

Plan Równości Płci
Instytutu Biologii Ssaków Polskiej
Akademii Nauk
na lata 2023-2026
zaktualizowany



Instytut Biologii Ssaków
Polskiej Akademii Nauk
Białowieża

Właściciel dokumentu	Instytut Biologii Ssaków Polskiej Akademii Nauk
Nazwa dokumentu	Plan równości płci IBS PAN na lata 2023-2026
Rodzaj dystrybucji	Publiczny
Wersja	v.1.2. zaktualizowana
Liczba stron	22
Autorzy	Nika Knez, Ewa Komar, Joanna Łapińska, Tomasz Samojlik, Anieli Stepaniuk, Paulina Szafrąńska, Anna Wereszczuk, Aleksandra Wróbel
Data powstania	31.05.2023 r., aktualizacja 31.03.2026 r.

Spis treści

WSTĘP	4
DIAGNOZA – SYTUACJA ZASTANA	7
I. ANALIZA DANYCH KADROWYCH I KSIĘGOWYCH	7
Płace pracowników naukowych	9
Ruch kadrowy, urlopy, wyjazdy	9
Kierownictwo i Rada Naukowa IBS PAN	10
Pozyskiwanie grantów na projekty badawcze	10
II. WYNIKI ANONIMOWEJ ANKIETY	11
1. Środowisko pracy	11
2. Warunki pracy, godzenie kariery z życiem prywatnym, równe traktowanie	13
III. CELE I PRIORYTETY DZIAŁAŃ PODEJMOWANYCH NA RZECZ RÓWNOŚCI	16
Cel 1: Podniesienie poziomu wiedzy o zagadnieniach równościowych	16
Cel 2: Zwiększenie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym	18
Cel 3: Zrównoważenie reprezentacji kobiet i mężczyzn w gremiach doradczych i decyzyjnych	19
Cel 4: Zapewnienie równego traktowania płci w całym przebiegu kariery naukowej	20
Cel 5. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć	21

WSTĘP

Instytut Biologii Ssaków Polskiej Akademii Nauk (IBS PAN) to niewielka jednostka naukowa z ponad 70-letnią tradycją i aspiracjami do ciągłego doskonalenia i rozwoju. Istotną potrzebą, która dotąd nie była dostatecznie eksponowana, jest większa troska o tworzenie sprawiedliwego, przyjaznego i inkluzywnego środowiska pracy, które promuje równość pomiędzy osobami pracującymi i studiumjącymi w IBS i zapewnia im wsparcie, niezależnie od płci i innych czynników należących do sfery prywatnej.

W niniejszym dokumencie prezentujemy diagnozę obecnej sytuacji w Instytucie w zakresie tematyki równości płci oraz wyznaczamy cele niezbędnych działań zgodnie z zaleceniami Komisji Europejskiej¹. Pragniemy, aby korzyści płynące z wdrożenia proponowanych zmian były odczuwalne przez wszystkie osoby pracujące i studiumjące w IBS PAN. Uczestnictwo kobiet w życiu Instytutu, jak wskazuje nasza diagnoza, wiązało się z naruszeniem zasad równego traktowania o różnorodnym charakterze, co przekłada się na potencjalnie gorsze funkcjonowanie kobiet w życiu zawodowym i prywatnym. Wyniki przeprowadzonej diagnozy wskazują, że musimy podjąć wysiłki w kierunku wprowadzenia zmiany tego stanu rzeczy. Stoi zatem przed nami wyzwanie zmierzania się z często niezauważalnymi schematami postępowania, stereotypami i uprzedzeniami, z których możemy sobie nawet nie zdawać sprawy, a które wpływają na niesprawiedliwe i nierówne traktowanie osób pracujących w Instytucie. Każdy proces wdrażania zmian wymaga zaangażowania wszystkich stron oraz starannego opracowania planu osiągnięcia zmiany. Istotne jest również regularne monitorowanie postępów i skuteczności procesu oraz utrzymanie efektów w dłuższej perspektywie czasowej. Niezwykle ważne jest, by potrzeba zmiany była zrozumiana przez wszystkie osoby pracujące i studiumjące w Instytucie – każda zmiana potencjalnie wiąże się z oporem i niezrozumieniem, dlatego chcemy ją wprowadzić wspólnie, zwłaszcza, że jest to proces trudny i długotrwały. Dlatego liczymy na współpracę całej kadry Instytutu we wdrażaniu niniejszego Planu Równości Płci i deklarujemy otwartość na dodatkowe sugestie rozwinięcia poruszonych w nim problemów.

Jednocześnie IBS PAN, mimo niedoskonałości, jest miejscem niezwykle różnorodnym i otwartym, w którym od lat spotykają się naukowcy, doktoranci, specjaliści i studenci z różnych krajów i kręgów kulturowych. Naszą ideą jest tworzenie miejsca, w którym wszystkie osoby pracujące i współpracujące będą traktowane w sposób równy i tolerancyjny, w szczególności w kontekście równości płci.

W odpowiedzi na potrzebę prawnego zagwarantowania równości oraz przeciwdziałania różnym formom dyskryminacji Instytut Biologii Ssaków Polskiej Akademii Nauk wprowadza Plan Równości Płci (*Gender Equality Plan*) IBS PAN na lata 2022-2026. Zawiera on diagnozę obecnego stanu oraz cele i proponowane działania nakierowane na wspieranie szeroko rozumianej równości. *Plan* został opracowany z myślą o społeczności naszego Instytutu, w trosce o przyjazne środowisko pracy i prowadzenia badań naukowych. Naszym nadrzędnym celem jest dbałość o tolerancję, różnorodność,

¹ Komisja Europejska zdefiniowała następujące priorytetowe obszary w działaniach na rzecz równości płci i walki z wszelkimi przejawami dyskryminacji:

1. Kultura organizacyjna i równowaga pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym (*work-life balance*).
2. Równy udział płci w kadrze zarządzającej i na stanowiskach decyzyjnych.
3. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery.
4. Podejmowanie kwestii związanych z płcią w badaniach i treściach naukowych.
5. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

wzajemne relacje, zaufanie i poczucie bezpieczeństwa, które zapewniają komfort i kreatywną przestrzeń do pracy. Równościowe środowisko pozwala osiągać nie tylko lepsze wyniki, ale przede wszystkim zapewnia lepsze warunki i atmosferę pracy, co daje satysfakcję i umożliwia rozwój wszystkim osobom pracującym.

Poniższy dokument został opracowany zgodnie z przepisami krajowymi i unijnymi i jest zgodny z następującymi aktami prawnymi:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 1997, Nr 78, poz. 483 ze zmianami).
2. Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L2006. 204. 23).
3. Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz. U. z 2020, poz. 1359 ze zmianami).
4. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020, poz. 1740 ze zmianami).
5. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020, poz. 1320 ze zmianami).
6. Kodeks karny (Dz. U. z 2020, poz. 1444 ze zmianami).

Według wytycznych Komisji Europejskiej (Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Badań Naukowych i Innowacji, *Horizon Europe guidance on gender equality plans (GEPs)*, 2025, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/8336488>), Plan Równości Płci przyjęty przez jednostkę musi spełniać cztery obowiązkowe wymagania:

1. Publikacja: *Plan* musi mieć charakter oficjalnego dokumentu podpisanego lub w inny sposób zatwierdzonego przez władze jednostki i musi zostać opublikowany na stronie internetowej instytucji.
2. Zasoby: na wdrażanie *Planu* muszą zostać przeznaczone odpowiednie środki oraz ekspertyza w zakresie równości płci.
3. Dane: podstawą *Planu* muszą być dane na temat personelu instytucji w podziale na płeć; instytucja minimum co dwa lata powinna publikować sprawozdania z realizacji planu na podstawie zidentyfikowanych wskaźników.
4. Szkolenia: zalecenia *Planu* muszą uwzględniać szkolenia zwiększające świadomość kadry instytucji (w tym też kadry zarządzającej) na temat równości płci i uprzedzeń ze względu na płeć.

Plan Równości Płci przyjęty przez IBS PAN uwzględnia wszystkie te wytyczne. Nad stworzeniem *Planu* pracował zespół złożony z osób na różnym stopniu kariery naukowej i obszarów zawodowych, reprezentujących różne punkty widzenia i doświadczenia, by oddać jak najszerszy obraz warunków pracy w IBS PAN, rzetelnie zidentyfikować problemy w tym zakresie oraz kompleksowo sformułować cele dalszych działań. Opracowanie zostało również poddane konsultacjom wśród wszystkich osób zatrudnionych w IBS PAN. Wierzymy, że niniejszy *Plan* przyczyni się do wyeliminowania jakichkolwiek uprzedzeń lub niewłaściwych zachowań oraz zwiększy naszą świadomość i wiedzę w dziedzinie równego traktowania płci.

Plan składa się z pięciu celów, odnoszących się do priorytetowych obszarów zdefiniowanych przez Komisję Europejską:

- Podnoszenie poziomu wiedzy o zagadnieniach równościowych wśród kadry IBS PAN, by wzmacniać pozytywne postawy wobec różnorodności, zwalczać stereotypy płciowe, kształtować pozytywne relacje pomiędzy osobami pracującymi i studiującymi w IBS PAN oraz uwrażliwiać całą kadrę na potencjalne formy przemocy płciowej.
- Zwiększenie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym
- Dążenie do zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w gremiach decyzyjnych wewnątrz Instytutu oraz wśród kadry kierowniczej, by odzwierciedlała ona proporcje płci wśród pracowników Instytutu.
- Zapewnienie równego traktowania płci w całym przebiegu kariery naukowej, od procesu rekrutacji, przez rozwój naukowy, po awanse naukowe i zajmowane stanowiska. Realizacja tego celu wiąże się też z równym traktowaniem w kwestii wysokości wynagrodzeń.
- Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć za pomocą szkoleń kadry oraz powołania Zespołu ds. Równego Traktowania w IBS PAN.

Niniejszy dokument składa się z dwóch części. W części diagnostycznej odnosimy się do zastanej sytuacji na bazie zebranych danych oraz przeprowadzonej wśród kadry Instytutu anonimowej ankiety dotyczącej równego traktowania płci, tolerancji i balansu między życiem prywatnym i zawodowym. W części drugiej, planistyczno-wdrożeniowej, opisujemy cele, które chcemy osiągnąć, z uwzględnieniem konkretnych działań i zasobów (w tym finansowych) przeznaczonych przez IBS PAN do ich realizacji. Jednocześnie niniejszy Plan należy traktować jako żywy dokument, który może zostać zaktualizowany i poprawiony w czasie jego wdrażania, odpowiadając na bieżące potrzeby osób pracujących i studiujących w IBS PAN. Zgodnie z przyjętymi założeniami Planu Równości Płci dla IBS PAN na lata 2023-2026 został zaktualizowany przez Zespół ds. Równego Traktowania w marcu 2026 roku. Aktualizacja miała na celu dostosowanie działań do zmian, jakie zaszły w organizacji, w przepisach prawa i zaleceniach Unii Europejskiej.

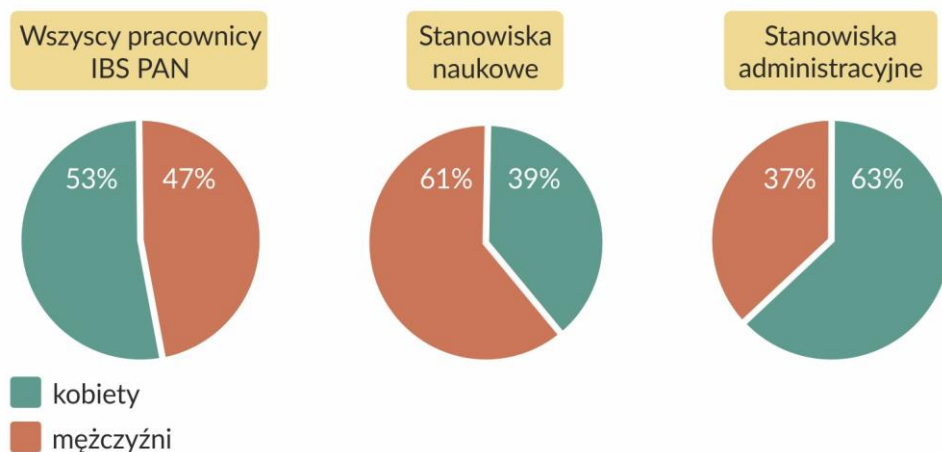
Plan Równości Płci Instytutu Biologii Ssaków PAN obowiązuje od dnia ogłoszenia przez Dyrektora IBS PAN do końca 2026 roku. Osobą odpowiedzialną na wdrożenie *Planu* jest Dyrektor IBS PAN.

DIAGNOZA – SYTUACJA ZASTANA

I. ANALIZA DANYCH KADROWYCH I KSIĘGOWYCH

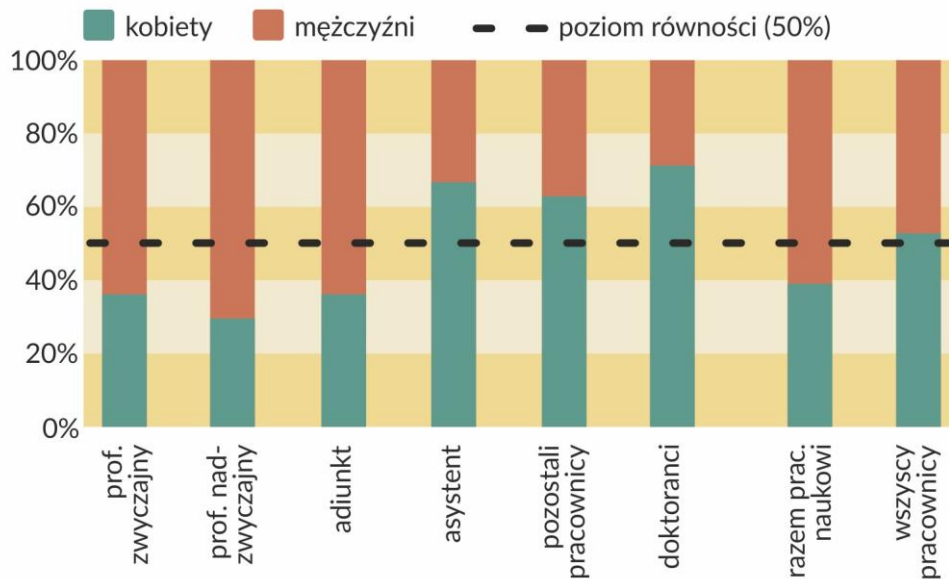
Analiza danych dotyczących struktury zatrudnienia jest zorientowana wokół proporcji płci pracowników IBS PAN z uwzględnieniem różnych stanowisk pracy (naukowych i administracyjnych), członkostwa w strukturach kierowniczych i aktywności naukowej. Prezentowane dane pochodzą z okresu 2015-2022. Analizując powyższe dane należy pamiętać, że IBS PAN jest małą jednostką, o łącznej liczbie około dwudziestu pracowników naukowych (średnia z ostatnich siedmiu lat). Jedna osoba stanowi zatem aż 5% wszystkich pracowników naukowych.

W okresie 2015-2022 średni bilans płci wśród pracowników IBS PAN był niemal równy (w tym okresie zatrudnionych było średnio 49 pracowników na rok – 26 kobiet i 23 mężczyzn). Dysproporcja udziału płci była widoczna przy podziale stanowisk na naukowe i administracyjne. Przewaga kobiet wyróżniała kadre administracyjną (63%), natomiast kadre naukową – przewaga mężczyzn (61%) (Ryc. 1).



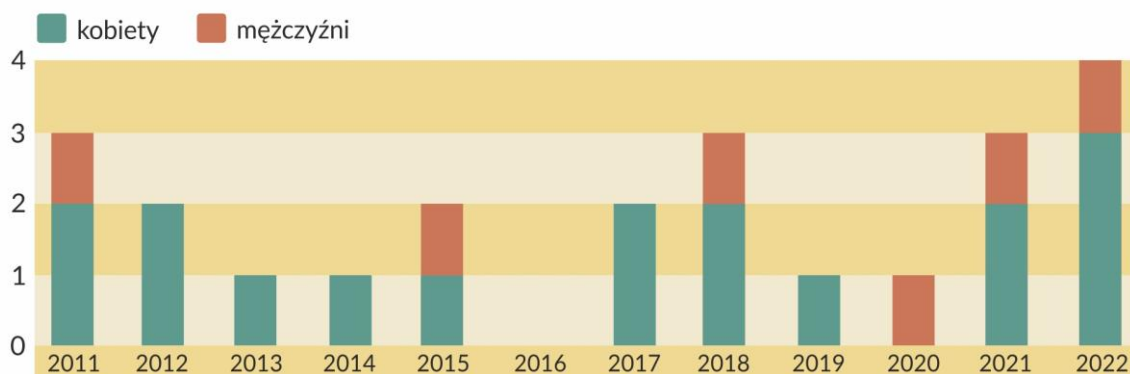
Ryc. 1. Struktura płci osób zatrudnionych w IBS PAN.

Poziom dysproporcji płci wśród pracowników naukowych różni się w zależności od stanowiska. Mężczyźni przeważali liczebnie na stanowiskach profesorów (64%), profesorów nadzwyczajnych (70%) i adiunktów (64%; Ryc. 2). Natomiast wśród młodszej kadry pracowników naukowych przeważały kobiety, stanowiąc 67% pracowników na stanowisku asystenta naukowego. Należy jednak zauważyć, że na stanowisku asystenta naukowego pracowały w badanym okresie jedynie średnio 3 osoby na rok, w porównaniu do średnio 18 osób na pozostałych stanowiskach naukowych.



Ryc. 2. Bilans płci osób zatrudnionych na różnych stanowiskach w IBS PAN.

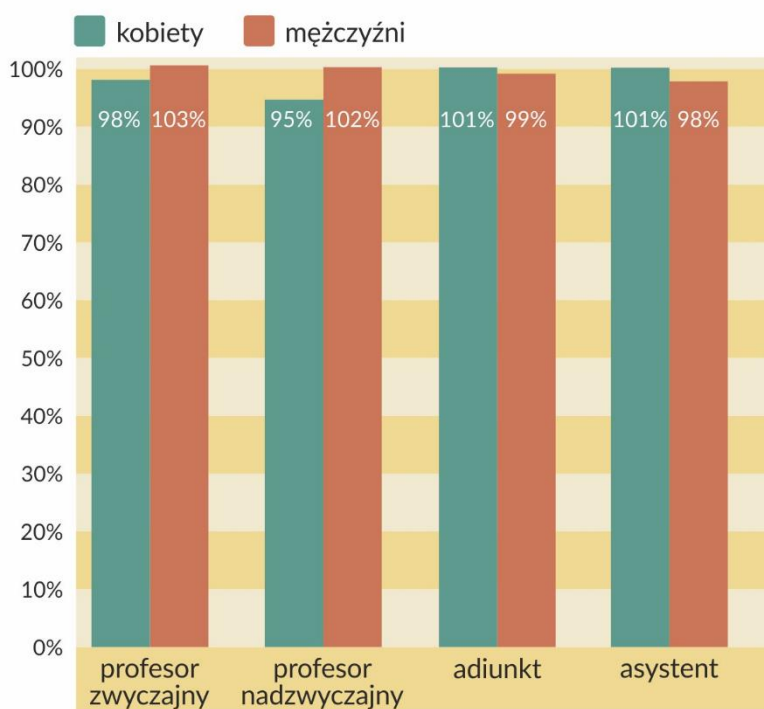
Osobną grupę stanowią doktoranci (w rozumieniu łącznym: kobiety i mężczyźni) przyjmowani na jednolite studia doktorskie realizowane w IBS PAN oraz do szkoły doktorskiej BioPlanet (powstałej w 2019 roku). W badanym okresie (2015-2022) przyjęto do IBS PAN 11 doktorantek i 5 doktorantów (odpowiednio 69% i 31%; Ryc. 3). Jednak już od 2011 roku udział kobiet wśród doktorantów był większy niż mężczyzn niemal w każdym roku (Ryc. 3). Przeważająca obecność kobiet w tej grupie może dawać nadzieję na przyszłe wyrównanie istniejących dysproporcji, także na wyższych stanowiskach naukowych.



Ryc. 3. Bilans płci wśród doktorantów przyjętych do IBS PAN w okresie 2011-2022.

Płace pracowników naukowych

Średnie płace pracowników naukowych w ciągu ostatnich siedmiu lat były wyrównane na wszystkich stanowiskach. W okresie 2015-2022 kobiety zarabiały 98% i 95% średniej pensji na stanowisku profesora i profesora IBS PAN/nadzwyczajnego oraz 101% średniej pensji na stanowisku adiunkta i asystenta naukowego (Ryc. 4). Wysokość wynagrodzeń w instytutach PAN jest w dużym stopniu regulowana zewnętrznymi przepisami i uzależniona od stanowiska naukowego i stażu pracy. Od 1 stycznia 2023 dyrektor IBS PAN wyrównał wynagrodzenia zasadnicze pracowników naukowych według zajmowanego stanowiska.



Ryc. 4. Poziom wynagrodzenia pracowników naukowych na poszczególnych stanowiskach w IBS PAN w podziale na płeć (% średniej pensji na danym stanowisku) w okresie 2015-2022.

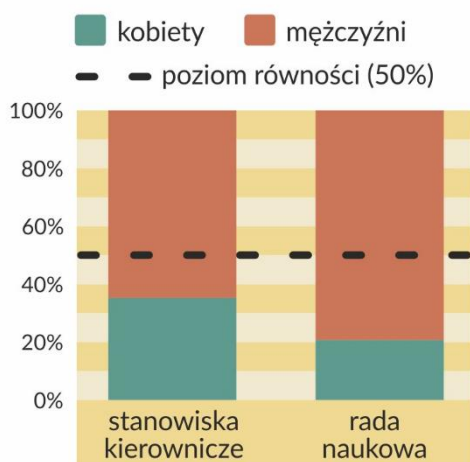
Ruch kadrowy, urlopy, wyjazdy

W ciągu ostatnich siedmiu lat ruch kadrowy dotyczył przede wszystkim kobiet, stanowiły one 66% nowo zatrudnionych pracowników (N=5) oraz 80% pracowników, którzy zakończyli umowę o pracę (N=3,5). Ostatecznie bilans zatrudnienia kobiet był dodatni.

Zdecydowanie więcej kobiet niż mężczyzn korzystało z urlopów rodzicielskich (90%) i wychowawczych (73%), co może oznaczać, że kobiety w większym stopniu były obciążone opieką nad dzieckiem, a tym samym rozwój ich kariery zawodowej mógł być na tym etapie utrudniony. Na urloпах bezpłatnych przebywali tylko mężczyźni. Wjazdy zagraniczne kobiety i mężczyźni odbywali w podobnym wymiarze (odpowiednio, 45% i 55%), co sugeruje brak przeszkód w mobilności ze względu na płeć.

Kierownictwo i Rada Naukowa IBS PAN

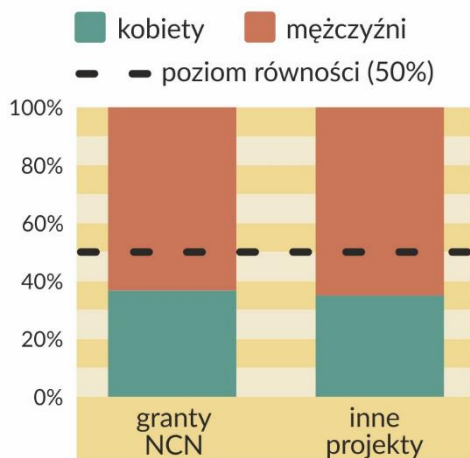
Większa reprezentacja mężczyzn na wyższych stanowiskach naukowych przekłada się na udział w kierowaniu strukturami IBS PAN. Na stanowiskach kierowniczych i w Radzie Naukowej IBS PAN w okresie 2015-2022 odnotowano przewagę mężczyzn (odpowiednio 63% i 79%) (Ryc. 5). Dwa najwyższe stanowiska zarządzające, funkcję Dyrektora IBS PAN i Zastępcy Dyrektora ds. Naukowych, pełnili wyłącznie mężczyźni. Wśród kandydatów na stanowiska zarządzające nigdy nie było kobiet (pomimo, iż część z nich spełniała wymogi formalne). Proporcja płci w Radzie Naukowej również jest związana z przewagą mężczyzn na stanowiskach profesorskich, ale należy podkreślić, że w skład Rady Naukowej wchodzi też naukowcy spoza IBS PAN.



Ryc. 5. Bilans płci na stanowiskach kierowniczych w IBS PAN oraz w Radzie Naukowej IBS PAN.

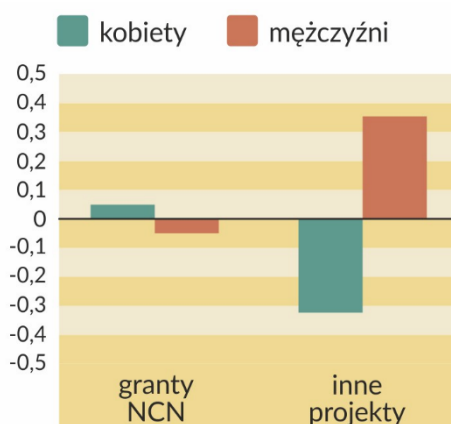
Pozyskiwanie grantów na projekty badawcze

W ciągu badanego okresu w IBS PAN realizowano 36 projektów badawczych, których kierownikami byli pracownicy naukowcy Instytutu.



Ryc. 6. Pozyskiwanie grantów na projekty badawcze z Narodowego Centrum Nauki i innych źródeł w podziale na płeć kierownika projektu.

Granty na projekty badawcze pozyskało nieco więcej mężczyzn niż kobiet – 64% przyznanych grantów NCN i 65% grantów z innych źródeł zdobyli mężczyźni (Ryc. 6). Obserwowana dysproporcja może wynikać z większej liczby mężczyzn na wyższych stanowiskach naukowych – by to sprawdzić, obliczono współczynnik wybiórczości w pozyskiwaniu projektów badawczych, uwzględniający liczbę mężczyzn i kobiet składających wnioski grantowe.



Ryc. 7. Pozyskanie projektów badawczych - współczynnik wybiórczości (-1 oznacza całkowite unikanie, 1 oznacza całkowitą preferencję) w podziale na płeć kierownika projektu.

Uwzględniając proporcję płci wśród pracowników naukowych składających wnioski grantowe, współczynnik wybiórczości wskazuje, iż w IBS PAN nie występuje nierówność ze względu na płeć w pozyskiwaniu grantów NCN. Granty na projekty badawcze z innych źródeł, o które starali się nie tylko pracownicy naukowcy, częściej otrzymywali mężczyźni – nie mamy jednak do czynienia ze zjawiskiem silnej preferencji mężczyzn ani unikania kobiet (Ryc. 7).

II. WYNIKI ANONIMOWEJ ANKIETY

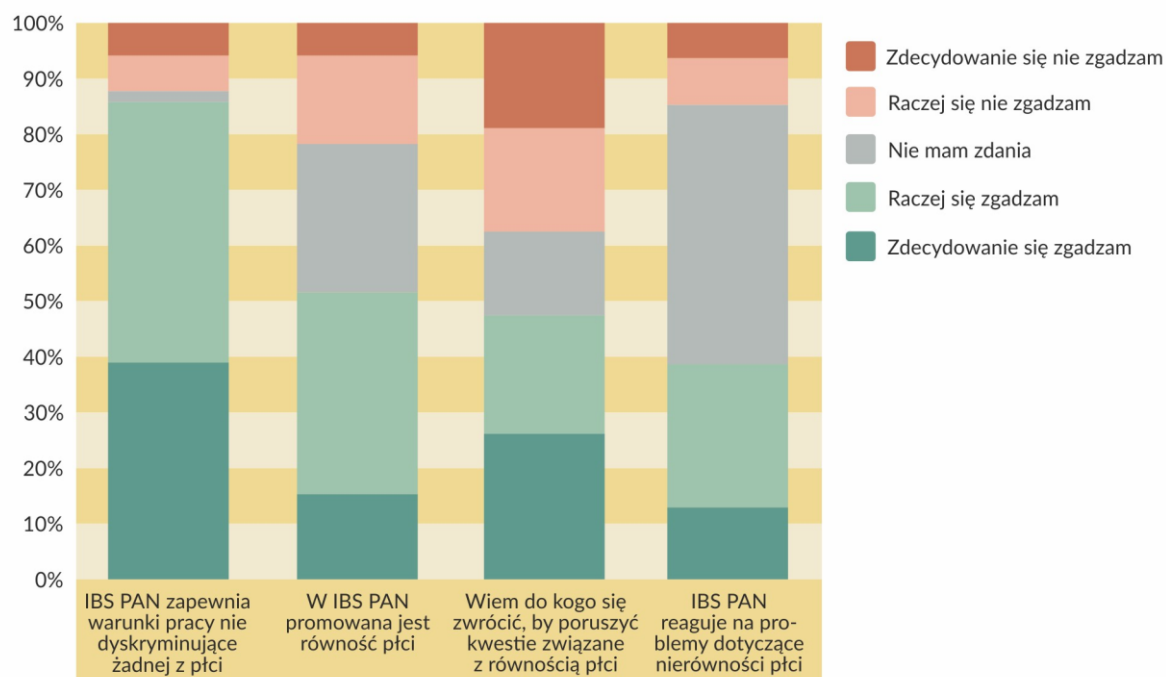
Wśród osób pracujących i studiujących w PAN przeprowadzono anonimową ankietę, której celem była diagnoza obecnej sytuacji równego traktowania w IBS PAN, wskazania obszarów, które należy w Instytucie poprawić i wzmocnienia praktyk, które będą ocenione jako pozytywne. Ankieta pozbawiona była jakichkolwiek informacji osobistych, by zapewnić jej pełną anonimowość. Pytania w ankiecie dotyczyły całego okresu zatrudnienia/studiów doktoranckich w Instytucie, bez możliwości weryfikacji, kiedy dane zachowania lub obserwacje nastąpiły.

W badaniu udział wzięło 87% kadry i doktorantów Instytutu, konkretnie 72% pracowników i 100% doktorantów. W sumie ankietę wypełniło 86% kobiet i 91% mężczyzn związanych z IBS PAN. Zdecydowana większość wypełniających ankietę (75%) to osoby o doświadczeniu pracy/współpracy z IBS PAN dłuższym niż 6 lat.

1. Środowisko pracy

Warunki pracy w IBS PAN ocenione zostały generalnie pozytywnie. W ocenie osób pracujących i studiujących IBS PAN zapewnia warunki pracy niedyskryminujące żadnej z płci (odpowiedzi „raczej się zgadzam” i „zdecydowanie się zgadzam” stanowiły 85%; Ryc. 8). Na pytanie, czy w IBS PAN promowana jest równość płci, niewiele ponad połowa osób udzieliła odpowiedzi pozytywnych, z kolei mniej niż połowa pracowników wskazała, że wie, do kogo się zwrócić, by poruszyć kwestie związane z równością

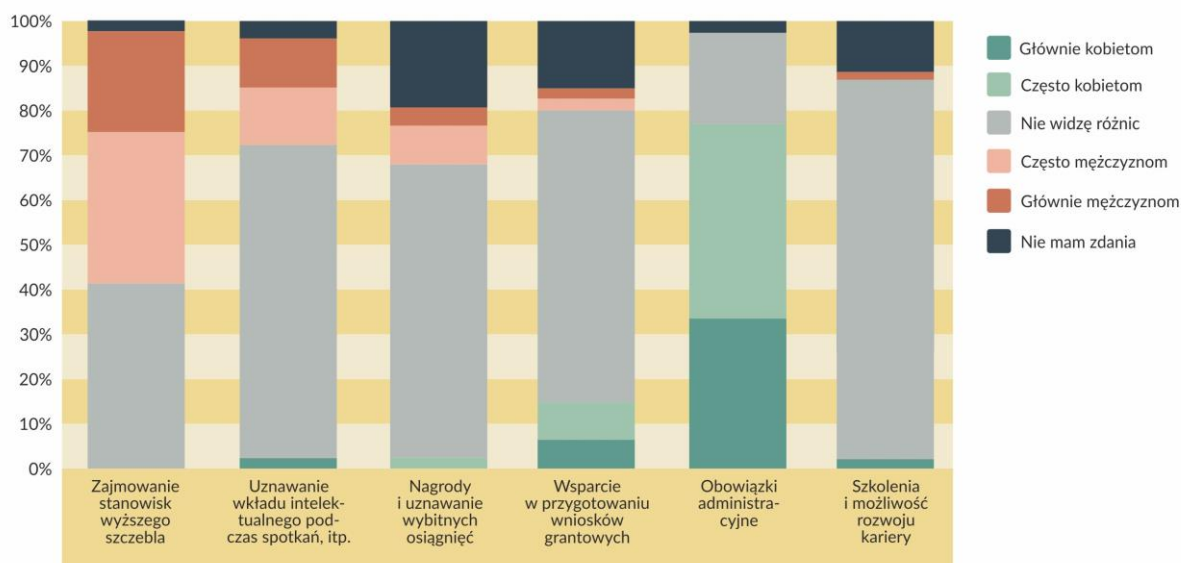
płci (Ryc. 8). Na pytanie, czy IBS PAN reaguje na problemy dotyczące nierówności płci, negatywnie odpowiedziało 15% respondentów (przy czym największa grupa osób przy tym pytaniu zaznaczyła, iż nie ma zdania; Ryc. 8).



Ryc. 8. Wyniki ankiety dotyczące środowiska pracy w IBS PAN w kontekście równości płci

Na pytanie, komu przydzielane są stanowiska wyższego szczebla, 57% respondentów wskazało mężczyzn (odpowiedzi „często mężczyznom” i „głównie mężczyznom”), przy czym nie było odpowiedzi wskazujących na kobiety (Ryc. 9). Z kolei w przypadku uznawania wkładu intelektualnego podczas spotkań, konferencji, warsztatów itp. większość respondentów (70%) nie widziała różnic między mężczyznami a kobietami (Ryc. 9). Podobnego zdania było 65% respondentów w pytaniu dotyczącym przyznawania nagród i uznawaniu wybitnych osiągnięć oraz 65% w pytaniu o wsparcie w przygotowaniu i pisaniu wniosków grantowych. Z kolei respondenci ocenili, że obowiązki administracyjne są przyznawane częściej kobietom (75% stanowiły odpowiedzi „głównie kobietom” i „często kobietom”; Ryc. 9).

Z kolei pytanie o to, czy szkolenia i możliwości rozwoju kariery w IBS PAN są związane z płcią osoby pracującej/studiującej, zdecydowana większość respondentów (85%) odpowiedziała, że nie widzi różnic (Ryc. 9).



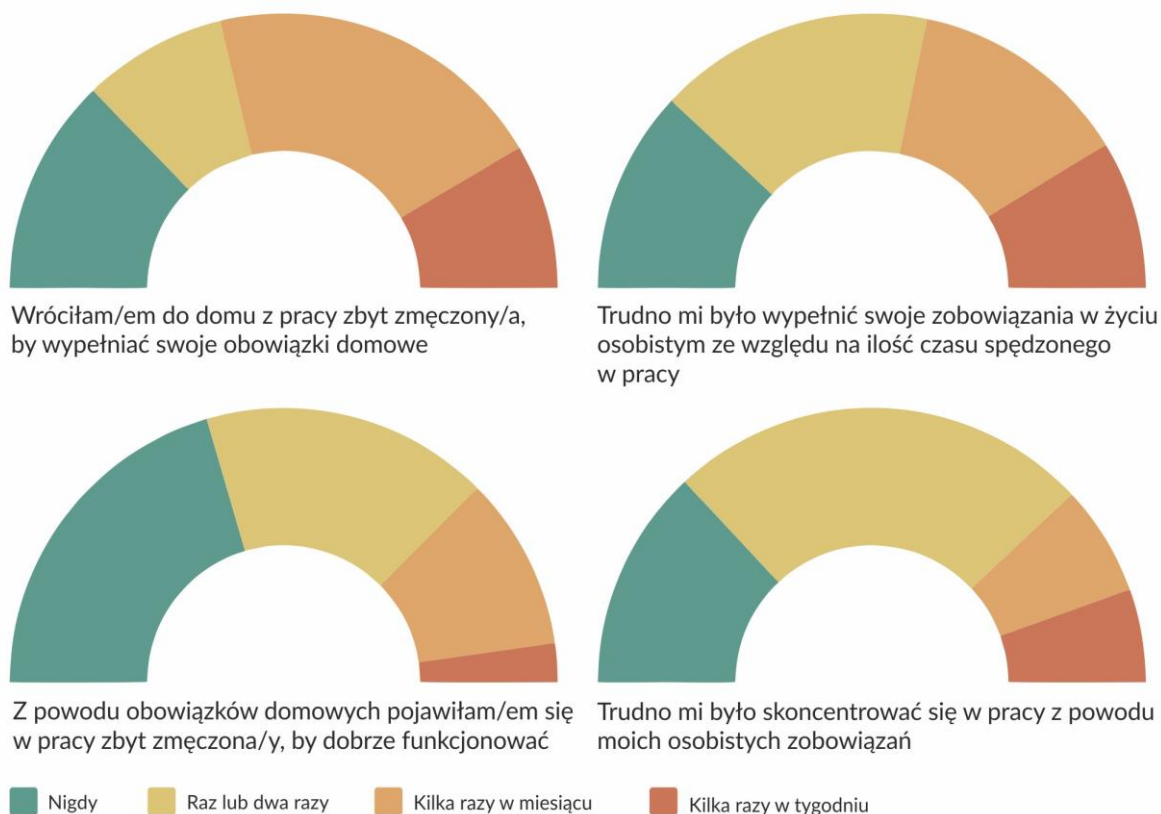
Ryc. 9. Wyniki ankiety dotyczące podziału obowiązków i uznawania zasług w IBS PAN w kontekście równości płci.

2. Warunki pracy, godzenie kariery z życiem prywatnym, równe traktowanie

Zdecydowana większość respondentów wskazała, że zna następujące rozwiązania związane z organizacją pracy: urlop na żądanie, elastyczny czas pracy, praca zdalna (home office), praca w niepełnym wymiarze godzin, urlop wychowawczy, przy czym dwie ostatnie opcje otrzymały najwięcej odpowiedzi „wiem, że jest dostępne, ale nie korzystałam/em”.

W większości wypadków ocena stosunków panujących w Instytucie wypadła pozytywnie – 81% respondentów zadeklarowało, że są zadowoleni ze swojej pracy, 70% uznało, że w pracy panują dobre relacje, załoga ufa sobie nawzajem i wspiera się w różnych kwestiach, 64% uważa, iż ich praca oferuje dobre perspektywy rozwoju kariery, 59% czuło, że IBS PAN jako instytucja motywuje do osiągnięcia jak najlepszych wyników, 56% miało odczucie, że ich wkład w pracę jest doceniony, zaś 46% zadeklarowało, że ma poczucie bezpieczeństwa w pracy związane z warunkami i trwałością zatrudnienia (przeciwną opinię wyraziło 44%, reszta respondentów nie miała zdania).

Jak często w ciągu ostatnich trzech miesięcy zdarzały Ci się następujące sytuacje?



Ryc. 10. Część wyników ankiety dotyczącej trudności w łączeniu pracy zawodowej z życiem domowym.

Zdecydowana większość respondentów miała do czynienia z trudnościami w łączeniu życia zawodowego i domowego oraz z sytuacją, gdy obie te sfery wpływały na siebie negatywnie, przy czym u niewielkiego odsetka zdarzenia te występują częściej niż kilka razy w miesiącu (Ryc. 10). Jednocześnie niespełna 40% ankiet zawierało stwierdzenie, że praca w Instytucie rozdzielana jest nieproporcjonalnie i że pracownicy czują się obciążeni pracą wykonywaną za innych.

Ankieta zawierała również pytania o to, czy pracownicy i doktoranci IBS PAN doświadczyli mobbingu, zachowań seksistowskich lub molestowania seksualnego. Mobbing zdefiniowany został jako działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, które polegają na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu go; mobbing występuje, gdy działania te wywołują u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodują lub mają na celu jego poniżenie lub ośmieszenie, a także izolowanie go lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników. Za zachowania seksistowskie uznano uprzedzenie lub dyskryminację ze względu na płeć; seksizm na ogół wiąże się z ideologią, która zakłada, że jedna płeć jest gorsza od drugiej. Molestowanie seksualne z kolei określono jako nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym, którego skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie osoby nim dotkniętej.

Spośród wszystkich respondentów (42 osoby) 12 osób odnotowało, iż doświadczyły w Instytucie mobbingu, cztery – zachowań seksistowskich, zaś dwie – molestowania seksualnego. Zachowania seksistowskie, wnosząc z dodatkowych komentarzy respondentów, w dużej mierze polegały na niewłaściwych komentarzach odnośnie ich wyglądu i zachowania oraz nieprzychylnych

żartach. Analogicznie, ankieta zawierała pytanie o bycie świadkiem tych zachowań wobec innych pracowników/współpracowników w IBS PAN – spośród 34 respondentów świadkami mobbingu było 9 osób, zachowań seksistowskich – 8, molestowania jedna osoba. Na pytanie, czy w IBS PAN istnieje potrzeba przeprowadzenia szkoleń dotyczących zapobiegania mobbingowi, zachowaniom seksistowskim i molestowaniu, 57% respondentów odpowiedziało pozytywnie, a jedynie 17% uznało, że nie ma takiej potrzeby.

Ankieta zawierała też dodatkową pulę pytań dotyczących urlopu menstruacyjnego jako dodatkowego urlopu przyznawanego osobom, którym ból menstruacyjny uniemożliwia wykonywanie obowiązków i niemożliwe jest jego wyeliminowanie drogą medyczną. Zdecydowana większość respondentów opowiedziała się za wprowadzeniem takiego rozwiązania (83%). Najpopularniejszą formą zgłaszania takiego urlopu okazał się kontakt z bezpośrednim przełożonym (64% odpowiedzi), mniej chętnie respondenci informowaliby sekretariat (36% odpowiedzi). Zdaniem większości pracowników IBS PAN urlop menstruacyjny powinien wynosić od 1 do 2 lub od 1 do 3 dni w zależności od indywidualnych potrzeb (odpowiednio 48 i 39% odpowiedzi) i powinien być on dostępny po wyrażeniu woli wykorzystania tego rodzaju urlopu, bez konieczności przedstawiania odpowiedniego zaświadczenia lekarskiego (73% odpowiedzi).

Podsumowując, wyniki ankiety pozwalają na stwierdzenie dysproporcji w przebiegu rozwoju kariery pomiędzy osobami różnych płci w IBS PAN oraz występowania zachowań przemocowych. Choć większość osób pracujących w IBS PAN jest zdania, że Instytut zapewnia przyjazne środowisko pracy, dostrzegalna jest też konieczność zmian eliminujących zachowania nieakceptowalne. Punktem docelowym działań związanych z *Planem* jest również wyrównanie proporcji płci wśród osób pracujących na wszystkich stanowiskach w IBS PAN.

III. CELE I PRIORYTETY DZIAŁAŃ PODEJMOWANYCH NA RZECZ RÓWNOŚCI

Analiza wyników przeprowadzonej ankiety wskazuje, że Instytut Biologii Ssaków PAN jako miejsce pracy został pozytywnie oceniony przez osoby zatrudnione i osoby studiujące w Szkole Doktorskiej BioPlanet, także w kontekście oferowanych możliwości rozwoju kariery naukowej. Jednocześnie analiza danych pozyskanych podczas przygotowywania Planu Równości Płci wskazała obszary w które należy się istotnie zaangażować w dążeniu do uzyskania kultury równości płci w IBS PAN. Podejmowane w IBS PAN działania dotyczyć będą całej kadry Instytutu, zaś pieczę nad ich wdrożeniem sprawować będzie powołany w Instytucie Zespół ds. Równego Traktowania z wyznaczonym Pełnomocnikiem_czką ds. Równości jako osobą kierującą tym Zespołem. Kadencja Zespołu to czas trwania obecnego Planu Równości Płci, czyli lata 2023-2026. Zobowiązaniem Dyrektora_ki IBS PAN jest podejmowanie wszystkich działań koniecznych do realizacji niniejszego Planu, w tym zapewnienia niezbędnych zasobów.

Stan wdrażania Planu oraz poziom uzyskanych wskaźników będzie corocznie monitorowany za pomocą narzędzi wypracowanych przez Zespół, a zebrane dane i ich analiza posłużą do korygowania obecnego Planu lub jako podstawa do wdrażania innych działań naprawczych, dopasowanych do potrzeb i zasobów Instytutu oraz społeczności IBS PAN. Dokumentacja realizacji poszczególnych działań będzie gromadzona w zasobach wiedzy organizacji, archiwizowana zgodnie z instrukcją kancelaryjną i udostępniana do wglądu.

Planowane poniższe szkolenia będą mogły łączyć zagadnienia z różnych celów, bez konieczności przeprowadzania ich osobno. Natomiast ich powtarzalność będzie zależna od diagnoz wypracowanych na podstawie wyników ankiet i ewentualnych zgłoszeń o zachowaniach nieakceptowalnych.

Cel 1: Podniesienie poziomu wiedzy o zagadnieniach równościowych

Realizacja tego celu ma wzmacniać pozytywne postawy wobec różnorodności oraz uświadamiać i zwalczać stereotypy płciowe, kształtować równościowe relacje pomiędzy osobami pracującymi w IBS PAN i studiującymi w Szkole Doktorskiej BioPlanet i uwrażliwiać całą kadrę na potencjalne formy przemocy ze względu na płeć.

Działania

- 1.1.** Przeprowadzenie szkoleń i warsztatów dla wszystkich osób pracujących w IBS PAN i studiujących w Szkole Doktorskiej BioPlanet z zakresu wiedzy na temat zachowań dyskryminacyjnych, przemocy, mobbingu i molestowania oraz przeciwdziałania tym praktykom. Przeprowadzenie dla osób pracujących i studiujących w IBS PAN szkolenia dotyczącego równego traktowania – aspektów prawnych i psychologicznych tego zagadnienia, wraz z częścią praktyczną (warsztatami przeciwdziałania uprzedzeniom ze względu na płeć oraz stosowania dobrych praktyk w komunikacji między pracownikami różnej płci).

Wskaźnik: przeszkolenie minimum 80% kadry IBS PAN

Adresaci i adresatki: kadra IBS PAN

Odpowiedzialne jednostki: Zespół ds. Równego Traktowania

1.2. Zapewnienie cykliczności szkoleń, w celu objęcia nimi osób nowo zatrudnionych oraz aktualizacji wiedzy i umiejętności pozostałych osób zatrudnionych i studentów.

Wskaźnik: przeszkolenie minimum 80% osób nowo zatrudnionych i podejmujących studia w Szkole Doktorskiej BioPlanet co dwa lata

Adresaci i adresatki: cała społeczność Instytutu Biologii Ssaków

Odpowiedzialne jednostki: Zespół ds. Równego Traktowania

1.3. Przeprowadzenie szkoleń antydyskryminacyjnych dla kadry zarządzającej.

Wskaźnik: Minimum 80% kadry zarządzającej (Dyrektor_ka, zastępca Dyrektora/ki; kierownicy jednostek naukowych, kierownicy laboratoriów, kierownicy jednostek administracyjnych) odbyła szkolenia przeciwdziałające mobbingowi i dyskryminacji

Adresaci i adresatki: Kadra zarządzająca; na potrzeby działań równościowych jako kadre zarządzającą definiuje się jako wszystkie osoby, które organizują pracę innym: Dyrektor_ka IBS PAN i jego/jej zastępcy, liderzy i liderki grup badawczych, koordynatorzy i koordynatorki laboratoriów, kierownicy i kierowniczk grantów, promotorzy i promotorki, kustosz Kolekcji Naukowej, główna księgowa, koordynator_ka studiów doktoranckich, pracownik lub pracowniczka działu kadr, kierownicy zespołów.

Odpowiedzialne jednostki: Zespół ds. Równego Traktowania

1.4. Szkolenie Zespołu ds. Równego Traktowania, w tym zwłaszcza Pełnomocnika ds. Równości Płci.

Wskaźnik: Każda osoba wchodząca w skład Zespołu odbywa dwa szkolenia w ciągu 4 lat

Adresaci i adresatki: członkowie i członkinie Zespołu ds. Równego Traktowania

Odpowiedzialni: Zespół ds. Równego Traktowania

1.5. Tworzenie atmosfery otwartej komunikacji i zaangażowania, w której osoby zatrudnione w IBS PAN i studiujące w Szkole Doktorskiej BioPlanet będą miały możliwość wygłaszania obaw, sugestii i doświadczeń związanych z równością płci oraz prowadzenia debat nad tymi zagadnieniami.

Wskaźniki:

- przeprowadzanie przynajmniej raz na dwa lata ankiet dotyczących atmosfery w pracy, godzenia życia prywatnego z zawodowym, przypadków mobbingu i dyskryminacji, dających możliwość swobodnego wyrażenia swojej opinii;
- przeprowadzanie ankiet po każdym szkoleniu, w których uczestnicy będą mogli ocenić ich przydatność;
- powołanie Pełnomocnika_czki ds. Równości;

- zorganizowanie szkolenia z efektywnej komunikacji do końca 2025 roku, w którym weźmie udział minimum 80% kadry IBS PAN

Adresaci i adresatki: cała społeczność Instytutu Biologii Ssaków

Odpowiedzialne jednostki: Zespół ds. Równego Traktowania jest odpowiedzialny za organizację szkoleń, Dyrektor_ka Instytutu jest odpowiedzialny_a za powołanie Pełnomocnik/czki ds. Równości

1.6. Dystrybuowanie Planu wśród kadry IBS PAN; publikacja Planu w wersji polsko- i anglojęzycznej na stronie IBS PAN.

Wskaźnik: dostępność Planu Równości Płci w różnych formach (papierowej i elektronicznej)

Adresaci i adresatki: kadra IBS PAN

Odpowiedzialne jednostki: Pełnomocnik_czka ds. Równości

1.7. Informowanie i upowszechnianie wiedzy o istniejących procedurach

Wskaźnik: przygotowanie materiałów informacyjnych w języku polskim i angielskim, przeprowadzenie spotkania informacyjnego

Adresaci i adresatki: kadra IBS PAN

Odpowiedzialne jednostki: Zespół ds. Równego Traktowania

Cel 2: Zwiększenie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym

Promocja równowagi między pracą a życiem prywatnym będzie realizowana poprzez:

Działania

2.1. Przeprowadzenie niezbędnych szkoleń z zakresu dobrostanu pracowników i równowagi między życiem zawodowym i prywatnym.

Wskaźnik: przeprowadzenie przynajmniej jednego szkolenia ze sposobów utrzymania równowagi między życiem prywatnym a zawodowym w okresie realizacji bieżącego Planu Równości Płci

Adresaci i adresatki: cała społeczność Instytutu

Odpowiedzialne jednostki: Zespół ds. Równego Traktowania

2.2. Informowanie pracowników o przysługujących im formach urlopów i elastycznego czasu pracy (m.in. poprzez umożliwienie indywidualnego rozkładu pracy, zadaniowego czasu pracy, pracy zdalnej, zgodnie z wewnętrznymi regulaminami).

Wskaźnik: Indywidualne informowanie osób z kadry IBS PAN

Adresaci i adresatki: kadra IBS PAN

Odpowiedzialne jednostki: Dział Kadr, kierownik lub kierowniczka studiów doktoranckich

- 2.3.** Wdrażanie rozwiązań ułatwiających wykonywanie pracy zdalnej i opiekę nad osobami zależnymi (np. spotkania online, narzędzia do pracy zdalnej).

Wskaźnik: zapewnienie narzędzi przez Instytut do prowadzenia spotkań online

Adresaci i adresatki: kadra IBS PAN

Odpowiedzialne jednostki: Dział Informatyczny

- 2.4.** Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy po urlopach rodzicielskich w zakresie wsparcia ze strony IBS PAN i w razie potrzeby wypracowanie odpowiednich działań wspierających.

Wskaźnik: przeprowadzenie rozmów z wszystkimi osobami powracającymi do pracy po urlopach rodzicielskich w czasie obowiązywania Planu Równości Płci na lata 2023-2026

Adresaci i adresatki: osoby powracające do pracy lub podejmujące na nowo studia w Szkole Doktorskiej po urlopie rodzicielskim

Odpowiedzialne jednostki: Dział Kadr, Pełnomocniczka ds. Równości

- 2.5.** Przeanalizowanie potrzeby wprowadzenia urlopu menstruacyjnego oraz ustalenie ewentualnego schematu jego udzielania.

Wskaźnik: przeprowadzenie konsultacji wśród kadry IBS PAN, sprawdzenie rozwiązań prawnych

Adresaci i adresatki: osoby menstruujące wśród kadry IBS PAN

Odpowiedzialne jednostki: Zespół ds. Równego Traktowania, Dział Kadr

Cel 3: Zrównoważenie reprezentacji kobiet i mężczyzn w gremiach doradczych i decyzyjnych

Priorytetem w tym wypadku jest włączenie do kadry kierowniczej wewnątrz Instytutu takiej liczby kobiet, która będzie odpowiadała faktycznym proporcjom płci wśród pracowników oraz uwzględnienie równowagi reprezentacji płci podczas wszystkich procesów decyzyjnych przebiegających w IBS PAN.

Działania

- 3.1.** Dążenie do wprowadzenia parytetu, aby w każdej grupie decyzyjnej i doradczej była minimum jedna osoba z niedoreprezentowanej płci.

Wskaźnik: Skład osobowy organów decyzyjnych i doradczych

Adresaci i adresatki: Osoby powołujące lub proponujące skład organów decyzyjnych lub doradczych.

Odpowiedzialne jednostki: Zespół ds. Równego Traktowania

- 3.2.** Sformułowanie wewnętrznych wytycznych na temat zrównoważonej reprezentacji płci w zespołach, komisjach, radach i pośród kadry zarządczej, upowszechnienie ich wśród kadry IBS

PAN oraz promowanie zgłaszania się osób z niedoreprezentowanej płci do tych gremiów oraz na kierownicze stanowiska. Zgodnie z wytycznymi wprowadzony zostanie wymóg dbania o minimalną równowagę płci przy powoływaniu zespołów, komisji i rad.

Wskaźnik: Skład osobowy organów decyzyjnych i doradczych

Adresaci i adresatki: Osoby powołujące lub proponujące skład organów decyzyjnych lub doradczych.

Odpowiedzialne jednostki: Zespół ds. Równego Traktowania

- 3.3.** Promowanie wśród pracowniczek naukowych zewnętrznych programów mentoringowych, wydarzeniach promujących współpracę kobiet w nauce, prokobietych konferencji, konkursów dla kobiet w nauce.

Wskaźnik: Co najmniej jedna rocznie informacja o tego typu wydarzeniu

Adresaci i adresatki: Kobiety pracujące naukowo lub studiujące w Szkole Doktorskiej BioPlanet.

Odpowiedzialne jednostki: Zespół ds. Równego Traktowania

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

Realizacja tego celu jest spójna z obowiązującym w Polsce Kodeksem Pracy, w którym mieści się Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn. Nadrzędnym priorytetem będzie stworzenie środowiska pracy przyjaznego dla każdej osoby oraz wolnego od uprzedzeń i dyskryminacji. W związku z tym priorytetem powinno być równe traktowanie płci w całym przebiegu kariery naukowej, od procesu rekrutacji (na stanowiska naukowe i nienaukowe), przez rozwój naukowy, po awanse naukowe i zajmowane stanowiska. Realizacja tego celu wiąże się też z równym traktowaniem w kwestii wysokości wynagrodzeń.

Działania

- 4.1.** Utrzymanie równości płac pomiędzy pracownikami obu płci.

Wskaźnik: poziom płac pracowników i pracowniczek zatrudnionych na tych samych stanowiskach, poziom stypendiów doktorantów i doktorantek

Adresaci i adresatki: kadra IBS PAN

Odpowiedzialne jednostki: Dział Księgowości, Pełnomocnik_czka ds. Równości

- 4.2.** Podczas realizacji tego celu w IBS PAN procedury rekrutacji pracowników i doktorantów poddane zostaną przeglądowi przez Zespół ds. Równego Traktowania w celu poszanowania zasad sprawiedliwości i równego traktowania w procesie rekrutacji nowych pracowników i pracowniczek.

Opracowany zostanie zestaw wytycznych i dobrych praktyk równego traktowania dotyczących procesu rekrutacji nowych osób do kadry pracowniczej i studenckiej. Takie narzędzie ułatwi osobom zaangażowanym w proces rekrutacji takie podejmowanie decyzji, które zapewnią pełną transparentność w kwestii równego traktowania płci. Wszystkie ogłoszenia o pracę i oferty

studiów doktorskich przygotowywane w IBS PAN będą formułowane w języku równościowym, bez określeń sugerujących preferencję którejkolwiek z płci. Dążenie do równego traktowania obejmować będzie również zapewnienie maksymalnie równego udziału płci w gronie oceniającym kandydatów i przeprowadzającym rekrutację.

Wskaźnik: Zestaw dobrych praktyk przy postępowaniu rekrutacyjnym w postaci oficjalnego dokumentu

Adresaci i adresatki: Osoby zasiadające w komisjach rekrutacyjnych

Odpowiedzialne jednostki: Zespół ds. Równego Traktowania, Dyrektor_ka IBS i Zastępca lub Zastępczyni Dyrektora ds. Naukowych

Cel 5. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć

Problem dyskryminacji ze względu na płeć i związanych z nią różnych form przemocy, włączając w to całe spektrum zachowań o różnej skali naganności (od werbalnego naruszenia godności przez naruszenia w sferze bezpieczeństwa osobistego i wolności seksualnej, po napaści seksualne) powinien zostać wyeliminowany z życia społecznego. Skuteczne przeciwdziałanie dyskryminacji opartej na płci wiąże się ze zwiększaniem świadomości praw osobistych jednostek niezależnie od ich płci, a także z ochroną tych praw. Wiąże się to również z potrzebą wprowadzenia transparentnych zasad udzielania wsparcia osobom doświadczającym naruszeń ze względu na płeć, uwzględniających z jednej strony dyskrecję i poufność, z drugiej zaś – pomoc psychologiczną i prawną.

Działania

5.1. Organizacja szkoleń antyprzemocowych dla kadry IBS PAN wraz z warsztatami praktycznymi ukazującymi katalog zarówno dobrych, jak i złych praktyk dotyczących zachowań dyskryminacyjnych i przemocowych. Szkolenia będą obowiązkowe dla wszystkich pracowników i doktorantów IBS PAN.

Wskaźnik: przeszkolenie minimum 80% kadry IBS PAN co dwa lata

Adresaci i adresatki: kadra IBS PAN

Odpowiedzialne Jednostki: Zespół ds. Równego Traktowania

5.2. Wdrożenie cykliczności szkoleń antyprzemocowych, by nowi członkowie i członkinie kadry IBS PAN byli zapoznani z niezbędnymi treściami i umiejętnościami oraz w celu aktualizacji i zwiększania zaangażowania już przeszkolonych pracowników.

Wskaźnik: przeszkolenie minimum 80% osób nowo zatrudnionych i podejmujących studia w Szkole Doktorskiej BioPlanet co dwa lata

Adresaci i adresatki: kadra IBS PAN

Odpowiedzialne jednostki: Zespół ds. Równego Traktowania

5.3. Opracowanie i wdrożenie procedury zbierania zgłoszeń o zachowaniach seksistowskich, mobbingu, molestowaniu (w tym molestowaniu ze względu na płeć) lub o innych zachowaniach będących

przejawami nierównego traktowania – zachowań przemocowych; w tym możliwość zgłoszeń anonimowych i zapewnienie wsparcia osobom, które doświadczyły takich zachowań.

Wskaźnik: wydanie zarządzenia do końca 2024 roku zawierającego „Politykę przeciwdziałania nierównemu traktowaniu, dyskryminacji, mobbingowi i innym zachowaniom niepożądanym w IBS PAN” z uwzględnieniem roli Pełnomocnika lub pełnomocniczki ds. Równości i Zespołu ds. Równego Traktowania.

Adresaci i adresatki: kadra IBS PAN

Odpowiedzialne jednostki: Pełnomocnik_ czka ds. Równości

5.4. Analiza możliwości skorzystania z pomocy niezależnych mediatorów w trudnych sytuacjach związanych z pracą w IBS PAN.

Wskaźnik: zebranie informacji o pomocy instytucjonalnej i przekazanie jej osobom zatrudnionym w IBS PAN oraz studiującym w Szkole Doktorskiej BioPlanet

Adresaci i adresatki: kadra IBS PAN

Odpowiedzialne jednostki: Pełnomocniczka ds. Równości, Dział Kadr

5.5. Rozpoznanie możliwości doraźnego wsparcia psychologicznego oraz prawnego w trudnych sytuacjach związanych z mobbingiem lub przemocą, które wydarzyły się między osobami zatrudnionymi w IBS PAN lub studiującymi w Szkole Doktorskiej BioPlanet.

Wskaźnik: zebranie informacji o pomocy instytucjonalnej i przekazanie jej osobom zatrudnionym w IBS PAN oraz studiującym w Szkole Doktorskiej BioPlanet

Adresaci i adresatki: kadra IBS PAN

Odpowiedzialne jednostki: Pełnomocnik_ czka ds. Równości, Zespół ds. Równego Traktowania, Dział Kadr