



INSTYTUT IMMUNOLOGII I TERAPII DOŚWIADCZALNEJ
IM. LUDWIKA HIRSZFELDA
POLSKIEJ AKADEMII NAUK
Centrum Doskonałości : IMMUNE
Rudolfa Weigla 12, 53-114 Wrocław, POLSKA
Telefon: (+48-71) 337 11 72, (+48-71) 370 99 30 Fax: (+48-71) 337 21 71
www.iitd.pan.wroc.pl

ZARZĄDZENIE NR 18/2021

**Dyrektora Instytutu Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN we Wrocławiu
z dnia 20 lipca 2021 roku**

w sprawie wprowadzenia

Planu działań w zakresie równości płci w IITD PAN.

Na podstawie § 10 Statutu Instytutu Immunologii i Terapii Doświadczalnej im. Ludwika Hirszfelda Polskiej Akademii Nauk we Wrocławiu postanawia się, co następuje:

§1

Wprowadza się do stosowania w Instytucie Immunologii i Terapii Doświadczalnej Polskiej Akademii Nauk Plan działań w zakresie równości płci.

§2

Zarządzenie obowiązuje od dnia jego podpisania.

DYREKTOR INSTYTUTU


prof. dr hab. Andrzej Gąmian

.....
Podpis Dyrektora IITD PAN



INSTYTUT IMMUNOLOGII I TERAPII DOŚWIADCZALNEJ

IM. LUDWIKI HIRSZFELDA
POLSKIEJ AKADEMII NAUK

Centrum Doskonałości : IMMUNE

Rudolfa Weigla 12, 53-114 Wrocław, POLSKA

Telefon: (+48-71) 337 11 72, (+48-71) 370 99 30 Fax: (+48-71) 337 21 71

www.iitd.pan.wroc.pl

**PLAN DZIAŁAŃ W ZAKRESIE RÓWNOŚCI PŁCI
NA LATA 2021 - 2025**

w

**Instytucie Immunologii i Terapii Doświadczalnej
im. Ludwika Hirsztfelda
Polskiej Akademii Nauk**

Wrocław, dnia 20.07.2021 r.





INSTYTUT IMMUNOLOGII I TERAPII DOŚWIADCZALNEJ

IM. LUDWIKI HIRSZFELDA
POLSKIEJ AKADEMII NAUK

Centrum Doskonałości : IMMUNE

Rudolfa Weigla 12, 53-114 Wrocław, POLSKA

Telefon: (+48-71) 337 11 72, (+48-71) 370 99 30 Fax: (+48-71) 337 21 71

www.iitd.pan.wroc.pl

WSTĘP

Niniejszy plan na lata 2021 – 2025 ma na celu uczynienie Instytutu Immunologii i Terapii Doświadczalnej im. Ludwika Hirsztfelda Polskiej Akademii Nauk miejscem bezpiecznym dla wszystkich, funkcjonującym z poszanowaniem naczelných zasad, jakimi są:

- równość;
- różnorodność;
- wolność od dyskryminacji;
- zapewnienie wszystkim swobody rozwoju naukowego, zawodowego i osobistego.

Różnorodność i równość są fundamentalnymi wartościami każdego społeczeństwa. Jednocześnie przyczyniają się one do rozwoju nauki.

Niniejszy plan ma na celu zapewnienie dostępu do wiedzy i nabywania umiejętności oraz rozwoju wszystkim osobom, które mają do tego prawo.

Plan działań w zakresie równości płci dotyczy całej społeczności budującej i współpracującej z Instytutem Immunologii i Terapii Doświadczalnej im. Ludwika Hirsztfelda Polskiej Akademii Nauk.

DIAGNOZA

Zgodnie z analizą stanu osobowego Instytutu Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN na dzień 30.06.2021r. można stwierdzić, że proporcja płci w przypadku pracowników naukowych nie jest wyrównana.

W Instytucie zatrudnione są 252 osoby: 184 kobiety i 68 mężczyzn. Wśród pracowników naukowych widać znaczące dysproporcje tj. 60 kobiet i 30 mężczyzn. Mężczyźni przeważają tylko wśród osób z tytułem profesorów i profesorek zwyczajnych. W przypadku adiunktek i adiunktów, asystentów i asystentek przeważają kobiety. Dysproporcja płci nie jest zauważalna w przypadku kluczowych funkcji na poziomie jednostek organizacyjnych. W Instytucie Immunologii i Terapii Doświadczalnej działa 9 zakładów i 22 laboratoria, 4 pracownie oraz Centrum Medyczne. Obecnie kieruje nimi 14 kobiet i 15 mężczyzn.

W kategorii „badawczo-techniczni” pracuje 20 pracowników i 9 pracowników, a wśród pracowników inżynieryjno-technicznych są 63 kobiety i 15 mężczyzn. Najbardziej sfeminizowanym segmentem wśród pracowników inżynieryjno-technicznych jest kategoria „laboranci i pomoc laboratoryjna” – gdzie zatrudnionych jest 24 kobiety i 1 mężczyzna. Dokumentacja i Biblioteka naukowa zatrudnia 14 kobiet i 1 mężczyznę. W administracji kadra składa się z 17 kobiet i 4 mężczyzn. Pracowników obsługi stanowi 10 kobiet i 9 mężczyzn.

W Instytucie Immunologii i Terapii Doświadczalnej działa Studium Doktoranckie ze stanem osobowym: 25 kobiet i 10 mężczyzn oraz Szkoła Doktorska 22 kobiety i 4 mężczyzn.

Jednym z powodów większej liczby kobiet jest bezpieczeństwo socjalne, które zapewnia praca w Instytucie Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN. Ma ono aspekt materialny



i społeczny. Po pierwsze pozwala zapewnić niezbędne środki do utrzymania, ale również dzięki wspomaganie prawnemu zabezpiecza w różnych sytuacjach życiowych związanych np. z urodzeniem dziecka, opieką nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny. Zasada równości szans gwarantuje zarówno kobietom i mężczyznom takie same możliwości aktywności zawodowej i rozwoju. Aby zapewnić równość płci w zawodach dotyczących nauk biologicznych i medycznych w Instytucie o awansie na te stanowiska lub o dostaniu się do Szkoły Doktorskiej decydują wyłącznie merytoryczne względy – obiektywnie oceniona wiedza i doświadczenie, a nie stereotypowe cechy i predyspozycje.

PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA PLANU

Nadrzędnym celem wprowadzenia planu działań w zakresie równości płci jest:

- a) wzrost świadomości istotności zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności, budowanie pozytywnych relacji w społeczności IITD PAN;
- b) wspomaganie rozwoju karier naukowych każdej osoby niezależnie od płci;
- c) zwiększenie równowagi płci w rekrutacji pracownic i pracowników oraz w szkole doktorskiej;
- d) zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w: przewodniczeniu w komisjach, w kadrze zarządczej, w zespołach eksperckich i recenzenckich oraz przewodniczeniu wydarzeniom naukowym i popularyzatorskim;
- e) ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym pracownic i pracowników, a także doktorantek i doktorantów;
- f.) monitorowanie potrzeb pracowników i doktorantów w zakresie wymienionych założeń Planu i wprowadzenie nowych rozwiązań i zmian w tym zakresie.

PODSTAWOWE SPOSOBY REALIZACJI PLANU

1. Realizacja planu będzie odbywała się z wykorzystaniem wymienionych poniżej instrumentów lub innych narzędzi, stosowanie do aktualnych potrzeb:

- szkolenia pracownic i pracowników (naukowych i administracyjnych), a także doktorantek i doktorantów;
- wprowadzenie elektronicznego narzędzia, w postaci zakładki na stronie internetowej IITD PAN, wspierającego informowanie i edukowanie;
- wprowadzenie funkcji Pełnomocnika ds. Równości Płci;
- podejmowanie współpracy z innymi instytutami PAN, uczelniami, organizacjami w kwestii upowszechnienia idei równości i różnorodności zawartych w Planie Równości Płci;
- upowszechnianie dobrych praktyk związanych ze wspieraniem karier wszystkich pracownic i pracowników, a także doktorantek i doktorantów,
- promowanie równości płci w nauce;
- systematyczne monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych, projektach, publikacjach;
- stosowanie dobrych praktyk, instrumentów miękkich w przypadku płci niedoreprezentowanej.



2. Nadzór nad realizacją planu sprawuje Pełnomocnik ds. Równości Płci, pod kontrolą Dyrektora IITD PAN.
3. Poszczególne zadania stanowiące realizację planu będą sukcesywnie wdrażane w IITD PAN – stosownie do aktualnych potrzeb i możliwości, w tym finansowych. IITD PAN w zakresie budżetu na swoją działalność uwzględni potrzebę finansowania zadań związanych z wdrożeniem i realizacją Plan działań w zakresie równości płci.
4. Szczegóły dotyczące realizacji poszczególnych zadań wynikających z niniejszego planu będą ustalane pomiędzy Pełnomocnikiem ds. Równości Płci, a Dyrektorem IITD PAN lub inną wskazaną przez niego osobą/osobami. Ostateczna decyzja w zakresie poszczególnych rozwiązań wdrażanych w IITD PAN podejmuje Dyrektor.
5. W razie potrzeby konkretyzacji planu, jego zmiany lub rozszerzenia – Dyrektor IITD PAN wyda odpowiedni akt wewnętrzny lub inne rozstrzygnięcie wynikające z jego kompetencji.

PEŁNOMOCNIK DS. RÓWNOŚCI PŁCI

1. Pełnomocnik ds. Równości Płci będzie odpowiedzialny za:
 - wdrażanie systemowych rozwiązań równościowych, o których mowa w niniejszym planie;
 - działania doradcze, opiniotwórcze;
 - kreowanie i promowanie nowych rozwiązań w obszarze równościowym lub zaktualizowanych działań prowadzonych uprzednio;
 - nadzór nad realizacją Planu Równości Płci.
2. Pełnomocnik ds. Równości Płci powoływany będzie na 4 - letnią kadencję, spośród pracowników IITD PAN przez Dyrektora IITD PAN.
3. Dyrektor IITD PAN odwołuje pełnomocnika przed upływem okresu, na jaki został powołany, jeżeli:
 - stał się trwale niezdolny do pełnienia obowiązków na skutek choroby, ułomności lub upadku sił;
 - postąpił wbrew nałożonym na niego obowiązkom;
 - zrzekł się wykonywania obowiązków.
4. Pełnomocnik ds. Równości Płci w przypadku odnotowania niedozwolonych zdarzeń, zachowań lub mechanizmów sporządza raport z odnotowanego zdarzenia lub zachowania. Raporty przekazuje się Dyrektorowi IITD PAN, z informacją o podjętych działaniach, w celu zapobieżenia wystąpieniu danego zdarzenia lub zachowania w przyszłości.
5. Dyrektor IITD PAN podejmuje stosowne działania – będące w jego kompetencjach w celu wspierania Pełnomocnika ds. Równości Płci w jego zadaniach, w tym we wdrażaniu konkretnych działań w IITD PAN.
6. Pełnomocnik ds. Równości corocznie informuje na piśmie Dyrektora IITD PAN o swojej działalności oraz o stanie przestrzegania równouprawnienia, różnorodności oraz braku dyskryminacji. Termin złożenia informacji jest ustalany w każdym roku w porozumieniu w Dyrektorem IITD PAN.

DYREKTOR INSTYTUTU

..... prof. dr hab. Andrzej Gąsienica

Podpis Dyrektora IITD PAN