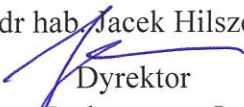




**Plan równości płci
dla
Instytutu Badawczego Leśnictwa
na lata 2022-2027**

prof. dr hab. Jacek Hilszczański

Dyrektor
Instytutu Badawczego Leśnictwa

Sękocin Stary, grudzień 2021 r.

Spis treści:

I.	DIAGNOZA	3
II.	WSTĘP.....	11
III.	CELE OGÓLNE I SZCZEGÓLNE PLANU.....	11
IV.	ŚRODKI SŁUŻĄCE REALIZACJI CELÓW PLANU RÓWNOŚCI PŁCI.....	12

I. DIAGNOZA

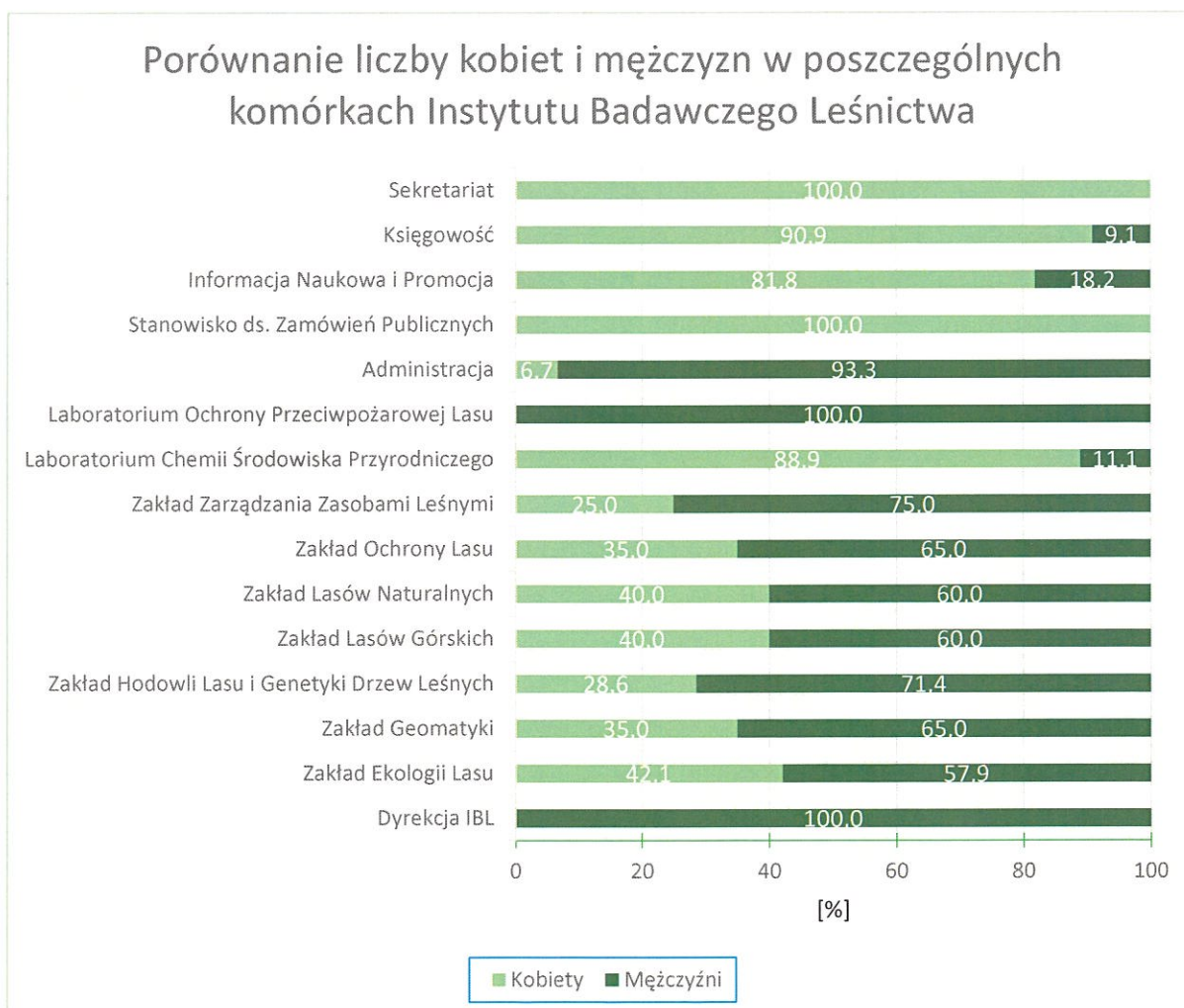
Głównym celem diagnozy, niezbędnej do opracowania Planu równości płci, było przeprowadzenie szeregu analiz. W szczególności polegały one na zweryfikowaniu, jak przedstawia się aktualny rozkład struktury płci wśród pracowników Instytutu Badawczego Leśnictwa na stanowiskach naukowych, badawczo-technicznych, inżyniersko-technicznych, administracyjno-ekonomicznych i obsługi.

Płeć Instytutu Badawczego Leśnictwa w liczbach:

W Instytucie Badawczym Leśnictwa pracuje 180 pracowników (stan na dzień 31.10.2021 r.), w tym: 79 kobiet (44%) i 101 mężczyzn (56%). Przedstawione dane pokazują, że struktura zatrudnienia kobiet i mężczyzn jest do siebie zbliżona. Można stwierdzić, że proporcja płci w przypadku pracowników Instytutu Badawczego Leśnictwa ogółem jest wyrównana. Natomiast zaobserwować możemy dysproporcje w poszczególnych komórkach.

Struktura zatrudnienia w poszczególnych komórkach:

Udział kobiet i mężczyzn wśród zakładów IBL przedstawiono na wykresie 1.



Wykres 1. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn w poszczególnych komórkach IBL, stan na dzień 31.10.2021 r.

Sytuacja w poszczególnych komórkach Instytutu Badawczego Leśnictwa jest zróżnicowana. Można zaobserwować jednostki, w których pracują wyłącznie mężczyźni (Dyrekcja IBL, Laboratorium Ochrony Przeciwpożarowej Lasu), jak i działy (Sekretariat, samodzielne stanowisko ds. zamówień publicznych), w których zatrudnione są jedynie kobiety. W większości (powyżej 60%) komórek organizacyjnych Instytutu zatrudnieni są głównie mężczyźni (10 jednostek z 15). We wszystkich zakładach naukowych Instytutu: Zarządzania Zasobami Leśnymi (75%), Hodowli Lasu i Genetyki Drzew Leśnych (71,4%), Geomatyki (65%), Ochrony Lasu (65%), Lasów Górskich (60%), Lasów Naturalnych (60%), Ekologii Lasu (57,9%), większość pracowników stanowią mężczyźni. Zdecydowanie większa liczba kobiet pracuje w Księgowości (90,9%), Laboratorium Chemii Środowiska Przyrodniczego (88,9%) oraz dziale Informacji Naukowej i Promocji (81,8%).

Udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych

Nierówności można zaobserwować nie tylko w udziale kobiet i mężczyzn w poszczególnych komórkach IBL. Dysproporcja płci zauważalna jest także w przypadku pełnienia funkcji kierowniczych. Mężczyźni zdecydowanie przeważają wśród osób sprawujących kluczowe funkcje związane z kierowaniem Instytutem oraz jego poszczególnymi komórkami organizacyjnymi, co przedstawiono w tabeli poniżej.

Komórki organizacyjne		Płeć	% K	% M
Dyrekcja IBL	Dyrektor Instytutu Badawczego Leśnictwa	M	0	100
	Z-ca Dyrektora ds. Naukowo - Badawczych	M		
	Z-ca Dyrektora ds. Ekonomicznych	M		
Administracyjno- ekonomiczne	Administracja	M	35,7	64,3
	Informacja Naukowa i Promocja	K		
	Księgowość	M		
	Sekretariat	K		
Samodzielne stanowiska	Stanowisko ds. Zamówień Publicznych	K		
Laboratoria	Laboratorium Chemii Środowiska Przyrodniczego	K		
	Laboratorium Ochrony Przeciwpożarowej Lasu	M		
Zakłady	Zakład Ekologii Lasu	M		
	Zakład Geomatyki	M		
	Zakład Hodowli Lasu i Genetyki Drzew Leśnych	M		
	Zakład Lasów Górskich	M		
	Zakład Lasów Naturalnych	M		
	Zakład Ochrony Lasu	K		
	Zakład Zarządzania Zasobami Leśnymi	M		

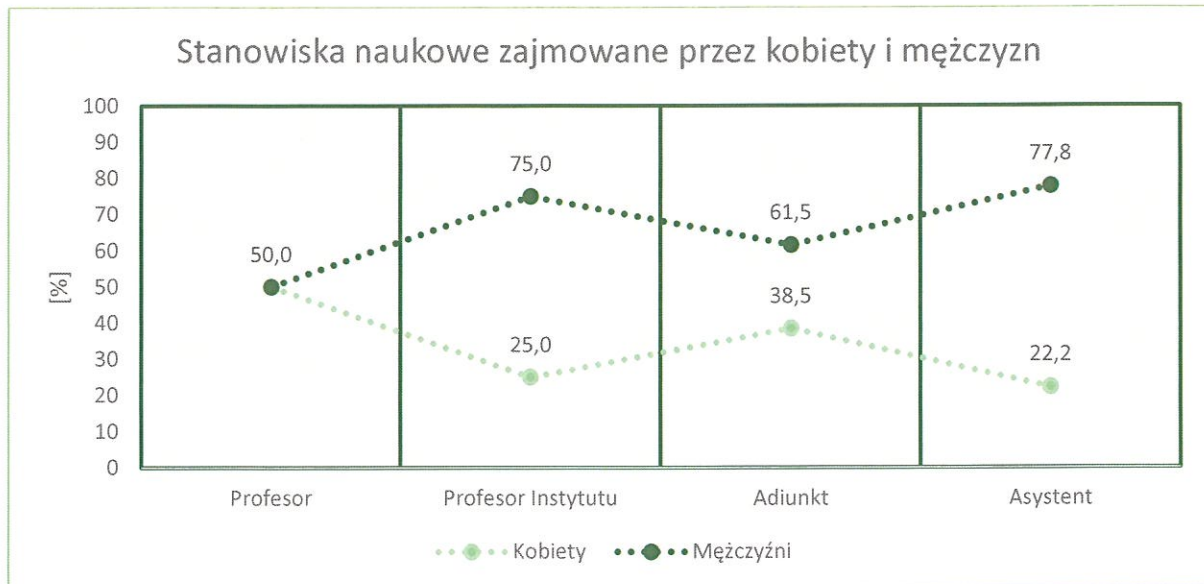
Tabela 1. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych IBL, stan na dzień 31.10.2021 r.

Mężczyźni przodują wśród osób sprawujących główne funkcje zarządcze. 100% przedstawicieli Dyrekcji Instytutu Badawczego Leśnictwa stanowią mężczyźni, jak również 64,3 % mężczyzn pełni funkcje kierownicze w pozostałych komórkach organizacyjnych.

Struktura zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach

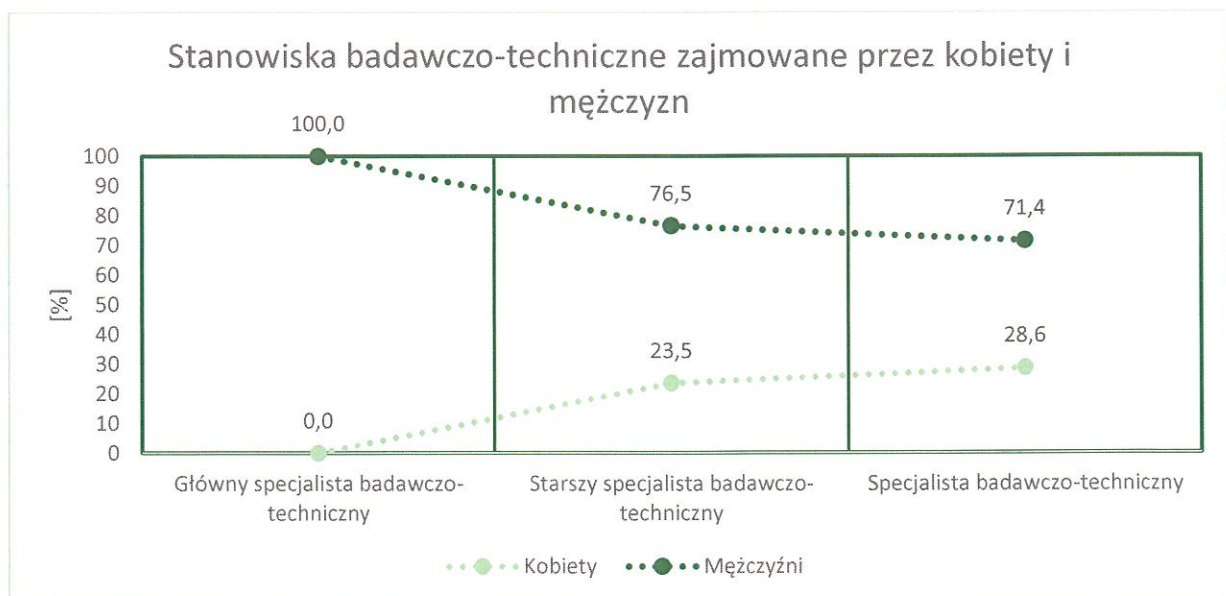
Sporządzone dane pokazują, że struktura zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach jest zróżnicowana. Wśród pracowników na stanowiskach naukowych pracuje 19 kobiet (33%) oraz

38 mężczyzn (67%). Wyjątek stanowi stanowisko profesora, którego odpowiednio 50% stanowią kobiety i mężczyźni. Dysproporcje natomiast zaczynają się przy pozostałych stanowiskach naukowych. Można zaobserwować znaczące dysproporcje pomiędzy mężczyznami na stanowiskach: profesora Instytutu (75%), adiunkta (61,5%), oraz asystenta (77,8%) w porównaniu do kobiet.



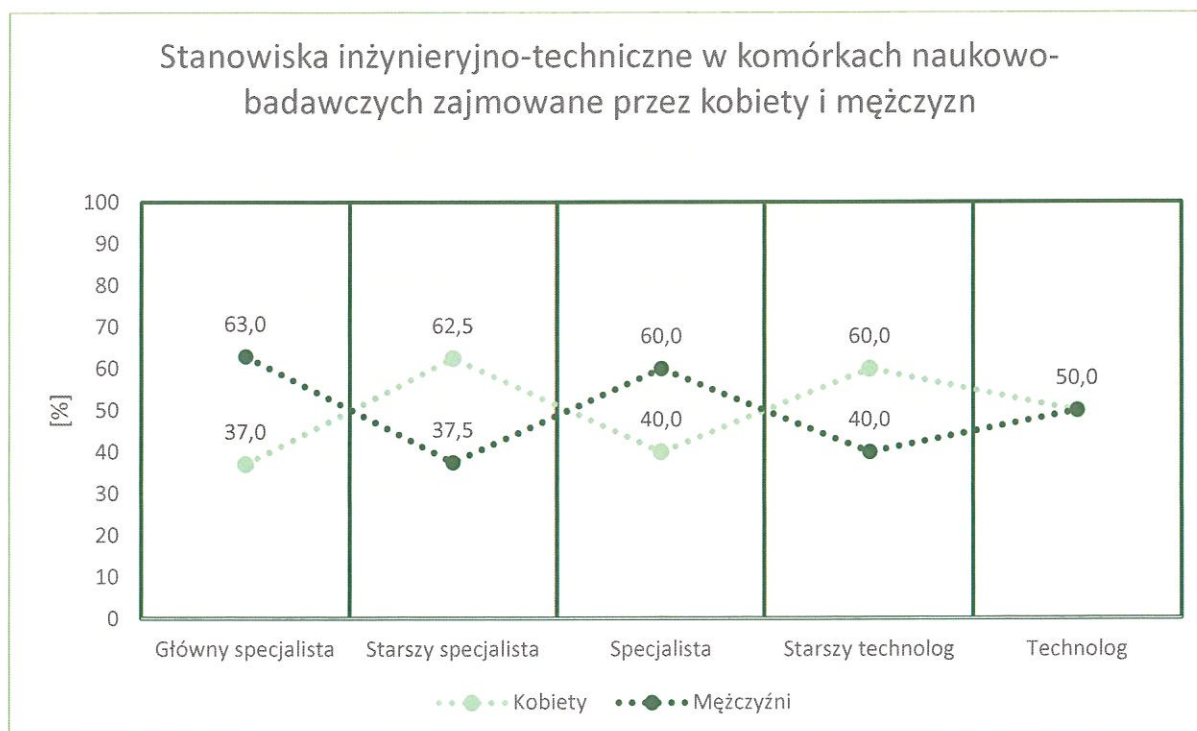
Wykres 2. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn na stanowiskach naukowych IBL, stan na dzień 31.10.2021 r.

Na kolejnym wykresie przedstawiono strukturę zatrudnienia na stanowiskach badawczo-technicznych (wykres 3). W kategorii pracownicy badawczo-techniczni pracuje 6 kobiet (23%) i 20 mężczyzn (77%). Na każdym szczeblu stanowisk tej grupy większość stanowią mężczyźni.



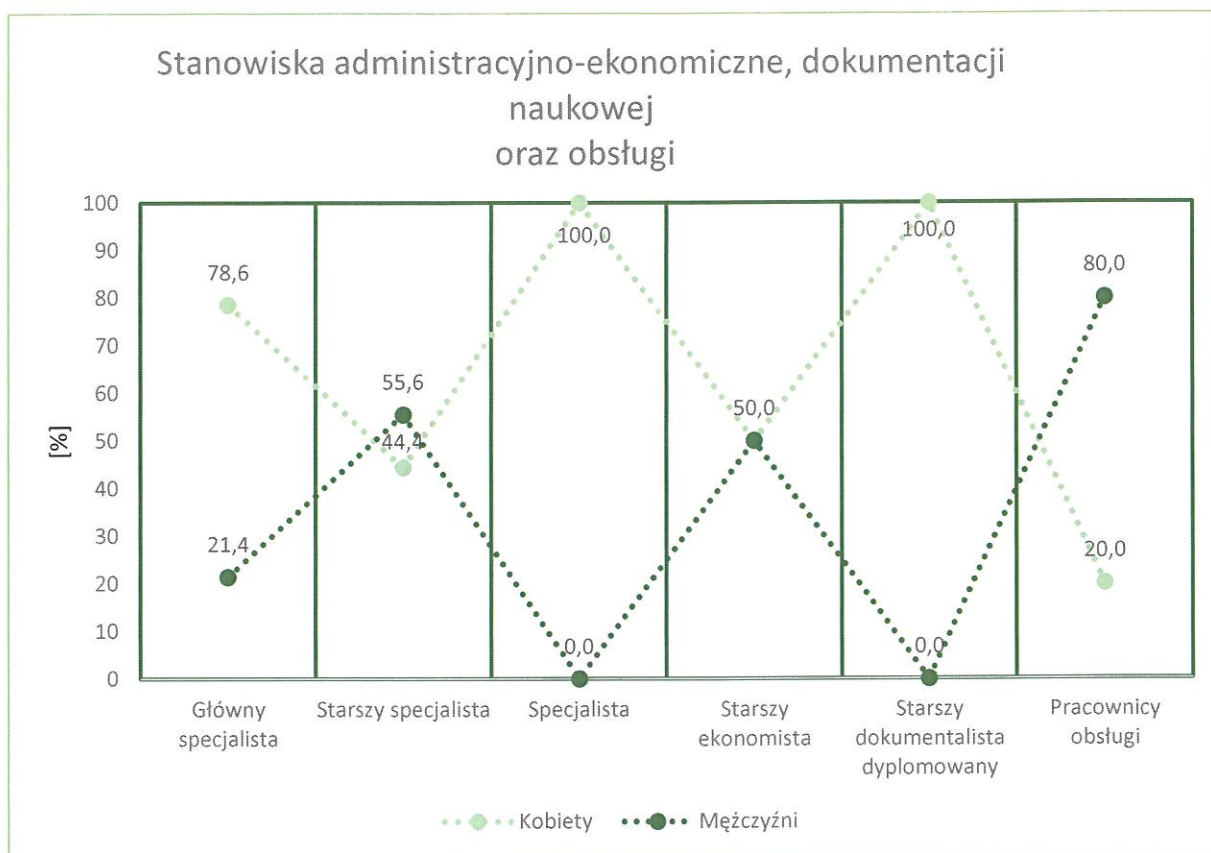
Wykres 3. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn na stanowiskach badawczo-technicznych IBL, stan na dzień 31.10.2021 r.

Sytuacja w grupie pracowników inżynieryjno-technicznych jest bardziej zróżnicowana (wykres 4.). Zatrudnione są tu 22 kobiety (45%) i 27 mężczyzn (55%). Udział kobiet stanowiących większość odnotowano odpowiednio wśród takich stanowisk, jak: starszy specjalista (62,5% kobiet) oraz starszy technolog (60% kobiet). W przypadku mężczyzn, większość stanowili na stanowiskach: głównego specjalisty (63% mężczyzn) oraz specjalisty (60%). W kwestii najniższego szczebla wśród stanowisk inżynieryjno-technicznych technolodzy stanowili wyrównaną grupę wśród płci (50% kobiet oraz 50% mężczyzn).



Wykres 4. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn na stanowiskach inżynieryjno-technicznych IBL, stan na dzień 31.10.2021 r.

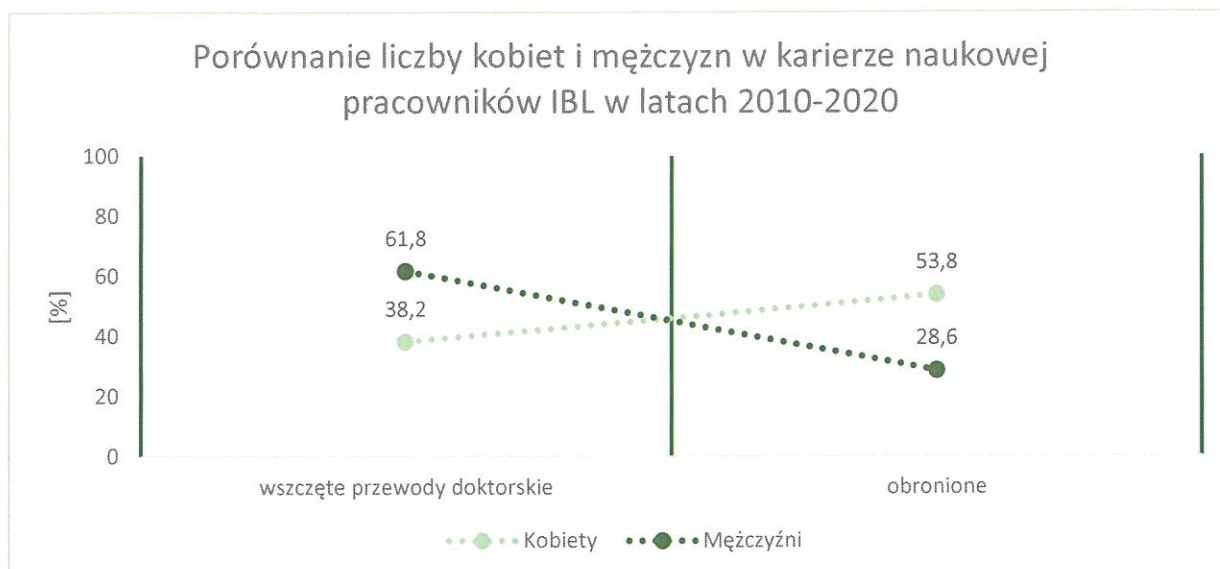
Sytuacja jest zróżnicowana w przypadku stanowisk administracyjno-ekonomicznych, dokumentacji naukowej oraz obsługi. Udział kobiet i mężczyzn przedstawiono na wykresie 5. Jak wynika z zaprezentowanych danych, w grupie stanowisk administracyjno-ekonomicznych, dokumentacji naukowej oraz obsługi większość - 32 pracowników (67%) stanowiły kobiety, natomiast 16 pracowników (33%) mężczyźni. Najbardziej sfeminizowanym stanowiskiem, w grupie pracowników administracyjnych jest stanowisko specjalisty oraz starszego dokumentalisty dyplomowanego (100% kobiet), a także większość kobiet jest na stanowisku głównego specjalisty (78,6%). Bardziej wyrównana sytuacja jest w przypadku takich stanowisk, jak: starszy specjalista, w której to mężczyźni stanowią 55,6% oraz stanowisko starszego ekonomisty, w którym podział wynosi 50% dla każdej z płci. Do męskiego stanowiska z pewnością należą pracownicy obsługi, w którym 80% stanowią mężczyźni.



Wykres 5. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn na stanowiskach administracyjno-ekonomicznych, dokumentacji naukowej oraz obsługi IBL, stan na dzień 31.10.2021 r.

Przewody doktorskie wszczęte przez pracowników Instytutu Badawczego Leśnictwa w latach 2010-2020

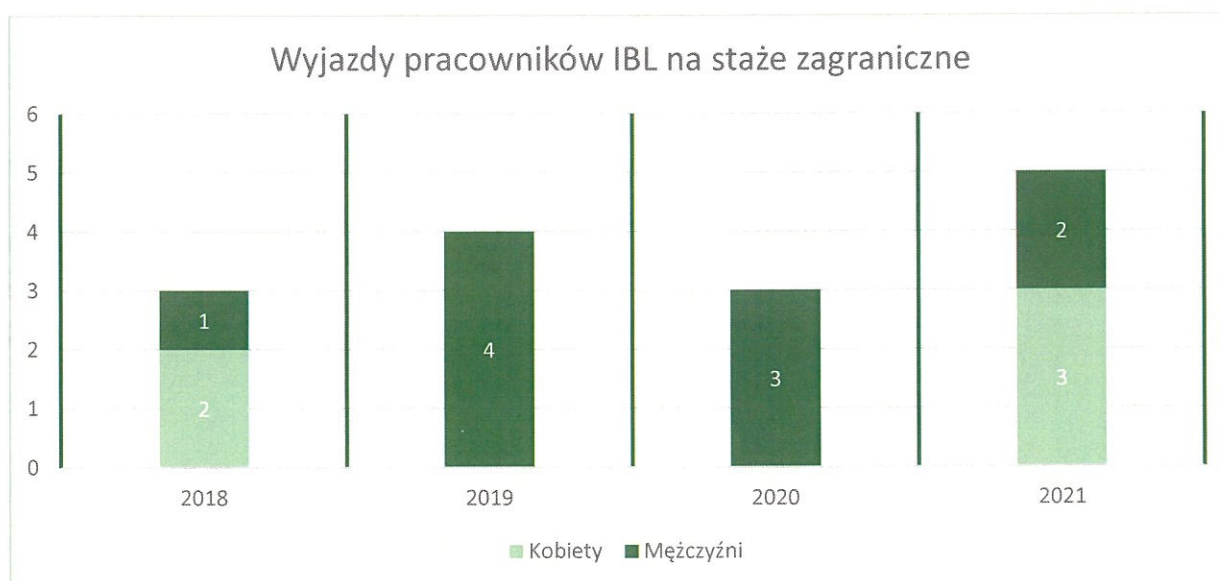
Dynamikę rozwoju kariery naukowej pracowników Instytutu Badawczego Leśnictwa w latach 2010-2020 przedstawiono na wykresie 6. W badanym okresie wszczęto 34 przewody doktorskie, z czego 21 mężczyznom (61,8%), a 13 kobietom (38,2%). Jednakże w wymienionej grupie 7 kobiet (53,8%) obroniło już rozprawy doktorskie, zaś wśród mężczyzn jedynie 6 (28,6%). Ponadto, od wszczęcia przewodu do obrony rozprawy doktorskiej u kobiet średnio mijają 3 lata, natomiast u mężczyzn 5 lat.



Wykres 6. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn w przewodach doktorskich wszczętych przez pracowników IBL, w latach 2010-2020.

Wyjazdy kobiet i mężczyzn na zagraniczne staże naukowe

Na podstawie danych zebranych w wewnętrznym rejestrze wyjazdów Instytutu Badawczego Leśnictwa dokonano analizy liczby wyjazdów na staże zagraniczne w latach 2018–2021 (wykres 7.).

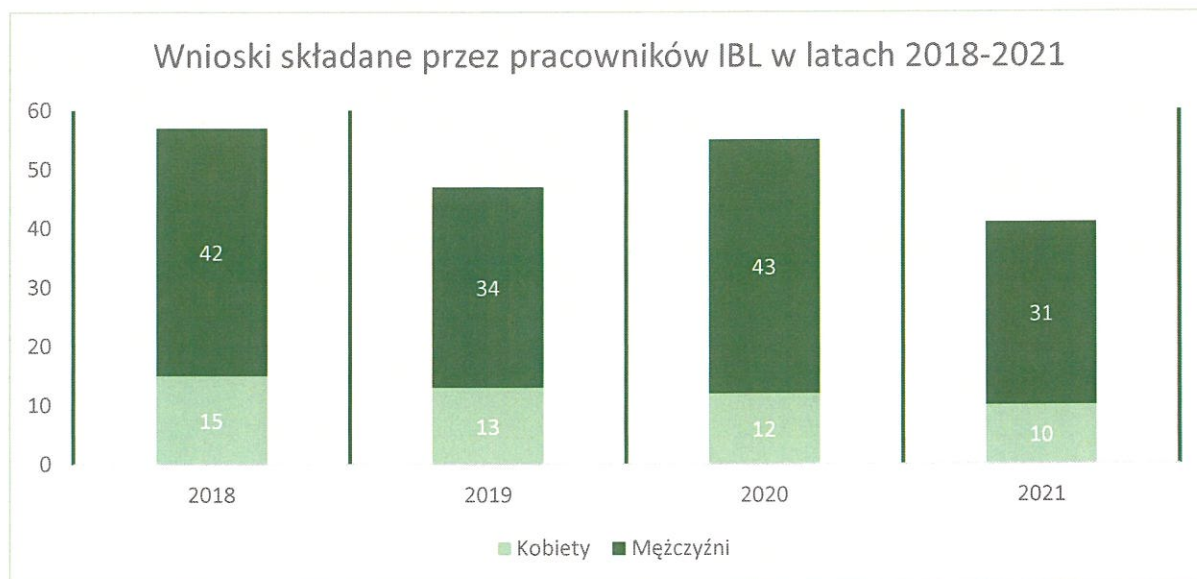


Wykres 7. Porównanie wyjazdów na staże zagraniczne pracowników IBL w latach 2018-2021.

Z wykresu 7 wynika, że na 3 wyjazdy zagraniczne w 2018 roku 2 zrealizowały kobiety. Stanowiło to około 67% wyjazdów. W kolejnych latach 2019 i 2020 100% wyjeżdżających stanowili mężczyźni. W roku 2021 proporcje wyjazdów nieznacznie się wyrównały, panie zrealizowały o 1 staż więcej (co stanowiło 60% wszystkich wyjazdów) od mężczyzn (40%).

Udział kobiet i mężczyzn we wnioskach projektów badawczych składanych przez pracowników Instytutu Badawczego Leśnictwa w latach 2018-2021

Znaczące różnice w kwestii płci odnotowano także wśród składanych przez pracowników wniosków projektów badawczych (wykres 8.)

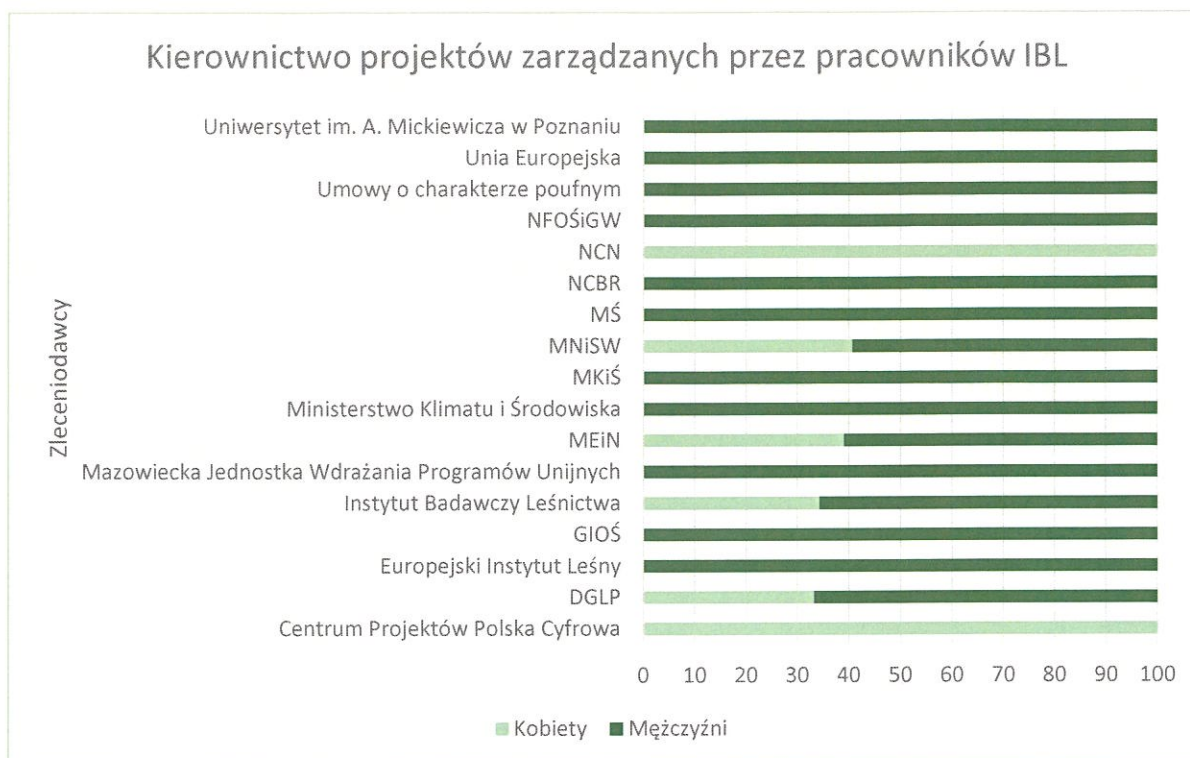


Wykres 8. Porównanie liczby wniosków składanych przez kobiety i mężczyzn Instytutu Badawczego Leśnictwa w latach 2018-2021.

Na przestrzeni lat 2018-2021 zdecydowanie większy udział w składanych wnioskach projektowych mieli mężczyźni (75% wszystkich złożonych wniosków). Ponadto, w żadnym przypadku podanego okresu nie zdarzyło się, aby wnioski składane przez kobiety, stanowiły co najmniej 30% (2018-26,3%; 2019-27,7%; 2020-21,8%; 2021-24,4%).

Udział kobiet i mężczyzn w kierowaniu projektami badawczymi realizowanymi przez pracowników Instytutu Badawczego Leśnictwa

W latach 2018-2021 zarządzano łącznie 165 wnioskami, z czego kobiety kierowały 30,3% wszystkich projektów, natomiast mężczyźni 69,7%. Graficznie informacje te zostały przedstawione na wykresie 9.



Wykres 9. Porównanie udziału kobiet i mężczyzn w kierowanych przez pracowników Instytutu Badawczego Leśnictwa projektach badawczych, w latach 2018-2021.

Porównanie zarobków kobiet i mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach pracowników Instytutu Badawczego Leśnictwa

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

W przypadku pracowników technicznych (obsługi) płace kobiet i mężczyzn kształtują się na podobnym poziomie. Kobiety zarabiają jedynie 0,5% więcej od mężczyzn. Najwyższe różnice odnotowano na stanowiskach inżynieryjno-technicznych, gdzie mężczyźni zarabiają około 4,28% więcej od kobiet.

Jeśli chodzi o analizę zarobków asystentów, to różnice między kobietami a mężczyznami na tym stanowisku są zauważalne. Kobiety zarabiają o 4,19% więcej od mężczyzn. Natomiast na stanowisku adiunkta to mężczyźni zarabiają o 2,91% więcej od kobiet. Zarobki mężczyzn są także wyższe o 0,79% w grupie pracowników badawczo-technicznych.

Analizując wynagrodzenie kobiet i mężczyzn Instytutu Badawczego Leśnictwa zatrudnionych na stanowisku profesora oraz profesora Instytutu, odnotowano, że płace kształtują się na bardzo podobnym poziomie. Na stanowisku profesora Instytutu mężczyźni zarabiają o 1,84% więcej, natomiast zarobki profesora są takie same, niezależnie od płci.

II. WSTĘP

1. Plan równości płci rozwija dotychczasowe i proponuje nowe działania Instytutu Badawczego Leśnictwa (IBL) na rzecz równego traktowania jego pracowników.
2. Plan równości płci ma prowadzić do podejmowania działań na rzecz osiągnięcia stanu, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i obowiązki oraz jednakowy dostęp do zasobów (środki finansowe, szanse rozwoju), z których mogą korzystać. Zasada ta ma gwarantować możliwość rozwoju zawodowego bez ograniczeń wynikających ze stereotypów płci.

III. CELE OGÓLNE I SZCZEGÓLNE PLANU

1. **Celem ogólnym niniejszego** Planu równości płci jest przeciwdziałanie dyskryminacji pracowników IBL ze względu na płeć oraz wszelkie czynniki z nią związane, w tym stan cywilny i rodzinny oraz wychowanie i opiekę nad dziećmi, a także zagwarantowanie obu płciom takich samych warunków rozwoju. Mając na uwadze priorytety Europejskiej Przestrzeni Badawczej i Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania celem Instytutu jest w szczególności:

- a) propagowanie w dziedzinie badań naukowych i innowacji równości między kobietami a mężczyznami, w szczególności przez przeciwdziałanie przyczynom nierówności oraz wykorzystanie pełnego potencjału naukowców obu płci,
 - b) zapewnienie pracownikom naukowym względnie elastycznych warunków pracy, tak aby z jednej strony mogli osiągać efektywne wyniki prowadzonych badań naukowych, a z drugiej mieli realną możliwość godzenia życia rodzinnego i zawodowego, posiadania dzieci i rzeczywistego rozwoju kariery zawodowej,
 - c) usuwanie i przeciwdziałanie barierom w rekrutacji oraz usuwanie barier hamujących postęp karier kobiet naukowców przy jednoczesnym pełnym przestrzeganiu prawa UE dotyczącego równości płci,
 - d) poprawa stabilności warunków zatrudnienia pracowników naukowych, co powinno przełożyć się na lepsze osiągnięcia naukowców,
 - e) zwiększenie wiedzy na temat zjawiska dyskryminacji, przemocy, w tym przemocy umotywowanej uprzedzeniami i przemocy ze względu na płeć, molestowania i molestowania seksualnego.
2. W ramach ww. celów ogólnych wyróżnić należy następujące **cele szczegółowe**:
- a) wspieranie działań mających wpływać na harmonijny rozwój, zarówno na płaszczyźnie życia instytutowego, jak i rodzinnego wśród kobiet i mężczyzn,
 - b) uwzględnienie w podejmowanych działaniach potrzeb i potencjału zarówno kobiet, jak i mężczyzn,

- c) likwidacja ewentualnych nierówności ze względu na płeć w życiu zawodowym w zakresie:
 - różnic w płacach kobiet i mężczyzn,
 - dostępu do instytutowych stanowisk funkcyjnych, periodyków naukowych, aplikowania o tematy badawcze, w tym ze środków własnych Instytutu, naukowych wyjazdów zagranicznych oraz stypendiów doktorskich i habilitacyjnych,
- d) przeciwdziałanie pozamerytorycznym czynnikom mogącym wpływać na obsadę gremiów decyzyjnych Instytutu, takich jak zespoły zadaniowe, czy kierownictwo komórek organizacyjnych. W szczególności niwelowanie tych czynników, które pozostają w sprzeczności z zasadą równości kobiet i mężczyzn,
- e) przestrzeganie zasad niedyskryminacji i równouprawnienia, realizacja polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej oraz ewaluacja wykonania celów niniejszego Planu.

IV. ŚRODKI SŁUŻĄCE REALIZACJI CELÓW PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

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

- a) Wprowadzenie tzw. bonów opiekuńczych na dzieci do lat 3 w ramach środków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, Bon stanowiąc będzie alternatywę dla dopłat do opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, przedszkolach. Bon przysługiwać będzie tym spośród pracowników, którzy nie korzystają z dofinansowania opieki instytucjonalnej.
- b) 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).
- c) Rozważenie możliwości stworzenia, 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.
- d) Promowanie elastycznych form pracy uwzględniających sytuację rodzinną pracownika. Stworzenie możliwości wykonywania pracy w trybie zdalnym/hybrydowym oraz indywidualnego rozkładu pracy, 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 Instytutu (seminaria, zebrania, kierownictwa) w formie on-line.

- e) Promowanie elastycznego przechodzenia na urlop macierzyński i powracania z niego. Kobieta przed przejściem na ww. urlop powinna mieć możliwość wykonywania części pracy z domu. Analogiczne rozwiązanie powinno dotyczyć powrotu kobiety do pracy po urlopie macierzyńskim (promowanie ich w staraniach o projekty z Funduszu Badań Własnych, bądź subwencji, zlecenie realizacji doraźnych ekspertyz, angażowanie w bieżące sprawy Instytutu poprzez powoływanie do zespołów zadaniowych itp. gremiów). Uczulić kierowników komórek organizacyjnych na stosowanie, jako dobrej praktyki w Instytucie, harmonogramu wdrożenia w bieżące zadania w jednostce, pracownika powracającego po długiej nieobecności do pracy (np. kobiety powracającej z urlopu macierzyńskiego). Harmonogram powstawałby w drodze uzgodnienia pomiędzy pracownikiem, a jego bezpośrednim przełożonym.
- f) Umożliwienie kontaktu z Instytutem podczas przebywania na długotrwałych urloпах, bądź absencjach chorobowych, poprzez udostępnianie linków na spotkania wewnątrz instytutowe, jak walne zebrania, spotkania zakładowe, seminaria, czy konferencje.
- g) Zapewnienie - w razie potrzeby - digitalizacji zasobów bibliotecznych kobietom w ciąży oraz osobom sprawującym opiekę nad dziećmi w domu i w związku z tym mającym utrudniony dostęp do Biblioteki.
- h) Uwzględnianie podczas okresowej oceny pracowników nieobecności pracownika trwającej dłużej niż 180 dni (np. urlop wychowawczy, urlop macierzyński, urlop bezpłatny, zwolnienie lekarskie). Umożliwi to przesunięcie oceny z uwagi na istotne okoliczności zewnętrzne, które wpłynęły na niemożność osiągnięcia przez pracownika założonych wcześniej celów naukowych.
- i) Ustalanie godzin zebrań Rady Naukowej, komisji, zespołów i innych gremiów, tak aby w miarę możliwości sprzyjały równowadze pracy i życia rodzinnego.
- j) Przeciwdziałanie zjawisku utraty zaangażowania pracowników w toku rozwoju kariery naukowej, w związku z pełnieniem obowiązków opiekuńczych. Na etapie decyzyjnym w procesie rekrutacji należy uwzględniać naukowców powracających do pracy naukowej. Działania takie w szczególności powinny wychodzić naprzeciw oczekiwaniom osób, które przez dłuższy okres pełniły obowiązki opiekuńcze w ramach pracy osobistej w domu.
- k) Promowanie rozwiązań ułatwiających funkcjonowanie w pracy kobiet będących w okresie karmienia piersią. Działania takie rozwiązywałyby problem trudności w korzystaniu z przerw na karmienie piersią przez pracownice.

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 naukowej po urloпах rodzicielskich. Rozmowa przeprowadzana przez bezpośredniego przełożonego lub inną osobę wskazaną przez dyrektora Instytutu, po upływie np. 3 m-cy od powrotu z urlopu rodzicielskiego.
- d) Prowadzenie polityki informacyjnej związanej z odpowiednim diagnozowaniem istniejących problemów ograniczających potencjał pracowników naukowych. W ramach tej polityki rozpowszechniane będą informacje m.in. o dostępnych środkach i narzędziach, takich jak praca zdalna, możliwość rozwoju naukowego poprzez szkolenia itp.

3. Niwelowanie nierówności ze względu na płeć w życiu zawodowym w zakresie:

- a) 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.
- b) dostępu do stanowisk funkcyjnych, periodyków naukowych, aplikowania o granty, naukowych wyjazdów zagranicznych i stypendiów,
 - docieranie z informacją o grantach, konkursach, projektach naukowych, wyjazdach zagranicznych i stypendiach do jak najszerszego grona potencjalnych kandydatek i kandydatów,
 - zadbanie, by ogłoszenia rekrutacyjne oraz ogłoszenia dotyczące grantów, konkursów, projektów naukowych, wyjazdów zagranicznych i stypendiów zawierały przejrzyste kryteria i jasne wytyczne oceny dorobku naukowego,
 - ustawiczne dbanie o zachowywanie zasad obiektywizmu w komisjach rekrutacyjnych/konkursowych lub w innych gremiach decyzyjnych przy ocenie zgłoszonych aplikacji.

4. Zasady obiektywizmu podczas rekrutacji pracowników

- a) Wszyscy kandydaci, niezależnie od stanowiska, prezentowanego poziomu wiedzy, doświadczeń, wieku, płci powinni być równoprawni i traktowani nie tylko z szacunkiem, ale także uwagą. Istotne jest w tym przypadku ograniczanie subiektywności, która wiąże się z osobistymi poglądami, doświadczeniami i uprzedzeniami osób prowadzących rozmowy kwalifikacyjne. Preferencje, podobieństwa, pozytywne lub negatywne odniesienia nie powinny mieć wpływu na ich postawy.
- b) Weryfikacji kandydatów powinno dokonywać się pod kątem porównania ich wiedzy, doświadczeń, zdolności i umiejętności niezbędnych w danej pracy, a także poszczególnych ich cech i prezentowanych postaw.
- c) Rekrutacja i selekcja kandydatów powinna być oparta na profesjonalnych procedurach, przejrzystości, jawności, równym traktowaniu.
- d) Proces rekrutacji i selekcji musi być obiektywny, rzetelny, ustandaryzowany i poufny:
 - obiektywizm oznacza oparcie się na sprawdzonych metodach oraz narzędziach selekcyjnych,
 - rzetelność to sprawdzanie tych umiejętności i kompetencji, które są najbardziej istotne dla kandydata,
 - standaryzacja oznacza, że procedura rekrutacji i selekcji jest jednakowa dla wszystkich kandydatów.
 - poufność to zagwarantowanie pełnej dyskrecji osobom biorącym udział w rekrutacji.
- c) Jedynym uzasadnieniem ewentualnego różnicowania pozycji kobiet i mężczyzn w trakcie ww. rekrutacji powinny być osobiste talenty i poziom kwalifikacji poszczególnych osób.
- d) Zgodność z niniejszym Planem powinna być brana pod uwagę w kryteriach oceny, czy w danym postępowaniu rekrutacyjnym nie istnieją uwarunkowania powodujące ryzyko dyskryminacji ze względu na płeć.

5. Przeciwdziałanie pozamerytorycznym czynnikom mogącym wpływać na obsadę gremiów decyzyjnych Instytutu, takich jak kierownictwo komórek naukowych. W szczególności należy uwzględnić te czynniki, które pozostają w sprzeczności z zasadą równości kobiet i mężczyzn.

- a) Ustawiczne dbanie o zachowywanie zasad obiektywizmu przy obsadzie gremiów decyzyjnych.
- b) Zapewnienie możliwości udziału zarówno kobiet, jak i mężczyzn we wszystkich komisjach, zespołach i innych ciałach kolegialnych.
- c) Wprowadzenie przejrzystych i obiektywnych kryteriów merytorycznych, których spełnienie warunkuje objęcie stanowisk funkcyjnych. Obsada stanowisk funkcyjnych

powinna opierać się o obiektywne kryteria związane z dorobkiem naukowym kandydatów.

6. Bieżące monitorowanie sytuacji Instytutu w zakresie równego traktowania, przestrzegania zasad niedyskryminacji i równouprawnienia, realizacji polityki antymobbingowej i antidyskryminacyjnej oraz ewaluacji wykonania celów niniejszego Planu.

- a) Prowadzenie badań ankietowych w postaci elektronicznej i/lub tradycyjnej (papierowej).
- b) Cykliczne monitorowanie i promowanie dobrych praktyk oraz rozwiązań prowadzących do przeciwdziałania dyskryminacji (w tym dyskryminacji ze względu na płeć) w Instytucie.
- c) Inicjowanie, realizowanie, koordynowanie lub monitorowanie, za wiedzą i zgodą Dyrektora, albo też na jego wniosek 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 Instytutu, jak również molestowania i molestowania seksualnego ze szczególnym uwzględnieniem szkoleń w tym zakresie.
- d) Coroczne raportowanie Dyrektorowi o działaniach podejmowanych w ramach realizacji niniejszego Planu.

7. 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.
- c) Wprowadzenie szkoleń antidyskryminacyjnych dla kadry zarządczej.

Odpowiedzialnym za realizację niniejszego Planu równości płci dla Instytutu Badawczego Leśnictwa jest powołany Zarządzeniem Nr 8 Dyrektora Instytutu Badawczego Leśnictwa z dnia 4 października 2021 r. Zespół w składzie:

- dr hab. Małgorzata Sułkowska – Przewodnicząca,

Członkowie:

- mgr Małgorzata Brzozowska,

- dr hab. Adam Kaliszewski,

- dr inż. Damian Korzybski – Przedstawiciel KZ NSZZ „Solidarność” przy IBL,

- dr Aneta Modzelewska – Przedstawicielka Rady Pracowników,

- dr inż. Katarzyna Sikora,

- dr hab. Ryszard Szczygieł,

- mgr inż. Krzysztof Sztabkowski,

- dr inż. Michał Wróbel – Przedstawiciel Związku Leśników Polskich w IBL.