



Plan Równości Płci Instytutu Badawczego Dróg i Mostów na lata 2025-2028

Warszawa, 31 grudnia 2024 r.

Wstęp

W Instytucie Badawczym Dróg i Mostów w 2020 roku po raz pierwszy opracowano dokument – „Plan Równości Płci, ang. *Gender Equality Plan*” (PRP, GEP) – zawierający analizę stanu i strategię mającą na celu monitorowanie przestrzegania zasad i reguł zapewniających poszanowanie czterech głównych obszarów jakimi są: równość, różnorodność, wolność od dyskryminacji, a także zapewnienie swobody rozwoju naukowego, zawodowego i osobistego pracowników. Pierwszą edycję GEP przygotowano na lata 2021-2024.

Na podstawie wytycznych oraz odpowiednich mierników zawartych w PRP opracowano w 2024 r. raport z wykonania założeń Planu za lata 2021-2023. Rozpatrzono kluczowe obszary jakimi są: szeroko rozumiane zatrudnienie, równowaga w życiu zawodowym i prywatnym, wymiar płci w treściach badawczych oraz środki zapobiegawcze przeciw: mobbingowi, przemocy i molestowaniu seksualnemu. Z opracowanych danych wynika, że pracodawca dokłada wszelkich starań, aby „równość” i „różnorodność” były dostępne w wielu aspektach funkcjonowania Instytutu, w tym przy wynagrodzeniach, awansach stanowiskowych, czy dostępności do funkcji kierowniczych. Nie odnotowano także różnic w dostępie do *work-life-balance*, gdzie obie płcie miały te same szanse i możliwości skorzystania z dostępnych form pozwalających na łączenie życia zawodowego z prywatnym. W Instytucie Badawczym Dróg i Mostów od 15 lat funkcjonuje wewnętrzna procedura antymobbingowa.

Niniejszy dokument zawiera drugą edycję Planu Równości Płci opracowaną dla Instytutu Badawczego Dróg i Mostów, która obejmować będzie kolejne 4 lata, czyli 2025-2028.

Nie zmieniono obszarów planu ponieważ obejmują kluczowe zagadnienia będące tematem analizy, natomiast poszerzono mierniki za pomocą których przeprowadzana będzie każdego roku analiza funkcjonowania Instytutu, która pozwoli na zidentyfikowanie i wyeliminowanie potencjalnych problemów.

Obszary monitorowania oraz mierniki

I. Od procesu rekrutacji do zakończenia zatrudnienia, z uwzględnieniem ścieżki kariery zawodowej.

1. Rekrutacja

Proces rekrutacji kandydatów na pracowników w IBDiM należy rozpatrywać w dwóch aspektach, w odniesieniu do stanowisk naukowych i nienaukowych. Różnice wynikają z konieczności stosowania – wobec kandydatów na pracowników naukowych – zapisów Ustawy o instytutach badawczych oraz Statutu Instytutu.

Mierniki:

- a) liczba kandydatów na pracowników na stanowiska naukowe (w tym: rekrutacja zewnętrzna i wewnętrzna),
- b) liczba kandydatów na stanowiska nienaukowe,
- c) struktura grup pracowników, w których jest największe zapotrzebowanie na nowych pracowników,
- d) struktura przedziałów wiekowych oraz płci dla nowo zatrudnionych pracowników,
- e) struktura nowo zatrudnionych pracowników w omawianych latach w odniesieniu do lat poprzednich.

Za pomocą ww. mierników będzie możliwe zbadanie zapotrzebowania na pracowników w poszczególnych grupach stanowiskowych, określenie jaki jest udział kandydatów na pracowników naukowych w odniesieniu do pracowników nienaukowych. Co więcej informacje pozwolą na zobrazowanie kształtowania się struktury wiekowej i płci wśród nowo zatrudnionych pracowników, a także na ustalenie jaki odsetek w ogłoszonych komunikatach zakończony będzie finalnym zatrudnieniem pracownika.

2. Stan zatrudnienia

W Instytucie, zgodnie z obowiązującym regulaminem wynagradzania, a także w odniesieniu do ustawy o instytutach badawczych, istnieje 5 grup pracowników, tj. pracownicy: naukowi, badawczo-techniczni, inżynieryjno-techniczni, administracyjno-ekonomiczni i biblioteczni, oraz obsługi.

Mierniki:

- a) struktura pracowników zatrudnionych w poszczególnych grupach pracowniczych,
- b) stany zatrudnienia w omawianych latach w odniesieniu do lat poprzednich,
- c) przedziały wiekowe oraz płci w każdej z grup pracowniczych,
- d) staż zatrudnienia w Instytucie w poszczególnych grupach stanowiskowych,
- e) stażu zatrudnienia w Instytucie w odniesieniu do płci,
- f) grupy pracowników, przedziałów wiekowych i płci, w których nastąpiły największe zmiany
- g) struktura pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Powyższe informacje umożliwią uzyskanie wiedzy, które z grup stanowiskowych stanowią największy, czy najmniejszy udział w całej strukturze Instytutu, a także w której grupie zatrudnionych jest najwięcej / najmniej kobiet, czy też w której grupie pracują pracownicy z największym stażem pracy w Instytucie.

3. Funkcje kierownicze

Struktura organizacyjna Instytutu, oprócz kadry zarządzającej w postaci Dyrektora i jego Zastępców, przewiduje szereg funkcji począwszy od kierowniczych, czyli Kierowników i Zastępców Działów lub Zakładów, po pozostałe funkcje tj.: Pełnomocnicy oraz Inspektorzy odpowiedzialni za konkretne obszary, Przewodniczący zespołów opiniodawczo-doradczych czy Redaktor Naczelny wydawnictwa.

Mierniki:

- a) struktura powierzonych funkcji, z podziałem na funkcje kierownicze i pozostałe,
- b) przedziały wiekowe oraz udziału obu płci pracowników, którym powierzono funkcje,
- c) powierzone funkcje w omawianych latach w odniesieniu do lat poprzednich,
- d) powierzone funkcje w odniesieniu do stażu pracy w Instytucie,
- e) fluktuacja powierzonych funkcji.

Wyniki powyższych danych pozwolą na uzyskanie wiedzy czy pracodawca zgodnie z zasadą „równości” powierza bądź przedłuża funkcje pracownikom obu płci, jak długo pracownicy piastują powierzone im funkcje, a także czy istnieje zależność między stażem pracy w Instytucie a faktem objęcia funkcji.

4. Awanse naukowe / nienaukowe

Awanse naukowe wiążą się z rozwojem naukowym, np. uzyskaniem przez pracownika stopnia lub tytułu naukowego. Przeniesienie na stanowisko naukowe może odbyć się w ramach grupy pracowników naukowych, np. z asystenta na adiunkta, bądź w ramach grupy pracowników innych niż naukowe, np. z głównego specjalisty inżynierijno-technicznego na asystenta.

Drugą analizowaną grupą awansów będą przeniesienia wśród pracowników zajmujących stanowiska nienaukowe. W grupie pracowników np. inżynieryjno-technicznych jest 8 szczebli umożliwiających rozwój, a tym samym przeniesienie na wyższe stanowisko.

Mierniki:

- a) liczba awansów na stanowiska naukowe,
- b) struktura awansów naukowych w przedziałach wiekowych oraz udziału obu płci pracowników,
- c) awanse naukowe w omawianych latach w odniesieniu do lat poprzednich,
- d) liczba awansów w grupie stanowisk nienaukowych,
- e) awanse nienaukowe w przedziałach wiekowych oraz udziału obu płci pracowników,
- f) awanse nienaukowe w omawianych latach w odniesieniu do lat poprzednich,
- g) udział awansów naukowych i nienaukowych w ogólnej liczbie pracowników,
- h) analiza struktury awansów naukowych i nienaukowych w odniesieniu do czasu potrzebnego na ich uzyskanie.

Dane zobrazują zarówno ogólną, jak i szczegółową skalę awansów w Instytucie, udział obu płci w procesach oraz zależność stażu pracy i awansu.

5. Wynagrodzenia w grupach stanowiskowych

Regulamin wynagradzania w Instytucie określa warunki wynagradzania za pracę na zajmowanym stanowisku w danej grupie pracowniczej. Wynagrodzenie zasadnicze pracowników ustalone jest jako iloczyn wartości podstawowej i wskaźnika określonego w taryfikatorze wskaźników wynagrodzenia zasadniczego. Oprócz wynagrodzenia

zasadniczego pracownicy mają prawo do dodatkowych składników stanowiących całość wynagrodzenia, tj. dodatek za staż pracy, za znajomość języka obcego, czy za pracę w warunkach uciążliwych.

Mierniki:

- a) struktura wynagrodzenia zasadniczego w odniesieniu do grup stanowiskowych,
- b) struktura wynagrodzenia całościowego w odniesieniu do grup stanowiskowych,
- c) struktura wynagrodzenia zasadniczego w odniesieniu do grup stanowiskowych w ujęciu płci,
- d) struktura wynagrodzenia całościowego w odniesieniu do grup stanowiskowych w ujęciu płci,
- e) struktura wynagrodzeń w omawianych latach w odniesieniu do lat poprzednich.

Analizie zostanie poddane wynagrodzenie w dwóch ujęciach: zasadniczym i całościowym (poszerzonym o wszystkie przysługujące pracownikowi dodatki), a wyniki pozwolą na dostrzeżenie czy istnieją w Instytucie różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, jaka ewentualnie jest ich skala. Ponadto dane wyjaśnią czy w analitycznym okresie wynagrodzenia w Instytucie wzrosły czy zmalały i jaka była skala zmian wynagrodzeń.

6. Rozwiązywanie umów o pracę

Ostatnią czynnością, która kończy zatrudnienie jest rozwiązanie umowy o pracę. Przyczyny rozwiązań stosunku pracy wynikają z: przejścia na emeryturę, obustronnego porozumienia stron, ale również śmierci pracownika, czy odwołania z funkcji dyrektora, itd.

Mierniki:

- a) struktura zakończenia stosunków pracy,
- b) udział obu płci w zakończeniach stosunków pracy,
- c) struktura wiekowa pracowników, którzy zakończyli pracę w Instytucie,
- d) struktura płciowa pracowników, którzy zakończyli pracę w Instytucie.

Dane pozwolą na uzyskanie informacji o przyczynach zakończenia pracy w Instytucie, czy dotyczyły one w większości kobiet czy mężczyzn, oraz jakich grup wiekowych dotyczyły.

II. Równowaga w życiu zawodowym i prywatnym.

Równowaga między życiem zawodowym i prywatnym zwana także jako *work-life-balance* (wprowadzona Dyrektywą 2019/1158 Unii Europejskiej) pozwala na możliwość skorzystania przez pracownika z szeregu dostępnych środków, w tym z elastycznej organizacji pracy, pracy zdalnej w różnych formach, urlopu rodzicielskiego z uwzględnieniem obu rodziców, czy urlopu opiekuńczego i z tytułu siły wyższej.

Mierniki:

- a) liczba pracowników, którzy skorzystali z dostępnych form pracy zdalnej,
- b) struktura udziału pracowników obu płci we wszystkich formach pracy zdalnej,
- c) struktura udziału pracowników obu płci w elastycznej organizacji czasu pracy,
- d) struktura udziału pracowników obu płci w pozostałych formach urlopowych (z wyłączeniem urlopów wypoczynkowych),
- e) struktura nieobecności pracowników obu płci z podziałem na przyczyny nieobecności.

Wyniki tych danych dadzą wiedzę czy w Instytucie pracownicy mają możliwość korzystania z dostępnych form mających na celu zachowanie *work-life-balance*.

III. Wymiar płci w treściach badawczych.

Wymiar płci w treściach badawczych to jeden z obszarów GEP, który należy rozpatrywać w kilku obszarach: projektach badawczych, udziału w szkoleniach, czy publikowaniu treści naukowych.

Mierniki:

- a) struktura udziału pracowników obu płci w projektach badawczych,
- b) struktura udziału pracowników obu płci w szkoleniach, konferencjach, webinarach, itp.,
- c) struktura udziału pracowników obu płci w publikowaniu treści naukowych.

Dzięki tym danym możliwe będzie określenie partycypacji obu płci w treściach badawczych.

IV. Środki zapobiegawcze przeciw: mobbingowi, przemocy, molestowaniu seksualnemu.

Tworząc plan GEP należy rozważyć, czy w organizacji podjęte są wszelkie możliwe czynności mające w celu zwalczanie przemocy ze względu na płeć i molestowania seksualnego, w tym także zachowań naruszających godność jakiegokolwiek osoby lub tworzących zastraszające, wrogie, poniżające, upokarzające lub uwłaczające środowisko pracy.

W Instytucie od 15 lat funkcjonuje wewnętrzna polityka antymobbingowa. Z uwagi na prace legislacyjne związane z doprecyzowaniem terminologii mobbingowej, zapewne konieczna będzie zmiana wewnętrznej polityki.

Mierniki:

- a) Ilość odnotowywanych zgłoszeń w odniesieniu do obu płci.

V. Informacje dodatkowe:

- ✓ niniejszy Plan Równości Płci został opracowany w oparciu o obowiązujące przepisy prawa krajowego i Unii Europejskiej,
- ✓ niniejszy Plan Równości Płci został przyjęty przez władze IBDiM w dniu 15 stycznia 2025 r.
- ✓ niniejszy Plan Równości Płci został opublikowany na stronie internetowej Instytutu Badawczego Dróg i Mostów w dniu 15 stycznia 2025 r.
- ✓ niniejszy Plan Równości Płci został za pomocą stosownych narzędzi rozpowszechniony wśród wszystkich pracowników i pracowniczek IBDiM, a jego wersja w postaci papierowej znajduje się u Inspektora ds. Równości Płci w 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 dostępny jest w pokoju nr 110 w budynku LAMB siedziby głównej IBDiM.

Sporządziła



mgr Sylwia Różyc
Inspektor ds. Równości Płci w IBDiM

Zatwierdził



DYREKTOR

dr hab. inż. Janusz Bohatkiewicz, prof. IBDiM
Dyrektor Instytutu Badawczego Dróg i Mostów