



# PLAN RÓWNOŚCI SZANS PŁCI

dla Międzynarodowego Instytutu Biologii Molekularnej  
i Komórkowej w Warszawie

na lata 2022-2025



<b>Wprowadzenie</b> .....	<b>2</b>
<b>Diagnoza</b> .....	<b>4</b>
<b>CEL 1.</b> Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równości szans płci oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności wśród osób zatrudnionych i w procesie kształcenia .....	<b>8</b>
<b>CEL 2.</b> Wspomaganie rozwoju karier kobiet.....	<b>8</b>
<b>CEL 3.</b> Dążenie do osiągnięcia i utrzymania równowagi szans płci w rekrutacji .....	<b>9</b>
<b>CEL 4.</b> Ułatwienie łączenia pracy i nauki z życiem rodzinnym .....	<b>9</b>
<b>CEL 5.</b> Osiągnięcie i utrzymanie zrównoważonej reprezentacji płci w komisjach, radach, przedstawicielstwach, zespołach i innych ciałach doradczych .....	<b>10</b>
<b>Monitoring i ewaluacja</b> .....	<b>10</b>

Przekazujemy w Państwa ręce Plan Równości Szans Płci dla Międzynarodowego Instytutu Biologii Molekularnej i Komórkowej w Warszawie (dalej: MIBMiK lub Instytut) na lata 2022 – 2025 (zwany dalej „Planem Równości Szans Płci”). Plan został przygotowany z myślą o całej społeczności MIBMiK – o osobach zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, doktorantach, magistrantach oraz wolontariuszach związanych z MIBMiK.

Głównym celem dokumentu jest dążenie, aby MIBMiK był miejscem bezpiecznym dla całej jego społeczności, funkcjonującym w poszanowaniu zasad równości oraz różnorodności, wolnym od dyskryminacji, przez co umożliwiającym wszystkim współpracownikom swobodny rozwój naukowy i osobisty.

W 2013 roku MIBMiK otrzymał od Komisji Europejskiej wyróżnienie „HR Excellence in Research”. Następnym uzyskaniem logo HR Excellence in Research jest zobowiązanie MIBMiK do ciągłego doskonalenia polityki kadrowej, zagwarantowanie transparentnych zasad rekrutacji, tworzenie przyjaznego środowiska pracy, ustawiczne podnoszenie jakości tej pracy oraz wspieranie rozwoju kariery naukowców każdej narodowości. To prestiżowe wyróżnienie zobowiązuje MIBMiK również do rozwijania i wdrażania polityki równościowej, której podstawą jest niniejszy Plan Równości Szans Płci dla MIBMiK.

Plan Równości Szans Płci dla MIBMiK uwzględnia założenia i zasady zawarte w “Europejskiej Karcie Kodeksu Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych 2015-2019” - jednym z najważniejszych dokumentów europejskiej polityki na rzecz zwiększania atrakcyjności warunków pracy i rozwoju kariery naukowców w Europie. Jest także dokumentem, który stanowi rozwinięcie wprowadzonych w MIBMiK Strategii Personalnej oraz Polityki Rozwiązywania Sporów i Konfliktów, a także integruje wszystkie działania i inicjatywy podejmowane przez Instytut na rzecz równości szans płci.

Równość i różnorodność to wartości, które przyczyniają się do rozwoju nauki, sprzyjają poprawie kondycji naukowej jednostek oraz prowadzą do poprawienia jakości badań. Stanowią również nieodzowny warunek innowacyjności i konkurencyjności. Jeśli szanujemy naszą różnorodność, możemy zarządzać nią efektywnie dla pożytku organizacji i szeroko rozumianego społeczeństwa. Misja i kultura organizacyjna Instytutu wspierają i promują ww. wartości poprzez następujące działania:

- wspieranie ambitnych naukowców każdej narodowości, którzy kierowani pasją prowadzą najwyższej jakości badania, mające na celu szeroko rozumiany rozwój społeczny
- stosowanie transparentnych regulacji wewnętrznych, w tym zasad równego traktowania wszystkich pracowników i założeń HR Excellence in Research
- wspieranie rozwoju karier pracowników
- zapewnienie jasnej struktury instytucjonalnej, efektywnych procedur wewnętrznych i podziału obowiązków
- wspieranie kolegalności w działaniu na wszystkich poziomach Instytutu
- dbanie i wzmacnianie profesjonalnej i koleżeńskiej kultury pracy oraz efektywnej komunikacji wewnętrznej pomiędzy wszystkimi pracownikami

Punktem wyjścia dla przygotowania Planu Równości Szans Płci dla MIBMiK jest doskonalenie praktyk już istniejących, promowanie dobrych praktyk stosowanych w krajach UE oraz przygotowanie nowych działań, które przyczynią się do wzmocnienia wizerunku Instytutu jako bezpiecznego miejsca pracy, w którym przestrzegane są zasady równości oraz zapobiega się dyskryminacji poprzez system wczesnego reagowania.

Jak wynika z ankiety przeprowadzonej wśród społeczności MIBMiK, niektóre osoby napotykają nadal na swojej drodze uprzedzenia i bariery, które w mniejszym lub większym stopniu hamują ich rozwój zawodowy. Przeszkody te przybierają postać m.in. kwestionowania umiejętności ze względu na płeć, niestosowanej komunikacji ze współpracownikami i z przełożonymi czy utrudnień w łączeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Te bariery i uprzedzenia przyczyniają się do ograniczania potencjału osób, które nie mogą w równym stopniu z pozostałymi uczestniczyć w procesie rozwoju osobistego, naukowego i zawodowego.

Wierzmy, że działania podjęte w ramach niniejszego planu przede wszystkim przyczynią się do wypracowania przejrzystych procedur, które bezpośrednio przełożą się na poprawienie warunków środowiska pracy oraz wypromują idee równości i różnorodności, tak aby stały się trwałymi wartościami wpisanymi w kulturę Instytutu.

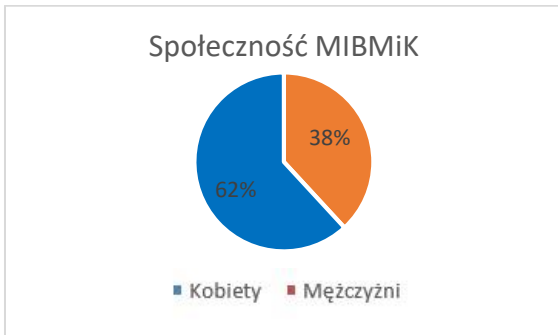
Przygotowanie Planu Równości Szans Płci dla MIBMiK jest zgodne ze Strategią na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025 UE oraz zapisami zawartymi w dokumentach krajowych rekomendujących działania równościowe oraz dobre praktyki.

Plan Równości Szans Płci dla MIBMiK jest wynikiem diagnozy obecnej sytuacji, na którą złożyły się konsultacje w ramach powołanej Grupy Roboczej ds. Równości Szans Płci, wyniki ankiety nt. postrzegania tematyki równości szans płci przeprowadzonej wśród społeczności MIBMiK oraz analiza danych liczbowych.

MIBMiK zobowiązuje się do przeznaczenia odpowiednich środków finansowych i zasobów ludzkich na realizację zaplanowanych w niniejszym dokumencie działań.

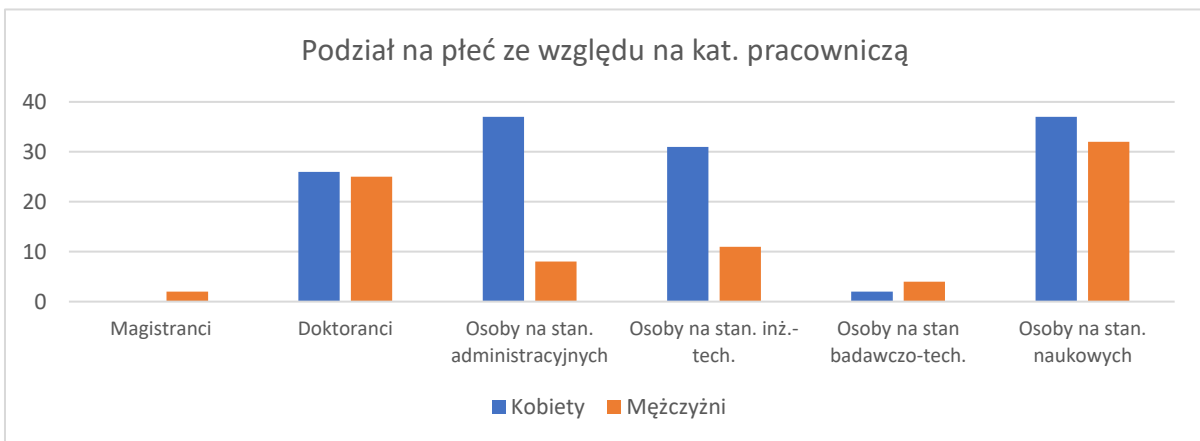
MIBMIK W LICZBACH

Wykres nr 1



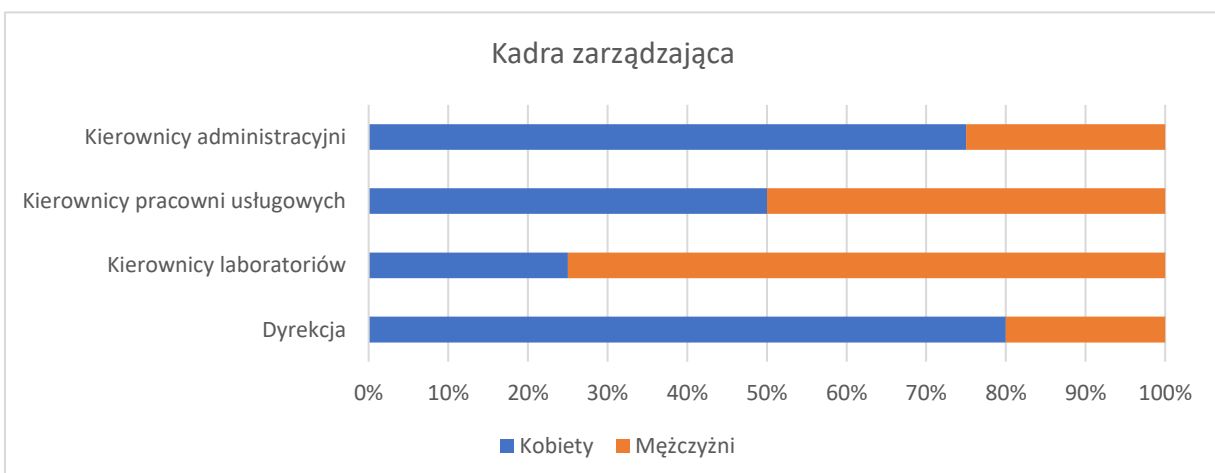
Jak widać z wykresu nr 1, większość społeczności MIBMiK stanowią kobiety. Dane z wykresu nr 2 pokazują, że najbardziej sfeminizowaną grupą pracowniczą są pracownicy administracji, natomiast najbardziej zrównoważoną grupą pod względem płci są doktoranci.

Wykres nr 2



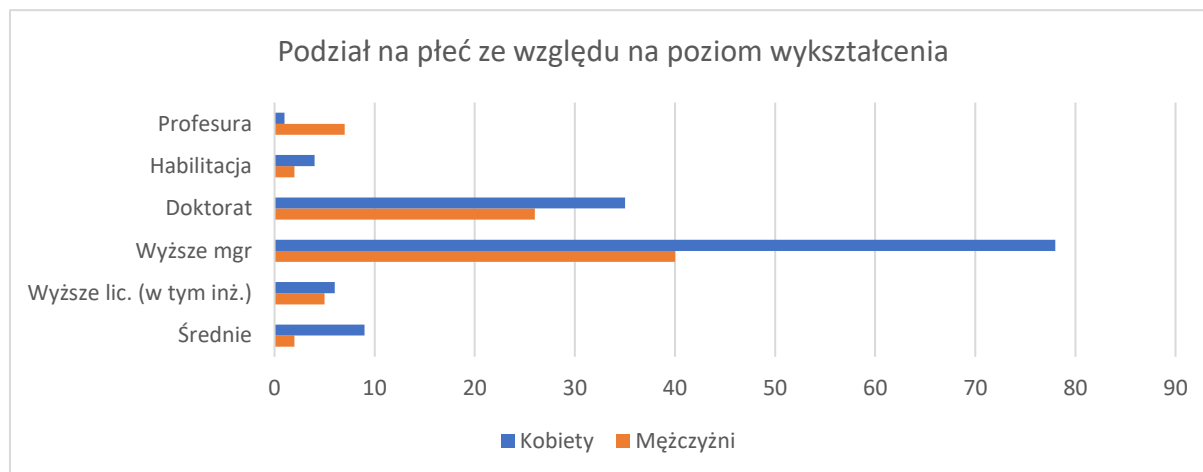
Wykres nr 3 odzwierciedla udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach decyzyjnych w Instytucie. Poniższe dane pokazują, że zatrudnienie wśród kierowników pracowni jest zrównoważone ze względu na płeć. Istnieją natomiast istotne różnice udziału kobiet i mężczyzn na pozostałych stanowiskach na różnych szczeblach zarządzania w MIBMiK. Mężczyźni zdecydowanie przeważają wśród osób zatrudnionych na stanowiskach kierowników laboratoriów, natomiast udział kobiet jest znacznie większy wśród kierowników administracyjnych oraz Dyrekcji.

Wykres nr 3



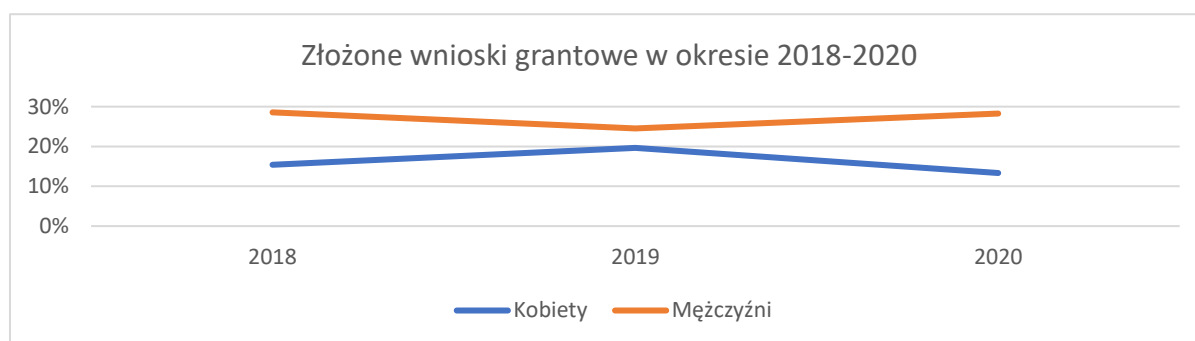
Podział współpracowników ze względu na poziom wykształcenia przedstawiono na wykresie nr 4. Udział kobiet ze średnim i wyższym wykształceniem jest dużo większy. Także pracownice z tytułem doktora i doktora habilitowanego stanowią większość zatrudnionych. Jednocześnie, udział kobiet wśród profesorów wynosi jedynie 12%.

Wykres nr 4



Zweryfikowano także jak kształtowały się dane dotyczące składanych wniosków grantowych wśród pracowników naukowych i doktorantów na przestrzeni 3 ostatnich lat (wykres nr 5). Z poniższych danych wynika, że w MIBMiK kobiety rzadziej niż mężczyźni wnioskuje o własne granty.

Wykres nr 5<sup>1</sup>



#### WYNIKI ANKIETY I KONSULTACJI:

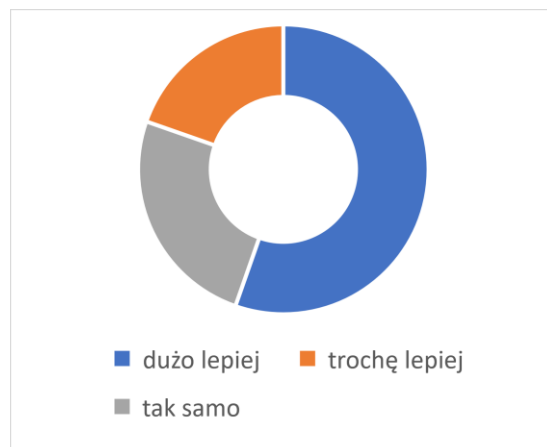
19 lipca 2021 roku Dyrektor MIBMiK powołał Grupę Roboczą ds. Równości Szans Płci. W skład grupy wchodzi przedstawiciele pracowników naukowych wszystkich szczebli: doktorantów, badaczy i kierowników laboratoriów oraz przedstawiciele administracji Instytutu. Do głównych zadań grupy należy przygotowanie Planu Równości Szans Płci, koordynacja realizacji działań w obszarze implementacji równości szans płci oraz doradzanie Dyrekcji w sprawach tej tematyki.

Jedną z pierwszych decyzji Grupy Roboczej ds. Równości Szans Płci było przeprowadzenie ankiety wśród społeczności MIBMiK, która miała dostarczyć informacji nt. bieżącej sytuacji i potrzeb w zakresie równości szans płci.

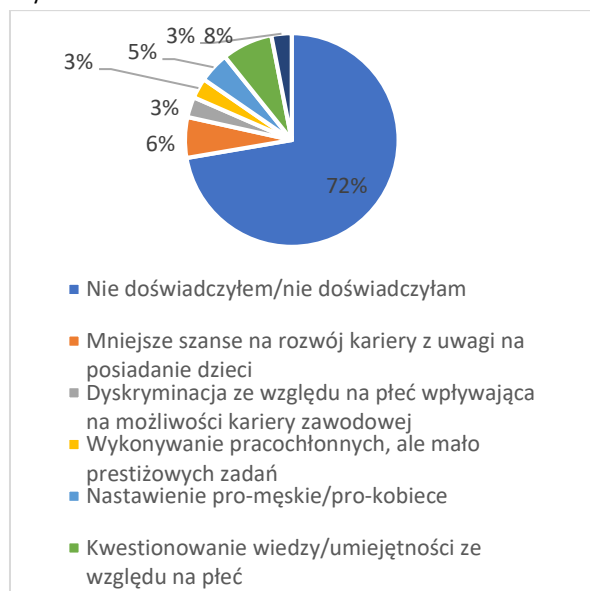
<sup>1</sup> Kolorem niebieskim oznaczono wartość procentową złożonych aplikacji w stosunku do liczby uprawnionych kobiet, natomiast linia w kolorze pomarańczowym odzwierciedla wartość złożonych wniosków w odniesieniu do liczby uprawnionych mężczyzn.

W przygotowanej ankiecie zapytano współpracowników MIBMiK o to jak Instytut, jako miejsce pracy, wypada w stosunku do innych miejsc pracy i kształcenia w Polsce w zakresie poszanowania równości szans płci. Żadna z ankietowanych osób nie udzieliła odpowiedzi „trochę gorzej”, ani „znacznie gorzej”. Pozostałe odpowiedzi na to pytanie wskazały, że w powyższej tematyce startujemy z wysokiego poziomu. Niniejszy dokument nie jest więc rewolucją w strategii MIBMiK, a dalszym planem doskonalenia służącym realizacji skutecznego zarządzania różnorodnością w naszym Instytucie.

Wykres nr 6



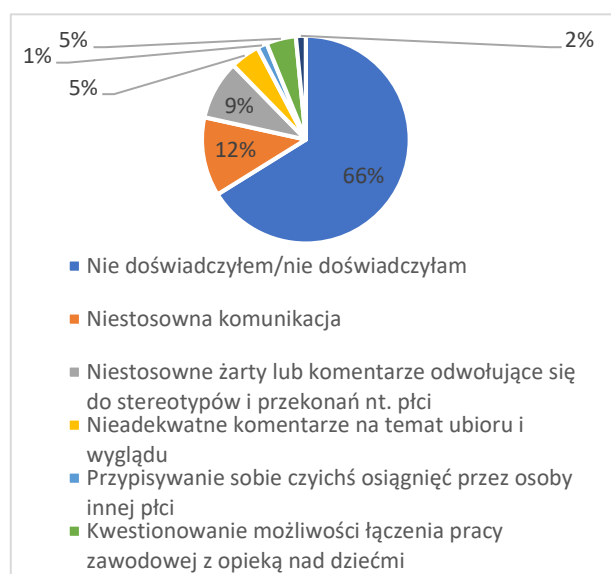
Wykres nr 7



Na pytanie o doświadczenia związane z lepszym/gorszym traktowaniem ze względu na płeć, aż 72% respondentów odpowiedziało, że nie spotkało się z takimi zachowaniami w MIBMiK (wykres nr 7). Barię, którą wskazywano najczęściej spośród zidentyfikowanych było kwestionowanie wiedzy/umiejętności ze względu na płeć (8%).

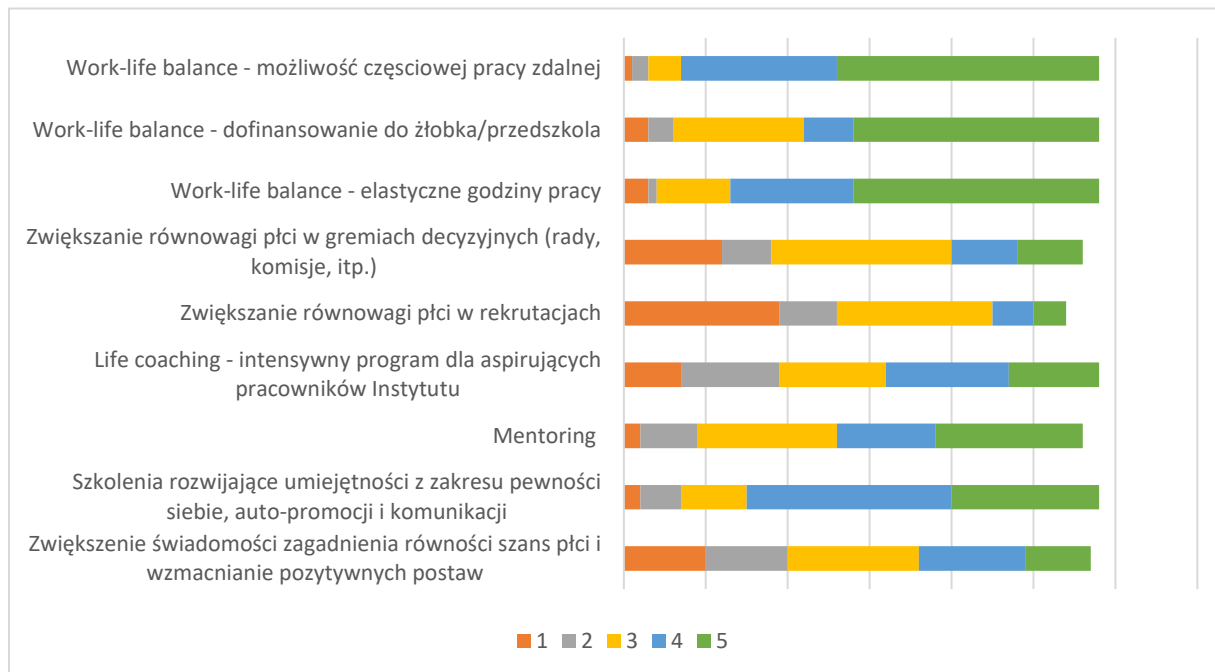
Współpracownicy odpowiedzieli również na pytanie o doświadczenia związane z niestosownym zachowaniem ze względu na płeć (wykres nr 8). Takich zachowań nie doświadczyło aż 66% pytaných. 12% odpowiedzi dotyczyło niestosownej komunikacji, a 9% niestosownych żartów lub komentarzy odwołujących się do stereotypów i przekonań nt. płci.

Wykres nr 8



Ankietowanych zapytano także o gradację działań, które ich zdaniem, pomogłyby poprawić równość szans płci w Instytucie. Odpowiedzi zaznaczono wg ważności (1 – najmniej ważne, 5 – najważniejsze). Najważniejszymi kwestiami okazały się narzędzia ułatwiające łączenie życia prywatnego z pracą. Obrazuje to wykres nr 9.

Wykres nr 9



Na podstawie zebranych w wyniku ankiety odpowiedzi, danych liczbowych i konsultacji w ramach Grupy Roboczej ds. Równości Szans Płci można sformułować następujące wnioski:

- w społeczeństwie istnieją stereotypy na temat wiedzy i umiejętności kobiet na polu zawodowym,
- funkcjonuje w praktyce wiele ograniczeń, uprzedzeń i niewidzialnych barier ze względu na płć utrudniających awansowanie i realizowanie swoich ambicji i pasji, w tym bariery wewnętrzne,
- kariery kobiet spowalniają w szczególności w okresach po obronie doktoratu przed habilitacją i na etapie zdobywania profesury,
- pracownicy i pracownice identyfikują trudności łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym i obowiązkami opiekuńczymi w stosunku do dzieci lub osób zależnych,
- zdarzają się przypadki niestosownej komunikacji ze współpracownikami i z przełożonymi, w tym niewłaściwe komentarze i żarty dot. płci,
- MIBMiK jako miejsce pracy wypada lepiej w stosunku do innych miejsc pracy i nauki w Polsce w zakresie poszanowania równości szans płci.



**CEL 1: ZWIĘKSZANIE ŚWIADOMOŚCI WAGI ZAGADNIENÍ RÓWNOŚCI SZANS PŁCI ORAZ WZMOCNIENIE POZYTYWNYCH POSTAW WOBEC RÓŻNORODNOŚCI WŚRÓD OSÓB ZATRUDNIONYCH I W PROCESIE KSZTAŁCENIA**

ADRESACI		
Społeczność MIBMiK		
DZIAŁANIE	WSKAŹNIK	JEDNOSTKA ODPOWIEDZIALNA
Zorganizowanie warsztatów z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji poprzez aktywne reagowanie na niestosowne zachowania	2 szkolenia do końca 2025 roku	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi
Zorganizowanie warsztatów z zakresu przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu	2 szkolenia do końca 2025 roku	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi
Stworzenie możliwości doktorantom i postdokom uczestnictwa w dedykowanych kursach dot. włączania tematyki równości płci do badań naukowych	Przeszkolenie 50 osób do 2025 roku	Grupa ds. Równości Szans Płci/ Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi
Monitorowanie danych statystycznych dot. równości szans płci w różnych aspektach działalności MIBMiK oraz ich okresowe upublicznianie wśród społeczności MIBMiK	4 publikacje: po 1 po zakończeniu danego roku kalendarzowego	Grupa ds. Równości Szans Płci

**CEL 2: WSPOMAGANIE ROZWOJU KARIER KOBIET**

ADRESACI		
Społeczność MIBMiK		
DZIAŁANIE	WSKAŹNIK	JEDNOSTKA ODPOWIEDZIALNA
Przeprowadzenie akcji promujących działalność naukową kobiet	2 wewnętrzne akcje promocyjne do końca 2025 roku	Dział Grantów Dział Promocji
Organizowanie wydarzeń i konferencji promujących równość szans rozwoju karier naukowych	2 wydarzenia do końca 2025 roku	Przedstawiciele poszczególnych grup naukowych w MIBMiK/ Dział Koordynacji Naukowej
Stworzenie pilotażowego programu mentoringu; powołanie grupy doświadczonych mentorów	Utworzenie grupy mentorów	Grupa ds. Równości Szans Płci

Szkolenia z umiejętności miękkich dla kobiet na wczesnych etapach kariery	2 szkolenia do końca 2025 roku	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi
Gromadzenie danych o udziale kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych krajowych i UE	Zebranie wyników/danych w postaci raportu do końca 2025 r. w celu uwzględnienia ich w kolejnym Planie Równości Szans Płci	Dział Grantów

### CEL 3: DĄŻENIE DO OSIĄGNIĘCIA I UTRZYMANIA RÓWNOWAGI SZANS PŁCI W REKRUTACJI

ADRESACI		
Społeczność MIBMiK		
DZIAŁANIE	WSKAŹNIK	JEDNOSTKA ODPOWIEDZIALNA
Gromadzenie danych na temat kandydatów w odniesieniu do płci w poszczególnych procesach rekrutacyjnych	Zebranie wyników/danych w postaci raportu do końca 2025 r. w celu uwzględnienia ich w kolejnym Planie Równości Szans Płci	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi
Opracowanie wytycznych dla komisji rekrutacyjnych (w sytuacji kandydujących osób o identycznych kwalifikacjach sugerowany jest wybór osoby z niedoreprezentowanej płci /grupy)	Przygotowanie aneksów do regulaminów rekrutacji do 31.12.2022 r.	Grupa ds. Równości Szans Płci

### CEL 4: UŁATWIENIE ŁĄCZENIA PRACY I NAUKI Z ŻYCIEM RODZINNYM

ADRESACI		
Społeczność MIBMiK		
DZIAŁANIE	WSKAŹNIK	JEDNOSTKA ODPOWIEDZIALNA
Umożliwienie częściowej pracy zdalnej oraz elastycznych godzin pracy dla pracowników i pracownic administracji	Do 60% czasu pracy, w zależności od uwarunkowań organizacyjnych i epidemiologicznych	Kierownicy komórek organizacyjnych/ Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi
Stosowanie zadaniowego czasu pracy i innych elastycznych form pozwalających na łączenie pracy z życiem rodzinnym dla pracowników i pracownic laboratoriów i pracowni	Co najmniej 70% zatrudnionych osób oraz doktorantów w zależności od uwarunkowań organizacyjnych i epidemiologicznych	Kierownicy komórek organizacyjnych/ Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi

Poszerzenie oferty dofinansowania do żłobków/przedszkoli poprzez zwiększenie finansowania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych	Osiągnięcie wskaźnika 10% środków ZFŚS w latach 2022-2025	Komisja Socjalna / Dyrekcja MIBMiK
Zidentyfikowanie potrzeb osób wracających do pracy po urloпах macierzyńskich i rodzicielskich w zakresie wsparcia przez Instytut	Prowadzenie konsultacji oraz zebranie wyników do końca 2025 roku w celu uwzględnienia ich w kolejnym Planie Równości Szans Płci	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi
Stworzenia poradnika zbierającego wszystkie uprawnienia przysługujące rodzicom w MIBMiK	Dokument w formie elektronicznej przygotowany do końca 2022 roku	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi

## CEL 5: OSIĄGNIĘCIE I UTRZYMANIE ZRÓWNOWAŻONEJ REPREZENTACJI PŁCI W KOMISJACH, RADACH, PRZEDSTAWICIELSTWACH, ZESPOŁACH I INNYCH CIAŁACH DORADCZYCH

ADRESACI		
Społeczność MIBMiK		
DZIAŁANIE	WSKAŹNIK	JEDNOSTKA ODPOWIEDZIALNA
Sformułowanie wytycznych na temat zrównoważonej reprezentacji płci w komisjach, radach, przedstawicielstwach, zespołach i innych ciałach doradczych i upowszechnienie ich na poziomie całego Instytutu	Dokument w formie elektronicznej przygotowany i wysłany do całej społeczności MIBMiK do 30.06.2022 r.	Grupa Robocza ds. Równości Szans Płci
Stworzenie bazy danych dot. reprezentacji płci w komisjach, radach, przedstawicielstwach, zespołach i innych ciałach doradczych i przekazywanie rocznych raportów do Dyrektora	4 raporty (1 po zakończeniu każdego roku), zebranie wyników w celu uwzględnienia ich w kolejnym Planie Równości Szans Płci	Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi

## MONITORING I EWALUACJA

Plan równości szans płci dla MIBMiK jest strategią zaplanowaną na lata 2022-2025. Wewnętrzna ewaluacja planu zostanie przeprowadzona po dwóch latach, w 2024 roku, przez Grupę Roboczą ds. Równości Szans Płci. Skuteczność zaplanowanych działań będzie monitorowana za pomocą określonych w planie wskaźników. Grupa Robocza ds. Równości Szans Płci będzie przygotowywać roczne raporty z realizacji zaplanowanych działań.



**Międzynarodowy Instytut Biologii Molekularnej  
i Komórkowej w Warszawie**

ul. Księcia Trojdena 4 | 02-109 Warszawa

tel.: +22 597 07 00 | e-mail: [secretariat@iimcb.gov.pl](mailto:secretariat@iimcb.gov.pl)

[www.iimcb.gov.pl](http://www.iimcb.gov.pl)



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



MOSaIC project received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no 810425