



**PLAN RÓWNOŚCI PŁCI**  
**MUZEUM I INSTYTUTU ZOOLOGII**  
**POLSKIEJ AKADEMII NAUK**  
**NA LATA 2024-2026**

Warszawa, lipiec 2024 r.

## SPIS TREŚCI

1. Wstęp.....	3
2. Diagnoza .....	3
2.1 Stan zatrudnienia .....	3
2.2 Aktywność naukowa .....	6
2.3 Podsumowanie .....	6
2.4 Ankieta .....	7
3. Cele i działania, wskaźniki .....	10
4. Wdrożenie i monitoring .....	11

## 1. Wstęp

Głównym celem Planu Równości Płci w Muzeum i Instytucie Zoologii Polskiej Akademii Nauk (zwany dalej Instytutem lub MiIZ PAN) jest zapewnienie równości płci oraz przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć. Plan został opracowany w trosce o zapewnienie wszystkim pracownikom oraz współpracownikom jednakowych oraz przyjaznych warunków pracy i nauki, bez względu na płeć, pochodzenie etniczne, niepełnosprawność czy orientację seksualną.

Plan Równości Płci został opracowany na lata 2024–2026. Skierowany jest do wszystkich pracowników oraz współpracowników Instytutu. Został przygotowany na podstawie danych zebranych w pierwszej połowie 2024 roku oraz stanowi wynik analiz i konsultacji przeprowadzonych w tym okresie. Dotychczas kwestie równości płci w MiIZ PAN regulowane były przez akty prawa powszechnie obowiązujące.

W toku opracowania niniejszego dokumentu bazowano m.in. na następujących aktach prawnych:

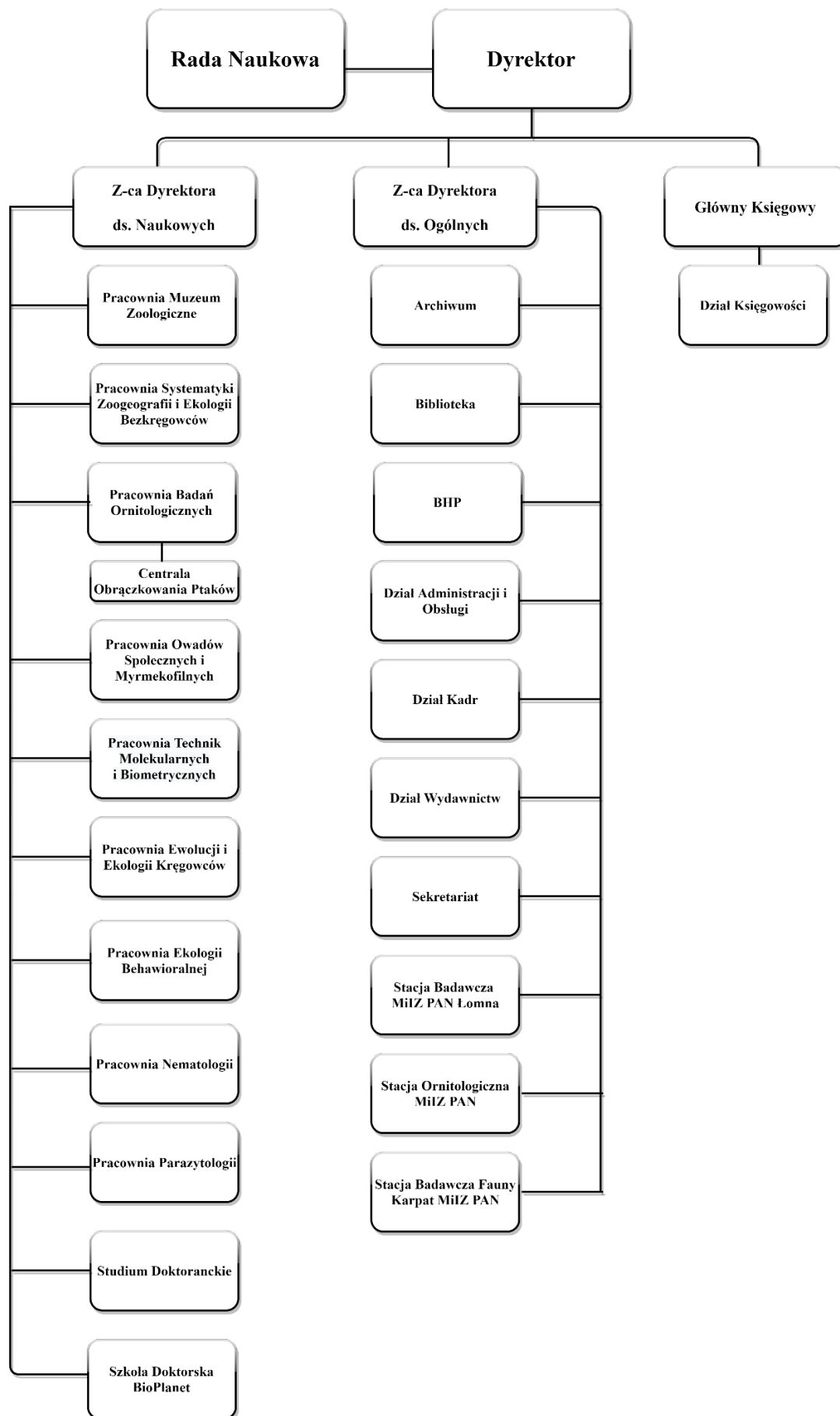
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 1997, Nr 78, poz. 483 ze zmianami).
- Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 2006. 204. 23).

## 2. Diagnoza

### 2.1 Stan zatrudnienia

Na analizę stanu zatrudnienia składały się następujące elementy: analiza danych kadrowych pochodzących z Działu Kadr, analiza danych pochodzących ze Szkoły Doktorskiej BioPLANET oraz badania ankietowe. Przeprowadzono również rozmowy z wybranymi pracownikami Instytutu.

Struktura organizacyjna Instytutu przedstawia się następująco:



W Instytucie zatrudnionych jest 106 osób (stan na 1 lipca 2024 roku), w tym: 58 kobiet i 48 mężczyzn. Szczegółowe dane przedstawiają się następująco:

#### Pracownicy ogółem:

	<b>Kobiety</b>	<b>Mężczyźni</b>	<b>Ogółem</b>	<b>Udział kobiet</b>
Pracownicy naukowi	25	27	52	48,08%
Pracownicy nienaukowi	25	12	37	67,57%
Pracownicy pionu pomocniczego i obsługi	8	9	17	47,06%
<b>RAZEM</b>	<b>58</b>	<b>48</b>	<b>106</b>	<b>54,72%</b>

W tym:

#### Kadra zarządzająca/kierownicy:

<b>Stanowisko</b>	<b>Kobiety</b>	<b>Mężczyźni</b>	<b>Ogółem</b>	<b>Udział kobiet</b>
Kadra zarządzająca (Dyrektor, Z-ca Dyrektora ds. Naukowych, Z-ca Dyrektor ds. Ogólnych, Główna księgową)	2	2	4	50,00%
Stanowiska Kierownicze	7	8	15	46,67%

#### Pracownicy naukowi:

<b>Stanowisko</b>	<b>Kobiety</b>	<b>Mężczyźni</b>	<b>Ogółem</b>	<b>Udział kobiet</b>
Profesor	2	10	12	16,66%
Profesor MiIZ PAN	4	5	9	44,44%
Adiunkt	17	11	28	60,70%
Asystent	2	1	3	66,67%
<b>RAZEM</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>52</b>	<b>48,08%</b>

#### Rada Naukowa MiIZ PAN:

Rada naukowa liczy 35 członków wybranych na kadencję 2023-2026. Tryb wyboru członków Rady Naukowej określa Regulamin Rady Naukowej.

	<b>Kobiety</b>	<b>Mężczyźni</b>	<b>Ogółem</b>	<b>Udział kobiet</b>
Skład Rady Naukowej	13	22	35	37,14%
Prezydium Rady Naukowej (Przewodniczący, Zastępcy, Sekretarz)	4	1	5	80%

#### Szkoła Doktorska BioPlanet:

Szkoła doktorska BioPlanet powstała w 2019 roku i tworzą ją trzy Instytuty Polskiej Akademii Nauk (Muzeum i Instytut Zoologii PAN - lider szkoły, Instytut Paleobiologii PAN oraz Instytut

Biologii Ssaków PAN). Z MiIZ PAN w Szkole aktualnie kształci się 13 osób, pochodzących z siedmiu krajów.

	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Udział kobiet
Doktoranci	5	8	13	38,46%

## 2.2 Aktywność naukowa

W badanym okresie w Instytucie realizowano ogółem 45 projektów badawczych (6 projektów statutowych oraz 39 pozastatutowych). W 32 projektach pozastatutowych kierownikami byli pracownicy Instytutu, rozkład płci wśród kierowników tych projektów przedstawia się następująco:

Kierownicy projektów z MiIZ PAN	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Udział kobiet
Projekty pozastatutowe (NCN, NCBiR)	14	12	26	53,84%
Projekty pozastatutowe (inne)	3	3	6	50,00%

## 2.3 Podsumowanie

Na podstawie analizy struktury zatrudnienia można wyciągnąć następujące wnioski:

- ogółem w Instytucie zatrudnionych jest nieznacznie więcej kobiet niż mężczyzn (udział kobiet 54,72%). Przewaga kobiet występuje głównie na stanowiskach nienaukowych, gdzie kobiety stanowią aż 67,57% ogółu zatrudnionych;
- wśród kadry zarządzającej (Dyrektor, Z-ca Dyrektora ds. naukowych, Z-ca Dyrektora ds. ogólnych, Główna księgową) występuje równowaga płci (udział kobiet 50%), natomiast na stanowiskach kierowniczych jest niewielka przewaga mężczyzn (udział kobiet 46,67%);
- wśród pracowników naukowych udział kobiet wynosi 48,08%, jednakże odsetek kobiet na stanowiskach samodzielnych pracowników naukowych (profesor, profesor MiIZ PAN) jest zdecydowanie niższy i stanowi tylko 28,57%. Największa reprezentacja kobiet występuje na stanowiskach adiunkta (udział kobiet 60,70%) i asystenta (udział kobiet 66,67%);
- w Radzie Naukowej występuje znaczna przewaga mężczyzn względem kobiet, których udział stanowi tylko 37,14%, ale w pięcioosobowym Prezydium Rady Naukowej dominują kobiety.
- wśród doktorantów dominują mężczyźni, kobiety stanowią tylko 38,46%.

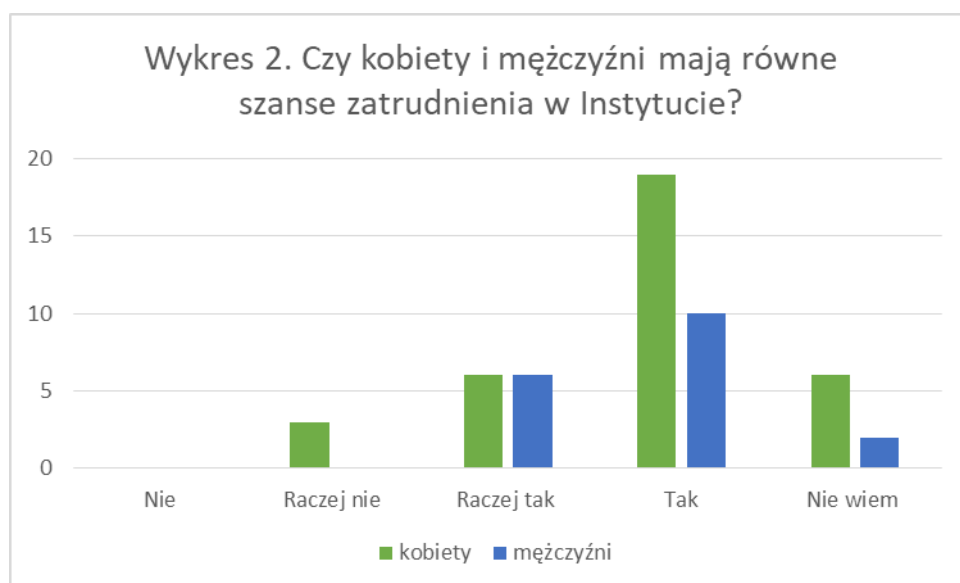
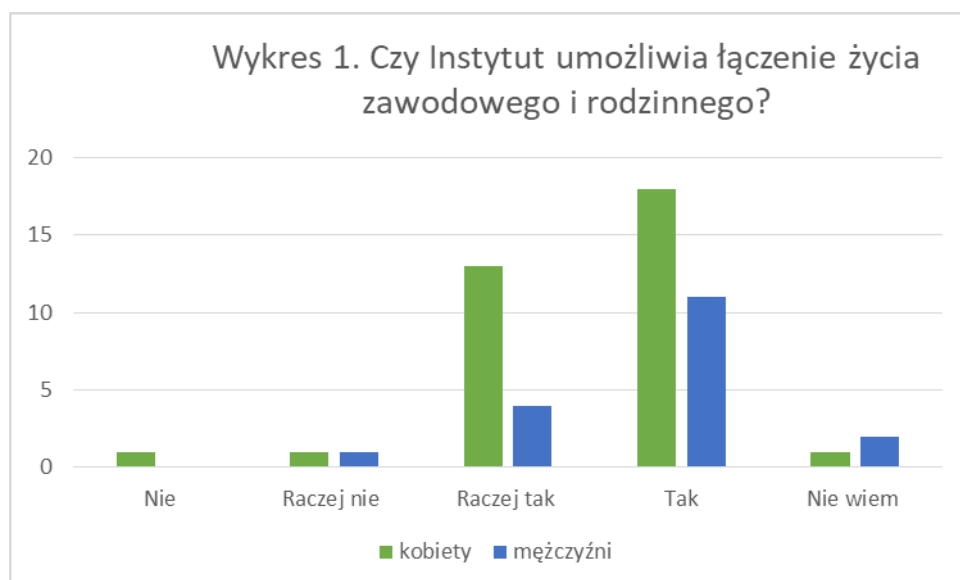
**Reasumując:** W Instytucie zatrudnionych jest nieznacznie więcej kobiet niż mężczyzn. Duża przewaga kobiet widoczna jest szczególnie na niektórych stanowiskach nienaukowych (m.in. dział administracji i obsługi, kadry, dział księgowości, biblioteka, archiwum). Jednakże im wyższy szczebel kariery naukowej, tym mniejszy udział procentowy kobiet. Dysproporcje płci na korzyść mężczyzn można zaobserwować m.in. wśród profesorów oraz członków Rady Naukowej, przy czym należy nadmienić, że Dyrekcja Instytutu nie ma bezpośredniego wpływu na skład Rady Naukowej, ponieważ jest to gremium wybieralne, a kandydatury członków Rady są zgłaszane przez uprawnionych pracowników MiIZ PAN i doktorantów. W kwestii samodzielnych pracowników naukowych (profesor, profesor MiIZ PAN), można przypuszczać, że z biegiem czasu, proporcje płci na tych stanowiskach powinny stać się wyrównać. Obecnie

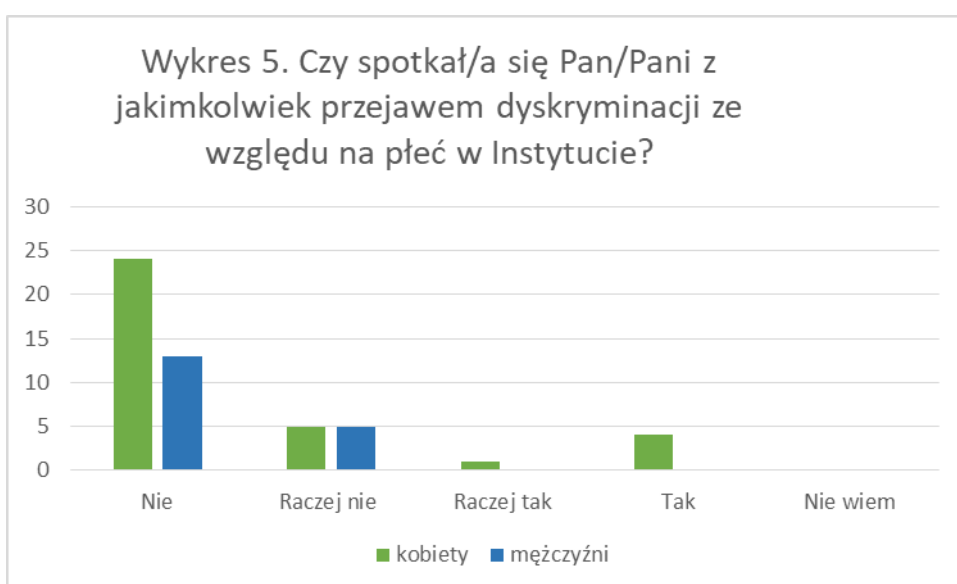
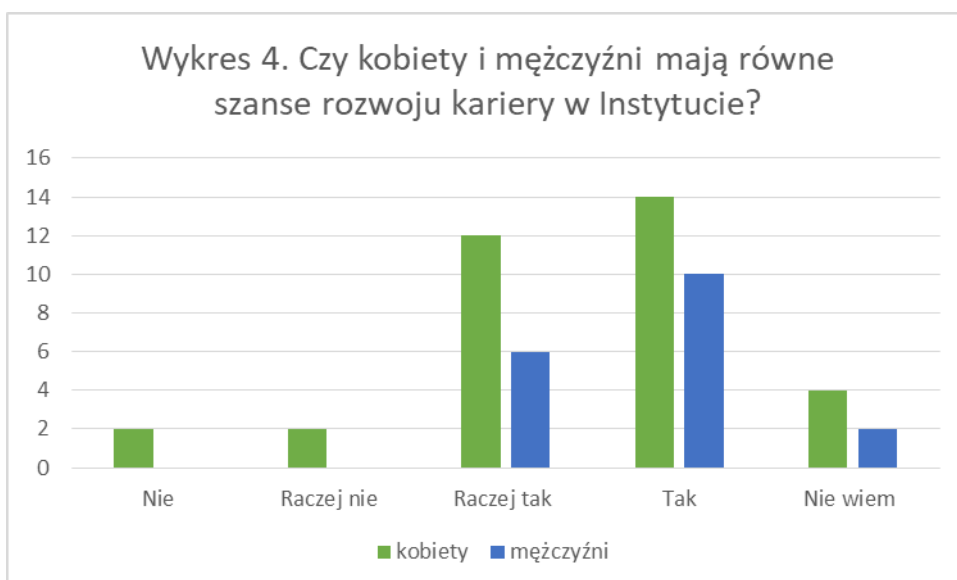
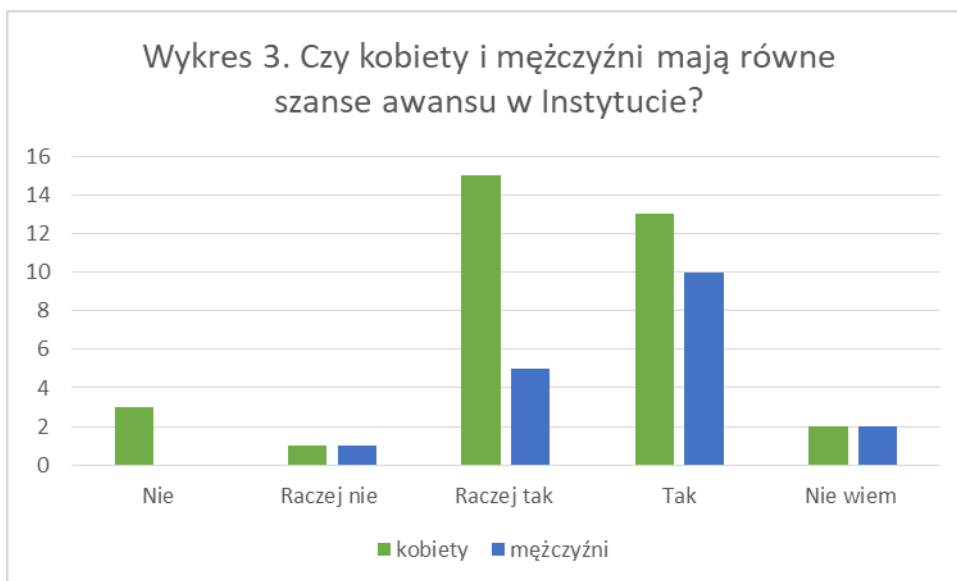
obserwujemy dużą reprezentację kobiet wśród adiunktów, których potencjalne awanse zawodowe, powinny w przyszłości zniwelować obecne dysproporcje płci. Natomiast na stanowiskach kierowniczych (Dyrekcja i kierownicy) nie ma istotnych różnic w proporcji płci, co prawda w przypadku kierowników kobiety stanowią 46,67%, ale jest to spowodowane przewagą mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach profesorskich. Funkcje np. Kierowników Pracowni często przypadają pracownikom na zaawansowanym etapie kariery.

## 2.4 Ankieta

W celu oceny stanu świadomości dotyczącej kwestii równości płci oraz zdiagnozowania potencjalnych problemów w tym obszarze, wśród pracowników oraz współpracowników Instytutu przeprowadzoną ankietę. Udział w ankiecie był dobrowolny i anonimowy. W badaniu ankietowym wzięło udział 52 osoby w tym 34 kobiety i 18 mężczyzn. Odpowiedzi pochodziły od następujących grup pracowników/współpracowników: kadra zarządzająca/kierownicy (10), pracownicy naukowcy (22), pracownicy administracji i obsługi (18) oraz doktoranci (2).

Wyniki ankiety przedstawiają się następująco:









Z przeprowadzonego badania ankietowego wynika, że zdecydowana większość respondentów pozytywnie oceniła sytuację panującą w Instytucie. Niemniej jednak wskaźnik uczestnictwa w ankiecie sugeruje, że temat równości płci nie był interesujący dla ponad połowy pracowników.

W kwestii konkretnych wniosków:

- większość respondentów uważa, że Instytut umożliwia łączenie życia zawodowego i rodzinnego (55,76% ankietowanych zaznaczyło „Tak”);
- według ankietowanych zarówno kobiety jak i mężczyźni mają równe szanse zatrudnienia w Instytucie (55,76% ankietowanych zaznaczyło „Tak”);
- ankietowani uważają, że zarówno kobiety jak i mężczyźni mają podobne szanse awansu w Instytucie (44,23% ankietowanych zaznaczyło „Tak” oraz 38,46% zaznaczyło „Raczej tak”);
- szanse na rozwój kariery naukowej kobiet i mężczyzn są porównywalne (46,15% ankietowanych zaznaczyło „Tak” oraz 34,62% zaznaczyło „Raczej tak”);
- większość ankietowanych (71,15%) nie spotkała się z przejawami dyskryminacji ze względu na płeć.

W ankiecie zapytano również uczestników, czy spotkali się z jakimikolwiek niestosownymi lub niedozwolonymi zachowaniami ze względu na płeć, 36 osób (69,23%) udzieliło odpowiedzi „Nie”, ale 9 osób (17,31%) odnotowało, że spotkały się z tego typu zachowaniami. Niestety zebrane w ramach ankiety dane były ogólnikowe i zanonimizowane, co nie pozwala na głębszą analizę przypadków doświadczanego lub obserwowanego niedozwolonego zachowania. W 2021 roku w Instytucie wprowadzono Wewnętrzną Politykę Antydopingową, która umożliwia każdemu pracownikowi złożenie skargi do pracodawcy również w kwestii naruszeń związanych z dyskryminacją. Do tej pory w Instytucie nie odnotowano żadnej skargi związanej z niestosownymi lub niedozwolonymi zachowaniami ze względu na płeć.

### 3. Cele i działania, wskaźniki

#### CEL 1. Zwiększenie poziomu wiedzy z zakresu zagadnień równościowych

Działanie	- Szkolenia w zakresie zagadnień równościowych - Rozpropagowanie materiałów dotyczących kwestii równości płci
Okres realizacji	2024 – 2026
Odpowiedzialność	Pełnomocnik ds. Równości
Wskaźniki	Liczba szkoleń oraz liczba newsletterów
Adresaci	Pracownicy MiIZ PAN

#### CEL 2. Wzmocnienie kultury organizacyjnej sprzyjającej równości oraz równowadze pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym

Działanie	- Rozpowszechnianie przepisów związanych z rodzicielstwem i opieką - Weryfikacja i ocena istniejących rozwiązań dla osób wypełniających obowiązki rodzicielskie i opiekuńcze
Okres realizacji	2024 – 2026
Odpowiedzialność	Pełnomocnik ds. Równości, Dyrekcja Instytutu, Dział Kadr
Wskaźniki	Liczba newsletterów Liczba konsultacji indywidualnych
Adresaci	Pracownicy MiIZ PAN

#### CEL 3. Wspieranie równości w procesie rekrutacji i rozwoju kariery

Działanie	- Weryfikacja istniejących standardów rekrutacyjnych - Monitoring składu komisji konkursowych i rekrutacyjnych pod względem płci
Okres realizacji	2024 – 2026
Odpowiedzialność	Pełnomocnik ds. Równości, Dyrekcja Instytutu, Kierownicy Pracowni i Działów
Wskaźniki	Liczba przeprowadzonych analiz i konsultacji
Adresaci	Kandydaci do pracy w MiIZ PAN, Pracownicy MiIZ PAN

#### CEL 4. Dążenie do równej reprezentacji płci w gremiach decyzyjnych

Działanie	- Przeprowadzenie rozmów, które pozwoliłaby zdiagnozować ewentualne przyczyny nie uczestnictwa kobiet w różnych gremiach decyzyjnych
Okres realizacji	2024 – 2026
Odpowiedzialność	Dyrekcja Instytutu
Wskaźniki	Reprezentacja kobiet zbliżona do struktury zatrudnienia
Adresaci	Pracownicy MiIZ PAN

## CEL 5. Przeciwdziałanie niewłaściwemu traktowaniu w miejscu pracy

Działanie	- Organizacja szkoleń, rozpropagowywanie materiałów antydyskryminacyjnych oraz dotyczących molestowania seksualnego
Okres realizacji	2024 – 2026
Odpowiedzialność	Pełnomocnik ds. Równości, Dyrekcja Instytutu
Wskaźniki	Liczba osób biorących udział w szkoleniach lub otrzymująca materiały informacyjne
Adresaci	Pracownicy MiIZ PAN

### 4. Wdrożenie i monitoring

W celu zapewnienia poprawnego wdrożenia Planu Równości Płci w MiIZ PAN, Dyrektor Instytutu powoła Pełnomocnika ds. Równości, do którego zadań należeć będzie wprowadzanie Planu oraz monitoring i bieżące analizowanie danych służących do realizacji celów zapisanych w Planie. Dodatkowo Pełnomocnik będzie również punktem kontaktowym pomiędzy pracownikami, a Dyrekcją Instytutu w kwestiach związanych z polityką równościową.

Analiza danych zbieranych przez Pełnomocnika ds. Równości będzie omawiana na cyklicznych spotkaniach Kierowników Pracowni i Działów z Dyrekcją Instytutu.

Plan został opracowany na okres 3 lat (2024-2026), jest to minimalny okres umożliwiający wprowadzenie ww. zmian, po tym czasie zostanie poddany ewaluacji przez Pełnomocnika ds. Równości.

Zgodnie z wymogami Komisji Europejskiej niniejszy Plan zostanie upubliczniony na stronie internetowej Instytutu pod adresem [miiz.waw.pl](http://miiz.waw.pl).