

Plan równości płci dla Instytutu Badawczego IDEAS na lata 2025-2030

Warszawa, wrzesień 2025 r.

Spis treści:

- I. WPROWADZENIE
- II. DIAGNOZA
 - II.1 STAN ZATRUDNIENIA W IB IDEAS

I. WPROWADZENIE

Szanowni Państwo,

Przekazujemy dokument *Plan równości płci dla Instytutu Badawczego IDEAS – Gender Equality Plan (GEP)* – zwany dalej „Planem”, przygotowany i opracowany dla całej społeczności naszego Instytutu, przyjęty w dniu 01.09.2025

Plan ma na celu wspieranie tworzenia bezpiecznego, nowoczesnego i otwartego środowiska pracy, wolnego od stereotypów i uprzedzeń. Dokument ten służy budowaniu kultury organizacyjnej opartej na szacunku i równości, niezależnie od wieku, płci, narodowości czy formy zatrudnienia. Opracowanie Planu stanowi również odpowiedź na uznanie działań na rzecz równości płci w badaniach i innowacjach za priorytet przekrojowy (ang. *crosscutting priority*) w programie ramowym Horyzont Europa (HE) na lata 2021–2027.

Realizacja Planu umacnia pozycję IB IDEAS jako nowoczesnej jednostki badawczo-rozwojowej, która łączy dążenie do doskonałości naukowej z zaangażowaniem na rzecz równości, przeciwdziałania dyskryminacji oraz wspierania indywidualnego rozwoju wszystkich pracowników.

Plan ma na celu wdrażanie działań prowadzących do stanu, w którym kobiety i mężczyźni są postrzegani jako równi pod względem wartości społecznej, posiadają takie same prawa i obowiązki oraz mają równy dostęp do zasobów umożliwiających rozwój zawodowy — niezależnie od stereotypów związanych z płcią.

Realizując *Plan równości płci dla Instytutu Badawczego IDEAS na lata 2025-2030*, będziemy w szczególności dążyć do:

- Podnoszenia świadomości na temat korzyści płynących z równowagi płci wśród pracowników i osób współpracujących;
- Identyfikowania i usuwania wszelkich potencjalnych uprzedzeń związanych z płcią;
- Monitorowania ewentualnych różnic wynikających z płci w rozwoju karier zawodowych pracowników;
- Wykorzystania dobrych praktyk;
- Wzmocnienia pozytywnych postaw wobec różnorodności w polityce zatrudnienia;
- Wspomagania rozwoju karier zawodowych;
- Wzmocnienia działań prewencyjnych przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

Wierzymy, że polityka równości płci stanowi fundament równych szans rozwoju zawodowego. Tworząc bezpieczne, partnerskie i wolne od dyskryminacji środowisko pracy, pragniemy zapewnić wszystkim pracownikom przestrzeń do pełnego wykorzystania potencjału, współpracy i realizacji celów zawodowych.

Naszym celem jest stworzenie optymalnych warunków do pogłębiania wiedzy, doskonalenia kompetencji i rozwoju kwalifikacji dla wszystkich osób zatrudnionych w

IDEAS. W działaniach tych będziemy opierać się na sprawdzonych praktykach, jednocześnie wzmacniając świadomość korzyści płynących z równości płci wśród pracowników i współpracowników.

Zobowiązujemy się do usprawnienia komunikacji, szybkiego identyfikowania przejawów dyskryminacji oraz ich stanowczego eliminowania. Jako społeczność IB IDEAS deklarujemy wolność od uprzedzeń i wszelkich form przemocy, a także aktywne wsparcie dla wszystkich osób, które go potrzebują — tak, aby żaden czynnik związany ze stereotypami nie ograniczał rozwoju ich kariery.

Plan równości płci dla IB IDEAS stanowi wynik analizy zatrudnienia i rozwoju zawodowego wszystkich pracowników Spółki. Plan obejmuje:

Dokument zawiera następujące elementy:

- **Diagnozę**, obejmującą kluczowe analizy danych dotyczących zatrudnienia oraz rozwoju zawodowego pracowników i pracownic IB IDEAS;
- **Cele strategiczne**, które IB IDEAS wyznacza sobie w zakresie tworzenia bardziej przyjaznego i inkluzywnego środowiska pracy, wraz z jasno określonymi wskaźnikami umożliwiającymi monitorowanie, analizę i ocenę postępów w ich realizacji;
- **Działania wspierające proces systematycznej zmiany w kierunku zwiększania równości płci**, uwzględniające zarówno rozwiązania proceduralne i instytucjonalne, jak i inicjatywy służące identyfikacji nieuświadomionych uprzedzeń poprzez pogłębianie wiedzy na temat równości;
- **Zasoby i środki**, które IB IDEAS przeznaczy na realizację założonych celów.

Realizacja Planu została przewidziana na pięć lat (2025-2030), przy czym w 2027 roku nastąpi weryfikacja celów, działań i poziomu realizacji założonych wskaźników, z możliwością kontynuacji zmodyfikowanego Planu w kolejnych latach.

Plan równości płci i związane z nim zwiększenie świadomości na temat korzyści płynących z równowagi płci ułatwi podejmowanie w IB IDEAS stosownych działań i promowanie zachowań opartych na różnych punktach widzenia i doświadczeniach. Pozwoli nam prowadzić badania i tworzyć produkty z wykorzystaniem kreatywności wszystkich członków naszego zespołu.

Przekazując Państwu Plan równości płci stanowczo podkreślamy, w Instytucie Badawczym IDEAS nie akceptujemy żadnych przejawów dyskryminacji i nierównego traktowania ze względu na płeć.

Dyrektor IB IDEAS

II. DIAGNOZA

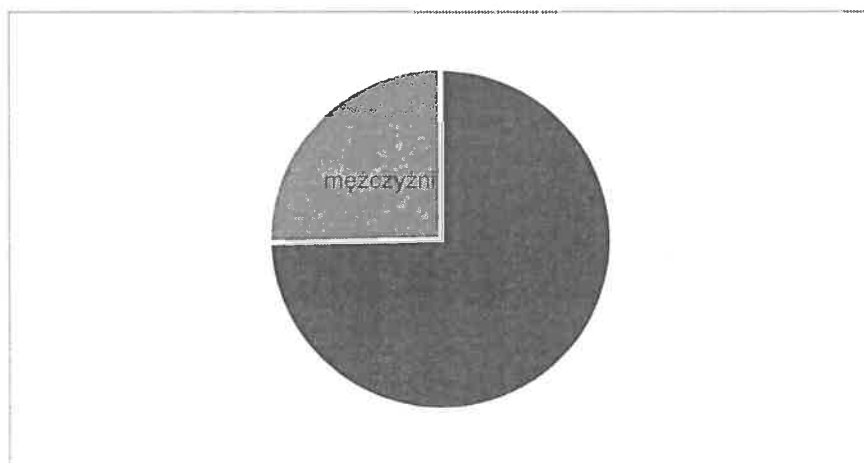


Głównym celem diagnozy, niezbędnej do opracowania Planu równości płci, było przeprowadzenie analiz danych osobowych. W szczególności polegały one na zweryfikowaniu, jak przedstawia się aktualny rozkład struktury płci wśród pracowników IB IDEAS na stanowiskach naukowych i stanowiskach działów wsparcia.

II.1 STAN ZATRUDNIENIA W IB IDEAS

Płeć w IB IDEAS w liczbach:

W Instytucie wg stanu na dzień 01 września 2025 roku było zatrudnionych **87 pracowników** w tym: 22 kobiety (25,28%) i 65 mężczyzn (74,72%).



Wykres 1. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn bez względu na rodzaj umowy o pracę w IB IDEAS, stan na dzień 01.09.2025 r.

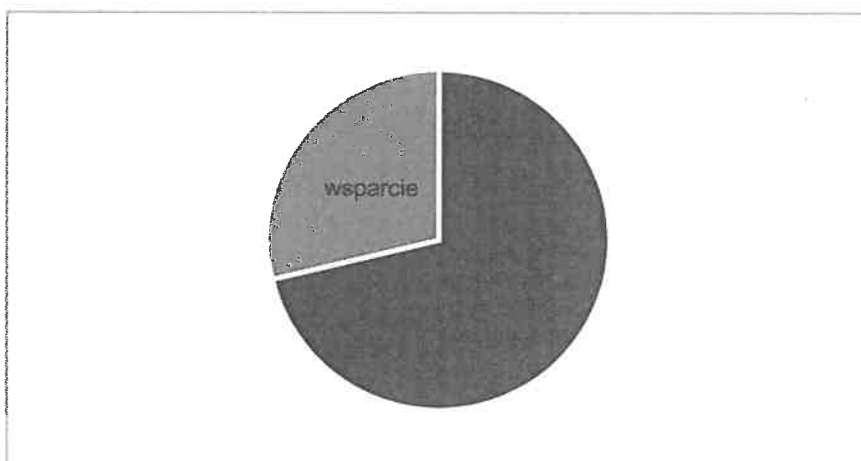
Na podstawie umów o pracę IB IDEAS zatrudnia **86 osób** (w tym 22 kobiety i 64 mężczyzn) i 1 osobę na podstawie umów cywilnoprawnych (kobieta).

W ramach wskazanych 86 pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę 55 osoby (w tym 16 kobiet i 38 mężczyzn) są zatrudnione w pełnym wymiarze etatu, a 31 osób (w tym 6 kobiet i 25 mężczyzn) w niepełnym wymiarze.

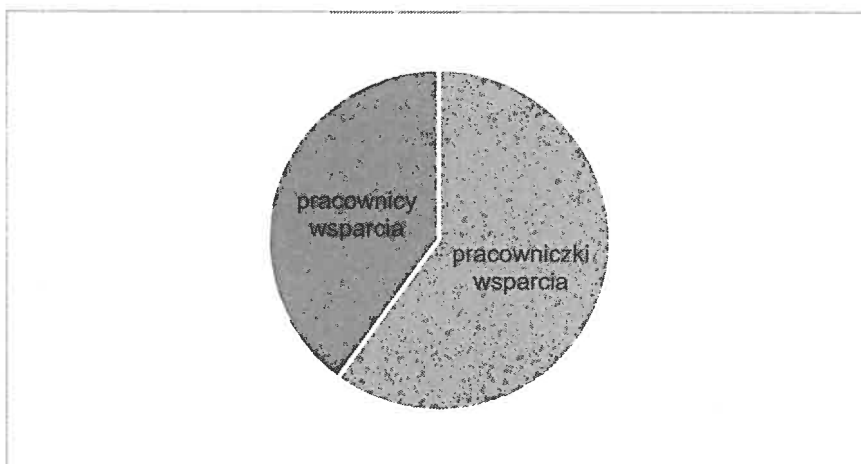
Przedstawione dane pokazują, że w IB IDEAS zatrudnionych jest około cztery razy mniej kobiet niż mężczyzn. Możemy zaobserwować dysproporcje w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn ze względu na rodzaj zajmowanych stanowisk. Wynikają one przede wszystkim z tego, że część zawodów, a co za tym idzie stanowisk, jest postrzegane jako zawody typowo kobiece lub typowo męskie. Przykładem stanowiska, na którym są zatrudniane głównie kobiety jest księgowość. Przykładem zawodu/stanowiska, na którym są zatrudniani głównie mężczyźni jest pracownik badawczo-techniczny i inżynierowo-techniczny.

Struktura zatrudnienia wg obszarów:

Pracownicy badawczo-techniczny i inżynieryjno-techniczni skoncentrowani w grupach badawczych w IB IDEAS stanowią 71,26% zatrudnionych (62 osoby), a pracownicy działów wsparcia 28,74% (25 osób).



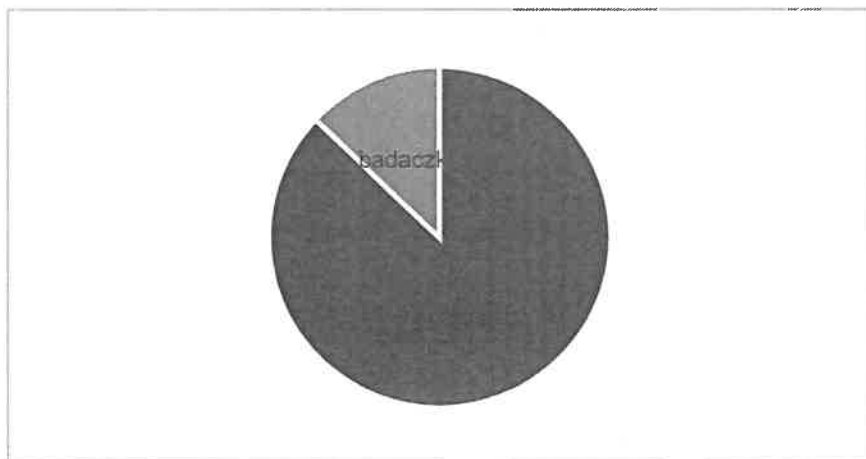
Wykres 2. Zatrudnienie osób w IB IDEAS, stan na dzień 01.09.2025 r.



Wykres 3. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn w obszarze wsparcia, stan na 01.09.2025 r.

Sytuacja w poszczególnych obszarach i działach jest zróżnicowana. Można zaobserwować obszary i komórki zdominowane przez mężczyzn (Grupy i Zespoły Badawcze) oraz zdominowanych przez kobiety (komórki HRowe, administracyjne, księgowe i rozliczeniowe).

We wszystkich Zespołach Badawczych przeważającą większość pracowników stanowią mężczyźni. Pracownicy naukowcy to 62 osoby, wśród których 54 pracowników stanowią mężczyźni, a 8 pracowników to kobiety. Zdecydowanie większa liczba kobiet pracuje w komórkach wsparcia.



Wykres 4. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn w grupach badawczych, stan 01.09.2025 r.

Jednostki, w których pracują wyłącznie kobiety to między innymi: to Biuro Prawne, Dział HR, Dział Administracyjny, Główna Księgowa, Biuro Zamówień Publicznych, Dział Współpracy Międzynarodowej, Dział ds. Pozyskiwania Funduszy Zewnętrznych. Jednostki zatrudniające wyłącznie mężczyzn to między innymi: Dział IT, Dział Planowania Strategii, Dział Współpracy z Europejską Siecią ELIS, Grupa Widzenia Maszynowego, Grupa Kryptografii, Zespół AI Strategy Lab, Zespół AI Cyfrowy Las, Zespół Grafiki Komputerowej, Zespół Cyberbezpieczeństwa, Zespół Przetwarzania Języka Naturalnego, Zespół Robotyki, Zespół Dronów, Zespół AI for Science Lab.

Pracownicy działów wsparcia to 25 osób, wśród których 10 pracowników stanowią mężczyźni, a 15 pracowników to kobiety.

IB IDEAS jako ośrodek badawczo-rozwojowy skupia przede wszystkim pracowników naukowych z obszaru informatyki. Jest to środowisko zdominowane przez mężczyzn. Poważnym wyzwaniem, które dotyczy całej Europy, jest niski udział kobiet w wśród specjalistów ICT. Z danych Eurostatu z 2021 r. wynika, że w Polsce wśród prawie 554 tysięcy specjalistów ICT tylko 90700 to kobiety, które stanowią zaledwie 15,5% całej grupy zawodowej, co plasuje Polskę na 24 pozycji w UE (średnia UE wyniosła 19,1%). Wśród pracujących w Polsce kobiet tylko 0,92% stanowią specjalistki z obszaru technologii informacyjno-komunikacyjnych, co plasuje nas na 21 pozycji w UE (średnia UE wyniosła 1,39% w 2020 r.). Niski odsetek kobiet na kierunkach STEM oraz wśród specjalistów ICT, to nie tylko zmarnowany potencjał dla gospodarki, ale też utrata szansy na dobre zarobki i możliwość lepszego godzenia ról zawodowych z życiem prywatnym. Dlatego istotne jest właściwe zidentyfikowanie czynników (kulturowych, społecznych) wpływających na niedobór kobiet w zawodach związanych z ICT i skuteczne im przeciwdziałanie.

Struktura zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach

Sporządzone dane pokazują, że struktura zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach jest zróżnicowana. Wśród pracowników na stanowiskach badawczo-technicznych pracuje 7 kobiet (8% ogółu zatrudnionych) oraz 31 mężczyzn (92% ogółu zatrudnionych). Można zaobserwować znaczące dysproporcje pomiędzy zatrudnieniem kobiet i mężczyzn na wszystkich stanowiskach w tym obszarze:

- Grupy i Zespoły Badawcze – 87,1% stanowią mężczyźni;
- Pracownicy badawczo-techniczni – 81,58% stanowią mężczyźni;
- Pracownicy inżynieryjno-techniczni – 95,83% stanowią mężczyźni.

Porównanie zarobków kobiet i mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach pracowników IB IDEAS.

Na podstawie sporządzonych danych przeprowadzono analizę zarobków kobiet i mężczyzn zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach.

Analizując wynagrodzenie kobiet i mężczyzn IB IDEAS zatrudnionych na stanowiskach naukowych, odnotowano, że płace kształtują się na tym samym poziomie. Bez względu na stanowisko nie ma żadnych dysproporcji w obszarze płacowym.

W przypadku pracowników działów wsparcia płace kobiet i mężczyzn kształtują się na podobnym poziomie.

Średnie wynagrodzenie zasadnicze brutto wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę w przeliczeniu do pełnego etatu wynosi 19 886,41 zł (minimum: 7500 zł, maksimum: 59 000 zł). Przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze brutto wśród kobiet wynosi 16 823,91 zł, a wśród mężczyzn 21022,58 zł.

III. CELE STRATEGICZNE I SZCZEGÓŁOWE

Na podstawie diagnozy sporządzonej na podstawie analizy danych kadrowych sformułowano następujące cele strategiczne i szczegółowe „Planu równości płci dla Instytutu Badawczego IDEAS”. Poniżej przedstawiono je w postaci zalecanej w przewodnikach przygotowanych przez NCBR, wraz ze zdefiniowanymi wskaźnikami, określeniem grupy docelowej i kalendarium wykonalności.

Cel 1: Uwzględnienie danych dotyczących płci osób zatrudnionych w IB IDEAS w rocznych raportach z działalności.

Cel szczegółowy	Działania	Wskaźnik	Grupa odbiorców
Włączenie informacji na	Uwzględnienie danych	Publikacja co roku w	Wszystkie osoby zatrudnione w

temat płci osób zatrudnionych w IDEAS do raportów rocznych z działalności	dotyczących zatrudnienia w IDEAS z podziałem na płeć w sprawozdaniach rocznych z działalności	sprawozdaniach rocznych z działalności danych dotyczących zatrudnienia w IDEAS z podziałem na płeć	IDEAS
Jednostka odpowiedzialna z wdrożenie i monitorowanie	HR, pracownik ds. Marketingu i Promocji		
Termin	Corocznie do 2027 r. z założeniem kontynuacji w kolejnych latach		

Cel 2: Podniesienie świadomości znaczenia równości oraz wspieranie zrównoważonej reprezentacji płci w procesach rekrutacyjnych i wśród obecnych pracowników IB IDEAS.

Cel szczegółowy	Działania	Wskaźnik	Grupa odbiorców
Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych i zwiększanie równowagi płci w procesie rekrutacji nowych Pracowniczek i Pracowników	Szkolenia dla osób rekrutujących i kadry zarządzającej w zakresie unikania dyskryminacji ze względu na płeć w procesie rekrutacji	Przeszkolenie do końca 2026 r. przynajmniej 60% osób zatrudnionych w IDEAS i zaangażowanych w proces rekrutacji	Osoby rekrutujące i kadra zarządzająca
Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych i zwiększanie równowagi płci wśród osób zatrudnionych w IDEAS	Szkolenia grupowe w formie stacjonarnej, online lub w formie webinarium w zakresie unikania dyskryminacji ze względu na płeć	Przeszkolenie do końca 2026 r. przynajmniej 60% osób zatrudnionych w IDEAS	Osoby zatrudnione w IDEAS

Jednostka odpowiedzialna z wdrożenie i monitorowanie	HR		
Termin	Do końca 2026 r. z założeniem kontynuacji w kolejnych latach		

Cel 3: Integracja działań na rzecz równego traktowania z mechanizmami przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi.

Cel szczegółowy	Działania	Wskaźnik	Grupa odbiorców
	Opracowanie i skierowanie do Pracowniczek i Pracowników IDEAS ankiety wskazującej poziom wiedzy pracowników na temat równości płci, zaangażowania IB IDEAS w promowanie równości płci oraz rozpoznawania przejawów mobbingu i molestowania w miejscu pracy.	Przeprowadzenie ankiety on line wśród Pracowników i Pracowniczek IB IDEAS	Wszystkie osoby zatrudnione w IDEAS
Jednostka odpowiedzialna z wdrożenie i monitorowanie	HR		
Termin	Do 31.03.2026 r.		
Połączenie działań na rzecz równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji i	Wprowadzenie Zespołu antymobbingowego i ds. zasad równego traktowania oraz	Wejście w życie Zarządzenia w sprawie prowadzenia wewnętrznej Polityki ds.	Wszystkie osoby zatrudnione w IDEAS

mobbingowi	przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, narodowość, wyznanie i inne	równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi	
Jednostka odpowiedzialna z wdrożenie i monitorowanie	HR, Zespół Radców Prawnych		
Termin	Do końca 2026 r.		
	Szkolenia dla członków Komisji ds. równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi zwiększające wiedzę na temat dyskryminacji oraz umiejętności rozpoznawania i reagowania na zjawiska dyskryminacji	Przeszkolenie wszystkich członków Komisji ds. równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi	Członkowie Komisji ds. równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi
Jednostka odpowiedzialna z wdrożenie i monitorowanie	HR		
Termin	Do końca 2026 r.		
	Opracowanie i skierowanie do Pracowniczek i Pracowników IDEAS komunikatu do kogo i w jaki sposób należy zgłaszać przypadki dyskryminacji	Wysłanie drogą mailową komunikatu do wszystkich Pracowników i Pracowniczek	Wszystkie osoby zatrudnione w IDEAS
Jednostka odpowiedzialna z wdrożenie i	HR		

monitorowanie			
Termin	Do końca 2026 r.		
	Przygotowanie „pakietu powitalnego” dla osób nowozatrudnionych o misji, wartościach, zasadach IDEAS, zawierającego praktyczne wskazówki, do kogo i jak zgłaszać ewentualne problemy na tle dyskryminacji	Udostępnianie „pakietu” każdej osobie nowozatrudnionej w ramach procesu wdrażania do pracy	Nowozatrudnione osoby w IDEAS
Jednostka odpowiedzialna z wdrożenie i monitorowanie	HR i osoba ds. Marketingu i Promocji		
Termin	Do końca 2026 r.		

Cel 4: Promowanie równości płci w obszarze badań naukowych i innowacji poprzez eliminowanie barier oraz pełne wykorzystanie potencjału naukowców niezależnie od płci.

Cel szczegółowy	Działania	Wskaźnik	Grupa odbiorców
Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych w działaniach informacyjnych i promocyjnych	Upowszechnianie informacji dotyczących idei równości i różnorodności w kanałach informacyjnych	Np.: Publikowanie co roku na stronie internetowej IDEAS co najmniej dwóch rozmów z kobietami osiągnięciami sukcesy w badaniach z obszaru sztucznej	Szeroko rozumiane społeczeństwo, osoby aplikujące do IDEAS

		inteligencji itp.	
Jednostka odpowiedzialna z wdrożenie i monitorowanie	osoba ds. Marketingu i Promocji		
Termin	Corocznie do 2027 r. z założeniem kontynuacji w kolejnych latach		

Cel 5: Wzmacnianie włączania wymiaru płci w treści badań i nauczania.

Cel szczegółowy	Działania	Wskaźnik	Grupa odbiorców
Uwzględnienie wymiaru płci w rezultatach badań z obszaru sztucznej inteligencji	Podkreślenie wpływu wymiaru płci na rezultaty badań z zakresu sztucznej inteligencji	Przeprowadzenie szkoleń dla wnioskodawców z kryteriów oceny Wniosków uwzględniających płeć i tożsamość płciową badanych obiektów w dokumentacji i praktyce oceny wniosków o finansowanie projektów badawczych w agencjach grantowych	Wszystkie osoby zatrudnione w IDEAS składające wnioski o granty na badania
Jednostka odpowiedzialna z wdrożenie i monitorowanie	Zespół ds. pozyskiwania funduszy zewnętrznych		
Termin	Do końca 2026 r.		

IV. ŚRODKI SŁUŻĄCE REALIZACJI CELÓW PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

1. **Wspieranie działań mających wpływać na harmonijny rozwój zarówno na płaszczyźnie życia zawodowego, jak i rodzinnego wśród kobiet i mężczyzn.** W tym celu planowane w są następujące działania:

- a) Podtrzymywanie dotychczasowych form dofinansowania ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych opieki nad dziećmi, czy dofinansowania do wypoczynku, których wysokość uzależniona jest od liczby dzieci w rodzinie. Zadanie to spoczywać będzie zarówno na Dyrekcji (odpisy z zysku na ZFŚS), jak i Komisji Socjalnej (właściwe rozdysponowanie środków w corocznym preliminarzu wydatków).
- b) Utrzymanie, co najmniej jednego pokoju dla rodzica. W sytuacji, gdy rodzic z przyczyn losowych jest zmuszony przyjść do pracy z dzieckiem, pokój dla rodzica z dzieckiem umożliwi pogodzenie pracy zawodowej z opieką rodzicielską. Specjalnie wydzielony i wyposażony w niezbędne akcesoria dziecięce i sprzęt biurowy pozwoli na jednoczesne sprawowanie opieki nad dzieckiem i wykonywanie obowiązków zawodowych.
- c) Promowanie elastycznych form pracy uwzględniających sytuację rodzinną pracownika. Stworzenie możliwości wykonywania pracy w trybie zdalnym/hybrydowym, pozwalających na łączenie pracy z życiem rodzinnym. Ponadto, umożliwienie kobietom korzystającym z benefitów związanych z macierzyństwem udziału w kursach i szkoleniach pracowniczych, a także bieżącym życiu IB IDEAS (seminaria, zebrania kierownictwa) w formie on-line.
- d) Umożliwienie kontaktu z IB IDEAS podczas przebywania na długotrwałych urlopach, poprzez udostępnianie linków na spotkania wewnątrz instytutowe, jak walne zebrania, spotkania zakładowe, seminaria czy konferencje.
- e) Ustalanie godzin zebrań komisji, zespołów i innych gremiów, tak aby w miarę możliwości sprzyjały równowadze pracy i życia rodzinnego.

2. Uwzględnienie w podejmowanych działaniach potrzeb i potencjału kobiet i mężczyzn. W ramach realizacji przedmiotowego celu planowane jest podjęcie następujących działań:

- a) Przeprowadzanie ankiet dot. opinii pracowników nt. aktualnie proponowanych udogodnień, pozwalających na łączenie aktywności zawodowej z życiem rodzinnym wraz z późniejszym wdrożeniem ewentualnych modyfikacji oferty tychże udogodnień. Ankiety pozwolą określić, które udogodnienia są dla pracowników cenne i które należy rozwijać tak, aby odpowiedzieć na ich rzeczywiste potrzeby.
- b) Przeprowadzanie ankiet dot. propozycji pracowników dotyczących wprowadzenia udogodnień, pozwalających na łączenie aktywności zawodowej z życiem rodzinnym wraz z późniejszą analizą możliwości ich wdrożenia. Ankiety pozwolą poszerzyć zakres udogodnień cennych dla pracowników.

- c) Aktualizowanie informacji o potrzebach pracowników wracających do pracy po urlopach rodzicielskich. Rozmowa przeprowadzana przez bezpośredniego przełożonego lub inną osobę wskazaną przez Zarząd, po upływie np. 3 m-cy od powrotu z urlopu rodzicielskiego.
- d) Prowadzenie polityki informacyjnej związanej z odpowiednim diagnozowaniem istniejących problemów ograniczających potencjał pracowników. W ramach tej polityki rozpowszechniane będą informacje m.in. o dostępnych środkach i narzędziach, takich jak praca zdalna, możliwość rozwoju poprzez szkolenia itp.

3. Niwelowanie nierówności ze względu na płeć w życiu zawodowym w zakresie płac kobiet i mężczyzn:

- polityka wynagrodzeń oraz innych świadczeń pracowniczych, w sposób transparentny określająca zasady wynagradzania na poszczególnych stanowiskach, celem eliminacji luki płacowej,
- zapobieganie dyskryminacji osób zatrudnionych na część etatu oraz na czas określony.

4. Bieżące monitorowanie sytuacji IB IDEAS w zakresie równego traktowania, przestrzegania zasad niedyskryminacji i równouprawnienia, realizacji polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej oraz ewaluacji wykonania celów niniejszego Planu.

- a) Prowadzenie badań ankietowych w postaci elektronicznej.
- b) Cykliczne monitorowanie i promowanie dobrych praktyk oraz rozwiązań prowadzących do przeciwdziałania dyskryminacji (w tym dyskryminacji ze względu na płeć).
- c) Inicjowanie, realizowanie, koordynowanie lub monitorowanie działań zmierzających do zapewnienia równego traktowania, a także do ochrony przed dyskryminacją pracowników w szczególności ze względu na płeć, stan cywilny oraz rodzinny we wszystkich dziedzinach życia Spółki, jak również molestowania i molestowania seksualnego ze szczególnym uwzględnieniem szkoleń w tym zakresie.
- d) Coroczne raportowanie do Zarządu IB IDEAS o działaniach podejmowanych w ramach realizacji niniejszego Planu.

5. Szkolenia mające na celu:

- a) Zwiększenie wiedzy na temat zjawisk: dyskryminacji (w tym dyskryminującego języka), przemocy (w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami, przemocy ze względu na płeć), molestowania i molestowania seksualnego.
- b) Zwiększające umiejętności związanych z rozpoznawaniem tych zjawisk i reagowaniem na nie.

V. PODSUMOWANIE

Plan Równości Płci dla IB IDEAS na lata 2025–2030 został opracowany na podstawie kompleksowej diagnozy, obejmującej analizę danych osobowych i kadrowych oraz przegląd istniejących mechanizmów wspierających równość płci w Instytucie. Dokument wyznacza kluczowe kierunki działań zmierzających do systematycznego wspierania równości płci — zarówno w kontekście IB IDEAS jako pracodawcy, jak i jako instytucji naukowej prowadzącej badania w obszarze sztucznej inteligencji.

Monitorowanie postępów w realizacji celów określonych w części III Planu będzie prowadzone przez Zespół ds. Równego Traktowania, Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi IB IDEAS.

Cele i działania wskazane w Planie będą wdrażane w latach 2025–2030, a ich realizacja zostanie poddana ocenie w roku 2027. W zależności od wyników ewaluacji możliwe będzie kontynuowanie działań w kolejnych latach, zgodnie z zaktualizowaną wersją Planu.

Źródła:

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 r.

ustanawiające program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa”

oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania obowiązujące w tym programie oraz uchylające

rozporządzenia (UE) nr 1290/2013 i (UE) nr 1291/2013

Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, European Commission, Directorate-

General for Research and Innovation, Directorate D — People, Unit D4 —

Democracy and

European values, Brussels 2021

Plany równości płci (GEP) w Horyzoncie Europa. Przewodnik dla polskich podmiotów publicznych – jak zrozumieć i stworzyć GEP, aby aplikować o środki z Horyzontu Europa. Dział Krajowego Punktu Kontaktowego, NCBR, Warszawa 2023

Program rozwoju kompetencji cyfrowych – uchwała KPRM luty 2023

