

**Plan Równości płci dla Instytutu Podstaw Inżynierii Środowiska
Polskiej Akademii Nauk (IPIŚ PAN)**

Zabrze, 2024

1. Wprowadzenie

Jedną z fundamentalnych zasad przysługujących mieszkańcom państw członkowskich Unii Europejskiej (UE) jest równouprawnienie pod względem płci. W związku z powyższym, w marcu 2020 roku Komisja Europejska (KE) ogłosiła Strategię na rzecz równości płci na lata 2020-2025. Strategia ta ma za zadanie promowanie równości płci we wszystkich aspektach polityki Unii Europejskiej. W dokumencie tym wskazano kluczowe obszary działań, które mają przyczynić się do eliminacji istniejących nierówności oraz wspierać równość płci w różnych dziedzinach życia. Jedną z ważniejszych kwestii jest promowanie równości płci w badaniach i innowacjach. Takie podejście pozwala na osiągnięcie wielu korzyści, nie tylko dla nauki, ale również dla społeczeństwa jako ogółu, w tym:

- **Wzrost innowacyjności i kreatywności:** większa różnorodności w zespole badawczym ma pozytywny wpływ na poziom i jakość prowadzonych prac, ale także na ich społeczno-ekonomiczne zastosowanie. Różnorodność płci sprzyja również maksymalnemu wykorzystaniu potencjału i umiejętności pracowników (pracownice i pracownicy). Różne perspektywy i doświadczenia mogą prowadzić do lepszych rozwiązań i odkryć.
- **Lepsze wyniki badawcze:** zespoły z większą różnorodnością płci często osiągają lepsze rezultaty swoich działań. Różnorodność może wpływać na sposób myślenia i podejścia do problemów, co prowadzi do bardziej kompleksowych analiz i wniosków.
- **Zaspokajanie potrzeb społeczeństwa:** zrównoważony rozwój i zróżnicowane podejście do badań prowadzą do lepszego zrozumienia potrzeb różnych grup społecznych i wypracowywanie skuteczniejszych rozwiązań.
- **Sprawiedliwość społeczna:** równość płci w nauce to również kwestia sprawiedliwości. Każdy pracownik, niezależnie od płci, powinien mieć równe szanse na rozwój kariery naukowej i realizację swojego potencjału. Tworzy to przyjazne środowisko pracy, w którym każdy ma pewność, że jego talenty zostaną docenione i uznane w sposób sprawiedliwy i właściwy.

Celem działań Komisji Europejskiej jest stworzenie bardziej spójnego i efektywnego systemu badań i innowacji, który sprzyja różnorodności oraz równości płci. KE wspiera działania na rzecz równości płci m.in. poprzez instrumenty finansowe, takie jak program Horyzont Europa na lata 2021-2027. Jednym z warunków przystąpienia do tego programu jest posiadanie Planu Równości Płci (*Gender Equality Plan; GEP*). Plan ten powinien obejmować działania zmierzające do eliminacji wszelkich form dyskryminacji ze względu na płeć, promowania równego dostępu do kariery naukowej, a także tworzenia środowiska, w którym wszyscy pracownicy mają równe szanse na rozwój i awans.

Komisja Europejska zdefiniowała pięć kluczowych obszarów, które są istotne dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach, a które powinny zostać uwzględnione w Planie Równości Płci. Należą do nich:

- Równowaga między życiem zawodowym/prywatnym i kultura organizacyjna instytucji.
- Równowaga płci w kadrze kierowniczej i podejmowaniu decyzji.
- Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery.
- Włączenie kwestii płci do treści badawczych i dydaktycznych.
- Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

Wdrożenie działań na rzecz równości płci ma kluczowe znaczenie dla zbudowania sprawiedliwego i zrównoważonego społeczeństwa, w którym każdy ma równe szanse na rozwój i realizację swoich aspiracji, w każdej dziedzinie życia. Równość płci nie tylko wspiera indywidualny rozwój, ale również przyczynia się do wzrostu gospodarczego, innowacji oraz stabilności społecznej.

Plan Równości Płci dla Instytutu Podstaw Inżynierii Środowiska Polskiej Akademii Nauk w Zabrze (IPIŚ PAN) stanowi kluczowy krok w kierunku promowania równego traktowania wszystkich pracowników, niezależnie od płci. Plan ten został opracowany na podstawie wewnętrznych analiz prowadzonych w Instytucie. Jest to strategia na lata 2024-2028.

Nadrzędnym celem prezentowanego Planu Równości Płci jest, aby IPIŚ PAN był miejscem zapewniającym wszystkim pracownikom równe szanse na rozwój i pogłębianie swoich talentów, w którym każdy może czuć się szanowany, niezależnie od płci. Nasze działania zorientowane są na stworzeniu przestrzeni wolnej od wszelkich przejawów dyskryminacji, funkcjonującej z poszanowaniem równości i różnorodności. Nadrzędnym celem jest zagwarantowanie wszystkim pracownikom swobody równości w kontekście rozwoju naukowego, zawodowego oraz osobistego.

2. Diagnoza

Prezentowany Plan Równości Płci bazuje na rzetelnej diagnozie obecnej sytuacji odnoszącej się do równości płci w IPIŚ PAN, co umożliwi skuteczne identyfikowanie celów oraz planowanie konkretnych działań. Ponadto plan ten uwzględnia również wnioski płynące z dobrych praktyk, jakie stosowane są w dokumentach dotyczących równości płci zarówno w Polsce, jak i w pozostałych krajach UE.

Diagnozy dokonano w oparciu o następujące działania:

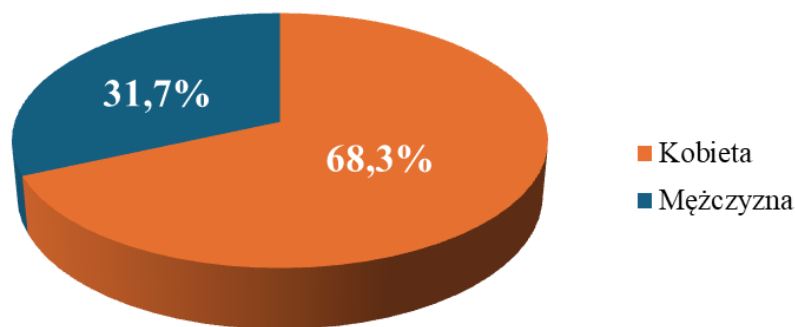
- Zebranie i analizę danych dotyczących pracowników IPIŚ PAN, z podziałem na ich płeć.
- Przegląd praktyk w celu identyfikacji przejawów nierówności płci w IPIŚ PAN oraz ich przyczyn, w tym, m.in.: analiza Regulaminu pracy w IPIŚ PAN, Regulaminu wynagradzania pracowników IPIŚ PAN, Regulaminu przyznawania nagród w IPIŚ PAN, Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w IPIŚ PAN.
- Analizę krajowych i regionalnych przepisów prawnych oraz wymogów finansowania, w tym:
 - Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483).
 - Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. 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).
 - Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.).
 - Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.).
 - Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1359).

2.1. Analiza danych dotyczące pracowników IPIŚ PAN z podziałem na płeć

Instytut Podstaw Inżynierii Środowiska PAN w Zabrze jest placówką naukową, która według stanu na dzień 31 sierpnia 2024 roku zatrudnia 63 osoby, w tym 26 pracowników naukowych. Analiza odnosi się wyłącznie do pracowników zatrudnionych na umowę o pracę.

OGÓLNA STRUKTURA ZATRUDNIENIA W IPIŚ PAN

W IPIŚ PAN zatrudnionych jest 43 kobiety i 20 mężczyzn. Dane na temat procentowego udziału kobiet i mężczyzn w strukturze pracowników IPIŚ PAN zostały przedstawione na Rys. 1.



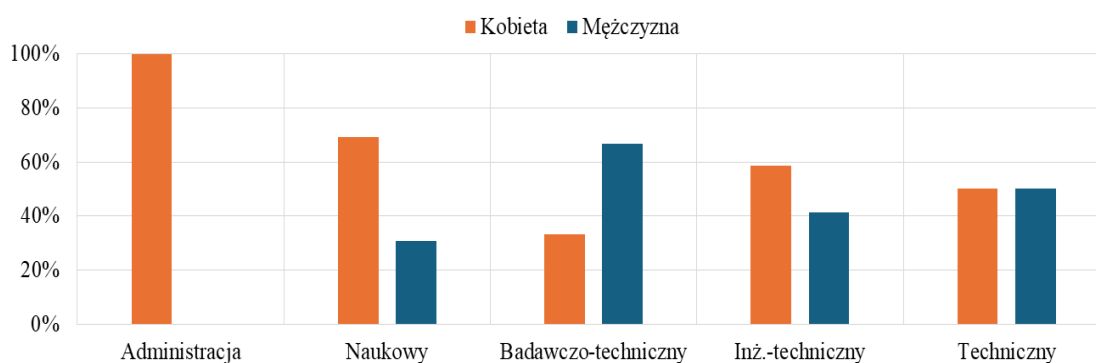
Rysunek 1. Pracownicy IPIŚ PAN z podziałem na płeć.

Jak wynika z prezentowanych powyżej informacji, w IPIŚ PAN istnieje dysproporcja w ogólnym rozkładzie płci, co jest związane z liczbą kobiet i mężczyzn zatrudnionych w poszczególnych działach i na konkretnych stanowiskach.

Należy jednak nadmienić, że w IPIŚ PAN kluczowym jest przede wszystkim zapewnienie każdej osobie równości szans, począwszy od procesu rekrutacji na rozwoju kariery naukowej i zawodowej skończywszy. Wobec tego, nie dąży się tu nadmierne do wyrównanie liczby kobiet i mężczyzn w ogólnej strukturze pracowników. Ważniejszą kwestią jest tworzenie środowiska przyjaznego zarówno kobietom, jak i mężczyznom. Oznacza to, że każdy z pracowników powinien mieć takie same możliwości rozwoju, nawiązywania kontaktów oraz zdobywania doświadczeń, które są kluczowe dla rozwoju kariery.

Ponadto, także równy dostęp do zasobów, takich jak możliwości ubiegania się o granty, stypendia, staże czy udział w konferencjach, jest fundamentalny dla wspierania obu płci w realizacji ich potencjału naukowego.

Bardziej szczegółowy podział struktury IPIŚ PAN przedstawiono na Rys. 2. Podział ten, dotyczy pracowników wszystkich działów, a mianowicie: pionu administracyjnego, naukowego, badawczo – technicznego, badawczo – inżynierskiego oraz technicznego. Osoby zarządzające Instytutem, tj. Dyrektor IPIŚ PAN (prof. IPIŚ PAN) i Zastępca Dyrektora ds. Ogólnych, zostały uwzględnione, odpowiednio w pionie naukowym oraz badawczo – technicznym. Powodem jest zakres obowiązków, jakie sprawują.



Rysunek 2. Struktura pracowników IPIŚ PAN z podziałem na płeć i rodzaj działu.

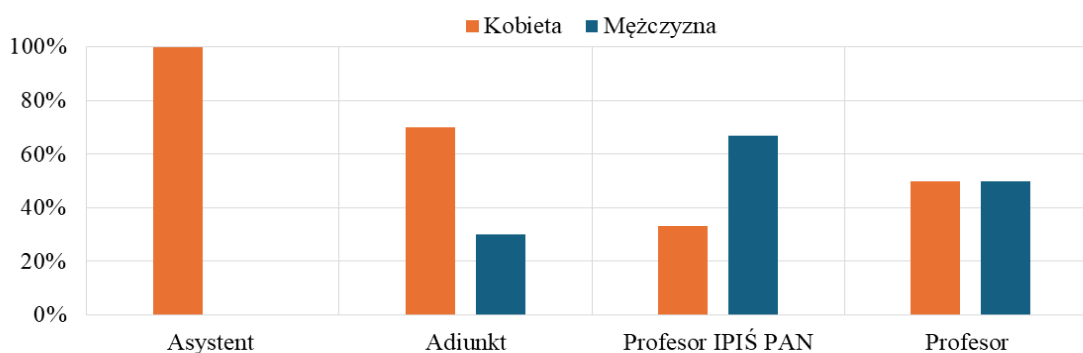
Pewne dysproporcje są widoczne głównie w dziale administracji i naukowym. W przypadku administracji, związane jest to ze specyfiką tego działu, a mianowicie przynależą tu m.in. kadry, księgowość, rozliczenia, sekretariat i dział aparatury (informatyk), gdzie aplikuje zdecydowanie więcej kobiet niż mężczyzn (z wyjątkiem stanowiska informatyka). W przypadku pracowników naukowych, jednym z możliwych powodów wyższego odsetka kobiet zatrudnionych w tym dziale są zarobki. W związku z faktem, że wysokość pensji w firmach prywatnych jest wyższa niż w tych państwowych, mężczyźni rzadziej decydują się na kontynuację rozwoju naukowego i wybierają inną ścieżkę kariery zawodowej. Ponadto, podjęcie pracy w państwowej instytucji, daje kobietom większą możliwość na rozwój kariery i budowanie życia prywatnego, a mianowicie mogą one swobodnie przebywać na urlopie macierzyński czy wychowawczym, bez obaw o utratę pracy, co ma korzystny wpływ na kontynuację rozwoju zawodowego. Pewne dysproporcje są również widoczne w dziale badawczo – technicznym. Zatrudnionych jest tu tylko 3 pracowników, w tym 2 kobiety i 1 mężczyzna. Stąd też, w tym przypadku dysproporcja ta jest tylko pozorna. Szczegółowy wykaz liczby pracowników zatrudnionych w poszczególnych działach z podziałem na płeć został przedstawiony w Tab. 1.

Tabela 1. Pracownicy IPIŚ PAN z podziałem na płeć i rodzaj działu.

Dział	Kobieta	Mężczyzna	Suma
Administracja	11	0	11
Naukowy	18	8	26
Badawczo-techniczny	1	2	3
Inż. - techniczny	10	7	17
Techniczny	3	3	6
Suma	43	20	63

STRUKTURA DZIAŁU NAUKOWEGO W IPIŚ PAN

Dział naukowy IPIŚ PAN liczy 26 osób, w tym 18 kobiet i 8 mężczyzn. Stanowi to odpowiednio 69,2% i 30,8% tej grupy pracowników. Struktura pracowników naukowych z podziałem na płeć i zajmowane stanowisko przedstawiono na Rys. 3.

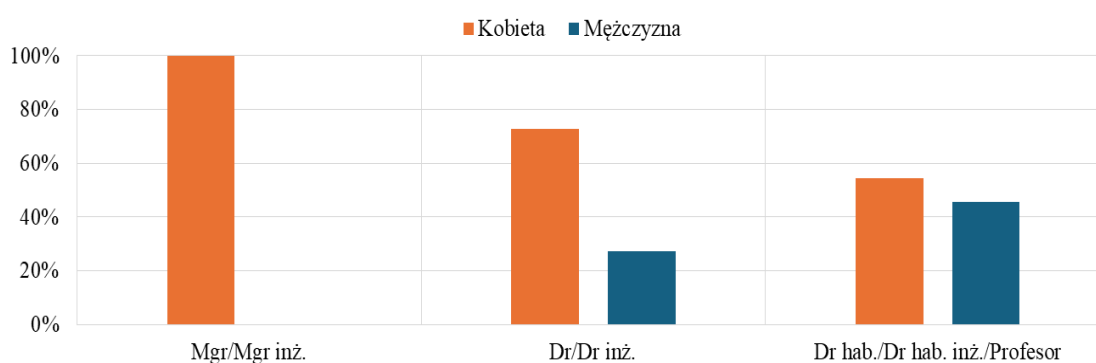


Rysunek 3. Struktura pracowników naukowych IPIŚ PAN z podziałem na płeć i stanowisko.

Analizując strukturę działu naukowego w kontekście zajmowanych stanowisk, można zauważyć, że w charakterze Asystenta i Adiunkta zatrudnione są głównie kobiety. Dysproporcje te mogą wynikać z faktu, że w dzisiejszych czasach kobiety dużo częściej niż mężczyźni podejmują decyzję o rozpoczęciu kariery naukowej, stąd też ich przewaga na stanowiskach

Asystenta i Adiunkta. Ponadto mają one również większe szanse na rozwój kariery, w porównaniu do kobiet, które rozpoczynały pracę zawodową kilkadziesiąt lub kilkanaście lat wcześniej. Wynika to z faktu, że w tamtych czasach kobiety miały mniejsze szanse na rozwój zawodowy. Jeśli natomiast chodzi o dysproporcję na stanowisku Profesora IPIŚ PAN, to w tym charakterze zatrudnione są tylko 3 osoby, tj. 1 kobieta i 2 mężczyźni. Wobec tego ewentualne nierówności pod względem płci nie są w tym przypadku rażące. Jednakże, gdyby dysproporcja ta była większa, jej przyczyny można by się było dopatrywać w czasowym spowolnieniu rozwoju naukowego i zawodowego kobiet, w wyniku założenia przez nie rodziny czy urodzenia dziecka.

Z kolei, na Rys. 4 zaprezentowano odsetek kobiet i mężczyzn, będących pracownikami samodzielnymi IPIŚ PAN, tj. posiadającymi habilitację lub profesurę. Można zauważyć, że w tym przypadku liczba kobiet i mężczyzn jest zbliżona. Jednakże w tej grupie pracowników naukowych dominują osoby z długim stażem pracy.



Rysunek 4. Struktura pracowników naukowych IPIŚ PAN z podziałem na płeć i wykształcenie.

Szczegółowy wykaz liczby pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach naukowych z podziałem na płeć został przedstawiony w Tab. 2. Z kolei liczbę pracowników posiadających stopnie/tytuły naukowe zaprezentowano w Tab. 3.

Tabela 2. Pracownicy naukowcy IPIŚ PAN z podziałem na płeć i stanowisko.

Stanowisko naukowe	Kobieta	Mężczyzna	Suma
Asystent	7	0	7
Adiunkt	7	3	10
Profesor IPIŚ PAN	1	2	3
Profesor	3	3	6
Suma	18	8	26

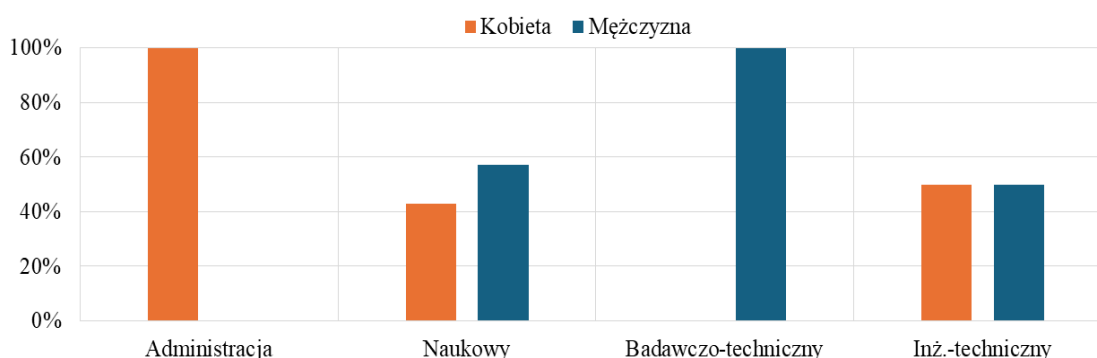
Tabela 3. Pracownicy naukowcy IPIŚ PAN z podziałem na płeć i wykształcenie.

Tytuł/Stopień naukowy	Kobieta	Mężczyzna	Suma
Mgr/Mgr inż.	4	0	4
Dr/Dr inż.	8	3	11
Dr hab./Dr hab. inż./Profesor	6	5	11
Suma	18	8	26

STRUKTURA KADRY KIEROWNICZEJ W IPIŚ PAN

Strukturę kadry kierowniczej IPIŚ PAN z podziałem na płeć i rodzaj działu przedstawiono na Rys. 5. Należy nadmienić, że dział techniczny podlega kierownictwu działu badawczo – technicznemu.

Liczba pracowników w IPIŚ PAN przynależących do kadry kierowniczej jest równa 14. Odsetek kobiet i mężczyzn sprawujących funkcje kierownicze jest równy dla oby płci i wynosi po 50%. Pewne dysproporcje występują w dziale administracji i badawczo – technicznym. Natomiast, jak już wcześniej wspomniano, w przypadku administracji wynika to z faktu, że do działu tego przeważnie aplikują kobiety. Z kolei w dziale badawczo – technicznym, z uwagi na zakres obowiązków służbowych wiążących się z przynależnością do tego pionu, aplikują głównie mężczyźni. W pozostałych działach nie stwierdzono istotnych dysproporcji w odniesieniu do płci pracownika.



Rysunek 5. Struktura kadry kierowniczej IPIŚ PAN z podziałem na płeć i rodzaj działu.

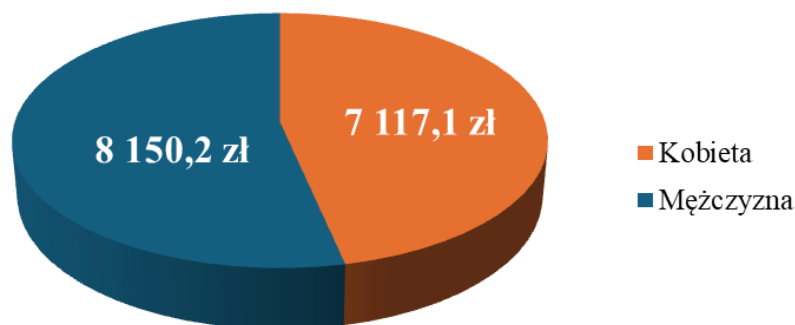
Szczegółowy wykaz liczby pracowników sprawujących w IPIŚ PAN funkcje kierownicze z podziałem na płeć i rodzaj działu przedstawiono w Tab. 4.

Tabela 4. Kadra kierownicza w IPIŚ PAN z podziałem na płeć i rodzaj działu.

Kierownicy działów	Kobieta	Mężczyzna	Suma
Administracja	3	0	3
Naukowy	3	4	7
Badawczo-techniczny	0	2	2
Inż.-techniczny	1	1	2
Suma	7	7	14

STRUKTURA WYNAGRODZENIA W IPIŚ PAN

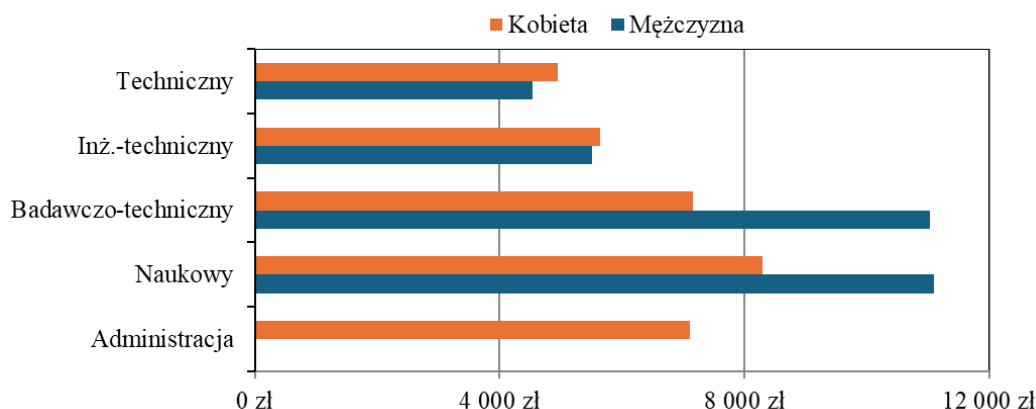
Ogólne dane dotyczące wysokości średniego wynagrodzenia brutto, pobieranego przez ogół pracowników IPIŚ PAN z podziałem na płeć przedstawiono na Rys. 6.



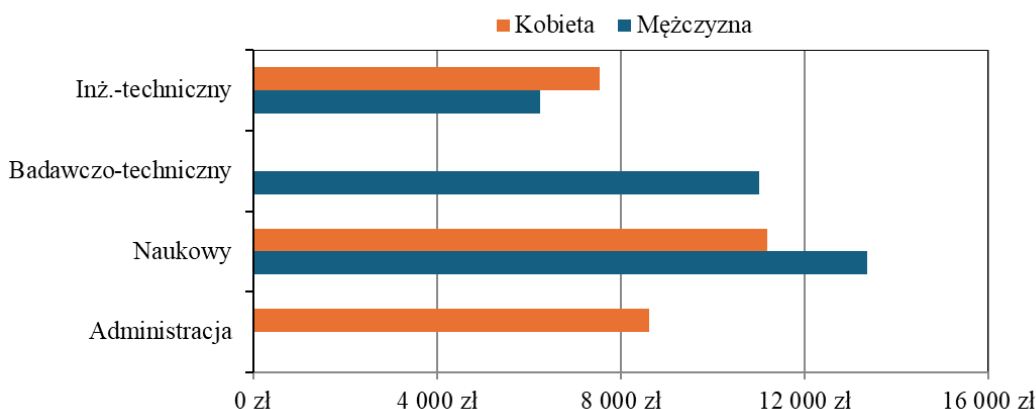
Rysunek 6. Pracownicy IPIŚ PAN z podziałem na płeć i wysokość wynagrodzenia.

Jak wynika z prezentowanych danych, stwierdza się pewną dysproporcję pomiędzy uśrednionymi zarobkami brutto kobiet i mężczyzn, będących pracownikami IPIŚ PAN. Na taki stan rzeczy ma wpływ wiele czynników. W związku z tym, na Rys. 7 do 10 przedstawiono bardziej szczegółowe informacje w tym zakresie.

Strukturę pracowników IPIŚ PAN z podziałem na płeć i wysokość wynagrodzenia brutto, w poszczególnych działach przedstawiano na Rys. 7. Z kolei strukturę wynagrodzenia brutto dla kadry kierowniczej IPIŚ PAN z podziałem na płeć i rodzaj działu przedstawiono na Rys. 8. Z prezentowanych danych wynika, że w IPIŚ PAN istnieją pewne dysproporcje w odniesieniu do wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przez kobiety i mężczyzn zatrudnionych w działach naukowym i badawczo – technicznym. W ocenie IPIŚ PAN dominującym czynnikiem jest tu przynależność do kadry kierowniczej, z czym wiąże się pobieranie dodatku funkcyjnego. Zarówno w dziale naukowym, jak i badawczo – technicznym zatrudnione są osoby pełniące funkcje kierownicze (Tab. 4). Fakt ten ma istotny wpływ na wysokość wynagrodzenia. W działach tych, funkcje kierownicze pełni w sumie 6 mężczyzn i 3 kobiety. Nie bez znaczenia jest tu także staż pracy (wysługa lat) czy też kierowanie lub udział w projektach badawczych (dodatki za udział w projekcie), co również może przyczynić się do wzrostu wysokości wynagrodzenia zasadniczego. Jeżeli natomiast chodzi o dysproporcję w odniesieniu do wysokości wynagrodzenia kadry kierowniczej w dziale naukowym i inżynieryjno – technicznym, któremu podlega także dział techniczny, to w pierwszym przypadku powody są tożsame do opisanych powyżej, a w drugim przyczyną jest wysokość stażu pracy. Zatem nadmienione dysproporcje nie mają żadnego związku z nierównym traktowaniem pracowników na tle płci.

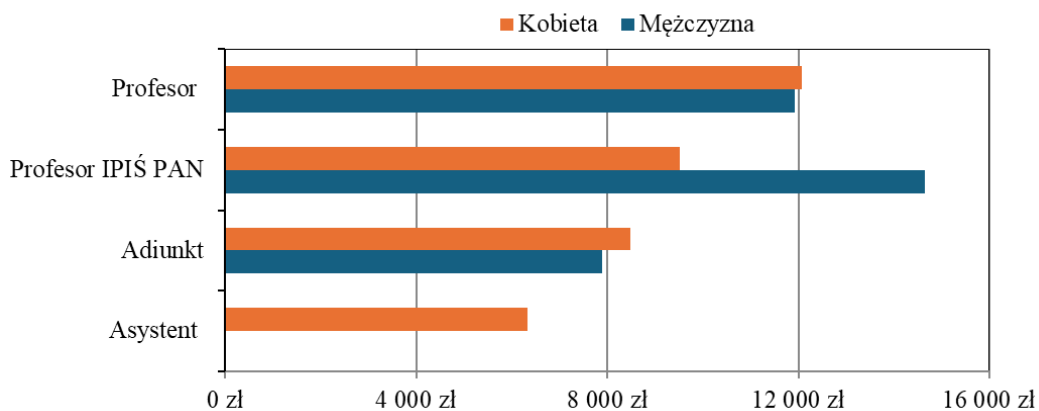


Rysunek 7. Struktura wynagrodzenia pracowników IPIŚ PAN z podziałem na płeć i rodzaj działu.

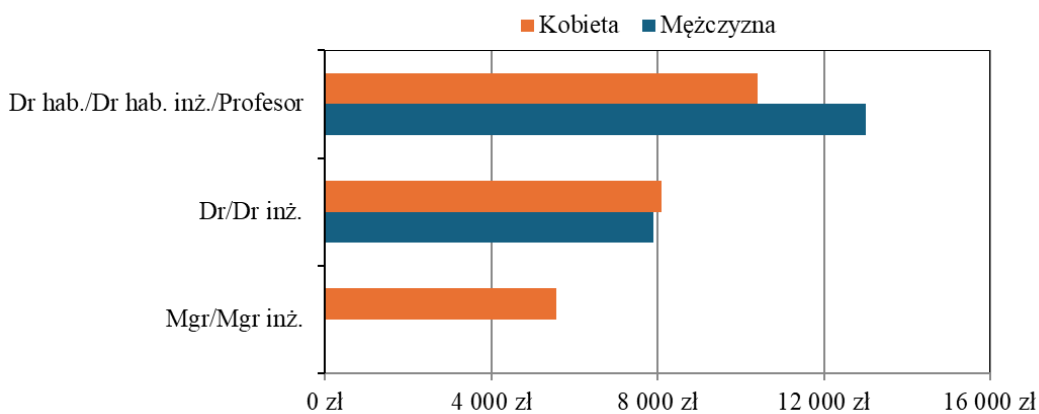


Rysunek 8. Struktura wynagrodzenia kadry kierowniczej IPIŚ PAN z podziałem na płeć i rodzaj działu.

Sprawowanie funkcji kierowniczej, udział w projektach oraz długość stażu pracy, wywierają również wpływ na wysokość wynagrodzenia pracowników naukowych. Jest to szczególnie widoczne w przypadku osób zatrudnionych na stanowisku Profesora IPIŚ PAN (Rys. 9.). Jeśli natomiast przyjrzeć się bliżej wynagrodzeniom samodzielnych pracowników naukowych, tj. posiadających habilitację lub profesurę, można zauważyć dysproporcje między kobietami i mężczyznami (Rys. 10). Do pracowników samodzielnych IPIŚ PAN zalicza się 6 kobiet i 5 mężczyzn, z czego 3 kobiety i 4 mężczyzn sprawuje funkcje kierownicze. Wobec powyższego, to właśnie sprawowanie funkcji kierowniczej stanowi główny powód nierówności w wysokości wynagrodzenia kobiet i mężczyzn, będących pracownikami samodzielными w IPIŚ PAN. Zatem, również te dysproporcje nie mają żadnego związku z nierównym traktowaniem pracowników na tle płci.



Rysunek 9. Struktura wynagrodzenia pracowników naukowych IPIŚ PAN z podziałem na płeć i stanowisko.



Rysunek 10. Struktura wynagrodzenia pracowników naukowych IPIŚ PAN z podziałem na płeć i wykształcenie.

3. Cele i plan działań

Przeprowadzona diagnoza pozwoliła na określenie celów strategicznych Planu Równości Płci dla IPIŚ PAN. Strategiczne cele realizowane będą w latach 2024 – 2028.

CELE STRATEGICZNE NA LATA 2024 – 2028

CEL 1

Podnoszenie wśród pracowników świadomości w zakresie równości płci.

CEL 2

Opracowanie i wdrożenie procedur dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu.

CEL 3

Kształtowanie warunków pracy wspierających rozwój kariery oraz równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym.

CEL 4

Zapewnienie równości płci w procesie rekrutacji.

Realizacja powyższych celów wymaga zaangażowania całej społeczności IPIŚ PAN oraz stałego monitorowania postępów, tak aby zapewnić, że podjęte działania przynoszą pożądane efekty.

3.1. Plan działań - realizacja celów strategicznych

CEL 1

Podnoszenie wśród pracowników świadomości w zakresie równości płci.

DZIAŁANIE 1.1

Powołanie zespołu ds. Równości Płci i sprecyzowanie zakresu jego kompetencji.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Dyrekcja IPIŚ PAN

GRUPA ODBIORCÓW

Pracownice i pracownicy IPIŚ PAN

WSKAŹNIK

- Powołanie zespołu i Pełnomocnika ds. Równości Płci.
- Opracowanie dokumentacji dotyczącej obowiązków zespołu ds. Równości Płci.
- Podanie ww. dokumentacji do wiadomości wszystkich pracowników IPIŚ PAN, np. drogą mailową lub też poprzez stronę internetową Instytutu.

TERMIN REALIZACJI

31 grudnia 2024 r.

DZIAŁANIE 1.2

Monitorowanie i analiza danych dotyczących równości płci, w każdym aspekcie działalności IPIŚ PAN.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Dyrekcja IPIŚ PAN
Pełnomocnik ds. Równości Płci

GRUPA ODBIORCÓW

Pracownice i pracownicy IPIŚ PAN

WSKAŹNIK

- Opracowanie raportu z przeprowadzonej analizy oraz podanie go do wiadomości wszystkich pracowników IPIŚ PAN. Sprawozdawczość – raz na rok.

TERMIN REALIZACJI

2025 – 2028 r.

DZIAŁANIE 1.3

Przeprowadzenie zewnętrznych szkoleń i warsztatów na temat równości płci dla wszystkich pracowników IPIŚ PAN.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Dyrekcja IPIŚ PAN
Pełnomocnik ds. Równości Płci

GRUPA ODBIORCÓW

Pracownice i pracownicy IPIŚ PAN

WSKAŹNIK

- Przeprowadzenie co najmniej jednego szkolenia lub warsztatów w roku kalendarzowym. Opracowanie raportu podsumowującego działalność szkoleniową. Sprawozdawczość – raz na dwa lata.

TERMIN REALIZACJI

2025 – 2028 r.

CEL 2

Opracowanie i wdrożenie procedur dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu.

DZIAŁANIE 2.1

Powołanie zespołu ds. Przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Dyrekcja IPIŚ PAN
Pełnomocnik ds. Równości Płci
Zespół ds. Przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu

GRUPA ODBIORCÓW

Pracownice i pracownicy IPIŚ PAN

WSKAŹNIK

- Powołanie zespołu ds. Przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu.
- Opracowanie dokumentacji i wytycznych w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu.
- Wdrożenie wytycznych przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu.
- Podanie ww. dokumentacji do wiadomości wszystkich pracowników IPIŚ PAN.

TERMIN REALIZACJI

30~~1~~ czerwca 2025 r.

CEL 3

Kształtowanie warunków pracy wspierających rozwój kariery oraz równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym.

DZIAŁANIE 3.1

Przeprowadzenie badania ankietowego dotyczącego stopnia zadowolenia pracowników z warunków pracy w Instytucie, w kontekście możliwości rozwoju kariery zawodowej oraz łączenia obowiązków służbowych z prywatnymi.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Dyrekcja IPIŚ PAN

Dział Kadr

GRUPA ODBIORCÓW

Pracownice i pracownicy IPIŚ PAN

WSKAŹNIK

- Przeprowadzenie anonimowej ankiety wśród wszystkich pracowników IPIŚ PAN.
- Wprowadzenie odpowiednich działań mających na celu ułatwienie godzenia obowiązków służbowych z prywatnymi, np. poprzez ustanowienie wytycznych względem pracy zdalnej czy też elastycznych godzin pracy.

TERMIN REALIZACJI

Cyklicznie, raz na rok, począwszy od stycznia 2025 r.

CEL 4

Zapewnienie równości płci w procesie rekrutacji.

DZIAŁANIE 4.1

Opracowanie ujednoczonych wytycznych do procesu rekrutacji, opierających się na zasadach równości płci i równego traktowania wszystkich kandydatów.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Dyrekcja IPIŚ PAN

Dział Kadr

Rada Naukowa

Pełnomocnik ds. Równości Płci

GRUPA ODBIORCÓW

Pracownice i pracownicy IPIŚ PAN

WSKAŹNIK

– Opracowanie ujednoczonych wytycznych do procesu rekrutacji.

TERMIN REALIZACJI

31 marzec 2025 r.

4. Podsumowanie

Plan Równości Płci ma na celu zapewnienie równych szans oraz równego traktowania w miejscu pracy. To również narzędzie pozwalające na eliminację wszelkich form dyskryminacji ze względu na płeć. Wdrożenia Planu Równości Płci jest kluczowe dla osiągnięcia zamierzonych celów. Wobec tego, konieczne jest podjęcie konkretnych działań, które obejmą m.in. opracowanie nowych regulaminów oraz powołanie odpowiednich zespołów.

Osobami odpowiedzialnymi za koordynację wszelkich działań i wdrożenie założeń Planu Równości Płci, będą Dyrektor IPIŚ PAN i Pełnomocnik ds. Równości Płci.

W związku z koniecznością przeprowadzenia szkoleń i warsztatów zewnętrznych dla wszystkich pracowników IPIŚ PAN, władze Instytutu dołożą wszelkich starań, aby zapewnić odpowiednie zasoby finansowe na ten cel.