

Plan Równości Płci Instytutu Genetyki Człowieka PAN w Poznaniu

1. Wprowadzenie

Plan Równości Płci Instytutu Genetyki Człowieka Polskiej Akademii Nauk (IGC PAN) w Poznaniu na lata 2025 – 2027 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”. Od 2019 roku Instytut podejmuje działania związane z wdrażaniem zasad Europejskiej Karty Naukowca. Instytucje wyróżnione w ten sposób przez Komisję Europejską zapewniają badaczkom i badaczom najlepsze warunki pracy i rozwoju, wspierają inicjatywy naukowe, prowadzą politykę równych szans, sprzyjają mobilności i zapewniają szkolenia podnoszące kompetencje pracowników i doktorantów.

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 dokumentami zaktualizowanymi w 2024 r. tj. 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 IGC PAN zobowiązań do ciągłego udoskonalania swych polityk zarówno rekrutacyjnych, jak i 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 poprzez 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, i ich bezpośredniego przełożenia na korzyści 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 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”.

W odpowiedzi na powyższe wymogi, w 2022 r. opracowany i wprowadzony został w IGC PAN Plan Równości Płci (ang. Gender Equality Plan, GEP) na lata 2022-2024. Niniejszy Plan jest kontynuacją działań i wynikających z nich zadań do realizacji w IGC PAN. Plan został podpisany przez prof. dr hab. n.med. Macieja Giefinga, Dyrektora Instytutu Genetyki Człowieka Polskiej Akademii Nauk w Poznaniu i wprowadzony w życie zarządzeniem wewnętrznym Dyrektora nr 30/2025.

Plan opracowano na podstawie diagnozy przez dział kadr i pełnomocnika dyrektora ds. równości płci i równego traktowania, w powiązaniu z obowiązującą w Instytucie Wewnętrzną Polityką Równościową i Antydyskryminacyjną, a także w odniesieniu do Planu Działania na lata 2024-2027 dla wyróżnienia „HR Excellence in Research”, jak również wymagań i zaleceń Komisji Europejskiej. Za wdrożenie działań w ramach Planu Równości Płci w IGC PAN odpowiadać będzie Grupa Robocza ds. Karty i Kodu oraz wyznaczeni przez Dyrektora pracownicy Instytutu.

2. Instytut Genetyki Człowieka Polskiej Akademii Nauk (IGC 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 wg. danych na 31 grudnia 2024 r. instytut zatrudnia 103 osoby, w tym 7 profesorów, 15 profesorów instytutu, 18 adiunktów, 6 asystentów, 10 specjalistów (badawczo-techniczni), 37 pracowników inżynieryjno-technicznych oraz 13 pracowników administracji i księgowości. Kształcenie doktorantów odbywa się w ramach Poznańskiej Szkoły Doktorskiej Instytutów Polskiej Akademii Nauk, którą prowadzą wspólnie następujące Instytuty: Chemii Bioorganicznej, Dendrologii, Fizyki Molekularnej, Genetyki Człowieka oraz Genetyki Roślin. Pracownicy naukowci zatrudnieni w IGC PAN nie mają obowiązku prowadzenia zajęć dydaktycznych.

3. Plan Równości Płci

Plan Równości Płci dla IGC 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 dla działań oraz wskaźników.

3a. Diagnoza

Punktem wyjścia do niniejszej analizy było scharakteryzowanie ogólnej struktury płci osób zatrudnionych w IGC PAN z podziałem na pracowników: naukowych, badawczo-technicznych oraz administracyjnych. Określono liczbę posiadanych tytułów i stopni naukowych wśród zatrudnionych kobiet i mężczyzn na koniec 2024 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 i zespołach decyzyjnych.

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 z 21 lipca 2011 r. i podtrzymano w komunikacie KE, który go zastąpił, tj. European framework to attract and retain research, innovation and entrepreneurial talents in Europe” z dnia 6 grudnia 2023 roku¹:

- 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 1 (poniżej) przedstawione zostały dane dotyczące liczebności pracowników naukowych według podziału na grupy R1-R4 oraz płeć (stan zatrudnienia na 31.12.2024 r.).

Tabela 1. Struktura zatrudnienia wśród pracowników naukowych IGC PAN

Grupa	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Suma
R4	3	4	7
R3	14	1	15

¹ https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_career_qual.pdf

R2	9	4	13
R1	5	1	6
łącznie	31	10	41

IGC PAN jest stosunkowo niewielkim instytutem, w którym zatrudnionych jest łącznie 41 pracowników naukowych. Wśród nich dominują kobiety, które stanowią 75,6% pracowników naukowych. Za wyjątkiem grupy wiodących naukowców (R4) w Instytucie zatrudnionych jest więcej kobiet niż mężczyzn. Najliczniejszą grupą wśród pracowników naukowych IGC PAN są dr hab., profesor Instytutu (R3) – 15 osób, co stanowi 36,6% pracowników naukowych instytutu. Cechą wyróżniającą tej grupy była zdecydowana przewaga kobiet – 93,3%. Drugą, pod względem liczby pracowników naukowych, jest grupa R2 (adiunkci), której liczebność wynosi 13 osób, a udział kobiet zdecydowanie przewyższa udział mężczyzn (69,2% vs 30,8%). Trzecią grupę pod względem liczebności stanowią wiodący naukowcy (R4) – to jedyna grupa, w której przeważają mężczyźni: 57,1% (kobiety stanowią tu 42,9%). Najmniej liczna jest grupa asystentów (R1). W tej grupie kobiety stanowią przeważający procent zatrudnionych, tj. 83,3%, w porównaniu do mężczyzn, którzy stanowią tylko 16,7% grupy R1.

W IGC PAN na dzień 31.12.2025 zatrudnionych było łącznie 103 pracowników. Instytut jest miejscem szczególnym ze względu na fakt, że kobiety stanowią znakomitą większość nie tylko wśród kadry naukowej, lecz także w wśród wszystkich osób zatrudnionych w Instytucie.

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

Tabela 2. Ogólna liczba pracowników zatrudnionych w Instytucie (stan na 31.12.2024)

Pracownicy	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Suma
Naukowi	31	10	41
Badawczo-techniczni	9	1	10
Inżynieryjno-techniczni	36	3	39
Administracyjni	7	6	13
łącznie	83	20	103

Wśród wszystkich pracowników instytutu 80,6% zatrudnionych stanowią kobiety, a 19,4% mężczyźni. W poszczególnych grupach pracowników udział kobiet waha się od 75,6 %

(pracownicy naukowcy) poprzez 90% (pracownicy badawczo-techniczni) 53,8% (pracownicy administracyjni) do 92,3% (pracownicy inżyniersko-techniczni). Największa dysproporcja w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn występuje w grupie pracowników inżyniersko-technicznych, w której dominują pracownicy zatrudnieni na stanowisku biologa (36 kobiet oraz 3 mężczyzn). Struktura zatrudnienia na stanowiskach inżyniersko-technicznych oraz badawczo-technicznych odzwierciedla większe zainteresowanie kobiet stanowiskami w tych grupach.

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 2024 roku znaczącą większość stażystów, magistrantów, doktorantów oraz kandydatów do Szkoły Doktorskiej stanowiły kobiety (%), co przedstawiono w tabeli nr 3.

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

	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Suma
Doktoranci	14	6	20
Kandydaci do SD*	39	45	84
Magistranci*	10	5	15
Stażyscy*	6	2	8
Łącznie	69	58	127

*dane za rok 2024

Za wyjątkiem kandydatów do Szkoły Doktorskiej w 2024, 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 6 zakładów naukowo-badawczych (włączając Innowacyjne Centrum Medyczne) oraz 5 samodzielnych grup badawczych, 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 IGC PAN jest stosunkowo wyrównany (3 mężczyźni / 3 kobiety). W przypadku zakładów naukowo-badawczych funkcje kierownicze najczęściej pełnią mężczyźni z tytułem profesora (3 osoby). W przypadku kobiet piastujących funkcje kierowników zakładów (3 osoby) posiadają one tytuł doktora habilitowanego (i profesora IGC PAN). W przypadku samodzielnych grup badawczych funkcje kierownicze pełnią 4 kobiety i 1 mężczyzna. Wszyscy pracownicy naukowcy 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 w 2024 r.

Jednostka/kierownik	Kobieta	Mężczyzna
Zakład Genetyki Molekularnej i Klinicznej	R4	
Zakład Funkcji Kwasów Nukleinowych	R3	
Zakład Patologii Molekularnej	R3	
Zakład Biologii Rozrodu i Komórek Macierzystych		R4
Zakład Genetyki Nowotworów		R4
Innowacyjne Centrum Medyczne IGC PAN		R4
Samodzielna Grupa Badawcza Biologii RNA	R4	
Samodzielna Grupa Badawcza Funkcji Niekodujących Części Genomu	R3	
Samodzielna Grupa Badawcza Zaawansowanych Modeli Tkankowych		R3
Samodzielna Grupa Badawcza Genetyki Plemnika	R3	
Samodzielna Grupa Badawcza Regionalnego Centrum Medycyny Cyfrowej	R3	

Analizując powyższe dane można zauważyć, iż wśród kierowników zakładów naukowo-badawczych zachodzi równowaga pomiędzy liczbą mężczyzn (3) i kobietami (3) na tych stanowiskach. Jakkolwiek mężczyźni ci są wiodącymi naukowcami R4 (3 z 3). Kobiety na stanowiskach kierowników zakładów są zaawansowane w rozwoju kariery i należą do grupy R3 (2 osoby) i 1 osoba kobieta kierująca zakładem jest wiodącym naukowcem R4.

Natomiast spośród 5 samodzielnych grup badawczych, cztery z nich kierowane są przez kobiety na różnych etapach rozwoju kariery, tj. R3 (3 osoby) i R4 (1 osoba). Jedna samodzielna grupa badawcza kierowana jest przez mężczyznę na etapie rozwoju kariery R3 (1 osoba).

Rozpatrując łącznie kierowników zakładów i samodzielnych grup badawczych zauważamy, że rozkład płci wśród nich przedstawia się następująco: 7 z nich to kobiety, 4 to mężczyźni).

Kadrę zarządzającą Instytutu Genetyki Człowieka PAN stanowi Dyrektor Instytutu (M, R4) wraz z trzema zastępcami: ds. naukowych (K, R3), ds. rozwoju (K, R3) oraz ds. administracyjnych (K). Dyrekcję Instytutu wspiera Główna Księgowa (K). Taki rozkład płci odnosi się zarówno do kadencji 2020-2023, jak i kadencji 2024-2027. W tabeli poniżej przedstawiono kadrę zarządzającą IGC PAN z podziałem na płeć.

Tabela 5. Kadra zarządzająca IGC PAN

	Kobieta	Mężczyzna
Dyrektor		X
Zastępca Dyrektora ds. naukowych	X	
Zastępca Dyrektora ds. rozwoju	X	
Zastępca Dyrektora ds. administracyjnych	X	
Główna Księgowa	X	

Przeanalizowano także udział w komisjach rekrutacyjnych oraz w innych komisjach powoływanych w Instytucie w roku 2024. W roku tym zebrało się łącznie 30 komisji i zespołów decyzyjnych. Łącznie we wszystkich tych komisjach i zespołach zasiadło 115 osób.

Rozpatrując osobno komisje rekrutacyjne kadry naukowej, było ich 4 w 2024 r. Jeśli chodzi o komisje rekrutacyjne doktorantów, również zebrało się ich 4. W 2024 r. Zebrała się również 1 Komisja rekrutacyjna pracowników administracji. Łącznie zebrało się 9 komisji. W 2024 r. Zebrała się 1 Komisja rekrutacyjna pracowników administracji.

Łącznie we wszystkich rodzajach komisji rekrutacyjnych zasiadło zatem 19 osób, w tym 16 kobiet i 3 mężczyzn.

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 2024

Komisje	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Suma
Rekrutacyjne	16	3	15
Inne	85	15	100
łącznie	93	22	115

Instytut posiada uprawnienia do nadawania stopnia doktora i doktora habilitowanego w dyscyplinie nauki medyczne. W tabeli poniżej przedstawiono dane dotyczące uzyskanych obronionych doktoratów w latach 2024 r. Tabela 7. Liczba obronionych doktoratów z podziałem na płeć

Rok	Liczba obronionych doktoratów		Suma
	Kobiety	Mężczyźni	
2022	4	0	4
2023	2	1	3
2024	5	0	5
łącznie	11	1	12

Wszyscy pracownicy instytutu mają możliwość podnoszenia swoich kompetencji poprzez udział w szkoleniach. W roku 2024 łącznie 19 pracowników wzięło udział w szkoleniach, przy czym stosunek procentowy udziału w szkoleniach pracowników naukowych i pracowników administracji prezentował się następująco: pracownicy naukowcy 47,4% a pracownicy administracji 52,6%, a zatem jest to proporcja bardzo zbliżona.

Tabela 8. Struktura udziału poszczególnych grup pracowników w szkoleniach w 2024 r.

Pracownicy	Kobiety	Mężczyźni	Suma
Naukowi	7	2	9
Administracyjni	8	2	10
łącznie	15	4	19

Na podstawie diagnozy można wywnioskować iż:

- w Instytucie występują problemy nierówności płci typowe dla jednostek naukowych prowadzących badania w obszarze nauk medycznych, nauk o zdrowiu i nauk biologicznych i biotechnologii;
- istnieją dysproporcje płci wśród pracowników naukowych, na niemal każdym etapie kariery dominują kobiety, wyjątek stanowi tu jedna grupa, tj. grupa profesorów zwyczajnych (R4);
- na 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);
- w kadrze zarządzającej i procesach decyzyjnych Instytutu przeważają kobiety;
- kobiety dominują w strukturze zatrudnienia nie tylko w grupie pracowników naukowych, ale także inżynierjno-technicznych oraz administracyjnych;
- należy dążyć do wzmocnienia równowagi pomiędzy życiem rodzinnym a zawodowym.

3b. Cele

Przedstawiona poniżej struktura Planu Równości Płci dla IGC 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
Pełnomocnik/pełnomocniczka Dyrektora ds. równego traktowania (ang. Gender Equality Officer — GEO) kontynuować będzie swoje główne zadania, do których należeć będzie: - promowanie kwestii równości płci poprzez akcje informacyjne, - monitorowanie wdrażania Planu na rzecz Równości Płci - gromadzenie danych na temat równości płci w IGC PAN	Dyrekcja Instytutu	01/2025	Potwierdzenie osoby piastującej funkcję pełnomocnika/pełnomocniczki, dane kontaktowe pełnomocnika/pełnomocniczki 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	04/2025	Opublikowany Plan Równości Płci na 2025-27
Aktualizacja treści w zakładce Planu na rzecz Równości Płci w intranecie. Treści będą obejmować m.in.: - Plan na rzecz Równości Płci dla IGC PAN, - Przydatne informacje zwiększające świadomość kwestii związanych z równością płci.	Pełnomocnik/pełnomocniczka ds. równego traktowania	2025 - 2027	Opublikowane treści
Działania informacyjne-promocyjne dotyczące wydarzeń związanych z promowaniem równości płci i różnorodności, ciekawych webinarów, ważnych publikacji naukowych zachęcanie do udziału i zaangażowania pracowników.	Pełnomocnik/pełnomocniczka ds. równego traktowania	2025 - 2027	Wzrost poziomu świadomości pracowników Badanie ankietowe w 2027
Szkolenia i seminaria z zakresu równości płci, przemocy ze względu na	Dyrekcja Instytutu; Pełnomocnik/	2025-2027	Przynajmniej 1 szkolenie/seminarium rocznie

płeć, w tym molestowania seksualnego i przeciwdziałania dyskryminacji — prowadzone przez specjalistów w danej dziedzinie, obowiązkowe dla wszystkich pracowników	pełnomocniczka ds. równego traktowania		
Monitorowanie i kontrola reprezentacji procentowej kobiet i mężczyzn w zespołach i komisjach decyzyjnych	Pełnomocnik/pełnomocniczka ds. równego traktowania	2025-2027	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	2025-2027	Coroczny raport dotyczący reprezentacji procentowej mężczyzn i kobiet przekazywany do Dyrekcji
Monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w składaniu i uzyskiwanych grantów	Koordinator ds. badań	2025-2027	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	12/2025	Rekomendacje dla Dyrekcji na podstawie reportów rocznych z realizacji Planu Równości Płci
Diagnozowanie i monitorowanie 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	12/2025 12/2026 12/2027	Sformułowanie rekomendacji dotyczących zakresu działań i rozwiązań, jakie może zaoferować Instytut w tym obszarze
Kontynuacja identyfikowania i monitorowania 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	12/2025 12/2026 12/2027	Sformułowanie rekomendacji dotyczących zakresu działań i rozwiązań, jakie może zaoferować Instytut w tym obszarze

4. Wdrożenie GEP i monitorowanie działań

IGC PAN od stycznia 2019 roku ma prawo legitymować się przyznawanym przez Komisję Europejską wyróżnieniem HR Excellence in Research. Za kontynuację wdrażanie najnowszego planu działań oraz ich monitorowanie odpowiada Grupa Robocza ds. logo HR, która będzie zaangażowana także w realizację niniejszego Planu na rzecz Równości Płci. Pełnomocnika/Pełnomocniczki ds. Równości Płci (GEO) powołany/a przez Dyrektora IGC PAN to osoba która

czuwa, 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 skuteczną implementację GEP oraz realizację jego poszczególnych działań.

Plan na rzecz Równości Płci został opracowywany na okres 3 lat. W naszej ocenie jest to czas niezbędny do wprowadzenia szeroko zakrojonych zmian w instytucie. Plan zostanie poddany ewaluacji w 2027 roku. Na tym etapie możliwe będzie wprowadzenie kolejnych 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 oraz na 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. Jako że IGC PAN 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/too1kits/gear/objectives-gender-equality-research>

European Commission (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/1ega1-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 PolSUA PAN w Brukseli
https://informacje.pan.pl/images/2021/Opracowanie_Planu_R%C3%B3wno%C5%9Bci_P%C5%82ci_jak_to_zrobi%C4%87_v1.1.pdf