

Załącznik nr 1 do Zarządzenia Dyrektora IPiSS z dnia 15 września 2025 r. w sprawie wprowadzenia Planu Równości Płci dla Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA INSTYTUTU PRACY I SPRAW SOCJALNYCH

Plan działań na lata 2025-2028

Spis treści

1. Wprowadzenie	3
2. Regulacje prawne	4
3. Diagnoza stanu zatrudnienia.....	5
4. Cele Planu Równości Płci	9
5. Podsumowanie	12

1. Wprowadzenie

Równość płci jest jedną z kluczowych wartości Unii Europejskiej, a zarazem znajduje się wśród Celów Zrównoważonego Rozwoju OZZ, stanowiąc kluczowy element funkcjonowania nowoczesnych instytucji, warunkując sprawność i transparentność ich działania oraz poszanowanie praw pracowniczych. Posiadanie Planu Równości Płci stanowi warunek tworzenia sprawiedliwego i innowacyjnego środowiska pracy, otwartego i szanującego potrzeby pracowników, pozytywnie wpływa na jakość pracy i stanowi o możliwościach rozwoju w zróżnicowanym środowisku. Wprowadzenie w instytucji naukowej zasad równości płci niesie korzyści w obszarze badań naukowych poprzez poprawę ich jakości oraz przydatności, otwartości na tematykę badawczą uwzględniającą perspektywę płci oraz tworzenia środowiska promującego i zatrzymującego talenty. Stworzenie dogodnych warunków do rozwoju dla wszystkich, bez względu na płeć, przyczynia się do lepszego wykorzystania potencjału zatrudnionych pracowników i zapewnienia zrównoważonego środowiska pracy i rozwoju jednostkowego oraz instytucjonalnego.

Promując równość kobiet i mężczyzn Unia Europejska zwraca szczególną uwagę na zróżnicowania wynikające ze stanu zdrowia i doświadczania różnych ryzyk zdrowotnych, nierówności w zakresie godzenia pracy zawodowej z innymi obowiązkami, w tym obowiązkami o charakterze opiekuńczym, a także nierówności w poziomie i strukturze zatrudnienia oraz płacy¹. Z tego względu, posiadanie planu równości płci w miejscu pracy jest jednym z kryteriów kwalifikowalności w programie ramowym w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” i zarazem kryterium przekrojowym realizowania projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego+.

Głównym celem Planu Równości Płci (*Gender Equality Plan*) dla Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych (dalej: IPISS) jest budowanie przyjaznego oraz wolnego od dyskryminacji i uprzedzeń środowiska pracy, w tym pracy naukowej, oraz świadome podejmowanie działań równościowych wobec wszystkich osób zatrudnionych w IPISS i w ramach prowadzonej działalności naukowej. Plan obejmuje perspektywę lat 2025-2028.

Dotychczas kwestie równości płci w IPISS 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 IPISS od lat stale podejmowane są działania zmierzające do stworzenia komfortowego i atrakcyjnego środowiska pracy, uwzględniającego różnorodność postaw i potrzeb pracowniczych i sprzyjającego rozwojowi pracowników. Obowiązują wprowadzone Zarządzeniami Dyrektora Instytutu procedury: Regulamin Pracy, Regulamin wynagradzania, Regulamin wewnętrznej Polityki Antymobbingowej oraz Zasady postępowania podczas rozmowy kwalifikacyjnej, które wobec niniejszego Planu mają charakter komplementarny. W każdej z ww. wewnętrznych regulacji zawarte zostały elementy odnoszące się do kwestii dotyczących równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji poczynając już od momentu rekrutacji kandydatów do pracy. Podstawą zasad określonych w planie są nie tylko krajowe i unijne wytyczne, ale także dziesięciolecia tradycji organizacji miejsca pracy w poszanowaniu równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz świadomości, że jedynie zróżnicowane pod względem płci środowisko pracy naukowej pozwala na osiągnięcie najlepszych jej wyników.

¹ Gender Equality Strategy https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en.

Plan Równości Płci na lata 2025-2028 jest kluczowym dokumentem zorientowanym na tworzenie bezpiecznego miejsca pracy bez względu na płeć, z poszanowaniem podstawowych zasad równości i wolności od dyskryminacji. Niniejszy Plan jest zgodny z postulatami zawartymi w Europejskim Filarze Praw Socjalnych², Europejskiej Strategii Równości oraz w wytycznych dotyczących tworzenia Planów Równości Płci na potrzeby realizacji projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej³.

Zgodnie z wytycznymi, niniejszy dokument oparty jest na diagnozie, a zaproponowane w nim cele i działania dotyczą wszystkich pracowników IPiSS, obejmując personel zarządczy, naukowy i administracyjny oraz obejmując działania naukowo-badawcze i wdrożeniowe realizowane przez Instytut. Dokument wskazuje również obowiązujące w zakresie równości płci regulacje prawne oraz cele w zakresie równości płci i działania planowane do realizacji.

2. Regulacje prawne

Podstawą do wdrażania Planu Równości Płci w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych są obowiązujące przepisy prawa krajowego oraz zapisy prawa i wytyczne zawarte w dokumentach międzynarodowych. W szczególności, są to:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. 1997 nr 78 poz. 483):

art. 32 ust. 1: „Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.”

art. 32 ust. 2: „Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.”

art. 33 ust. 1: „Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.”

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):

art. 8: „We wszystkich swoich działaniach Unia zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet.”

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. Europejski Filar Praw Socjalnych

² https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/european-pillar-social-rights-20-principles_en.

³ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>.

zasada 2: „a. Należy zapewnić i wspierać równość traktowania i szans kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w odniesieniu do udziału w rynku pracy, warunków zatrudnienia i możliwości rozwoju kariery. b. Kobiety i mężczyźni mają prawo do równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości.”

zasada 3: „Bez względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną każdy ma prawo do równego traktowania i równych szans w dziedzinie zatrudnienia, ochrony socjalnej, edukacji, a także dostępu do dóbr i usług dostępnych dla społeczeństwa. Należy wspierać równe szanse grup niedostatecznie reprezentowanych.”

5. 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.
6. 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.
7. Program ramowy Horyzont Europa na lata 2021-2027, który wprowadza wymóg posiadania Planu Równości Płci jako kryterium kwalifikowalności dla instytucji naukowych ubiegających się o finansowanie w ramach programu. Plan ten musi spełniać określone kryteria, takie jak:
 - funkcjonowanie jako oficjalnie zatwierdzony i publicznie dostępny dokument,
 - zapewnienie dedykowanych zasobów do jego realizacji (np. kadrowych, finansowych),
 - raportowanie danych na etapie diagnozy, monitoringu i ewaluacji,
 - 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 osób zatrudnionych.

3. Diagnoza stanu zatrudnienia

Wprowadzenie Planu Równości Płci poprzedzone zostało analizą stanu aktualnego celów i obszarów działania Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, aktualnego zatrudnienia oraz wynagrodzenia z uwzględnieniem płci, wieku, wykształcenia oraz stanowisk pracowników i pracowników.

*Plan Równości Płci dla Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych
na lata 2025-2028*

Obszar działalności Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych koncentruje się na naukach społecznych, a obszary działalności badawczej i wdrożeniowej wskazane w statucie IPISS obejmują: problematykę zabezpieczenia społecznego, ubezpieczeń społecznych, warunków bytu ludności, w tym w szczególności ubóstwa, wykluczenia społecznego i zjawiska marginalizacji, problemów rodziny i polityki rodzinnej, gerontologii społecznej, rynku pracy i polityki zatrudnienia, migracji zarobkowych, zarządzania zasobami ludzkimi, płac i innych dochodów z pracy, zarządzania czasem pracy, dialogu społecznego i obywatelskiego oraz zbiorowych stosunków pracy, indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, zawodoznawstwa. Dynamika prac w poszczególnych obszarach jest uzależniona od aktualnych trendów i wyzwań życia społeczno-gospodarczego, kierunkowych zainteresowań pracowników naukowych, jak i możliwości pozyskania finansowania badań naukowych i działalności wdrożeniowej.

Według danych na koniec czerwca 2025 r. w IPISS zatrudnionych było łącznie 56 osób, z czego dominującą grupę stanowiły kobiety – 34 osoby, co odpowiada 61% całości zatrudnienia. Liczba mężczyzn wyniosła 22 osoby, stanowiąc 39% łącznej liczby zatrudnionych osób. Oznacza to, że w ostatnich latach IPISS w większym stopniu przyciąga specjalistki i/lub prowadzi politykę rekrutacyjną sprzyjającą zatrudnianiu kobiet.

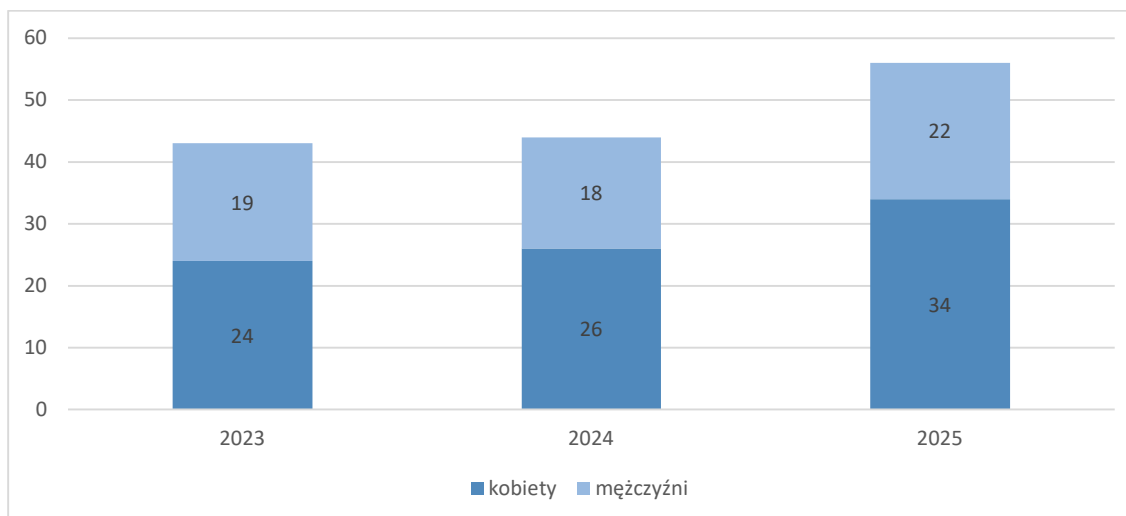
Tabela 1. Pracownicy IPISS w przekroju stanowisk i płci

Stanowisko	Kobiety	Udział kobiet (%)	Mężczyźni	Udział mężczyzn (%)	Razem osoby
ogółem	34	60,7	22	39,3	56
dyrekcja	2	100,0	0	0,0	2
kierownicy	2	50,0	2	50,0	4
eksperci (prof., dr hab., dr)	15	57,7	11	42,3	26
specjaliści (mgr, inż.)	3	37,5	5	62,5	8
analitycy	1	33,3	2	66,7	3
pozostali	11	84,6	2	15,4	13

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Działu Finansowo-Księgowego i Spraw Pracowniczych.

W ciągu ostatnich trzech okresów sprawozdawczych (grudzień 2023, grudzień 2024, marzec 2025) miał miejsce wzrost liczby osób zatrudnionych, przy czym dynamika wzrostu była zdecydowanie wyższa dla kobiet (41,7%) aniżeli dla mężczyzn (15,8%).

Wykres 1. Zmiana liczby pracownic i pracowników w przekroju płci w latach 2023-2025



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Działu Finansowo-Księgowego i Spraw Pracowniczych.

Udział kobiet w zatrudnieniu jest zróżnicowany w przekroju funkcji, które pełnią oraz piastowanych stanowisk. Na stanowiskach zarządczych (dyrektorskich i kierowniczych) w ostatnich latach zasiadały przede wszystkim kobiety (75%). Jest to zjawisko pozytywne z perspektywy równości płci, wskazujące na nieistnienie w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych zjawiska „szklanego sufitu”, gdy kobiety nie awansują do wyższych, odpowiedzialnych za funkcjonowanie instytucji stanowisk. Na stanowiskach eksperckich, wysokospecjalistycznych, w równym stopniu zatrudnione są kobiety i mężczyźni, natomiast na pozostałych stanowiskach, w tym głównie stanowiskach o charakterze administracyjnym, zdecydowaną większość (65% w 2025 r.) stanowią kobiety, co ma swój związek ze zjawiskiem sfeminizowania zawodów księgowo-finansowych oraz sekretarskich oraz wysokim udziałem kobiet w branży HR.

Tabela 2. Udział (%) kobiet w pełnieniu funkcji na poszczególnych stanowiskach w latach 2023-2025

Stanowisko	Udział kobiet (%)		
	2023	2024	2025
dyrekcja	100	100	100
kierownicy	50	50	50
eksperci (prof., dr hab., dr)	50	53	58
specjaliści (mgr, inż.)	25	25	38
analitycy	50	33	33
pozostali	69	83	85

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Działu Finansowo-Księgowego i Spraw Pracowniczych.

We wszystkich grupach osób zatrudnionych wyróżnionych ze względu na wykształcenie, za wyjątkiem doktorów habilitowanych, dominują kobiety. Biorąc pod uwagę fakt, że niemalże wszyscy pracownicy i pracownice mają wyższe wykształcenie, dane wskazują na dużą otwartość Instytutu na pracę w sfeminizowanym środowisku, szczególnie w przypadku zawodów o charakterze administracyjnym. Niemniej również wśród pracowników naukowych kobiet jest więcej aniżeli mężczyzn, choć różnice są mniejsze aniżeli w przypadku pracowników obsługowo-administracyjnych.

Tabela 3. Pracownicy IPiSS w przekroju płci i wykształcenia

Poziom wykształcenia	Kobiety	Udział kobiet (%)	Mężczyźni	Udział mężczyzn (%)	Razem osoby
ogółem	34	60,7	22	39,3	56
profesor	2	66,7	1	33,3	3
doktor habilitowany	3	50,0	3	50,0	6
doktor	12	60,0	8	40,0	20
wyższe	14	60,9	9	39,1	23
średnie	2	66,7	1	33,3	3
pozostałe	1	100,0	-	0,0	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Działu Finansowo-Księgowego i Spraw Pracowniczych.

Wynagrodzenia osób zatrudnionych w IPiSS również odzwierciedlają pewne różnice ze względu na płeć i są ściśle powiązane z pełnionymi stanowiskami oraz poziomem wykształcenia. Kobiety dominują w grupie osób z najwyższymi i najniższymi wynagrodzeniami. Wynika to z jednej strony z większej obecności kobiet na stanowiskach specjalistycznych i kierowniczych, z drugiej zaś ze znacznie wyższego udziału kobiet aniżeli mężczyzn na stanowiskach administracyjnych. Analizując siatkę płacową należy również mieć na uwadze fakt, iż w przypadku stanowisk specjalistycznych i wynagrodzeń na poziomie średnim, wysokość uposażenia jest ściśle powiązana z realizowanymi projektami badawczymi. W przypadku pozyskania i realizowania projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych wysokość wynagrodzeń jest wyższa aniżeli przeciętnie w sytuacji realizowania jedynie projektów własnych.

Tabela 4. Pracownicy IPiSS w przekroju płci i poziomowi wynagrodzeń

Przedział wynagrodzeń (PLN)	Kobiety	Udział kobiet (%)	Mężczyźni	Udział mężczyzn (%)	Razem osoby
4 500 - 6 000	11	57,9	8	42,1	19
6 001 - 8 000	12	70,6	5	29,4	17
8 001 - 10 000	2	33,3	4	66,7	6
10 001 - powyżej	9	64,3	5	35,7	14

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Działu Finansowo-Księgowego i Spraw Pracowniczych.

Zgodnie z ustawą o instytutach badawczych ciałem opiniodawczo-doradczym władz Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych jest Rada Naukowa, której członkowie i członkinie powoływani są w trybie i na zasadach określonych w art. 30 Ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz.U. 2010, nr 96, poz. 618 z późn. zm.) i Statucie IPiSS. W skład Rady Naukowej wchodzi 14 osób, w tym 4 kobiety (28,6%) i 10 mężczyzn (71,4%). Funkcje przewodniczącej Rady pełni kobieta. Funkcje wiceprzewodniczących pełnią kobieta i mężczyzna. Mężczyźni pełnią również funkcje rzecznika dyscyplinarnego i sekretarza Rady Naukowej.

4. Cele Planu Równości Płci

Powyższa analiza wskazała na pewne dysproporcje płci w instytucji wynikające z wyższego udziału kobiet wśród ogółu zatrudnionych, w tym przede wszystkim na stanowiskach administracyjnych i obsługowych, ale także wyższą obecność kobiet w strukturach zarządczych. Wzrost zatrudnienia w ostatnich latach również był obserwowany przede wszystkim wśród kobiet. Z kolei w przypadku Rady Naukowej sytuacja jest odwrotna, udział mężczyzn jest dominujący, choć kierownictwo Rady zapewnia udział zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Przewaga mężczyzn w radzie Naukowej IPiSS odzwierciedla strukturę środowiska naukowego w Polsce na wyższych szczeblach kariery naukowej⁴.

Kwestie zapewnienia odpowiednich warunków, szans rozwojowych i osiągnięcia równowagi płci, która sprzyja dobrym relacjom pomiędzy pracownikami i sprawiedliwości są kluczowe dla realizacji celów Planu Równości Płci w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych.

Komisja Europejska w przywołanych powyżej dokumentach wyróżniła sfery kluczowe dla osiągnięcia równowagi płci w organizacji i cele Planu Równości Płci odpowiadają tym obszarom.

⁴W Polsce znacznie więcej jest profesorów-mężczyzn niż profesorek-kobiet; według danych z początku 2023 roku, było to 7,4 tys. mężczyzn w porównaniu do 2,7 tys. kobiet posiadających tytuł profesora, <https://naukawpolsce.pl/aktualnosc/news%2C95615%2Cw-polsce-jest-27-tys-kobiet-i-74-tys-mezczyzn-z-tytulem-profesorskim.html>.

Cel 1. Równość płci w procesie rekrutacji oraz rozwoju kariery naukowej i zawodowej

Cel jest zorientowany na zapewnienie kobietom i mężczyznom równych szans na podjęcie pracy w Instytucie, warunków do rozwoju zawodowego i naukowego zgodnych z kompetencjami i nieuwarunkowanych płciowo oraz równych szans awansu zawodowego, w tym na stanowiska zarządcze, bez względu na płeć.

Działania służące osiągnięciu tego celu będą obejmowały:

- Prowadzenie procesu rekrutacyjnego w sposób inkluzywny, otwartego na zatrudnianie na wszystkich stanowiskach zarówno mężczyzn jak i kobiet. Narzędziem do osiągnięcia tego celu jest Zarządzenie nr 7/2024 w sprawie wprowadzenia „Zasad postępowania podczas rozmowy kwalifikacyjnej” w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych zawierające zapisy dotyczące równego traktowania kandydatów i kandydatek oraz prowadzenia procedury rekrutacyjnej w sposób niedyskryminujący charakter, zapewniający poszanowanie praw kandydatów i kandydatek do zatrudnienia. Ogłoszenia o pracę będą formułowane w sposób neutralny, bez uwzględnienia płci kandydatów, a komisje oceniające kandydatów będą różnorodne.
- Monitorowanie zasad i procedur zatrudnienia, z uwzględnieniem zasad transparentności i równowagi płci w procesie rekrutacji oraz prowadzenie procedur rekrutacyjnych i awansowych w sposób niedyskryminacyjny, zapewniając równy dostęp do wszystkich stanowisk dla kobiet i mężczyzn.
- Wspieranie procesu awansu naukowego kobiet i mężczyzn w równym stopniu poprzez zapewnienie dostępu do badań i wiedzy naukowej oraz wspieranie w trakcie realizacji procedur formalnych związanych z awansem naukowym.
- Przegląd reguł wynagradzania w celu zapewnienia kobietom i mężczyznom na tych samych stanowiskach i posiadającym podobne kompetencje i obowiązki oraz podobne produkty, pracy jednakowych wynagrodzeń.

Monitorowanie celu będzie uwzględniało analizę struktury zatrudnienia i wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na analogicznych stanowiskach i przy zbliżonych kompetencjach, w tym wobec osób nowo przyjętych do pracy.

Cel 2. Równowaga płci w strukturach decyzyjnych i zarządczych

Cel jest zorientowany na dążenie do zapewnienia zróżnicowania i równowagi płci w organach zarządczych oraz opiniodawczo-doradczych Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych.

Działania służące do osiągnięcia celu będą obejmowały:

- Prowadzenie polityki awansów na stanowiska zarządcze, z uwzględnieniem uwarunkowań wynikających z zapisów art. 27 ust. 1 ustawy o instytutach badawczych, biorącej pod uwagę kwestie różnorodności płci,
- Włączenie w procesy decyzyjne (np. komisje, rady) w równym stopniu przedstawicieli obu płci.

Monitorowanie celu będzie uwzględniało analizę struktury zatrudnienia na stanowiskach zarządczych⁵ i struktury składu komisji, rad i innych organów decyzyjno-konsultacyjnych.

⁵ Z zastrzeżeniami wynikającymi z zapisów art. 27 ust. 1 ustawy o instytutach badawczych dotyczących procedury powołania na wybrane stanowiska zarządcze.

Cel. 3. Kultura organizacyjna umożliwiająca zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym

Cel jest zorientowany na prowadzenie kultury organizacyjnej sprzyjającej godzeniu ról zawodowych i pozazawodowych, w tym opiekuńczych, inkluzywnej, pełnej na szacunku i wspierającej życie osobiste. Kultura organizacyjna dostrzega i wspiera także inne wymiary różnorodności, które stanowią o sile zespołu pracowników i pracowników IPiSS, w tym wiek, niepełnosprawność, pochodzenie, wyznawane wartości i poglądy, o ile nie mają one charakteru dyskryminującego.

Działania służące osiągnięciu tego celu będą obejmowały:

- Umożliwienie hybrydowego/zdalnego trybu pracy z uwagi na sytuację rodzinną/osobistą po uprzednim uzgodnieniu zasad i warunków świadczenia pracy z kadrą zarządzającą oraz kierownikami projektów badawczych. Narzędziem do wdrażania działań będzie Zarządzenie nr 4/2023 Dyrektora Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych z dnia 7 kwietnia 2023 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy Zdalnej w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych.
- Przeprowadzenie okresowego badania monitorującego kulturę organizacyjną, w tym aspekty związane z zarządzaniem różnorodnością w miejscu pracy, godzeniem obowiązków rodzinnych i zawodowych, aspekty niedyskryminacyjne oraz kwestie związane z równym traktowaniem kobiet i mężczyzn w miejscu pracy.
- Przygotowanie propozycji szkoleń z zakresu zarządzania zespołem, komunikacji i wsparcia społecznego oraz skutecznego motywowania pracowników uwzględniającego aspekty związane z zarządzaniem różnorodnością, kwestie równości, w tym równości płci oraz inne aspekty niedyskryminacyjne.
- Przeprowadzenie okresowego badania monitorującego kulturę organizacyjną, w tym aspekty związane z zarządzaniem różnorodnością w miejscu pracy, godzeniem życia zawodowego i osobistego, aspekty niedyskryminacyjne oraz kwestie związane z równym traktowaniem kobiet i mężczyzn w miejscu pracy.

Monitorowanie celu będzie uwzględniało analizę korzystania z urlopów macierzyńskich /ojcowskich /rodzicielskich /elastycznej organizacji pracy z uwagi na obowiązki rodzinne⁶ oraz przeprowadzenie badania monitorującego kulturę organizacyjną i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

Cel 4. Uwzględnienie perspektywy płci w realizowanych badaniach i projektach

Cel jest zorientowany na prowadzenie działalności naukowej w sposób uwzględniający *gender mainstreaming*, a więc zapewniający podejście kompleksowe do analizowanych problemów naukowych, uwzględniające zróżnicowanie perspektyw i aspekty niedyskryminacyjne, w tym w szczególności ze względu na płeć.

Działania służące osiągnięciu celu będą obejmowały:

- Prowadzenie pracy badawczej i wdrożeniowej w zróżnicowanych i zrównoważonych ze względu na płeć zespołach badawczych.
- Uwzględnianie różnych perspektyw w procesach badawczych, co pozwoli na pogłębienie analiz z uwzględnieniem perspektywy płci w prowadzonych badaniach. Perspektywa płci będzie widoczna zarówno w podejmowanej tematyce badawczej, jak i prowadzonych badaniach (np. zróżnicowaniu

⁶ <https://www.gov.pl/web/rodzina/uprawnienia-zwiazane-z-rodzicielstwem>.

*Plan Równości Płci dla Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych
na lata 2025-2028*

próby badawczej i prezentacji wyników) oraz sposobie prezentacji ich wyników. Osoby kierujące projektami badawczymi będą zobowiązane do informowania swoich zespołów pracowniczych o potrzebie uwzględnienia perspektywy płci w prowadzonych badaniach oraz korzyściach z realizowanego w ten sposób podejścia badawczego.

Wskaźniki służące do monitorowania stopnia osiągnięcia celu: (a) liczba kobiet i mężczyzn uczestnicząca w realizowanych projektach badawczych i wdrożeniowych.

Cel 5. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć i molestowaniu seksualnemu

Cel jest zorientowany na wprowadzenie mechanizmów pozwalających na przeciwdziałanie działaniom niepożądanym, takim jak przemoc spowodowana identyfikacją płciową osoby lub osób jej doświadczających, w tym przemoc werbalna, identyfikowanie i eliminowanie wszelkich niepożądanych zachowań w tym zakresie. Pozwoli to na zapewnienie bezpieczeństwa w miejscu pracy.

- Wypracowanie mechanizmów zgłaszania, interweniowania oraz procedowania spraw o charakterze przemocowym oraz niepożądanych zachowań, zarówno w przypadku bycia świadkiem lub ofiarą takich zachowań poprzez uaktualnienie Regulaminu wewnętrznej polityki antymobbingowej wprowadzonego Zarządzeniem Dyrektora Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych nr 7/2017 z dn. 23 maja 2017 r.
- Utworzenie adresu poczty email: rownosc@ipiss.com.pl w celu umożliwienia przesyłania korespondencji w przypadku wystąpienia przejawów przemocy, w tym związanej z płcią.
- Powołanie koordynatora ds. równości płci w organizacji, będącego osobą zaufania w przypadku wystąpienia działań niepożądanych, w tym o charakterze mobbingu oraz molestowania ze względu na płeć. Koordynator będzie organem konsultacyjnym organów zarządczych IPiSS w zakresie realizacji Planu Równości Płci oraz jego wdrażania i monitorowania stopnia osiągnięcia jego celów.

Monitorowanie celu będzie uwzględniało wprowadzenie procedury antymobbingowej i mającej na celu przeciwdziałanie przemocy w miejscu pracy.

5. Podsumowanie

Plan Równości Płci dla Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, zgodny z wymogami programu Horyzont Europa oraz dobrymi praktykami instytucji publicznych, stanowi zobowiązanie Instytutu do systematycznej pracy na rzecz równych szans i bezpieczeństwa osób zatrudnionych. Realizacja Planu ma na celu zapewnienie otwartego i integracyjnego środowiska pracy o wysokiej kulturze organizacyjnej i wysokiej jakości prowadzonych badań.

Cele i działania ujęte w Planie przyczynią się do wzrostu świadomości pracownic i pracowników na temat zagadnień równościowych, będą promowały działania równościowe oraz wspomagały rozwój zawodowy osób zatrudnionych w atmosferze niedyskryminacyjnej, zapewniającej swobodę rozwoju naukowego i zawodowego. W efekcie, znajdzie to odzwierciedlenie w rozwoju instytucji, osiąganiu coraz lepszych rezultatów naukowych i skuteczności działań Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych.