

## WSTĘP

Plan równości płci - GEP (ang. Gender Equality Plan) dla Instytutu Badawczego Dróg i Mostów oparty jest w szczególności na następujących aktach prawnych:

- Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483),
- Dyrektywie 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),
- Ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tj. z dnia 18 czerwca 2020 r. ([Dz.U. z 2020 r. poz. 1320](#)),
- Ustawie z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny, tj. z dnia 2 grudnia 2021 r. ([Dz.U. z 2021 r. poz. 2345](#)),
- Ustawie z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, tj. z dnia 16 września 2020 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 1740).

Jest on zgodny z:

- Artykułem 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,
- Komunikatem Komisji Europejskiej do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025  
oraz
- Uwzględnia dobre praktyki stosowane w innych dokumentach GEP w krajach UE.

Różnorodność i równość są fundamentalnymi wartościami społeczeństwa oraz przyczyniają się do rozwoju nauki. Niniejszy plan ma na celu zapewnienie wdrożenia i przestrzegania zasad i reguł zapewniających, że Instytut będzie miejscem pracy bezpiecznym dla wszystkich, z poszanowaniem naczelnych zasad, jakimi są:

- równość,

- różnorodność,
- wolność od dyskryminacji,
- zapewnienie swobody rozwoju naukowego, zawodowego i osobistego.

Będzie on ustalał i promował zasady, które wspierają równość w karierach naukowych pracowników i pracowników różnych szczebli, zapewniają równowagę płci w procesach i organach decyzyjnych.

Plan działań w zakresie równości płci dotyczy całej społeczności budującej i współpracującej z Instytutem Badawczym Dróg i Mostów.

Plan Równości Płci GEP dla Instytutu jest wynikiem analizy zatrudnienia i rozwoju. Jest to strategia zaplanowana na cztery lata (2021-2024), która będzie rozwijana i modyfikowana w zależności od potrzeb.

Celem wprowadzenia Planu Równości Płci jest zwiększenie różnorodności w jednostce, co ma zapewnić wzbogacenie potencjału naukowego IBDiM. W tym celu planowane jest podjęcie działań związanych ze stałym monitorowaniem udziału kobiet i mężczyzn w poszczególnych sferach działalności Instytutu (zatrudnianie, udział w projektach, konkursach, szkoleniach, etc.).

## OCENA STANU BIEŻĄCEGO

W wyniku przeprowadzonego badania stanu bieżącego (lata 2019-2021) zebrano dane, których analiza pozwala na ocenę następujących aspektów:

1. Możliwość kariery i awansu w jednostce.
2. Równowaga w życiu zawodowym i prywatnym.
3. Wpływ pandemii COVID-19 na równość płci.
4. Włączenie wymiaru płci do treści badawczych.
5. Zapobieganie mobbingowi, środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

### 1. Możliwość kariery i awansu w jednostce.

Ze względu na profil działalności Instytutu, który zajmuje się zagadnieniami infrastruktury dróg i mostów, prowadząc badania naukowe i prace badawczo-rozwojowe w dziedzinie zasad projektowania, budowy i utrzymania dróg, obiektów mostowych oraz nawierzchni lotniskowych, jedynym kryterium wyboru pracowników są ich kwalifikacje. Większość zatrudnionych w jednostce to mężczyźni – 109. Liczba kobiet to 75 osób.

Stanowiska kierownicze obejmuje:

- 9 kobiet, co stanowi 47 % ogólnej liczby kierowników;
- 12 mężczyzn, co stanowi 53 % ogólnej liczby kierowników.

Tabela. 1 Zatrudnienie wg stanowisk na 30.09.2021 r.

<b>stanowisko</b>	<b>Ogółem</b>	<b>w tym kobiety</b>	<b>Udział % kobiet</b>
pracownicy naukowi	23	4	17%
pracownicy badawczo- techniczni	8	2	14%
pracownicy inżynieryjno- techniczni	91	29	32%
pracownicy administracyjno- ekonomiczni	42	29	69%
pracownicy obsługi	16	10	62%

dyrekcja	4	1	25%
<b>Ogółem</b>	<b>184</b>	<b>75</b>	<b>41%</b>

Przedstawiciele obu płci są jednakowo traktowani zarówno przy nawiązywaniu i rozwiązywaniu stosunku pracy, ustalaniu warunków zatrudnienia, awansowaniu, jak i dostępie do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. W trakcie rekrutacji nie preferuje się określonej płci. Ogłoszenia o poszukiwaniu pracowników są formułowane używając neutralnego języka, a wymagania mieszczą się jedynie w obszarze kompetencji i umiejętności. Oceniane są kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, a także stopień wysiłku (fizycznego i psychicznego) koniecznego do wykonania pracy, nie ma znaczenia płeć czy pochodzenie rasowe.

W celu uniknięcia dyskryminacji, czy uznaniowego kalkulowania wynagrodzeń, w IBDiM obowiązuje *Regulamin wynagradzania*, który zawiera regulacje dotyczące wyliczania wynagrodzeń ze względu na stanowisko i kwalifikacje (staż pracy, dorobek naukowy, doświadczenie i wykształcenie). Dzięki temu realizowana jest zasada równej płacy za tę samą pracę oraz zasada równej płacy za pracę równej wartości.

Punkt 3 § 1 *Regulaminu wynagradzania* w Instytucie Badawczym Dróg i Mostów stanowi, że dokument „*obejmuje i obowiązuje wszystkich pracowników zatrudnionych w Instytucie*”, bez jakichkolwiek podziału.

Ze względu na specyfikę działalności Instytutu i różnorodność stanowisk nie jest możliwe równomierne rozłożenie proporcji nowozatrudnionych pracowników względem płci. Niemniej jednak zauważalny jest schemat, że osoby ubiegające się o stanowiska laboratoryjne, techniczne to głównie mężczyźni, natomiast o pracę na stanowiska tzw. „biurowe” ubiegają się głównie kobiety.

Zgodnie z ustawą z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych, Rada Naukowa jest organem stanowiącym, inicjującym, opiniodawczym i doradczym instytutu w zakresie jego działalności statutowej oraz w sprawach rozwoju kadry naukowej i badawczo-technicznej. Skład Rady Naukowej jest wynikiem wyborów dokonywanych przez pracowników Instytutu. Mając na względzie proces wyłaniania członków Rady Naukowej i poszczególnych Komisji,

kwestia równowagi płci w składzie Rady Naukowej jest wynikiem wyłącznie decyzji wyborczych pracowników Instytutu, na które Dyrekcja Instytutu nie ma wpływu. Ponadto, zgodnie z zapisami ustawy o instytutach badawczych, co najmniej 50% składu Rady stanowią osoby niebędące pracownikami Instytutu, które zatwierdza Minister, a zatem pracownicy Instytutu mają realny wpływ tylko na połowę składu Rady Naukowej.

Przeprowadzono również analizę rozwiązań stosunków pracy pracowników (z różnych przyczyn: przejścia na emeryturę, na mocy porozumienia stron) w latach 2018 – 2020, z której wynika, że w Instytucie wszystkich pracowników obowiązują te same zasady. Dane z analizy zaprezentowano w tabeli 2.

**Tabela. 2 Rozwiązania stosunków pracy w latach 2018-2020**

<b>Liczba rozwiązań umów o pracę</b>	<b>Rok 2018</b>	<b>Udział % w ogólnej liczbie</b>	<b>Rok 2019</b>	<b>Udział % w ogólnej liczbie</b>	<b>Rok 2020</b>	<b>Udział % w ogólnej liczbie</b>
Kobiety	5	31%	6	50%	7	54%
Mężczyźni	11	69%	6	50%	6	46%
<b>Ogółem</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

## 2. Równowaga w życiu zawodowym i prywatnym.

W Instytucie Badawczym Dróg i Mostów wypełnianie obowiązujących przepisów prawa pracy w zakresie równouprawnienia kobiet i mężczyzn, w sprawie ochrony kobiet w ciąży i rodzicielstwa jest realizowane zgodnie z obowiązującym systemem prawnym. Kierownictwo Instytutu stwarza możliwości korzystania w pełni z uprawnień wynikających z przepisów prawa w zakresie ochrony kobiet w ciąży i rodzicielstwa.

W sytuacji, kiedy dotychczasowa praca mogła mieć ujemny wpływ na ciążę podejmowane były działania w celu uniknięcia zagrożeń poprzez przeniesienie pracownicy na inne stanowisko pracy z zachowaniem dotychczasowych zasad wynagradzania. Kobiety

zatrudnione w Instytucie korzystają w całości z należnych im świadczeń pieniężnych i niepieniężnych; zwolnienia pracownicy w ciąży na badania lekarskie, urlopów macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych, a po powrocie do pracy z płatnych przerw na karmienie dziecka, 2 dni na opiekę nad dzieckiem.

Z części należnych świadczeń w zależności od przepisów korzystają również uprawnieni ojcowie dzieci.

W latach 2020-2021 trzy pracownice skorzystały z możliwości wykorzystania zaraz po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego, a także w jednym przypadku z urlopu wychowawczego.

W Instytucie nie odnotowano żadnego przypadku odmowy przyjęcia do pracy, odmowy awansu lub skierowania na szkolenie z powodu ciąży lub bycia rodzicem, co mogłoby świadczyć o dyskryminacji kobiet.

### 3. Wpływ pandemii COVID-19 na równość płci.

Z uwagi na panującą pandemię Covid-19, w Instytucie w latach 2020-2021 - zgodnie z obowiązującą *ustawą o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych* - umożliwiono pracownikom przez czas oznaczony, świadczenia pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania, tj. pracy zdalnej.

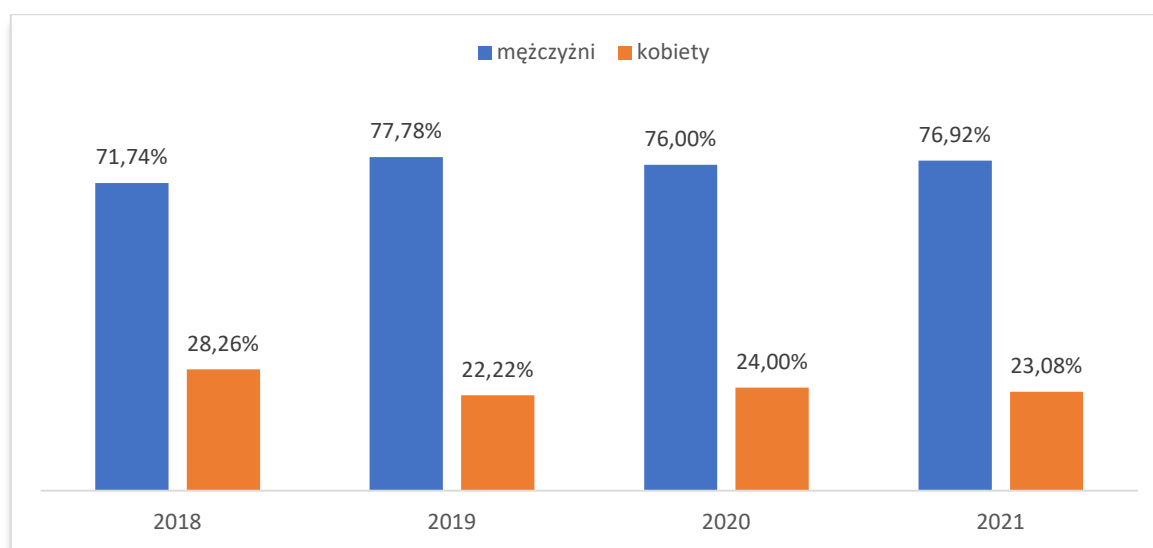
Ponadto w Instytucie pracownik lub pracownica mieli możliwość skorzystania z dodatkowego zasiłku opiekuńczego przysługującego rodzicom lub opiekunom prawnym dzieci sprawującym opiekę nad dzieckiem poniżej 8. roku życia. Dla przykładu, w 2021 roku z tej formy opieki nad dzieckiem skorzystało 6 rodziców, w tym 4 mężczyzn.

### 4. Włączenie wymiaru płci do treści badawczych.

W wyniku przeprowadzonej analizy nie stwierdzono naruszeń w kwestii barier dotyczących włączania wymiaru płci do treści badawczych. Pracownicy IBDiM są jednakowo traktowani, jeśli chodzi o ich zaangażowanie w badania i prace naukowe. Zespoły realizujące projekty są dobierane pod względem kwalifikacji.

Zbadano również odsetek kobiet i mężczyzn w realizowanych projektach współfinansowanych ze środków krajowych i międzynarodowych w latach 2018-2021, który przedstawiał się zgodnie z Tabelą 3.

**Tabela. 3** Udział kobiet i mężczyzn w projektach współfinansowanych w latach 2018-2021



Udział kobiet w zespołach merytorycznych realizujących projekty stanowi blisko ¼ i nie odnotowano większych zmian w latach. Można stwierdzić, że biorąc pod uwagę udział kobiet w ścisłej kadrze naukowej IBDiM, który wynosi 36 do 124 (29% stanowią kobiety) jest on zadowalający, ale może być poprawiony w kolejnych latach.

Z analizy ilościowej danych dotyczących publikowania artykułów naukowych przez kobiety i mężczyzn wynika, że rok do roku udział kobiet w tym obszarze zwiększa się. Jest to związane m. in. z polityką pro publikacyjną Dyrekcji IBDiM skierowaną do wszystkich pracowników (wsparcie merytoryczne, finansowe jak również monitorowanie postępów). Jak widać, wsparcie te ma korzystny wpływ na zwiększanie liczby publikowanych artykułów naukowych przez pracownice IBDiM.

**Tabela. 4 Publikacje pracowników IBDiM za okres 2018-2021 w podziale na płeć**

<b>rok</b>	<b>Kobiety</b>	<b>Mężczyźni</b>	<b>udział procentowy kobiet</b>
2018	14	65	18%
2019	14	57	20%
2020	47	86	35%
2021	37	58	39%

5. Zapobieganie mobbingowi, środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

W celu zapobiegania mobbingowi i dyskryminacji pracowników Zarządzeniem Nr 12/09 z dnia 31.07.2009 r. Dyrektora Instytutu Badawczego Dróg i Mostów wprowadzono wewnętrzną politykę antymobbingową. Postanowienia mają za zadanie:

1. Wyjaśniania indywidualnych, problematycznych sytuacji odbieranych przez pracowników jako formy niedozwolonego traktowania przez pracodawcę, współpracowników lub podwładnych w miejscu pracy, w tym mobbing i dyskryminacja.
2. Przedstawiania pracodawcy obiektywnych, rzetelnych opinii na temat zgłaszanych sytuacji konfliktowych.
3. Wnioskowania w sprawie wprowadzania rozwiązań systemowych służących kształtowaniu pozytywnych relacji interpersonalnych oraz pozytywnych wzorców kultury organizacyjnej w Instytucie.

Instytut zobowiązuje się do powołania Inspektora ds. równości płci od dnia 1 kwietnia 2022r.



Powołanie Inspektora ds. Równości Płci ma na celu umożliwienie weryfikowania założonych celów poprawy równości płci, monitorowania i weryfikacji raportów z tym związanych. To właśnie do Inspektora ds. Równości Płci zgłaszane będą wszelkie niepożądane zjawiska w zakresie polityki równościowej i antymobbingowej.

## MONITOROWANIE

W celu monitorowania i weryfikacji poprawności wprowadzania Planu Różności Płci w Instytucie Badawczym Dróg i Mostów zakłada się wykonywanie półrocznych raportów i oceny postępów wdrażania planu, w tym:

- raportu nowozatrudnionych pracowników z uwzględnieniem różnorodności płci,
- raportu zatrudnienia wg stanowisk,
- raportu udziału w projektach,
- raportu statystycznego udziału kobiet i mężczyzn w procesach rekrutacyjnych.

Jednostką odpowiedzialną za wykonywanie raportów będzie Inspektor ds. Równości Płci, który będzie je sporządzał na podstawie danych zbieranych z poszczególnych Działów. Kierownictwo IBDiM będzie udzielać całościowego wsparcia dla jego działań.

Dodatkowo, Inspektor ds. Równości Płci będzie prowadził niezbędne, cykliczne działania uświadamiające i szkoleniowe pracowników IBDiM dotyczące:

1. **Wzmacniania równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym i kultury organizacyjnej instytucji**, takie jak np.:
  - monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych, projektach, tematach badawczych;
  - monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w procedurach rozwoju naukowego;
  - monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn jako prelegentów w seminariach, warsztatach i konferencjach naukowych.

Mierniki:

- raport z uwzględnieniem kryterium płci udziału pracowników w projektach współfinansowanych i składanych wnioskach projektowych;
- raport w podziale na płeć z wygłoszonych referatów, udziału w konferencjach naukowych, warsztatach i seminariach;
- raport z uwzględnieniem kryterium płci oraz kryterium zatrudnienia na podstawie form zatrudnienia i/lub elastyczny czas pracy, analizy statystyczne;
- liczba rodziców korzystających ze wsparcia w zakresie opieki nad dzieckiem podczas pracy.

**2. Dążeniu do zrównoważonej reprezentacji płci w kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych:**

Mierniki:

- raport statystyczny udziału kobiet i mężczyzn w kadrze zarządzającej.

**3. Działań poprawiających równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kadry:**

- przegląd i aktualizacja i uszczegółowienie obowiązujących procedur we współpracy z Działem Kadr.

Mierniki:

- raport statystyczny udziału kobiet i mężczyzn w procesie rekrutacji i konkursach na stanowiska naukowe

**4. Działań przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu:**

- powołanie Inspektora ds. Równości Płci;
- przegląd i aktualizacja procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej umożliwiającej zgłaszanie niepożądanych zjawisk w zakresie molestowania i dyskryminacji zarówno przez osobę, która doświadczyła dyskryminacji, jak i przez kierownika jednostki organizacyjnej do pełnomocnika ds. równości płci;

- szkolenia i warsztaty z zakresu przeciwdziałania stereotypom, uprzedzeniom, dyskryminacji, molestowaniu;
- wprowadzenie języka równościowego wewnątrz organizacji.

#### Mierniki:

- raport z liczby zgłoszeń (skarg) kobiet i mężczyzn do Inspektora ds. Równości Płci (analizy statystyczne);
- raport z liczby przeszkolonych osób, szkoleń i warsztatów z zakresu przeciwdziałania stereotypom, uprzedzeniom, dyskryminacji, molestowaniu.

#### Informacje dodatkowe:

- niniejszy Plan Równości Płci został przyjęty przez władze IBDiM w dniu 10 marca 2022 r.
- niniejszy Plan Równości Płci został opublikowany na stronie IBDiM [www](http://www.ibdim.gov.pl) 15 marca 2022 r.
- niniejszy Plan Równości Płci został rozpowszechniony wśród pracowników i pracowniczek IBDiM, a jego wersja w postaci papierowej znajduje się u kierowników zakładów i działów IBDiM.
- Inspektor ds. Równości Płci, któremu można zgłaszać wszelkie sprawy związane z realizacją Planu Równości Płci w tym wszelkie niepożądane zjawiska w zakresie polityki równościowej i antymobbingowej dostępny jest w pokoju nr 19 w budynku PODKOWA.