

**INSTYTUT  
BIOCHEMII  
I BIOFIZYKI**  
POLSKIEJ  
AKADEMII NAUK



# PLAN RÓWNOŚCI

z uwzględnieniem równości płci

2022 | 2024

# Przedmowa

Szanowni Pracownicy,

Przedstawiamy Państwu Plan Równości Instytutu Biochemii i Biofizyki Polskiej Akademii Nauk. Ma on być jednym z instrumentów, które Instytut będzie wykorzystywał w działaniach na rzecz równości w miejscu pracy.

Każdy człowiek powinien mieć możliwość rozwoju zawodowego zgodnie z własnymi możliwościami i preferencjami, niezależnie od płci, narodowości i pochodzenia etnicznego, preferencji seksualnych czy wyznawanej religii. Chcemy stworzyć warunki, w których pracownicy, pracownice, doktoranci i doktorantki poczują się na tyle bezpiecznie, by reagować na wszystkie, nawet potencjalne incydenty, których doświadczyli lub których byli świadkami. Musimy przeciwstawić się uprzedzeniom i stereotypom, które mogą prowadzić do, często niezamierzonych, przejawów dyskryminacji.

Dokładamy usilnych starań, aby minimalizować wszelkie formy dyskryminacji. Jednakże biorąc pod uwagę tło historyczne oraz obecną sytuację społeczną, zapobieganie dyskryminacji ze względu na płeć musi być istotnym elementem takiego Planu. Podkreślamy jednak, że w Instytucie nie ma miejsca na żadne formy dyskryminacji. Potrzebna jest także refleksja nas wszystkich nad własnymi uprzedzeniami oraz ich możliwym wpływem na innych. Dotyczy to nie tylko osób na stanowiskach kierowniczych (Dyrekcji, kierowników Działów, kierowników Pracowni i Zakładów Naukowych), ale wszystkich pracowników, pracownic, doktorantów i doktorantek Instytutu oraz innych osób z nim związanych.

## A. Zawartość i cele

Niniejszy Plan Równości przedstawia analizę aktualnej sytuacji pracowników, pracownic, doktorantów i doktorantek Instytutu Biochemii i Biofizyki Polskiej Akademii Nauk (dalej Instytut). Jego opracowanie stanowi wynik konsultacji oraz analizy danych dotyczących struktury zatrudnienia na stanowiskach naukowych i nienaukowych według stanu na listopad 2021. Przeanalizowany został również aspekt finansowy projektów realizowanych w Instytucie, w których kierownikami byli mężczyźni i kobiety. Efekty analizy umożliwiły wypracowanie strategii działań w celu wdrożenia mechanizmów monitorowania i zabezpieczenia równości płci w Instytucie.

Podejmując działania na rzecz ustanowienia i wdrożenia Planu przyczyniamy się do realizacji priorytetów Komisji Europejskiej promującej równość płci w badaniach i innowacjach oraz zapewnieniu równych szans w miejscu pracy. Wypełniamy też główne kryterium kwalifikowalności dla instytucji badawczych ubiegających się o finansowanie w ramach programu Horyzont Europa. Spełniając powyższy wyznacznik, niniejszy Plan zawiera cztery obligatoryjne elementy: jest dokumentem publicznym, określa i precyzuje konkretne cele, zakłada gromadzenie i monitoring danych oraz organizację szkoleń i budowanie potencjału Instytutu.

**Dalekosiężnym celem Planu jest uświadomienie wszystkim pracownikom, doktorantom i studentom wagi zagadnień równościowych oraz propagowanie pozytywnych postaw wobec różnorodności.**

## B. Podstawa prawna

Plan Równości Instytutu Biochemii i Biofizyki Polskiej Akademii Nauk opiera się na następujących regulacjach prawnych:

1. **Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej**, art. 32 (w Dz.U. 1997, NR 78 poz. 48 późniejszymi zmianami Dz.U. 2009 nr 114 poz. 946 21.10.2009);
2. **Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady** z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, z późniejszymi zmianami (Dz. Urz. UE L 204 z 26.07.2006);
3. **Komunikat Komisji** do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego I Komitetu Regionów - Wzmocnione partnerstwo w ramach europejskiej przestrzeni badawczej na rzecz doskonałości i wzrostu gospodarczego (COM(2012) 392 final);
4. **Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)**, 2021;
5. **Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r.** o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. z 2010 Nr 254 poz. 1700);
6. **Kodeks etyki PAN**, wydanie III.

## C. Osoby odpowiedzialne za wdrażanie Planu Równości

- 1. Kierownictwo Instytutu:** odpowiada za wdrożenie, realizację i monitorowanie stosowania Planu Równości Instytutu.
- 2. Specjalista ds. Równych Szans:** delegowany pracownik Instytutu. Określa i realizuje konkretne cele równościowe. Uczestniczy w procesach decyzyjnych związanych z polityką równościową. Doradza pracownikom, pracownicom, doktorantom i doktorantkom Instytutu w sprawach związanych z planowaniem kariery i równowagą między życiem zawodowym a prywatnym. Jest osobą kontaktową w sprawach dotyczących równości. Udziela informacji o specjalnych programach promocyjnych dla kobiet w nauce. W przypadku obcokrajowców, udziela porad dotyczących możliwych różnic kulturowych, w tym związanych z postrzeganiem płci. Zapewnia wsparcie w przypadkach mobbingu, nadużycia władzy czy molestowania seksualnego. W razie potrzeby bierze udział w mediacjach.
- 3. Rzecznik ds. Równych Szans:** wybierany co cztery lata przez pracowników Instytutu. Współpracuje ze **Specjalistą ds. Równych Szans**. Uczestniczy w procesach decyzyjnych związanych z równością płci. Bierze udział w pracach nad raportem o stanie realizacji Planu Równości, który ma wspomagać ocenę stanu realizacji Planu Równości. Raport taki jest opracowywany co dwa lata przez **Specjalistę ds. Równych Szans**, a jego wyniki przedstawiane są **Kierownictwu Instytutu, Radzie Naukowej, Kolegium Instytutu**.
- 4. Komisja ds. Równych Szans:** Członkowie Komisji wybierani są co 2 lata w wyborach powszechnych, jedna osoba reprezentuje pion administracji, pięć osób pion naukowy (doktoranci, technicy, asystenci, adiunkci, profesorowie) oraz dwie osoby pełniące funkcje kierownicze. Zebrania Komisji odbywają się minimum dwa razy w roku. Komisja pomaga Specjaliście i Rzecznikowi ds. Równych Szans w identyfikacji oraz zapobieganiu przejawów dyskryminacji w Instytucie. Przekazuje sprawozdanie z zebrania Specjaliście ds. Równych Szans oraz Rzecznikowi ds. Równych Szans.

# D. Status Quo na dzień 1-go listopada 2021

## 1. Struktura zatrudnienia

Instytut Biochemii i Biofizyki PAN zatrudnia łącznie 255 pracowników 7 narodowości. Wśród 123 doktorantów i doktorantek jest 32 cudzoziemców reprezentujących 13 narodowości. 63% pracowników Instytutu stanowią kobiety. Analiza danych przedstawionych w tabeli I prowadzi do wniosku, że **największy udział kobiet występuje w pionie administracyjnym, zaś najniższy w przypadku pracowników delegowanych na Stację im. Henryka Arctowskiego.**

	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Udział kobiet
Pion Administracyjny	45	11	56	80%
Stacja im. Henryka Arctowskiego	5	7	12	42%
Pion Naukowy	189	121	310	61%
<b>Razem</b>	<b>239</b>	<b>139</b>	<b>378</b>	<b>63%</b>

Obserwowane różnice są istotne statystycznie ( $\chi^2=10.5$ ;  $df=2$ ;  $p=0.01$ ). Nadreprezentację mężczyzn wśród pracowników Stacji można powiązać ze szczególnym typem pracy opartej na charakterystyce stanowisk (stanowiska techniczne, oparte na sile fizycznej), dostępności kandydatów zgłaszających się w procesie rekrutacji, warunkach pracy opartych na izolacji w ekstremalnym środowisku. Podobne dysproporcje w reprezentacji płci obserwowane są również na innych stacjach badawczych. W przypadku pionu administracyjnego znaczne dysproporcje występują między poszczególnymi działami: np. w Dziale Zaopatrzenia większość stanowią mężczyźni, zaś w Dziale Księgowo-Finansowym pracują wyłącznie kobiety. Dokładniejsza analiza tego zjawiska jest w chwili obecnej niemożliwa, głównie ze względu na wielkość poszczególnych działów. Należy jednak zaznaczyć, że **feminizacja pracowników administracji wydaje się być zjawiskiem powszechnym.** W szczególności została ona zaraportowana w analogicznym badaniu przeprowadzonym na Uniwersytecie Warszawskim<sup>1</sup>.

W przypadku pionu naukowego proporcje płci wśród pracowników utrzymują się na zbliżonym poziomie niezależnie od etapu ich kariery – poczynając od studiów doktoranckich czy szkoły doktorskiej, a kończąc na tytule naukowym profesora.

**W Instytucie nie występuje więc niekorzystne zjawisko narastania w trakcie rozwoju kariery naukowej dysproporcji dyskryminującej kobiety.** W Instytucie na wszystkich stanowiskach naukowych udział kobiet odzwierciedla proporcje osób w nim zatrudnionych (61%), a przedstawione w tabeli II różnice nie są istotne statystycznie ( $\chi^2=1.4$ ;  $df=5$ ;  $p=0.93$ ).

	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Udział kobiet
Doktoranci	75	48	123	61%
Technik	47	29	76	62%
Asystent	23	14	37	62%
Adiunkt	23	19	42	55%
Profesor Instytutu	10	4	14	71%
Profesor	11	7	18	61%
<b>Razem</b>	<b>189</b>	<b>121</b>	<b>310</b>	<b>61%</b>

Proporcjonalna reprezentacja płci występuje także na poziomie kierowników Pracowni i Zakładów Naukowych w odniesieniu do wszystkich pracowników naukowych z tytułem profesora lub stopniem doktora habilitowanego ( $\chi^2=0.064$ ;  $df=2$ ;  $p=0.81$ ).

	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Udział kobiet
Kierownicy Pracowni i Zakładów	29	18	47	62%
Pracownicy naukowci z tytułem profesora lub stopniem doktora habilitowanego	44	30	74	59%
<b>Razem</b>	<b>73</b>	<b>48</b>	<b>121</b>	<b>60%</b>

Analogiczne relacje występują w przypadku pracowników pionu administracyjnego. Czterema z pięciu głównych działów kierują kobiety, co dokładnie odzwierciedla ich udział wśród pracowników administracji (80%).

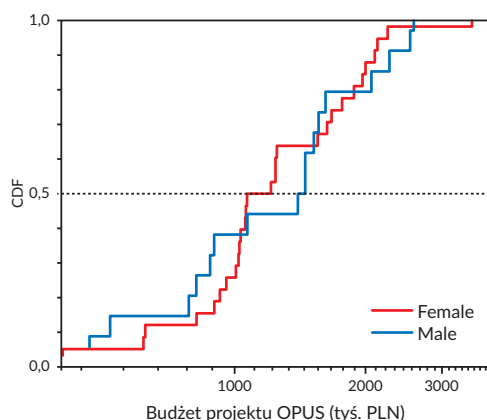
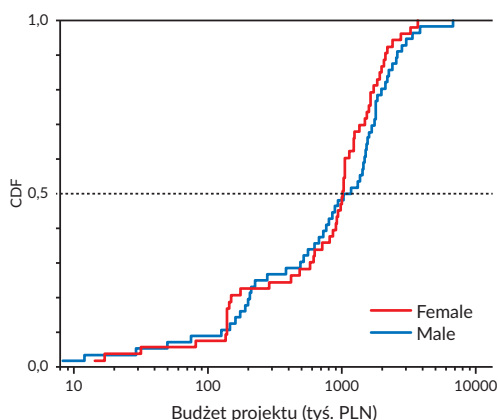
W przypadku kadry zarządzającej, spośród pięcioosobowego kierownictwa (Dyrektor, Dyrektor ds. naukowych, Dyrektor ds. ogólnych, Dyrektor ds. administracyjnych, Główna księgowa) 60% stanowią kobiety, co odpowiada proporcji zatrudnienia w Instytucie (62% kobiet).

## 2. Rada Naukowa IBB PAN

W skład Rady Naukowej wchodzi 23 kobiety i 27 mężczyzn. Widoczne jest, że struktura RN nie odzwierciedla proporcji samodzielnych pracowników naukowych w Instytucie (44 kobiety i 30 mężczyzn). Należy jednak zaznaczyć, że obserwowane odstępstwo jest na granicy istotności statystycznej ( $\chi^2 = 2.17$ ;  $df = 1$ ;  $p = 0.14$ ). Co więcej, w przypadku 34 członków Rady będących pracownikami IBB PAN, reprezentacja płci dokładnie odpowiada proporcji zatrudnienia dla samodzielnych pracowników naukowych ( $\chi^2 = 0.12$ ;  $df = 1$ ;  $p = 0.76$ ).

## 3. Aktywność zawodowa a płeć

Zarówno liczba jak i wysokość finansowania projektów grantów prowadzonych przez pracowników Instytutu nie wykazuje różnic ze względu na płeć kierownika grantu. Należy zaznaczyć, że odbiega to jakościowo od statystyk prezentowanych m.in. przez Narodowe Centrum Nauki, w których raportowane są niższe współczynniki sukcesu dla kobiet (szczególnie w konkursach dla zaawansowanych badaczy), jak i niższe kwoty przyznawanych grantów.



Wartości projektów realizowanych w IBB, w których kierownikiem jest kobieta (czerwone) i mężczyzna (niebieskie). Stan na 30.11.2021



## E. Cele Planu Równości Płci dla IBB PAN:

### 1. Zwiększenie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności

Działanie	Odpowiedzialność (osoba/dział)	Wskaźniki	Ramy czasowe
Powołanie Specjalisty ds. Równych Szans, Rzecznika ds. Równych Szans, Komisji ds. Równych Szans.	Kierownictwo Instytutu	Ustanowienie dedykowanych stanowisk	II kw. 2022
Upublicznienie Planu na stronie internetowej Instytutu w postaci pliku pdf.	Kierownictwo Instytutu	Udostępnienie i rozpowszechnienie dokumentu wśród społeczności Instytutu	II kw. 2022
Organizowanie akcji mających służyć wspieraniu kultury organizacyjnej Instytutu, których celem jest zwrócenie uwagi na istniejącą różnorodność wewnątrz społeczności Instytutu – również w ramach projektu <i>Welcome to IBB Center</i> .	IBB Center	Organizacja minimum jednego wydarzenia w roku, uwzględniając również wydarzenia online, filmy	od 2022
Informowanie o wydarzeniach poświęconych tematyce równości płci.	Specjalista ds. Równych Szans oraz Rzecznik ds. Równych Szans	Udostępnienie treści poświęconych zagadnieniom równości płci na stronie internetowej	od 2022
Podnoszenie rangi pracy na rzecz równoprawienia płci i zapobiegania wszelkim formom dyskryminacji poprzez składanie corocznych raportów Radzie Naukowej.	Specjalista ds. Równych Szans, Rzecznik ds. Równych Szans, Komisja ds. Równych Szans	Publikowanie sprawozdań	Corocznie
Zorganizowanie szkoleń antydyskryminacyjnych uwzględniających rozpoznawanie zjawiska przemocy, w tym aktów molestowania seksualnego, mikroagresji oraz poznania sposobów reagowania na nie.	Specjalista ds. Równych Szans, Rzecznik ds. Równych Szans	Liczba przeszkolonych osób	Od 2023
Wprowadzenie formularza elektronicznego w celu zapewnienia możliwości bezpiecznego zgłaszania przypadków dyskryminacji i molestowania seksualnego.	Kierownictwo Instytutu	Uruchomienie środka komunikacji elektronicznej w celu dokonywania zgłoszeń	IV kw. 2022
Przeprowadzenie badań ilościowych dotyczących warunków pracy w Instytucie ze szczególnym uwzględnieniem kwestii dyskryminacji i równego traktowania.	Dział Kadr	Przeprowadzenie badania ankietowego	IV kw. 2022

## 2. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet i mężczyzn, zwłaszcza osób znajdujących się na wczesnych etapach kariery naukowej.

Działanie	Odpowiedzialność (osoba/dział)	Wskaźniki	Ramy czasowe
Wdrożenie networkingu i mentoringu, również z wykorzystaniem sieci społecznościowych i poczty mailowej Instytutu.	Kierownicy poszczególnych jednostek	Liczba zaangażowanych osób, mierzona uczestnictwem w dedykowanych wydarzeniach	Od 2022 cyklicznie
Gromadzenie danych dotyczących otwieranych przewodów doktorskich oraz obron doktoratów z uwzględnieniem proporcji płci.	Specjalista ds. Równych Szans	Sprawozdanie dotyczące procentowego odsetka doktorantek i doktorantów	Corocznie
Przeprowadzenie badań ilościowych (ankiet) związanych z indywidualnym odczuciem dyskryminacji doznawanych przez badaczki i badaczy.	Kierownicy poszczególnych jednostek	Raportowanie wyników badań z wykorzystaniem listy mailingowej	Corocznie
Monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w projektach i konkursach grantowych.	Dział Badań i Projektów Naukowych	Liczba projektów i grantów z uwzględnieniem proporcji płci	Corocznie
Monitorowanie wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach.	Dział Płac	Tworzenie raportów dotyczących luk płacowej	Od 2022
Uwrażliwianie osób rozpoczynających pracę/studia w Instytucie na kwestie równości płci poprzez organizację szkoleń lub warsztatów.	Dział Kadr	Zwiększenie świadomości w zakresie równości płci	Od 2022

## 3. Równowaga płci w rekrutacji pracownic i pracowników oraz studentów w szkołach doktorskich

Działanie	Odpowiedzialność (osoba/dział)	Wskaźniki	Ramy czasowe
Wprowadzenie rutynowego monitoringu statystyk kadrowych uwzględniających płeć.	Dział Kadr	Coroczne sprawozdanie przekazywane Komisji ds. Równych Szans	Od 2022
Docieranie z informacją o konkursie do możliwie najszerszego grona potencjalnych kandydatek i kandydatów.	Osoby odpowiedzialne za rekrutację w poszczególnych jednostkach	Wzrost liczby złożonych podań o pracę	Od 2022
Monitorowanie zgłoszeń na dane stanowisko i wyników rekrutacji z podziałem na płeć kandydatek i kandydatów.	Osoby odpowiedzialne za rekrutację w poszczególnych jednostkach	Coroczny raport dotyczący zgłoszeń kandydatów z podziałem na płeć	Od 2023 corocznie
Wdrożenie wewnętrznych wytycznych dotyczących przeprowadzania procesu rekrutacji w neutralny sposób.	Dział Kadr	Opracowanie kodeksu neutralnego procesu rekrutacji	Od 2023

#### 4. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym pracowników

Działanie	Odpowiedzialność (osoba/dział)	Wskaźniki	Ramy czasowe
Podtrzymywanie kontaktu z osobami przebywającymi na urloпах rodzicielskich.	Kierownicy poszczególnych zakładów i pracowni	Przeprowadzenie konsultacji wewnętrznych	Od 2022 regularnie
Diagnoza potrzeb osób powracających do pracy w Instytucie po urloпах rodzicielskich.	Kierownicy poszczególnych zakładów i pracowni	Przeprowadzenie konsultacji i przedłożenie wyników Komisji ds. Równych Szans	Od 2022 regularnie
Wprowadzenie do formularza oceny okresowej zapisu o fakultatywnym charakterze: „zobowiązania opiekuńcze”. Taki zapis umożliwiłby zaznaczenie, że okoliczności związane ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny wpłynęły na możliwości osiągnięcia założonych celów naukowych.	Kierownictwo Instytutu	Wprowadzenie zmian w formularzu oceny okresowej	III kw. 2022
Przedłużanie toku studiów doktorantkom i doktorantom	Kierownictwo Instytutu	Wprowadzenie zapisu do regulaminu Szkoły Doktorskiej	Od 2022
Wprowadzenie możliwości pracy w trybie zdalnym lub pracy hybrydowej.	Kierownictwo Instytutu	Wprowadzenie zmiany w Regulaminie Instytutu	Od 2023
Diagnoza potrzeb i wsparcie w zarządzaniu czasem pracy osobom wypełniającym obowiązki opiekuńcze (opieka nad dzieckiem, niepełnosprawnym członkiem rodziny).	Kierownicy poszczególnych zakładów i pracowni	Przeprowadzenie badań ankietowych	Od 2023
Gromadzenie danych na temat udzielanych przez Komisję Socjalną zapomóg i pożyczek z podziałem na płeć.	Komisja Socjalna	Coroczny raport przekazywany Komisji ds. Równych Szans	Od 2022

#### 5. Zrównoważona reprezentacja płci w kierownictwie działów, Radzie Naukowej, kadrze zarządzającej oraz zespołach eksperckich

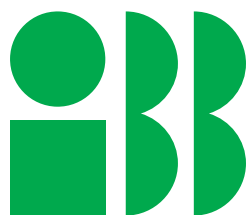
Działanie	Odpowiedzialność (osoba/dział)	Wskaźniki	Ramy czasowe
Monitorowanie danych dotyczących procentowej reprezentacji kobiet i mężczyzn w tych gremiach.	Kierownictwo Instytutu	Coroczny raport przekazywany Komisji ds. Równych Szans	Od 2023

## **6. Wejście w życie i czas trwania**

Niniejszy Plan Równości wchodzi w życie z dniem ogłoszenia i będzie podlegał przeglądowi po 2 latach przez Specjalistę ds. Równych Szans i Kierownictwo Instytutu. Jest to minimalny okres do ewaluacji działań wynikających z założonych celów. Jej wyniki będą podstawą do wprowadzenia ewentualnych zmian. Społeczność Instytutu będzie informowana na temat postępów w osiąganiu założonych celów w sposób ciągły. Sprawozdanie zostanie udostępnione za pomocą środków komunikacji elektronicznej.

## **7. Współtwórcy**

Następujące osoby przyczyniły się do przygotowania obecnego Planu Równości: Anna Czeczotko, Agnieszka Kruszewska, Anna Krzywonos, Anna Muszewska, Anna Płochocka-Youssef, Roman Szczęsny.



**INSTYTUT  
BIOCHEMII  
I BIOFIZYKI**  
POLSKIEJ  
AKADEMII NAUK

[www.ibb.edu.pl](http://www.ibb.edu.pl)