

Kraków, 1 sierpnia 2023 r.

Plan na rzecz równości płci w Instytucie Botaniki im. W. Szafera Polskiej Akademii Nauk (IB PAN): stan obecny i strategia na rok 2023

Plan na rzecz równości płci w Instytucie koncentruje się na tworzeniu bezpiecznego środowiska pracy wolnego od dyskryminacji dla wszystkich osób. W 2017 r. Instytut otrzymał od Komisji Europejskiej wyróżnienie „HR Excellence in Research”, zobowiązując się tym samym do przestrzegania zasad określonych w „Europejskiej karcie naukowca” oraz „Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych”. Zasady te podkreślają znaczenie ciągłego rozwoju zasobów ludzkich oraz prowadzenia polityki antydyskryminacyjnej. Równość i różnorodność są postrzegane jako kluczowe wartości sprzyjające postępowi naukowemu oraz tworzeniu optymalnego środowiska pracy w instytucjach akademickich. Instytut przeanalizował również odpowiednie akty prawne w celu określenia założeń Planu Równouprawnienia Płci, w tym „Kodeks pracy”, „Ustawę o Polskiej Akademii Nauk” oraz „Regulamin pracy w IB PAN”.

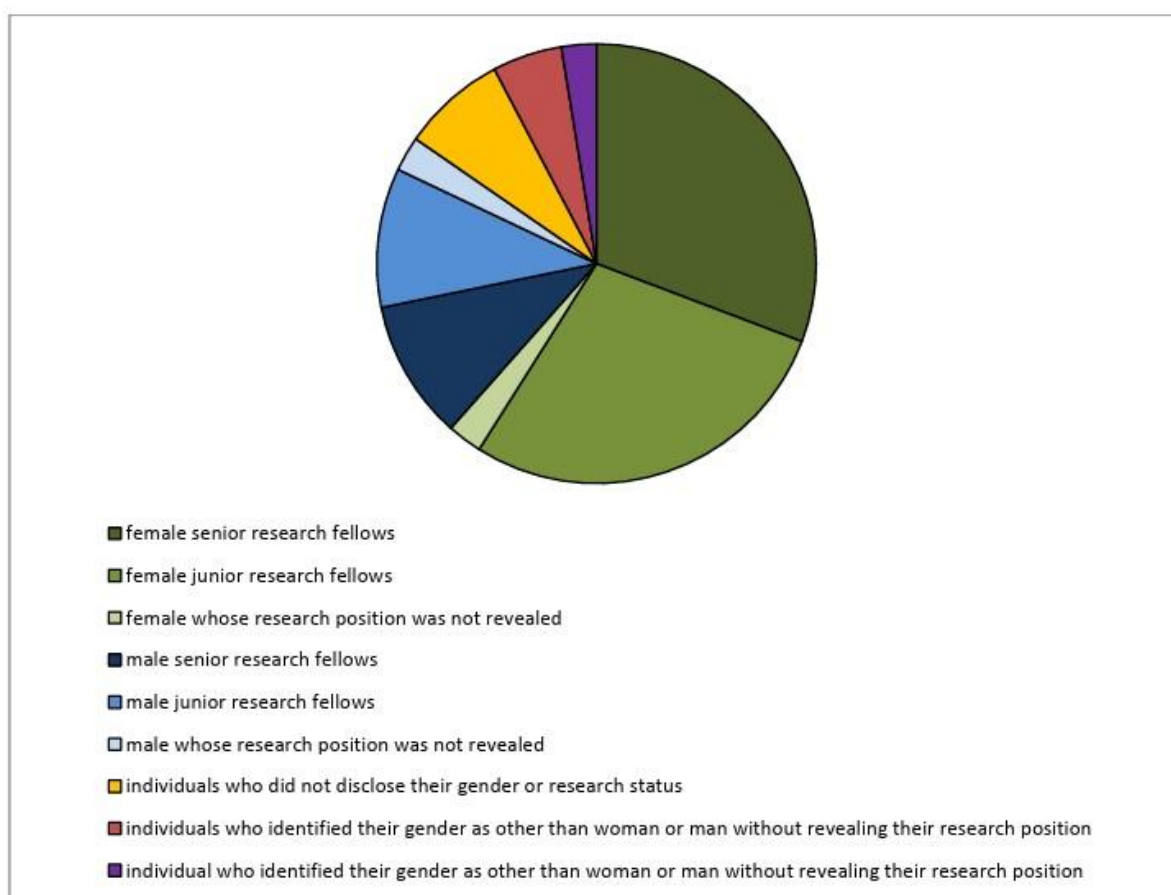
Do dobrych praktyk Instytutu należy zatrudnianie zarówno obywateli polskich, jak i cudzoziemców, wspieranie pracowników z niepełnosprawnościami oraz wdrożenie systemu wczesnego reagowania służącego monitorowaniu przypadków dyskryminacji. W ramach realizacji strategii przeciwdziałania dyskryminacji Instytut przeprowadził ankiety wewnętrzne w 2016 i 2019 roku. W odniesieniu do dyskryminacji ze względu na płeć, w 2016 r. 11% pracowników naukowych zadeklarowało, że jej doświadczyło, natomiast w 2019 r. aż 94% badanych stwierdziło, że nie spotkało się z żadnymi jej przejawami. W obu badaniach zapytano również o kwestie równowagi płci. Zdecydowana większość respondentów uznała, że Instytut dąży do zachowania równowagi płci na wszystkich szczeblach. Jednocześnie podkreślano, że kwalifikacje są ważniejsze niż płeć — przy podejmowaniu decyzji dotyczących rekrutacji i awansów pracownicy naukowcy kierują się przede wszystkim kompetencjami. Przewaga liczebna kobiet wśród pracowników Instytutu, sprzyjające warunki rozwoju naukowego kobiet oraz podejmowane inicjatywy przyczyniają się do wzmocnienia równości płci. Więcej szczegółów przedstawiono w poprzednim dokumencie („Gender Equality Plan at the W. Szafer Institute of Botany of the Polish Academy of Sciences (IB PAS): status at the end of 2021 and strategy for 2022)

Zapobieganie dyskryminacji, równe traktowanie oraz równowaga płci mają kluczowe znaczenie dla realizacji wartości i celów Instytutu związanych z budowaniem zróżnicowanej, inkluzywnej i nowoczesnej społeczności akademickiej. W związku z tym na początku 2023 r. zorganizowano szkolenia mające na celu ułatwienie rozpoznawania mobbingu i dyskryminacji oraz lepsze zrozumienie procedur antydyskryminacyjnych. Działania te były zgodne z nową analizą wewnętrzną przeprowadzoną na potrzeby Planu Równości Płci i zaowocowały rozszerzeniem zakresu pytań w regularnej ankiecie skierowanej do pracowników naukowych.

Restrukturyzacja Instytutu w 2021 r. przyniosła istotne zmiany kadrowe i organizacyjne. W związku z tym wyniki ankiet pracowniczych z 2023 r., obejmujące okres ostatnich czterech lat, mogą nie w pełni odzwierciedlać obecną sytuację.

Wyniki ankiety z kwietnia 2023 r.

Badanie przeprowadzono w okresie od 1 do 30 kwietnia 2023 roku. Łącznie wzięło w nim udział 39 respondentów. Pod względem płci struktura próby przedstawiała się następująco: 24 osoby stanowiły kobiety zatrudnione na stanowiskach naukowych, 9 – mężczyźni zatrudnieni na stanowiskach naukowych, 3 osoby zadeklarowały płeć inną niż kobieta lub mężczyzna, natomiast 3 osoby nie ujawniły ani swojej płci, ani statusu naukowego. W odniesieniu do struktury stanowisk 16 respondentów należało do starszego personelu naukowego, a 16 – do młodszego personelu naukowego. Pozostali uczestnicy badania nie ujawnili swojego statusu naukowego (zob. rysunek poniżej).



W omawianej edycji badania po raz pierwszy umożliwiono respondentom określenie tożsamości płciowej nie tylko w ramach kategorii binarnych (kobieta/mężczyzna), lecz również wskazanie innej tożsamości płciowej. Z uzyskanych danych wynika, że trzy osoby nie identyfikują się wyłącznie w ramach tradycyjnego podziału binarnego. Wprowadzenie tej zmiany stanowi istotny element działań Instytutu na rzecz wzmocnienia różnorodności i inkluzywności. Uwzględnienie tożsamości niebinarnych oraz innych tożsamości płciowych w badaniu potwierdza zaangażowanie Instytutu w uznawanie i poszanowanie zróżnicowanych doświadczeń związanych z płcią. Jednocześnie wyniki wskazują na potrzebę dalszego rozwijania działań ukierunkowanych na zapewnienie równowagi płci oraz włączającego środowiska pracy. Zebrane dane stanowią istotne źródło informacji na temat struktury różnorodności płciowej w społeczności Instytutu. Mogą one zostać wykorzystane przy

kształtowaniu i aktualizacji polityk oraz praktyk instytucjonalnych, tak aby uwzględniały zmieniające się rozumienie tożsamości płciowej oraz wspierały tworzenie środowiska pracy opartego na zasadach równości i szacunku. Podsumowując, uwzględnienie tożsamości niebinarnych oraz innych form identyfikacji płciowej w badaniu należy uznać za istotny krok w kierunku zwiększania poziomu inkluzywności w Instytucie. Uzyskane wyniki stanowią ważną podstawę do dalszych działań na rzecz promowania równowagi płci oraz wspierania zróżnicowanej i spójnej społeczności akademickiej.

Mobbing

Jednym z kluczowych obszarów objętych badaniem było zjawisko mobbingu w miejscu pracy. Kwestia ta ma istotne znaczenie, ponieważ bezpośrednio wpływa na dobrostan oraz satysfakcję zawodową pracowników Instytutu. Mobbing może przyjmować różne formy, w tym m.in. znieważanie werbalne, wykluczanie, zastraszanie czy inne działania o charakterze poniżającym, prowadzące do powstania wrogiego środowiska pracy. Zgodnie z wynikami ankiety 7,7% respondentów zadeklarowało, że w ciągu ostatnich czterech lat doświadczyło mobbingu w trakcie zatrudnienia w Instytucie. W grupie tej znalazły się: jedna osoba należąca do starszego personelu naukowego, jedna kobieta, która nie ujawniła swojego stanowiska badawczego, oraz jedna osoba deklarująca płeć inną niż kobieta lub mężczyzna, która również nie ujawniła swojego statusu zawodowego. W odniesieniu do sprawców wskazywano zarówno przełożonych, jak i współpracowników. W jednym przypadku respondent wskazał jednocześnie przełożonego i współpracownika, w innym – współpracownika, natomiast w kolejnym – pracownika administracyjnego. Żaden z respondentów nie wskazał pracodawcy ani kadry zarządzającej Instytutem jako sprawcy mobbingu.

Na pytanie dotyczące zgłoszenia zdarzenia odpowiednim osobom (przełożonemu, Rzecznikowi ds. dyscypliny lub Dyrektorowi Instytutu) dwie osoby odpowiedziały twierdząco, natomiast jedna osoba nie zgłosiła problemu. W zakresie uzyskanego wsparcia dwie osoby zadeklarowały, że otrzymały pomoc po zgłoszeniu sprawy, natomiast jedna osoba nie podjęła działań w tym kierunku. W odniesieniu do skuteczności podjętych działań dwie osoby, które otrzymały wsparcie, wskazały na rozwiązanie problemu. Jednocześnie osoba, która nie zgłosiła zdarzenia i nie poszukiwała pomocy, zadeklarowała, że problem pozostał nierozwiązany. Uzyskane wyniki wskazują, że zjawisko mobbingu dotyczy niewielkiego odsetka pracowników Instytutu. Niemniej jednak przypadki te potwierdzają konieczność dalszego wzmocnienia mechanizmów zapobiegania oraz reagowania na tego typu sytuacje. Zapewnienie skutecznego wsparcia osobom dotkniętym mobbingiem pozostaje kluczowym elementem budowania bezpiecznego i opartego na wzajemnym szacunku środowiska pracy.

Niepożądane zachowania

W badaniu uwzględniono również inne formy niepożądanych zachowań w miejscu pracy. 30,8% respondentów (12 osób) zadeklarowało, że doświadczyło takich zachowań w trakcie pracy w Instytucie w ciągu ostatnich pięciu lat. Wśród tych osób znalazły się: 4 starsze pracownice naukowe, 2 młodsze pracownice naukowe, 1 kobieta, której stanowisko naukowe

nie zostało ujawnione, 2 starszych pracowników naukowych, 1 osoba, która nie ujawniła swojej płci ani statusu naukowego, oraz 2 osoby, które określiły swoją płć jako inną niż kobieta lub mężczyzna, nie ujawniając swojego statusu naukowego.

W odniesieniu do rodzaju zgłaszanych niepożądanych zachowań:

- 2 osoby wskazały molestowanie lub zastraszanie (1 starsza pracownica naukowa, 1 starszy pracownik naukowy),
 - 2 osoby wskazały upokarzanie lub wyśmiewanie (2 starsze pracownice naukowe, 1 młodsza pracownica naukowa oraz 1 osoba identyfikująca się jako płć inna niż kobieta lub mężczyzna),
 - 6 osób zgłosiło obrażanie (1 starsza pracownica naukowa, 1 młodsza pracownica naukowa, 1 starszy pracownik naukowy, 1 osoba nieujawniająca płci i statusu naukowego oraz 2 osoby identyfikujące się jako płć inna niż kobieta lub mężczyzna),
 - 5 osób wskazało izolowanie lub wykluczenie z zespołu (2 starsze pracownice naukowe, 1 młodsza pracownica naukowa, 1 kobieta bez ujawnionego stanowiska oraz 1 osoba identyfikująca się jako płć inna niż kobieta lub mężczyzna).
- Nie odnotowano innych kategorii niepożądanych zachowań.

W odniesieniu do sprawców takich zachowań 8 osób (66,7%) wskazało przełożonego, 3 osoby (40%) – współpracownika, natomiast 1 osoba (8%) – innego pracownika. Wskazywane przypadki obejmowały różne formy niepożądanych zachowań, w tym molestowanie lub zastraszanie, upokarzanie, obrażanie oraz izolowanie współpracowników. Żaden respondent nie wskazał pracodawcy ani kadry zarządzającej Instytutem jako sprawcy takich działań.

W zakresie reakcji na zaistniałe sytuacje 5 osób zgłosiło sprawę przełożonym, Rzecznikowi ds. dyscyplinarnych lub Dyrektorowi Instytutu, natomiast 7 osób nie podjęło takiego zgłoszenia. Spośród osób, które zgłosiły problem, 3 otrzymały wsparcie, a 2 nie. W odniesieniu do skuteczności podjętych działań 2 osoby wskazały, że problem został rozwiązany, 1 osoba zadeklarowała brak rozwiązania mimo udzielonego wsparcia, natomiast 1 osoba wskazała, że sprawa pozostawała w toku. Dodatkowo 2 osoby, które nie zgłosiły sprawy, zadeklarowały jej późniejsze rozwiązanie.

W odniesieniu do molestowania seksualnego 100% respondentów wskazało, że nie doświadczyło tego typu zachowań w okresie objętym badaniem.

Zebrane dane wskazują na występowanie różnych form niepożądanych zachowań, w tym w szczególności działań o charakterze hierarchicznym (ze strony przełożonych). Jednocześnie część przypadków została zgłoszona i – według deklaracji respondentów – skutecznie rozwiązana. Występują jednak również sytuacje braku zgłoszenia lub braku skutecznego rozwiązania problemu, co wskazuje na potrzebę dalszego wzmocnienia mechanizmów reagowania oraz wsparcia pracowników.

W badaniu analizowano także inne zachowania niepożądane, obejmujące naruszanie granic osobistych, uporczywe kontakty w sprawach prywatnych oraz propozycje o charakterze seksualnym. W tym zakresie 100% respondentów udzieliło odpowiedzi negatywnej, co wskazuje na brak doświadczeń tego typu zachowań w Instytucie w analizowanym okresie. Wynik ten może świadczyć o względnie wysokim poziomie poszanowania granic osobistych i relacji zawodowych.

Jednocześnie 23,1% respondentów oceniło negatywnie środowisko pracy w zakresie rozwiązywania konfliktów między pracownikami, 15,4% wyraziło wątpliwości co do skuteczności przeciwdziałania mobbingowi, a 12,8% wskazało na niewystarczającą skuteczność w zakresie reagowania na niepożądane zachowania. Wyniki te sugerują istnienie obszarów wymagających dalszych działań usprawniających, w szczególności w zakresie procedur zgłaszania, reagowania oraz rozwiązywania konfliktów.

Podsumowując, wyniki badania wskazują zarówno na występowanie niepożądanych zachowań w Instytucie, jak i na zróżnicowane doświadczenia pracowników w zakresie ich zgłaszania i rozwiązywania. Wzmocnienie mechanizmów prewencji, reagowania oraz wsparcia pozostaje istotnym elementem budowania bezpiecznego, inkluzywnego i opartego na szacunku środowiska pracy.

Dyskryminacja

Kolejnym aspektem analizowanym w ramach badania IB PAS była dyskryminacja, traktowana jako szczególna forma niepożądanych zachowań. Zidentyfikowano przypadki dyskryminacji ze względu na płeć i wiek, a także zachowania oparte na stereotypach płciowych, w tym komentarze i żarty odnoszące się do tych stereotypów.

Spośród respondentów 10,3% (4 osoby) zadeklarowało doświadczenie dyskryminacji w miejscu pracy w ciągu ostatnich pięciu lat. W tej grupie znalazły się: 1 starsza pracownica naukowa, 1 młodsza pracownica naukowa, 1 kobieta, której stanowisko badawcze nie zostało ujawnione, 1 osoba, która nie ujawniła swojej płci ani statusu naukowego, oraz 1 osoba identyfikująca się jako płeć inna niż kobieta lub mężczyzna, również nieujawniająca swojego statusu naukowego.

Jedna osoba wskazała dyskryminację ze względu na płeć, natomiast trzy osoby – dyskryminację ze względu na wiek. Żaden z respondentów nie zgłosił tych przypadków przełożonym, Rzecznikowi ds. dyscyplinarnych ani dyrektorowi Instytutu oraz nie poszukiwał formalnego wsparcia. Jedna osoba zadeklarowała, że problem został rozwiązany.

W odniesieniu do szczegółowych form zachowań dyskryminacyjnych odnotowano następujące przypadki:

- **Komentarze lub żarty oparte na stereotypach płciowych** – 5 osób (2 starsze pracownice naukowe, 1 starszy pracownik naukowy, 1 osoba bez ujawnionego statusu oraz 1 osoba identyfikująca się jako płeć inna niż kobieta lub mężczyzna),
- **Odmienne traktowanie lub ocenianie ze względu na płeć** – 2 osoby (1 kobieta bez ujawnionego stanowiska oraz 1 starszy pracownik naukowy),
- **Nieodpowiednie zwracanie się do osoby** – 2 starsze pracownice naukowe,

- **Negatywne komentarze dotyczące ubioru lub wyglądu** – 1 starsza pracownica naukowa,
- **Przypisywanie osiągnięć na podstawie płci** – 1 kobieta bez ujawnionego stanowiska,
- **Kwestionowanie kompetencji ze względu na płeć** – 2 osoby (1 kobieta bez ujawnionego stanowiska oraz 1 osoba identyfikująca się jako płeć inna niż kobieta lub mężczyzna),
- **Kwestionowanie możliwości rozwoju kariery ze względu na płeć** – 1 kobieta bez ujawnionego stanowiska,
- **Pozytywne wyróżnianie lub przyznawanie przywilejów ze względu na płeć** – 1 kobieta bez ujawnionego stanowiska.

W odniesieniu do dyskryminacji ze względu na orientację seksualną wszyscy respondenci udzielili odpowiedzi negatywnej, wskazując brak doświadczeń tego typu zachowań. Podobnie 100% respondentów zadeklarowało brak doświadczeń związanych z komentarzami lub żartami o charakterze seksualnym.

Uzyskane wyniki wskazują na występowanie przypadków dyskryminacji ze względu na płeć i wiek oraz pojedynczych zachowań opartych na stereotypach płciowych. Jednocześnie brak zgłaszania większości przypadków sugeruje potrzebę dalszego wzmacniania mechanizmów reagowania oraz zwiększania świadomości w zakresie dostępnych procedur. Działania te są istotne dla zapewnienia inkluzywnego i opartego na szacunku środowiska pracy w Instytucie.

Plan działań naprawczych dotyczący przeciwdziałania mobbingowi i niepożądanym zachowaniom w IB PAS

Wyniki ankiety wskazują na konieczność wdrożenia działań naprawczych w celu przeciwdziałania mobbingowi oraz zapewnienia wszystkim pracownikom bezpiecznego i opartego na wzajemnym szacunku środowiska pracy. W badaniu zidentyfikowano również inne niepożądane zachowania stanowiące istotny problem w Instytucie, w tym przypadki nękania, poniżania, wyśmiewania, obrażania oraz izolowania współpracowników.

W celu zapewnienia środowiska pracy opartego na zasadach szacunku i integracji zostanie wdrożony kompleksowy plan działań naprawczych. W oparciu o wyniki ankiety wskazano następujące kluczowe obszary wymagające usprawnień:

1. opracowanie i wdrożenie polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji,
2. realizacja programów informacyjnych i szkoleniowych dotyczących komunikacji zawodowej.

Opracowanie polityki przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji

Zostaną ustanowione jasne i łatwo dostępne kanały zgłaszania przypadków mobbingu i innych niepożądanych zachowań. Zapewnione zostanie, aby wszyscy pracownicy byli

świadomi procedur zgłaszania oraz mogli z nich korzystać bez obawy przed jakimikolwiek działaniami odwetowymi.

Opracowana zostanie szczegółowa polityka przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, obejmująca przejrzyste mechanizmy zgłaszania oraz jednoznaczne określenie zobowiązania Instytutu do zapobiegania tego typu zjawiskom. Dokument będzie zawierał również opis konsekwencji naruszeń oraz procedur postępowania w przypadku zgłoszenia sprawy. Polityka ta obejmie wszystkie formy niepożądanych zachowań, w tym m.in. nękanie, poniżanie, wyśmiewanie, obrażanie oraz izolowanie współpracowników. W ramach wdrożonych rozwiązań zostanie utworzony system natychmiastowej reakcji na zgłaszane przypadki. Wyznaczone zostaną osoby odpowiedzialne za obsługę zgłoszeń, zapewniające ich szybkie i bezstronne rozpatrywanie. Funkcję koordynującą będzie pełnił Rzecznik ds. dyscyplinarnych. Zespół ten będzie prowadził rzetelne i obiektywne postępowania wyjaśniające oraz podejmował odpowiednie działania na podstawie ich wyników, w tym – w razie potrzeby – środki dyscyplinarne, co ma na celu skuteczne przeciwdziałanie mobbingowi oraz innym niepożądanym zachowaniom. Polityka będzie również obejmować system bieżącego monitorowania oraz okresowej oceny skuteczności wdrożonych działań naprawczych. Istniejące regulacje dyscyplinarne zostaną poddane przeglądowi i aktualizacji w celu zapewnienia ich efektywności w przeciwdziałaniu niepożądanym zachowaniom. Przewidziane zostanie wielopoziomowe podejście do działań dyscyplinarnych, obejmujące eskalację konsekwencji w przypadku powtarzających się lub poważnych naruszeń.

Przewiduje się coroczny przegląd postępów w zakresie przeciwdziałania mobbingowi, wraz z wprowadzaniem niezbędnych korekt na podstawie zgromadzonych danych i informacji zwrotnych. W przypadku zgłoszenia nowych incydentów zapewnione zostanie kompleksowe wsparcie dla osób zgłaszających.

Programy uświadamiające i szkoleniowe dotyczące komunikacji zawodowej

Opracowane i wdrożone zostaną kompleksowe programy uświadamiające oraz szkoleniowe dotyczące mobbingu w miejscu pracy, skierowane do wszystkich pracowników Instytutu. Pierwsze działania w tym zakresie podjęto w latach 2019 i 2021, kiedy zorganizowano warsztaty dla kadry kierowniczej. Następnie, w styczniu 2023 r., przeprowadzono specjalistyczne szkolenia dotyczące mobbingu, dyskryminacji oraz ich zapobiegania, skierowane do całego personelu, z podziałem na kadre kierowniczą oraz pozostałych pracowników. Program warsztatów obejmował omówienie różnych form mobbingu, jego wpływu na jednostki i organizację, a także znaczenia szybkiego zgłaszania tego typu przypadków. Szkolenia spotkały się z bardzo pozytywnym odbiorem uczestników, co potwierdza ich istotną rolę w działaniach prewencyjnych Instytutu.

W związku z powyższym kontynuowane będą specjalistyczne szkolenia z zakresu rozpoznawania symptomów mobbingu i innych niepożądanych zachowań, zasad postępowania w przypadku ich zgłoszenia oraz kształtowania pozytywnego, opartego na wzajemnym szacunku środowiska pracy. Przewiduje się realizację warsztatów dla wszystkich

pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem przełożonych i kadry kierowniczej, w celu zwiększenia świadomości dotyczącej niepożądanych zachowań, ich skutków oraz metod zapobiegania, a także wzmocnienia kompetencji w zakresie komunikacji interpersonalnej. Zgodnie z wynikami ostatnich badań wskazano, że osoby pełniące funkcje kierownicze mogą stanowić potencjalne źródło problemów związanych z występowaniem niepożądanych zachowań w miejscu pracy, co uzasadnia potrzebę realizacji dodatkowych działań szkoleniowych w zakresie właściwych zasad współpracy, komunikacji oraz zapobiegania sytuacjom konfliktowym. W związku z tym kadra kierownicza zostanie objęta specjalistycznymi szkoleniami z zakresu skutecznej komunikacji, rozwiązywania konfliktów oraz zasad wzajemnego szacunku w miejscu pracy, stanowiącymi kontynuację działań rozpoczętych w latach 2019 i 2021.

Uwzględniając zmiany w strukturze kierowniczej Instytutu w ostatnich latach, kluczowe znaczenie ma systematyczna realizacja tego typu działań rozwojowych. Przeprowadzona reorganizacja wiązała się ze zmianami kadrowymi na stanowiskach kierowniczych, co dodatkowo podkreśla potrzebę stałego doskonalenia kompetencji w tym obszarze.

W ostatnich miesiącach 2023 r. zaplanowano spotkanie z pracownikami, podczas którego omówione zostaną wyniki ankiety oraz przedstawiona procedura zgłaszania niepożądanych zachowań, w tym rola Rzecznika ds. dyscyplinarnych. Kierownictwo Instytutu podejmie działania na rzecz stworzenia środowiska pracy sprzyjającego otwartości, w którym pracownicy będą mogli bez obaw zgłaszać niepożądane zdarzenia i korzystać ze wsparcia. Jednocześnie promowana będzie zasada poufności zgłoszeń oraz brak negatywnych konsekwencji dla osób zgłaszających. Dzięki systematycznemu wdrażaniu opisanych działań Instytut dąży do skutecznego przeciwdziałania mobbingowi, budowania kultury szacunku i inkluzywności oraz zapewnienia dobrostanu i satysfakcji zawodowej pracowników. Przeciwdziałanie niepożądanym zachowaniom, w tym dyskryminacji, stanowi kluczowy element tworzenia bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy.

Realizacja niniejszego planu ma na celu kształtowanie pozytywnej kultury organizacyjnej, w której wszyscy pracownicy mogą wykonywać swoje obowiązki bez obawy przed mobbingiem lub dyskryminacją oraz w pełni wykorzystywać swój potencjał zawodowy. Zaangażowanie Instytutu w te działania odzwierciedla jego odpowiedzialność za dobrostan oraz rozwój zawodowy pracowników.

Równowaga płci

Wyniki ankiety dotyczącej równowagi płci w IB PAS wskazują, że jest ona ogólnie oceniana pozytywnie przez pracowników. W przypadku reprezentacji płci w komisjach instytutowych (pytanie 17.3) 89,7% respondentów wyraziło opinie pozytywne, w tym 48,7% odpowiedziało „raczej tak”, co oznacza, że większość badanych uważa skład komisji za zrównoważony pod względem płci. Jednocześnie 10,3% respondentów oceniło tę kwestię negatywnie, co sugeruje, że obszar ten nadal wymaga pewnej poprawy. W odpowiedzi na pytanie, czy Instytut dąży do zapewnienia równowagi płci bez uszczerbku dla jakości i kwalifikacji (pytanie 17.1), 94,9% respondentów udzieliło odpowiedzi pozytywnej. Z kolei

89,7% badanych nie zgadza się ze stwierdzeniem, że polityka równych szans w rekrutacji jest ważniejsza niż kompetencje (pytanie 17.2), co pokazuje, że kryteria merytoryczne są nadal traktowane jako najważniejsze. Jeśli chodzi o rozwój kariery naukowej kobiet (pytanie 17.4), 92,3% respondentów nie widzi w tym zakresie barier. Jednocześnie 7,7% badanych dostrzega pewne trudności, co może wskazywać na pojedyncze problemy wymagające dalszej analizy. Podsumowując, wyniki ankiety pokazują, że równowaga płci w Instytucie jest oceniana pozytywnie. Jednocześnie wskazują na potrzebę dalszych działań, zwłaszcza w zakresie składu komisji instytutowych. Wyniki te mogą stanowić podstawę do wzmacniania równości i inkluzywności w środowisku pracy.

Struktura zatrudnienia w Instytucie charakteryzuje się przewagą liczbową kobiet, a pracownicy postrzegają równowagę płci jako zachowaną. Instytut przywiązuje dużą wagę do zapewnienia udziału obu płci w organach decyzyjnych, wspierając tym samym zasady równości. Równość płci rozumiana jest jako sprawiedliwe traktowanie kobiet i mężczyzn z uwzględnieniem ich różnych sytuacji życiowych, w tym obowiązków opiekuńczych. Dane z ankiet z lat 2016 i 2019 wskazywały, że warunki pracy sprzyjające godzeniu życia zawodowego i prywatnego są oceniane pozytywnie, co może przekładać się na efektywność pracy naukowej. Szczególnie doceniane były elastyczne godziny pracy, możliwość pracy zdalnej oraz zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. W badaniu przeprowadzonym w 2023 r. oceniono podejście Instytutu do elastycznych form organizacji pracy. 71,8% respondentów oceniło je pozytywnie, natomiast 28,2% wyraziło zastrzeżenia (w tym 20,5% odpowiedzi „raczej nie” oraz 5,1% odpowiedzi negatywnych). Podobnie oceniono warunki sprzyjające godzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych – 84,6% respondentów wyraziło opinie pozytywne, natomiast 12,8% wskazało odpowiedź „raczej nie”. Wyniki te pokazują, że działania Instytutu w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym są oceniane dobrze, ale jednocześnie wskazują na potrzebę ich dalszego doskonalenia. Podkreśla to znaczenie regularnej oceny wprowadzanych rozwiązań oraz rozwijania polityk wspierających dobrostan, równość i efektywność pracy.