



INSTYTUT
BIOCHEMII
I BIOFIZYKI
POLSKIEJ
AKADEMII NAUK



Plan Równości

z uwzględnieniem równości płci

Report z monitorowania 2025

Warszawa, 2026

Monitorowanie procentowej reprezentacji kobiet i mężczyzn: *status quo* z dnia 31 grudnia 2025.

1. Struktura zatrudnienia

Instytut Biochemii i Biofizyki Polskiej Akademii Nauk jest zróżnicowaną społecznością. Zatrudnia 263 pracowników w Warszawie, w tym 30 osób posiadających obywatelstwo 14 różnych państw, oraz 95 doktorantów, wśród których 59 osób posiada obywatelstwo 19 różnych państw. Ponadto Instytut zatrudnia 20 pracowników oddelegowanych do pracy w Polskiej Stacji Antarktycznej im. Henryka Arctowskiego. Jak przedstawiono w Tabeli 1, kobiety stanowią większość społeczności IBB PAN, odpowiadając za 61% wszystkich jej członków (230 z 378 osób). Proporcja ta jest zbliżona w obu głównych grupach – kobiety stanowią 61% pracowników (174 z 283 osób) oraz 59% doktorantów (56 z 95 osób).

Tabela 1 – Społeczność Instytutu

	Kobiety	Mężczyźni	Razem	% udział kobiet
Pracownicy zatrudnieni	174	109	283	61%
Doktoranci Szkoły Doktorskiej	56	39	95	59%
Razem	230	148	378	61%

Rozkład płci różni się istotnie pomiędzy poszczególnymi jednostkami organizacyjnymi ($\chi^2(2) = 12,23$; $p = 0,002$). Kobiety stanowią większość pracowników w Dziale Administracyjnym (78%) oraz są również licznie reprezentowane w Pionie Naukowym (60%), natomiast w Polskiej Stacji Antarktycznej im. Henryka Arctowskiego dominują mężczyźni (kobiety stanowią 35% zatrudnionych). Wielkość efektu jest mała do umiarkowanej (V Craméra = 0,21), co wskazuje na istotne, choć niezbyt duże różnice w reprezentacji kobiet i mężczyzn pomiędzy jednostkami organizacyjnymi.

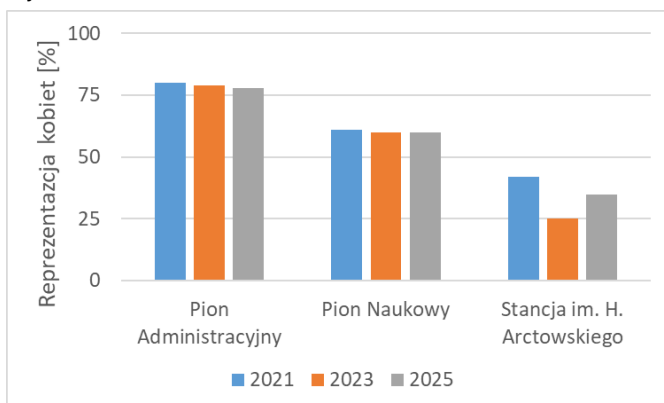
Tabela 2 – Struktura płci

	Kobiety	Mężczyźni	Razem	% udział kobiet
Pion Naukowy	125	84	209	60%
Pion Administracyjny w tym:	49	25	74	66%
Pracownicy Działu Stacja im. H. Arctowskiego	7	13	20	35%
Razem	174	109	283	60%

W latach 2021–2025 reprezentacja kobiet i mężczyzn w Instytucie pozostawała zasadniczo stabilna (Wykres 1). Kobiety niezmiennie stanowiły większość pracowników zarówno w Dziale Administracyjnym (78–80%), jak i w Pionie Naukowym (60–61%). Większą zmienność odnotowano w Polskiej Stacji Antarktycznej im. Henryka Arctowskiego, gdzie udział kobiet wahał się od 25% do 42%, co wskazuje na potrzebę dalszego monitorowania równowagi płci we wszystkich jednostkach organizacyjnych.

Niższy udział kobiet w Polskiej Stacji Antarktycznej im. Henryka Arctowskiego wynika ze specyfiki działalności Stacji, obejmującej przede wszystkim stanowiska techniczne, inżynierskie oraz związane z logistycznym zabezpieczeniem wypraw antarktycznych, a nie z ogólnej nierównowagi płci w Instytucie.

Wykres 1



2. Rozwój kariery

Kobiety stanowiły 59% osób uwzględnionych w analizie struktury awansu zawodowego (Tabela 3). Test niezależności chi-kwadrat nie wykazał istotnego statystycznie związku między płcią a etapem kariery zawodowej ($\chi^2(5) = 0,87$; $p = 0,97$). Znikoma wielkość efektu (V Craméra = 0,05) wskazuje, że rozkład kobiet i mężczyzn na poszczególnych etapach kariery był bardzo podobny.

Kobiety były reprezentowane na poziomie około 60% wśród doktorantów, pracowników technicznych oraz pracowników naukowych na stanowiskach asystenta i adiunkta, natomiast ich udział wśród profesorów instytutu (50%) oraz profesorów (53%) był jedynie nieznacznie niższy. Różnice te nie były istotne statystycznie.

Tabela 3 – Rozwój kariery	Kobiety	Mężczyźni	Razem	% udział kobiet
Doktoranci Szkoły Doktorskiej	56	39	95	59%
Pracownicy badawczo-techniczni, inżynierzy i techniczni	69	44	113	61%
Asystenci	14	9	23	61%
Adiunkci	28	18	46	61%
Profesorzy IBB	6	6	12	50%
Profesorzy	8	7	15	53%
Razem	181	124	304	60%

Kobiety stanowiły 53% kierowników grup badawczych oraz 62% wszystkich pracowników naukowych posiadających stopień doktora (PhD) (Tabela 4). Test niezależności chi-kwadrat nie wykazał istotnego statystycznie związku między płcią a pełnieniem funkcji kierownika grupy badawczej ($\chi^2(1) = 1,06$; $p = 0,30$). Wielkość efektu była mała (V Craméra = 0,08), co wskazuje, że obserwowana różnica w udziale kobiet wśród kierowników grup badawczych w porównaniu z ogółem pracowników naukowych posiadających stopień doktora była niewielka i nieistotna statystycznie.

Tabela 4 – Przywództwo w pionie naukowym	Kobiety	Mężczyźni	Razem	% udział kobiet
Kierownicy grup	23	20	43	53%
Osoby na stanowiskach naukowych	56	40	96	62%

Kobiety stanowiły 63% kierowników działów administracyjnych oraz 67% pozostałych pracowników administracji (Tabela 5). Test niezależności chi-kwadrat nie wykazał istotnego statystycznie związku między płcią a pełnieniem funkcji kierowniczych w administracji ($\chi^2(1) = 0,06$; $p = 0,81$). Wielkość efektu była znikoma (V Craméra = 0,03), co wskazuje, że struktura płci wśród kierowników administracyjnych w dużym stopniu odzwierciedla strukturę płci całej kadry administracyjnej.

Tabela 5 – Przywództwo w pionie administracyjnym	Kobiety	Mężczyźni	Razem	% udział kobiet
Kierownicy działów administracyjnych	5	3	8	63%
Osoby na stanowiskach administracyjnych	44	22	66	67%

W skład kierownictwa Instytutu (Dyrekcji) wchodzi obecnie cztery kobiety spośród pięciu osób, co stanowi 80% składu.

3. Wynagrodzenia w pionie naukowym

Struktura wydatków na wynagrodzenia w podziale na płeć w dużym stopniu odzwierciedla strukturę zatrudnienia na wszystkich poziomach kariery (Tabela 6). Udział środków przeznaczonych na wynagrodzenia kobiet był bardzo zbliżony do udziału kobiet w poszczególnych grupach pracowników. Wśród profesorów instytutu oraz profesorów kobiety otrzymywały odpowiednio 47% i 49% funduszu wynagrodzeń, podczas gdy stanowiły odpowiednio 50% i 53% zatrudnionych na tych stanowiskach. Łącznie zagregowane dane dotyczące wynagrodzeń nie wskazują na występowanie istotnych dysproporcji.

Analiza została przeprowadzona na podstawie zagregowanych danych dotyczących funduszu wynagrodzeń, dlatego zastosowanie testów istotności statystycznej nie było możliwe.

Tabela 6 – Podział funduszu wynagrodzeń według płci i stanowiska (%)	Udział w funduszu wynagrodzeń (%)	
	Udział kobiet w funduszu wynagrodzeń (%)	Udział mężczyzn w funduszu wynagrodzeń (%)
Pracownicy techniczni i pomocniczy	59%	41%
Asystenci	60%	40%
Adiunkci	59%	41%
Profesorzy IBB	47%	53%
Profesorzy	49%	51%

Porównanie struktury funduszu wynagrodzeń (Tabela 6) ze strukturą zatrudnienia wyrażoną w ekwiwalentach pełnego czasu pracy wskazuje, że wydatki na wynagrodzenia zasadniczo odzwierciedlają strukturę płci w poszczególnych grupach zatrudnienia. Szacowane różnice były niewielkie wśród pracowników technicznych i wsparcia (−4,8%) oraz adiunktów (−3,3%), natomiast większe różnice zaobserwowano w grupie profesorów instytutu (−9,6%) i profesorów (−12,5%).

Szacunki te zostały oparte na zagregowanych danych dotyczących funduszu wynagrodzeń, liczby pracowników oraz ekwiwalentów pełnego czasu pracy (FTE) i należy je traktować jako wskaźniki orientacyjne, a nie bezpośrednią miarę indywidualnych różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Z tego względu zaobserwowane różnice powinny być interpretowane z ostrożnością.

4. Finansowanie badań

Chociaż kobiety stanowiły 60% pracowników Pionu Naukowego, pełniły funkcję kierownika projektu (Principal Investigator) jedynie w 42% realizowanych grantów badawczych. Test niezależności chi-kwadrat wykazał istotny statystycznie związek między płcią a pełnieniem funkcji kierownika projektu badawczego ($\chi^2(1) = 8,65$; $p = 0,003$). Wielkość efektu była mała do umiarkowanej (V Craméra = 0,17), co wskazuje, że kobiety były niedoreprezentowane wśród kierowników grantów badawczych w stosunku do swojego udziału wśród pracowników Pionu Naukowego.

Tabela 7 – Finansowanie badań	Kobiety jako PI	Mężczyźni jako PI	Razem	% grantów kierowanych przez kobiety
Liczba grantów	42	58	100	42%
Liczba osób w pionie naukowym	125	84	209	60%

5. Rada Naukowa Instytutu

Kobiety stanowiły 53% składu Rady Naukowej ogółem (Tabela 8). Test niezależności chi-kwadrat wykazał jednak istotny statystycznie związek między płcią a rodzajem członkostwa w Radzie Naukowej ($\chi^2(1) = 7,50$; $p = 0,006$). Wielkość efektu była umiarkowana (V Craméra = 0,39). Różnica ta wynikała przede wszystkim z niższego udziału kobiet wśród członków zewnętrznych Rady (25%) w porównaniu z członkami reprezentującymi Instytut (67%).

Niższy udział kobiet wśród zewnętrznych członków Rady Naukowej najprawdopodobniej odzwierciedla strukturę płci w szerszym środowisku samodzielnych pracowników naukowych, a nie wewnętrzne praktyki Instytutu. Niemniej jednak Instytut będzie nadal uwzględniał zasadę równowagi płci przy zgłaszaniu kandydatów na zewnętrznych członków Rady Naukowej.

Tabela 8 – Rada Naukowa (RN)	Kobiety	Mężczyźni	Razem	% udział kobiet
Członkowie RN zatrudnieni w IBB	22	11	33	67%
Zewnętrzni członkowie RN	4	12	16	25%
Razem	26	23	49	53%

6. Rekrutacja do Szkoły Doktorskiej

Kobiety stanowiły 43% kandydatów ubiegających się o przyjęcie do Szkoły Doktorskiej w 2025 roku oraz 52% osób przyjętych (Tabela 9). Wskaźnik przyjęć wyniósł 9,5% dla kobiet i 6,6% dla mężczyzn. Test niezależności chi-kwadrat nie wykazał istotnego statystycznie związku między płcią a wynikiem postępowania rekrutacyjnego ($\chi^2(1) = 0,87$; $p = 0,35$). Wielkość efektu była znikoma (V Craméra = 0,05), co wskazuje, że obserwowana różnica we wskaźnikach przyjęć jest niewielka i nieistotna statystycznie. Chociaż odsetek przyjętych kobiet był wyższy niż mężczyzn, różnica ta mieści się w granicach losowej zmienności, biorąc pod uwagę stosunkowo niewielką liczbę dostępnych miejsc.

Tabela 9 – Rekrutacja do Szkoły Doktorskiej.

	Kobiety	Mężczyźni	Razem	% udział kobiet
Kandydaci zgłaszający się do Szkoły Doktorskiej w 2025 r.	137	181	318	43%
Kandydaci przyjęci do Szkoły Doktorskiej w 2025 r.	13	12	25	52%
Odsetek przyjętych kandydatów (%)	9.5%	6.6%	7.9%	

7. Podsumowanie

Ogółem przeprowadzone analizy wskazują, że w Instytucie utrzymywany jest wysoki poziom równowagi płci w zakresie struktury zatrudnienia, przebiegu kariery zawodowej, stanowisk kierowniczych oraz rekrutacji do Szkoły Doktorskiej. Większość zaobserwowanych różnic między kobietami i mężczyznami nie była istotna statystycznie i charakteryzowała się znikomą lub małą wielkością efektu. Istotne statystycznie różnice dotyczyły rozmieszczenia kobiet i mężczyzn pomiędzy jednostkami organizacyjnymi, składu zewnętrznych członków Rady Naukowej oraz struktury płci kierowników projektów badawczych (Principal Investigators). Spośród tych wyników jedynie niższy udział kobiet wśród kierowników grantów badawczych odnosi się bezpośrednio do przebiegu kariery naukowej i dlatego wymaga dalszego monitorowania z wykorzystaniem danych dotyczących finansowania na poziomie indywidualnym.