

ZARZĄDZENIE NR 38/12/2025

Dyrektora Instytutu Chemii Bioorganicznej PAN z dnia 31 grudnia 2025 r.

w sprawie wprowadzenia

Planu działań w zakresie równości płci i niedyskryminacji w ICHB PAN na lata 2026-2030

Działając na podstawie art. 53 ust. 1 i art. 54 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz.U. z 2010 r. Nr 96, poz. 619, z późn. zm.), zarządzam co następuje:

§ 1.

Wprowadzam do stosowania w Instytucie Chemii Bioorganicznej Polskiej Akademii Nauk Plan działań w zakresie równości płci i niedyskryminacji, w brzmieniu określonym w Załączniku nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2.

Zarządzenie obowiązuje od dnia jego podpisania.

(–) dr hab. Luiza Handschuh, prof. ICHB PAN
Dyrektor
Instytutu Chemii Bioorganicznej
Polskiej Akademii Nauk

PLAN DZIAŁAŃ W ZAKRESIE RÓWNOŚCI PŁCI I NIEDYSKRYMINACJI NA LATA 2026 - 2030
w Instytucie Chemii Bioorganicznej Polskiej Akademii Nauk

SPIS TREŚCI:

WSTĘP DIAGNOZA

PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA PLANU

PODSTAWOWE SPOSOBY REALIZACJI PLANU

PEŁNOMOCNICY DS. RÓWNOŚCI PŁCI I NIEDYSKRYMINACJI

CELE, DZIAŁANIA I WSKAŹNIKI

WSTĘP

W grudniu 2016 r. Instytut Chemii Bioorganicznej PAN otrzymał wyróżnienie „HR Excellence in Research”. Od tego czasu konsekwentnie je utrzymuje, stale doskonaląc politykę kadrową i rekrutacyjną oraz rozwijając strategię równościową. Jednym z ważniejszych kroków było stworzenie pierwszego Planu działań w zakresie równości płci i niedyskryminacji na lata 2021-2025, wprowadzonego Zarządzeniem Dyrektora ICHB PAN z dnia 20 października 2021 r. Zaktualizowany plan na lata 2026–2030 obejmuje kontynuację działań rozpoczętych w poprzednim okresie. Jego celem jest również odpowiedź na wyzwania związane z promowaniem idei równości płci i niedyskryminacji oraz szeroko rozumianej inkluzywności w działalności jednostki. Będzie on w dalszym ciągu oparty na następujących ideach:

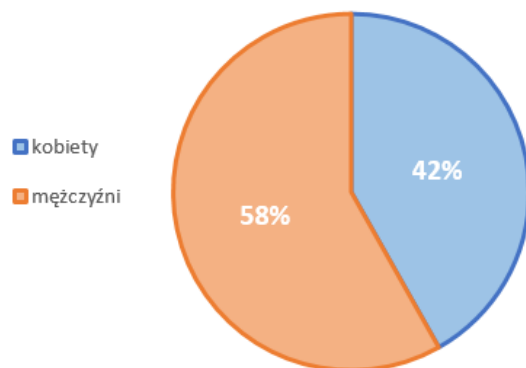
- wspierania równości osób różnej płci we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia;
- różnorodności i inkluzywności;
- wolności od dyskryminacji.

Plan zakłada bardziej kompleksowe podejście do tematu różnorodności i równości jako podstawowych wartości każdego społeczeństwa. Ma bowiem na celu zapewnienie wszystkim możliwości zdobywania wiedzy i umiejętności oraz ich rozwijania w atmosferze wolnej od dyskryminacji. Polityka równości i różnorodności wspiera tworzenie klarownych procedur, dzięki którym Plan działań na rzecz równości płci i niedyskryminacji dotyczy całej społeczności tworzącej i współpracującej z Instytutem Chemii Bioorganicznej PAN oraz afiliowanym przy nim Poznańskim Centrum Superkomputerowo Sieciowym.

DIAGNOZA

W Instytucie Chemii Bioorganicznej PAN, wg stanu na dzień 31 grudnia 2025 r., zatrudnionych jest 801 osób, z czego 357 w Instytucie, a 444 w Poznańskim Centrum Superkomputerowo–Sieciowym (PCSS). Podział na płeć pracowników wygląda następująco: 335 kobiet i 466 mężczyzn.

STRUKTURA ZATRUDNIENIA Z PODZIAŁEM NA PŁEĆ W ICHB
PAN W 2025 R.



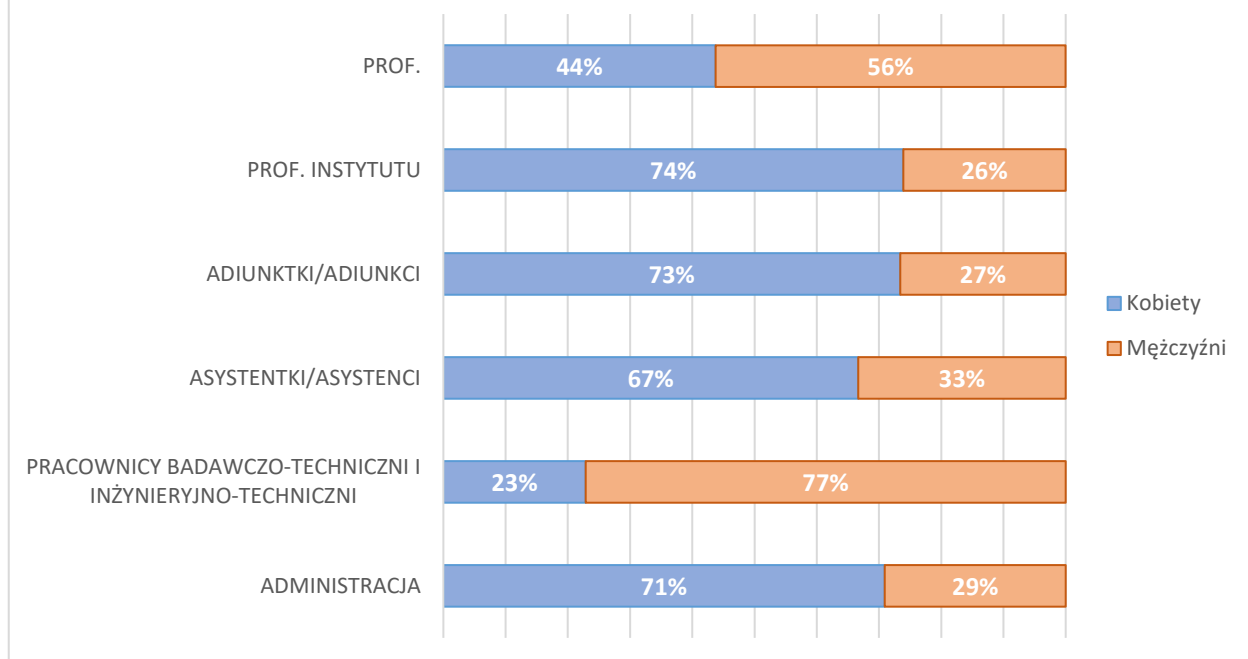
Źródło: Opracowanie własne

Dyrekcja Instytutu składa się z Dyrektora i pięciu zastępców, czyli 6 osób łącznie, w tym 5 kobiet (w tym Dyrektor Instytutu) i 1 mężczyzny. Natomiast kadra zarządzająca PCSS obejmuje obecnie Pełnomocnika Dyrektora ds. PCSS (mężczyznę) i jednego Zastępcę Pełnomocnika ds. PCSS (kobietę). Warto zauważyć, że ta tendencja zmieniła się dopiero w ciągu ostatnich 2 lat – do listopada 2023 r. w dyrekcji Instytutu było 2 mężczyzn (w tym Dyrektor Instytutu) i 4 kobiety, podczas gdy funkcje Pełnomocnika ds. PCSS i jego dwóch zastępców pełnili wyłącznie mężczyźni. Kadra zarządzająca liczyła wtedy łącznie 4 mężczyzn i 4 kobiety.

Wśród pracowników naukowych zatrudnionych jest 86 kobiet i 38 mężczyzn. Wśród osób z tytułem profesora panuje niemal równowaga – 9 mężczyzn oraz 7 kobiet, natomiast na stanowisku profesora Instytutu przeważają kobiety. W przypadku zatrudnienia adiunktów i adiunktek, asystentów i asystentek również wśród zatrudnionych osób przeważają kobiety. Dysproporcja płci nie jest zauważalna w przypadku funkcji kierowniczych na poziomie jednostek organizacyjnych. Aktualnie w Instytucie Chemii Bioorganicznej PAN działa 28 zakładów naukowych i 14 pracowni specjalistycznych, którymi obecnie kieruje 15 mężczyzn i 27 kobiet. Wśród pracowników badawczo-technicznych oraz inżynieryjno-technicznych zatrudnionych jest 371 mężczyzn i 110 kobiet.

Kadra administracji i obsługi składa się ze 139 kobiet i 57 mężczyzn. Te dwie kategorie stanowisk są najbardziej zróżnicowane, co wynika głównie ze specyfiki i zakresu obowiązków pracy. Większa liczba kobiet w administracji może wynikać również z realizacji polityki bezpieczeństwa socjalnego ze strony Instytutu, w szczególności wsparcia kobiet w różnych sytuacjach życiowych związanych np. z urodzeniem dziecka, opieką nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny. Ponadto Instytut podejmuje również działania integrujące pracowników i ich rodziny organizując cykliczne spotkania dla pracowników i ich rodzin. Duża liczba mężczyzn na stanowiskach inżynieryjno-technicznych wynika z większego zainteresowania branżą informatyczną wśród mężczyzn w PCSS.

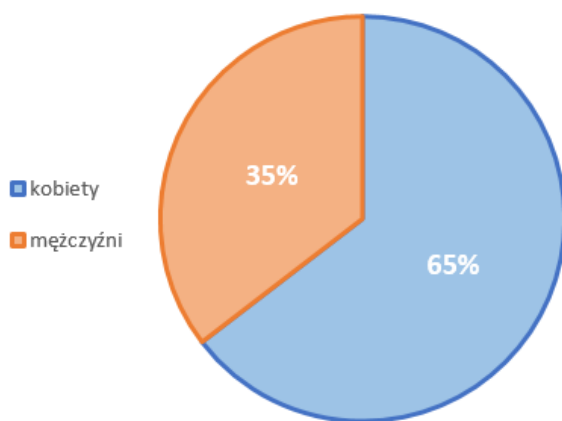
STRUKTURA ZATRUDNIENIA Z PODZIAŁEM NA STANOWISKA I PŁEĆ W ICHB PAN W 2025 R.



Źródło: Opracowanie własne

W Instytucie Chemii Bioorganicznej PAN działa także Szkoła Doktorska, do której uczęszcza 31 kobiet i 17 mężczyzn, zatem wśród doktorantów zdecydowanie przeważają kobiety.

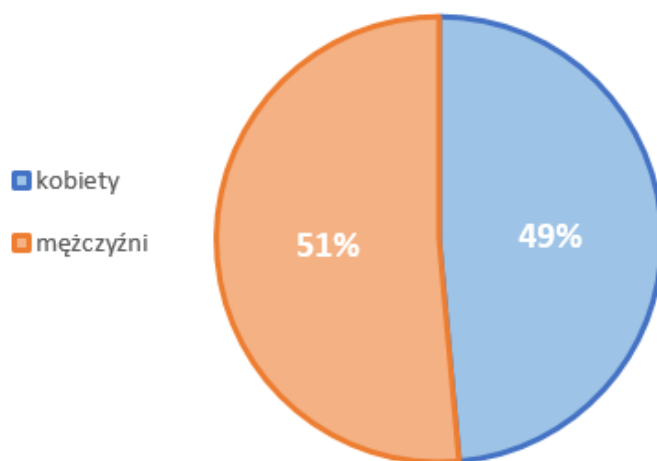
DOKTORANCI Z PODZIAŁEM NA PŁEĆ W ICHB PAN W 2025 R.



Źródło: Opracowanie własne

W instytucie Chemii Bioorganicznej PAN pracuje oraz kształci się 35 obcokrajowców. Spośród pracowników jest to 9 kobiet i 12 mężczyzn. Wśród zagranicznych doktorantów jest 8 kobiet oraz 6 mężczyzn.

OBCOKRAJOWCY Z PODZIAŁEM NA PŁEĆ W ICHB PAN W
2025 R.



Źródło: Opracowanie własne

Dotychczas realizowane zasady równości gwarantowały zarówno kobietom, jak i mężczyznom takie same możliwości podejmowania aktywności zawodowej i rozwoju w Instytucie. Potwierdzeniem stosowania zasady równości płci jest to, że przy zatrudnieniu nowej osoby, awansie czy przyjęciu do Szkoły Doktorskiej decydują wyłącznie względy merytoryczne - obiektywnie oceniona wiedza i doświadczenie.

PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA PLANU

Głównym celem wprowadzenia planu działań w zakresie równości płci i niedyskryminacji jest:

- a) wzrost świadomości dotyczącej zagadnień równości płci i niedyskryminacji (w tym także w zakresie projektowania badań naukowych), wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności, jak również budowanie pozytywnych relacji w społeczności ICHB PAN, w szczególności poprzez organizację wydarzeń angażujących całą społeczność Instytutu wraz z PCSS;
- b) wspomaganie rozwoju kariery naukowej i zawodowej każdej osoby, niezależnie od płci, rasy, wieku, wyznania, poglądów, etc.;
- c) kontynuacja stosowania zasady równości płci i niedyskryminacji w procesie rekrutacji pracowników oraz w trakcie naboru do szkoły doktorskiej;
- d) dążenie do zrównoważonej reprezentacji płci w procesach decyzyjnych;
- e) ułatwianie łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym;
- f) monitorowanie potrzeb pracowników i doktorantów w zakresie wymienionych założeń planu i wprowadzenie nowych rozwiązań i zmian w tym zakresie;
- g) tworzenie mechanizmów ułatwiających wykrywanie przypadków nierówności i dyskryminacji, m.in. poprzez funkcjonowanie Zespołu Doradczego Dyrektora ICHB PAN ds. organizacji, dyscypliny i etyki pracy, mobbingu, równości płci i niedyskryminacji oraz przeciwdziałania dyskryminacji;
- h) dążenie do uwzględniania zasady równości płci i niedyskryminacji we wszystkich procesach i politykach stosowanych w Instytucie oraz PCSS.

PODSTAWOWE SPOSOBY REALIZACJI PLANU

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

- szkolenia pracownic i pracowników (naukowych, inżynieryjno-technicznych i administracyjnych), a także doktorantek i doktorantów z zakresu:
 - równości płci i niedyskryminacji,
 - nieuświadomionych uprzedzeń,
 - uwzględniania równości płci w działalności jednostki, w szczególności w prowadzonych przez nią badaniach naukowych;
- okresowa analiza danych dot. reprezentacji płci na stanowiskach kierowniczych oraz ogólnej strukturze zatrudnienia,
- monitorowanie prowadzonych rekrutacji pracowników i doktorantów pod kątem ewentualnych przypadków nierówności i dyskryminacji,

- raportowanie wyników ww. analizy oraz postępów w realizacji założeń niniejszego Planu Dyrekcji ICHB PAN, oraz formułowanie dla niej rekomendacji dotyczących wymaganych działań w obszarach objętych Planem równości płci i niedyskryminacji,
 - promowanie równości płci i niedyskryminacji w nauce, w tym także uwzględnianie aspektu płci w projektowaniu badań naukowych oraz przyszłych projektów badawczych.
2. Nadzór nad realizacją planu w Instytucie Chemii Bioorganicznej PAN sprawuje dwóch Pełnomocników ds. Równości Płci i Niedyskryminacji, jeden w części instytutowej, drugi w PCSS. Pełnomocnicy zobowiązują się działać zgodnie i w porozumieniu, a jednocześnie za zgodą i wiedzą Dyrektora ICHB PAN. Zaangażowanie Pełnomocników następuje poprzez oddelegowanie ich do realizacji założeń zawartych w niniejszym Planie i odbywa się za wynagrodzeniem dodatkowym, którego wysokość ustala Dyrektor ICHB PAN.
3. Poszczególne zadania stanowiące realizację planu będą sukcesywnie wdrażane w ICHB PAN - stosownie do aktualnych potrzeb i możliwości, w tym możliwości finansowych. ICHB PAN w zakresie budżetu na swoją działalność uwzględni potrzebę finansowania zadań związanych z wdrożeniem i realizacją planu działań w zakresie równości płci i niedyskryminacji.
4. Szczegóły dotyczące realizacji poszczególnych zadań wynikających z niniejszego planu będą ustalane pomiędzy Pełnomocnikami ds. Równości Płci i Niedyskryminacji a Dyrektorem ICHB PAN lub inną wskazaną przez Dyrektora osobą/osobami. Ostateczną decyzję w zakresie poszczególnych rozwiązań wdrażanych w ICHB PAN podejmuje Dyrektor ICHB PAN.
5. W razie potrzeby zmiany planu lub jego rozszerzenia Dyrektor ICHB PAN wyda odpowiednie zarządzenie wewnętrzne lub inne rozstrzygnięcie wynikające z jego kompetencji.

PEŁNOMOCNICY DS. RÓWNOŚCI PŁCI I NIEDYSKRYMINACJI

1. Pełnomocnicy ds. Równości Płci i Niedyskryminacji („Pełnomocnicy”) będą odpowiedzialni za:
- monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych, projektach, publikacjach oraz w organach doradczych i decyzyjnych Instytutu;
 - proponowanie systemowych rozwiązań dotyczących równości i niedyskryminacji, o których mowa w niniejszym planie i monitorowanie podejmowanych działań;
 - działania doradcze i opiniotwórcze;
 - kreowanie i promowanie nowych rozwiązań w obszarze równości płci i niedyskryminacji lub aktualizowanie działań prowadzonych uprzednio;
 - nadzór nad realizacją Planu równości płci i niedyskryminacji we współpracy z kierownikami odpowiednich działów organizacyjnych;
 - pełnienie funkcji punktu konsultacyjnego i kontaktowego w sprawach równości płci i niedyskryminacji.
2. Pełnomocnicy ds. Równości Płci i Niedyskryminacji współpracują z Zespołem Doradczym Dyrektora ICHB PAN ds. organizacji, dyscypliny i etyki pracy, mobbingu, równości płci i niedyskryminacji oraz przeciwdziałania dyskryminacji, w szczególności w zakresie przeciwdziałania

przemocy, mobbingowi i dyskryminacji oraz w obszarze opiniowania i rekomendowania działań korygujących.

3. Pełnomocnicy ds. Równości Płci i Niedyskryminacji wyznaczani są na 5-letnią kadencję, spośród pracowników Instytutu oraz PCSS przez Dyrektora ICHB PAN w porozumieniu z Radą Naukową.
4. Pełnomocnik ds. Równości Płci i Niedyskryminacji może być odwołany przez Dyrektora ICHB PAN w porozumieniu z Radą Naukową przed upływem okresu, na jaki został wyznaczony, jeżeli:
 - a. stał się niezdolny do pełnienia obowiązków;
 - b. zrzekł się wykonywania obowiązków;
 - c. nie wykonuje obowiązków, o jakich mowa w ust. 1 lub wykonuje je nienależycie.
5. Powołanie na Pełnomocnika ds. Równości Płci i Niedyskryminacji wygasa w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę z Pełnomocnikiem.
6. Pełnomocnicy ds. Równości Płci i Niedyskryminacji w przypadku uzyskania informacji na temat zaistnienia niedozwolonych zdarzeń, zachowań lub mechanizmów, sporządzają raport z odnotowanego zdarzenia lub zachowania. Raporty przekazywane są Dyrektorowi ICHB PAN z informacją o propozycjach działań naprawczych, które należałoby podjąć oraz działań zapobiegających wystąpieniu danego zdarzenia lub zachowania w przyszłości.
7. Pełnomocnicy ds. Równości Płci i Niedyskryminacji są wspierani w swoich działaniach na rzecz wdrażania Planu dot. Równości przez Dyrektora ICHB PAN.
8. Pełnomocnicy ds. Równości Płci i Niedyskryminacji przynajmniej raz na dwa lata informują wspólnie na piśmie Dyrektora ICHB PAN o swojej działalności oraz o stanie wdrażania Planu. Termin złożenia informacji ustala się na koniec lutego danego roku kalendarzowego.

CELE, DZIAŁANIA I WSKAŹNIKI

W ICHB PAN zidentyfikowano 5 obszarów, w ramach których ustanowiono cele szczegółowe do zrealizowania w okresie do końca 2030 r.

Obszary, wokół których skupione będą działania w okresie 2026-2030 to:

1. Kultura organizacyjna i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym
2. Równość płci w rekrutacji, warunkach zatrudnienia i rozwoju kariery
3. Równość płci w podejmowaniu decyzji
4. Włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych
5. Przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, wiek, wyznanie, poglądy, etc., oraz przeciwdziałanie przemocy, w tym molestowaniu seksualnemu.

W poniższej tabeli wykazano cele do osiągnięcia, działania, adresatów oraz wskaźniki dokumentujące osiągnięcie celu oraz osoby odpowiedzialne.

1. Kultura organizacyjna i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

Cel	Działania	Adresatki i adresaci	Wskaźnik	Osoby odpowiedzialne
Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym	Promowanie rozwiązań ułatwiających łączenie pracy zawodowej i nauki z życiem rodzinnym	Osoby pracujące w Instytucie oraz doktorantki i doktoranci	Odbywanie regularnych spotkań (co najmniej raz w roku – min. 5 spotkań w gronie Pełnomocników ds. Równości Płci i Niedyskryminacji, Działu Kadr i Dyrekcji, w celu ustalania i monitorowania działań we wskazanym zakresie	Pełnomocnicy ds. Równości Płci i Niedyskryminacji Dział Kadr (HR) Dyrekcja
	Wprowadzenie rekomendacji w zakresie godzin spotkań sprzyjających równowadze pracy i życia rodzinnego		Rozesłanie rekomendacji do wszystkich osób zatrudnionych, doktorantek i doktorantów Wdrożenie do 2028 roku	Pełnomocnicy ds. Równości Płci i Niedyskryminacji oraz kierownicy jednostek organizacyjnych/ Dział Kadr/HR
	Stworzenie możliwości hybrydowego trybu pracy dla osób powracających do pracy z urlopów macierzyńskich, rodzicielskich czy wychowawczych , wypracowanie standardów dla ICHB PAN oraz ICHB PAN-PCSS w kierunku możliwości łączenia pracy w trybie stacjonarnym z			Pełnomocnicy ds. Równości Płci i Niedyskryminacji/Dyrekcja ICHB PAN/ Pełnomocnicy Dyrektora ds. PCSS

	pracą w trybie zdalnym			
	Diagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy po urlopach rodzicielskich czy wychowawczych		Przeprowadzenie konsultacji, badania i opublikowanie wyników w 2026 roku	Dział Kadr (HR)
Upowszechnianie wśród pracowników informacji o zmianach w prawie pracy,	Działania informacyjne, mailing, oraz aktualizacja strony internetowej		Zorganizowanie co najmniej jednego spotkania informacyjnego dla pracowników i doktorantów, w trybie hybrydowym	Dział Kadr (HR) we współpracy z Działami PR

2. Równość płci w rekrutacji, warunkach zatrudnienia rozwoju kariery

Cel	Działania	Adresatki i adresaci	Wskaźnik	Osoby odpowiedzialne
Monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w rekrutacji, działania promocyjne celem ograniczenia ew. dysproporcji prowadzone podczas wydarzeń organizowanych w jednostce	Działania informacyjne skierowane do kobiet w trakcie trwania wydarzeń takich jak Noc Naukowców, Noc Biologów czy Drzwi Otwarte	Osoby kandydujące do pracy w ICHB PAN i PCSS oraz osoby aplikujące do szkoły doktorskiej	Prowadzenie statystyk na poszczególnych etapach rekrutacji, z uwzględnieniem udziału płci osób.	Działy PR we współpracy z Działem Kadr (HR) oraz Szkołą Doktorską
	Publikowanie ogłoszeń o pracę sformułowanych w taki sposób, żeby zawierały przejrzyste kryteria i były wolne od dyskryminacji; dostosowanie procesu rekrutacji, w tym treści ogłoszeń o pracę, do wymogów prawa,			Dział Kadr (HR) - osoby odpowiedzialne za publikowanie ogłoszeń o pracę)

	dotyczących równouprawnienia			
Wsparcie we wdrożeniu w ICHB PAN i PCSS dyrektywy o równości wynagrodzeń (Dyrektywa UE 2023/970), w zakresie płci	Stosowanie przepisów prawa pracy, dotyczących równości płci i niedyskryminacji, w tym w odniesieniu do wynagrodzeń za pracę, także w procesie rekrutacji	Wszyscy pracownicy ICHB PAN i PCSS	Wprowadzenie nowej, dostosowanej do Dyrektywy UE 2023/970 siatki płac oraz regulacji dot. wynagradzania w ICHB PAN i PCSS	Dyrekcja ICHB PAN Pełnomocnicy ds. PCSS Kierownicy Pionów w PCSS Dział Finansowo-Księgowy Zespół do spraw wprowadzenia Dyrektywy UE w zakresie równości i transparentności płac

3. Równość płci w podejmowaniu decyzji

Cel	Działania	Adresatki i adresaci	Wskaźnik	Osoby odpowiedzialne
Przeciwdziałanie dyskryminacji w podejmowaniu decyzji	Utrzymanie zasady zrównoważonej reprezentacji płci w ICHB PAN	Osoby pracujące w ICHB PAN, doktorantki i doktoranci	Utrzymanie poziomu co najmniej 40 % kobiet do 2030 r. m.in. w Radzie Naukowej, komisjach Rady Naukowej, Międzynarodowym Zespole Doradczymi i wewnętrznych zespołach doradczych Dyrektora ICHB PAN.	Dyrekcja ICHB PAN we współpracy z Radą Naukową Pełnomocnicy ds. PCSS

Dbanie o równowagę w udziale kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji na szczeblu ICHB PAN, w zespołach eksperckich, m.in. przy okazji organizowanych przez Instytut i PCSS konferencji i seminariów naukowych	Stworzenie zasad zrównoważonej reprezentacji płci na szczeblu Instytutu, w komisjach eksperckich, w organizowaniu konferencji i seminariów naukowych	Osoby pracujące w ICHB PAN, doktorantki i doktoranci	Dążenie do osiągnięcia poziomu co najmniej 45 % kobiet do 2030 r.	Jednostki organizacyjne Instytutu w konsultacji z Pełnomocnikami ds. równości płci i niedyskryminacji
--	--	--	---	---

4. Włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych

Cel	Działania	Adresatki i adresaci	Wskaźnik	Osoby odpowiedzialne
Wdrożenie problematyki równości płci i niedyskryminacji do treści zajęć dydaktycznych	Opracowanie treści dydaktycznych na temat równości do wykorzystania podczas prowadzenia zajęć dydaktycznych	Wykładowcy, doktorantki i doktoranci	Obecność aspektów dotyczących równości w programach zajęć dydaktycznych	Szkoła Doktorska we współpracy z wykładowcami Pełnomocnicy ds. Równości Płci i Niedyskryminacji (konsultacje)
Wdrożenie problematyki równości płci i niedyskryminacji do treści badań naukowych	Szkolenia kadry badawczo-dydaktycznej dotyczące włączenia aspektów równości płci do treści badań naukowych	Kadra naukowa i badawczo-dydaktyczna	Organizacja szkoleń dla każdej dyscypliny naukowej i osób aplikujących o granty	Pełnomocnicy ds. Równości Płci i Niedyskryminacji we współpracy z jednostkami organizacyjnymi prowadzącymi badania naukowe
Zapewnienie kształcenia zgodnie z zasadą równości	Warsztaty/webinaria o przeciwdziałaniu dyskryminacji	Wykładowcy	Organizacja warsztatów/webinariów dla min. 10 osób	Pełnomocnicy ds. Równości Płci i Niedyskryminacji we współpracy z jednostkami organizacyjnymi

Zapewnienie szkoleń dla naukowców oraz jednostek organizacyjnych wspierających ich w składaniu wniosków i prowadzeniu badań, w zakresie wdrażania aspektów równości płci i niedyskryminacji we wnioskach grantowych oraz realizowanych projektach badawczych	Warsztaty/webinaria dot. aspektów równości płci i niedyskryminacji w projektach badawczych	Wnioskodawcy oraz kierownicy projektów	Organizacja warsztatów/webinariów dla min. 10 osób rocznie	Pełnomocnicy ds. Równości Płci i Niedyskryminacji we współpracy z jednostkami zewnętrznymi takimi jak KPK, firmy organizujące szkolenia
--	--	--	--	---

5. Przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć oraz przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu

Cel	Działania	Adresatki i adresaci	Wskaźnik	Osoby odpowiedzialne
Zwiększenie świadomości znaczenia zagadnień równościowych oraz zapobieganie dyskryminacji.	Przeprowadzenie badań w formie ankiet i gromadzenie danych na temat reprezentacji kobiet i mężczyzn wśród pracowników Instytutu/PCSS, doktorantek i doktorantów. Analiza zmian i udostępnianie wyników analiz.	Osoby pracujące w ICHB PAN, doktorantki i doktoranci	Raport z wynikami analiz i badań dotyczących poziomu świadomości, postaw i uprzedzeń wśród pracowników Instytutu, doktorantek i doktorantów. Obserwacja dynamiki zmian w zakresie problematyki badań	Dział Kadr/HR w konsultacji z Pełnomocnikami ds. Równości Płci i Niedyskryminacji

	Podnoszenie wiedzy i świadomości na temat zagadnień równościowych poprzez środki komunikacji wewnętrznej		Cykliczne rozsyłanie do wszystkich osób zatrudnionych, doktorantek i doktorantów treści na temat zagadnień równościowych, wzmacniających tolerancję dla różnorodności	Dział Kadr/HR , Pełnomocnicy ds. Równości Płci i Niedyskryminacji we współpracy z Działem PR
	Monitorowanie przypadków dyskryminacji lub zgłoszeń podejrzenia o dyskryminację oraz zastosowania w tych przypadkach przyjętych w Instytucie procedur		Raport dotyczący ewentualnych zachowań noszących znamiona dyskryminacji lub molestowania Opracowanie raportu z uwzględnieniem liczby zgłoszonych przypadków dyskryminacji i sposobu ich procedowania	Zespołem Doradczym Dyrektora ICHB PAN ds. organizacji, dyscypliny i etyki pracy, mobbingu, równości płci i niedyskryminacji oraz przeciwdziałania dyskryminacji Dział Kadr/HR Pełnomocnikami ds. Równości Płci i Niedyskryminacji
Zapewnienie koordynacji działań w obszarze zapobiegania/zwalczania dyskryminacji między poszczególnymi ciałami doradczymi Dyrektora jednostki: Zespołem Doradczym Dyrektora ICHB PAN	Organizowanie spotkań przedstawicieli zespołów, wymiana informacji na temat zmian w przepisach, zgłaszanych przypadkach,		Przynajmniej 2 spotkania rocznie z udziałem przedstawicieli i każdego z zespołów	Pełnomocnicy ds. Równości płci i Niedyskryminacji Zespół Doradczy Dyrektora ICHB PAN ds. organizacji, dyscypliny i etyki pracy, mobbingu, równości płci i niedyskryminacji oraz przeciwdziałania dyskryminacji

ds. organizacji, dyscypliny i etyki pracy, mobbingu, równości płci i niedyskryminacji oraz przeciwdziałania dyskryminacji, Pełnomocnikami ds. Równości płci i Niedyskryminacji	możliwości szkoleniowych			Zespół do spraw wprowadzenia Dyrektywy UE w zakresie równości i transparentności płac
--	-----------------------------	--	--	--