

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

DLA INSTYTUTU KATALIZY I FIZYKOCHEMII POWIERZCHNI
IM. JERZEGO HABERA
POLSKIEJ AKADEMII NAUK

PLAN DZIAŁAŃ RÓWNOŚCIOWYCH NA LATA 2021-2025

Zespół autorski

mgr Magdalena Bodzioch
mgr Małgorzata Cybulska (wiceprzewodnicząca Komisji ds. Równości Płci)
dr Marcel Krzan (przewodniczący Komisji ds. Równości Płci)
dr inż. Dawid Lupa
dr hab. Aneta Michna
dr hab. Krzysztof Szczepanowicz, prof. IKiFP PAN

SPIS TREŚCI

| | |
|--------------------------|----|
| Wprowadzenie | 3 |
| Diagnoza | 5 |
| Ankieta pracownicza..... | 13 |
| Cele | 20 |
| Działania | 20 |
| Podsumowanie | 23 |
| Źródła | 23 |

WPROWADZENIE

Potrzeba zagwarantowania równych praw i obowiązków wszystkim ludziom, bez względu na płeć, wpisuje się głęboko w świadomość europejską. Powyższa deklaracja powinna mieć przede wszystkim wymiar praktyczny. Konieczne jest podejmowanie konkretnych działań na rzecz równości płci nie tylko w sferze osobistej, ale i w miejscu pracy. Warto podkreślić, że jedynie ochrona przed dyskryminacją ze względu na płeć jest gwarantem skutecznej ochrony praw człowieka.

Instytut Katalizy i Fizykochemii Powierzchni im. Jerzego Habera Polskiej Akademii Nauk jest wiodącą jednostką naukową, której działania doskonale wpisują się w europejską strategię kadrową, polegającą na ciągłej poprawie warunków zatrudnienia i rekrutacji naukowców co potwierdza wyróżnienie znakiem "HR Excellence in Research" nadane przez Komisję Europejską. Otrzymanie powyższego logo jest nie tylko nobilitacją, ale również stanowi zachętę do ciągłego doskonalenia polityki rekrutacyjnej i kadrowej, która doprowadziła do opracowania planu polityki równościowej.

Mając na uwadze dobre praktyki przełożone na działania oraz usprawnienie komunikacji wewnątrz instytutu głównym celem opracowanego „Planu Równości Płci dla Instytutu Katalizy i Fizykochemii Powierzchni im. Jerzego Habera Polskiej Akademii Nauk”, zwanego „Planem Równości Płci IKiFP PAN”, jest stworzenie trwałej sytuacji w której każda osoba, bez względu na płeć, uzyska idealne warunki do nieograniczonego rozwoju w obszarze zawodowym, co umożliwi jej dokonywanie wyborów wynikających jedynie z osobistych potrzeb, talentów oraz aspiracji bez doświadczania ograniczeń w postaci stereotypów płci.

W wyniku wdrożenia niniejszego programu zostanie osiągnięty stan faktyczny w którym osoby pracujące, studiujące oraz odbywająca praktyki zawodowe w IKiFP PAN, a więc tworzące żywą tkankę instytutu, będą czuły się bezpiecznie w wolnej od dyskryminacji placówce, której zawsze nadrzędnym celem jest poszanowanie indywidualizmu jednostki oraz zapewnienie jej swobody rozwoju zawodowego. Wymiernym efektem zaproponowanego planu będzie osiągnięcie lepszego wykształcenia i podniesienie kwalifikacji zawodowych osób zatrudnionych i uczących się w IKiFP PAN.

Warto podkreślić, że zaprezentowany „Plan Równości Płci IKiFP PAN” zawiera program działań równościowych, które zostaną zrealizowane w latach 2021-2025. Główne założenia niniejszego planu opierają się na wytycznych Komisji Europejskiej - „Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025”.

Plan działań równościowych, sformułowany na podstawie analizy profilu kształcenia, zatrudnienia oraz działalności naukowej w IKiFP PAN oraz przeprowadzonej ankiety, opiera się na czterech celach, które będą realizowane przez zaproponowane działania. Ocena skuteczności niniejszych działań równościowych przedstawionych w planie zostanie poddana ewaluacji po czterech latach, tj. w roku 2025.

Zaprezentowany „Plan Równości Płci IKiFP PAN” zawiera:

- diagnozę- wraz z jasno sformułowanymi wnioskami uzyskanymi z analizy profilu kształcenia, zatrudnienia oraz działalności naukowej oraz ankiety internetowej przeprowadzonej w IKiFP PAN,

- cele wraz ze wskazaniem działań naprawczych jakie zostaną podjęte w IKiFP PAN w celu poprawienia i usprawnienia działań na rzecz równouprawnienia.

DIAGNOZA

Płeć, a zatrudnienie w IKiFP PAN

Punktem startowym analizy istnienia problemu nierówności płci w IKiFP PAN było opracowanie danych liczbowych dotyczących kształcenia, zatrudnienia oraz działalności naukowej w kontekście płci osób zaangażowanych w powyższe aspekty funkcjonowania Instytutu. Podstawą opracowania niniejszego zagadnienia w formie graficznej były dane zgromadzone przez Instytut w latach 2019 – 2021 dotyczące zatrudnienia pracowników i kształcenia doktorantów oraz obejmujące przewody doktorskie.

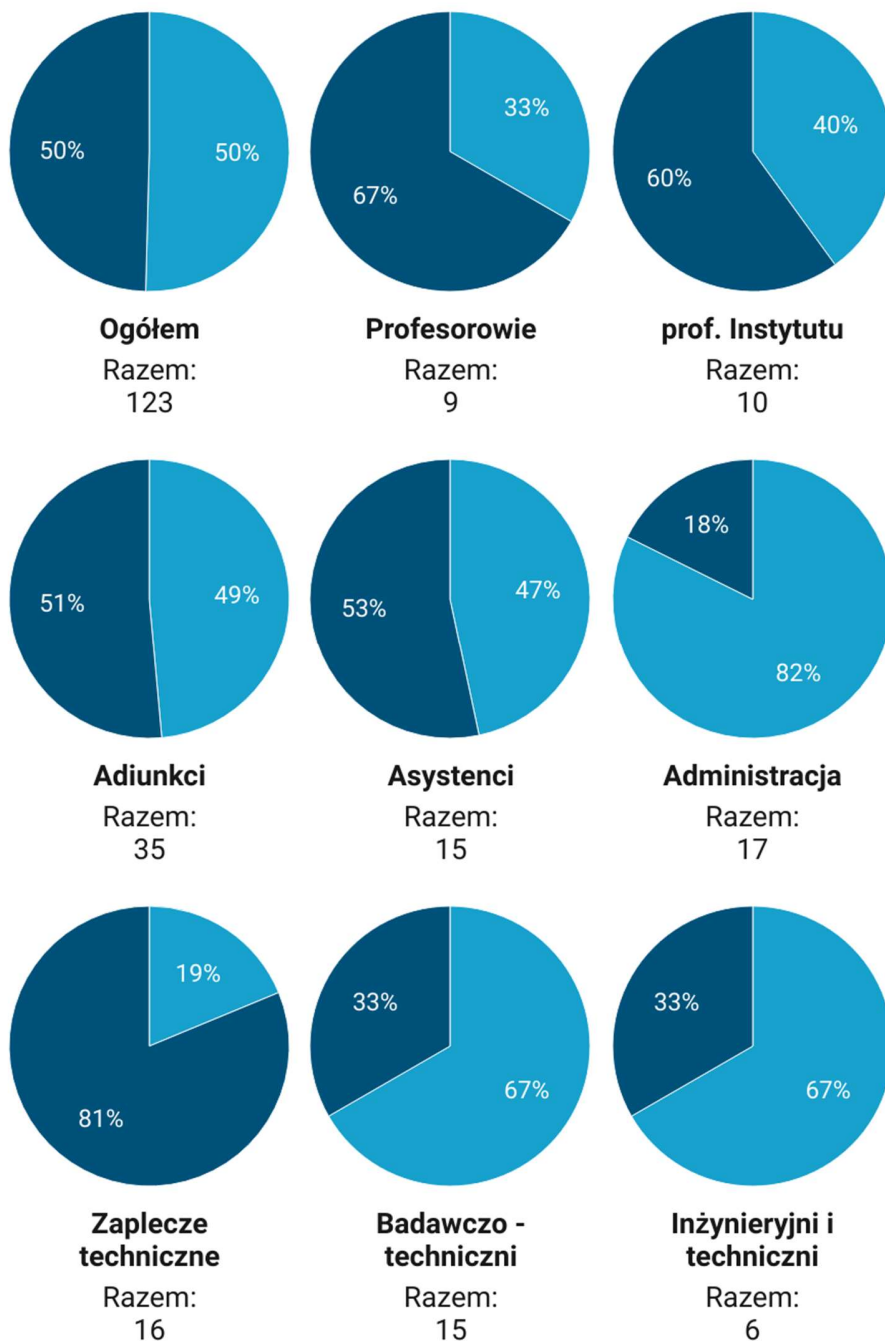
Obecnie, Dyrekcję Instytutu stanowią 3 osoby: dwie kobiety oraz jeden mężczyzna, co jest proporcją wyrównaną. Dyrekcja instytutu nie jest zatem w pełni sfeminizowana ani w pełni zmaskulinizowana.

Dysproporcja zatrudnienia ze względu na płeć nie jest obserwowana na poziomie ogólnym. Na dzień 1 lipca 2021, w Instytucie zatrudnionych są 62 kobiety oraz zatrudnionych jest 61 mężczyzna, co idealnie wpisuje się w strategię równości płci. Niemniej jednak, pewne dysproporcje obserwowane są na poszczególnych stanowiskach, co zostanie omówione szczegółowo poniżej.

W przypadku pracowników inżynierskich i technicznych, dwie trzecie spośród sześciu stanowisk zajmują kobiety. Analogiczną zależność obserwuje się dla pracowników badawczo-technicznych, którzy stanowią nieco większą grupę Instytutu obejmującą 15 osób. Taka dysproporcja na korzyść kobiet może wynikać z tego, że pracownikami badawczo-technicznymi zostają najczęściej młodzi badacze zaraz po obronie pracy doktorskiej. Biorąc pod uwagę fakt, że analiza danych dotyczących kształcenia doktorantów w IKiFP ujawnia silne sfeminizowanie tej grupy młodych badaczy (6 doktorantów i 27 doktorantek) można wysunąć tezę, że płeć nie jest istotnym kryterium warunkującym zatrudnienie w tej grupie pracowników. Jednocześnie, należy wnioskować, że udział przedstawicieli poszczególnych płci wśród tej grupy pracowników wynika wprost ze znacznej nadreprezentacji kobiet wśród doktorantów.

Struktura zatrudnienia w IKiFP PAN

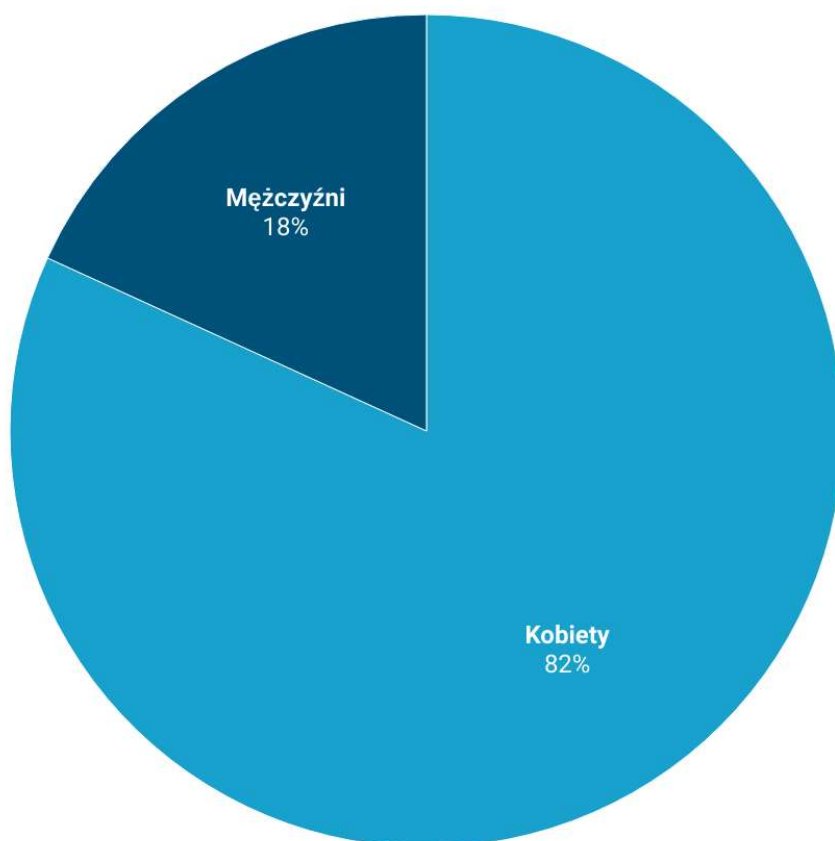
■ Kobiety ■ Mężczyźni



Rys. 1 Struktura zatrudnienia w IKiFP PAN

Szkoły doktorskie i studia doktoranckie

■ Kobiety ■ Mężczyźni



Rys. 2 Struktura w szkołach doktorskich i na studiach doktoranckich

Dwie, kolejno znacznie sfeminizowane i zmaskulinizowane grupy pracowników stanowią administracja oraz zaplecze techniczne. W przypadku pracowników administracji, aż 82% pracowników stanowią kobiety. Odwrotną sytuację obserwuje się w przypadku zaplecza technicznego, gdzie z kolei ponad 80% pracowników stanowią mężczyźni. Taka silna polaryzacja w obrębie tych dwóch grup pracowników jest zgodna z trendami obserwowanymi na skalę ogólnopolską lub nawet światową. Zjawisko to, znane jest pod nazwą feminizacja administracji publicznej (lub w literaturze anglojęzycznej jako *pink collars* – określenie silnie sfeminizowanej grupy zawodowej) już od lat 70. XX wieku. Niestety, dotychczas nie znaleziono sposobu na zmniejszenie tej dysproporcji na skalę globalną czy chociażby krajową. Niemniej jednak, Instytut, wpisując się w politykę równości płci winien to zagadnienie monitorować i mieć na uwadze podczas prowadzenia rekrutacji na odpowiednie stanowiska.

Maskulinizacja grupy pracowników zaplecza technicznego również jest zgodna z trendami obserwowanymi na światowym rynku pracy. Jak wynika z analizy „Kobiety i mężczyźni na rynku pracy”, przeprowadzonej przez Główny Urząd Statystyczny (GUS, 2018) [1], w grupach zawodowych takich jak robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń kobiety stanowią mniej niż 15% wszystkich pracowników. Zatem, można uznać, że struktura grupy zaplecze techniczne, odzwierciedla ogólnopolski trend zatrudnienia. Trudno zatem mówić o intencjonalności nadreprezentacji mężczyzn w tejże grupie.

Znaczących dysproporcji nie obserwuje się natomiast wśród młodych pracowników naukowych (asystenci) oraz tych nieco bardziej doświadczonych (adiunkci). W tych grupach, procentowy udział kobiet wynosi kolejno 47 oraz 49%, co wskazuje na równość szans kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu na stanowiska asystenta oraz adiunkta, a także w postępowaniach awansowych na stanowisko adiunkta.

Nieco większe różnice w udziale mężczyzn i kobiet obserwowane są natomiast na wyższych etapach kariery naukowej tj. wśród profesorów instytutu oraz osób z tytułem profesora zwyczajnego. Zaobserwowane różnice wskazują, że kluczowy dla rozwoju naukowego kobiet w IKiFP PAN jest okres pomiędzy obroną doktoratu, a zdobyciem stopnia naukowego doktora habilitowanego (co predestynuje do uzyskania tytułu profesora instytutu) oraz etap uzyskania tytułu profesora zwyczajnego. Jak można zauważyć na tych etapach kariery naukowe kobiet znacznie zwalniają, a ich przyczyną może być zwiększona ilość obowiązków związana z posiadaniem potomstwa lub koniecznością opieki nad nim, jak również starszymi członkami rodziny.

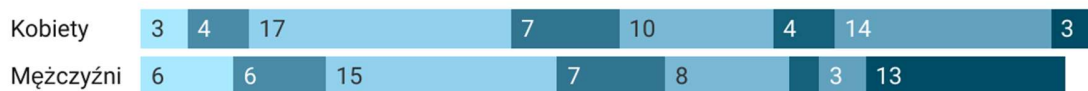
Warto podkreślić, że podobne dysproporcje są obserwowane w innych krajach, m.in. w Stanach Zjednoczonych, gdzie mężatki z małymi dziećmi mają o 35% niższe szanse na stałą posadę niż żonaci ojcowie małych dzieci, a wśród kadry naukowej 70% mężczyzn pozostaje w związku małżeńskim i ma dzieci, w porównaniu z 44% kobiet w takiej samej sytuacji życiowej [2].

Strukturę zatrudnienia kobiet i mężczyzn w latach 2019 – 2021 przedstawiono na rys. 3.

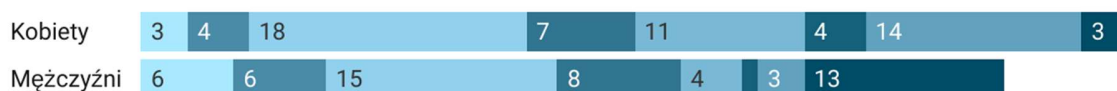
Struktura IKiFP w latach 2019 - 2021

■ Profesorowie
 ■ Profesorowie Instytutu
 ■ Adiunkci
 ■ Asystenci
 ■ Pracownicy badawczo-techniczni
 ■ Pracownicy inżynieryjno-techniczni
 ■ Zarządzanie i Administracja
 ■ Obsługa techniczna

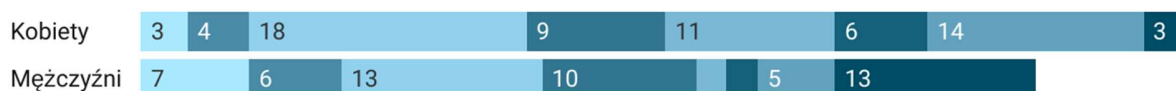
2021



2020



2019



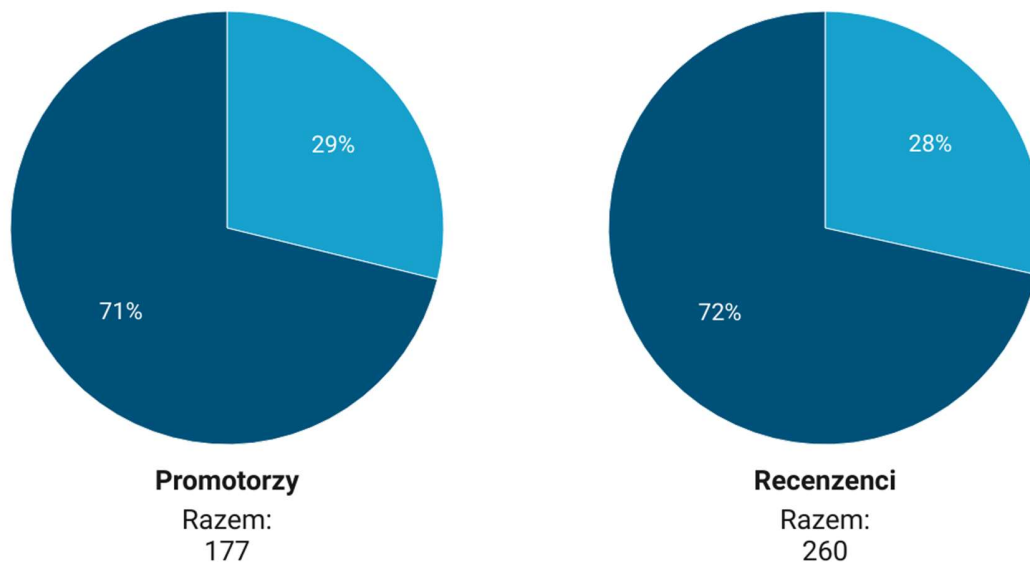
Rys. 3 Struktura zatrudnienia zatrudnienie kobiet i mężczyzn w latach 2019 – 2021

Jak można zauważyć w ciągu trzech lat, dysproporcja zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach uległa zmniejszeniu na stanowiskach naukowych. Natomiast w przypadku działów zarządzania i administracji oraz pracowników obsługi technicznej, trend kolejno feminizacji oraz maskulinizacji tych grup jest w dalszym ciągu wyraźnie zauważalny.

Znajomość omówionej powyżej struktury zatrudnienia w IKiFP PAN umożliwia analizę niektórych aspektów działalności naukowej Instytutu. Nieodłącznym aspektem pracy każdego pracownika naukowego tj. promowania i recenzowania prac dyplomowych. Dotychczas, w IKiFP PAN obroniono łącznie 177 prac dyplomowych (inżynierskie, magisterskie oraz doktorskie). Na uwagę zasługuje natomiast fakt, że kobiety, mimo tego, że stanowią blisko połowę pracowników naukowych (40% wśród profesorów Instytutu, blisko 50% wśród adiunktów oraz asystentów) to promowały zaledwie 29% prac. Analogicznie, kobiety stanowiły jedynie 28% recenzentów prac dyplomowych. Przyczyny tak znacznej dysproporcji mogą być dwojakie. Po pierwsze, kobiety na tym etapie kariery naukowej (pomiędzy doktoratem a habilitacją), ze względu na tradycyjny model rodziny poświęcają więcej czasu na prowadzenie domu i wychowanie dzieci, zatem mniej chętnie podejmują dodatkowe aktywności związane z opieką nad dyplomantami. Po drugie, dyplomanci, ze względu na panujące stereotypy/przeświadczenie o „wyższości mężczyzn w nauce” oraz „utrudnionych kontaktach z kobietami promotorami” mogą preferować mężczyzn jako promotorów. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że niezależnie od przyczyn obserwowanego zjawiska, Instytut powinien podjąć działania mające na celu likwidację dysproporcji, np. poprzez aktywne promowanie opieki nad dyplomantami.

Promowanie i recenzja prac dyplomowych

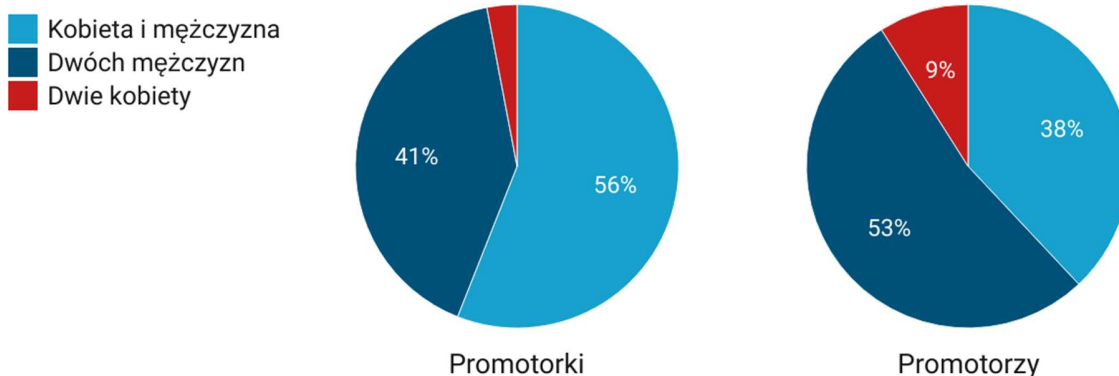
■ Kobiety ■ Mężczyźni



Rys. 4 Promowanie i recenzja prac dyplomowych

W przypadku prac doktorskich broniących tzw. starym trybem (dwie recenzje pracy) interesujące zależności uwidaczniają się podczas zestawienia płci promotora pracy z płcią recenzentów. W przypadku gdy promotorami prac były kobiety, w ponad połowie przypadków (56% prac) zdecydowano na wybór jako recenzenta jednej kobiety oraz jednego mężczyzny. Prace, których recenzentami było dwóch mężczyzn stanowiły 41% przypadków. Zaledwie 3% prac promowanych przez kobiety było recenzowanych przez dwie recenzentki. W przypadku promowania prac przez mężczyzn, na wybór dwóch recenzentek zdecydowano się trzy razy częściej, tj. w 9% przypadków. Mężczyźni również częściej promowali prace recenzowane przez dwóch recenzentów (53% prac), rzadziej natomiast sprawowali opiekę nad pracami recenzowanymi zarówno przez mężczyznę, jak i kobietę (38% prac). Określona konfiguracja recenzentów i recenzentek jest jednak zagadnieniem złożonym i może być tylko pozorna. Należy pamiętać, że promotorzy jedynie proponują recenzentów i recenzentki, a ich wybór jest dokonywany w tajnym głosowaniu przez Radę Naukową IKiFP PAN, której struktura w kontekście płci zostanie omówiona poniżej.

Płeć promotora vs płeć recenzentów



Rys. 5 Płeć promotora vs. płeć recenzentów

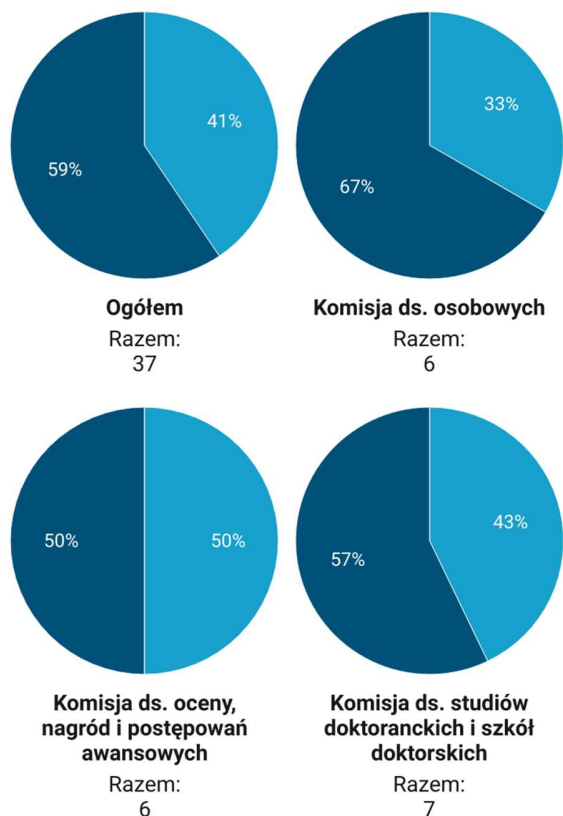
W rozrachunku ogólnym, Rada Naukowa (RN) jest nieznacznie zmaskulinizowana (mężczyźni stanowią 59%), a jej struktura jest zbliżona do struktury zatrudnienia w grupie profesorów Instytutu. Mając na uwadze fakt, że w skali europejskiej kobiety stanowią 15% osób z tytułem profesora lub równoważnym [3], trudno mówić o istotnej, celowej maskulinizacji RN IKiFP PAN. Warto jednakże podkreślić zjawisko nadreprezentacji kobiet w RN IKiFP PAN w stosunku do ogólnopolskiego trendu wynoszącego 18,2% kobiet wśród osób z tytułem profesora.

Instytut realizuje swoją działalność również przez powoływanie komisji specjalnych. W przypadku komisji ds. osobowych, kobiety stanowią jedną trzecią członków komisji. Mniejszą dysproporcję uwidacznia analiza składu osobowego komisji ds. studiów doktoranckich i szkół doktorskich, gdzie kobiety stanowią już 43% członków, natomiast komisja ds. oceny nagród i postępowań awansowych składa się z jednakowej liczby kobiet i mężczyzn. Jednakże, należy pamiętać, że ze względu na małą liczbę członków ww. komisji, znaczne procentowe dysproporcje wynikają z nadreprezentacji mężczyzn w liczbie jednego lub dwóch. W celu zmniejszenia niewielkich dysproporcji, Instytut powinien podjąć działania promujące uczestnictwo kobiet w komisjach.

Warto w tym miejscu zauważyć, że Komisja przygotowująca niniejszy raport jest w pełni sparytetyzowana, tj. w jej skład wchodzi trzy kobiety oraz trzech mężczyzn.

Struktura Rady Naukowej IKiFP PAN

■ Kobiety ■ Mężczyźni



Rys. 6 Struktura Rady Naukowej IKiFP PAN

ANKIETA PRACOWNICZA

Aby określić skalę i rodzaj problemu dyskryminacji ze względu na płeć, wśród pracowników i doktorantów IKiFP przeprowadzono badanie opinii mające na celu wskazanie istnienia ewentualnego problemu dyskryminacji oraz oceny prowadzonych dotychczas działań antydyskryminacyjnych. Badanie miało formę dobrowolnej ankiety składającej się z następujących pytań:

1. Czy Twoim zdaniem nierówność szans ze względu na płeć jest problemem społecznym?
2. Czy w IKiFP PAN występowały przypadki dyskryminacji ze względu na płeć?
3. Czy Twoim zdaniem płeć ogranicza możliwość pracy zawodowej w IKiFP PAN?
4. Czy w IKiFP PAN są prowadzone działania na rzecz wyrównania szans bez względu na płeć lub w celu przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć?

W okresie zbierania odpowiedzi, tj. od 12.08.2021 do 06.09.2021 w ankiecie wzięło udział łącznie 103 osoby. Strukturę płci respondentów przedstawiono na rys. 7.

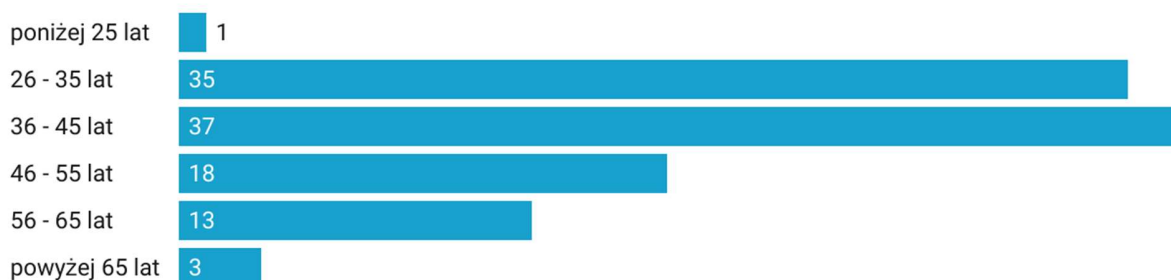
Płeć respondentów



Rys. 7 Struktura płci respondentów (wg deklaracji ankietowanego)

Uwidaczniająca się nadreprezentacja kobiet wśród respondentów ankiety w stosunku do struktury zatrudnienia wynika prawdopodobnie z nadreprezentacji doktorantek w stosunku do doktorantów przyjętych na studia doktoranckie i do szkół doktorskich. Potwierdzeniem tego stanu rzeczy jest rozkład wieku respondentów (rys. 8). Jak można zauważyć, osoby w wieku 26 – 35 lat stanowią drugą pod względem liczebności grupę ankietowanych. Fakt ten wskazuje na istotność zagadnień wpisujących się w politykę równości płci dla osób rozpoczynających karierę naukową.

Wiek respondentów

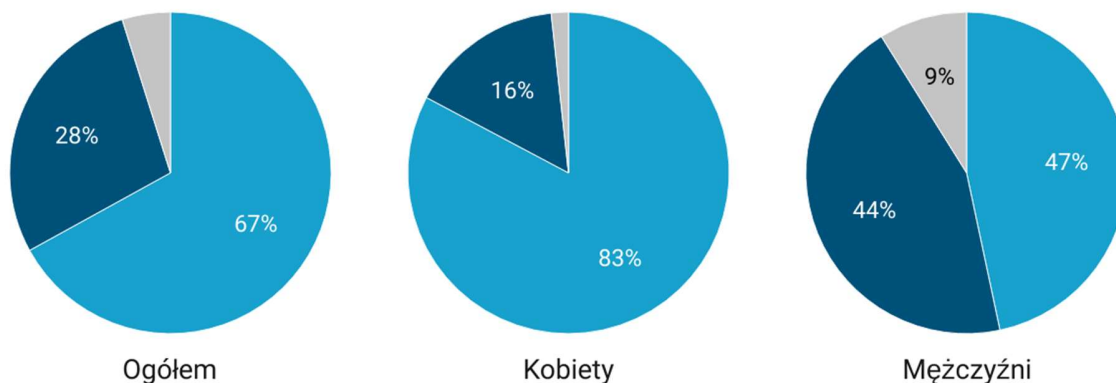


Rys. 8 Struktura wieku respondentów

Analizę stanu faktycznego istnienia zjawiska dyskryminacji w IKiFP rozpoczęto od zbadania, czy pracownicy oraz doktoranci IKiFP uważają zjawiska dyskryminacji ze względu na płeć jako problem społeczny (pytanie 1). Analizując ogólny trend odpowiedzi można wywnioskować, że blisko 2/3 ankietowanych uważa dyskryminację za problem o wymiarze społecznym, 28% uważa przeciwnie, natomiast 5% ankietowanych nie ma w tej kwestii zdania. Badanie wskazuje zatem, że dyskryminacja ze względu na płeć, jest w opinii badaczy z IKiFP istotnym problemem społecznym. Analiza odpowiedzi na pytanie 1 w kontekście deklarowanej przez ankietowanych płci pokazuje natomiast, że w przypadku kobiet, odpowiedź „Tak”, padała znacznie częściej niż w przypadku mężczyzn (odpowiednio 83 i 47%). Tak znaczna dysproporcja może wskazywać na większą świadomość kobiet odnośnie zagrożeń jakie niesie ze sobą zjawisko dyskryminacji ze względu na płeć lub pośrednio wskazywać na to, że to właśnie kobiety częściej padają ofiarami dyskryminacji. Weryfikacja tej hipotezy wymaga oczywiście analizy rozkładu odpowiedzi ze względu na płeć pytań zadanych w dalszej części referowanej ankiety.

Czy Twoim zdaniem nierówność szans ze względu na płeć jest problemem społecznym?

■ Tak ■ Nie ■ Nie mam zdania

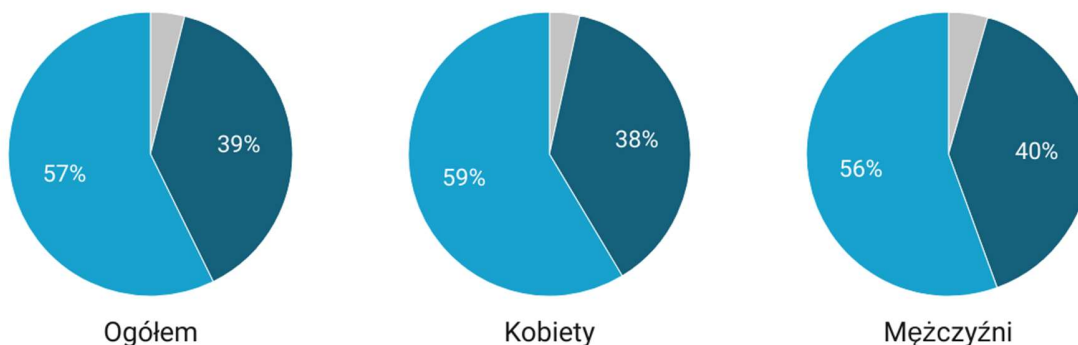


Rys. 9 Rozkład odpowiedzi na pytanie 1 ankiety wg płci.

W kolejnym pytaniu, celem ankietowanych było wskazanie, czy w przeszłości występowały w IKiFP PAN przypadki dyskryminacji. Bez względu na deklarowaną płeć ankietowanego, znakomita większość ankietowanych zadeklarowała, że w IKiFP takie przypadki nie występowały lub też nie ma wiedzy odnośnie występowania takich przypadków. Tylko nieliczne osoby (2 kobiety oraz 2 mężczyzn), wybrały odpowiedź „Tak” i tym samym stwierdziły, że takie przypadki miały miejsce. Respondenci ci otrzymali dodatkowe pytanie otwarte w którym mieli za zadanie opisać konkretne przypadki dyskryminacji. Otrzymane odpowiedzi przedstawiono poniżej:

Czy w IKiFP PAN występowały przypadki dyskryminacji ze względu na płeć?

■ Tak ■ Nie ■ Nie wiem



Rys. 10 Rozkład odpowiedzi na pytanie 2 ankiety wg płci

„*Tak, słowne*” – mężczyzna, 36 – 45 lat

„*Preferowanie kobiet na stanowiskach kierowniczych*” – mężczyzna, 56 – 65 lat

„*Słowne*” – kobieta, 36 – 45 lat

„*Lepsze traktowanie mężczyzn w kontaktach z bezpośrednim przełożonym, działem finansowym i Dyrekcją*” – kobieta, 46 – 55 lat

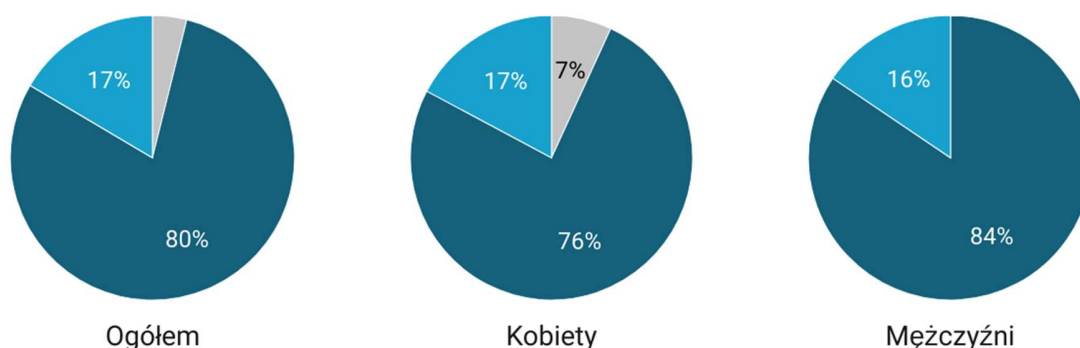
Przytoczone powyżej przypadki dyskryminacji dotyczą zatem głównie kontaktów interpersonalnych. Niestety, nie przytoczono konkretnych przykładów użycia dyskryminujących określeń (np. kobiety są głupsze, mężczyźni są z natury leniwi), jednakże takie odpowiedzi jednoznacznie sygnalizują problem stosowania w IKiFP konstrukcji językowych mających charakter dyskryminującego stereotypu. Jeden z ankietowanych stwierdził również, że kobiety preferowane są na stanowiskach kierowniczych. Na chwilę publikacji niniejszego opracowania, w skład Dyrekcji IKiFP wchodzi trzy osoby, w tym dwie kobiety. Natomiast kierownikami 11 grup badawczych jest 5 kobiet oraz 6 mężczyzn. Mając na uwadze powyższe dane, należy uznać, że stanowiska kierownicze nie są obsadzone w sposób preferencyjny. Jedna z odpowiadających kobiet wskazała problem lepszego traktowania mężczyzn w kontaktach z bezpośrednim przełożonym, działem finansowym i Dyrekcją”, nie podając niestety przy tym konkretnych przypadków takich działań. Określenie prawdziwości powyższego stwierdzenia jest trudne nie tylko ze względu na sam jego charakter, ale również ze względu na brak konkretyzacji stanowiącej podstawę do ilościowego określenia występowania i skali problemu. Niemniej jednak, taki sygnał

stanowi dla Komisji cenną informację odnośnie monitorowania relacji na linii podwładny – przełożony, pracownicy naukowcy – administracja oraz pracownik – Dyrekcja.

Następnie, zapytano respondentów o to, czy ich zdaniem płeć jest czynnikiem ograniczającym możliwość pracy w IKiFP PAN.

Czy Twoim zdaniem płeć ogranicza możliwość pracy zawodowej w IKiFP PAN?

■ Tak ■ Nie ■ Nie mam zdania



Rys. 11 Rozkład odpowiedzi na pytanie 3 ankiety wg płci

Analizując rezultaty przedstawione powyżej, można zauważyć, że jedynie kobiety uważają płeć za czynnik ograniczający możliwość pracy zawodowej. W przypadku mężczyzn, zdecydowana większość, tj. 84% ankietowanych udzieliła odpowiedzi „Nie”, natomiast pozostałe 16% nie ma w tej kwestii zdania. Natomiast, w przypadku odpowiedzi kobiet, 4 z nich udzieliły odpowiedzi twierdzącej i w związku z tym, otrzymały pytanie dodatkowe z prośbą o szersze nakreślenie problemu. Otrzymane odpowiedzi przedstawiono poniżej:

„Utrudnione wyjazdy stażowe, postdoc ze względu na małe dzieci, rodzinę.” – kobieta, 36 – 45 lat

„Rodzicielskie, macierzyńskie i późniejsza opieka nad chorym dzieckiem ograniczają czas pracy i możliwości realizacji planów zawodowych co odbija się m.in. w ocenie rocznej pracowniczej” – kobieta 26 – 35 lat

„Ograniczenie wiąże się nie z samym instytutem, a z problemem łączenia pracy naukowej z życiem rodzinnym (aspekt macierzyństwa i laboratorium).” – kobieta, 26 – 35 lat

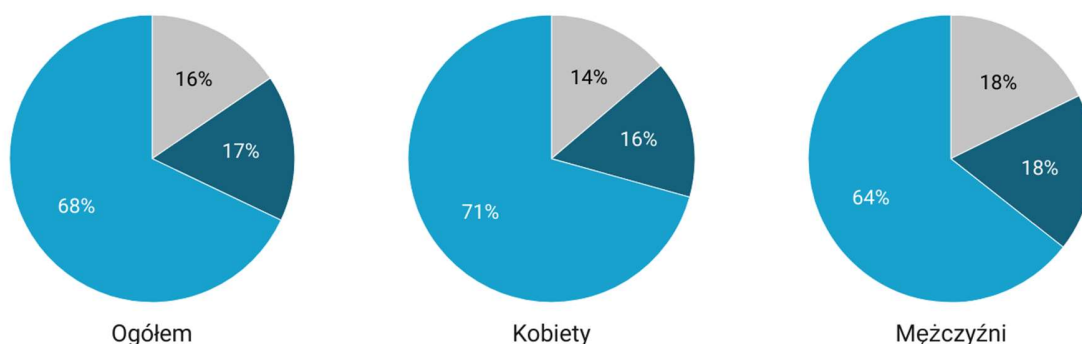
„Kobieta po powrocie po ciąży i powrocie z urlopu macierzyńskiego jest rozliczana jak osoby które miały zachowaną ciągłość pracy” – kobieta, 26 – 35 lat.

Analiza danych wskazuje na to, że problem ograniczenia pracy zawodowej dotyczy zarówno badaczek na wczesnym etapie kariery naukowej (26 – 35 lat), jak również nieco bardziej doświadczonych pracownic (36 – 45 lat) i dotyczy wyłącznie łączenia aspektów związanych z macierzyństwem, wychowaniem dziecka, a pracą naukową. Ankietowane wskazują nie tylko na utrudnienia w mobilności wynikające z posiadania potomstwa, ale również na niesprawiedliwe kryteria oceny pracowników, a dokładniej fakt, że urlopy macierzyńskie i wychowawcze nie są brane pod uwagę podczas rozliczania osiągnięć pracowników. W rzeczywistości, zgodnie z Regulaminem Oceny IKiFP PAN ocena normalizowana jest do czasu rzeczywiście przepracowanego przez pracownika, o ile ten poprosi o uwzględnienie przerw w czasie pracy do których ma ustawowe prawo. Wskazanie przez ankietowaną na niesprawiedliwość kryteriów stosowanych w ocenie pracownika wynika zatem z nieznaności aktualnego obowiązującego regulaminu oceniania. Warto jednak zauważyć, że przytoczone wyżej zastrzeżenia mogłyby się nie pojawić, gdyby ocena pracownika była normalizowana do przeprowadzonego czasu z urzędu, tj. bez prośby pracownika.

Zapytano również ankietowanych, czy ich zdaniem w IKiFP PAN są prowadzone działania na rzecz wyrównania szans bez względu na płeć lub w celu przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć (rys. 12)

Czy w IKiFP PAN są prowadzone działania na rzecz wyrównania szans bez względu na płeć lub w celu przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć?

■ Tak ■ Nie ■ Nie wiem



Rys. 12 Rozkład odpowiedzi na pytanie 3 ankiety wg płci

Przedstawione na rys. 12 odpowiedzi jednoznacznie wskazują, że znakomita większość zarówno kobiet jak i mężczyzn nie wie, czy w IKiFP prowadzone są działania w celu przeciwdziałania

dyskryminacji. Zaledwie 14% kobiet oraz 18% mężczyzn uważa, że takie działania są prowadzone. Zbliżona liczba ankietowanych uważa, że takie działania nie mają miejsca. Osoby, które zaznaczyły odpowiedź „Tak” zostały dodatkowo poproszone o ocenę tych działań. Na pytanie „Jak oceniasz prowadzone działania” Udzielono następujących odpowiedzi:

„Zespół ds. równości płci dopiero rozpoczął działalność i efekty jego pracy będą widoczne dopiero w przyszłości” – mężczyzna, 46 – 55 lat

„Bardzo pozytywnie oceniam utworzenie zespołu ds równości płci.” – kobieta, 26 – 35 lat

„Jako wystarczające” – kobieta, 46 – 55 lat

„Pozytywnie” – kobieta, 36 – 45 lat

„Ponieważ nie stwierdzam problemu dyskryminacji ze względu na płeć u nas w IKiFP PAN, samo działanie przeciwko dyskryminacji płci (choćby przez powołanie niniejszej komisji) uważam za dmuchanie na zimne albo (bardziej brutalnie) jako walczenie z nieistniejącym problemem - mam wrażenie, że na próżno.” – mężczyzna, 26 – 35 lat

„Nie dostrzegam konkretnych efektów prowadzonych działań, jednak fakt, że powstał specjalny zespół ds. równości płci jest pokrzepiającą wizją przyszłych zmian.” – kobieta, 26 – 35 lat

„Pozytywnie” – mężczyzna, 36 – 45 lat

„Bardzo dobrze” – mężczyzna, poniżej 25 lat

„Oceniam je pozytywnie, ponieważ nie ma ograniczeń, ze względu na płeć, w rozwoju naukowym i pracy zawodowej.” – kobieta, 36 – 45 lat

„Uważam, że są właściwe i idą we właściwym kierunku” – kobieta, powyżej 65 lat

„Myślę że są wystarczające” – mężczyzna, 56 – 65 lat

Ocena prowadzonych dotychczas działań antydyskryminacyjnych w IKiFP PAN jest w większości pozytywna lub rzadziej neutralna (wystarczające). Żadna z osób świadomych prowadzenia działań antydyskryminacyjnych nie oceniła ich negatywnie, co potwierdza ich skuteczność.

Jeden z ankietowanych mężczyzn, nie stwierdzając istnienia problemu dyskryminacji, poddał w wątpliwość sens istnienia Komisji oraz prowadzenia polityki równości płci, co wskazuje na brak zrozumienia istoty problemu dyskryminacji ze względu na płeć. Organizacja cyklicznych spotkań i szkoleń mających na celu przybliżenie problemów dyskryminacji płci oraz proponowanych działań antydyskryminacyjnych może przyczynić się w przyszłości do lepszego zrozumienia przyczyn i skali problemu nie tylko w IKIFP, ale również w Polsce i na świecie.

CELE

Analiza danych dot. profilu kształcenia, zatrudnienia, działalności naukowej oraz ankiety internetowej przeprowadzonej w IKiFP PAN umożliwiła zdefiniowanie celów oraz sformułowanie działań równościowych programu „Planu Równości Płci IKiFP PAN”, które zostaną zrealizowane w latach 2021-2025.

Cele „Planu Równości Płci IKiFP PAN”

1. Zwiększanie świadomości istotności zagadnienia równości płci oraz wzmocnienie pozytywnych postaw pracowników.
2. Wspomaganie mobilności pracowników naukowych posiadających rodzinę.
3. Wspomaganie karier naukowych kobiet.
4. Zwiększenie świadomości pracowników dotyczącej uwzględniania dłuższych nieobecności w pracy w corocznej ocenie pracownika.

DZIAŁANIA

Cel 1. Zwiększanie świadomości istotności zagadnienia równości płci oraz wzmocnienie pozytywnych postaw pracowników.

Działanie:

- szkolenia z zakresu unikania dyskryminujących stereotypów oraz techniki prowadzenia rozmów,
- powołanie Komisji ds. „równości płci”- monitorowanie języka pod kątem mowy nienawiści.

Jednostki odpowiedzialne:

- Komisja do spraw „równości płci”
- Komisja ds. HR
- Rzecznik dyscyplinarny IKiFP

Cel 2. Wspomaganie mobilności pracowników naukowych posiadających rodzinę.

Działanie:

- promowanie przez Dział projektów inicjatyw umożliwiających wyjazdy z rodziną.

Jednostki odpowiedzialne:

- Komisja do spraw „równości płci”
- Komisja ds. HR
- Dział projektów

Cel 3. Wspomaganie karier naukowych kobiet

Działanie:

- promowanie aktywności kobiet jako promotorów i recenzentów (aktywne wsparcie doświadczonych pracowników naukowych),
- stworzenie ruchomych godzin pracy dla pracowników i pracownic, wprowadzenie indywidualnego rozkładu pracy, zadaniowego czasu pracy i innych elastycznych form pozwalających na łączenie pracy z życiem rodzinnym,

Jednostki odpowiedzialne:

- Komisja do spraw „równości płci”
- Komisja ds. HR
- Rzecznik dyscyplinarny IKiFP

Cel 4. Zwiększenie świadomości pracowników dotyczącej uwzględniania dłuższych nieobecności w pracy w corocznej ocenie pracownika.

Działanie:

- szkolenia z regulaminu oceny pracownika,
- uaktualnienie Regulaminu Oceny Postępów Pracowników Naukowych Instytutu Katalizy i Fizykochemii Powierzchni im. Jerzego Habera Polskiej Akademii Nauk tak, aby normalizacja uwzględniająca efektywny czas pracy, przepracowany przez pracownika, odbywała się automatycznie bez konieczności składania wniosku- aktualizacja formularza rozliczeń.

Tabela 1. Plan działań, z szacowaną osią czasu na lata 2021-2025.

| | 2021 | |
|-----------------|--|--|
| Kwartał IV | Zatwierdzenie planu Plan Równości Płci IKiFP PAN | Dyrekcja i Rada Naukowa |
| | Powołanie Komisji do spraw „równości płci” | Dyrekcja |
| | Opracowanie harmonogramu i tematyki niezbędnych szkoleń na lata 2022 i 2023 | Komisja ds. „równości płci” |
| | 2022 | |
| Kwartały I - II | Szkolenia z zakresu unikania dyskryminujących stereotypów oraz techniki prowadzenia rozmów (przeciwdziałanie mowie nienawiści) | Komisja ds. „równości płci” Komisja ds. HR Rzecznik dyscyplinarny IKiFP |
| | Wspomaganie mobilności pracowników naukowych posiadających rodzinę | Komisja ds. „równości płci” / Komisja ds. HR / Dział projektów |
| | Promowanie aktywności kobiet jako promotorów i recenzentów (aktywne wsparcie doświadczonych pracowników naukowych) | Komisja ds. „równości płci” / Komisja ds. HR / Rzecznik dyscyplinarny IKiFP |
| | Uaktualnienie Regulaminu Oceny Postępów Pracowników Naukowych IKiFP | Komisja ds. „równości płci” oraz Dyrekcja instytutu |
| Kwartały III-IV | Szkolenie/szkolenia z zakresu zapobiegania i przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu oraz sposobów reakcji pracowników i Dyrekcji na takie patologiczne zachowania | Komisja ds. „równości płci” |

| | | |
|-------------------|--|--|
| | Przeprowadzenie ankiety wśród pracowników nt. aktualnego stanu bezpieczeństwa w zakresie równości płci | Komisja ds. „równości płci” |
| | Przeprowadzenie badań statystycznych opisujących aktualne w 2022 roku proporcje zatrudnienia różnych płci w naszym instytucie | Komisja ds. „równości płci” |
| | Ocena wykonania dotychczasowych działań | Komisja ds. „równości płci” |
| | 2023 | |
| Kwartały I - II | Stworzenie ruchomych godzin pracy dla pracowników i pracownic, wprowadzenie indywidualnego rozkładu pracy, zadaniowego czasu pracy i innych elastycznych form pozwalających na łączenie pracy z życiem rodzinnym | Dyrekcja instytutu, przy współudziale Komisji ds. „równości płci” i Komisji ds. HR |
| | Szkolenia z prawa pracy – mające na celu zwiększenie świadomości pracowników dotyczącej uwzględniania dłuższych nieobecności w pracy w corocznej ocenie pracownika | Komisja ds. „równości płci” przy współudziale Komisji ds. HR |
| Kwartały III - IV | Przeprowadzenie ankiety wśród pracowników nt. aktualnego stanu bezpieczeństwa w zakresie równości płci | Komisja ds. „równości płci” |
| | Przeprowadzenie badań statystycznych opisujących aktualne w 2023 roku proporcje zatrudnienia różnych płci w naszym instytucie | Komisja ds. „równości płci” |
| | Ocena wykonania dotychczasowych działań | Komisja ds. „równości płci” |
| | Opracowanie harmonogramu i tematyki niezbędnych szkoleń oraz działań na kolejne lata trwania projektu | Komisja ds. „równości płci” |
| | 2024 | |
| Kwartały I - II | Szkolenia wg potrzeb opracowanych na podstawie badań i ankiet w II połowie 2023 roku | Komisja ds. „równości płci” |
| Kwartały III - IV | Przeprowadzenie ankiety wśród pracowników nt. aktualnego stanu bezpieczeństwa w zakresie równości płci | Komisja ds. „równości płci” |
| | Przeprowadzenie badań statystycznych opisujących aktualne w 2024 roku proporcje zatrudnienia różnych płci w naszym instytucie | Komisja ds. „równości płci” |
| | Ocena wykonania dotychczasowych działań | Komisja ds. „równości płci” |
| | 2025 | |
| Kwartały I - II | Szkolenia wg potrzeb opracowanych na podstawie badań i ankiet w II połowie 2024 | Komisja ds. „równości płci” |

| | | |
|----------------------|---|-----------------------------|
| Kwartaly III - IV | Przeprowadzenie ankiety wśród pracowników nt. aktualnego stanu bezpieczeństwa w zakresie równości płci | Komisja ds. „równości płci” |
| | Przeprowadzenie badań statystycznych opisujących aktualne w 2025 roku proporcje zatrudnienia różnych płci w naszym instytucie | Komisja ds. „równości płci” |
| | Ocena wykonania dotychczasowych działań | Komisja ds. „równości płci” |

PODSUMOWANIE

Zaprezentowane działania umożliwią zwiększenie świadomości pracownic i pracowników dotyczącej równości płci, a tym samym przyczynią się do wczesnego rozpoznawania działań dyskryminacyjnych, a w razie ich wystąpienia- do odpowiedniego zareagowania na zaistniałe nieprawidłowości.

Prognozuje się, że działania przewidziane dla młodych pracowników posiadających rodzinę oraz naukowczyń, zwłaszcza na średnich etapach kariery naukowej, będą przeciwdziałać zjawisku utraty ich zaangażowania w karierę naukową oraz umożliwią wypracowanie rozwiązań metodologicznych i organizacyjnych dla przyszłych programów rozwojowych organizowanych w IKiFP PAN.

Zwiększenie uprawnień Komisji ds. HR oraz Rzecznika dyscyplinarnego IKiFP PAN oraz powołanie Komisji ds. „równości płci” przyczyni się do podjęcia działań równościowych, co będzie miało bezpośredni wpływ na przeciwdziałanie i zapobieganie ewentualnym zjawiskom dyskryminacji w IKiFP PAN oraz umożliwi podejmowanie działań doradczych w kwestiach związanych z łączeniem pracy z obowiązkami rodzinnymi.

ŹRÓDŁA

[1] *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*. GUS, 2018

[2] Criado-Perez, Caroline. *Niewidzialne kobiety: jak dane tworzą świat skrojony pod mężczyzn*. Karakter, 2020.

[3] *Gender in the Global Research Landscape: Analysis of Research Performance Through a Gender Lens Across 20 Years, 12 Geographies, and 27 Subject Areas*. Elsevier, 2017. https://www.elsevier.com/_data/assets/pdf_file/0008/265661/ElsevierGenderReport_final_for-web.pdf : (dostęp: 28.09.2021).