

ZARZĄDZENIE nr 17/2023

p.o. Dyrektora Instytutu Geodezji i Kartografii
z dnia 17 kwietnia 2023 r.

w sprawie wprowadzenia Planu Równości Płci obowiązującego dla Instytutu Geodezji
i Kartografii na lata 2023 – 2026

Działając na podstawie art. 24 ust. 1 pkt 6 ustawy z dnia 30 kwietnia o instytutach badawczych (t.j. Dz. U. 2022, poz. 498), zarządza się co następuje:

§ 1

Wprowadza się Plan Równości Płci obowiązujący dla Instytutu Geodezji i Kartografii na lata 2023 – 2026, w brzmieniu określonym w załączniku nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Powołuje się Zespół ds. Równości Płci w Instytucie Geodezji i Kartografii, w skład którego wchodzi:

1. Magdalena Łągiewska
2. Ewa Panek-Chwastyk
3. Marcin Sękowski
4. Adam Waśniewski

§ 3

Załącznik wskazany w § 1 stanowi integralną część zarządzenia.

§ 4

Niniejsze zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

p.o. Dyrektora
Instytutu Geodezji i Kartografii
Monika Wilde-Piórko
/podpisano elektronicznie/

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

OBOWIĄZUJĄCY DLA

INSTYTUTU GEODEZJI I KARTOGRAFII

Na lata 2023-2026

Spis treści

I.	WSTĘP	3
II.	DIAGNOZA	5
III.	CELE I PLAN DZIAŁANIA	9
IV.	MONITORING	14
V.	PODSUMOWANIE	15

I. WSTĘP

Plan równości płci (ang. Gender Equality Plan - GEP) został stworzony na potrzeby Instytutu Geodezji i Kartografii z siedzibą w Warszawie (dalej zwany jako „Instytut” lub „IGiK”). Plan równości płci stanowi wynik analizy zatrudnienia i rozwoju w IGiK oraz strategię działania na lata 2023 – 2026.

1. ZAŁOŻENIA ORAZ OCZEKIWANE REZULTATY PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

Głównym celem Planu równości płci jest wypracowanie warunków instytucjonalnych oraz ewentualna likwidacja uprzedzeń i podejścia opartego na stereotypach, by wszystkie zatrudnione osoby w IGiK mogły w równym stopniu korzystać z możliwości rozwoju zawodowego. Założeniem Planu równości płci jest również, aby rozwój zawodowy oraz naukowy realizowany był w sposób wolny od dyskryminacji.

Oczekiwane rezultaty wprowadzenia Planu równości płci:

- 1) Efektem działań, podjętych na podstawie Planu równości płci jest zapewnienie równego dostępu do wiedzy, umiejętności i szans rozwoju zawodowego, naukowego oraz osobistego w IGiK.
- 2) Wdrożenie Planu równości płci wpłynie na wypracowanie klarownych procedur, które wykreują najbardziej dogodne środowisko pracy, likwidując jednocześnie utrudnienia spowalniające rozwój zawodowy oraz naukowy w IGiK.
- 3) Działania objęte planem wpłyną na zróżnicowanie zespołów i spowodują poprawę jakościową miejsc pracy, procesu rozwoju oraz nauczania pracowników. Działania związane z Planem równości płci wpłyną dodatkowo na rozwój całej instytucji, która zostanie wzmocniona w środowisku konkurencyjnym.
- 4) Plan równości płci będzie zapobiegał powstaniu barier, które wynikają z nierówności płci. Przeszkody te mogą bowiem wpłynąć na osłabienie rozwoju kariery zawodowej kobiet, które mogą spotkać się z przejawami utrudnień bądź dyskryminacji w usiłowaniu połączenia pracy zawodowej oraz rozwoju naukowego z życiem rodzinnym. Wskazać równocześnie należy, że przeszkody takie mogą również w sposób negatywny wpływać na ścieżkę zawodową mężczyzn, którzy starają się połączyć obie wyżej wskazane sfery życia.
- 5) Realizacja planu równości płci ma za zadanie angażować społeczność IGiK w procesie promowania równości i jednakowych możliwości rozwoju.

Wobec powyższych wskazań, w każdym przypadku koniecznym jest wprowadzenie działań

równościowych i wspierających rozwój zawodowy oraz naukowy pracowników organizacji badawczych.

Dążenie do pełnej równości wśród osób zatrudnionych w Instytucie Geodezji i Kartografii wpłynie na jakość pracy i wzmocnienie pozycji naukowo-badawczej instytucji w konkurencyjnym środowisku. Działania te wpłyną na ulepszenie środowiska pracy, przyciągania i zatrzymywania talentów, wpłyną na rekrutację oraz rozwój karier zawodowych bez względu na płeć z korzyścią dla rozwoju Instytutu.

Strategia działania ujęta w Planie równości płci ułatwi integrację procesu budowy bezpiecznego, równościowego klimatu w miejscu pracy z zapobieganiem dyskryminacji na skutek wczesnego reagowania.

2. PODSTAWA PRAWNA

Plan równości płci dla IGiK uwzględnia rekomendacje europejskie w zakresie działań równościowych, jak również dobre praktyki stosowane w instytutach badawczych oraz w instytucjach szkolnictwa wyższego. Ponadto oparty jest w szczególności na następujących aktach prawnych:

- 1)** Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., (Dz. U. z 1997 r.nr 78, poz. 483 ze zm.),
- 2)** Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz.UE L 2006. 204. 23),
- 3)** Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r., Kodeks rodzinny i opiekuńczy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1359 ze zm.),
- 4)** Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.),
- 5)** Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r., Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1360 ze zm.),
- 6)** Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1138 ze zm.).

Przyjęte cele i działania w Planie równości płci, stanowią wynik analizy dotychczasowych praktyk i procedur stosowanych w IGiK. Analiza ta została przeprowadzona w celu zidentyfikowania i skorygowania wszelkich obszarów, w których można napotkać różnego rodzaju uprzedzenia lub przeszkody w relacji do kwestii płci.

II. DIAGNOZA

Punktem bazowym do stworzenia Planu równości płci dla IGiK była analiza procentowego udziału osób zatrudnionych w IGiK z rozróżnieniem poszczególnych kategorii, w których uwzględniono podział na płeć.

Analiza obejmuje podział na pion badawczy oraz pion wsparcia oraz uwzględnia podział na grupy zawodowe, stanowiska kierownicze oraz wiek osób zatrudnionych. Analiza obejmuje również weryfikację ilościową posiadanych tytułów oraz stopni naukowych wśród zatrudnionych kobiet oraz mężczyzn w latach 2021-2022.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że w 2021 roku przeciętna liczba osób zatrudnionych w IGiK wynosiła 51, a w 2022 rok – 49. Liczba zatrudnionych kobiet w tych latach to 30 oraz 28, co stanowiło 59% oraz 57% wszystkich osób zatrudnionych.

2.1. Kadra naukowa w IGiK

Tabela 1. Podział kadry naukowej IGiK z rozróżnieniem na płeć w latach 2021-2022

Stanowisko	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Procentowy udział kobiet	
	2021 r.		2022 r.		2021 r.	2022 r.
Profesor	1	1	1	1	50%	50%
Profesor instytutu	2	2	2	2	50%	50%
Adiunkt	6	2	6	4	25%	40%
Asystent	1	1	1	1	50%	50%

Powyższe dane wskazują na przewagę mężczyzn na stanowiskach naukowych w IGiK. Udział kobiet na powyższych stanowiskach wynosił 38% w 2021 r. i 44% w 2022 r.

Pracownicy wspierający – niebędący pracownikami naukowymi w IGiK

Tabela 2. Podział kadry wspierającej niebędącej pracownikami naukowymi IGiK z rozróżnieniem na płeć w latach 2021-2022

Stanowisko	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Procentowy udział kobiet	
	2021 r.		2022 r.		2021 r.	2022 r.
Pracownicy badawczo-techniczni	0	0	0	0	-	-
Pracownicy inżyniero-techniczni	6	11	8	9	65%	53%
Pracownicy administracyjno-ekonomiczni	3	11	3	10	79%	77%
Pracownicy biblioteczni	0	2	0	2	100%	100%
Pracownicy fizyczni	1	1	1	1	50%	50%

Procentowy udział kobiet w zatrudnieniu w IGiK na stanowiskach wspierających wskazuje na przewagę kobiet – wynosił on 71% w 2021 r. i 65% w 2022 r.

Według danych z 2022 roku w IGiK:

- tytuł profesora posiadała jedna kobieta i jeden mężczyzna;
- 45 osób (88% wszystkich pracowników) posiadało stopień naukowy doktora lub magistra (w tym dr hab., dr, dr inż., mgr, i mgr. inż.). W grupie tej 26 osób to kobiety (57% osób).

2.2. Funkcje kierownicze w IGiK w latach 2021-2022

Tabela 3. Podział kadry kierowniczej w IGiK w roku z rozróżnieniem na płeć w latach 2021-2022

Kluczowe funkcje kierownicze	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Procentowy udział kobiet	
	2021 r.		2022 r.		2021 r.	2022 r.
Dyrektor Instytutu	1	0	1	0	0%	0%
Z-ca Dyrektora	0	0	0	0	-	-
Główny Księgowy	0	1	0	1	100%	100%

Kierownik Jednostki	4	5	4	5	56%	56%
Z-ca Kierownika Jednostki	2	1	1	2	33%	67%
Kierownik Jednostki Wewnętrznej	3	0	3	0	0%	0%

Powyższe dane wskazują, że funkcje kierownicze w IGiK pełniło nieznacznie więcej mężczyzn, tj. 59% w 2021 r. i 53% w 2022 r.

2.3. Poziom osób zatrudnionych w IGiK z rozróżnieniem na grupy wiekowe oraz płeć.

Tabela 4. Podział osób zatrudnionych w IGiK z rozróżnieniem na płeć w latach 2021-2022

Grupy wiekowe	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Procentowy udział kobiet	
	2021 r.		2022 r.		2021 r.	2022 r.
20-30	6	5	6	8	46%	57%
31-40	9	8	7	10	47%	59%
41-50	6	3	4	5	33%	56%
51-60	4	2	4	6	33%	60%
61-70	6	0	1	5	0%	83%
71-80	1	1	1	1	50%	50%
81-90	0	0	0	0	-	-

W Instytucie dominującą grupą wiekową była 31-40, która stanowi średnio 31% wszystkich grup, z czego w 2021 r. 47%, a w 2022 r. 59% w tej grupie stanowiły kobiety.

Z powyżej przedstawionej analizy danych osób zatrudnionych w IGiK wynika, że:

- na stanowiskach naukowych przeważali mężczyźni,
- na stanowiskach badawczo-technicznych, inżynieryjno-technicznych oraz administracyjno-ekonomicznych i obsługi przeważały kobiety,
- funkcje kierownicze pełniło nieznacznie więcej mężczyzn.

Na podstawie przedstawionych danych statystycznych można stwierdzić, iż należy wspierać rozwój karier zawodowych, w szczególności pracowników naukowych - kobiet.

Należy wdrożyć działania zachęcające pracowników do aktywności w obszarach, w których

występuje potrzeba niwelowania nierównowagi w obszarze płci. W szczególności ważne jest wsparcie kobiet w rozwijaniu kariery w obszarach, w których przeważają mężczyźni.

III. CELE I PLAN DZIAŁANIA

Zgodnie z zaproponowanymi celami, które zostały opisane w niniejszej części Planu równości płci, poniżej przedstawiono wszelkie zadania jednostki odpowiedzialnej za ich wdrożenie oraz terminy realizacji.

3.1. CEL PIERWSZY

Wspomaganie rozwoju karier zawodowych kobiet i mężczyzn wraz z określeniem mechanizmów, które pozwolą zapewnić równowagę pomiędzy życiem prywatnym oraz zawodowym.

W ramach ww. celu IGiK podejmie starania do osiągnięcia przez pracowników równowagi pomiędzy życiem osobistym oraz zawodowym. Działanie to ułatwi zarówno kobietom jak i mężczyznom realizację planów zawodowych, w tym również rozwoju naukowego.

Rozszerzona zostanie możliwość pracy zdalnej dla konkretnych grup osób zwłaszcza kobiet w ciąży, rodziców wychowujących dzieci do 4 roku życia oraz możliwość indywidualnego rozkładu czasu pracy, pozwalających na łączenie pracy z życiem rodzinnym.

Wskaźnik: W ramach ww. celu opracowane zostaną mechanizmy wspierające tworzenie korzystnego środowiska pracy, umożliwiające realizację planów zawodowych bez uszczerbku dla życia rodzinnego, tj.:

- a) wprowadzenie nowego Regulaminu pracy do kwietnia 2023 roku,
- b) ilość dofinansowań w ramach prywatnej opieki medycznej oraz pakietów sportowych.

W ramach powyższego celu wprowadzone zostaną następujące działania:

- 1) Wprowadzone zostaną działania, których celem będzie zachęcenie pracowników do podjęcia aktywności w zakresach tematycznych oraz w sferach, w których występuje znacząca dysproporcja w obszarach płci. Wdrożone zostanie wsparcie kobiet w rozwoju ich kariery naukowej oraz zawodowej, w grupach, w których przewagę liczebną mają mężczyźni i odwrotnie.

Termin realizacji: bieżące działania

Jednostka odpowiedzialna: Dyrektor IGiK, kierownicy jednostek działalności podstawowej, jednostek obsługi nauki i jednostek funkcjonalno-usługowych.

- 2) Udostępnienie pracownikom informacji (np. poprzez wiadomości e-mail, platformę Microsoft Teams) o możliwości pracy zdalnej, możliwości indywidualnego rozkładu czasu pracy, pozwalających na łączenie pracy z życiem rodzinnym.

Termin realizacji: bieżące działania

Jednostka odpowiedzialna: komórka właściwa ds. kadr

- 3) Udostępnianie pracownikom informacji dotyczących tematyki aktualnie realizowanych projektów (w tym badawczych) w celu wspierania rozwoju zawodowego lub naukowego zatrudnionych osób. Rozsyłanie w wiadomości e-mail informacji dotyczących konferencji naukowych, prowadzonych projektach oraz zakresu prowadzonych prac badawczych.

Termin realizacji: bieżące działania

Jednostka odpowiedzialna: Dział Koordynacji Projektów, Sekretariat IGIK

- 4) Dofinansowanie prywatnej opieki medycznej oraz pakietów sportowych (np. karta Benefit) dla pracowników i najbliższych członków ich rodzin. Dofinansowanie do wypoczynków dla pracowników i najbliższych członków ich rodzin. Bieżące informowanie zatrudnionych osób w IGIK o możliwościach i zmianach, dotyczących prywatnej opieki medycznej, pakietów sportowych oraz dofinansowania wypoczynku. Wszelkie informacje w tym zakresie będą udostępniane pracownikom w drodze korespondencji e-mail i/lub poprzez platformę Microsoft Teams.

Termin realizacji: bieżące działania

Jednostka odpowiedzialna: komórka właściwa ds. kadr

- 5) Diagnozowanie potrzeb osób wracających po urlopach rodzicielskich oraz wychowawczych w zakresie wsparcia ze strony IGIK i wspieranie tych osób (informacje spersonalizowane przekazywane ustnie i za pomocą korespondencji e-mail).

Termin realizacji: bieżące działanie

Jednostka odpowiedzialna: komórka właściwa ds. kadr

3.2. CEL DRUGI

Uwzględnienie płci w przywództwie, podejmowaniu decyzji oraz wprowadzenie zasad równościowych w procesie wynagradzania.

Realizacja celu wpłynie na poprawę w zakresie dialogu, relacji i współpracy pomiędzy pracownikami IGIK.

Wskaźnik: Utrzymanie równowagi pomiędzy uczestnictwem kobiet i mężczyzn w procesie decyzyjnym, zapewnienie równego poziomu wynagradzania kobiet i mężczyzn zajmujących tożsame stanowiska:

- a) dążenie do utrzymania poziomu około 50% kobiet w procesie decyzyjnym do 2026 r.;
- b) zaktualizowanie Zakładowego Regulaminu Wynagradzania do grudnia 2023 r.;

Uwzględnienie płci w przywództwie, podejmowaniu decyzji oraz wprowadzenie zasad równościowych w procesie wynagradzania.

W ramach powyższego celu wprowadzone zostaną następujące działania:

- 1) Prowadzenie działań zachęcających kandydatów do podejmowania aktywności w zakresach, w których zdiagnozowano znaczącą dysproporcję w reprezentacji. Działanie będzie realizowane między innymi poprzez wykorzystanie dostępnych dróg informacyjnych, które zapewniają przekazywanie informacji o konkursach i naborach do jak najszerzego grona potencjalnych kandydatek i kandydatów. Zostaną wprowadzone działania, których celem będzie zachęcanie kandydatów (kobiet) do ubiegania się o kierownicze stanowiska i stanowiska decyzyjne. Cel będzie również realizowany przez IGiK poprzez formułowanie ogłoszeń rekrutacyjnych w sposób transparentny, tak aby kryteria oraz wytyczne dotyczące dorobku odznaczały się czytelnością. Wszelkie procedury rekrutacyjne będą przeprowadzane z zapewnieniem jawności oraz z zapewnieniem możliwości konsultacji.

Termin realizacji: bieżące działania

Jednostka odpowiedzialna: Dyrektor IGiK, kierownicy działalności podstawowej, jednostek obsługi nauki i jednostek funkcjonalno-usługowych

- 2) Analiza oraz monitoring poziomu wynagrodzeń z uwzględnieniem kryterium podziału płci, w tym stanowisk kierowniczych. Cykliczne przygotowywanie raportów na temat zdiagnozowanych rozbieżności płacowej pomiędzy kobietami a mężczyznami oraz dążenie do ich eliminowania.

Termin realizacji: bieżące działania

Jednostka odpowiedzialna: komórki właściwe ds. kadr i płac

- 3) Wytworzenie mechanizmów rozwoju, które będą wspierać osiągnięcie odpowiedniego poziomu kompetencji zawodowych do zajmowania decyzyjnych stanowisk z uwzględnieniem równowagi płci. Utworzenie klarownych zasad, w których w przypadku posiadania dwóch kandydatów różnej płci, posiadających te same kwalifikacje na tym samym stanowisku preferowany był wybór niedoreprezentowanej płci. Zgodnie z zasadą o kluczowych stanowiskach decyduje nadzorujący minister.

Termin realizacji: bieżące działania.

Jednostka odpowiedzialna: Dyrektor IGiK, kierownicy działalności podstawowej, jednostek obsługi nauki i jednostek funkcjonalno-usługowych

3.3. CEL TRZECI

Wprowadzenie procedur przeciwdziałających wszelkim przejawom złych praktyk

Realizacja celu przyczyni się do usprawnienia mechanizmów informowania i sygnalizowania nieprawidłowości. Uwzględnienie zasad równościowych w istniejących procedurach i procesach BHP, rekrutacyjnych i kadrowych przyczyni się do tworzenia sprzyjającego środowiska pracy osobom zatrudnionym w IGiK oraz przeciwdziałaniu złym praktykom i nieprawidłowościom.

Wskaźnik: Wprowadzenie zasad i procedur informujących o nieprawidłowościach i stosowaniu złych praktyk:

- a) wprowadzenie procedur przeciwdziałających wszelkim przejawom złych praktyk do 31 grudnia 2024 roku.

W ramach powyższego celu wprowadzone zostaną następujące działania:

- 1) Utworzenie narzędzia do swobodnej możliwości powiadamiania o złych praktykach tj. adresu poczty e-mailowej zle.praktyki@igik.edu.pl oraz specjalnej skrzynki, w celu umożliwienia informowania o wystąpieniu przejawów dyskryminacji i przemocy związanej m.in. z płcią w IGiK. Powiadomienie wszystkich osób zatrudnionych w IGiK o powyższych sposobach zgłaszania nieprawidłowości.

Termin realizacji: bieżące działania

Jednostka odpowiedzialna: komórka właściwa ds. obsługi informatycznej, komórka właściwa ds. techniczno-organizacyjnych

- 2) Uwzględnienie, jako elementu obligatoryjnego, treści antydyskryminacyjnych w ramach szkoleń wstępnych BHP dla osób rozpoczynających pracę w IGiK oraz w ramach szkoleń cyklicznych BHP dla osób zatrudnionych.

Termin realizacji: bieżące działania

Jednostka odpowiedzialna: komórka właściwa ds. techniczno-organizacyjnych

- 3) Każdorazowe uwzględnienie kwestii równościowych w procesach rekrutacyjnych, poprzez klarowne określenie zasad wyboru z zachowaniem równowagi reprezentacji płci. Ogłoszenia rekrutacyjne będą każdorazowo w sposób odpowiedni sformułowane, bez oznak preferencji w stosunku do określonej płci. Ponadto w komisjach rekrutacyjnych obecni będą zarówno mężczyźni jak i kobiety. Analizie zostaną poddane dotychczasowe procesy rekrutacyjne, w celu identyfikacji konieczności wprowadzenia zapisów równościowych.

Termin realizacji: bieżące działania

Jednostka odpowiedzialna: Dyrektor IGiK, kierownicy działalności podstawowej, jednostek obsługi nauki i jednostek funkcjonalno-usługowych

3.4. CEL CZWARTY

Zwiększenie świadomości wagi zagadnień równościowych wśród pracowników.

Realizacja celu wpłynie na propagowanie zasad równego dostępu do wszystkich dziedzin życia społecznego i zawodowego wśród osób zatrudnionych w IGiK. Dodatkowo wprowadzone działania wpłyną na przyczynienie się do wzmocnienia wśród pracowników pozytywnych poglądów wobec różnych postaw i przekonań oraz wpłyną na eliminację uprzedzeń między innymi ze względu na płeć.

Wskaźnik: W ramach celu zwiększenia świadomości wagi zagadnień równościowych:

- a) przedstawienie wszystkim nowozatrudnionym pracownikom IGiK Planu równości płci do obowiązkowego zapoznania się;
- b) liczba przeprowadzonych ankiet monitorujących świadomość równości płci wśród pracowników IGiK.

Zwiększenie świadomości wagi zagadnień równościowych wśród pracowników.

W ramach powyższego celu wprowadzone zostaną następujące działania:

- 1) Przedstawienie wszystkim nowozatrudnionym pracownikom IGiK Planu równości płci do obowiązkowego zapoznania się

Termin realizacji: w trakcie procedury zatrudniania

Jednostka odpowiedzialna: komórka właściwa ds. kadr

- 2) Przeprowadzenie ankiet, które będą wypełniane w sposób anonimowy, dotyczących aktualnego stanu przestrzegania kwestii równościowych w IGiK.

Termin realizacji: przeprowadzenie co najmniej jednej ankiety rocznie za pomocą narzędzi informatycznych

Jednostka odpowiedzialna: Dział Kadr, Dział Obsługi Informatycznej

- 3) Zachęcanie osób zatrudnionych w IGiK do przekazywania informacji i pomysłów dotyczących dobrych praktyk wspierania procesu rozwoju zawodowego i naukowego, które będą gromadzone i szczegółowo analizowane pod kątem dalszej możliwości rozwijania zasad równościowych w IGiK.

Termin realizacji: bieżące działania

Jednostka odpowiedzialna: Dyrektor IGiK, kierownicy działalności podstawowej, jednostek obsługi nauki i jednostek funkcjonalno-usługowych

IV.MONITORING

Celem monitoringu poziomu realizacji Planu równości płci dla IGiK na lata 2023- 2026 zostanie powołany Zespół ds. Równości Płci w IGiK. Zadaniem Zespołu będzie bieżąca analiza oraz wprowadzanie adekwatnych aktualizacji w Planie równości, w przypadku wystąpienia takiej potrzeby.

Zespół ds. Równości Płci w IGiK z prowadzonych działań będzie przygotowywał coroczne sprawozdanie. W sprawozdaniu uwzględnione zostaną w szczególności informacje o zrealizowanych działaniach oraz zaawansowaniu działań będących w trakcie realizacji.

V. PODSUMOWANIE

Podstawowym założeniem dla Planu równości płci dla IGIK, jako wartością nadrzędną jest równość.

Plan stanowi element dobrych praktyk i następnie zostanie przniesiony na działania określone w niniejszym dokumencie, w tym na usprawnianie komunikacji w społeczności instytutowej.

Działania takie pozwolą na tworzenia bezpiecznego, równościowego podejścia w IGIK, który przeciwdziałać będzie wszelkim przejawom dyskryminacji w drodze systemu wczesnego reagowania.

Plan równości płci został opracowany w oparciu o dobre praktyki stosowane w innych jednostkach naukowych oraz badawczych w Polsce oraz rekomendacje w tym zakresie.