

PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

Centrum Badań i Innowacji Pro-Akademia



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Konstantynów Łódzki, styczeń 2022

(aktualizacja: styczeń 2024)

Spis treści

Spis treści.....	2
1. Wstęp.....	3
1.1. Podstawa prawna	3
1.2. Kontekst.....	3
2. Diagnoza	4
2.1. Metodologia	4
2.2. Wyniki i wnioski z diagnozy	4
2.2.1. Równość płci w Zespole CBI Pro-Akademia	5
2.2.2. Potrzeby Członków Zespołu CBI Pro-Akademia	7
2.2.3. Wnioski	10
3. Cele, działania, wskaźniki.....	11
3.1. Cel 1 - Wzmacnianie pozytywnych postaw wobec idei równości płci poprzez podnoszenie wiedzy i rozwijanie świadomości na temat równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji	11
3.2. Cel 2 - Wspomaganie rozwoju kariery naukowej kobiet	13
3.3. Cel 3 - Utrzymanie równowagi płci w ogólnej liczbie zatrudnionych poprzez właściwe procedury rekrutacyjne	14
3.4. Cel 4 - Wdrożenie rozwiązań organizacji pracy umożliwiających łączenie życia zawodowego z prywatnym	15

1. Wstęp

1.1. Podstawa prawna

Niniejszy „Planu równości płci Centrum Badań i Innowacji Pro-Akademia” (dalej: Plan) powstał z uwzględnieniem następujących dokumentów:

- A. Przepisy prawa powszechnie obowiązującego, zalecenia i wytyczne na poziomie europejskim i krajowym:
 - 1. [Strategia Komisji Europejskiej na rzecz równości płci na lata 2020-2025](#)
 - 2. [Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady \(UE\) 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021](#)
 - 3. [European Research Area Policy Agenda – Overview of actions for the period 2022-2024](#)
 - 4. Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030
- B. Przepisy prawa wewnętrznego CBI Pro-Akademia, a także zalecenia i wytyczne wewnętrzne organizacji:
 - 1. Polityka Jakości CBI Pro-Akademia z dnia 29.01.2016 r.
 - 2. Kodeks Etyczny CBI Pro-Akademia z dnia 02.02.2016 r.
 - 3. Strategia HR CBI Pro-Akademia dla pracowników naukowych – Action Plan – z dnia 30.03.2018 r.
 - 4. Strategia HR CBI Pro-Akademia dla pracowników naukowych – Action Plan – aktualizacja z dnia 21.09.2020 r.
 - 5. Strategia CSR CBI Pro-Akademia na lata 2020-2027 z dnia 01.03.2021 r.
 - 6. Regulamin Pracy w CBI Pro-Akademia z dnia 24.05.2021 r.
 - 7. Regulamin Prac w Laboratoriach CBI Pro-Akademia z dnia 24.05.2021 r.
 - 8. Uchwała nr 1 Zarządu Centrum Badań i Innowacji Pro-Akademia w sprawie „Planu równości płci Centrum Badań i Innowacji Pro-Akademia” z dnia 17.01.2022 r.
 - 9. Regulamin Pracy Zdalnej w CBI Pro-Akademia z dnia 28.08.2023 r.

1.2. Kontekst

Równość płci i różnorodność są istotnymi aspektami działalności Centrum Badań i Innowacji Pro-Akademia, co widać w chronologii działań nad regulacjami i zaleceniami wewnętrznymi, powiązanych z tymi zagadnieniami oraz w zaangażowaniu w wartości takie jak innowacyjność, interdyscyplinarność, niezależność, przejrzystość i profesjonalizm, zgodnie z Kodeksem Etycznym obowiązującym w CBI Pro-Akademia od lutego 2016 roku. Proces wzmocnionego promowania równości płci i różnorodności rozpoczął się we wrześniu 2016 r., kiedy to Centrum poparło Europejską Kartę dla Naukowców i Kodeks Postępowania przy Rekrutacji Naukowców w liście skierowanym do Komisji Europejskiej. Od tego czasu, poprzez szereg działań, takich jak warsztaty, konsultacje i wewnętrzne przeglądy, Członkinie i Członkowie Zespołu CBI Pro-Akademia systematycznie prowadzili działania zmierzające do poprawy warunków pracy i rekrutacji, co zostało docenione w sierpniu 2018 r. przyznaniem logo HR Excellence in Research przez Komisję Europejską. Podejmowane od lat działania świadczą o długoterminowym zaangażowaniu Centrum w promowanie równości płci i różnorodności, nie tylko jako części misji organizacyjnej, ale również jako kluczowego elementu strategii rozwojowej i kultury organizacyjnej. Plan Równości Płci jest więc naturalnym krokiem w dążeniu do doskonałości i konkurencyjności na arenie międzynarodowej, zgodnie z najlepszymi praktykami i standardami europejskimi.

2. Diagnoza

2.1. Metodologia

Centrum Badań i Innowacji Pro-Akademia (CBI), jako mała jednostka naukowa, w której występują bliskie więzi między Członkami Zespołu, czuje szczególną odpowiedzialność za wdrażanie Planu uwzględniającego indywidualne potrzeby poszczególnych Członkiń i Członków. Pierwsza wersja planu powstała w 2022 roku. W ramach aktualizacji Planu, przeprowadzonej w styczniu 2024 r., dokonano diagnozy oczekiwań naszej Społeczności w obszarze budowania kultury organizacyjnej z poszanowaniem różnic poprzez przeprowadzenie anonimowego badania wśród Członkiń i Członków Zespołu w zakresie oczekiwanych zmian. Celem diagnozy było:

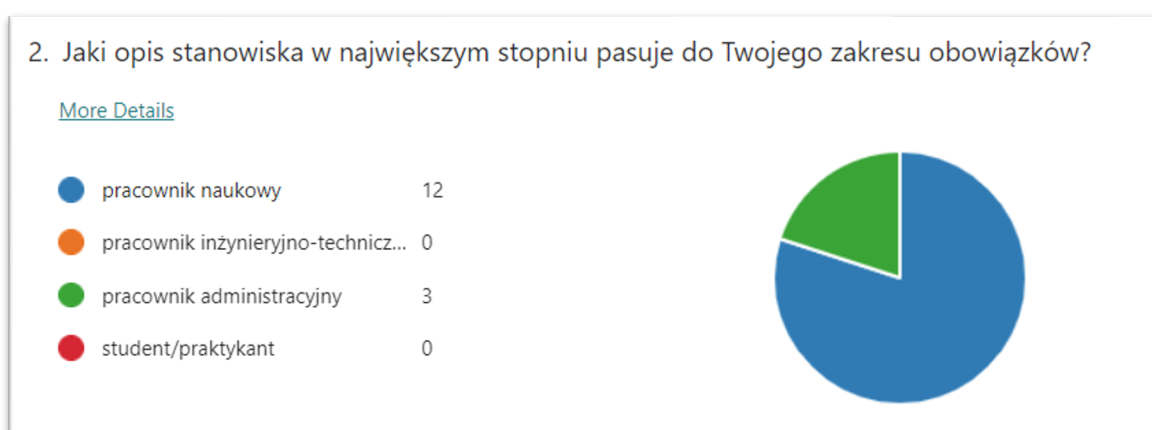
1. przeprowadzenie oceny/analizy dotychczasowych praktyk i procedur w celu identyfikacji uprzedzeń związanych z ideą równości płci i poszanowania różnic;
2. zdefiniowanie szczegółowych celów i sposobu ich monitorowania;
3. zidentyfikowanie i wdrożenie nowych narzędzi w celu skorygowania wszelkich uprzedzeń;

Proces diagnozy połączono z warsztatem podczas „piątkowego śniadania” (comiesięcznego spotkania całego Zespołu CBI Pro-Akademia) w dn. 26.01.2024 pt.: “Przegląd działań CBI Pro-Akademia w zakresie HR Excellence in Research, ze szczególnym uwzględnieniem aspektów równości płci”.

2.2. Wyniki i wnioski z diagnozy

Badanie ankietowe zostało przeprowadzone w dniach 25-30 stycznia 2024 r. Wypełnienie ankiety było dobrowolne, a wyniki zbierane w sposób anonimowy. Łącznie ankietę wypełniło 15 spośród 22 Członków Zespołu CBI Pro-Akademia, w tym 12 pracowników naukowych i 3 pracowników administracyjnych (Pytanie 2).

Zdecydowana większość (67%) Zespołu identyfikuje się jako kobieta, natomiast 33% jako mężczyzna (Pytanie 1). Nikt w Zespole nie identyfikuje się inaczej, w tym jako osoba niebinarna.



1. Z jaką płcią się identyfikujesz?

[More Details](#)

● Kobieta	10
● Osoba niebinarna	0
● Mężczyzna	5
● Other	0



2.2.1. Równość płci w Zespole CBI Pro-Akademia

Zdecydowana większość (80%) Zespołu uważa, że problem nierówności szans związanych z płcią w CBI Pro-Akademia nie istnieje lub raczej nie istnieje (Pytanie 3). Jedna osoba (7%) wskazała, że taki problem występuje, a 2 osoby (13%), że trudno powiedzieć. Pytanie 4 potwierdziło, że większość Zespołu (53%) uważa, że problem nie istnieje. 27% osób stwierdziło jednak, że nie wie, której grupy mocniej dotyczą problemy nierówności, a po jednej osobie wskazało, że problem ten dotyczy kobiet, mężczyzn lub równomiernie obu płci. Większość Zespołu nie doświadczyło (73%) lub raczej nie doświadczyło (13%) wykluczenia lub ograniczenia z powodu płci (Pytanie 5). Jedna osoba (7%) przyznała, że doświadczyła wykluczenia z tego powodu.

Podobna struktura odpowiedzi dotyczy kwestii uzależnienia wynagrodzeń od płci (Pytanie 6). Zdecydowana większość Zespołu uważa, że problem nie istnieje (53%) lub raczej nie istnieje (13%). Przeciwnego zdania jest jedna osoba (7%), która odpowiedziała, że problem raczej istnieje. Trzy osoby (20%) odpowiedziały „nie wiem / trudno powiedzieć”.

Większość Członków Zespołu nie była świadkiem niewłaściwych zachowań wynikających z różnicy płci (Pytanie 7). Wśród odpowiedzi pojawiły się jednak pojedyncze wskazania na następujące zachowania:

- Nadmierne obarczenie obowiązkami zostało wskazane przez trzy osoby, czyli 20% Zespołu (odpowiedzi raczej tak, tak, lub słyszał_m o takich przypadkach).
- Niewłaściwe komentarze, dowcipy – wskazane przez dwie osoby, czyli 13% Zespołu (odpowiedzi raczej tak lub słyszał_m o takich przypadkach).
- Dyskryminacja – wskazane przez jedną osobę, czyli 7% Zespołu (odpowiedź słyszał_m o takich przypadkach).
- Agresywne zachowanie – wskazane przez jedną osobę, czyli 7% Zespołu (odpowiedź słyszał_m o takich przypadkach).

3. Czy w CBI Pro-Akademia istnieje problem nierówności szans związany z płcią?

[More Details](#)

 Insights

 nie	9
 raczej nie	3
 raczej tak	1
 tak	0
 nie wiem / trudno powiedzieć	2



4. Której grupie mocniej dotyczą problemy nierówności w CBI Pro-Akademia

[More Details](#)

 Insights

 kobiet	1
 mężczyzn	1
 równomiernie	1
 problem nie istnieje	8
 trudno powiedzieć / nie wiem	4



5. Czy kiedyś czułaś/czułeś się wykluczony/a lub ograniczona/y z powodu płci w CBI Pro-Akademia?

[More Details](#)

 tak	1
 raczej tak	0
 raczej nie	2
 nie	11
 nie wiem / trudno powiedzieć	1



6. Czy w CBI Pro-Akademia istnieje problem uzależnienia wynagrodzeń od płci?

[More Details](#)

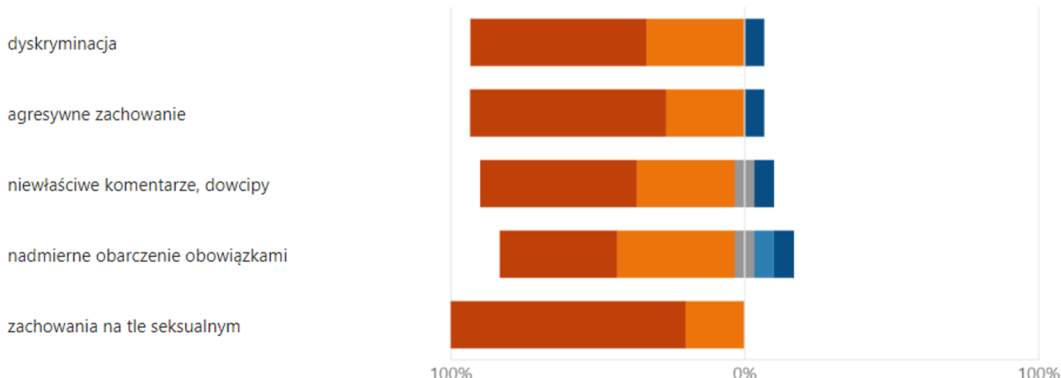
● tak	1
● raczej tak	1
● raczej nie	2
● nie	8
● nie wiem / trudno powiedzieć	3



7. Czy w ciągu ostatniego roku byłeś / byłeś świadkiem następujących zachowań (np. w relacji przełożony - podwładny) wynikający z różnicy płci?

[More Details](#)

■ nie ■ raczej nie ■ raczej tak ■ tak ■ słyszałem / słyszałem o takich przypadkach



2.2.2. Potrzeby Członków Zespołu CBI Pro-Akademia

Ponad połowa (53%) Członków Zespołu wskazała, że nie ma lub raczej nie ma potrzeby wdrażania w CBI Pro-Akademia działań ukierunkowanych na wyczulenie na sprawy równości płci (Pytanie 8). 33% Członków Zespołu wskazało jednak, że takie działania są lub raczej są potrzebne.

W obszarze balansu pracy z życiem prywatnym (Pytanie 9), elastyczne zasady pracy są bardzo ważne lub ważne dla odpowiednio 60 i 40% Członków Zespołu. Wsparcie po powrocie do pracy jako bardzo ważne lub ważne zostało wskazane przez łącznie 80% Członków Zespołu, natomiast 20% uznało to zagadnienie za mało ważne lub nieważne. Członkowie Zespołu mają natomiast podzielone zdanie w kwestii doprecyzowania urlopów rodzicielskich. Dla 53% jest to temat ważny lub bardzo ważny, natomiast dla 34% - mało ważny lub nieważny.

W obszarze równości płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery (Pytanie 10) jako najbardziej istotne zostały uznane równościowe zasady awansu i rekrutacji, które są bardzo ważne lub ważne dla 87% Członków Zespołu. Kwestie takie jak podwójne formy rodzajowe, analiza statystyk kandydatów czy

zachęty dla kandydatów mniejszościowych zostały uznane przez ponad połowę Członków Zespołu jako mało istotne lub nie mieli na ten temat zdania.

Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych zostało uznane za ważne lub bardzo ważne przez 47% Członków Zespołu, natomiast za mało ważne – przez 20%. 33% Członków Zespołu nie miało zdania na ten temat. W kwestii podziału zadań wg płci Wykonawców / Wykonawczyń oraz uzależnienia tematyki od płci Członków / Członkiń Zespołu zdania były podzielone, z niewielką przewagą odpowiedzi „mało ważne” lub „nieważne”. Z kolei różnicowanie treści dydaktycznych zostało uznane jako ważne jedynie przez 20% Członków / Członkiń Zespołu, a pozostali uznali tę kwestię jako nieistotną lub nie mieli zdania.

Zagadnienia równowagi płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych została uznana przez większość Członków Zespołu jako nieistotny temat (Pytanie 12). Jednocześnie dążenie do równej reprezentacji oraz odzwierciedlanie ogółu zatrudnionych w płci kadry zostało uznane przez łącznie 40% Członków / Członkiń Zespołu za kwestie ważne lub bardzo ważne.

Wszystkie zaproponowane środki przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu została przez większość Członków Zespołu uznana za ważną lub bardzo ważną, w szczególności w zakresie zasad odpowiednich zachowań oraz procedur zgłaszania incydentów (Pytanie 13).

Część Członków / Członkiń Zespołu zaproponowała następujące działania, które służą zwiększeniu równości płci i ograniczania uprzedzeń związanych z płcią (Pytanie 14):

- Zmiana tabliczek na toaletach – wszystkie toalety powinny być koedukacyjne.
- Szkolenie w zakresie nieświadomej dyskryminacji i jak jej przeciwdziałać.
- Zaprzestać zakładać, że płeć przeciwna nie jest w stanie zrobić czegoś co umie "ta właściwa" oraz doceniać za to.
- Dyskryminacja zarobków ze względu na płeć powinna zostać wyeliminowana.

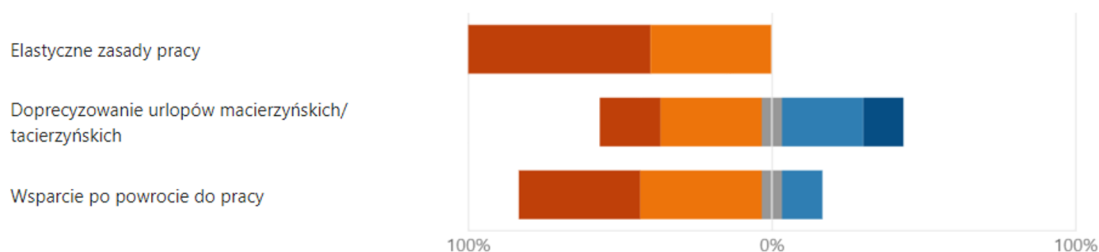
Ponadto, jedna osoba wskazała, że wedle jej wiedzy na kierowniczych stanowiskach poza zarządem są tylko mężczyźni.



9. Które zagadnienia są dla Ciebie ważne?

[More Details](#)

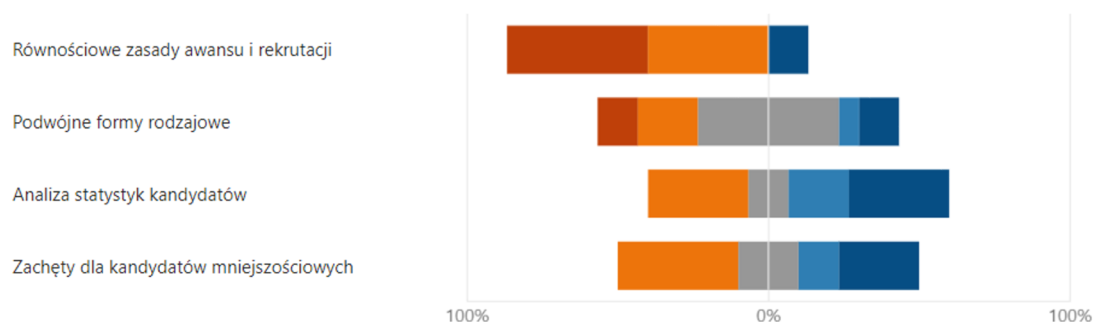
■ Bardzo ważne ■ Ważne ■ Mało ważne ■ Nieważne ■ Nie wiem / trudno powiedzieć



10. Które zagadnienia są dla Ciebie ważne?

[More Details](#)

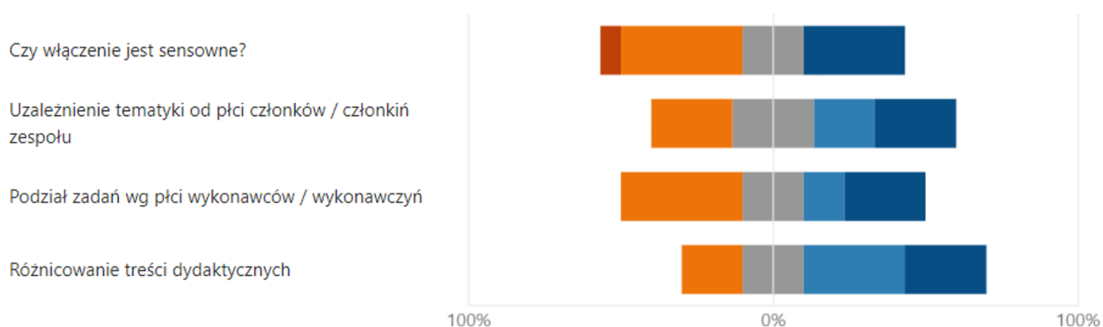
■ Bardzo ważne ■ Ważne ■ Mało ważne ■ Nieważne ■ Nie wiem / trudno powiedzieć



11. Które zagadnienia są dla Ciebie ważne?

[More Details](#)

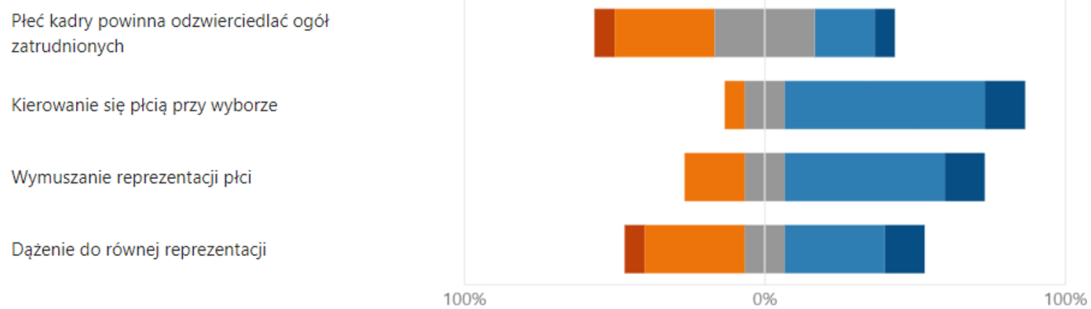
■ Bardzo ważne ■ Ważne ■ Mało ważne ■ Nieważne ■ Nie wiem / trudno powiedzieć



12. Które zagadnienia są dla Ciebie ważne?

[More Details](#)

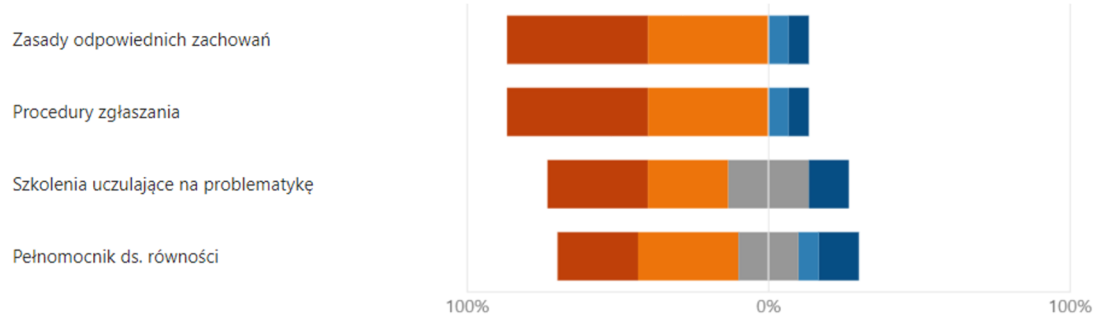
■ Bardzo ważne ■ Ważne ■ Mało ważne ■ Nieważne ■ Nie wiem / trudno powiedzieć



13. Które zagadnienia są dla Ciebie ważne?

[More Details](#)

■ Bardzo ważne ■ Ważne ■ Mało ważne ■ Nieważne ■ Nie wiem / trudno powiedzieć



2.2.3. Wnioski

Badanie przeprowadzone wśród Członków i Członkiń Zespołu CBI Pro-Akademia wykazało, że większość zespołu (80%) nie uważa, że istnieje problem nierówności szans związanych z płcią w organizacji. Pojedyncze osoby zgłosiły jednak doświadczenia wykluczenia z powodu płci oraz niewłaściwe zachowania, takie jak nadmierne obarczenie obowiązkami czy niewłaściwe komentarze. Część ankietowanych zauważyła potrzebę wdrażania działań ukierunkowanych na wyczulenie na kwestie płciowe, zwłaszcza w obszarze rekrutacji i rozwoju kariery. Istotnymi zagadnieniami okazały się również elastyczne zasady pracy oraz wsparcie po powrocie do pracy po urloпах rodzicielskich. Pomimo tego, że niektóre kwestie związane z równością płci zostały uznane za mniej istotne przez część respondentów, większość zespołu zgłosiła potrzebę działań mających na celu zwiększenie równości płciowej i ograniczenie ryzyka dyskryminacji.

3. Cele, działania, wskaźniki

Podstawą sformułowania zaktualizowanych celów dla Planu Równości Płci była przeprowadzona diagnoza oraz opinie zebrane podczas warsztatu „Przegląd działań CBI Pro-Akademia w zakresie HR Excellence in Research, ze szczególnym uwzględnieniem aspektów równości płci i różnorodności”, które odbyły się w dniu 26.01.2024 w siedzibie CBI Pro-Akademia z udziałem większości Członków i Członkiń Zespołu. Wydarzenie stanowiło platformę wymiany poglądów i informacji. Ambitnym założeniem, przyjętym na poziomie całej organizacji, jest stworzenie rozwiązań systemowych zapewniających wdrożenie idei równości płci i tolerancji dla różnorodności z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb każdego Członka i Członkini naszej Społeczności.

Indywidualizacja podejścia do równości płci i tolerancji dla różnorodności z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb każdej osoby naszej Społeczności zostanie zapewniona m.in. poprzez:

- Dostosowane szkolenia i edukację: planujemy organizowanie szkoleń z zakresu równości płci i tolerancji, uwzględniających różnorodność, aby zwiększyć świadomość i zrozumienie wśród Członków i Członkiń naszej Społeczności;
- Konsultacje indywidualne: umożliwimy każdej osobie z naszej Społeczności skorzystanie z konsultacji indywidualnych, gdzie będą mieli okazję wyrazić swoje indywidualne potrzeby, obawy lub sugestie związane z równością płci i tolerancją;
- Politykę zrównoważonego życia zawodowego: będziemy doskonalić elastyczny system pracy, obejmujący elastyczne godziny pracy, praca z domu (home office) czy inne praktyki zrównoważonego życia zawodowego, aby umożliwić każdemu Członkowi i Członkini naszej Społeczności efektywne godzenie pracy i życia osobistego;
- Wsparcie mentorskie: będziemy proponować wsparcie mentoringowe, świadczone przez Rzecznika Zaufania, aby Członkowie naszej Społeczności mogli skorzystać z pomocy w przypadku jakichkolwiek wyzwań związanych z równością płci i tolerancją;
- Działania przeciwdziałające dyskryminacji: będziemy kreować etyczne warunki pracy, a także podejmujemy działania, zapobiegające wszelkim przejawom dyskryminacji, z jasno określonymi procedurami rozwiązywania konfliktów, aby każdy Członek naszej Społeczności czuł się bezpieczny i szanowany;
- Równościowe możliwości awansu: będziemy doskonalić procedury oceny pracowników, aby zagwarantować, że procesy awansu i oceny wydajności opierają się na obiektywnych kryteriach, eliminując wszelkie formy uprzedzeń związanych z płcią czy różnorodnością;
- Różnorodne zespoły projektowe: będziemy podtrzymywać i świadomie tworzyć zespoły projektowe, które odzwierciedlają różnorodność społeczną i kulturową, wspierając tym samym tworzenie innowacyjnych i pełnych perspektyw rozwiązań;

3.1. Cel 1 - Wzmacnianie pozytywnych postaw wobec idei równości płci poprzez podnoszenie wiedzy i rozwijanie świadomości na temat równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji

Podnoszenie wiedzy i rozwijanie świadomości na temat równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji jest istotne z wielu powodów. Pomaga w tworzeniu sprawiedliwego i inkluzywnego środowiska pracy, otwartego, przyjaznego i sprzyjającego równości, w którym każda osoba czuje się szanowana i uwzględniona. Wzmacniając postawy sprzyjające równości i przeciwdziałające dyskryminacji możemy poprawić efektywność pracy w zespołach. Z kolei dywersyfikacja zespołów oraz przyzwolenie dla różnorodności perspektyw, doświadczeń i umiejętności, może przyczynić się do

rozwoju kreatywności i innowacji. Jesteśmy zdania, że pracownicy, którzy czują, że są traktowani z szacunkiem, bez względu na płeć czy inne cechy, są bardziej zadowoleni i zmotywowani do zaangażowania w swoją pracę. Zwiększona świadomość równości może przyczynić się do zbudowania pozytywnej atmosfery w miejscu pracy. Traktowanie z szacunkiem powinno mieć miejsce zarówno pomiędzy przełożonymi a podwładnymi, ale również pomiędzy Członkami zespołów badawczych. Podnoszenie świadomości o równości płci i różnorodności pomaga w identyfikowaniu i eliminowaniu zachowań dyskryminacyjnych. Edukacja w tym zakresie jest kluczowa dla budowania świadomości dotyczącej równych praw i szans dla wszystkich Członków i Członkiń CBI Pro-Akademia. Nie zgadzamy się na szkodliwe stereotypy i przekonania dotyczące płci, uważamy, że wszyscy pracownicy, niezależnie od płci czy innych cech, mają równą wartość i zasługują na równe szanse. Wzmacnianie pozytywnych postaw wobec idei równości płci to nie tylko kwestia etyki, ale również zgodności z przepisami prawnymi oraz normami społecznymi. To również krok w kierunku budowania bardziej sprawiedliwej i zrównoważonej społeczności CBI Pro-Akademia

ADRESACI: Społeczność CBI Pro-Akademia

LP.	OPIS DZIAŁAŃ	WSKAŹNIKI	TERMIN REALIZACJI	OSOBA ODPOWIEDZIALNA ZA WDROŻENIE
1.	Uruchomienie podstrony „Jesteśmy równi” z biblioteką materiałów oraz prezentacją realizowanych działań	Uruchomienie podstrony na www.proakademia.eu	Q4 2024	KK
2.	Opracowanie przewodnika „Poznaj swoje prawa. Nie daj się dyskryminować”	Opublikowanie przewodnika na podstronie oraz w Podręczniku pracownika	Q4 2024	MK
3.	Realizacja wykładów / webinarów/samokształcenia kierowanego dotyczących równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji podczas comiesięcznych spotkań Zespołu, np. w następujących tematach: 1. Niedyskryminacja i równość szans 2. Komunikujmy się bez dyskryminacji 3. Równi w hierarchii	Min. raz na rok	Q2 2024 Q2 2025 Q2 2026 Q2 2027	EK
4.	Stworzenie systemu monitoringu stanu równości płci i świadomości przeciwdziałania dyskryminacji. Publikacja wyników w Podręczniku Pracownika	1 anonimowe badania ankietowe na rok.	Q1 2024 Q1 2025 Q1 2026 Q1 2027	MK
5.	Powołanie Pełnomocnika ds. Równości	Powołanie co najmniej 1 Pełnomocnika	Q2 2024	MK

6.	Powołanie Rzecznika Zaufania	Powołanie co najmniej 1 Rzecznika / Rzeczniczki	Q2 2024	MK
7.	Uruchomienie systemu zgłaszania działań dyskryminacyjnych	Uruchomienie formularza zgłoszeń	Q2 2024	MK

3.2. Cel 2 - Wspomaganie rozwoju kariery naukowej kobiet

Równość płci w karierze naukowej pozostaje wyzwaniem globalnym, pomimo postępującej świadomości i inicjatyw. Kiedy mówimy o sytuacji kobiet w nauce, to najistotniejsze jest to, że im wyższe stopnie i tytuły, tym mniej kobiet: Z raportu „Nauka w Polsce 2022”, opracowanego przez OPI-PIB, wynika, że tylko 27% profesorów to kobiety. W przypadku doktorów habilitowanych udział kobiet wynosi 42%. Wśród wszystkich osób prowadzących działalność B+R w instytucjach naukowych kobiety stanowiły 45%. Największy ich odsetek pracował w dziedzinie nauk medycznych oraz rolniczych (po 58%). Kobiety stanowiły też nieco ponad 50% personelu w naukach humanistycznych oraz społecznych. Najmniej kobiet zajmuje się naukami teologicznymi (9%) i inżynierjno-technicznymi (28%).

W CBI Pro-Akademia kobiety stanowią 66% zespołu, lecz tylko 70% spośród nich pracuje na stanowiskach naukowych, podczas gdy 100% zatrudnionych mężczyzn wykonuje pracę badacza.

Przebieg kariery naukowej kobiet jest inny niż mężczyzn, choć wymagania wobec obu płci, związane chociażby z publikacjami, pozostają takie same. Kobiety wciąż są niedostatecznie reprezentowane na różnych szczeblach kariery naukowej. Obecna rzeczywistość pokazuje niewystarczającą liczbę kobiet na stanowiskach profesorskich i kierowniczych w instytucjach naukowych. Płaca kobiet często niższa niż mężczyzn na podobnych stanowiskach, a kobiety mają większe trudności w uzyskiwaniu grantów badawczych niż mężczyźni. Kobiety w nauce stają przed wieloma wyzwaniami: koniecznością równowagi życia zawodowego i życia prywatnego, godzenia roli matki i żony z rolą naukowczynie i badaczki, a także braku wsparcia społecznego dla kobiet w środowisku naukowym. Dyskryminacja płciowa w środowisku naukowym przejawia się subtelными uprzedzeniami. Dlatego konieczne jest ciągłe monitorowanie równości płci w nauce w ogóle i w CBI Pro-Akademia w szczególności.

ADRESACI: Społeczność CBI Pro-Akademia

LP.	OPIS DZIAŁAŃ	WSKAŹNIKI	TERMIN REALIZACJI	OSOBA ODPOWIEDZIALNA ZA WDROŻENIE
1.	Wsparcie mentorskie dla młodych badaczek	Min. 1 relacja kontynuowana w ciągu min. 3 miesięcy	bezterminowo	EK
2.	Wsparcie w sformułowaniu zakresu doktoratu lub habilitacji w oparciu o realizowane w CBI projekty badawcze	Min. 1 otwarty przewód doktorski co 4 lata	bezterminowo	EK
3.	Urlopy badawcze na pisanie rozprawy naukowej	Nadawanie dedykowanych	bezterminowo	MK

		uprawnień urlopowych pracownikom naukowym		
--	--	--	--	--

3.3. Cel 3 - Utrzymanie równowagi płci w ogólnej liczbie zatrudnionych poprzez właściwe procedury rekrutacyjne

Utrzymywanie równowagi płci w ogólnej liczbie zatrudnionych poprzez właściwe procedury rekrutacyjne wymaga zastosowania skutecznych strategii mających na celu eliminację potencjalnych uprzedzeń i zapewnienie uczciwej reprezentacji obu płci. Dla realizacji powyższego celu, została przeprowadzona analiza obecnych procedur rekrutacyjnych pod kątem równości płci, identyfikując potencjalne obszary niezbędne do poprawy. Zdefiniowano kryteria oceny, oparte na kompetencjach, doświadczeniu i osiągnięciach zawodowych, eliminując subiektywne oceny, które mogą prowadzić do uprzedzeń. Planowana jest anonimizacja aplikacji w pierwszym etapie procesu rekrutacyjnego, eliminując informacje o płci kandydata w początkowej fazie oceny. Dla uniknięcia uprzedzeń, wprowadzono zasadę, że panel rekrutacyjny jest zdwersyfikowany i reprezentuje różne perspektywy, w tym płciowe, aby uniknąć uprzedzeń, a podczas rozmów kwalifikacyjnych. Kandydaci do pracy w CBI Pro-Akademia są informowani o zobowiązaniu naszej Społeczności do przestrzegania równości płci oraz o praktykach wspierających różnorodność w miejscu pracy. Ogłoszenia ofert pracy będą neutralne płciowo, eliminując wszelkie sformułowania, które mogą wskazywać na jedną z płci w sposób bardziej korzystny. Wdrożenie tych praktyk w procedurach rekrutacyjnych skutecznie przyczynia się do utrzymania równowagi płci w zatrudnieniu, tworząc sprawiedliwe i otwarte środowisko pracy w CBI Pro-Akademia.

ADRESACI: Osoby kandydujące do pracy

LP.	OPIS DZIAŁAŃ	WSKAŹNIKI	TERMIN REALIZACJI	OSOBA ODPOWIEDZIALNA ZA WDROŻENIE
1.	Formułowanie ogłoszeń o pracę w sposób neutralny płciowo	100% ogłoszeń sformułowane w sposób neutralny płciowo	bezterminowo	IA
2.	Dwersyfikacja paneli rekrutacyjnych	100% procesów rekrutacyjnych ma co najmniej jedną kobietę i jednego mężczyznę w każdym z paneli	bezterminowo	IA
3.	Niedyskryminacyjna polityka wynagrodzeń	Pracownicy zatrudniani na tych samych stanowiskach/mających podobny zakres zadań i obowiązków oraz wyniki prac mają takie same wynagrodzenia	bezterminowo	MK

3.4. Cel 4 - Wdrożenie rozwiązań organizacji pracy umożliwiających łączenie życia zawodowego z prywatnym

Organizacja pracy umożliwiająca łączenie życia zawodowego z prywatnym jest kluczowa z wielu powodów, wpływając pozytywnie zarówno na pracowników, jak i same organizacje. Główne powody, dla których taka elastyczność jest istotna są następujące:

- **Zachowanie zdrowej równowagi:** Pozwala pracownikom na utrzymanie zdrowej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, co przyczynia się do ich ogólnego dobrostanu psychicznego i fizycznego.
- **Zwiększenie satysfakcji i motywacji:** Pracownicy, którzy mogą dostosować swoje harmonogramy pracy do swoich indywidualnych potrzeb, zazwyczaj są bardziej zadowoleni i bardziej zaangażowani w wykonywaną pracę.
- **Poprawa produktywności:** Elastyczne warunki pracy mogą przekładać się na zwiększoną produktywność, ponieważ pracownicy są bardziej skoncentrowani i skłonni do efektywnego wykorzystania swojego czasu.
- **Atrakcyjność dla potencjalnych pracowników:** Organizacje oferujące elastyczne warunki pracy są bardziej atrakcyjne dla potencjalnych pracowników, co ułatwia pozyskiwanie i zatrzymywanie wykwalifikowanych talentów.
- **Zachowanie różnorodności i inkluzji:** Dostęp do elastycznych opcji pracy umożliwia różnym grupom społecznym, w tym kobietom, osobom z niepełnosprawnościami, aktywne uczestnictwo w życiu zawodowym.
- **Zminimalizowanie absencji:** Pracownicy, którzy mają możliwość dostosowania grafików pracy do swoich potrzeb, są bardziej skłonni utrzymywać stałość zatrudnienia, co przyczynia się do zmniejszenia absencji.
- **Dostosowanie do nowoczesnych trendów pracy:** W dzisiejszym dynamicznym środowisku naukowym, elastyczność jest kluczowym elementem dostosowania się do nowoczesnych trendów pracy w badaniach naukowych i konkurencyjności samej jednostki na rynku.
- **Poprawa lojalności pracowników:** Organizacje, które wspierają równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, zazwyczaj cieszą się większą lojalnością pracowników, co przekłada się na stabilność zespołu.
- **Minimalizowanie stresu pracowników:** Eliminuje presję związaną z koniecznością dostosowywania się do sztywnych godzin pracy, co pomaga w minimalizowaniu stresu i poprawie samopoczucia pracowników.
- **Wspieranie rodzin:** Elastyczne warunki pracy wspierają pracowników w równoczesnym realizowaniu swoich celów zawodowych i rodzicielskich, co ma istotne znaczenie w budowaniu zdrowego społeczeństwa.

ADRESACI: Społeczność CBI Pro-Akademia

LP.	OPIS DZIAŁAŃ	WSKAŹNIKI	TERMIN REALIZACJI	OSOBA ODPOWIEDZIALNA ZA WDROŻENIE
1.	Doskonalenie systemu pracy zdalnej oraz ruchomego czasu pracy	Aktualizacja dokumentów regulujących zasady pracy raz w roku	Q1 2024 Q1 2025 Q1 2026 Q1 2027	MK
2.	Diagnoza potrzeb osób wracających do pracy	100% osób wracających do	bezterminowo	IA

	naukowej po urloпах rodzicielskich	pracy wypełnia ankietę diagnostyczną		
3.	Wsparcie indywidualne dla osób wracających do pracy po urloпах rodzicielskich	Aktualizacja zapisów w umowie o pracę uwzględniających indywidualny system wsparcia u 100% osób wracających do pracy	bezterminowo	IA

ZATWIERDZAM

Dr Ewa Kochańska
Prezes CBI Pro-Akademia