja w ich miejscu pracy nie istnieje. Krótki opis wyników ankiet z roku 2016 i 2019 związanych z tematami dyskryminacji i równości płci został zamieszczony poniżej.

Ponadto w IB PAN przeprowadzono analizę wszystkich właściwych aktów prawnych, takich jak „Kodeks pracy” wraz z aktami wykonawczymi „Ustawa o Polskiej Akademii Nauk oraz „Regulamin pracy w IB PAN”, w celu przygotowania istotnych i obowiązujących zasad pozwalających na realizację Planu Równości Płci w IB PAN.

Na 2022 r. planowane jest nowe badanie obejmujące pogłębioną analizę równowagi płci i różnych aspektów dyskryminacji w związku z trwającym przygotowywaniem kompleksowego Planu Równości Płci w IB PAN. W obecnym 2021 r. IB PAN zrezygnował z przeprowadzenia ankiety na temat możliwych przejawów dyskryminacji ze względu na wyjątkowy tryb pracy naukowców w latach 2020-2021, wynikający z pandemii wirusa Covid-19. W dużej mierze pracownicy wykonywali pracę w trybie zdalnym, a w trakcie pobytu w IB PAN ograniczali do minimum kontakty między sobą, np. w każdym laboratorium przyjęty został zmianowy tryb prac. Każdy pracownik naukowy miał zapewniony w godzinach pracy stacjonarnej osobny pokój oraz wszystkie zebrania zostały przeprowadzane poprzez spotkania online. Tego typu długotrwałe ograniczenie kontaktów między pracownikami nie stworzyło możliwości zbadania zjawisk wynikających z codziennych kontaktów na odpowiednim poziomie i tym samym nie pozwoliłoby na osiągnięcie rezultatów pozwalających na przygotowanie efektywnych działań dla IB PAN w kontekście zasad niedyskryminacji i Planu Równości Płci.

Warto również dodać, że bieżący rok 2021 był okresem ogromnych zmian związanych z restrukturyzacją IB PAN i wejściem nowej struktury organizacyjnej. Liczne Zakłady zostały

przetworzone w cztery Grupy badawcze, co pociągnęło za sobą duże zmiany personalne w obrębie podstawowych jednostek organizacyjnych. Zmianom uległy w większości dotychczasowe stosunki podległości, potencjalnie mogące wprowadzać nowe problemy związane z kontaktami między pracownikami, a tym samym skutkujące różnego rodzaju poczuciem dyskryminacji czy braku komfortu. Z tego powodu również uzyskana na podstawie badań opinii pracowników diagnoza w 2021 r. mogłaby nie być bardzo wiarygodna.

W ramach działań przewidzianych w programie ulepszenia środowiska pracy, zgodnie z harmonogramem przyjętym przez wdrażanie strategii „HR Excellence in Research”, IB PAN w 2022 r. planuje cykl warsztatów dla pracowników. Pozwolą one na wczesne wykrycie ewentualnej dyskryminacji oraz zrozumienie wdrażanych procedur antydyskryminacyjnych. Działania te w dużej mierze pokrywają się z planowanym przeprowadzeniem spójnej i nowej analizy wewnętrznej pod kątem wymogów nowoczesnego Planu Równości Płci. Ponadto w tym aspekcie IB PAN planuje rozszerzyć badania na wszystkich pracowników, bez ograniczenia się do kadry naukowej, gdyż Plan Równości Płci i zasada niedyskryminacji są ważnymi elementami budującymi relacje międzyludzkie w środowisku pracy bez względu na charakter zatrudnienia (pracownik naukowy, techniczny czy administracyjny). IB PAN pragnie stworzyć przyjazne środowisko pracy dla wszystkich pracowników.

- **Dobre praktyki przyjęte w IB PAN:**

Instytut stwarza możliwości pracy zarówno obywatelom polskim, jak i obcokrajowcom. W ostatnich latach IB PAN zatrudniał obcokrajowców z Białorusi, Niemiec, Boliwii i Egiptu, natomiast obecnie zatrudnia naukowców z Boliwii i Ukrainy. Ponadto Instytut wspiera pracowników o różnym stopniu niepełnosprawności. IB PAN w ramach akcji usuwania barier architektonicznych zakupił windę dla wózków inwalidzkich.

IB PAN jest świadomy znaczenia istnienia niedyskryminującego środowiska pracy oraz włączenia kadry i studentów ze wszystkich środowisk do kadry naukowej, z tego powodu system wczesnego reagowania oparty na ciągłym monitorowaniu ewentualnej dyskryminacji jest zawarty w strategii Instytutu dotyczącej zasobów ludzkich.

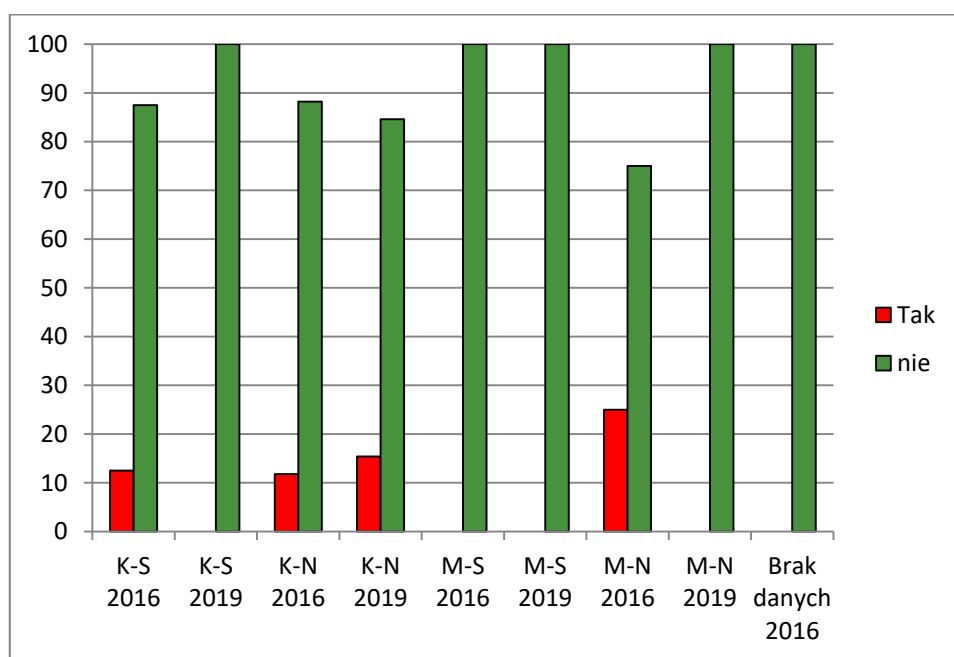
- **Omówienie zagadnień zasady niedyskryminacji oraz równowagi płci badanych poprzez ankietę przeprowadzoną wśród pracowników naukowych w 2016 i 2019 r.**

W 2016 r. w badaniu wzięło udział 44 osoby, 75% to kobiety, 23% to mężczyźni. 50% stanowili łącznie pracownicy ze stopniem doktora habilitowanego i tytułem profesora, natomiast 48% to łącznie ze stopniem doktora oraz magistra. W jednej ankiecie nie udzielono odpowiedzi metryczkowych. W 2019 r. ankietę wypełniło 39 osób, 77% kobiet i 23% mężczyzn. Łącznie 59% respondentów stanowili samodzielni pracownicy naukowcy, natomiast 41% to pracownicy niesamodzielni, czyli osoby ze stopniem doktora lub magistra.

W 2016 r. i 2019 r. zadano to samo pytanie (nr 10) dotyczące zasady niedyskryminacji:

Czy Pan/Pani, pracując w IB PAN, spotkał/a się z przypadkiem dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne, status społeczny bądź materialny oraz dyscyplinę naukową?

Można było odpowiedzieć twierdząco lub przecząco. Wyniki ankiety przedstawia poniższa rycina, uwzględniając podział pracowników naukowych ze względu na płeć (K – kobieta, M – mężczyzna) i stopień zaawansowania rozwoju naukowego (S – pracownik samodzielny, N – pracownik niesamodzielny).



W 2016 r. 89% pracowników (39 z 44) stwierdziło, że nie spotkało się z żadnym przejawem dyskryminacji w miejscu pracy, natomiast 5 osób stwierdziło, że miało problemy związane z tym zjawiskiem, w tym 4 kobiety. Wśród kobiet reprezentujących grupę pracowników niesamodzielnych jako powód dyskryminacji wymieniono „religię/wyznanie”, „poglądy polityczne/religię/status społeczny”, natomiast jedna badana kobieta będąca samodzielnym pracownikiem naukowych zauważyła dyskryminację ze względu na „niższe zarobki dla kobiet”. Jedna kobieta w tej grupie pracowników naukowych nie udzieliła informacji na temat rodzaju odczuwanej dyskryminacji. Wśród mężczyzn, jedynie jeden niesamodzielny naukowiec zaznaczył, że doświadczył dyskryminacji ze względu na wiek.

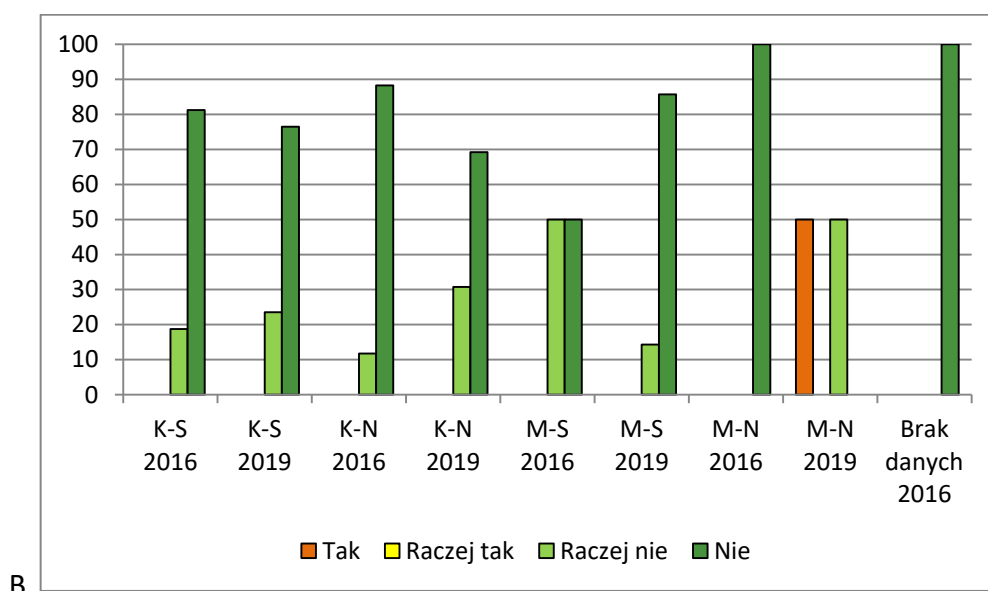
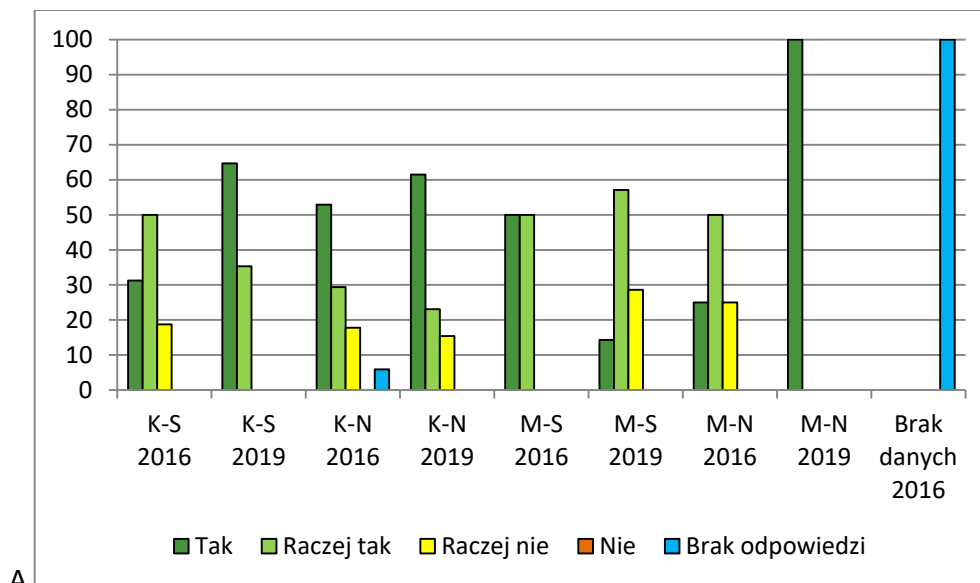
W 2019 r. 94% pracowników naukowych IB PAN (37 z 39) stwierdziło, że nie miało do czynienia z dyskryminacją w ich miejscu pracy. Dwie kobiety reprezentujące grupę niesamodzielnych pracowników naukowych udzieliły twierdzącej odpowiedzi, natomiast nie podały szczegółów dotyczących obszarów zaznanej dyskryminacji.

Na podstawie wyników obu ankiet w IB PAN podsumowano, że większość pracowników naukowych nie doświadczyła dyskryminacji, wobec czego nie wprowadzono działań naprawczych w tym aspekcie. Zaobserwowano także, że w ostatniej ankiecie mniejszy był udział odpowiedzi twierdzących wskazujących na występowanie zjawiska dyskryminacji, co pozwala sądzić, że działania związane z ogólnym ulepszaniem środowiska i warunków pracy mają pośrednie przełożenie na wyniki ankiety z 2019 r. w tym obszarze. Przykładowo przyjęto nowy regulamin wynagrodzeń, w którym jeszcze bardziej podkreślono, że za tę samą pracę przysługuje takie samo wynagrodzenie, bez względu na płeć. Ponadto uporządkowano wysokość dodatków funkcyjnych oraz zadaniowych, które nie mają już charakteru uznaniowego, lecz wszystkich obowiązują te same stawki. Wdrożono także system powoływania przedstawicieli pracowników naukowych do udziału w pracach organów informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych, tak aby pracownicy na różnym szczeblu kariery naukowej mogli mieć wpływ na organy decyzyjne i nie odczuwali dyskryminacji np. ze względu na wiek.

Aspekt dyskryminacji bardzo często łączony jest z problemem płci i brakiem równowagi płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym. Trzeba podkreślić, że w ostatnich latach prawie trzy czwarte wszystkich pracowników naukowych w IB PAN to kobiety, które ponadto od lat powszechnie pełnią również ważne funkcje i biorą udział w organach decyzyjnych. Z tego powodu jeszcze przed przeprowadzeniem ankiet w 2016 i 2019 r. można było sądzić, że w IB PAN panują bardzo dobre warunki dla rozwoju naukowego kobiet. Według „Europejskiej Karty Naukowca” i „Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych” pracodawcy powinni zadbać o zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry naukowej, ale bez obniżania kryteriów jakości i kwalifikacji. W celu zbadania poczucia równowagi płci w latach 2016 i 2019 zadano pracownikom naukowym dwa pytania.

Pierwsze pytanie brzmiało: *Czy sądzi Pan/Pani, że IB PAN jako pracodawca ma na uwadze zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry?* Zadano także drugie pytanie: *Czy sądzi Pan/Pani, że dla IB PAN jako pracodawcy kryterium płci jest nadrzędne wobec kryterium kwalifikacji?*

Założono cztery możliwe odpowiedzi: tak, raczej tak, raczej nie i nie. Wyniki przedstawiają poniższe ryciny (A – pierwsze pytanie i B – drugie pytanie). Jedna osoba w 2016 r. nie udzieliła odpowiedzi na to pytanie. Na pierwsze pytanie większość respondentów, zarówno reprezentujących grupę samodzielnych, jak i niesamodzielnych pracowników naukowych w obu ankietach, uważało, że IB PAN dba o zapewnienie równowagi płci na każdym szczeblu kadry. Na drugie pytanie zdecydowana większość wszystkich badanych pracowników odpowiedziała, że kryterium kwalifikacji jest nadrzędne względem kryterium płci. Jedynie w 2019 r. jeden z dwóch mężczyzn reprezentujących niesamodzielnych pracowników naukowych stwierdził, że płeć ogrywa większe znaczenie niż kwalifikacje.



Struktura zatrudnienia w IB PAN wskazuje na dominację kobiet w środowisku pracy, jednak wyniki ankiety pokazały, że pracownicy uważają, że w IB PAN jest zachowana równowaga płci. Jako jednostka naukowa podlegająca ciągłym ewaluacjom jakości pracy naukowej IB PAN stawia przede wszystkim na kwalifikacje pracowników i w tym aspekcie pracownicy naukowcy również potwierdzili, że to kompetencje i kwalifikacje ostatecznie decydują o zatrudnieniu odpowiednich osób na konkretnych stanowiskach. Płeć odgrywa drugorzędną rolę. Niemniej jednak IB PAN zwraca szczególną uwagę, aby w pracach organów informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych, w których pracuje grupa pracowników naukowych powoływać przedstawicieli pracowników naukowych o różnej płci, obok pracowników na różnym szczeblu kariery naukowej. W ten sposób IB PAN dba o zachowanie różnorodności i równości w środowisku pracy.

Ważnym zagadnieniem w obszarze równości płci jest zapewnienie równego traktowania kobiet i mężczyzn biorąc pod uwagę różne ścieżki rozwoju naukowego wynikające z

obowiązków związanych z wychowywaniem dzieci, które w większości spadają na kobiety. Na podstawie wyników ankiet przeprowadzonych w latach 2016 i 2019 pracownicy zdecydowanie wysoko oceniają warunki pracy, które pozwalają im pogodzić życie rodzinne i zawodowe, które z kolei przekłada się na zwiększenie efektywności prowadzonych badań naukowych. Pytanie dotyczące warunków pracy było pytaniem otwartym, gdzie najbardziej dogodny dla respondentów okazał się: a) elastyczny czas pracy, b) możliwość pracy w domu, c) praca w niepełnym wymiarze. Większość respondentów pozytywnie oceniło ogólnie możliwości rozwoju kariery zawodowej. Przyszłe szczegółowe badania w tym obszarze pozwolą na nową diagnozę warunków pracy, ze szczególnym uwzględnieniem równości płci i równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz osób o innym poczuciu przynależności płciowej.