



**PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA
INSTYTUTU BADAŃ EDUKACYJNYCH –
- PAŃSTWOWEGO INSTYTUTU BADAWCZEGO**

Plan działań na lata 2025-2027



Spis treści

1. Wprowadzenie.....	3
2. Regulacje prawne i wytyczne.....	5
3. Diagnoza – Instytut jako pracodawca.....	7
4. Cele równości płci.....	16
5. Podsumowanie.....	22



1. Wprowadzenie

Równość płci jako jedna z podstawowych wartości Unii Europejskiej jest kluczowym elementem funkcjonowania wielu instytucji, w tym także instytutów badawczych, warunkującym dostęp do europejskich programów finansowania badań oraz stanowiącym fundament dla tworzenia sprawiedliwego i innowacyjnego środowiska pracy. Wprowadzanie zasad równości płci w instytucji niesie korzyści w obszarze badań naukowych poprzez poprawę ich jakości oraz przydatności. Stworzenie dogodnych warunków do rozwoju dla wszystkich, bez względu na płeć, przyczynia się także do wykorzystania prawdziwego potencjału zatrudnionych pracowników.

Plan Równości Płci (Gender Equality Plan) dla Instytutu Badań Edukacyjnych – Państwowego Instytutu Badawczego (dalej: IBE PIB) opracowany jest na rzecz podejmowania działań równościowych w latach 2025-2027 oraz dotyczy wszystkich osób zatrudnionych w Instytucie.

Dotychczas kwestie równości płci w IBE PIB były regulowane przede wszystkim przez akty powszechnie obowiązujących przepisów prawa, takich jak Kodeks pracy oraz inne regulacje dotyczące równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji, a w niektórych przypadkach także przez zasady określone w ramach realizowanych projektów.

W Instytucie na przestrzeni lat podjęto szereg działań zmierzających do stworzenia jak najbardziej komfortowego i atrakcyjnego środowiska pracy sprzyjającego rozwojowi pracowników.

W IBE PIB obowiązują wprowadzone Zarządzeniami Dyrektora Instytutu procedury: Regulamin Pracy, Regulamin wynagradzania oraz Regulamin rekrutacji i zatrudniania. W każdej z tych wewnętrznych regulacji zawarte zostały elementy odnoszące się do kwestii dotyczących równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji poczynając już od



momentu rekrutacji kandydatów. Rozdział XIII Regulaminu pracy poświęcony został w całości kwestii przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy.

W IBE PIB działa także Komisja antymobbingowa i antydyskryminacyjna, która ma za zadanie rozpatrywać zgłoszenia o mobbingu, dyskryminacji oraz przejawach nierównego traktowania pracowników. Zasady pracy członków Komisji zostały doprecyzowane zarządzeniem Dyrektora Instytutu w 2023 r. Podkreślenia wymaga, iż w skład Komisji wchodzi osoby wybrane spośród pracowników Instytutu w oparciu o Regulamin wyboru przedstawicieli pracowników Instytutu do Komisji antymobbingowej, który obowiązuje od 2019 roku.

Instytut dąży do doskonalenia regulacji kadrowych i rekrutacyjnych, w szczególności rozwija politykę równościową, czego przykładem jest opracowany Plan Równości Płci dla IBE PIB na lata 2025-2027.

Uchwalenie niniejszego Planu Równości Płci na lata 2025 – 2027 ma za zadanie wspomagać Instytutu w tworzeniu bezpiecznego miejsca pracy bez względu na płeć, z poszanowaniem podstawowych zasad równości i wolności od dyskryminacji, oraz stawiając sobie za cel:

1. Równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz kulturę organizacyjną,
2. Równowagę płci w kierownictwie i podejmowaniu decyzji,
3. Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery,
4. Integrację wymiaru płci w treści badań naukowych i nauczaniu,
5. Wdrożenie środków przeciwdziałających przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu;



2. Regulacje prawne

Wdrażanie Planu Równości Płci w Instytucie opiera się na aktualnych przepisach prawa krajowego oraz międzynarodowego, w szczególności:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. 1997 nr 78 poz. 483):
 - 1) art. 32 ust. 1: “Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.”
 - 2) art. 32 ust. 2: “Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.”
 - 3) art. 33 ust. 1: “Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.”
 - 4) art. 33 ust. 2: “Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.”
2. Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz. U. z 2025 r. poz. 277), który zawiera szereg przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na płeć oraz promujących równe traktowanie kobiet i mężczyzn w miejscu pracy.
3. Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE):
 - 1) art. 8: “We wszystkich swoich działaniach Unia zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet.”
 - 2) art 10: “Przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia dąży do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.”



4. Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025 przyjęta przez Komisję Europejską, określająca cele polityczne i działania mające za zadanie osiągnięcie znacznych postępów w zakresie równości płci w Europie do 2025 roku.
5. Plan działania na rzecz praw kobiet, przyjęty przez Komisję Europejską w dniu 7 marca 2025 roku, który przedstawia długoterminową wizję osiągnięcia równości płci, opartą na podstawowych zasadach i celach politycznych określonych w deklaracji zasad społeczeństwa równego pod względem płci.
6. Program ramowy Horyzont Europa na lata 2021 – 2027, który wprowadza wymóg posiadania Planu Równości Płci jako kryterium kwalifikowalności dla instytucji ubiegających się o finansowanie w ramach programu. GEP musi spełniać określone kryteria, takie jak:
 - 1) funkcjonowanie jako oficjalnie zatwierdzony i publicznie dostępny dokument,
 - 2) zapewnienie dedykowanych zasobów do jego realizacji,
 - 3) raportowanie danych na etapie diagnozy, monitoringu i ewaluacji,
 - 4) szkolenia i działania podnoszące świadomość w organizacji.

Realizacja Planu Równości Płci zgodnie z powyższymi aktami prawnymi i wytycznymi przyczynia się do tworzenia środowiska pracy wolnego od dyskryminacji oraz promuje równe szanse dla wszystkich pracowników.



3. Diagnoza – Instytut jako pracodawca

Obszar działalności Instytutu Badań Edukacyjnych – Państwowego Instytutu Badawczego obejmuje nauki społeczne i humanistyczne oraz szeroko rozumianą edukację i jej powiązania z rynkiem pracy, a także dydaktyki ogólnej, dydaktyk szczegółowych ze wszystkich dziedzin edukacyjnych oraz rozwoju intelektualnego człowieka, zdobywania przez niego wiedzy, rozwijania kompetencji wraz z ich uwarunkowaniami. W celu zapewnienia efektywnej realizacji zadań ujętych w statucie IBE PIB struktura organizacyjna Instytutu została odpowiednio dostosowana. Aktualną strukturę organizacyjną IBE PIB określa poniższy schemat, stanowiący załącznik do Regulaminu organizacyjnego Instytutu:



Źródło: Załącznik nr 1 do Regulaminu Organizacyjnego IBE PIB, wprowadzonego Zarządzeniem Dyrektora IBE PIB nr 15/2025 z dnia 20.03.2025 r.

Wprowadzenie Planu Równości Płci poprzedzone zostało analizą stanu aktualnego zapewnienia równości płci w działalności Instytutu, zgodnie z poniższymi punktami:



1) Struktura zatrudnienia ogółem

Według danych na marzec 2025 w IBE PIB zatrudnionych było łącznie 392 pracowników, z czego dominującą grupę stanowiły kobiety – 260 osób, co odpowiada 66% całości zatrudnienia. Liczba mężczyzn wyniosła 132, czyli 34%. Oznacza to, że IBE PIB w większym stopniu przyciąga specjalistki i/lub prowadzi politykę rekrutacyjną sprzyjającą zatrudnianiu kobiet.

W ciągu ostatnich trzech okresów sprawozdawczych (grudzień 2023, grudzień 2024, marzec 2025) zaobserwowano najpierw spadek liczby pracowników między 2023 a 2024, a następnie wzrost. Jednocześnie udział kobiet w zatrudnieniu wzrósł z niespełna 61% w 2023 r. do ponad 66% w 2025 r.

Tabela 1. Dynamika zatrudnienia ogółem w IBE w latach 2023–2025

Rok	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Udział kobiet	Udział mężczyzn	Zmiana liczby zatrudnionych
XII 2023	271	175	446	60,8%	39,2%	–
XII 2024	244	128	372	65,6%	34,4%	–74 (–16,6%)
III 2025	260	132	392	66,3%	33,7%	+20 (+5,4%)

2) Zatrudnienie według stanowisk

W kontekście równości płci ważne jest, czy przewaga w zatrudnieniu przekłada się także na odpowiedni udział kobiet na wyższych stanowiskach oraz w strukturach decyzyjnych. Kobiety zajmują tu znaczącą większość – spośród 27 stanowisk kierowniczych aż 19 przypada na kobiety, co stanowi około 70% etatów kierowniczych. Przewaga liczebna kobiet w zatrudnieniu przekłada się też na ich znaczącą reprezentację na stanowiskach kierowniczych (70%). Jest to zjawisko pozytywne z perspektywy równości płci, ponieważ



często obserwuje się tzw. "szklany sufit" ograniczający dostęp kobiet do wyższych stanowisk mimo ich licznej obecności w organizacji. Warto jednak zwrócić uwagę na zróżnicowanie wewnątrz kadry zarządzającej: najwyższe stanowiska (dyrektor i zastępcy) są zajmowane wyłącznie przez mężczyzn. Średni szczebel zarządzania (liderzy zespołów) zdominowany jest przez kobiety (80%)

Tabela 2. Zatrudnienie według stanowisk (wartości bezwzględne i udziały procentowe wewnątrz danej grupy).

Stanowisko	Kobiety	Udział kobiet (%)	Mężczyźni	Udział mężczyzn (%)	Razem
Zatrudnieni ogółem	260	66%	132	34%	392
Dyrektorzy, kierownicy	19	70%	8	30%	27
Liderzy zespołów	16	80%	4	20%	20
Adiunkci	8	67%	4	33%	12
Badawczo-techniczni	15	63%	9	37%	24
Ekspertki	122	60%	80	40%	202
Analitycy	3	27%	8	73%	11
Specjaliści	7	44%	9	56%	16

Źródło: opracowanie własne, stan na koniec marca 2025

Kobiety są szczególnie silnie reprezentowane na stanowiskach eksperckich (122 wobec 80 mężczyzn), a także wśród kadry kierowniczej (70% stanowisk kierowniczych). Mimo to mężczyźni przeważają w grupie analityków i specjalistów.

Warto także zwrócić uwagę, na strukturę zatrudnienia na stanowiskach naukowych i badawczo-technicznych. Spośród ogółu osób na tego rodzaju stanowiskach, kobiety stanowią większość wśród osób z tytułem doktora (13 kobiet wobec 7 mężczyzn), natomiast stopień doktora habilitowanego posiadają wyłącznie mężczyźni (2 osoby). W grupie osób z wykształceniem magisterskim proporcje są zbliżone – 5 kobiet i 4 mężczyzn.



Poniższa tabela przedstawia zestawienie liczby zatrudnionych na kluczowych stanowiskach w latach 2023–2025. Uwaga: między poszczególnymi latami mogą występować przesunięcia stanowisk (np. w wyniku zmian organizacyjnych), stąd porównania należy traktować jako przybliżone.

Tabela 3. Dynamika zatrudnienia na wybranych stanowiskach (wartości bezwzględne oraz odsetki kobiet).

Stanowisko	Rok	Kobiety	Mężczyźni	Razem	% kobiet
Dyrektorzy, kierownicy/z-cy kier. zespołów	2023	0	5	5	0,0
	2024	18	7	25	72,0
	2025	19	8	27	70,4
Liderzy/z-cy lidera zespołów	2023	16	7	23	69,6
	2024	12	3	15	80,0
	2025	16	4	20	80,0
Adiunkci	2023	11	7	18	61,1
	2024	8	4	12	66,7
	2025	8	4	12	66,7
Naukowe/badawczo- techniczne	2023	18	16	34	52,9
	2024	15	9	24	62,5



	2025	15	9	24	62,5
Eksperci	2023	122	72	194	62,9
	2024	127	82	209	60,8
	2025	122	80	202	60,4
Analitycy	2023	7	5	12	58,3
	2024	3	7	10	30,0
	2025	3	8	11	27,3
Specjaliści	2023	36	33	69	52,2
	2024	29	18	47	61,7
	2025	7	9	16	43,8

Źródło: opracowanie własne, stan na koniec marca 2025. Uwaga: Stan odpowiednio na XII.2023 r.; XII.2024 r. i III.2025 r.

Jak widać, w większości grup stanowiskowych kobiety pozostają liczniejsze. W 2025 r. wyraźnie widać ich dominację na szczeblu kierowniczym (19 vs. 8) oraz wśród liderów (16 vs. 4). Natomiast wśród analityków i specjalistów występuje przewaga mężczyzn w roku 2025.

3) Rada naukowa

W 20-osobowej Radzie Naukowej IBE PIB występuje względna równowaga płci (55% kobiet, 45% mężczyzn), z pewnym zróżnicowaniem w 4-osobowym Prezydium (25% kobiet), gdzie przewodniczącym jest mężczyzna, a funkcje zastępców pełnią kobieta i mężczyzna. Wśród członków powołanych przez ministra (11 osób) oraz osób wyłonionych w wyborach jest niewielka przewaga kobiet, odpowiednio 6 vs. 5 oraz 5 vs. 4.



4) Poziom wykształcenia

Przeanalizowano także strukturę zatrudnienia ze względu na wykształcenie, co podsumowuje poniższa tabela

Tabela 4. Struktura wykształcenia pracowników IBE w podziale na płeć.

Poziom wykształcenia	Kobiety	Udział kobiet (%)	Mężczyźni	Udział mężczyzn (%)	Razem
Średnie	11	50%	11	50%	22
Wyższe (magisterskie)	192	67%	95	33%	287
Doktor	55	74%	19	26%	74
Doktor habilitowany	2	22%	7	78%	9

Źródło: opracowanie własne, stan na koniec marca 2025

Więcej kobiet niż mężczyzn ma wyższe wykształcenie. Kobiety dominują wśród osób z tytułem doktora (74%) Mężczyźni mają przewagę wśród osób z habilitacją (78%).

Porównując dane z poprzednich lat (2023, 2024), utrzymuje się trend silnej reprezentacji kobiet na poziomie magisterskim i doktorskim. W 2023 r. kobiety stanowiły 60% osób z doktoratem, w 2024 r. – blisko 73%, a w 2025 r. jest to 74%. Z kolei w grupie osób z habilitacją/profesurą dominują mężczyźni (ok. 70–80% w zależności od roku).

5) Wynagrodzenia

Wynagrodzenia pracowników również odzwierciedlają pewne różnice ze względu na płeć. Wynika to głównie z większej obecności kobiet na stanowiskach specjalistycznych i kierowniczych. W każdym przedziale płacowym kobiety stanowią większość, co jest spójne z ogólną strukturą zatrudnienia. Nie widać wyraźnej tendencji wskazującej na systematyczną dyskryminację płacową, jednak dane te nie pokazują bezpośredniego porównania wynagrodzeń na tych samych stanowiskach.

Tabela 5. Wynagrodzenia – przedziały płacowe (wartości bezwzględne i udziały procentowe wewnątrz poszczególnych przedziałów):

Przedział wynagrodzenia (zł brutto)	Kobiety	Udział kobiet (%)	Mężczyźni	Udział mężczyzn (%)	Razem
do 8000	56	62%	34	38%	90
do 9000	46	74%	16	26%	62
10 000–12 000	49	66%	25	34%	74
12 000–14 000	27	59%	19	41%	46
powyżej 14 000	25	66%	13	34%	38

Źródło: Wynagrodzenia brutto, bez nagród i dodatków. Opracowanie własne, stan na koniec marca 2025.

Ze względu na ogólną przewagę liczebną kobiet, w każdym przedziale płacowym kobiety stanowią większość. W 2025 r. nie odnotowano jednak bezpośrednich dowodów na dyskryminację płacową – aby móc wyciągnąć takie wnioski, należałoby dokonać analizy szczegółowej (np. porównania w obrębie tych samych stanowisk i kompetencji).

Tabela 6. Wynagrodzenia w podziale na przedziały wynagrodzeń i płeć (wartości bezwzględne i udziały procentowe w 2025 r.)

Przedział wynagrodzenia (zł brutto)	Kobiety	Udział kobiet (%)	Mężczyźni	Udział mężczyzn (%)	Razem
do 8000	56	62%	34	38%	90
8100–9950	103	72%	41	28%	144



10 000–12 000	49	66%	25	34%	74
12 000–14 000	27	59%	19	41%	46
powyżej 14 000	25	66%	13	34%	38

Źródło: opracowanie własne, stan na koniec marca 2025 r.

Z perspektywy porównań rok do roku (2023–2025) większe wahania w liczbach bezwzględnych wynikają przede wszystkim ze zmian w całkowitej liczbie zatrudnionych oraz rotacji kadry. Proporcjonalnie kobiety pozostają większością w każdym z progów płacowych.

Poniżej przedstawiono porównanie udziału kobiet i mężczyzn w poszczególnych kategoriach.

Tabela 7. Struktura udziału kobiet i mężczyzn w poszczególnych kategoriach grup wynagrodzeń.

Rok	Płeć	do 8000	8100–9950	10 000–12 000	12 000–14 000	powyżej 14 000
2025	Kobiety	21,5%	39,6%	18,9%	10,4%	9,6%
2025	Mężczyźni	25,8%	31,1%	18,9%	14,4%	9,9%
2024	Kobiety	20,9%	42,2%	16,0%	11,1%	9,8%
2024	Mężczyźni	28,9%	28,9%	18,8%	14,1%	9,4%
2023	Kobiety	33,6%	39,1%	17,0%	6,6%	3,7%
2023	Mężczyźni	36,6%	24,6%	18,9%	8,0%	12,0%

Źródło: opracowanie własne, stan na koniec marca 2025



Analizując dynamikę zmian od 2023 można zauważyć kilka tendencji. Pierwszą z nich przesuwanie się zatrudnionych w wyższe przedziały płacowe. W okresie od 2023 do 2024 roku nastąpił wyraźny spadek udziału pracowników zarabiających do 8000 zł i jednocześnie wzrost liczebności osób w przedziałach powyżej 10 000 zł. Zjawisko to kontynuowane jest także w 2025 roku, choć w nieco mniejszej skali.

Różnice między kobietami a mężczyznami uwidaczniają się przede wszystkim w rozkładzie wynagrodzeń. Kobiety w każdym roku najczęściej mieszczą się w średnim przedziale 8100–9950 zł, przy czym w 2025 roku część z nich przechodzi do wyższego progu (10 000–12 000 zł). Mężczyźni z kolei w 2023 roku w dużej mierze koncentrowali się w najniższym przedziale (do 8000 zł), jednak w latach 2024–2025 widoczny jest ich wyraźny awans płacowy i przejście do wyższych grup wynagrodzeń.

W najwyższym przedziale „powyżej 14 000 zł” udział zarówno kobiet, jak i mężczyzn pozostaje stosunkowo niewielki, chociaż w 2023 roku w tej grupie nieco częściej pojawiali się mężczyźni. W kolejnych latach różnice w tym zakresie wyrównały się, a udział kobiet wśród najlepiej zarabiających wzrósł.

Całość wskazuje na stopniową poprawę sytuacji płacowej pracowników, a także na względnie zbieżne tendencje wśród kobiet i mężczyzn – z tym, że kobiety od początku mają wyższy odsetek w średnich przedziałach płac, natomiast u mężczyzn najbardziej dynamiczne wzrosty dotyczą zmniejszenia udziału w najniższej grupie i wzrostu w przedziałach od 8100 zł wzwyż.



4. Cele równości płci

Komisja Europejska wyróżniła 5 sfer, które są kluczowe dla osiągnięcia równowagi płci w organizacji. Wśród tych obszarów wyróżnić należy:

- 1) Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery,
- 2) Równowagę płci w kadrze zarządzającej,
- 3) Włączenie kwestii płci do badań i realizacji projektów,
- 4) Równowagę między życiem zawodowym a prywatnym,
- 5) Podjęcie działań przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu;

Na podstawie zidentyfikowanych wyzwań określono szczegółowe cele wraz z działaniami, które Instytut podejmie w latach 2025–2027. Realizacja tych działań ma zapewnić poprawę wskazanych obszarów i spełnienie wymogów programu Horyzont Europa w zakresie równości płci.

CEL I: Równość szans w rozwoju naukowym i zawodowym

Opis celu:

Zapewnienie kobietom i mężczyznom równych szans w rozwoju naukowym i zawodowym, oraz awansach na stanowiska eksperckie i kierownicze. Celem jest zmniejszenie obserwowanych dysproporcji poprzez wsparcie w rozwoju karier pracowników oraz eliminację ewentualnych barier instytucjonalnych i stereotypów wpływających na awanse.

Planowane działania:

Szkolenia i warsztaty rozwojowe: Organizacja cyklicznych warsztatów z planowania kariery i rozwoju kompetencji dla wszystkich pracowników naukowych i specjalistów. Część warsztatów będzie poświęcona przeciwdziałaniu zjawisku „ukrytych uprzedzeń” w ocenie osiągnięć kobiet i mężczyzn (np. uświadamianie, by oceniać osiągnięcia w kontekście przerw w karierze związanych z rodzicielstwem itp.).



Przegląd procedur awansowych: Dokonamy przeglądu istniejących procedur i kryteriów awansu oraz oceny pracowników, aby wyeliminować potencjalne nieświadome biasy (uprzedzenia płciowe). Na przykład, upewnimy się, że komisje oceniające uwzględniają przerwy w karierze (np. urlopy macierzyńskie/wychowawcze) przy ocenie dorobku, aby nie dyskryminować osób, które z takich przerw skorzystały.

Równość w rekrutacji na stanowiska merytoryczne: W procesach rekrutacyjnych na stanowiska, na których jedna płeć jest wyraźnie niedoreprezentowana (np. kobiety wśród analityków, mężczyźni wśród niektórych działów eksperckich), będziemy stosować działania zachęcające do aplikowania kandydatów płci mniej licznie reprezentowanej. Przykładowo, zadbamy o neutralne pod kątem płci formułowanie ogłoszeń o pracę, dotrzemy z informacją rekrutacyjną do grup mogących być zainteresowanych oraz zapewnimy, że komisje rekrutacyjne są różnorodne. Celem jest zwiększenie różnorodności zespołów przy zachowaniu zasady, że decyzje kadrowe opierają się na kompetencjach.

Monitorowanie awansów i szkoleń: prowadzenie statystyk awansów i udziału w szkoleniach według płci – np. odsetek awansowanych kobiet i mężczyzn co roku, odsetek pracowników obu płci wysyłanych na szkolenia zewnętrzne lub programy rozwojowe – aby wykrywać ewentualne dysproporcje i na bieżąco na nie reagować.

CEL II: Równowaga płci w kierownictwie i organach decyzyjnych

Opis celu:

Dążyć będziemy do stworzenia i utrzymania parytetu płci w kierownictwie i organach decyzyjnych Instytutu.

Planowane działania:

Wprowadzenie polityki awansów sprzyjającej różnorodności: Przy każdym naborze na stanowisko kierownicze wymagać będziemy, by w puli kandydatów znajdowały się obie płcie. Komisje rekrutacyjne i konkursowe będą zobowiązane do uwzględnienia zasady równości szans i unikania uprzedzeń ze względu na płeć.



Włączenie w procesy decyzyjne: Zapewnimy, by w skład wszelkich ważnych zespołów decyzyjnych wchodziły osoby obu płci. Będziemy dążyć do tego, aby żadna z płci nie miała mniej niż 40% udziału w takich ciałach (zgodnie z dobrymi praktykami równoważenia składu zespołów). W odniesieniu do Prezydium Rady Naukowej, przy kolejnych wyborach lub nominacjach będziemy zachęcać do kandydowania kobiet oraz uwzględniać aspekt płci przy obsadzaniu wakatów, tak aby docelowo w prezydium zasiadało co najmniej 50% kobiet.

CEL III: Uwzględnienie perspektywy płci w badaniach i analizach

Opis celu:

Integracja gender mainstreaming w działalności badawczo-analitycznej Instytutu. Oznacza to, że w prowadzonych projektach badawczych, analizach i publikacjach będzie brany pod uwagę wymiar płci – tam, gdzie to stosowne – zarówno jeśli chodzi o skład zespołów badawczych, jak i uwzględnienie aspektu płci w treści badań. Cel ten odpowiada na wymóg Horyzontu Europa dotyczący włączania perspektywy płci do treści badań i innowacji i jednocześnie poprawi jakość i użyteczność naszych opracowań (analizy uwzględniające różnice płci często są bardziej kompletne).

Planowane działania:

Szkolenia z zakresu płci w badaniach: Przeprowadzimy warsztaty dla kadry naukowej i analitycznej na temat tego, jak uwzględniać płć w badaniach i analizach. Omówione zostaną przykłady badań, w których pominięcie zmiennej płci skutkowało niepełnymi wnioskami, oraz dobre praktyki projektowania badań uwzględniających płć (np. analiza danych z podziałem na płć uczestników, użytkowników, odbiorców polityk).

Wymóg analizy płci w projektach: Ocena projektów badawczych i ekspertyz będą zawierały punkt dotyczący analizy, czy i w jaki sposób kwestia płci jest istotna dla danego tematu. Kierownicy projektów będą zobowiązani w formularzu zgłoszenia projektu zaznaczyć, czy uwzględniają analizę płci (np. poprzez odpowiedni dobór próby, zróżnicowanie grup fokusowych, analizę wpływu rekomendacji na kobiety i mężczyzn osobno itp.), a jeśli nie –



uzasadnić, że płeć nie ma znaczenia dla danej tematyki. Taki wymóg wpisuje się w standardy Horyzontu Europa, gdzie włączanie wymiaru płci do treści badań jest silnie zalecane.

Zróznicowane zespoły projektowe: Będziemy dążyć do zapewnienia różnorodności zespołów badawczych i projektowych. W miarę możliwości składy osobowe projektów będą mieszane pod względem płci, tak aby każda z płci wносиła swoją perspektywę. Kierownicy projektów przy doborze współpracowników brać będą pod uwagę także aspekt różnorodności (oczywiście przy zachowaniu kryterium kompetencji).

CEL IV: Równe wynagrodzenia i warunki pracy

Opis celu:

Zapewnienie równości płacowej w IBE PIB – czyli takiej samej płacy za tę samą pracę na porównywalnych stanowiskach – oraz ogólnie sprawiedliwych warunków zatrudnienia dla obu płci. Chcemy upewnić się, że nie występuje ukryta luka płacowa ze względu na płeć, a jeśli zostanie zidentyfikowana, podjąć działania korygujące. Celem jest także większa transparentność wynagrodzeń i procesów ich ustalania, co sprzyja zaufaniu i poczuciu sprawiedliwości w organizacji.

Planowane działania:

Audyt płacowy:

Przeprowadzimy szczegółowy audyt wynagrodzeń z uwzględnieniem podziału na płeć. Audyt obejmie analizę średnich płac kobiet i mężczyzn w ramach porównywalnych grup stanowisk (np. porównanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na stanowiskach analityków, na stanowiskach eksperckich, kierowniczych itp.). Uwzględnione zostaną także składniki zmienne oraz staż pracy. Wyniki audytu pozwolą określić, czy istnieją nieuzasadnione różnice w płacach. Jak wskazują badania, nawet przy braku oczywistej luki średnich wynagrodzeń, audyt może ujawnić przypadki nierównej płacy na poszczególnych stanowiskach.

Działania korygujące: Jeśli audyt wykaże luki płacowe na zbliżonych stanowiskach, opracowany zostanie plan ich eliminacji. Może to obejmować dostosowanie wynagrodzeń



(podwyżki) dla niedopłaconych pracowników, zmianę zasad przyznawania podwyżek tak, by były bardziej obiektywne, czy rewizję systemu ocen pracowniczych powiązanych z płacą.

Szkolenia z polityki płacowej: Osoby zarządzające zespołami przejdą szkolenie przypominające o zasadach równej płacy oraz o potencjalnych nieświadomych uprzedzeniach przy ocenie pracowników. Celem jest uwrażliwienie kadry decyzyjnej, aby w procesach decyzyjnych dotyczących wynagrodzeń kierowała się wyłącznie obiektywnymi kryteriami (wyniki pracy, kompetencje), niezależnie od płci pracownika.

CEL V: Kultura organizacyjna i równowaga praca–życie

Opis celu:

Kształtowanie inkluzywnej kultury organizacyjnej, w której szanowana jest różnorodność i zapewniona równowaga między życiem zawodowym a prywatnym. Chcemy, aby nasza instytucja była miejscem przyjaznym rodzinom i osobom o różnych potrzebach, co przełoży się na lepsze wykorzystanie talentów (np. umożliwiając matkom i ojcom godzenie kariery z rodzicielstwem) oraz zwiększenie satysfakcji z pracy. Kultura organizacyjna sprzyjająca równości płci to także taka, w której zarówno kobiety, jak i mężczyźni czują się włączeni, doceniani i traktowani z szacunkiem.

Planowane działania:

Polityka work-life balance: Możliwość elastycznego czasu pracy (np. ruchomy start dnia, możliwość pracy w niepełnym wymiarze w określonych okresach, pracę zdalną). Będziemy promować korzystanie z urlopów rodzicielskich przez ojców – tak, aby obciążenia związane z opieką nad dziećmi były dzielone, co z kolei ułatwi kobietom powrót do pracy i dalszy rozwój kariery.

Szkolenia i komunikacja nt. różnorodności: Będziemy regularnie podnosić świadomość pracowników w zakresie wartości różnorodności i inkluzji. Szkolenia pomogą zidentyfikować i wyeliminować stereotypy mogące wpływać na decyzje (np. przekonanie, że młoda kobieta „na pewno wkrótce zajdzie w ciążę”, przy rekrutacji).



Działania integrujące i promujące szacunek: W ramach budowania pozytywnej kultury planujemy działania integracyjne uwrażliwiające na różnorodność. Będziemy zachęcać pracowników do zgłaszania pomysłów, jak uczynić kulturę pracy jeszcze bardziej przyjazną.

Monitoring satysfakcji pracowników: Przeprowadzimy anonimową ankietę wśród pracowników, pytając m.in. o ocenę równowagi praca–życie, postrzeganie kultury organizacyjnej i ewentualne doświadczenia dyskryminacji. Wyniki ankiety posłużą do wdrażania dalszych usprawnień. Sukcesem będzie wzrost odsetka pracowników deklarujących zadowolenie z możliwości pogodzenia pracy z życiem prywatnym oraz brak odczuwanej dyskryminacji.

CEL VI: Przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu i przemocy ze względu na płeć

Opis celu:

Zapewnienie bezpiecznego środowiska pracy wolnego od molestowania seksualnego, mobbingu i wszelkich form przemocy czy nękania ze względu na płeć. Instytut przyjmuje zasadę braku tolerancji dla takich zachowań i zobowiązuje się do szybkiego reagowania na wszelkie zgłoszenia. Celem jest nie tylko reagowanie na incydenty, ale przede wszystkim zapobieganie - poprzez odpowiednią politykę, szkolenia i budowanie klimatu zaufania, w którym ofiary lub świadkowie nie boją się mówić głośno o problemach.

Planowane działania:

Weryfikacja procedur: Aktualnie Instytut posiada ogólne zapisy dot. przeciwdziałania dyskryminacji. Plan zakłada weryfikację istniejących procedur oraz opracowanie i wdrożenie zasad odnoszących się do przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu i mobbingowi.

Szkolenia i uświadamianie: Zorganizujemy obowiązkowe szkolenia dla wszystkich pracowników na temat przeciwdziałania przemocy i molestowaniu w miejscu pracy. Szkolenia te wyjaśnią, czym jest molestowanie, jak reagować jako świadek oraz jakie są procedury wewnętrzne. Chcemy, by każdy pracownik znał swoje prawa i obowiązki w tym zakresie.



5. Podsumowanie

Niniejszy Plan Równości Płci, zgodny z wymogami programu Horyzont Europa oraz dobrymi praktykami instytucji publicznych, stanowi zobowiązanie Instytutu do systematycznej pracy na rzecz równych szans. Realizacja przedstawionych działań przełoży się na bardziej efektywną, innowacyjną i sprawiedliwą instytucję z korzyścią dla wszystkich pracowników oraz jakości prowadzonych badań.

Działania ujęte w Planie mają za zadanie wpłynąć na wzrost świadomości zagadnień równościowych, propagować pozytywne postawy prorównościowe, oraz wspomagać rozwój zawodowy niezależnie od płci. Wypracowane rozwiązania będą miały na celu wzmocnienie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Przyjęte cele wpłyną na poprawę poczucia komfortu i bezpieczeństwa pracowników. Zwiększy się również wiedza w kwestii zagadnień równości płci oraz podstawowych zasad, jakimi są: równość, różnorodność, wolność od dyskryminacji i zapewnienie wszystkim swobody rozwoju naukowego, zawodowego i osobistego.

Niniejszy Plan Równości Płci stanowi pierwszy krok Instytutu Badań Edukacyjnych – PIB w systemowym podejściu do zagadnień równości płci. Instytut będzie na bieżąco monitorować realizację działań oraz sukcesywnie opracowywać kolejne plany na przyszłe lata, dostosowując je do zmieniających się potrzeb i wyzwań.