



**OŚRODEK
PRZETWARZANIA
INFORMACJI**
PAŃSTWOWY INSTYTUT BADAWCZY

PLAN RÓWNOŚCI

OŚRODKA PRZETWARZANIA INFORMACJI
– PAŃSTWOWEGO INSTYTUTU BADAWCZEGO

PLAN DZIAŁAŃ W ZAKRESIE RÓWNOŚCI PŁCI NA LATA
2022 – 2025



Warszawa, grudzień 2022

„Plan równości Ośrodka Przetwarzania Informacji – Państwowego Instytutu Badawczego. Plan działań w zakresie równości płci na lata 2022–2025” opracowała komisja do spraw planu równości płci, w składzie:

- **Małgorzata Bąk**: zastępczyni kierowniczką do spraw personalnych i zarządzania benefitami
- **dr Anna Knapieńska**: adiunktka, Laboratorium Baz Danych i Systemów Analityki Biznesowej, kierowniczka merytoryczna do spraw opracowania Planu
- **Joanna Mirosław**: starsza specjalistka do spraw badań, Laboratorium Analiz Statystycznych
- **Magdalena Saternus**: przedstawicielka związków zawodowych, starsza specjalistka do spraw budżetowania i analiz, Dział Zintegrowanego Budżetowania i Analiz

oraz

- **dr hab. Cezary Biele**: adiunkt, kierownik Laboratorium Interaktywnych Technologii
- **Iwona Dmochowska**: radczyni prawna
- **dr Marek Kozłowski**: adiunkt, kierownik Laboratorium Inżynierii Lingwistycznej
- **Marek Michajłowicz**: zastępca dyrektora OPI PIB do spraw rozwoju oprogramowania
- **Grażyna Murawska-Adamek**: zastępczyni kierownika Laboratorium Stosowanej Sztucznej Inteligencji
- **Anna Pira**: kierowniczka Działu Komunikacji Społecznej
- **Sławomir Rybka**: główny specjalista do spraw informacji i promocji, Dział Komunikacji Społecznej
- **dr Piotr Sobecki**: starszy specjalista badawczo-techniczny, kierownik Laboratorium Stosowanej Sztucznej Inteligencji

SŁOWO WSTĘPNE

Szanowni Państwo,

w Ośrodku Przetwarzania Informacji – Państwowym Instytucie Badawczym od lat, wdrażając fundusze europejskie, wspieramy badania, rozwój i innowacje. Tworzymy wyrafinowane systemy informatyczne oraz analizujemy działalność sektora B+R w Polsce. Badamy między innymi, w jaki sposób nowe media kształtują społeczeństwo i wpływają na biznes oraz jak rozwija się sztuczna inteligencja. Zdajemy sobie przy tym sprawę, że technologie muszą być etyczne i przynosić pożytek wszystkim.

Aby zwiększać korzyści wynikające z aktywności i zaangażowania naukowców i innowatorów obu płci, trzeba stwarzać miejsca i warunki pracy, w których respektowane są zasady równości. Dzięki temu wszyscy mają szansę na zrównoważony i harmonijny rozwój zawodowy i osobisty. Z radością oddajemy w Państwa ręce plan równości, który powstał z myślą o całej społeczności naszego Instytutu, a jego kluczowym celem jest podkreślenie znaczenia zróżnicowanego oraz wolnego od uprzedzeń i dyskryminacji środowiska pracy i prowadzenia badań.

Głęboko wierzymy, że w równościowym i różnorodnym otoczeniu pracuje się przyjemniej, bardziej efektywnie i osiąga lepsze rezultaty. Liczymy, że wdrożenie planu równości przyniesie korzyści nam wszystkim. Wprowadzone zostaną potrzebne zmiany instytucjonalne, zwiększy się nasza świadomość i wiedza. Wyeliminowane zostaną wszelkie uprzedzenia i niewłaściwe zachowania. Jesteśmy przekonani, że wypracowane podejście będzie także sprzyjać rozwojowi polskiej nauki, której wspieranie jest celem działalności naszego Instytutu.



dr inż. Jarosław Protasiewicz

dyrektor Ośrodka Przetwarzania Informacji
– Państwowego Instytutu Badawczego

WSTĘP

Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy (OPI PIB) to lider w przetwarzaniu informacji o polskiej nauce. Naszym głównym zadaniem jest ułatwianie szybkiego dostępu do aktualnej oraz kompleksowej informacji o nauce w Polsce. Gromadzimy i analizujemy informacje o sektorze badań i rozwoju, wpływając tym samym na kształt polskiej polityki naukowej. Tworzymy inteligentne systemy informatyczne zarówno dla sektora publicznego, jak i wykorzystywane w celach komercyjnych.

W działalności badawczej stawiamy na interdyscyplinarność. Badania prowadzimy w siedmiu laboratoriach badawczych skupiających specjalistów z wielu dziedzin – poza ekspertami od technologii teleinformatycznych pracują u nas ekonomiści, socjologowie, prawnicy, statystycy, psychologowie. Konfrontacja różnych podejść naukowych sprzyja dogłębnej analizie i pobudza innowacyjność. Główne obszary naszych badań to: algorytmy uczenia maszynowego i przetwarzania języka naturalnego, analiza sentymentu, sieci neuronowe, odkrywanie wiedzy z danych tekstowych, interakcja człowiek–komputer, systemy komputerowego wspomaganie decyzji, sztuczna inteligencja.

Badania naukowe i innowacje bezpośrednio wpływają na rozwój gospodarczy państw, a także pomagają w podnoszeniu standardu życia obywateli i obywaterek. Jest to szczególnie istotne w obszarze technologii IT, na których koncentruje się nasz Instytut. Tymczasem zaledwie szesnastoprocentowy udział kobiet wśród studentów kierunków IT w Polsce przekłada się na nierównowagę płci na rynku pracy, a to osłabia potencjał przedsiębiorstw i działa na niekorzyść rozwoju społeczno-gospodarczego kraju. Komisja Europejska zwraca uwagę, że w europejskiej przestrzeni badawczej (European Research Area, ERA), opartej na swobodnym przepływie wiedzy i technologii, naukowcy i naukowczynie powinni mieć równe możliwości rozwoju kariery oraz prowadzenia doskonałych pod względem jakości badań.

Niniejszy plan równości wpisuje się w strategię rozwoju Ośrodka Przetwarzania Informacji – Państwowego Instytutu Badawczego (OPI PIB) na lata 2021–2025. Określono w niej, że *strategicznie istotnymi obszarami funkcjonowania Instytutu jest osiągnięcie doskonałości w prowadzeniu badań i wdrożeniach, co powinno być odzwierciedlone w relacjach z otoczeniem, w miernikach oraz w rozwiązaniach instytucjonalnych.*

Nad stworzeniem Planu pracowała powołana w tym celu komisja złożona z pracowników i pracownic OPI PIB o zróżnicowanych kompetencjach i doświadczeniach, reprezentujących różne dziedziny nauki i obszary zawodowe, pracujących na różnych stanowiskach, tak aby jak najlepiej odzwierciedlić różnorodność osób zatrudnionych w naszym Instytucie. Na etapie końcowych konsultacji uwagi i sugestie do Planu mogli również zgłaszać wszyscy pozostali pracownicy i pracownice Instytutu.

Podstawą wypracowanych działań i narzędzi są krajowe i unijne rekomendacje odnośnie do działań równościowych, a także dobre praktyki zawarte w formie wyników badań naukowych oraz strategicznych dokumentów innych instytucji, w szczególności ze świata nauki. Postanowienia zawarte w Planie są zgodne z następującymi aktami prawnymi:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 1997, Nr 78, poz. 483 ze zmianami).
2. Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L2006. 204. 23).
3. Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz. U. z 2020, poz. 1359 ze zmianami).
4. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020, poz. 1740 ze zmianami).
5. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020, poz. 1320 ze zmianami).
6. Kodeks karny (Dz. U. z 2020, poz. 1444 ze zmianami).

Jednocześnie, Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy będzie przeznaczał środki na przeprowadzenie określonych w Planie działań, z uwzględnieniem aktualnej sytuacji finansowej Instytutu. Plan równości będzie uwzględniany podczas planowania budżetu OPI PIB.

Za najistotniejsze elementy planu równości należy uznać:

- diagnozę, przeprowadzoną na podstawie badania warunków pracy, bezpieczeństwa i równego traktowania oraz ilościowej i jakościowej analizy danych o Instytucie;
- sformułowanie celów i działań, które należy opracować i wdrożyć – w zrównoważony sposób i w określonym czasie;
- zapewnienie konkretnych zasobów, zarówno ludzkich, jak i finansowych, które zostaną wykorzystane do realizacji działań;
- dostarczenie wskaźników, które pozwolą na monitorowanie wdrażania Planu i osiąganych postępów w przyszłości.

Zgodnie z zaleceniami Komisji Europejskiej, Plan odnosi się do pięciu obszarów tematycznych: 1) kultury organizacyjnej oraz równowagi między życiem zawodowym i prywatnym; 2) równowagi płci na szczeblu decyzyjnym; 3) równowagi płci w rozwoju kariery zawodowej; 4) włączenia wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych oraz 5) przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć.

Na nasz plan składa się pięć celów.

Pierwszy cel, dotyczący zwiększenia wśród pracowników i pracownic poziomu wiedzy o zagadnieniach równościowych, służyć ma budowie i wzmocnieniu pozytywnych postaw wobec różnorodności, zwalczaniu stereotypów płciowych, kształtowaniu pozytywnych relacji pomiędzy pracownikami i pracownicami. Ważne jest w nim również zapobieganie przemocy płciowej (*gender-based violence*), w tym molestowaniu seksualnemu, poprzez uwrażliwienie każdego pracownika/każdej pracownicy na potencjalne formy przemocy płciowej, umożliwienie raportowania nieprawidłowości oraz wspieranie osób dotkniętych przemocą.

Drugi cel odnosi się do dążenia do zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w obszarze zarządzania i podejmowania decyzji, tak aby odzwierciedlała ona proporcje płci wśród pracowników Instytutu. Wdrażane będą działania wspierające zbalansowanie liczby kobiet i mężczyzn w gremiach kształtujących wewnętrzną politykę organizacji, a także w reprezentacji oraz realizacji wydarzeń naukowych.

Trzeci cel wiąże się z zapewnianiem równego traktowania w procesach rekrutacyjnych, a następnie równego dostępu do kariery zawodowej i jej rozwoju, związanego także z wysokością wynagrodzeń (*gender pay gap*). Jedynymi kryteriami oceny kandydatów i kandydatek na pracowników i pracownice powinny być ich wykształcenie, doświadczenie i umiejętności.

Czwarty cel to dalsze konstruowanie rozwiązań instytucjonalnych przyczyniających się do godzenia pracy z życiem prywatnym (*work-life balance*).

Piąty cel koncentruje się na tak zwanym *gender dimension*, czyli projektowaniu i realizowaniu badań naukowych oraz prac innowacyjnych z uwzględnieniem perspektywy płci, jako że uwzględnianie potrzeb, postaw czy zachowań różnych podmiotów pozytywnie wpływa na osiągnięcie naukowych, biznesowych i społecznych celów.

Plan równości OPI PIB składa się z dwóch części. W części diagnostycznej (s. 6) odnosimy się do prowadzonych już działań i istniejących mechanizmów wspierania równości płci. W części planistycznej (s. 14) opisujemy cele, które chcemy osiągnąć, z uwzględnieniem konkretnych działań i wskaźników ich realizacji. Na obie powyższe kwestie patrzymy w kontekście dwóch wymiarów funkcjonowania Instytutu: jako pracodawcy oraz jako instytucji badawczej, dostarczyciela danych na temat sektora nauki i szkolnictwa wyższego oraz twórcy systemów i oprogramowania.

OPI PIB JAKO PRACODAWCA: DIAGNOZA

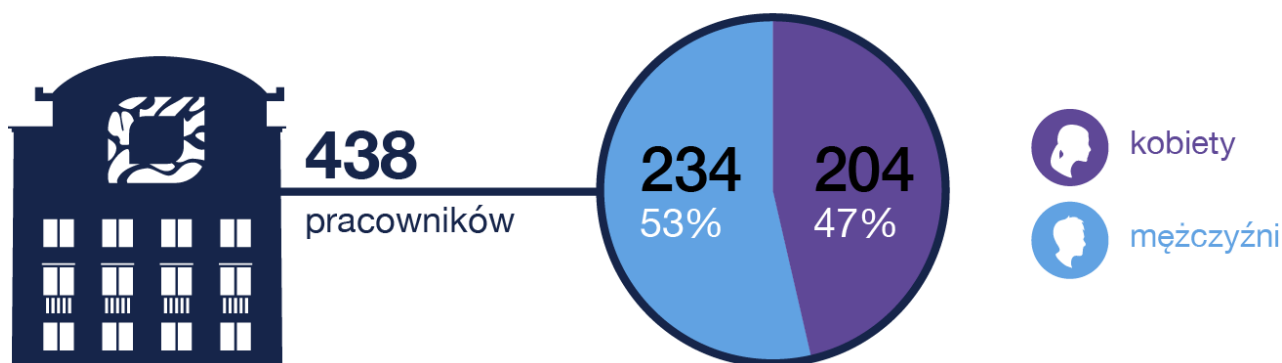
Jako pracodawca, Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy kieruje się zasadą równości zarówno w procesie rekrutacji osób ubiegających się o pracę, jak i w polityce kadrowej oraz wynagrodzeń pracowników i pracownic. OPI PIB zapewnia zatrudnionym ochronę przed dyskryminacją, nierównym traktowaniem i mobbingiem. W tym celu wdrożona została procedura zapobiegania oraz postępowania ze zdarzeniami o charakterze mobbingu lub dyskryminacji, w tym molestowania lub molestowania seksualnego (zarządzenie nr 38/2020).

Punktem wyjścia analiz zmierzających do stworzenia planu równości było sprawdzenie, jak przedstawia się rozkład płci wśród osób pracujących w OPI PIB, z uwzględnieniem różnych stanowisk, analiza organizacji pracy Instytutu, a także analiza wyników badania warunków pracy, bezpieczeństwa i równego traktowania.

ROZKŁAD PŁCI WŚRÓD ZATRUDNIONYCH

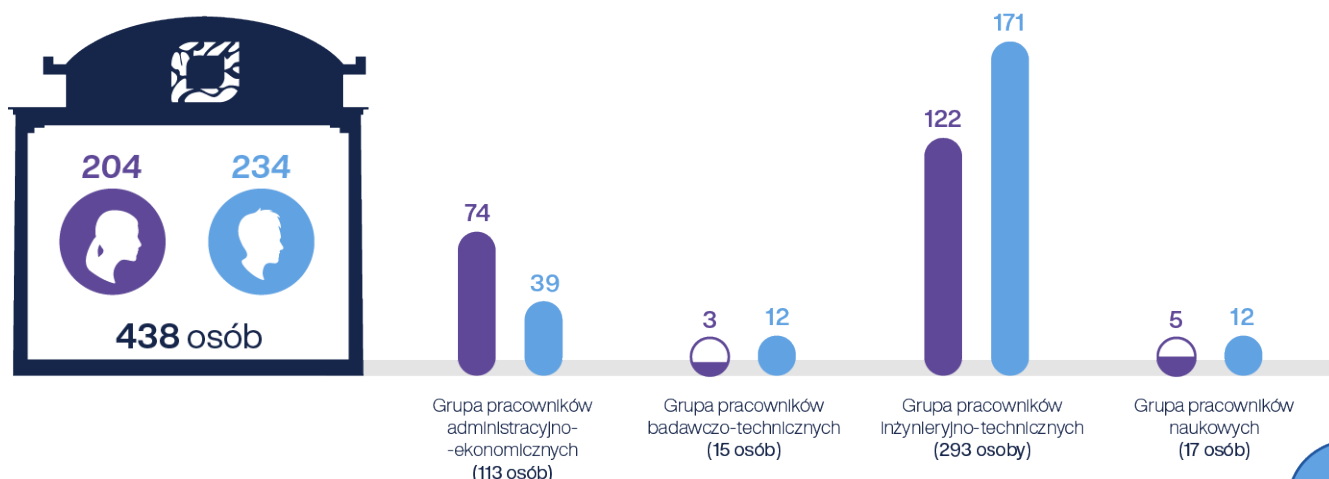
W październiku 2022 roku w Instytucie zatrudnionych było łącznie 438 osób – 204 kobiety i 234 mężczyzn. Proporcje płci są zatem wyrównane.

ZATRUDNIENIE W OPI PIB W PODZIALE NA PŁEĆ



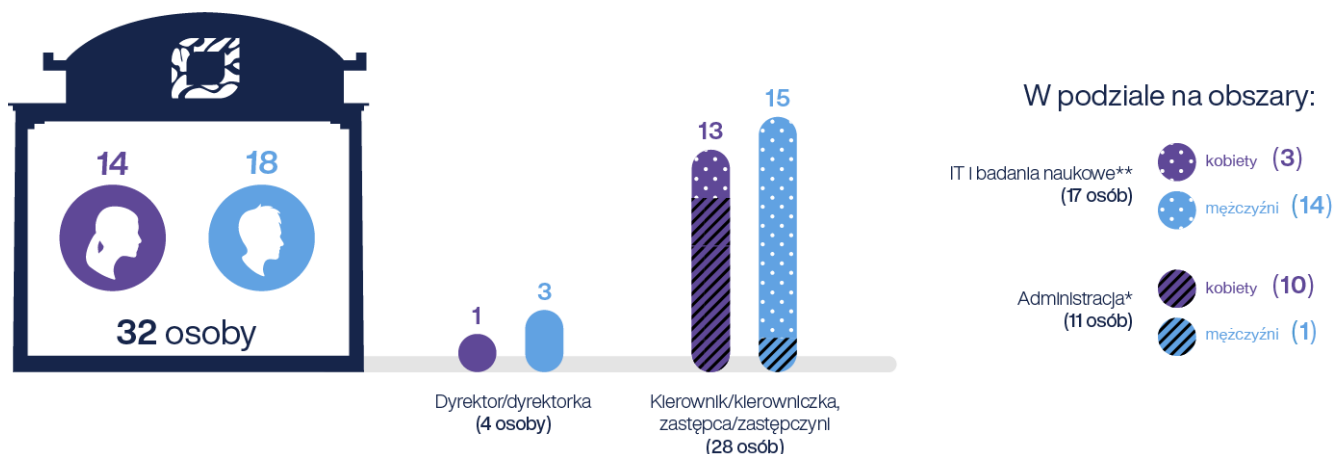
Dysproporcje pomiędzy płciami są dostrzegalne przy uwzględnieniu poszczególnych grup stanowisk. Mężczyźni zdecydowanie przeważają liczebnie wśród osób pracujących na stanowiskach naukowych i badawczo-technicznych (należy przy tym jednak zwrócić uwagę na niskie liczebności w tych grupach), natomiast na stanowiskach administracyjnych to kobiety stanowią większość. Biorąc pod uwagę fakt, że OPI PIB jest instytutem specjalizującym się w badaniach naukowych i pracach rozwojowych z obszaru IT, warto przy tym odnotować wyrównane proporcje płci na stanowiskach inżynierjno-technicznych – kobiety stanowią na nich 47%. Według danych Eurostat z 2021 roku w Polsce kadry IT liczą 586 tysięcy osób, z czego 91 tysięcy to kobiety, co stanowi 15,5% (średnia dla UE wynosi 19%). Na tle tych danych zatrudnienie specjalistek IT w OPI PIB jest na dużo wyższym poziomie.

ZATRUDNIENIE W OPI PIB W PODZIALE NA PŁEĆ I ZAJMOWANE STANOWISKA



Dysproporcje pomiędzy płciami w obszarze teleinformatyki ujawniają się, gdy spojrzymy na pełnione przez kobiety i mężczyzn funkcje kierownicze. W obszarze IT i badań naukowych kierownikami lub zastępcami kierowników są trzy kobiety i 14 mężczyzn, podczas gdy w obszarze administracji zarządzaniem zajmuje się zaledwie jeden mężczyzna i aż dziesięć kobiet.

FUNKCJE KIEROWNICZE W OPI PIB W PODZIALE NA PŁEĆ



W odniesieniu do funkcji liderów zespołów dysproporcja kobiet i mężczyzn jest zauważalna zarówno na poziomie ogólnym, jak i szczegółowym – w podziale na zadania administracyjne oraz informatyczne i badawcze.

FUNKCJE LIDERÓW/LIDEREK ZESPOŁÓW W OPI PIB W PODZIALE NA PŁEĆ



* **Administracja:** Dział Infrastruktury i Administracji (część „administracja”); Dział Komunikacji Społecznej; Dział Pomocy Technicznej IW POIR; Dział Wdrażania Projektów Inwestycyjnych POIR; Dział Wsparcia Projektów i Procesów; Dział Zamówień Publicznych; Dział Zarządzania Kapitałem Ludzkim; Dział Zamówień Publicznych; Dział Zintegrowanego Budżetowania i Analiz

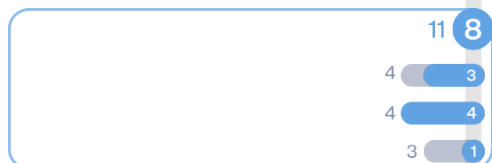
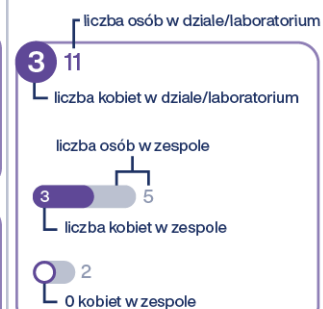
** **IT i badania naukowe:** Dział Bezpieczeństwa; Dział Infrastruktury i Administracji (część „infrastruktura”); Dział Zasobów Informatycznych; Laboratorium Analiz Statystycznych; Laboratorium Baz Danych i Systemów Analityki Biznesowej; Laboratorium Interaktywnych Technologii; Laboratorium Inteligentnych Systemów Informatycznych; Laboratorium Inżynierii Lingwistycznej; Laboratorium Stosowanej Sztucznej Inteligencji; Laboratorium Systemów Biznesowych.

Na następnej stronie znajduje się zestawienie ukazujące strukturę rozkładu płci w podziale na działy i zespoły (stan na październik 2022).

ZATRUDNIENIE W OPI PIB W PODZIALE NA PŁEĆ ORAZ DZIAŁY I ZESPOŁY

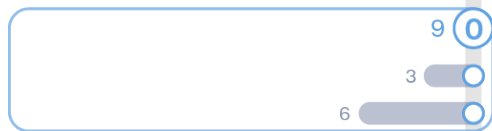
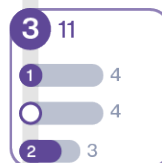


Jak czytać wykres:



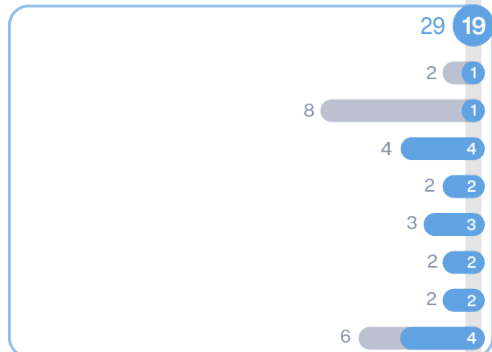
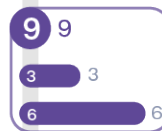
Dział Bezpieczeństwa

- Zespół bezpieczeństwa Informatyki
- Zespół cyberbezpieczeństwa
- Samodzielni specjaliści



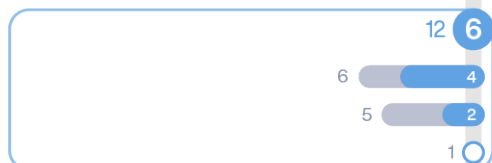
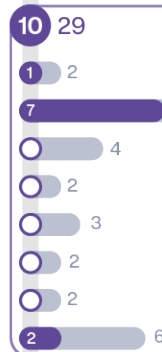
Dział Finansowo-Księgowy

- Zespół do spraw płac
- Zespół księgowości



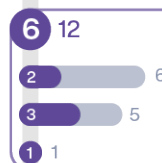
Dział Infrastruktury i Administracji

- Zespół archiwum zakładowego
- Zespół do spraw administracji
- Zespół helpdesku IT
- Zespół monitorowania infrastruktury i usług
- Zespół utrzymania aplikacji wspólnych
- Zespół utrzymania serwerów
- Zespół utrzymania sieci
- Samodzielni specjaliści

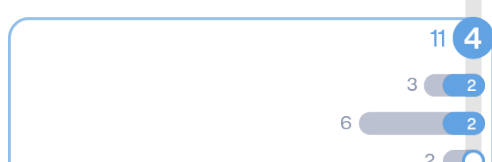


Dział Komunikacji Społecznej

- Zespół komunikacji społecznej
- Zespół komunikacji wizualnej
- Samodzielni specjaliści

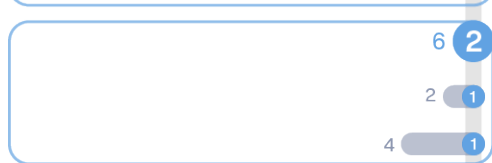
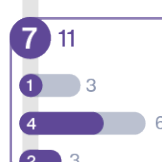


Dział Pomocy Technicznej IW POIR



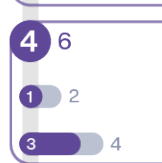
Dział Wdrażania Projektów Inwestycyjnych POIR

- Zespół do spraw kontroli
- Zespół obsługi projektów
- Samodzielni specjaliści



Dział Wsparcia Projektów i Procesów

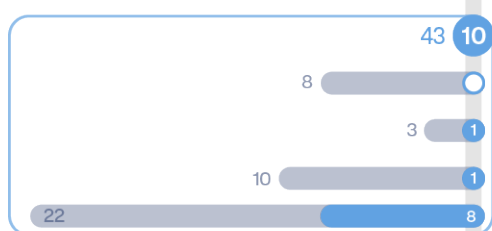
- Zespół do spraw przygotowania projektów i komercjalizacji
- Samodzielni specjaliści



Dział Zamówień Publicznych

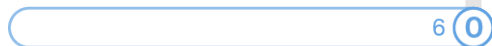
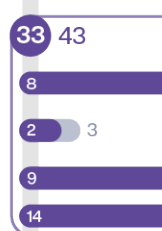


Dział Zarządzania Kapitałem Ludzkim



Dział Zasobów Informatycznych

- Zespół do spraw szkoleń
- Zespół obsługi użytkowników systemu ZSUN OSF
- Zespół wsparcia użytkowników
- Samodzielni specjaliści



Dział Zintegrowanego Budżetowania i Analiz

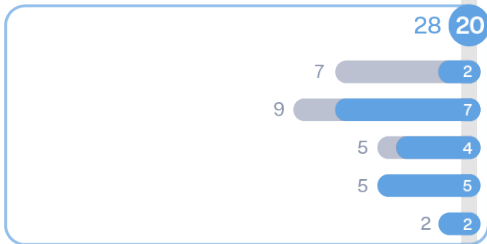


Inspektor Ochrony Danych



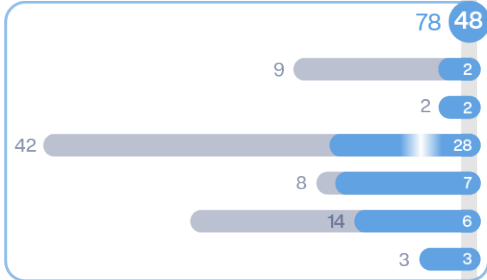
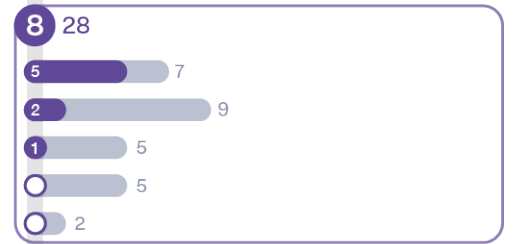
Laboratorium Analiz Statystycznych





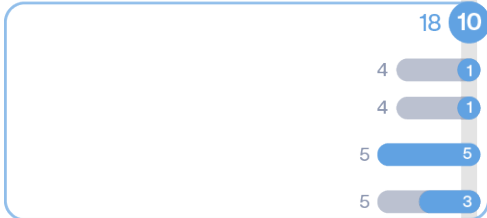
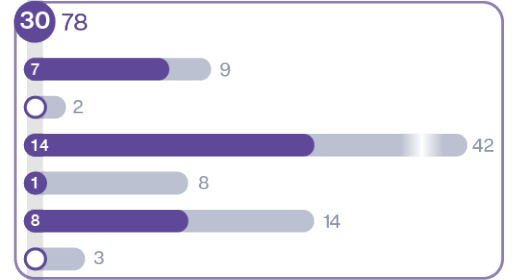
Laboratorium Baz Danych i Systemów Analityki Biznesowej

- Zespół data science
- Zespół raportowania i analiz
- Zespół rozwoju oprogramowania
- Zespół utrzymania baz danych i aplikacji
- Samodzielni specjaliści



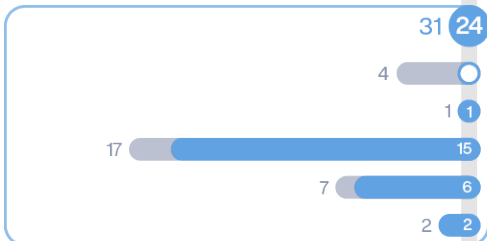
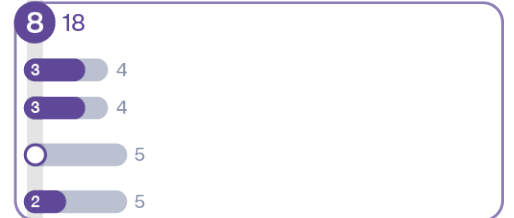
Laboratorium Inteligentnych Systemów Informatycznych

- Zespół analityczno-projektowy
- Zespół badawczy
- Zespół programistów
- Zespół projektowania informacji
- Zespół testów
- Samodzielni specjaliści



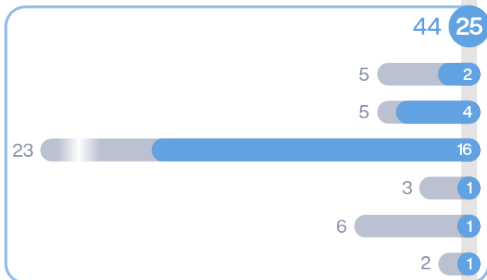
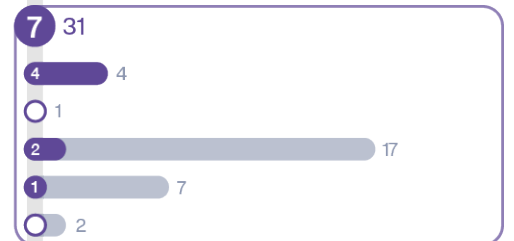
Laboratorium Interaktywnych Technologii

- Zespół badań użyteczności
- Zespół do spraw badań cyfrowych
- Zespół do spraw badań nad rzeczywistością wirtualną
- Samodzielni specjaliści



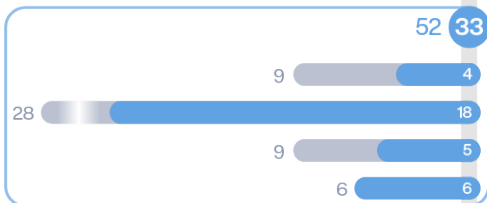
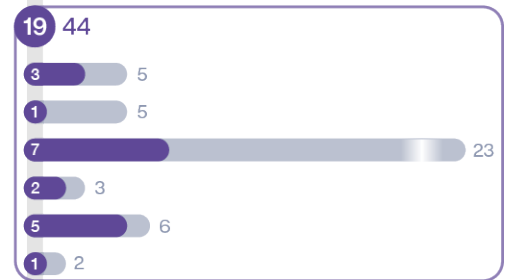
Laboratorium Inżynierii Lingwistycznej

- Zespół analityczny
- Zespół DevOps
- Zespół programistów
- Zespół testów
- Samodzielni specjaliści



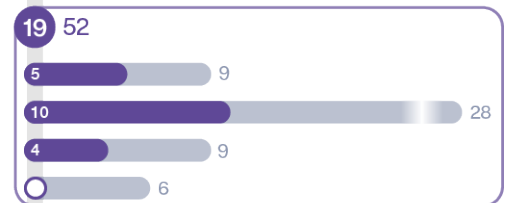
Laboratorium Stosowanej Sztucznej Inteligencji

- Zespół analiz
- Zespół badawczy
- Zespół programistów
- Zespół programistów testów
- Zespół testów
- Samodzielni specjaliści



Laboratorium Systemów Biznesowych

- Zespół analityczno-projektowy
- Zespół programistów
- Zespół testów oprogramowania
- Samodzielni specjaliści



Radcy prawni



Sekretariat Dyrekcji



Służba BHP



Zespół DevOps



Zespół Projektowania i Wdrażania Aplikacji



Wśród pracowników OPI PIB są także osoby łączące pracę zawodową z karierą naukową.

Stopień naukowy
doktora posiada
w OPI PIB
31 osób



Badając rozkład płci wśród osób pracujących w OPI PIB, przeanalizowaliśmy także udział kobiet i mężczyzn w funkcjonujących w Instytucie komisjach i radach. Planujemy stały monitoring tego zagadnienia.

SKŁAD KOMISJI W OPI PIB

Komisja bezpieczeństwa i higieny pracy	
Komisja do spraw etyki	
Komisja dyscyplinarna	
Komisja do spraw badań i rozwoju w dyscyplinie informatyka techniczna i telekomunikacja	
Komisja do spraw badań i rozwoju w dziedzinie nauk społecznych	
Komisja do spraw planu równości płci	
Zakładowa komisja inwentaryzacyjna	

ORGANIZACJA PRACY

Pracownicy i pracownice Ośrodka Przetwarzania Informacji – Państwowego Instytutu Badawczego mogą korzystać z systemu pracy zdalnej. Liczba dni pracy zdalnej jest ustalana z kierownikiem/kierowniczką działu. Zasady pracy w trybie zdalnym określa regulamin pracy zdalnej OPI PIB wprowadzony zarządzeniem dyrektora nr 15/2021. Na pisemny wniosek pracownika lub pracownicy możliwe jest ustalenie indywidualnego rozkładu jego lub jej czasu pracy; obecnie z tego rozwiązania korzysta 76 osób.

WARUNKI PRACY, BEZPIECZEŃSTWA I RÓWNEGO TRAKTOWANIA

Monitoring warunków pracy, bezpieczeństwa i równego traktowania w Ośrodku Przetwarzania Informacji – Państwowym Instytucie Badawczym przeprowadzono w październiku 2020 roku. Opinie pracowników i pracownic zbierano za pomocą narzędzia Gender Equality Audit and Monitoring (GEAM, <https://geam.act-on-gendereu>), którego założeniem jest audyt i monitoring równości płci w organizacjach. Badanie, przeprowadzone przez Annę Knapińską i Adama Müllera z Laboratorium Baz Danych i Systemów Analityki Biznesowej, było częścią projektu ACT (Communities of Practice for Accelerating Gender Equality and Institutional Change in Research and Innovation across Europe), finansowanego w ramach programu Horyzont 2020. Celem projektu było poszerzanie wiedzy o równości płci oraz wdrażanie i doskonalenie planów równości płci (*gender equality plans, GEPs*) w instytucjach zajmujących się badaniami naukowymi.

Kwestionariusz na platformie LimeSurvey wypełniło 152 pracowników i pracownic OPI PIB, a 63 osoby wypełniły go do końca. Wśród respondentów 47% stanowili mężczyźni, a 45% kobiety (8% ankietowanych uznało się za osoby innej płci lub odmówiło odpowiedzi na to pytanie). W podziale na stanowiska, 59% badanych stanowiły osoby zatrudnione na stanowiskach IT, 27% – pracownicy i pracownice działów administracyjnych, a 14% – naukowcy bądź naukowczynie (z tego 46 osób reprezentowało dziedzinę nauk technicznych, 15 osób – dziedzinę nauk społecznych, a 35 osób – pozostałe dziedziny). Ponadto, 15% respondentów w momencie wypełniania ankiety pełniło funkcje menedżerskie.

Z wyników ankiety wyłania się ogólny obraz OPI PIB jako dobrego pracodawcy – 70% respondentów **postrzega swoje środowisko pracy jako przyjazne**, a 76% ankietowanych zdecydowało się na pracę w Instytucie ze względu na **możliwość zachowywania równowagi między życiem zawodowym i prywatnym**. O **otrzymywanym wsparciu od przełożonych** wspomniało 59% badanych, a 47% oceniło, że ma dostęp do kierownictwa wyższego szczebla.

Pracownicy i pracownice doceniają wsparcie pracodawcy w czasie pandemii COVID-19. Dla większości osób przejście na pracę zdalną nie było znaczącym problemem. 95% uczestników badania przyznało, że korzysta z pracy zdalnej, a 64% – również z elastycznego czasu pracy (należy oczywiście pamiętać, że badanie przeprowadzono podczas pandemii). Należy podkreślić, że aż 77% badanych zaznaczyło odpowiedź, że **zdarza się im pracować ponad dziesięć godzin dziennie**, przy czym dotyczyło to 90% kobiet i 63% mężczyzn (różnica istotna statystycznie).

To, co może budzić niepokój, to odpowiedź na pytanie o to, **czy obciążenie pracą przydzielane jest w sposób sprawiedliwy i przejrzysty**. 41% respondentów zgodziło się z tą opinią, jednak uwagę zwracają różnice między kobietami i mężczyznami – jest o tym przekonanych ponad połowa mężczyzn (54%) i zaledwie 13% kobiet, co stanowi różnicę istotną statystycznie. Podobnie, **przekonanie o tym, że „jeśli się nie postawisz, inni cię zdeptają”**, wyraziło 38% kobiet i 19% mężczyzn. Może to sugerować, że kultura pracy nastawiona jest jednak na pokazywanie „twardości”, z czym kobiety (i niektórzy mężczyźni) będą czuć się niekomfortowo (cytat: „asertywność” jest w OPI często mylona z agresją – spotkałam się z tym, że zachęca się w OPI do bycia bezkompromisowym i apodyktycznym, bo uważa się, że jak ludzie będą się bali, to zaczną słuchać. Zapomina się o tym, że szacunek się buduje, a nie zyskuje poprzez wytwarzanie strachu).

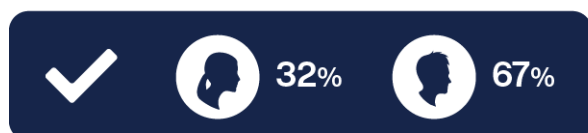
Spośród 63 badanych ośmioro przyznało, że w ostatnim roku doświadczyło w OPI PIB **mobbingu, szykanowania lub molestowania seksualnego**. Przypadki mikroagresji, czyli negatywnych lub upokarzających uwag formułowanych pod adresem jednostek i grup marginalizowanych nie są często spotykane. 24% respondentów stwierdziło, że regularnie bądź od czasu do czasu ma poczucie, że ich opinie nie są istotne dla współpracowników i współpracownic, a 23% uczestników spotykało się z pomijaniem lub niedocenianiem ich wkładu pracy. Prawie 80% respondentów zadeklarowało **gotowość zgłoszenia przypadków mobbingu czy molestowania do przełożonego lub przełożonej**, 64% – zgłosiłoby sprawę do specjalnej komisji do spraw równości, a 55% – do związku zawodowego.

Mężczyźni istotnie częściej niż kobiety zgodzili się ze stwierdzeniem, że **nie ma różnic w przyznawaniu awansów kobietom i mężczyznom** (tego zdania było 76% mężczyzn i 43% kobiet). 20% mężczyzn wyraziło przekonanie, że o awans łatwiej jest kobietom, podczas gdy żadna z kobiet nie zaznaczyła takiej odpowiedzi, a w opinii 57% z nich to mężczyźni mają większe szanse na awans.

Kobiety istotnie częściej uważały, że mężczyźni mają lepszy dostęp do ważnych zasobów organizacji:

- zajmowanie stanowisk wyższego szczebla (65% kobiet vs 6% mężczyzn);
- rola kierownika lub kierowniczkę projektu (25% kobiet vs 6% mężczyzn);
- atrakcyjne zadania i role (46% kobiet vs 6% mężczyzn);
- dostęp do nieformalnych kręgów wpływów (38% kobiet vs 9% mężczyzn).

„W mojej instytucji/organizacji kobiety i mężczyźni są tak samo traktowani”



ZGADZAM SIĘ








NIE ZGADZAM SIĘ

Ważne jest również, że 22% mężczyzn i 61% kobiet **nie wie, do kogo się zwrócić, by poruszyć kwestie związane z równością płci**, co również stanowi różnicę istotną statystycznie. Można stwierdzić, że pracownice OPI PIB, które wzięły udział w badaniu, mają poczucie nierównego traktowania (cytat: *Ostatnio dano mi do zrozumienia, że skoro nie mam wykształcenia inżynierskiego, to nie potrafię logicznie rozmawiać*), natomiast mężczyźni są przekonani, że obie płcie traktowane są równo (choć pojawiły się również nieliczne głosy na

temat uprzywilejowania kobiet: *Jako przykład należy podać fakt, że jeżeli pracodawca ma do wyboru kobietę lub mężczyznę, wybierze kobietę ze względu na nieposądenie o dyskryminację, to samo jest w USA).*

ISTOTNE STATYSTYCZNE RÓŻNICE MIĘDZY KOBETAMI A MĘŻCZYZNAM

Nie ma różnic w przyznawaniu awansów kobietom i mężczyznom	 43%	 76%
O awans łatwiej jest kobietom	 0%	 20%
Mężczyźni zajmują stanowiska wyższego szczebla	 65%	 6%
Mężczyźni pełnią rolę kierownika projektu	 25%	 6%
Mężczyźni dostają atrakcyjne zadania i role	 46%	 6%
Mężczyźni mają dostęp do nieformalnych kręgów wpływów	 38%	 9%
W mojej instytucji/organizacji kobiety i mężczyźni są tak samo traktowani	 32%	 67%
W mojej instytucji/organizacji kobiety i mężczyźni nie są tak samo traktowani	 38%	 3%
Nie wiem, do kogo się zwrócić, by poruszyć kwestie związane z równością płci	 61%	 22%
Obciążenie pracą przydzielane jest w sposób sprawiedliwy i przejrzysty	 13%	 54%
Jeśli się nie postawisz, inni cię zadowolą	 38%	 19%
Zdarza mi się pracować ponad dziesięć godzin dziennie	 90%	 63%
Zdarza mi się pracować w soboty	 74%	 31%

UDOGODNIENIA DLA RODZICÓW

Opinie na temat udogodnień dla rodziców i opiekunów zebrano w ramach monitoringu warunków pracy, bezpieczeństwa i równego traktowania w Ośrodku Przetwarzania Informacji (opisane wyżej badanie GEAM) oraz w ramach prac komisji do spraw planu równości płci (kwestionariusz dla osób, które wróciły do pracy po urlopach macierzyńskich/rodzicielskich/opiekuńczych).

Zgodzono się z opinią, że Instytut zapewnia odpowiednie warunki do pracy, w celu pogodzenia pracy z obowiązkami w wychowaniu dzieci (cytat: *w mojej opinii mój pracodawca pozytywnie wyróżnia się w tym zakresie na tle innych pracodawców*). Po powrocie większość osób mogła korzystać z urlopów wypoczynkowych zgodnie ze swoimi preferencjami (np. dostosowanie do okresów ferii szkolnych). W przypadkach, kiedy zaznaczono odpowiedź „tak, ale nie zawsze”, powodem był nadmiar obowiązków lub brak osoby zastępującej.

Większość osób przebywających na urlopach macierzyńskich/rodzicielskich/opiekuńczych w czasie nieobecności utrzymywało kontakt z Instytutem. Przede wszystkim był to kontakt z kolegami/koleżankami z działu/zespołu, ale też z działem kadr. Przyznawano jednocześnie, że brakowało im przekazywania informacji o tym, co się dzieje w organizacji; wyrażano chęć bycia informowanym o zmianach w Instytucie, nowych benefitach itp.

Zaledwie jedna osoba wracająca z urlopu przeszła szkolenie wprowadzające (*re-onboarding*), nie jest to zatem rozwiązanie stosowane na poziomie organizacyjnym. To, że osoba po takim szkoleniu oceniła je jako bardzo przydatne, a także fakt, że 19 osób, które nie przeszły szkolenia, chciałyby je mieć, potwierdza przydatność takiego rozwiązania.

Wiele osób zwróciło uwagę na możliwość pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy i pracy na część etatu oraz na dostęp do pokoju dla matek karmiących jako rozwiązania sprzyjającego łagodnemu powrotowi do pracy. Podczas trwania urlopu czynniki pozytywne to natomiast możliwość korzystania z benefitów, narzędzi firmowych czy platform e-learningowych.

URLOPY ZWIĄZANE Z URODZENIEM DZIECKA LUB OPIEKĄ NAD NIM UDZIELONE OD 2012 ROKU

urlop macierzyński	 54	w tym 16 kobiet skorzystało z więcej niż jednego urlopu
dwutygodniowy urlop ojcowski	 65	w tym 15 mężczyzn skorzystało z więcej niż jednego urlopu
tygodniowy urlop ojcowski	 3	
sześciotygodniowy urlop macierzyński przekazany ojcom	 1	
urlop rodzicielski	 33	
urlop wychowawczy	 16	 1
urlop rodzicielski łączony z pracą	 2	

OPI PIB JAKO DOSTARCZYCIEL DANYCH

Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy pełni ważną rolę w systemie nauki, poprzez budowanie systemów informatycznych i oprogramowania dla sektora nauki i szkolnictwa wyższego, za pośrednictwem których udostępniane są aktualne i kompleksowe informacje i dane na temat tego sektora. W systemach takich jak Zintegrowana Sieć Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym (POL-on), Obsługa Strumieni Finansowania (OSF) czy Ogólnopolski System Monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów Szkół Wyższych (ELA) dane zbierane są również w podziale na płeć. Są one między innymi podstawą przygotowania informacji zbiorczych dla Polski w ramach „She Figures”, raportów na temat sytuacji kobiet w obszarze badań i rozwoju, opracowywanych cyklicznie przez Komisję Europejską przy współpracy z krajowymi korespondentami statystycznymi.

Uwzględnianie w systemach OPI PIB kwestii płci przyczynia się do tworzenia polityki naukowej opartej na dowodach. Dotyczy to przede wszystkim zbierania i przechowywania danych w podziale na płeć. Szerokie grono użytkowników i użytkowniczek ma dostęp do danych dzięki portalowi RAD-on: Raporty – Analizy – Dane (<https://radon.nauka.gov.pl/>). Znaleźć w nim można interaktywne raporty na temat systemu nauki i szkolnictwa wyższego w Polsce, a także opracowane analizy eksperckie, w których wątek obecności kobiet w nauce jest głównym tematem opracowania (np. „Kobiety na politechnikach”) albo jego istotną częścią (np. „Nauka w Polsce”, „Szkolnictwo wyższe w Polsce”, „Rozwój sztucznej inteligencji w sektorze nauki w Polsce”).

CELE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI DLA OPI PIB

1

ZWIĘKSZENIE WŚRÓD PRACOWNIKÓW I PRACOWNIC POZIOMU WIEDZY O ZAGADNIENIACH RÓWNOŚCIOWYCH I PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ. BUDOWA I WZMOCNIENIE POZYTYWNYCH POSTAW WOBEC RÓŻNORODNOŚCI

2

DAŻENIE DO ZRÓWNOWAŻONEJ REPREZENTACJI KOBIET I MĘŻCZYZN W OBSZARZE ZARZĄDZANIA, PODEJMOWANIA DECYZJI I REPREZENTOWANIA OPI PIB

3

UTRZYMYWANIE ZASAD RÓWNOŚCI PŁCI W PROCESACH REKRUTACYJNYCH, ROZWOJU KADRY (W TYM KADRY NAUKOWEJ) ORAZ W OBSZARZE WYNAGRADZANIA

4

RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM PRYWATNYM/RODZINNYM A ZAWODOWYM

5

WŁĄCZENIE WYMIARU PŁCI, BIOLOGICZNEGO I SPOŁECZNEGO, DO BADAŃ NAUKOWYCH I TREŚCI INNOWACYJNYCH

CEL 1

ZWIĘKSZENIE WŚRÓD PRACOWNIKÓW I PRACOWNIC POZIOMU WIEDZY O ZAGADNIENIACH RÓWNOŚCIOWYCH I PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ. BUDOWA I WZMOCNIENIE POZYTYWNYCH POSTAW WOBEC RÓŻNORODNOŚCI



1. Co chcemy osiągnąć?

Różnorodność wśród pracowników sprzyja budowaniu przyjaznego środowiska pracy, w którym każdy ma równe szanse na rozwój kariery. Duże zróżnicowanie sprzyja także osiąganiu celów biznesowych organizacji. Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy podejmuje działania, które mają na celu zwiększenie różnorodności wśród wszystkich pracowników i pracownic. Dyrekcja Instytutu buduje kulturę organizacyjną, w której nikt nie czuje się dyskryminowany ze względu na płeć, wiek, wyznanie, kolor skóry, pochodzenie społeczne, przynależność etniczną, tożsamość płciową i seksualną itp.

Skuteczność prowadzonych działań na rzecz równości płci jest uzależniona od poznania i zrozumienia wartości, którymi kieruje się Instytut, tak aby cała społeczność mogła je podzielać. Świadomość powinności równego traktowania, tworzenia równych szans, a także wiedza na temat potencjalnych zagrożeń powinny być stale rozwijane i podtrzymywane wśród pracowników i pracownic Instytutu.

2. Co będziemy robić?

Aby wzmocnić pozytywne relacje między pracownikami i pracownicami, a także aby dbać o wysoki poziom wiedzy z zakresu różnorodności oraz inkluzywność miejsca pracy, powołany zostanie/powołana zostanie **pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości**. Dzięki temu zapewniony będzie stały monitoring działań, które mają na celu przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć. Zadaniem pełnomocnika/pełnomocniczki będzie między innymi analiza dokumentów wewnętrznych pod względem zgodności z działaniami mającymi na celu zapewnienie różnorodności w OPI PIB, tworzenie merytorycznych raportów, organizowanie szkoleń dla pracowników. Osoba pełniąca funkcję pełnomocnika/pełnomocniczki będzie także odpowiedzialny/odpowiedzialna za zbieranie uwag i wniosków od pracowników i pracownic oraz monitorowanie procesów rekrutacji.

W celu zwiększenia wiedzy na temat różnorodności opracowany zostanie „**Poradnik równościowy**”, stanowiący część materiałów skierowanych do nowych pracowników i pracownic jako ułatwienie socjalizacji organizacyjnej (*onboarding*). Poradnik powinien zawierać przekrój informacji dotyczących równości w miejscu pracy (nieświadomione uprzedzenia, stereotypy, dyskryminacja, przemoc ze względu na płeć, mikroagresje, język równościowy itp.). W poradniku powinny również znaleźć się konkretne wytyczne dla pracowników

i pracownic, co robić w sytuacjach: bycia dyskryminowanym lub bycia świadkiem dyskryminacji (do kogo się zgłaszać, czego można oczekiwać itp.). Dzięki tej inicjatywie edukacyjnej rozwijana będzie świadomość zagadnień równościowych, a to ułatwi zapobieganie uprzedzeniom i zachowaniom dyskryminacyjnym.

Badania naukowe pokazują, że niezwykle istotny dla niwelowania nierówności między płciami jest właściwy język, w którym formułowane są komunikaty wewnątrz i na zewnątrz organizacji. Szczególnie ważne jest używanie feminatywów, czyli żeńskich form gramatycznych nazw zawodów i funkcji, na które pozwala język polski¹. W celu stworzenia jeszcze bardziej inkluzywnego środowiska pracy, **w wewnętrznych dokumentach OPI PIB wprowadzony będzie język równościowy** (dotyczy to również materiałów promocyjnych, stopek e-mail itp.).

Kolejnym działaniem, które zapewni skuteczną walkę z nierównościami ze względu na płeć, będzie **organizacja szkoleń antydyskryminacyjnych** (w tym szkoleń/warsztatów z nieświadomych uprzedzeń) **dla kadry zarządzającej**. Pomogą one zwiększać wiedzę na temat zjawisk: dyskryminacji (w tym dyskryminującego języka) i przemocy (w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami i przemocy ze względu na płeć), ze szczególnym naciskiem na kwestie wynikające z relacji podległości i zależności służbowej. Szkolenia/warsztaty pomogą także kształtować odpowiednie postawy oraz umożliwią zwiększanie umiejętności rozpoznawania potencjalnych przejawów dyskryminacji i reagowania na nie. Planowane jest również przeprowadzenie **szkoleń/warsztatów antydyskryminacyjnych dla wszystkich pracowników i pracownic**. Aby zwiększyć efekty podejmowanych inicjatyw i stworzyć środowisko pracy wolne od uprzedzeń, zaplanowano również **przeprowadzenie szkoleń/warsztatów z zakresu przeciwdziałania molestowaniu i przemocy ze względu na płeć**.

Skuteczne poszerzanie wiedzy równościowej i przeciwdziałanie wszelkim nierównościami ze względu na płeć możliwe będzie także dzięki następującym działaniom:

- **upowszechnienie materiałów informacyjnych o równości**, tak aby były one łatwo dostępne dla każdego pracownika i pracownicy;
- **zapoznanie pracowników i pracownic z mechanizmami przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy oraz informowania o nieprawidłowościach**;
- **przygotowanie kanałów do dokonywania zgłoszeń** dotyczących nierównego traktowania i przemocy ze względu na płeć oraz aktywne zachęcanie pracowników i pracownic do zgłaszania potrzeb i wyrażania uwag związanych z kwestiami równości;
- stały **monitoring działań w zakresie równości**;
- cykliczne **przeprowadzenie wśród pracowników i pracownic badania na temat warunków pracy i równego traktowania**, dotyczące między innymi doświadczeń związanych z karierą zawodową czy możliwości łączenia pracy i życia prywatnego.

Poza tym planowana jest **współpraca z innymi organizacjami z sektora nauki i szkolnictwa wyższego oraz sektora biznesu** w kwestii upowszechnienia idei równości i różnorodności zawartych w planie równości płci. Dzięki temu możliwa będzie efektywna wymiana wiedzy i doświadczeń.

3. Do kogo kierujemy działania?

- Do wszystkich pracowników i pracownic OPI PIB
- Do dyrekcji OPI PIB i kadry kierowniczej

¹ Stanowisko Rady Języka Polskiego przy prezydium PAN https://rjp.pan.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=1861:stanowisko-rjp-w-sprawie-zenskich-form-nazw-zawodow-i-tytulow

CEL nr 1

ZWIĘKSZENIE WŚRÓD PRACOWNIKÓW I PRACOWNIC POZIOMU WIEDZY O ZAGADNIENIACH RÓWNOŚCIOWYCH I PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ. BUDOWA I WZMOCNIENIE POZYTYWNYCH POSTAW WOBEC RÓŻNORODNOŚCI

DZIAŁANIE

1

Powołanie pełnomocnika/pełnomocniczki do spraw równości

WSKAŹNIK

Powierzenie funkcji pełnomocnika/pełnomocniczki



nie później niż do końca pierwszego kwartału 2023 roku



JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

- Kierownik/kierowniczka DZKL
- Dyrekcja OPI PIB

ZADANIA PEŁNOMOCNIKA/PEŁNOMOCNICZKI:

- organizowanie szkoleń
- analiza danych wewnętrznych dotyczących kobiet i mężczyzn
- tworzenie cyklicznych raportów
- pełnienie funkcji rzecznika/rzeczniczki (pierwsza instancja w zgłaszaniu nieprawidłowości)
- monitorowanie przepisów i wewnętrznych dokumentów
- zbieranie uwag i wniosków od pracowników i pracownic
- monitorowanie procesów rekrutacji
- regularne informowanie pracowników i pracownic o zasadach polityki równościowej, wprowadzanych zmianach itp.
- wdrażanie planu równości płci i jego monitorowanie oraz planowanie przyszłych działań
- tworzenie treści merytorycznych w dokumentach o tematyce równościowej
- odpowiedzialność za procedurę zapobiegania oraz postępowania ze zdarzeniami o charakterze mobbingu lub dyskryminacji, w tym molestowania lub molestowania seksualnego (zarządzenie nr 38/2020)

DZIAŁANIE

2

Używanie języka równościowego we wszystkich wewnętrznych dokumentach

WSKAŹNIK

Każdy nowy dokument wewnętrzny przygotowywany przez OPI PIB pisany jest przy użyciu języka równościowego i weryfikowany pod tym kątem



na bieżąco, począwszy od dnia obowiązywania Planu



JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

- Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości
- Kierownik/kierowniczka DKS
- Sekretariat dyrekcji



JEDNOSTKI WSPÓŁODPOWIEDZIALNE

Wszystkie jednostki organizacyjne

DZIAŁANIE

3

Opracowanie i wprowadzenie „Poradnika równościowego”, włączenie go do pakietu materiałów dla nowych pracowników i pracownic oraz udostępnienie pracownikom i pracownicom już zatrudnionym

WSKAŹNIK

100% pracowników i pracownic otrzyma poradnik równościowy



do końca 2023 roku



JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

- Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości
- Kierownik/kierowniczka DZKL



JEDNOSTKI WSPÓŁODPOWIEDZIALNE

Kierownik/kierowniczka DKS

DZIAŁANIE

4

Przeprowadzenie szkoleń/warsztatów antydyskryminacyjnych (w tym szkoleń/warsztatów z nieświadomych uprzedzeń) dla kadry zarządzającej

WSKAŹNIK

Organizacja minimum dwóch szkoleń dla kadry zarządzającej (w tym jednego w formule warsztatowej) – 100% kadry zarządzającej zostało przeszkolone



do końca 2025 roku



JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości

DZIAŁANIE**5**

Przeprowadzenie szkoleń antydyskryminacyjnych (w tym szkoleń/warsztatów z nieświadomych uprzedzeń) dla pracowników i pracownic

WSKAŹNIK

Organizacja dwóch szkoleń dla pracowników i pracownic (w tym jednego w formule warsztatowej) – minimum 70% pracowników i pracownic zostało przeszkolonych



do końca 2025 roku

**JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE**

Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości

DZIAŁANIE**6**

Przeprowadzenie szkoleń/warsztatów z zakresu przeciwdziałania molestowaniu i przemocy ze względu na płeć

WSKAŹNIK

Organizacja dwóch szkoleń dla pracowników i pracownic (w tym jednego w formule warsztatowej) – minimum 70% pracowników i pracownic zostało przeszkolonych



do końca 2025 roku

**JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE**

Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości

DZIAŁANIE**7**

Upowszechnienie materiałów informacyjnych o równości

WSKAŹNIK

Stworzenie przestrzeni w Intranecie
Stworzenie strony na Confluence
Stworzenie zakładki na stronie internetowej OPI PIB



do końca 2023 roku

**JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE**

- Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości
- Kierownik/kierowniczka DKS

DZIAŁANIE**8**

Upowszechnianie wśród pracowników i pracownic wiedzy o mechanizmach przeciwdziałania nieprawidłowościom związanym z dyskryminacją

WSKAŹNIK

Wiedza o mechanizmach przeciwdziałania nieprawidłowościom związanym z dyskryminacją przekazana została 100% pracowników i pracownic



do końca 2023 roku

**JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE**

- Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości
- Kierownik/kierowniczka DZKL

**JEDNOSTKI WSPÓŁODPOWIEDZIALNE**

Kierownik/kierowniczka DKS

DZIAŁANIE**9**

Przygotowanie kanałów do dokonywania zgłoszeń dotyczących nierównego traktowania, mobbingu, dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć

WSKAŹNIK

Utworzenie kanału zgłoszeń, „wirtualnej skrzynki”



do końca 2023 roku

**JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE**

Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości

**JEDNOSTKI WSPÓŁODPOWIEDZIALNE**

- Dyrekcja OPI PIB
- Właściwy zespół IT

DZIAŁANIE

10

Podjęcie współpracy z innymi organizacjami z sektora nauki i szkolnictwa wyższego oraz sektora biznesu w kwestii upowszechnienia idei równości i różnorodności zawartych w planie równości płci

WSKAŹNIK

Coroczny raport z podejmowanych działań



corocznie, do końca marca każdego roku



JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości



JEDNOSTKI WSPÓŁODPOWIEDZIALNE

Osoby merytoryczne odpowiedzialne za współpracę

DODATKOWE INFORMACJE

OPI PIB jest członkiem konsorcjum projektu GENDERACTIONplus (Gender Equality Network to Develop ERA Communities to Coordinate Inclusive and sustainable policy implementation) w ramach programu Horyzont Europa; jest to kontynuacja projektu GENDERACTION finansowanego z programu Horyzont 2020, którego byliśmy uczestnikiem. Instytut należy również do Community of Practice for Gender Equality in Central and Eastern Europe (<https://geincee.act-on-gender.eu>) – społeczności skupiającej praktyków związanych z tematyką gender equality i działających na uczelniach i w instytucjach naukowych/badawczych naszego regionu.

DZIAŁANIE

11

Monitoring działań w zakresie równości

WSKAŹNIK

Coroczny raport z podejmowanych działań



corocznie, do końca marca każdego roku



JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

- Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości
- Kierownik/kierowniczka DZKL



JEDNOSTKI WSPÓŁODPOWIEDZIALNE

Kierownik/kierowniczka DKS

DZIAŁANIE

12

Przeprowadzanie badań wśród pracowników i pracownic na temat warunków pracy i równego traktowania

WSKAŹNIK

Raport z badania



badanie przeprowadzane co 2-3 lata, kolejne badanie przewidziano na jesień 2023 roku



JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości



JEDNOSTKI WSPÓŁODPOWIEDZIALNE

Właściwe osoby merytoryczne (badacze, analitycy)

DODATKOWE INFORMACJE

Badanie jest przeprowadzane za pomocą narzędzia Gender Equality and Monitoring (<https://geam.act-on-gender.eu>) na platformie LimeSurvey. Rozważyć należy również wzbogacenie badania o część jakościową (np. grupy focusowe, wywiady pogłębione).

CEL 2

DAŻENIE DO ZRÓWNOWAŻONEJ REPREZENTACJI KOBIEC I MĘCZYCZYN W OBSZARZE ZARZĄDZANIA, PODEJMOWANIA DECYZYJ I REPREZENTOWANIA OPI PIB



1. Co chcemy osiągnąć?

Celem podejścia równościowego jest przeciwdziałanie stereotypom płci (odnoszącym się zarówno do kobiet, jak i mężczyzn) oraz wszelkim nierównościom uwarunkowanym płcią. Różnorodność wśród pracowników powinna odnosić się także do stanowisk kierowniczych. W proces podejmowania decyzji powinni być zaangażowani zarówno mężczyźni, jak i kobiety. Ma to znaczący wpływ przy określaniu potrzeb i planowaniu działań, gdyż uwzględnia perspektywę obu płci. Wprowadzenie zasad równościowych w obszarze zarządzania, w zespołach decyzyjnych oraz w obszarze reprezentacji wpłynie na poprawę w zakresie dialogu, relacji i współpracy oraz akceptacji różnorodności w budowaniu poczucia wspólnoty.

2. Co będziemy robić?

Aby dążyć do balansu płci na stanowiskach kierowniczych z uwzględnieniem proporcji płci wśród osób zatrudnionych w OPI PIB opracowane zostaną szczegółowe **wytyczne na temat zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn wśród kadry zarządzającej i ciał decyzyjnych** (komisje, rady, grona doradcze itp.). Wytyczne będą miały charakter kompleksowy – dotyczyć będą zarówno obszaru badań naukowych i prac rozwojowych (zespoły projektowe, konkursy grantowe), jak i wydarzeń organizowanych przez OPI PIB (konferencje, targi, panele dyskusyjne itp.). Zgodnie z wytycznymi, należy dbać o równowagę płci przy powoływaniu zespołów projektowych, o ile pozwalają na to dostępne zasoby kadrowe. Wypracowany dokument będzie wspierał pracę kadry zarządzającej i pełnomocnika/pełnomocniczki do spraw równości płci w OPI PIB.

Niezmiernie istotne jest, aby wiedza z zakresu różnorodności była wciąż uzupełniana o najnowsze wytyczne UE i zajmujących się tą tematyką organizacji eksperckich. W tym celu zaplanowano **organizację kursów/szkoleń podnoszących kompetencje przywódcze** dla pracowników i pracownic OPI PIB. Szczególny nacisk będzie położony na szkolenia zwiększające udział przedstawicieli grup niedoreprezentowanych.

Działania, które będą realizowane w OPI PIB, dotyczyć także będą **stałego monitoringu i analizy zmian zachodzących na stanowiskach liderów i liderek zespołów, kierowników i kierowniczek działów, głównych specjalistów i specjalistek, ekspertów**

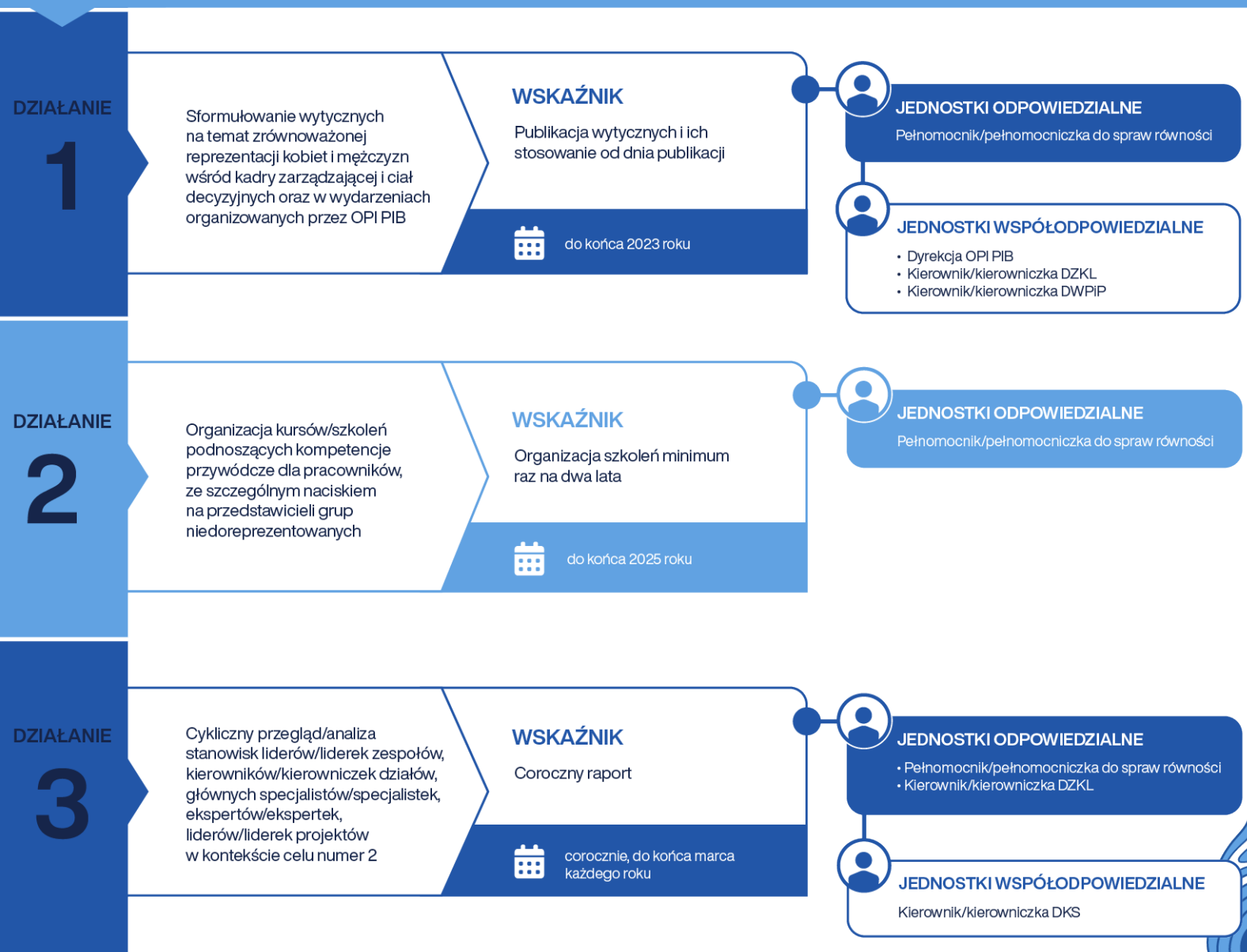
i ekspertek, liderów i liderek projektów. Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości będzie przygotowywać raporty obrazujące sytuację w analizowanym okresie. Stanowiąc będą one cenne źródło wiedzy dla kadry zarządzającej, na bazie którego będą mogły być podejmowane ewentualne działania naprawcze.

3. Do kogo kierujemy nasze działania?

- Do wszystkich pracowników i pracownic OPI PIB
- Do dyrekcji OPI PIB i kadry kierowniczej

CEL nr 2

DAŻENIE DO ZRÓWNOWAŻONEJ REPREZENTACJI Kobiet i MĘŻCZYZN W OBSZARZE ZARZĄDZANIA, PODEJMOWANIA DECYZJI I REPREZENTOWANIA OPI PIB



CEL 3

UTRZYMYWANIE ZASAD RÓWNOŚCI PŁCI W PROCESACH REKRUTACYJNYCH, ROZWOJU KADRY (W TYM KADRY NAUKOWEJ) ORAZ W OBSZARZE WYNAGRADZANIA



1. Co chcemy osiągnąć?

Należy przypomnieć, że do Kodeksu Pracy w Polsce została wprowadzona dyrektywa unijna 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy. Zależy nam, aby proces rekrutacji nowych pracowników i pracownic przebiegał z poszanowaniem zasad sprawiedliwości i równego traktowania. Równie ważne jest, by wszyscy zatrudnieni w Instytucie mieli równe szanse na rozwój karier i zainteresowań zawodowych. Za szczególnie istotne uznajemy eliminowanie luki płacowej (*gender pay gap*), czyli różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn zajmujących te same stanowiska. Jak wynika z danych Eurostat, w większości państw europejskich luka płacowa w sektorze badań i rozwoju w Europie jest większa niż w całej gospodarce (w 2014 roku w Polsce były to różnice na korzyść mężczyzn wynoszące odpowiednio: 17% i 8%). Wreszcie, chcemy, by osoby pracujące w Instytucie miały świadomość, jak ważna jest dla OPI PIB równość płci w zatrudnieniu. Aby to osiągnąć, corocznie będziemy publikować raport z opisem podejmowanych działań i następujących dzięki nim zmian.

2. Co będziemy robić?

W obszarze **rekrutacji nowych pracowników i pracownic** opracujemy i wprowadzimy w życie zestaw wytycznych i dobrych praktyk równego traktowania. Takie narzędzie ułatwi pracownikom i pracownicom Działu Zarządzania Kapitałem Ludzkim oraz wszystkim osobom zaangażowanym w proces rekrutacji podejmowanie właściwych decyzji. Ogłoszenia o pracę zamieszczane na stronie internetowej Instytutu oraz w serwisach zewnętrznych będą formułowane w języku równościowym (oznacza to między innymi opisywanie stanowisk w sposób niesugerujący wyboru reprezentanta/reprezentantki konkretnej płci), a także regularnie monitorowane z perspektywy przestrzegania zasad równości płci. Dokonamy przeglądu istniejących kwestionariuszy rozmów kwalifikacyjnych pod kątem równości płci, a także będziemy dążyć do zapewnienia maksymalnie możliwego zrównoważenia płci zarówno wśród osób zaproszonych na rozmowy kwalifikacyjne, jak i w gronie wybierającym kandydatów. Będziemy szczególnie dbać o tworzenie przyjaznego dla każdej osoby i wolnego od uprzedzeń i dyskryminacji środowiska pracy.

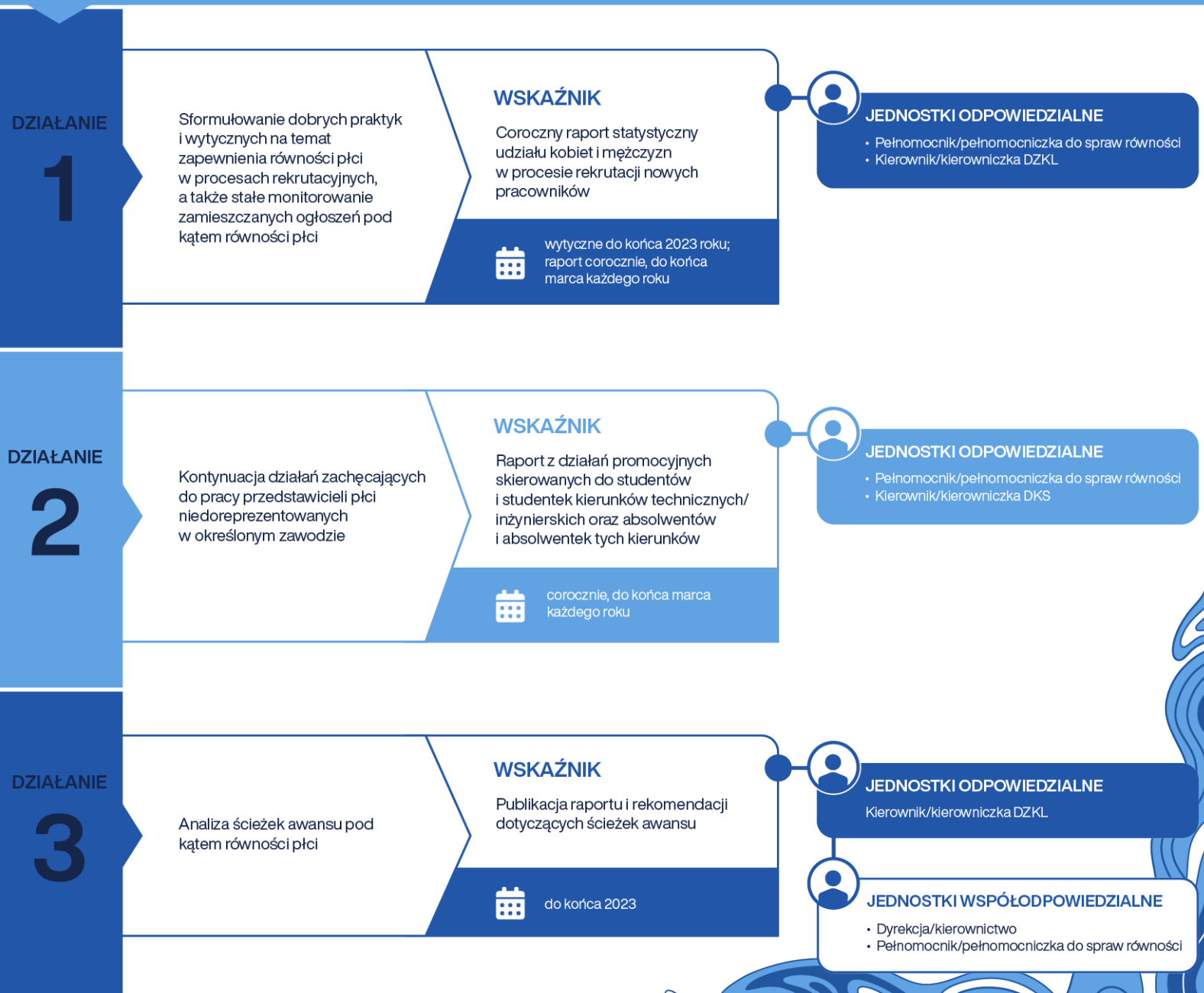
W obszarze **rozwoju zawodowego pracowników i pracownic** rozwiniemy i udoskonalimy wytyczne dotyczące rozwoju kompetencji oraz kryteria awansów. Będziemy zbierać i analizować wewnętrzne dane na temat przebiegu pracy kobiet i mężczyzn zatrudnionych w różnych pionach i zajmujących różne stanowiska, w tym naukowe (staż pracy, tempo awansowania, dłuższe urlopy a awanse itp.). Dogłębna analiza obejmie również wynagrodzenia pracowników i pracownic, z uwzględnieniem różnych czynników wywierających wpływ na wysokość płac (wykształcenie, staż pracy, szkolenia). Opracowany na potrzeby dyrekcji OPI PIB raport pozwoli stwierdzić, czy w Instytucie występuje luka płacowa między kobietami a mężczyznami, a jeśli tak, to w jakich pionach zatrudnienia i na jakich stanowiskach. Jeśli, po przeanalizowaniu wynagrodzeń w naszym Instytucie, okaże się, że występują istotne różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zajmujących te same stanowiska i wykonujących te same obowiązki, przy tym samym poziomie kwalifikacji, kompetencji i zaangażowania, dyrekcja podejmie stosowne działania na rzecz wyeliminowania różnic.

3. Do kogo kierujemy nasze działania?

- Do kandydatów i kandydatek do pracy w OPI PIB
- Do wszystkich pracowników i pracownic OPI PIB
- Do dyrekcji OPI PIB, zgodnie z podejściem kształtowania wewnętrznej polityki opartej na danych

CEL nr 3

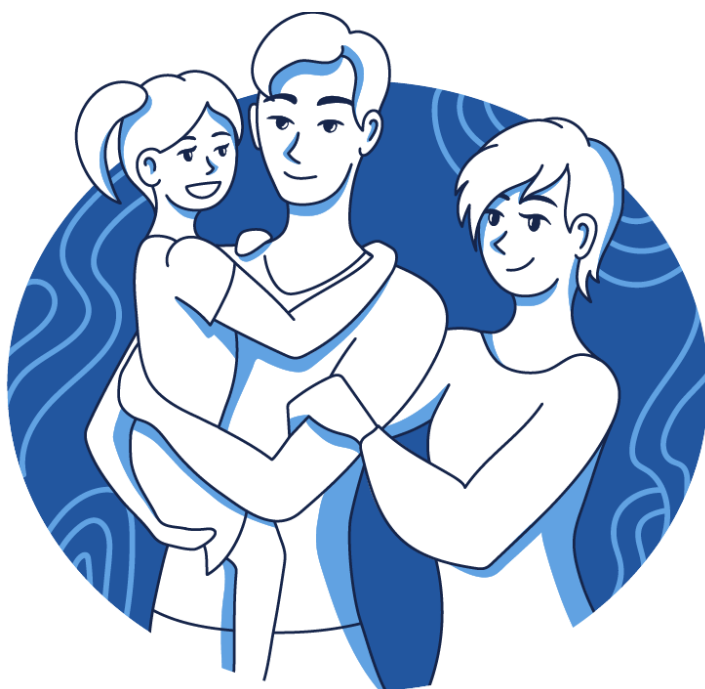
UTRZYMYWANIE ZASAD RÓWNOŚCI PŁCI W PROCESACH REKRUTACYJNYCH, ROZWOJU KADRY (W TYM KADRY NAUKOWEJ) ORAZ W OBSZARZE WYNAGRADZANIA





CEL 4

RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM PRYWATNYM/ RODZINNYM A ZAWODOWYM



1. Co chcemy osiągnąć?

Harmonijne łączenie pracy z życiem prywatnym jest ważnym elementem planu równości płci, wynika bowiem z chęci pomagania pracownikom i pracownicom w godzeniu obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym oraz promowania równych szans. Dbałość o *work-life balance* (WLB) pracowników i pracownic przekłada się na ich dobrostan, a co za tym idzie, lepsze wykonywanie obowiązków zawodowych. Rozwiązania z tego obszaru pomagają także zatrzymywać talenty w organizacji.

Wprowadzenie działań z zakresu *work-life balance* jest między innymi odpowiedzią na nową Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady UE w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, której wdrożenie jest obowiązkiem państw członkowskich. Dyrektywa ta ma promować odpowiednią równowagę między zobowiązaniami rodzinnymi a zawodowymi oraz elastyczność pracodawców i pracowników. Dokument ten zapewnia też równiejsze szanse kobietom i mężczyznom w pracy i w domu.

Zakładamy, że nasze działania ułatwią godzenie pracy z życiem prywatnym, a ponadto pomogą łączyć pracę w OPI PIB z karierą naukową. Zaplanowane działania uwzględniają również potrzeby osób powracających z urlopów w zakresie ponownego wdrożenia się w obowiązki zawodowe.

2. Co będziemy robić?

W zakresie diagnozowania potrzeb i oczekiwań pracowników i pracownic przeprowadzimy analizę potrzeb osób powracających do pracy po urlopach macierzyńskich/rodzicielskich/związanych z opieką nad członkami rodziny/związanych z długotrwałą chorobą w zakresie możliwości wsparcia ze strony OPI PIB. Wyniki analiz pomogą nam ustalić potrzebne rozwiązania, które opiszemy w ogólnodostępnym poradniku, a także zaplanować stosowne szkolenia.

W zakresie organizacji pracy i czasu pracy nadal będziemy zapewniać możliwości elastycznego czasu pracy i pracy zdalnej, dostosowując je do potrzeb pracowników i pracownic. Umożliwia to kobietom i mężczyznom łączenie sfery zawodowej i prywatnej, a tym samym ułatwia realizację planów zawodowych, w tym naukowych. Organizacja pracy i czasu pracy dostosowana do potrzeb pracowników i pracownic może również przyczynić się do większej efektywności i zaangażowania zatrudnionych w OPI PIB.

W zakresie upowszechniania rozwiązań z obszaru WLB wśród pracowników i pracownic OPI PIB będziemy prowadzić działania promocyjne pokazujące, jak ważne jest zachowanie *work-life balance* (promowanie urlopów ojcowskich, podkreślanie znaczenia dbania

o zdrowie i dobrostan psychiczny itp.). Upowszechnianie treści związanych z godzeniem sfery zawodowej z prywatną będzie odbywać się różnymi kanałami wewnętrznej komunikacji. W Instytucie funkcjonują już rozwiązania wspierające pracowników i pracownice w łączeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi (np. praca zdalna, ruchome godziny rozpoczynania i kończenia pracy). W ramach działań z obszaru WLB będziemy zwiększać widoczność i wiedzę o istniejących rozwiązaniach ułatwiających łączenie pracownikom i pracownicom OPI PIB obu sfer życia.

Podjmiemy działania, które pozwolą na uwzględnianie w ocenie pracowników naukowych i badawczo-technicznych okoliczności zewnętrznych, mogących negatywnie wpływać na produktywność naukową (urlopy rodzicielskie, choroby, opieka nad członkami rodziny itp.).

3. Do kogo kierujemy nasze działania?

- Do kandydatów i kandydatek do pracy w OPI PIB
- Do wszystkich pracowników i pracownic OPI PIB
- Do dyrekcji OPI IB



CEL 5

WŁĄCZENIE BIOLOGICZNEGO I SPOŁECZNEGO WYMIARU PŁCI DO TREŚCI BADAŃ NAUKOWYCH I INNOWACJI



1. Co chcemy osiągnąć?

Częścią strategii Komisji Europejskiej na rzecz równości płci na lata 2020–2025 jest promowanie równości płci w obszarze badań i innowacji. W programach Horyzont Europa wymiar płci ma być integralną częścią badań i jest to wymóg brany pod uwagę w ramach metodologicznego kryterium doskonałości. Analiza płci w treści badań naukowych i innowacji poprawia jakość wyprodukowanej wiedzy i technologii w wymiarze naukowym i społecznym. Dzięki włączeniu wymiaru płci w obszar badań i innowacji powstające towary i usługi są lepiej dopasowane do rynku. Przede wszystkim jednak takie podejście pomaga lepiej zrozumieć potrzeby, zachowania i postawy ludzi.

Chcemy, aby osoby projektujące badania i innowacje w Instytucie uwzględniały wymiar płci w takich kwestiach jak: definiowanie pojęć, formułowanie pytań badawczych, opracowywanie metodologii, gromadzenie i analizowanie danych, raportowanie wyników badań, tworzenie produktów, usług i innowacji. Istotna jest również refleksja na temat równości w zastosowaniach systemów sztucznej inteligencji (SI), między innymi opracowywania algorytmów nie powielających stereotypów. OPI PIB, jako jeden z liderów badań nad SI w Polsce, będzie regularnie monitorować, czy kwestie te mogą mieć znaczenie w przypadku rozwijanych w Instytucie algorytmów i systemów.

Ważnym zadaniem OPI PIB jest udostępnianie informacji na temat sektora nauki i szkolnictwa wyższego. Zamierzamy nadal rozwijać istniejące oraz ewentualne nowe systemy OPI PIB w kierunku uwzględniania kwestii płci, aby przyczynić się do tworzenia polityki naukowej opartej na dowodach.

2. Co będziemy robić?

Jeśli chodzi o **publikowanie danych w podziale na płeć**, będziemy nadal uwzględniać tę zmienną w obszarze zbierania, przechowywania i udostępniania danych o studentach, doktorantach, pracownikach naukowych. Wszystkie raporty publikowane w systemie RAD-on: Raporty – Analizy – Dane można przeszukiwać w podziale na płeć; publikowane też tam są analizy o systemie nauki i szkolnictwa wyższego, w których kwestia udziału kobiet stanowi istotny element.

W zakresie **włączania wymiaru płci (*gender dimension*) do treści badań naukowych i innowacyjnych** planujemy, aby analiza płci (*sex & gender*) była jednym z opcjonalnych elementów opisu wniosków zatwierdzanych przez komisje OPI PIB. Odpowiednie powołane do oceny wniosków komisje wewnętrzne będą sprawdzały (podobnie jak w programie Horyzont Europa), czy i w jaki sposób wymiar płci został uwzględniony w planowanych projektach badawczych i innowacyjnych lub, jeśli analiza płci nie będzie miała zastosowania w projekcie – czy jest dla tego stosowne uzasadnienie.

Naszym celem jest również uwzględnianie analizy płci w działaniach edukacyjnych, takich jak Akademia OPI PIB, Akademia Bezpieczeństwa OPI PIB czy w wewnętrznych szkoleniach, a także w priorytetach badawczych zapisanych w strategii rozwoju Instytutu. W zakresie **podnoszenia świadomości i kompetencji w obszarze *gender dimension*** planujemy zachęcać badaczy i badaczki do podnoszenia swoich kwalifikacji w obszarze integracji zagadnień związanych z płcią w realizowanych w OPI PIB badaniach, między innymi poprzez upowszechnianie treści z tym związanych w Intranecie czy proponowanie odpowiednich szkoleń.

3. Do kogo kierujemy nasze działania?

- Do pracowników naukowych, badawczo-technicznych oraz inżynieryjno-technicznych OPI PIB
- Do pracowników i pracownic biorących udział w pozyskiwaniu i realizacji innowacyjnych projektów badawczych i rozwojowych w ramach konkursów finansowanych przez agendy EU i krajowe



DZIAŁANIE 1

Wprowadzenie zagadnień związanych z płcią biologiczną i społeczną do badań naukowych i treści innowacyjnych

WSKAŹNIK

Dodanie pola do uzupełnienia w odpowiednich wnioskach projektowych („Czy w projektowanym badaniu/innovacji uwzględniony został wymiar płci, a jeśli tak, to w jaki sposób?”)

do końca 2023 roku

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

- Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości
- Kierownik/kierowniczka DWPIP

JEDNOSTKI WSPÓŁODPOWIEDZIALNE

- Dyrekcja OPI PIB
- Komisje do spraw badań i rozwoju

DZIAŁANIE 2

Wprowadzenie zagadnień związanych z płcią biologiczną i społeczną do treści edukacyjnych udostępnianych wewnątrz i na zewnątrz OPI PIB

WSKAŹNIK

Nowe treści edukacyjne publikowane przez OPI PIB będą uwzględniały, tam gdzie to zasadne i/lub możliwe, wymiar płci (np. płeć i/lub tożsamość płciową badanych obiektów)

regularnie, począwszy od dnia opublikowania Planu

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

- Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości
- Kierownik/kierowniczka DKS

JEDNOSTKI WSPÓŁODPOWIEDZIALNE

- Dyrekcja OPI PIB
- Komisje do spraw badań i rozwoju
- Kierownicy/kierowniczki odpowiedzialni/odpowiedzialne za publikowane treści edukacyjne

DZIAŁANIE 3

W systemach administrowanych przez OPI PIB (np. POL-on, OSF, ELA), tam gdzie to możliwe, dalsze zbieranie i przechowywanie danych w podziale na płeć, a także innych danych związanych z płcią biologiczną i społeczną

WSKAŹNIK

W systemach administrowanych przez OPI PIB dane zawierają podział na płeć, gdy jest to możliwe

na bieżąco

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

Dyrekcja

JEDNOSTKI WSPÓŁODPOWIEDZIALNE

Kierownicy/kierowniczki odpowiedzialni/odpowiedzialne za administrowanie systemami

DZIAŁANIE 4

Dalsze udostępnianie w otwartym dostępie, w systemie RAD-on danych dotyczących systemu nauki i szkolnictwa wyższego w Polsce (np. studenci, doktoranci, nauczyciele akademicy) w podziale na płeć

WSKAŹNIK

W raportach RAD-on prezentowane dane można filtrować według płci

regularnie

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

Kierownik/kierowniczka LBDISAB

JEDNOSTKI WSPÓŁODPOWIEDZIALNE

Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości

DZIAŁANIE 5

Udostępnianie informacji o obecności kobiet w nauce, w szczególności w obszarze inżynierii i techniki, a także dzielenie się wiedzą w tym zakresie

WSKAŹNIK

Coroczny raport z działań promocyjnych

corocznie, do końca marca każdego roku

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

Kierownicy/kierowniczki odpowiedzialni/odpowiedzialne za udostępnianie informacji i opracowywanie raportów

JEDNOSTKI WSPÓŁODPOWIEDZIALNE

Kierownik/kierowniczka DKS

MECHANIZM MONITOROWANIA PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

Plan równości będzie corocznie monitorowany przez pełnomocnika/pełnomocniczkę do spraw równości. Monitorowanie realizacji Planu będzie służyć wspomaganiu wdrażania zasady równego traktowania, a także dostarczać rzetelnych informacji na temat skuteczności podejmowanych działań oraz stopnia osiągnięcia wskaźników. Raport z podejmowanych działań i osiąganych wskaźników, wraz z rekomendacjami zmian czy korekt, publikowany będzie do końca marca każdego roku. Głównym celem raportu będzie regularne sprawdzanie, czy Instytut zbliża się do osiągnięcia zakładanych celów. Jeśli określony wskaźnik nie zostanie osiągnięty, przeprowadzona zostanie analiza przyczyn takiego stanu rzeczy. Następnie wdrożone zostaną środki naprawcze, a w razie stwierdzenia problemów czy zdarzeń nieprzewidzianych wcześniej, Plan będzie mógł zostać skorygowany, a korekty udostępnione do wiadomości. Ponadto, na koniec okresu obowiązywania Planu, czyli w 2025 roku, opublikowany zostanie raport podsumowujący wszystkie działania i uzyskane rezultaty.

ŹRÓDŁA

Chrobak-Tatara M., Knapieńska A., Tomczyńska A. 2021. *Plany równości płci w Horyzoncie Europa. Przewodnik dla polskich instytucji naukowych*. https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2020/10/Manual-on-GEPs_PL.pdf.

Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 roku 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/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=LT>.

European Commission. 2019. *She Figures 2018*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1>

European Commission. 2021. *She Figures 2021. Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators* Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1>.

European Commission. 2021. *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>.

Knapieńska A., Müller A. 2020. *Monitoring warunków pracy, bezpieczeństwa i równego traktowania w Ośrodku Przetwarzania Informacji – Państwowym Instytucie Badawczym*. OPI PIB. Raport wewnętrzny.

Korsvik T.R., Rustad L.M. 2018. *What is the Gender Dimension in Research? Case Studies in Interdisciplinary Research*. https://kjonnsforskning.no/sites/default/files/what_is_the_gender_dimension_roggkorsvik_kilden_genderresearch.no_.pdf.

Równe traktowanie w zatrudnieniu. Ujednolicone przepisy Kodeksu Pracy (tj. Dz. U. z 2020, poz. 13.20 ze zmianami). Załącznik nr 2.

Science Europe. 2017. *Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations*. <https://www.scienceeurope.org/our-resources/practical-guide-to-improving-gender-equality-in-research-organisations>.

Zarządzenie dyrektora Ośrodka Przetwarzania Informacji – Państwowego Instytutu Badawczego nr 38/2020 z dnia 16 listopada 2020 roku w sprawie wprowadzenia procedury zapobiegania oraz postępowania ze zdarzeniami o charakterze mobbingu lub dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego.