



Łukasiewicz
Instytut Chemii
Przemysłowej

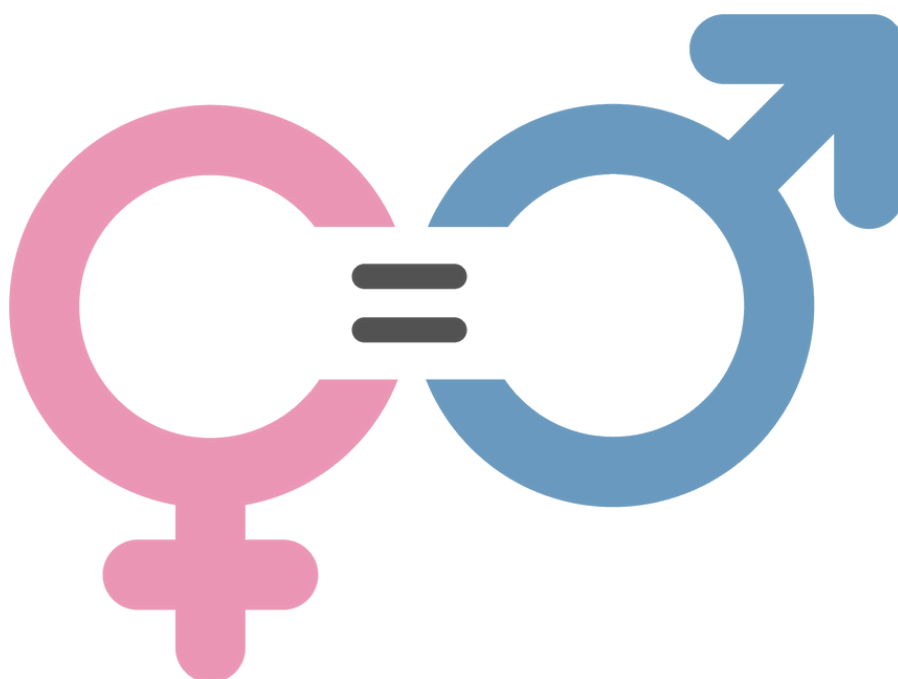
Gender EQUALITY Plan



Plan Równości Płci
na lata 2025–2030

SPIS TREŚCI

1. WSTĘP.....	2
2. CELE	4
3. DIAGNOZA.....	5
3.1. Zatrudnienie.....	7
3.2. Wynagrodzenie.....	12
3.3. Funkcje kierownicze	16
3.4. Podnoszenie kwalifikacji	16
4. PRZEGLĄD I ANALIZA ANKIET	18
5. WSKAŹNIKI	20



1. WSTĘP

Plan Równości Płci dla Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytutu Chemii Przemysłowej imienia profesora Ignacego Mościckiego (Łukasiewicz – IChP) powstał na podstawie wytycznych zawartych w dokumentach krajowych oraz dokumentach Unii Europejskiej, takich jak:

- ✓ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U.z 1997 r. Nr 78, poz. 483), gwarantująca równość kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym, realizowaną poprzez obowiązek zapewnienia osobom obu płci równego prawa do kształcenia, zatrudnienia oznaczającego wolność pracy i zakaz dyskryminacji ze względu na płeć w jej realizacji, awansów, oznaczającego także zakaz dyskryminacji ze względu na płeć w ustalaniu kryteriów zajmowania stanowisk kierowniczych w miejscu pracy, jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, zabezpieczenia społecznego, zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych, odznaczeń
- ✓ Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, wdrażającej Dyrektywę 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
- ✓ 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.
- ✓ Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs), wrzesień 2021
- ✓ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U.2023.0.1465)



Wymóg posiadania Planu Równości Płci został wprowadzony jako kryterium kwalifikowalności w programie ramowym w zakresie badań naukowych i innowacji **Horyzont Europa**. Wynika to z podstawy prawnej programu Horyzont Europa, w której równość płci uznano za priorytet.



Preambuła do rozporządzenia ustanawiającego program ramowy podkreśla jego rolę we wspieraniu działań na rzecz równości płci. Program zapewnia skuteczne propagowanie równych szans dla wszystkich oraz uwzględnianie aspektu płci, w tym włączanie aspektu płci do treści z zakresu badań naukowych i innowacji. Równowaga płci w programie Horyzont Europa jest bardzo ważnym składnikiem zarówno etapu oceny wniosku, jak i etapu realizacji projektu. Już na etapie oceny wniosku wprowadzona została zasada, że jeżeli projekty mają równą liczbę punktów oraz taką samą liczbę punktów w kryterium doskonałości (*excellence*) i wpływu (*impact*), przy dodatkowej ocenie uwzględnia się liczbę mężczyzn i kobiet wskazanych we wniosku jako kluczowe osoby.

Przygotowując Plan Równości Płci oparto się na danych bazowych z podziałem na płeć, uwzględniających wszystkich pracowników Łukasiewicz – IChP. Przeprowadzono również analizę dotychczasowych praktyk i procedur w zakresie promowania równości płci, przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji oraz tworzenia warunków *work-life balance*.

Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Chemii Przemysłowej imienia Profesora Ignacego Mościckiego stosuje politykę równych szans mającą na celu eliminowanie wszelkich form i przejawów dyskryminacji, a także propagowanie pełnego i równego uczestnictwa i dostępu we wszystkich dziedzinach życia społecznego i działalności zawodowej bez względu na płeć, narodowość, orientację seksualną, religię lub przekonania polityczne.

Pierwszy Plan Równości Płci Łukasiewicz-ICHP został sporządzony w 2021 r. i obowiązywał do 2024 r. Druga edycja Planu równości Płci GEP Łukasiewicz-ICHP jest kontynuacją działań w zakresie tworzenia jeszcze lepszego środowiska pracy oraz wspierania pracowników, w szczególności kobiet, które chcą łączyć rozwój kariery zawodowej i naukowej z życiem pozazawodowym i wychowaniem dzieci.

2. CELE

Plan Równości Płci dla Sieci Badawczej Łukasiewicz – Instytutu Chemii Przemysłowej jest opracowany w celu przeciwdziałania dyskryminacji pracowników ze względu na płeć oraz wszelkie czynniki z nią związane, takie jak stan cywilny i rodzinny, wychowanie i opieka nad dziećmi, a także zagwarantowanie obu płciom takich samych warunków rozwoju, dających możliwość wyboru różnych ścieżek zawodowych, bez ich wartościowania.

Mając na uwadze priorytety Europejskiej Przestrzeni Badawczej i Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych przyjęty Plan Równości Płci wyznacza następujące cele:

- ✔ utrzymanie aktualnych wskaźników dotyczących zatrudnienia kobiet i ułatwień dotyczących łączenia pracy w Instytucie z życiem rodzinnym,
- ✔ propagowanie i zwiększanie wśród pracowników i kierownictwa Instytutu świadomości równościowej,
- ✔ podniesienie atrakcyjności pracy i zapewnienie pracownikom badawczym elastycznych warunków pracy, tak aby z jednej strony mogli osiągać efektywne wyniki prowadzonych badań naukowych, a z drugiej mieli realną możliwość godzenia życia rodzinnego i zawodowego, posiadania dzieci i rzeczywistego rozwoju kariery zawodowej,
- ✔ zapewnienie stabilności warunków zatrudnienia, co powinno przełożyć się na lepsze osiągnięcia w pracy naukowej i badawczej,
- ✔ zapewnienie równości płci w procesie rekrutacji i awansu zawodowego oraz przeciwdziałanie pozamerytorycznym czynnikom mogącym wpływać na obsadę stanowisk kierowniczych w Instytucie, które pozostają w sprzeczności z zasadą równości kobiet i mężczyzn,
- ✔ realizacja polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej oraz przestrzeganie obowiązujących w Instytucie zasad niedyskryminacji i równouprawnienia,
- ✔ monitorowanie danych dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu.



3. DIAGNOZA

Łukasiewicz – IChP jako pracodawca

Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Chemii Przemysłowej imienia Profesora Ignacego Mościckiego działa na podstawie Ustawy o Sieci Badawczej Łukasiewicz z dnia 21 lutego 2019 r. (Dz.U.2024.925 t.j.).

Proces rekrutacji w Łukasiewicz – IChP odbywa się na podstawie Regulaminu rekrutacji wprowadzonego Zarządzeniem Dyrektora nr 14 z dnia 2 czerwca 2021 r., zgodnie z wytycznymi Centrum Łukasiewicz. Nabór na stanowiska pracy w instytucie jest otwarty i konkurencyjny i opiera się na zasadach wskazanych w Polityce Rekrutacyjnej Sieci Badawczej Łukasiewicz. Treść ogłoszeń jest zgodna z zasadami równości i różnorodności. W procesie rekrutacji brane są pod uwagę wyłącznie kwalifikacje merytoryczne i kompetencje zawodowe kandydatów i kandydatek. Dane dotyczące rekrutacji wskazują, że w ostatnich latach instytut zatrudnił więcej kobiet niż mężczyzn. Prezentuje to poniższa tabela.

Tabela 1.

Dane dotyczące rekrutacji w Łukasiewicz-IChP w latach 2022-2024

Wyszczególnienie	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn
Rekrutacja w 2022 r.	16	9
Rekrutacja w 2023 r.	10	12
Rekrutacja w 2024 r.	22	14
Razem	48	35



Pracownicy w dniu zatrudnienia zapoznają się z obowiązującymi w Łukasiewicz – IChP dokumentami, w tym dotyczącymi równego traktowania w zatrudnieniu oraz procedurą antymobbingową i antydyskryminacyjną.

Z analizy danych wynika, że w Instytucie nie istnieją bariery czy uprzedzenia dotyczące płci, a wskaźniki dotyczące kobiet wypadają nawet lepiej niż wskaźniki dotyczące mężczyzn.

W Łukasiewicz – IChP obowiązuje **Regulamin przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji**, wprowadzony Zarządzeniem Dyrektora nr 37 z 13 grudnia 2024 r. Określa on procedurę zgłaszania incydentów dotyczących podejrzenia mobbingu lub dyskryminacji. Pracownicy mogą zgłaszać wszystkie nieprawidłowości osobiście do Kierownika Działu Zarządzania Personalem lub pocztą elektroniczną na utworzony do tego celu adres: mobbing@ichp.lukasiewicz.gov.pl.

W Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytucie Chemii Przemysłowej funkcjonuje szereg **udogodnień dla pracowników**, które są elementem wsparcia w obszarze budowania równowagi między życiem zawodowym i osobistym. Należą do nich:

- ✔ Dofinansowanie prywatnej opieki medycznej dla pracowników, z możliwością wykupienia pakietów dla członków rodziny;
- ✔ Pracowniczy Program Emerytalny, finansowany w całości przez pracodawcę, do którego może przystąpić każdy pracownik po trzech miesiącach pracy w Instytucie;
- ✔ Ubezpieczenia grupowe dla pracowników;
- ✔ Dofinansowanie wypoczynku urlopowego, z dodatkowymi dopłatami dla rodziców dzieci do lat 16;
- ✔ Dofinansowanie żłobków i przedszkoli;
- ✔ Atrakcyjne pożyczki z minimalnym oprocentowaniem 1% i 3%;
- ✔ Możliwość wsparcia finansowego w formie zapomóg dla pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji finansowej lub zdrowotnej.



3.1. ZATRUDNIENIE

Na dzień 31.12.2024 r. Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Chemii Przemysłowej zatrudniał 310 pracowników, w tym 180 kobiet i 130 mężczyzn. Średnioroczne zatrudnienie w 2024 r. w przypadku kobiet wynosiło 175,15 etatów, a w przypadku mężczyzn 125,43 etatów.

Zgodnie z założeniami określonymi w Raporcie GEP Łukasiewicz-ICHp z 2021 r., dane dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu były monitorowane w okresie obowiązywania Planu, tj. w latach 2022-2024.

W monitorowanym okresie Instytut zatrudniał więcej kobiet niż mężczyzn, zarówno na stanowiskach pionu badawczego, jak i w pionie wsparcia. Prezentują to poniższe wykresy i tabele.

Wykres 1. Zatrudnienie średnioroczne w 2022 r.

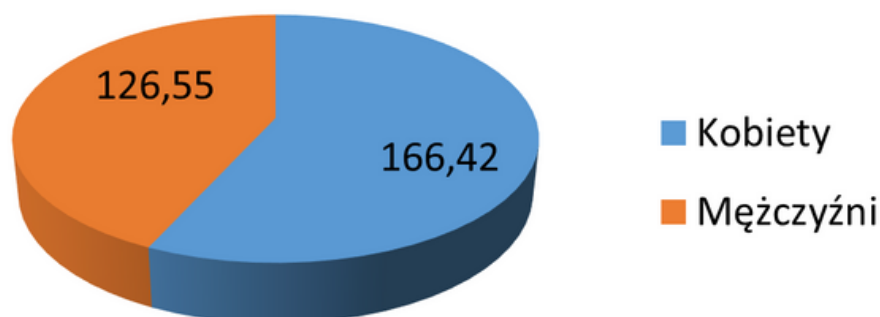


Tabela 2.
Zatrudnienie w 2022 r. w podziale na pion badawczy i pion wsparcia

Wyszczególnienie	Ogółem	Kobiety (etaty)	Mężczyźni (etaty)
Pracownicy pionu badawczego	64,13	37,88	26,25
Pracownicy pionu wsparcia	228,84	128,55	100,29

Zatrudnienie na podstawowych stanowiskach pracy w Łukasiewicz – IChP w dniu 31.12.2022 r. przedstawiało się następująco:

Tabela 3. Zatrudnienie na podstawowych stanowiskach w 2022 r.

Wyszczególnienie	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
Pion badawczy			
Lider obszaru	10,43	5,00	5,43
Gł. Specjalista	34,99	17,22	17,77
St. Specjalista	13,00	9,94	3,06
Specjalista	5,72	5,72	0,00
Pion wsparcia			
Lider obszaru	1,83	0,00	1,83
Gł. Specjalista	36,01	21,49	14,52
St. Specjalista	63,46	45,73	17,73
Specjalista	61,09	40,95	20,14
Mł. Specjalista	6,33	1,00	5,33

Wykres 2. Zatrudnienie średnioroczne w 2023 r.

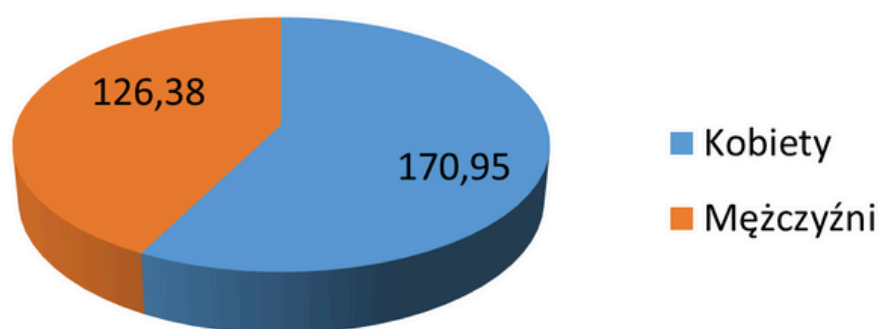


Tabela 4.**Zatrudnienie w 2023 r. w podziale na pion badawczy i pion wsparcia**

Wyszczególnienie	Ogółem	Kobiety (etaty)	Mężczyźni (etaty)
Pracownicy pionu badawczego	64,13	37,88	26,25
Pracownicy pionu wsparcia	228,84	128,55	100,29

Zatrudnienie na podstawowych stanowiskach pracy na dzień 31.12.2023 r. przedstawia Tabela 5.

Tabela 5.**Zatrudnienie na podstawowych stanowiskach w 2023 r.**

Wyszczególnienie	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
Pion badawczy			
Lider obszaru	11,17	5,08	6,08
Gł. Specjalista	34,55	16,72	17,83
St. Specjalista	15,93	13,60	2,33
Specjalista	6,01	5,80	0,21
Pion wsparcia			
Lider obszaru	2,00	0,00	2,00
Gł. Specjalista	33,17	20,65	12,52
St. Specjalista	64,35	45,19	19,15
Specjalista	61,28	43,60	17,67
Mł. Specjalista	6,16	0,33	5,83

Wykres 3. Zatrudnienie średnioroczne w 2023 r.

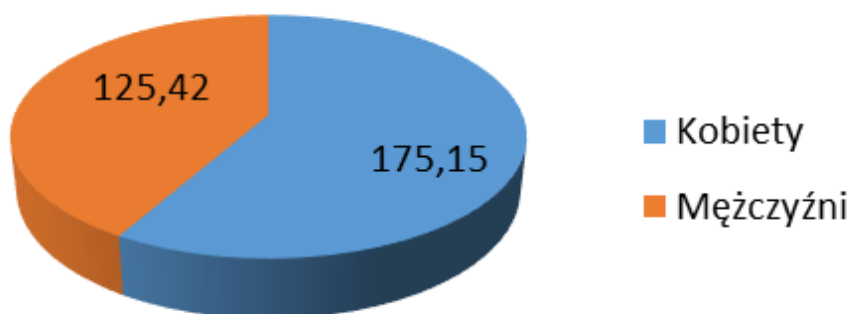


Tabela 6.
Zatrudnienie w 2024 r. w podziale na pion badawczy i pion wsparcia

Wyszczególnienie	Ogółem	Kobiety (etaty)	Mężczyźni (etaty)
Pracownicy pionu badawczego	68,08	42,63	25,46
Pracownicy pionu wsparcia	232,49	132,52	99,97



Tabela 7.
Zatrudnienie na podstawowych stanowiskach w 2024 r.

Wyszczególnienie	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
Pion badawczy			
Lider obszaru	11,25	6,00	5,25
Gł. Specjalista	36,58	20,25	16,33
St. Specjalista	14,76	11,72	3,04
Specjalista	5,49	4,65	0,83
Pion wsparcia			
Lider obszaru	3,43	0,00	3,43
Gł. Specjalista	36,61	24,97	11,63
St. Specjalista	66,01	45,02	20,98
Specjalista	54,43	39,71	14,72
Mł. Specjalista	5,88	0,26	10,77



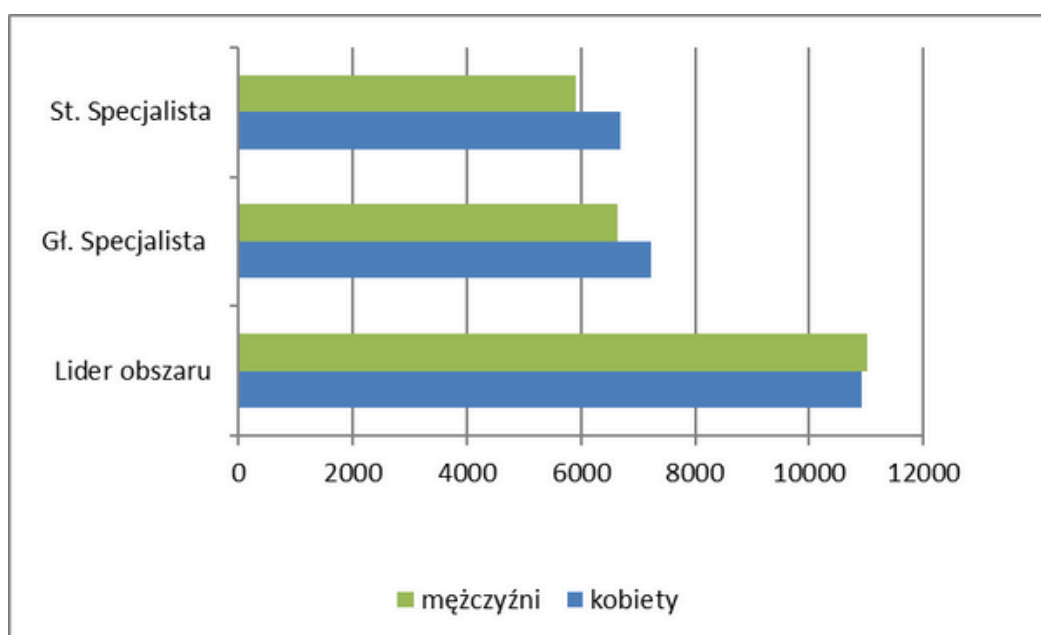
3.2. WYNAGRODZENIE

W monitorowanych latach 2022-2024 wynagrodzenie kobiet i mężczyzn było na podobnym poziomie, a często wynagrodzenie kobiet było nawet wyższe.

Porównanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na podstawowych stanowiskach w pionie badawczym i w pionie wsparcia przedstawiają wykresy.

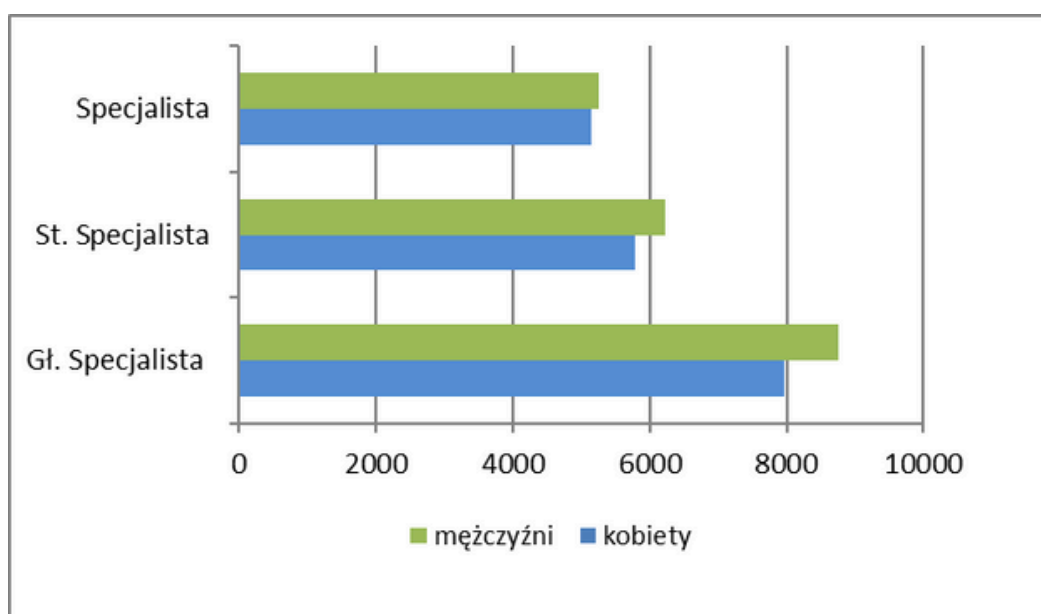
Wykres 4.

Wynagrodzenie średnioroczne w pionie badawczym w 2022 r. (PLN)



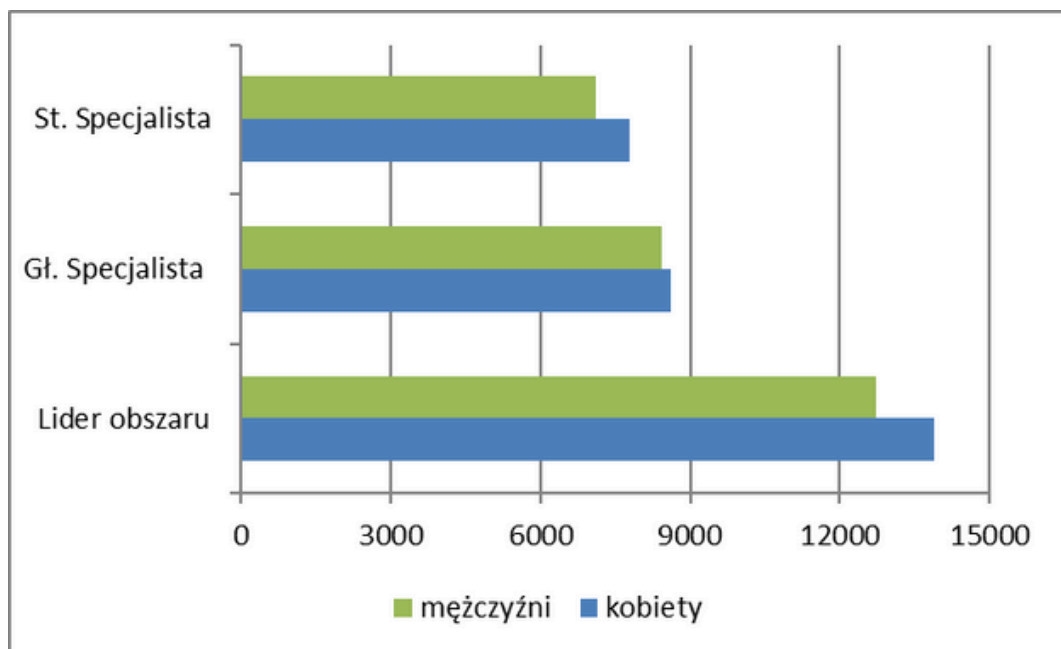
Wykres 5.

Wynagrodzenie średnioroczne w pionie wsparcia w 2022 r. (PLN)



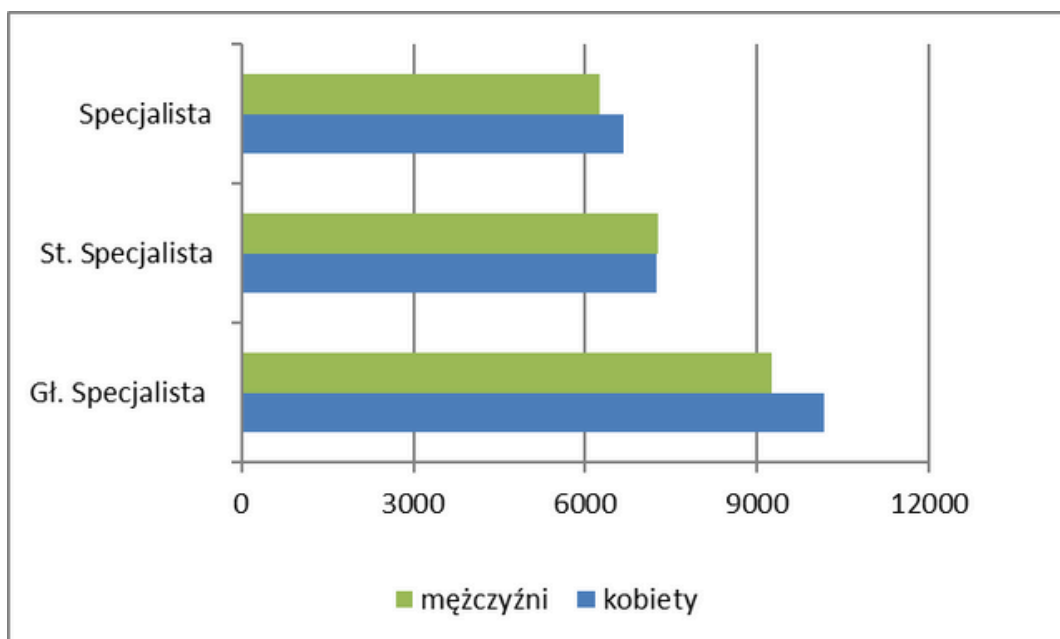
Wykres 6.

Wynagrodzenie średnioroczne w pionie badawczym w 2023 r. (PLN)



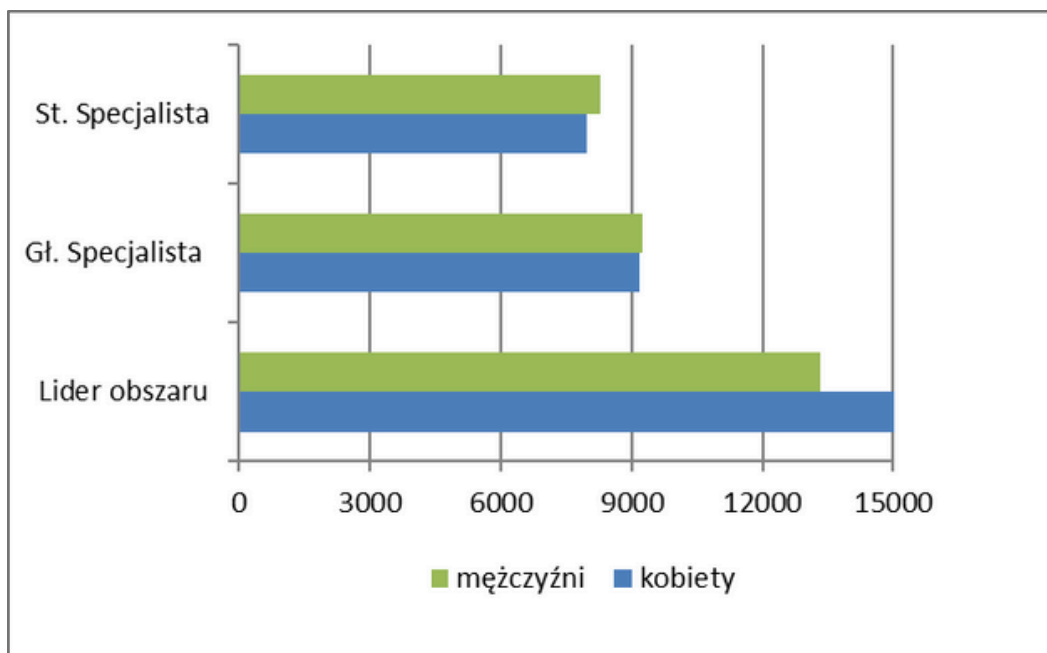
Wykres 7.

Wynagrodzenie średnioroczne w pionie wsparcia w 2023 r.



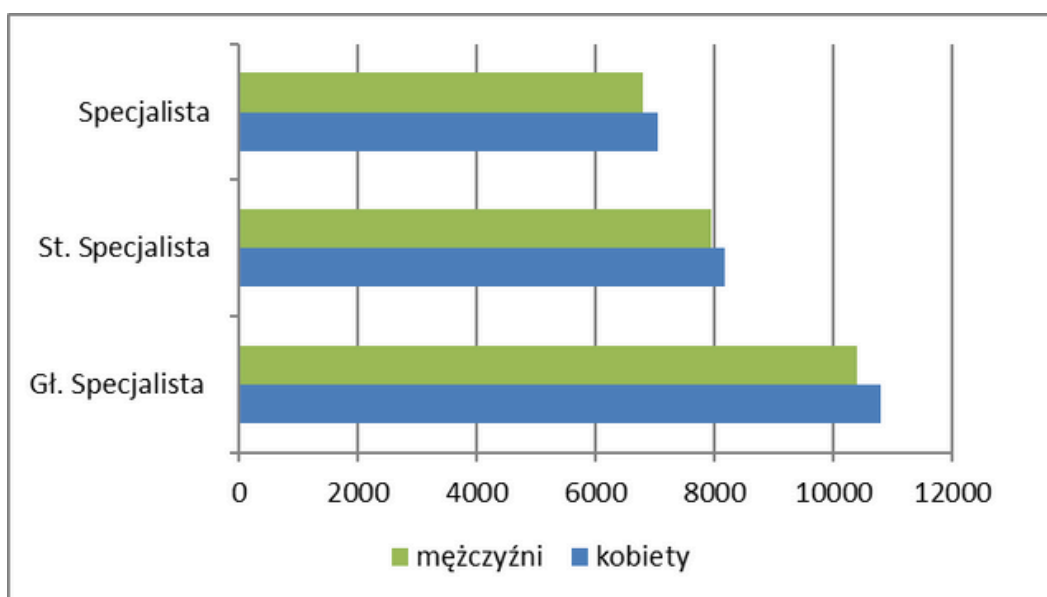
Wykres 8.

Wynagrodzenie średnioroczne w pionie badawczym w 2024 r. (PLN)



Wykres 9.

Wynagrodzenie średnioroczne w pionie wsparcia w 2024 r.



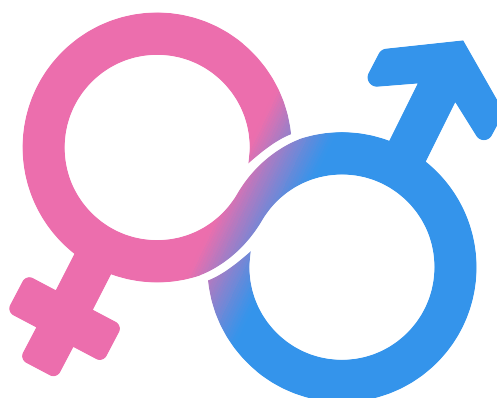
Średnioroczne wynagrodzenia na podstawowych stanowiskach pracy w pionie badawczym i w pionie wsparcia w 2024 r. w podziale na kobiety i mężczyzn przedstawia poniższa tabela:

Tabela 8.

Średnioroczne wynagrodzenie w pionie badawczym i pionie wsparcia w 2024 r.

Wynagrodzenie	Kobiety	Mężczyźni
Pion badawczy		
Lider obszaru	15020,87	13312,04
Gł. Specjalista	9172,96	9259,53
St. Specjalista	7964,96	8301,51
Pion wsparcia		
Gł. Specjalista	10799,18	10397,93
St. Specjalista	8167,91	7949,34
Specjalista	7035,47	6801,60

Wynagrodzenie na najwyższym stanowisku w pionie badawczym, jakim jest lider obszaru, jest wyższe w przypadku kobiet. Na pozostałych stanowiskach w pionie badawczym i w pionie wsparcia poziom wynagrodzeń jest porównywalny w przypadku kobiet i mężczyzn.



3.3. FUNKCJE KIEROWNICZE

Od 2018 r. najwyższe funkcje kierownicze w Łukasiewicz – IChP sprawowane są w proporcji 50/50, a od marca 2024 r. Dyrektorem Instytutu jest kobieta. Kobiety dominują w kierownictwie jednostek organizacyjnych Instytutu. Pełnią one funkcję kierownika w ponad połowie komórek organizacyjnych Instytutu. Wśród kierowników obszaru badawczego kobiety stanowią obecnie 65,5%.

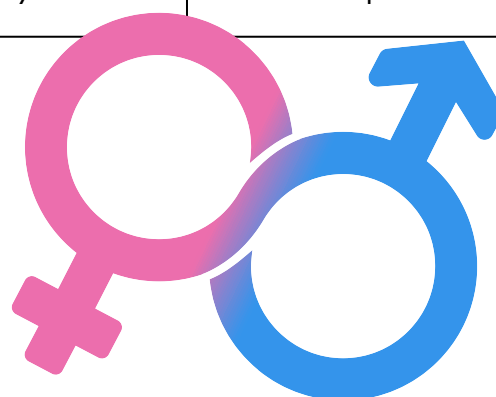
3.4. PODNOSZENIE KWALIFIKACJI

Łukasiewicz – IChP wspiera pracowników w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych. Z możliwości tych w monitorowanych latach chętniej korzystały kobiety niż mężczyźni. Sytuację przedstawia poniższa tabela:

Tabela 9.

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w Łukasiewicz-IChP w 2024 r.

Wyszczególnienie	Kobiety	Mężczyźni
Szkolenia i kursy w 2022 r.		
Studia wyższe i podyplomowe w 2022 r.	2	2
Szkolenia i kursy w 2023 r.		
Studia wyższe i podyplomowe w 2023 r.	5	3
Szkolenia i kursy w 2024 r.		
Studia wyższe i podyplomowe w 2024 r.	7	4



3.5. WSPIERANIE RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM I RODZINNYM

Dyrekcja Instytutu dąży do budowania relacji międzyludzkich opartych na zrozumieniu i zaufaniu, ponieważ są one podstawą do zbudowania silnego i zintegrowanego zespołu.

Większość pracowników Łukasiewicz – IChP stanowią kobiety, na których przeważnie dodatkowo spoczywa obowiązek opieki nad dziećmi. W Instytucie funkcjonują rozwiązania, które ułatwiają łączenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi.

Zgodnie z **Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy** w Łukasiewicz – IChP obowiązuje ruchomy czas pracy, pozwalający na rozpoczęcie pracy od 7.00 do 8.30 i zakończenie pracy z zachowaniem 8-godzinnego czasu pracy. Obecnie procedowane jest rozszerzenie zakresu godzinowego rozpoczęcia i zakończenia pracy od godz. 6.00 do 9.00.

Dodatkowo w Instytucie funkcjonuje elastyczna organizacja czasu pracy. Pracownicy mają możliwość dostosowania swojej pracy do indywidualnych potrzeb i wnioskowania o indywidualny rozkład czasu pracy poza godzinami określonymi w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy. Z tego rozwiązania w 2024 r. skorzystało 38 pracowników Instytutu, w tym 30 kobiet i 8 mężczyzn.

Dla ułatwienia godzenia życia osobistego z obowiązkami zawodowymi, pracownicy pionu badawczego i pionu wsparcia Łukasiewicz – IChP mają również możliwość korzystania z pracy zdalnej. W 2024 r. z takiej formy pracy skorzystało 96 pracowników, w tym 68 kobiet i 28 mężczyzn. Łącznie zostało zaakceptowanych 380 wnioski o pracę zdalną.



4. PRZEGLĄD I ANALIZA ANKIET

Wśród pracowników Łukasiewicz – IChP została przeprowadzona **ankieta na temat równości płci**. W ankiecie wzięło udział 112 pracowników, w tym 76 kobiet i 36 mężczyzn.

Na zadane w ankiecie pytanie, czy kobiety i mężczyźni są równo traktowani w Łukasiewicz – IChP, odpowiedź negatywną wskazało 6 kobiet.

Jedna osoba spośród badanych stwierdziła, że spotkała się z przejawem dyskryminacji ze względu na płeć podczas procesu rekrutacji, a dwie osoby wskazały, że spotkały się z przejawem dyskryminacji ze względu na płeć w procesie budowania kariery zawodowej.

Na pytanie „Czy kiedykolwiek spotkał/a się Pan/Pani podczas pracy w Instytucie z utrudnianiem lub zniechęcaniem do składania wniosku o grant?” odpowiedź twierdzącą wskazało 6 pracowników, w tym 3 kobiety. Pozostali pracownicy stwierdzili, że nie spotkali się z taką sytuacją lub że sytuacja ich nie dotyczy. W grupie badanych kobiet składających wnioski o granty 13 kobiet stwierdziło, że w projektach preferuje pełnić rolę kierownika niż wykonawcy.

Na pytanie z ankiety „Czy ma Pan/Pani dzieci lub chorych/starszych członków rodziny pod opieką” twierdząco odpowiedziało 74 pracowników. Oznacza to, że ponad połowa pracowników biorących udział w badaniu pracą zawodową musi pogodzić z dodatkowymi obowiązkami rodzinnymi. Z ankiety wynika, że wśród tych pracowników jest 48 kobiet, z których 23 stwierdziły, że na nich spoczywa główna opieka nad dzieckiem lub osobą starszą, a 24 dzielą się tym obowiązkiem z współmałżonkiem/partnerem. Z grupy kobiet biorących udział w ankiecie 9 uważa, że opieka nad dzieckiem/osobą starszą utrudnia jej karierę zawodową.

Na zadane w ankiecie pytanie dotyczące wsparcia ze strony pracodawcy w przypadku problemów związanych z dziećmi/rodziną 3 ze 112 pracowników stwierdziło, że nie otrzymało takiego wsparcia.



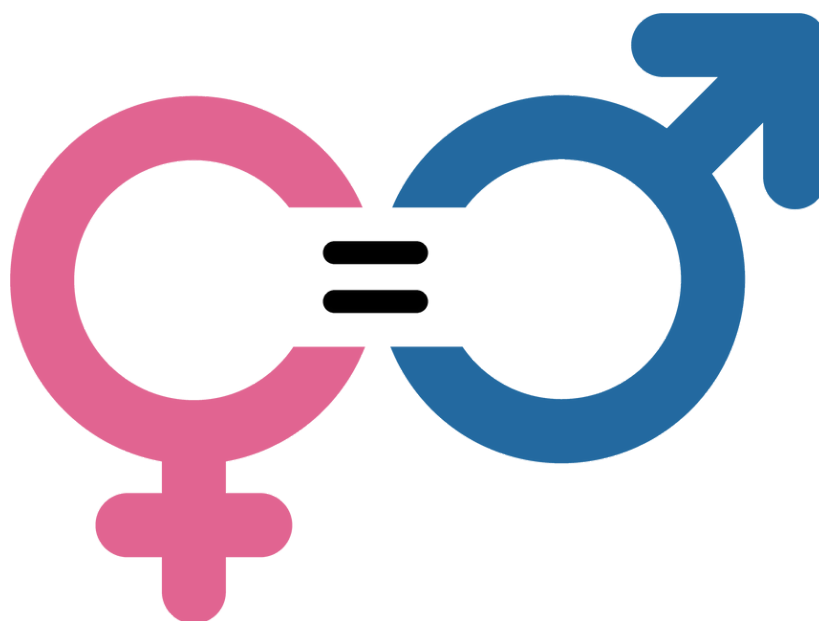
Ponad połowa z ankietowanych kobiet w trakcie swojej kariery zawodowej przebywała na urlopie macierzyńskim/rodzicielskim i tylko 12 kobiet uważa, że przerwa w zatrudnieniu miała negatywny wpływ na rozwój ich kariery zawodowej, a 3 są zdania, że miała pozytywny wpływ. Zdaniem pozostałych kobiet urlop macierzyński/rodzicielski nie wpłynął na ich karierę zawodową.

Na 112 ankietowanych 26 pracowników stwierdziło, że czuło się wykluczonych w środowisku pracy, a 5 osób spotkało się z niestosownymi lub niedozwolonymi zachowaniami ze względu na płeć.

Dane dotyczące równości płci i równouprawnienia w Łukasiewicz – IChP wskazują na znacznie większą reprezentację kobiet niż mężczyzn w Instytucie oraz brak różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn. Kobiety zatrudnione w Instytucie mają bardzo dobre warunki dla rozwoju kariery zawodowej i z powodzeniem mogą łączyć życie rodzinne z pracą zawodową czy naukową.

Nie oznacza to jednak, że nie istnieje żadne pole do poprawy w obszarze równości płci w Łukasiewicz – IChP. Każdy zgłoszony w ankiecie problem będzie podstawą do głębszej analizy.

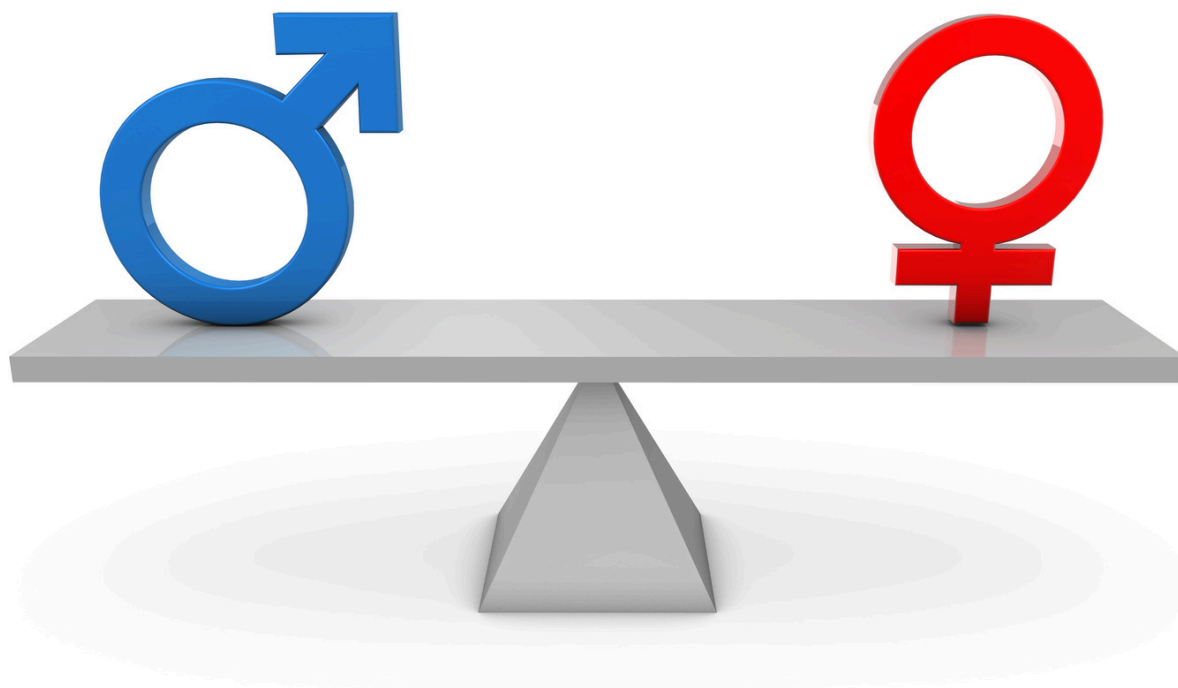
Wyniki przeprowadzonej ankiety pokazują, że istnieją potrzeby w zakresie problemu wykluczenia i niedozwolonych zachowań ze względu na płeć. Plan Równości Płci Łukasiewicz – IChP ma za zadanie zwiększenie świadomości w zakresie równości i przeciwdziałania dyskryminacji.



5. WSKAŹNIKI

Lp.	Wyszczególnienie	Komórka odpowiedzialna	Termin
1.	Zorganizowanie szkolenia dla pracowników dotyczącego równego traktowania w zatrudnieniu i przeciwdziałania dyskryminacji		III kwartał 2025 r.
2.	Zorganizowanie warsztatów dla kierowników dotyczących procesu rekrutacji, z uwzględnieniem zagadnień dotyczących równych szans kobiet i mężczyzn w karierze zawodowej	Dział Zarządzania Personalem	IV kwartał 2025 r.
3.	Zorganizowanie warsztatów na temat radzenia sobie ze stresem w pracy i niedozwolonych w środowisku pracy zachowań	Dział Zarządzania Personalem	II kwartał 2026 r.
4.	Opracowanie i udostępnienie informacji dotyczących niewłaściwych zachowań w środowisku pracy	Dział Zarządzania Personalem	IV kwartał 2025 r.
5.	Monitorowanie procesów rekrutacyjnych w uwzględnieniu zasad transparentności i równowagi płci w procesie rekrutacji	Dział Zarządzania Personalem	Przez cały okres obowiązywania planu
6.	Kontynuacja prowadzonych w Instytucie działań wspierających łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym, takich jak: a) dofinansowanie prywatnej opieki medycznej dla pracowników, a dla ich rodzin możliwość wykupienia pakietów po atrakcyjnych cenach b) Pracowniczy Program Emerytalny c) ubezpieczenia grupowe dla pracowników d) dofinansowanie wypoczynku urlopowego e) dofinansowanie żłobków i przedszkoli f) atrakcyjne pożyczki z minimalnym oprocentowaniem 1% i 3% g) możliwość wsparcia finansowego w formie zapomóg dla pracowników h) elastyczny czas pracy i praca zdalna	Dział Zarządzania Personalem	Przez cały okres obowiązywania Planu

7.	Monitorowanie danych dotyczących zatrudnienia, wynagradzania, awansowania, w podziale na kobiety i mężczyzn	Dział Zarządzania Personalem	Przez cały okres obowiązywania Planu (zbiorcze zestawienie danych po zakończeniu każdego roku)
8.	Ankieta satysfakcji pracowników, uwzględniająca zagadnienia dotyczące równości płci, dyskryminacji, mobbingu i zachowań niedozwolonych w środowisku pracy	Dział Zarządzania Personalem	Raz w roku przez cały okres obowiązywania Planu
9.	Utrzymanie zrównoważonego uczestnictwa kobiet i mężczyzn we wszystkich formach podnoszenia kompetencji i kwalifikacji	Dyrekcja, Kierownicy komórek organizacyjnych	Przez cały okres obowiązywania Planu



Gender **EQUALITY** Plan

Plan Równości Płci
na lata 2025–2030