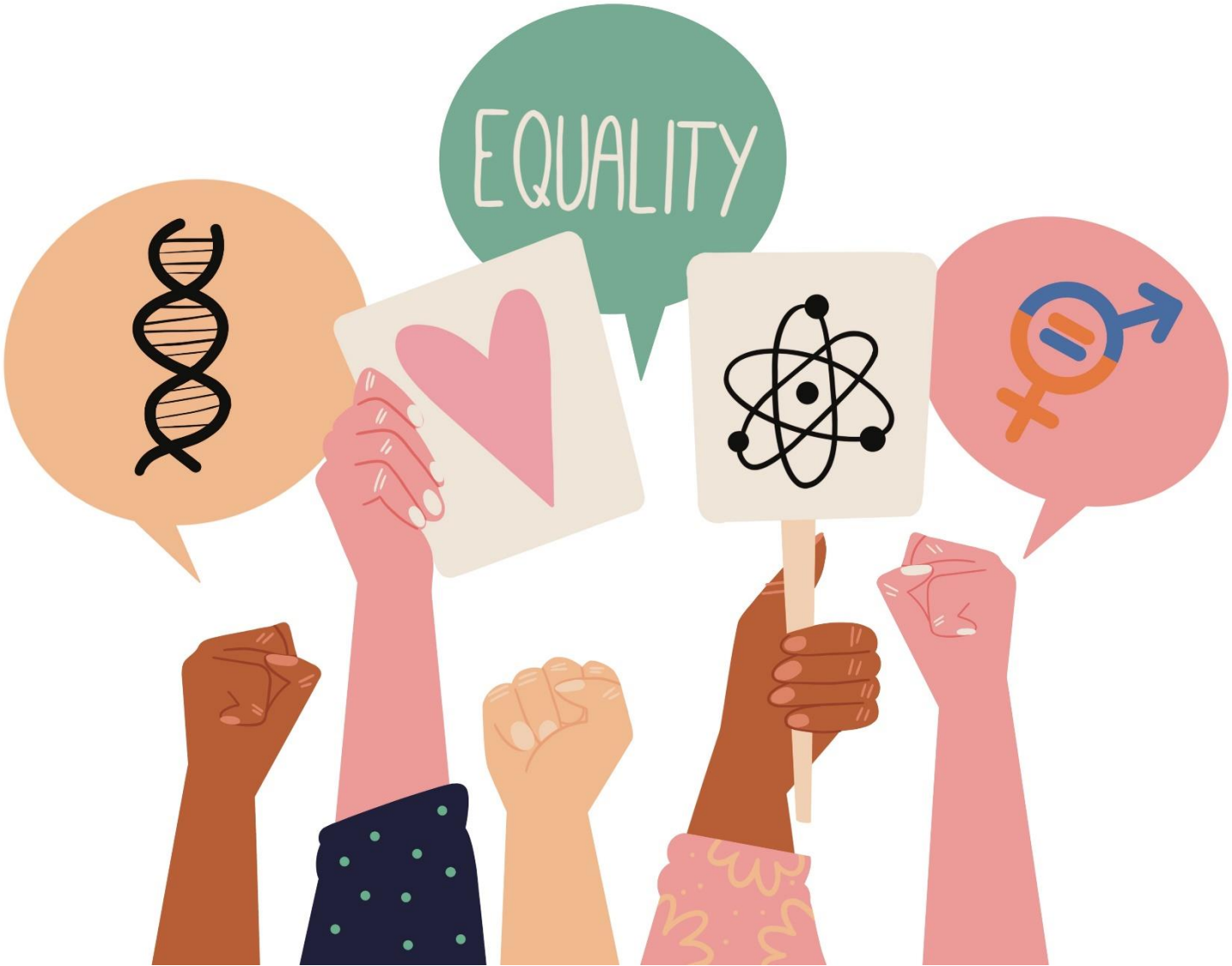
Plan równości

płci na lata 2023 | 2033

INSTYTUT BiolMed

Instytutu Biologii Medycznej

Polskiej Akademii Nauk



1 Wstęp

Drodzy Pracownicy,

Przedstawiamy Państwu Plan Równości Instytutu Biologii Medycznej Polskiej Akademii Nauk na lata 2023 – 2033. Jego celem jest zbudowanie sprawiedliwego środowiska pracy, w którym każda osoba będzie miała równe szanse na rozwój zawodowy, niezależnie od płci. Uważamy, że wszyscy pracownicy i pracownice, niezależnie od różnic takich jak płeć, narodowość, pochodzenie etniczne, preferencje seksualne czy wyznawana religia, powinni być traktowani z szacunkiem i równością.

Wierzymy, że równość płci jest nie tylko kwestią przestrzegania prawa, ale także fundamentem etycznym i społecznym naszej instytucji. Dlatego też, w naszym Planie Równości skupiamy się na zakorzenieniu równości płci we wszystkich aspektach naszej pracy, od badań i procedur po codzienne interakcje. Chcemy stworzyć warunki, w których każdy pracownik i pracownica poczuje się bezpiecznym/ą i szanowanym/ą oraz aby nasza instytucja stała się przykładem dla innych, działając na rzecz równości płci i przeciwdziałając wszelkim formom dyskryminacji.

Dziękujemy Państwu za wsparcie i zaangażowanie w realizację tego Planu Równości. Tylko wspólnie, poprzez wytyczanie nowych standardów i podejmowanie działań, możemy osiągnąć nasz wspólny cel - uczynić Instytut Biologii Medycznej PAN miejscem, w którym każdy pracownik i pracownica może osiągnąć pełen potencjał i być doceniony ze względu na swoje umiejętności, a nie ze względu na swoją płeć.

2 Podstawa prawna

1. **Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej** art. 32 z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U.1997.78.483 z późn. zm.)

2. **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.U.UE.L.2006.204.23)

3. **Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r.** o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U.2010.254.1700 z późn. zm.)

4. **Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r.** – Kodeks pracy (Dz. U.2020.1320 z późn. zm.)

5. **Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r.** – Kodeks karny (Dz.U.2021.2345 z późn. zm.)

3 Zawartość

Plan Równości Płci (Gender Equality Plan) powstał w rezultacie analizy danych dotyczących struktury zatrudnienia w Instytucie Biologii Medycznej PAN według stanu na czerwiec 2023.

Przygotowany Plan obejmuje diagnozę, która zawiera najważniejsze analizy przygotowane na polu rekrutacji, zatrudnienia i rozwoju zawodowego pracowników Instytutu, cele, jakie Instytut stawia sobie w ramach kreowania lepszego i przyjaznego środowiska pracy dla wszystkich zatrudnionych oraz działania, które mają zapewnić poprawę jakości pracy, poprzez wprowadzenie polityki równości płci.

Niniejszy dokument koncentruje się na najważniejszych obszarach zdefiniowanych przez Komisję Europejską, a należą do nich:

- równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery,
- równowaga płci w procesach i organach decyzyjnych,
- zniwelowanie różnic płci, jeśli chodzi o opiekę nad osobami zależnymi,
- przełamywanie stereotypów związanych z płcią,
- zwalczanie przemocy na tle płciowym, w tym molestowania seksualnego.

Plan Równości Płci i związane z nim zwiększenie świadomości na temat korzyści płynących z równowagi płci, pozwoli na podejmowanie w Instytucie działań i promowanie zachowań opartych na różnych spojrzeniach i doświadczeniach.

4 Zespół ds. Równości

1. Dyrekcja Instytutu – odpowiada za wprowadzenie, realizację oraz nadzorowanie stosowania Planu Równości w Instytucie.

2. Pełnomocnik ds. Równych Szans – mianowany pracownik Instytutu. Pełni rolę głównego kontaktu w sprawach równościowych, wdraża i realizuje cele równościowe. Służy jako doradca dla pracowników i pracownic, wspierając ich w kwestiach związanych z planowaniem kariery i osiąganiem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Udziela wsparcia w sytuacjach mobbingu, nadużycia władzy oraz molestowania seksualnego, w razie potrzeby uczestniczy w mediacjach.

3. Rzecznik ds. Równych Szans – wybierany na mocy głosowania przez pracowników Instytutu na okres czterech lat. Współpracuje z Pełnomocnikiem ds. Równych szans. Aktywnie uczestniczy w procesach decyzyjnych związanych z równością płci. Wspomaga tworzenie raportu o postępach w realizacji Planu Równości, który opracowywany jest co 2 lata. Wyniki raportu są prezentowane Kierownictwu Instytutu oraz Radzie Naukowej.

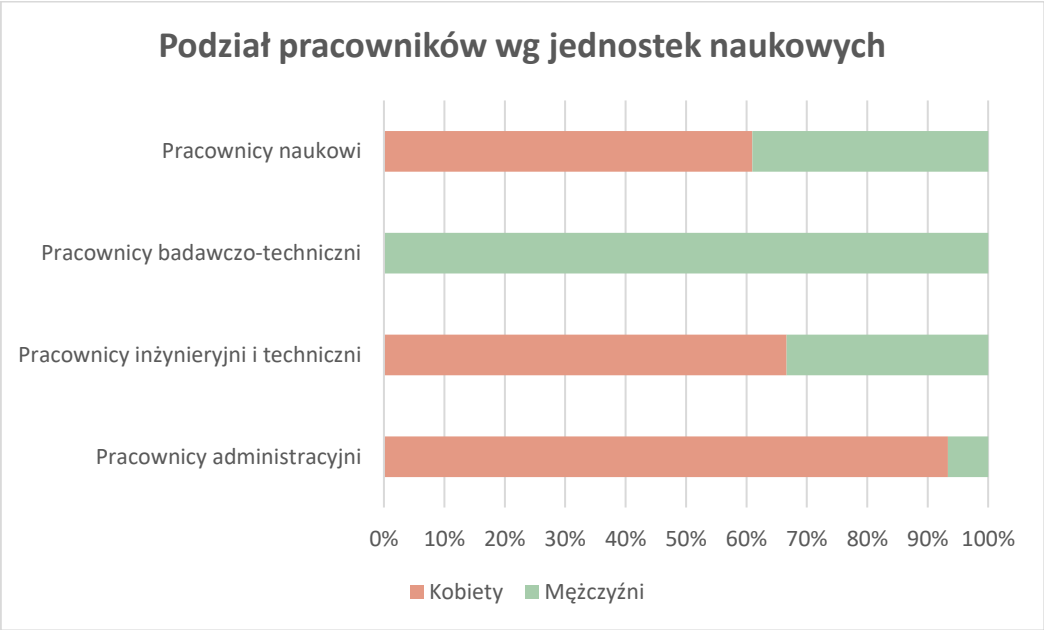
4. Komisja ds. Równych Szans - skład komisji wyłaniany jest w okresowych wyborach co 4 lata, obejmując jedną osobę z pionu administracji i jedną osobę z pionu naukowego. Stałymi członkami komisji jest Rzecznik i Pełnomocnik ds. Równych Szans. Rolą komisji jest identyfikacja i przeciwdziałanie przejawom dyskryminacji w Instytucie. Podczas co półrocznych zebrań komisji, przygotowywane jest sprawozdanie o progresie realizacji Planu.

5 Diagnoza

Analiza danych dotyczących struktury zatrudnienia została przeprowadzona na podstawie danych z działu kadr IBM PAN. Prezentowane poniżej informacje obrazują stan na dzień 30 czerwca 2023 roku.

W Instytucie Biologii Medycznej PAN pracują łącznie 74 osoby 4 narodowości, w tym 8 doktorantów i doktorantek. Odsetek kobiet w zatrudnieniu, który wynosi 65% jest stosunkowo wysoki w porównaniu do 35% mężczyzn.

Wykres 1

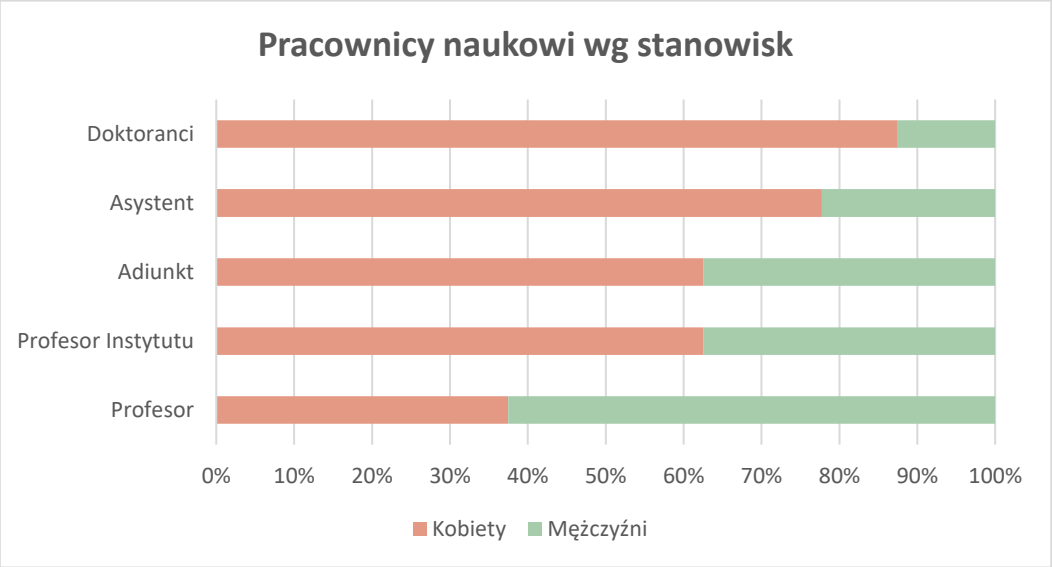


Bardziej szczegółowa analiza uwzględniająca podział pracowników według jednostek naukowych wskazuje znaczną przewagę w zatrudnieniu kobiet w komórkach administracyjnych oraz naukowych. Tak widoczna przewaga wynika ze sfeminizowania niektórych zawodów w Polsce, dotyczy to np. osób zatrudnionych w księgowości, kadrach i płacach. Natomiast studia z zakresu nauk biologicznych wybiera 71,3%

kobiet[1], co przekłada się w przyszłości na ilość naukowczyń. Z kolei jednostka badawczo-techniczna jest w 100% zdominowana przez płeć męską, co jest naturalnym zjawiskiem, wynikającym z zainteresowaniami inżynierią i techniką.

Analizując strukturę zatrudnienia w IBM PAN należy zwrócić uwagę na angaże na stanowiskach naukowych.

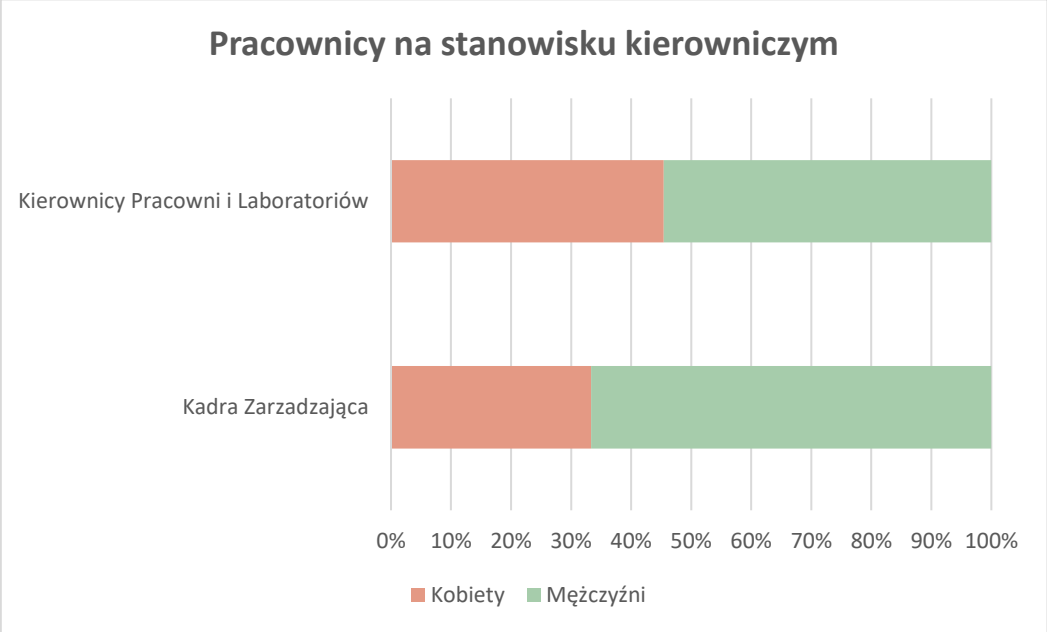
Wykres 2



Na podstawie przedstawionych danych możemy zauważyć, że Instytut ma zróżnicowany skład płciowy na różnych stanowiskach. Można zaobserwować tendencję do większej reprezentacji kobiet na stanowiskach niższych w hierarchii akademickiej, podczas gdy na stanowiskach wyższych, odsetek mężczyzn jest nieco wyższy niż kobiet. Diagnoza nie wskazuje jednoznacznie na negatywne zjawiska dyskryminacyjne, ale wskazuje na istotność monitorowania równowagi płciowej na różnych stanowiskach i kontynuowania działań mających na celu zapewnienie równych szans rozwoju kariery dla kobiet i mężczyzn w Instytucie.

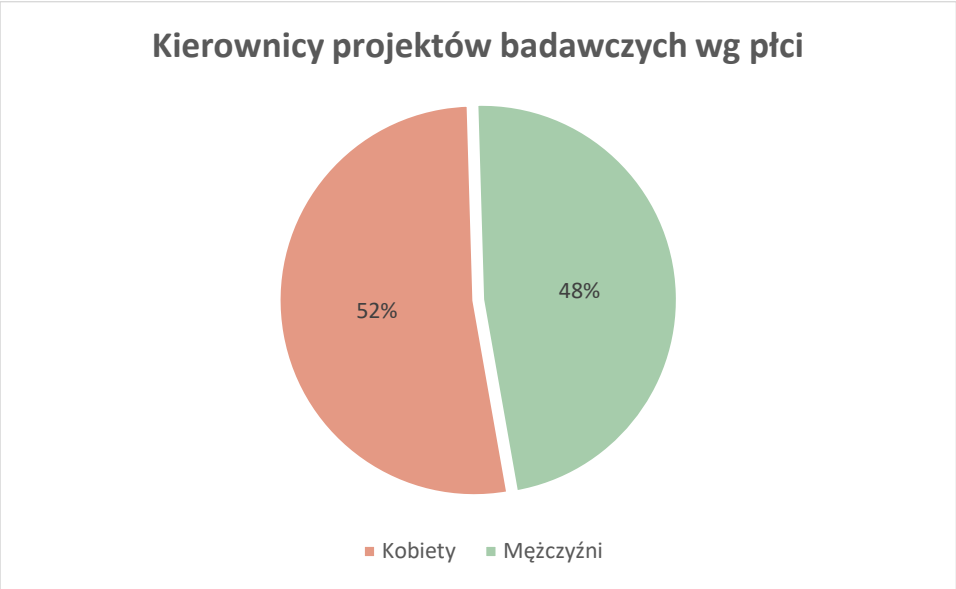
[1] Źródło: https://studia.studentka.pl/

Wykres 3



Kadra zarządzająca (Dyrektor, Zastępca Dyrektora ds. Naukowych, Główna Księgowa) składa się z jednej kobiety i dwóch mężczyzn, co oznacza, że odsetek kobiet w tej grupie jest mniejszy niż mężczyzn. Natomiast w kategorii "Kierownicy Pracowni i Laboratoriów", odsetek kobiet (45%) jest zbliżony do odsetka mężczyzn (55%), ale wciąż jest nieco mniejszy. Diagnoza nie wskazuje bezpośrednio na istnienie jakichkolwiek negatywnych intencji lub działań dyskryminacyjnych, ale sugeruje, że warto podjąć działania, aby zwiększyć reprezentację kobiet na stanowiskach kierowniczych. Dążenie do większej równowagi płciowej w zarządzaniu może przynieść wiele korzyści, takich jak różnorodność perspektyw i umiejętności, lepsza reprezentacja pracowników oraz bardziej kompleksowe podejście do podejmowania decyzji. Stanowiska kierownicze często wiążą się z dużą odpowiedzialnością i wymagają dużego zaangażowania czasowego, co może stanowić wyzwanie dla kobiet, które chcą zrównoważyć swoją karierę z życiem rodzinnym. W wielu społeczeństwach nadal panują stereotypy płciowe, które sugerują, że kobiety są bardziej odpowiednie dla ról opiekuńczych i wspierających, a mężczyźni lepiej nadają się na przywódców. Te stereotypy mogą wpływać na decyzje kobiet w kwestii aspiracji do kierowniczych stanowisk. Warto podkreślić, że te czynniki nie dotyczą wszystkich kobiet, a aspiracje do stanowisk kierowniczych mogą się różnić w zależności od jednostki i indywidualnych preferencji.

Wykres 4



Jednakże na przestrzeni 10 lat, w ponad 60 projektach badawczych można zauważyć, że odsetek kobiet (52%) i mężczyzn (48%), będącymi kierownikami projektów jest niemal identyczny. W tym wypadku nie występuje niekorzystne zjawisko dyskryminacji żadnej z płci. Warto jednak kontynuować monitorowanie składu płciowego na różnych stanowiskach kierowniczych w dłuższym okresie czasu i podejmować działania, aby zapewnić równą reprezentację kobiet i mężczyzn na różnych poziomach kariery badawczej.

6 Cele i Działania na rzecz Planu Równości Płci dla IBM PAN

1. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery

Działanie

- Stosowanie języka neutralnego płciowo w ogłoszeniach o pracę,
- Aktywna i ukierunkowana promocja ofert pracy wśród mężczyzn kandydujących na stanowiska w obszarach tradycyjnie zdominowanych przez kobiety oraz kobiet kandydujących na stanowiska w obszarach tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn,
- Rozwinięcie procedur zapewniających równą reprezentację obu płci w zespołach naukowych,
- Dążenie do osiągnięcia równowagi płci w zespołach naukowych aplikujących o granty i projekty badawcze.

Wskaźniki

- Wzrost liczby złożonych podań o pracę,
- Zwiększenie ilości mężczyzn w grupach pracowników IBM PAN zdominowanych przez kobiety,
- Zwiększenie ilości kobiet w grupach pracowników IBM PAN zdominowanych przez mężczyzn.

2. Zniwelowanie różnic płci, jeśli chodzi o opiekę nad osobami zależnymi

Działanie

- Zwiększenie świadomości dotyczącej problemów związanych z opieką nad osobami zależnymi,
- Zapewnienie elastycznych rozwiązań pracy, takich jak elastyczne godziny pracy, możliwość pracy zdalnej czy korzystanie z urlopów rodzicielskich,
- Wprowadzenie programów i świadczeń dla rodziców, którzy wznawiają pracę zawodową po urlopie spowodowanym narodzinami

lub przysposobieniem dziecka, oraz które zachęcają ojców do aktywnego udziału w opiece nad dziećmi, a także programu wsparcia dla osób opiekujących się osobami zależnymi.

Wskaźniki:

- Równomierne rozłożenie odpowiedzialności za opiekę nad osobami zależnymi może pomóc w usunięciu bariery dla kobiet aspirujących do stanowisk kierowniczych i umożliwić im lepszy rozwój kariery,
- Poprawa równowagi między życiem zawodowym a prywatnym,
- Zmniejszenie różnicy w wynagrodzeniach między płciami, wynikające z równoważenia odpowiedzialności za opiekę nad osobami zależnymi.

3. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć

Działanie:

- Organizowanie kampanii edukacyjnych, szkoleń i warsztatów, które zwiększą świadomość społeczności na temat przemocy ze względu na płeć, jej różnych form i konsekwencji,
- Opracowanie, wdrożenie i egzekwowanie skutecznych polityk i przepisów dotyczących przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć
- Zapewnienie dostępu oraz kontaktu do osoby odpowiedzialnej za przeciwdziałanie przemocy, mobbingu i molestowania seksualnego.

Wskaźniki:

- Promowanie równości szans i rozwoju dla wszystkich, niezależnie od płci, co wpływa na lepsze wykorzystanie potencjału społecznego i ekonomicznego,
- Zwiększenie świadomości pracowników IBM PAN na temat przemocy ze względu na płeć
- Zmniejszenie problemów zdrowia psychicznego.

4. Zrównoważona reprezentacja płci w kierownictwie działów, pracowni i laboratoriów

Działanie:

- Wprowadzenie polityki rekrutacyjnej, która aktywnie promuje równość płci w procesach rekrutacyjnych na stanowiska kierownicze,
- Wspieranie i promowanie kobiet na ścieżkach rozwoju zawodowego, które prowadzą do stanowisk kierowniczych. Może obejmować mentorstwo, coaching i szkolenia zawodowe,
- Zidentyfikowanie i eliminowanie bariery dla awansu kobiet do stanowisk kierowniczych, takich jak uprzedzenia, stereotypy płciowe czy nierówności w wynagrodzeniach.

Wskaźniki:

- Zrównoważona reprezentacja płci w kierownictwie,
- Wykorzystanie potencjału wszystkich pracowników,
- Pozytywny wizerunek i reputacja Instytutu.

Wprowadzenie planu równości płci jest kluczowym krokiem w kierunku budowania bardziej sprawiedliwego i zrównoważonego społeczeństwa. Jesteśmy przekonani, że nasze wspólne wysiłki przyniosą pozytywne skutki, prowadząc do lepszej równowagi, większej sprawiedliwości i pełnego wykorzystania potencjału każdego pracownika.