

# Z A R Z Ą D Z E N I E

021.24.2023

**Dyrektora Instytutu Systematyki i Ewolucji Zwierząt  
Polskiej Akademii Nauk  
z dnia 28.08.2023 roku**

w sprawie

**wprowadzenia Planu Równości Płci 2022-2027**

1. Wprowadza się Plan Równości Płci 2022-2027
2. Zasady wchodzi z dniem 28 sierpnia 2023 r.

**Dyrektor Instytutu**

*Dr hab. Sebastian Tarek*



---

**ISEZ PAN**

**INSTYTUT SYSTEMATYKI I EWOLUCJI ZWIERZĄT  
POLSKIEJ AKADEMII NAUK**

---

**Plan Równości Płci**

**2022 – 2027**

---

## WPROWADZENIE

Plan Równości Płci Instytutu Systematyki i Ewolucji Zwierząt Polskiej Akademii Nauk (ISEZ PAN) jest narzędziem mającym na celu stworzenie bezpiecznego, nowoczesnego, wolnego od wszelkich uprzedzeń i stereotypów miejsca pracy. Wszyscy pracownicy i doktoranci będą w nim traktowani równo, bez względu na status społeczny, pochodzenie, światopogląd, religię, niepełnosprawność, płeć czy orientację seksualną. Będą mieć możliwość rozwoju zawodowego, w tym także naukowego, i osobistego wolnego od dyskryminacji i uprzedzeń.

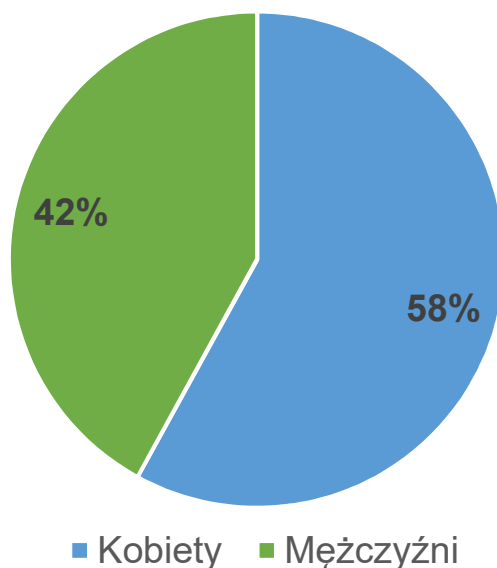
Instytut Systematyki i Ewolucji Zwierząt Polskiej Akademii Nauk otrzymał od Komisji Europejskiej logo „HR Excellence in Research” w 2016 roku. W związku z przyznanym wyróżnieniem, Instytut podjął zobowiązanie do ciągłego doskonalenia polityki w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, zgodnie z Europejską Kartą Naukowca i Kodeksem postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Dokument, który został przygotowany, jest realizacją powinności jakie powziął ISEZ PAN.

*Prezentowany Plan Równości Płci ISEZ PAN jest wynikiem wewnętrznej diagnozy stanu oraz potrzeb Instytutu w 2022 roku, wytycznych Komisji Europejskiej dotyczących Planu Równości Płci, a także analizy podobnych dokumentów obowiązujących w innych krajowych i zagranicznych jednostkach naukowych. Wychodząc naprzeciw rekomendacjom Komisji Europejskiej, przygotowany Plan opiera się na pięciu obszarach (kultura organizacyjna i równowaga między pracą a życiem prywatnym, udział kobiet we władzach i stanowiskach decyzyjnych, równość płci w procesie zatrudniania i kariery, integracja kwestii związanych z płcią w badaniach naukowych, przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć) ukierunkowanych na osiągnięcie poprawy równości płci w ISEZ PAN.*

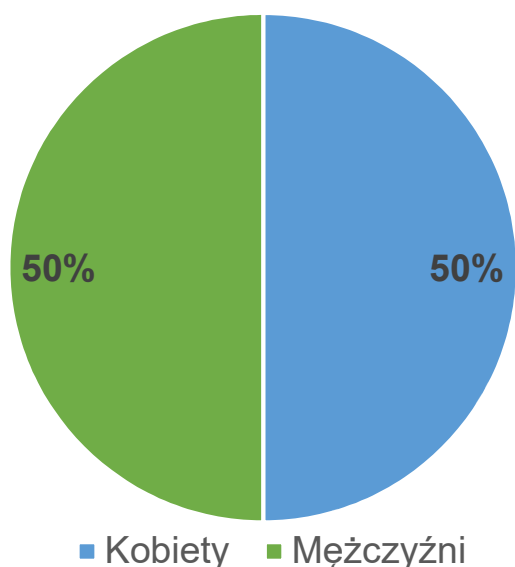
# RÓWNOŚĆ PŁCI W ISEZ PAN – DIAGNOZA I ANALIZA

## STRUKTURA ZATRUDNIENIA

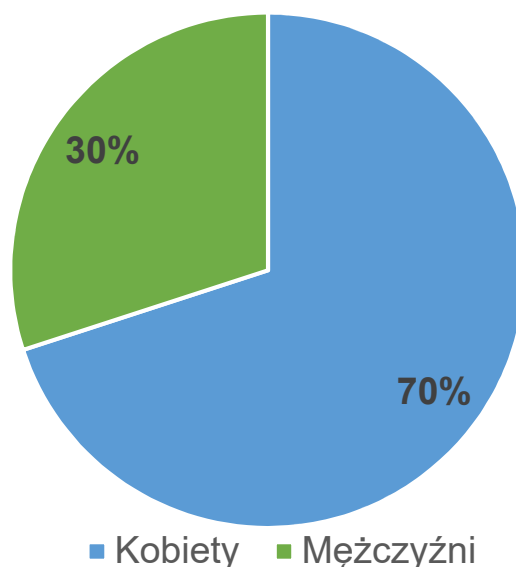
Instytut Systematyki i Ewolucji Zwierząt Polskiej Akademii Nauk jest jednostką naukową, zatrudniającą 71 pracowników, w tym 44 pracowników naukowych i doktorantów oraz 27 pracowników nienaukowych. Poniższa analiza struktury zatrudnienia została przeprowadzona w oparciu o dane na koniec 2022 roku udostępnione przez Dział Spraw Pracowniczych i Płac ISEZ PAN. Proporcja kobiet i mężczyzn zatrudnionych w Instytucie przedstawia się następująco:



**Wykres 1.** Proporcja płci wśród wszystkich pracowników ISEZ PAN (stan na grudzień 2022 r.).



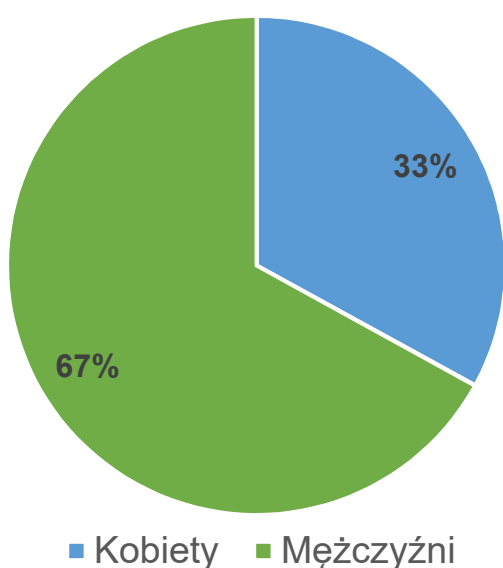
**Wykres 2.** Proporcja płci wśród wszystkich pracowników naukowych i doktorantów ISEZ PAN (stan na grudzień 2022 r.).



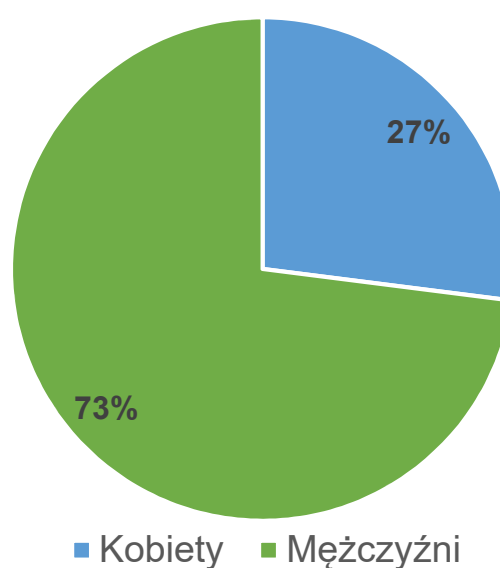
**Wykres 3.** Proporcja płci wśród wszystkich pracowników nienaukowych ISEZ PAN (stan na grudzień 2022 r.).

Powyższe dane wskazują równowagę w kwestii zatrudnienia kobiet oraz mężczyzn wśród pracowników całego Instytutu, jak również w obrębie pracowników naukowych i doktorantów (Wykres 1, Wykres 2). Jedynie wśród pracowników nienaukowych można zauważyć wyraźną nadreprezentację kobiet (Wykres 3).

W przypadku organów decyzyjnych ISEZ PAN równowaga jest zachowana, ze względu na fakt, iż Dyrektorem jest mężczyzna, a kobieta jest Zastępcą Dyrektora ds. Naukowych. Wśród kierowników naukowych jednostek organizacyjnych Instytutu ta równowaga zostaje niestety zaburzona, co wynika z dużego niedoreprezentowania kobiet na tych stanowiskach (Wykres 4). Występuje również mocna nierównowaga przy obsadzeniu stanowisk kierowniczych w projektach badawczych finansowanych ze źródeł zewnętrznych, gdzie zdecydowaną większość stanowią mężczyźni (Wykres 5).



**Wykres 4.** Proporcja płci wśród pracowników naukowych na stanowiskach kierowniczych w ISEZ PAN (stan na grudzień 2022 r.).



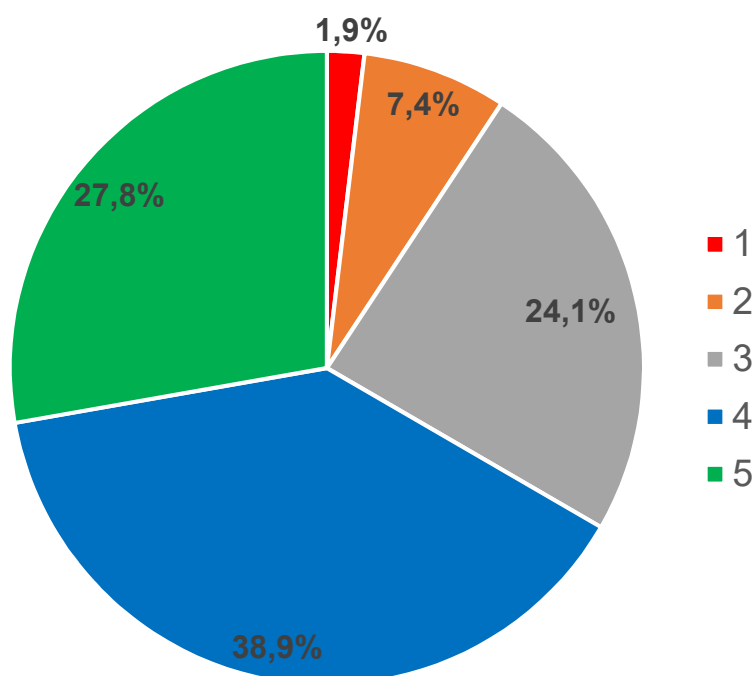
**Wykres 5.** Proporcja płci wśród kierowników projektów badawczych finansowanych ze źródeł zewnętrznych w ISEZ PAN (stan na grudzień 2022 r.).

## ANKIETA WEWNĘTRZNA – ANALIZA

W celu opracowania strategii do realizacji głównych założeń Planu Równości Płci w ISEZ PAN, w połowie 2022 roku przeprowadzono wśród pracowników anonimową ankietę. Poruszono w niej tematy z obszarów dotyczących kultury organizacyjnej w ISEZ PAN, równowagi między pracą a życiem prywatnym, ogólnej oceny równości płci w miejscu pracy, rozwoju kariery naukowej, godzenia życia zawodowego z prywatnym, a także możliwych przejawów mobbingu i molestowania seksualnego w miejscu pracy. Zebrane dane posłużyły do szczegółowej analizy prezentowanej w niniejszym dokumencie, a w końcowym etapie do opracowania niezbędnych działań naprawczych.

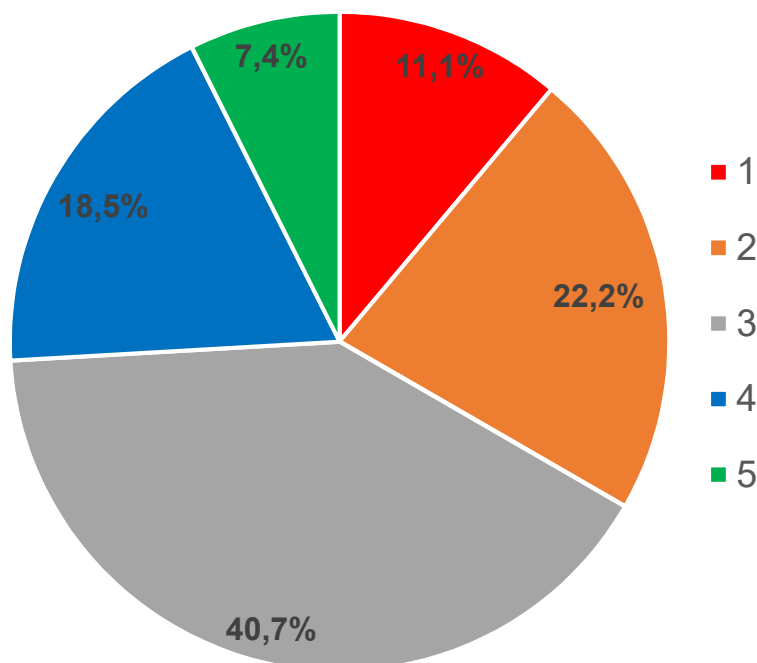
Dobrowolną ankietę, składającą się z 23 pytań, wypełniły 54 osoby co stanowi 82% wszystkich zatrudnionych w ISEZ PAN. Wysoki wskaźnik uczestnictwa świadczy o chęci i zaangażowaniu pracowników i doktorantów w poruszane w pytaniach zagadnienia oraz udoskonalenie, bądź ewentualną poprawę warunków pracy w Instytucie. Bardzo ważnym jest fakt, iż wśród respondentów były osoby reprezentujące każdą grupę pracowników ISEZ PAN. Tym bardziej, tak wysoka frekwencja świadczy o słuszności poruszania szeroko rozumianych kwestii równościowych w społeczności Instytutu.

W pierwszej części ankiety zawarte były pytania z obszaru kultury organizacyjnej w ISEZ PAN. Zadowolenie z pracy w ISEZ PAN zostało ocenione przez pracowników na 3.8 pkt w 5 punktowej skali, co wskazuje na dobry poziom satysfakcji osób zatrudnionych z warunków pracy (Wykres 6).



**Wykres 6.** Poziom satysfakcji z pracy w ISEZ PAN w skali od 1 do 5 (1 – poziom najmniejszej satysfakcji; 5 – poziom największej satysfakcji).

Skłaniającym do większych rozważań jest natomiast poziom zadowolenia z wynagrodzenia. Pracownicy ISEZ PAN określili je na 2.8 pkt w 5 punktowej skali (Wykres 7).

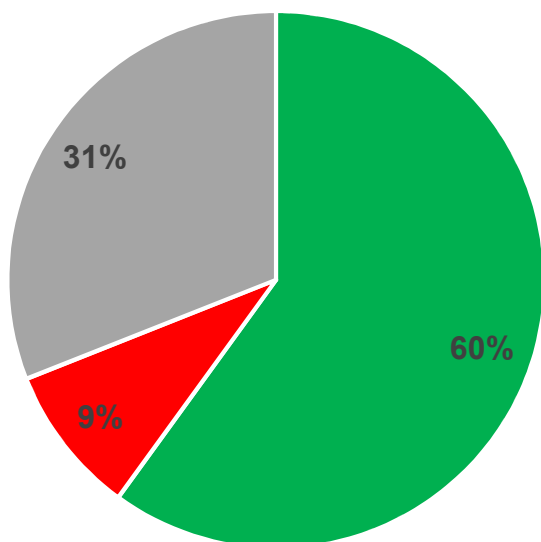


**Wykres 7.** Poziom satysfakcji z wynagrodzenia w ISEZ PAN w skali od 1 do 5 (1 – poziom najmniejszej satysfakcji; 5 – poziom największej satysfakcji).

Wskazuje to na stosunkowo niskie zadowolenie z wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. Należy jednak podkreślić, że system wynagradzania pracowników w ISEZ PAN określony jest wewnętrznymi regulaminami wynagradzania i jest niezależny od płci. Wynagrodzenia zależą wyłącznie od zajmowanego stanowiska, stażu pracy i osiągnięć zawodowych. ISEZ PAN dokłada wszelkich starań, aby zasady wynagrodzeń były transparentne i sprawiedliwe. Instytut nie ma natomiast wpływu na wysokość uposażenia pracowników podczas prowadzenia badań w ramach projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych. Wyniki ankiety wskazują, że wysokość wynagrodzenia pracowników Instytutu powinna zostać zweryfikowana oraz poddana ocenie w celu wyeliminowania ewentualnych nieprawidłowości, i w razie potrzeby wprowadzenia działań naprawczych.

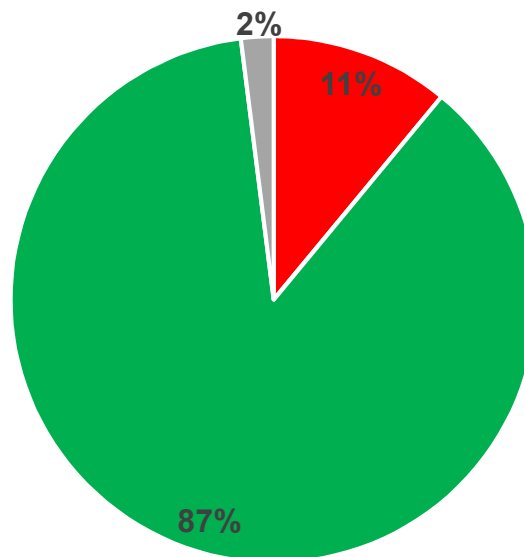
W odpowiedziach zawartych w ankiecie większość pracowników i doktorantów wskazała, że czuje się doceniana przez przełożonego (60% odpowiedzi TAK), natomiast część osób nie potrafiła tego ocenić (31% odpowiedzi NIE WIEM). Jedynie 9% ankietowanych osób wskazało odpowiedź NIE (Wykres 8).

Na pytanie dotyczące możliwości praktykowania pracy zdalnej w jednostce, aż 87% osób biorących w badaniu odpowiedziało, iż nie jest ona utrudniana. Na problem związany z możliwością korzystania z niej wskazało jedynie 11% ankietowanych (Wykres 9).



■ Tak ■ Nie ■ Nie wiem

**Wykres 8.** Docenianie pracy pracownika przez przełożonego.



■ Tak ■ Nie ■ Nie dotyczy

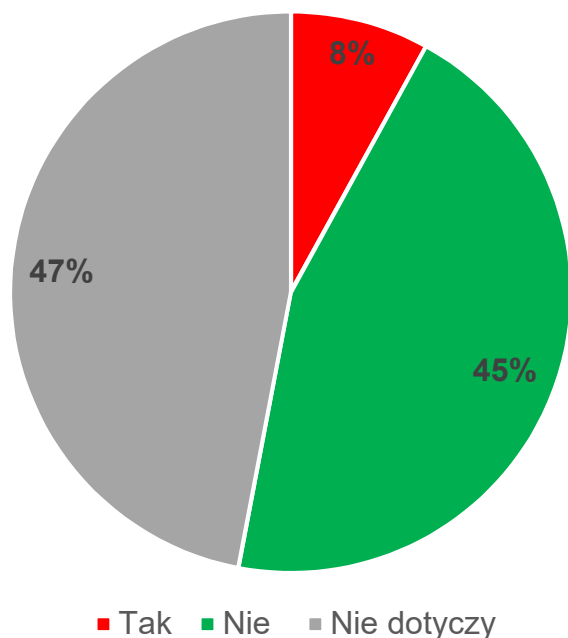
**Wykres 9.** Utrudnienia w dostępie do pracy zdalnej.

Ankiety zostały wypełnione przez pracowników zatrudnionych na pełny etat (95%) oraz pracujących na niepełnym etacie (5%), z czego 52% stanowiły kobiety, 40% mężczyźni, a 8% ankiet wypełniono bez wskazania na płeć. Niestety, większość respondentów (53%; gdzie kobiety i mężczyźni stanowią po 50% ankietowanych), w tym również część pracowników pracujących na niepełny etat, odpowiedziało iż pracuje ponad 8 godzin dziennie. Pracę przez 8 godzin dziennie zadeklarowało 39% ankietowanych, a pozostali (6%) mniej niż pełnoetatowy dzień pracy. Wśród przeważającej liczby ankietowanych (75%) zdarza się praca w dni ustawowo wolne od pracy. W większości (56%) dotyczy to kobiet, ale osoby te mają możliwość odebrania dnia wolnego w zamian za tą pracę, na co wskazuje 64% odpowiedzi (w tym 54% to kobiety).

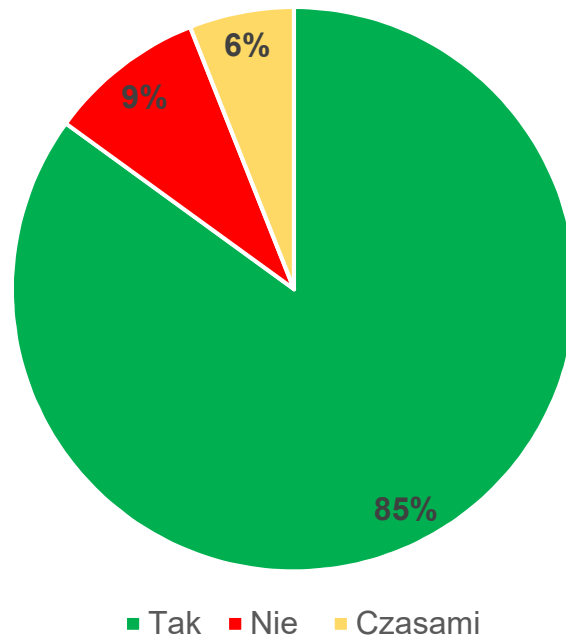
Pytanie mające na celu zbadanie możliwości łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi dotyczyło wg wyników ankiety 53% pracowników Instytutu (61% kobiet i 28% mężczyzn). Spośród osób, które zadeklarowały, iż korzystają z różnych form opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny, zdecydowana większość wskazała na brak w ISEZ PAN utrudnień z tym związanych (Wykres 10).



Ponadto, z udzielonych odpowiedzi w ankiecie wynika, że przełożony respondenta jest wyrozumiały w sytuacjach problematycznych, związanych z pogodzeniem obowiązków zawodowych z życiem prywatnym (85% odpowiedzi TAK i 6% CZASAMI) (Wykres 11).

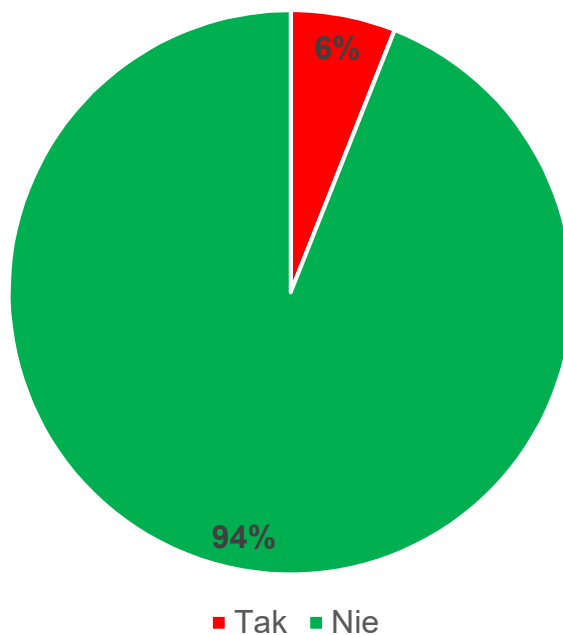


**Wykres 10.** Utrudnienia w korzystaniu z możliwości różnych form opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny.



**Wykres 11.** Wyrozumiałość przełożonego w kontekście godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym.

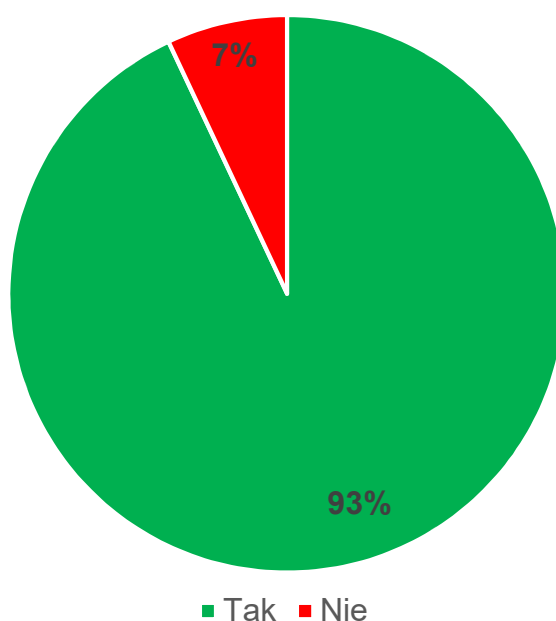
Zdecydowana większość odpowiedzi w ankiecie (94%) zaprzecza występowaniu w ISEZ PAN dyskryminacji ze względu na płeć/orientację seksualną (Wykres 12).



**Wykres 12.** Dyskryminacja ze względu na płeć/orientację seksualną w ISEZ PAN.

Jednakże 6% odpowiedzi wskazało na występowanie takich zachowań, co powinno być monitorowane przez kierownictwo oraz pracowników Instytutu. Należy zdecydowanie dążyć do wyeliminowania tego typu sytuacji.

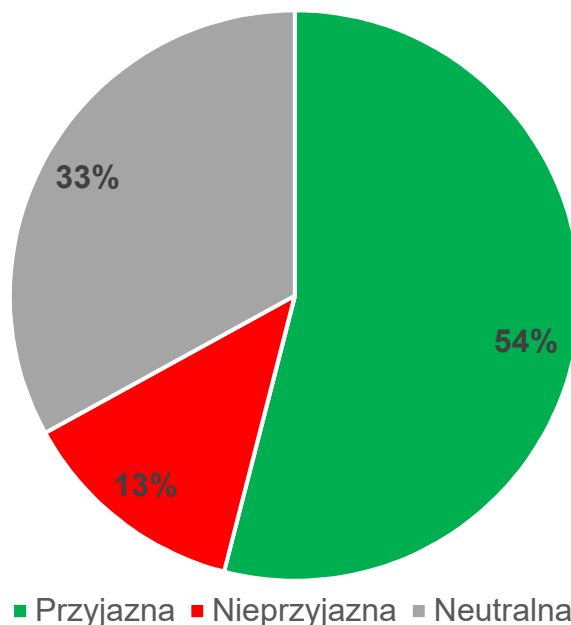
Pracownicy ISEZ PAN mogą liczyć na wsparcie przełożonych/współpracowników w przypadku problemów wynikających z obowiązków zawodowych, na co wskazuje aż 93% pozytywnych odpowiedzi na to pytanie (Wykres 13).



**Wykres 13.** Wsparcie przełożonych/współpracowników w sytuacjach problematycznych związanych z pogodzeniem obowiązków zawodowych z życiem prywatnym.

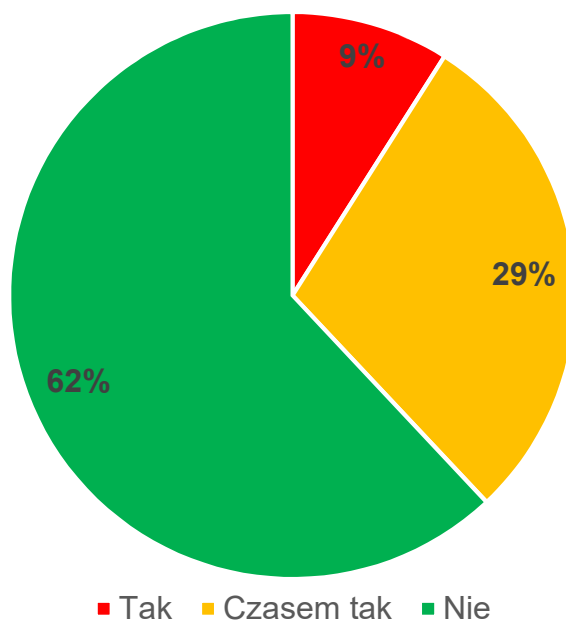
Zakres obowiązków pracowników jest w większości jasno określony (52%), jednak 48% pracowników stwierdziło, że zdarza się jednak wykonywać dodatkowe zadania.

Atmosfera pracy panująca w Instytucie została oceniona jako przyjazna przez większość (54%) pracowników biorących udział w ankiecie, jako neutralną oceniło ją 33% ankietowanych, a tylko 13% wskazało na nieprzyjazną atmosferę panującą podczas wykonywania obowiązków służbowych (Wykres 14).



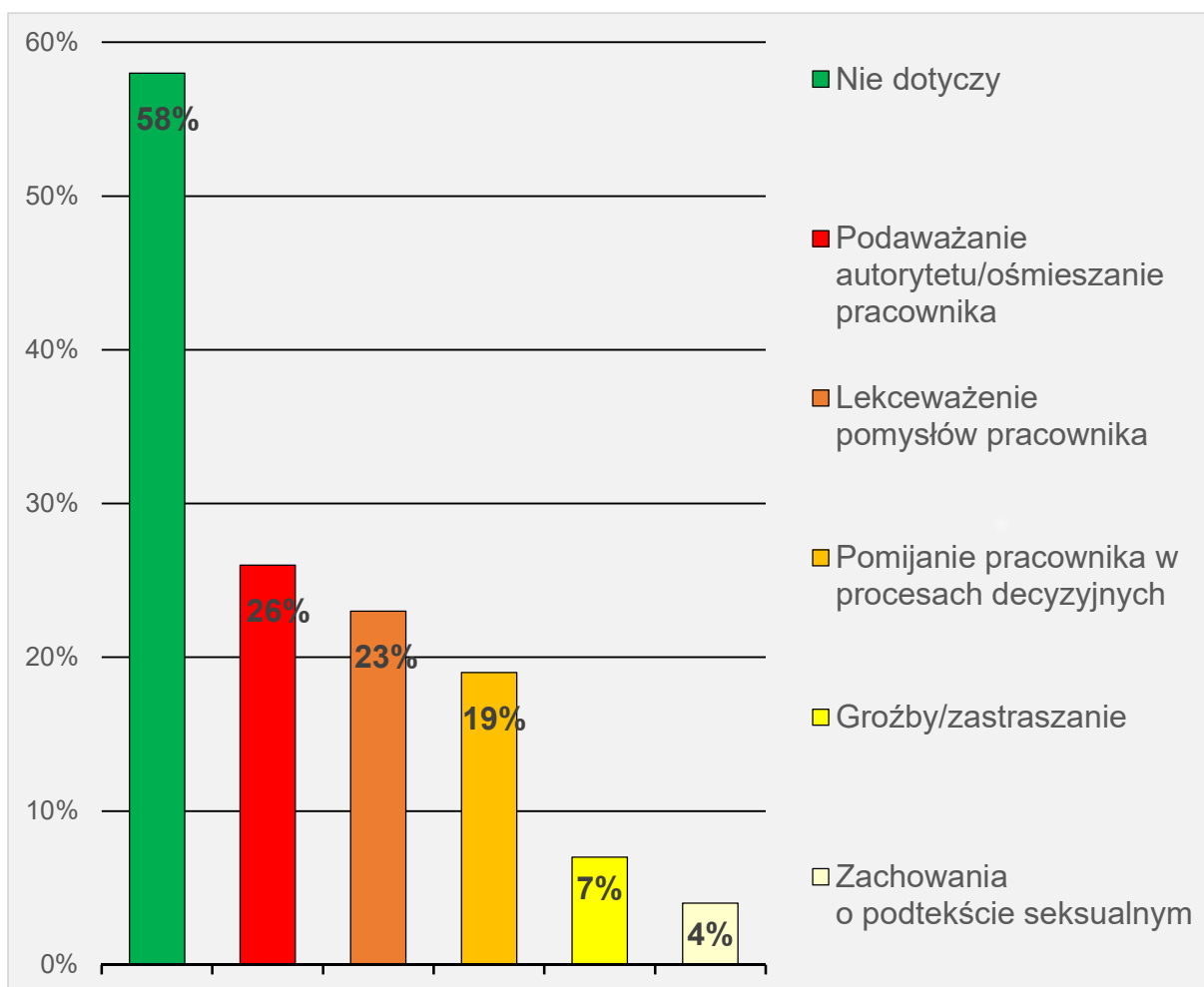
**Wykres 14.** Atmosfera pracy panująca w ISEZ PAN.

Przeprowadzona ankieta ujawniła występowanie sytuacji powiązanych z dyskomfortem wynikającym z przychodzenia do pracy, a także występowanie w Instytucie zachowań mobbingowych. W kwestii niepokoju związanego z przebywaniem w pracy, większość respondentów takiego nie odczuwa, natomiast w przypadku 29% czasem się to zdarza, a 9% ankietowanych zaznaczyło, że taki niepokój im towarzyszy (Wykres 15).



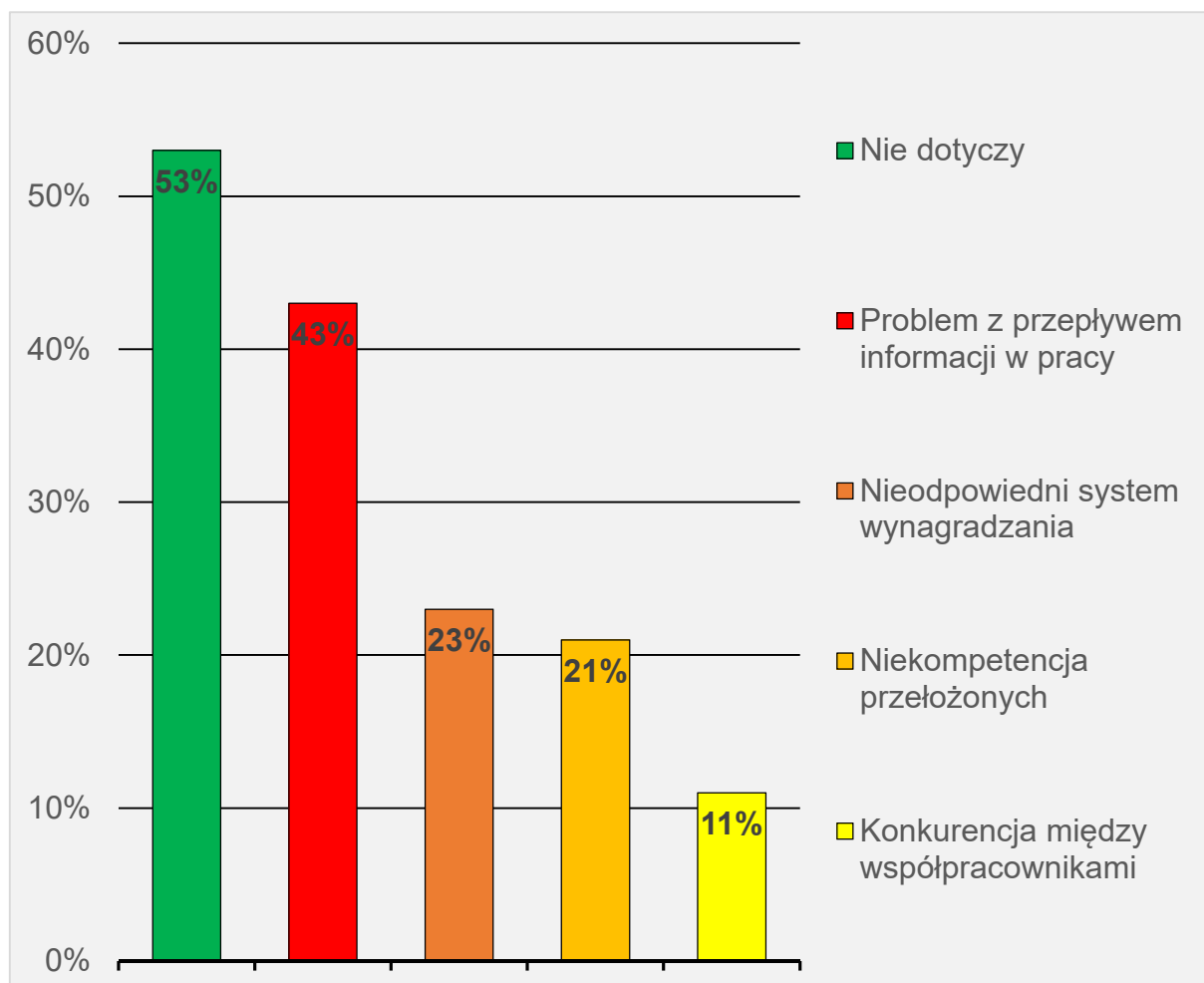
**Wykres 15.** Odczucie niepokoju/dyskomfortu podczas przebywania w pracy.

W przypadku przejawów mobbingu większość (58%) ankietowanych pracowników odpowiedziało, że ich temat ten nie dotyczył (Wykres 16). Pozostali respondenci jako stwierdzone przypadki mobbingu wskazali: podważanie lub ośmieszanie pracownika (26%), lekceważenie jego pomysłów (23%) oraz pomijanie w procesach decyzyjnych (19%). Do marginalnych, jednak wymagających interwencji przypadków należą groźby lub zastraszanie (7%) oraz zachowania o podtekście seksualnym (4%).



**Wykres 16.** Przejawy mobbingu w ISEZ PAN.

Pracownicy jako przyczyny wyżej wymienionych zachowań mobbingowych wskazali w ankiecie: problem z przepływem informacji (43%), nieodpowiedni system wynagrodzeń i premii (23%), niekompetencję przełożonych (21%) oraz konkurencję pomiędzy współpracownikami (11%) (Wykres 17).



**Wykres 17.** Przyczyny zachowań mobbingowych w ISEZ PAN.

Przejawy takich zachowań, choć w tak niewielkim stopniu utrudniają prosperowanie w społeczności instytucyjowej, to jednak wskazują na konieczność wdrożenia działań zapobiegawczych i całkowitego wyeliminowania problemu.

## CELE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI W ISEZ PAN

W oparciu o szczegółową analizę wyników ankiety, która poruszała z szeroko pojętymi zagadnienia równościowe, został opracowany plan działań, mający na celu poprawę warunków pracy w obszarach, które tego wymagają.

### CEL 1: Promowanie równości płci i różnorodności społeczeństwa wśród pracowników ISEZ PAN

Działania	Wskaźniki	Jednostki odpowiedzialne
<p>Powołanie Pełnomocnika ds. Równego Traktowania (funkcja społeczna).</p> <p>Monitoring i koordynowanie prac związanych z wdrażaniem Planu Równości Płci w ISEZ PAN.</p>	<p>Raport przygotowany przez Pełnomocnika ds. Równego Traktowania w oparciu o coroczną dobrowolną ankietę</p>	<p>Dyrektor ISEZ PAN</p> <p>Pełnomocnik ds. Równego Traktowania</p>
<p>Opublikowanie na stronie internetowej ISEZ PAN oficjalnego dokumentu „Plan Równości Płci 2022-2027” oraz informacji o wydarzeniach poruszających tematy równościowe m.in. webinarium, publikacji i innych dokumentów zwiększających świadomość pracowników i doktorantów Instytutu w tym obszarze.</p>	<p>Aktualizowanie na bieżąco treści na ogólnodostępnej stronie internetowej Instytutu.</p>	<p>Pełnomocnik ds. Równego Traktowania</p> <p>Dział Obsługi Badań</p> <p>Administrator IT</p>
<p>Obowiązkowe szkolenia dla wszystkich pracowników i doktorantów zwiększające:</p> <p>a) wiedzę na temat zjawisk dyskryminacji, przemocy, mobbingu i molestowania seksualnego;</p> <p>b) umiejętności związane z rozpoznawaniem tych zjawisk i reagowaniem na nie.</p>	<p>Stan wiedzy sprawdzany przed i po szkoleniu w formie ankiety.</p>	<p>Dyrektor ISEZ PAN</p> <p>Pełnomocnik ds. Równego Traktowania</p> <p>Dział Spraw Pracowniczych i Płac</p> <p>Przedstawiciel Pracowników ISEZ PAN</p>
<p>Szkolenia antydyskryminacyjne dla pracowników zajmujących stanowiska kierownicze.</p>	<p>Stan wiedzy sprawdzany przed i po szkoleniu w formie ankiety.</p>	<p>Dyrektor ISEZ PAN</p> <p>Pełnomocnik ds. Równego Traktowania</p> <p>Dział Spraw Pracowniczych i Płac</p> <p>Przedstawiciel Pracowników ISEZ PAN</p>

## CEL 2: Poprawa i udoskonalanie warunków do rozwoju karier naukowych kobiet i mężczyzn w ISEZ PAN

Działania	Wskaźniki	Jednostki odpowiedzialne
<p>Szkolenia dla pracowników naukowych i doktorantów:</p> <p>a) z zakresu starania się o finansowanie badań ze źródeł zewnętrznych;</p> <p>b) związane z wykorzystaniem programów krajowych i zagranicznych dotyczących mobilności pracowników naukowych i doktorantów.</p>	<p>Zestawienie danych (liczba zgłoszonych projektów, liczba zaakceptowanych do finansowania, agencje i organizacje finansujące projekty) zbierane corocznie dotyczące projektów finansujących badania pracowników ISEZ PAN.</p>	<p>Dyrektor ISEZ PAN</p> <p>Zastępca Dyrektora ds. Naukowych</p> <p>Dział Obsługi Badań</p>
<p>Prowadzenie statystyk w zakresie zdobywania stopni i tytułów naukowych przez pracowników.</p>	<p>Zestawienie danych statystycznych przedstawiające procentowy udział kobiet i mężczyzn, przygotowywane co 2 lata.</p>	<p>Dyrektor ISEZ PAN</p> <p>Zastępca Dyrektora ds. Naukowych</p> <p>Dział Administracji</p>
<p>Prowadzenie statystyk dotyczących wszczęcia postępowań w sprawie nadania stopnia doktora oraz obron doktoratów z uwzględnieniem płci w obrębie Instytutu oraz w Szkole Doktorskiej, którą należy Instytut.</p>	<p>Zestawienie danych statystycznych przedstawiające procentowy udział kobiet i mężczyzn, przygotowywane co 2 lata.</p>	<p>Dyrektor ISEZ PAN</p> <p>Dział Spraw Pracowniczych i Płac</p> <p>Opiekun Doktorantów</p>
<p>Zachęcanie do wnioskowania o finansowanie badań i mobilności ze źródeł zewnętrznych przez pracowników naukowych i doktorantów poprzez:</p> <p>a) spotkania z dyrekcją ISEZ PAN i bezpośrednimi przełożonymi, w połączeniu z zaplanowanymi szkoleniami</p> <p>b) coroczne rozmowy dyrekcji ISEZ PAN oraz bezpośrednich przełożonych z pracownikami naukowymi i doktorantami dotyczące podsumowania realizacji i przyszłych planów naukowych oraz możliwości ich finansowania ze źródeł zewnętrznych</p> <p>c) cykliczne rozsyłanie informacji o otwartych i zaplanowanych konkursach grantowych i prowadzenie statystyk złożonych wniosków</p>	<p>Prowadzenie i analiza statystyk dotyczących:</p> <p>a) liczby składanych wniosków o projekty badawcze (co rok);</p> <p>b) mobilności pracowników i doktorantów ISEZ PAN, obejmujących wyjazdy krajowe i zagraniczne (co rok).</p>	<p>Dyrektor ISEZ PAN</p> <p>Zastępca Dyrektora ds. Naukowych</p> <p>Kierownicy zakładów i zespołów</p> <p>Dział Obsługi Badań</p>

### **CEL 3: Promowanie równości płci i różnorodności w procesach rekrutacyjnych w ISEZ PAN**

<b>Działania</b>	<b>Wskaźniki</b>	<b>Jednostki odpowiedzialne</b>
Ujednolicenie dokumentów rekrutacyjnych i ofert pracy z zaznaczeniem informacji o praktykach przeciwdziałających dyskryminacji oraz prowadzenie statystyk rekrutacji.	Liczba zatrudnionych w ISEZ PAN kobiet i mężczyzn; publikowanie corocznie tych danych przez cały okres obowiązywania dokumentu	Dyrektor ISEZ PAN Dział Spraw Pracowniczych i Płac Pełnomocnik ds. Równego Traktowania
Powoływanie komisji rekrutacyjnych z uwzględnieniem równego podziału płci, z zachowaniem odpowiednich kompetencji członków.	Prowadzenie i analiza statystyk dotyczących składów komisji rekrutacyjnych w ISEZ PAN pod kątem płci (co rok).	Dyrektor ISEZ PAN Dział Spraw Pracowniczych i Płac Pełnomocnik ds. Równego Traktowania

### **CEL 4: Propagowanie środowiska pracy ułatwiającego równowagę między życiem zawodowym a prywatnym**

<b>Działania</b>	<b>Wskaźniki</b>	<b>Jednostki odpowiedzialne</b>
Stworzenie jasno określonych zasad oraz prowadzenie statystyk korzystania z pracy zdalnej i ruchomej organizacji czasu pracy.	Coroczne raporty dotyczące liczby pracowników poszczególnych jednostek Instytutu korzystających z pracy zdalnej i ruchomej organizacji czasu pracy. Przygotowywane przez Dział Spraw Pracowniczych i Płac	Dyrektor ISEZ PAN Dział Spraw Pracowniczych i Płac
Ustalenie przejrzystych reguł wyznaczania zastępstw w wykonywaniu obowiązków na stanowiskach jednoosobowych w czasie nieobecności planowanych i losowych. Monitorowanie harmonogramu zastępstw.	Ankieta dotycząca zastępstw i poziom zadowolenia wśród pracowników.	Dyrektor ISEZ PAN Dział Spraw Pracowniczych i Płac
Warsztaty z organizacji pracy i zarządzania czasem dla pracowników i doktorantów.	Zestawianie danych dotyczących efektywności (m.in. publikacje, projekty badawcze, kolekcja, itp.) pracy pracowników i doktorantów.	Dyrektor ISEZ PAN, Zastępca Dyrektora ds. Naukowych, Dział Spraw Pracowniczych i Płac



<p>Zdiagnozowanie czynników i/lub źródeł problemów związanych z nieprzyjazną atmosferą i poczuciem dyskomfortu w pracy u części pracowników, poprzez przeprowadzenie ankiety i konsultacji</p> <p>Przeprowadzenie szkoleń dotyczących radzenia sobie ze stresem w miejscu pracy</p>	<p>Analiza wyników ankiety i raportu końcowego z konsultacji.</p>	<p>Dyrektor ISEZ PAN</p> <p>Dział Spraw Pracowniczych i Płac</p>
<p>Wspieranie działań Komisji Socjalnej poprzez analizę składanych wniosków o dofinansowanie z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, pod kątem zapotrzebowania pracowników.</p>	<p>Coroczny raport dotyczący analizy wniosków składanych do Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.</p>	<p>Dyrektor ISEZ PAN</p> <p>Komisja Socjalna</p>

## WDROŻENIE

Realizacja niniejszego planu będzie efektem współdziałania różnych działów Instytutu, przy pełnym wsparciu kadry zarządzającej. W ISEZ PAN został powołany Pełnomocnik ds. Równego Traktowania, którego zadaniem jest, między innymi, monitoring i wdrażanie Planu Równości Płci w latach 2022 – 2027. Przed datą zakończenia wdrażania niniejszego planu, zostanie przeprowadzona ponowna analiza ogólnej oceny sytuacji w Instytucie w obszarach: równości płci, rozwoju kariery naukowej, godzenia życia zawodowego z prywatnym, a także mobbingu i molestowania seksualnego. Wyniki ponownej analizy pozwolą zweryfikować wskaźniki realizacji planu naprawczego wdrażanego w ISEZ PAN.

Podjęcie kroków w związku z wdrażaniem Planu Równości Płci nie niesie ze sobą potrzeby tworzenia odrębnego działu w strukturach Instytutu, ze względu na fakt, iż jest on niewielką jednostką naukową. Niemniej jednak na jego realizację konieczne jest przydzielenie zasobów finansowych oraz wyznaczenie zadań pracownikom różnych działów Instytutu, którzy będą podejmować działania dotyczące Planu. Dlatego też współpraca działów administracyjnych koordynowana przez Pełnomocnika ds. Równego Traktowania zapewni prawidłowe wykonywanie poszczególnych zadań. Instytut przeznaczy środki na realizację Planu, w szczególności na szkolenia dla kadry zarządzającej oraz pracowników naukowych, nienaukowych i doktorantów. Ponadto, ISEZ PAN zwiększy nacisk na poszukiwanie i wnioskowanie o finansowanie ze źródeł zewnętrznych, które umożliwią poszerzenie horyzontów w tematach równościowych.

Plan Równości Płci został opracowany na okres 5 lat, ponieważ założenia w nim przedstawione wymagają odpowiedniego czasu na wprowadzenie zmian oraz monitorowania ich efektywności. Pozwoli to na prawidłową realizację Planu i wprowadzenie ewentualnych koniecznych modyfikacji.

Wdrożenie Planu niewątpliwie poprawi jakość i komfort życia zawodowego społeczności Instytutu, co przełoży się na rozwój oraz osiągnięcia zawodowe pracowników i doktorantów ISEZ PAN.