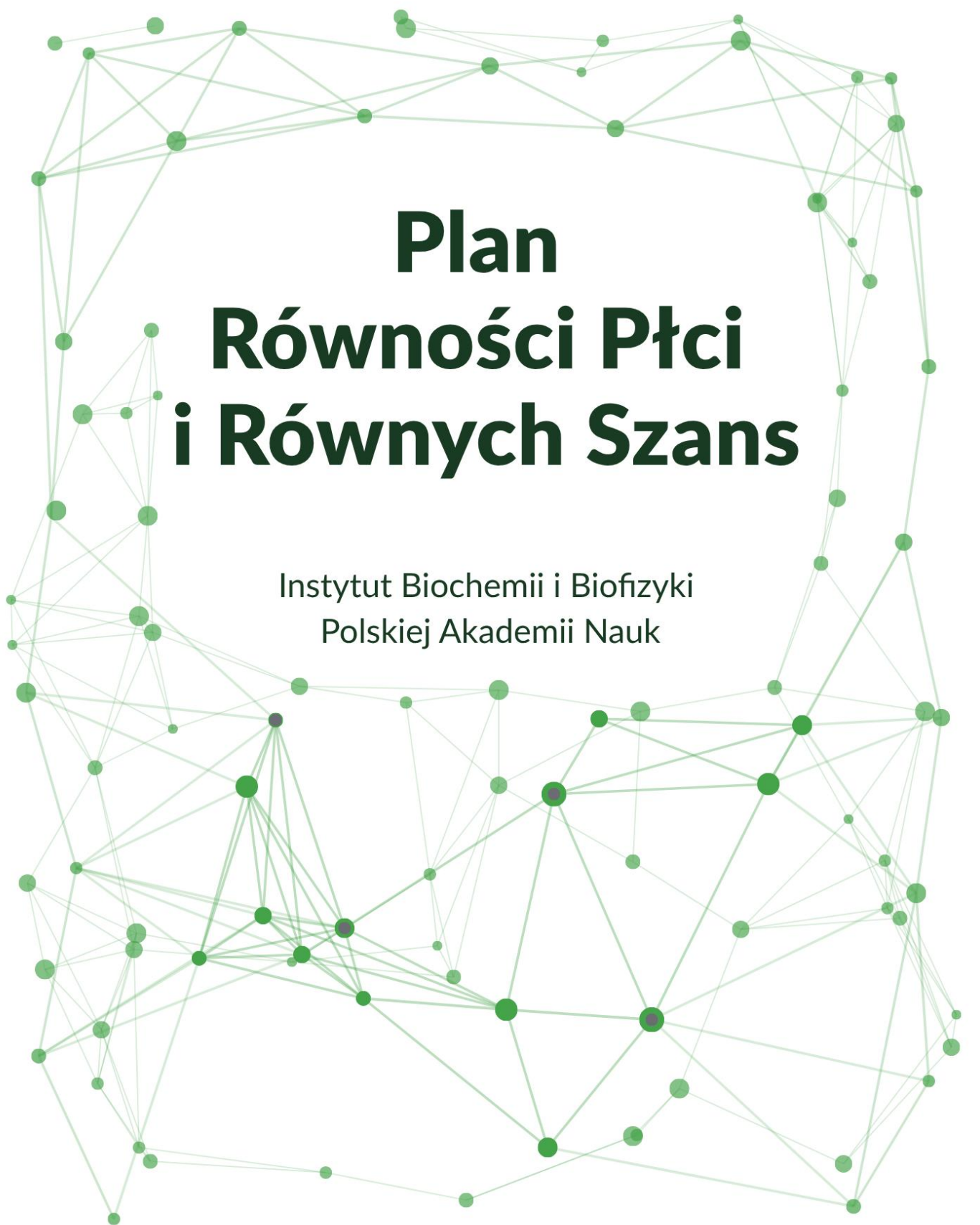


An abstract network diagram composed of numerous green circular nodes of varying sizes, interconnected by thin, light green lines. The nodes are distributed across the page, with a higher density around the central text area, creating a web-like structure that frames the content.

Plan Równości Płci i Równych Szans

Instytut Biochemii i Biofizyki
Polskiej Akademii Nauk

Warszawa, 2026

Plan Równości Płci i Równych Szans Instytutu Biochemii i Biofizyki PAN na lata 2026-2030

Wprowadzenie

Plan Równości Płci i Równych Szans Instytutu Biochemii i Biofizyki PAN (IBB PAN) na lata 2026–2030 stanowi kontynuację Planu Równości Płci na lata 2022–2024 oraz uwzględnia doświadczenia i wyniki monitoringu prowadzonego w latach 2023–2025. Przeprowadzone analizy wykazały utrzymanie wysokiego poziomu równowagi płci w strukturze zatrudnienia, rozwoju kariery, procesach rekrutacyjnych i organach zarządzających Instytutu. Jednocześnie monitoring wskazał obszary wymagające dalszej obserwacji, w szczególności niższą reprezentację kobiet kierujących projektami badawczymi. Plan wpisuje się w strategię rozwoju Instytutu oraz realizuje wymagania Komisji Europejskiej dotyczące Gender Equality Plans (GEP), obejmujące monitorowanie równości płci, równość w procesach rekrutacji i rozwoju kariery, wspieranie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym, tworzenie bezpiecznego i włączającego środowiska pracy oraz uwzględnianie wymiaru płci w działalności badawczej, jeżeli jest to uzasadnione charakterem prowadzonych badań. Został zatwierdzony przez Dyrektora Instytutu Biochemii i Biofizyki PAN (Zarządzenie nr 32/2026 z dnia 31 lipca 2026) i obowiązuje wszystkie jednostki organizacyjne Instytutu.

Cel strategiczny

Tworzenie i utrwalanie środowiska pracy oraz kształcenia opartego na równości szans, różnorodności, inkluzywności, poszanowaniu godności, przejrzystości i wysokich standardach etycznych, sprzyjającego rozwojowi zawodowemu, dobrostanowi oraz zachowaniu równowagi między życiem zawodowym i prywatnym wszystkich członków społeczności Instytutu.

Cel ten jest realizowany poprzez działania obejmujące monitorowanie równości płci, zapewnienie równych szans w rozwoju kariery, przejrzyste procesy rekrutacyjne, budowanie bezpiecznego i włączającego środowiska pracy oraz rozwój kultury organizacyjnej sprzyjającej różnorodności.

Cel szczegółowy 1. Monitorowanie równości płci i równych szans

Założenie: Zapewnienie systematycznego monitorowania i oceny równości płci oraz równych szans w Instytucie.

Działanie	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna z wdrożenie i monitorowanie	Termin
Monitorowanie reprezentacji płci na kolejnych etapach kariery	Raport roczny	Koordynator ds. Równości i Różnorodności wspierany przez: • Dział Kadr • Dział Finansowo-Księgowy, • Dział Wsparcia Badań Naukowych • Sekretariat Szkoły Doktorskiej	01/03/2026
Monitorowanie poziomu wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na podstawie danych zagregowanych	Raport roczny		01/03/2027
Monitorowanie procesów rekrutacji pracowników i doktorantów, w tym liczby kandydatów i osób zrekrutowanych z podziałem na płeć i stanowiska	Raport roczny		01/03/2028
Monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn jako kierowników projektów badawczych	Raport roczny		01/03/2029
Monitorowanie reprezentacji płci w organach zarządzających i doradczych	Raport roczny		01/03/2030
Analiza danych uzyskanych z powyższych działań monitoringowych	Raport roczny		01/03/2031
Monitorowanie korzystania z rozwiązań wspierających godzenie życia zawodowego i prywatnego	wykorzystanie urlopów rodzicielskich i opiekuńczych przez kobiety i mężczyzn		(na podstawie danych wg. stanu na 31 grudnia poprzedniego roku)
Analiza trendu zmian w okresie objętym monitorowaniem (2021-2030) oraz rekomendacje dotyczące działań w ramach kolejnego Planu Równości Płci i Równych Szans (2031-2035)	Raport końcowy		01/03/2031

Oczekiwane rezultaty:

- wdrożenie systematycznego i transparentnego systemu gromadzenia, analizy oraz raportowania danych dotyczących równości płci i równych szans w Instytucie;
- uzyskanie pełnego obrazu sytuacji kobiet i mężczyzn na wszystkich etapach kariery naukowej i zawodowej;
- identyfikacja obszarów, w których występują nierówności, bariery lub ryzyko dyskryminacji ze względu na płeć;
- zwiększenie dostępności danych umożliwiających podejmowanie decyzji opartych na dowodach (evidence-based policy);
- regularne monitorowanie zmian w zakresie proporcjonalnej reprezentacji płci na stanowiskach naukowych, kierowniczych i decyzyjnych;
- identyfikacja ewentualnych różnic płacowych i opracowanie działań naprawczych w przypadku stwierdzenia nierówności;
- zwiększenie udziału niedostatecznie reprezentowanej płci na kolejnych etapach kariery oraz w organach zarządzających i doradczych;
- zapewnienie regularnego monitorowania reprezentacji płci w kierowaniu projektami badawczymi i pozyskiwaniu grantów;
- przygotowywanie corocznych raportów z realizacji Gender Equality Plan oraz rekomendacji dotyczących dalszych działań na rzecz równości płci.

Cel szczegółowy 2. Równe szanse w rozwoju kariery

Założenie: Zapewnienie równych szans w dostępie do możliwości rozwoju zawodowego i naukowego wszystkim pracownikom i doktorantom.

Działanie	Wskaźnik	Wartość	Jednostka odpowiedzialna z wdrożenie i monitorowanie	Termin
Upowszechnianie informacji o możliwościach rozwoju zawodowego, mobilności i pozyskiwania grantów, wspieranie rozwoju kompetencji kierowniczych i liderek	Liczba działań informacyjnych dotyczących grantów, mobilności i rozwoju kariery	≥4 rocznie	Dział Wsparcia Badań Naukowych; Biuro Pełnomocnika ds. Kontaktów Międzynarodowych	w miarę pojawiania się informacji (granty, szkolenia itp.)
	Reprezentacja płci odpowiadająca strukturze zatrudnienia	proporcjonalnie do struktury zatrudnienia		Po każdym szkoleniu, coroczny zbiorczy raport
Rozwój działań mentoringowych wspierających rozwój kariery	Odsetek pracowników i doktorantów korzystających z doradztwa zawodowego lub mentoringu	≥25%	Kierownicy jednostek organizacyjnych (Kolegium Kierowników oraz Przewodniczący Kolegium)	31/12/2030
Monitorowanie ankietowe	Poziom satysfakcji z dostępnych możliwości rozwoju zawodowego	≥80%	Koordinator ds. Równości i Różnorodności	corocznie, grudzień

Oczekiwane rezultaty:

- zapewnienie równego dostępu do możliwości rozwoju zawodowego i naukowego, niezależnie od etapu kariery, formy zatrudnienia, płci, czy pełnionych obowiązków opiekuńczych;
- zwiększenie transparentności i dostępności informacji dotyczących szkoleń, programów mobilności, konkursów grantowych oraz możliwości awansu;
- zwiększenie udziału osób należących do grup niedostatecznie reprezentowanych w programach rozwoju kompetencji liderek i kierowniczych;
- rozwój kultury organizacyjnej wspierającej planowanie ścieżek kariery i długoterminowy rozwój pracowników oraz doktorantów;
- zwiększenie liczby osób korzystających z programów mentoringowych i doradztwa zawodowego;
- ograniczenie barier strukturalnych i stereotypów mogących wpływać na przebieg karier zawodowych i naukowych;
- zwiększenie udziału kobiet w aplikowaniu o granty badawcze oraz pełnieniu funkcji kierowniczych w projektach;
- wzrost kompetencji pracowników w zakresie zarządzania zespołami, pozyskiwania finansowania i planowania kariery;
- ograniczenie wpływu obowiązków opiekuńczych na rozwój kariery zawodowej.

Cel szczegółowy 3. Równość i przejrzystość procesów rekrutacyjnych

Założenie: Zapewnienie otwartej, transparentnej i niedyskryminującej rekrutacji zgodnej z zasadami OTM-R (*ang.* Open, Transparent and Merit-based Recruitment).

Działanie	Wskaźnik	Wartość	Jednostka odpowiedzialna z wdrożenie i monitorowanie	Termin
Okresowe szkolenia członków komisji rekrutacyjnych z zakresu OTM-R, równości szans, przeciwdziałania nieświadomym uprzedzeniom (<i>unconscious bias</i>), równości płci oraz zarządzania różnorodnością	Odsetek członków komisji rekrutacyjnych przeszkolonych z zakresu OTM-R oraz przeciwdziałania nieświadomym uprzedzeniom	100%	Koordynator ds. Równości i Różnorodności Dział Kadr, przewodniczący oraz członkowie Komisji Rekrutacyjnych	31/12/2028
	Liczba szkoleń	≥1 rocznie		dostosowany do potrzeb komisji
Publikowanie ogłoszeń rekrutacyjnych oraz wyników konkursów zgodnie z obowiązującymi procedurami	Odsetek ogłoszeń rekrutacyjnych zawierających informacje o polityce równości i niedyskryminacji	100%		od 31/12/2026
	Odsetek konkursów, dla których opublikowano informacje o wynikach zgodnie z procedurami	100%		od 31/12/2026
Stosowanie zasad OTM-R we wszystkich procesach rekrutacyjnych	Odsetek procesów rekrutacyjnych prowadzonych zgodnie z zasadami OTM-R	100%		od 31/12/2027
Monitorowanie ogłoszeń oraz formularzy konkursowych pod kątem języka neutralnego płciowo	Odsetek ogłoszeń	100%		od 01/01/2027
Monitorowanie poziomu satysfakcji kandydatów z przejrzystości procesu rekrutacyjnego	Poziom satysfakcji kandydatów z przejrzystości procesu rekrutacyjnego	≥80%		informacja w raporcie z każdego konkursu rekrutacyjnego

Oczekiwane rezultaty:

- zapewnienie przejrzystych, otwartych i niedyskryminujących procesów rekrutacyjnych zgodnych z zasadami OTM-R;
- zwiększenie świadomości członków komisji rekrutacyjnych w zakresie równości szans, różnorodności oraz przeciwdziałania nieświadomym uprzedzeniom;
- ograniczenie ryzyka występowania stereotypów i uprzedzeń mogących wpływać na decyzje rekrutacyjne;
- ujednolicenie kryteriów oceny kandydatów i zapewnienie ich stosowania we wszystkich postępowaniach konkursowych;
- zwiększenie transparentności procedur rekrutacyjnych oraz dostępności informacji dla kandydatów;
- wzrost zaufania do procesów rekrutacyjnych wśród pracowników, doktorantów i kandydatów zewnętrznych;
- zwiększenie różnorodności wśród osób zatrudnianych i przyjmowanych do kształcenia, przy jednoczesnym zachowaniu zasady wyboru kandydatów na podstawie kompetencji i osiągnięć;
- zapewnienie zgodności procesów rekrutacyjnych z krajowymi i europejskimi standardami dotyczącymi równości i niedyskryminacji.

Cel Szczegółowy 4. Bezpieczne, przyjazne i włączające środowisko pracy sprzyjające równowadze między życiem zawodowym i prywatnym

Założenie: Budowanie środowiska pracy opartego na wzajemnym szacunku, wolnego od dyskryminacji, mobbingu i molestowania.

Działanie	Wskaźnik	Wartość	Jednostka odpowiedzialna z wdrożenie i monitorowanie	Termin
Utrzymanie i doskonalenie procedur zgłaszania naruszeń zasad równego traktowania	Odsetek pracowników i doktorantów poinformowanych o procedurach zgłaszania naruszeń	100%	Koordynator ds. Równości i Różnorodności Dział Kadr Sekretariat Szkoły Doktorskiej Dyrekcja	01/01/2027
	Funkcjonowanie poufnych kanałów zgłaszania naruszeń	dostępne		31/12/2027
Działania informacyjne dla nowych pracowników i doktorantów	Odsetek nowych pracowników i doktorantów uczestniczących w działaniach informacyjnych dotyczących równego traktowania	100%		01/01/2027
Szkolenia z zakresu równego traktowania, przeciwdziałania mobbingowi i kultury organizacyjnej	Liczba szkoleń z zakresu równego traktowania, przeciwdziałania mobbingowi i przemocy ze względu na płeć	min.1 rocznie		
	Odsetek pracowników i doktorantów uczestniczących w szkoleniach	≥60%		
Okresowa ocena (ankieta) dobrostanu pracowników i doktorantów, klimatu organizacyjnego oraz poczucia integracji w miejscu pracy	Liczba okresowych badań klimatu organizacyjnego	corocznie		
	Samoocena poziomu dobrostanu pracowników i doktorantów	≥60%		
Przeciwdziałanie wszelkim formom przemocy ze względu na płeć, molestowaniu seksualnemu oraz przemocy psychicznej i zapewnienie odpowiednich procedur zgłaszania i wsparcia osób poszkodowanych	Odsetek zgłoszeń rozpatrzonych zgodnie z obowiązującymi procedurami i w określonym terminie	100%		corocznie
	Liczba działań naprawczych wdrożonych na podstawie wyników badań klimatu organizacyjnego			zależnie od potrzeby
Uwzględnianie potrzeb osób sprawujących obowiązki opiekuńcze podczas planowania szkoleń i wydarzeń Instytutu.	uwzględnianie w organizacji wydarzeń			od 2027
Monitorowanie potrzeb pracowników dotyczących godzenia życia zawodowego i prywatnego.	pytania w ankiecie klimatu organizacyjnego.			

Oczekiwane rezultaty:

- stworzenie i utrzymanie środowiska pracy oraz kształcenia opartego na wzajemnym szacunku, zaufaniu, równości i inkluzywności;
- zwiększenie świadomości w zakresie równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi oraz przemocy
- zapewnienie wszystkim członkom społeczności Instytutu dostępu do bezpiecznych, poufnych i skutecznych mechanizmów zgłaszania naruszeń;

- zwiększenie poczucia bezpieczeństwa psychologicznego oraz zaufania do procedur obowiązujących w Instytucie;
- ograniczenie ryzyka występowania przypadków dyskryminacji, molestowania seksualnego, przemocy ze względu na płeć i innych niepożądanych zachowań;
- wzrost poziomu integracji oraz poczucia przynależności pracowników i doktorantów do społeczności Instytutu;
- zwiększenie wiedzy kadry kierowniczej na temat rozpoznawania i reagowania na przypadki naruszeń zasad równego traktowania;
- zapewnienie odpowiedniego wsparcia osobom doświadczającym przemocy, dyskryminacji lub molestowania;
- systematyczne monitorowanie klimatu organizacyjnego i identyfikowanie obszarów wymagających działań naprawczych;
- rozwój kultury organizacyjnej promującej różnorodność, wzajemny szacunek i odpowiedzialność społeczną;
- zwiększenie świadomości kadry kierowniczej w zakresie wspierania równowagi między życiem zawodowym i prywatnym.

Cel Szczegółowy 5. Budowanie kultury równości, różnorodności i włączania

Założenie: Podnoszenie świadomości społeczności Instytutu w zakresie równości, różnorodności i włączania oraz promowanie kultury wzajemnego szacunku.

Działanie	Wskaźnik	Wartość	Jednostka odpowiedzialna z wdrożenie i monitorowanie	Termin
Publikowanie informacji dotyczących polityki równości na stronie internetowej i intranecie	Publikacja i aktualizacja informacji dotyczących polityki równości na stronie internetowej i intranecie	informacje dostępne	Dział Kadr oraz Welcome Center	od 2027r. corocznie aktualizowane
Przekazywanie informacji o zasadach równego traktowania podczas <i>onboardingu</i> nowych pracowników i doktorantów	Odsetek nowych pracowników i doktorantów zapoznanych z zasadami równego traktowania podczas <i>onboardingu</i>	100%		31/12/2027
Organizacja działań informacyjnych, szkoleniowych lub wydarzeń promujących równość, różnorodność i kulturę wzajemnego szacunku	Liczba działań informacyjnych, szkoleniowych lub wydarzeń promujących równość i różnorodność	≥1 rocznie		corocznie
	Odsetek pracowników i doktorantów uczestniczących w działaniach promujących kulturę równości i włączania	≥60%		31/12/2030
Uwzględnianie zasad równości, różnorodności i włączania w działaniach komunikacyjnych Instytutu	Liczba materiałów komunikacyjnych uwzględniających zasady równości, różnorodności i języka włączającego	systematyczne stosowanie		od 01/01/2028
	Liczba komunikatów, publikacji lub kampanii dotyczących równości i różnorodności	≥4 rocznie		corocznie
Monitorowanie świadomości społeczności Instytutu w zakresie równości, różnorodności i włączania	Poziom znajomości polityki równościowej Instytutu	≥80% pozytywnych		31/12/2030
	Poziom poczucia przynależności i integracji w społeczności Instytutu	≥80% pozytywnych		31/12/2030

Oczekiwane rezultaty:

- zwiększenie świadomości pracowników i doktorantów w zakresie zasad równości, różnorodności i włączania (EDI – Equality, Diversity and Inclusion);
- upowszechnienie wiedzy na temat polityki równościowej oraz obowiązujących w Instytucie zasad równego traktowania;
- wzrost poziomu akceptacji dla różnorodności oraz budowanie postaw opartych na wzajemnym szacunku i otwartości;
- wzmocnienie kultury organizacyjnej sprzyjającej integracji, współpracy i przeciwdziałaniu stereotypom oraz uprzedzeniom;
- zwiększenie identyfikacji pracowników i doktorantów z wartościami Instytutu w zakresie równości i inkluzyjności;
- zapewnienie powszechnego dostępu do informacji dotyczących polityki równości i działań podejmowanych przez Instytut;
- uwzględnienie zasad równości, różnorodności i włączania w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej Instytutu;
- zwiększenie widoczności działań Instytutu na rzecz równości płci, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji;
- rozwój środowiska pracy i kształcenia sprzyjającego poczuciu przynależności, integracji i bezpieczeństwa wszystkich członków społeczności Instytutu.

Realizacja planu: Udział i zakres obowiązków jednostek instytutu w realizacji

Osoba lub jednostka organizacyjna	Zakres obowiązków
Dyrekcja IBB PAN	zapewnia odpowiednie zasoby finansowe, organizacyjne i kadrowe niezbędne do realizacji działań przewidzianych w Planie, w tym środki na szkolenia, monitoring, działania informacyjne oraz wsparcie działań eksperckich.
Koordynator ds. Równości i Różnorodności wskazany przez Dyrektora spośród pracowników Instytutu	• opracowanie planu szkoleń (w porozumieniu z Dyrekcją i Rzecznikiem Akademickim), • projektowanie materiałów informacyjnych • okresowa weryfikacja dostępności materiałów, procedur, kanałów zgłoszeń, • planowanie oraz prowadzenie monitoringów (w porozumieniu z Dyrekcją i Rzecznikiem Administracyjnym) • agregacja i opracowanie uzyskanych danych oraz przygotowywanie na ich podstawie corocznych raportów • analiza wyników badań klimatu organizacyjnego w zakresie <i>work-life balance</i>
Dział Kadr	• opracowywanie i aktualizacja materiałów <i>onboardingowych</i> dla nowo zatrudnionych pracowników, • przegląd i aktualizacja dokumentów kadrowych dostępnych w Intranecie, • opracowanie wzorów ogłoszeń rekrutacyjnych oraz późniejsze monitorowanie ich zgodności z zasadami OTM-R • publikowanie ogłoszeń o pracę zgodnie z zasadami OTM-R na właściwych platformach (m.in. e-Recruiter, EURAXESS, strona internetowa IBB PAN, strony agencji finansujących badania) oraz publikowanie wyników konkursów, • opracowanie zasad postępowań rekrutacyjnych zgodnych z polityką OTM-R • przekazywanie członkom komisji rekrutacyjnych materiałów dotyczących zasad OTM-R, przygotowanych przez Specjalistę ds. Równych Szans (lub informacji o ich lokalizacji), • prowadzenie i archiwizacja dokumentacji procesów rekrutacyjnych, • przygotowywanie danych i zestawień dotyczących zatrudnienia oraz procesów rekrutacyjnych na potrzeby raportów, monitoringów i analiz (m.in. GEP, HRS4R). • organizacja zaplanowanych szkoleń (we współpracy z Działem Administracyjno-technicznym) • monitoring realizacji planu GEP oraz propozycje jego aktualizacji, jeśli wyniki monitoringu wskazują na potrzebę wprowadzenia zmian
Welcome Center	• organizacja działań informacyjnych, szkoleniowych lub wydarzeń promujących równość, różnorodność i kulturę wzajemnego szacunku
Kierownik Szkoły Doktorskiej/Sekretariat Szkoły Doktorskiej	• przygotowywanie danych i zestawień dotyczących doktorantów oraz rekrutacji do Szkoły Doktorskiej na potrzeby raportów, monitoringów i analiz (m.in. GEP, HRS4R),
Dział Wsparcia Badań Naukowych	• monitorowanie danych dotyczących projektów badawczych i grantów, w tym z uwzględnieniem płci kierowników projektów, oraz przygotowywanie zestawień na potrzeby raportów i analiz,

Dział Finansowo-Księgowy	przygotowywanie zagregowanych danych dotyczących wynagrodzeń z podziałem na płeć oraz innych danych finansowych wymaganych do raportowania i monitorowania realizacji Planu Równości Płci.
Kierownicy jednostek organizacyjnych (Kolegium Kierowników oraz Przewodniczący Kolegium)	opracowanie i rozwój instytucyjnego programu mentoringu oraz wsparcia rozwoju kariery, obejmującego pracowników i doktorantów na różnych etapach kariery.
Komisje i organy ds. etyki, przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji oraz odpowiedzialności dyscyplinarnej	- realizacja zadań wynikających z zakresu kompetencji, - opracowywanie i aktualizacja regulaminów oraz zasad działania, - współpraca przy doskonaleniu procedur dotyczących zgłaszania i rozpatrywania naruszeń zasad etyki oraz równego traktowania.
Rzecznik Akademicki	- współpraca z Koordynatorem ds. Równości i Różnorodności w planowaniu działań monitorujących, informacyjnych i szkoleniowych, - udział w weryfikacji dostępności materiałów informacyjnych, procedur oraz kanałów zgłaszania naruszeń, - przygotowywanie danych do raportów dotyczących liczby i rodzaju zgłoszeń związanych z naruszeniem zasad równego traktowania, z zachowaniem zasad poufności i ochrony danych osobowych.

Monitoring i Aktualizacja

Plan podlega corocznemu monitoringowi oraz aktualizacji jeśli wyniki monitoringu wynikające z corocznych raportów, wskazują na potrzebę wprowadzenia zmian (jednostka odpowiedzialna: Dział Kadr w porozumieniu z Dyrekcją).

Monitoring obejmuje w szczególności:

- strukturę zatrudnienia,
- rozwój kariery,
- reprezentację płci na stanowiskach kierowniczych,
- procentową strukturę wydatków na wynagrodzenia według płci (na podstawie danych zagregowanych)
- reprezentację płci wśród kierowników projektów badawczych,
- skład Rady Naukowej i innych organów kolegialnych,
- procesy rekrutacji pracowników i doktorantów,
- zgłoszenia dotyczące naruszeń zasad równego traktowania,
- realizację działań przewidzianych w niniejszym Planie.

Współtwórcy

Następujące osoby przyczyniły się do przygotowania obecnego Planu Równości: *Marcin Grynberg, Marta Hoffman, Katarzyna Jagiełło-Wilgat, Monika Kozłowska, Agnieszka Kruszevska, Anna Muszewska, Agnieszka Sirko*