



Plan Równości Płci IBIB PAN

aktualizacja Planu Równości Płci na lata 2026-2027

Instytut Biocybernetyki i Inżynierii Biomedycznej
im. Macieja Nałęczu Polskiej Akademii Nauk
ul. Trojdena 4, 02-109 Warszawa

Plan Równości Płci Instytutu Biocybernetyki i Inżynierii Biomedycznej im. Macieja Nałęcza Polskiej Akademii Nauk (IBIB PAN) z 2022 roku stanowi element długofalowej polityki instytucjonalnej w zakresie równego traktowania, transparentności procesów kadrowych oraz wspierania różnorodności w środowisku naukowym.

Aktualizacja z marca 2026 roku ma charakter operacyjny i wzmacnia system monitorowania oraz odpowiedzialności za realizację przyjętych celów.

1. Status dokumentu i zgodność z wymogami Horizon Europe

1.1. Charakter dokumentu

Plan Równości Płci (Gender Equality Plan – GEP) IBIB PAN jest dokumentem o charakterze bezterminowym, stanowiącym element systemu zarządzania zasobami ludzkimi oraz realizacji zasad HR Excellence in Research.

Niniejszy dokument stanowi aktualizację obowiązującego od 21 grudnia 2022 r. (Zarządzenie nr 35/2022 Dyrektora IBIB PAN) Planu Równości Płci, przeprowadzoną w 2026 r. w celu:

- o dostosowania zapisów do aktualnej sytuacji organizacyjnej,
- o wzmocnienia mechanizmów monitorowania,
- o doprecyzowania odpowiedzialności i wskaźników realizacji.

Aktualizacja nie zmienia fundamentalnych założeń Planu, lecz ma charakter porządkujący i operacyjny.

Plan podlega okresowemu przeglądowi nie rzadziej niż co 3 lata.

1.2. Zgodność z wymogami Komisji Europejskiej

Plan został opracowany zgodnie z wymogami Komisji Europejskiej określonymi w programie Horizon Europe, stanowiącym warunek kwalifikowalności podmiotów publicznych ubiegających się o finansowanie w ramach tego programu.

Dokument spełnia cztery minimalne kryteria określone przez Komisję Europejską:

A. Dokument publiczny

GEP jest formalnie zatwierdzony przez Dyrektora Instytutu i udostępniony publicznie na stronie internetowej IBIB PAN (w wersji polskiej oraz angielskiej).

B. Dedykowane zasoby

Instytut zapewnia zasoby osobowe i organizacyjne niezbędne do wdrażania Planu, w szczególności poprzez:

- o powołanie Komisji ds. opracowania oraz monitorowania wdrożenia Planu Równości Płci – Gender Equality Plan (GEP),
- o wyznaczenie Koordynatora ds. Równości,
- o zaangażowanie osób zatrudnionych na Stanowisku ds. Personalnych (Działu Kadr),
- o nadzór Dyrekcji Instytutu.

C. Zbieranie danych i monitoring

Instytut prowadzi systematyczny monitoring w zakresie:

- o struktury zatrudnienia według płci,
- o struktury stanowisk kierowniczych,
- o procesów rekrutacyjnych i awansowych,
- o udziału w projektach badawczych,
- o wyników badań ankietowych dotyczących równego traktowania.

Dane podlegają analizie w cyklu dwuletnim.

D. Szkolenia i podnoszenie świadomości

Instytut realizuje działania edukacyjne obejmujące:

- o szkolenia z zakresu równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji,
- o działania informacyjne dotyczące procedur zgłaszania naruszeń,
- o seminaria dotyczące uwzględniania wymiaru płci w badaniach naukowych.

1.3. Powiązanie z politykami europejskimi i instytucjonalnymi

Plan jest zgodny z:

- o zasadami Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych,
- o Strategią HR Excellence in Research (HRS4R),
- o krajowymi przepisami prawa dotyczącymi równego traktowania,
- o wewnętrznymi regulacjami IBIB PAN.

Plan koncentruje się na równości płci jako kluczowym obszarze działań, przy jednoczesnym poszanowaniu zasad równego traktowania niezależnie od wieku, niepełnosprawności, narodowości, pochodzenia etnicznego, wyznania, orientacji czy innych cech chronionych przepisami prawa.

Instytut wspiera kulturę organizacyjną opartą na szacunku i różnorodności.

Dokument stanowi element systemu zarządzania jakością i polityki kadrowej Instytutu.

2. Ewaluacja realizacji Planu Równości Płci w latach 2022-2025

2.1. Kontekst wdrażania

Plan Równości Płci IBIB PAN został opracowany w 2022 r. jako dokument o charakterze bezterminowym, stanowiący element systemu zarządzania zasobami ludzkimi oraz realizacji zasad HR Excellence in Research.

W celu jego przygotowania i wdrażania Dyrektor Instytutu powołał zarządzeniem Grupę Roboczą ds. opracowania oraz monitorowania Gender Equality Plan (GEP) (Zarządzenie nr 12/2022 Dyrektora IBIB PAN), a następnie zaktualizował jej skład i zadania (Zarządzenie nr 27/2022 Dyrektora IBIB PAN).

Do zadań Grupy należało w szczególności:

- o przeprowadzenie analizy ilościowej zatrudnienia kobiet i mężczyzn,
- o diagnoza ewentualnych barier w zakresie równości płci,
- o opracowanie rozwiązań systemowych,
- o monitorowanie realizacji przyjętych działań.

2.2. Działania zrealizowane

W analizowanym okresie:

- o powołano Komisję ds. opracowania oraz monitorowania wdrożenia Planu Równości Płci – Gender Equality Plan (GEP),
- o wyznaczono osobę pełniącą funkcję Koordynatora ds. Równości, jednak nie zostało to sformalizowane w Zarządzeniu Dyrektora IBIB PAN.
- o utrzymano zasadę otwartych i transparentnych procedur rekrutacyjnych,
- o prowadzono analizę struktury zatrudnienia pod kątem udziału kobiet i mężczyzn,
- o umożliwiano pracownikom udział w szkoleniach i webinarium dotyczących równego traktowania,
- o wdrożono procedurę zgłaszania naruszeń prawa oraz ochrony sygnalistów, zapewniając formalny i bezpieczny kanał raportowania nieprawidłowości (Zarządzenie nr 8/2025 Dyrektora IBIB PAN).

Wprowadzenie procedury ochrony sygnalistów wzmocniło system przeciwdziałania naruszeniom, w tym potencjalnym przypadkom dyskryminacji lub nierównego traktowania.

2.3. Uwarunkowania organizacyjne

W okresie objętym przeglądem Instytut doświadczał zmian organizacyjnych i kadrowych, które wpłynęły na operacyjne tempo realizacji części działań przewidzianych w Planie.

W szczególności:

- o aktywność Grupy Roboczej uległa ograniczeniu w końcowym okresie,
- o funkcja Koordynatora ds. Równości miała charakter niesformalizowany i nie została utrzymana po listopadzie 2025 r.,
- o działania szkoleniowe miały głównie charakter indywidualny (udział pracowników w zewnętrznych szkoleniach i webinarach).

Doświadczenia te wskazują na potrzebę wzmocnienia formalnych struktur odpowiedzialnych za wdrażanie i monitoring Planu.

2.4. Ocena stanu równości w Instytucie

Na podstawie dostępnych danych oraz analizy funkcjonowania Instytutu w latach 2022–2025 stwierdza się, że:

- o utrzymano zrównoważoną strukturę zatrudnienia kobiet i mężczyzn,
- o nie zidentyfikowano formalnych barier w procesach rekrutacyjnych i awansowych,
- o nie odnotowano systemowych przypadków dyskryminacji,
- o zapewniono formalny kanał zgłaszania naruszeń poprzez procedurę ochrony sygnalistów.

Jednocześnie zidentyfikowano obszary wymagające dalszego rozwoju, w szczególności w zakresie:

- o systematycznego monitoringu wskaźników równościowych,
- o organizacji cyklicznych działań szkoleniowych,
- o formalnego umocowania funkcji odpowiedzialnych za wdrażanie GEP.

2.5. Wnioski z przeglądu

Przegląd realizacji Planu w latach 2022–2025 potwierdził zasadność przyjętych założeń oraz potrzebę ich dalszej realizacji w sposób bardziej usystematyzowany i stabilny organizacyjnie.

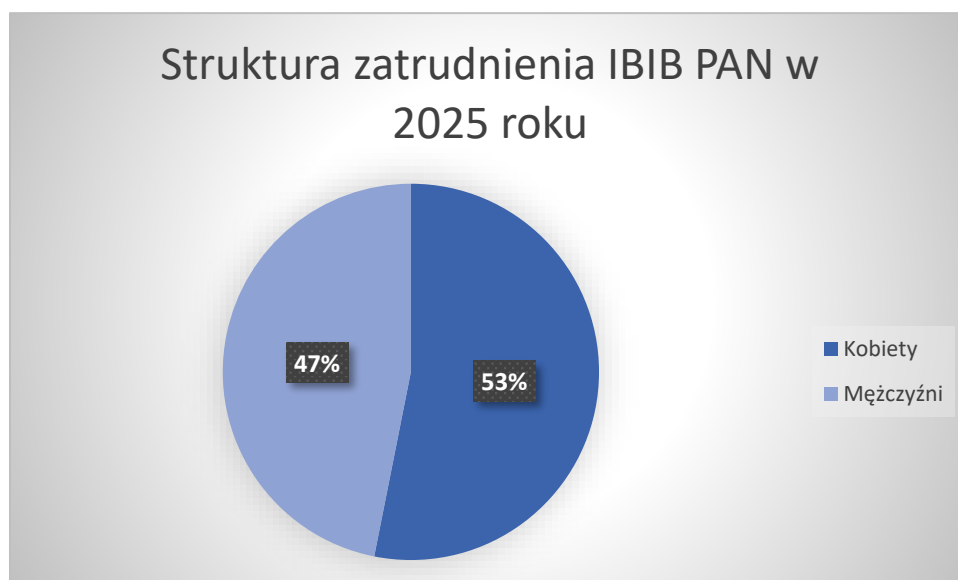
Aktualizacja Planu w 2026 r. ma na celu:

1. Doprecyzowanie odpowiedzialności instytucjonalnej,
2. Wprowadzenie regularnego systemu monitorowania danych,
3. Wzmocnienie działań informacyjnych i szkoleniowych,
4. Zapewnienie ciągłości wdrażania polityki równościowej.

3. Aktualna diagnoza stanu

3.1. Struktura zatrudnienia według płci

W 2025 roku w Instytucie Biocybernetyki i Inżynierii Biomedycznej im. M. Nałęczka PAN zatrudnionych było 126 pracowników, w tym 66 kobiet i 60 mężczyzn.



Struktura ogólna utrzymuje równowagę płci, z lekką przewagą kobiet w całkowitej liczbie pracowników.

3.2. Struktura kierownicza

Analiza stanowisk kierowniczych w Instytucie wykazuje następujący podział:

Stanowisko	Kobiety	Mężczyźni
Dyrekcja	1	4
Kierownicy zakładów naukowych	2	2
Kierownicy działów administracyjno-technicznych	1	2

Wynika z tego, że kobiety stanowią 20% kadry kierowniczej na najwyższym szczeblu, udział kobiet i mężczyzn w kierowaniu zakładami naukowymi jest równy, zaś w administracji i finansach nadal obserwuje się lekką przewagę mężczyzn, zgodną z dotychczasową strukturą.

3.3. Procedury zgłaszania naruszeń i incydentów dyskryminacyjnych

W 2025 roku funkcjonowała procedura zgłaszania naruszeń prawa oraz ochrony sygnalistów (Zarządzenie nr 4/2025 Dyrektora z 24.04.2025). W okresie objętym przeglądem nie odnotowano żadnych zgłoszeń w ramach tej procedury.

Brak zgłoszeń wskazuje na brak systemowych problemów dyskryminacyjnych, przy jednoczesnym zachowaniu formalnego mechanizmu raportowania. Jednocześnie Instytut uznaje za istotne dalsze upowszechnianie informacji o funkcjonujących mechanizmach zgłaszania naruszeń w celu zapewnienia pełnej świadomości pracowników w tym zakresie.

3.4. Wnioski z diagnozy

1. **Równowaga płci** – w Instytucie utrzymano ogólną równowagę płci w zatrudnieniu.
2. **Struktura kierownicza** – udział kobiet w kierownictwie wymaga monitorowania i ewentualnego wspierania awansów, szczególnie w obszarach administracyjnych.
3. **Procedury raportowania** – formalny mechanizm istnieje i działa, jednak należy wzmocnić jego widoczność i komunikację, aby wszyscy pracownicy wiedzieli, do kogo się zwrócić w przypadku potrzeby.
4. **Podstawa do aktualizacji Planu** – dane te stanowią solidną podstawę do aktualizacji Planu Równości Płci w latach 2026–2027, umożliwiając wprowadzenie konkretnych działań monitorujących i wspierających równość płci, w tym:
 - o formalne umocowanie Koordynatora ds. Równości,
 - o cykliczne raportowanie wskaźników równościowych,
 - o systematyczne szkolenia z zakresu równości i inkluzyjności,
 - o komunikację procedur zgłaszania naruszeń.

4. Aktualizacja Planu Równości Płci 2026–2027

4.1. Cele aktualizacji

Aktualizacja Planu Równości Płci IBIB PAN na lata 2026–2027 ma na celu:

1. Doprecyzowanie struktury odpowiedzialności i umocowania instytucjonalnego,
2. Wzmocnienie monitoringu wskaźników równościowych,
3. Zapewnienie systematyczności szkoleń i działań informacyjnych,
4. Utrzymanie i promowanie kultury równościowej w całym Instytucie.

Aktualizacja nie zmienia fundamentalnych założeń Planu, lecz wprowadza działania operacyjne i mierzalne wskaźniki dla okresu 2026–2027.

4.2. Struktury odpowiedzialności

W celu zapewnienia ciągłości wdrażania Planu:

- o powierza się funkcję **Koordynatora ds. Równości** z formalnym wsparciem Dyrekcji,
- o aktywizuje **Komisję ds. opracowania oraz monitorowania wdrożenia Planu Równości Płci – Gender Equality Plan (w skrócie Komisję ds. GEP)**, odpowiedzialną za:
 - monitoring wskaźników równościowych,
 - organizację szkoleń i seminariów,
 - bieżące doradztwo w zakresie równego traktowania,
 - raportowanie do Dyrekcji o postępach i rekomendacjach działań systemowych.

Instytut zapewnia niezbędne zasoby organizacyjne i czasowe na realizację działań GEP, w tym uwzględnienie zadań związanych z wdrażaniem Planu w zakresie obowiązków służbowych Koordynatora oraz członków Komisji ds. GEP.

Dyrekcja Instytutu deklaruje aktywne wsparcie dla realizacji Planu oraz włączanie zasad równości płci do decyzji strategicznych i organizacyjnych.

Formalne umocowanie gwarantuje stabilność realizacji Planu w okresie aktualizacji.

4.3. Działania operacyjne

Na podstawie diagnozy na koniec 2025 roku i doświadczeń lat 2022–2025 ustalono następujące obszary działań:

4.3.1. Równość płci w rekrutacji i awansie

- o utrzymanie zasad transparentnej i otwartej rekrutacji,
- o monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w awansach i stanowiskach kierowniczych,
- o stosowanie języka inkluzywnego w dokumentach wewnętrznych i ogłoszeniach.

4.3.2. Równowaga płci w strukturze kierowniczej

- o monitorowanie i wspieranie awansów kobiet w obszarach, w których są niedoreprezentowane,
- o zapewnienie równowagi płci w gremiach decyzyjnych i w projektach naukowych (szczególnie finansowanych w ramach Funduszu Badań Własnych),
- o regularny przegląd struktury kierowniczej z raportowaniem do Dyrekcji.

4.3.3. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

- o wspieranie elastycznych form organizacji pracy, w tym dostosowywania godzin pracy lub trybu pracy do indywidualnych potrzeb pracowników,
- o prowadzenie indywidualnych rozmów (feedbackowych) z pracownikami powracającymi po dłuższych nieobecnościach, w celu identyfikacji potrzeb i ewentualnych barier w powrocie do pracy,
- o monitorowanie sytuacji pracowników po powrocie z urlopów związanych z opieką nad dziećmi lub osobami zależnymi, w szczególności w zakresie kontynuacji zatrudnienia i rozwoju zawodowego,

4.3.4. Edukacja w zakresie wymiaru płci w badaniach naukowych

- o organizacja seminariów i szkoleń dla pracowników i doktorantów w zakresie uwzględniania aspektów płci w badaniach,
- o promowanie wiedzy o wpływie płci na jakość i efektywność projektów badawczych.
- o współpraca z Działem ds. Zewnętrznych Projektów Naukowo-Badawczych w zakresie upowszechniania informacji o wymogach dotyczących uwzględniania wymiaru płci (gender dimension) w projektach finansowanych ze środków krajowych i międzynarodowych, w tym w programie Horizon Europe.

4.3.5. Środki przeciwko przemocy i molestowaniu

- o upowszechnienie procedur zgłaszania naruszeń i ochrony sygnalistów,
- o rozwój mechanizmów informowania pracowników o możliwościach zgłoszenia incydentów,
- o bieżące monitorowanie przestrzegania zasad niedyskryminacji.

4.4. Wskaźniki realizacji

Do monitorowania realizacji Planu w latach 2026–2027 wyznacza się następujące wskaźniki:

- o udział kobiet i mężczyzn w strukturze zatrudnienia, w tym na stanowiskach naukowych i kierowniczych,
- o liczba szkoleń i seminariów z zakresu równości, różnorodności oraz uwzględniania wymiaru płci w badaniach naukowych,
- o liczba pracowników poinformowanych o procedurach zgłaszania naruszeń,
- o liczba zgłoszeń i reakcji w ramach procedury ochrony sygnalistów.

Komisja ds. GEP sporządza raport z realizacji Planu nie rzadziej niż raz na dwa lata. Raport przedstawiany jest Dyrekcji Instytutu i może stanowić podstawę do aktualizacji działań

operacyjnych, wprowadzania rekomendacji oraz modyfikacji wskaźników w kolejnych okresach przeglądownych.

4.5. Harmonogram i odpowiedzialność

Działanie	Sposób realizacji / wskaźnik	Odpowiedzialność	Termin
Powierzenie funkcji i formalne umocowanie Koordynatora ds. Równości	wydanie zarządzenia Dyrektora określającego zakres zadań oraz tryb raportowania	Dyrektor	2026 Q1
Monitoring struktury zatrudnienia	opracowanie raportu z podziałem na płeć	Komisja ds. GEP	co 2 lata
Realizacja działań szkoleniowych i informacyjnych	minimum 1 działanie szkoleniowe lub informacyjne w okresie 2026–2027	Komisja ds. GEP	2026–2027
Upowszechnienie procedur zgłaszania naruszeń	komunikacja wewnętrzna (np. e-mail, spotkania informacyjne)	Koordynator ds. Równości	2026 Q4
Monitoring równowagi płci w projektach badawczych	analiza udziału kobiet i mężczyzn w kierowaniu projektami	Dział ds. Projektów	co 2 lata

4.6. Podsumowanie

Aktualizacja Planu Równości Płci na lata 2026–2027:

- utrzymuje podstawowe założenia pierwotnego Planu Równości Płci z 2022 r.,
- wzmacnia strukturę instytucjonalną,
- wprowadza systematyczny monitoring i wskaźniki,
- zapewnia działania wspierające równowagę płci i przeciwdziałanie dyskryminacji.

Dokument ten stanowi spójną kontynuację polityki równościowej IBIB PAN i przygotowuje Instytut do dalszej zgodności z wymaganiami programu Horizon Europe.