

Plan Równości Płci dla Instytutu Badawczego Leśnictwa

Gender Equality Plan

Raport roczny, 2025 rok

Plan równości płci na lata 2022-2027 przyjęty został przez Instytut Badawczy Leśnictwa jako strategia działań na lata 2022-2027. Opiera się ona na pięciu celach, sformułowanych na podstawie badań ankietowych potrzeb społeczności IBL.

Celem ogólnym Planu równości płci jest przeciwdziałanie dyskryminacji pracowników IBL, ze względu na płeć oraz wszelkie inne 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, w celu wypełnienia zobowiązań wynikających z powyższego planu w 2024 roku, wykonywane były następujące prace:

- a) podejmowano działania mające na celu **pełne poszanowanie i urzeczywistnienie zasady równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na jakąkolwiek cechę**, wyrazem tych działań jest zapewnienie wsparcia psychologiczno-terapeutycznego dla całej społeczności Instytutu,
- b) zapewniono pracownikom naukowym względnie **elastyczne warunki pracy, tak aby z jednej strony mogli osiągać efektywne wyniki prowadzonych badań naukowych, a z drugiej mieli realną możliwość godzenia życia rodzinnego i zawodowego**, czego wymiernym efektem było utrzymanie możliwości pracy zdalnej i wprowadzenie w tym zakresie regulacji obejmujących wszystkich pracowników Instytutu Badawczego Leśnictwa,
- c) podjęto działania na rzecz **niwelowania nierówności ze względu na płeć w życiu zawodowym** w społeczności instytutowej, czego wyrazem jest między innymi docieranie z informacją poprzez regularne raportowanie o grantach, konkursach, projektach naukowych, wyjazdach zagranicznych i stypendiach do jak najszerszego grona potencjalnych kandydatek i kandydatów;
- d) poprawiono stabilność warunków zatrudnienia pracowników naukowych, między innymi poprzez podejmowanie działań na rzecz ułatwienia łączenia pracy z życiem rodzinnym.

W ramach realizacji i wdrażania **Planu** w Instytucie Badawczym Leśnictwa, uwzględniono czynniki, które pozostają w sprzeczności z zasadą równości kobiet i mężczyzn w pracy i uniemożliwiają harmonijny rozwój pracowników. **Plan** zakłada między innymi, „*przeciwdziałanie zjawisku utraty zaangażowania pracowników w toku rozwoju kariery naukowej, w związku z pełnieniem obowiązków opiekuńczych*”, w tym możliwość wykorzystania platformy elektronicznego obiegu dokumentów (Elektroniczne Zarządzanie Dokumentacją - EZD).

W związku z realizacją w **2025 roku** dwóch oddzielnych szkoleń: z zakresu równowagi między życiem zawodowym i osobistym oraz z problematyki wypalenia zawodowego, zaproponowanych jeszcze na rok 2024, podjęto dalsze działania wspierające poprawę

stabilności warunków pracy pracowników. Na podstawie licznych rozmów przeprowadzonych przez **Pełnomocnika Dyrektora IBL ds. równości płci** z pracownikami Instytutu, realizowano wsparcie psychologiczno-terapeutyczne, w zakresie łączenia pracy z życiem rodzinnym, a także przeciwdziałania zjawisku określanemu jako wypalenie zawodowe.

Firmę, która realizowała wsparcie psychologiczno-terapeutyczne w sesjach indywidualnych dla pracowników Instytutu, wyłoniono na zasadzie zapytania ofertowego, które definiowało cel i zakres pomocy psychologicznej. W zapytaniu ofertowym, w szczególności zawarto następujące wymagania co do celu wsparcia:

- a) zapoznanie ze sposobami własnej oceny sytuacji zaburzonego stanu równowagi między życiem zawodowym i osobistym i konsekwencji tego zjawiska, które umożliwią poprawę zaburzonego balansu i odzyskanie satysfakcji z wykonywanej pracy;
- b) zwiększenie wiedzy na temat zjawiska wypalenia zawodowego: jak rozpoznać, jak zapobiegać wyczerpaniu emocjonalnemu i psychicznemu.

W indywidualnych i oczywiście anonimowych doraźnych sesjach terapeutycznych, prowadzonych w formie spotkań on-line, przez okres 6 miesięcy, wzięło udział łącznie 55 osób. Na podstawie przeprowadzonej ankiety przez realizującą zlecenie firmę Progressus Usługi psychologiczno-szkoleniowe Natalia Orenczak, uczestnicy wyrazili pełne zadowolenie z uzyskanej pomocy (100%) w proponowanej skali od 1 do 5. Jednocześnie, 91% uczestników odpowiedziało, że chcieliby aby takie wsparcie psychologiczne było w przyszłości kontynuowane, a 9% udzieliło odpowiedzi „nie wiem jeszcze”.

Działania uświadamiające i szkoleniowe w zakresie równości płci, zaplanowano jako długofalowe, angażujące całą strukturę organizacyjną Instytutu. Planuje się także kontynuowanie wsparcia psychologicznego dla pracowników Instytutu w 2026 r.

Sękocin Stary, 30 grudnia 2025 r.

Przygotowała

dr hab. Małgorzata Sułkowska, prof. IBL

Pełnomocnik Dyrektora IBL ds. równości płci

Prof. dr hab. Stanisław Drozdowski

Dyrektor IBL