

RAPORT Z REALIZACJI PLANU RÓWNOŚCI PŁCI INSTYTUTU BIOLOGII SSAKÓW POLSKIEJ AKADEMII NAUK NA LATA 2023-2026

1. Wprowadzenie

Przedstawiamy sprawozdanie podsumowujące realizację „Planu Równości Płci Instytutu Biologii Ssaków PAN na lata 2023-2024” (dalej „PRP 2023-2026”). Ponieważ PRP 2023-2026 został wprowadzony w życie zarządzeniem Dyrektora pod koniec 2023 roku (06.09.2023 r.), Pełnomocniczka ds. Równości została powołana 20.11.2024 r., a Zespół ds. Równego Traktowania 27.12.2024 r., dlatego zdecydowaliśmy się podsumować jego realizację dla dwóch lat, tj. 2023 i 2024. Podczas sporządzania raportu zidentyfikowano potrzebę modyfikacji niektórych działań określonych w PRP, a także doboru lub zmiany wskaźników służących do oceny, czy dane działanie zostało zrealizowane. IBS PAN jest małą instytucją zatrudniającą około 50 osób, z kolei Zespół ds. Równego Traktowania liczy trzy osoby, dla których są to dodatkowe obowiązki poza naukowymi. Z tych względów musimy dostosować działania zapisane w Planie Równości Płci do naszych możliwości. Przeprowadzane szkolenia i badania są inkluzywne, dotyczą nie tylko równości płci, ale również dyskryminacji ze względu na inne cechy, mobbingu i innych zachowań niepożądanych. Z tego samego powodu nazwa stanowiska „Pełnomocnik ds. Równości Płci” została zmieniona na „Pełnomocnik ds. Równości”. Wszystkie dotychczasowe działania realizowane w ramach PRP 2023-2026 były finansowane z budżetu IBS PAN. W raporcie posługujemy się określeniem „kadra IBS PAN” dla określenia wszystkich osób zatrudnionych w IBS PAN oraz studiujących w Szkole Doktorskiej BioPlanet, współprowadzonej przez IBS PAN.

Raport przygotował Zespół ds. Równego Traktowania w składzie:

Paulina Szafrńska (kierowniczka, Pełnomocniczka ds. Równości)

Ewa Komar

Aleksandra Wróbel

2. Realizacja celów zawartych w PRP 2023-2024

Cel 1: Podniesienie poziomu wiedzy o zagadnieniach równościowych

Działania	Raport z działań	Status
1.1. Przeprowadzenie szkoleń i warsztatów dla kadry IBS PAN z zakresu wiedzy na temat zachowań dyskryminacyjnych, przemocy, mobbingu i molestowania oraz przeciwdziałania tym praktykom	Przeprowadzono szkolenie (20.11.2023 r. i 21.11.2023 r.) dla całej kadry IBS PAN poruszające kwestie równego traktowania ze względu na płeć i inne cechy, mobbingu oraz innych zachowań niepożądanych.	Zrealizowane
1.2. Zapewnienie cykliczności szkoleń dotyczących równego traktowania, aby były dostępne dla osób nowo zatrudnianych i nowo przyjętych do Szkoły Doktorskiej	Pracujemy nad zapewnieniem cykliczności szkoleń.	Realizacja działania przeniesiona na 2025 r.
1.3. Przeprowadzenie szkoleń antydyskryminacyjnych dla kadry zarządzającej	Kadra zarządzająca uczestniczyła w szkoleniach dla całej kadry IBS PAN (20.11.2023 r.) poruszających kwestie równego traktowania zarówno ze względu na płeć jak i na inne cechy, mobbingu i innych zachowań niepożądanych oraz w warsztatach (07.02.2024 r.), na których stworzono podstawy procedur postępowania w przypadku pojawienia się zachowań niepożądanych.	Zrealizowane
1.4. Szkolenie Zespołu ds. Równego Traktowania oraz Pełnomocniczki ds. Równości	Pełnomocniczka ds. Równości i jedna z członkiń Zespołu ds. Równego Traktowania uczestniczyły w: - szkoleniach dla całej kadry IBS PAN (20.11.2023 r. i 21.11.2023 r.) poruszających kwestie równego traktowania zarówno ze względu na płeć jak i na inne cechy, mobbingu i innych zachowań niepożądanych; - warsztatach, na których stworzono podstawy procedur postępowania z zachowaniami niepożdanymi (07.02.2024 r., 11.04.2024 r.); - webinarium "Jak stworzyć Plan Równości Płci krok po kroku?" organizowany przez Krajowy Punkt Kontaktowy NCBiR (16.12.2024 r.). -naukowo-praktyczne sympozjum „Równe traktowanie w sektorze szkolnictwa wyższego i nauki” z cyklu Ministerialne Forum Akademickie organizowane przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz w spotkaniach Akademickiej Sieci Bezpieczeństwa i Równości (uczestniczyła Pełnomocniczka ds. Równości).	Zrealizowane
1.5. Organizacja wydarzeń poświęconych tematyce równości płci i równości płci w karierze zawodowej	W okresie objętym raportem nie zorganizowano wydarzeń o planowanym zakresie. Działanie wymaga modyfikacji – konieczne jest doprecyzowanie celów wydarzeń, określenie grupy docelowej oraz dobranie wskaźników mierzących zarówno zasięg, jak i wpływ tych inicjatyw na świadomość równościową w instytucji.	Działanie wymaga modyfikacji i dobrania odpowiednich wskaźników
1.6. Tworzenie atmosfery otwartej komunikacji i zaangażowania, w której pracownicy i studenci będą mieli możliwość swobodnego wypowiedzenia się	Działanie wymaga modyfikacji z uwagi na zbyt ogólne sformułowanie i brak danych do ewaluacji. Konieczne jest doprecyzowanie zakresu działania i opracowanie mierzalnych wskaźników, aby umożliwić skuteczną realizację i monitorowanie efektów w przyszłości.	Działanie wymaga modyfikacji i dobrania odpowiednich wskaźników
1.7. Dystrybuowanie Planu Równości Płci wśród pracowników	PRP 2023-2026 powstał w języku polskim i angielskim. Został rozesłany mailowo do kadry IBS PAN, zamieszczony na stronie IBS PAN oraz na dysku wewnętrznym dostępnym wszystkim osobom pracującym w IBS PAN i studiującym w Szkole Doktorskiej.	Zrealizowane

Cel 2: Zwiększenie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym

Działania	Raport z działań	Status
2.1. Przeprowadzenie szkoleń z zakresu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	Szkolenia z zakresu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym nie zostały zrealizowane z uwagi na ograniczone zasoby czasowe członkiń Zespołu ds. Równego Traktowania oraz Pełnomocniczki ds. Równości, wynikające z licznych obowiązków realizowanych równolegle. Sytuacja ta wskazuje na potrzebę lepszego planowania zasobów i delegowania odpowiedzialności w kolejnych etapach realizacji Planu.	Przeniesione na 2025 r.
2.2. Informowanie pracowników o przysługujących im formach urlopów i elastycznego czasu pracy	Specjalistka ds. Kadr i Płac w IBS PAN regularnie informuje pracowników o przysługujących im formach urlopów i elastycznego czasu pracy. Pomaga też dobrać odpowiednią formę pracy do indywidualnej sytuacji pracownika.	Zrealizowane
2.3. Wdrażanie rozwiązań ułatwiających wykonywanie pracy zdalnej i opieki nad osobami zależnymi	IBS PAN ma wykupioną usługę na platformie Zoom dostępną dla całej kadry IBS PAN oraz możliwość przeprowadzania spotkań hybrydowych.	Zrealizowane
2.4. Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy naukowej po urloпах rodzicielskich	Potrzeby osób wracających po urloпах rodzicielskich są diagnozowane indywidualnie (w raportowanym okresie była to jedna doktorantka).	Zrealizowane
2.5. Zapewnienie ułatwionego powrotu do pracy po długiej absencji poprzez działania mentorskie	Działanie wymaga modyfikacji z uwagi na ograniczone zasoby czasowe członkiń Zespołu ds. Równego Traktowania.	Działanie wymaga modyfikacji
2.6. Przeanalizowanie potrzeby wprowadzenia urlopu menstruacyjnego oraz ustalenie procedury jego udzielania, jeśli taka potrzeba istnieje	Pytanie o potrzebę wprowadzenia urlopu menstruacyjnego pojawiło się w anonimowej ankiecie przeprowadzonej w 2023 r. Trwają prace nad procedurą jego udzielania.	Zrealizowane częściowo

Cel 3: Zrównoważenie reprezentacji kobiet i mężczyzn w gremiach decyzyjnych

Działania	Raport z działań	Status
3.1. Dążenie do wprowadzenia parytetu, aby w każdej grupie decyzyjnej minimum 30% stanowiły kobiety	W ścisłym zarządzie (Dyrektor, Zastępca Dyrektora ds. Naukowych, Główna Księgową) proporcja płci to 2:1 na korzyść mężczyzn. W Radzie Naukowej 23% stanowią kobiety, w Prezydium Rady Naukowej jest 50% kobiet. W składzie Kolegium jest 27% kobiet. W komisjach rekrutacyjnych 29% stanowiły kobiety, 71% mężczyźni.	Zrealizowane częściowo
3.2. Sformułowanie wewnętrznych wytycznych dotyczących zrównoważonej reprezentacji płci w zespołach, komisjach, radach i pośród kadry zarządczej oraz promowanie zgłaszania się kobiet do tych gremiów oraz na kierownicze stanowiska	Działanie wymaga modyfikacji ze względu na zbyt ogólne sformułowanie. Konieczne jest doprecyzowanie zakresu działania i opracowanie mierzalnych wskaźników.	Działanie wymaga modyfikacji i dobrania odpowiednich wskaźników
3.3. Wprowadzenie programu mentoringowego, który będzie wspomagać rozwój karier obu płci	Działanie wymaga modyfikacji z uwagi na ograniczone zasoby czasowe członkiń Zespołu ds. Równego Traktowania.	Działanie wymaga modyfikacji

Cel 4: Zapewnienie równego traktowania płci w całym przebiegu kariery naukowej

Działania	Raport z działań	Status
4.1. Utrzymanie równości płac pomiędzy mężczyznami i kobietami	Od 01.01.2023 r. wyrównane zostały wynagrodzenia zasadnicze pracowników i pracowniczek naukowych według zajmowanego stanowiska oraz osób zatrudnionych na stanowisku biolog/biolożka. Stypendia doktoranckie są równe dla obu płci.	Zrealizowane

4.2. Poddanie procedur rekrutacyjnych pracowników i pracownic oraz kandydatów i kandydatek do Szkoły Doktorskiej przeglądowi przez Zespół ds. Równego Traktowania	Zespół ds. Równego Traktowania ustalił, że w komisjach rekrutacyjnych 29 % stanowiły kobiety, 71 % mężczyźni. Działanie wymaga doprecyzowania i dobrania odpowiednich wskaźników.	Działanie wymaga dobrania odpowiednich wskaźników
---	---	---

Cel 5: Włączenie perspektywy równego traktowania płci do procesu projektowania i realizowania badań naukowych

Działania	Raport z działań	Status
5.1. Zdiagnozowanie przyczyn dysproporcji w tempie rozwoju kariery naukowej u obu płci	Działanie wymaga modyfikacji, gdyż w obecnej formie nie pasuje do celu „Włączenie perspektywy równego traktowania płci do procesu projektowania i realizowania badań naukowych” rozumianego tak, jak zdefiniowany został w programie Horyzont Europa.	Działanie wymaga modyfikacji
5.2. Przeprowadzenie szkoleń dotyczących dysproporcji w tempie rozwoju kariery naukowej obu płci, promowania równego udziału obu płci w procesie planowania badań i kierowania ich realizacją, funkcjonowania kobiet jako liderek w nauce, zwiększenia udziału kobiet wśród naukowców aplikujących o fundusze	Działanie wymaga modyfikacji, gdyż w obecnej formie nie pasuje do celu „Włączenie perspektywy równego traktowania płci do procesu projektowania i realizowania badań naukowych” rozumianego tak, jak zdefiniowany został w programie Horyzont Europa.	Działanie wymaga modyfikacji

Cel 6: Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć

Działania	Raport z działań	Status
6.1. Organizacja szkoleń antyprzemocowych z warsztatami praktycznymi ukazującymi katalog zarówno dobrych, jak i złych praktyk dotyczących zachowań antydyskryminacyjnych i antyprzemocowych	Zostało przeprowadzone szkolenie (20.11.2023 r. i 21.11.2023 r.) w dwóch językach (polskim i angielskim), wzięło w nim udział 89% kadry IBS PAN.	Zrealizowane
6.2. Wdrożenie cykliczności szkoleń antyprzemocowych	Pracujemy nad zapewnieniem cykliczności szkoleń.	Przeniesione na 2025 r.
6.3. Opracowanie procedury zgłaszania wypadków przemocy ze względu na płeć oraz mechanizmów postępowania z tego typu zgłoszeniami	Powstał dokument „Polityka przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji, mobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym w Instytucie Biologii Ssaków PAN”, skonsultowany z prawniczką obsługującą instytut, Specjalistką ds. Kadr i Płac, pracowniczkami administracji i osobami prowadzącymi warsztaty, na których wypracowano podstawy procedur dopasowanych do IBS PAN. Dokument ten został opublikowany zarządzeniem Dyrektora z dnia 20.11.2024 r.	Zrealizowane
6.4. Określenie i wdrożenie procedury zbierania zgłoszeń o zachowaniach seksistowskich, mobbingu lub molestowania seksualnego lub o innych zachowaniach będących przejawami nierównego traktowania – zachowań przemocowych; w tym możliwość zgłoszeń anonimowych	Procedura zbierania zgłoszeń zawarta została w dokumencie „Polityka przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji, mobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym w Instytucie Biologii Ssaków PAN”. Anonimowo można zgłosić takie zachowania w ankiecie przeprowadzanej przez Zespół ds. Równego Traktowania.	Zrealizowane
6.5. Zapewnienie niezbędnego wsparcia ofiarom nieakceptowalnych zachowań	Została powołana Pełnomocniczka ds. Równości, do której obowiązków należy udzielanie wsparcia osobom, które doświadczyły niewłaściwego traktowania.	Zrealizowane
6.6. Zapewnienie możliwości skorzystania z pomocy niezależnych mediatorów w sytuacjach, kiedy byłoby to potrzebne	Pracujemy nad możliwością skorzystania z usług mediatorów.	Przeniesione na 2026 r.

6.7. Zapewnienie doraźnego wsparcia psychologicznego oraz prawnego	Stworzona została możliwość jednorazowego wsparcia psychologicznego oraz wsparcia prawnego. Pracujemy nad sformalizowaniem tego rozwiązania.	W trakcie realizacji
--	--	----------------------

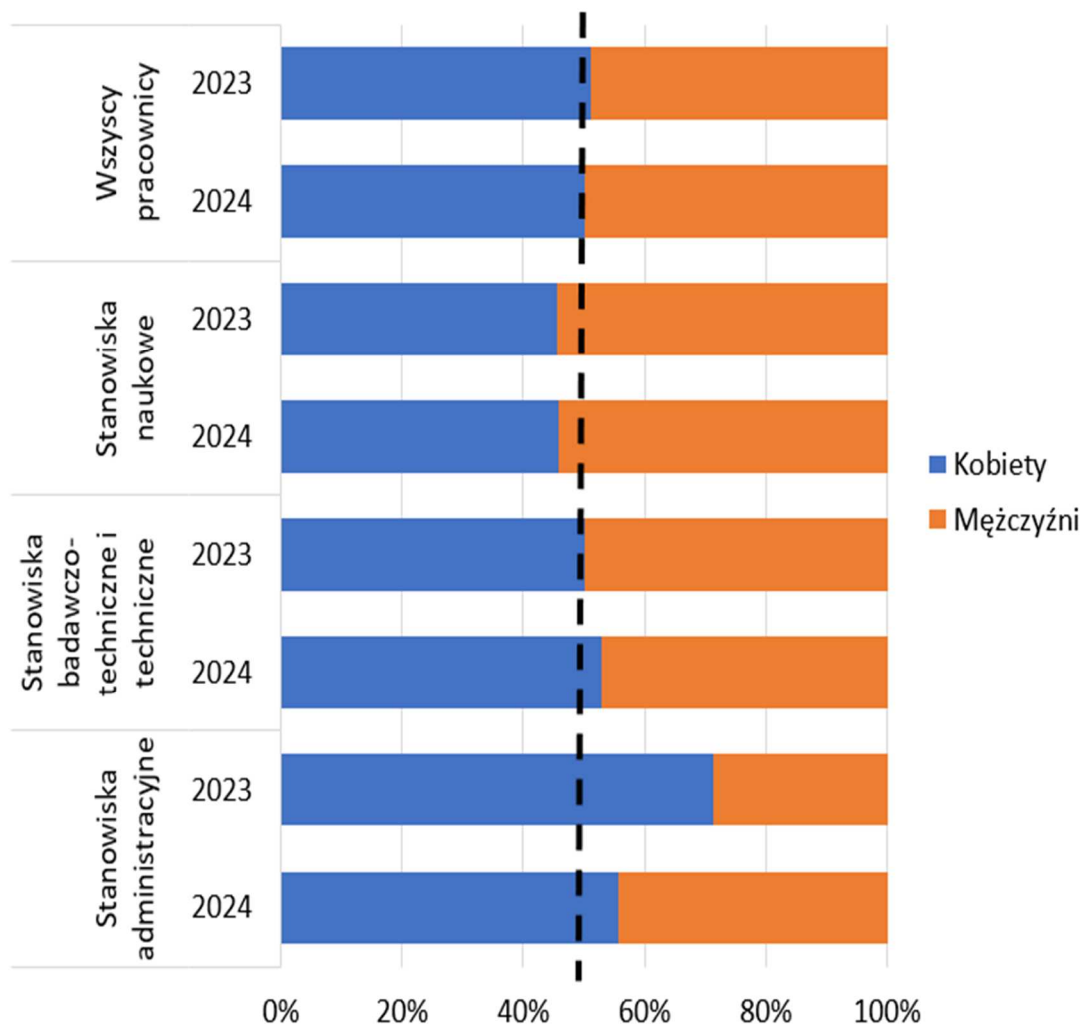
Jednym z najważniejszych zadań na rok 2025 jest aktualizacja PRP 2023-2026. Część działań nie została zrealizowana, gdyż sformułowana była zbyt ogólnie i brakowało wskaźników, które pokazałyby kiedy dane działanie jest wykonane. W wielu działaniach konieczne jest też określenie grupy docelowej i osób odpowiedzialnych za ich wykonanie. W ciągu dwóch pierwszych lat obowiązywania PRP 2023-2026 zebrano dużo nowych doświadczeń i informacji, które pomogą uaktualnić harmonogram realizacji zadań i dostosować go do zasobów czasowych Zespołu ds. Równego Traktowania i zasobów finansowych IBS PAN.

3. Analiza danych kadrowo-płacowych w latach 2023-2024

3.1. Równowaga płci w kadrze IBS PAN

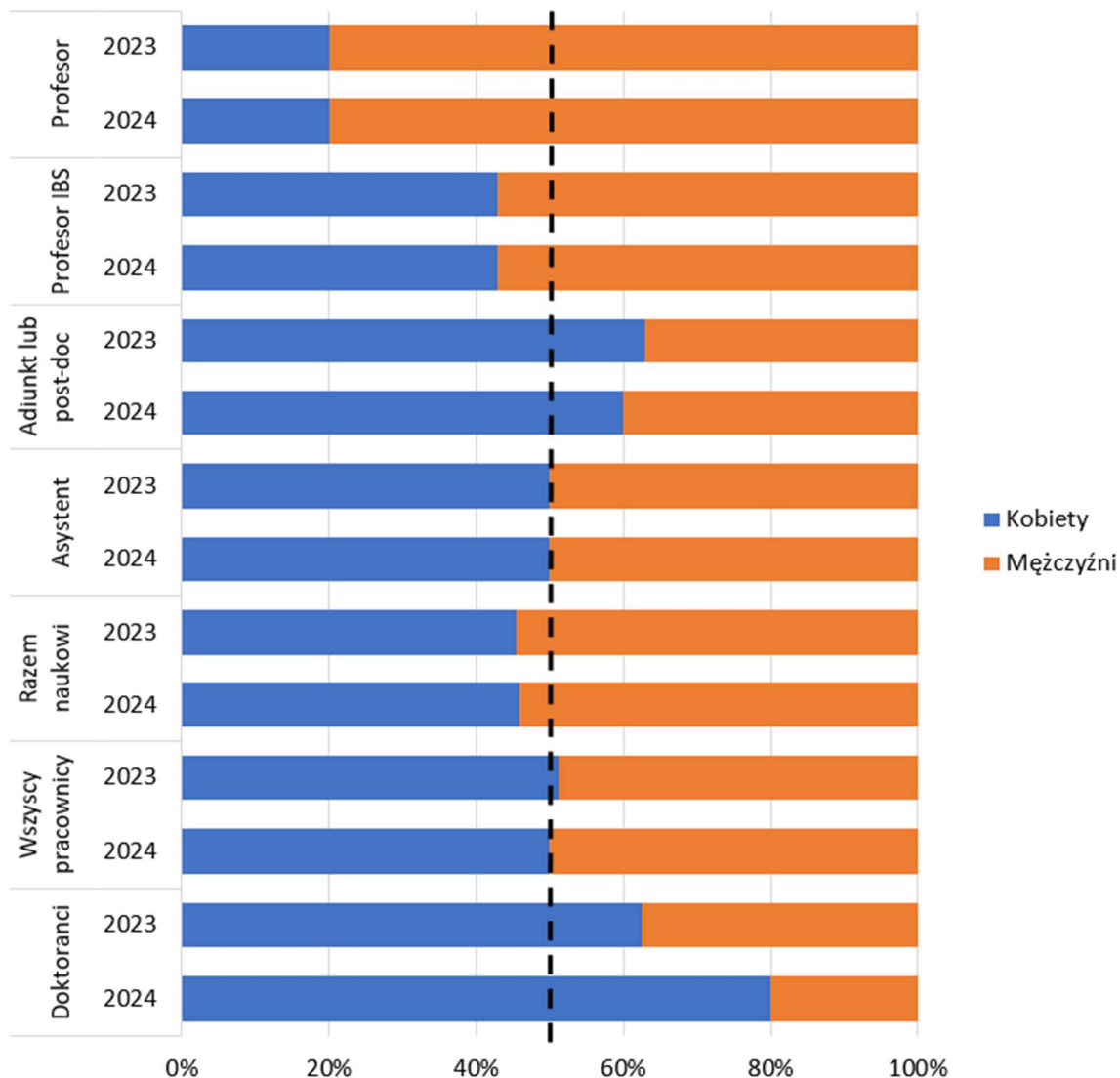
Analiza danych dotyczących struktury zatrudnienia jest zorientowana wokół proporcji płci kadry IBS PAN z uwzględnieniem różnych stanowisk pracy (naukowych, administracyjnych, badawczo-technicznych i technicznych), członkostwa w strukturach kierowniczych i aktywności naukowej. Prezentowane dane pochodzą z lat 2023 i 2024. Analizując powyższe dane, należy pamiętać, że IBS PAN jest małą jednostką o przeciętnej łącznej liczbie osób nie większej niż 50, z czego około połowę stanowią pracownicy naukowcy i pracowniczki naukowe, oraz maksymalnie 10 doktorantek i doktorantów w danym roku. W związku z tym pojedyncze zmiany kadrowe mogą mieć znaczne odzwierciedlenie w procentowym udziale obu płci, szczególnie w grupach o niewielkiej liczbie osób.

W latach 2023 i 2024 bilans płci wśród pracowników IBS PAN był niemal równy (Ryc. 1). W tym okresie zatrudnionych było 45 osób (23 kobiety i 22 mężczyzn) w 2023 r. i 50 osób (25 kobiet i 25 mężczyzn) w 2024 r. Przewaga kobiet była widoczna przy podziale stanowisk administracyjnych w 2023 r. (71 % kobiet), jednak ta proporcja się niemal zrównała w roku 2024 r. (56 % kobiet i 44% mężczyzn).



Ryc. 1. Struktura płci osób zatrudnionych w IBS PAN w latach 2023 i 2024. Linia przerywana wyznacza poziom równości 50%.

Poziom dysproporcji płci wśród osób zatrudnionych na różnych stanowiskach naukowych różni się. Mężczyźni przeważali na stanowiskach profesorskich (80% w 2023 r. i 2024 r.) i profesorów lub profesorek IBS PAN (57% w 2023 r. i 2024 r.). Jest to sytuacja utrzymująca się od lat. Nadzieję na poprawę tych statystyk w najbliższych latach daje wysoka proporcja kobiet na stanowisku adiunkta lub adiunktki i stanowisku typu post-doc (63% w 2023 r. i 60% w 2024 r.; Ryc. 2) oraz równa proporcja na stanowisku asystenta naukowego lub asystentki naukowej (po 50% w 2023 i 2024). Należy jednak zauważyć, że w badanym okresie pracowała jedna asystentka naukowa i jeden asystent naukowy, czyli dwie osoby. Na pozostałych stanowiskach naukowych było zatrudnionych łącznie około 20 osób. Osobną grupę stanowią osoby przyjmowane do Szkoły Doktorskiej BioPlanet. W badanym okresie przeważały kobiety (63% w 2023 r. i 80% w 2024 r.; Ryc. 2).



Ryc. 2. Bilans płci osób zatrudnionych na różnych stanowiskach naukowych w IBS PAN w latach 2023 i 2024. Linia przerywana wyznacza poziom równości 50%.

3.2. Płace pracowników naukowych i administracyjnych

Wysokość wynagrodzeń naukowych w instytutach PAN jest w dużym stopniu regulowana zewnętrznymi przepisami i uzależniona od zajmowanego stanowiska. Od 01.01.2023 r. Dyrektor IBS PAN wyrównał wynagrodzenia zasadnicze pracowników naukowych według zajmowanego stanowiska. Bez względu na płeć płace zasadnicze pracowników naukowych w latach 2023 i 2024 wynosiły 100 % średniej pensji na danym stanowisku. Jest to widoczna poprawa w wyrównaniu płac obu płci. Według poprzedniego raportu w okresie 2015-2022 kobiety zarabiały 98% i 95% średniej pensji na stanowisku profesora i profesora IBS PAN/profesor nadzwyczajnego (mężczyźni odpowiednio: 103% i 102%) i 101% średniej pensji na stanowisku adiunkta i asystenta naukowego (mężczyźni odpowiednio: 99% i 98%).

Analiza równości płac, analogiczna do stanowisk naukowych, nie jest możliwa w przypadku personelu administracyjnego i technicznego IBS PAN ze względu na znaczną liczbę stanowisk administracyjnych i technicznych. Na około 23 pracowników administracyjnych i technicznych przypada aż osiem różnych stanowisk, z których część jest zajmowana tylko przez jedną osobę. Porównanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn było możliwe jedynie w przypadku stanowiska biologa, gdzie dla obu płci wynagrodzenie zostało zrównane do 100% średniego wynagrodzenia na tym stanowisku. Dla porównania: w latach 2015-2022 kobiety zarabiały 99%, a mężczyźni 102% średniego wynagrodzenia na stanowisku biologa w IBS PAN, w związku z tym w tym aspekcie również nastąpiła poprawa.