

Instytut Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności
Polskiej Akademii Nauk w Olsztynie

Plan Równości Płci

[Gender Equality Plan]



Olsztyn, 2022

Spis treści

Czym jest Plan Równości Płci (GEP)?	<u>3</u>
Wprowadzenie	<u>4</u>
Analiza (wybrane zagadnienia)	<u>5</u>
Założenia Planu Równości Płci:	
1. Kultura organizacyjna	<u>8</u>
2. Równowaga na szczeblu decyzyjnym	<u>9</u>
3. Równowaga w rozwoju kariery	<u>10</u>
4. Płeć w badaniach i nauczaniu	<u>11</u>
5. Przeciwdziałanie przemocy płciowej	<u>12</u>
Podsumowanie	<u>13</u>

Czym jest Plan Równości Płci (GEP)?



Oficjalnie przyjęty, podpisany przez Dyрекcję i opublikowany na stronie organizacji dokument prezentujący przyjęte założenia.



Dedykowane zasoby ludzkie i finansowe do wdrożenia proponowanych działań.



Zbieranie i monitoring danych w podziale na płeć w odniesieniu do personelu organizacji. Roczne raportowanie danych w kontekście przyjętych wskaźników.



Szkolenia oraz podnoszenie świadomości w zakresie równości płci oraz stereotypów wpływających na proces decyzyjny.

Wprowadzenie

Plan Równości Płci dla Instytutu Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności Polskiej Akademii Nauk w Olsztynie na lata 2022-2025 został przygotowany w oparciu o art. 7(6) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady UE z dnia 28 kwietnia 2021 r. oraz Decyzji Rady (UE) 2021/764 z dnia 10 maja 2021 r. ustanawiającej program szczegółowy służący realizacji programu ramowego w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” oraz uchylającej decyzję 2013/743/UE.

Plan Równości Płci powstał z myślą o całej społeczności Instytutu, w myśl budowania poczucia przynależności, a także sprzeciwiając się wszelkim przejawom dyskryminacji. Celem dokumentu jest zapewnienie komfortu i bezpieczeństwa wszystkim pracownikom, co pozwoli stworzyć instytut funkcjonujący z poszanowaniem równości i różnorodności społeczeństwa, wolnym od dyskryminacji, umożliwiającym wszystkim pracownikom swobodny rozwój naukowy oraz lepsze zintegrowanie wymiaru płci w projektach naukowych.

Wprowadzenie Planu Równości Płci to wyraz dążenia do nieustannego doskonalenia polityk kadrowych (a także rekrutacyjnych), do czego zobowiązuje Instytut prestiżowe logo Komisji Europejskiej „HR Excellence in Research”.

Punktem wyjścia przy tworzeniu założeń dokumentu była analiza stanu zatrudnienia z uwzględnieniem płci za rok 2021. Wspomniana analiza stanowi odrębny dokument traktowany jako załącznik do Planu Równości Płci.

Plan Równości Płci dla Instytutu Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności Polskiej Akademii Nauk w Olsztynie będzie realizowany na 5 płaszczyznach: kultura organizacyjna, równowaga na szczeblu decyzyjnym, równowaga w rozwoju kariery, płęć w badaniach i nauczaniu, przeciwdziałanie przemocy płciowej.

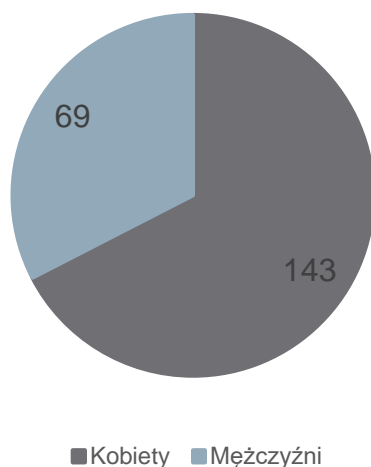
Za główne cele wprowadzenia Planu Równości Płci w Instytucie Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności Polskiej Akademii Nauk w Olsztynie uważa się:

- 1. Zwiększenie świadomości zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności**
- 2. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym**
- 3. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet**
- 4. Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w kadrze zarządzającej.**

Analiza (wybrane zagadnienia)

Punktem wyjścia do stworzenia opracowania Planu Równości Płci dla Instytutu Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności Polskiej Akademii Nauk w Olsztynie była analiza procentowego udziału płci wśród osób pracujących, z uwzględnieniem podziału na grupy zawodowe i płeć oraz stanowiska kierownicze według stanu zatrudnienia na dzień 23 sierpnia 2021 r. Odnotowany wówczas poziom zatrudnienia wyniósł 212 osób, z czego 143 stanowiły kobiety, a 69 stanowili mężczyźni. Odsetek zatrudnionych kobiet kształtował się zatem na poziomie 67%, podczas gdy mężczyzn na poziomie 33%.

Pracownicy Instytutu



Dla potrzeb niniejszej analizy dokonano podziału pracowników na dwie podstawowe grupy – „Pracownicy naukowci” oraz „Administracja”. Podział ten ma na celu zobrazowanie ile osób w Instytucie zajmuje się prowadzeniem działalności naukowej, a ile osób zajmuje się szeroko pojętymi: koordynacją, zarządzaniem i organizacją pracy Instytutu. Pracownicy naukowci, to wszyscy ci świadczący pracę w laboratoriach i zakładach Instytutu. Grupa ta liczy 144 osoby, co stanowi 68% zatrudnionej kadry. Pracownicy administracji, to wszyscy ci świadczący pracę w Biurze Wspierania Badań, Kancelarii Dyrektora, Dziale Kadr i Płac, Dziale Księgowości, Stacji Badawczej w Popielnie, Dziale Zamówień Publicznych, Dziale Inwestycyjno-Gospodarczym. Grupa ta liczy 68 osób, co stanowi 32% zatrudnionej kadry.

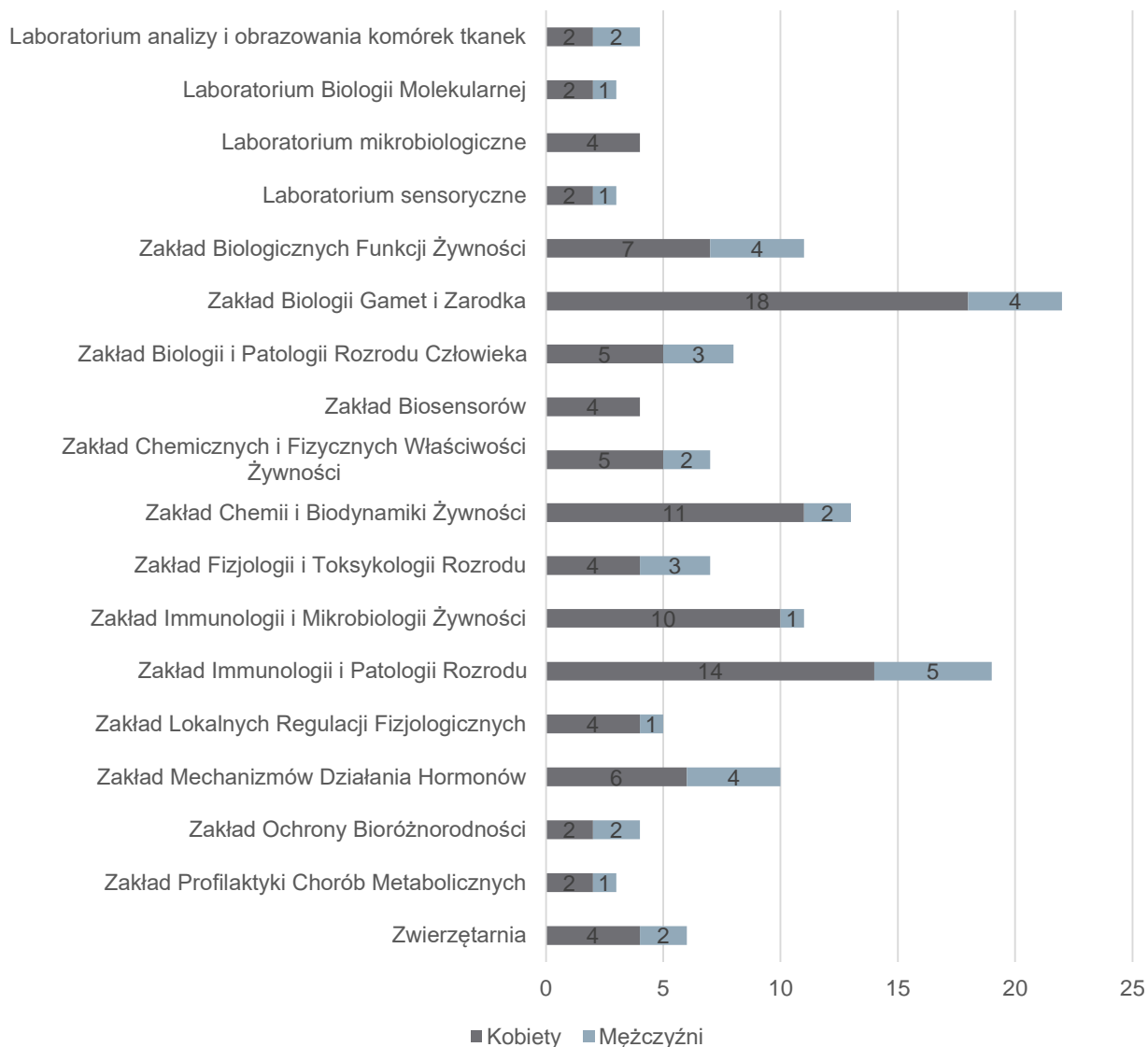
Wśród pracowników naukowych wyróżnić możemy pracowników badawczych, czyli sprawujących stanowiska: asystent, adiunkt, profesor instytutu (niegdyś profesor nadzwyczajny), profesor.

Pracownicy naukowci					
Stanowisko	Kobiety	Mężczyźni	Suma	% kobiet	% mężczyzn
Asystent	4	0	4	100%	0%
Adiunkt	39	12	51	76%	24%
Profesor instytutu	12	5	17	71%	29%
Profesor	1	5	6	17%	83%

Analiza (wybrane zagadnienia)

Biorąc pod uwagę wyłącznie kryterium płci, oto jak przedstawia się podział na kobiety i mężczyzn w poszczególnych jednostkach organizacyjnych wchodzących w skład pionu naukowego (określonego na użytek niniejszej analizy):

Pracownicy naukowcy - Zakłady



Analiza (wybrane zagadnienia)

W ramach Instytutu funkcjonuje obecnie 13 zakładów naukowych, 4 laboratoria, 2 zwierzętarnie oraz 5 pracowni. Praca w każdej z wymienionych komórek organizacyjnych organizowana i zarządzana jest przez osoby pełniące stanowisko kierownika.

Posługując się kryterium płci możemy zauważyć, że wśród 13 kierowników zakładów 7 (54%) stanowią mężczyźni, a 6 (46%) stanowią kobiety. Mężczyźni pełnią funkcję kierowników w zakładach.

Zastosowanie kryterium płci wskazuje, że wśród kierowników laboratoriów kobiety stanowią większość, bo spośród 4 osób 3 (75%) to kobiety, a 1 (25%) to mężczyzna.

Jeśli chodzi o kierowników zwierzętarni, to układ płci rozkłada się po równo, gdyż Zwierzętarnię dla zwierząt laboratoryjnych prowadzi mężczyzna, natomiast Zwierzętarnię dla dużych zwierząt prowadzi kobieta.

Podział na płeć wśród kierowników 5 pracowni przedstawia się następująco – 2 (40%) osoby stanowią mężczyźni, a 3 (60%) to kobiety.

Podsumowując, w Instytucie funkcję kierowników sprawuje łącznie 24 osoby, z czego 11 (46%) to mężczyźni, a 13 (54%) stanowią kobiety.



Zakład Biologii Gamet i Zarodka
Zakład Chemii i Biodynamiki Żywności
Zakład Chemicznych i Fizycznych Właściwości Żywności
Zakład Biologicznych Funkcji Żywności
Zakład Profilaktyki Chorób Metabolicznych
Zakład Immunologii i Patologii Rozrodu
Zakład Immunologii i Patologii Rozrodu Człowieka

Zakład Biosensorów
Zakład Immunologii i Mikrobiologii Żywności
Zakład Mechanizmów Działania Hormonów
Zakład Fizjologii i Toksykologii Rozrodu
Zakład Lokalnych Regulacji Fizjologicznych
Zakład Ochrony Różnorodności.

Laboratorium Analizy i Obrazowania Komórek i Tkanek

Laboratorium Biologii Molekularnej
Laboratorium Mikrobiologiczne
Laboratorium Sensoryczne

Pracownia Proteomiki
Pracownia Metabolomiki

Pracownia Mikrobiologii i Wirusologii Molekularnej
Pracownia Biotechnik i Biotechnologii Rozrodu
Pracownia Immunodiagnostyki

1. Kultura organizacyjna



Dbłość o kulturę organizacyjną przejawia się troską o tworzenie takiego środowiska pracy, w którym wszystkie osoby są traktowane z jednakowym szacunkiem i uczciwością. Zwiększanie świadomości społeczności akademickiej i naukowej na temat równości kobiet i mężczyzn odbywa się między innymi poprzez walkę ze stereotypami i uprzedzeniami płciowymi oraz wdrażanie działań na rzecz wyrównywania szans. Poza tym ważna jest zdolność do budowania zrozumienia dla tematu równości, w tym stosowanie komunikacji uwzględniającej język równościowy. Szczególny nacisk położony jest tutaj na konstruowanie rozwiązań instytucjonalnych przyczyniających się do godzenia pracy naukowej czy studiów z życiem prywatnym i wynikających z niego obowiązków (*work-life balance*).

LP	DZIAŁANIE	WSKAŹNIK	CEL / CZAS
1.1	Podniesienie średniej ilości wykorzystywanego urlopu wypoczynkowego przez pracowników IRZiBŻ PAN	Średnia ilość niezrealizowanego urlopu wypoczynkowego wyrażana w dniach z uwzględnieniem ogółu pracowników oraz z podziałem na płeć. Dane referencyjne (z dn. 30.09.2021): - Pracownicy: 15,88 - Kobiety: 15,34 - Mężczyźni: 17	Cel na 2022: - Pracownicy: 15,09 (↓5%) - Kobiety: 14,57 (↓5%) - Mężczyźni: 16,15 (↓5%) Cel na 2023: - Pracownicy: 13,95 (↓7,5%) - Kobiety: 13,47 (↓7,5%) - Mężczyźni: 14,98 (↓7,5%) Cel na 2024: - Pracownicy: 12,55 (↓10%) - Kobiety: 12,12 (↓10%) - Mężczyźni: 13,48 (↓10%) Cel na 2025: - Pracownicy: 10,98 (↓12,5%) - Kobiety: 10,6 (↓12,5%) - Mężczyźni: 11,79 (↓12,5%)
1.2	Uelastycznienie czasu pracy dla naukowców-rodziców	Wprowadzenie zmian w Regulaminie Pracy IRZiBŻ PAN uproszczających wnioskowanie o przyznanie pracownikom naukowym tzw. elastycznego czasu pracy z powodów związanego z wychowywaniem dzieci (do 14 roku życia)	Realizacja celu do: 31.12.2022
1.3	Uelastycznienie czasu pracy dla naukowców-rodziców	Wprowadzenie do Regulaminu Pracy IRZiBŻ PAN przepisów ułatwiających pobieranie urlopu bezpłatnego po wykorzystaniu urlopu bieżącego (nieprzeznaczonego na drugie zatrudnienie)	Realizacja celu do 31.12.2022

2. Równowaga na szczeblu decyzyjnym



Dążenie do zachowywania równowagi płci na stanowiskach decyzyjnych i kierowniczych oraz wzmacnianie zdolności leaderskich kobiet to podstawowe cele w tym obszarze. Z tego względu należy wspierać dążenia kobiet oraz rozwijać ich kompetencje przywódcze, na przykład poprzez mentoring, coaching czy organizację szkoleń. Z myślą o poprawie równowagi płci w organach decyzyjnych – w radach naukowych i zarządzających, w komisjach rekrutacyjnych i komisjach do spraw awansów, w panelach oceniających instytucja może wprowadzić rozwiązania oparte na kwotach albo wyznaczyć sobie ilościowe cele przewodnie, które powinna osiągnąć w określonym czasie.

LP	DZIAŁANIE	WSKAŹNIK	CEL / CZAS
2.1	Wzmacnianie zdolności przywódczych kobiet zatrudnionych na stanowiskach naukowych w IRZiBŻ PAN	Ilość MHR (roboczogodzin szkoleniowych) liczonych jako iloczyn godzin szkoleniowych i uczestników szkolenia	Cel na 2022: - 216 MHR Cel na 2023: - 432 MHR Cel na 2024: - 432 MHR Cel na 2025: - 648 MHR
2.2	Wprowadzenie zapisów dotyczących kwot/parytetów równowagi płci w organach decyzyjnych IRZiBŻ PAN	Stwierdzenie zapisów dotyczących równowagi płci w regulaminach dotyczących powoływania składu Rady Naukowej (parytet wśród kandydatów z Instytutu, parytet wśród kandydatów z zewnątrz), komisji rekrutacyjnych, komisji ds. awansów	Realizacja celu do: 31.12.2022

3. Równowaga w rozwoju kariery



Aby zapewnić zrównoważony dostęp do kariery zawodowej i jej zrównoważony rozwój, należy podejmować odpowiednie działania już na etapie rekrutowania nowych pracowników i pracownic. Niezwykle istotna jest dbałość o publiczną dostępność i przejrzystość ogłoszeń o wolnych stanowiskach pracy. W opisach stanowisk, na które ogłaszany jest nabór, powinno się stosować język wrażliwy na płeć. Zalecane jest aktywne wyszukiwanie potencjalnych kandydatek lub kandydatów należących do grup niedoreprezentowanych. Należy również dbać o wyrównywanie szans poprzez zachowywanie równowagi płci wśród kandydatów i kandydatek dopuszczonych do rozmów kwalifikacyjnych. Wreszcie, istnieje potrzeba aktywnego wspierania rozwoju kariery zawodowej pracowników obu płci.

LP	DZIAŁANIE	WSKAŹNIK	CEL / CZAS
3.1	Aktualizacja polityki rekrutacji pracowników naukowych z uwzględnieniem poszanowania równości płciowej	Nowa, pełna procedura rekrutacyjna, uwzględniająca język opisu stanowisk, dostępność ogłoszenia, równowagę płci kandydatów oraz komisji rekrutacyjnej, zatwierdzona przez Dyrektora IRZiBŻ PAN	Realizacja celu do: 31.12.2022
3.2	Podnoszenie świadomości w zakresie nieświadomych uprzedzeń w procesie rekrutacji	Ilość MHR (roboczogodzin szkoleniowych) liczonych jako iloczyn godzin szkoleniowych i uczestników szkolenia	Cel na 2022: - 60 MHR Cel na 2023: - 60 MHR Cel na 2024: - 80 MHR Cel na 2025: - 80 MHR
3.3	Aktywne wspieranie rozwoju kariery zawodowej kobiet	Ilość MHR (roboczogodzin szkoleniowych) liczonych jako iloczyn godzin szkoleniowych i uczestników szkolenia	Cel na 2022: - 320 MHR Cel na 2023: - 320 MHR Cel na 2024: - 740 MHR Cel na 2025: - 740 MHR

4. Płeć w badaniach i nauczaniu



Jakie są korzyści z włączania perspektywy płci do treści naukowych i dydaktycznych? Po pierwsze, uwzględnianie wymiaru płci wnosi wartość dodaną badań pod względem doskonałości prowadzonych badań, ich odtwarzalności, kreatywności i szans biznesowych projektu. Po drugie, możliwe jest dogłębne zrozumienie potrzeb, zachowań i postaw różnych ludzi. Po trzecie, powstające towary i usługi będą lepiej dostosowane do potrzeb wszystkich obywateli. Wreszcie, dzięki włączaniu perspektywy płci badania i innowacje zyskują większe znaczenie społeczne.

LP	DZIAŁANIE	WSKAŹNIK	CEL / CZAS
4.1	Propagowanie włączania perspektywy płci do treści naukowych	Organizacja otwartych spotkań z przedstawicielami podmiotów dokonujących oceny wniosków finansowanych w ramach programu Horyzont Europa.	Cel na 2022: - 1 spotkanie
4.2	Równowaga płci wśród osób wskazywanych we wnioskach projektowych jako kluczowe		Cel na 2023: - 1 spotkanie Cel na 2024: - 1 spotkanie Cel na 2025: - 1 spotkanie

5. Przeciwdziałanie przemocy płciowej



W oficjalnej polityce instytucji musi znaleźć się miejsce na zapobieganie przemocy ze względu na płeć (*gender-based violence*), w tym przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu. Każdego pracownika trzeba uwrażliwić na potencjalne formy przemocy płciowej, a także zaznajomić z wewnętrznymi regulacjami w tym obszarze. Obowiązkowe powinny być szkolenia na temat przeciwstawiania się przemocy ze względu na płeć. Należy również wprowadzić system raportowania nieprawidłowości, a także rozwiązania instytucjonalne do wspierania osób dotkniętych przemocą motywowaną uprzedzeniami płciowymi.

LP	DZIAŁANIE	WSKAŹNIK	CEL / CZAS
5.1	Obowiązkowe szkolenia dla całej kadry na temat przeciwstawiania się przemocy ze względu na płeć.	Ilość MHR (roboczogodzin szkoleniowych) liczonych jako iloczyn godzin szkoleniowych i uczestników szkolenia	Cel na 2022: - 440 MHR Cel na 2023: - 440 MHR Cel na 2024: - 440 MHR Cel na 2025: - 440 MHR
5.2	Aktualizacja polityki antymobbingowej i rozszerzenie jej o zapisy o charakterze antydyskryminacyjnym oraz przeciwdziałaniu przemocy seksualnej	Nowa polityka antydyskryminacyjna zawierająca także system raportowania nieprawidłowości oraz rozwiązania instytucjonalne do wspierania osób dotkniętych przemocą motywowaną uprzedzeniami płciowymi, zatwierdzona przez Dyrektora IRZiBŻ PAN	Realizacja celu do: 31.12.2022

Podsumowanie

Według raportu Unii Europejskiej dotyczącego równości płci z 2020 r. wskaźnik równouprawnienia Polski wynosi 55,5% co daje nam niechlubne 25 miejsce spośród 29 krajów w rankingu. Dlatego też Komisja Europejska założyła, że jednym z celów programu Horyzont Europa będzie zapewnienie wsparcia równości płci w publicznych organizacjach badawczych w całej UE.

Plan Równości Płci dla Instytutu Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności Polskiej Akademii Nauk w Olsztynie ma za zadanie sprawić, by Instytut był miejscem bezpiecznym dla wszystkich pracowników, funkcjonującym z poszanowaniem równości, różnorodności, wolnym od dyskryminacji. Dokument ten ma przyczynić się do pełnej i równej swobody rozwoju naukowego.

Plan Równości Płci dla Instytutu Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności Polskiej Akademii Nauk w Olsztynie ma także na celu niwelowanie barier rozwojowych, jakie napotykają na swojej drodze zwłaszcza kobiety. Bariery te mogą przybierać postać dyskryminacji ze względu na płeć, molestowania seksualnego oraz utrudnień w łączeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Tego rodzaju przeszkody sprawiają, że kariery naukowe, w szczególności kobiet, ulegają spowolnieniu, a część z nich może tracić zainteresowanie dalszym rozwojem naukowym. Bariery w łączeniu pracy z życiem rodzinnym zniechęcają również ojców starających się angażować w obie sfery życia, zawodową i rodzinną.

Działania zaproponowane w niniejszym dokumencie będą na bieżąco monitorowane, a plan wdrożenia sukcesywnie realizowany. Prowadzenie cyklicznych szkoleń ma przyczynić się do zwiększenia świadomości na temat problematyki równości płci wśród pracowników.

Zakłada się także możliwość aktualizacji celów, jak i dodawania nowych.



Olsztyn, 2022