

Zarządzenie nr 1/2024
Prezydenta Federacji Naukowej WSB-DSW Merito
z dnia 4 stycznia 2024 r.
w sprawie Plan równości płci dla Federacji Naukowej WSB-DSW Merito

Działając na podstawie § 12 ust. 7 Statutu Federacji Naukowej WSB-DSW Merito, zarządzam co następuje:

§ 1

Wprowadzam Plan równości płci dla Federacji Naukowej WSB-DSW Merito.

§ 2

Plan równości płci dla Federacji Naukowej WSB-DSW Merito stanowi załącznik do niniejszej uchwały.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem wydania.

dr hab. Marcin Kalinowski, prof. UWSB Merito

Prezydent Federacji Naukowej WSB-DSW Merito

Plan równości płci dla Federacji Naukowej WSB-DSW Merito

Jacek Borzyszkowski
Małgorzata Urbaniak

3	WPROWADZENIE
5	DIAGNOZA
7	STRUKTURA PRACOWNIKÓW
21	WYNIKI BADAŃ ANKIETOWYCH
27	PLAN RÓWNOŚCI PŁCI - OBSZARY, CELE, DZIAŁANIA

1

Wprowadzenie

Federacja Naukowa WSB-DSW Merito (dalej: Federacja)

jest federacją naukową powołaną na mocy Ustawy 2.0 – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z dnia 20 lipca 2018 r. Do rejestru MEiN została wpisana 25.06.2019 r. pod numerem 1. Jest jednostką naukową zrzeszającą pięć uniwersytetów, tj.:

- Uniwersytet Dolnośląski DSW we Wrocławiu
- Uniwersytet WSB Merito w Gdańsku
- Uniwersytet WSB Merito w Poznaniu
- Uniwersytet WSB Merito w Toruniu
- Uniwersytet WSB Merito we Wrocławiu

Siedziba Federacji znajduje się w Gdańsku. Podstawowym celem funkcjonowania Federacji jest synergia potencjału naukowego uczelni-jednostek uczestniczących. Dzięki temu współpraca pracowniczek i pracowników naukowych oraz działania Federacji prowadzą do wytworzenia nowej, wyższej jakości w zakresie badań naukowych.

Plan Równości Płci dla Federacji Naukowej WSB-DSW Merito jest strategicznym dokumentem utworzonym z myślą o osobach zatrudnionych bezpośrednio w Federacji, jak również wszystkich pracowniczkach i pracownikach badawczych i badawczo-dydaktycznych jednostek uczestniczących i reprezentujących federacyjne dyscypliny naukowe. Plan Równości Płci został oparty w szczególności na następujących aktach prawnych:

1. *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483).*
2. *Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 r. ustanawiające program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania obowiązujące w tym programie oraz uchylające rozporządzenia (UE) nr 1290/2013 i (UE) nr 1291/2013.*
3. *Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 2006. 204. 23).*
4. *Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1359 ze zm.).*
5. *Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.).*
6. *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162).*
7. *Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2021 r. poz. 2345, 2447).*

Podstawowym celem dokumentu jest stworzenie podstaw do utożsamiania Federacji z miejscem przyjaznym i bezpiecznym, umożliwiającemu rozwój osobisty i naukowy. Jednocześnie dokument ma promować odpowiednie wartości związane z poszanowaniem zasad równości płci i różnorodności. Wdrożenie planu równościowego pomoże w ulepszeniu środowiska pracy, w którym uwaga skupiona jest nie tylko na osiągnięciach zawodowych, ale również na niwelowaniu wszelkiego rodzaju barier, aktywnym promowaniu równouprawnienia i zwalczaniu niepożądanych zjawisk. Plan Równości Płci dla Federacji Naukowej WSB-DSW Merito jest dokumentem przygotowanym na podstawie analiz badań ilościowych i jakościowych, którego wdrożenie zaplanowane jest na lata 2024-2025.

Diagnoza

2

Federacja aktualnie zatrudnia (stan na grudzień 2023 r.) kilkanaście osób, które pełnią funkcje administracyjne, w tym Prezydenta Federacji, Zastępcę Prezydenta, referenta w Biurze Federacji, koordynatorów poszczególnych dyscyplin naukowych, menadżera ds. publikacji naukowych, młodszego specjalistę ds. projektów naukowych i komercjalizacji (wcześniej menadżer ds. grantów) oraz pracowniczkę i pracowników Szkoły Doktorskiej. Pracowniczkę i pracownicy badawczy i badawczo-dydaktyczni pięciu uniwersytetów zrzeszonych w Federacji nie są w niej zatrudniani. Część tych osób natomiast znajduje się w tzw. liczbie N reprezentując osiem dyscyplin naukowych (tzw. dyscypliny federacyjne), które są w Federacji poddawane ewaluacji:

Ekonomia i finanse	Nauki o Kulturze Fizycznej
Językoznawstwo	Nauki o Zarządzaniu i Jakości
Nauki o Bezpieczeństwie	Pedagogika
Nauki o Komunikacji Społecznej i Mediach	Psychologia

Według danych z 31 grudnia 2022 r. na stanowiskach badawczych lub badawczo-dydaktycznych (tj. osób należących do liczby N) zatrudnionych było łącznie 170 osób. Zgodnie z Ustawą to Federacja, a nie poszczególne uczelnie zrzeszone, jest poddawana ewaluacji na podstawie działalności naukowej tych osób. Pomimo iż osoby te są zatrudniane przez poszczególne uniwersytety, Federacja również dba o ich rozwój zawodowy, oraz zapewnia im ze swojej strony otwarte środowisko pracy.

W dalszej części dokumentu przedstawiono zatem diagnozę z uwzględnieniem wytycznych dotyczących tworzenia Planu Równości Płci, która odnosi się zarówno do pracowniczek i pracowników etatowych Federacji Naukowej WSB-DSW Merito, jak i osób na stanowiskach badawczych i badawczo-dydaktycznych reprezentujących osiem dyscyplin federacyjnych (inaczej: osoby z liczby N - nazwy te będą stosowane wymiennie). Większą część odpowiadających stanowili osoby z liczby N, w związku z czym odpowiedzi dotyczą głównie ich doświadczeń z pracy w tych podmiotach. Podmioty te również posiadają Plany Równości Płci.



W opracowanym Planie Równości Płci bierze się zatem pod uwagę zjawiska doświadczane przez osoby zatrudniane na uczelni, które jednocześnie należą do liczby N ośmiu dyscyplin federacyjnych, traktując ich jak reprezentantów jednej organizacji. W związku z relatywnie niewielką liczbą osób zatrudnionych w Federacji, przed przystąpieniem do analizy wyników przeprowadzonego badania ankietowego usunięto informacje zarówno o afiliacji, jak i o zajmowanym stanowisku. Działanie to było podyktowane troską o zachowanie anonimowości tychże osób. Przedstawione wyniki analizy ankiety nie zawierają zatem podziału na osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjnych i naukowych.

Dodatkowo, w analizie nie uwzględniono (tak, jak ma to miejsce w uczelniach) studentek i studentów. Wynika to z faktu, iż Federacja Naukowa WSB-DSW Merito, poza prowadzeniem szkoły doktorskiej, nie zajmuje się kształceniem.*

*Szkola doktorska na poziomie Federacji Naukowej WSB-DSW Merito została formalnie uruchomiona w lipcu 2023, w związku z tym, w czasie opracowywania niniejszego dokumentu, Federacja nie posiadała słuchaczy Szkoły Doktorskiej.

2.1

Struktura pracowników

Punktem wyjścia do stworzenia Planu Równości Płci dla Federacji Naukowej WSB-DSW Merito było przygotowanie zestawienia, które obrazuje rozkład płci zarówno wśród osób zatrudnionych w Federacji, jak i osób należących do liczby N dyscyplin federacyjnych. W zestawieniu, które obejmuje lata 2020-2022, uwzględniono stanowisko, wymiar czasu pracy oraz formę zatrudnienia. Dane te przedstawione są w tabelach 1 i 2.

Tab. 1. Rozkład płci wśród osób z liczby N dyscyplin federacyjnych w latach 2020-2022

Lp.	Cecha		2020		2021		2022	
			Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
1.	Stanowisko	Profesor	4	14	4	16	4	17
2.		Profesor uczelni	19	35	22	38	30	41
3.		Adiunkt	31	28	38	33	39	35
4.		Asystent i równoważny	1	2	0	1	3	1
Suma			55	79	64	88	76	94
1.	Wymiar pracy	Pełny	55	79	64	88	76	94
2.		Niepełny	0	0	0	0	0	0
Suma			55	79	64	88	76	94
1.	Forma zatrudnienia	Czas określony	14	23	19	16	8	9
2.		Czas nieokreślony	41	56	45	72	68	85
Suma			55	79	64	88	76	94

Tab. 2. Rozkład płci wśród pracowniczek i pracowników administracyjnych Federacji w latach 2020-2022

Lp.	Cecha		2020		2021		2022	
			Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
1.	Stanowisko	Prezydent Federacji	0	1	0	1	0	1
2.		Kierownik Biura	1	0	1	0	1	0
3.		Referent w Biurze Federacji	0	0	1	0	1	0
4.		Koordinator dyscypliny	0	3	1	3	1	1
5.		Menadżer ds. publikacji naukowych	1	0	1	0	1	0
6.		Menadżer ds. grantów	1	0	1	0	0	0
7.		Analityk wskaźników ewaluacji	0	2	0	2	0	2
Suma			3	6	5	6	4	4
1	Wymiar pracy	Pełny	3	1	4	1	3	1
2.		Niepełny	0	5	1	5	1	3
Suma			3	6	5	6	4	4
1	Forma zatrudnienia	Czas określony	0	5	3	0	2	0
2		Czas nieokreślony	3	1	2	6	2	4
Suma			3	6	5	6	4	4
1.	Stanowiska kierownicze i niekierownicze	Kierownicze	1	1	1	1	1	1
2.		Niekierownicze	2	5	4	5	3	3
Suma			3	6	5	6	4	4

Rozkład płci w grupie osób z licznym N dyscyplin federacyjnych

W tabeli 3 zostały przedstawione dane dotyczące osób z licznym N dyscyplin federacyjnych na poszczególnych stanowiskach, z podziałem na płeć. W poprzednich latach było to: 2020 - 134 osoby; 2021 - 152 osoby; 2022 - 170 osób. Widoczny jest zatem wzrost ogólnej liczby osób, których działalność naukowa poddawana jest ewaluacji na poziomie Federacji Naukowej WSB-DSW Merito.

Tabela 3. Liczba osób z licznym N dyscyplin federacyjnych w latach 2020-2022 z podziałem na płeć, na poszczególnych stanowiskach

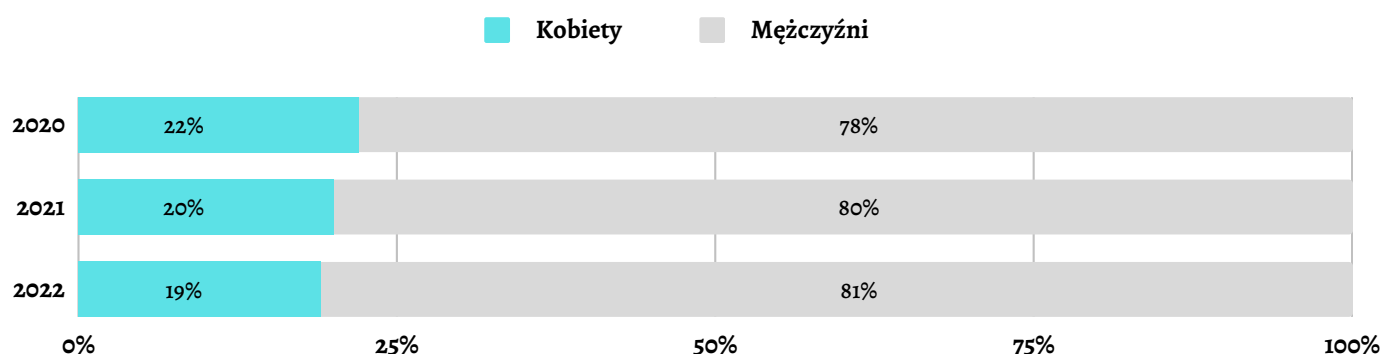
Stanowisko		Liczba osób		
		2020	2021	2022
Profesor	Kobiety	4	4	4
	Mężczyźni	14	16	17
Razem		18	20	21
Profesor uczelni	Kobiety	19	22	30
	Mężczyźni	35	38	41
Razem		54	60	71
Adiunkt	Kobiety	31	38	39
	Mężczyźni	28	33	35
Razem		59	71	74
Asystent i równoważny	Kobiety	1	0	3
	Mężczyźni	2	1	1
Razem		3	1	4



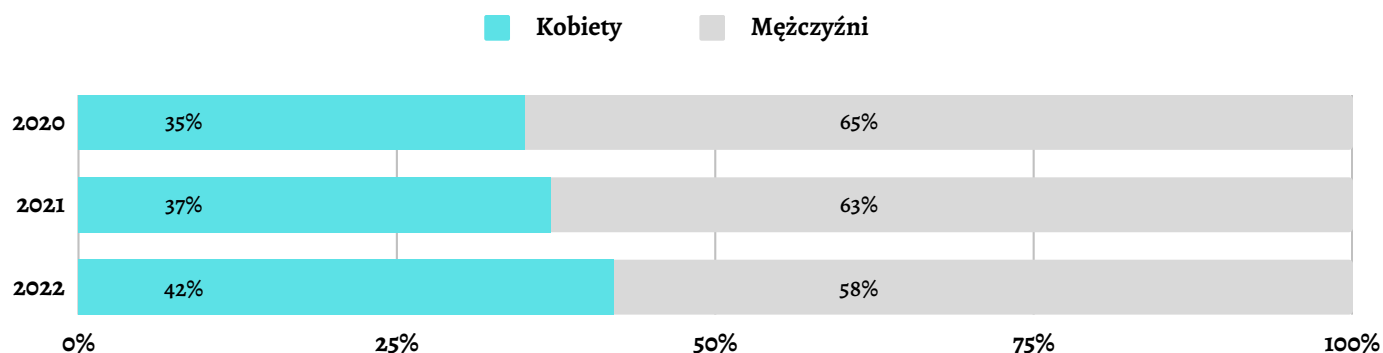
Najliczniejszą grupę wśród osób z liczby N dyscyplin federacyjnych stanowili adiunkci, których liczebność w latach 2020-2022 wahała się od 59 do 74 osób. Drugą grupę, pod względem liczby zatrudnionych, stanowili profesorowie uczelni (od 54 do 71 osób). Pod względem rozkładu płci największe dysproporcje występowały wśród osób z tytułem naukowym profesora oraz na stanowisku profesora uczelni. W obu przypadkach mężczyźni stanowili większość. Na pozostałych stanowiskach proporcje te są wyrównane.

Wykresy 1-4 przedstawiają udział kobiet i mężczyzn w grupie osób z liczby N na poszczególnych stanowiskach.

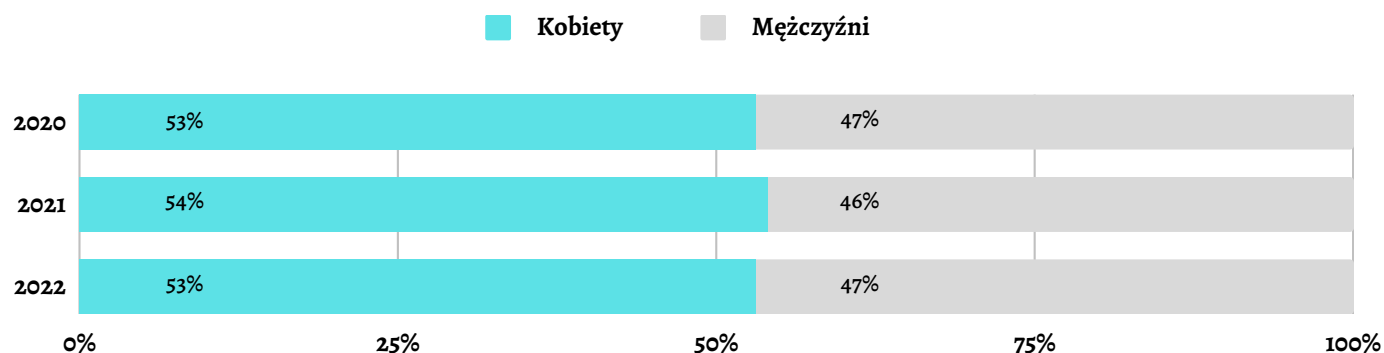
Wykres 1. Udział kobiet i mężczyzn z tytułem profesora w latach 2020-2022



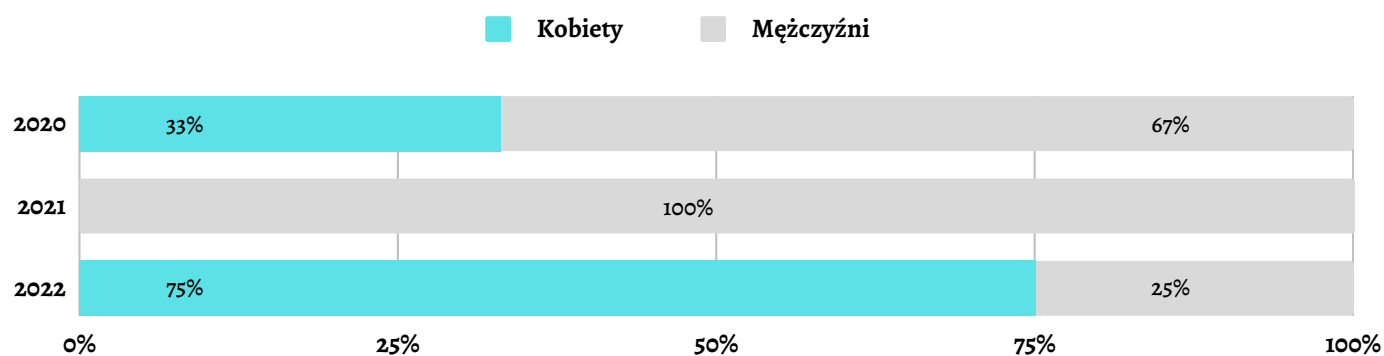
Wykres 2. Udział kobiet i mężczyzn na stanowisku profesora uczelni w latach 2020-2022



Wykres 3. Udział kobiet i mężczyzn na stanowisku adiunkta w latach 2020-2022



Wykres 4. Udział kobiet i mężczyzn na stanowisku asystenta lub równoważnym w latach 2020-2022



Kolejnym analizowanym aspektem był wymiar czasu pracy. W latach 2020-2022 wszystkie osoby z liczby N dyscyplin federacyjnych zatrudnione były na uniwersytetach w pełnym wymiarze czasu pracy. Tabela 4 przedstawia liczbę osób z liczby N dyscyplin federacyjnych zatrudnionych w poszczególnym latach z podziałem na płeć.

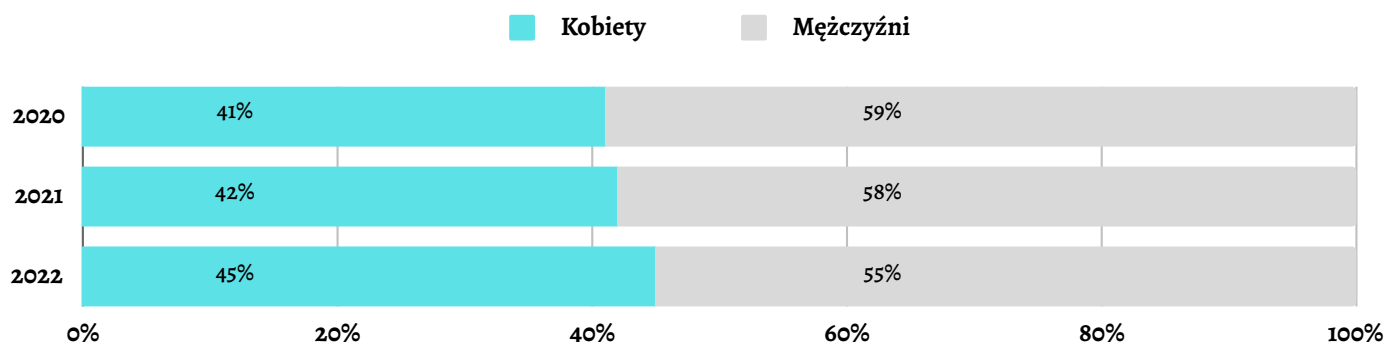
Tabela 4. Liczba osób z liczby N dyscyplin federacyjnych zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w latach 2020-2022 z podziałem na płeć*

Wymiar czasu pracy		Liczba osób		
		2020	2021	2022
Pełny	Kobiety	55	64	76
	Mężczyźni	79	88	94
Razem		134	152	170

*W analizowanym okresie nie było pracowniczek i pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin.

Udział kobiet i mężczyzn z liczby N dyscyplin federacyjnych zatrudnionych na uniwersytetach w pełnym wymiarze czasu pracy przedstawia wykres 5. W tym przypadku nie występują znaczące różnice wynikające z płci.

Wykres 5. Udział kobiet i mężczyzn z liczby N dyscyplin federacyjnych zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w latach 2020-2022



*W analizowanym okresie nie było pracowników i pracowniczek zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin.

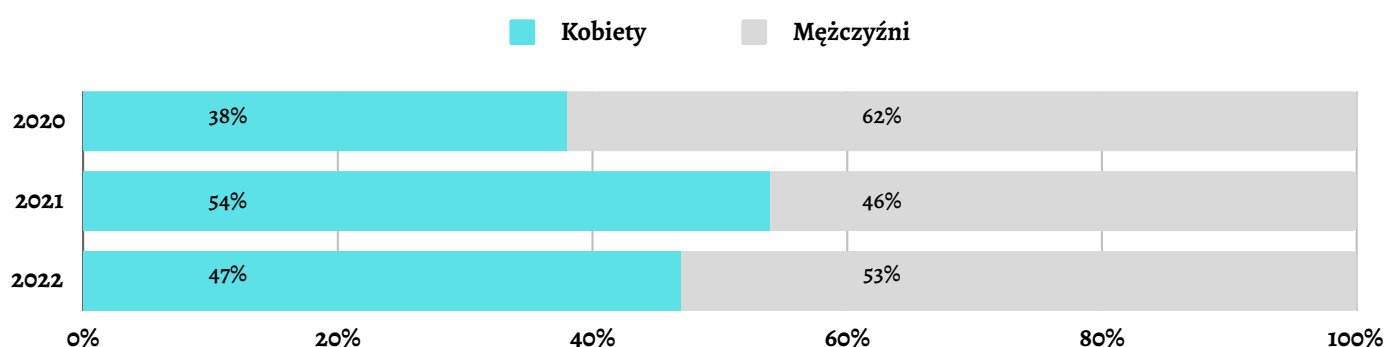
Większość osób z liczby N dyscyplin federacyjnych zatrudniona była na czas nieokreślony. W 2020 liczba osób zatrudnionych na czas określony wynosiła 37 na 134 osób, w 2021 35 na 152 osoby a w 2022 r. 17 na 170 osób. Tabela 5 przedstawia liczbę osób z liczby N dyscyplin federacyjnych z podziałem na formę zatrudnienia oraz płeć.

Tabela 5. Liczba osób z liczby N dyscyplin federacyjnych zatrudnionych na czas określony i nieokreślony w latach 2020-2022 z podziałem na płeć

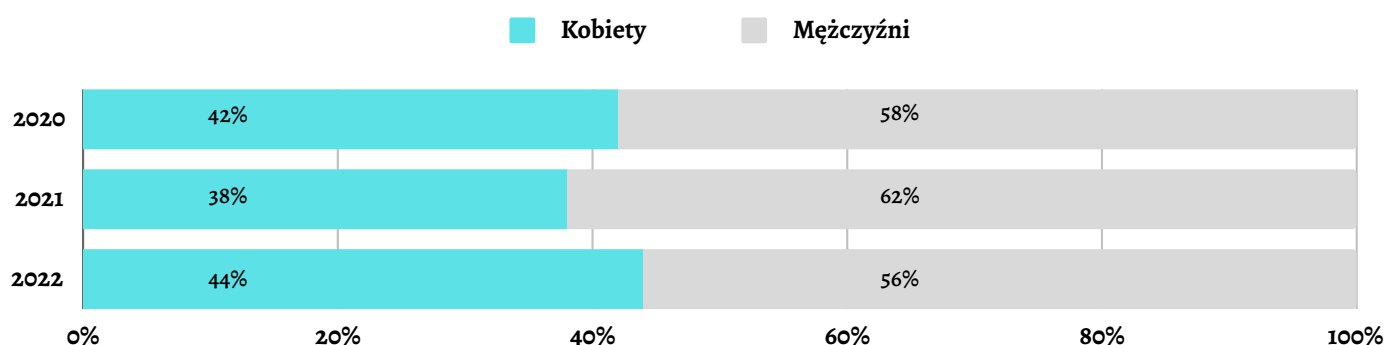
Forma zatrudnienia		Liczba osób		
		2020	2021	2022
Czas określony	Kobiety	14	19	8
	Mężczyźni	23	16	9
Razem		37	35	17
Czas nieokreślony	Kobiety	41	45	68
	Mężczyźni	56	72	85
Razem		97	117	153

Udział osób z liczby N dyscyplin federacyjnych w zatrudnieniu na czas określony i nieokreślony w latach 2020-2022 przedstawiają wykresy 6 i 7. Nie występują w tym przypadku znaczące dysproporcje pomiędzy przedstawicielkami i przedstawicielami obu płci.

Wykres 6. Udział kobiet i mężczyzn z liczby N dyscyplin federacyjnych w zatrudnieniu na czas określony w latach 2020-2022



Wykres 7. Udział kobiet i mężczyzn z liczby N dyscyplin federacyjnych w zatrudnieniu na czas nieokreślony w latach 2020-2022

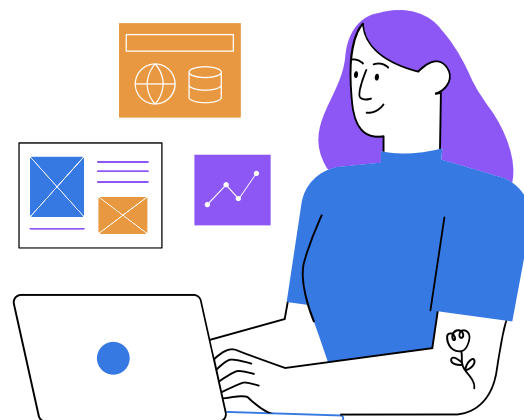


Rozkład płci w grupie pracowniczek i pracowników administracyjnych Federacji

Liczba pracowniczek i pracowników administracyjnych Federacji Naukowej WSB-DSW Merito wahała się od 8 w 2022 r. do 11 w 2021 r. Stanowiska: Prezydent Federacji, Kierownik Biura, menadżer ds. publikacji naukowych, menadżer ds. grantów były do tej pory stanowiskami jednoosobowymi. Niezmienna była również liczba osób zatrudnionych na stanowisku analityk wskaźników ewaluacji - dwie osoby. Największe zmiany dotyczące liczby zatrudnianych osób występują na stanowisku koordynator dyscypliny (3 osoby w 2020 roku; 4 osoby w 2021 roku; 2 osoby w 2022 roku). Tabela 6 przedstawia dane dotyczące liczby osób zatrudnionych w Federacji na poszczególnych stanowiskach z podziałem na płeć.

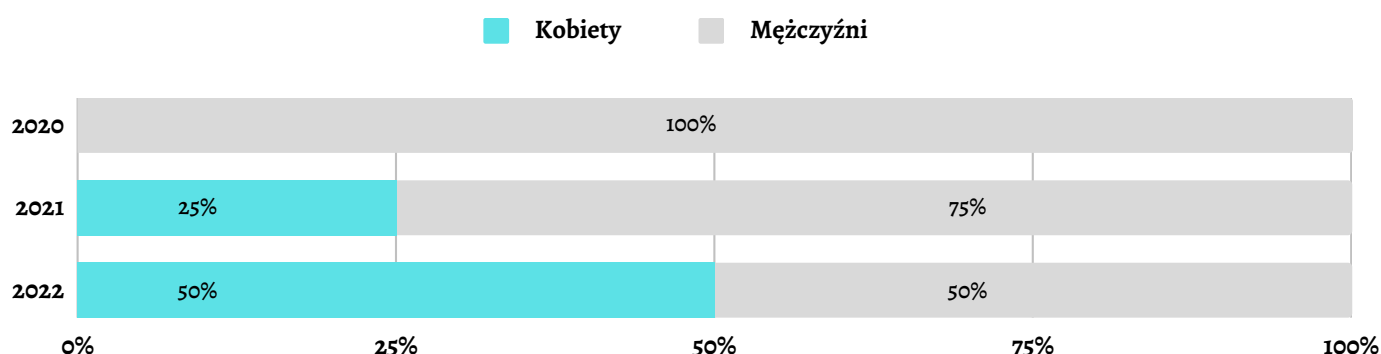
Tabela 6. Liczba pracowniczek i pracowników administracyjnych Federacji Naukowej WSB-DSW Merito w latach 2020-2022 z podziałem na płeć

Stanowisko		Liczba osób		
		2020	2021	2022
Prezydent Federacji	Kobiety	0	0	0
	Mężczyźni	1	1	1
Razem		1	1	1
Kierownik Biura	Kobiety	1	1	1
	Mężczyźni	0	0	0
Razem		1	1	1
Referent w Biurze Federacji	Kobiety	0	1	1
	Mężczyźni	0	0	0
Razem		0	1	1
Koordynator dyscypliny	Kobiety	0	1	1
	Mężczyźni	3	3	1
Razem		3	4	2
Menadżer ds. publikacji naukowych	Kobiety	1	1	1
	Mężczyźni	0	0	0
Razem		1	1	1
Menadżer ds. grantów	Kobiety	1	1	0
	Mężczyźni	0	0	0
Razem		1	1	1
Analityk wskaźników ewaluacji	Kobiety	0	0	0
	Mężczyźni	2	2	2
Razem		2	2	2



Jak widać w tabeli powyżej, od 2020 roku, zarówno na stanowisku Prezydenta Federacji, jak i na stanowisku analityka wskaźników ewaluacji zatrudnieni byli mężczyźni. Na stanowiskach: Kierownik Biura, referent w Biurze Federacji oraz na obu stanowiskach menadżerskich zatrudnione były natomiast kobiety. Różnice w udziale kobiet i mężczyzn występowały zatem jedynie na stanowisku koordynatora dyscypliny, co pokazuje wykres 8.

Wykres 8. Udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowisku koordynatora dyscypliny w latach 2020-2022



Pracowniczki i pracownicy administracyjni Federacji Naukowej WSB-DSW Merito byli zatrudniani zarówno w pełnym, jak i w niepełnym wymiarze czasu pracy. W 2020 i 2021 r. liczba osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy nieznacznie przekraczała liczbę osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy (w 2020 r. 5 na 9, a w 2021 r. 6 na 11 osób było zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy). Liczba ta wyrównała się w 2022 r. Tabela 7 przedstawia liczbę pracowników Federacji zatrudnionych w poszczególnym wymiarze z podziałem na płeć.

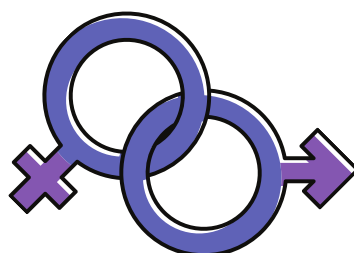
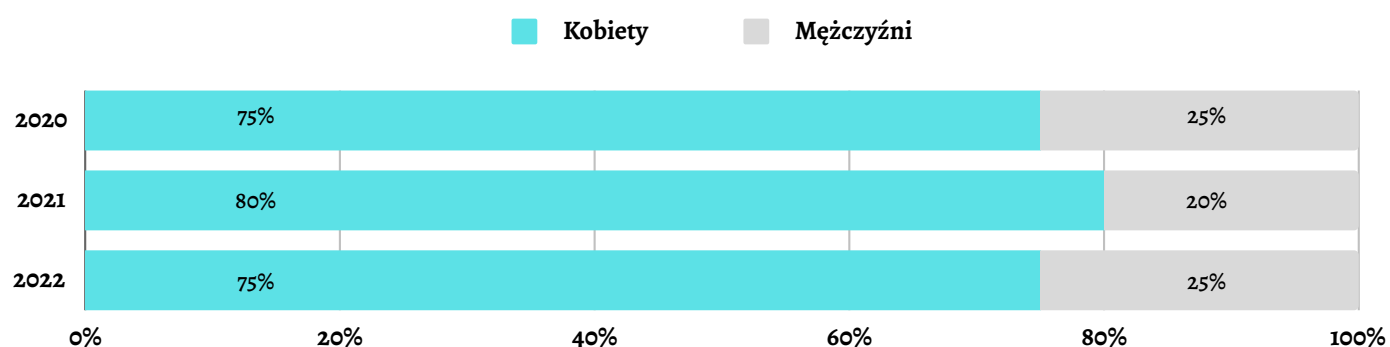


Tabela 7. Liczba pracowników administracyjnych Federacji zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy w latach 2020-2022 z podziałem na płeć

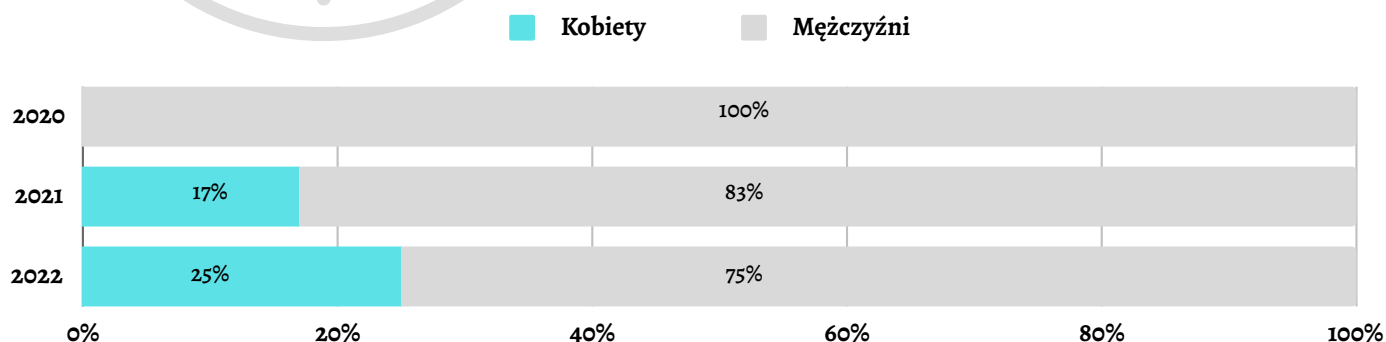
Wymiar czasu pracy		Liczba osób		
		2020	2021	2022
Pełny	Kobiety	3	4	3
	Mężczyźni	1	1	1
Razem		4	5	4
Niepełny	Kobiety	0	1	1
	Mężczyźni	5	5	3
Razem		5	6	4

Większość kobiet pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy przez cały analizowany okres. Mężczyźni natomiast częściej zatrudnieni byli w niepełnym wymiarze czasu pracy. Wykresy 9 i 10 przedstawiają udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych w poszczególnych wymiarach czasu pracy.

Wykres 9. Udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych w Federacji w pełnym wymiarze czasu pracy w latach 2020-2022



Wykres 10. Udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych w Federacji w niepełnym wymiarze czasu pracy w latach 2020-2022



Osoby pracujące w Federacji Naukowej WSB-DSW Merito były zatrudniane zarówno na czas określony, jak i na czas nieokreślony. Najwięcej osób zatrudnionych na czas określony było w roku 2020 - 5 z 9 osób a najmniej w roku 2022 - 2 z 8 osób. Liczbę osób z podziałem na formę zatrudnienia oraz z uwzględnieniem płci prezentuje tabela 8.

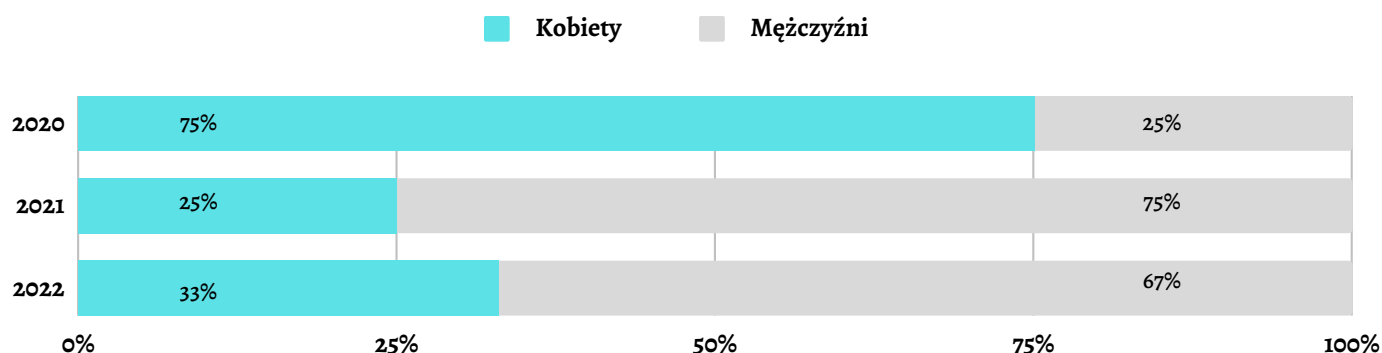
Tabela 8. Liczba osób zatrudnionych w Federacji na czas określony i nieokreślony w latach 2020-2022 z podziałem na płeć

Forma zatrudnienia		Liczba osób		
		2020	2021	2022
Czas określony	Kobiety	0	3	2
	Mężczyźni	5	0	0
Razem		5	3	2
Czas nieokreślony	Kobiety	3	2	2
	Mężczyźni	1	6	4
Razem		4	8	6



Na czas określony w 2020 roku zatrudnieni byli wyłącznie mężczyźni, a w latach 2021-2022 - wyłącznie kobiety. Udział kobiet i mężczyzn w poszczególnych latach zmieniał się natomiast w przypadku zatrudnienia na czas nieokreślony. Sytuację tę obrazuje wykres 11.

Wykres 11. Udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych w Federacji na czas nieokreślony w latach 2020-2022



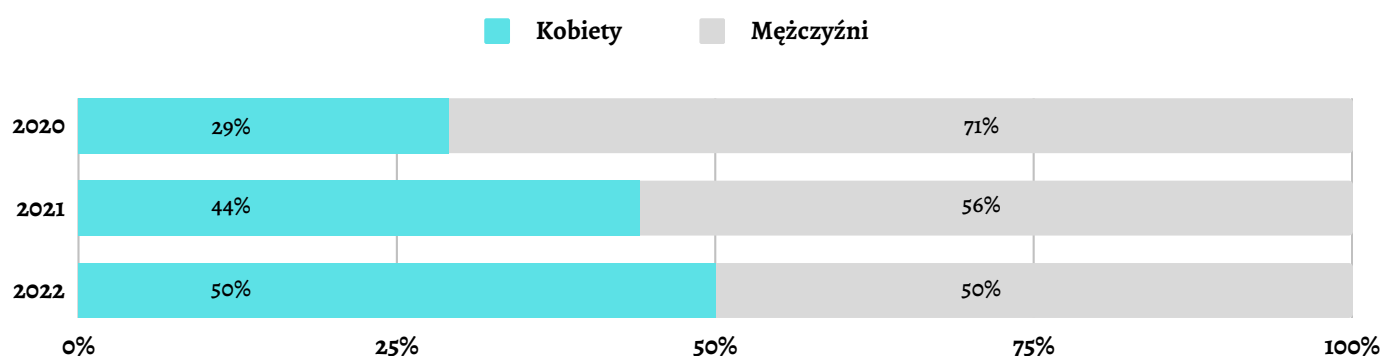
Ostatni podział pracowników administracyjnych Federacji dotyczy zatrudnienia na stanowiskach kierowniczych i niekierowniczych. We wszystkich latach stanowiska kierownicze w Federacji Naukowej WSB-DSW Merito zajmowały dwie osoby. Tabela 9 przedstawia liczbę osób zatrudnionych na obu rodzajach stanowisk z podziałem na płeć.

Tabela 9. Liczba osób zatrudnionych w Federacji na stanowiskach kierowniczych i niekierowniczych w latach 2020-2022 z podziałem na płeć

Stanowisko		Liczba osób		
		2020	2021	2022
Kierownicze	Kobiety	1	1	1
	Mężczyźni	1	1	1
Razem		2	2	2
Niekierownicze	Kobiety	2	4	3
	Mężczyźni	5	5	3
Razem		7	9	6

Udział kobiet i mężczyzn na stanowisku Kierowniczym w Federacji w trakcie analizowanego okresu jest zatem wyrównany. W każdym roku jedno stanowisko kierownicze zajmowała kobieta a drugie - mężczyzna. Udział kobiet i mężczyzn zmieniał się natomiast na stanowiskach niekierowniczych. Zmiany te przedstawia wykres 12.

Wykres 12. Udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych w Federacji na stanowiskach niekierowniczych w latach 2020-2022



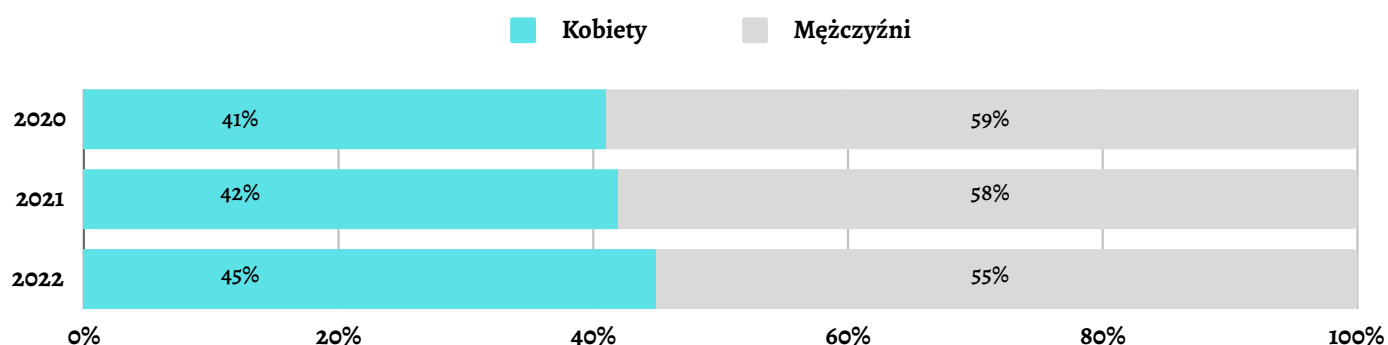
Łącznie Federacja Naukowa WSB-DSW Merito dbała o rozwój zawodowy nad 143 osobami w 2020 roku, 163 osobami w 2021 roku i 178 osobami w 2022 roku. Jest zatem zauważalna tendencja zwyżkowa w zakresie rozwoju Federacji i osób będących pod jej kuratelą. Sumaryczną liczbę pracowniczek i pracowników (administracyjnych Federacji oraz badawczych i badawczo-dydaktycznych dyscyplin federacyjnych) prezentuje tabela 10.

Tabela 10. Sumaryczne zestawienie liczby pracowniczek i pracowników administracyjnych Federacji oraz osób z liczby N dyscyplin federacyjnych w latach 2020-2022

Stanowisko		Liczba osób			Średni udział %
		2020	2021	2022	
Pracownicy badawczy i badawczo-dydaktyczni	Kobiety	55	64	76	
	Mężczyźni	79	88	94	
Pracownicy administracyjni	Kobiety	3	5	4	
	Mężczyźni	6	6	4	
Łącznie kobiety		58	69	80	
Łącznie mężczyźni		85	94	98	
Łącznie		143	163	178	

Zauważyć również można sukcesywne zmniejszanie się dysproporcji pomiędzy kobietami a mężczyznami wśród wszystkich osób w trakcie analizowanego okresu. Proces ten prezentuje wykres 13.

Wykres 13. Udział kobiet i mężczyzn w personelu pracowniczek i pracowników administracyjnych Federacji oraz osób z liczby N dyscyplin federacyjnych w latach 2020-2022 - zestawienie zbiorcze



Wyniki badań ankietowych

2.2

W celu zdiagnozowania sytuacji w zakresie równości płci, w dniach 28.06.-05.07. 2023 r. przeprowadzono sondaż diagnostyczny z wykorzystaniem kwestionariusza ankietowego. Kwestionariusz został przygotowany przez utworzony w tym celu Międzyuczelniany Zespół ds. GEP. Badania te zostały przeprowadzono jednocześnie w Federacji Naukowej WSB-DSW Merito oraz pięciu jednostkach uczestniczących.

Z uwagi na specyfikę działalności Federacji, na potrzeby stworzenia Planu Równości Płci w Federacji, z puli wszystkich wypełnionych ankiet wyselekcjonowano te, które dotyczyły osób należących do liczby N dyscyplin federacyjnych oraz pracowniczek i pracowników administracyjnych Federacji. Finalnie analizie poddano odpowiedzi 50 osób, w tym 30 kobiet, 19 mężczyzn i jednej osoby innej płci. Największą część badanych (44%) stanowiły osoby w wieku 40-49 lat. Najczęściej wskazywanym stażem pracy był okres 4-9 lat oraz 10-15 lat (po 28% odpowiedzi), a następnie powyżej 15 lat (26%). Kwestionariusz ankietowy był zatem wypełniany w większości przez osoby z dość długim stażem w organizacji.



Badanie miało charakter przekrojowy i uwzględniało szereg zagadnień odnoszących się m.in. do: kwestii równości / nierówności płci; utożsamiania organizacji jako miejsca przyjaznego dla osób LGBT+, osób starszych, osób niepełnosprawnych oraz ze specjalnymi potrzebami, itp.; problemu dyskryminacji, molestowania i mobbingu; naruszania przestrzeni osobistej; udogodnień lub wsparcia w ramach zapewnienia równości płci; używania feminatywów i maskulinywów.

W pierwszej kolejności osoby ankietowane były poproszone o ustosunkowanie się do stwierdzeń dotyczących zarówno równości płci w organizacji, jak i tego, czy ich organizacja jest miejscem przyjaznym dla różnych grup społecznych. Większość osób nie miała zdania na temat istotności równości płci w organizacji i zwracania uwagi na to zagadnienie przez kadre zarządzającą. Osoby ankietowane nie miały również zdania na temat tego, czy w organizacji występują różnice w wynagrodzeniu wynikające z płci ani czy płeć ma wpływ na ocenę okresową pracownika. Dodatkowo 52% badanych stwierdziło, iż nie zgadza się ze stwierdzeniem, jakoby w organizacji zauważyli występowanie zjawiska nierówności płci, natomiast 54% osób zgodziło się, że w organizacji nie występują stereotypy i uprzedzenia ze względu na płeć. Przeciwnego zdania było odpowiednio 30% i 20% ankietowanych. Ponadto 68% osób przyznało, że włączenie do badań i treści dydaktycznych zagadnień związanych z równością płci jest dla nich ważne.

W przypadku pytań związanych ze zdrowiem i rodzicielstwem większość osób nie miała zdania na temat tego, czy organizacja zapewnia odpowiednie wsparcie dla powracających do pracy po dłuższej przerwie związanej np. z urlopem macierzyńskim, tacierzyńskim, rodzicielskim, wychowawczym, zwolnieniem chorobowym itp.. Nie zajęto również jednoznacznego stanowiska na temat tego, czy podmiot zatrudniający jest miejscem przyjaznym dla pracowniczek i pracowników z małymi dziećmi oraz, czy zapewniane jest odpowiednie miejsce do ściągania pokarmu lub karmienia dziecka.

W kwestionariuszu ankiety pojawiły się również pytania dotyczące organizacji jako miejsca przyjaznego dla różnych grup społecznych. Większość ankietowanych zdecydowanie lub raczej zgadzało się z następującymi stwierdzeniami:

- „moja organizacja jest miejscem przyjaznym dla osób LGBT+”;
- „moja organizacja jest miejscem przyjaznym dla starszych pracowników”;
- „moja organizacja jest miejscem przyjaznym dla młodszych pracowników”;
- „moja organizacja jest miejscem przyjaznym dla obcokrajowców”;
- „moja organizacja jest miejscem przyjaznym dla osób z niepełnosprawnościami oraz specjalnymi potrzebami”.

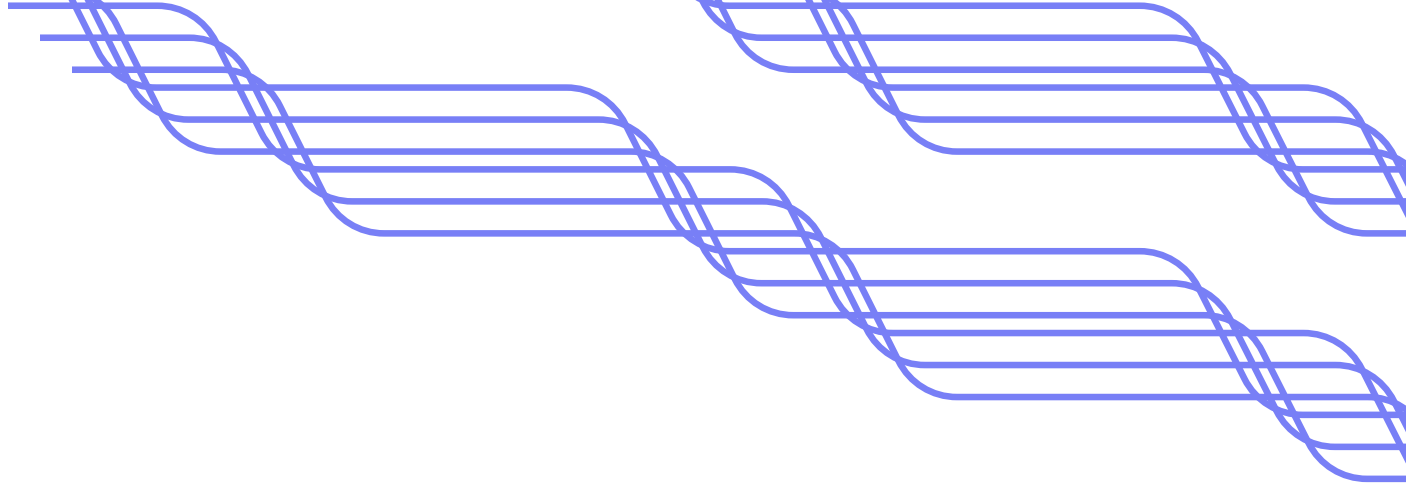
Większość ankietowanych (66%) nie czuje się w żadnym aspekcie dyskryminowana ze względu na płeć. Z kolei do najczęściej wskazywanych obszarów, w których respondentki i respondenci (w zdecydowanej większości kobiety) czuli się dyskryminowani, należały:

- wynagrodzenia – 22%;
- przydział obowiązków i odpowiedzialności – 18%.

Badane osoby zapytane o to, czy kiedykolwiek doświadczyły w swojej organizacji wymienionych w pytaniu niepokojących zjawisk (wśród przykładów znalazły się: nieadekwatne komentarze na temat ubioru lub wyglądu, przypisywanie sobie ich osiągnięć przez osobę innej płci, sytuacje podczas oceny okresowej, które można uznać za dyskryminujące), w 40% przypadków odpowiedziały przecząco. Najczęściej natomiast (44% odpowiedzi) wskazywano na presję realizowania spraw służbowych poza godzinami pracy. Wśród podawanych odpowiedzi pojawiły się również doświadczenia żartów lub komentarzy o podtekście seksualnym oraz niestosownego lub zbyt poufałego zwracania się. Pracowniczki i pracownicy doświadczali również takich sytuacji, jak:

- żarty lub komentarze dotyczące stereotypowego postrzegania płci;
- pomijanie form grzecznościowych/tytułów naukowych w sytuacjach oficjalnych;
- stosowanie dyskryminującego języka.

Większość badanych nie wie, gdzie w organizacji można zgłaszać przypadki nierówności płci lub nierównego traktowania. Dodatkowo 94% osób nie uczestniczyło w szkoleniach / kursach inicjowanych przez organizację dotyczących problematyki równości płci. Zapotrzebowanie na organizowanie takich szkoleń przez organizację wskazywało natomiast 66% respondentek i respondentów.



Ankietowane osoby wskazywały również propozycje udogodnień lub wsparcia w ramach zapewnienia równości płci, które powinny być realizowane przez organizację. Na potrzebę wprowadzenia przynajmniej jednego udogodnienia wskazało 94% ankietowanych, a dodatkowo:

- 23% respondentów i respondentek, w tym ponad połowa mężczyzn, wskazywała na potrzebę zapewnienia wsparcia dla osób powracających do pracy po przerwie i promowania wykorzystania urlopu macierzyńskiego, tacierzyńskiego, ojcowskiego, rodzicielskiego, wychowawczego;
- kobiety częściej niż mężczyźni wskazywali na potrzebę udogodnień związanych z łączeniem życia zawodowego z prywatnym, takich jak uproszczona procedura indywidualnej zgody na pracę zdalną, płatne dodatkowe dni wolne od pracy (np. 2 maja, 23 grudnia) czy możliwości skrócenia dnia pracy z uwagi na opiekę nad osobą zależną;
- ponad 60% odpowiadających wskazywało na potrzebę wdrażania i rozwijania rozwiązań związanych ze zdrowiem i opieką medyczną (np. zapewnienie dofinansowania dodatkowej opieki medycznej dla osób zatrudnionych, fundowanie badań profilaktycznych czy szczepień dodatkowych);
- znaczna część osób chciałaby uwzględnienia dopłaty do żłobków, przedszkoli, klubów dziecięcych, półkolonii, obozów letnich itp. dla dzieci pracowników;
- ponad jedna trzecia osób wskazała na potrzebę uwzględniania zobowiązań prywatnych (opiekuńczych) w ocenie pracowniczej.

Większość badanych nie używa feminatywów w przypadku nazw stanowisk. Opinię na temat tego, czy w regulaminach powinny pojawić się zapisy nazw stanowisk z użyciem feminatywów, wyraziły 33 osoby. Za tym rozwiązaniem opowiedziało się 39% z nich, natomiast przeciwko – 61%.



Na pytanie o doświadczenie molestowania w miejscu pracy twierdząco odpowiadała jedna osoba. Dziewięć osób doświadczyło problemu naruszania przestrzeni osobistej poprzez np. dotykane w niepożądany sposób. Dwie osoby doświadczyły składania niechcianych propozycji o charakterze seksualnym. Jednocześnie 64% wszystkich badanych nie wie, komu w swojej organizacji zgłaszać przypadki takich zjawisk.

Ponadto mniej niż połowa badanych zwróciła uwagę na inne problemy występujące w organizacji, a wśród nich:

- trudność łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, obowiązkami opiekuńczymi w stosunku do dzieci lub osób starszych w rodzinie;
- planowanie zajęć dydaktycznych / konsultacji w czasie, który koliduje z obowiązkami rodzicielskimi;
- planowanie spotkań służbowych w czasie, który koliduje z obowiązkami rodzicielskimi.

Ankietowane osoby zostały również poproszone o odpowiedź na pytanie, czy odłożyły decyzję o założeniu rodziny z obawy przed nieprzedłużeniem umowy. Na to pytanie odpowiedziało 45 badanych (5 osób uznało pytanie za zbyt osobiste), z czego 98% z nich udzieliło odpowiedzi przeczącej.

Pracownice i pracownicy wskazywali również na inne osobiste doświadczenia związane z miejscem pracy. Ze zjawisk pozytywnych wyróżniono respektowanie zdania w dyskusji czy zachęcanie do obejmowania funkcji kierowniczych – w tym przypadku niemal nie występowały różnice pomiędzy osobami poszczególnych płci. Z kolei takie negatywne zjawiska jak: zniechęcanie do ubiegania się o awans lub podwyżkę, zjawisko szklanego sufitu, zjawisko lepkiej podłogi, wyznaczanie zadań stereotypowo przypisanych do płci dotyczyły głównie kobiety. Osoba innej płci spotkała się natomiast ze zjawiskiem komentowania życia osobistego czy kwestionowania wiedzy i umiejętności.

Choć odnotowano pojedyncze przypadki mobbingu w pracy, zarówno osoby, których to spotkało, jak i większość badanych nie wie, komu takie przypadki może zgłosić. Respondenci wskazywali również na pojedyncze przypadki dyskryminacji ze względu na wyznawaną religię, wygląd oraz wiek. Żadna z ankietowanych osób nie wskazała na osobiste doświadczenia związane z dyskryminacją ze względu na kolor skóry, pochodzenie, orientację seksualną czy niepełnosprawność lub potrzeby specjalne.

Wnioski

-  pracownice i pracownicy postrzegają organizację jako miejsce przyjazne m.in. dla osób LGBT+, starszych lub młodszych pracowników, osób niepełnosprawnych oraz ze specjalnymi potrzebami;
-  w znacznej mierze osoby ankietowane nie mają własnego zdania w zakresie równości płci w swojej organizacji;
-  na dyskryminację ze względu na wynagrodzenie lub przydział obowiązków i odpowiedzialności wskazywały zdecydowanie częściej kobiety niż mężczyźni;
-  wskazywano na konieczność wdrożenia udogodnień lub wsparcia dla pracowników, m.in. w zakresie rozwiązań związanych z opieką medyczną, pracą zdalną czy posiadaniem dzieci;
-  pomimo iż na doświadczenia dotyczące niestosownych zachowań o podtekście seksualnym wskazywało niewiele osób, należy zwrócić na te zjawiska szczególną uwagę;
-  pracownice i pracownicy w większości nie wiedzą, gdzie w organizacjach można zgłaszać przypadki nierówności płci lub nierównego traktowania, mobbingu czy molestowania;
-  większość osób ankietowanych nie uczestniczyła w szkoleniach lub kursach dotyczących nierówności płci, molestowania i mobbingu oraz wskazywała na konieczność ich zorganizowania;
-  najczęściej wskazywanym niepokojącym zjawiskiem było wywieranie presji realizowania spraw służbowych poza godzinami pracy;
-  wskazywano na problemy łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzicielskimi, m.in. w kontekście planowania zajęć dydaktycznych / konsultacji czy planowania spotkań służbowych.

3

Plan równości płci - obszary, cele, działania

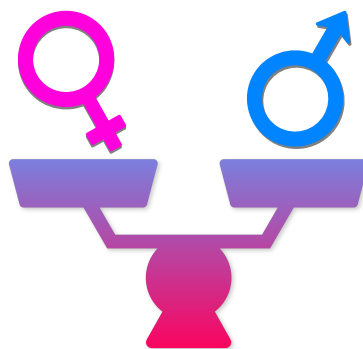
Poniżej zaprezentowano pięć obszarów kluczowych dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach, które wynikają z rekomendacji Komisji Europejskiej. Uwzględniają one również potrzeby pracowniczek i pracowników zgłaszane w trakcie badań ankietowych. Poszczególnym obszarom przypisano cele, działania, wskaźniki, adresatki i adresatów oraz osoby odpowiedzialne za realizację zaplanowanych przedsięwzięć.

Jednocześnie, umożliwiając dokonanie wyboru językowego, dopuszcza się wprowadzenie feminatywów w oficjalnych dokumentach (z informacją o ich dobrowolności) i uwzględnianie języka inkluzywnego (zarówno w oficjalnych dokumentach, jak i w zakresie redagowania ogłoszeń rekrutacyjnych).

Obszar 1. Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna

Cel	Działanie	Wskaźnik	Adresatki i adresaci	Osoby odpowiedzialne
Ułatwienie łączenia obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym	Popularyzacja elastycznych godzin pracy	Liczba osób korzystających lub mających możliwość korzystania z elastycznych godzin pracy	Osoby zatrudnione w Federacji	Osoba odpowiedzialna za sprawy równości płci
	Organizacja szkoleń z zakresu work-life balance	Liczba zrealizowanych szkoleń; Liczba przeszkolonych osób	Osoby zatrudnione w Federacji	Osoba odpowiedzialna za sprawy równości płci

Rozwój osobisty pracowników i pracowniczek powinien być dla pracodawcy tak samo ważny jak ich rozwój zawodowy. Do końca 2024 roku zostanie przeprowadzone co najmniej jedno szkolenie z zakresu harmonii pomiędzy życiem zawodowym a życiem pozazawodowym. Osoby decyzyjne będą również zwracać uwagę na potrzeby dostosowywania czasu pracy do zobowiązań prywatnych.



Obszar 2. Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych

Cel	Działanie	Wskaźnik	Adresatki i adresaci	Osoby odpowiedzialne
Promowanie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych	Przeprowadzanie corocznych badań struktury pracowników pod względem płci	Coroczny raport dotyczący reprezentacji kobiet i mężczyzn	Osoby zatrudnione w Federacji	Osoba odpowiedzialna za sprawy równości płci

Zróżnicowanie pod względem płci w gronach decyzyjnych i kadrze zarządzającej jest nieodzowne w zbalansowanym rozwoju miejsca pracy. W 2024 r. ponownie zostanie przeprowadzone badanie sprawdzające te struktury pod względem równościowym.

Obszar 3. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery

Cel	Działanie	Wskaźnik	Adresatki i adresaci	Osoby odpowiedzialne
Uwzględnienie problematyki równości płci w procesach rekrutacji i rozwoju kariery	Uwzględnienie zobowiązań prywatnych przy ocenie pracowniczej	Arkusze oceny pracowniczej	Osoby zatrudnione w Federacji	Osoba odpowiedzialna za sprawy równości płci; Prezydent Federacji

Uznanie wpływu życia osobistego na zawodowe jest jedną z podstaw działań równościowych. W oficjalnej ankiecie oceny pracowniczej zostanie wprowadzony punkt, który pozwoli na przedstawienie zobowiązań prywatnych, które mogły mieć wpływ na obowiązki służbowe.

Obszar 4. Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych

Cel	Działanie	Wskaźnik	Adresatki i adresaci	Osoby odpowiedzialne
Dbałość o równowagę pod względem płci w zakresie badań naukowych	Uwzględnianie problematyki równości płci w trzech kryteriach ewaluacyjnych (tj. publikacje, granty i komercjalizacja, wpływ społeczno-gospodarczy)	Liczba publikacji; Liczba projektów badawczych; Liczba opisów wpływu	Osoby zaliczane do liczby N dyscyplin federacyjnych	Osoba odpowiedzialna za sprawy równości płci; Koordynatorzy dyscyplin
	Gromadzenie danych dotyczących udziału kobiet i mężczyzn w centrach badawczych i projektach badawczych (z uwzględnieniem proporcji)	Procentowy udział kobiet i mężczyzn w zespołach i centrach badawczych; Procentowy udział kobiet i mężczyzn w projektach badawczych	Osoby zaliczane do liczby N dyscyplin federacyjnych	Osoba odpowiedzialna za sprawy równości płci; Koordynatorzy dyscyplin

Koordynatorzy dyscyplin federacyjnych będą promowali uwzględnianie problematyki równości płci w badaniach naukowych.

Zgromadzenie danych dotyczących udziału kobiet i mężczyzn w centrach badawczych i projektach naukowych, w roku akademickim 2023/2024, pozwoli na wypracowanie działań mających na celu zniwelowanie przyczyn ewentualnych nierówności.

Obszar 5. Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu

Cel	Działanie	Wskaźnik	Adresatki i adresaci	Osoby odpowiedzialne
Zapobieganie molestowaniu i dyskryminacji	Stworzenie procedury zgłaszania zjawisk niepożądanych (mobbing, molestowanie, dyskryminacja)	Dokument zawierający procedurę zgłaszania zjawisk niepożądanych	Osoby zatrudnione w Federacji	Osoba odpowiedzialna za sprawy równości płci; Kierownik Biura Federacji
	Organizacja szkoleń z zakresu zapobiegania molestowaniu i dyskryminacji	Liczba zrealizowanych szkoleń; Liczba (%) przeszkolonych osób	Osoby zatrudnione w Federacji;	Osoba odpowiedzialna za sprawy równości płci

Nniezwykle istotne jest podnoszenie świadomości pracowników i pracowniczek w kontekście zjawisk molestowania, mobbingu czy dyskryminacji, jak i możliwych na nie reakcji. Do końca 2024 r. zostanie stworzony, umieszczony na stronie internetowej oraz dołączony do pakietu startowego dla nowozatrudnionych osób dokument, przedstawiający proces zgłaszania niepożądanych zjawisk.

Do końca 2025 r. zostaną przeprowadzone dwa szkolenia dotyczące tychże zjawisk.