
PLAN RÓWNOŚCI PŁCI



dla

**Instytutu Budownictwa
Wodnego
Polskiej Akademii Nauk**

2023 -2025

Wstęp

Instytut Budownictwa Wodnego Polskiej Akademii Nauk w Gdańsku (IBW PAN) przedstawia Plan Równości Płci na lata 2023-2025 (GEP dla IBW PAN), którego głównym celem jest utrzymanie IBW PAN, jako miejsca bezpiecznego dla wszystkich, działającego zgodnie z zasadą przestrzegania równości i poszanowania różnorodności, jak również mającego na celu wspieranie wszystkich członków społeczności bez względu na płeć.

IBW PAN jest miejscem równych szans i otwartości, wolnym od uprzedzeń i dyskryminacji, zapewniającym bezpieczeństwo osobom pracującym i współpracującym, gdzie szacunek dla innych, równe traktowanie i akceptacja różnorodności to podstawowe wartości. IBW PAN współpracuje z naukowcami z wielu krajów świata, z którymi współpraca nawiązywana jest bez względu na płeć, rasę czy narodowość. Bez względu na płeć, rasę czy narodowość IBW PAN wspiera karierę naukową i dydaktyczną swoich pracowników, pracowników i osób współpracujących.

Kluczowym założeniem GEP dla IBW PAN jest przestrzeganie zasady równości i szanowanie różnorodności, jako wartości, tworzenie godziwych i komfortowych warunków pracy oraz badań naukowych. Cel ten realizowany jest poprzez zapewnienie równego dostępu do wiedzy i nabywania umiejętności przez wszystkich uprawnionych.

Jesteśmy świadomi, że poszanowanie różnorodności oraz przestrzeganie zasady równego traktowania w IBW PAN wpływa na dobrostan i poczucie bezpieczeństwa wszystkich ludzi i dotyczy nie tylko życia jednostek, ale także rozwoju IBW PAN, jako całości. Te wartości mają ogromne znaczenie dla pracy naukowej, która musi pozostać wolna od wszelkiej dyskryminacji i konfliktów wynikających z uprzedzeń. Różnorodność i równe traktowanie zapewniają dostęp do różnych perspektyw myślenia i punktów widzenia, zwiększają kreatywność i innowacyjność, pozwalają na rozwój talentów i otwierają drogę do nowych sposobów rozwiązania problemów, co jest szczególnie ważne w kontekście dynamicznych zmian gospodarczych, technologicznych i społecznych.

Wdrożenie GEP dla IBW PAN przyczyni się do stworzenia przejrzystych procedur, które zachowają środowisko pracy zdolne do przyciągania i zatrzymywania wysokiej klasy specjalistów w nauce. Proponowane działania mają na celu eliminację barier w życiu zawodowym i prywatnym, zapewnią równowagę, przyczynią się do zapobiegania spowolnieniu kariery zawodowej zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn oraz umożliwią wspieranie zaangażowania i rozwijania potencjału wszystkich pracowników (niezależnie od płci).

Przygotowując Plan Równości Płci kierowano się przede wszystkim wytycznymi Komisji Europejskiej dotyczącymi stworzenia Planu Równości Płci (GEP), Brano też pod uwagę rekomendacje krajowych instytucji akademickich i organizacji publicznych.

Zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej dotyczącymi tworzenia GEP, wskazany dokument opracowany dla potrzeb IBW PAN koncentruje się na działaniach mających na celu:

1. Budowanie odpowiedniej kultury organizacyjnej poprzez wspieranie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, podnoszenie świadomości w zakresie równego traktowania i niedyskryminacji oraz zrozumienia przyczyn i skutków ewentualnych przejawów nierówności płci.
2. Pielęgnowanie równowagi płci na szczeblu kierowniczym w organach decyzyjnych oraz włączanie kategorii różnorodności i równowagi płci do procesów decyzyjnych.
3. Promowanie równego dostępu do karier naukowych, miejsc pracy na różnych szczeblach administracji w procesach rekrutacji pracowników płci męskiej i żeńskiej.
4. Zapewnienie bezpiecznych warunków pracy zawodowej oraz przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć, przemocy i innym niepożądanym zachowaniom.

GEP dla IBW PAN jest wynikiem badań, analiz i wewnętrznych konsultacji przeprowadzonych z wybranymi osobami zatrudnionymi w IBW PAN płci męskiej i żeńskiej. Podstawą przeprowadzonych analiz są regulacje prawne obowiązujące w IBW PAN, dane pozyskane z różnych komórek organizacyjnych IBW PAN, wyniki badań ankietowych przeprowadzonych wśród pracowników administracyjnych i naukowych IBW PAN.

Plan przeciwdziałania ewentualnym elementom dyskryminacji płci przewidziany jest do realizacji w okresie od września 2023 roku do końca 2025 roku. Szczegółowy harmonogram znajduje się w części opisującej przyjęte cele i działania rozplanowane na ten okres.

Ideą GEP dla IBW PAN jest również aktywne zaangażowanie społeczności IBW PAN w promowanie równości i równych szans rozwoju wszystkich jej członków.

GEP dla IBW PAN obejmuje:

1. Diagnozę składającą się z 3 elementów:
 - analizy obowiązującego prawa,
 - analizy struktury zatrudnienia,
 - prezentacji wniosków z badania „Monitoring Równości Płci” przeprowadzonego wśród pracowników IBW PAN we wrześniu 2023 roku (wnioski zostaną przedstawione po wykonaniu badania).
2. Opis czterech głównych celów GEP wraz z określeniem konkretnych działań, które mają być podjęte, aby je zrealizować, przedstawienie planowanych do uzyskania wskaźników ich realizacji, a także planowane terminy ich uzyskania i jednostki organizacyjne odpowiedzialne za ich realizację.

Diagnoza

Analiza przepisów prawa

Podstawą do stworzenia GEP dla IBW PAN jest analiza obowiązujących przepisów prawa i regulaminów wewnętrznych IBW PAN.

Po pierwsze, w artykule 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej zostało zagwarantowane, że wszyscy są równi wobec prawa i nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym i gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Wyrażona w przedmiotowym artykule Konstytucji RP zasada jest podstawą wszystkich innych regulacji obowiązujących w Polsce.

Ponadto, na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej obowiązuje ustawa z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Wspomniana ustawa realizuje dyrektywy Rady Europejskiej i Parlamentu Europejskiego, a zatem stanowi istotne doprecyzowanie w zakresie unijnej zasady równego traktowania. „Ustawa określa obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną oraz organy właściwe w tym zakresie” (art. 1 ust. 1). Ponadto, ustawa wyznacza Rzecznika Praw Obywatelskich i Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania, jako organy właściwe do rozpatrywania naruszeń zasady równego traktowania.

Regulacje zawarte w tej ustawie mają istotne znaczenie dla realizacji zasady równego traktowania i niedyskryminacji osób zatrudnionych IBW PAN na podstawie prawa cywilnego. Części przepisów ustawy (rozdział 1 i 2) nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę w zakresie uregulowanym przez Kodeks pracy.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy stanowi, że „Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu” (art.11²Kodeksu pracy). Ponadto „Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna” (art. 11³Kodeksu pracy). Ustawodawca szczegółowo określił sposób realizacji zasady równego traktowania w rozdziale IIa ustawy Kodeks pracy, „Równe traktowanie w zatrudnieniu” (art. od 18^{3a} do 18^{3e} Kodeksu pracy). Poza tym na pracodawcę nałożono obowiązki związane z niedyskryminacją pracowników (art. 94 ust. 2b Kodeksu pracy).

Co więcej, w IBW PAN obowiązuje Regulamin Pracy, wprowadzony w 2011 roku, który nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu z uwagi

na jakikolwiek czynnik (Rozdział III § 5 ust. 3 Regulaminu). Kwestie równego traktowania i niedyskryminacji, a także konieczność zapewnienia odpowiednich warunków pracy umożliwiających pełny rozwój potencjału i utrzymanie dobrej jakości życia, są więc szczegółowo uregulowane w Regulaminie pracy IBW PAN.

Regulamin pracy IBW PAN ma na celu m.in. poszanowanie zasad wolności badań naukowych, prac rozwojowych i pracy w ogóle, a także kładzie nacisk na wspieranie działań opartych na dziedzictwie wielokulturowym, prawach człowieka oraz pluralizmie myśli i słowa.

Wprowadzając w Regulaminie pracy IBW PAN odpowiednie regulacje dotyczące czasu pracy, zapewniono, aby obciążenie pracą i możliwość korzystania z czasu wolnego po pracy były zbalansowane (rozdział IV Regulaminu) i umożliwiały wszystkim pracownikom godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi.

Biorąc pod uwagę obowiązujące w IBW PAN przepisy stwierdzono, że ich zapisy są zgodne z zasadą równości szans i niedyskryminacji. Niezbędne jest natomiast bieżące informowanie pracowników o przysługujących im prawach i procedurach obowiązujących w miejscu pracy i obowiązujących zasadach bezpieczeństwa.

Podstawa prawna – w szczególności:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483);
 2. 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);
 3. Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1359 z późn. zm.);
 4. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 z późn. zm.);
 5. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm.);
 6. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2021 r. poz. 2345 z późn. zm.).
-

Analiza struktury zatrudnienia w IBW PAN

Struktura zatrudnienia w IBW PAN zbudowana jest według modelu horyzontalnego, z przejrzystą optymalizacją i racjonalizacją relacji hierarchicznych, na korzyść rozwoju relacji poziomych. W tego typu strukturze łatwiej jest realizować cele równości i społeczną odpowiedzialność.

Punktem wyjścia do diagnozy faktycznej sytuacji panującej w IBW PAN pod względem równości płci jest analiza odsetka płci wśród osób zatrudnionych, z podziałem na grupy zawodowe i stanowiska kierownicze.

Według stanu na dzień 01 stycznia 2023 roku liczba osób zatrudnionych na umowę o pracę w IBW PAN wyniosła 49 osób, w tym 18 kobiet (36,7%). Wśród pracowników naukowych kobiety zatrudnione na umowę o pracę stanowiły 29,6% (Tab. 1), a w oparciu o umowę cywilnoprawną – 30% (Tab. 2).

Tab. 1 Pracownicy naukowcy IBW PAN zatrudnieni na podstawie umowy o pracę

Pracownicy naukowcy	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Odsetek kobiet	Odsetek mężczyzn
	8	19	27	29,6	70,4

Tab. 2 Kadra naukowa IBW PAN współpracująca w oparciu o umowy cywilnoprawne

Kadra naukowa	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Odsetek kobiet	Odsetek mężczyzn
	3	7	10	30%	70%

Wśród pracowników nienaukowych kobiety zatrudnione na umowę o pracę stanowiły 45,5% (Tab. 3), a w oparciu o umowę cywilnoprawną – 37,5% (Tab. 4).

Tab. 3 Pracownicy nienaukowcy IBW PAN zatrudnieni na podstawie umowy o pracę

Pracownicy nienaukowcy	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Odsetek kobiet	Odsetek mężczyzn
	10	12	22	45,5%	55,5%

Tab. 4 Kadra nienaukowa IBW PAN współpracująca w oparciu o umowy cywilnoprawne

Kadra nienaukowa	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Odsetek kobiet	Odsetek mężczyzn
	3	5	8	37,5%	62,5%

Powyższe dane wskazują na nierównowagę w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn wśród wszystkich pracowników IBW PAN (36,7% zatrudnionych kobiet).

Nierównowaga w strukturze zatrudnienia występuje w przypadku pracowników naukowych (29,6% kobiet i 70,4% mężczyzn) – Tab.1. W odniesieniu do kadry nienaukowej te dysproporcje są mniejsze (45,5% kobiet i 55,5% mężczyzn) – Tab.3.

Tab. 5 Stanowiska kierownicze w IBW PAN kontraktowane w ramach umów o pracę

Kadra kierownicza	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Odsetek kobiet	Odsetek mężczyzn
	4	5	9	44,4%	55,6%

Struktura zatrudnienia na stanowiskach kierowniczych (Tab. 5) jest bardziej zrównoważona, gdyż zatrudnionych jest tylko nieco więcej mężczyzn (55,6%) niż kobiet (44,4%).

Tab. 6 Zatrudnienie w IBW PAN ze względu na rodzaj komórki wg płci

Zatrudnienie w IBWP PAN ze względu na rodzaj komórki wg płci	Styczeń 2023 / osoby	Styczeń 2023 / %
Zakład Mechaniki i Inżynierii Brzegów	19	
Kobiety	5	26,3
Mężczyźni	14	73,7
Zakład Mechaniki Falowania i Dynamiki Budowli	11	
Kobiety	3	27,3
Mężczyźni	8	72,7
Zakład Geomechaniki	10	
Kobiety	5	50,0
Mężczyźni	5	50,0
Obsługa	9	
Kobiety	6	66,7
Mężczyźni	3	33,3

Tab. 7 Zatrudnienie w IBW PAN na stanowiskach naukowych ze względu na rodzaj komórki wg płci

Zatrudnienie w IBWP PAN na stanowiskach naukowych ze względu na rodzaj komórki wg płci	Styczeń 2023 / osoby	Styczeń 2023 / %
Zakład Mechaniki i Inżynierii Brzegów	13	
Kobiety	2	15,4
Mężczyźni	11	84,6
Zakład Mechaniki Falowania i Dynamiki Budowli	5	
Kobiety	1	20,0
Mężczyźni	4	80,0
Zakład Geomechaniki	9	
Kobiety	5	55,6
Mężczyźni	4	44,4

Tab. 8 Zatrudnienie uwzględniające wykształcenie pracowników w IBW PAN wg płci

Zatrudnienie uwzględniające wykształcenie pracowników w IBWP PAN wg płci (ogół pracowników: 49 osób)	Styczeń 2023 / osoby	Styczeń 2023 / %
wykształcenie wyższe	42	
Kobiety	17	40,5
Mężczyźni	25	59,5
wykształcenie średnie (zawodowe i ogólnokształcące)	6	
Kobiety	2	33,3
Mężczyźni	4	66,7
wykształcenie policealne	1	
Kobiety	0	0,0
Mężczyźni	1	100,0

Największe dysproporcje występują w zatrudnieniu wśród kadry naukowej w podziale na rodzaj komórki (Tab. 7). W Zakładzie Mechaniki i Inżynierii Brzegów na stanowiskach naukowych zatrudnionych jest 15,4% kobiet, w Zakładzie Mechaniki Falowania i Dynamiki Budowli - 20% kobiet, a jedynie w Zakładzie Geomechaniki sytuacja jest odmienna (kobiety stanowią 55,6%). Jeśli chodzi o całkowite zatrudnienie w tym Zakładzie (Tab. 6) to sytuacja jest w pełni zbilansowana (50/50%). Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia (Tab. 8) obserwuje się dominację mężczyzn na wszystkich poziomach wykształcenia. Natomiast nadreprezentacja kobiet występuje w grupie pracowników obsługi (kobiety - 66,7%), co wynika ze specyfiki struktury zatrudnienia w działach administracyjnych (Tab. 6).

Analiza struktury płac w IBW PAN

Zebrane dane wskazują, że rzeczywista średnia płaca zasadnicza mężczyzn jest nieco niższa niż kobiet - o 2% (Tab. 9). Przedstawione informacje dotyczą wszystkich zatrudnionych pracowników (również tych w niepełnym wymiarze). Średnia płaca przeliczona w odniesieniu do pełnego etatu jest wyższa w przypadku mężczyzn o 5,5% (Tab. 9). Dodatkowo pracodawca sprawdził różnice w średnim wynagrodzeniu w podziale na płęć w rozbięciu na komórki merytoryczne i obsługi.

Różnica w wysokości wynagrodzenia w podziale na płęć w rozbięciu na komórki merytoryczne i obsługi jest również widoczna (Tab. 10). Średnia płaca zasadnicza kobiet jest o prawie 1715 zł wyższa niż mężczyzn (komórki merytoryczne). Podobnie średnia płaca przeliczona do pełnego etatu jest wyższa w przypadku kobiet o 1240 zł (komórki merytoryczne). W komórkach obsługi różnice te są mniejsze, ale nadal na korzyść kobiet.

Wskazane powyżej nierówności wynikają przede wszystkim z faktu, że spora grupa mężczyzn zatrudniona jest w niepełnym wymiarze czasu (6 mężczyzn), a dodatkowo kobiety zatrudnione na stanowisku adiunkta biorą udział w projekcie NCN (2 kobiety) i z tego tytułu otrzymują wyższe wynagrodzenie.

Tab. 9 Średnie wynagrodzenie w IBW PAN wg płci w styczniu 2023

Średnie wynagrodzenie w IBW PAN wg płci w styczniu 2023	Średnia płaca zasadnicza / zł	Średnia płaca zasadnicza przeliczona do pełnego etatu / zł
Kobiety	4.759,28	5.039,24
Mężczyźni	4.667,59	5.334,39

Tab. 10 Średnie wynagrodzenie w IBW PAN wg płci w styczniu 2023, w podziale na komórki merytoryczne i obsługi

Średnie wynagrodzenie w IBW PAN wg płci w styczniu 2023, w podziale na komórki merytoryczne i obsługi	Średnia płaca zasadnicza / zł	Średnia płaca zasadnicza przeliczona do pełnego etatu / zł
Komórki merytoryczne		
Kobiety	5.752,90	5.752,90
Mężczyźni	4.037,53	4.512,53
Komórki obsługi		
Kobiety	3.517,25	4.019,71
Mężczyźni	3.092,62	3.654,91

Wnioski z badania „Monitoring Równości Płci”

Diagnoza opierać się będzie na badaniu męskiej i żeńskiej kadry pracowników naukowych i nienaukowych oraz współpracowników, a przeprowadzona zostanie we wrześniu 2023 roku ze względu na małą dostępność pracowników w okresie urlopowym. Kwestionariusz ankiety zostanie oparty na Audycie i monitorowaniu równości płci (GEAM) stworzonym w ramach projektu Act on Gender, finansowanego przez Komisję Europejską w ramach programu Horyzont 2020.

Badanie będzie miało na celu poznanie opinii i doświadczeń osób pracujących w IBW PAN w zakresie równouprawnienia płci i osadzenia ich w szerszym kontekście warunków pracy, rozwoju zawodowego, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, jak również występowania dyskryminacji i innych niepożądanych zachowań, takich jak mobbing czy molestowanie seksualne.

Zaplanowano, że diagnoza przeprowadzona za pomocą „Monitoringu równouprawnienia płci” będzie narzędziem cyklicznym, przeprowadzanym raz w roku, co pozwoli zweryfikować skuteczność realizacji GEP.

Cele Planu Równości Płci (GEP dla IBW PAN)

Nadzór nad realizacją GEP dla IBW PAN na rzecz równouprawnienia płci w IBW PAN sprawować będzie Dyrektor IBW PAN, który niezwłocznie po przyjęciu GEP powoła Pełnomocnika ds. Równego Traktowania w IBW PAN, aby monitorować i oceniać realizację celów zapisanych w Planie.

Zadaniem Pełnomocnika będzie nadzór nad realizacją w IBW PAN polityki równościowej zawartej w GEP oraz innych dokumentach obowiązujących w IBW PAN, a także systematyczne (przynajmniej raz w roku) składanie sprawozdania z jego realizacji.

Cel 1: Równowaga płci w rekrutacji na wszystkie stanowiska pracy w IBW PAN, w tym powoływaniu na stanowiska kierownicze oraz podejmowanie decyzji w zakresie procesów i wspierania rozwoju zawodowego zarówno kobiet, jak i mężczyzn w celu utrzymania równowagi.

Działanie 1: Opracowanie nowych procedur w zakresie warunków pracy, ze szczególnym uwzględnieniem równości płci i niedyskryminacji, dzięki którym Cel 1 będzie lepiej realizowany w IBW PAN.

- **Plan:** Przyjęcie procedur zarządzeniem Dyrektora IBW PAN lub poprzez wprowadzenie zmian w Regulaminie Pracy.
- **Termin realizacji:** II półrocze 2023 roku.

Działanie 2: Zbieranie informacji o dobrych praktykach wspierania rozwoju kariery z uwzględnieniem równouprawnienia płci stosowanych w instytutach naukowych i promowanie ich wśród pracowników i pracowników IBW PAN.

- **Plan:** Publikacja „Rekomendacji dobrych praktyk”, czyli zestawienie zbiorcze propozycji działań w IBW PAN wzmacniających równość płci.
- **Termin realizacji:** okres GEP (koniec 2025 r.).

Działanie 3: Opracowanie przejrzystych procedur rekrutacji i postępowań konkursowych, w tym wprowadzenie rekomendacji, że w przypadku kandydatów o odmiennej płci, którzy mają takie same kwalifikacje, stanowisko to powinno zostać obsadzone przez osobę z niedoreprezentowanej grupy.

- **Plan:** Uwzględnienie wymagań kwalifikacyjnych na dane stanowisko przy ocenie kandydatów do pracy i odnotowanie tego faktu w procesie rekrutacji.
- **Termin realizacji:** okres GEP (koniec 2025 roku).

Cel 2: Ułatwianie zachowania równowagi pomiędzy życiem prywatnym i pracą

Działanie 1: Diagnoza czynników utrudniających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym pracownic i pracowników i ich oczekiwań w zakresie wsparcia ze strony IBW PAN.

- **Plan:** Badanie potrzeb osób pracujących i współpracujących z IBW PAN w zakresie *work-life balance*, konsultacje na temat możliwych rozwiązań i przygotowanie raportu z wytycznymi do wdrożenia.
- **Termin realizacji:** I półrocze 2024 roku.

Działanie 2: Stworzenie warunków pracy (w tym elastycznych godzin pracy i miejsc wykonywania pracy), które umożliwiają zapewnienie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

- **Plan:** Wprowadzenie do regulaminów i procedur obowiązujących w IBW PAN, wypracowanych w procesie konsultacji, rozwiązań na rzecz zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.
- **Termin realizacji:** II półrocze 2024 roku.

Działanie 3: Wprowadzenie modułu szkoleń wstępnych (przed rozpoczęciem pracy) z zakresu *work-life balance*, a także szkoleń uzupełniających dla pozostałych pracowników płci męskiej i żeńskiej, aby podnieść ich świadomość w zakresie podstawowych praw pracowniczych oraz regulaminów obowiązujących w IBW PAN.

- **Plan:** Przeszkolenie wszystkich nowoprzybyłych pracowników IBW PAN w latach 2024-2025 oraz 100% mężczyzn i kobiet już zatrudnionych w IBW PAN.
- **Termin realizacji:** okres GEP (koniec 2025 roku).

Działanie 4: Zdiagnozowanie potrzeb pracownic i pracowników powracających do pracy po urloпах rodzicielskich lub wychowawczych i wspieranie ich w powrocie do obowiązków zawodowych.

- **Plan:** Przeprowadzenie badania potrzeb i przygotowanie raportu z wytycznymi do wdrożenia w tym zakresie.
- **Termin realizacji:** Proces diagnozy - 2023-2024. Przygotowanie raportu - II półrocze 2024 roku.

Działanie 5: Zdiagnozowanie potrzeb pracownic i pracowników niepełnosprawnych, jak również pracownic i pracowników opiekujących się osobami niepełnosprawnymi lub starszymi w zakresie organizacji miejsca pracy i czasu pracy.

- **Plan:** Przeprowadzenie badania potrzeb i przygotowanie raportu z wytycznymi do wdrożenia w zakresie planu na rzecz równouprawnienia płci na nadchodzące lata.
- **Termin realizacji:** Proces diagnozy - 2023-2024. Przygotowanie raportu - II półrocze 2024 roku.

Cel 3: Przeciwdziałanie dyskryminacji, przemocy ze względu na płeć oraz innym niepożądanym zachowaniom w miejscu pracy

Działanie 1: Opracowanie polityki antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w celu ograniczenia ryzyka konfliktu w miejscu pracy.

- **Plan:** Uzupełnienie regulaminów obowiązujących w IBW PAN o elementy związane z polityką antydyskryminacyjną i wytycznymi jej realizacji.
- **Termin realizacji:** I półrocze 2024 roku.

Działanie 2: Wprowadzenie odpowiednich regulacji wewnętrznych umożliwiających szybkie i kompleksowe działanie w przypadku mobbingu, molestowania seksualnego i innych niepożądanych zachowań.

- **Plan:** Wyznaczenie osób odpowiedzialnych za politykę antydyskryminacyjną i antymobbingową w IBW PAN, w tym w szczególności przyjmowanie i rejestrowanie zgłoszeń i prowadzenie postępowania w związku z nimi.
- **Termin realizacji:** IV kwartał 2023 r.

Działanie 3: Przeprowadzenie szkoleń i akcji informacyjnych na temat podstawowych praw pracowniczych, regulacji obowiązujących w IBW PAN oraz procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej.

- **Plan:** Podnoszenie świadomości pracowników i pracowników na temat obowiązujących przepisów i procedur.
- **Termin realizacji:** okres GEP (koniec 2025 roku).

Działanie 4: Stworzenie punktu kontaktowego na anonimowe prośby lub informacje od osób pracujących i współpracujących z IBW PAN dotyczące nierówności płci, dyskryminacji i innych niepożądanych zjawisk i zachowań.

- **Plan:** Rozpatrywanie i wyjaśnianie każdego zgłoszonego działania niepożądanego.
- **Termin realizacji:** od września 2023 do grudnia 2025.

Cel 4: Podnoszenie świadomości znaczenia kwestii równości i wzmocnienia pozytywnych postaw wobec różnorodności wśród osób pracujących i współpracujących z IBW PAN.

Działanie 1: Analiza istniejących praktyk dotyczących języka równościowego używanego w dokumentach i komunikacji IBW PAN oraz opracowanie wytycznych jego stosowania w IBW PAN.

- **Plan:** Przygotowanie poradnika z zaleceniami do wykorzystania przez osoby pracujące w IBW PAN języka równościowego w działaniach komunikacyjnych i dokumentach urzędowych.
- **Termin realizacji:** I półrocze 2024 roku

Działanie 2: Cykliczne badanie opinii i doświadczeń w zakresie równouprawnienia płci i dyskryminacji oraz związanych z nią zagadnień, wśród osób pracujących w IBW PAN.

- **Plan:** Roczne raporty z badań po zakończeniu roku kalendarzowego.
- **Termin realizacji:** okres GEP (do końca 2025 roku)

Podsumowanie

Przeprowadzona diagnoza pokazała, że jedynym obecnie zidentyfikowanym przejawem nierówności płci w IBW PAN jest brak równowagi zatrudnienia pracowników płci żeńskiej i męskiej. Działania prowadzone dotychczas opierały się na obowiązujących regulacjach prawnych i dobrych praktykach. W celu sformalizowania i udoskonalenia tych działań uruchomione zostaną procedury przewidziane planem wdrożenia GEP. Dokument ten, zgodnie z wymogami UE, przygotowano z uwagi na stwierdzone obszary potencjalnych zagrożeń. Odnośny plan wraz z diagnozą stanu istniejącego zostanie zaktualizowany i uszczegółowiony po przeprowadzeniu ankiety wśród pracowników IBW PAN.

GEP dla IBW PAN pomoże zintegrować proces budowania bezpiecznej atmosfery równości w miejscu pracy i zapobiegać ewentualnej dyskryminacji poprzez skuteczne procedury wczesnego reagowania. Pozwoli ponadto lepiej przygotować procesy rekrutacji i rozwoju kariery osób zatrudnionych i współpracujących z IBW PAN, co będzie stanowiło również niewątpliwą korzyść dla IBW PAN i jego kierunków rozwoju.

Cele i działania określone w GEP dla IBW PAN skupiają się na dwóch wymiarach: budowaniu świadomości na temat dobrych praktyk w środowisku pracy oraz stworzenie dla nich podstaw instytucjonalnych i formalnych.

Stopniowe tworzenie i wdrażanie nowych procedur oraz położenie nacisku na skuteczną komunikację o przyjętych rozwiązaniach pozwoli wzmocnić dotychczasowe dobre praktyki tak, aby odpowiadały na potrzebę przestrzegania zasad niedyskryminacji i równego traktowania, nie tylko ze względu na płeć.