



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI WOJSKOWEGO INSTYTUTU TECHNICZNEGO UZBROJENIA

Preambuła

Wojskowy Instytut Techniczny Uzbrojenia (dalej: Instytut lub WITU) jest polskim instytutem badawczym zajmującym się kompleksowo problematyką uzbrojenia. WITU jest certyfikowaną jednostką w zakresie związanym z uzbrojeniem strzeleckim, rakietowym, materiałami wybuchowymi i amunicją oraz innym uzbrojeniem. Działalność Instytutu wspiera również realizację celów polityki zbrojeniowej i społecznej państwa w tym zakresie.

W strukturze WITU funkcjonują pionry, zakłady, ośrodki, zespoły, wydziały, pracownice, referaty, działy, sekcje, archiwum i kancelarie, zatrudniające 387 pracowników (stan na dzień 31 grudnia 2022 r.). Istotnymi aspektami funkcjonowania Instytutu pozostaje kultura organizacyjna, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym oraz rozwój kariery.

Kluczowym celem opracowania Planu Równości Płci (dalej: Plan lub PRP) jest stworzenie przyjaznego, wolnego od dyskryminacji środowiska pracy. Poznanie (badanie metodą ankietową) subiektywnych opinii i odczuć pracowników było jednym z pierwszych kroków na drodze wiodącej do jego opracowania i pierwszym z dwóch filarów wstępnej diagnozy opisującej sytuację wyjściową w Instytucie. Drugim była analiza struktury zatrudnienia, działalności naukowej i edukacyjnej, przeprowadzona równolegle z badaniem. Oba elementy stanowiły podstawę do opracowania przedmiotowego Planu.

Jego celem szczegółowym jest pomoc w niwelowaniu nierówności dotyczących płci oraz wynikających z innych, specyficznych uwarunkowań zawodowych lub prywatnych pracowników.

Instytut zakłada, iż w miarę uzyskiwania informacji zwrotnych z realizacji Planu Równości Płci, będzie on aktualizowany celem doskonalenia Instytutu jako miejsca pracy sprzyjającego rozwojowi osobistemu pracowników i pozbawionego przejawów dyskryminacji.

Przy tworzeniu niniejszego Planu Instytut inspirował się propozycjami innych jednostek badawczych w Polsce.

Diagnoza

Punktem wyjścia do stworzenia Planu Równości Płci było określenie stanu wyjściowego, czyli zbadanie danych kadrowych pracowników oraz „rozkładu płci” osób zajmujących poszczególne stanowiska, ich charakteru pracy itd. Opracowano i przeprowadzono wspomniane wcześniej badanie ankietowe (na podstawie specjalnie przygotowanego kwestionariusza), którego celem była ocena stanu wiedzy o obowiązujących w Instytucie procedurach związanych z równym traktowaniem, a także określenie, które działania i zachowania są przez pracowników najbardziej, a które najmniej pożądane, czy łamane są zasady równości płci, jakie są relacje w środowisku pracy, czy występują przejawy dyskryminacji ze względu na płeć w procesie budowania kariery itp.

Założeniem przyświecającym opracowaniu Planu Równości Płci jest wniesienie długotrwałego wkładu w zwiększenie poczucia bezpieczeństwa zatrudnionych i nowo zatrudnianych pracowników oraz skuteczne podjęcie działań w celu ulepszenia środowiska pracy w Instytucie, tj. przyjaznego oraz wolnego od dyskryminacji i uprzedzeń. Postawienie diagnozy było możliwe po rozpoznaniu opinii i odczuć pracowników oraz przeprowadzeniu wnikliwej analizy struktury zatrudnienia i działalności naukowej.

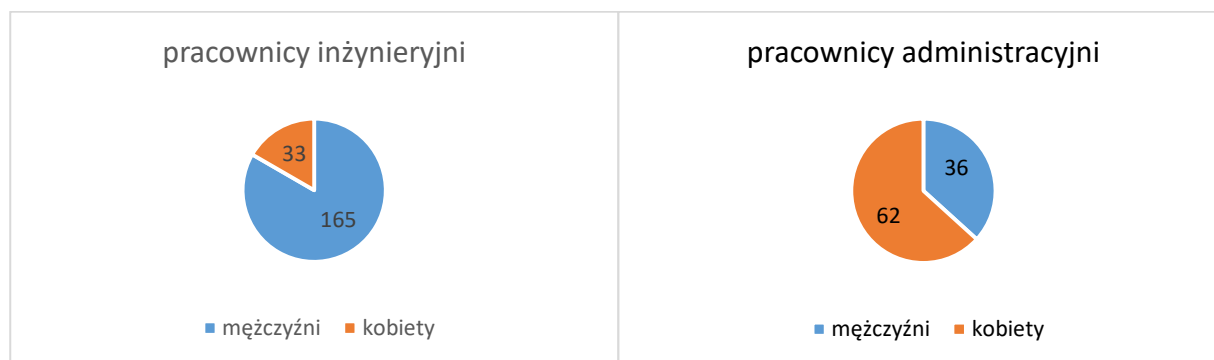
Analiza ilościowa

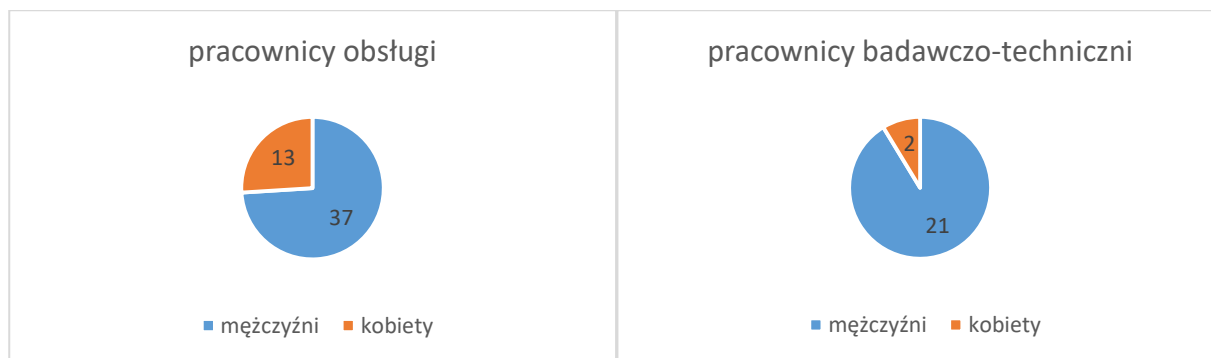
Analizę ilościową przeprowadzono na podstawie nieagregowanych danych kadrowych dostarczonych przez Referat kadr dotyczących pracowników zatrudnionych na dzień 31 grudnia 2022 r. Zgodnie z ww. danymi w WITU zatrudnionych było 387 osób, w tym 116 kobiet (co stanowiło 30% wszystkich zatrudnionych) i 271 mężczyzn, a więc rozkład płci jest wysoce nieproporcjonalny. Pogłębiona analiza składu osobowego grup

w podziale dokonany ze względu na charakter pracy pokazuje jednak, że rozkład ten nie jest tak ewidentny w poszczególnych Pionach Instytutu.

Obecnie wśród ścisłego kierownictwa, tj. szefów Pionów, kobiety stanowią 50%, a największy odsetek kobiet pośród osób zatrudnionych występuje w „administracji”. Kobiety stanowią tu 63% pracowników. Odmienna sytuacja ma miejsce w pionach technicznych i wspierających. Skład osobowy tych działów to 85% mężczyzn i 15% kobiet. Należy domniemywać, iż powyższe dysproporcje wynikają z różnej natury, specyfiki i charakteru pracy: pracy administracyjnej – chętniej wybieranej przez kobiety oraz przewagi zadań niebezpiecznych i wymagających wzmoczonego wysiłku fizycznego, które chętniej wykonują mężczyźni, a także z faktu, że większość absolwentów wyższych uczelni technicznych i wojskowych, które stanowią główne źródło zasobów kadrowych to mężczyźni.

Na etatach naukowych zatrudnionych jest 83% mężczyzn i 17% kobiet. Wynika to z faktu, że wciąż większość osób kończących uczelnie techniczne oraz uczelnie o profilu wojskowym to mężczyźni. Skutek ten wzmacnia fakt, iż znaczna część zatrudnionych to byli żołnierze zawodowi. Większość z nich swoje specjalistyczne, specyficzne wykształcenie odbierała w uczelniach wojskowych w latach 80 i 90 XX wieku, gdy były one jeszcze niedostępne dla kobiet. W ten niejako naturalny sposób to oni zajmują stanowiska związane z zasadniczą aktywnością Instytutu. Obecnie na uczelniach wojskowych obserwuje się coraz większy odsetek studiujących kobiet, jednak kierunkami, które są preferowane ze względu na działalność statutową Instytutu, kobiety rzadziej są zainteresowane. WITU, ogłaszając konkursy na stanowiska naukowe, nie różnicuje kandydatów ze względu na płeć. W składzie Rady Naukowej (stan na dzień 31 grudnia 2022 r.) jest 26 mężczyzn (97%) i 2 kobiety (3%).





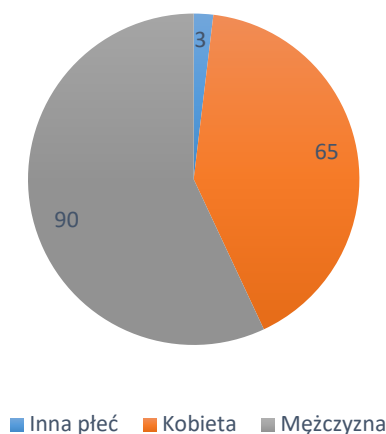
Odrębną grupą osób w Instytucie są żołnierze pełniący tu czynną zawodową służbę wojskową. Według danych na koniec 2022 roku w WITU służyło ich 12 - wyłącznie mężczyzn. Żołnierze wyznaczani są do pełnienia służby w Instytucie przez organy wojskowe na podstawie Ustawy o obronie Ojczyzny.

Wyniki ankiety

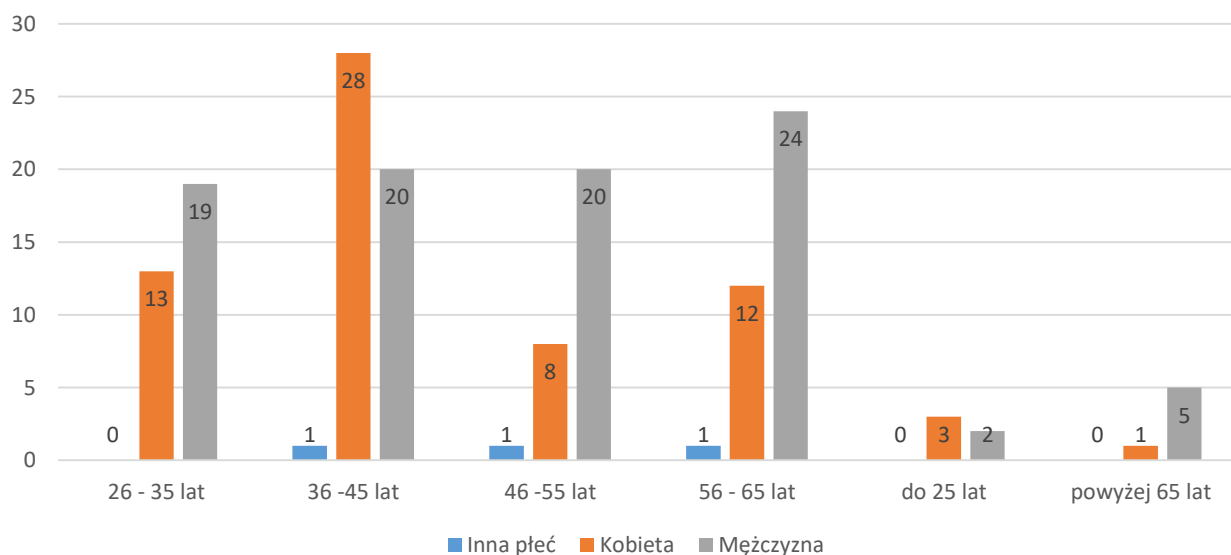
W celu zbadania stanu świadomości dotyczącej kwestii równości, a także wykazania obszarów, w których należy podjąć działania naprawcze, wśród osób zatrudnionych w Instytucie przeprowadzono wspomnianą wcześniej anonimową ankietę. Uzyskano odpowiedzi od 158 osób, w tym 65 kobiet, 90 mężczyzn i 3 osób, które określiły się w ankiecie jako inna płeć, w tym osoby niebinarne.

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma
do 25 lat	0	3	2	5
26 ÷ 35 lat	0	13	19	32
36 ÷ 45 lat	1	28	20	49
46 ÷ 55 lat	1	8	20	29
56 ÷ 65 lat	1	12	24	37
powyżej 65 lat	0	1	5	6
Suma	3	65	90	158

Płeć uczestników badania



Wiek ankietowanych



W dalszych analizach udzielane odpowiedzi są przedstawiane wg płci osób odpowiadających. Celem tego podziału jest podkreślenie problemów, których ocena różni się znacząco dla kobiet i mężczyzn.

Czy mężczyźni i kobiety są równo traktowani w Instytucie?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Nie	1	27	14	42
Nie wiem	0	18	15	33
Tak	2	20	61	83

Większość ankietowanych stwierdziła, że obie płcie są równo traktowane.

Czy w Instytucie występuje równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Nie	1	32	24	57
Nie wiem	0	16	24	40
Tak	2	17	42	61

Większość respondentów/-tek ocenia, że na szczeblu wyższego kierownictwa równowaga płci w Instytucie została zachowana. Część jednak kobiet nie jest o tym przekonana, stąd WITU planuje do połowy roku 2024 przeprowadzić przegląd kadrowo-płacowy. Ponadto planowane jest na przestrzeni lat 2024+2025 wprowadzenie procedury jednoznacznie transparentnej ścieżki kariery i awansu. Dokument ten zostanie opublikowany w wewnętrznym elektronicznym kanale komunikacyjnym, gwarantując pracownikom równy dostęp do niego.

Czy w Instytucie kobiety i mężczyźni mają w jednakowym stopniu zapewnioną możliwość rozwoju i awansu?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Kobiety są promowane	1	0	7	8
Mężczyźni są promowani	0	22	4	26
Obie płcie są promowane w równym stopniu	1	26	27	54
Nie wiem	1	17	52	70

Większość ankietowanych nie ma skryształizowanej opinii w kwestii możliwości rozwoju i awansu. W związku z niejednoznaczną oceną pracowników w tym zakresie, Instytut zobowiązuje się podjąć działania sprawdzające, w jakim stopniu ta równowaga została zachwiana. Z uwagi na powyższe planowane jest wprowadzenie polityki przejrzystości w zakresie ścieżki awansu wśród pracowników i zapoznanie z nią wszystkich pracowników WITU.

Czy wedle posiadanej przez Ciebie wiedzy zarobki w Instytucie są różne w porównaniu z zarobkami przedstawicieli drugiej płci na tym samym stanowisku?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Kobiety zarabiają mniej od mężczyzn	0	20	3	23
Kobiety zarabiają tyle samo co mężczyźni	2	7	14	23
Kobiety zarabiają więcej od mężczyzn	0	0	3	3
Nie wiem	1	38	70	109

Większość ankietowanych nie jest w stanie ocenić ewentualnej dysproporcji w wynagrodzeniu osób tej samej płci zatrudnionych na podobnych stanowiskach. W związku z tym, że niektórzy spośród respondentów/-tek mają pod tym względem wątpliwości (głównie kobiety). WITU planuje do końca 2024 roku wprowadzić politykę przejrzystego wynagradzania, tak aby każdy z pracowników, bez względu na płeć, wiedział na jaką pensję może liczyć z uwagi na swoje kwalifikacje zawodowe i staż pracy w Instytucie.

Czy podczas rozmowy rekrutacyjnej w Instytucie spotkałaś/eś się z przejawem dyskryminacji ze względu na płeć?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Nie	2	63	87	152
Tak	1	2	3	6

96% ankietowanych osób wszystkich płci odpowiedziało, że nie spotkało się z tego rodzaju pytaniem podczas rozmowy rekrutacyjnej do pracy w WITU.

Czy w Instytucie odbywają się szkolenia dla pracowników z zakresu równości płci i przejawów dyskryminacji?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Nie	0	29	31	60
Nie wiem	0	23	37	60
Tak	3	13	22	38

24% ankietowanych odpowiedziało, że odbywają się tego typu szkolenia w Instytucie, natomiast 76%, że nie posiada wiedzy na ten temat, bądź że nie odbywają się tego typu szkolenia. W związku z tym WITU planuje poprawić sposób przekazywania informacji na temat terminów kolejnych szkoleń na jeszcze bardziej przejrzysty i dostępny. W 2022 r. odbyło się dla całego składu osobowego szkolenie o tematyce dotyczącej dyskryminacji. W latach 2023÷2024 WITU planuje kontynuować szkolenia pracowników w zakresie komunikacji wewnętrznej oraz z zakresu równości płci i przejawów dyskryminacji.

Czy Instytut jest otwarty na zatrudnianie pracowników z niepełnosprawnościami?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Nie	2	6	17	25
Nie wiem	1	50	55	106
Tak	0	9	18	27

Większość ankietowanych stwierdziła, że nie wie, czy w Instytucie zatrudnia się osoby z niepełnosprawnościami. WITU zamierza opracować i wdrożyć w przyszłości (do końca 2027 roku) projekt polegający na dostosowaniu części miejsc pracy dla wyżej wymienionych osób. Pozwoli to w przyszłości zatrudniać pracowników na stanowiskach administracyjnych oraz inżynierskich i innych, na których ze względów bezpieczeństwa możliwe jest wykonywanie pracy przez osoby z niepełnosprawnościami. Ponadto WITU do końca 2024 roku dostosuje swoją stronę internetową do potrzeb osób z niepełnosprawnością wzroku i słuchu.

Czy Instytut jest miejscem przyjaznym dla pracowników w wieku powyżej 60 lat?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Nie	0	3	3	6
Nie wiem	0	9	9	18
Tak	3	53	78	134

85% badanych oceniło, że WITU jest miejscem przyjaznym dla pracowników powyżej 60 roku życia. Wśród pracowników WITU 20% stanowią osoby powyżej tej granicy wiekowej.

Czy Instytut jest miejscem przyjaznym dla pracowników w wieku 20-40 lat?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Nie	0	6	12	18
Nie wiem	0	12	14	26
Tak	3	47	64	114

72% badanych oceniło Instytut jako miejsce przyjazne dla pracowników w wieku 20÷40 lat.

Czy czujesz, że życie prywatne zabiera Ci tyle czasu, że odbija się to negatywnie na Twojej pracy?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Nie	3	64	79	146
Tak	0	0	1	1
Trudno powiedzieć	0	1	10	11

92% ankietowanych uznało, że życie prywatne nie odbija się negatywnie na pracy. Pozostali nie wyrazili swojej opinii w tym zakresie. Uznać więc należy, że praca w WITU daje możliwość zachowania równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym.

**Czy uważasz, że posiadanie członków rodziny potrzebujących opieki utrudnia Ci
rozwijanie kariery zawodowej?**

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Nie	1	24	44	69
Nie dotyczy	1	28	34	63
Tak	1	15	10	26

Większość z badanych, którzy znaleźli się w takiego rodzaju sytuacji, uważa, że nie wpływa ona negatywnie na rozwijanie ich kariery zawodowej. Z powyższego wynika, że WITU pozwala zachować pracownikom równowagę pomiędzy życiem prywatnym a pracą zawodową.

**Czy korzystałaś/eś z urlopu związanego z rodzicielstwem (macierzyński, ojcowski,
rodzicielski, wychowawczy)?**

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Nie	1	25	40	66
Nie dotyczy	1	19	28	48
Tak	1	21	22	44

Większość uczestniczących w ankiecie nie korzystała z takich uprawnień. Pozostali, którzy mieli taką możliwość i chcieli to uczynić, skorzystali z tej możliwości.

**Czy przerwy w pracy związane z wychowywaniem dzieci miały wpływ na Twoją
kariere zawodową?**

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Nie	2	20	32	54
Nie było takich przerw	1	28	57	86
Tak	0	17	1	18

89% badanych, spośród osób, których te uprawnienia dotyczyły, stwierdziło, że przerwy w pracy związane z rodzicielstwem były obojętne dla ich życia zawodowego.

Czy pracodawca ułatwił Ci powrót do pracy w Instytucie po urlopie związanym z rodzicielstwem?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Nie	1	1	2	4
Nie dotyczy	2	52	77	131
Tak	0	12	11	23

Większość ankietowanych, których pytanie dotyczyło (82%) przyznała, że nie miała problemu z powrotem do pracy po zakończeniu korzystania z uprawnień rodzicielskich.

Czy potrzebowałaś/eś wsparcia ze strony Instytutu w zakresie swojej sytuacji rodzinnej?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Nie	2	55	78	135
Tak	1	10	12	23

85% ankietowanych stwierdziło, że nie potrzebowało pomocy ze strony WITU w zakresie swojej sytuacji rodzinnej.

Czy uzyskałaś/eś oczekiwane wsparcie ze strony Instytutu w zakresie swojej sytuacji rodzinnej?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Nie	1	3	2	6
Nie potrzebowałam/em takiego wsparcia	2	52	75	129
Tak	0	10	13	23

Zdecydowana większość ankietowanych odpowiedziała, że problem go nie dotyczył.

Czy podczas rozmowy rekrutacyjnej w Instytucie zostałaś/eś zapytana/y o sytuację rodzinną lub plany rodzicielskie?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Nie	3	60	79	142
Tak	0	5	11	16

90% badanych odpowiedziało, że podczas rozmowy rekrutacyjnej nie zostało zapytanych o sytuację rodzinną czy plany rodzicielskie.

Czy uważasz, że pracownicy posiadający dzieci są traktowani przez pracodawcę inaczej niż osoby bezdzietne?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Pracownicy posiadający dzieci są traktowani gorzej	0	4	2	6
Pracownicy posiadający dzieci są traktowani lepiej	0	7	17	24
Trudno powiedzieć	2	32	24	58
Wszyscy pracownicy są traktowani tak samo	1	22	47	70

Ankietowani w większości stwierdzili, że pracownicy posiadający dzieci są traktowani tak samo jak pracownicy bezdzietni. Instytut nie wartościuje pracowników ze względu na posiadanie dzieci lub ich nieposiadanie, jednakże stara się (z zachowaniem przepisów prawa pracy) stworzyć osobom posiadającym dzieci przyjazne warunki pracy, oferując np. możliwość pracy w elastycznym systemie czasu pracy.

Czy czujesz, że praca zabiera Ci tyle czasu, że odbija się to negatywnie na Twoim życiu prywatnym?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Nie	3	45	62	110
Tak	0	13	16	29
Trudno powiedzieć	0	7	12	19

Prawie 70% ankietowanych uważa, że praca zawodowa nie odbija się negatywnie na ich życiu prywatnym.

Czy zostajesz w pracy "po godzinach"?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Nie	3	39	34	76
Tak	0	26	56	82

Uczestniczący w ankiecie stwierdzili, że czasami „pracują po godzinach” - w większości byli to mężczyźni (68%).

Czy spotykasz się z oczekiwaniem ze strony bezpośredniego przełożonego, że masz spędzać w pracy więcej niż 8 godzin?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Nie	3	53	78	134
Tak	0	12	12	24

Większość ankietowanych stwierdziło (prawie 85%), że nie spotkało się z tego rodzaju oczekiwaniami ze strony bezpośredniego przełożonego. W komentarzach ankietowani przyznawali, że takie przypadki zdarzając się dotyczyły wyłącznie rzadkich sytuacji nadzwyczajnych, które wynikały z wyjątkowych potrzeb pracodawcy. Pracownicy nie odczuwali przy tym, że byli zmuszani do pracy po godzinach.

Czy w Instytucie umożliwia się pracownikom wnioskowanie o ustalenie indywidualnego czasu pracy?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Nie	1	8	13	22
Nie mam możliwości wykonywania pracy zdalnie	1	15	26	42
Tak	1	42	51	94

27% kobiet i 32% mężczyzn spośród biorących udział w ankiecie przyznało, że pracodawca przychyliła się do indywidualnych wniosków o wyrażenie zgody na wykonywanie obowiązków w elastycznym systemie czasu pracy. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracowników, umożliwia się im pracę w wyżej wymienionym systemie. To pochodna starań Instytutu, aby zapewnić pracownikom wszystkich płci zachowanie równowagi między życiem prywatnym i życiem zawodowym.

Czy została Ci powierzona praca zdalna?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Nie	1	29	43	73
Nie mam możliwości wykonywania pracy zdalnie	1	14	22	37
Tak	1	22	25	48

W tej formie (w związku z sytuacją epidemiologiczną w kraju) zadania wykonywało, aż 30% respondentów/-tek uczestniczących w pomiarze. Ustawodawca przyjął dyrektywy unijne, tzw. *work life balance* oraz co za tym idzie, zmiany w kodeksie pracy, które weszły w życie 7 kwietnia 2023 roku. Instytut planuje do końca 2027 r. wdrożyć jak najbardziej optymalną procedurę w zakresie *work life balance*.

Jak często otrzymujesz pomoc lub wsparcie od swojego przełożonego?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Bardzo często	1	12	12	25
Czasami	1	14	24	39
Często	0	18	21	39
Nie potrzebuję takiego wsparcia i pomocy	1	6	19	26
Nigdy	0	5	2	7
Rzadko	0	10	12	22

65% ankietowanych uznało, że otrzymuje taką pomoc czasami, często lub bardzo często. WITU, wychodząc naprzeciw potrzebom pracowników oraz własnej organizacji, wprowadzi do końca 2025 r. procedurę *onboarding* oraz procedurę *mentoring*. Sposób wdrożenia zostanie określony po przeprowadzeniu audytu w tej sprawie.

Jak często otrzymujesz pomoc lub wsparcie od współpracowników z innych działów?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Bardzo często	0	7	8	15
Brak odpowiedzi	0	0	1	1
Czasami	1	22	33	56
Często	0	16	25	41
Nie potrzebuję wsparcia z innych działów	0	5	7	12
Nigdy	0	2	3	5
Rzadko	2	13	13	28

71% respondentów/-tek uważa, że może liczyć na pomoc i wsparcie od współpracowników. WITU docenia zależność między życzliwą współpracą w miejscu pracy a podniesieniem efektywności pracy. Dokłada więc starań, aby ułatwić członkom zespołu /zespołom pracowników dzielenie się umiejętnościami, talentami i pomysłami w drodze do osiągnięcia wspólnego celu. Pracodawca dostrzega konieczność umacniania wizerunku Instytutu jako wspólnej organizacji, dla dobra której warto pracować ku obopólnej korzyści. Priorytetem ma być uzmysłowienie pracownikom poszczególnych komórek

organizacyjnych znaczenia współpracy i wzajemnej pomocy sprzyjającej zachowaniom „wszystkie ręce na pokład” i unikania eskalacji problemów oraz przerzucania się odpowiedzialnością. Praca zespołowa ma opierać się na kardynalnej zasadzie: zespoły mogą osiągnąć więcej niż każdy z członków samodzielnie, dlatego jednym z najlepszych sposobów promowania współpracy zespołowej jest zapraszanie do współtworzenia. W związku z tym Instytut zamierza wprowadzić obowiązkowe szkolenia w zakresie współpracy między pracownikami. Szkolenia będą odbywać się na przestrzeni od września 2023 do grudnia 2025 r.

**Czy czułaś/eś się w sposób wykluczona/y w swoim środowisku pracy, np.
pominięta/y przy projektach, przy nagrodach uznaniowych, lekceważone były
Twoje pomysły i propozycje?**

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Nie	2	38	66	106
Tak	1	27	24	52

33% wśród ankietowanych (prawie w równej proporcji kobiet i mężczyzn) uważa, że była pomijana przy projektach lub nagrodach uznaniowych, a ich pomysły bywały lekceważone. Pracodawca zdaje sobie sprawę z tego, że złe nastroje pracowników w miejscu pracy w dłuższej perspektywie mogą doprowadzić do alienacji, a ta z kolei niesie za sobą szereg innych negatywnych konsekwencji. Stan alienacji, dyskryminacji może dotyczyć nie tylko samej pracy, ale i jej otoczenia. Działania w kierunku zapobiegania rozwojowi zjawiska alienacji, dyskryminacji wśród pracowników powinny mieć i będą miały charakter wielowektorowy, a nakierowane zostaną na umocnienie relacji opartych na zaufaniu i efektywnej komunikacji. O potrzebie tejże napominana będzie kadra kierownicza wszystkich szczebli podczas szkoleń, odpraw, także w formie elektronicznej w wewnętrznym komunikatorze WITU

Czy w Instytucie odbywają się szkolenia dla pracowników z zakresu radzenia sobie z trudnymi sytuacjami i stresem?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Nie	1	43	41	85
Nie wiem	1	19	38	58
Tak	1	3	11	15

Większość ankietowanych (prawie 54%) stwierdziła, że w Instytucie nie odbywały się dotychczas szkolenia dotyczące radzenia sobie ze stresem i trudnymi sytuacjami – Instytut planuje przeprowadzać tego rodzaju szkolenia raz do roku. Terminy szkoleń zostaną dostosowane do możliwości terminowych poszczególnych komórek organizacyjnych.

Czy w Instytucie odbywają się szkolenia dla pracowników z zakresu rozwiązywania konfliktów?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Nie	2	44	38	84
Nie wiem	0	17	40	57
Tak	1	4	12	17

Ponad 53% ankietowanych stwierdziło, że w Instytucie nie odbywały się dotychczas szkolenia *stricte* dotyczące rozwiązywania konfliktów. Zauważyć jednak należy, że już na poziomie organizacyjnym WITU stara się eliminować błędy w organizacji pracy (zarówno indywidualnej, jak i zespołowej), poszerzać dostęp do informacji, nie dopuszczać do niesprawiedliwego podziału zadań, bezwzględnej rywalizacji, walki o władzę itp. Instytut planuje przeprowadzać szkolenia nt. „Zarządzania konfliktem/ Rozwiązywania problemów i podejmowanie decyzji” przede wszystkim skierowane do kadry kierowniczej. Terminy szkoleń zostaną dostosowane do możliwości poszczególnych pionów/komórek organizacyjnych.

Zauważyć przy tym należy, że pomimo braku tego rodzaju szkoleń dla ogółu zatrudnionych, od kilku lat poszczególne komórki struktury WITU kierowały swoich pracowników na podobne tematycznie szkolenia, celem zapewnienia lepszej współpracy w instytutowym środowisku pracy.

Czy w Instytucie odbywają się szkolenia dla pracowników z zakresu

przeciwdziałania mobbingowi?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Nie	0	13	5	18
Nie wiem	0	5	10	15
Tak	3	47	75	125

W Instytucie w 2022 r. realizowane były szkolenia dotyczące przeciwdziałania mobbingowi. Większość ankietowanych (79%) potwierdziła ich przeprowadzenie, co praktycznie pokrywa się z tożsamym procentem wszystkich pracowników, którzy odbyli to szkolenie. Ponadto w Instytucie tego rodzaju szkolenia będą odbywać się cyklicznie.

Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy byłeś/eś w Instytucie ofiarą zachowań mogących stanowić mobbing?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Nie	2	49	80	131
Tak	1	16	10	27

83% ankietowanych nie czuje się ofiarami mobbingu, co wydaje się dobrze świadczyć o instytucji. Reszta pracowników (17%), z czego większość stanowią ankietowane kobiety, spotkała się z zachowaniami, które według nich mogły być uznane za formę tego rodzaju działań. WITU dostrzega ten problem i chcąc zlikwidować go w załączku zdecydowało się na przeprowadzenie cyklu bezpośrednich rozmów w zakresie przeciwdziałania mobbingowi ze wszystkimi kierownikami komórek wewnętrznych Instytutu. Kadra zarządzająca zostanie objęta dedykowanymi specjalnie dla niej cyklicznymi szkoleniami. Pracodawca podejmował aktywne starania (wymienione wcześniej w komentarzach), aby środowisko pracy Instytutu było wolne od mobbingu oraz innych form przemocy, zarówno przełożonych, jak i innych pracowników. WITU nadal będzie wysyłać jednoznaczny przekaz, że jako Pracodawca nie akceptuje mobbingu, ani żadnych innych form przemocy psychicznej lub fizycznej. Na równi z mobbingiem jako niedopuszczalne traktowane będą zachowania o charakterze molestowania seksualnego.

Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy byłeś/eś w Instytucie narażona/y na plotki i pomówienia?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Nie	1	21	27	49
Nie wiem	0	20	42	62
Tak	2	24	21	47

Większość pracowników Instytutu nie czuła się narażona na plotki i pomówienia lub nie miała takiej wiedzy. Jednak 15% kobiet, niemal tyle samo (13%) mężczyzn plus 2 z 3 osób niebinarnych spotkało się z tym zjawiskiem. Domniemywać należy, że ankietowani, w wyniku użycia w pytaniu „koniunkcji” - „plotkę” i „pomówienie” potraktowali jako pojęcia równoważne. Dokuczanie i niszczenie godności drugiej osoby w formie wymagające reakcji ze strony niesłusznie pokrzywdzonego nigdy nie miało miejsca w WITU. Pomimo tego, ze względu na destrukcyjną zdolność plotki obniżającą zwykle wartość dotkniętej nią osoby jako zjawisko niesprzyjające efektywności pracy, konfliktogenne i niekorzystne społecznie, podlega i podlegać będzie uwadze ze strony przełożonych.

Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy doświadczyłaś/eś w Instytucie niepożądanego zainteresowania seksualnego?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Nie	3	61	90	154
Tak	0	4	0	4

W Instytucie, jak należy przypuszczać, także dzięki prowadzonym szkoleniom i spotkaniom 97% respondentów/-tek nie doświadczyło niepożądanego zachowania seksualnego. Powyższe świadczy o skutecznej organizacji przeciwdziałania tego typu zachowaniom i braku ich akceptacji wśród zatrudnionych.

Czy podczas pracy w Instytucie spotkałeś/eś się z przejawem nierównego traktowania ze względu na płeć lub byłeś/eś świadkiem takiej sytuacji?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Nie	2	46	80	128
Tak	1	19	10	30

81% ankietowanych nie spotkała się z tego rodzaju traktowaniem. Jednak warto zauważyć, że 19 kobiet wśród ankietowanych uznało, że spotkało się z przejawem takiego traktowania. W celu uniknięcia niepożądanych działań w przyszłości, ale również w celu zapobieżenia powtórzenia się zjawisk, które mogą zostać uznane za przejawy nierównego traktowania, Instytut postanawia do końca 2023 r.:

- stworzyć kodeks równego traktowania (wyjaśniając podstawowe pojęcia, dotyczące nierównego traktowania, molestowania i molestowania seksualnego, określając procedury postępowania, w razie ich wystąpienia, określając sposób reagowania pracodawcy, w razie otrzymania zawiadomienia),
- powołać Pełnomocnika Dyrektora ds. równego traktowania (do połowy 2023 r.),
- cyklicznie prowadzić szkolenia dla pracowników WITU dotyczące tematyki równego traktowania.

Czy wiesz, gdzie i do kogo należy zgłosić przejaw dyskryminacji w miejscu pracy ze względu na płeć?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Nie	0	35	41	76
Tak	3	30	49	82

Większość ankietowanych oświadczyła, iż zna miejsce (tryb), osoby, którym powinny/mogą zgłosić ewentualne przejawy dyskryminacji. Dziwić może dość liczna liczba odpowiedzi negatywnych, bowiem w WITU funkcjonuje rozpropagowana przez wewnętrzny kanał komunikacji elektronicznej interwencyjna strona WWW <https://witu.zalezymi.pl> zapewniająca całkowitą anonimowość oraz platforma zgłoszeniowa do informowania o nieprawidłowościach. Aby zapewnić im większą skuteczność, co kwartał będzie prowadzona akcja informacyjna przypominająca o istniejących możliwościach w tym zakresie.

Czy zgłosiłaś/eś to, że byłaś/eś świadkiem niestosownego lub niedozwolonego zachowania w Instytucie?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Nie	2	17	15	34
Nie byłam/em świadkiem takiej sytuacji	1	41	72	114
Tak	0	7	3	10

Większość ankietowanych (72%) nie była świadkiem uznanego przez nich niestosownego lub niedozwolonego zachowania. Nieliczny odsetek (6%) spośród ankietowanych zgłosił, że był świadkiem niestosownego lub niedozwolonego zachowania. WITU rozwinie i udoskonali istniejący w instytucji system prewencji zgodnie z punktem powyżej.

Dlaczego nie zgłosiłaś/eś takiego zdarzenia?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Nie było potrzeby		1		1
Nie dotyczy	1	44	78	123
Nie wiedziałam/em gdzie i do kogo należy to zgłosić		3	3	6
Obawiam się negatywnych konsekwencji w stosunku do mojej osoby	1	11	4	16
Uważam, że takie zgłoszenie nie przyniesie oczekiwanego rezultatu		4	4	8
Osoby wyznaczone do przyjmowania takich zgłoszeń nie są godne zaufania		1		1
Przecież anonimowe sygnalizowanie nie zostanie rozpatrzone	1		1	2
Za duża "zażyłość" osób na szczeblu kierowniczym, nic nie pozostaje anonimowe			1	1

Zdecydowana większość ankietowanych (82%) nie widziała zdarzeń, które wymagałyby z ich strony jakichkolwiek reakcji. Nieliczna część, która była świadkiem uznanego przez nich za niestosowne lub niedozwolone zachowania, a nie zareagowała, tłumaczyła swoją bierność głównie: obawą przed negatywnymi konsekwencjami (10%), które miałyby je ewentualnie spotkać i niewiarą w skuteczność działania (8%). Wziąwszy to pod uwagę, Instytut zobowiązuje się do wzmożenia akcji informacyjnej dotyczącej zachowań niedozwolonych, jeszcze bardziej zdecydowanych reakcji o charakterze formalnym i wsparcia działań powołanego Pełnomocnika Dyrektora ds. równego traktowania.

Czy działania profilaktyczne podjęte w Instytucie w celu zmniejszenia rozprzestrzeniania się COVID-19 obejmowały w równym stopniu kobiety i mężczyzn?

	Inna płeć (w tym osoby niebinarne)	Kobieta	Mężczyzna	Suma końcowa
Nie	0	0	0	0
Nie wiem	0	17	24	41
Tak	3	48	66	117

Większość (74%) respondentów/-tek stwierdziła (pozostali nie mieli skryształizowanej opinii), że działania mające na celu zmniejszenie rozprzestrzeniania się COVID-19, podjęte przez specjalnie powołany w WITU przez Dyrektora zespół, objęły w równym stopniu wszystkich pracowników, bez względu na płeć.

Czy uważasz, że w zależności od płci przypisywane są pracownikom dodatkowe obowiązki, np. obsługa kawowa spotkań i konferencji, noszenie rzeczy etc.?

Odpowiedź uzasadnij.

30% spośród wszystkich ankietowanych uznało, że dodatkowe zadania są uzależnione od potrzeb, dostosowane do sytuacji oraz możliwości i umiejętności pracowników. Jednocześnie ankietowani przyznali, że takie sytuacje zdarzają się i wynikają bardziej ze zwyczajowych zachowań niż celowej dyskryminacji. Ankietowani potwierdzili stereotypowe podejście do zadań wykonywanych przez kobiety czy mężczyzn mówiąc, że często kobiety są traktowane jak osoby do parzenia kawy, wypełniania dokumentów itp., mimo że pracują na takich samych stanowiskach jak mężczyźni i mają takie same kompetencje. Uczestnicy ankiety wskazywali też, że kobiety są pomijane w uczestniczeniu w konferencjach, szkoleniach, nie są zapraszane na spotkania z osobami z zewnątrz, tylko tworzą wyłącznie tło lub obsługę recepcyjno-kawową.

Jakie działania mogłyby być wprowadzone w celu poprawy warunków pracy z uwzględnieniem działań na rzecz równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji?

Propozycje osób ankietowanych:

- stworzenie jasnych procedur wynagradzania,
- reagowanie na każde zdarzenie mające znamiona dyskryminacji/mobbingu,
- obowiązkowe szkolenia z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji dla przełożonych oraz pracowników,
- usprawnienie procesu komunikacji między pracownikami i przełożonymi.

Implementacja Planu

Zgodnie z wymogami Komisji Europejskiej, niniejszy Plan Równości Płci zostaje zaimplementowany w następujący sposób:

- publikacja i formalne wprowadzenie Planu,
- plan został wprowadzony zarządzeniem Dyrektora Instytutu i stał się obowiązującym w Instytucie dokumentem,
- plan został opublikowany na stronie internetowej WITU,
- wprowadzenie Planu zostało zakomunikowane pracownikom poprzez środki komunikacji elektronicznej oraz ogłoszenia informacyjne (dla pracowników niekorzystających ze służbowej poczty elektronicznej). Tą samą drogą prowadzona będzie przyszła komunikacja dotycząca realizacji Planu,
- realizacja Planu oraz jego treść poddawana będzie regularnej, przynajmniej corocznej analizie, której wyniki będą komunikowane pracownikom oraz umieszczane na stronie internetowej nie później niż do 31 marca (dotyczące roku poprzedniego),
- zasoby wyznaczone do realizacji Planu (zakres zadań wyznaczony przez szczegółowe działania, patrz rozdział „Działania i wskaźniki”),
- w celu realizacji Planu stworzona zostanie funkcja Pełnomocnika Dyrektora ds. równego traktowania, której celem będzie nadzór nad realizacją Planu, coroczna analiza wartości wskaźników i tworzenie rocznego raportu, a także ciągłe badanie potrzeb pracowników oraz prowadzenie komunikacji dotyczącej podejmowanych działań,
- za realizację Planu, w szczególności za tworzenie norm i dokumentów wewnętrznych (np. regulaminów), odpowiadać będą Dyrektor i Pełnomocnik Dyrektora ds. równego traktowania,
- bieżące zbieranie danych dotyczących pracowników będzie prowadzone przez komórkę odpowiedzialną za prowadzenie spraw pracowniczych.

Zbieranie danych i analiza:

- niezagregowane dane dotyczące płci pracowników będą regularnie zbierane przez komórkę odpowiedzialną za prowadzenie spraw kadrowych,
- wskaźniki pozwalające na określenie skuteczności działań wprowadzonych Planem zaproponowane są w rozdziale „Działania i wskaźniki”,

- dane oraz wartości wskaźników analizowane będą przez Pełnomocnika Dyrektora ds. równego traktowania, upubliczniane oraz komunikowane nie rzadziej niż raz do roku.

Rodzaje prowadzonych działań naprawczych:

- powołać Pełnomocnika Dyrektora ds. równego traktowania,
- stworzyć kodeks równego traktowania,
- działania miękkie w postaci szkoleń, komunikacji wewnętrznych uświadamiających zagadnienia dotyczące równości płci i nieświadomymi uprzedzeniami związanymi z płcią.

Działania i wskaźniki

Komisja Europejska określiła pięć kluczowych obszarów dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach, które powinny zostać objęte przez Plan Równości Płci. Należą do nich:

- równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji,
- równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych,
- równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery,
- włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych,
- środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.

Szczegółowe działania w tych obszarach zostały wybrane na podstawie analizy stanu obecnego i określonych potrzeb pracowników Instytutu.

Działanie wprowadzające	Jednostka odpowiedzialna
Powołanie Pełnomocnika Dyrektora ds. równego traktowania w Instytucie.	Dyrektor Instytutu
	Wskaźniki Powołanie Pełnomocnika Dyrektora ds. równego traktowania
	Okres realizacji Pierwsze półrocze 2023
Działanie	Jednostka odpowiedzialna
✓ dokonywanie analiz i ocen sytuacji społecznej oraz funkcjonujących w WITU rozwiązań pod kątem respektowania zasady równego traktowania, ✓ opracowanie, realizacja lub nadzór nad przedsięwzięciami zawartymi w zatwierdzonym przez Dyrektora Planie Równości Płci w WITU, ✓ inicjowanie w Instytucie, realizowanie, koordynowanie oraz monitorowanie działań, zmierzających do zapewnienia równego traktowania, a także ochrony przed dyskryminacją, ✓ promowanie, upowszechnianie i propagowanie problematyki równego traktowania, w tym prowadzenie działań na rzecz podnoszenia świadomości na temat równego traktowania, dyskryminacji i jej przejawów oraz przyjętych w WITU metod przeciwdziałania jej występowaniu, ✓ podejmowanie w porozumieniu z Dyrektorem działań zmierzających do eliminacji lub ograniczenia skutków powstałych w wyniku	Pełnomocnik Dyrektora ds. równego traktowania Wskaźniki Liczba komunikatów, liczba ankietowanych osób Okres realizacji 2023÷2027

naruszenia zasady równego traktowania,

✓ współpraca z właściwymi organami rad, zespołów, związków zawodowych, itp. w zakresie właściwości Pełnomocnika,

✓ uczestnictwo w procedurach zgłaszania nieprawidłowości oraz w pracach Komisji zgodnie z Zarządzeniem Nr 23 z dnia 20.10.2017 r. w sprawie „Procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w WITU”.

Obszar 1: Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji

Wyniki ankiet przeprowadzonych wśród pracowników świadczą o tym, iż obszar równowagi pomiędzy życiem prywatnym i rodzinnym jest bardzo ważny dla wielu z nich. Należy się spodziewać, że odsetek ten będzie rosł wraz z odmładzaniem kadry Instytutu, a przez to zatrudnianiem osób, które znajdują się na etapie życia, w którym występują wzmożone potrzeby sprawowania opieki nad dziećmi czy osobami starszymi i łączenia obowiązków służbowych z domowymi.

Działanie	Jednostka odpowiedzialna
Analiza charakteru stanowisk pracy – systematyczne zbieranie danych na przedmiotowy temat – nie tylko pod kątem korzyści wynikających z utworzenia go oraz opisu zadań, niezbędnej wiedzy, umiejętności i kompetencji, które powinna posiadać osoba obejmująca tę posadę, ale także w celu określenia możliwości wprowadzenia działań wspierających, łączenie pracy i rozwoju zawodowego z życiem rodzinnym, takich jak zadaniowy charakter pracy, elastyczny czas pracy, praca zdalna.	Dyrektor Instytutu
Określenie kryteriów rozliczania i kontrolowania	

Wskaźniki
Liczba grup pracowników (stanowisk pracy) objętych analizą
Okres realizacji
na bieżąco

efektów pracy, gdy praca nie odbywa się w rozliczeniu godzinowym, w siedzibie pracodawcy. Analiza ma służyć upewnieniu się, że struktura firmy pokrywa wszystkie potrzeby Instytutu, ale też pozwoli pracownikom zachować balans między życiem prywatnym (rodzinnym) a zawodowym i interesem Instytutu.

Działanie

Jednostka odpowiedzialna

Wprowadzenie zasad organizacji pracy uwzględniających pracę zadaniową, elastyczny czas pracy, czy pracę zdalną (gdy jest to możliwe) dla osób, których sytuacja życiowa zaburza równowagę pomiędzy życiem prywatnym a rodzinnym.

Wskaźniki

Bieżące monitorowanie korzystania przez pracowników z pracy zdalnej.

Okres realizacji

Okres obowiązywania Planu Równości Płci

Działanie

Jednostka odpowiedzialna

Kontynuacja wsparcia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Wskaźniki

Rzesłanie informacji do całej kadry WITU

Okres realizacji

Działanie – wspólne z obszarem 5 i 2	Jednostka odpowiedzialna
Organizacja szkoleń zwiększających wiedzę na temat równości, a także zjawisk: dyskryminacji (m.in. dyskryminującego języka), przemocy, molestowania i molestowania seksualnego, oraz zwiększających umiejętności związane z rozpoznawaniem tych zjawisk i reagowaniem na nie.	Pełnomocnik Dyrektora ds. równego traktowania
	Wskaźniki
	Liczba przeszkolonych osób, ankiety pracownicze
	Okres realizacji
	2023÷2027

Obszar 2: Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych

Wobec zgodnej opinii ankietowanych o potrzebie dalszego dążenia do równościowej (odpowiadającej strukturze zatrudnienia) reprezentacji płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych, zaproponowano działania uświadamiające mające na celu osiągnięcie znacznych postępów na rzecz równości płci.

Działanie wspólne z obszarem 1 i 5	Jednostka odpowiedzialna
Szkolenia/akcja promująca wśród kadry zarządczej nakaz/potrzebę równego traktowania kobiet i mężczyzn we wszystkich obszarach życia społecznego, politycznego i gospodarczego. Uświadamianie konieczności poszanowania dla różnorodności w miejscu pracy, w tym w szczególności równości płci jako drogi do większej obecności kobiet w Instytucie i wzmacnianie świadomości korzyści społecznych i ekonomicznych związanych z wykorzystaniem w pełni potencjału kobiet w WITU.	Dyrektor Instytutu
	Wskaźniki
	Liczba przeszkolonych osób, ankiety pracownicze
	Okres realizacji
	2023÷2027

Działanie	Jednostka odpowiedzialna
Stworzenie Planu Równości Płci WITU, którego celem ma być budowanie przyjaznego oraz wolnego od dyskryminacji i uprzedzeń środowiska pracy i rozwoju zawodowego. Wyartykułowanie w nim zaleceń dotyczących powierzania zarówno kobietom, jak i mężczyznom funkcji w kadrze zarządczej oraz w gronach decyzyjnych, w tym zapewnienie kobietom pełnego i efektywnego udziału w procesach decyzyjnych na wszystkich szczeblach.	Dyrektor Instytutu
	Wskaźniki
	Udział procentowy kobiet w kadrze zarządczej
	Okres realizacji
	2023÷2027

Obszar 3: Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery

Ankietowani dostrzegli potrzebę usystematyzowania zasad rekrutacji w celu zapewnienia równego traktowania kandydatów. Wśród respondentów/-tek pojawiały się także odpowiedzi dostrzegające celowość monitoringu równości wynagrodzeń i ścieżki awansów.

Działanie	Jednostka odpowiedzialna
Od początku istnienia Instytutu ogromną przewagę liczebną wśród pracowników mieli mężczyźni. Przyczynił się do tego militarny charakter Instytucji i realizowane do dzisiaj bardzo specyficzne zadania statutowe. Przekłada się to (choć tendencja ta nieznacznie maleje) na płęć aplikujących. Tym istotniejszym będzie określenie zasad przygotowywania ogłoszeń rekrutacyjnych pod kątem niedyskryminacji, ze szczególnym uwzględnieniem płci kandydatów oraz stosowanego języka (końcówki rodzajowe etc.).	Pełnomocnik Dyrektora ds. równego traktowania
	Wskaźniki
	Liczba ogłoszeń tworzonych wg wytycznych
	Okres realizacji
	2023÷2027

Działanie	Jednostka odpowiedzialna
Uświadamiania potrzeby równowagi płci we wszystkich rolach, równe szanse kariery, równe płace, <i>work life balance</i> , przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy oraz dialog z interesariuszami, zwiększenie świadomości i komunikacja na temat równouprawnienia oraz włączenie dostawców i podwykonawców w realizację tych celów. Weryfikacja i w razie potrzeb doprecyzowanie zasad wynagradzania, awansu i monitoring wynagrodzeń oraz innych świadczeń pracowniczych bez uwzględniania kryteriów płci, celem zapewnienia podobnych wynagrodzeń dla osób o podobnych zakresach zadań. Przeszkolenie osób rekrutujących/kierowników w zakresie stosowania dla wszystkich kandydatów na stanowisko jednolitych standardów i zadań.	Pełnomocnik Dyrektora ds. równego traktowania
	Wskaźniki Coroczna analiza zasad wynagradzania i awansu
	Okres realizacji 2023+2026

Obszar 4: Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych

Włączenie kwestii płci do badań spotkało się z dosyć szeroką, pejoratywną reakcją osób ankietowanych. Może to wynikać z charakteru badań naukowych prowadzonych w Instytucie: oprócz nauk społecznych (nauki o bezpieczeństwie), bardzo silną pozycję zajmuje dziedzina nauk inżynierijno-technicznych (inżynieria chemiczna, materiałowa, mechaniczna). Niezrozumienie konieczności zachowania równości płci w tym zakresie przez ankietowanych najprawdopodobniej wynika z niewystracającej wiedzy jak bardzo jest to ważne. Dlatego Instytut do końca 2027 r. poprzez przeprowadzanie szkoleń

planuje pogłębić wiedzę pracowników w tym zakresie.

Działanie	Jednostka odpowiedzialna
Systematyczne monitorowanie możliwości włączenia kwestii płci do badań, ze szczególnym zwróceniem uwagi na charakter realizowanej tematyki badawczej (weryfikacja, czy występuje jej związek z płcią) oraz na możliwość dopasowania zakresu obowiązków na poszczególnych stanowiskach badawczych do płci. Coroczna weryfikacja opinii pracowników na podstawie ankiet.	Pełnomocnik Dyrektora ds. równego traktowania
	Wskaźniki
	Wyniki analizy ankiet
	Okres realizacji
	2023÷2027

Obszar 5: Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.

Większość osób ankietowanych dostrzegła potrzeby związane z działaniami przeciwko przemocy ze względu na płeć czy molestowaniu seksualnemu.

Działanie	Jednostka odpowiedzialna
Stworzenie w Instytucie wewnętrznych zasad regulujących formalnie kwestie równości, dyskryminacji, niewłaściwych zachowań na tle seksualnym etc.	Pełnomocnik Dyrektora ds. równego traktowania
	Wskaźniki
	Kodeks równego traktowania
	Okres realizacji
	2023
Działanie	Jednostka odpowiedzialna
Stworzenie ścieżki i zasad zgłaszania informacji i skarg dotyczących dyskryminacji, przemocy, molestowania seksualnego oraz innych	Dyrektor Instytutu / Pełnomocnik Dyrektora ds. równego traktowania

nieprawidłowości z zapewnieniem jednoczesnej ochrony osoby zgłaszającej.

Wskaźniki

Kodeks równego traktowania

Okres realizacji

2023÷2027

Działanie

Jednostka odpowiedzialna

Monitorowanie poziomu zagrożenia nierównościami i pojawianiem się niewłaściwych zachowań poprzez badanie opinii przy użyciu ankiet oraz interakcji personalnych. Wspieranie pracowników zgłaszających problemy związane z nierównościami.

Pełnomocnik Dyrektora ds. równego traktowania

Wskaźniki

Roczne raporty z wynikami ankiet, liczba osób, którym udzielono wsparcia

Okres realizacji

2023÷2027

Działanie – wspólne z obszarem 1 i 2

Jednostka odpowiedzialna

Organizacja szkoleń lub rozpropagowywanie materiałów zwiększających wiedzę na temat równości, a także zjawisk: dyskryminacji (m.in. dyskryminującego języka), przemocy, molestowania i molestowania seksualnego, oraz zwiększających umiejętności związane z rozpoznawaniem tych zjawisk i reagowaniem na nie.

Pełnomocnik Dyrektora ds. równego traktowania

Wskaźniki

Liczba przeszkolonych osób, ankiety

Okres realizacji

2023÷2027

Podsumowanie i wnioski

Zaprezentowana i przyjęta wersja Planu Równości Płci została stworzona w oparciu o statystyczne dane kadrowe oraz ankiety przeprowadzone pośród pracowników Instytucji. W efekcie utworzono plan działań w obszarach wskazanych przez ankietowanych. Utworzone zostanie stanowisko Pełnomocnika Dyrektora ds. równego traktowania, który będzie zarówno koordynatorem realizacji Planu, dostosowaniem go do zmieniających się potrzeb, jak i punktem kontaktowym pomiędzy pracownikami a Dyrekcją Instytutu. Realizacja Planu umożliwi stworzenie bardziej przyjaznych i zachęcających warunków pracy w Instytucie, a przez to uczynienie pracy naukowej i wspomagającej jeszcze bardziej atrakcyjną.