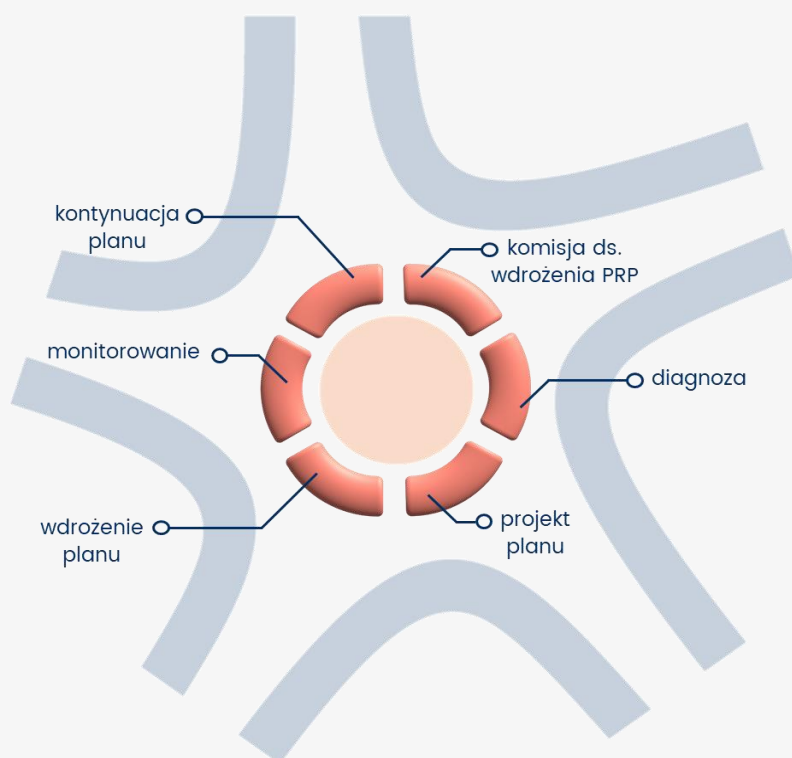




# PLAN RÓWNOŚCI PŁCI W INSTYTUCIE IM. M. NENCKIEGO POLSKIEJ AKADEMII NAUK



**Zadania na lata 2022-2026**

# KOMISJA DS. WDROŻENIA PLANU RÓWNOŚCI PŁCI I PORADNIKA ANTYDYSKRYMINACYJNEGO



DR MARTA GAWOR



PROF. KATARZYNA ŁUKASIUK



PROF. KRZYSZTOF ZABŁOCKI



MGR URSZULA DZIEWULSKA

PRZEWODNICZĄCA KOMISJI;  
PRZEWODNICZĄCA KOMITETU DS.  
NAWIĄZYWANIA KONTAKTÓW  
WOMEN IN SCIENCE AT NENCKI

MAŻ ZAUFANIA

RZECZNIK DISCYPLINARNY

KIEROWNICZKA DZIAŁU SPRAW  
PRACOWNICZYCH I REKRUTACJI



MGR MARTA RUCIŃSKA



DR ALICJA PUŚCIAN



DR HAB. ADAM HAMED



MGR ŁUKASZ BIJOCH

DZIAŁ WSPÓŁPRACY

MIĘDZYNARODOWEJ I ZARZĄDZANIA  
PROJEKTAMI

PRZEDSTAWICIELKA

MŁODYCH NAUKOWCÓW;  
RZECZNICZKA WOMEN IN SCIENCE  
AT NENCKI

PRZEDSTAWICIEL

MŁODYCH NAUKOWCÓW

PRZEDSTAWICIEL DOKTORANTÓW

GRAFIKI

MGR PALOMA ALVAREZ SUAREZ

PRZEWODNICZĄCA SAMORZĄDU DOKTORANTÓW  
INSTYTUTU NENCKIEGO PAN (2021- Luty 2022)

Canva.com (Pro License)

Komisja dziękuje społeczności Instytutu Biologii Doświadczalnej im. M. Nenckiego PAN za wzięcie udziału w ankiecie dotyczącej równości płci oraz przedstawicielom grup pracowniczych za komentarze i sugestie, które przyczyniły się do opracowania planu równości płci.

# WPROWADZENIE

Przedstawiony **Plan Równości Płci (PRP)** w Instytucie **Biologii Doświadczalnej im. M. Nenckiego Polskiej Akademii Nauk**, zwanym dalej „Instytutem”, wpisuje się w założenia **strategii równości płci Komisji Europejskiej „Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025”**. Jest ona kontynuacją działań zawartych w „Strategii Rady Europy na rzecz równości płci” przyjętej po raz pierwszy w 2014 r.

Opracowując i wdrażając PRP Instytut **wypełnia** wprowadzone od 2022 r. **kryterium kwalifikowalności** dla organów publicznych i instytucji badawczych, które chcą ubiegać się o finansowanie w ramach programu Horyzont Europa.

**Celem Planu Równości Płci** w Instytucie jest wdrażanie, rozwijanie, wspieranie i monitorowanie **dobrych praktyk służących tworzeniu różnorodnego i bezpiecznego środowiska pracy oraz warunków równego traktowania pracowników Instytutu oraz przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć**. Wprowadzanie i udoskonalanie wymienionych praktyk wiąże się ściśle z nadrzędnym celem Instytutu, jakim jest dążenie do **doskonałości naukowej**, osiąganym poprzez politykę równych szans rozwoju naukowego i realizację indywidualnego potencjału. Ponadto, zgodnie z Kodeksem Pracy i Regulaminem Pracy, obowiązującym w Instytucie, pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać dyskryminacji, zgodnie z zasadą równego traktowania pracowników.

Różnorodność w zespołach badawczych przyczynia się do polepszenia innowacyjności i konkurencyjności instytucji badawczych na arenie krajowej i międzynarodowej oraz służy przyciąganiu i zatrzymywaniu wykwalifikowanej kadry naukowej. Ponadto, wprowadzanie rozwiązań wspierających równe traktowanie prowadzi do tworzenia przejrzystych procedur kadrowych, sprzyja komunikacji między pracownikami i kadrą kierowniczą oraz pomaga tworzyć lepsze i bardziej efektywne środowisko pracy.

Zadania przedstawione w niniejszym planie stanowią m. in. uzupełnienie i rozwinięcie praktyk już wdrożonych w Instytucie w związku z wyróżnieniem **HR Excellence in Research** i są zgodne z **Europejską Kartą Naukowca i Kodeksem Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych**, której Instytut jest sygnatariuszem od 2010 r. Działania wdrożone w ramach **HR Excellence in Research** obejmują przejrzysty proces powoływania komisji rekrutacyjnych oraz rekrutacji i selekcji kandydatów, oparty o jasno określone kryteria odnoszące się do wszystkich aplikujących.

# WPROWADZENIE

Przebieg procesu rekrutacji opisywany jest regularnie w raportach z uwzględnieniem możliwości odwołania od decyzji komisji rekrutacyjnej. W przyjętych procedurach realizowana jest zasada niedyskryminacji, zapewnienia równego dostępu do możliwości rozwoju i stworzenia warunków pracy umożliwiających godzenie kariery zawodowej z życiem prywatnym.

Zasady przyjęte w związku z wyróżnieniem HR Excellence in Research uwzględniają również reprezentatywną równowagę płci na wszystkich etapach kariery zawodowej.

Poza kontynuacją dobrych praktyk rekrutacyjnych i kadrowych oraz opracowaniem nowych, zadania wyznaczone w planie równości płci stanowią narzędzie rozbudowy potencjału Instytutu poprzez wdrożenie oferty szkoleniowej pozwalającej na rozwój kompetencji w zidentyfikowanych priorytetowych obszarach. Stanowią one kontynuację i uzupełnienie działań antydyskryminacyjnych już podjętych w Instytucie, takich jak powołanie Rzecznika Dyscyplinarnego i Męża Zaufania czy szkolenie antymobbingowe.

Plan Równości Płci został opracowany przez Komisję ds. Wdrożenia Planu Równości Płci i Poradnika Antydyskryminacyjnego powołanej przez Dyrektora Instytutu Nenckiego PAN prof. Agnieszkę Dobrzyń zarządzeniem nr 32/2021 z dnia 6 października 2021 r. Nadzór nad pracami komisji sprawuje Dyrektor Instytutu Nenckiego PAN.

# CELE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI



# DIAGNOZA I IMPLEMENTACJA DZIAŁAŃ



## METODOLOGIA

Przy opracowaniu Planu Równości Płci w Instytucie Nenckiego PAN wykorzystano następujące narzędzia:

- o zbiorczą analizę danych administracyjnych dotyczących struktury płci pracowników i doktorantów w takich obszarach jak poszczególne grupy pracownicze, stanowiska naukowe i kierownicze, struktury decyzyjne, etapy kariery naukowej, kandydaci na stanowiska itp.;
- o ankietę wśród pracowników i doktorantów dotyczącą równego traktowania ze względu na płeć i zjawiska dyskryminacji;
- o konsultacje z przedstawicielami grup pracowników i doktorantów;
- o wcześniej przeprowadzone ankiety dotyczące warunków pracy.

Analizy prowadzone były w zależności od dostępnych danych, a dane porównywane tam, gdzie było to merytorycznie uzasadnione, np. przy takim samym zakresie obowiązków pracowników lub typie rekrutacji. Dalsze pogłębione analizy będą prowadzone podczas wdrażania PRP.

## ROZKŁAD PŁCI W PROCESIE REKRUTACJI I ROZWOJU KARIERY ZAWODOWEJ

### ROZKŁAD PŁCI WŚRÓD PRACOWNIKÓW I DOKTORANTÓW

Wśród zatrudnionych w Instytucie **pracowników** jest **65% kobiet i 35% mężczyzn**. Na **studiach doktoranckich** jest **70% kobiet i 30% mężczyzn**.

Pracownicy ogółem



65% 35%

Pracownicy pracujący naukowo



66% 34%

Pracownicy niepracujący naukowo



64% 36%

Doktoranci



70% 30%

Rozkład płci w poszczególnych grupach pracowniczych charakteryzuje się **przewagą kobiet**.

Pracownicy administracyjni



70% 30%

Pracownicy badawczo-techniczni



65% 35%

Pracownicy naukowci



64% 36%

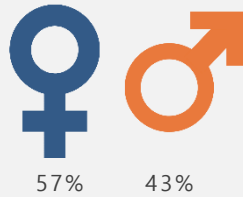
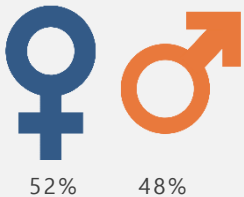
Pracownicy biblioteki i informacji naukowej



76% 24%

Pracownicy obsługi

Pracownicy techniczni



## ROZKŁAD PŁCI NA STANOWISKACH NAUKOWYCH

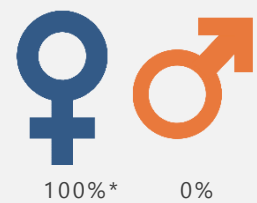
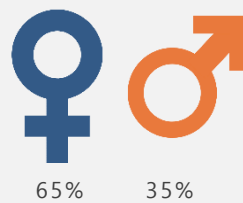
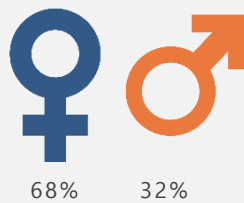
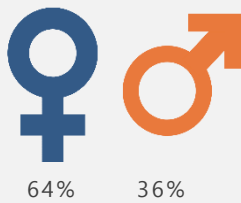
Na **stanowiskach naukowych** kobiety stanowią **od 64% do 100%** w zależności od stanowiska, a **mężczyźni od 0 do 37%**.

Profesor

Profesor Instytutu

Adiunkt

Asystent \*N=1

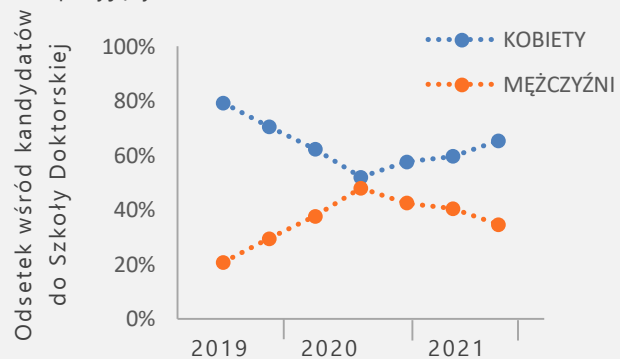
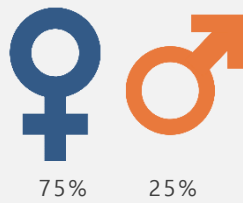
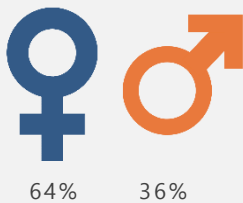


## ROZKŁAD PŁCI WŚRÓD KANDYDATÓW DO SZKOŁY DOKTORSKIEJ PODCZAS NABORÓW OD 2019 ROKU

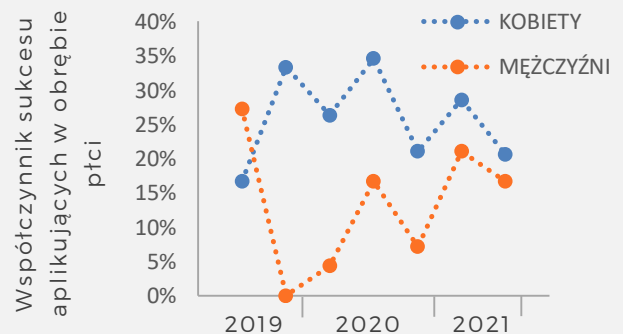
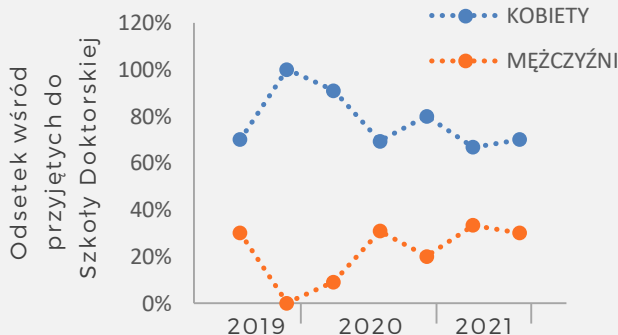
Zarówno wśród **kandydatów**, jak i **przyjętych** większość stanowiły **kobiety (odpowiednio 64% i 75%)**. Udział **mężczyzn** wynosił **36%** wśród kandydatów i **25%** wśród przyjętych.

Średnia wśród kandydatów

Średnia wśród przyjętych



Pomimo różnic w liczbie kandydujących kobiet i mężczyzn podczas kolejnych naborów, utrzymuje się **trend przewagi kobiet** wśród kandydatów i przyjętych.

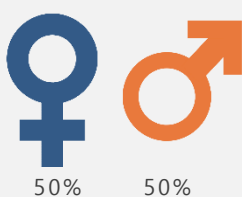
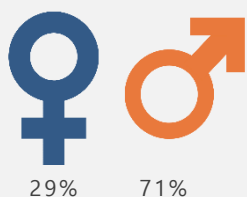


## ROZKŁAD PŁCI WŚRÓD KANDYDATÓW NA KIEROWNIKA PRACOWNI NAUKOWEJ

W 2018 i 2020 r. wśród startujących w konkursach na **kierownika pracowni** było **29% kobiet i 71% mężczyzn**. Średni odsetek przyjętych na to stanowisko kobiet i mężczyzn był równy.

Średnia wśród kandydatów

Średnia wśród przyjętych



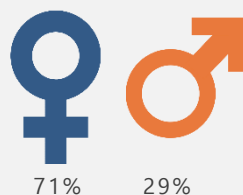
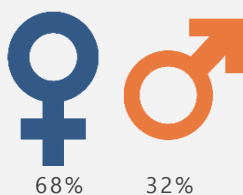
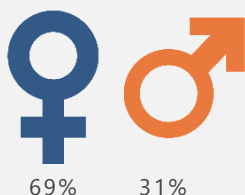
## ROZKŁAD PŁCI WŚRÓD OSÓB, KTÓRE UZYSKAŁY STOPIEŃ DOKTORA, DOKTORA HABILITOWANEGO LUB TYTUŁ PROFESORA

W latach 2016-2020 wśród osób, które uzyskały stopień doktora, doktora habilitowanego lub tytuł profesora **blisko 70% stanowiły kobiety, a 30% mężczyźni**.

Doktorat

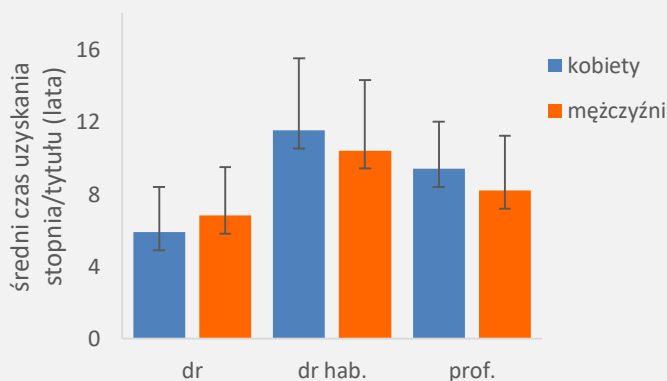
Habilitacja

Profesura



## ŚREDNI CZAS UZYSKANIA STOPNIA DOKTORA, DOKTORA HABILITOWANEGO LUB TYTUŁU PROFESORA W ZALEŻNOŚCI OD PŁCI

Analizę przeprowadzono dla lat 2016-2020. Średni czas uzyskania **stopnia doktora** był o **0,9 roku dłuższy dla mężczyzn**. W przypadku **doktora habilitowanego** czas ten był **średnio o 1,1 roku dłuższy dla kobiet**. **Kobiety** uzyskiwały też średnio **o 1,2 roku później** niż mężczyźni **tytuł profesora**. **Istotność różnic między płciami** wymaga jednak dalszych **analiz** przypadających **na dłuższy okres**.

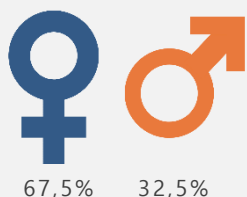


## ROZKŁAD PŁCI WŚRÓD AWANSUJĄCYCH PRACOWNIKÓW PIONU ADMINISTRACYJNEGO, NA PRZYKŁADZIE PRACOWNIKÓW TECHNICZNYCH I PODCZAS REKRUTACJI NA STANOWISKO TECHNICZNE DLA LAT 2019 - 2021

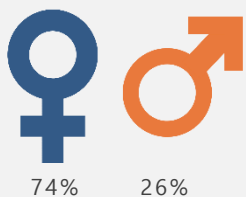
W przeanalizowanym okresie wśród awansujących pracowników technicznych **71% stanowiły kobiety, a 29% mężczyźni**. Wśród kandydatów i przyjętych na stanowisko techniczne **przeważały kobiety**.



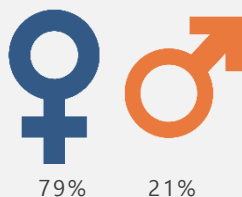
Pracownicy techniczni ogółem  
w analizowanym okresie



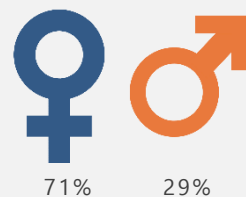
Kandydaci



Przyjęci

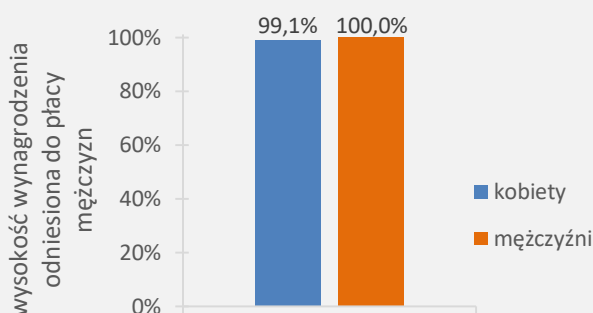


Awansujący



## ANALIZA WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW (2021 R.) Z TAKIM SAMYM ZAKRESEM OBOWIĄZKÓW, W ZALEŻNOŚCI OD PŁCI, NA PRZYKŁADZIE ADIUNKTÓW

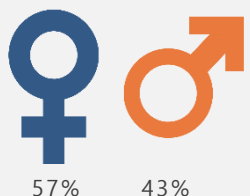
Analiza wynagrodzeń pracowników z takim samym zakresem obowiązków w różnych grupach pracowniczych **nie wykazała istotnych różnic w zależności od płci**. Dalsze analizy będą wprowadzone w celu monitorowania i przeciwdziałania powstawaniu luki płacowej.



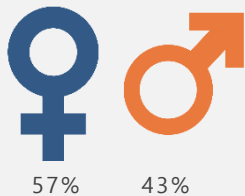
## ROZKŁAD PŁCI NA SZCZEBLU KIEROWNICZYM I DECYZYJNYM

Analiza rozkładu płci w strukturach decyzyjnych Instytutu, takich jak komisje, rady, zespoły doradcze, itp. oraz na prestiżowych mianowanych stanowiskach wykazała, że **kobiety stanowią ponad połowę**. Częściej piastują też stanowisko przewodniczącej.

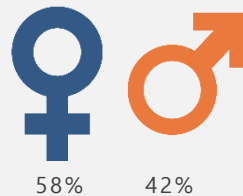
Struktury decyzyjne ogółem



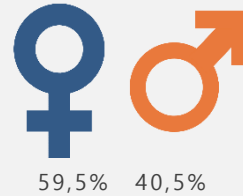
Administracyjne



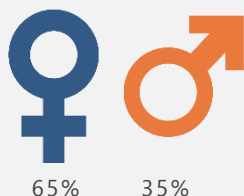
Naukowe



Komisje

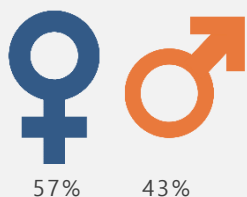


Przewodniczący/ca

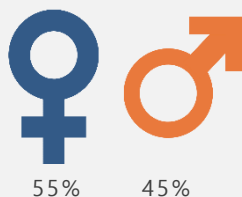


Podobna tendencja widoczna jest po przeanalizowaniu stanowisk kierowniczych i szczególnie zaznaczona w przypadku kierowników jednostek pomocniczych, gdzie **udział kobiet sięga 80%, a mężczyzn 20%**. W przypadku kierowników administracyjnych występuje równowaga płci.

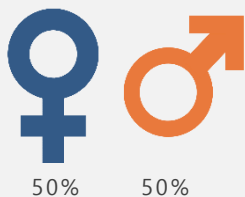
Stanowiska kierownicze ogółem



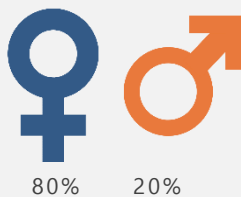
Kierownicy pracowni naukowych



Kierownicy administracji

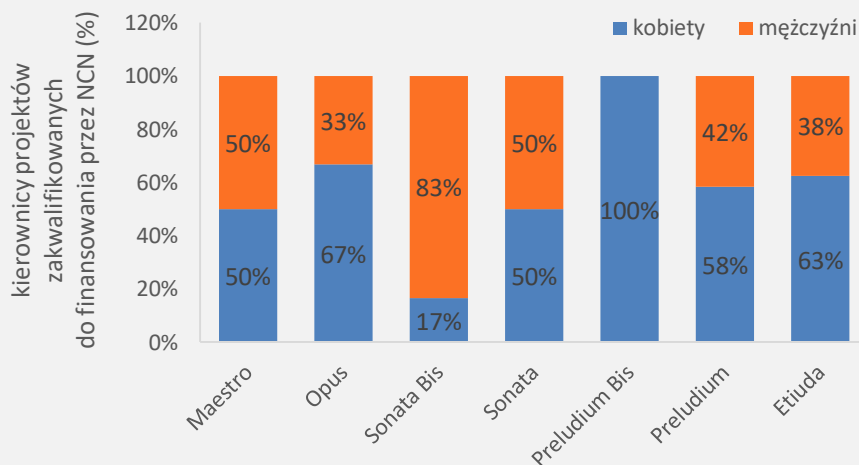


Kierownicy jednostek pomocniczych



## ROZKŁAD PŁCI WŚRÓD KIEROWNIKÓW PROJEKTÓW ZAKWALIFIKOWANYCH DO FINANSOWANIA PRZEZ NCN (LISTOPAD 2017-LISTOPAD 2021)

Najbardziej **znaczącą różnicę** widać w przypadku konkursu **Sonata Bis**, którego celem jest powołanie nowego zespołu badawczego, gdzie **83%** kierowników zakwalifikowanych projektów to **mężczyźni**, a tylko **17%** to **kobiety**. W konkursie **Preludium Bis** dla **promotorów doktorantów** brały udział **tylko kobiety**.



## ANALIZA ANKIETY DOTYCZĄCEJ RÓWNOŚCI PŁCI I DYSKRYMINACJI

Rozkład płci wśród respondentów odzwierciedlał rozkład płci wśród pracowników i doktorantów i charakteryzował się większym odsetkiem kobiet. Wpływ struktury płci respondentów (próby) na wnioski końcowe był brany pod uwagę przy analizie wyników. Większość ankietowanych stanowili pracownicy zajmujący się pracą badawczą (48%) i doktoranci (31%). Pracownicy administracyjni stanowili 12%, a techniczni 9%.

## REKRUTACJA I ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ

### WNIOSKI Z ANKIETY DOTYCZĄCEJ RÓWNOŚCI PŁCI I DYSKRYMINACJI

- ❖ Mężczyzn **dobrze oceniających możliwości rozwoju** swojej kariery jest o **17 punktów procentowych więcej** niż kobiet.
- ❖ Jako powód **rezygnacji z aplikowania** o stypendium, grant, stanowisko lub nagrodę **kobiety 3 razy częściej** niż mężczyźni wymieniają **negatywną osobistą ocenę dorobku naukowego**.

- ❖ Jako drugi najczęstszy powód wskazywany jest brak czasu, który zarówno kobiety, jak i mężczyźni wymieniają z podobną częstością. **Wyłącznie kobiety** wskazują **na obawę przed oceną** lub **utrudnioną możliwość wyjazdu**.

## **REKOMENDACJE**

### **CEL1: ROZWIJANIE PRAKTYK DAŻĄCYCH DO RÓWNOWAGI PŁCI W PROCESIE REKRUTACJI I W ROZWOJU KARIERY Z UWZGLĘDNIENIEM SZCZEBŁA KIEROWNICZEGO I DECYZYJNEGO**

**GRUPA DOCELOWA: KANDYDACI O PRACĘ, DOKTORANCI, PRACOWNICY  
ORGAN ODPOWIEDZIALNY: DYREKTOR INSTYTUTU, DZIAŁ SPRAW  
PRACOWNICZYCH I REKRUTACJI, DZIAŁ WSPÓŁPRACY Z ZAGRANICĄ I  
ZARZĄDZANIA PROJEKTAMI, KOMISJA DS. HR EXCELLENCE, KOMISJA DS.  
WDROŻENIA PRP I PA, WISAN**

<b>CEL 1.1</b>	<b>ZADANIE</b>	<b>CZAS</b>	<b>WSKAŹNIK</b>
<b>ROZWIJANIE PRAKTYK WSPIERAJĄCYCH RÓWNE SZANSE W PROCESIE REKRUTACJI I AWANSOWANIA PRACOWNIKÓW</b>	UJEDNOLICENIE DOKUMENTÓW REKRUTACYJNYCH I OFERT PRACY Z ZAZNACZENIEM INFORMACJI O PRAKTYKACH PRZECIWDZIAŁAJĄCYCH DYSKRYMINACJI	OD 2022	WDROŻENIE WE WSZYSTKICH OFERTACH PRACY I KONKURSACH DO KOŃCA 2022 R.
	REKOMENDACJA JEDNOLITEGO FORMULARZA ŻYCIORYSU	OD 2022	PUBLIKACJA Z OFERTAMI PRACY DO KOŃCA 2022 R.
	SZKOLENIE DLA PRZEPROWADZAJĄCYCH REKRUTACJĘ/KONKURS W ZAKRESIE DOBRYCH PRAKTYK (JAKO UZUPEŁNIENIE SZKOLENIA PRZEPROWADZONEGO W 2021 R.)	DO 2024	MINIMUM 50% OSÓB PROWADZĄCYCH REKRUTACJE PRZESZKOLONYCH DO 2024 R.
	W PRZYPADKU KANDYDATÓW O IDENTYCZNYCH KOMPETENCJACH REKOMENDOWANIE ZASADY DAŻENIA DO RÓWNOWAGI PŁCI	OD 2022	REKOMENDACJA DYREKTORA INSTYTUTU

CEL 1.1 C.D.	ZADANIE	CZAS	WSKAŹNIK
	ROZPOWSZECHNIANIE INFORMACJI O OFERTACH PRACY/KONKURSACH	OD 2022	NAWIĄZANIE KONTAKTÓW Z NOWYMI INSTYTUCJAMI POMOCNYMI W POZPOWSZECHNIANIU OFERT PRACY
	OPRACOWANIE WYTYCZNYCH I WDROŻENIE ZBIERANIA DANYCH I MONITOROWANIA STATYSTYK DOTYCZĄCYCH ROZKŁADU PŁCI PODCZAS REKRUTACJI I KONKURSÓW	OD 2022	WDROŻENIE WYTYCZNYCH I STWORZENIE BAZ DANYCH
	DAŻENIE DO RÓWNOWAGI PŁCI WŚRÓD PANELISTÓW I ZAPROSZONYCH GOŚCI PODCZAS ORGANIZACJI KONFERENCJI, PANELI I DYSKUSJI	OD 2022	REKOMENDACJA DYREKTORA INSTYTUTU, STWORZENIE BAZY DANYCH

CEL 1.2	ZADANIE	CZAS	WSKAŹNIK
<b>PROWADZENIE ANALIZY ROZKŁADU PŁCI NA RÓŻNYCH ETAPACH KARIERY</b>	OPRACOWANIE WYTYCZNYCH I WDROŻENIE ZBIERANIA DANYCH I MONITOROWANIA STATYSTYK DOTYCZĄCYCH ROZKŁADU PŁCI NA RÓŻNYCH ETAPACH KARIERY	OD 2023	WDROŻENIE WYTYCZNYCH I STWORZENIE BAZ DANYCH

CEL 1.3	ZADANIE	CZAS	WSKAŹNIK
<b>PODNOSENIE KOMPETENCJI W ZAKRESIE APLIKOWANIA O PROJEKTY GRANTOWE ORAZ ZARZĄDZANIA NIMI</b>	ROZPOWSZECHNIANIE INFORMACJI O SZKOLENIACH DOTYCZĄCYCH PRZYGOTOWANIA PROJEKTÓW GRANTOWYCH I ZARZĄDZANIA NIMI	OD 2022	WPROWADZENIE NEWSLETTERA PRZESYŁANEGO DO PRACOWNIKÓW I DOKTORANTÓW

CEL 1.3 C.D.	ZADANIE	CZAS	WSKAŹNIK
--------------	---------	------	----------

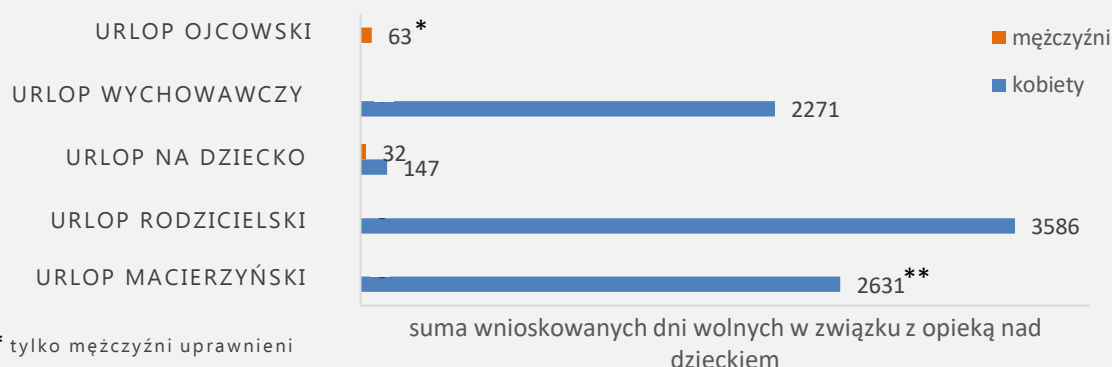
SZKOLENIE Z PRZYGOTOWANIA ROZMÓW KWALIFIKACYJNYCH

DO 2023

LICZBA PRZESZKOLONÝCH DO KOŃCA 2023 R.

## OCENA KULTURY ORGANIZACYJNEJ ORAZ RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM I PRYWATNYM W ZALEŻNOŚCI OD PŁCI

### LICZBA WNIOSKOWANYCH DNI WOLNYCH W ZWIĄZKU Z OPIEKĄ NAD DZIECKIEM W ZALEŻNOŚCI OD PŁCI W LATACH 2020-2021

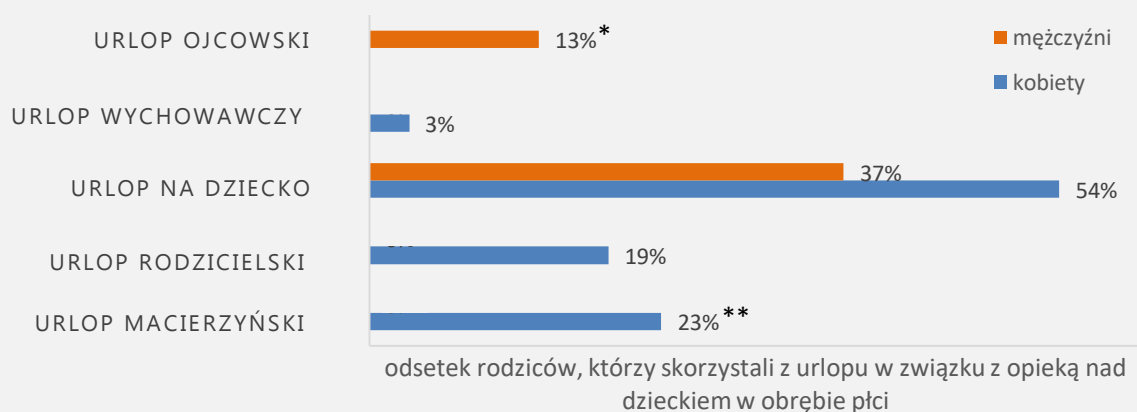


\* tylko mężczyźni uprawnieni

\*\* do 3,5 miesiąca tylko kobiety uprawnione

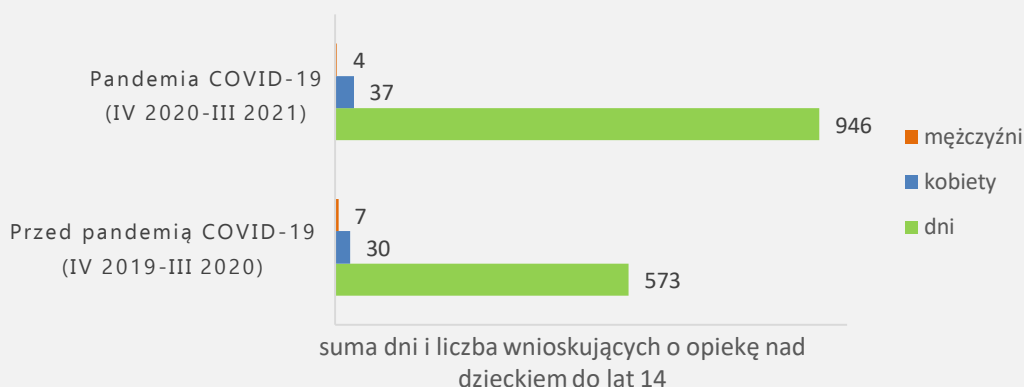
### ODSETEK RODZICÓW KORZYSTAJĄCYCH Z DNI WOLNYCH W ZWIĄZKU Z OPIEKĄ NAD DZIECKIEM W ZALEŻNOŚCI OD PŁCI W LATACH 2020-2021

Przeprowadzone analizy wykazały, że **kobiety częściej** pełnią **obowiązki opiekuńcze**.



### WPŁYW PANDEMII COVID-19 NA LICZBĘ WNIOSKOWANYCH DNI WOLNYCH W ZWIĄZKU Z OPIEKĄ NAD DZIECKIEM DO LAT 14 I LICZBĘ WNIOSKUJĄCYCH W ZALEŻNOŚCI OD PŁCI

Podczas **pandemii COVID-19** liczba **dni wolnych w związku z opieką nad dzieckiem do lat 14 prawie podwoiła się**, przy jednoczesnym **wzroście liczby** wnioskujących o nie **kobiet** i **spadku liczby** wnioskujących **mężczyzn**.



## WNIOSKI Z ANKIETY DOTYCZĄCEJ RÓWNOŚCI PŁCI I DYSKRYMINACJI

### KULTURA ORGANIZACYJNA

- ❖ Większość respondentów (89%) **dobrze ocenia kulturę organizacyjną**. Oceny **kobiet i mężczyzn są podobne**.
- ❖ Większość ankietowanych (79%) deklaruje, że **nie doświadczyło dyskryminacji** ze względu na płeć, ale **ok. jedna piąta** przyznaje, że **było jej świadkiem**. Doświadczenia dyskryminacji ze względu na płeć deklaruje 7% badanych.
- ❖ Wśród elementów środowiska pracy, które według respondentów **wymagają poprawy** w celu przeciwdziałania dyskryminacji **kultura organizacyjna** jest wymieniana na **drugim miejscu**.
- ❖ Wśród 7% respondentów krytycznie oceniających kulturę organizacyjną przeważają osoby na **wczesnych etapach kariery** i **kobiety**. Te dwie grupy **częściej deklarują doświadczenie dyskryminacji** ze względu na płeć.
- ❖ 11% respondentów **nie potrafi określić** czy doświadczyło dyskryminacji.
- ❖ Najczęstszymi formami występowania dyskryminacji są **dyskryminacja werbalna i mobbing**, dotyczące **wkładu intelektualnego, rozwoju kariery i posiadania rodziny**.
- ❖ **Jedna czwarta** respondentów **obawiała się lub obawiałaby się zareagować** na przejawy dyskryminacji. **Większość** z tych osób to **kobiety**.
- ❖ Najczęstszym powodem tych obaw **jest strach przed reakcją** przełożonego i współpracowników oraz przed **negatywnym wpływem na karierę**. Jednocześnie większość respondentów **pozytywnie ocenia** relację z przełożonym.

### RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM I PRYWATNYM

- ❖ 74% pracowników i doktorantów **dobrze ocenia równowagę między życiem zawodowym i prywatnym**. Ocena tego aspektu przez kobiety i mężczyzn jest podobna.
- ❖ **Pozytywny** wpływ posiadania rodziny na karierę zawodową kobiety i mężczyźni deklarują z podobną częstością.
- ❖ Na **negatywny wpływ posiadania rodziny** na karierę naukową częściej wskazują **kobiety**, głównie **do 30 r. życia**.
- ❖ Głównie **kobiety** sprawują **obowiązki opiekuńcze** i częściej **wyrażają obawy dotyczące** poinformowania przełożonego o możliwości posiadania dziecka lub skorzystania z czasu wolnego w związku z obowiązkami rodzinnymi. Jako powód tych obaw podają najczęściej strach przed reakcją przełożonego i przed negatywnym wpływem na karierę.
- ❖ **Głównym przejawem** deklarowanego **negatywnego wpływu** posiadania rodziny na karierę **jest ograniczenie czasu** na obowiązki zawodowe i odpoczynek. **Kobiety częściej** niż mężczyźni wskazują na takie **ograniczenie**.

- ❖ Ułatwienia **łączenia życia zawodowego i prywatnego** są **najczęściej** wymieniane jako narzędzie tworzenia warunków równego traktowania pracowników. **Kobiety** wskazują je **częściej** niż mężczyźni.
- ❖ **Mężczyźni częściej niż kobiety** deklarują, że doświadczyli **przepracowania** lub **wypalenia zawodowego**.
- ❖ Ogólna ocena wpływu **pandemii COVID-19** na karierę **jest podobna** w przypadku obu płci i częściej negatywna.

## **REKOMENDACJE**

### **CEL2: ROZWIJANIE PRAKTYK DAŻĄCYCH DO POPRAWY KULTURY ORGANIZACYJNEJ I RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM I PRYWATNYM**

#### **GRUPA DOCELOWA: PRACOWNICY, DOKTORANCI**

#### **ORGAN ODPOWIEDZIALNY: DYREKTOR INSTYTUTU, DZIAŁ SPRAW PRACOWNICZYCH I REKRUTACJI, KOMISJA DS. WDROŻENIA PRP I PA, WISAN**

<b>CEL 2.1</b>	<b>ZADANIE</b>	<b>CZAS</b>	<b>WSKAŹNIK</b>
<b>ZWIĘKSZENIE ŚWIADOMOŚCI DOTYCZĄCEJ ZJAWISKA DYSKRYMINACJI I MOBBINGU</b>	WPROWADZENIE OBOWIĄZKOWYCH SZKOLEŃ DOTYCZĄCYCH ZJAWISKA DYSKRYMINACJI I METOD REAGOWANIA DLA PRACOWNIKÓW I KIEROWNIKÓW	DO 2024	LICZBA PRZESZKOLONYCH DO 2024 R.
	KONTYNUACJA OBOWIĄZKOWYCH SZKOLEŃ DOTYCZĄCYCH MOBBINGU DLA PRACOWNIKÓW I KIEROWNIKÓW	DO 2025	LICZBA PRZESZKOLONYCH DO 2025 R.
	SZKOLENIA DLA KIEROWNIKÓW Z ZARZĄDZANIA ZESPOŁEM OBEJMUJĄCE KOMUNIKACJĘ I ROZWIĄZYWANIE KONFLIKTÓW	DO 2024	LICZBA PRZESZKOLONYCH DO 2024 R.
	REKOMENDACJA ZMIANY NAZWY „MĘŻA ZAUFANIA” NA „OSOBE ZAUFANIA”	DO 2022	ZARZĄDZENIE DYREKTORA INSTYTUTU
	UPOWSZECHNIENIE WIEDZY O INSTYTUCJI „OSOBY ZAUFANIA”	DO 2023	OPRACOWANIE PAKIETÓW INFORMACYJNYCH I UDOSTĘPNIENIE PRACOWNIKOM I DOKTORANTOM

CEL 2.1 C.D.	ZADANIE	CZAS	WSKAŹNIK
	POWOŁANIE DRUGIEJ „OSOBY ZAUFANIA”	DO 2023	PRZEPROWADZENIE WYBORÓW DO 2023 R.
	WPROWADZENIE DODATKOWEGO NARZĘDZIA KOMUNIKACJI Z OSOBAMI ZAUFANIA	DO 2023	UDOSTĘPNIENIE NARZĘDZIA PRACOWNIKOM I DOKTORANTOM
	OPRACOWANIE PORADNIKA ANTYDYSKRIMINACYJNEGO	DO 2023	PUBLIKACJA PORADNIKA
	WPROWADZENIE ANKIETY DLA KOŃCĄCYCH PRACĘ W INSTYTUCIE	DO 2023	OPRACOWANIE ANKIETY I UDOSTĘPNIENIE PRACOWNIKOM

CEL 2.2	ZADANIE	CZAS	WSKAŹNIK
<b>ROZWÓJ KOMPETENCJI W ZAKRESIE ORGANIZACJI PRACY I ZARZĄDZANIA CZASEM</b>	WPROWADZENIE WARSZTATÓW Z ORGANIZACJI I ZARZĄDZANIA CZASEM DLA PRACOWNIKÓW I DOKTORANTÓW	DO 2025	LICZBA PRZESZKOLONYCH DO 2025 R.

CEL 2.3	ZADANIE	CZAS	WSKAŹNIK
<b>ROZBUDOWA INSTYTUCJONALNYCH NARZĘDZI WSPIERAJĄCYCH RÓWNOWAGĘ MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM I PRYWATNYM</b>	WPROWADZENIE DO REGULAMINU PRACY ELASTYCZNEGO CZASU PRACY DLA RODZICÓW (PRACA HYBRYDOWA ITP.)	DO 2023	NOWY PUNKT W REGULAMINIE PRACY
	UPOWSZECHNIENIE WIEDZY O ROZWIĄZANIACH PRZYJAZNYCH RODZICOM	DO 2024	OPRACOWANIE PAKIETÓW INFORMACYJNYCH I UDOSTĘPNIENIE PRACOWNIKOM I DOKTORANTOM
	MOŻLIWOŚĆ ZAZNACZENIA INFORMACJI O WYPEŁNIANIU OBOWIĄZKÓW OPIEKUŃCZYCH PODCZAS EWALUACJI PRACOWNIKÓW	DO 2024	WPROWADZENIE TEJ OPCJI DO FORMULARZA EWALUACJI



## PRZECIWDZIAŁANIE PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ

### WNIOSKI Z ANKIETY DOTYCZĄCEJ RÓWNOŚCI PŁCI I DYSKRYMINACJI

- ❖ Wyniki przeprowadzonej ankiety wskazują na jednostkowe przypadki doświadczenia lub zaobserwowania **przemocy ze względu na płeć**, w tym molestowania seksualnego.
- ❖ Takie doświadczenia zgłaszały przede wszystkim kobiety, bez względu na etap kariery i **grupę wiekową**.

### REKOMENDACJE

## CEL3: ROZWIJANIE PRAKTYK PRZECIWDZIAŁAJĄCYCH PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ

**GRUPA DOCELOWA: DOKTORANCI, PRACOWNICY**

**ORGAN ODPOWIEDZIALNY: DYREKTOR INSTYTUTU, KOMISJA DS. WDROŻENIA PRP I PA, PATRZ CEL 2.1**

CEL 3.1	ZADANIE	CZAS	WSKAŹNIK
<b>ZWIĘKSZENIE ŚWIADOMOŚCI DOTYCZĄCEJ ZJAWISKA PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ</b>	WPROWADZENIE OBOWIĄZKOWYCH SZKOLEŃ OBEJMUJĄCYCH ZJAWISKO PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ I MOLESTOWANIA	DO 2025	LICZBA OSÓB PRZESZKOLONYCH
	ZADANIA ZAWARTE W CELU 2.1	PATRZ CEL 2.1	

## UWZGLĘDNIENIE ASPEKTU PŁCI W TREŚCIACH BADAWCZYCH I DYDAKTYCZNYCH

### WNIOSKI Z ANALIZY DANYCH DOTYCZĄCYCH UWZGLĘDNIANIA ASPEKTU PŁCI W TREŚCIACH BADAWCZYCH

Wyniki przeprowadzonej analizy wskazują, że brak rzetelnych danych na temat obecności wymiaru płci w treściach badawczych.

## CEL4: UWZGLĘDNIENIE ASPEKTU PŁCI W TREŚCIACH BADAWCZYCH I DYDAKTYCZNYCH

**GRUPA DOCELOWA: DOKTORANCI, PRACOWNICY**

**ORGAN ODPOWIEDZIALNY: DYREKTOR INSTYTUTU, DZIAŁ SPRAW PRACOWNICZYCH I REKRUTACJI, KOMISJA DS. WDROŻENIA PRP I PA, WISAN**

CEL 4.1	ZADANIE	CZAS	WSKAŹNIK
<b>UWZGLĘDNIENIE ASPEKTU PŁCI W TREŚCIACH BADAWCZYCH I DYDAKTYCZNYCH</b>	UWZGLĘDNIENIE ASPEKTU PŁCI JAKO JEDNEGO Z CZYNNIKÓW BRANYCH POD UWAGĘ PRZY PROJEKTOWANIU BADAŃ	DO 2023	REKOMENDACJA DYREKTORA INSTYTUTU
	OPRACOWANIE BADANIA ANKIETOWEGO DOTYCZĄCEGO WŁĄCZANIA ASPEKTU PŁCI DO TREŚCI BADAWCZYCH, ANALIZA WYNIKÓW I OPRACOWANIE WYTYCZNYCH	DO 2023	PRZEPROWADZENIE ANKIETY, WDROŻENIE WYTYCZNYCH
	SZKOLENIE Z UWZGLĘDNIENIA ASPEKTU PŁCI W PROJEKTACH GRANTOWYCH, OMÓWIENIE WAŻNOŚCI WYMIARU PŁCI W PROJEKTOWANIU BADAŃ	DO 2024	LICZBA PRZESZKOLONYCH DO 2024 R.



# PODSUMOWANIE CELÓW I ZADAŃ ORGANÓW WZDRAŻAJĄCYCH PRP

	DZIAŁ SPRAW PRACOWNICZYCH I REKRUTACJI	KOMISJA DS. HR EXCELLENCE	DZIAŁ WSPÓŁPRACY Z ZAGRANICĄ I ZARZĄDZANIA PROJEKTAMI	KOMISJA DS. WDRÓŻENIA PRP I PA	WOMEN IN SCIENCE AT NENCKI	DYREKTOR INSTYTUTU NENCKIEGO PAN
CEL 1.1	OPRACOWANIE I UDOSTĘPNIANIE INFORMACJI/FORMULARZY, OPRACOWANIE I WDRAŻANIE WYTYCZNYCH, MONITOROWANIE STATYSTYK			KOORDYNACJA, UDOSTĘPNIANIE, MONITOROWANIE	MONITOROWANIE STATYSTYK ROZKŁADU PŁCI PODCZAS KONFERENCJI W INSTYTUCIE	REKOMENDACJE, NADZÓR
	SZKOLENIE Z DOBRYCH PRAKTYK PODCZAS REKRUTACJI					
CEL 1.2	OPRACOWANIE I UDOSTĘPNIANIE INFORMACJI, OPRACOWANIE I WDRAŻANIE WYTYCZNYCH, MONITOROWANIE STATYSTYK			KOORDYNACJA, UDOSTĘPNIANIE, MONITOROWANIE		NADZÓR
CEL 1.3			OPRACOWANIE I UDOSTĘPNIANIE INFORMACJI	KOORDYNACJA, UDOSTĘPNIANIE, MONITOROWANIE	SZKOLENIE Z PRZYGOTOWANIA DO ROZMÓW KAWALIFIKACYJNYCH	NADZÓR
CEL 2.1	UPOWSZECHNIANIE INFORMACJI O INSTYTUCJI OSOBY ZAUFANIA I OPRACOWANIE NARZĘDZIA KONTAKTU Z OSOBĄ ZAUFANIA			KOORDYNACJA, UDOSTĘPNIANIE, MONITOROWANIE		ZARZĄDZENIE ZMIANY NAZWY MEŻA ZAUFANIA NA OSOBĘ ZAUFANIA I ZORGANIZOWANIE WYBORÓW DRUGIEJ OSOBY ZAUFANIA
	OPRACOWANIE ANKIETY DLA KOŃCZĄCYCH PRACĘ			OPRACOWANIE PORADNIKA ANTYDISKRYMINACYJNEGO		
	SZKOLENIE ANTYMOBBINGOWE (W TYM Z PRZECIWDZIAŁANIA PRZEMOCY)					NADZÓR
	SZKOLENIE Z ZARZĄDZANIA ZESPOŁEM					
	SZKOLENIE ANTYDISKRYMINACYJNE			SZKOLENIE ANTYDISKRYMINACYJNE		

# PODSUMOWANIE CELÓW I ZADAŃ ORGANÓW WZDRAŻAJĄCYCH PRP

	DZIAŁ SPRAW PRACOWNICZYCH I REKRUTACJI	KOMISJA DS. HR EXCELLENCE	DZIAŁ WSPÓŁPRACY Z ZAGRANICĄ I ZARZĄDZANIA PROJEKTAMI	KOMISJA DS. WDROŻENIA PRP I PA	WOMEN IN SCIENCE AT NENCKI	DYREKTOR INSTYTUTU NENCKIEGO PAN
CEL 2.2	ORGANIZACJA WARSZTATÓW Z ZARZĄDZANIA CZASEM			KOORDYNACJA, UDOSTĘPNIANIE, MONITOROWANIE	ORGANIZACJA WARSZTATÓW Z ZARZĄDZANIA CZASEM	NADZÓR
CEL 2.3	UPOWSZECHNIANIE WIEDZY O ROZWIĄZANIACH PRZYJAZNYCH RODZICOM			KOORDYNACJA, UDOSTĘPNIANIE, MONITOROWANIE		WPROWADZENIE ZMIAN W REGULAMINIE PRACY I W FORMULARZU EWALUACJI, NADZÓR
CEL 3.1				KOORDYNACJA, UDOSTĘPNIANIE, MONITOROWANIE PATRZ CEL 2.1		NADZÓR
CEL 4.1	OPRACOWANIE I UDOSTĘPNIANIE INFORMACJI, OPRACOWANIE I WDRAŻANIE WYTYCZNYCH, MONITOROWANIE STATYSTYK  ORGANIZACJA SZKOLENIA Z UWZGLĘDNIANIA ASPEKTU PŁCI W PROJEKTACH GRANTOWYCH			OPRACOWANIE, UDOSTĘPNIANIE, MONITOROWANIE  OPRACOWANIE ANKIETY DOTYCZĄCEJ UWZGLĘDNIANIA ASPEKTU PŁCI W BADANIACH		REKOMENDACJE, NADZÓR
					ORGANIZACJA SZKOLENIA Z UWZGLĘDNIANIA ASPEKTU PŁCI W PROJEKTACH GRANTOWYCH	

## ROZBUDOWA POTENCJAŁU INSTYTUTU- SZKOLENIA I WARSZTATY

SZKOLENIE	ORGANIZATOR	TERMIN	GRUPA DOCELOWA	MIERNIK SUKCESU
<b>SZKOLENIE DLA REKRUTUJĄCYCH W ZAKRESIE DOBRZYCH PRAKTYK</b>	DZIAŁ SPRAW PRACOWNICZYCH I REKRUTACJI/KOMISJA HR EXCELLENCE	DO 2024 R. CO 3 LATA	KIEROWNICY, PRACOWNICY	ANKIETA POSZKOLENIOWA, ANALIZA STATYSTYK
<b>SZKOLENIE Z UWZGLĘDNIANIA ASPEKTU PŁCI W PROJEKTACH BADAWCZYCH</b>	DZIAŁ SPRAW PRACOWNICZYCH I REKRUTACJI/WOMEN IN SCIENCE	DO 2024 R.	PRACOWNICY, DOKTORANCI	ANKIETA POSZKOLENIOWA, ANALIZA STATYSTYK
<b>SZKOLENIE ANTY-MOBBINGOWE, W TYM Z PRZECIWDZIAŁANIA PRZEMOCY</b>	DZIAŁ SPRAW PRACOWNICZYCH I REKRUTACJI	DO 2025 R. CO 3 LATA	PRACOWNICY, DOKTORANCI (OBOWIĄZKOWE)	ANKIETA POSZKOLENIOWA, ANALIZA STATYSTYK
<b>SZKOLENIE Z ZARZĄDZANIA ZESPOŁEM, W TYM ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW</b>	DZIAŁ SPRAW PRACOWNICZYCH I REKRUTACJI	DO 2024 R.	KIEROWNICY PRACOWNI I PROJEKTÓW	ANKIETA POSZKOLENIOWA, ANALIZA STATYSTYK
<b>WARSZTATY Z ZARZĄDZANIA CZASEM</b>	DZIAŁ SPRAW PRACOWNICZYCH I REKRUTACJI/WOMEN IN SCIENCE	DO 2025 R.	PRACOWNICY, DOKTORANCI	ANKIETA POSZKOLENIOWA, ANALIZA STATYSTYK
<b>SZKOLENIE ANTYDYSKRYMINACYJNE</b>	DZIAŁ SPRAW PRACOWNICZYCH I REKRUTACJI/KOMISJA HR EXCELLENCE/KOMISJA DS. WDROŻENIA PRP I PA	DO 2024 R. CO 3 LATA	PRACOWNICY, DOKTORANCI (OBOWIĄZKOWE)	ANKIETA POSZKOLENIOWA, ANALIZA STATYSTYK
<b>SZKOLENIE Z PRZYGOTOWYWANIA DO ROZMÓW KWALIFIKACYJNYCH</b>	WOMEN IN SCIENCE AT NENCKI	DO 2023 R.	PRACOWNICY, DOKTORANCI	ANKIETA POSZKOLENIOWA, ANALIZA STATYSTYK

# DEDYKOWANE ZASOBY

Instytut Nenckiego PAN przeznaczył zasoby kadrowe dedykowane do opracowania i wdrożenia planu równości płci powołując **Komisję ds. Wdrożenia Planu Równości Płci i Poradnika Antydyskryminacyjnego**.

W realizację PRP będą również zaangażowane następujące ciała wykonawcze:

- ❖ Dział Spraw Pracowniczych i Rekrutacji
- ❖ Komisja ds. wdrożenia zasad określonych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (HR Excellence)
- ❖ Dział Współpracy z Zagranicą i Zarządzania Projektami
- ❖ Grupa Women in Science at Nencki (WISAN).

Upowszechnianie informacji na temat wdrażania elementów PRP będzie się odbywać we współpracy z Działem Promocji Instytutu.

Nadzór nad pracami wszystkich organów wykonawczych sprawuje Dyrektor Instytutu. Dodatkowe zasoby kadrowe do wdrożenia PRP będą powoływane przez Dyrektora Instytutu w miarę potrzeb.

W przeciwdziałanie dyskryminacji w Instytucie Nenckiego PAN zaangażowany jest również **Mąż Zaufania i Rzecznik Dyscyplinarny**,

Na realizację celów zawartych w PRP Instytut przeznaczy środki finansowe będące w jego dyspozycji i zamierza w miarę możliwości pozyskiwać dalsze środki na realizację przyszłych inicjatyw związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji.

# MONITOROWANIE



CELE, ZADANIA I WSKAŹNIKI PLANU RÓWNOŚCI PŁCI BĘDĄ REGULARNIE MONITOROWANE PRZEZ ORGANY ODPOWIEDZIALNE ZA POSZCZEGÓLNE ZADANIA, A ICH TERMINOWE WDRAŻANIE BĘDZIE MONITOROWANE PRZEZ DYREKTORA INSTYTUTU. MONITOROWANIE POSTĘPÓW PRP BĘDZIE OPIERAĆ SIĘ O WSKAŹNIKI I PROCEDURY ZBIERANIA DANYCH OPRACOWANE WEDŁUG WYTYCZNYCH WE WSTĘPNEJ FAZIE WDRAŻANIA PRP.

DO PODSTAWOWYCH WSKAŹNIKÓW RÓWNOWAGI PŁCI PODLEGAJĄCYCH MONITOROWANIU NALEŻEĆ BĘDĄ:

- ✓ ROZKŁAD PŁCI WŚRÓD DOKTORANTÓW I PRACOWNIKÓW NA RÓŻNYCH STANOWISKACH, ETAPACH KARIERY ITP., ZE SZCZEGÓLNYM UWZGLĘDNIENIEM STANOWISK KIEROWNICZYCH I DECYZYJNYCH
- ✓ POZIOM RÓŻNIC PŁACOWYCH MIĘDZY KOBIETAMI I MĘŻCZYZNAMI
- ✓ ROZKŁAD PŁCI PODCZAS REKRUTACJI PRACOWNIKÓW I DOKTORANTÓW (KANDYDACI, PRZYJĘCI)
- ✓ ROZKŁAD PŁCI WŚRÓD AWANSUJĄCYCH W RÓŻNYCH GRUPACH PRACOWNICZYCH
- ✓ ROZKŁAD PŁCI WŚRÓD PANELISTÓW I GOŚCI ZAPROSZONYCH DO UDZIAŁU W ORGANIZOWANYCH KONFERENCJACH
- ✓ ROZKŁAD PŁCI WŚRÓD WNIOSKUJĄCYCH O DNI WOLNE W ZWIĄZKU Z OPIEKĄ NAD DZIECKIEM
- ✓ ROZKŁAD PŁCI WŚRÓD KIEROWNIKÓW GRANTÓW W RÓŻNYCH TYPACH KONKURSÓW

EWALUACJA PLANU ZOSTANIE PRZEPROWADZONA W 2025 ROKU. NA PODSTAWIE WSKAŹNIKÓW OPISANYCH W PRP ORAZ ANKIET I ANALIZ DANYCH ADMINISTRACYJNYCH ZOSTANIE OKREŚLONA EFEKTYWNOŚĆ OSIĄGANIA ZAPLANOWANYCH CELÓW. NASTĘPNIE NA PODSTAWIE WYNIKÓW EWALUACJI ZOSTANĄ OPRACOWANE REKOMENDACJE I SFORMUŁOWANE CELE I ZADANIA NA KOLEJNE LATA. ZA WDRAŻANIE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI W KOLEJNYCH LATACH BĘDĄ ODPOWIADAĆ ORGANY POWOŁANE PRZEZ DYREKTORA INSTYTUTU BIOLOGII DOŚWIADCZALNEJ IM. M. NENCKIEGO PAN.

# BIBLIOGRAFIA- NAJWAŻNIEJSZE POZYCJE

❖ Gender Equality Academy

<https://ge-academy.eu/>

❖ European Institute for Gender Equality;

Gender Equality in Academia and Research – GEAR

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

❖ European Commission; She Figures 2021. Gender in Research and Innovations: statistics and indicators.

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d9fbd9da-4da0-11ec-91ac-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-245870865>

❖ Biuro Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli;

Plan Równości Płci- jak to zrobić?

<https://informacje.pan.pl/index.php/informacje/nauki-humanistyczne-i-spoeczne/3444-plany-rownosci-plci-przewodnik-biura-polsca>

❖ Ministerstwo Edukacji i Nauki;

Ośrodek Przetwarzania Informacji – PIB;

Plany Równości Płci w Horyzoncie Europa. Przewodnik dla polskich instytucji naukowych

[https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2020/10/Manual-on-GEPS\\_PL.pdf](https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2020/10/Manual-on-GEPS_PL.pdf)

❖ European Commission; Striving for a Union of Equality

The Gender Equality Strategy 2020-2025

[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/gender\\_equality\\_strategy\\_factsheet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/gender_equality_strategy_factsheet_en.pdf)

❖ European Commission; 2021 report on gender equality in the EU

[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/annual\\_report\\_ge\\_2021\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2021_en.pdf)

❖ European Commission;

Horizon Europe guidance on gender equality plans; Luksemburg 2021

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>



# BIBLIOGRAFIA- NAJWAŻNIEJSZE POZYCJE

- ❖ Schrouff et al. (2019) European Journal of Neuroscience; Gender bias in (neuro)science: Facts, consequences, and solutions <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ejn.14397>
- ❖ European Commission; Diversity Management in Central and Eastern Europe. Lessons learned and potential for growth; Luksemburg 2017 <https://op.europa.eu/pl/publication-detail/-/publication/fef832a2-492f-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>
- ❖ Górska et al. (2021) Gender, Work and Organization Deepening inequalities: What did COVID-19 reveal about the gendered nature of academic work? <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/gwao.12696>
- ❖ Melnikoff i Valian (2019) Archives of Scientific Psychology Gender disparities in awards to neuroscience researchers <https://psycnet.apa.org/fulltext/2019-71053-001.html>
- ❖ Ysseldyk et al. (2019) Frontiers in Psychology A leak in academic pipeline: identity and health among postdoctoral women <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.01297/full>
- ❖ Gendered Innovations; Analyzing sex in Biomedicine [http://genderedinnovations.stanford.edu/methods/sex\\_biomed.html](http://genderedinnovations.stanford.edu/methods/sex_biomed.html)
- ❖ Rich-Edwards et al. (2018) Endocrine Reviews Sex and gender differences research design for basic, clinical, and population studies: essentials for investigators <https://academic.oup.com/edrv/article/39/4/424/4967741>
- ❖ Komisja Europejska; Unijny zakaz dyskryminacji a prawo polskie. Analiza funkcjonowania przepisów antydyskryminacyjnych w praktyce polskich sądów; Warszawa 2018 [https://ec.europa.eu/poland/sites/default/files/docs/news/ptpa\\_raport\\_www\\_fin.pdf](https://ec.europa.eu/poland/sites/default/files/docs/news/ptpa_raport_www_fin.pdf)
- ❖ Rzecznik Praw Obywatelskich; Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia. Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich; Warszawa 2018 <https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Do%20C5%9Bwiadczenie%20molestowania%20w%20C5%9Br%20C3%9Bd%20studentek%20i%20student%20C3%9Bw,%202018.pdf>

# BIBLIOGRAFIA- NAJWAŻNIEJSZE POZYCJE

- ❖ Narodowe Centrum Nauki (2019a) 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](https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2019_02_stanowisko_ncn_ws_rownego_dostepu_kobiet_i_mezczyzn.pdf)

- ❖ Narodowe Centrum Nauki (2019b) Informacja na temat równego udziału kobiet i mężczyzn w projektach badawczych finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki w latach 2011-2018

[https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/informacja\\_na\\_temat\\_udzialu\\_kobiet\\_i\\_mezczyzn\\_w\\_projektach\\_NCN\\_2011-2018.pdf](https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/informacja_na_temat_udzialu_kobiet_i_mezczyzn_w_projektach_NCN_2011-2018.pdf)



**instytut** biologii doświadczalnej  
im. Marcelego Nenckiego PAN

**Instytut Biologii Doświadczalnej im. M. Nenckiego PAN**

ul. Ludwika Pasteura 3, 02-093 Warszawa

tel.: (+48 22) 589 22 00

fax: (+48 22) 822 53 42

e-mail: [dyrekcja@nencki.edu.pl](mailto:dyrekcja@nencki.edu.pl)  
[www.nencki.edu.pl](http://www.nencki.edu.pl)

*Zatwierdzam*