

**ZARZĄDZENIE NR 33/10/2021**  
**Dyrektora Instytutu Chemii Bioorganicznej PAN**  
**z dnia 20 października 2021 roku**

**w sprawie wprowadzenia**  
**Planu działań w zakresie równości płci w ICHB PAN.**

§1

Wprowadza się do stosowania w Instytucie Chemii Bioorganicznej Polskiej Akademii Nauk Plan działań w zakresie równości płci w brzmieniu określonym w Załączniku nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie obowiązuje od dnia jego podpisania.

(–) prof. dr hab. Marek Figlerowicz  
Dyrektor  
Instytutu Chemii Bioorganicznej  
Polskiej Akademii Nauk

**PLAN DZIAŁAŃ W ZAKRESIE RÓWNOŚCI PŁCI  
NA LATA 2021 - 2025**

**w**

**Instytucie Chemii Bioorganicznej  
Polskiej Akademii Nauk**

**SPIS TREŚCI:**

**WSTĘP**

**DIAGNOZA**

**PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA PLANU**

**PODSTAWOWE SPOSOBY REALIZACJI PLANU**

**PEŁNOMOCNIK DS. RÓWNOŚCI PŁCI**

**CELE, DZIAŁANIA I WSKAŹNIKI**

**WSTĘP**

W grudniu 2016 r. Instytut Chemii Bioorganicznej otrzymał logo „HR Excellence in Research”. Dzięki temu Instytut podjął zobowiązanie do bezustannego doskonalenia swej polityki kadrowej i rekrutacyjnej oraz budowania i ciągłego rozwijania polityki równości w postaci Planu działań w zakresie równości płci. Poniższy plan na lata 2021-2025 ma na celu uczynienie z Instytutu Chemii Bioorganicznej PAN miejsca bezpiecznego dla wszystkich i działającego zgodnie z naczelnymi zasadami:

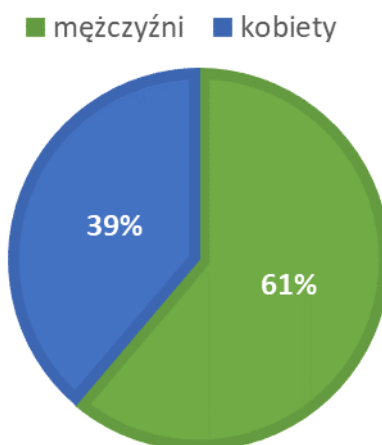
- wspierania równości;
- różnorodności;
- wolności od dyskryminacji;
- zapewnienia wszystkim swobody rozwoju naukowego, zawodowego i osobistego.

Różnorodność i równość to podstawowe wartości każdego społeczeństwa. Wśród wielu korzyści jakie ze sobą niosą mają również pozytywny wpływ na jakościową i ilościową poprawę badań naukowych oraz wzmocnienie pozycji naukowo-badawczej naszej instytucji. Plan ma na celu zapewnienie wszystkim możliwości zdobywania wiedzy i umiejętności oraz ich rozwijania w atmosferze wolnej od dyskryminacji. Polityka równości i różnorodności wspiera tworzenie klarownych procedur, dzięki którym Plan działań na rzecz równości płci dotyczy całej społeczności tworzącej i współpracującej z Instytutem Chemii Bioorganicznej PAN.

## DIAGNOZA

W Instytucie Chemii Bioorganicznej PAN na dzień 20 lipca 2021r. zatrudnione są 734 osoby, z czego 425 osób zatrudnionych jest w Poznańskim Centrum Superkomputerowo – Sieciowym (PCSS) afiliowanym przy Instytucie. Podział na płeć pracowników wygląda następująco: 285 kobiet i 449 mężczyzn.

### STRUKTURA ZATRUDNIENIA Z PODZIAŁEM NA PŁEĆ W ICHB PAN W 2021 R.

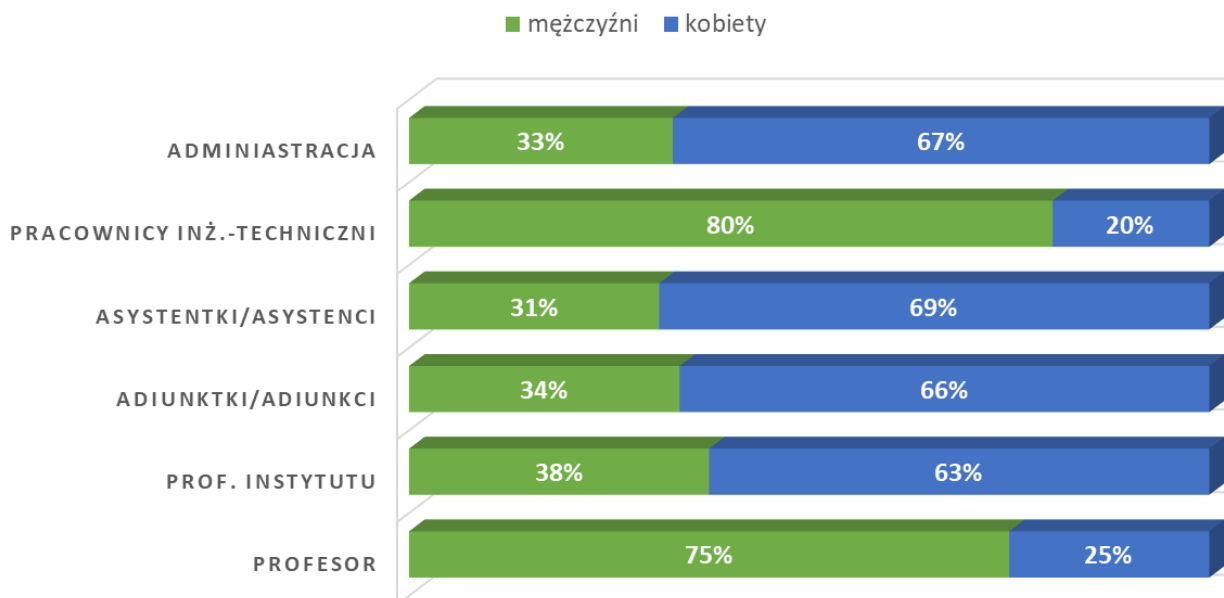


Źródło: Opracowanie własne

Dyrekcja Instytutu składa się z 5 osób: 2 kobiet i 3 mężczyzn. Wśród pracowników naukowych zatrudnionych jest 77 kobiet i 50 mężczyzn. Mężczyźni przeważają tylko wśród osób z tytułem profesorów, natomiast na stanowisku profesor Instytutu przeważają kobiety. W przypadku zatrudnienia adiunktów i adiunktek, asystentów i asystentek również wśród zatrudnionych osób przeważają kobiety. Dysproporcja płci nie jest zauważalna w przypadku funkcji kierowniczych na poziomie jednostek organizacyjnych. Aktualnie w Instytucie Chemii Bioorganicznej PAN działają 32 zakłady naukowe i 12 pracowni specjalistycznych, którymi obecnie kieruje 22 mężczyzn i 22 kobiet.

Wśród pracowników inżynieryjno-technicznych zatrudnionych jest 337 mężczyzn i 82 kobiety. Kadra administracji składa się z 126 kobiet i 62 mężczyzn. Te dwie kategorie stanowisk są najbardziej zróżnicowane, co wynika głównie ze specyfiki i zakresu obowiązków pracy. Większa liczba kobiet w administracji może wynikać również z realizacji polityki bezpieczeństwa socjalnego ze strony Instytutu, w szczególności wsparcia kobiet w różnych sytuacjach życiowych związanych np. z urodzeniem dziecka, opieką nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny. Ponadto, Instytut podejmuje również działania prorodzinne organizując cykliczne spotkania dla pracowników i ich rodzin. Duża liczba mężczyzn na stanowiskach inżynieryjno-technicznych wynika z większego zainteresowania branżą informatyczną wśród mężczyzn w afiliowanym przy Instytucie Poznańskim Centrum Superkomputerowo - Sieciowym.

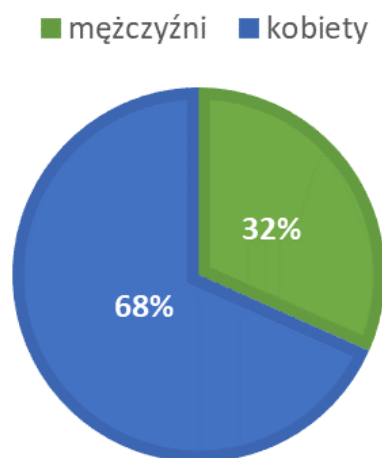
STRUKTURA ZATRUDNIENIA Z PODZIAŁEM NA STANOWISKA I PŁEĆ  
W ICHB PAN W 2021 R.



Źródło: Opracowanie własne

W Instytucie Chemii Bioorganicznej PAN działa Studium Doktoranckie, którego stan osobowy prezentuje się następująco : 47 kobiet oraz 18 mężczyzn, a także Szkoła Doktorska, do której uczęszcza 7 kobiet i 7 mężczyzn, zatem wśród doktorantów zdecydowanie przeważają kobiety.

DOKTORANCI Z PODZIAŁEM NA PŁEĆ  
W ICHB PAN W 2021 R.

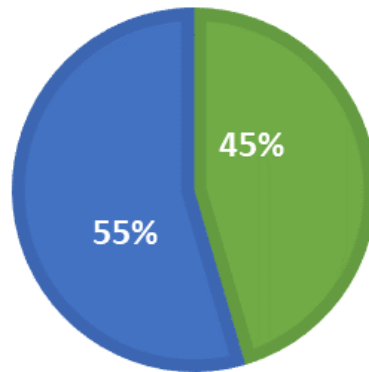


Źródło: Opracowanie własne

W instytucie Chemii Bioorganicznej PAN pracuje oraz kształci się 22 obcokrajowców. Spośród pracowników są to 2 kobiety i 7 mężczyzn. W przypadku zagranicznych doktorantów jest 5 kobiet oraz 1 mężczyzna, a w Szkole Doktorskiej odpowiednio 5 kobiet i 2 mężczyzn.

## OBCOKRAJOWCY Z PODZIAŁEM NA PŁEĆ W ICHB PAN W 2021 R.

■ mężczyźni ■ kobiety



Źródło: Opracowanie własne

Dotychczas realizowane zasady równości gwarantowały zarówno kobietom, jak i mężczyznom takie same możliwości aktywności zawodowej i rozwoju w Instytucie. Aby zapewnić równość płci o zatrudnieniu nowej osoby, awansie, przyjęciu do Szkoły Doktorskiej decydują wyłącznie względy merytoryczne - obiektywnie oceniona wiedza i doświadczenie.

## **PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA PLANU**

Głównym celem wprowadzenia planu działań w zakresie równości płci jest:

- a) wzrost świadomości dotyczącej zagadnień równości płci (w tym także w zakresie projektowania badań naukowych) oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności, jak również budowanie pozytywnych relacji w społeczności ICHB PAN;
- b) wspomaganie rozwoju kariery naukowej każdej osoby niezależnie od płci;
- c) zwiększenie równowagi płci w procesie rekrutacji pracowników oraz w trakcie naboru do szkoły doktorskiej;
- d) zapewnienie zrównoważonej reprezentacji płci w procesach decyzyjnych;
- e) ułatwienie łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym;
- f) monitorowanie potrzeb pracowników i doktorantów w zakresie wymienionych założeń planu i wprowadzenie nowych rozwiązań i zmian w tym zakresie.

## **PODSTAWOWE SPOSOBY REALIZACJI PLANU**

1. Realizacja planu będzie odbywała się z wykorzystaniem wymienionych poniżej instrumentów lub innych narzędzi, stosownie do aktualnych potrzeb:

- szkolenia pracownic i pracowników (naukowych, inżynieryjno-technicznych i administracyjnych), a także doktorantek i doktorantów;
- wprowadzenie elektronicznego narzędzia, w postaci zakładki na stronie internetowej ICHB PAN, wspierającego informowanie i edukowanie;
- wprowadzenie funkcji Pełnomocnika ds. Równości Płci;
- współdzielenie dobrych praktyk i przykładów z innymi instytutami PAN, uczelniami, organizacjami w kwestii upowszechnienia idei równości i różnorodności zawartych w Planie Równości Płci;
- upowszechnianie dobrych praktyk związanych ze wspieraniem karier wszystkich pracownic i pracowników, a także doktorantek i doktorantów,
- promowanie równości płci w nauce w tym także uwzględnianie aspektu płci w projektowaniu badań naukowych;
- systematyczne monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych, projektach, publikacjach oraz w organach doradczych i decyzyjnych Instytutu;

2. Nadzór nad realizacją planu sprawuje Pełnomocnik ds. Równości Płci, pod kontrolą Dyrektora ICHB PAN.

3. Poszczególne zadania stanowiące realizację planu będą sukcesywnie wdrażane w ICHB PAN - stosownie do aktualnych potrzeb i możliwości, w tym finansowych. ICHB PAN w zakresie budżetu na swoją działalność uwzględni potrzebę finansowania zadań związanych z wdrożeniem i realizacją planu działań w zakresie równości płci.

4. Szczegóły dotyczące realizacji poszczególnych zadań wynikających z niniejszego planu będą ustalane pomiędzy Pełnomocnikiem ds. Równości Płci, a Dyrektorem ICHB PAN lub inną wskazaną przez Dyrektora osobą/osobami. Ostateczną decyzję w zakresie poszczególnych rozwiązań wdrażanych w ICHB PAN podejmuje Dyrektor ICHB PAN.

5. W razie potrzeby konkretyzacji planu, jego zmiany lub rozszerzenia - Dyrektor ICHB PAN wyda odpowiednie zarządzenie wewnętrzne lub inne rozstrzygnięcie wynikające z jego kompetencji.

## **PEŁNOMOCNIK DS. RÓWNOŚCI PŁCI**

1. Pełnomocnik ds. Równości Płci („Pełnomocnik”) będzie odpowiedzialny za:

- przygotowanie projektów systemowych rozwiązań dotyczących równości płci i różnorodności, o których mowa w niniejszym planie i monitorowanie podejmowanych działań;
- działania doradcze i opiniotwórcze;
- kreowanie i promowanie nowych rozwiązań w obszarze równości płci i różnorodności lub zaktualizowanych działań prowadzonych uprzednio;
- nadzór nad realizacją Planu Równości Płci;
- pełnienie funkcji punktu konsultacyjnego i kontaktowego w sprawach dyskryminacji.

2. Pełnomocnik ds. Równości Płci wyznaczany będzie na 4-letnią kadencję, spośród pracowników ICHB PAN przez Dyrektora ICHB PAN w porozumieniu z Radą Naukową.

3. Dyrektor ICHB PAN w porozumieniu z Radą Naukową odwołuje Pełnomocnika przed upływem okresu, na jaki został wyznaczony, jeżeli:

- stał się trwale niezdolny do pełnienia obowiązków;
- postąpił wbrew nałożonym na niego obowiązkom, o jakich mowa w ust.1;
- zrzekł się wykonywania obowiązków, o jakich mowa w ust.1 .

4. Pełnomocnik ds. Równości Płci w przypadku odnotowania niedozwolonych zdarzeń, zachowań lub mechanizmów sporządza raport z odnotowanego zdarzenia lub zachowania. Raporty przekazywane są Dyrektorowi ICHB PAN z informacją o propozycjach działań naprawczych, które należałoby podjąć oraz działań zapobiegających wystąpieniu danego zdarzenia lub zachowania w przyszłości.

5. Dyrektor ICHB PAN podejmuje stosowne działania będące w jego kompetencjach w celu wspierania Pełnomocnika ds. Równości Płci w jego zadaniach, w tym we wdrażaniu konkretnych działań w ICHB PAN.

6. Pełnomocnik ds. Równości Płci corocznie informuje na piśmie Dyrektora ICHB PAN o swojej działalności oraz o stanie przestrzegania równouprawnienia, różnorodności oraz braku dyskryminacji w ICHB PAN. Termin złożenia informacji jest ustalany w każdym roku w porozumieniu z Dyrektorem ICHB PAN.

## CELE, DZIAŁANIA I WSKAŹNIKI

W ICHB PAN zidentyfikowano 5 obszarów, w ramach których ustanowiono cele szczegółowe do zrealizowania w okresie do końca 2025 r.

Obszary, wokół których skupione będą działania w okresie 2021-2025 to:

1. Kultura organizacyjna i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym
2. Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery
3. Równość płci w podejmowaniu decyzji
4. Włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych
5. Środki przeciwko dyskryminacji ze względu na płeć oraz środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu

W poniższej tabeli wykazano cele do osiągnięcia, działania, adresatów oraz wskaźniki dokumentujące osiągnięcie celu oraz osoby odpowiedzialne.

### 1. Kultura organizacyjna i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

Cel	Działania	Adresatki i adresaci	Wskaźnik	Osoby odpowiedzialne
Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym	Opracowanie procedur ułatwiających łączenie pracy zawodowej i nauki z życiem rodzinnym	Osoby pracujące w Instytucie oraz doktorantki i doktoranci	Procedury ułatwiające łączenie pracy zawodowej i nauki z życiem rodzinnym Wdrożenie do 2025	Dział Kadr (HR)
	Wprowadzenie rekomendacji w zakresie godzin spotkań sprzyjających równowadze pracy i życia rodzinnego		Rozesłanie rekomendacji do wszystkich osób zatrudnionych, doktorantek i doktorantów	Pełnomocnik ds. Równości Płci we współpracy z jednostkami organizacyjnymi
	Stworzenie możliwości hybrydowego trybu pracy		Wdrożenie do 2025	Pełnomocnik ds. Równości Płci we współpracy z jednostkami organizacyjnymi
	Diagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy po urlopach rodzicielskich		Przeprowadzenie konsultacji, badania i opublikowanie wyników do 2025 roku na poczet kolejnego Planu Równości Płci dla ICHB PAN	Dział Kadr (HR)



## 2. Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery

Cel	Działania	Adresatki i adresaci	Wskaźnik	Osoby odpowiedzialne
Monitorowanie i zmniejszanie dysproporcji udziału kobiet i mężczyzn w rekrutacji	Kampanie promocyjne skierowane do kobiet na kierunkach, gdzie przeważają mężczyźni i do mężczyzn na kierunkach, gdzie przeważają kobiety	Osoby kandydujące do pracy w ICHB PAN oraz osoby aplikujące do szkoły doktorskiej	Wyrównanie potencjału badawczo - dydaktycznego ICHB PAN. Dążenie do osiągnięcia poziomu co najmniej 40% rekrutowanych kobiet do 2025 r.	Działy PR we współpracy z HR oraz Szkoła Doktorska
	Publikowanie ogłoszeń o pracę sformułowanych w taki sposób, żeby zawierały przejrzyste kryteria i były wolne od dyskryminacji			Dział Kadr (HR-osoby odpowiedzialne za publikowanie ogłoszeń o pracę)

### 3. Równość płci w podejmowaniu decyzji

<b>Cel</b>	<b>Działania</b>	<b>Adresatki i adresaci</b>	<b>Wskaźnik</b>	<b>Osoby odpowiedzialne</b>
Dbanie i przeciwdziałani a dyskryminacji w podejmowaniu decyzji	Utrzymanie zasady zrównoważonej reprezentacji płci na szczeblu kierowniczym Instytutu	Osoby pracujące w ICHB PAN, doktorantki i doktoranci	Utrzymanie poziomu co najmniej 40% kobiet do 2025 r.	Pełnomocnik ds. Równości Płci we współpracy z Radą Naukową
Dbanie o równowagę w udziale kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji na szczeblu Instytutu, w zespołach eksperckich, w organizowanych przez Instytut konferencjach i seminariach naukowych	Stworzenie zasad zrównoważonej reprezentacji płci na szczeblu Instytutu, w komisjach eksperckich, w organizowaniu konferencji i seminariów naukowych	Osoby pracujące w ICHB PAN, doktorantki i doktoranci	Dążenie do osiągnięcia poziomu co najmniej 40% kobiet do 2025 r.	Jednostki organizacyjne Instytutu we współpracy z Pełnomocnikiem ds. Równości Płci

#### 4. Włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych

Cel	Działania	Adresatki i adresaci	Wskaźnik	Osoby odpowiedzialne
Wdrożenie problematyki równości płci do treści zajęć dydaktycznych	Opracowanie treści dydaktycznych na temat równości do wykorzystania podczas prowadzenia zajęć dydaktycznych	Wykładowcy, doktorantki i doktoranci	Obecność aspektów dotyczących równości w programach zajęć dydaktycznych	Pełnomocnik ds. Równości Płci we współpracy z jednostkami organizacyjnymi
Wdrożenie problematyki równości płci do treści badań naukowych i innowacyjnych	Szkolenia kadry badawczo-dydaktycznej dotyczące włączenia aspektów równości płci do treści badań naukowych	Kadra naukowa i badawczo-dydaktyczna	Organizacja szkoleń dla każdej dyscypliny naukowej i osób aplikujących o granty	Pełnomocnik ds. Równości Płci we współpracy z jednostkami organizacyjnymi
Zapewnienie kształcenia zgodnie z zasadą równości	Warsztaty/webinaria o przeciwdziałaniu dyskryminacji	Wykładowcy	Organizacja warsztatów/webinariów dla min. 10 osób	Pełnomocnik ds. Równości Płci we współpracy z jednostkami organizacyjnymi

**5. Środki przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć oraz środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu**

<b>Cel</b>	<b>Działania</b>	<b>Adresatki i adresaci</b>	<b>Wskaźnik</b>	<b>Osoby odpowiedzialne</b>
Zwiększenie świadomości znaczenia zagadnień równościowych oraz zapobieganie dyskryminacji.	Przeprowadzenie badań i gromadzenie danych na temat reprezentacji kobiet i mężczyzn wśród pracowników Instytutu, doktorantek i doktorantów. Analiza zmian i udostępnianie wyników analiz.	Osoby pracujące w ICHB PAN, doktorantki i doktoranci	Raport z wynikami analiz i badań dotyczących poziomu świadomości, postaw i uprzedzeń wśród pracowników Instytutu, doktorantek i doktorantów. Obserwacja dynamiki zmian w zakresie problematyki badań	Pełnomocnik ds. Równości Płci
	Podnoszenie wiedzy i świadomości na temat zagadnień równościowych poprzez środki komunikacji wewnętrznej		Cykliczne rozsyłanie do wszystkich osób zatrudnionych, doktorantek i doktorantów treści na temat zagadnień równościowych, wzmacniających tolerancję dla różnorodności	Dział PR
	Wprowadzenie procedur antydyskryminacyjnych pozwalających na zgłoszenie przypadków dyskryminacji oraz sposobów postępowania w ww. sytuacji. Upowszechnienie informacji o formach postępowania i sposobów zgłaszania przypadków dyskryminacji w Instytucie.			Opracowanie kodeksu postępowania z uwzględnieniem liczby zgłoszonych przypadków dyskryminacji