



**PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
DLA INSTYTUTU FIZYKI PLAZMY
I LASEROWEJ MIKROSYNTEZY
IM. SYLWESTRA KALISKIEGO
NA LATA 2023-2025**

Warszawa 2023

Zespół ds. opracowania Planu Równości Płci dla IFPiLM

Przewodnicząca zespołu:

dr hab. Monika Kubkowska – Zastępca dyrektora ds. naukowych

Członkowie zespołu:

dr Agnieszka Jardin – Przewodnicząca Rady Pracowników

mgr Paweł Nadrowski – Zastępca dyrektora ds. administracyjnych

mgr Paulina Styczeń – Referent ds. Krajowego Punktu Kontaktowego Euratom-Fusion

Spis treści

1. Wprowadzenie.....	4
1.1 Misja Instytutu Fizyki Plazmy i Laserowej Mikrosyntezy	4
1.2 Przygotowanie Planu Równości Płci	5
2. Diagnoza	6
2.1. Analiza wewnętrznych aktów prawnych.....	7
2.2. Analiza danych statystycznych dotyczących zatrudnienia.....	8
Wnioski	18
2.3 Wyniki badań ilościowych.....	19
2.4 Podsumowanie diagnozy	24
3. Cele	25
Cel 1: Wprowadzanie zmian w kulturze organizacyjnej sprzyjających zapobieganiu dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu	25
Cel 2: Wzmacnianie kompetencji pracowników w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu oraz w zakresie zasad równego traktowania	26
Cel 3: Zwiększanie równości płci w rekrutacji, rozwoju kariery, awansach i dostępie do zasobów.....	27
Cel 4: Zwiększenie równowagi między życiem zawodowym i pozazawodowym	28
Cel 5: Zwiększanie równowagi płci wśród kadry zarządzającej i w gremiach decyzyjnych	28
4. Postanowienia końcowe	29
5. Słownik wybranych pojęć użytych w badaniu ilościowym	31
6. Bibliografia (wybrane pozycje).....	31

1.Wprowadzenie

1.1 Misja Instytutu Fizyki Plazmy i Laserowej Mikrosyntezy

Instytut Fizyki Plazmy i Laserowej Mikrosyntezy im. Sylwestra Kaliskiego (dalej IFPiLM lub Instytut) prowadzi zakrojone na szeroką skalę i niezwykle istotne cywilizacyjnie badania w zakresie bezpiecznego wykorzystania kontrolowanej fuzji jądrowej do wytwarzania energii elektrycznej. Poza tym prowadzi badania w zakresie fizyki plazmy, rozwoju diagnostyk i silników plazmowych oraz badania zjawiska *plasma focus* z wykorzystaniem własnych generatorów plazmy. Ze względu na charakter prowadzonych badań Instytut stale współpracuje z instytucjami europejskimi i pozaeuropejskimi. Od roku 2005 IFPiLM koordynuje w Polsce badania związane z Programem Ramowym Wspólnoty Euratom w obszarze fuzji jądrowej.

Instytut w swoich działaniach kieruje się europejskimi standardami pracy naukowej, w tym między innymi standardami wyrażonymi w Dyrektywie 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 pracy¹, w Strategii Komisji Europejskiej na rzecz równości płci na lata 2020-2025², w Deklaracji z Lublany o równouprawnieniu płci w dziedzinie badań i innowacji³, a zwłaszcza w Europejskiej Karcie Naukowca⁴ podkreślającej zasady niedyskryminacji i równowagi płci w badaniach naukowych.

Równość płci jest jednym z Milenijnych Celów Rozwoju Narodów Zjednoczonych⁵, a także priorytetem europejskiej przestrzeni badawczej⁶. Również Instytut stara się być wolny od wszelkich form dyskryminacji i tworzyć przyjazną przestrzeń pracy i rozwoju dla wszystkich bez względu na ich płeć, wiek, narodowość, orientację seksualną i inne cechy. Zasada równości jest niezwykle ważna w sytuacji, gdy Instytut angażuje się we współpracę

¹ 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, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=CELEX%3A32006L0054>

² Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów Unia Równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>.

³ Ljubljana Declaration Gender Equality in Research and Innovation <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation- endorsed final.pdf>

⁴ Europejska Karta Naukowca, https://www.euraxess.pl/sites/default/files/domains/pl/karta_i_kodeks_broszura_pl.pdf

⁵ Milenijne Cele Rozwoju Narodów Zjednoczonych, <https://www.un.org.pl/cele.php>

⁶ Europejska Przestrzeń Badawcza, <https://www.consilium.europa.eu/pl/policies/european-research-area/>

z wieloma osobami pochodzącymi z różnych krajów i środowisk. Prowadząc badania Instytut szczególnie stara się, aby konstytucyjna zasada równości (art. 33) była ściśle przestrzegana.

Plan Równości Płci ma wspomagać starania Instytutu na rzecz budowania przestrzeni pracy, która byłaby przyjazna dla wszystkich. Przestrzeganie zasady równości sprzyja prowadzeniu wysokiej jakości badań, najlepszemu możliwemu wykorzystaniu potencjałów wszystkich zatrudnionych osób, zatrzymywaniu i promowaniu talentów oraz właściwemu docenianiu potencjału wszystkich pracowników. Plan ma także pomagać pozyskiwać, utrzymywać i motywować wybitnie uzdolnionych naukowców bez względu na ich płeć. Dlatego też posiadanie Planu Równości Płci stało się kryterium kwalifikowalności w programie *Horyzont Europa*⁷.

Plan Równości Płci IFPiLM obejmuje wszystkie osoby pracujące i współpracujące z Instytutem, jego realizację zaplanowano na lata 2023-2025, a raportowanie z jego realizacji na rok 2026.

1.2 Przygotowanie Planu Równości Płci

Plan Równości Płci powinien zawierać ustalone wskaźniki i stanowić narzędzie do monitorowania zachodzących zmian. Prace nad jego opracowaniem rozpoczęto wiosną 2022 dokonując przeglądu istniejących wymagań i zaleceń, przeprowadzając konsultacje wewnętrzne i zewnętrzne i przygotowując się do formalnego opracowania dokumentu. W dniu 28 września 2022 roku zarządzeniem nr 23/2022 dyrektor Instytutu powołał Zespół ds. opracowania Planu Równości Płci dla IFPiLM. Członkowie Zespołu przygotowali część diagnostyczną, przeprowadzili badania i analizy danych ilościowych, uzgodnili najważniejsze cele wraz z działaniami potrzebnymi do ich realizacji. Ostateczna treść Planu jest wynikiem prac całego Zespołu i została zaakceptowana przez dyrektora Instytutu.

Plan Równości Płci poza niniejszym wprowadzeniem zawiera przedstawienie przeprowadzonej diagnozy, przyjętych celów i działań prowadzących do osiągnięcia tych celów, postanowienia końcowe dotyczące realizacji Planu, słownik najważniejszych pojęć oraz bibliografię. Część diagnostyczna obejmuje analizę wewnętrznych aktów prawnych oraz analizę danych statystycznych dotyczących personelu zaangażowanego w działalność badawczo-rozwojową (B+R). W analizie porównano dane z lat 2017-2021 z danymi z roku

⁷ Decyzja Rady ustanawiająca program szczegółowy służący realizacji programu ramowego w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” oraz uchylający decyzję 2013/743/UE, https://www.kpk.gov.pl/wp-content/uploads/2021/05/st08195.pl21.pdf.pl_.pdf.

2022. Część diagnostyczna obejmuje również badania ankietowe przeprowadzone wśród personelu Instytutu w marcu 2023 roku, w których uczestniczyły 53 osoby spośród 88 zatrudnionych, co stanowi 60 % personelu.

Część planistyczna została opracowana w postaci zestawu działań stworzonych w ramach celów strategicznych Instytutu zaplanowanych do osiągnięcia w Planie. Pakiet celów Równości Płci Instytutu przedstawia się następująco:

Cel 1: Wprowadzanie zmian w kulturze organizacyjnej sprzyjających zapobieganiu dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu.

Cel 2: Wzmacnianie kompetencji pracowników w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu oraz w zakresie zasad równego traktowania.

Cel 3: Zwiększanie równości płci w rekrutacji, rozwoju kariery, awansach i dostępie do zasobów.

Cel 4: Zwiększenie równowagi między życiem zawodowym i pozazawodowym.

Cel 5: Zwiększanie równowagi płci wśród kadry zarządzającej i w gremiach decyzyjnych.

W kontekście każdego z celów, na podstawie analizy danych i wniosków z części diagnostycznej, analizy potrzeb i możliwości Instytutu oraz mając na uwadze zobowiązania dotyczące terminów i sposobów wdrażania, monitorowania, ewaluacji i nowelizacji Planu, przygotowany został zestaw szczegółowych działań wdrażających cele Planu Równości Płci Instytutu. Każde z działań zostało określone w zakresie przedmiotowym (opis działania i sposób jego realizacji, czas realizacji, wskaźnik) i podmiotowym (grupa docelowa, osoby odpowiedzialne). Działania te będą podlegać kolejno: wdrożeniu, monitorowaniu, ewaluacji i raportowaniu. Zostaną rozpoczęte zgodnie z ustaleniami na podstawie decyzji dyrektora Instytutu po przyjęciu i publikacji Planu.

2. Diagnoza

Diagnoza zawarta w Planie Równości Płci opiera się na wynikach badań zrealizowanych w IFPiLM na przełomie 2022 i 2023 roku. Badania te obejmowały: analizę wewnętrznych aktów prawnych, analizę danych statystycznych dotyczących struktury zatrudnienia oraz reprezentacji płci na stanowiskach kierowniczych i organach decyzyjnych oraz badanie ankietowe (CAWI - Computer-Assisted Web Interview) przeprowadzone wśród pracowników Instytutu.

2.1. Analiza wewnętrznych aktów prawnych

W kontekście polityki równościowej, Instytut stosuje zapisy ustawy *Kodeksu pracy*, w szczególności zapisy Działu Pierwszego, Rozdział IIa *Równe traktowanie pracowników*⁸. W procesie przygotowania wszelkich wewnętrznych aktów prawnych Instytut powołuje się wprost na zapisy tej ustawy; w szczególności w *Regulaminie pracy* w części *Obowiązki pracodawcy*. Instytut działa na podstawie *Statutu*⁹, *Regulaminu Organizacyjnego*¹⁰ oraz przejrzystej *Struktury organizacyjnej Instytutu*¹¹, a na rzecz bieżącej działalności wykorzystuje wszystkie wymagane wewnętrzne akty prawne takie jak: *Regulamin pracy*¹², *Regulamin pracy zdalnej*¹³, *Regulamin wynagradzania*¹⁴, *Regulamin świadczeń socjalnych*¹⁵, *Regulamin okresowej oceny dorobku naukowego*¹⁶, *Regulamin postępowania konkursowego*¹⁷. Analiza potwierdza, że Instytut dysponuje również szeregiem uzupełniających regulacji wewnętrznych na rzecz przejrzystości i przyjaznego środowiska pracy takich jak: *Zakres obowiązków na poszczególnych stanowiskach pracy*¹⁸, *Regulamin funkcjonowania Rady Pracowników*¹⁹, *Regulamin działania komisji wyborczej rady pracowników IFPiLM*²⁰, *Regulamin wyboru*

⁸ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy*; Dz.U.2022.0.1510, stan prawny aktualny na dzień: 1.1.2022, <https://lexlege.pl/kp/rozdzial-ii-a-rowne-traktowanie-w-zatrudnieniu/5685/>

⁹ *Statut Instytutu Fizyki Plazmy i Laserowej Mikrosyntezy im. Sylwestra Kaliskiego z siedzibą w Warszawie*, <https://info.ifpilm.pl/akty-prawne/statut-ifpilm>

¹⁰ *Regulamin Organizacyjny Instytutu Fizyki Plazmy i Laserowej Mikrosyntezy im. Sylwestra Kaliskiego*, <https://info.ifpilm.pl/zarzadzenia-dyrektora/345-regulamin-organizacyjny>

¹¹ *Struktura organizacyjna IFPiLM z dnia 21 września 2022 r.*

¹² *Regulamin pracy - Zarządzenie Dyrektora IFPiLM nr 9/2020 z dnia 7 kwietnia 2020 roku w sprawie: Nowelizacji Regulaminu Pracy.*

¹³ *Regulamin pracy zdalnej*, <https://info.ifpilm.pl/zarzadzenia-dyrektora/683-regulamin-pracy-zdalnej-instytutu-fizyki-plazmy-i-laserowej-mikrosyntezy-im-sylwestra-kaliskiego-w-warszawie>

¹⁴ *Regulamin wynagradzania pracowników Instytutu Fizyki Plazmy i Laserowej Mikrosyntezy im. Sylwestra Kaliskiego*, <https://info.ifpilm.pl/zarzadzenia-dyrektora/614-regulamin-wynagradzania-pracownikow-instytutu-fizyki-plazmy-i-laserowej-mikrosyntezy-3>

¹⁵ *Regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych instytutu fizyki plazmy i laserowej mikrosyntezy im. sylwestra kaliskiego*, <https://info.ifpilm.pl/zarzadzenia-dyrektora/13-regulamin-wiadcze-socjalnych>

¹⁶ *Regulamin oceny okresowej dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych i badawczo-technicznych w Instytucie Fizyki Plazmy i Laserowej Mikrosyntezy*, <https://info.ifpilm.pl/zarzadzenia-dyrektora/522-regulamin-oceny-okresowej-dorobku-naukowego-i-technicznego-pracownikow-naukowych-i-badawczo-technicznych-w-instytucie-fizyki-plazmy-i-laserowej-mikrosyntezy-obowiazujacy-od-01-01-2021>

¹⁷ *Regulamin postępowania konkursowego przy zatrudnianiu pracownika naukowego wprowadzony w życie zarządzeniem dyrektora IFPiLM nr 23/2019 z dnia 13 września 2019 r.*, <https://info.ifpilm.pl/zarzadzenia-dyrektora/494-regulamin-postepowania-konkursowego-przy-zatrudnianiu-pracownika-naukowego-wprowadzony-w-zycie-zarzadzeniem-dyrektora-ifpilm-nr-23-2019-z-dnia-13-wrzesnia-2019-r>

¹⁸ *Zarządzenie Dyrektora IFPiLM nr 17/2022 z dnia 28 lipca 2022 roku w sprawie: nowych zakresów obowiązków na poszczególnych stanowiskach*

¹⁹ *Regulamin Funkcjonowania Rady Pracowników w Instytucie Fizyki Plazmy i Laserowej Mikrosyntezy (IFPiLM)*, <https://info.ifpilm.pl/zarzadzenia-dyrektora/294-regulamin-funkcjonowania-rady-pracownikow>

²⁰ *Regulamin Działania Komisji Wyborczej Rady Pracowników IFPiLM*, <https://info.ifpilm.pl/zarzadzenia-dyrektora/286-regulamin-dzialania-komisji-wyborczej-rady-pracownikow-ifpilm>

członków Rady Naukowej IFPiLM²¹, Regulamin wyboru i zasad działania komisji dyscyplinarnej IFPiLM²², a także szeregiem zarządzeń dotyczących premiowania pracy pracowników, np. *Regulaminem konkursu o nagrodę dyrektora*²³ czy *Regulaminem Stypendium doktorskiego*²⁴. Szczegółowa analiza wybranych wewnętrznych aktów prawnych będzie przedmiotem ewaluacji Planu w czasie jego obowiązywania (patrz: działanie 5.4).

Instytut nie wypracował do tej pory wewnętrznej polityki czy procedury antymobbingowej i procedury antydyskryminacyjnej (patrz: działanie 1.3) oraz nie posiada wewnętrznych instytucji (np. komisji czy pełnomocnika), które zajmowałyby się kwestiami równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji czy reagowania na przypadki mobbingu lub molestowania seksualnego (patrz: działania 1.1, 1.2). Do tej pory w Instytucie nie były też organizowane żadne szkolenia o tematyce równościowej, antydyskryminacyjnej czy antymobbingowej (patrz: działania 2.1, 2.2).

2.2. Analiza danych statystycznych dotyczących zatrudnienia

Poniżej przedstawiono dane statystyczne i wnioski z analiz dotyczące proporcji płci w strukturze zatrudnienia w Instytucie Fizyki Plazmy i Laserowej Mikrosyntezy w Warszawie w wymiarze ogólnym oraz według kategorii: stanowisk, pochodzenia, wykształcenia oraz grup wiekowych. Przedstawiono również proporcje płci wśród członków Rady Naukowej Instytutu. Uwzględniono dane statystyczne za lata 2017-2021²⁵ oraz dane dotyczące roku 2022²⁶.

Proporcja płci w strukturze zatrudnienia personelu naukowo-badawczego i technicznego w latach 2017-2021 w ujęciu ogólnym przedstawia się następująco. W roku 2017 zatrudnionych było 71 pracowników, w tym 17 kobiet, co stanowiło 23% ogółu zatrudnienia. W roku 2018 na 65 zatrudnionych 16 osób stanowiły kobiety (25 %). W roku 2019 spośród 64 pracowników, 17 osób stanowiły kobiety (27%). W roku 2020 spośród 62

²¹ *Regulamin wyborów członków rady naukowej IFPiLM* zaopiniowany przez Radę Naukową na posiedzeniu w dniu 25 marca 2021 r., <https://info.ifpilm.pl/zarzadzienia-dyrektora/489-regulamin-wyborow-czlonkow-rady-naukowej-ifpilm>

²² *Zarządzenie Dyrektora IFPiLM nr 17/2021 z dnia 29 czerwca 2021 roku w sprawie: wyboru i zasad działania komisji dyscyplinarnej IFPiLM*

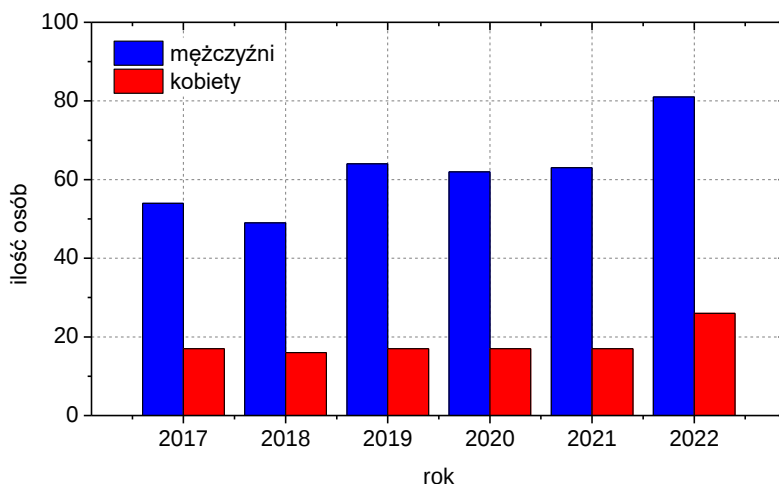
²³ *Zarządzenie Dyrektora IFPiLM nr 21/2022 z dnia 15 września 2022 roku w sprawie: nowelizacji Regulaminu konkursu o nagrodę dyrektora.*

²⁴ *Zarządzenie Dyrektora IFPiLM nr 24/2020 z dnia 7 września 2020 roku dot. stypendium doktorskiego*

²⁵ Źródło: PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2017, PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2018, PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2019, PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2020, PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2021.

²⁶ Źródła: Pełnomocnik ds. Kadr i Płac IFPiLM oraz PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2022.

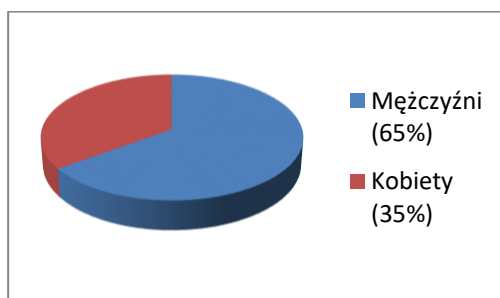
osób zatrudnionych było 17 kobiet (27%). W roku 2021, wśród 63 zatrudnionych znajdowało się 17 kobiet (27%). Według stanu na dzień 31 grudnia 2022 roku zatrudnionych było 81 osób, z czego 26 osoby to kobiety (32 %). Udział płci w strukturze zatrudnienia personelu naukowo-badawczego oraz technicznego na przestrzeni lat 2017-2022 pokazano na rysunku 1.



Rys. 1. Kadra naukowa w IFPiLM w latach 2017-2022.

Źródło: Pełnomocnik ds. kadr i płac IFPiLM

Mężczyźni przeważają liczebnie wśród osób pełniących funkcje kierownicze w Instytucie (Rys. 2). W gronie kierownictwa wysokiego szczebla jest dwóch mężczyzn i jedna kobieta (33%). W gronie kierownictwa trzech zakładów badawczych jest również jedna kobieta (33%). Z kolei w gronie ośmiu kierowników laboratoriów są dwie kobiety (25%). W dziale administracyjnym stanowiska kierownicze obejmują jeden mężczyzna i jedna kobieta (50%), a w dziale finansowo-księgowym stanowisko kierownicze obejmuje kobieta (100%).

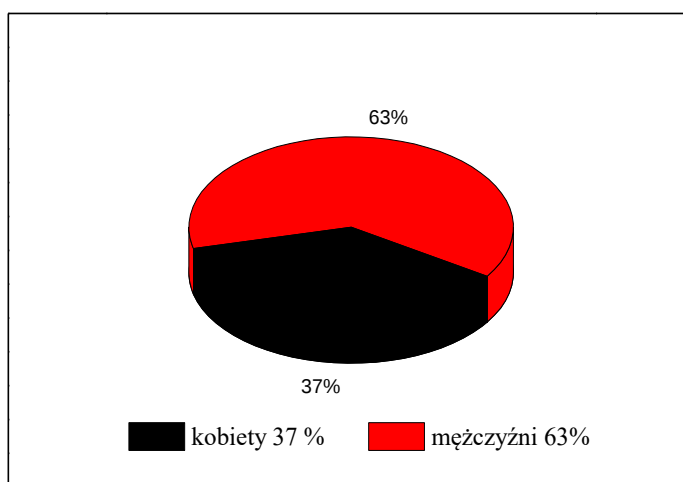


Rys. 2. Funkcje kierownicze w IFPiLM według stanu z 29.10.2022

Źródło: Pełnomocnik ds. kadr i płac IFPiLM

Proporcje płci w Radzie Naukowej IFPiLM (RN) w znacznej części zależą od proporcji płci osób zatrudnionych w Instytucie oraz wymagań ustawowych, ale należy zaznaczyć, że zgodnie z *Ustawą z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych*, co najmniej połowę członków Rady stanowią osoby niebędące pracownikami instytutu, które zostają powołane przez ministra nadzorującego instytut (stanowią one 56,25% pełnego składu Rady).

Członkowie RN będący pracownikami IFPiLM są wybierani w następujący sposób: 2 osoby bez stopnia doktora (dwóch mężczyzn w kadencji RN 2021-2025), 2 osoby z doktoratem (jedna kobieta, jeden mężczyzna w kadencji RN 2021-2025), 3 osoby z habilitacją (dwie kobiety, jeden mężczyzna w kadencji RN 2021-2025). Zgodnie z *Ustawą* w skład Rady wchodzi również członkowie dyrekcji o ile spełniają wymagania określone w art. 30 ust. 3 (2 osoby w kadencji RN 2021-2025: jedna kobieta, jeden mężczyzna). Podsumowując, spośród 19 członków Rady, 9 jest powoływanych przez ministra nadzorującego (w tym 3 kobiety), 9 pracowników Instytutu (4 kobiety) oraz przedstawiciel ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki (mężczyzna) (Rys. 3).



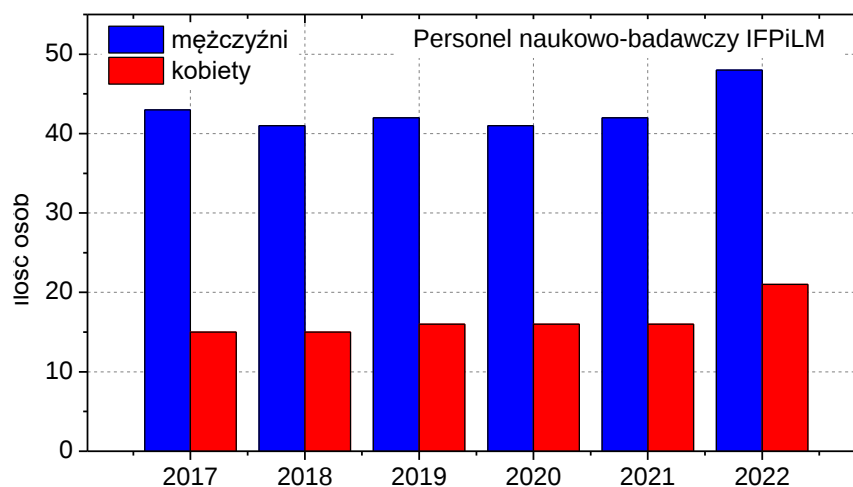
Rys. 3. Rada Naukowa, kadencja 2021-2025.

Źródło: Pełnomocnik ds. kadr i płac IFPiLM

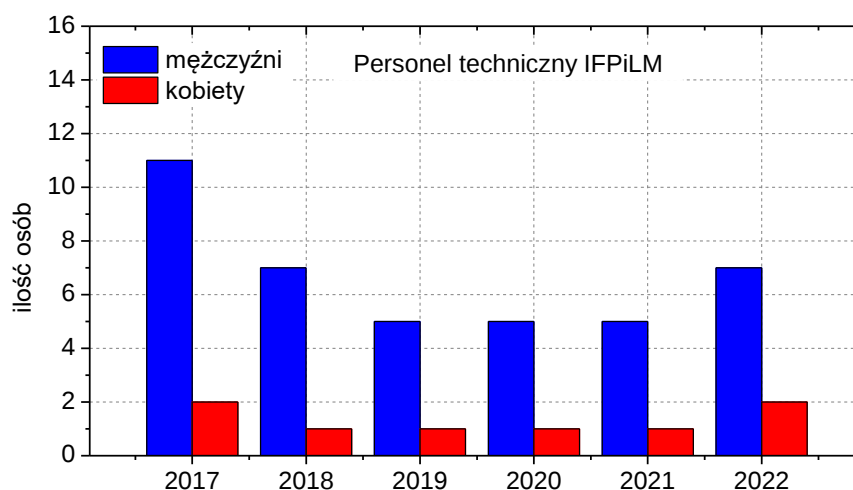
Dane dotyczące proporcji płci w strukturze zatrudnienia w latach 2017-2022 według stanowisk przedstawiają się następująco²⁷. W roku 2017 spośród 58 osób wykonujących prace naukowo-badawcze znajdowało się 15 kobiet (26%), wśród personelu technicznego (13 osób) znajdowały się 2 kobiety (15%). W roku 2018 wśród 56 członków personelu naukowo-badawczego znajdowało się 15 kobiet (27%), wśród personelu technicznego zatrudnionych było 8 mężczyzn i 1 kobieta (11%). W roku 2019 w grupie 58 naukowców znajdowało się 16 kobiet (28%) a w grupie 6 pracowników technicznych 1 kobieta (16%). W roku 2020, wśród 57 naukowców znajdowało się 16 kobiet (28%), wśród 5 pracowników technicznych jedna kobieta (20%). W roku 2021 w grupie 58 naukowców znajdowało się 16 kobiet (27%), w grupie pięciu pracowników technicznych jedna kobieta (20%). W 2022 roku mężczyźni stanowili 70%

²⁷ Źródło: Dział 4., PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2017, PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2018, PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2019, PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2020, PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2021, PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2022.

kadry naukowej, która liczy 69 osób ogółem. W grupie pracowników technicznych, wśród 7 osób, 2 to kobiety (29%).



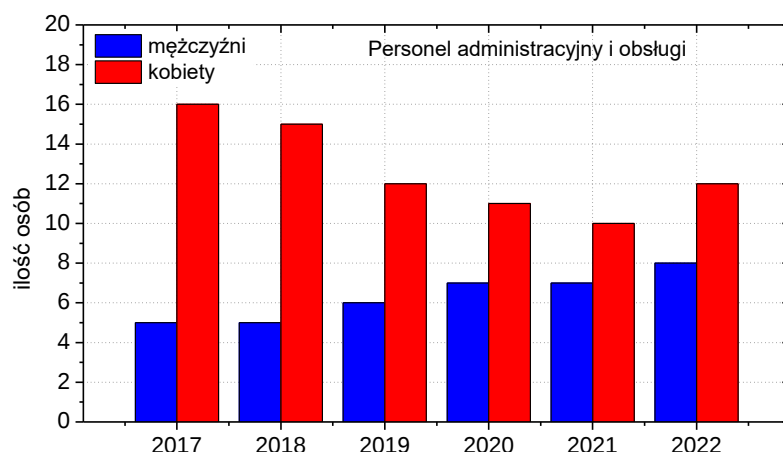
Rys. 4.1 Kadra naukowa (Personel naukowo-badawczy) w latach 2017-2022.



Rys. 4.2 Kadra naukowa (Personel techniczny) w latach 2017-2022.

Źródło: Pełnomocnik ds. kadr i płac IFPiLM

Analiza proporcji płci pod względem kategorii zatrudnienia wskazuje, że mężczyźni przeważają wśród kadry naukowej. Zostało to zobrazowane na Rysunkach 4.1 i 4.2 dotyczących udziału płci w strukturze zatrudnienia personelu naukowo-badawczego i personelu technicznego w IFPiLM na przestrzeni lat 2017-2022. Kobiety z kolei przeważają licznie wśród pracowników administracyjnych. Rysunek 5 przedstawia proporcje płci wśród personelu administracyjnego w latach 2017-2022.



Rys.5. Kadra administracyjna i pracownicy obsługi w latach 2017-2022.

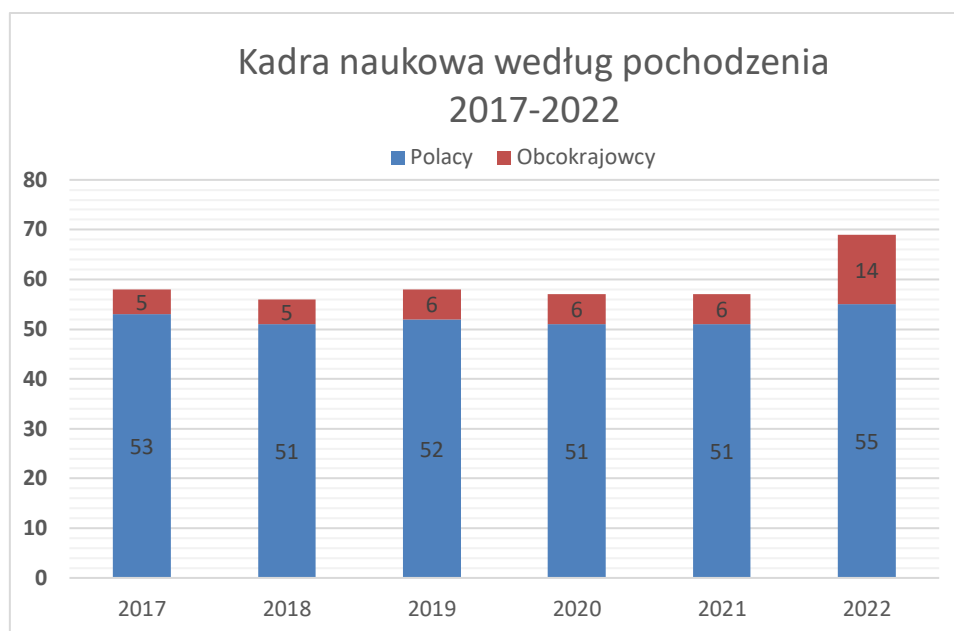
Źródło: Pełnomocnik ds. kadr i płac IFPiLM

Przewaga płci męskiej ma również miejsce w kontekście pełnionych funkcji. W 2022 roku²⁸ wszystkie 4 osoby z tytułem profesora to mężczyźni, przewagę liczebną mężczyźni mają pośród adiunktów (61% mężczyzn, 39 % kobiet) i asystentów (67% mężczyzn, 33 % kobiet) . Na tym tle wyróżnia się liczba kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowisku profesora instytutu, których jest dokładnie tyle samo (po 50%). Do kwestii omawianych w tej części diagnozy odnoszą się działania 3.1, 3.2, 3.4, 3.5 i 5.1.

Poniżej przedstawiono dane na temat proporcji płci w strukturze zatrudnienia personelu naukowo-badawczego w latach 2017-2022 według pochodzenia²⁹. W roku 2017 zatrudnionych było 58 osób w tym 15 kobiet (26 %) w tym pięciu cudzoziemców, spośród których dwoje to kobiety (40%). W roku 2018 liczba zatrudnionych zmniejszyła się o 2 osoby, pozostało 15 kobiet (27%), a rozkład obcokrajowców pozostał bez zmian. W roku 2019 zatrudnionych było ponownie 58 pracowników w tym 16 kobiet (27,5%), spośród których 6 stanowili obcokrajowcy, spośród których dwoje to kobiety (33%). W roku 2020 zatrudnionych było 57 osób w tym 16 kobiet (28%), spośród których 6 stanowili obcokrajowcy, w tym dwie kobiety (33%). W roku 2021 zatrudnionych było ponownie 58 osób z czego 16 kobiet (28%), a rozkład obcokrajowców nie uległ zmianie. W 2022 roku zatrudnionych było 69 osób, w tym 21 kobiet (30 %), 55 Polaków i 14 obcokrajowców (25%), w tym 8 mężczyzn i 6 kobiet (75%). Ilustrację powyższych danych przedstawiono na Rys. 6 i 7.

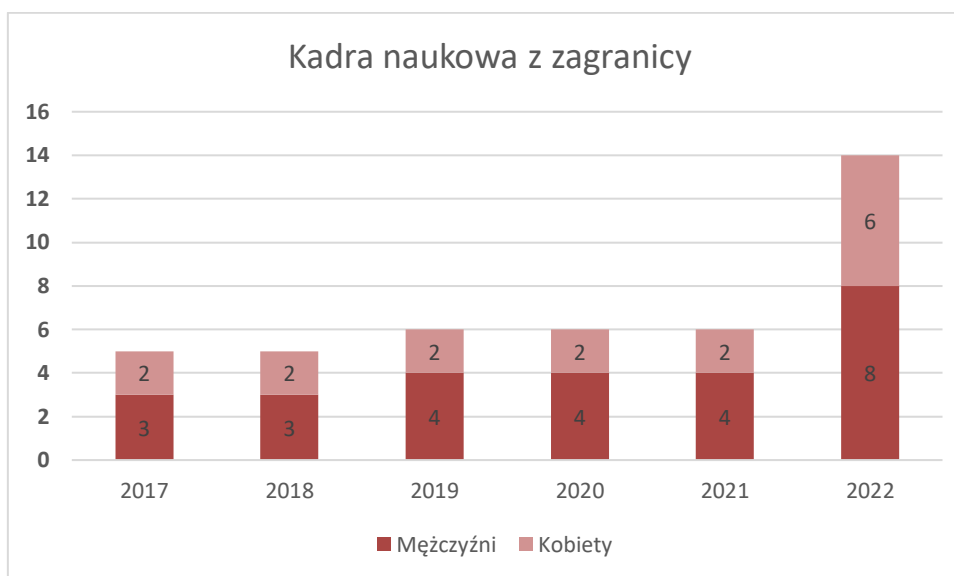
²⁸ Źródło: Zatrudnienie IFPiLM – dane według stanu na dzień 29 listopada 2022 r,

²⁹ Źródło: Dział 5 PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2017, PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2018, PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2019, PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2020, PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2021, PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2022.



Rys. 6. Personel naukowo-badawczy według pochodzenia (2017-2022).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych własnych oraz danych z Dział. 5. Personel wykonujący prace naukowo-badawcze wg pochodzenia w: PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022.



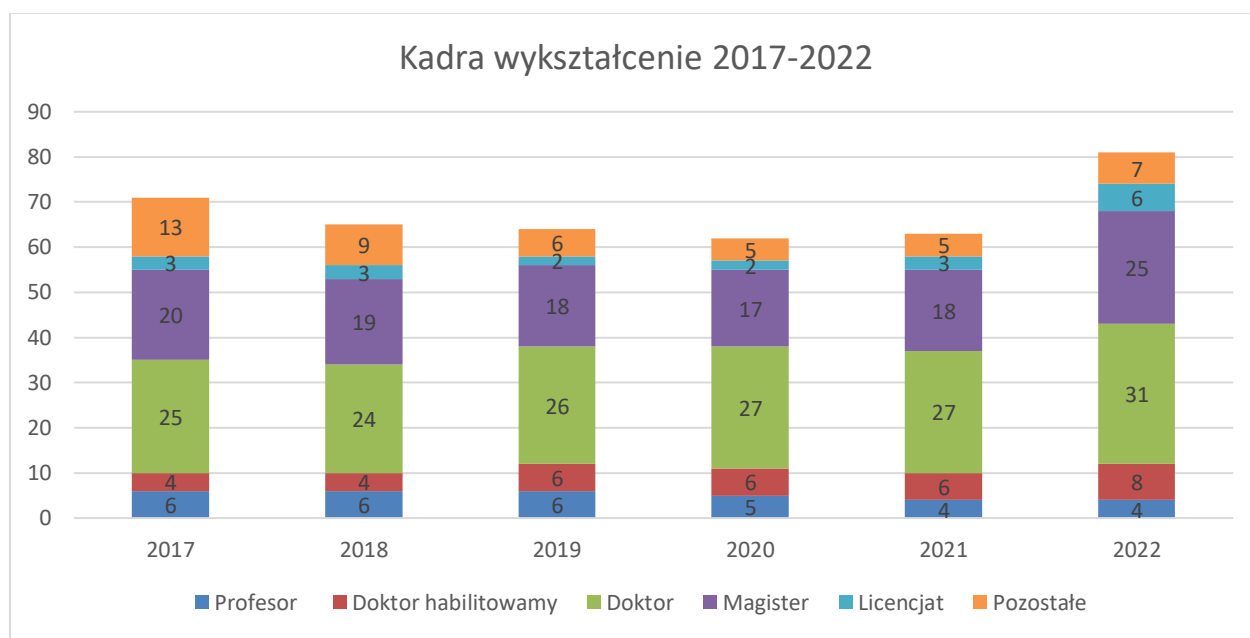
Rys. 7. Personel naukowo-badawczy z zagranicy (2017-2022).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych własnych oraz danych z Dział. 5. Personel wykonujący prace naukowo-badawcze wg wieku w: PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022.

Dane na temat proporcji płci w strukturze zatrudnienia personelu wykonującego prace naukowo-badawcze w latach 2017-2022³⁰ według wykształcenia prezentują się następująco.

³⁰ Źródło: Dział 5., PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2017, PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2018, PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2019, PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2020, PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2021, PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2022.

W roku 2017 zatrudnionych było 6 mężczyzn z tytułem profesora, 4 mężczyzn z tytułem doktora habilitowanego, 25 osób w tym 6 kobiet z tytułem doktora. Wśród pozostałych 23 pracowników z wykształceniem wyższym znajdowało się 9 kobiet (39%). W roku 2018 zatrudnionych było 6 mężczyzn z tytułem profesora, 4 mężczyzn z tytułem doktora habilitowanego, 18 mężczyzn i 6 kobiet z tytułem doktora (25%) oraz 19 pracowników z pozostałym wykształceniem wyższym w tym 9 kobiet (47%). W roku 2019 pracowało 6 mężczyzn z tytułem profesora, 6 mężczyzn z tytułem doktora habilitowanego, 26 pracowników z tytułem doktora w tym 9 kobiet (34%) oraz 20 osób z pozostałym wykształceniem wyższym w tym 7 kobiet (35%). W roku 2020 tytuł profesora posiadało 5 mężczyzn, tytuł doktora habilitowanego 6 mężczyzn i 3 kobiety (50%), tytuł doktora 19 mężczyzn i 8 kobiet (42%) a wśród pozostałych 19 pracowników z wyższym wykształceniem było 5 kobiet (26%). W roku 2021 tytuł profesora posiadało 4 mężczyzn, tytuł doktora habilitowanego 6 mężczyzn oraz 3 kobiety (50%), tytuł doktora 19 mężczyzn i 8 kobiet (42%). Wśród pozostałych 21 pracowników z wykształceniem wyższym znajdowało się 5 kobiet (23%). W 2022 roku instytut zatrudniał 4 mężczyzn z tytułem profesora, 4 mężczyzn oraz 4 kobiety (50%) z tytułem doktora habilitowanego, 20 mężczyzn i 11 kobiet z tytułem doktora (55%) oraz 31 osób z pozostałym wykształceniem wyższym w tym 9 kobiet (29%). Ilustrację prezentującą wykształcenie kadry naukowej przedstawiono na Rys.8.

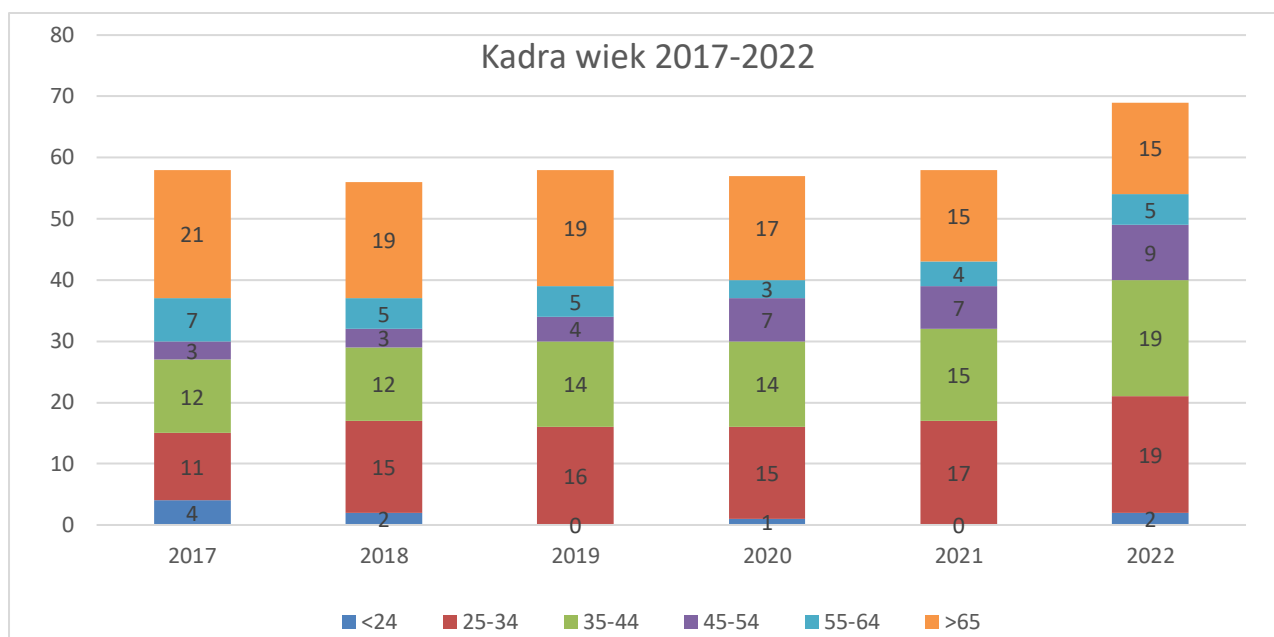


Rys.8. Personel IFPiLM ogółem według wykształcenia (2017-2022).

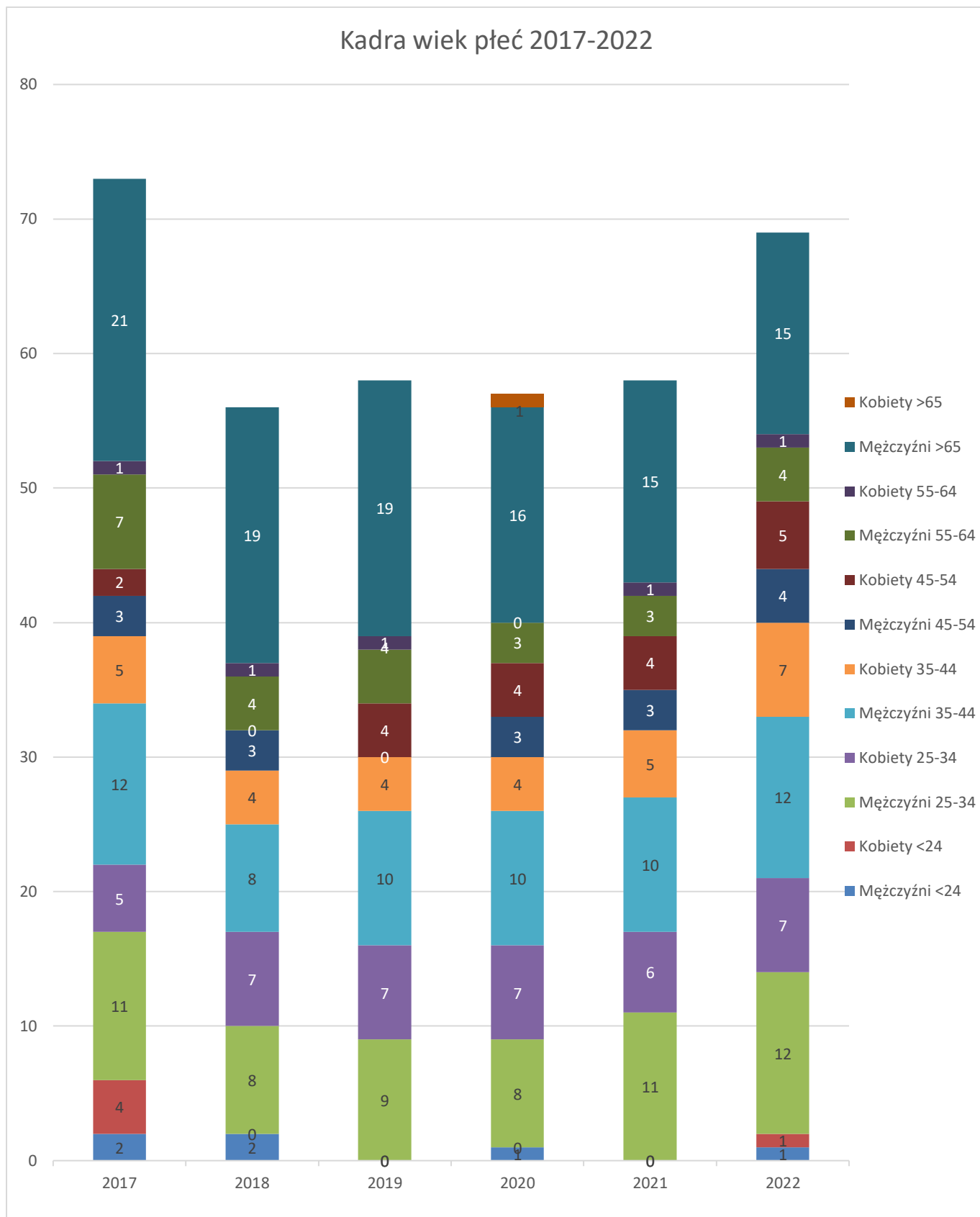
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych własnych oraz danych z Działu. 5. Personel wykonujący prace naukowo-badawcze wg wieku w: PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022.

Poniżej przedstawiono dane na temat proporcji płci w strukturze zatrudnienia personelu wykonującego prace naukowo-badawcze na przełomie 2017-2022³¹ według grup wieku. W roku 2017 w grupie poniżej 24 lat zatrudnione były cztery osoby w tym 2 kobiety, w grupie 25-34 lat 11 osób w tym 5 kobiet, w grupie 35-44 lat zatrudnionych było 12 osób w tym 5 kobiet, w grupie 45-54 lat pracowały 3 osoby w tym 2 kobiety, w grupie 55-64 lat pracowało 7 osób w tym 1 kobieta, w 21-osobowej grupie powyżej 65 lat znajdowali się tylko mężczyźni. W roku 2018 w grupie poniżej 24 lat zatrudnionych było dwóch mężczyzn, w grupie 25-34 lat 15 osób w tym 7 kobiet, w grupie 35-44 lat zatrudnionych było 12 osób w tym 4 kobiety, w grupie 45-54 lat pracowały 3 osoby w tym 3 kobiety, w grupie 55-64 lat pracowało 5 osób w tym 1 kobieta, w 19-osobowej grupie powyżej 65 lat znajdowali się tylko mężczyźni. W roku 2019 w najniższej grupie wiekowej zatrudnienie było zerowe. W grupie 25-34 lat zatrudnionych było 16 osób w tym 7 kobiet, w grupie 35-44 lat 14 osób w tym 4 kobiety, w grupie 45-54 lat pracowały 4 osoby w tym 4 kobiety, w grupie 55-64 lat pracowało 5 osób w tym 1 kobieta, w 19-osobowej grupie powyżej 65 lat znajdowali się tylko mężczyźni. W roku 2020 w grupie poniżej 24 lat zatrudniony był jeden mężczyzna, w grupie 25-34 lata zatrudnionych było 15 osób w tym 7 kobiet, w grupie 35-44 lat 14 osób w tym 4 kobiety, w grupie 45-54 lat pracowało 7 osób, w tym 4 kobiety, w grupie 55-64 lat 3 mężczyzn, w wieku powyżej 65 lat pracowało 17 mężczyzn i 1 kobieta. W roku 2021 w grupie 25-34 lat zatrudnionych było 17 osób w tym 6 kobiet, w grupie 35-44 lata 15 osób w tym 5 kobiet, w grupie 45-54 lat 7 osób w tym 4 kobiety, w grupie 55-64 lat 4 pracowników w tym 1 kobieta, w wieku powyżej 65 lat pracowało 15 mężczyzn i ani jedna kobieta. W roku 2022 w grupie poniżej 24 lat pracowały 2 osoby w tym 1 kobieta, w grupie 25-34 lat pracowało 19 osób w tym 7 kobiet, w grupie 35-44 lat pracowało 19 osób w tym 7 kobiet, w grupie 45-54 lat pracowało 9 osób w tym 5 kobiet, w grupie 55-64 lat i więcej pracowało 5 osób w tym 1 kobieta, natomiast w wieku powyżej 65 lat pracowali tylko mężczyźni w liczbie 15 osób. Powyższe dane przedstawiono na Rys. 9 i 10.

³¹ Źródło: Dział 5., PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2017, PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2018, PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2019, PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2020, PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2021, PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za rok 2022.



Rys. 9. Personel naukowo-badawczy IFPiLM według grup wieku w latach 2017-2022.



Rys. 10. Personel naukowo-badawczy IFPiLM według grup wieku i płci 2017-2022

Źródło: Opracowania własne na podstawie: PNT-01 Sprawozdanie o działalności badawczej i rozwojowej (B+R) za lata 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022.

Wnioski

Jak wynika z danych dotyczących proporcji płci w strukturze zatrudnienia w Instytucie w latach 2017-2022, wśród pracowników naukowo-badawczych-dominują mężczyźni, ale procentowy udział zatrudnionych kobiet ma tendencję wzrostową.

W kontekście pochodzenia, dane wskazują, że w Instytucie na stałe zatrudniło się sześcioro obcokrajowców, w tym trzy kobiety (50%), przy czym w roku 2022 nastąpił skokowy wzrost liczby cudzoziemców w stosunku do roku poprzedniego: z 6 w 2021 do 14 w 2022, w tym wzrost liczby kobiet z 2 w roku 2021 do 6 w roku 2022. Wskazuje to na internacjonalizację Instytutu i potrzebę kontynuacji dotychczasowych działań na rzecz utrzymania przyjaznego środowiska pracy dla pracowników z różnych obszarów kulturowych.

Analiza potwierdza ogólny wzrost liczby pracowników z wyższym wykształceniem. W roku 2022 nastąpił wzrost liczby osób ze stopniem doktora habilitowanego z 6 w roku 2021 do 8 w roku 2022, w tym 4 mężczyzn i 4 kobiety, wzrost liczby osób z tytułem doktora z 27 do 31 w tym 20 mężczyzn i 11 kobiet, wzrost liczby osób z tytułem magistra z 18 do 25 w tym 17 mężczyzn i 8 kobiet. Analiza proporcji płci w 2022 roku potwierdza przewagę mężczyzn: na stanowisku profesora (4 osoby) wszystkie osoby to mężczyźni. Przewagę liczebną mężczyźni mają również pośród adiunktów (61% to mężczyźni) i asystentów (69% mężczyzn). Na tym tle wyróżniają się liczby kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowisku profesora instytutu, których jest dokładnie tyle samo (po 50%).

W kontekście wieku, dane za lata 2017-2022 wskazują na utrzymujące się podobieństwo w stanie zatrudnienia kobiet i mężczyzn wśród pracowników naukowo-badawczych, w grupach wiekowych 25-34 oraz 35-44 lat. W każdym roku najliczniejsza jest grupa mężczyzn w wieku przedemerytalnym i emerytalnym. Zbiorcze dane dla wszystkich grup wiekowych pokazują, że procent zatrudnionych kobiet cały czas rośnie: od 26% w 2017 roku do 32% w roku 2022. W związku z jednoczesną tendencją wzrostową w zakresie zatrudniania oraz wykształcenia kobiet, należy oczekiwać wzrostu liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych.

Dysproporcja płci w strukturze zatrudnienia w poszczególnych obszarach w wymiarze wieloletnim może być efektem działania wielu przyczyn niezależnych, w tym historii edukacji kobiet w dziedzinie nauk ścisłych, historii zatrudnienia w Instytucie od lat 70. oraz wejścia w życie ustawy emerytalnej. Jednocześnie, w związku z dynamicznymi zmianami jakie nastąpiły i następują w obszarze edukacji, zatrudnienia i aktywności zawodowej, oczekiwane są dalsze zmiany: wzrost zatrudnienia kobiet i osób niebinarnych a także, w związku ze

wzrostem umiędzynarodowienia i innowacyjności, wzrost liczby pracowników z zagranicy, pracowników różnych kręgów kulturowych oraz partnerów z różnych branż i sektorów. Działania mające na celu ulepszenie warunków zatrudnienia stanowią jeden z głównych kierunków Planu Równości Płci (patrz działania: 3.1, 3.2, 3.4, 3.5, 5.1 i 5.2).

2.3 Wyniki badań ilościowych

Do przeprowadzenia ankiety rozesyłanej do pracowników IFPiLM wykorzystane zostało narzędzie GEAM (*Gender Equality Audit and Monitoring*)³². Celem badania było zdiagnozowanie potrzeb i problemów związanych z łączeniem pracy zawodowej z życiem rodzinnym, dyskryminacją, mobbingiem, molestowaniem seksualnym, warunkami pracy i możliwościami rozwoju zawodowego. Ankieta została przeprowadzona w dniach 21 marca – 1 kwietnia 2023 r. Badanie ilościowe wykazało wysokie zadowolenie z warunków pracy oraz wskazało na istnienie pewnych obszarów do poprawy.

W ankiecie wzięły udział 53 osoby, co stanowi 60% wszystkich pracowników Instytutu. Spośród ankietowanych 72% zadeklarowało przynależność do grupy pracowników naukowych, 21% do pracowników administracyjnych i 6% do pracowników technicznych. Średnia długość zatrudnienia tych osób w Instytucie wynosi ok 9,5 roku. Niespełna 98% ankietowanych potwierdziło zatrudnienie w pełnym wymiarze pracy, w tym 72 % na czas nieokreślony, co potwierdza stabilne warunki zatrudnienia w Instytucie. 8% ankietowanych nie posiada polskiego obywatelstwa, co potwierdza międzynarodowość kadry pracowniczej. Mimo zapewnienia anonimowości 4% ankietowanych odmówiło odpowiedzi na pytanie o płeć, a 10% odmówiło odpowiedzi na pytanie o orientację seksualną. 15% ankietowanych potwierdziło obecność niepełnosprawności bądź przewlekłej choroby,

Uczestnicy badania korzystają z urlopów macierzyńskich i ojcowskich oraz korzystają z urlopów w celu opieki nad dzieckiem, co potwierdza, że w Instytucie istnieje możliwość korzystania z tego typu udogodnień i że jest ona wykorzystywana przez pracowników obojga płci. Pracownicy cenili również możliwość korzystania z telepracy, a także dostępność przygotowania do powrotu do pracy po urlopie w celu opieki nad dzieckiem. Badani zidentyfikowali również obszary do poprawy, przede wszystkim w zakresie informowania o istnieniu (bądź braku) elastycznego organizowania czasu pracy (50% ankietowanych nie wie

³² Źródło: <https://act-on-gender.eu/nes/gender-equality-audit-and-monitoring-geam-tool>

czy to jest dostępne), czasowego zmniejszenia obowiązków (75%), rozwiązań w zakresie opieki nad dziećmi, w tym dodatków i świadczeń pieniężnych (50%), wydłużenia terminów wykonania zadań (50%) czy o stosowanych kryteriach oceny pracowniczej (100%).

W zakresie możliwości ubiegania się o awans niemal 54% respondentów potwierdziło, że byli zachęceni lub zapraszani do ubiegania się o awans lub wyższe stanowisko w obecnym miejscu pracy. W kwestii wsparcia otrzymywanego od przełożonego/przełożonej 76% badanych potwierdza takie wsparcie, natomiast 10% nie spotkało się z tym. W odniesieniu do systemu zachęt do podejmowania działań, które przyczyniają się do rozwoju kariery, 44% respondentów przyznaje, że otrzymuje zachęty ze strony kierownictwa, a 27% przyznaje, że ich nie otrzymuje. Z tego powodu przewiduje się szkolenia dla kadry kierowniczej (patrz: działanie 1.4).

W kwestii uznania przez pracodawcę dokonań zawodowych, np. w ocenie rocznej albo jako kryterium awansu 40% respondentów potwierdza uzyskanie uznania ze strony instytucji, a 12% tego nie potwierdza. Wskazuje to na obszar do monitorowania i ewaluacji.

W zakresie dostępności do szkoleń, 1/3 respondentów wskazała, że nie są one oferowane. Szkoleniami, którymi byłoby zainteresowani respondenci są: szkolenia z korzystania z określonych programów komputerowych i z projektowania stron internetowych, szkolenia z aplikowania o granty i dotacje oraz z zarządzania projektami. Część respondentów wskazała również potrzebę uczestnictwa w stażach pomocnych w rozwoju zawodowym.

Ankietowani wykazują brak wiedzy na temat tego do kogo się zwrócić, by poruszyć kwestie związane z równością płci (41%). Respondenci wskazali również na brak promowania w Instytucie równości płci (44%) oraz brak dostępności procedur dotyczących równego traktowania (61%). Wyniki te potwierdzają konieczność wprowadzenia zmian w tym obszarze. Pozytywnym aspektem jest fakt, że 78% respondentów uważa, że w Instytucie kobiety i mężczyźni są traktowani tak samo.

W kwestii wsparcia w przygotowaniu i pisaniu wniosków grantowych 95% respondentów uważa, że obowiązki te przyznawane są bez względu na płeć, a niemal 5% że przyznawane są głównie kobietom. W kwestii opieki nad studentami i studentkami studiów licencjackich i magisterskich 91% respondentów uważa, że obowiązki przyznawane są bez względu na płeć, 6% uważa, że przyznawane są częściej kobietom, a 3%, że częściej mężczyznom. W kwestii nagród i uznawania wybitnych osiągnięć 93% respondentów uważa, że przyznawane są bez względu na płeć, a niemal 7% że przyznawane są częściej kobietom. W zakresie finansowania i środków pieniężnych 95% respondentów uważa, że zasoby lub

obowiązki z tym związane przyznawane są bez względu na płeć, a niemal 5%, że przyznawane są częściej kobietom. W kontekście zaproszeń do uczestnictwa w konferencjach, wykładach i umożliwiania takiego uczestnictwa, 98% respondentów uważa, że są one przydzielane bez różnic ze względu na płeć. W kwestii obowiązków dydaktycznych 94% respondentów uważa, że są one przyznawane bez względu na płeć, a 6% uznaje, że przyznawane są one głównie kobietom. W odniesieniu do możliwości odbywania szkoleń i rozwoju kariery, niemal 95% respondentów uważa, że dostęp do szkoleń przyznawany są bez względu na płeć, a 3% uważa, że łatwiejszy dostęp mają kobiety. W kwestii decyzji dotyczących awansów 88% ankietowanych uważa, że awanse przyznawane są bez względu na płeć, a 8 %, że częściej mężczyznom. W odniesieniu do dostępu do nieformalnego kręgu wpływów 76% respondentów uważa, że jest on oferowany bez różnic ze względu na płeć. W kontekście wsparcia ze strony kierownictwa lub dodatkowego czasu poświęcanego przez kierownictwo, blisko 87% respondentów uważa, że są one przydzielane bez różnic ze względu na płeć. W odniesieniu do dostępu do stanowisk wyższego szczebla 78% respondentów uważa, że dostęp przydzielany jest bez różnic ze względu na płeć, a niemal 13%, że zasoby przydzielane są głównie mężczyznom. Zbiorcze wyniki badania zostały zebrane w poniższych tabelach (Tab.1 i Tab. 2).

Tab. 2 Przyznawanie zasobów wedle respondentów.

	Kobietom	Mężczyznom	Równy podział ze względu na płeć
Nagrody i uznanie za osiągnięcia	7%	0%	93%
Środki pieniężne	5%	0%	95%
Uczestnictwo w konferencjach	3%	0%	98%
Szkolenia i możliwość rozwoju kariery	3%	3%	95%
Awanse	5%	8%	88%
Wsparcie ze strony kierownictwa	13%	0%	87%
Dostęp do kręgu wpływów	14 %	11%	76%
Zajmowanie stanowisk wyższego szczebla	10%	13%	78%

Tab. 1. Przydzielanie obowiązków wedle respondentów.

	Kobietom	Mężczyznom	Równy podział ze względu na płeć
Wsparcie w przygotowaniu wniosków grantowych	5%	0%	95%
Opieka nad studentami	6%	3%	91%
Obowiązki dydaktyczne	6%	0%	94%

Dane z zestawienia zbiorczego udzielonych odpowiedzi potwierdzają brak zastrzeżeń w zakresie przydzielania obowiązków i przyznawania zasobów między płciami w Instytucie po stronie znakomitej większości respondentów. Ponad połowa ankietowanych (56%) przyznaje również, że obciążenie pracą przydzielane jest w sposób sprawiedliwy i przejrzysty, jednocześnie 15% nie zgadza się z tym stwierdzeniem. Wskazuje to na obszar do monitorowania.

W kwestii pracy podczas pandemii COVID-19 niemal połowa (42%) respondentów którzy pracowali w tym czasie w Instytucie potwierdziło, że ich zaangażowanie w prace badawcze się nie zmieniło, a ponad 14% poinformowało, że ich zaangażowanie było nawet większe. Niemal jedna trzecia (29%) ankietowanych prowadzących działalność dydaktyczną potwierdziła, że praca zdalna nie wpłynęła na ich stopień zaangażowania w realizowane czynności. W kontekście rozwoju kariery ponad połowa (54%) respondentów potwierdziła, że ich zaangażowanie podczas pracy zdalnej się nie zmieniło, a 14% że nawet wzrosło.

W kwestii postrzegania brania dni wolnych od pracy niemal 70% respondentów potwierdza, że nie jest to negatywnie postrzegane, natomiast 10% jest odmiennego zdania. W kwestii oczekiwań wzajemnych między pracownikami ponad połowa badanych potwierdza, że asertywne podejście jest respektowane.

W kwestii łączenia życia zawodowego z prywatnym 38% osób przyznało, że kilka razy w miesiącu zdarza im się wrócić do domu z pracy zbyt zmęczonym, aby móc wypełniać swoje obowiązki domowe, jednak nigdy nie miały miejsca przypadki, by trudno im było wypełnić zobowiązania w życiu osobistym ze względu na ilość czasu spędzonego w pracy czy też nigdy nie miały miejsca przypadki, by z powodu obowiązków domowych pojawiły się w pracy zbyt zmęczone, by dobrze funkcjonować, jak również nigdy nie miały miejsca sytuacje, w których pracownikom trudno było skoncentrować się w pracy z powodu osobistych zobowiązań. Ponad połowa respondentów wie, że urlop na żądanie jest dostępny, ale z niego nie korzystała. Ponad połowa ankietowanych posiada wiedzę o dostępności i możliwości skorzystania z pracy zdalnej

i telepracy. Niemal połowa pracowników deklaruje, że praca w Instytucie oferuje dobre perspektywy rozwoju kariery oraz że Instytut motywuje do osiągnięcia jak najlepszych wyników, a także, że nie ma obaw utraty zatrudnienia w ciągu najbliższych 6 miesięcy. Ogólnie rzecz biorąc, ogromna większość pracowników potwierdza swoje zadowolenie z warunków pracy w Instytucie (w pewnym stopniu zadowolony — 30%, zadowolony — 40%, bardzo zadowolony — 26%). 31% respondentów zupełnie się nie zdarza pracować w weekendy, 29% zdarza się to rzadko, 29% czasem, a niektórym (12%) bardzo często. Z kolei 40% respondentów stwierdza, że czasem zdarza im się pracować ponad 10 godzin dziennie, a 31%, że zdarza się im to rzadko.

W kwestii uznania ogromna większość (80%) respondentów zaprzeczyła by zdarzało się przypisywanie im stanowiska niższej rangi czy też by doświadczali traktowania jako osoby drugiej kategorii (64%). Większość pracowników (64%) zaprzecza również by zdarzały się sytuacje, w których osoby współpracujące nie zwracały nań uwagi lub nie postrzegały ich opinii jako istotnych. Większość pracowników (64%) zaprzecza by ich wkład w pracę był pomijany lub niedoceniany, choć 12% uważa, że dzieje się tak czasami. Większość respondentów nigdy nie spotkała się z zachowaniem agresywnym oraz zaprzecza bycia poddawanych presji by pracować ciężiej.

W kwestii reagowania i procedur zgłaszania zachowań będącymi aktami mikro agresji, mobbingu lub molestowania – respondenci wskazali kierunki rozwoju Instytutu. Analiza wyników pokazuje, że 85% ankietowanych najbardziej skłonna byłaby zgłosić przypadek mobbingu, szykanowania lub molestowania seksualnego do przełożonego, 56% do przedstawiciela związku zawodowego, natomiast 74% do przedstawiciela komisji ds. równości. W kwestii bezpośrednich doświadczeń mikro agresji, mobbingu i/lub molestowania w ciągu ostatnich 12 miesięcy większość pracowników (95%) stanowczo zaprzeczyło, by miało takie doświadczenia.

Podsumowując, badanie ankietowe wykazało wysoki poziom świadomości pracowników w odniesieniu do dostępności urlopów macierzyńskich i ojcowskich, wysoki poziom zadowolenia z warunków pracy w Instytucie na wielu płaszczyznach oraz równe przydzielanie obowiązków i przyznawanie zasobów między płciami w Instytucie oraz ujawniło kwestie do dopracowania, przede wszystkim w następujących obszarach:

- kultura pracy sprzyjająca równemu traktowaniu,
- kompetencje kadry zarządzającej i pracowników w zakresie równego traktowania, komunikowania i kierowania
- równowaga płci w podziale obowiązków naukowych, dydaktycznych i administracyjnych oraz w rozwoju kariery, awansach i w dostępie do zasobów,

- gotowość zgłaszania przypadków mikro agresji, mobbingu lub molestowania ze strony współpracowników i/lub przełożonych.

2.4 Podsumowanie diagnozy

Podsumowując przeprowadzone badania i analizy należy stwierdzić, że większość osób biorących udział w badaniu (76% osób wypełniających ankietę) uważa, że w Instytucie panuje równowaga w liczbie kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych oraz że kobiety i mężczyźni są w pracy traktowani tak samo (78%). W odniesieniu do pięciu wymaganych obszarów, których według Komisji Europejskiej ma dotyczyć Plan Równości Płci:

1. kultury pracy i kultury organizacyjnej (cel 1) oraz równowagi między życiem zawodowym i prywatnym (cel 4),
2. równowagi płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym (cel 5),
3. równowagi płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej (cel 3),
4. włączenia wymiaru płci do treści badawczych (cel 5) i dydaktycznych (cel 3),
5. przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu (cele 1 i 2)

opracowany plan na najbliższe lata koncentruje się na:

- intensywnych pracach nad zmianą kultury pracy i kultury organizacyjnej w niektórych aspektach, w tym na potrzeby szkoleń antydyskryminacyjnych, a także szkoleń z zakresu komunikowania oraz zarządzania zespołami dla kadry zarządzającej i kierowników zespołów zadaniowych (patrz działania: 1.4, 1.5, 2.2),
- organizacji szkoleń świadomościowych, antydyskryminacyjnych i antymobbingowych dostępnych dla wszystkich osób pracujących (patrz działania: 2.1 i 3.5),
- zmianach instytucjonalnych tj. powołaniu Pełnomocnika ds. równego traktowania, ustanowieniu procedury antymobbingowej, nowelizacji przepisów wewnętrznych, tłumaczeniach (patrz działania: 1.1, 1.2, 1.3),
- zmianach proceduralnych i monitorowaniu postępów na podstawie przyjętych wskaźników (patrz działania: 1.6, 3.1, 3.2, 3.3, 5.1).

3. Cele

Cel 1: Wprowadzanie zmian w kulturze organizacyjnej sprzyjających zapobieganiu dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu

Działanie 1.1: powołanie pełnomocnika ds. równego traktowania odpowiedzialnego za promowanie zmian organizacyjnych oraz za wdrażanie Planu Równości Płci

Czas realizacji i wskaźnik: powołanie pełnomocnika do końca czerwca 2023 r.

Grupa docelowa: wszystkie osoby zatrudnione

Odpowiedzialność za realizację: dyrektor Instytutu

Działanie 1.2: powołanie Komisji ds. równego traktowania wspierającej dyrektora i pełnomocnika we wdrażaniu Planu Równości Płci

Czas realizacji i wskaźnik: powołanie zrównoważonej pod względem płci komisji do końca czerwca 2023 r.

Grupa docelowa: wszystkie osoby zatrudnione

Odpowiedzialność za realizację: dyrektor Instytutu

Działanie 1.3: opracowanie procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej

Czas realizacji i wskaźnik: opracowanie i wdrożenie procedury do końca 2023 r. oraz przeprowadzenie akcji informacyjnej dot. procedury do końca grudnia 2023 r.

Grupa docelowa: wszystkie osoby zatrudnione

Odpowiedzialność za realizację: dyrektor Instytutu, pełnomocnik ds. równego traktowania i komisja ds. równego traktowania

Działanie 1.4: szkolenie dla kadry kierowniczej Instytutu (dyrekcja, kierownicy) z zakresu budowania przyjaznej dla wszystkich kultury organizacyjnej, komunikacji interpersonalnej oraz z kierowania zespołami

Czas realizacji i wskaźnik: jedno szkolenie do końca 2023 r.

Grupa docelowa: kadra kierownicza Instytutu

Odpowiedzialność za realizację: pełnomocnik ds. równego traktowania

Działanie 1.5: przeprowadzenie badań dot. kultury organizacyjnej i przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu wśród ogółu pracowników

Czas realizacji i wskaźnik: przeprowadzenie badań do końca września 2025 r. i porównanie ich wyników z badaniami przeprowadzonymi w 2023 r.

Grupa docelowa: wszystkie osoby zatrudnione

Odpowiedzialność za realizację: pełnomocnik ds. równego traktowania i komisja ds. równego traktowania

Działanie 1.6: opracowanie procedury monitorowania, ewaluacji i raportowania z realizacji działań przewidzianych w Planie

Czas realizacji i wskaźniki: opracowanie, uzgodnienie i wdrożenie procedury do końca 2023 r.

Grupa docelowa: kadra kierownicza Instytutu

Odpowiedzialność za realizację: pełnomocnik ds. równego traktowania

Działanie 1.7: opracowanie raportu końcowego z realizacji Planu wraz z rekomendacjami dalszych działań oraz opracowanie projektu Planu na kolejne lata

Czas realizacji i wskaźniki: opracowanie raportu końcowego do końca II kwartału 2026 oraz planu na kolejne lata do 30 listopada 2026

Grupa docelowa: wszystkie osoby zatrudnione

Odpowiedzialność za realizację: pełnomocnik ds. równego traktowania i komisja ds. równego traktowania

Cel 2: Wzmacnianie kompetencji pracowników w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu oraz w zakresie zasad równego traktowania

Działanie 2.1: szkolenia świadomościowe

Czas realizacji i wskaźnik: przeprowadzenie co najmniej jednego szkolenia z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu w 2023 r.; powtórzenie takiego samego szkolenia w 2024 r.

Grupa docelowa: wszystkie osoby zatrudnione

Odpowiedzialność za realizację: pełnomocnik ds. równego traktowania

Działanie 2.2: szkolenie dla kadry kierowniczej Instytutu (dyrekcja, kierownicy) z zapobiegania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu z elementami prawa pracy

Czas realizacji i wskaźnik: jedno szkolenie do końca 2024 r.

Grupa docelowa: kadra kierownicza Instytutu

Odpowiedzialność za realizację: pełnomocnik ds. równego traktowania

Działanie 2.3: zapewnienie otwartego dostępu do informacji dotyczących równego traktowania

Czas realizacji i wskaźnik: udostępnianie informacji nt. równego traktowania (opublikowanie Planu Równości Płci na stronie internetowej Instytutu, zakładka na stronie intranetowej IFPiLM zawierająca materiały informacyjne, szkoleniowe, informacje o szkoleniach, webinarach, spotkaniach informacyjnych z udziałem ekspertów zewnętrznych) (wskaźnik: liczba wydarzeń, stopień uczestnictwa)

Grupa docelowa: wszystkie osoby zatrudnione

Odpowiedzialność za realizację: pełnomocnik ds. równego traktowania

Działanie 2.4: uwzględnienie treści antydyskryminacyjnych w szkoleniu BHP

Czas realizacji i wskaźnik: dołączenie do końca roku 2024 do obowiązkowych szkoleń BHP dodatkowego modułu dot. zasad równego traktowania, a w szczególności informującego o obowiązującej procedurze antymobbingowej i antydyskryminacyjnej, Planie Równości Płci oraz o pełnomocniku ds. równego traktowania

Grupa docelowa: wszystkie osoby zatrudnione

Odpowiedzialność za realizację: pełnomocnik ds. równego traktowania

Działanie 2.5: spotkania osób nowozatrudnionych z pełnomocnikiem ds. równego traktowania

Czas realizacji i wskaźnik: spotkania ze wszystkimi z nowymi zatrudnionymi przez cały okres obowiązywania Planu Równości Płci mające na celu informowanie o istniejących w Instytucie zasadach dot. równego traktowania

Grupa docelowa: osoby nowozatrudnione w IFPiLM

Odpowiedzialność za realizację: pełnomocnik ds. równego traktowania

Cel 3: Zwiększanie równości płci w rekrutacji, rozwoju kariery, awansach i dostępie do zasobów

Działanie 3.1: dążenie do zapewniania równowagi płci w zespołach realizujących projekty finansowane ze źródeł zewnętrznych – prowadzenie statystyk dotyczących uczestnictwa w zespołach projektowych z uwzględnieniem płci

Czas realizacji i wskaźnik: coroczne raportowanie danych statystycznych dot. uczestnictwa w zespołach projektowych

Grupa docelowa: wszystkie osoby zatrudnione

Odpowiedzialność za realizację: pełnomocnik ds. równego traktowania

Działanie 3.2: prowadzenie statystyk dotyczących zatrudnienia i awansów

Czas realizacji i wskaźnik: coroczne raportowanie danych statystycznych dot. liczby zatrudnionych i awansów

Grupa docelowa: wszystkie osoby zatrudnione

Odpowiedzialność za realizację: pełnomocnik ds. równego traktowania

Działanie 3.3: monitorowanie luki płacowej pomiędzy kobietami a mężczyznami (*gender pay gap*)

Czas realizacji i wskaźnik: przeprowadzenie analizy *luki płacowej* w 2023 r., a następnie ponowienie analizy w 2025 r. (wskaźnik: porównanie wyników w raporcie końcowym z realizacji Planu)

Grupa docelowa: wszystkie osoby zatrudnione

Odpowiedzialność za realizację: pełnomocnik ds. równego traktowania i komisja ds. równego traktowania

Działanie 3.4: wprowadzenie zmian do procedur rekrutacyjnych mających na celu zrównoważenie płciowe komisji rekrutacyjnych, wprowadzenie neutralnego płciowo języka do ogłoszeń i dokumentacji rekrutacyjnej

Czas realizacji i wskaźnik: pisemne opracowanie i wprowadzenie zmian do końca 2023 r.

Grupa docelowa: pracownicy nowozatrudnieni

Odpowiedzialność za realizację: pełnomocnik ds. równego traktowania i komisja ds. równego traktowania

Działanie 3.5: przeprowadzenie diagnozy potrzeb szkoleniowych, rozważenie wyodrębnienia środków finansowych na szkolenia dla pracowników, wprowadzenie możliwości korzystania ze szkoleń w godzinach pracy

Czas realizacji i wskaźnik: przeprowadzenie diagnozy do końca września 2023 r. oraz sformułowanie pisemnych rekomendacji dotyczących szkoleń do końca października 2023 r.

Grupa docelowa: wszystkie osoby zatrudnione

Odpowiedzialność za realizację: pełnomocnik ds. równego traktowania

Cel 4: Zwiększenie równowagi między życiem zawodowym i pozazawodowym

Działanie 4.1: analiza obowiązujących zasad pracy zdalnej oraz pracy stacjonarnej i ew. ich nowelizacja

Czas realizacji i wskaźnik: opracowanie pisemne (w jęz. polskim i angielskim) do końca roku 2023

Grupa docelowa: wszystkie osoby zatrudnione

Odpowiedzialność za realizację: dyrektor Instytutu, pełnomocnik ds. kadr i płac

Działanie 4.2: profilaktyka wypalenia zawodowego

Czas realizacji i wskaźnik: udostępnianie informacji dotyczących zapobiegania wypaleniu zawodowemu przez cały czas obowiązywania Plan Równości Płci

Grupa docelowa: wszystkie osoby zatrudnione

Odpowiedzialność za realizację: pełnomocnik ds. równego traktowania

Działanie 4.3: tłumaczenia na język angielski wybranych dokumentów wewnętrznych

Czas realizacji i wskaźnik: opracowanie listy dokumentów przeznaczonych do tłumaczenia i sporządzenie harmonogramu tłumaczeń do końca września 2023 r.

Grupa docelowa: wszystkie osoby zatrudnione

Odpowiedzialność za realizację: pełnomocnik ds. równego traktowania

Działanie 4.4: tłumaczenia na język angielski wybranych dokumentów wewnętrznych

Czas realizacji i wskaźnik: opracowanie tłumaczeń zgodnie z harmonogramem

Grupa docelowa: wszystkie osoby zatrudnione

Odpowiedzialność za realizację: pełnomocnik ds. równego traktowania

Cel 5: Zwiększanie równowagi płci wśród kadry zarządzającej i w gremiach decyzyjnych

Działanie 5.1: stałe monitorowanie składu organów wieloosobowych

Czas realizacji i wskaźnik: raportowanie w cyklu rocznym

Grupa docelowa: wszystkie osoby zatrudnione

Odpowiedzialność za realizację: pełnomocnik ds. równego traktowania

Działanie 5.2: włączanie tematyki płci do badań naukowych

Czas realizacji i wskaźnik: przegląd istniejących rozwiązań w innych instytucjach badawczych i opracowanie pisemnych rekomendacji do końca września 2025 r.

Grupa docelowa: pracownicy naukowcy

Odpowiedzialność za realizację: pełnomocnik ds. równego traktowania i komisja ds. równego traktowania

Działanie 5.3: analiza wewnętrznych aktów prawnych w ich aspekcie równościowym

Czas realizacji i wskaźnik: wybranie stosownych wewnętrznych aktów prawnych (m. in. regulaminu pracy, regulaminu wykonywania pracy zdalnej, regulaminu wynagradzania, regulaminu organizacyjnego), analiza i sformułowanie rekomendacji zmian do końca września 2025 r.

Grupa docelowa: wszystkie osoby zatrudnione

Odpowiedzialność za realizację: pełnomocnik ds. równego traktowania i komisja ds. równego traktowania

4. Postanowienia końcowe

Za realizację Planu Równości Płci odpowiada dyrektor Instytutu powierzając bieżące prace pełnomocnikowi ds. równego traktowania i udzielając mu wsparcia merytorycznego ze strony komisji ds. równego traktowania. W realizacji zadań związanych z wdrażaniem działań o których mowa w Planie, pełnomocnika ds. równego traktowania wspierają: komisja ds. równego traktowania, pełnomocnik ds. kadr i płac, pełnomocnik ds. informatycznych oraz kierownicy zakładów. Ewentualne propozycje zmian Planu podczas jego trwania opracowuje i przedstawia dyrektorowi komisja ds. równego traktowania. Plan został opracowany na lata 2023-2025, z możliwością zmiany w dowolnym momencie, jeśli będzie to niezbędne. Po okresie obowiązywania Planu na podstawie końcowego raportu z jego realizacji zostaną podjęte decyzje dotyczące dalszych działań w zakresie równości płci podejmowanych przez Instytut. Raport końcowy zostanie opracowany na podstawie raportów rocznych przygotowywanych przez pełnomocnika ds. równego traktowania, na podstawie danych otrzymanych od pełnomocnika ds. kadr i płac, pełnomocnika ds. informatycznych oraz kierowników zakładów. Treść raportu zostanie skonsultowana z komisją ds. równego traktowania i zatwierdzona przez dyrektora Instytutu.

Dyrektor Instytutu:

- odpowiada za realizację oraz za monitoring i ewaluację realizacji Planu Równości Płci i dotrzymanie zobowiązań w nim zawartych,
- zapewnia zasoby, w tym zasoby finansowe, potrzebne do jego realizacji.

Pełnomocnik ds. równego traktowania:

- odpowiada za przeprowadzanie działań zapisanych w Planie Równości Płci (o ile nie wskazano inaczej) i czuwanie nad terminowością i poprawnością jego implementacji,
- odpowiada za publiczne informowanie o realizacji Planu Równości Płci (strona intranetowa, spotkania z osobami pracującymi w Instytucie),
- odpowiada za zbieranie danych, ich monitorowanie oraz za coroczne opracowanie i upublicznienie raportu z realizacji planu,
- konsultuje się w ramach posiadanych zasobów z ekspertami zewnętrznymi,
- przygotowuje projekty procedur oraz projekty nowelizacji wewnętrznych aktów prawnych,

- przygotowuje raporty roczne zawierające wnioski i rekomendacje,
- przygotowuje końcowy raport z realizacji Planu oraz propozycję działań po zakończeniu jego obowiązywania,
- przygotowuje projekt Planu na kolejne lata.
- współpracuje z komisją ds. równego traktowania, pełnomocnikiem ds. kadr i płac, pełnomocnikiem ds. informatycznych, kierownikami zakładów oraz wszystkimi pracownikami Instytutu w celu realizacji Planu Równości Płci,
- jest dostępny dla wszystkich pracowników Instytutu udzielając informacji i wskazując na możliwe rozwiązania zgłaszanych problemów.

Komisja ds. równego traktowania

- wspiera pełnomocnika ds. równego traktowania w realizacji działań, o których mowa w Planie, poprzez konsultowanie i opiniowanie projektów procedur oraz projektów nowelizacji wewnętrznych aktów prawnych, raportów: rocznych i końcowych, propozycji działań po zakończeniu obowiązywania Planu, projektu Planu na kolejne lata,
- stanowi organ doradczy dyrektora w tematyce równego traktowania.

5. Słownik wybranych pojęć użytych w badaniu ilościowym³³

- Cechy społeczno-demograficzne to wiek, narodowość, płeć i inne cechy osobowe. Analiza zbiorcza danych umożliwia stwierdzenie, czy konkretne grupy osób są gorzej traktowane.
- Niepełny wymiar czasu pracy to umowa o pracę w wymiarze godzin 80% lub mniejszym niż umowa o pracę na cały etat.
- Mobbing (w świetle art. 943 § 2 Kodeksu pracy) to celowe działania polegające na uporczywym i długotrwałym nękanu lub zastraszaniu pracownika mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolację lub eliminację z zespołu współpracowników, wywołujące zaniżoną ocenę przydatności zawodowej.
- Molestowanie (szykanowanie) to niepożądane zachowanie związane z jedną lub kilkoma cechami tożsamości, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, np. dokuczliwe i obraźliwe wyzwiska, nękanie, przekraczanie granic fizycznych, psychicznych, wykonywanie obraźliwych gestów lub dźwięków itd.
- Molestowanie seksualne to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci jakiejś osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności poprzez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (np. dotykanie, zbyt bliskie podchodzenie, obmacywanie, komentarze odnoszące się do wyglądu czy budowy ciała).
- Mikro agresje to werbalne i pozawerbalne, dyskretne, negatywne, wrogie czy też upokarzające uwagi, które są formułowane pod adresem jednostek i grup marginalizowanych. Mogą być związane z rasą, kolorem skóry, płcią, orientacją seksualną, wiekiem, przynależnością etniczną, religią. Mogą mieć zarówno charakter celowy, świadomy, jak i bezwiedny, nieświadomy.
- Pracownicy badawczy/dydaktyczni to nauczyciele akademicki, pracownicy naukowci, w tym doktoranci oraz osoby na stanowiskach *post doc* (staże podoktorskie).
- Pracownicy techniczni to technicy laboratoryjni, asystenci badawczy i inni pracownicy wspomagający zadania naukowe lub badawcze.
- Pracownicy administracyjni to personel administracyjny, pracownicy sekretariatów, działów finansowych, kadry zarządzającej lub działu kadr.
- Premia to dowolna nieregularna forma wynagrodzenia związana z wynikami lub wykonaniem dodatkowej pracy wykraczającej poza zakres obowiązków, wypłacana w formie pieniędzy lub bonów.
- Umowa na czas określony to umowa, która trwa przez pewien okres czasu, który jest ustalany z wyprzedzeniem, kończy się w określonym dniu lub kiedy ukończy się dane zadanie.
- Upředzenia ze względu na płeć to świadome lub nieświadome postawy, stereotypy, procesy i procedury, które nieumyślnie faworyzują daną płeć.
- Urlop w celu opieki nad dzieckiem to urlop macierzyński, urlop rodzicielski, urlop ojcowski, urlop wychowawczy lub urlop adopcyjny.

6. Bibliografia (wybrane pozycje)

³³ ACT - Gender Equality Audit and Monitoring (GEAM) - CORE Questionnaire ([act-on-gender.eu](https://www.act-on-gender.eu/survey/index.php/511548?lang=en))
<https://www.act-on-gender.eu/survey/index.php/511548?lang=en>

Akty prawne UE:

1. 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, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=CELEX%3A32006L0054>

Dokumenty UE:

1. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów Unia Równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>
Ljubljana Declaration Gender Equality in Research and Innovation
https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation-_endorsed_final.pdf
2. *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*, Komisja Europejska, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>
3. *Roadmap to Gender Equality Plans in research and higher education institutions*, European Institute for Gender Equality, https://eige.europa.eu/sites/default/files/gear_roadmap_01_shortguide.pdf
4. Europejska Karta Naukowca, https://www.euraxess.pl/sites/default/files/domains/pl/karta_i_kodeks_broszura_pl.pdf
5. *Gender Equality Audit and Monitoring (GEAM) Tool*, <https://act-on-gender.eu/nes/gender-equality-audit-and-monitoring-geam-tool>
6. *ACT Gender Equality Audit and Monitoring (GEAM) Manual*, <https://geam.act-on-gender.eu/geam-manual/geam-manual.pdf>
7. *Gender Equality in Academia and Research – GEAR tool*, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>
8. *Gender Impact Assessment: Gender Mainstreaming Toolkit*, <https://eige.europa.eu/publications/gender-impact-assessment-gender-mainstreaming-toolkit>
9. *GENDER-NET Analysis Report: Plans and Initiatives in selected research institutions aiming stimulate gender equality and enact structural change*, https://eige.europa.eu/sites/default/files/gender-net_d2-6_mapping_initiatives_selected_institutions.pdf
10. *Strategia Komisji Europejskiej na rzecz równości płci na lata 2020-2025*; https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_pl

Dokumenty krajowe:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. , Dz.U. nr 78, poz. 483 z późn. zm.
2. Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Rzeszowskiego na lata 2022-2024, <https://www.ur.edu.pl/pl/universytet/rowne-traktowanie/plan-rownosci-plci>
3. Plan równości płci dla Uniwersytetu Warszawskiego. Plan działań równościowych na lata 2020-2023, <https://www.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2021/02/plan-rownosci-plci-dla-universytetu-warszawskiego.pdf>
4. Plan Równości Płci Instytutu Niskich Temperatur i Badań Strukturalnych im. Włodzimierza Trzebiatowskiego Polskiej Akademii Nauk we Wrocławiu,

[https://www.intibs.pl/images/O_Institucie/GEP/22-05-27 -
_Plan_rownosci_plci_INTiBS_PAN.pdf](https://www.intibs.pl/images/O_Institucie/GEP/22-05-27_-_Plan_rownosci_plci_INTiBS_PAN.pdf)

5. Gender Equality Plan 2021-2024 Łukasiewicz – Instytut Chemii Przemysłowej
https://ichp.lukasiewicz.gov.pl/wp-content/uploads/2022/01/gender_Plan_2021_B.pdf
6. Plan równości Płci Sieci Badawczej Łukasiewicz – Przemysłowego Instytutu Automatyki i Pomiarów PIAP na lata 2022-2023, <https://piap.lukasiewicz.gov.pl/wp-content/uploads/2022/08/plan-rownosci-plci-dla-lukasiewicz-piap-1.pdf>
7. Plan równości Płci dla Państwowego Instytutu Geologicznego, Państwowego Instytutu Badawczego, <https://www.pgi.gov.pl/plan-rownosci-plci/file.html>
8. Plan równości Płci Sieci Badawcza Łukasiewicz-Instytut Lotnictwa na lata 2022-2026, <https://ilot.lukasiewicz.gov.pl/plan-rownosci-plci/>
9. Plan na rzecz Równości Płci Instytutu Ekologii Terenów Uprzemysłowionych na lata 2022-2025, https://ietu.pl/wp-content/uploads/2022/09/IETU_GEP_Plan-na-rzecz-Rownosci-Plci_2022-2025.pdf
10. dr. J. Kaczmarczyk, *Plan Równości Płci – jak to zrobić?*, Biuro POLSCA
11. Strategia Komisji Europejskiej na rzecz równości płci na lata 2020-2025; https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_pl