



INSTYTUT RYBACTWA ŚRÓDLĄDOWEGO
im. STANISŁAWA SAKOWICZA

S. SAKOWICZ INLAND FISHERIES INSTITUTE
POLAND

*„Plan równości płci dla
Instytutu Rybactwa Śródlądowego
im. S. Sakowicza
z siedzibą w Olsztynie”*

na lata 2022-2025

Olsztyn 2021

Przekazujemy Państwu „Plan równości płci dla Instytutu Rybactwa Śródlądowego im. S. Sakowicza z siedzibą w Olsztynie” (dalej jako: „Instytut” lub „IRS”) opracowany z myślą o całej społeczności Instytutu.

„Plan równości płci dla Instytutu Rybactwa Śródlądowego im. S. Sakowicza z siedzibą w Olsztynie” jest instrumentem mającym na celu zapewnienie funkcjonowania IRS z poszanowaniem zasad równości i różnorodności, umożliwiając wszystkim pracownikom, doktorantom i stażystom wolny od przeszkód rozwój naukowy i osobisty.

Uwzględnia on dobre praktyki stosowane w innych dokumentach GEP (ang. Gender Equality Plan) w krajach UE. „Plan równości płci dla Instytutu Rybactwa Śródlądowego im. S. Sakowicza z siedzibą w Olsztynie” opracowano zgodnie z art. 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, uszczegółowionym w Trzecim unijnym planie działania w sprawie równości płci (GAP III) oraz w oparciu o następujące krajowe akty prawne:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483),
2. Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. U. UE L 2006. 204. 23),
3. Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r., Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1359 ze zm.),
4. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r., Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.),
5. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.),
6. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1444 ze zm.),
7. Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. O wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2020 r. poz. 2156)

WSTĘP

Przygotowany dokument „Plan równości płci dla Instytutu Rybactwa Śródlądowego im. S. Sakowicza z siedzibą w Olsztynie” ma na celu, aby Instytut był miejscem pracy wolnym od dyskryminacji, bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, wyznanie religijne, światopogląd, narodowość, rasę, pochodzenie etniczne, orientację i tożsamość płciową, umożliwiając tym samym całej społeczności IRS wolny od przeszkód rozwój naukowy i osobisty.

„Plan równości płci dla Instytutu Rybactwa Śródlądowego im. S. Sakowicza z siedzibą w Olsztynie” opracowano na podstawie analizy aktualnego zatrudnienia w Instytucie oraz przygotowanych planów jego rozwoju na lata 2022-2025. Obejmuje ona zestawienie niezbędnych działań, dostosowania istniejących lub wprowadzenia nowych procedur oraz utworzenie mechanizmów informowania o nieprawidłowościach i ochrony osób je zgłaszających oraz proponowania działań naprawczych.

„Plan równości płci dla Instytutu Rybactwa Śródlądowego im. S. Sakowicza z siedzibą w Olsztynie” obejmuje:

- diagnozę zawierającą najważniejsze wnioski z przeprowadzonych analiz istniejącego stanu, oraz
- kluczowe obszary planu wraz ze wskazaniem działań.

Punktem wyjścia dla „Plan równości płci dla Instytutu Rybactwa Śródlądowego im. S. Sakowicza z siedzibą w Olsztynie” są dobre praktyki przełożone na działania oraz usprawnianie komunikacji w naszej społeczności. Na potrzeby dokumentu, w celu właściwej komunikacji i jednoznacznemu rozumieniu pojęć, przyjmuje się następujące definicje i postępowania:

- 1. Dyskryminacja** to są zachowania naruszające zasadę równego traktowania, w szczególności z uwagi na następujące przesłanki: płeć, tożsamość płciową, wiek, stopień sprawności, stan zdrowia, kolor skóry, religię, narodowość, pochodzenie etniczne, przekonania polityczne, światopogląd, wyznanie, orientację psychoseksualną, status społeczny i ekonomiczny, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, oraz ze względu na inne przesłanki.
- 2. Dyskryminacja bezpośrednia** – sytuacja, w której osoba fizyczna ze względu na przesłanki wskazane w definicji dyskryminacji, jest

traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.

3. **Dyskryminacja pośrednia** - sytuacja, w której dla osoby fizycznej ze względu na przesłanki wskazane w definicji dyskryminacji, na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.
4. **Dyskryminacją nie jest** zróżnicowanie w traktowaniu (1.), którego celem jest umożliwienie korzystania z zasobów lub praw osobom lub grupom, które mają utrudniony do nich dostęp; (2.) co do możliwości i warunków podejmowania i wykonywania działalności zawodowej, jeżeli rodzaj lub warunki wykonywania danej działalności zawodowej powodują, że przyczyna odmiennego traktowania jest rzeczywistym i decydującym wymaganiam zawodowym, stawianym danej osobie fizycznej, proporcjonalnym do osiągnięcia, zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby.
5. **Mobbing** oznacza działania lub zachowania, dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanium lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.
6. **Molestowanie** to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.
7. **Molestowanie seksualne** to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym (fizyczne, werbalne lub pozawerbalne) wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do jej płci lub tożsamości płciowej, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.
8. **Mobbing, molestowanie i molestowanie seksualne** uznaje się za działania dyskryminujące, uchybiające godności pracownika Instytutu.



9. **Mowa nienawiści** to wypowiedzi, które szerzą, propagują i usprawiedliwiają nienawiść rasową, ksenofobię, antysemityzm, homofobię oraz inne formy nietolerancji.
10. Stosowanie **mowy nienawiści** w miejscu pracy lub w trakcie wypowiedzi publicznych (w tym wypowiedzi w mediach społecznościowych) uznaje się za działania dyskryminujące, uchybiające godności pracownika Instytutu.
11. **Dyskryminację (w tym molestowanie, molestowanie seksualne i mowę nienawiści)** uznaje się za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, skutkujące odpowiedzialnością karną i cywilną, a ponadto uzasadniające wszczęcie postępowania dyscyplinarnego wobec pracownika dopuszczającego się dyskryminacji.
12. **Nierówne traktowanie** – traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej, wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań.
13. W razie podejrzenia lub stwierdzenia praktyk dyskryminacyjnych, które mogłyby wyczerpywać znamiona typu czynu zabronionego, Dyrektor Instytutu zawiadamia o tym właściwe organy ochrony prawnej.

Jak wynika z dostępnych badań i konsultacji, w życiu zawodowym nadal można napotkać na negatywne zachowania oraz instytucjonalne przeszkody sprawiające, że nie wszystkim udaje się w równym stopniu korzystać z możliwości rozwoju zawodowego. Bariery te przybierają często postać dyskryminacji ze względu na płeć, niepełnosprawność, postać molestowania seksualnego, mobbingu oraz utrudnienia w łączeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Tego rodzaju przeszkody sprawiają, że kariery zawodowe ulegają spowolnieniu. Bariery w łączeniu pracy z życiem pozazawodowym zniechęcają do efektywnej pracy również rodziców starających się angażować w obie sfery życia, czyli zawodową i rodzinną.

Komunikat Komisji Europejskiej, dotyczący wzmocnionej europejskiej przestrzeni badawczej (2012)¹, był podstawą do opracowania Planu Równości Płci w IRS. W swoim komunikacie, Komisja Europejska zachęca państwa członkowskie UE między innymi do usuwania prawnych i organizacyjnych barier w rekrutacji oraz podtrzymaniu i rozwoju karier kobiet przy jednoczesnym, pełnym przestrzeganiu prawa UE dotyczącego równości płci (dyrektywa 2006/54/WE)². Według raportu, dotyczącego Równości Płci w Unii Europejskiej wydanym w 2020 r., wskaźnik równouprawnienia w Polsce wynosił 55,5%; co plasuje nasz kraj na 25 miejscu spośród 29 krajów w rankingu. W ciągu ostatnich 10 lat wskaźnik ten wzrósł o 0,9%.

Przedstawiony dokument dla IRS uwzględnia również krajowe rekomendacje odnośnie działań równościowych oraz dobrych praktyk, które powstają w ostatnich latach w formie wyników studiów i badań naukowych oraz jako strategiczne dokumenty obowiązujące w instytucjach.

Plan Równości Płci stawia następujące cele:

1. Zwiększanie wśród pracowników i kierowników świadomości, związanej z równością oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.
2. Zapewnienie równości płci w procesie rekrutacji i awansu zawodowego.
3. Propagowanie równego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych.
4. Przestrzeganie równości szans kobiet i mężczyzn w inicjatywach ukierunkowanych na rozwój naukowy i zawodowy.
5. Wsparcie łączenia pracy z życiem rodzinnym, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi.
6. Zwalczanie przemocy uwarunkowanej płcią oraz ochrona i wspieranie jej ofiar.
7. Ocena zaangażowania pracowników na podstawie klucza kompetencji i osiągnięć.
8. Monitorowanie i gromadzenie danych, dotyczących zachowania równości, na podstawie wskaźników dla celów okresowego raportowania.

Komunikat Komisji Do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Wzmocnione partnerstwo w ramach europejskiej przestrzeni badawczej na rzecz doskonałości i wzrostu gospodarczego ([COM 2012 392 696505 PL ACTE 1 f 1.pdf.pl.pdf](#))

² Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana) ([EUR-Lex - 32006L0054 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#))



Spośród szeregu korzyści, jakie niesie ze sobą równość w Instytucie wymienić można pozytywny wpływ na jakość pracy i wzmocnienie pozycji naukowo-badawczej instytucji w konkurencyjnym środowisku. Polityki równościowe wspierają tworzenie bardziej klarownych procedur, co przyczynia się do tworzenia lepszego środowiska pracy, jak i przyciągania i zatrzymywania talentów.

Wzrost	Wzrost	Wzrost	Wzrost
1	2	3	4
5	6	7	8
9	10	11	12
13	14	15	16
17	18	19	20
21	22	23	24
25	26	27	28
29	30	31	32
33	34	35	36
37	38	39	40
41	42	43	44
45	46	47	48
49	50	51	52
53	54	55	56
57	58	59	60
61	62	63	64
65	66	67	68
69	70	71	72
73	74	75	76
77	78	79	80
81	82	83	84
85	86	87	88
89	90	91	92
93	94	95	96
97	98	99	100

W

DIAGNOZA

W roku 2020, przeciętna liczba osób zatrudnionych w IRS wynosiła 110, w tym kobiet 41 (37,2 %). W roku 2021, zatrudnienie zwiększyło się o 2 osoby, tym samym liczba osób zatrudnionych w 2021 r. wynosiła 112, obejmując 42 kobiety (37,5 %).

Punktem wyjścia do stworzenia i opracowania Planu Równości Płci dla IRS była analiza procentowego udziału płci wśród osób pracujących, z uwzględnieniem podziału na grupy zawodowe i płeć oraz stanowiska kierownicze.

Tabela 1. Zatrudnienie w IRS

Lp.	Wyszczególnienie	2020	2021
	Pracownicy ogółem	110	112
1.0.	Pracownicy naukowi w tym:	23	25
1.1	Profesorowie i doktorzy habilitowani	11	12
	kobiety	2	2
	mężczyźni	9	10
1.2	Doktorzy	12	13
	kobiety	5	6
	mężczyźni	7	7
2.0.	Pracownicy badawczo - techniczni	16	20
	kobiety	7	7
	mężczyźni	13	13
3.0.	Pracownicy inżynieryjno - techniczni	22	18
	kobiety	3	3
	mężczyźni	19	15
4.0.	Pracownicy administracyjno - ekonomiczni	21	21
	kobiety	17	17
	mężczyźni	4	4
5.0.	Pozostali	28	28
	kobiety	7	7
	mężczyźni	21	21

Zatrudnianie pracowników na stanowiska naukowe w IRS odbywa się w drodze konkursowej, zgodnie ze Statutem IRS, uchwalonym przez Radę Naukową IRS.

W przypadku, gdy zatrudnienie pracownika finansowane jest z projektu, w którym wytyczne nie narzucają określonych zasad zatrudniania pracownika, również stosuje się procedury konkursowe.

Naczelną zasadą stosowaną w Instytucie w procesie rekrutacji (i dotyczy to wszystkich stanowisk) jest, aby podstawą oceny pracownika były jego kwalifikacje, jakość i efektywność pracy.

Od lipca 2021 roku, w IRS nie ma zróżnicowania w wynagrodzeniach ze względu na płeć: wynagrodzenia zależą wyłącznie od zajmowanego stanowiska, ponadto żaden ze składników wynagrodzenia wprowadzony w regulaminie wynagradzania nie jest uzależniony od płci (także w projektach zarówno kobiety, jak i mężczyźni mogą otrzymać takie same wynagrodzenie).

Od marca 2020 roku, IRS umożliwia pracownikom pracę zdalną (także telepracę) - jest to ogromne udogodnienie dla pracowników z małymi dziećmi lub borykających się z problemami zdrowotnymi.

Tabela 2. Funkcje kierownicze w IRS w hierarchii przywództwa a płeć

Kluczowe funkcje kierownicze	Ogółem w IRS	w tym kobiety	w tym kobiety, %
Dyrektor Instytutu	1	1	100
Z-ca Dyrektora	2	1	50
Główny Księgowy	1	1	100
Kierownik Zakładu	10	0	0
Kierownik Pracowni	1	0	0

Stosunek kobiet i mężczyzn, zatrudnionych w Instytucie, utrzymuje się na zbliżonym poziomie od wielu lat z przewagą mężczyzn we wszystkich grupach zawodowych, poza grupą pracowników administracyjno – ekonomicznych.

Funkcje kierownicze – poza stanowiskiem Dyrektora Instytutu, Zastępcy Dyrektora ds. naukowych oraz Głównego Księgowego sprawują mężczyźni.

Wnioski:

1. W Instytucie nie występują nierówności dotyczące wynagrodzeń uwarunkowane płcią. Zróżnicowanie wynagrodzeń wynika jedynie z zajmowanego stanowiska, uzyskanego stopnia i tytułu naukowego.
2. Należy kontynuować dobre praktyki konkursowe w procesie rekrutacji i rozwoju kariery.
3. Należy dążyć do równowagi płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych Instytutu.
4. Należy wspierać dobre praktyki łączenia pracy z życiem rodzinnym, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi.
5. Należy równoważyć szanse kobiet i mężczyzn w inicjatywach ukierunkowanych na rozwój naukowy i zawodowy.
6. Należy monitorować i gromadzić dane dotyczące zachowania równości na podstawie wskaźników dla celów okresowego raportowania.



CELE

CEL 1. Zrównoważone wspomaganie rozwoju karier naukowych dla kobiet i mężczyzn, z uwzględnieniem płci podczas powoływania składu komisji do rozstrzygnięcia rekrutacji.

Realizacja tego celu ma przyczynić się do stworzenia warunków, aby kobiety i mężczyźni na równi realizowali swoje ambicje zawodowe.

Wskaźnik: opracowanie trzech dokumentacji.

CEL 2. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym.

Dążenie do osiągnięcia przez pracownice i pracowników równowagi pomiędzy życiem zawodowym a życiem osobistym. Wprowadzenie reguł możliwości pracy zdalnej, w szczególności pracy w domu oraz wprowadzenie indywidualnego rozkładu pracy, zadaniowego czasu pracy i innych elastycznych form pozwalających na łączenie pracy z życiem rodzinnym.

Wskaźnik: opracowanie dokumentu dotyczącego organizacji pracy.

CEL 3. Uwzględnienie płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji.

Równość wzmacnia konkurencyjność Instytutu jako pracodawcy, co w rezultacie pogłębia jego pozycję naukowo-badawczą oraz korzystnie wpływa na jakość pracy. Umożliwia również dialog i wymianę myśli poprzez budowanie inkluzyjności oraz poczucia wspólnoty.

Wskaźnik: przeprowadzenie dwóch szkoleń.

CEL 4. Stworzenie mechanizmów przeciwdziałających wszelkim złym praktykom.

Mechanizmy informowania i sygnalizowania nieprawidłowości stanowią fundament efektywnego i zorientowanego na poszukiwanie rozwiązań systemu wspierania różnorodności i działań wspierających równość płci. Dzięki jasnym procedurom sygnalizowania i rozwiązywania problemów zorientowanym na kompromis i narzędziach mediacji rozwijana jest kultura organizacyjna oraz wdrażane są działania usprawniające.

Wskaźnik: przygotowanie wewnętrznej procedury informowania o nieprawidłowościach, liczba osób przeszkolonych o takich procedurach.

PLAN DZIAŁAŃ

CEL 1. Zrównoważone wspomaganie rozwoju karier naukowych dla kobiet i mężczyzn z uwzględnieniem płci podczas powoływania składu komisji do rozstrzygnięcia rekrutacji

1.1 Wprowadzenie nowych procedur na rzecz stworzenia warunków nauki i pracy, dzięki którym będzie można lepiej zrealizować zasady równego traktowania ze względu na płeć.

Termin realizacji: początek okresu obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialne będzie: Kierownictwo IRS

1.2 Gromadzenie informacji o dobrych praktykach wspierania rozwoju karier z zachowaniem równości płci, stosowanych w jednostkach naukowo-badawczych oraz promowanie ich wśród pracownic i pracowników IRS.

Działanie będzie polegało na zbieraniu informacji o projektach i praktykach w zakresie równości płci wdrożonych w innych jednostkach naukowo-badawczych. Utworzone zostaną „zalecenia dobrych praktyk”, które powinny zostać wdrożone w IRS.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Dział Kadr i Płac

1.3 Opracowanie procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej w celu ograniczania ryzyka związanego z konfliktami w miejscu pracy.

Działanie będzie polegało na stworzeniu Polityki antymobbingowej i wdrożeniu jej w IRS. Zawarte w polityce procedury zostaną przygotowane i uszczegółowione, zgodnie z wymaganiami dla procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej.

Termin realizacji: początek okresu obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Dział Kadr i Płac

1.4 Opracowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących powoływania komisji konkursowych o zrównoważonej płciowo reprezentacji lub składających się z przedstawicielek i przedstawicieli obu płci.

W ramach działania określone zostaną zasady powoływania zrównoważonych pod względem płci komisji konkursowych. Komisje będą uwzględniały w ocenie kandydatów do pracy zarówno wymogi dotyczące kwalifikacji kandydatek i kandydatów, jak i zasady zrównoważonej reprezentacji płci na danym stanowisku. M.in. w przypadku jednakowych kwalifikacji kandydatki i kandydata, powinna zostać wybrana osoba o płci niedoreprezentowanej.

Termin realizacji: początek okresu obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Dział Kadr i Płac

1.5 Przedstawienie corocznej informacji odnośnie zatrudnienia w IRS uwzględniając zajmowane stanowiska.

Termin realizacji: początek okresu obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Dział Kadr i Płac

1.6 Udostępnienie „urny” na anonimowe wnioski/informację pracowników IRS dotyczące nierównego traktowania płci.

Termin realizacji: początek okresu obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialne będzie: Kierownictwo IRS

CEL 2. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym

2.1 Wyodrębnienie zakresu działań dotyczących łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym i obszarów aktywności IRS w tym zakresie.

Działania będą realizowane poprzez podnoszenie świadomości pracownic i pracowników, że obie sfery życia (zawodowa i pozazawodowa) są dla człowieka niezwykle ważne, a także, że wiele wartości i innych zasobów może przechodzić z jednej sfery do drugiej.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Dział Kadr i Płac

2.2 Tworzenie możliwości pracy w domu oraz ruchomych godzin pracy dla pracowników i pracownic.

Działanie będzie realizowane poprzez:



- elastyczny, ruchomy czas pracy, indywidualnie ustalany dla pracowników;
- zadaniowy system pracy;
- czasowe wykonywanie zadań w domu, w tym telepraca;
- możliwość wykonywania części pracy w domu zamiast w biurze;

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Dział Kadr i Płac

2.3. Diagnozowanie potrzeb osób, wracających po urloпах rodzicielskich oraz wychowawczych, w zakresie wsparcia ze strony IRS i wspieranie tych osób.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialni są: Kierownicy jednostek organizacyjnych w IRS

2.4. Zachęcanie do elastycznej pracy, łączącej pracę z życiem pozazawodowym, w celu zrównoważenia priorytetów zawodowych i prywatnych.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialni będą: Kierownicy jednostek organizacyjnych w IRS

2.5. Wymiana informacji dotyczących konferencji naukowych, projektów badawczych oraz aktywności zakładów badawczych.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Zespół Informacji i promocji IRS

2.6. Zdiagnozowanie potrzeb i wsparcie w organizacji czasu pracy pracownikom niepełnosprawnym lub pracownikom, którzy są opiekunami osób niepełnosprawnych dzieci i dorosłych.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialni będą: Kierownicy jednostek organizacyjnych w IRS

CEL 3. Uwzględnienie płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji

3.1. Prowadzenie działań na bazie instrumentów miękkich zachęcających kandydatów płci niedoreprezentowanej.

Działanie będzie realizowane między innymi poprzez:

- wykorzystanie kanałów informacyjnych zapewniających przekazywanie informacji o konkursie do jak najszerszego grona potencjalnych kandydatek i kandydatów;
- zachęcanie kandydatek do ubiegania się o kierownicze stanowiska;
- formułowanie ogłoszeń rekrutacyjnych tak, aby zawierały transparentne i czytelne kryteria oraz wytyczne ewaluacji dorobku, jawność procedury rekrutacyjnej, zapewnienie możliwości konsultacji mediacyjnych.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Dział Kadr i Płac/Zespół Informacji i promocji IRS

3.2. W przypadku, gdy kandydaci różnych płci posiadają takie same kwalifikacje, zaleca się, aby stanowisko obejmowała osoba z niedoreprezentowanej płci/grupy.

Działanie obejmie utworzenie:

- transparentnych procedur;
- zasad akceptacji i wsparcia na poziomie jednostek organizacyjnych IRS;
- reguły informowania o wprowadzonych zasadach rekrutacji przed jej ogłoszeniem.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialne będzie: Kierownictwo IRS

3.3. Opracowanie mechanizmów rozwoju w celu osiągnięcia poziomu kompetencji do zajmowania kluczowych stanowisk z uwzględnieniem równowagi płci.

Termin realizacji: połowa okresu obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Kierownictwo IRS/
Dział Kadr i Płac

CEL 4. Stworzenie mechanizmów przeciwdziałających wszelkim złym praktykom dyskryminacji

4.1. Przygotowanie kanałów do dokonywania zgłoszeń i opracowanie odpowiednich procedur, a także wyznaczenie osób odpowiedzialnych za przyjmowanie zgłoszeń oraz działania następcze.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialne będzie: Kierownictwo IRS

4.2. Przeprowadzenie szkoleń i akcji informacyjnych dla pracowników

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Dział Kadr i Płac/Zespół
Informacji i promocji IRS

4.3. Prowadzenie rejestru zgłoszeń.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Dział Kadr i Płac

4.4. Zapewnienie procedur i narzędzi ochrony sygnalistom.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialne będzie: Kierownictwo IRS

Termin realizacji: lata 2022 – 2025 PLAN DZIAŁAŃ ROWNOŚCI PŁCI dla IRS
będzie monitorowany, aktualizowany i modyfikowany w przypadku
konieczności.

DYREKTOR INSTYTUTU
Anna H. Wisniewska
dr inż. Anna Wisniewska