



Raport z realizacji Planu Równości za rok 2024

Instytut Botaniki im. W. Szafera Polskiej Akademii Nauk

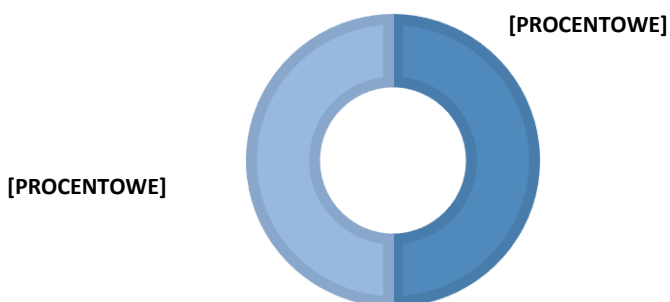
W nawiązaniu do ankiety przeprowadzonej w 2023 roku, obecny kwestionariusz został opracowany na podstawie kluczowych obszarów tematycznych, które odzwierciedlają zasady określone w *Europejskiej Karcie Naukowca* oraz *Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*. Przyjęta metodologia pozwala na wszechstronną ocenę praktyk i polityk realizowanych w Instytucie Botaniki im. W. Szafera PAN, zgodnie z wytycznymi tych dokumentów. Wyniki ankiety zostały podsumowane poprzez identyfikację mocnych i słabych stron. Takie podejście pozwala zarówno na uwypuklenie pozytywnych aspektów, jak i na precyzyjne określenie obszarów wymagających poprawy.

W badaniu wzięło udział 38 pracowników naukowych Instytutu Botaniki PAN, co stanowi około 70% wszystkich osób zatrudnionych na takim stanowisku (samodzielni pracownicy naukowci, niesamodzielni pracownicy naukowci oraz doktoranci). W ankiecie wzięło udział 50% kobiet (19 osób) oraz 18% mężczyzn (7 osób), a pozostałe 32% (12 osób) nie udzieliło informacji na temat płci. Pod względem statusu zawodowego, po równo (po 50%), reprezentowani są pracownicy naukowci niesamodzielni (mgr, dr i inne tytuły) oraz samodzielni (dr hab., prof.). W przedziałach wiekowych najliczniejszą grupę stanowią osoby w wieku 41-50 lat (34%), a kolejną osoby w wieku 31-40 lat (27%). Nielicznie reprezentowane są grupy wiekowe poniżej 30 lat (5%), 51-60 lat (5%) oraz 61 lat i więcej (3%). Wśród respondentów 60% (22 osoby) deklaruje bycie lub bycie wcześniej kierownikiem grantu naukowego, a 50% (19 osób) pełniło lub pełni funkcję organizacyjną w Instytucie.



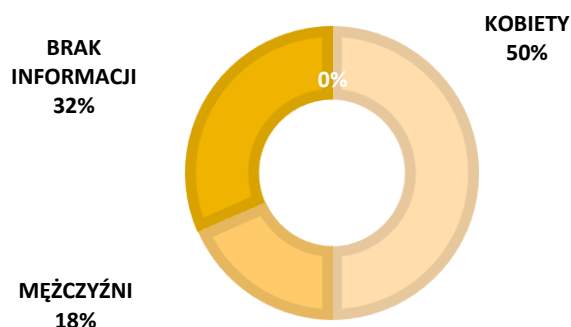
STATUS ZAWODOWY ANKIETOWANYCH

- PRACOWNICY NAUKOWI SAMODZIELNI
- PRACOWNICY NAUKOWI NIESAMODZIELNI I DOKTORANCI



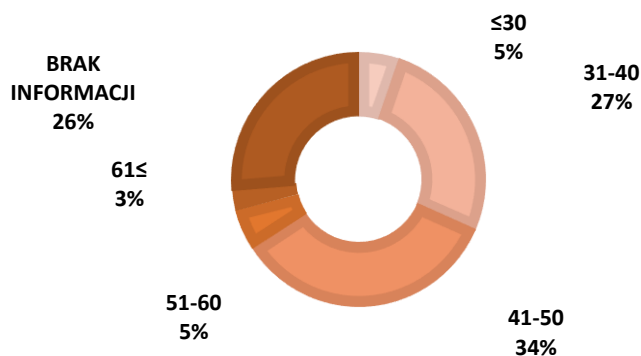
PŁEĆ ANKIETOWANYCH

- KOBIETY
- MĘŻCZYŹNI
- BRAK INFORMACJI



WIEK ANKIETOWANYCH

- ≤30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- 61≤
- BRAK INFORMACJI





WYNIKI ANKIETY DOTYCZĄCEJ PLANU RÓWNOŚCI W INSTYTUCIE BOTANIKI PAN IM. W. SZAFERA

Ankiety przeprowadzono wśród pracowników naukowych (samodzielnych i niesamodzielnych) Instytutu Botaniki im. W. Szafera PAN. W raporcie przedstawiono i szczegółowo przeanalizowano obszary, które wymagają podjęcia działań naprawczych.

- *Czy Pan/Pani sądzi, że w IB PAN środowisko pracy jest przyjazne rozwiązywaniu konfliktów między pracownikami?*
- *Czy Pan/Pani sądzi, że IB PAN jako pracodawca skutecznie przeciwdziała mobbingowi?*
- *Czy Pan/Pani sądzi, że IB PAN jako pracodawca skutecznie przeciwdziała zachowaniom niepożądanym i wcześniej reaguje na tego typu działania?*

Wyniki ankiety wskazują, iż większość respondentów uważa, że środowisko pracy w Instytucie Botaniki PAN jest przyjazne rozwiązywaniu konfliktów między pracownikami, a pracodawca skutecznie przeciwdziała mobbingowi oraz zachowaniom niepożądanym i wcześniej reaguje na tego typu działania. Podział wyników według płci oraz statusu zawodowego wskazuje, że wśród osób, które odpowiedziały *Tak* lub *Raczej tak*, jest 11 pracowników naukowych niesamodzielnych – 8 kobiet oraz 3 mężczyzn oraz 9 pracowników naukowych samodzielnych – 7 kobiet i 2 mężczyzn. Niemniej piętnastu pracowników uważa, że środowisko pracy w Instytucie jest nieprzyjazne dla rozwiązywania konfliktów oraz przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym. Pośród tej grupy pracowników, którzy odpowiedzieli w ankiecie *Nie* lub *Raczej nie* było 6 pracowników niesamodzielnych – 1 kobieta, 1 mężczyzna oraz 4 osoby, które nie ujawniły swojej płci oraz 8 samodzielnych pracowników – w tym 1 kobieta, 1 mężczyzna i 6 osób, które nie podały swojej płci. W ankiecie zaznaczyła się również trzecia grupa respondentów (4 osoby), których odpowiedzi były podzielone. Wśród pracowników niesamodzielnych – 2 osoby (kobiety) uważają, że środowisko pracy w IB PAN jest przyjazne rozwiązywaniu konfliktów, a pracodawca skutecznie przeciwdziała zachowaniom niepożądanym i wcześniej reaguje na tego typu działania, jednak ich zdaniem przeciwdziałanie mobbingowi w Instytucie jest nieskuteczne. Pośród pracowników samodzielnych (2 osoby) zaznaczono, że środowisko pracy w IB PAN nie jest przyjazne rozwiązywaniu konfliktów między pracownikami, a pracodawca nieskutecznie przeciwdziała mobbingowi.



- ***Czy Pan/Pani, pracując w firmie był/a ofiarą mobbingu; doświadczył/a zachowań/działań niepożądanych (krótkotrwałych); spotkał/a się z przypadkiem dyskryminacji?***

Wyniki ankiety jednoznacznie wskazują, iż zdecydowana większość respondentów nie doświadczyła problemów związanych z mobbingiem, działaniami niepożądanymi ani dyskryminacją. Spośród wszystkich ankietowanych 24 osoby zadeklarowały, że nie doświadczyły żadnej z tych form niewłaściwego traktowania w miejscu pracy. Wśród osób, które wskazały, że doświadczyły działań niepożądanych było 5 osób; zarówno działań niepożądanych i dyskryminacji – 4 osoby; zarówno mobbingu jak i działań niepożądanych takich jak nękanie lub zastraszanie, obrażanie i izolowanie – 2 osoby; wszystkich wymienionych jednocześnie – 3 osoby. Szczególnie istotnym aspektem analizy jest fakt, iż część osób doświadczyła więcej niż jednego zjawiska jednocześnie. Zjawisko to może wskazywać na albo skumulowany charakter niewłaściwych zachowań w miejscu pracy, albo interpretowanie własnych doświadczeń w sposób subiektywny, co mogło doprowadzić do postrzegania różnych zjawisk jako jednego, wspólnego problemu.

W przypadku zachowań niepożądanych podział wyników według płci oraz statusu zawodowego wskazuje, iż najwięcej przypadków doświadczenia niewłaściwych zachowań odnotowano wśród pracowników naukowych samodzielnych – 9 osób (w tym dwie kobiety, jeden mężczyzna oraz 9 osób, które nie podały swojej płci). Wśród pracowników niesamodzielnych problemy zgłosiło 5 osób (w tym jedna kobieta, jeden mężczyzna i 3 osoby, które nie podały swojej płci). Najwięcej przypadków dotyczyło nękania lub zastraszania oraz obrażania, które występowały najczęściej łącznie. Dwie osoby zgłosiły poczucie bycia izolowanym w grupie, natomiast jedna osoba (kobieta, pracownik samodzielny) jako formę niepożądanych zachowań wymieniła przydzielanie jej nadmiaru zadań poniżej kwalifikacji.

- ***Czy problem został zgłoszony przełożonemu/ym, Rzecznikowi Dyscyplinarnemu lub Dyrekcji?***

Analiza danych wykazała również niski odsetek zgłoszeń problemów do przełożonych, Rzecznika Dyscyplinarnego lub Dyrekcji. Jedynie 3 osoby zdecydowały się na zgłoszenie działań niepożądanych (2 osoby) oraz poczucia dyskryminacji (1 osoba) – choć w administracji IB PAN brak formalnego zgłoszenia. Oznacza to, że ponad 80% osób, które doświadczyły problemów w miejscu pracy, nie podjęło żadnych kroków w celu ich rozwiązania. Najwięcej przypadków rezygnacji ze zgłaszania problemów odnotowano w



grupie pracowników samodzielnych. Przy czym warto dodać, że w jednym przypadku osoba zgłaszająca niewłaściwe zachowanie (kobieta, pracownik niesamodzielny) potwierdziła, że problem (nękanie ze strony współpracownika) został rozwiązany. Pozostałe dwie osoby (pracownicy samodzielni) przyznali, że pomimo zgłoszenia nie podjęto odpowiednich działań w celu rozwiązania problemu. Nie ma jednak informacji, dlaczego pomoc nie została udzielona, jak przebiegał proces zgłoszenia i czy problem nadal występuje.

- ***Czy Pan/Pani, pracując w IB PAN, spotkał/a się z innymi działaniami niepożądanymi?***

Istotnym aspektem poruszonym przez 11 ankietowanych było zgłoszenie problemu łączenia obowiązków pracowniczych z obowiązkami rodzicielskimi. Najwięcej zgłoszeń z tej grupy dotyczyło „*Negatywnych komentarzy związanych z obowiązkami rodzicielskimi*”, „*Organizacji pracy kolidującej z obowiązkami rodzicielskimi*”, „*Kwestionowania możliwości łączenia pracy zawodowej z opieką nad dziećmi*”. Podział wyników według płci oraz statusu zawodowego wskazuje, że problem wśród pracowników niesamodzielnych zgłosiło 5 osób (w tym dwie kobiety oraz 3 osoby, które nie podały swojej płci), natomiast wśród pracowników samodzielnych 6 osób (w tym jedna kobieta, jeden mężczyzna oraz 4 osoby, które nie podały swojej płci).

Wyniki ankiety pokazują rozbieżne opinie pracowników na temat skuteczności działań Instytutu Botaniki PAN w zakresie przeciwdziałania negatywnym zjawiskom w środowisku pracy. Z jednej strony, część ankietowanych pozytywnie ocenia podejmowane przez instytucję działania, wskazując na skuteczność w zakresie zapobiegania konfliktom i reagowania na niepożądane zachowania. Z drugiej strony, istotna grupa pracowników uważa, że środowisko pracy nie sprzyja skutecznemu rozwiązywaniu problemów. Większość respondentów nie doświadczyła niewłaściwego traktowania, jednak istotny odsetek pracowników zgłasza problemy, przy czym niewielu decyduje się na ich oficjalne zgłoszenie. Może to wynikać zarówno z obawy przed konsekwencjami zawodowymi, jak i z braku wiary w skuteczność instytucjonalnych mechanizmów ochrony. W związku ze zgłoszeniem mobbingu, dyskryminacji i zachowań niepożądanych, przede wszystkim ze strony kadry zarządzającej (pracodawcy i bezpośredni przełożeni), proponowana jest kontynuacja szkoleń w zakresie przeciwdziałania niewłaściwym zachowaniom, które mogłyby być skierowane głównie w stronę liderów organizacji i zespołów kierowniczych. Od 2025 r. osobnym zarządzeniem wprowadzona została procedura antymobbingowa i antydyskryminacyjna, która powinna



pomóc wszystkim osobom czującym się ofiarami niepożądanych zachowań na podjęcie odpowiednich kroków w celu wyeliminowania ich źródeł i zażegnania konfliktów. Ścieżka postępowania antymobbingowego i antydyskryminacyjnego określona w *Procedurze antymobbingowej i antydyskryminacyjnej Instytutu Botaniki im. W. Szafera Polskiej Akademii Nauk* została zaprojektowana w sposób przejrzysty i zgodny z najwyższymi standardami transparentności, zapewniając rzetelność i bezstronność podejmowanych działań. Ponadto, wprowadzenie tego dokumentu do funkcjonowania Instytutu stanowi istotny krok w kierunku zapewnienia bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy, wolnego od mobbingu i dyskryminacji.

Pojawia się kwestia trudności związanych z łączeniem pracy zawodowej z obowiązkami rodzicielskimi, co stanowi problem dla części pracowników. Wyniki te mogą zastanawiać w świetle dużych praw przyznanych pracownikom posiadającym dzieci, zwłaszcza dzieci w wieku do lat 4. Zgodnie z *art. 67(19) § 6 Kodeksu pracy*, pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek takiego pracownika o pracę zdalną wykonywaną w formie całkowitej lub częściowej, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj obowiązków wykonywanych przez pracownika. Treść tej regulacji znajduje się również w *Porozumieniu ws. pracy zdalnej w Instytucie Botaniki im. W. Szafera PAN*. Ponadto pracownicy naukowcy mają możliwość korzystania z ruchomych godzin pracy co pozwala na zaprowadzenie starszych dzieci do przedszkoli lub szkół (*Regulamin pracy Instytutu Botaniki im. W. Szafera PAN z siedzibą w Krakowie*). Wskazane trudności mogą najpewniej wynikać z braku wiedzy o przywilejach, które przysługują pracownikom posiadającym małe dzieci. Pracownicy zgłaszali również, że spotykają się z nieprzyjemnymi komentarzami dotyczącymi posiadania dziecka i wiązania rodzicielstwa z pracą naukową. Tego typu komentarze niestety często wynikają z braku empatii i kultury osobistej, co sprawia, że trudno je całkowicie wyeliminować poprzez ogólne regulacje. Niemniej jednak, pracodawca może przeciwdziałać temu zjawisku poprzez poruszanie tego tematu w komunikacji wewnętrznej oraz wprowadzenie konsekwencji dla osób dopuszczających się niewłaściwych uwag. Ważne jest również, aby zgłoszone problemy zostały uszczegółowione i przedyskutowane podczas przyszłych spotkań z pracownikami w ramach posiedzeń Komisji ds. LOGO HR w celu zminimalizowania potencjalnych barier utrudniających efektywne łączenie życia zawodowego z prywatnym.



W ankiecie na pytanie: „*Czy doświadczył Pan/Pani: „Dyskryminacji pośredniej (...)”*”, odpowiedzi udzieliło 8 ankietowanych osób, które wskazały na problemy ze stosowaniem regulaminów. Niestety brak szczegółowych informacji wskazujących na konkretne regulaminy i działania, których dotyczą przedmiotowe zgłoszenia, uniemożliwia przeprowadzenie szczegółowej analizy praktyk stosowanych w Instytucie oraz podjęcie odpowiednich działań naprawczych. W celu skutecznego i rzetelnego rozpatrzenia sprawy, niezbędne jest wskazanie, który regulamin budzi wątpliwości, co pozwoli na przeprowadzenie weryfikacji i podjęcie stosownych kroków. W związku z powyższym, proponowane są działania naprawcze, takie jak „mechanizmy do zgłaszania uwag” lub „spotkania kierowników z pracownikami”, które umożliwią skuteczne zgłaszanie wszelkich problemów występujących wśród pracowników. Mając na uwadze konieczność zapewnienia transparentności oraz jednolitego stosowania obowiązujących regulacji, Komisja LOGO HR dokonała przeglądu wybranych dokumentów, które w naszej ocenie mogły być przedmiotem wątpliwości pracowników.

1. Na podstawie *Porozumienia ws. pracy zdalnej w Instytucie Botaniki im. W. Szafera PAN* przeanalizowano udzielanie zgód na wykonywanie pracy zdalnej przez pracowników. Z danych kadrowych Instytutu na rok 2024 wynika, że w przypadku pracy zdalnej okazjonalnej i częściowej, wszyscy pracownicy uprawnieni do w/w pracy mogli z niej skorzystać na tyle na ile pozwalał charakter ich pracy. Praca zdalna częściowa w zwiększonej ilości była udzielana pracownikom (m.in. wychowujących dziecko do lat 4), którzy są uprawnieni i wystąpili z wnioskiem o taką pracę. Niemniej jednak, Komisja ds. LOGO HR nie ma też informacji, czy występowały przypadki braku zgody na pracę zdalną ze strony kierowników grup badawczych. Tego typu informacja w przyszłej ankiecie mogłaby wskazać na źródło problemu.
2. Zgodnie z uzyskanymi danymi kadrowymi Instytutu przeanalizowano przeprowadzenie awansów pracowników za lata 2019-2024. Z powyższego wynika, że wszystkie awanse zostały przeprowadzone zgodnie z obowiązującymi zasadami, nie tylko w 2024 roku, ale również w latach poprzednich. Szczegóły awansów znajdują się w tabeli (*Tabela 1*). Przedstawione przypadki odbywały się zgodnie z procedurą awansu w IB PAN i dotyczyły spraw oficjalnie wszczętych na podstawie pisma kierownika danej grupy skierowanego do Dyrektora IB PAN. O awansie decyduje Komisja ds. Rozwoju Kadry w IB PAN, złożona z 8 członków, na podstawie



dokumentu *Tryb postępowania i kryteria stawiane kandydatom ubiegającym się o awans na wyższe stanowisko w IB PAN*, w którym opisane są wytyczne dla procedur awansowych i wymagania dla pracowników naukowych na wszystkich szczeblach ich kariery. Rekomendacje ww. Komisji zatwierdza Dyrektor IB PAN. Nie znaleziono przypadków, kiedy Dyrektor IB PAN nie zatwierdziłby decyzji podjętej przez ww. Komisję. O przypadkach hamowania awansu pracownikom naukowym przez bezpośrednich przełożonych (kierowników grup badawczych) nie ma informacji, natomiast proponowane przez Komisję ds. LOGO HR „mechanizmy do zgłaszania uwag” mogłyby w przyszłości pomóc w wyjaśnieniu, czy poczucie braku awansu wynikało z działania wewnątrz grupy.

Rodzaj awansu	Ilość pracowników objętych awansem (za lata 2019-2024)
Przeniesienie ze stanowiska profesora instytutu na profesora	2
Przeniesienie ze stanowiska adiunkta na profesora instytutu	5
Przeniesienie ze stanowiska asystenta na stanowisko adiunkta	10
Przeniesienie ze stanowiska badawczo-technicznego na adiunkta	1
Przeniesienie ze stanowiska specjalisty biologa na stanowisko asystenta	5

3. Przeanalizowano również przyznanie dodatków dla pracowników na podstawie *Regulaminu wynagradzania pracowników Instytutu Botaniki im. W. Szafera PAN z siedzibą w Krakowie*. Na mocy Komunikatu Dyrektora IB PAN z dn. 29.04.2024, nr 3/2024 od dnia 01.05.2024 zostały wstrzymane dodatki zadaniowe, o których mowa w ww. Regulaminie. Wstrzymanie wypłacania ww. dodatków było spowodowane bieżącą sytuacją finansową Instytutu związaną z brakiem decyzji o przyznaniu środków subwencyjnych na regulację wynagrodzeń pracowników wdrożonej z dniem 01.01.2024 r. Ostatecznie dodatki zadaniowe zostały wypłacone z wyrównaniem pracownikom w grudniu 2024 roku po przyznaniu przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego dodatkowych środków.



Kolejnym zgłoszonym problemem są zastrzeżenia dotyczące potencjalnego faworyzowania osób lub grup pracowników. Podobnie jak ww. przypadku brak szczegółowych informacji oraz danych pozwalających na identyfikację zgłoszonych przypadków uniemożliwia podjęcie konkretnych działań w wyżej przedstawionych sprawach. Finansowanie działań badawczych w Instytucie ze względu na niskie środki jest bardzo ograniczone i podlega regulacjom. Przykładowo, przyznawane są co roku środki na badania w zależności od wypracowanych przez pracowników naukowych w poprzednim roku „punktów”, m.in. na podstawie publikacji, przygotowania wniosku grantowego i otrzymania projektu. Proces przyznawania funduszy na pracowników i zespoły badawcze jest, wobec tego transparenty i wszyscy pracownicy otrzymują taką samą kwotę za wypracowany „punkt”. Z kolei wyjazdy pracowników są finansowane ze źródeł zewnętrznych, np. projektów badawczych własnych lub prowadzonych przez inne jednostki oraz zewnętrzne dofinansowania (np. z Biura Współpracy z Zagranicą PAN). Ponadto w IB PAN funkcjonuje regulamin premiowania za najlepsze publikacje składające się na 3 sloty i każdy pracownik ma prawo złożyć wniosek o premię. Jej wysokość zależy od punktacji czasopisma w przedziale od 100 do 200 punktów i tym samym wskazuje na przyznaną kwotę nagrody. Dodatkowo w IB PAN przyznawana jest premia za otrzymanie finansowania grantu badawczego, która jest takiej samej wysokości dla każdego grantobiorcy. Kwestie te regulowane są poprzez wprowadzany *Regulamin premiowania pracowników Instytutu Botaniki im. W. Szafera PAN z siedzibą w Krakowie* i ma na celu zagwarantowanie równych warunków premiowania i finansowania badań wśród pracowników. Być może zaproponowane działania naprawcze np. „mechanizmy do zgłaszania uwag” lub „spotkania kierowników z pracownikami”, umożliwią skuteczne zgłaszanie wszelkich problemów występujących wśród pracowników.

Pojawiły się też uwagi dotyczące ograniczenia rozwoju zawodowego, w tym ograniczanie występowania o granty aktywnym naukowcom. Udział w grantach jest otwarty i zalecany dla wszystkich pracowników naukowych Instytutu Botaniki PAN, stanowiąc istotną możliwość rozwoju naukowego oraz realizacji badań. W związku z koniecznością zapewnienia efektywnej realizacji projektów badawczych oraz dbałością o wysoką jakość wyników naukowych, Instytut Botaniki PAN wprowadził ograniczenie *Zarządzenie Nr 30/2022* dotyczące liczby jednocześnie realizowanych grantów. Zgodnie z obowiązującymi



zasadami, pracownik naukowy może uczestniczyć maksymalnie w trzech projektach grantowych jednocześnie, pełniąc jedną z następujących ról:

- kierownika grantu,
- kierownika zadania w grantie realizowanym w ramach konsorcjum,
- wykonawcy wskazanego Dyrekcji przez kierownika grantu.

w pozostałych przypadkach dostęp do uczestnictwa w grantach jest nieograniczony.

Regulacja ta wynika z obserwowanej praktyki angażowania się pracowników w kolejne projekty bez uprzedniego rozliczenia wcześniej rozpoczętych grantów. Często skutkuje to brakiem publikacji naukowych w końcowej fazie realizacji projektów, co negatywnie wpływa na jakość badań oraz kwestie rozliczeniowe Instytutu. Ograniczenie to jest zgodne z *Regulaminem postępowania w zakresie przygotowania i realizacji w IB PAN projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych* i ma na celu zwiększenie skuteczności prowadzenia badań, poprawę produktywności naukowej oraz zapewnienie optymalnego wykorzystania środków finansowych. Instytut zobowiązuje się do monitorowania realizacji grantów oraz egzekwowania powyższych zasad w celu podniesienia standardów prowadzenia badań naukowych. Ponadto po przeprowadzeniu analizy aktualnie prowadzonych grantów przez pracowników naukowych IB PAN problem ten mógłby dotyczyć pojedynczych pracowników Instytutu, gdyż przeważająca większość prowadzi jeden projekt badawczy albo nie posiada go wcale. Dodatkowo według tego samego zarządzenia: *3. W uzasadnionych przypadkach pracownik naukowy może wystąpić o zgodę Dyrektora IB PAN na realizacji czwartego grantu, ale nie więcej.* Po wstępnej rozmowie z Dyrekcją jest zgoda na wypracowanie nowszej wersji zapisu w Regulaminie, jednak wiązałoby się to z dodatkowymi zobowiązaniami.

RÓWNOŚĆ PŁCI W INSTYTUCIE BOTANIKI IM. W. SZAFERA PAN

Nie stwierdzono problemów dotyczących nierównego traktowania pracowników ze względu na ich płeć, a sami ankietowani byli zgodni, że Instytut Botaniki PAN prowadzi w sposób rzetelny politykę równości płci w miejscu pracy. Instytut nie tylko dąży do zapewnienia równości i różnorodności w środowisku pracy, ale aktywnie kreuje przestrzeń, w której każdy ma równe szanse na rozwój i awans. Jego priorytetem jest budowanie kultury

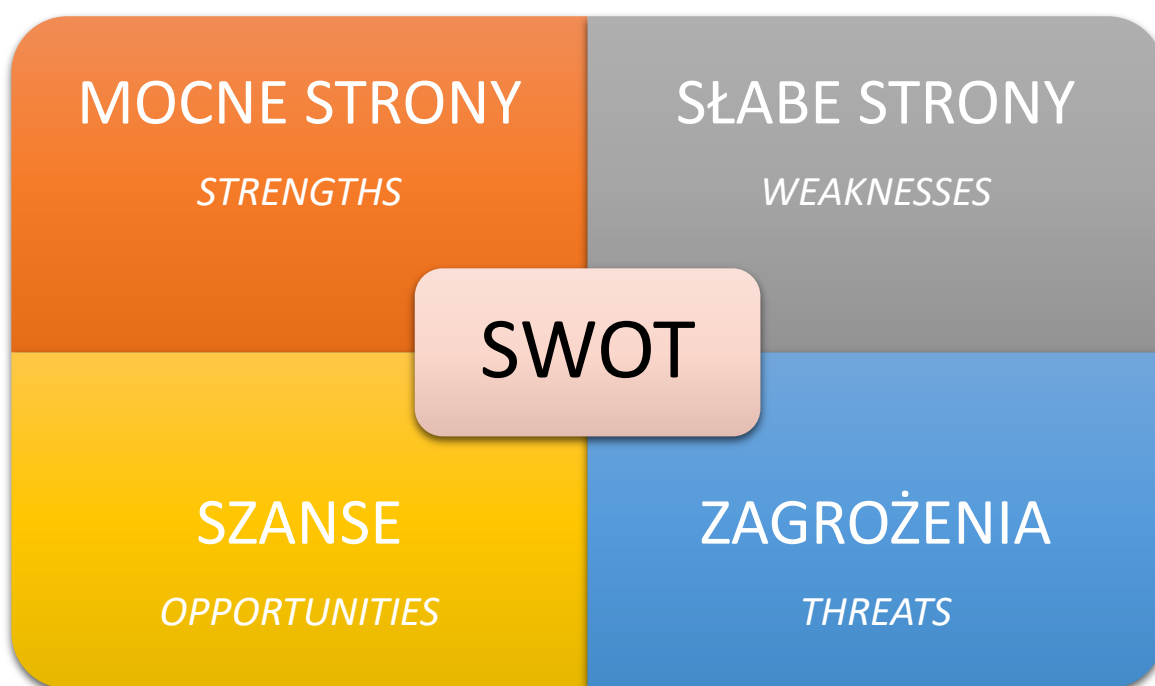


otwartości i współpracy, w której różnorodność perspektyw staje się siłą napędową innowacji i doskonałości naukowej. Szczególny nacisk kładzie się na zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w kluczowych obszarach działalności Instytutu – od przewodniczenia komisjom i zespołom eksperckim, przez organizację prestiżowych wydarzeń naukowych i popularyzatorskich, aż po proces rekrutacyjny zarówno pracowników, jak i doktorantów w Szkole Doktorskiej.

Dbłość o inkluzywność widoczna jest również w strukturze organów informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych, gdzie celowo zapewnia się obecność przedstawicieli różnych płci. Co więcej, równowaga ta znajduje odzwierciedlenie w kadrze kierowniczej Pionu Naukowego – cztery grupy badawcze prowadzone są przez dwie kobiety i dwóch mężczyzn, co stanowi przykład realnego wdrażania idei równości w praktyce. Dyrekcja i cała społeczność Instytutu wierzą w to, że tylko poprzez świadome budowanie środowiska opartego na równych szansach i wzajemnym szacunku można osiągnąć pełny potencjał nauki. Właśnie dlatego nieustannie podejmuje działania na rzecz eliminowania barier i wspierania talentów niezależnie od płci, umacniając tym samym swoją pozycję jako nowoczesnej, otwartej i innowacyjnej instytucji badawczej.

ANALIZA SWOT NA PODSTAWIE WYNIKÓW ANKIETY

Celem niniejszej analizy SWOT jest szczegółowa ocena sytuacji dotyczącej mobbingu, dyskryminacji, równości płci oraz innych zachowań niepożądanych w Instytucie Botaniki PAN im. W Szafera w Krakowie. Analiza bazuje na wynikach przeprowadzonej ankiety, w której wzięli udział pracownicy naukowcy, zarówno samodzielni jak i niesamodzielni. Wyniki ankiety posłużyły do identyfikacji mocnych i słabych stron obecnej polityki wewnętrznej oraz do wskazania szans i zagrożeń, które mogą wpłynąć na dalszy rozwój strategii przeciwdziałania negatywnym zjawiskom w miejscu pracy.



MOCNE STRONY

1. Istnienie Procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej – jednostka posiada oficjalnie przyjęte dokumenty regulujące kwestie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, co stanowi solidną podstawę do skutecznego wdrażania polityki równościowej.
2. W Instytucie Botaniki PAN został powołany Rzecznik ds. mobbingu i dyskryminacji – zwiększa to transparentność i skuteczność działań. Ponadto IB PAN Instytut wykazuje proaktywną postawę w zakresie ochrony pracowników przed niepożądanymi zachowaniami,



3. Świadomość problemów w organizacji – przeprowadzenie ankiety oraz zbieranie danych pokazują gotowość do analizowania i rozwiązywania problemów.
4. Wysoki poziom zaufania do działań równościowych – duża część respondentów uważa, że podejmowane działania przez IB PAN są wartościowe i mają potencjał poprawy sytuacji w organizacji.
5. Równy dostęp do informacji – pracownicy mają możliwość zapoznania się z procedurami zgłaszania przypadków mobbingu i dyskryminacji, co sprzyja świadomości i zaangażowaniu w budowanie bezpiecznego środowiska pracy.
6. Aktywność w zakresie Planów Równościowych – jednostka wdraża inicjatywy mające na celu poprawę sytuacji w zakresie równości i przeciwdziałania negatywnym zachowaniom.
7. Otwartość na sugestie pracowników – możliwość zgłaszania uwag i propozycji związanych z regulaminami oraz mechanizmami ochronnymi.
8. Ustrukturyzowane procesy raportowania naruszeń – istniejące mechanizmy zgłaszania problemów oraz powołane osoby odpowiedzialne za ich rozwiązywanie.
9. Równy dostęp do stanowisk kierowniczych i projektowych – wśród pracowników naukowych samodzielnych i niesamodzielnych istnieją transparentne reguły pełnienia funkcji organizacyjnych.

SLABE STRONY

1. Zgłoszenia dotyczące mobbingu i nierównego traktowania – mimo zwiększenia świadomości poprzez szkolenia i regularne przeprowadzanie ankiet, część pracowników nadal doświadcza problemów związanych z mobbingiem i przypisywaniem ich osiągnięć przez innych. Wprowadzona nowa *Procedura antymobbingowa i antydyskryminacyjna* powinna w przyszłości przyczynić się do eliminacji tej słabej strony.
2. Brak skutecznych mechanizmów rozwiązywania zgłaszanych problemów – nie wszystkie przypadki zgłaszane do przełożonych są skutecznie rozwiązywane. Dzięki wprowadzonej nowej *Procedurze antymobbingowej i antydyskryminacyjnej* będzie można w przyszłości testować przyjęte ścieżki rozwiązań.



3. Brak znajomości procedur w zakresie awansu przez wielu pracowników naukowych może wpływać na odczucia dyskryminacji w kontekście rozwoju kariery naukowej. Wskazuje to na potrzebę szerszego informowania o możliwych ścieżkach awansu.
4. Niejasny dostęp do szkoleń – brak w Instytucie funduszy związanych z pokryciem kosztów stażu lub udziału w szkoleniach sprawia wrażenie hamowania rozwoju kariery naukowej, co w indywidualnym odczuciu może prowadzić do poczucia dyskryminacji. Obecnie przy braku poprawy stanu finansów w IB PAN środki na szkolenia zewnętrzne, wyjazdy konferencyjne i staże w innych jednostkach są w niskim stopniu finansowane (np. w ramach środków na zespoły badawcze) i przerzucane są na pracowników naukowych (np. potrzeba składania wniosków grantowych).
5. Istnienie negatywnych komentarzy – pomimo regulacji, pewna grupa pracowników nadal doświadcza nieprzyjemnych sytuacji. Tego typu zachowania wiążą się ze sferą kultury osobistej pracowników. Niemniej jednak, pracodawca może zwiększyć liczbę szkoleń i na bieżąco nagłaśniać problem oraz wprowadzać kary dla osób zachowujących się w sposób niewłaściwy.
6. Niewystarczające działania edukacyjne – niska liczba powszechnych szkoleń na temat zapobiegania mobbingowi i dyskryminacji. Instytut Botaniki PAN planuje w ramach działań naprawczych organizację szkoleń z zakresu zarządzania konfliktem.
7. Niska liczba zgłoszeń incydentów – możliwe, że pracownicy obawiają się konsekwencji lub nie mają zaufania do skuteczności procedur. Wprowadzona nowa *Procedura antymobbingowa i antydyskryminacyjna* powinna przyczynić się do eliminacji tej słabej strony.

SZANSE

1. Wprowadzenie regularnych szkoleń dla wszystkich pracowników – edukacja na temat mobbingu, dyskryminacji oraz równości może poprawić świadomość i kulturę organizacyjną.



2. Rozwój anonimowych mechanizmów zgłaszania incydentów – aplikacje lub specjalne skrzynki elektroniczne mogłyby zwiększyć komfort i poczucie bezpieczeństwa zgłaszających.
3. Współpraca z ekspertami spoza organizacji – nawiązanie relacji z zewnętrznymi instytucjami zajmującymi się równością może przynieść nowe narzędzia i metody pracy.
4. Lepsza integracja polityki antydyskryminacyjnej z polityką pełnienia funkcji kierowniczych – jasne zasady w zakresie odbierania pełnienia obowiązków kierownika w przypadku naruszenia zasad dobrych praktyk i udowodnienia przypadków niepożądanych zachowań.
5. Regularne konsultacje z pracownikami – będą miały na celu omawianie kluczowych kwestii, zgłaszanie uwag oraz sugerowanie rozwiązań.
6. Integracja międzypokoleniowa i międzygrupowa – budowanie mostów pomiędzy pracownikami mogłoby poprawić komunikację i atmosferę w miejscu pracy.
7. Lepsza promocja sukcesów działań antydyskryminacyjnych – eksponowanie pozytywnych zmian może zwiększyć zaufanie do mechanizmów ochrony.

ZAGROŻENIA

1. Bagatelizowanie problemu przez część pracowników – niektóre osoby mogą traktować mobbing i dyskryminację jako kwestie marginalne. Planowane szkolenia oraz wprowadzona nowa *Procedura antymobbingowa i antydyskryminacyjna* powinna zminimalizować ignorowanie problemu.
2. Polaryzacja środowiska pracowniczego – różne opinie na temat działań antydyskryminacyjnych mogą prowadzić do napięć i podziałów.
3. Brak faktycznej egzekucji zasad antymobbingowych – jeśli regulamin pozostanie tylko dokumentem bez realnych konsekwencji, morale pracowników może ulec pogorszeniu.
4. Brak skutecznych mechanizmów egzekwowania przepisów – jeśli sprawcy nie będą ponosili konsekwencji, skuteczność regulaminów może zostać podważona.

5. Ograniczone zasoby finansowe i kadrowe – niewystarczająca liczba specjalistów i środków może hamować wdrażanie nowych inicjatyw.
6. Niechęć kadry zarządzającej do wdrażania zmian – opór wobec nowych procedur i konieczność inwestowania czasu i zasobów w ich implementację.
7. Obawa przed odwetem za zgłoszenie – pracownicy mogą unikać zgłaszania incydentów w obawie przed negatywnymi konsekwencjami zawodowymi.
8. Zmiany kadrowe wpływające na kontynuację polityki równościowej – rotacja w kadrze kierowniczej może wpływać na spadek priorytetowości tematu.

DZIAŁANIA NAPRAWCZE NA PODSTAWIE WYNIKÓW ANKIETY ORAZ ANALIZY SWOT

Na podstawie analizy SWOT kluczowe rekomendacje obejmują: wprowadzenie regularnych szkoleń, rozwój anonimowych narzędzi zgłaszania. Dzięki nim możliwe będzie dalsze budowanie bezpiecznego i równego środowiska pracy. W celu poprawy funkcjonowania IB PAN należałoby wdrożyć następujące działania naprawcze:

1. Zmiana brzmienia lub usunięcie zapisu: “wykonawcy wskazanego Dyrekcji przez kierownika grantu (zgodnie z Regulaminem postępowania w zakresie przygotowania i realizacji w IB PAN projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych)” z Zarządzenia Nr 30/2022 w § 1, pkt. 2 – wprowadzenie bardziej elastycznych zasad pozwoli lepiej wykorzystać potencjał naukowców, zwiększyć ich dorobek publikacyjny oraz umożliwi prowadzenie innowacyjnych i konkurencyjnych badań.
2. Otwarte i bezpieczne zgłaszanie problemów oraz inicjatyw rozwojowych – wprowadzenie dwóch komplementarnych mechanizmów: (1) dedykowanej, anonimowej platformy do zgłaszania oraz (2) bezpośredniego dialogu z kierownikami grup.
3. Szkolenia z zakresu zarządzania konfliktem - pomoc w skutecznym rozwiązywaniu sporów, poprawie komunikacji i budowaniu lepszych relacji w zespole.
4. Szkolenia rozwojowe dla badaczy - wsparcie rozwoju kompetencji badawczych i efektywnej pracy naukowej.



5. Inicjatywy społeczne - wspólne projekty, spotkania, które zbliżają ludzi i pozwolą nawiązać lepsze relacje poza codziennymi obowiązkami.