Plan Równości Płci Instytutu Genetyki Człowieka PAN w Poznaniu

1. Wprowadzenie

Plan Równości Płci Instytutu Genetyki Człowieka Polskiej Akademii Nauk (IGCz PAN) w Poznaniu na lata 2022 – 2024 jest strategicznym dokumentem tworzonym w celu zapewnienia bezpiecznego i przyjaznego miejsca pracy, wolnego od dyskryminacji, umożliwiającego wszystkim swobodny rozwój naukowy, zawodowy i osobisty.

Instytut Genetyki Człowieka PAN kieruje się zasadami niedyskryminacji i równości szans kobiet oraz mężczyzn. W Instytucie respektuje się obowiązujące regulacje dotyczące praw człowieka, chroniące przed dyskryminacją i przemocą oraz dąży się do wdrażania najwyższych standardów mających na celu zapewnienie równego traktowania.

Instytut od kilku lat aktywnie realizuje politykę równości, co znalazło uznanie w oczach Komisji Europejskiej, która w styczniu 2019 r. przyznała Instytutowi wyróżnienie „HR Excellence in Research". Instytucje wyróżnione przez Komisję Europejską zapewniają badaczką i badaczom najlepsze warunki pracy i rozwoju, wspierają inicjatywy naukowe, prowadzą politykę równych szans, sprzyjają mobilności i zapewniają szkolenia podnoszące kompetencje pracowników. Przyznane wyróżnienie nie tylko promuje dotychczasową politykę kadrową jednostki, ale przede wszystkim stanowi zobowiązanie do ciągłego doskonalenia polityki w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi zgodnie z Europejską Kartą Naukowca oraz Kodeksem postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

Przyjęcie niniejszego Planu stanowi uzupełnienie i rozszerzenie zakresu działań z obszaru promowania równości i przeciwdziałania dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na płeć, związanych z realizacją podjętych przez IGCz PAN zobowiązań do ciągłego udoskonalania swych polityk zarówno rekrutacyjnych, jak też kadrowych w ramach przyznanego wyróżnienia „HR Excellence in Research".

Działania na rzecz propagowania idei równości płci stanowią jeden z priorytetów Unii Europejskiej, co zostało podkreślone zarówno w założeniach programu Horyzont Europa, jak i uprzednio, w praktykach stosowanych przez Europejską Przestrzeń Badawczą (ERA) w ramach współpracy z państwami członkowskimi i organizacjami badawczymi.

Zaangażowanie Komisji Europejskiej w promowanie równości płci w badaniach i innowacjach jest ważną częścią szerszej **strategii Komisji Europejskiej na rzecz równości płci na lata 2020-2025**, ogłoszonej w marcu 2020 r. Jednym z celów tej strategii jest wzmocnienie Europejskiej Przestrzeni Badawczej zapewnienie równych szans w środowisku pracy, w którym wszyscy, niezależnie od płci, mogą rozwijać swoje talenty oraz lepsze zintegrowanie wymiaru płci w projektach naukowych w celu poprawy jakości badań, a także ich znaczenia dla społeczeństwa bazującego na wiedzy, technologii i innowacji.

Niniejszy Plan stanowi także odpowiedź na wymóg Dyrekcji Generalnej ds. Badań Naukowych i Innowacji Komisji Europejskiej, zgodnie z którym każda uczelnia, jednostka badawcza oraz podmiot administracji publicznej, muszą posiadać plan równości płci, aby mieć możliwość występowania o środki finansowe w ramach Programu Ramowego UE na lata 2021-2027 „Horyzont Europa" (HE). Zgodnie z art.7 (6) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego

i Rady UE z dnia 28 kwietnia 2021 r. program HE „zapewnia skuteczne propagowanie równych szans dla wszystkich oraz uwzględnienie aspektu płci, w tym włączanie aspektu płci do treści z zakresu badań naukowych i innowacji".

Plan został podpisany przez prof. dr hab. n.med. Michała Witta, Dyrektora Instytutu Genetyki Człowieka Polskiej Akademii Nauk w Poznaniu i wprowadzony w życie zarządzeniem wewnętrznym Dyrektora nr 21/2022.

Plan opracowano na podstawie diagnozy przeprowadzonej przez dział kadr, a także w odniesieniu do Planu Działania na lata 2021-2023 dla wyróżnienia „HR Excellence in Research" oraz wymagań i zaleceń Komisji Europejskiej. Za wdrożenie działań w ramach Planu Równości Płci w IGCz PAN odpowiadać będzie Grupa Robocza ds. Karty i Kodu oraz wyznaczeni przez Dyrektora pracownicy Instytutu.

2. Instytut Genetyki Człowieka Polskiej Akademii Nauk (IGCz PAN)

Instytut Genetyki Człowieka Polskiej Akademii Nauk jest instytutem naukowym Polskiej Akademii Nauk. Powstał w 1974 r. jako Zakład Genetyki Człowieka PAN, a następnie decyzją Prezesa PAN nr 06/2003 z 20 marca 2003 r został przekształcony w Instytut Genetyki Człowieka PAN. Jako jednostka instytut zatrudnia 40 pracowników naukowych, 34 pracowników inżynieryjno-technicznych oraz 22 pracowników administracji. Kształcenie doktorantów odbywa się w ramach Międzynarodowych Studiów Doktoranckich, które są w trakcie wygaszania oraz Poznańskiej Szkoły Doktorskiej Instytutów Polskiej Akademii Nauk, którą prowadzą wspólnie Instytuty: Chemii Bioorganicznej, Dendrologii, Fizyki Molekularnej, Genetyki Człowieka oraz Genetyki Roślin. Pracownicy naukowi zatrudnieni w IGCz PAN nie mają obowiązku prowadzenia zajęć dydaktycznych.

3. Plan Równości Płci dla IGCz PAN obejmuje:
   a) **DIAGNOZĘ** – jest to analiza i najważniejsze wnioski na podstawie danych analitycznych uzyskanych z działu kadr,
   b) **CELE** wraz ze wskazaniem działań i wskaźników oraz z ich omówieniem, zawierających się w czterech obszarach tematycznych, kluczowych dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach, wymaganych przez Komisję Europejską.
   c) **DZIAŁANIA** wraz ze wskazaniem odpowiedzialnych osób, horyzontu czasowego oraz wskaźników.

3a. Diagnoza

Punktem wyjścia do niniejszej analizy było scharakteryzowanie ogólnej struktury płci osób zatrudnionych w IGCz PAN z podziałem na pracowników: naukowych, inżynieryjno-technicznych oraz administracyjnych. Określono liczbę posiadanych tytułów i stopni naukowych wśród zatrudnionych kobiet i mężczyzn w 2021 r. .Kolejnym elementem diagnozy było określenie, jak kształtuje się podział stanowisk, w celu identyfikacji i przeciwdziałania ewentualnym przejawom nierówności. W dalszej części poddano analizie pełnienie funkcji kierowniczych oraz udział w komisjach.

Diagnoza przeprowadzona na potrzeby Planu Równości Płci dla Instytutu Genetyki Człowieka PAN została przygotowana na podstawie informacji o udziale kobiet i mężczyzn w zasobach kadrowych. Dane dotyczące pracowników naukowych analizowano z podziałem na płeć oraz w odniesieniu do czterech poziomów rozwoju kariery naukowej zaproponowanych w komunikacie Komisji Europejskiej „TOWARDS A EUROPEAN FRAMEWORK FOR RESEARCH CAREERS" z dnia 21 lipca 2011 roku[1]:

R1 – przed uzyskaniem stopnia doktora lub równoważnego;
R2 – po uzyskaniu stopnia doktora lub równoważnego, naukowcy nie są jeszcze samodzielni;
R3 – samodzielni naukowcy, o uznanym dorobku (z habilitacją);
R4 – wiodący naukowcy (z tytułem profesora).

W tabeli poniżej. przedstawione zostały dane dotyczące liczebności pracowników naukowych według podziału na grupy R1-R4 oraz płeć (stan zatrudnienia na 31.12.2021 r.).

Tabela 1. Struktura zatrudnienia wśród pracowników naukowych IGCz PAN

Grupa	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Suma
R4	2	5	7
R3	7	2	9
R2	15	3	18
R1	4	2	6
Łącznie	**28**	**12**	**40**

IGCz PAN jest stosunkowo niewielkim instytutem, w którym zatrudnionych jest łącznie 40 pracowników naukowych. Wśród nich dominują kobiety, które stanowią 70% pracowników nauki. Za wyjątkiem grupy wiodących naukowców (R4) w Instytucie zatrudnionych jest więcej kobiet niż mężczyzn. Najliczniejszą grupą wśród pracowników naukowych IGCz PAN są adiunkci (R2) – 18 osób, co stanowi 45% pracowników naukowych instytutu. Cechą wyróżniającą tej grupy była zdecydowana przewaga kobiet – 83%. Drugą, pod względem liczby pracowników naukowych, jest grupa R3 (dr hab., profesor Instytutu), której liczebność wynosi 9 osób, a udział kobiet zdecydowanie przewyższa udział mężczyzn (78% vs 22%). Trzecią grupę pod względem liczebności stanowią wiodący naukowcy (R4) – to jedyna grupa, w której nadreprezentowani są mężczyźni (71%). Najmniej liczna jest grupa asystentów. Niemniej jednak także w tej grupie kobiet zatrudnionych jest dwa razy więcej niż mężczyzn.

W IGCz PAN na dzień 31.12.2021 zatrudnionych było łącznie 96 pracowników. Instytut jest miejscem szczególnym ze względu na fakt, że kobiety stanowią znamienitą większość nie tylko wśród kadry naukowej, lecz także w wśród wszystkich osób zatrudnionych w Instytucie.

[1] *https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_careers_final.pdf*

Zatrudnienie w poszczególnych grupach pracowników z podziałem na płeć przedstawiono w tabeli nr 2.

Tabela 2. Ogólna liczba pracowników zatrudnionych w Instytucie

Pracownicy	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Suma
Naukowi	28	12	40
Inżynieryjno-techniczni	30	4	34
Administracyjni	16	6	22
Łącznie	**74**	**22**	**96**

Wśród wszystkich pracowników instytutu 77% zatrudnionych stanowią kobiety, a 23% mężczyźni. W poszczególnych grupach pracowników udział kobiet waha się od 70 % (pracownicy naukowi) poprzez 73% (pracownicy administracyjni) do 88% (pracownicy inżynieryjno-techniczni). Największa dysproporcja w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn występuje w grupie pracowników inżynieryjno-technicznych, w której dominują pracownicy zatrudnieni na stanowisku biologa (20 kobiet oraz 3 mężczyzn). Struktura zatrudnienia na stanowiskach inżynieryjno-technicznych oraz administracyjnych odzwierciedla większe zainteresowanie kobiet stanowiskami pomocniczymi.

Nie tylko wśród pracowników instytutu przeważają kobiety. Trend ten utrzymuje się także wśród osób, które pragną w Instytucie odbyć staż, zrealizować pracę magisterską lub prowadzić badania w ramach pracy doktorskiej. W 2021 roku znamienitą większość stażystów, magistrantów, doktorantów oraz kandydatów do Szkoły Doktorskiej stanowiły kobiety (72%), co przedstawiono w tabeli nr 3.

Tabela 3. Podział ze względu na płeć wśród doktorantów, magistratów oraz stażystów

	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Suma
Doktoranci	18	1	19
Kandydaci do SD*	14	13	27
Magistranci*	22	8	30
Stażyści*	3	0	3
Łącznie	57	22	79

*dane za rok 2021

Za wyjątkiem kandydatów do Szkoły Doktorskiej w 2021, gdzie proporcje pomiędzy kobietami i mężczyznami były bardzo wyrównane, zarówno wśród doktorantów, jak i magistrantów oraz stażystów znacząco przeważają kobiety. Jest to trend, który znajduje odzwierciedlenie w strukturze zatrudnienia pośród pracowników naukowych Instytutu i związany jest specyficznie z dyscypliną w ramach której prowadzone są badania naukowe oraz postępowania awansowe.

W instytucie funkcjonuje 5 zakładów naukowo-badawczych oraz 3 samodzielne grupy badawcze, którymi kierują powołani przez Dyrektora kierownicy. Mimo znaczącej przewagi kobiet w strukturze zatrudnienia, udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach naukowych, którzy pełnią funkcje kierownicze w IGCz PAN jest stosunkowo wyrównany (5 mężczyzn vc 3 kobiety). W przypadku zakładów naukowo-badawczych funkcje kierownicze najczęściej pełnią mężczyźni z tytułem profesora (3 osoby). Tylko jedna kobieta jest kierownikiem zakładu. W przypadku samodzielnych grup badawczych funkcje kierownicze pełnią 2 kobiety i 1 mężczyzna. Wszyscy pracownicy naukowi na stanowiskach kierowniczych są zaawansowani w rozwoju kariery i należą do grupy R4 lub R3. W tabeli poniżej przedstawiono podział kierowników z podziałem na płeć oraz z uwzględnieniem etapu rozwoju kariery naukowej.

Tabela 4. Struktura funkcji kierowniczych wśród pracowników naukowych

Jednostka/kierownik	Kobieta	Mężczyzna
Zakład Genetyki Molekularnej i Klinicznej		R4
Zakład Funkcji Kwasów Nukleinowych		R4
Zakład Patologii Molekularnej	R3	
Zakład Biologii Rozrodu i Komórek Macierzystych		R4
Zakład Genetyki Nowotworów		R3
Samodzielna Grupa Badawcza Biologii RNA	R4	
Samodzielna Grupa Badawcza Funkcji Niekodujących Części Genomu	R3	
Samodzielna Grupa Badawcza Zaawansowanych Modeli Tkankowych		R2

Analizując powyższe dane można zauważyć, iż wśród kierowników zakładów przeważają mężczyźni (4 z 5) będący wiodącymi naukowcami (3 z 4). Tylko jedna kobieta kieruje zakładem naukowo-badawczym. Natomiast wszystkie trzy samodzielne grupy badawcze kierowane są przez kobiety na różnych etapach rozwoju kariery. Rozpatrując łącznie kierowników zakładów i samodzielnych grup badawczych zauważamy równy rozkład płci (4 kobiety i 4 mężczyzn).

Kadrę zarządzającą Instytutu Genetyki Człowieka PAN stanowi Dyrektor Instytutu (M, R4) wraz z dwoma zastępcami: ds naukowych (M, R4) oraz ds. administracyjnych (K). Dyrekcję Instytutu wspiera Główna Księgowa (K). Taki rozkład płci odnosi się zarówno do kadencji 2016-2019, jak i kadencji 2020-2023. W tabeli poniżej przedstawiono kadrę zarządzającą IGCz PAN z podziałem na płeć.

Tabela 5. Kadra zarządzająca IGCz PAN

	Kobieta	Mężczyzna
Dyrektor		□
Zastępca Dyrektora ds. naukowych		□
Zastępca Dyrektora ds. administracyjnych	□	
Główna Księgowa	□	

Przeanalizowano także udział w komisjach rekrutacyjnych oraz w innych komisjach powoływanych w Instytucie w roku 2021. Przewaga kobiet w komisjach rekrutacyjnych stanowi odzwierciedlenie dysproporcji płci wśród pracowników naukowych. Natomiast na dwukrotnie większy udział kobiet niż mężczyzn w pozostałych komisjach ma wpływ przewaga kobiet wśród wszystkich pracowników Instytutu.

Tabela 6. Udział kobiet i mężczyzn w komisjach w roku 2021

Komisje	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Suma
Rekrutacyjne	25	9	34
Inne	31	16	47
Łącznie	56	25	81

Instytut posiada uprawnienia do nadawania stopnia doktora i doktora habilitowanego w dyscyplinie nauki medyczne. W tabeli poniżej przestawiono dane dotyczące uzyskanych obronionych doktoratów w latach 2019-2021.

Tabela 7. Liczba obronionych doktoratów z podziałem na płeć

Rok	Liczba obronionych doktoratów		Suma
	Kobiety	Mężczyźni	
2019	4	0	4
2020	2	1	3
2021	1	1	2
Łącznie	7	2	9

Wszyscy pracownicy instytutu mają możliwość podnoszenia swoich kompetencji poprzez udział w szkoleniach. W roku 2021 łącznie 42 pracowników wzięło udział w szkoleniach, przy czym blisko 86% z nich stanowili pracownicy administracji.

Tabela 8. Struktura udziału poszczególnych grup pracowników w szkoleniach w 2021 r

Pracownicy	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Naukowi	3	3	6
Administracyjni	34	2	36
Łącznie	37	5	42

Na podstawie diagnozy można wywnioskować iż:
- w Instytucie występują problemy nierówności płci typowe dla jednostek naukowych prowadzących badania w obszarze nauk medycznych;
- istnieją pewne znaczne dysproporcje płci wśród pracowników naukowych – za wyjątkiem grupy profesorów na każdym etapie kariery dominują kobiety;
- we wczesnych etapach kariery naukowej liczba kobiet przewyższa liczbę mężczyzn, co wskazuje, że kobiety częściej kończą studia doktoranckie i lepiej wypadają w postępowaniach kwalifikacyjnych do szkoły doktorskiej.
- w grupie pracowników naukowych dominują młode naukowczynie (19 kobiet na etapie R1 oraz R2);
- udział kobiet i mężczyzn w kadrze zarządzającej i procesach decyzyjnych Instytutu jest wyrównany;
- kobiety dominują w strukturze zatrudnienia nie tylko w grupie pracowników naukowcy, ale także inżynieryjno-technicznych oraz administracyjnych;
- należy dążyć do wzmocnienia równowagi pomiędzy życiem rodzinnym a zawodowym.

3b. Cele

Przedstawiona poniżej struktura Planu Równości Płci dla IGCz PAN została stworzona w oparciu o pięć kluczowych obszarów wskazanych przez Komisję Europejską i zawiera zidentyfikowane na podstawie diagnozy cele oraz zaplanowane działania, za pomocą których te cele będą realizowane.

CEL 1. Podnoszenie świadomości dotyczącej zasad równości i niedyskryminacji
CEL 2. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery
CEL 3. Wzmocnienie równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym (work-life balance)
CEL 4. Propagowanie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych
CEL 5. Zapobieganie molestowaniu i dyskryminacji

3c. Działania

Działania	Osoby odpowiedzialne	Horyzont czasowy	Wskaźniki
Powołanie pełnomocnika/ pełnomocniczki Dyrektora ds. równego traktowania (ang. Gender Equality Officer – GEO) Do głównych zadań GEO będzie należało: - promowanie kwestii równości płci poprzez akcje informacyjne, - rmonitorowanie wdrażania Planu na rzecz Równości Płci - gromadzenie danych na temat równości płci w IGCz PAN	Dyrekcja Instytutu	06/2022	Ustanowienie stanowiska - dane kontaktowe dostępne na www Instytutu oraz w intranecie
Dodanie Planu na rzecz Równości Płci na stronie internetowej Instytutu – w zakładce Logo HR.	Pełnomocnik/ pełnomocniczka ds. równego traktowania	09/2022	Opublikowany Plan Równości Płci
Stworzenie zakładki Plan na rzecz Równości Płci w intranecie. Treści będą obejmować m.in.: - Plan na rzecz Równości Płci dla IGCz PAN, -Przydatne informacje zwiększające świadomość kwestii związanych z równością płci.	Pełnomocnik/ pełnomocniczka ds. równego traktowania	09/2022	Opublikowane treści
Działania informacyjne-promocyjne dotyczące wydarzeń związanych z promowaniem	Pełnomocnik/ pełnomocniczka	2022-2024	Wzrost poziomu świadomości pracowników –

równości płci i różnorodności, ciekawych webinariów, ważnych publikacji naukowych – zachęcanie do udziału i zaangażowania pracowników	ds. równego traktowania		badanie ankietowe w 2024
Szkolenia i seminaria z zakresu równości płci, przemocy ze względu na płeć, w tym molestowania seksualnego i przeciwdziałania dyskryminacji – prowadzone przez specjalistów w danej dziedzinie, obowiązkowe dla wszystkich pracowników	Dyrekcja Instytutu; Pełnomocnik/ pełnomocniczka ds. równego traktowania	2022-2024	Przynajmniej 1 szkolenie/seminarium rocznie
Monitorowanie i kontrola reprezentacji procentowej kobiet i mężczyzn w zespołach i komisjach decyzyjnych	Pełnomocnik/ pełnomocniczka ds. równego traktowania	2022-2024	Coroczny raport dotyczący reprezentacji procentowej mężczyzn i kobiet przekazywany do Dyrekcji
Monitorowanie i kontrola reprezentacji procentowej udziału kobiet i mężczyzn w procesie rekrutacji i konkursach na stanowiska naukowe	Pełnomocnik/ pełnomocniczka ds. równego traktowania	2022-2024	Coroczny raport dotyczący reprezentacji procentowej mężczyzn i kobiet przekazywany do Dyrekcji
Monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w składaniu i uzyskiwanych grantów	Koordynator ds. badań	2022-2024	Coroczny raport dotyczący reprezentacji procentowej mężczyzn i kobiet przekazywany do Dyrekcji
Opracowanie zasad zachowania równowagi płci w komisjach konkursowych	Pełnomocnik/ pełnomocniczka ds. równego traktowania; Grupa Robocza ds. logo HR	06/2023	Rekomendacje dla Dyrekcji
Aktualizacja polityki antymobbingowej o aspekty związane z równością płci	Dyrekcja Instytutu	12/2023	Zaktualizowany dokument

Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy naukowej po urlopach rodzicielskich w zakresie wsparcia ze strony instytutu.	Pełnomocnik/ pełnomocniczka ds. równego traktowania; Grupa Robocza ds. logo HR	06/2024	
Zidentyfikowanie potrzeb rodziców i opiekunów w zakresie wsparcia ze strony instytutu w obszarze work – life balance	Pełnomocnik/ pełnomocniczka ds. równego traktowania; Grupa Robocza ds. logo HR	12/2024	Sformułowanie rekomendacji dotyczących zakresu działań i rozwiązań, jakie może zaoferować Instytut w tym obszarze

4. Wdrożenie GEP i monitorowanie działań

IGCz PAN od stycznia 2019 roku ma prawo legitymować się przyznawanym przez Komisję Europejską wyróżnieniem HR Excellence in Research. Za wdrażanie planu działania oraz ich monitorowanie odpowiada Grupa Robocza ds. logo HR, która będzie zaangażowana także w realizację zaproponowanego Planu na rzecz Równości Płci. Jednym z kluczowych aspektów będzie powołanie Pełnomocnika/ Pełnomocniczki ds. Równości Płci (GEO). Osoba ta będzie czuwać, przy wsparciu członków Grupy Roboczej ds. logo HR, nad prawidłowym przebiegiem realizacji podjętych działań. GEO będzie też odpowiadał za powiązanie działań na rzecz równego traktowania kobiet i mężczyzn z działaniami związanymi z wdrażaniem zasady Karty i Kodu w Instytucie Genetyki Człowieka PAN. Pełne wsparcie ze strony Dyrekcji Instytutu ułatwi wprowadzenie GEP oraz realizację poszczególnych działań.
Plan na rzecz Równości Płci został opracowywany na okres 3 lat. W naszej ocenie jest to minimalny okres niezbędny do wprowadzenia szeroko zakrojonych zmian w instytucie. Plan zostanie poddany ewaluacji w 2024 roku. Na tym etapie możliwe będzie wprowadzenie niezbędnych zmian i modyfikacji.

5. Zasoby

Wdrażanie Planu na rzecz Równości Płci wymaga przeznaczenia odpowiednich zasobów, zarówno ludzkich, jak i finansowych. Instytut przeznaczy środki finansowe na realizację planu, w tym w szczególności na szkolenia antydyskryminacyjne dla kadry zarządzającej i pozostałych pracowników, stanowisko Pełnomocnika ds. Równości Płci. Ponadto, zgodnie z ogólnie przyjętą w Instytucie polityką, poszukiwane będą dodatkowe źródła finansowania, np. w formie grantów, które umożliwią Instytutowi poszerzenie zakresu działań na rzecz równości płci. Ponieważ nasz Instytut jest niewielkim ośrodkiem badawczym, nie ma potrzeby tworzenia odrębnego działu zajmującego się problematyką równości płci. Za wdrażanie GEP odpowiedzialny będzie Pełnomocnik/ Pełnomocniczka ds. Równości Płci.

Źródła:

European Institute for Gender Equality (2016) Gender Equality in Academia and Research. https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/objectives-gender-equality-research

European Commisson (2012) Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth.

General for Research and Innovation (European Commission), She Figures 2021. The path towards gender equality in research and innovation (R&I) https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/61564e1f-d55e-11eb-895a-01aa75ed71a1

Gender Equality Strategy 2020–2025 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152

NCN (2019b) Stanowisko Narodowego Centrum Nauki w sprawie równego dostępu kobiet i mężczyzn do środków finansowych na badania naukowe. https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2019_02_stanowisko_ncn_ws_rownego_dostepu_kobiet_i_mezczyzn.pdf

Plan Równości Płci – jak to zrobić? Biuro Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli https://informacje.pan.pl/images/2021/Opracowanie_Plan_R%C3%B3wno%C5%9Bci_P%C5%82ci_jak_to_zrobi%C4%87_v1.1.pdf