

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI na lata 2024-2030

1. WPROWADZENIE

Acellmed Sp. z o.o. (ACM) to założona w 2019 roku w Zabrzu firma biotechnologiczna, której celem jest rozwój nowoczesnych rozwiązań terapeutycznych, służących poprawie zdrowia i jakości życia populacji.

Od samego początku ACM za cel stawiał sobie znalezienie odpowiedzi na niezaadresowane problemy zdrowia publicznego i opracowanie bardziej skutecznych i dostępnych terapii dedykowanych schorzeniom, w przypadku których takich rozwiązań brakuje. Mimo dynamicznego postępu nauki w ostatnich dekadach, w tym medycyny i farmakologii, wciąż wiele istotnych problemów zdrowia publicznego pozostaje nierozwiązanych lub rozwiązanych połowicznie. Pandemia COVID-19 dodatkowo osłabiła kondycję zdrowotną populacji, nadszarpnęła dostępne zasoby systemu ochrony zdrowia, przyczyniła się także do pogłębienia nierówności społecznych i zdrowotnych. Konieczne jest wzmocnienie sektora ochrony zdrowia i wspólne, wielopodmiotowe, działanie na rzecz poprawy zdrowia i jakości życia uwarunkowanej zdrowiem.

Aktywność naukowo-badawcza ACM od roku 2021 koncentruje się przede wszystkim na trzech obszarach: chorobach rogówki – niewydolności rąbka rogówki (okulistyka), ostrej białaczce szpikowej i innych nowotworach (hematologia/onkologia) oraz wirusowych chorobach zakaźnych (choroby zakaźne). W swoich działaniach ACM bazuje na mikroRNA, komórkach macierzystych oraz liposomowych nośnikach leków (nanotechnologii).

Fundamentem Acellmed, umożliwiającym realizację śmiałych planów, ambitnych celów naukowych i prestiżowych projektów, są ludzie. Na naszym pokładzie spotykają się doświadczeni specjaliści i młodzi naukowcy reprezentujący różne dziedziny medycyny, klinicyści i akademicy (m.in. hematolodzy, onkolodzy, pulmonolodzy, lekarze rodzinni, chirurdzy, okuliści, specjaliści chorób zakaźnych, epidemiologii, weterynarze), ale także przedstawiciele innych dziedzin nauki, m.in. biotechnologii, biochemii, biomateriałów, biologii, zootechniki czy zarządzania. Interdyscyplinarny, zróżnicowany Zespół pozwala na zachowanie szerokiego spojrzenia, przyjęcie otwartej, zróżnicowanej perspektywy na dany problem organizacyjny czy badawczy.

Kluczem do prawidłowego funkcjonowania, ale także twórczej, naukowej i zaangażowanej aktywności kadry są odpowiednie warunki w miejscu pracy. Przyjazna, oparta na wzajemnym szacunku atmosfera umożliwia rozkwit talentów i rozwój potencjału zawodowego, a to przekłada się na bezpośrednio na rozwój organizacji.

Nadrzędną zasadą obowiązującą w Acellmed sp. z o.o. jest zapewnienie w organizacji równości płci i unikanie wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć biologiczną i kulturową, ale także m.in. na orientację seksualną, religię, narodowość czy grupę etniczną. Mając na uwadze powyższe, Acellmed wprowadza do swojej organizacji politykę równości płci (ang. *gender equity plan, GEP*) i przeciwdziałania dyskryminacji.

2. DIAGNOZA

2.1. Analiza międzynarodowych i krajowych przepisów prawnych w zakresie równości płci

Równość ze względu na płeć stanowi fundamentalne prawo człowieka w cywilizowanym świecie w XXI wieku. Zapisy, gwarantujące ową równość i jej poszanowanie, zostały ujęte w wielu krajowych i międzynarodowych aktach prawnych, m.in. w:

- **Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej¹**, która gwarantuje równość wszystkich obywateli – za zatem także kobiet i mężczyzn wobec prawa, m.in. w:
 - **art. 32:**
 - 1) *Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne*
 - 2) *Nikt nie może być dyskryminowany w życiu publicznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyn*
 - **art. 33:**
 - 1) *Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym*
 - 2) *Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń*
 - **art. 68:**
 - 1) *Każdy ma prawo do ochrony zdrowia*
 - **art. 73:**
 - 1) *Każdemu zapewnia się wolność twórczości artystycznej, badań naukowych oraz ogłaszania ich wyników, wolność nauczania a także wolność korzystania z dóbr kultury.*

¹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 2 kwietnia 1997 r.;
<https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/kon1.htm>

- **Kodeksie Pracy²**, którego zapisy regulują wprost kwestię równego traktowania pracowników i przeciwdziałaniu dyskryminacji w zatrudnieniu, m.in. w:
 - **Art. 11(2):** *Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.*
 - **Art. 11(3):** *Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.*
 - **Rozdział II a: Równe traktowanie w zatrudnieniu**

Zasady równości i równego traktowania zawarte zostały także w kluczowych dokumentach Unii Europejskiej, m.in. Traktacie ustanawiającym Wspólnotę Europejską (TWE) oraz Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, jak również w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej³.

Ponadto, zasady te zostały usankcjonowane także przez dyrektywy Unii Europejskiej, tj.:

- Dyrektywę Rady (Wspólnot Europejskich) z dnia 9 lutego 1976 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dyrektywa Rady 76/207/EWG), następnie zastąpioną Dyrektywą 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2003 roku⁴, następnie skonsolidowanymi w Dyrektywę 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy⁵;
- Dyrektywę Rady Unii Europejskiej 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 roku wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne⁶;

² Ustawa z dn. 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy (Dz.U.2023.1465); <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/kodeks-pracy-16789274/art-11-2>

³ Skonsolidowane wersje Traktatu o Unii Europejskiej i Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (2012/C 326/01) oraz Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (2012/C 326/02) ; Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej C326, t.55 z dn. 26 października 2012; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2012:326:FULL>

⁴ Dz. Urz. WE L 269 z dnia 5 października 2002 r., s. 15-20.

⁵ Dz. Urz. L 204 z dnia 26 lipca 2006 r., s. 23-36.

⁶ Dz.U. L 180 z dnia 19 lipca 2000 r., s. 22-26.

- Dyrektywę Rady Unii Europejskiej 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiającą warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy⁷.

Powyższe akty prawne obejmują zarówno zapisy dotyczące wspierania równości płci, jak i przeciwdziałania oraz zwalczania wykluczenia społecznego i dyskryminacji. Definiują równość i brak dyskryminacji jako fundamentalne zasady prawa Unii Europejskiej.

Istotnym drogowskazem dla nakreślenia zasad równości płci i kierunku działań w tym zakresie są dla Acellmed także wytyczne Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (*European Institute for Gender Equality, EIGE*) a także wymogi programów realizowanych w ramach **Europejskiej Przestrzeni Badawczej – Zreformowanie i usprawnienie europejskiego systemu badań naukowych i innowacji** (ang. *European Research Area, ERA – Reforming and enhancing the EU Research and Innovation System*) oraz polityka równości płci w programie ramowym **Horyzont Europa**.

Dokumenty te podkreślają następujące cele strategii równości w badaniach i innowacjach:

- wspieranie równości w karierze naukowej, dążenie do równowagi płci w procesach i organach decyzyjnych;
- włączenie wymiaru płci, biologicznego i społecznego do badań i treści innowacyjnych;
- wspieranie równości płci w zespołach badawczych, dążenie do równowagi reprezentacji płci na poziomie decyzyjnym.

Ważne dla efektywnego kształtowania polityki równości i przeciwdziałania dyskryminacji m.in. ze względu na płeć są również raporty unijne przygotowane przez EIGE, m.in.:

- *2024 Report on Gender equality in the EU*⁸
- *Gender equality action plan*⁹.

Na arenie międzynarodowej zasada równości płci została ujęta m.in. w:

- Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka¹⁰
- Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych¹¹
- Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet¹²;

⁷ Dz. Urz. L 303 z dnia 2 grudnia 2000 r., s.16-22.

⁸ European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers, *2024 report on gender equality in the EU*, Publications Office of the European Union, 2024, <https://data.europa.eu/doi/10.2838/401813>

⁹ EIGE (2024), *Gender equality action plans*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

¹⁰ <https://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1948.html>

¹¹ <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19770380167/T/D19770167L.pdf>

¹² <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19820100071>

- Agencji Organizacji Narodów Zjednoczonych na rzecz Zrównoważonego Rozwoju - 17 Celach Zrównoważonego Rozwoju (zwłaszcza w Celu 5: Równość płci)¹³.

2.2. Analiza dystrybucji płci w sektorze nauk o zdrowiu, nauk medycznych i przyrodniczych (life science)

Zasoby kadrowe sektora ochrony zdrowia na świecie, także w Polsce są bardzo sfeminizowane. W 2022 liczba kobiet lekarzy wynosiła 59,9%, dentystek – 76,3%¹⁴. Również grupy zawodowe działające na styku nauk medyczno-przyrodniczo-technicznych stają się coraz liczniej reprezentowane przez kobiety. Według danych portalu Biotechnologia.pl, kobiety stanowią co najmniej połowę pracowników branży biotechnologicznej¹⁵. W 2022 r. 75% studentów biotechnologii i 73% uczelni medycznych stanowiły kobiety - co oznacza jeszcze większą dominację tej płci w tych branżach w przyszłości^{16,17}.

Kobiety częściej zatrudniane są także w sektorze nauki i technologii. Według danych Eurostatu, w roku 2022 na blisko 69,8 mln osób w wieku 25-64 lat zatrudnionych w UE w tym obszarze (przede wszystkim w sektorze usług) aż 52% stanowiły kobiety¹⁸. Należy jednak podkreślić, że w środowisku naukowym wciąż dominowali mężczyźni - kobiety naukowczynie i inżynierki stanowiły 41% wszystkich osób w tej grupie. W Polsce odsetek ten był wyższy niż w UE - wynosił 49%. W ostatniej dekadzie we wszystkich krajach Unii Europejskiej, także w Polsce, odnotowano wzrost liczby kobiet naukowców o blisko 50%. Polska może poszczycić się także wysokim zaangażowaniem kobiet w działalność badawczą. Według danych Komisji Europejskiej z 2018 r., udział Polek w środowisku krajowych badaczy wynosił 38,11%, podczas gdy średnia dla 27 krajów UE wynosiła 32,83%¹⁴.

Na ten pozytywny trend wyrównywania szans między kobietami a mężczyznami nakładają się jednak inne – niekorzystne, wciąż utrzymujące się zjawiska: gorsze warunki pracy w przypadku kobiet (praca w niepełnym wymiarze czasowym lub na niepewnych umowach o pracę – 11,1% w przypadku kobiet vs. 7,2% w przypadku mężczyzn), niższe wynagrodzenie na tych samych stanowiskach, mniejsze możliwości awansu naukowego i kariery zawodowej, znacznie rzadziej obejmowane przez kobiety stanowiska kierownicze. W 2019 tylko 3/10

¹³ <https://sdgs.un.org/goals/goal5>

¹⁴ Zdrowie i ochrona zdrowia w Polsce w 2022 r. Raport Głównego Urzędu Statystycznego. Urząd Statystyczny w Krakowie. Warszawa-Kraków 2023

¹⁵ <https://biotechnologia.pl/biotechnologia/polskie-badaczki-sa-przyszloscia-swiatowej-branzy-biotechnologicznej,21514>

¹⁶ ibidem

¹⁷ Knapieńska A. Kobiety na politechnikach. Raport 2023. Fundacja Edukacja Perspektywa. Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Zakład Badawczy. Warszawa 2023.

¹⁸ Eurostat: Statistics Explained: Human resources in science and technology;

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Human_resources_in_science_and_technology#Women_in_science_and_technology

członków zarządu stanowiły kobiety (31,1%). Istotnie niższy był także odsetek kobiet – innowatorów. Wg danych Organizacji Narodów Zjednoczonych cytowanych przez Światowe Forum Ekonomiczne (ang. *World Economic Forum*), w 2022 r. wśród wynalazców posiadających patent tylko 17% stanowiły kobiety¹⁹.

Znacząco mniejsza była także aktywność publikacyjna kobiet, zwłaszcza doświadczonych naukowców, w porównaniu do mężczyzn. Wg danych EU (27) w 2019 roku tylko 26,2% kobiet posiadało tytuł równoznaczny z profesorskim²⁰, w 2018 - z tytułem doktora – 48,1% (w PL – 56,3%). Można zauważyć tu zjawisko tzw. metafory dziurawego rurociągu (ang. *leaky pipeline*), tj. zmniejszającej się w systemie nauki, w miarę postępu kariery naukowej, liczby kobiet. Wyższe stopnie i tytuły naukowe wciąż są udziałem przede wszystkim mężczyzn.

Dane to dobitnie wskazują na konieczność wzmocnienia działań na rzecz równych szans dla wszystkich w budowaniu kariery zawodowej i naukowej, tworzenia bardziej przyjaznego, sprzyjającego i wspierającego otoczenia dla rozwoju zawodowego i naukowego wszystkich pracowników, niezależnie od płci.

2.3. Analiza kwestii równości płci w organizacji

Na potrzeby opracowania Planu Równości Płci przeprowadzono analizę udziału kobiet i mężczyzn w zasobach kadrowych ACM w oparciu o dane od początku istnienia firmy, tj. od 25.08.20219 r. po aktualne informacje i stan na dzień 8.03.2024 roku.

2.2.1. Równość płci w zarządzie

Spółka Acellmed Sp. z o.o., posiadająca status mikroprzedsiębiorstwa, założona została 25.08.20219 przez kobietę, będącą do dziś 100% udziałowcem firmy. Osoba ta do końca 2021 roku pełniła funkcję prezesa w jednoosobowym zarządzie. W roku 2022 skład Zarządu uległ zmianie i przekształceniu na dwuosobowy, przy czym zachowana została równość płci (1:1): prezesem zarządu został mężczyzna, członkiem zarządu – kobieta. Należy podkreślić jednak, że wybór na określoną funkcję w zarządzie nie był podyktowany kwestią płci, ale wyłącznie względami merytorycznymi, tj. kompetencjami i doświadczeniem zawodowym kandydatów. W styczniu 2023 roku skład Zarządu ponownie uległ zmianie na jednoosobowy – funkcję tę ponownie objęła kobieta.

¹⁹ <https://www.weforum.org/agenda/2024/03/women-inventors-gender-gap-stem-patents/#:~:text=Gender%20inequality,-Follow&text=Only%2017%25%20of%20inventors%20holding,latest%20Global%20Gender%20Gap%20Report.>

²⁰ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *SHE figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>

2.2.2. Równość płci na stanowiskach kierowniczych

Przeprowadzona analiza zasobów kadrowych wykazała, że w każdym z trzech kluczowych projektów realizowanych przez ACM (pełniącego zarazem funkcję lidera konsorcjum naukowego) Głównym Badaczem był mężczyzna, natomiast funkcję Kierownika Projektu pełniła w nich kobieta. Parytet płci został zatem zachowany. Należy jednak podkreślić, że głównym kryterium przy nadawaniu danej funkcji nie była płeć a kwalifikacje i doświadczenie zarządcze lub badawcze w danej dziedzinie.

Stanowiska dyrektorskie w spółce, zarówno dyrektora ds. koordynacji projektu, ds. badań i rozwoju, a także inwestycji i współpracy strategicznej pełniły kobiety (100%).

2.2.3. Równość płci w zespole badawczym

W kadrze ACM tytuł profesora lub doktora habilitowanego posiadali wyłącznie mężczyźni (100%). Wśród naukowców z tytułem doktora przeważały natomiast kobiety (60%). Grupę z tytułem magistra stanowiły wyłącznie kobiety (100%).

3. PLANOWANIE – OPRACOWANIE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI NA LATA 2024-2030

Nadrzędnym celem działań równościowych w Acellmed jest dbałość o równe traktowanie, niezależnie od płci i brak dyskryminacji w tym zakresie, zarówno w procesie rekrutacji, jak i trwania stosunku pracy, a także zapewnianie możliwości rozwoju zawodowego wszystkim pracownikom i czerpania satysfakcji zawodowej, bez względu na płeć.

Troska o równość płci w organizacji wyrażana jest poprzez:

- tworzenie przyjaznego środowiska pracy, umożliwiającego prawidłowe funkcjonowanie, a także rozwój talentów i potencjału zawodowego i naukowego wszystkich pracowników, niezależnie od płci
- tworzenie środowiska pracy umożliwiającego godzenie różnych ról społecznych i dbałość o zdrowie uwzględniającą specyfikę płci
- podejmowanie tematyki związanej z równością płci w badaniach naukowych i tym samym przyczynianie się do podnoszenia i upowszechniania wiedzy w tym zakresie
- organizację/współorganizację i wspieranie inicjatyw promujących równość płci w nauce, ze szczególnym uwzględnieniem obszaru medycyny, biotechnologii, bio-tech i med-tech.

Mając na uwadze znaczenie równości płci i konieczność przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, Acellmed stawia sobie następujące cele:

- 1) promowanie kultury organizacji wspierającej równość i różnorodność
- 2) stworzenie warunków ułatwiających godzenie życia zawodowego z prywatnym, łączenie różnych ról życiowych, a także pracy zawodowej z zadbaniem o swoje zdrowie

(work-life balance) poprzez m.in. możliwość pracy zdalnej, hybrydowej, elastyczne godziny pracy

- 3) włączenie problematyki płci do badań naukowych inicjowanych i współprowadzonych przez członków organizacji
- 4) zwiększenie świadomości społecznej na temat znaczenia równości płci, konieczności przeciwdziałania dyskryminacji ze względu m.in. na płeć – biologiczną i kulturową
- 5) wspieranie rozwoju karier naukowych pracowników, niezależnie od płci
- 6) dbanie o zachowanie równowagi płci – brak dyskryminacji ze względu na płeć w procedurach konkursowych, rekrutacyjnych – kierowanie się wyłącznie kryterium merytorycznym (wykształceniem, kompetencjami i doświadczeniem kandydatów)
- 7) monitorowanie realizacji planu równości na osi czasu, w celu zapewnienia jego prawidłowego funkcjonowania.

4. WDROŻENIE - REALIZACJA PLANU RÓWNOŚCI PŁCI W ORGANIZACJI

Za koordynację działań równościowych odpowiedzialny będzie koordynator ds. równości i przeciwdziałania dyskryminacji. Przewiduje się także współpracę z innymi podmiotami w celu wymiany doświadczeń i dobrych praktyk w zakresie równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć. Planowane jest także inicjowanie i aktywne wspieranie inicjatyw, promujących ideę równości płci, zwłaszcza w obszarze nauki, medycyny i szeroko pojętej ochrony zdrowia oraz STEM (ang. *science, technology, engineering, and math*). Na potrzeby realizacji działań związanych z równością płci utworzona zostanie na stronie internetowej organizacji również specjalna zakładka, na której publikowane będą informacje (w tym artykuły naukowe, raporty) dotyczące równości płci. Przeprowadzane będą także wprowadzające (dla nowych pracowników) oraz okresowe (dla wszystkich) szkolenia dotyczące założeń, celów oraz planu równości płci w organizacji.

5. MONITOROWANIE I EWALUACJA PLANU RÓWNOŚCI PŁCI W ORGANIZACJI

Realizacja założonych celów objętych niniejszym planem będzie podlegała bieżącemu monitorowaniu i ewaluacji. Przy ocenie brane będą pod uwagę m.in. takie wskaźniki jak: liczba pracowników wg płci na wszystkich poziomach w obrębie stanowisk administracyjnych, liczba pracowników wg płci na wszystkich poziomach w obrębie stanowisk badawczych, liczba kandydatów na dane stanowisko wg płci oraz liczba przeprowadzonych szkoleń dot. założeń, celów i wdrożenia planu równości. Pod koniec każdego roku sprawozdawczego opracowywany i publikowany będzie raport podsumowujący GEP. Obserwacje i wnioski służyć będą wypracowywaniu dobrych praktyk i dalszych rekomendacji w zakresie równości płci w organizacji.

Zabrze, 8 marca 2024