Potrzeba wprowadzania zintegrowanych działań równościowych na uczelniach sygnalizowana jest przez instytucje zajmujące się nauką i jakością kształcenia oraz prawami człowieka. Komisja Europejska zdefiniowała pięć kluczowych obszarów dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach, które powinny zostać objęte przez Plan Równości Płci (2012):

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

instytucji;

2. Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych;

3. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery;

4. Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych;

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

W komunikacie Komisji Europejskiej z 2012 dotyczącym wzmocnionej europejskiej przestrzeni badawczej państwa członkowskie UE zachęcane są m.in. do usuwania prawnych i innych barier w rekrutacji, utrzymaniu i rozwoju karier kobiet naukowczyń, przy jednoczesnym pełnym przestrzeganiu prawa UE dotyczącego równości płci. Równość i różnorodność w nauce i szkolnictwie wyższym przekłada się na dobrostan w pracy i na studiach. Polityki równościowe wspierają tworzenie bardziej klarownych procedur, co przyczynia się do tworzenia lepszego środowiska pracy oraz przyciągania i zatrzymywania naukowych talentów.

Dążenie Instytutu Biocybernetyki i Inżynierii Biomedycznej PAN (IBIB PAN) do ugruntowania/zapewnienia środowiska zawodowego przyjaznego dla wszystkich pracowników i doktorantów oraz stworzenie miejsca, w którym respektowane są zasady równych szans, sprawiedliwego traktowania, z jednoczesnym poszanowaniem różnorodności a tym samym umożliwienie wszystkim rozwoju naukowego i osobistego było celem opracowania Planu Równości Płci oraz jego założeń (ang. Gender Equality Plan - GEP).

Plan Równości Płci jest również konsekwencją wdrażania, zadeklarowanego przez IBIB PAN w 2017 r., zobowiązania do respektowania zasad Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, zawartych w Rekomendacji Komisji Europejskiej 2005/251/EC. W następstwie uzyskania w roku 2018 logo HR Instytut dążył do ciągłego udoskonalania swych polityk zarówno rekrutacyjnych jak też kadrowych, a w szczególności do budowania polityk równościowych realizując Strategię HR na rzecz naukowców (ang. Human Resources Strategy for Researchers- HRS4R).

Powołana przez Dyrekcję IBIB PAN, grupa robocza ds. GEP i logo HR, dokonała weryfikacji realizacji założeń Strategii HR. Czynności sprawdzające obejmowały zgromadzenie danych dotyczących poczucia pracowników IBIB PAN odnośnie sytuacji w zakresie niedyskryminacji panującej w Jednostce, diagnozy stanu zatrudnienia wśród pracowników IBIB PAN w roku 2021 oraz potrzeb IBIB PAN.

Diagnozy dokonano na podstawie analizy dokumentów obowiązujących na poziomie krajowym i wewnętrznym. Ponadto dane zostały zebrane na podstawie informacji pozyskanych z działu kadr, poprzez bezpośrednie rozmowy z pracownikami, dyrekcją IBIB PAN oraz za pomocą anonimowej ankiety.

Wyniki ankiety zostały przeanalizowane i podsumowane przez Grupę Roboczą. Wyniki ankiety oraz analiza dokumentów posłużyły do sformułowania planu działania dla IBIB PAN. Propozycja planu działania została przygotowana przez Grupę Roboczą i przedstawiona Dyrekcji IBIB PAN do akceptacji.

Analiza wykazała potrzebę udoskonalenia działań Instytutu w kierunku:

- ustanowienia pozycji koordynatora/ów ds. równości płci oraz mediatora (ombudsmana).

- Zapewnienie większego zaangażowania społeczności jednostki w realizację i rozwijanie strategii HR Excellence in Research.

Opracowany dokument ma stanowić uzupełnienie i rozszerzenie działań projakościowych oraz antydyskryminacyjnych, do wdrażania których Instytut zobowiązał się w następstwie uzyskania loga „HR Excellence in Research”. GEP i zawarte w nim narzędzia mają na celu zapewnienie pracownikom i doktorantom zagwarantowanie kultury równości poprzez zachowanie równego traktowania i równych szans niezależnie od płci, rasy, pochodzenia czy religii.

W celu zdiagnozowania aktualnej w IBIB sytuacji w kontekście równości płci przeanalizowane zostały:

1. obowiązujące przepisy krajowe oraz wewnętrzne regulacje instytucjonalne,
2. dane liczbowe dotyczące struktury zatrudnienia na koniec 2022 roku,
3. wyniki, przeprowadzonego wśród pracowników i doktorantów, badania ankietowego.

Ad. a) obowiązujące regulacje prawne

Unia Europejska opiera się na wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej, wolności, demokracji, równości, państwa prawnego, jak również poszanowania praw człowieka, w tym praw osób należących do mniejszości.

Ramy formalnoprawne dla niniejszego dokumentu stanowią akty prawne z zakresu prawa polskiego:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.;
2. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce;
3. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.
4. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Również działania Instytutu są prowadzone w zgodzie z tymi wartościami. Ponadto w ramach wyróżnienia Komisji Europejskiej „Human Resources Excellence in Research”, IBIB PAN przyjął dokumenty europejskie będące ujęciem polityki na rzecz zwiększenia atrakcyjności warunków pracy i rozwoju kariery naukowców.

Treści zawarte w dokumentach odnoszą się do wdrażania oraz upowszechnianie praktyk zmierzających do zapewnienia wszystkim pracownikom równego traktowania. Wszelkie kryteria zatrudniania, awansu lub oceny aktywności pracowników lub doktorantów mają charakter jakościowy i nie tworzą barier ze względu na płeć, pochodzenie lub inne czynniki.

Obowiązujące przepisy nie stanowią bariery ze względu na płeć w dostępie do pełnienia funkcji kierowniczych czy też udziału w gremiach decyzyjnych. Funkcje kierownicze są nadawane w na podstawie posiadanych kompetencji, zaś składy takich organów, jak Rada Naukowa czy Samorząd doktorantów, są wyłaniane na drodze wyborów.

Analiza, obowiązujących w IBIB PAN, przepisów i regulacji wewnętrznych, prowadzi do wniosku,   
iż w IBIB PAN nie występują bariery w równym traktowaniu.

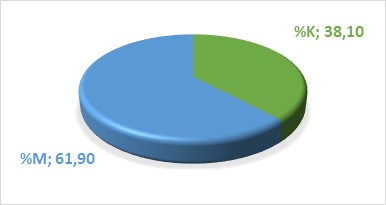
Ad. b) Analiza rozkładu płci wśród pracowników zatrudnionych w IBIB PAN

Stwierdzono, że proporcja płci wśród osób zatrudnionych w IBIB PAN jest wyrównana. W Instytucie pod koniec 2022 roku zatrudnionych było 125 pracowników w strukturach naukowych i administracyjnych, z czego 58,8% stanowiły kobiety a 47,8% mężczyźni (wykres kołowy nr 1). W ogólnym ujęciu struktura zatrudnienia charakteryzowała się lekką przewagą kobiet (wykres nr 1). Przedstawicielki tej płci stanowiły o 5,5 % więcej zatrudnionych niż mężczyźni.



Wykres 1. Pracownicy IBIB PAN (2022), Ogólna struktura zatrudnienia pod względem podziału na płeć (A -w liczbach oraz B - procentach)

Mając na uwadze zalecenia Europejskiej Karty Naukowca sprawdzono jak przedstawia się rozkład płci pracujących naukowo pod kątem rozwoju ich kariery naukowej. Jak wspomniane zostało już powyżej, 20% więcej mężczyzn naukowców zajmuje stanowiska kierownicze (wykres 4).



Wykres 4. Procent naukowczyń i naukowców zajmujących stanowiska kierownicze

W kolejnym kroku przeanalizowano realizowane w jednostce projekty pod kątem rozkładu płci wśród kierowników realizujących projekty naukowo - badawcze.

Wśród projektów realizowanych w Instytucie kierownikami projektów byli po równo kobiety i mężczyźni.



Wykres 5. Funkcje kierownicze w projektach w podziale na płeć

Jak wynika z analizy kobiety uzyskują finansowanie podobnej jak mężczyźni liczby projektów i o zbliżonej wysokości budżetu.

Ad c) Realizacja zasady równości płci w IBIB PAN w opinii pracowników i doktorantów

Analiza dotyczyła zgromadzenia danych dotyczących poczucia pracowników IBIB PAN odnośnie sytuacji w zakresie niedyskryminacji panującej w Jednostce, diagnozy stanu zatrudnienia wśród pracowników IBIB PAN.

Ankietę wypełniło – 72/118 (61,02%) pracowników, a odmówiła udziału – 1 (0,85%) osoba. Odpowiedzi ankietowanych nie wykazały rażących nieprawidłowości w funkcjonowaniu Jednostki oraz niezadowolenia respondentów z pracy w Instytucie. Zbyt duże obciążenie obowiązkami zgłosiło tylko 16,67% respondentów. Jedynie 8,33% respondentów ma poczucie trudności w zachowaniu równowagi pomiędzy obowiązkami służbowymi a życiem rodzinnym/osobistym.

W Instytucie nie wykazano aktów dyskryminacji z powodu pochodzenia, narodowości, wieku, czy płci. 80.95% ankietowanych wskazało, że w IBIB PAN nie są dyskryminowane kobiety, a 84,52%, że nie są dyskryminowani również mężczyźni. Pozostali respondenci udzielili odpowiedzi neutralnej.

Odnotowano, że słabym punktem jest informacja dotycząca możliwości zgłoszenia aktów niepożądanych, gdyby takie miały miejsce w Jednostce. Na pytanie „Czy wiesz do kogo się zwrócić w sytuacji doświadczenia/ zaobserwowania  incydentów dyskryminacji?” 57,43% respondentów odpowiedziała, że nie wie, a tylko 24,75, że wie( Wykres 6).

Wykres 6. Czy wiesz do kogo się zwrócić w sytuacji doświadczenia/zaobserwowania  incydentów dyskryminacji?

CELEM GŁÓWNYM Planu równości w IBIB PAN jest utrzymanie zasad zapewniających poszanowanie różnorodności i zachowanie kultury równości dla każdego z pracowników na wszystkich szczeblach funkcjonowania Instytutu.

Zachowania miejsca wolnego od dyskryminacji, zapewniającego rozwój naukowy, zawodowy i osobisty.

Cele ten zostanie osiągnięty przez realizację celów szczegółowych, do których należą:

1. Budowanie wizerunku Instytutu jako miejsca gwarantującego równość płci

* Zwiększanie świadomości dotyczącej różnorodnych form dyskryminacji oraz środków umożliwiających przeciwdziałanie
* szkolenia dla doktorantów oraz pracowników dotyczących równości i różnorodności
* Podtrzymanie działań prewencyjnych przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu
* powołanie pełnomocnika ds. równości płci i rozpropagowanie tej informacji wśród pracowników jednostki, którego zadanie będzie również na bieżąco monitorowanie i przeciwdziałanie zagrożeniom
* wprowadzenie języka równościowego w wewnętrznych aktach prawnych

1. Działania wzmacniające równowagę między życiem rodzinnym a zawodowym i kulturę organizacyjną instytucji

* monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych, projektach,

tematach badawczych;

1. Wdrażanie problematyki równości płci do badań naukowych i innowacyjnych

* upowszechnienie wiedzy dotyczącej aspektów płci i ich znaczenia dla jakości i efektywności badań poprzez seminaria zalecane dla wszystkich pracowników

1. Zidentyfikowanie i wyeliminowanie barier przesądzających o braku równości płci

* Diagnoza i regularny przegląd warunków pracy uwzględniający wszelkie aspekty wpływające na satysfakcję zawodową
* opracowanie koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi wspierających równowagę płci w awansach zawodowych

Poszczególne działania zmierzającej do realizacji założonych celów zgodnych ze strategią komisji Europejskiej przedstawiono w tabeli pt. „Zestawienie działań związanych z wdrożeniem Planu Równości” stanowiącej załącznik do niniejszego opracowania.