

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI



Listopad 2021

INSTYTUT MEDYCyny DOŚWIADCZALNEJ I KLINICZNEJ
IM. MIROŚŁAWA MOSSAKOWSKIEGO
POLSKIEJ AKADEMII NAUK

Spis treści

Wprowadzenie	3
Metodologia	4
Grupa robocza	4
Wewnętrzna analiza dokumentacji i procesów w IMDiK PAN	4
Ankieta	5
Wnioski – plan działania	6
2. Wyniki analizy wewnętrznej	6
2.2. Ogólne Zasady i Wymagania obowiązujące Pracodawców i Fundatorów	6
2.2.1. Brak dyskryminacji	6
2.2.2. Równowaga płci	7
2.2.3. Rekrutacja (Kodeks)	7
3. Wyniki badania ankietowego	7
3.1. Charakterystyka respondentów	7
Wyniki ankiety HR Excellence	8
Praktyki przyjęte w ramach HR Excellence	10
Obszary działania	11
5.1. Work-life balance i kultura organizacji	11
Równowaga płci wśród kadry kierowniczej	12
Równowaga płci w rekrutacji i rozwoju kariery	12
Włączenie znaczenia płci do treści badań naukowych i działalności edukacyjnej	12
Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu	12

Wprowadzenie

Instytut Medycyny Doświadczalnej i Klinicznej im. Mirosława Mossakowskiego Polskiej Akademii Nauk (IMDiK PAN) to jedyny instytut Polskiej Akademii Nauk prowadzący badania zarówno w dziedzinie biologii medycznej, jak i medycyny klinicznej. Otrzymał status Krajowego Ośrodka Wiodącego (KNOW) na lata 2012-2017.

Założony w 1967 roku IMDiK PAN składa się z 20 oddziałów, w tym siedmiu jednostek badań klinicznych bezpośrednio współpracujących ze szpitalami oraz siedmiu laboratoriów podstawowych.

W Instytucie prowadzone są badania podstawowe i kliniczne w zakresie: neurofizjologii, neurochemii, neuropatologii, patofizjologii klinicznej, neurochirurgii, fizjologii stosowanej, fizjologii nerek, transplantacji, immunologii, farmakologii eksperymentalnej oraz biotechnologii i bio-informatyki. Główne kierunki badań: choroby rzadkie, medycyna regeneracyjna, w tym komórki macierzyste, choroby cywilizacyjne, w szczególności: metaboliczne, nowotworowe, neurologiczne i naczyniowe, a także choroby związane ze starzeniem się i wiekiem, choroby i zaburzenia mózgu, w tym niedokrwienie mózgu, choroby zwyrodnieniowe ośrodkowego układu nerwowego (w szczególności choroba Alzheimera), encefalopatia wątrobowa, choroby nerwowo-mięśniowe i urazy ośrodkowego układu nerwowego, nowe metody diagnostyki nowotworów, synteza nowych związków biologicznie czynnych, komórki macierzyste pępowiny, które można przekształcić w komórki mózgowie, biotechnologia i bio-informatyka.

IMDiK PAN dysponuje szeregiem dobrze wyposażonych laboratoriów do hodowli komórkowych i kultur plastrów organotypowych, blokiem operacyjnym z sześcioma salami operacyjnymi oraz szeregiem laboratoriów biologii molekularnej. Integralną częścią Instytutu jest certyfikowana przez Narodowy Instytut Zdrowia Zwierząt, w której hodzi się wiele gatunków małych gryzoni w warunkach wysokiego standardu zdrowotnego SPF (Specific Pathogen Free). IMDiK PAN posiada bogate doświadczenie w realizacji krajowych i międzynarodowych projektów badawczych i badawczo-rozwojowych. Obecnie uczestniczy w następujących programach międzynarodowych: m.in. program ERA-NET NEURON 2011 „Europejskie projekty badawcze dotyczące chorób naczyń mózgowych” – „MRI Navigated Enhancement of Mesenchymal Stem Cell (MSC) Homing Toward Stroke Lesion – Evaluating an Impact on Animal Recovery with Behavioural Testing and Imaging”; Fundusze Norweskie i EOG „Wkład transportu glutaminy w obrzęk mózgu i dysfunkcję synapsy glutaminergicznej w przebiegu encefalopatii wątrobowej (Hepentrans)”; Joint Programming Neurodegenerative Disease (JPND) „Biomarkery chorób Alzheimera i Parkinsona”.

Naukowcy i doktoranci IMDiK PAN prowadzą wiele projektów finansowanych z grantów Narodowego Centrum Nauki. Instytut jest członkiem Centrum Badań Przedklinicznych i Technologii (CePT). Prowadzi również Platformę Badań Translacyjnych w zakresie medycyny regeneracyjnej dedykowaną badaniom podstawowym, projektom rozwojowym (w ramach badań przedklinicznych) oraz badaniom klinicznym dotyczącym zastosowania komórek regeneracyjnych pochodzących z tkanki tłuszczowej w medycynie regeneracyjnej. IMDiK PAN koordynuje powiązania kooperacyjne zwiększające szanse na komercjalizację badań, takie jak Mazowiecki Klaster Peptydowy, Alice Med (Zaawansowane Laboratoria Zaawansowane w Centrum Doskonałości) czy Klaster Leczenia Bólu. Instytut posiada własną spółkę typu spin-off skoncentrowaną na transferze technologii do biznesu. Pracownicy Instytutu rocznie

publikują około 140 artykułów w czasopismach wymienionych w Journal Citation Reports. W 2014 roku Indeks Hirscha wyniósł 62, z 3016 cytowaniami.

Niniejszym przedstawiamy “Plan równouprawnienia płci dla Instytutu Medycyny Doświadczalnej i Klinicznej Polskiej Akademii Nauk”, który został pomyślany i stworzony na podstawie wkładu całej społeczności Instytutu, aby uwzględnić wszystkich, którzy pracują, studiują i przygotowują rozprawy doktorskie.

1. Metodologia

W 2016 roku w Instytucie Medycyny Doświadczalnej i Klinicznej im. M. Mossakowskiego Polskiej Akademii Nauk opracowano i opublikowano dokument pt. „Strategia kadrowa naukowców – analiza luk wewnętrznych i plan działania”. W celu określenia odpowiedniego planu działania w oparciu o aktualny poziom wdrażania „Europejskiej Karty Naukowca - Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych” (Karta i Kodeks) w IMDiK PAN zastosowano kilka narzędzi, o których mowa poniżej:

- grupa robocza,
- analiza wewnętrzna,
- ankieta,
- wnioski – plan działania.

1.1. Grupa robocza

Grupa robocza została powołana spośród przedstawicieli pracowników IMDiK PAN (na stanowiskach naukowych i administracyjnych):

1. Koordynator: prof. Barbara Zabłocka – Zastępca Dyrektora ds. Naukowych
2. Profesorowie:
 - prof. dr hab. n. med. Andrzej Ziemia – Zastępca Dyrektora ds. Naukowych
 - prof. dr hab. n. med. Joanna Sypecka – Kierownik Studiów Doktoranckich
3. Administracja:
 - Katarzyna Wyszowska – Dyrektor ds. Finansowych
 - Katarzyna Szeliga-Radwańska – Kierownik Działu Organizacji Badań Naukowych
 - Renata Zwolska – Kierownik Działu Spraw Osobowych
 - Agnieszka Czupryniak – Kierownik ds. Projektów i Rozwoju

Grupa Robocza była kluczowym źródłem danych, które umożliwiły przeprowadzenie wewnętrznych analiz i ostatecznie zdefiniowanie Planu Działania. Zorganizowano trzy spotkania grupy roboczej, podczas których uczestnicy analizowali zasady Karty i Kodeksu oraz istniejące procedury wewnętrzne. Wyniki spotkań Grupy Roboczej pokazały, że jest miejsce na usprawnienie kilku procesów HR.

1.2. Wewnętrzna analiza dokumentacji i procesów w IMDiK PAN

W ramach wewnętrznej analizy luk dokonano porównania zasad wskazanych w „Europejskiej Karcie Naukowca - Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych” z obowiązującymi

regulacjami i procesami w IMDiK PAN. Analiza została przeprowadzona na podstawie następujących dokumentów:

- a. Prawo krajowe, w tym:
 - Ustawa o Polskiej Akademii Nauk,
 - Ustawa o szkolnictwie wyższym,
 - Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki,
 - Ustawa o zasadach finansowania nauki,
 - Ustawa o Narodowym Centrum Nauki,
 - Kodeks pracy,
 - Prawo zamówień publicznych,
 - przepisy wykonawcze do powyższych ustaw.
- b. Regulacje Polskiej Akademii Nauk, w tym:
 - Statut Polskiej Akademii Nauk,
 - Kodeks etyczny PAN.
- c. Regulacje IMDiK PAN, w tym:
 - Statut,
 - Regulamin organizacyjny,
 - Regulamin Rady Naukowej,
 - Regulamin Komisji ds. Nauki,
 - Regulamin Komisji ds. Kadry Naukowej,
 - Regulamin Komisji ds. przewodów i postępowań doktorskich,
 - Regulamin Studiów Doktoranckich,
 - Regulamin dotyczący wymagań dla osób ubiegających się o stanowisko naukowe,
 - Zasady oceny okresowej pracowników naukowych,
 - Regulamin wynagradzania z załącznikami,
 - Regulamin nagród Dyrektora IMDiK PAN oraz wypłat dodatkowej premii rocznej,
 - Regulamin Funduszu Świadczeń Socjalnych,
 - Zarządzenie w sprawie warunków ochrony praw własności intelektualnej oraz zasad komercjalizacji wyników prac badawczo-rozwojowych w IMDiK PAN,
 - Regulamin funkcjonowania Zakładów i Laboratoriów w IMDiK PAN.

1.3. Ankieta

Ankieta przeprowadzona w dniach 23 kwietnia – 6 maja 2016 r. Po spotkaniu informacyjnym ankieta została rozesłana do wszystkich pracowników i doktorantów w IMDiK PAN. Ankietę przygotowano w języku polskim. Wskazano na odniesienie do polskiej i angielskiej wersji Karty i Kodeksu. Ankieta obejmowała prawie wszystkie zasady Karty i Kodeksu i składała się z 35 pytań szczegółowych 4 pytań ogólnych określających profil respondentów. Zawierała także jedno pytanie, w którym wszyscy respondenci zostali poproszeni o wyrażenie opinii i zaproponowanie działań, które należy wdrożyć lub udoskonalić przy realizacji zasad Karty i Kodeksu IMDiK PAN. 35 pytań zawartych w ankiecie podzielono na cztery obszary zgodnie z zasadami Karty i Kodeksu:

-
- I. Aspekty etyczne i zawodowe
 - II. Rekrutacja
 - III. Warunki pracy i ubezpieczenie
 - IV. Szkolenia.

W każdym z 35 pytań uczestnicy zostali poproszeni o ocenę poziomu wdrożenia w IMDiK PAN.

POZIOM REALIZACJI: Jaka jest Twoja wiedza i opinia na temat poziomu realizacji zasady w IMDiK PAN na dzień badania:

Otrzymano 40 odpowiedzi. Łączna grupa respondentów była na tyle reprezentatywna we wszystkich podgrupach zatrudnionych pracowników i doktorantów, aby sformułować ogólny wniosek i dalszą rekomendację do Planu Działania.

- 1 – całkowicie się zgadzam
- 2 – nie zgadzam się
- 3 – ani się zgadzam, ani się nie zgadzam
- 4 – raczej się zgadzam
- 5 – całkowicie się zgadzam

1.4. Wnioski – Plan Działania

Następnie wyniki ankiety zostały podsumowane przez Grupę Roboczą. Wyniki ankiety oraz analiza luk wewnętrznych w oparciu o dokumenty i procesów w IMDiK PAN posłużyły do sformułowania planu działania. Propozycja planu działania została przygotowana przez Grupę Roboczą i przedstawiona Dyrekcji IMDiK PAN do akceptacji.

2. Wyniki analizy wewnętrznej

2.2 Ogólne Zasady i Wymagania obowiązujące Pracodawców i Fundatorów.

2.2.1. Brak dyskryminacji

Zasady Karty i Kodeksu: Pracodawcy i/lub sponsorzy naukowców nie będą w żaden sposób dyskryminować naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub światopogląd, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne, sytuację społeczną lub ekonomiczną.

Istniejące zasady i/lub praktyki w IMDiK PAN: Zgodnie z prawem pracy, Ustawą o Polskiej Akademii Nauk oraz Regulaminem IMDiK PAN, Instytut w żaden sposób nie dyskryminuje naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub światopogląd, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne, sytuacja społeczna lub ekonomiczna. Nie ma dowodów na jakąkolwiek dyskryminację badaczy na jakiegokolwiek innej podstawie.

Wymagane działania: brak

2.2.2. Równowaga płci

Zasady Karty i Kodeksu: Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni dążyć do reprezentatywnej równowagi płci na wszystkich poziomach personelu, w tym na poziomie kierowniczym i zarządczym. Powinno się to odbywać w oparciu o politykę równych szans w procesie rekrutacji i na kolejnych etapach kariery zawodowej, nie mając jednak pierwszeństwa przed kryteriami jakościowymi i kompetencyjnymi. Aby zapewnić równe traktowanie, w komisjach rekrutacyjnych i oceniających powinna być zapewniona odpowiednia równowaga płci.

Istniejące zasady i/lub praktyki w IMDiK PAN: IMDiK PAN szanuje politykę równych szans. Jednak decyzje dotyczące rekrutacji i zatrudnienia opierają się na kryteriach konkurencji i osiągnięć. Wybór recenzentów i panelistów odpowiedzialnych za ocenę wniosków opiera się na ich wiedzy, doświadczeniu i bezstronności. Instytut popiera proponowany cel, jakim jest reprezentatywna równowaga płci, ale bez nadrzędności tych kryteriów nad jakością, kompetencjami lub konfliktem interesów.

Wymagane działania: brak

2.2.3. Rekrutacja (Kodeks)

Zasady Karty i Kodeksu: W składach komisji rekrutacyjnych powinny znajdować się osoby o zróżnicowanej wiedzy fachowej z zachowaniem równowagi płci. Tam, gdzie jest to właściwe i wykonalne, w skład komisji powinni wchodzić członkowie z różnych sektorów (publicznych i prywatnych) i dyscyplin, w tym z innych krajów, oraz posiadający odpowiednie doświadczenie do oceny kandydata. W miarę możliwości należy stosować szeroki zakres praktyk rekrutacyjnych, takich jak ocena ekspertów zewnętrznych i rozmowy bezpośrednie. Członkowie komisji rekrutacyjnych powinni być odpowiednio przeszkoleni i uczciwi.

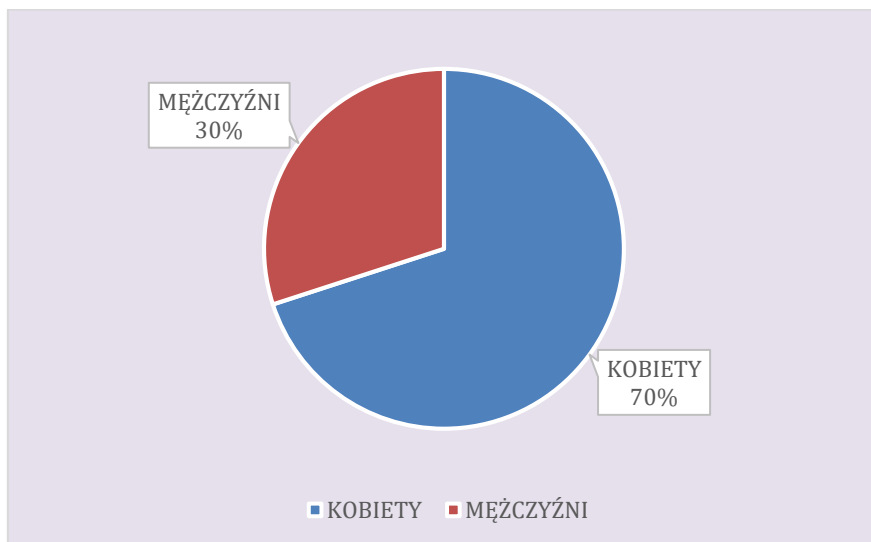
Istniejące zasady i/lub praktyki w IMDiK PAN: W IMDiK PAN kandydaci na wolne stanowisko są wybierani na podstawie złożonej dokumentacji i pomyślnie przebytej rozmowy kwalifikacyjnej. Członkowie komisji rekrutacyjnych są ekspertami z różnych obszarów i kwalifikacji. Zwykle rozmowa kwalifikacyjna odbywa się na miejscu, w Instytucie. Istnieje jednak możliwość przeprowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej przez Internet. Składy komisji rekrutacyjnych określają wewnętrzne regulaminy IMDiK PAN, m.in.: Zarządzenie w sprawie sposobu i trybu naboru na stanowiska naukowe, Regulamin Komisji Kadry Naukowej, Procedury Rekrutacji na studia doktoranckie.

Wymagane działania: brak

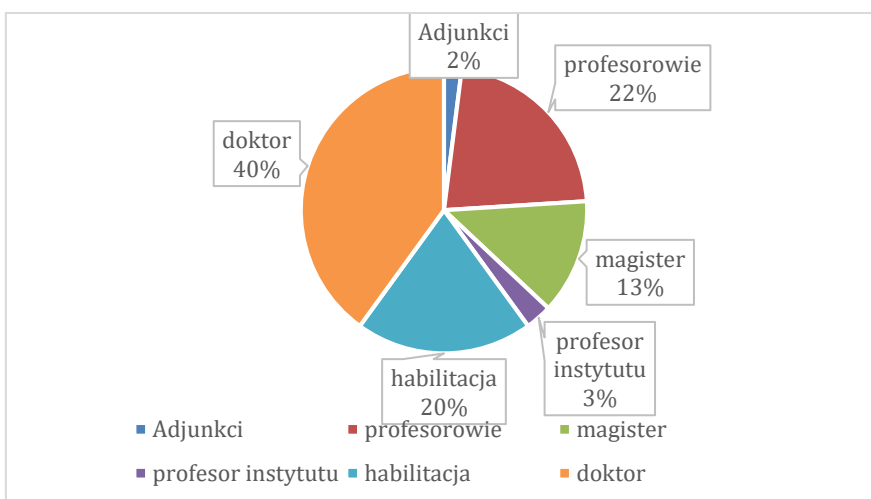
3. Wyniki badania ankietowego

3.1. Charakterystyka respondentów

Ankieta została przeprowadzona wśród badaczy na przełomie kwietnia i maja 2016 r. W jej wyniku otrzymano 40 odpowiedzi. Poniżej przedstawiamy charakterystykę respondentów, którzy zdecydowali się wziąć udział w badaniu.



Rys. 1 Płeć respondentów



Rys. 2 Podział respondentów według stanowisk/tytułów naukowych (w %)

Grupa respondentów jest zgodna z ogólną charakterystyką grupy pracowników naukowych w IMDiK PAN. Można więc uznać ją za reprezentatywną

3.2. Wyniki ankiety HR Excellence

Znak ten oznacza poprawę warunków pracy naukowców – zarówno tych już pracujących w Instytucie oraz nowo zatrudnianych w przyszłości. Ankietowani dokonali oceny stopnia realizacji zasad zawartych w Karcie i Kodeksie. Uczestnicy badania zostali poproszeni o ocenę poziomu wdrożenia każdej z 40 zasad w Instytucie poprzez ocenę stopnia zgodności lub niezgody:

OPINIA POZYTYWNA

• zdecydowanie tak, raczej tak

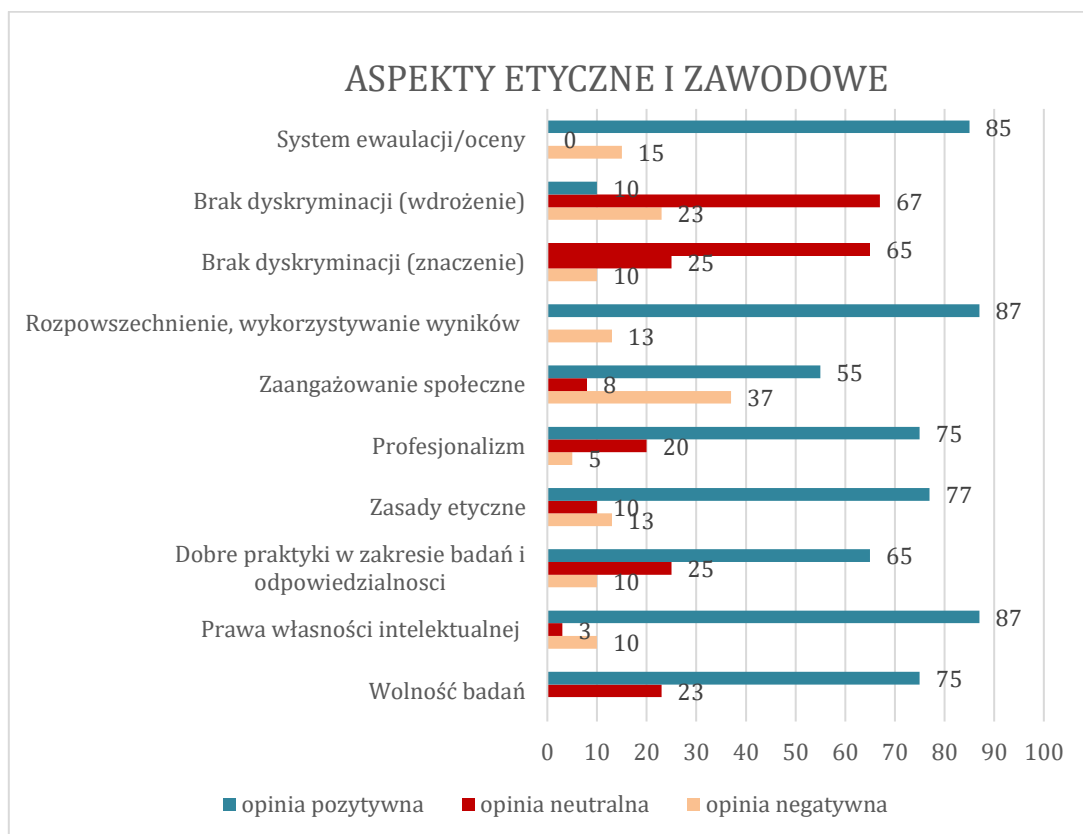
OPINIA NEUTRALNA

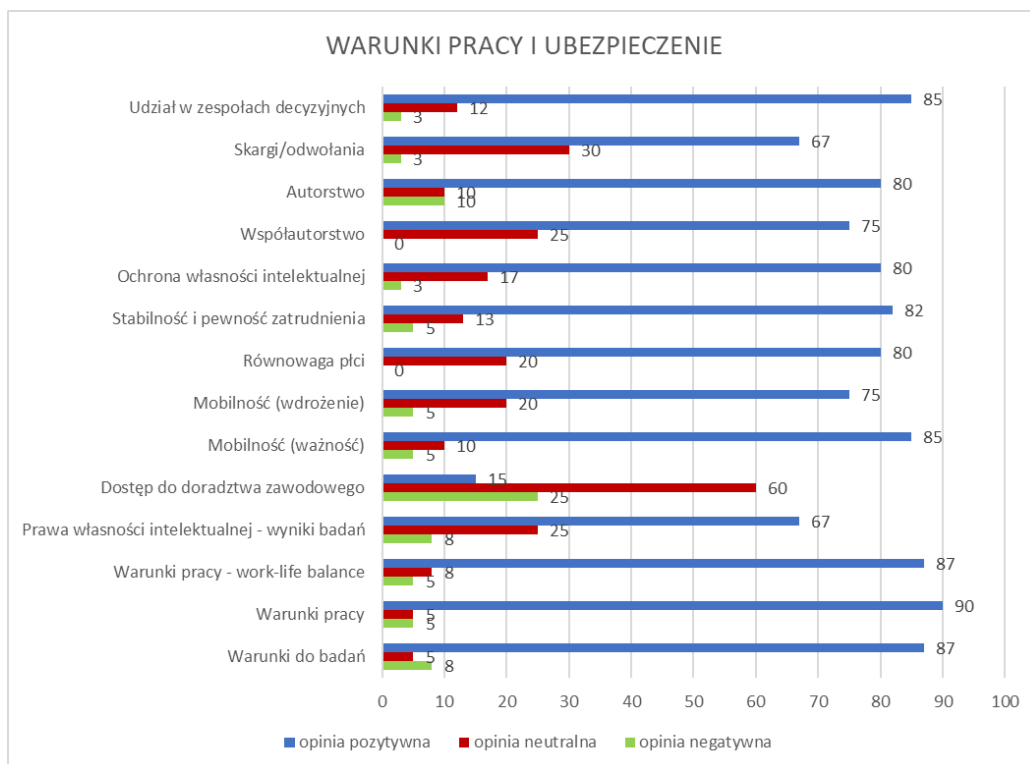
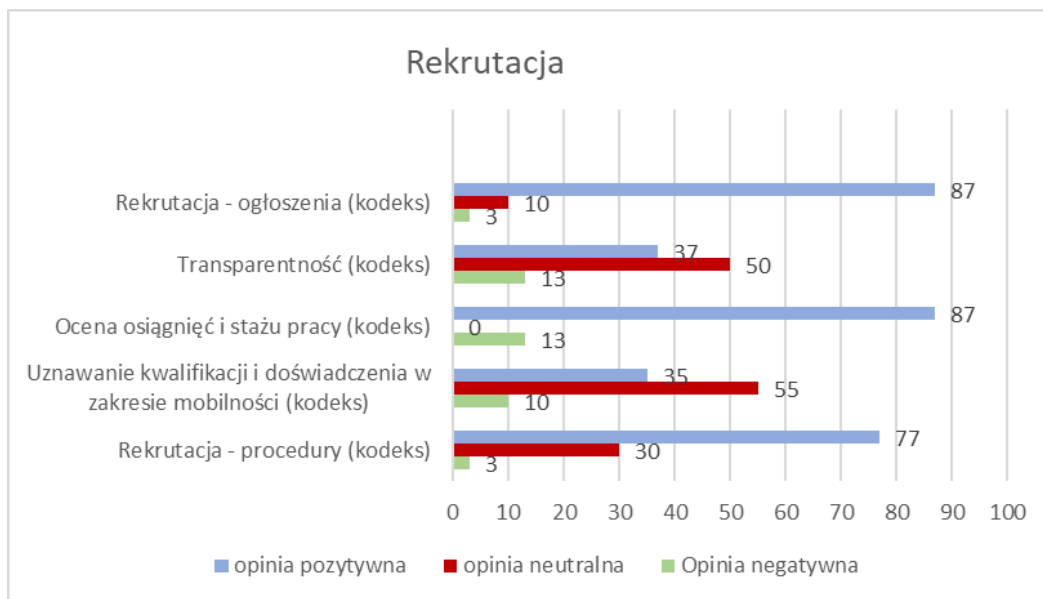
• trudno powiedzieć

OPINIA
NEGATYWNA

• raczej nie, zdecydowanie nie

Poniższe wykresy przedstawiają szczegółowe odpowiedzi poświęcone poszczególnym zasadom Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. pogrupowane jako pozytywne i negatywne.





4. Praktyki przyjęte w ramach HR Excellence

Warto wspomnieć, że Komisja Europejska przyznała Instytutowi Medycyny doświadczalnej i Klinicznej PAN prawo posługiwania się prestiżowym znakiem HR Excellence in Science. Tytuł ten jest wyrazem zaangażowania naszego Instytutu w ciągłe doskonalenie polityki kadrowej zgodnie z Europejską Kartą Naukowca i Kodeksem Postępowania, zapewnieniem przejrzystego i sprawiedliwego procesu rekrutacji pracowników naukowych, stabilności zatrudnienia i możliwości rozwoju zawodowego. Europejska Karta Naukowca opisuje prawa i obowiązki pracowników naukowych, instytucji ich zatrudniających oraz organizacji finansujących badania naukowe (fundatorów).

Warunki pracy

IMDiK PAN zapewnia, że warunki pracy naukowców, w tym naukowców z niepełnosprawnościami, są elastyczne na tyle, na ile jest to konieczne do osiągnięcia efektywnych wyników badań, zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem krajowym oraz krajowymi lub sektorowymi układami zbiorowymi. Ich celem powinno być zapewnienie warunków pracy umożliwiających zarówno kobietom, jak i mężczyznom godzenie życia rodzinnego i zawodowego, posiadanie dzieci i rozwój kariery zawodowej. Szczególną uwagę należy zwrócić m.in. na elastyczne godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzin, pracę zdalną, urlopy naukowe oraz niezbędne regulacje finansowe i administracyjne regulujące takie umowy.

Równowaga płci

IMDiK PAN zmierza do zapewnienia reprezentatywnej równowagi płci na wszystkich poziomach personelu, w tym kadry kierowniczej. Cel ten powinien być realizowany w oparciu o politykę równych szans na etapie rekrutacji i na kolejnych etapach kariery zawodowej, jednak bez obniżania kryteriów jakościowych i kwalifikacyjnych. W celu zapewnienia równego traktowania w komisjach rekrutacyjnych i oceniających powinna istnieć odpowiednia równowaga płci.

Wybór pracowników

Komisje rekrutacyjne powinny charakteryzować się szerokim wachlarzem doświadczeń i kwalifikacji oraz odpowiednią równowagą płci, a tam, gdzie jest to konieczne i możliwe, składać się z osób reprezentujących różne branże (sektor publiczny i prywatny) i dyscypliny, w tym z innych krajów oraz z odpowiednim doświadczeniem w ocenianiu kandydatów. W miarę możliwości należy stosować różnorodne praktyki selekcji, takie jak ocena ekspertów zewnętrznych i rozmowy bezpośrednie. Członkowie panelu dokonującego wyboru kandydatów powinni być odpowiednio przeszkoleni.

5. Obszary działania

5.1. Work-life balance i kultura organizacji

Działania pomagające godzić życie zawodowe, prywatne i rodzinne. Przewidywanie i rozpowszechnianie różnych sposobów wsparcia w celu osiągnięcia właściwej równowagi między życiem zawodowym i prywatnym pracowników IMDiK PAN, by zapewniać równe szanse:

- wdrażanie środków, które szczególnie zachęcają do zrównoważonego udziału mężczyzn i kobiet w życiu rodzinnym;
- oferowanie elastycznych opcji pracy (godziny, miejsca itp.) oraz możliwości rozwoju zawodowego uwzględniającego obowiązki rodzinne pracowników;

➤ rozpowszechnianie przepisów prawa, które wspierają ochronę rodzicielstwa, ojcostwa, macierzyństwa i pomocy rodzinie, a także istniejących zasobów ułatwiających pogodzenie życia zawodowego, rodzinnego i osobistego, w tym usług i przepisów określających wsparcie dla dzieci pozostających na utrzymaniu pracowników płci męskiej i żeńskiej.

5.2. Równowaga płci wśród kadry kierowniczej

Promocja równowagi płci w obszarze podejmowania decyzji i rozwoju zawodowego w naukowych, administracyjnych i technicznych ścieżkach rozwoju zawodowego:

- zapewnienie przejrzystych i obiektywnych procesów awansu i rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn;
- wdrażanie procedur gwarantujących równe szanse awansu i rozwoju zawodowego;
- przyjęcie wskaźników, praktyk mentoringu, doradztwa i/lub coachingu w celu osiągnięcia zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn na najwyższych stanowiskach decyzyjnych i kierowniczych.

5.3. Równowaga płci w rekrutacji i rozwoju kariery

Promowanie zrównoważonej reprezentacji mężczyzn i kobiet w zespołach roboczych wśród kadry naukowej, administracyjnej i technicznej oraz studentów:

- zapewnienie, aby kryteria i procedury rekrutacji i wyboru pracowników uwzględniały zasadę równości i braku dyskryminacji ze względu na płeć;
- zachęcanie do aplikowania i wybór mężczyzn i kobiet w obszarach, w których są oni niedostatecznie reprezentowani;
- komunikacja uwzględniająca podział na płeć.

5.4. Włączenie znaczenia płci do treści badań naukowych i działalności edukacyjnej

Celem tego punktu jest wsparcie pracowników naukowych i kadry dydaktycznej w zrozumieniu znaczenia płci w badaniach naukowych poprzez wprowadzenie zagadnień prowadzących do:

- wzrostu świadomości na temat wartości uwzględniania wymiaru płci w badaniach;
- określenia, w jaki sposób perspektywa płci może otworzyć nowe możliwości badawcze;
- promocji badań naukowych z uwzględnieniem wrażliwości i społecznej odpowiedzialności.

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

Zwalczanie molestowania seksualnego jest jednym z priorytetów przyjętego przez IMDiK PAN Planu Równości Płci. Opracowano kompleksowy protokół do monitorowania, zgłaszania i podejmowania działań w przypadku potencjalnych naruszeń. Protokół ten jest skierowany do wszystkich kategorii pracowników - w tym doktorantów, kadry dydaktycznej, badaczy i innych osób zatrudnionych w IMDiK PAN. Ma na celu budowanie atmosfery opartej na wzajemnym szacunku, zapobieganie wszelkim niezgodnym z prawem zachowaniom oraz oferowanie ofiarom lub świadkom przemocy lub molestowania ze względu na płeć bezpiecznych warunków do ich zgłaszania z zapewnieniem zachowania poufności. Powołano jednostkę monitorującą składającą się z 3 pracowników Działu Kadr, którzy mają bezpośredni kontakt z pracownikami różnych obszarów w Instytucie. Członkowie tego zespołu przejdą odpowiednie szkolenie. Rozpowszechnione zostaną wytyczne dotyczące

molestowania seksualnego, a także stworzony zostanie stały, specjalny adres pocztowy w wewnętrznym systemie informacyjnym IMDiK PAN.