



Raport

z analizy wyników efektów wdrożenia

Planu Równości Płci

Jako planu wspomaganie pracowników w harmonijnym rozwoju
kariery zawodowej

Instytut Niskich Temperatur i Badań Strukturalnych
im. Włodzimierza Trzebiatowskiego
Polskiej Akademii Nauk we Wrocławiu

31.03.2026 r.

1. Streszczenie

Plan Równości Płci (Plan wspomagania pracowników w harmonijnym rozwoju kariery zawodowej) na lata 2022-2026 Instytutu Niskich Temperatur i Badaw Strukturalnych im. W. Trzebiatowskiego Polskiej Akademii Nauk we Wrocławiu (INTiBS) został przyjęty i opublikowany w dniu 27 maja 2022 roku i rozpoczęto stopniowe wdrażanie jego założeń. Celem Planu jest stworzenie komfortowego miejsca pracy i rozwoju dla pracowników oraz doktorantów, opartego o zasady równego i godnego traktowania, a także wspierającego osoby w trudnych momentach ich karier i życia rodzinnego. Równość płci jest jedną z fundamentalnych wartości Unii Europejskiej. Bez wątpienia wprowadzenie zasad równości płci przynosi korzyści w dziedzinie badań naukowych i innowacji, przyczyniając się do poprawy jakości i użyteczności prac badawczych.

Niniejszy raport przedstawia wyniki wdrażania zaplanowanych działań w okresie od 27 maja 2022 do 31 grudnia 2025. Dane przedstawione w raporcie prezentują stan na dzień 01.01.2026. Główne założenia Planu opracowane zostały w oparciu o przygotowaną diagnozę dotyczącą wpływu płci pracowników i doktorantów na realizację rozwoju zawodowego i wykonywania zadań w INTiBS poprzez określenie elementów stanowiących najistotniejsze bariery w zależności od charakteru pracy czy sytuacji życiowej.

Działania związane z realizacją Planu mają na celu stworzenie komfortowego miejsca pracy dla wszystkich pracowników i doktorantów, w którym będą mieli równe szanse na rozwój kariery i realizację swoich zadań bez względu na płeć. Plan ten jest ważnym krokiem w kierunku równości płci w miejscu pracy oraz pokazuje, że INTiBS jest otwarty na zmiany i innowacje, które pozytywnie wpłyną na życie i karierę pracowników i doktorantów.

2. Wprowadzenie

1.1. Główne założenia Planu równości płci

Plan Równości Płci (*Plan wspomaganie pracowników w harmonijnym rozwoju kariery zawodowej*) na lata 2022-2026 Instytutu Niskich Temperatur i Badaw Strukturalnych im. W. Trzebiatowskiego Polskiej Akademii Nauk we Wrocławiu (INTiBS) został przyjęty i opublikowany w dniu 27 maja 2022 roku. Równość płci jest jedną z fundamentalnych wartości Unii Europejskiej. Bez wątpienia wprowadzenie zasad równości płci przynosi korzyści w dziedzinie badań naukowych i innowacji (B+R), przyczyniając się do poprawy jakości i użyteczności badań naukowych i innowacji. Tworzenie dobrych warunków rozwoju dla wszystkich, niezależnie od płci, przyczynia się również do przyciągania i zatrzymywania kompetentnych pracowników, ponieważ zapewnia im maksymalne wykorzystanie ich potencjału.

Nadrzędnym celem Planu jest stworzenie komfortowego miejsca pracy i rozwoju dla pracowników i doktorantów opartego o zasady równego i godnego traktowania, wspierającego harmonijny rozwój i współdziałanie pracowników, a także wspierającego osoby w trudnych momentach ich kariery i życia rodzinnego. Każdy członek zespołu powinien mieć równe szanse na awans i rozwój zawodowy, niezależnie od płci czy innych czynników osobistych. Plan Równości Płci INTiBS zakłada aktywne promowanie równości płci poprzez różnorodne działania, takie jak programy szkoleniowe, elastyczne godziny pracy czy też ułatwienia dla osób mających obowiązki rodzinne. Poprzez te działania planuje się stworzyć równoprawne warunki pracy, ale również budować świadomość i kulturę równości w Instytucie oraz w szerszym społeczeństwie.

Zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej określono działania w ramach Planu równości płci dla pięciu obszarów:

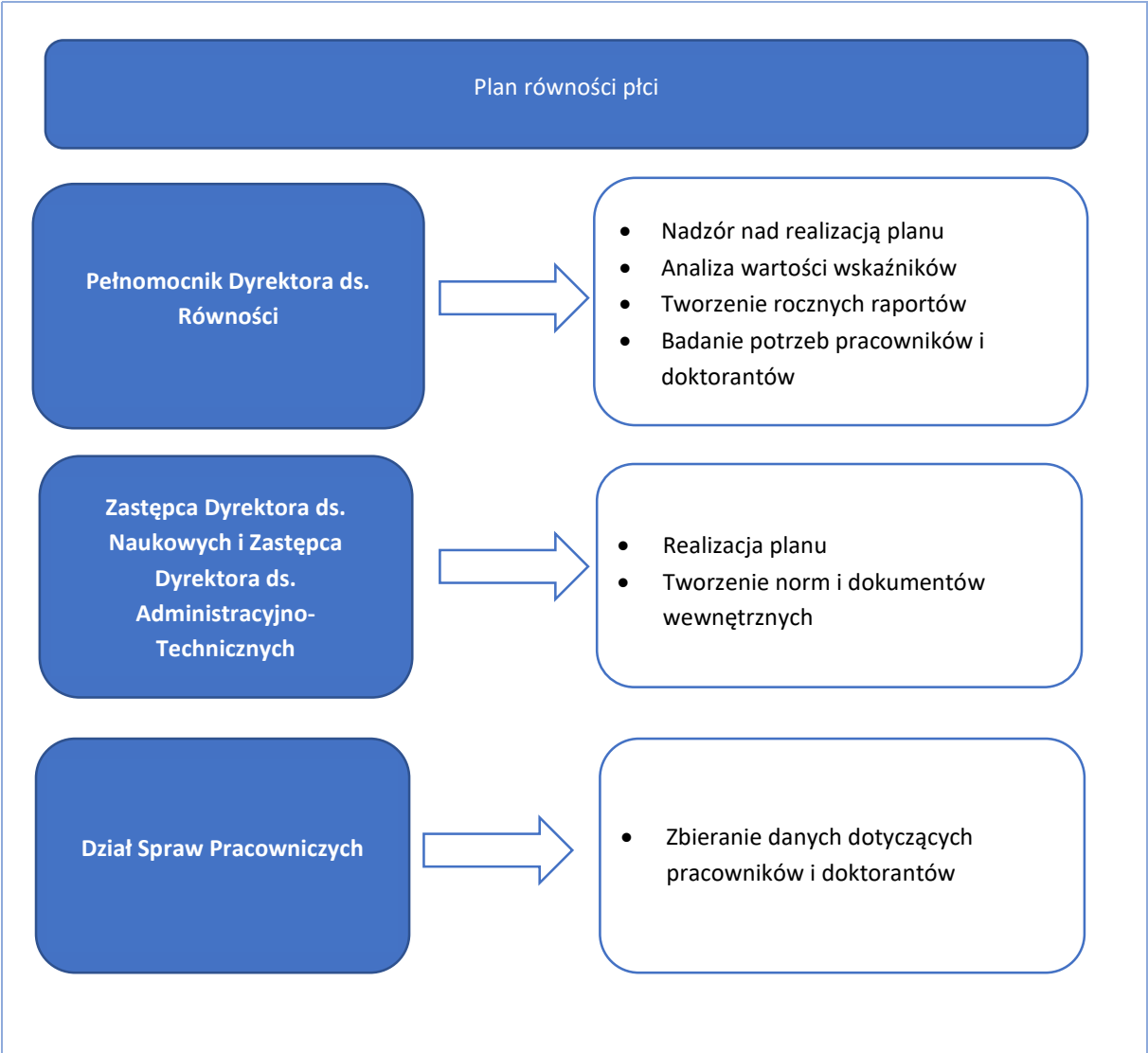
1. Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji;
2. Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych;
3. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery;
4. Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych;
5. Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.

1.2. Implementacja Planu.

Plan Równości Płci został oficjalnie wprowadzony w Instytucie Niskich Temperatur i Badań Strukturalnych im. W. Trzebiatowskiego Polskiej Akademii Nauka we Wrocławiu poprzez zarządzenie Dyrektora nr 1/05/2022 z 27 maja 2022 roku i opublikowanie na stronie internetowej Instytutu. Pracownicy zostali poinformowani o Planie za pomocą różnych środków komunikacji (komunikacja elektroniczna oraz ogłoszenie informacyjne dla pracowników nie korzystających ze służbowej poczty elektronicznej), a informacje dotyczące jego realizacji są regularnie publikowane na stronie internetowej.

W ramach prowadzonych działań powołano Pełnomocnika Dyrektora ds. Równości, którego zadaniem jest nadzorowanie realizacji Planu, coroczna analiza wartości wskaźników i tworzenie rocznego raportu, a także ciągłe badanie potrzeb pracowników i doktorantów oraz prowadzenie komunikacji dotyczącej podejmowanych działań. Zastępcy Dyrektora ds. Naukowych oraz ds. Administracyjno-Technicznych odpowiedzialni są za realizację planu i spoczywa na nich odpowiedzialność za tworzenie norm i dokumentów wewnętrznych (regulaminów, procedur). Dział Spraw Pracowniczych zajmuje się zbieraniem danych dotyczących płci pracowników i doktorantów.

Planowane są także działania naprawcze. W ramach Planu prowadzone będą działania twarde polegające na wprowadzeniu norm i zasad funkcjonowania instytucji (np. w postaci regulaminów wewnętrznych) wpływających na zwiększenie równości i szans oraz działania miękkie w postaci szkoleń, komunikacji wewnętrznych uświadamiających zagadnienia związane równością płci i nieświadomymi uprzedzeniami związanymi z płcią.



3. Wdrożenie Planu równości płci

Podjęte działania wprowadzające.

Zgodnie z wprowadzonym Planem równości płci na lata 2022-2026 nastąpiło powołanie Pełnomocnika Dyrektora ds. Równości w INTiBS PAN (zarządzenie nr 1/5/2022 z dnia 27 maja 2022). Działania związane z realizacją Planu przekazane zostały pracownikom i doktorantom poprzez publikację informacji na stronie internetowej Instytutu, oraz poprzez komunikaty wysłane drogą elektroniczną oraz poprzez ogłoszenia informacyjne na tablicy ogłoszeń.

Obszar 1. Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji.

Przeprowadzona analiza charakteru pracy na różnych stanowiskach oraz wprowadzone zmiany w Regulaminie pracy umożliwiają osobom w szczególnej sytuacji życiowej, takim jak np. osoby wykonujące obowiązki opiekuńcze (wychowującym dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku życia lub zajmującym się członkiem rodziny wymagającym znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych), wnioskowanie o wprowadzenie elastycznej organizacji pracy. Zmiany w regulaminie wprowadzone zostały Zarządzeniem nr 1/12/2022 z dnia 29 grudnia 2022. Pracownik może wnioskować o dłuższy okres korzystania z elastycznej organizacji pracy (np. rok), w czasie, którego będzie wykonywać pracę częściowo wg zwyczajnej dla jego stanowiska organizacji pracy, a częściowo – w ramach elastycznej, w zakresie uzgodnionym z kierownikiem jednostki organizacyjnej lub oddziału naukowego. Zapisy usystematyzowały możliwość pracy zdalnej i zadaniowej w przypadku sytuacji tego wymagających. Dzięki wprowadzonym zmianom pracownicy sprawujący opiekę nad małymi dziećmi mogą, zgodnie z obowiązującym regulaminem, świadczyć pracę i wdrożona zostaje polityka wyrównywania szans ze względu na płeć.

Kolejnym krokiem zmierzającym do uregulowania spraw związanych ze zmianami w Kodeksie Pracy było wprowadzenie „Regulaminu pracy zdalnej” (Zarządzenie nr 2/04/2023 z dnia 12 kwietnia 2023). Wprowadzone zostały 2 możliwości: praca zdalna całkowita/częściowa bądź praca zdalna okazjonalna. Opracowane zostały procedury postępowania w przypadku chęci skorzystania z tego rodzaju możliwości. Dodatkowo wprowadzono zapisy pozwalające na pracę zdalną w całym wymiarze etatu dla pracowników ze szczególnymi potrzebami (m.in. kobiety w ciąży, rodzice dzieci z orzeczeniem o niepełnosprawności, pracownicy wychowujący dziecko do 4 roku życia czy pracownicy sprawujący opiekę na innym członkiem najbliższej rodziny posiadającym orzeczenie o niepełnosprawności lub o znacznym stopniu niepełnosprawności). Zgodnie z wprowadzonym regulaminem ustalony także został dodatek w postaci zryczałtowanej kwoty na pokrycie kosztów

energii elektrycznej (0,233 PLN za godzinę pracy zdalnej) oraz ekwiwalent za wykorzystanie sprzętu prywatnego (0,157 PLN za godzinę pracy zdalnej).

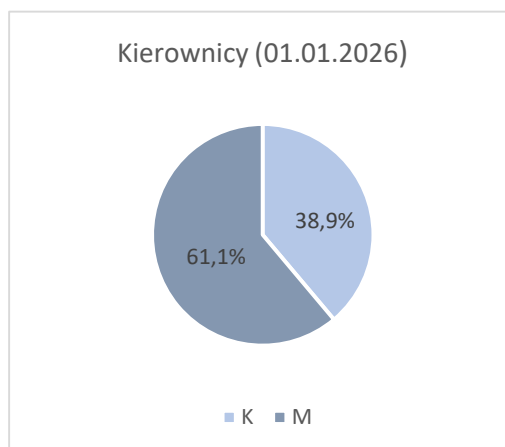
W roku 2024 wprowadzono nowy systemu punktowy, będącym elementem oceny pracowników naukowych INTiBS PAN. Dotychczas okres oceny obejmował 4 poprzedzające lata, a nowe zapisy pozwalają na rozszerzenie tego okresu. Jeśli pracownik przebywał na długoterminowych (powyżej 90 dni) udokumentowanych zasiłkach chorobowych lub świadczeniach rehabilitacyjnych w związku z niezdolnością do pracy lub na urloпах związanych z opieką i wychowywaniem dzieci udzielanych na zasadach określonych w Kodeksie pracy o dodatkowy rok lub 2 lata (w zależności od sumarycznego okresu).

Wszystkie powyższe działania wpływają w znaczny sposób na komfort pracy i stabilność zatrudnienia.

Obszar 2. Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych.

Po raz kolejny przeprowadzona została analiza rozkładu płci w kadrze zarządczej oraz gronach decyzyjnych. W strukturze kierowniczej Instytutu wszystkie stanowiska dyrektorskie są zajmowane przez mężczyzn – kobiety nie są reprezentowane w tej grupie stanowisk. Zebrano dane dotyczące pracowników obejmujących stanowiska kierownicze w oddziałach, w pionie administracyjnym, w organie doradczym – Radzie Naukowej.

Spośród wszystkich komórek organizacyjnych w kadrze zarządczej w Instytucie rozkład płci wygląda następująco: Kobiety 38,9 %, Mężczyźni 61,1 % (kierownicy oddziałów, pion administracyjny i techniczny, laboratoria, Szkoła Doktorska). Wśród kierowników 7 oddziałów, w 2 jednostkach organizacyjnych na stanowisku kierowniczym zasiadają kobiety (K: 28,6%, M: 71,4 %), co nie uległo zmianie od roku 2024.



W inny sposób prezentuje się sytuacja w pionie administracyjnym – stanowiska kierownicze, podobnie jak w roku poprzednim, w 80% objęte są przez kobiety (Działy Finansowo-Księgowy, Dział Utrzymania i Infrastruktury, Dział Kadr). Dodatkowo, w 2 powyżej wymienionych działach stanowiska zastępców działów zajmowane są przez kobiety (DFK, DUI).

Z punktu widzenia działalności naukowej Instytutu niezwykle ważnym organem jest Rada Naukowa. Rada wybierana jest w głosowaniu przez pracowników i doktorantów na 4-letnią kadencję. Jest to

organ czuwający nad działalnością merytoryczną i naukową. W skład Rady, w dniu 01.01.2026 roku, wchodziło 39 mężczyzn oraz 7 kobiet (kobiety 15%, mężczyźni 85%) – skład Rady nie uległ zmianie względem roku 2024. Najliczniejszą grupą wśród przedstawicieli Rady są Profesorowie (29 osób) oraz Profesorowie Instytutu (9 osób) – jest to łącznie 38 osób. W tym gronie jedynie 13% stanowią kobiety (5 osób) i żadna z nich nie posiada tytułu profesora. Brak reprezentacji kobiet z tytułem profesora może wskazywać na bariery strukturalne, różnice w ścieżkach kariery względem reprezentowanych w Radzie mężczyzn czy opóźnienie awansów. Spośród pozostałych członków rady 5 osób ma stopień doktora habilitowanego, 2 osoby ma stopień doktora oraz 1 osoba ma stopień magistra. Rozkład procentowy w tej grupie jest następujący: kobiety 25 %, mężczyźni 75 %. Widać zatem, że udział kobiet jest wyższy (25%) niż wśród profesorów (13%). Może to oznaczać, że spośród członków Rady w młodszych kadrach jest większa równowaga płci, ale nie przekłada się jeszcze na najwyższe stopnie kariery.

W Instytucie działała Wrocławska Szkoła Doktorska Instytutów Polskiej Akademii Nauk (WSD IPAN). Była to międzynarodowa i interdyscyplinarna szkoła doktorska prowadzona wspólnie przez dwa instytuty Polskiej Akademii Nauk – INTiBS PAN oraz IITD PAN (Instytut Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN). Stanowiska Kierownika Szkoły objęte było przez kobietę (pracownik INTiBS), a funkcję zastępcy pełnił mężczyzna (pracownik IITD). W skład Rady SWSD IPAN wchodziło 57% kobiet i 43% mężczyzn. W listopadzie 2025 rozpoczęła swoją działalność Szkoła Doktorska INTiBS PAN, której kierownictwo objął mężczyzna, a funkcję zastępcy pełni kobieta. Powołano Radę Szkoły Doktorskiej, w której rozkład płci jest następujący: kobiety - 25%, mężczyźni – 75 %.

Analizując powyższe dane można wyciągnąć wnioski, że istnieją bariery w zapewnieniu odpowiedniej reprezentacji kobiet na stanowiskach decyzyjnych i doradczych. W INTiBS PAN można zidentyfikować głównie bariery strukturalne – w kadrze Instytutu stanowiska profesorów zajmuje 23 mężczyzn, stanowiska profesorów INTiBS PAN 14 osób (5 kobiet i 9 mężczyzn). Ze względu na przewagę mężczyzn wśród pracowników o najwyższych kwalifikacjach i stopniach naukowych, kobiety stanowią niewielki odsetek osób spełniających wymagania do pełnienia funkcji kierowniczych. W pionie administracyjnym sytuacja jest odwrotna, co związane jest przede wszystkim z wykształceniem osób sprawujących poszczególne stanowiska.

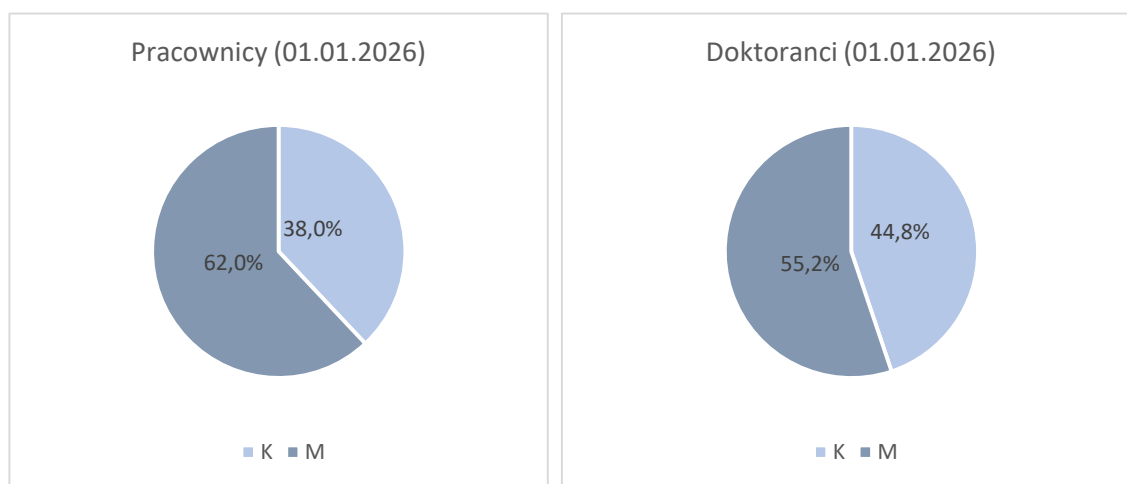
Zapewnienie równowagi płci w procesach decyzyjnych wymaga podejścia systemowego, obejmującego zarówno wzrost reprezentacji, jak i modyfikację kultury organizacyjnej oraz procedur decyzyjnych. Należałoby rozważyć sformułowanie zaleceń dotyczących powierzania zarówno kobietom jak i mężczyznom funkcji w kadrze zarządczej. Istotne jest także komunikowanie potrzeby uwzględniania płci przy zgłaszaniu kandydatów na recenzentów czy członków komisji

w postępowaniach o nadanie stopnia doktora i doktora habilitowanego. Niezbędne jest więc podejmowanie działań sprzyjających awansowi kobiet na stanowiska naukowe, a także uwzględnianie równowagi płci przy powoływaniu recenzentów, członków komisji i innych ciał decyzyjnych. Kluczowe jest również kształtowanie kultury organizacyjnej opartej na zasadach równości.

Obszar 3. Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery.

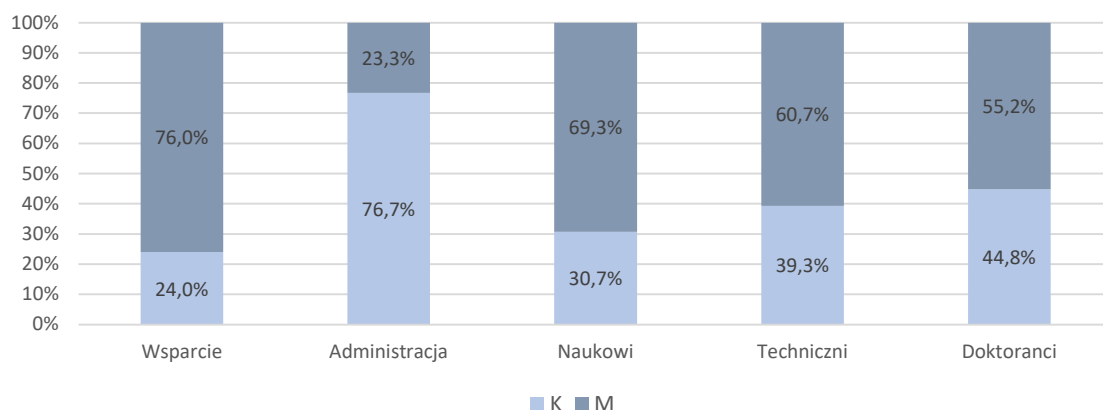
Aby przeprowadzić analizę równości płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery w pierwszej kolejności należy sięgnąć po dane ogólne dotyczące zatrudnienia w Instytucie. Analizie poddano dane dotyczące zatrudnienia w dniu 01.01.2026 r. W Instytucie zatrudnionych było 187 osób, a w ramach Studium Doktoranckiego i Szkoły Doktorskiej uczyło się 29 doktorantów.

Rozkład płci przedstawia się następująco: 62% stanowią mężczyźni, a 38% stanowią kobiety. Względem danych z lat ubiegłych stosunek ten nieznacznie się zmienił, ale pozostaje na podobnym poziomie (2024 – kobiety 36,6%, mężczyźni 63,4%, 2023: kobiety 40,1%, mężczyźni 59,9%, 01.01.2023: kobiety 40,2%, mężczyźni 59,8 %). Udział kobiet nieznacznie wzrósł względem 2024 r., ale pozostaje niższy niż w latach 2023–2024, kiedy kobiety stanowiły około 40% zatrudnionych. Oznacza to, że globalna struktura płci w Instytucie jest stabilna.



Poddano szczegółowej analizie dane kadrowe w zależności od sprawowanego stanowiska. Podobnie jak w roku ubiegłym na stanowiskach administracyjnych dominują kobiety 76,7%, a taki rozkład jest typowy dla zawodów administracyjno-biurowych. W skład tego pionu wchodzi Dział Finansowo-Księgowy, Dział Zakupów oraz pracownicy administracyjni w Dziale Utrzymania Infrastruktury. Wśród pracowników wsparcia sytuacja jest odmienna – kobiety stanowią 23,3%, podczas gdy mężczyźni stanowią 76,7%, ale wynikać to może z charakteru konkretnych stanowisk pracy – pracownicy wsparcia to m. in. stanowiska konserwatorskie, stanowiska pracy w warsztatach, serwis porządkowy, warsztat szklarski i inne. Zatem, w INTiBS utrzymuje się charakterystyczna dla rynku pracy segregacja

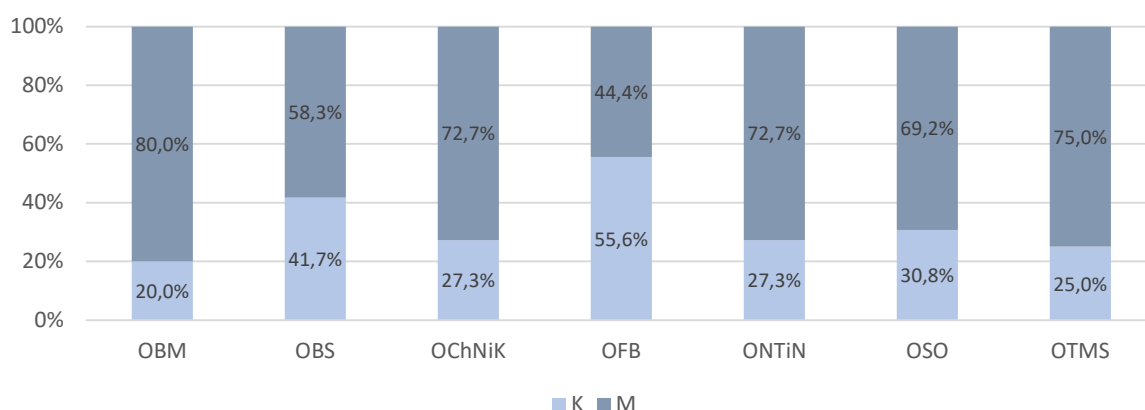
Rozkład płci w strukturze oorganizacyjnej (01.01.2026)



zawodowa ze względu na płeć, ale nie wynika ona z dyskryminacji w rekrutacji, lecz z profilu stanowisk.

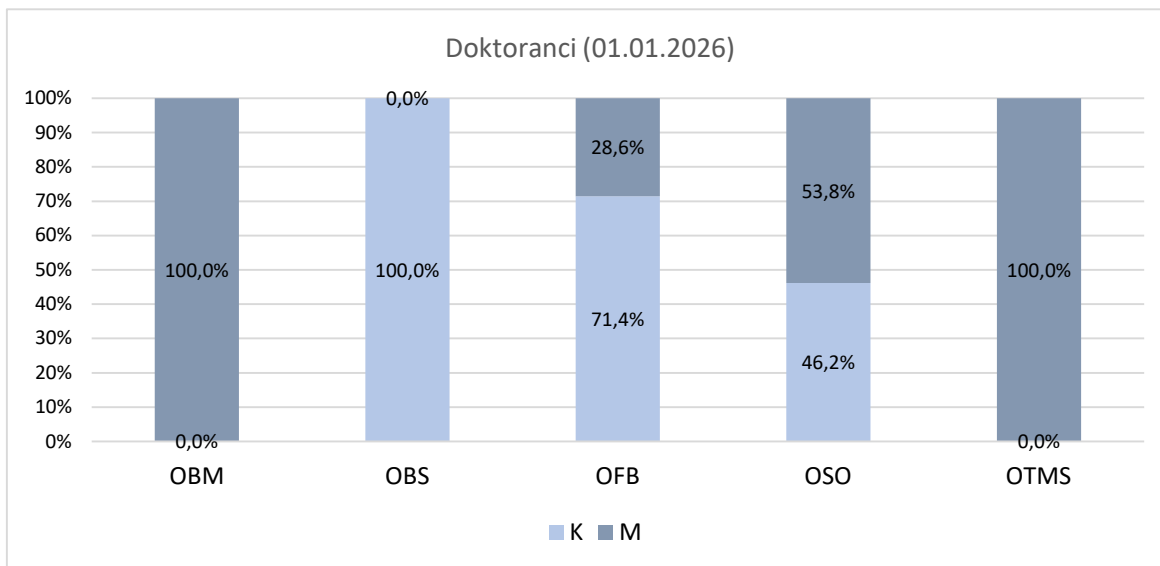
Dokonano analizy struktury zatrudnienia w oddziałach naukowych. W skład oddziałów naukowych wchodzi pracownicy naukowi, doktoranci oraz pracownicy inżyniersko-techniczni stanowiący wsparcie dla pozostałych. Wśród pracowników zatrudnionych na stanowiskach naukowych 69,3 % stanowią mężczyźni, a 30,7 % kobiety, a wśród pracowników technicznych rozkład płci to 60,7 % mężczyźni, 39,3 % kobiety.

Pracownicy oddziałów (01.01.2026)

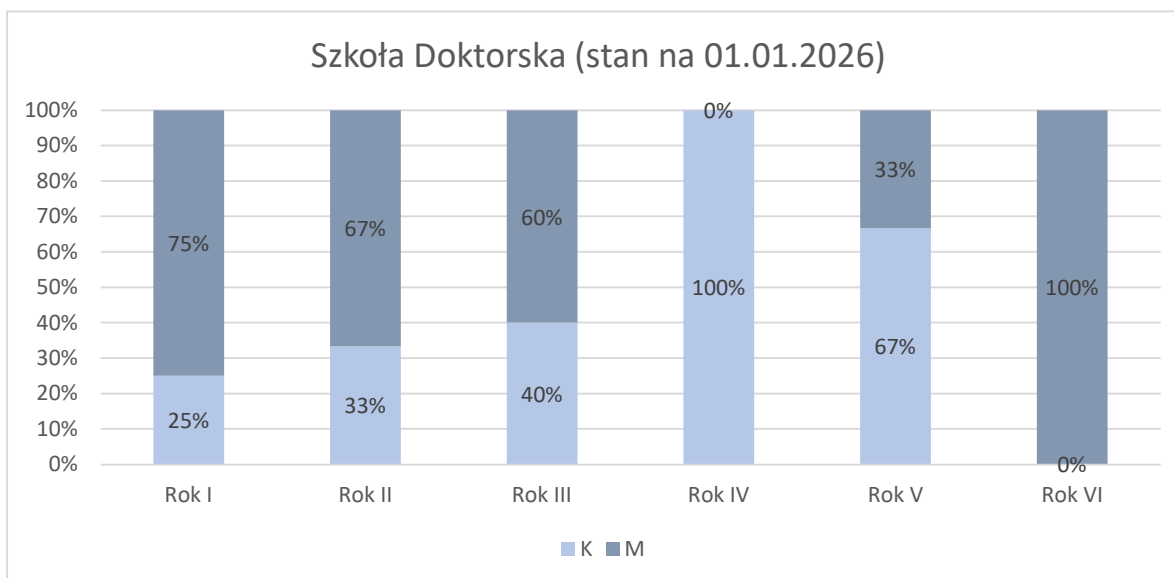


Zauważyć można, że podobnie jak jest w przypadku całego Instytutu, w oddziałach pracuje więcej mężczyzn. Wyjątkiem jest Oddział Fizykochemii Biomedycznej, gdzie rozkład procentowy jest zupełnie inny. Wynikać to może ze specyfiki prowadzonych tam badań naukowych, charakterystyki dyscypliny czy odmiennego napływu kandydatów zewnętrznych lub absolwentów określonych kierunków. Różnice między oddziałami mają źródła w profilu naukowym, a nie w praktykach rekrutacyjnych. Kobiety są obecne w działalności naukowej, ale stanowią mniejszość.

W Szkole Doktorskiej, w dniu 01.01.2026, uczyło się 29 doktorantów (13 kobiet i 16 mężczyzn). Struktura doktorantów jest silnie zróżnicowana między oddziałami – nie ma jednolitego trendu dla całego Instytutu. Zróżnicowanie może wynikać ze: specyfiki badań, typowych ścieżek edukacyjnych w danych dyscyplinach, wcześniejszego naboru i preferencji kandydatów.



Rozkład płci ze względu na rok kształcenia w INTiBS wskazuje na brak aktualnego trendu – niektóre roczniki są zdominowane przez mężczyzn, a inne przez kobiety. Wahania pomiędzy kolejnymi latami mogą świadczyć o losowym charakterze rekrutacji, zależnym od obszarów badawczych i zainteresowania w danym roku.



Proces rekrutacji i rozwoju kariery w Instytucie są kluczowymi elementami zapewniającymi napływ wykwalifikowanej kadry oraz wspierającymi dalszy rozwój naukowy pracowników i doktorantów. Rekrutacja prowadzona jest w oparciu o kryteria merytoryczne, transparentne procedury oraz publiczne ogłoszenia konkursowe, tak aby zapewnić równe szanse wszystkim kandydatom. W postępowaniach konkursowych szczególny nacisk kładzie się na kompetencje, osiągnięcia naukowe oraz zgodność profilu kandydata z potrzebami danej jednostki badawczej lub administracyjnej. Jednocześnie Instytut dąży do tego, by procesy rekrutacyjne były przejrzyste, a komisje konkursowe działały zgodnie z zasadami równego traktowania i niedyskryminacji. Opracowano neutralne płciowo ogłoszenia konkursowe, zarówno na stypendia, jak i stanowiska naukowe oraz w przypadku rekrutacji do Szkoły Doktorskiej.

W związku z realizacją projektów naukowych, w Instytucie prowadzona jest rekrutacja na stypendia naukowe. W roku 2025 przeprowadzono łącznie 19 konkursów na stypendium naukowe, rozstrzygnięto 15 konkursów, w których wygrało: 73% kobiet, 27% mężczyzn). Na stanowisko stażysty podoktorskiego (post-doc) przeprowadzono łącznie 7 konkursów, 1 nierozstrzygnięty, w pozostałych rozkład płci był 50% - 50%. Dodatkowo przeprowadzana była również rekrutacja specjalnej do Szkoły Doktorskiej. Przeprowadzono 11 konkursów (w tym 3 nierozstrzygnięte), a rozkład płci był 50% - 50%.

Jeśli chodzi o rozwój kariery naukowej w Instytucie analizowane dane należy odnieść do danych wyjściowych dotyczących struktury zatrudnienia i rozkładu płci w INTiBS PAN. Realizacja kształcenia w Szkole Doktorskiej kończy się obroną pracy doktorskiej i wypromowaniem doktoranta. W roku 2025 wypromowanych było 2 doktorów (1 kobieta, 1 mężczyzna). Wynika to z przedłużenia kształcenia niektórych doktorantów będących na IV roku kształcenia. W roku 2025 żaden z pracowników INTiBS PAN nie uzyskał tytułu naukowego profesora, ale 3 osoby (3 mężczyzn) uzyskało stopień doktora habilitowanego.

Analiza danych dotyczących zatrudnienia i ścieżek kariery w Instytucie pokazuje, że proces rekrutacji oraz system rozwoju zawodowego funkcjonują stabilnie, w oparciu o transparentne procedury i kryteria merytoryczne. W dniu 01.01.2026 r. w Instytucie pracowało 187 osób, a w Szkole Doktorskiej kształciło się 29 doktorantów. Struktura płci w całej jednostce pozostaje względnie stała w czasie — 62% stanowią mężczyźni, a 38% kobiety — co wskazuje na ogólną stabilność zatrudnienia w ujęciu płciowym.

Instytut zapewnia równe szanse w procesach rekrutacji i kształcenia, natomiast największe różnice pojawiają się na wyższych etapach kariery naukowej. Wynikają one przede wszystkim z historycznej struktury zatrudnienia i przewagi mężczyzn w grupie najwyższej wykwalifikowanej kadry.

Sytuacja w Instytucie związana z dysproporcją na stanowiskach kierowniczych i naukowych wynika z faktu, że Instytut dysponuje określonymi zasobami ludzkimi – awansom podlegają już pracujące osoby, a rozkład płci w poszczególnych grupach jest znany. W procesie oceny pracowników i rozwoju kariery, należy uwzględnić różne style pracy i podejście do zadania, które mogą wynikać z różnych doświadczeń życiowych i płci. To oznacza, że nie powinno się opierać decyzji o awansie czy podwyżce wyłącznie na kryteriach tradycyjnie związanych z męskimi stereotypami. Zamiast tego, należy uwzględniać różnorodność i różne umiejętności, którymi dysponują pracownicy, niezależnie od ich płci.

Podsumowując, równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery wymaga regularnego monitorowania i weryfikacji, aby upewnić się, że podejmowane działania są skuteczne. Oznacza to, że należy prowadzić systematyczne badania i analizy, aby zidentyfikować obszary, w których nadal istnieją nierówności płci i wdrażać odpowiednie korekty.

Obszar 4. Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych

Systematyczne monitorowanie możliwości włączenia kwestii płci do badań i treści dydaktycznych to ważna inicjatywa, która pozwala na uwzględnienie płci jako ważnego czynnika w procesie badawczym i dydaktycznym. Charakter badań naukowych prowadzonych w Instytucie, tj. nauki ścisłe, w szczególności nauki fizyczne i chemiczne sprawia, że nie jest celowe włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznej. Należy przede wszystkim skupić się na umiejętnościach wymaganych do realizacji postawionych zadań i nie ma na to wpływu płeć osoby realizującej.

Prowadzony jest monitoring możliwości włączenia kwestii płci do badań i treści dydaktycznych, ze szczególnym uwzględnieniem dopasowania zakresu obowiązków na poszczególnych stanowiskach badawczych. Na przykład, jeśli w danym obszarze dominują mężczyźni, można rozważyć zmiany w rekrutacji lub w zakresie obowiązków, aby przyciągnąć i zatrzymać więcej kobiet na tych stanowiskach. Dodatkowo, rekrutacja na stanowiska projektowe prowadzona jest na podstawie neutralnych płciowo ogłoszeń konkursowych. Procedury rekrutacji są transparentne i oparte wyłącznie na kryteriach merytorycznych. Dobrym przykładem jest rozkład płci w konkursach na stypendia naukowe lub staże podoktorskie, gdzie zachowana jest równowaga płci lub nawet odnotowano przewagę kobiet, co potwierdza brak barier w dostępie do możliwości rozwoju naukowego. Kwestia wymiaru płci w projektach poruszona została podczas spotkania zorganizowanego z okazji Dnia Kobiet oraz Dnia Dziewcząt i Kobiet w Nauce. W dniu 07.03.2025 odbyło się spotkanie pn. „Skuteczne pozyskiwanie grantów badawczych i stypendiów naukowych”, podczas którego badaczki z INTiBS PAN mogły podzielić się swoimi doświadczeniami związanymi z

pozyskaniem i realizacją grantów. Co więcej, badaczki z INTiBS PAN aktywnie włączają się w akcję promowania prac badawczych wśród kobiet poprzez udział w projekcie "Dziewczyny do nauki". Celem projektu jest promowanie nauki jako ścieżki kariery zawodowej - zarówno w obszarze badawczym, jak i zarządczym oraz sieciowanie kobiet zajmujących się zawodowo działalnością naukową, a projekt skierowany jest do maturzystek, studentek i doktorantek kierunków technicznych i ścisłych oraz naukowczyń z obszaru STEM.

Systematyczne monitorowanie możliwości włączenia kwestii płci do badań i treści dydaktycznych oraz dopasowanie zakresu obowiązków na poszczególnych stanowiskach badawczych do płci, wraz z coroczną weryfikacją opinii pracowników i doktorantów, może przyczynić się do stworzenia bardziej równościowego i sprawiedliwego środowiska pracy i nauki.

Włączenie perspektywy płci do badań i kształcenia w Instytucie stanowi ważny element jakości procesu naukowego oraz realizacji projektów. Działania te zwiększają rzetelność badań, wspierają różnorodność zespołów, poprawiają transparentność rekrutacji i pozwalają spełnić wymogi programów grantowych. Uwzględnianie kwestii płci w badaniach oraz dydaktyce wpisuje się w szerzej rozumianą kulturę równościową Instytutu i przyczynia się do podnoszenia jakości nauki.

Obszar 5. Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.

Wprowadzenie jasnych, wewnętrznych regulacji dotyczących równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji oraz zapobiegania niewłaściwym zachowaniom o podłożu seksualnym jest niezbędne, aby stworzyć bezpieczne, uczciwe i profesjonalne środowisko pracy. Takie zasady powinny obejmować szeroki zakres zagadnień, m.in. równość szans przy zatrudnianiu, równość kobiet i mężczyzn, poszanowanie różnorodności związanej z orientacją seksualną i tożsamością płciową, a także mechanizmy zapobiegania molestowaniu i wszelkim formom nierównego traktowania. Zasady te muszą być sformułowane w sposób przejrzysty i zrozumiały dla wszystkich pracowników. Powinny określać standardy i procedury dotyczące rekrutacji, zatrudnienia, podnoszenia kwalifikacji, wynagradzania oraz awansów, tak aby każdy pracownik był traktowany w sposób równy i sprawiedliwy. Ważnym elementem jest także ustanowienie klarownych procedur reagowania na naruszenia tych zasad — w tym trybu zgłaszania incydentów, prowadzenia postępowań wyjaśniających oraz stosowania odpowiednich konsekwencji — co pozwala skutecznie przeciwdziałać niepożądanym zachowaniom i wzmacnia kulturę szacunku w organizacji.

W związku z powyższym nadal trwają prace koncepcyjne nad przygotowaniem wewnętrznych zasad regulujących formalnie kwestie równości, dyskryminacji, niewłaściwych zachowań na tle seksualnym. Istotne jest opracowanie ścieżek i zasad zgłaszania informacji i skarg dotyczących dyskryminacji, przemocy, molestowania oraz innych nieprawidłowości. Co więcej, planowana jest organizacja szkoleń dla pracowników, rozpowszechnianie materiałów zwiększających wiedzę na temat równości oraz zjawisk dyskryminacji, przemocy i molestowania jest niezwykle ważna, aby poprawić świadomość pracowników i społeczności związanej z organizacją na te kwestie. Stworzenie i przestrzeganie wewnętrznych zasad równości i zapobiegania dyskryminacji jest nie tylko moralnie słuszne, ale również ma pozytywny wpływ na wyniki organizacji. Działania te zwiększają zaangażowanie pracowników, poprawiają ich wydajność, zmniejszają rotację pracowników i korzystnie wpływają na wizerunek firmy.

W INTiBS PAN uregulowana została sprawa zgłoszeń wewnętrznych poprzez wprowadzenie „Regulaminu zgłoszeń wewnętrznych” (Zarządzenie Dyrektora nr 02/09/2024, z dnia 23 września 2024 r.). Regulamin ten określa wewnętrzną procedurę zgłaszania naruszeń prawa stosowaną w INTiBS, również na tle równościowym i stanowi ochronę dla osoby zgłaszającej.

Osoba pełniąca funkcję Pełnomocnika Dyrektora ds. Równości odbywała szkolenie mające na celu podniesienie kwalifikacji dotyczących GEP – szkolenie pn. „Uwzględnianie wymiaru płci w realizacji badań naukowych w projektach programu Horyzont Europa – podejście praktyczne”, w którym przedstawione były wszelkie zagadnienia dotyczące szeroko pojętej równości płci. W programie UE na lata 2021-2027 uwzględnione zostały takie zagadnienia jak: równouprawnienie płci jako tzw. priorytet przekrojowy, służący zapewnieniu szerszego uczestnictwa i wzmocnieniu europejskiej przestrzeni badawczej, włączenie wymiaru płci do treści badań i innowacji, równowaga płci w zespołach badawczych. Zagadnienia te powinny zostać uwzględnione w realizowanych w Instytucie działaniach.

Organizacja szkoleń lub rozpowszechnianie materiałów zwiększających wiedzę na temat równości oraz zjawisk dyskryminacji, przemocy i molestowania jest niezwykle ważna, aby poprawić świadomość pracowników i społeczności związanej z organizacją na te kwestie. Dodatkowo, organizacja szkoleń lub rozpowszechnianie materiałów zwiększających wiedzę na temat równości i zapobiegania dyskryminacji może wpłynąć na zmianę kultury organizacyjnej i postaw pracowników.

4. Wnioski i rekomendacje

Instytut Niskich Temperatur i Badań Strukturalnych im. W. Trzebiatowskiego Polskiej Akademii Nauk we Wrocławiu (INTiBS) opracował Plan Równości Płci na lata 2022-2026, którego celem jest stworzenie komfortowego miejsca pracy i rozwoju dla pracowników i doktorantów opartego o zasady równego i godnego traktowania. Plan ten został opublikowany w maju 2022 roku, a jego wdrażanie rozpoczęło się stopniowo. W raporcie przedstawiono wyniki wdrażania działań zaplanowanych w ramach tego Planu. Działania te mają na celu przełamanie bariery płci w zatrudnieniu i stworzenie równej szansy dla wszystkich pracowników i doktorantów na rozwój kariery i realizację zadań bez względu na płeć. Wdrożenie Planu jest ważnym krokiem w kierunku równości płci w miejscu pracy i pozytywnie wpłynie na jakość i użyteczność prac badawczych.

W obszarze dotyczącym równowagi między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym oraz kultury organizacyjnej instytucji wprowadzono zmiany w Regulaminie pracy, co dało możliwość wnioskowania przez pracowników o dłuższy okres korzystania z elastycznej organizacji pracy (np. rok), w czasie którego będzie wykonywać pracę częściowo wg zwyczajnej dla jego stanowiska organizacji pracy, a częściowo – w ramach elastycznej, w zakresie uzgodnionym z kierownikiem jednostki organizacyjnej lub oddziału naukowego. Dzięki takim zapisom usystematyzowana została możliwość pracy zdalnej i zadaniowej w przypadku sytuacji tego wymagających. Dzięki wprowadzonym zmianom pracownicy sprawujący opiekę nad małymi dziećmi mogą, zgodnie z obowiązującym regulaminem, świadczyć pracę i wdrożona zostaje polityka wyrównywania szans ze względu na płeć.

Analiza rozkładu płci w kadrze zarządczej oraz gronach decyzyjnych Instytutu wykazała, że na stanowiskach dyrektorskich kobiety nie są reprezentowane oraz nadal brak jest kobiet wśród kierowników oddziałów naukowych, ale w pionie administracyjnym dominują kobiety. Oznacza to, że równowaga płci nie jest problemem ogólnoinstytutowym, lecz jest wyraźnie zależna od rodzaju stanowiska i ścieżki kariery. Kobiety rzadko są włączane do kluczowych procesów decyzyjnych, ale wynika to z przewagi mężczyzn w całej strukturze Instytutu. Podsumowując, reprezentacja kobiet w procesach zarządczych i decyzyjnych INTiBS PAN jest niska w obszarze naukowym, umiarkowana w kierownictwie jednostek, a bardzo wysoka w administracji. Największe dysproporcje występują w organach doradczych — tam kobiety napotykać najwięcej barier strukturalnych. Konieczne są zatem działania wspierające awanse kobiet na stanowiska naukowe, uwzględnianie równowagi płci przy wyborze recenzentów, członków komisji etc. Oraz przede wszystkim budowanie kultury

organizacyjnej sprzyjającej równości. Osiągnięcie równowagi płci wymaga działań długoterminowych, obejmujących zarówno wzrost reprezentacji, jak i zmiany kulturowe i proceduralne.

Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery jest kluczowym elementem tworzenia bardziej równościowego i sprawiedliwego środowiska pracy. Analiza zatrudnienia i rozwoju kariery w Instytucie pokazuje, że procesy rekrutacyjne działają stabilnie i są oparte na przejrzystych, merytorycznych zasadach. Struktura płci w całej jednostce pozostaje od lat względnie stała — kobiety stanowią 38%, a mężczyźni 62% pracowników — co wskazuje na stabilność zatrudnienia pod względem płci. Choć rekrutacja i kształcenie prowadzone są w sposób zapewniający równe szanse, największe dysproporcje pojawiają się na wyższych poziomach kariery naukowej. Wynikają one głównie z historycznych uwarunkowań kadrowych i przewagi mężczyzn w grupie stanowisk wymagających najwyższych kwalifikacji. Awansują bowiem osoby już zatrudnione, a udział kobiet w tych grupach jest ograniczony. Aby osiągnąć do równowagi płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery, należy podjąć szereg działań eliminujących bariery i nierówności, z którymi kobiety często się spotykają w procesie rekrutacji i rozwoju kariery. Warto uwzględnić różne style pracy i podejście do zadania, które mogą wynikać z różnych doświadczeń życiowych i płci, a także regularnie monitorować i weryfikować podejmowane działania. Osiągnięcie równowagi płci wymaga zaangażowania dyrekcji, kadry zarządzającej i pracowników, którzy powinni działać razem w długofalowym planowaniu i działaniu.

W obszarze włączenia kwestii płci do badań i treści dydaktycznych systematyczne monitorowanie możliwości włączenia kwestii płci do badań i treści dydaktycznych oraz dopasowanie zakresu obowiązków na poszczególnych stanowiskach badawczych do płci, wraz z coroczną weryfikacją opinii pracowników i doktorantów, może przyczynić się do stworzenia bardziej równościowego i sprawiedliwego środowiska pracy i nauki. Ze względu na specyfikę prowadzonych badań — głównie w obszarze nauk ścisłych, fizyki i chemii — włączenie kwestii płci do treści naukowych nie ma istotnego znaczenia merytorycznego i nie wpływa na realizację zadań badawczych. Kluczowe są kompetencje, a nie płeć realizujących je osób. Ze względu na specyfikę prowadzonych badań — głównie w obszarze nauk ścisłych, fizyki i chemii — włączenie kwestii płci do treści naukowych nie ma istotnego znaczenia merytorycznego i nie wpływa na realizację zadań badawczych - kluczowe są kompetencje, a nie płeć realizujących je osób. Kwestie równości płci są także elementem działań edukacyjnych i promocyjnych. W ramach wydarzeń, takich jak spotkania z okazji Dnia Kobiet i Dnia Dziewcząt i Kobiet w Nauce, omawiane są zagadnienia związane z udziałem kobiet w projektach i aplikowaniu o granty. Badaczki z Instytutu aktywnie angażują się również w inicjatywy popularyzujące naukę wśród kobiet, m.in. w projekt „Dziewczyny do Nauki”.

W Instytucie prowadzone są działania mające na celu stworzenie jasnych zasad dotyczących równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji oraz zapobiegania przemocy i molestowaniu seksualnemu, obejmujących m.in. procedury zgłaszania naruszeń oraz ochronę osób zgłaszających. Wprowadzony „Regulamin zgłoszeń wewnętrznych” oraz planowane szkolenia i materiały edukacyjne wzmocnią świadomość pracowników i wspierają budowanie kultury opartej na szacunku i bezpieczeństwie. Działania te wpisują się w europejskie standardy równościowe i stanowią istotny element odpowiedzialnego funkcjonowania Instytutu.