



Raport
z analizy wyników efektów wdrożenia

Planu Równości Płci

Jako planu wspomagania pracowników w harmonijnym rozwoju
kariery zawodowej

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

31.03.2025 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 2024. Dane przedstawione w raporcie prezentują stan na dzień 01.01.2025. 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 wspomagania pracowników w harmonijnym rozwoju kariery zawodowej*) na lata 2022-2026 Instytutu Niskich Temperatur i Badań 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.

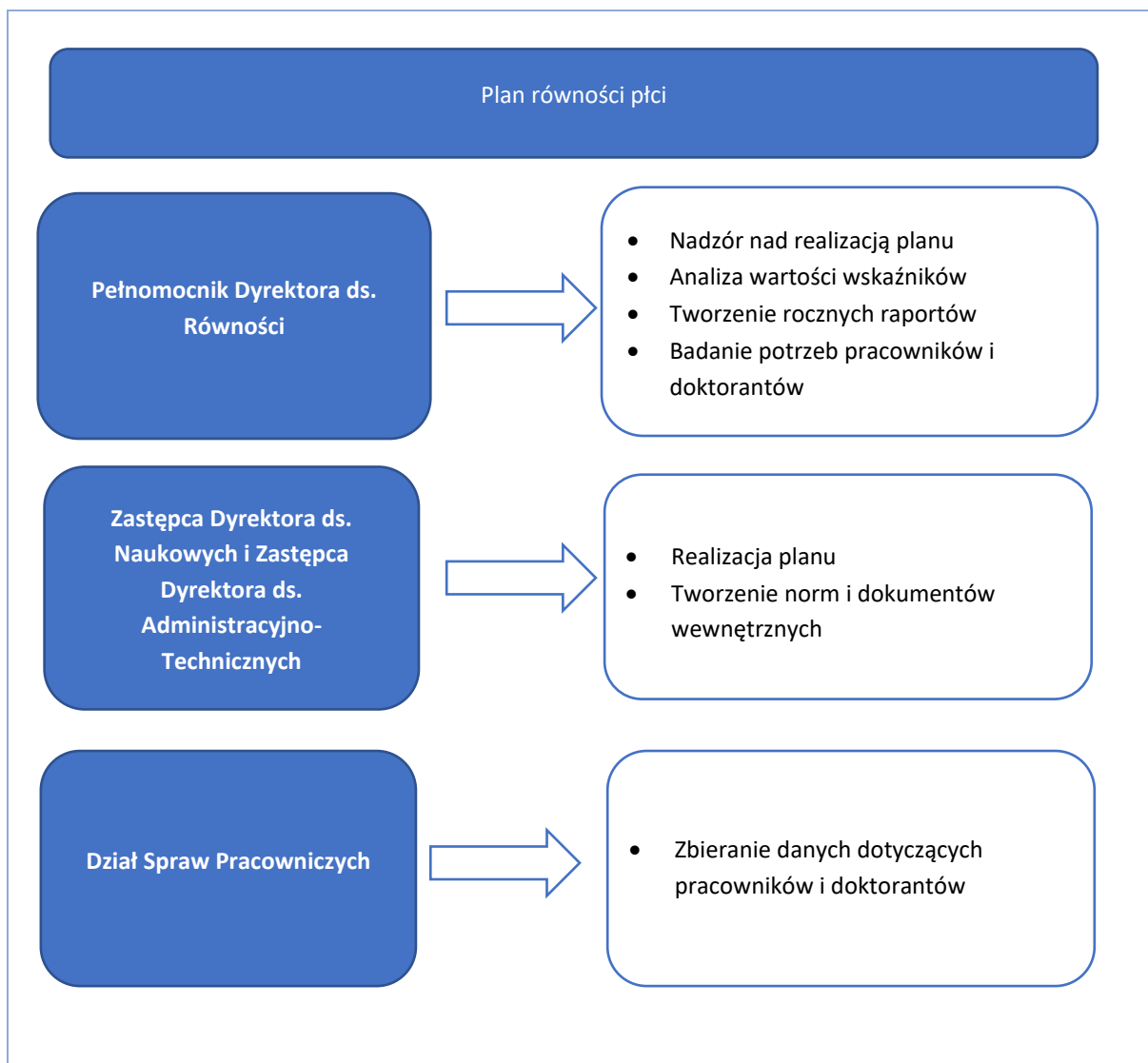
1.2. Implementacja Planu.

Plan Równości Płci został oficjalnie wprowadzony w Instytucie Niskich Temperatur i Badań Strukturalnych im. W. Trzebiatowskiego Polskiej Akademii Nauk 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 w przyszłości informacje dotyczące jego realizacji będą 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, 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. 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. 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).

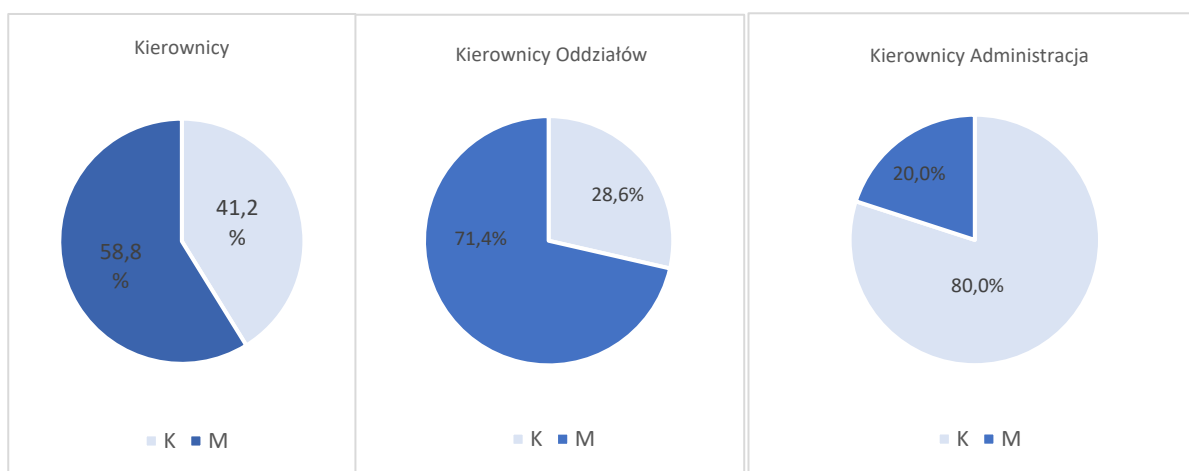
Kolejnym działaniem podjętym w roku 2024 było wprowadzenie nowego systemu punktowego oceny pracowników naukowych, będącym elementem oceny pracowników naukowych INTiBS PAN. Dotychczas okres oceny obejmował 4 poprzedzające lata, a nowe zapisy pozwalają na rozszerzenie tego okresu. Jeśli pracownik przebywał na długoterminowych (powyżej 90 dni) udokumentowanych zasiłkach chorobowych lub świadczeniach rehabilitacyjnych w związku z niezdolnością do pracy lub na urlopach 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. 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 36,6 %, Mężczyźni 63,4 % (kierownicy oddziałów, pion administracyjny i techniczny). Wśród kierowników 7 oddziałów, w 2 jednostkach organizacyjnych na stanowisku kierowniczym zasiadają kobiety (podział: K 28,6%, M 71,4 %).



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 Zakupów, Sekretariat Naukowy). Dodatkowo w 3 działach stanowiska zastępców działów zajmowane są przez kobiety.

Z punktu widzenia działalności naukowej Instytutu niezwykle ważnym organem jest Rada Naukowa. Jest to organ czuwający nad działalnością merytoryczną i naukową. W skład Rady, w dniu 01.01.2024 roku, wchodziło 39 mężczyzn oraz 7 kobiet (kobiety 15%, mężczyźni 85%). Rozkład płci w roku poprzednim różnił się nieznacznie, ponieważ w składzie było 6 kobiet i 40 mężczyzn (87 % mężczyzn - 13 % kobiet).

Najliczniejszą grupą wśród przedstawicieli Rady są Profesorowie oraz Profesorowie Instytutu – jest to łącznie 38 osób. W tym gronie jedynie 13% stanowią kobiety (5 osób). 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 %. W lutym 2024 roku przeprowadzone były wybory uzupełniające i zmienił się wówczas rozkład procentowy: kobiety 15 %, mężczyźni 85 %.

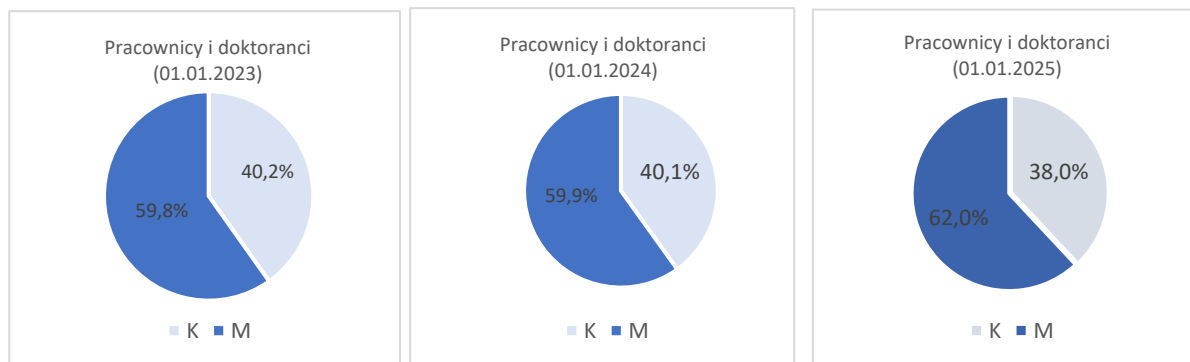
W Instytucie działa Wrocławska Szkoła Doktorska Instytutów Polskiej Akademii Nauk (WSD IPAN). Jest to międzynarodowa i interdyscyplinarna szkoła doktorska prowadzona wspólnie przez dwa instytuty Polskiej Akademii Nauk – INTiBS PAN oraz IITD PAN (Instytut Immunologii i Terapii Doświadczalnej PAN). Stanowiska Kierownika Szkoły objęte jest przez kobietę (pracownik INTiBS), a funkcję zastępcy pełni mężczyzna (pracownik IITD).

W związku z powyższymi danymi należy 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.

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

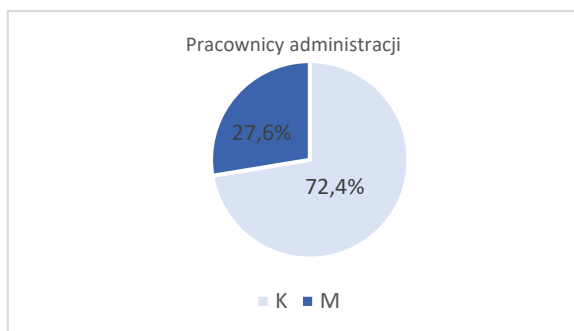
Aby przeprowadzić analizę równości płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery w pierwszej kolejności należy sięgnąć po dane ogólne dotyczące zatrudnienia w Instytucie. Analizie poddano dane dotyczące zatrudnienia w dniu 01.01.2025 r. W Instytucie zatrudnionych było 186 osób, a w ramach Studium Doktoranckiego i Szkoły Doktorskiej uczyło się 27 doktorantów.

Rozkład płci przedstawia się następująco: 62% stanowią mężczyźni, a 38% stanowią kobiety. Względem danych przed rokiem stosunek ten nieznacznie się zmienił, ale pozostaje na podobnym poziomie (w roku 01.01.2024: kobiety 40,1%, mężczyźni 59,9%, 01.01.2023: kobiety 40,2%, mężczyźni 59,8 %).

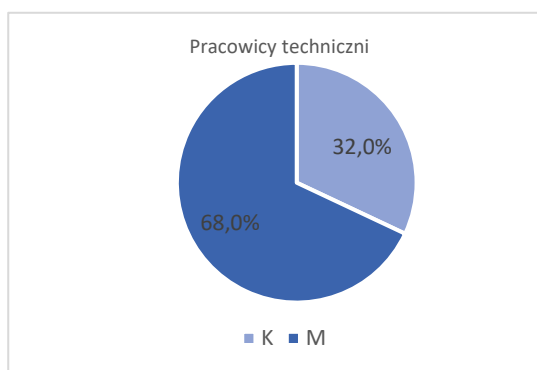
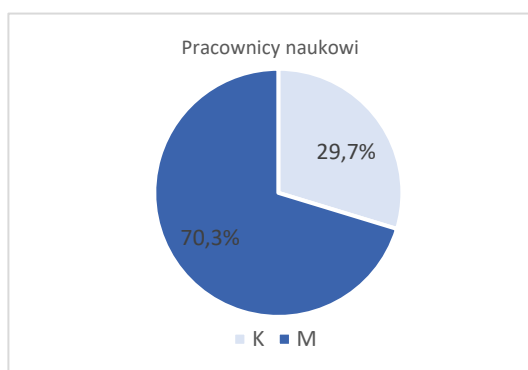


Poddano szczegółowej analizie dane kadrowe w zależności od sprawowanego stanowiska. W takim przypadku, podobnie jak w roku ubiegłym na stanowiskach administracyjnych dominują kobiety (72,4%). W skład tego pionu wchodzi Dział Finansowo-Księgowy, Dział Zakupów oraz pracownicy administracyjni w Dziale Utrzymania Infrastruktury. Wśród pracowników wsparcia sytuacja jest odmienna – kobiety stanowią 20%, podczas gdy mężczyźni stanowią 80%, ale wynikać to może

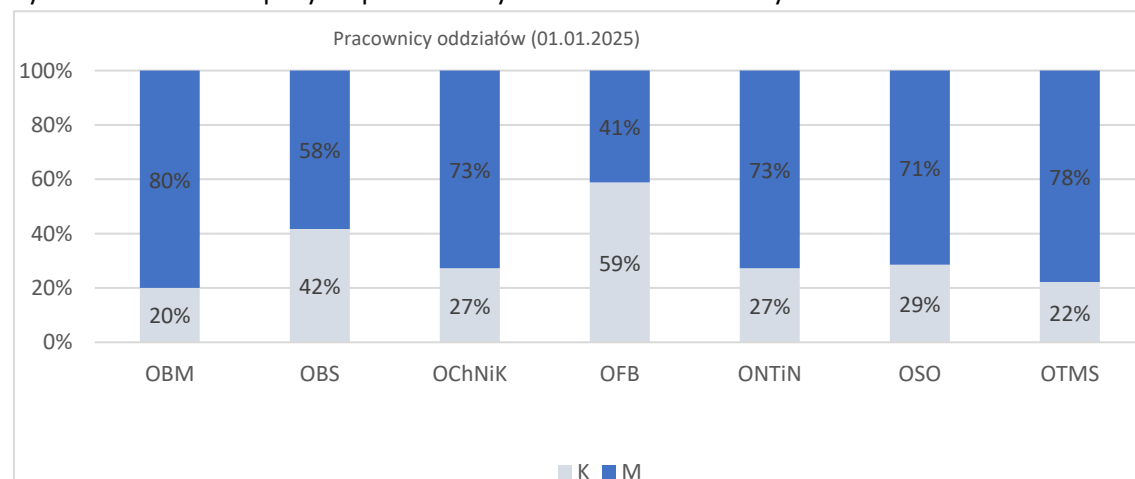
z charakteru konkretnych stanowisk pracy – pracownicy wsparcia to m. in. Stanowiska konserwatorskie, stanowiska pracy w warsztatach, serwis porządkowy, warsztat szklarski i inne.



W skład oddziałów naukowych wchodzi pracownicy naukowi, doktoranci oraz pracownicy inżynieryjno-techniczni stanowiący wsparcie dla pozostałych. Wśród pracowników zatrudnionych na stanowiskach naukowych 70,3 % stanowią mężczyźni, a 29,7 % kobiety, a wśród pracowników technicznych rozkład płci to 68 % mężczyźni, 32% kobiety.



Dodatkowo poddano analizie rozkład płci w poszczególnych oddziałach naukowych. Zauważyć można, że podobnie jak jest w przypadku całego Instytutu, w oddziałach pracuje więcej mężczyzn. Wyjątkiem je Oddział Fizykochemii Biomedycznej, gdzie rozkład procentowy jest zupełnie inny. Wynikać to może ze specyfiki prowadzonych tam badań naukowych.



W przypadku awansów naukowych, w roku 2024 wypromowanych zostało 6 doktorantów (4 kobiety i 2 mężczyzn). Stopień doktora habilitowanego został przyznany 4 osobom (1 kobieta i 3 mężczyzn). Awansami zawodowymi zakończyły się 4 postępowania pracowników z pionu naukowego – tytuł Profesora Instytut uzyskały 4 osoby (1 kobieta i 3 mężczyzn).

Pracownicy Instytutu aplikowali w roku 2024 o środki finansowe na badania naukowe i prace rozwojowe. Pracownicy Instytutu starali się o pozyskanie finansowania przede wszystkim w konkursach realizowanych przez Narodowe Centrum Nauki. W roku 2024 rozpoczęto realizację 11 nowych projektów: 46% dotyczyło wniosków złożonych przez kobiety, a 54% dotyczyło wniosków złożonych przez mężczyzn.

Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery to kluczowy element tworzenia bardziej równościowego i sprawiedliwego środowiska pracy. Aby osiągnąć równowagę płci, należy podjąć szereg działań, które pomogą w eliminacji bariery i nierówności, z którymi kobiety często się spotykają w procesie rekrutacji i rozwoju kariery. 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.

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.

Wnioski są jasne - osiągnięcie równowagi płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery wymaga długofalowego planowania i działań. Wymaga ona również zaangażowania zarządu, kadry zarządzającej i pracowników, którzy powinni działać razem.

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.

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.

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

Stworzenie wewnętrznych zasad regulujących formalnie kwestie równości, dyskryminacji i niewłaściwych zachowań na tle seksualnym w organizacji jest kluczowe dla zapewnienia bezpiecznej, sprawiedliwej i zrównoważonej pracy. Takie zasady powinny obejmować różne aspekty, takie jak równość szans w zatrudnieniu, równość płci, orientacji seksualnej i tożsamości płciowej, zapobieganie molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji oraz promowanie kultury szacunku i włączenia. Wewnętrzne zasady równości i zapobiegania dyskryminacji powinny być jasno określone i łatwe do zrozumienia dla pracowników. Powinny one zawierać polityki dotyczące rekrutacji, zatrudnienia, szkolenia, wynagradzania i awansów, aby zapewnić, że wszyscy pracownicy są traktowani w sposób uczciwy i zgodny z zasadami równości. Zasady te powinny również obejmować odpowiednie procedury postępowania w przypadku naruszenia tych polityk, takie jak procedury dochodzenia czy kar, aby zapobiec i zwalczać niewłaściwe zachowania.

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 Badaw 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 z okresu od maja do grudnia 2022 roku 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 nadal brak jest kobiet wśród kierowników oddziałów naukowych oraz w składzie Dyrekcji Instytutu, ale w pionie administracyjnym kobiety na stanowiskach kierowniczych stanowią większość (80%). Aby sytuacja się poprawiła sensowne wydaje się sformułowania zaleceń dotyczących równego powierzania funkcji w kadrze zarządczej.

Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery jest kluczowym elementem tworzenia bardziej równościowego i sprawiedliwego środowiska pracy. Aby osiągnąć ten cel, 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.