



OŚRODEK
PRZETWARZANIA
INFORMACJI
PAŃSTWOWY INSTYTUT BADAWCZY

Plan równości

Ośrodka Przetwarzania Informacji
– Państwowego Instytutu Badawczego

Plan działań w zakresie
równości płci na lata

2026
– 2028

Warszawa, czerwiec 2026

„Plan równości Ośrodka Przetwarzania Informacji – Państwowego Instytutu Badawczego. Plan działań w zakresie równości płci na lata 2026–2028” opracowała komisja do spraw planu równości płci, w składzie:

- **dr Grzegorz Banerski**: adiunkt, Laboratorium Interaktywnych Technologii
- **Dorota Cebo**: kierownik Działu Zarządzania Kapitałem Ludzkim
- **Kamil Jaworski**: radca prawny
- **dr Anna Knapieńska**: adiunktka, Centrum Badań nad Nauką i Szkolnictwem Wyższym
- **Joanna Mirosław**: starsza specjalistka badawczo-techniczna, Centrum Badań nad Nauką i Szkolnictwem Wyższym
- **Justyna Szczęśna**: pełnomocniczka do spraw równości
- **Krzysztof Wiliński**: kierownik Działu Zasobów Informacyjnych

SŁOWO WSTĘPNE

W Ośrodku Przetwarzania Informacji – Państwowym Instytucie Badawczym od lat wspieramy rozwój nauki, innowacji i technologii, pamiętając, że ich siła tkwi nie tylko w zaawansowaniu technicznym, ale także w etycznym i odpowiedzialnym społecznie podejściu.

W latach 2022–2025 nasz instytut po raz pierwszy w swojej historii wdrażał plan równości, stanowiący strategię na rzecz równego traktowania i różnorodności. W tym czasie wprowadziliśmy wiele rozwiązań o charakterze systemowym, edukacyjnym i kulturowym, które pozytywnie wpłynęły na funkcjonowanie naszej organizacji. Najważniejsze z nich to: powołanie pełnomocniczki do spraw równości, wprowadzenie języka równościowego w dokumentach wewnętrznych i materiałach promocyjnych (w tym stosowanie feminatywów w nazwach stanowisk i funkcji), opracowanie i publikacja poradnika równościowego, wdrożenie rozwiązań sprzyjających równowadze między życiem zawodowym a prywatnym oraz aktywne uczestnictwo w krajowych i międzynarodowych inicjatywach na rzecz równości płci w nauce.

Z dumą kontynuujemy nasze działania w ramach drugiej edycji planu. Tym samym wzmacniamy nasze zaangażowanie w budowanie środowiska pracy wolnego od uprzedzeń i dyskryminacji oraz wspierającego rozwój wszystkich osób tworzących społeczność naszego instytutu.

Wierzymy, że dzięki wspólnemu zaangażowaniu uda się nie tylko utrzymać pozytywne zmiany, lecz również wypracować nowe standardy, które będą wspierały rozwój polskiej nauki i innowacji w sposób odpowiedzialny, sprawiedliwy i otwarty na różnorodność.



dr hab. inż. Jarosław Protasiewicz

dyrektor Ośrodka Przetwarzania Informacji
– Państwowego Instytutu Badawczego

WPROWADZENIE

Plan równości Ośrodka Przetwarzania Informacji – Państwowego Instytutu Badawczego na lata 2026–2028 powstał jako naturalna kontynuacja dotychczasowych działań – odpowiedź na realne potrzeby naszej społeczności oraz wyzwania związane z rozwojem nowoczesnej instytucji badawczej. Chcemy stworzyć otwarte i przyjazne środowisko pracy, w którym każda osoba – niezależnie od płci, doświadczeń życiowych czy etapu kariery – może czuć się częścią wspólnoty opartej na wzajemnym szacunku, równości i zaufaniu. Nowy Plan czerpie z doświadczeń poprzedniej edycji, zachowując logiczną ciągłość działań i umożliwiając rzetelne monitorowanie postępów. Kontynuujemy politykę systematycznego gromadzenia i analizy danych dotyczących składu zespołów, dynamiki awansów, udziału kobiet w procesach decyzyjnych oraz skuteczności działań wspierających równość płci.

W nadchodzących latach chcemy poszerzyć zakres podejmowanych działań – koncentrując się nie tylko na spełnianiu wymogów krajowych i unijnych, lecz także na aktywnym włączaniu wszystkich pracowników i pracownic w dialog oraz tworzenie kultury równości i dialogu. Rozwijamy system mentoringu, otwartej komunikacji, wsparcia psychologicznego oraz przejrzystych procesów kadrowych. Stawiamy na transparentność i współodpowiedzialność – tak, by każda osoba miała realny wpływ na wdrażanie zasad równości w OPI. Naszym celem jest identyfikacja barier, przeciwdziałanie stereotypom oraz wspieranie rozwoju zawodowego osób z grup niedoreprezentowanych oraz tych powracających do pracy po przewie. Podstawą wszystkich działań są rzetelne dane, bieżące konsultacje zespołowe oraz inspiracja obiecującymi praktykami stosowanymi w innych instytucjach naukowych i organizacjach międzynarodowych.

Zgodnie z duchem równości oraz zapisami prawa krajowego i unijnego dążymy do budowania środowiska, w którym każda osoba może rozwijać się zgodnie z własnym potencjałem, a różnorodność traktowana jest jako kluczowa wartość naszej organizacji.

Postanowienia zawarte w Planie są zgodne z następującymi aktami prawnymi:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 1997, Nr 78, poz. 483 ze zmianami).
2. Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L2006. 204. 23).
3. Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz.U. z 2023 r. poz. 2809, z późniejszymi zmianami).
4. Kodeks cywilny (Dz.U. z 2025 r. poz. 1071, z późniejszymi zmianami).
5. Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277, z późniejszymi zmianami).
6. Kodeks karny (Dz.U. z 2025 r. poz. 383).

Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy będzie przeznaczał środki na przeprowadzenie określonych w Planie działań, z uwzględnieniem aktualnej sytuacji finansowej Instytutu. Plan równości będzie uwzględniany podczas planowania budżetu OPI PIB.

Plan równości OPI PIB składa się z dwóch części:

- **część pierwsza – diagnoza**, czyli analiza danych i prezentacja jej wyników
- **część druga – opis celów** wraz z przypisanymi wskaźnikami realizacji, wskazaniem jednostek odpowiedzialnych i współodpowiedzialnych oraz określeniem terminów wykonania poszczególnych działań.

Plan równości OPI PIB obejmuje pięć głównych celów.

1. Przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy, między innymi ze względu na płeć oraz kształtowanie postaw sprzyjających równości i reagowaniu na niepożądane zjawiska.
2. Zrównoważenie reprezentacji kobiet i mężczyzn w procesach zarządzania, podejmowania decyzji i reprezentowania OPI PIB.
3. Zapewnienie równych szans w rekrutacji, rozwoju zawodowym i wynagrodzeniach.
4. Wzmacnianie kultury organizacyjnej sprzyjającej równowadze między życiem zawodowym i prywatnym.
5. Włączanie analizy uwzględniającej płeć do badań naukowych i prac innowacyjnych.

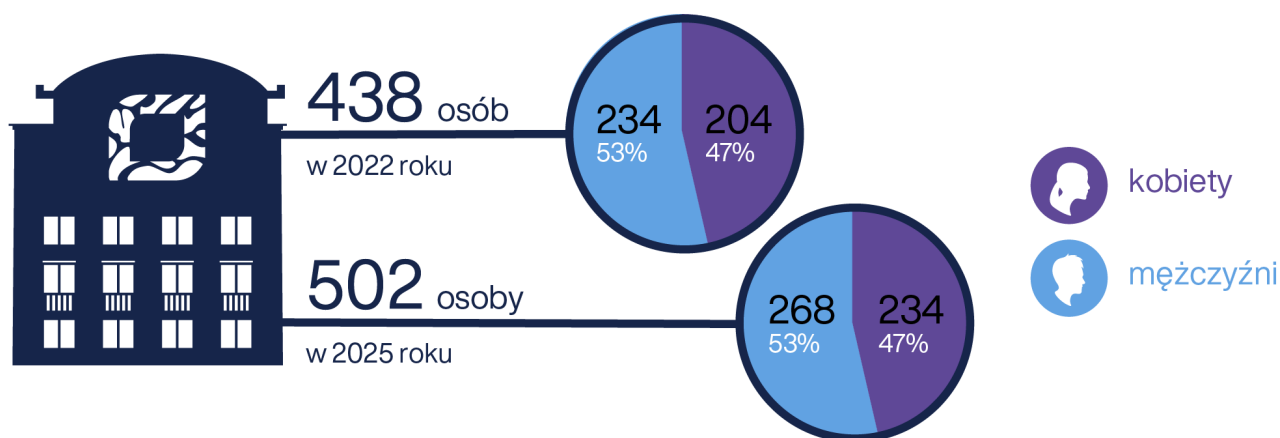
Każdy z powyższych celów znajduje odzwierciedlenie w szczegółowych działaniach opisanych w dalszej części Planu. Zaplanowane inicjatywy umożliwią skuteczne wdrażanie zmian oraz monitorowanie ich rezultatów za pomocą mierzalnych wskaźników.

CZĘŚĆ PIERWSZA. DIAGNOZA

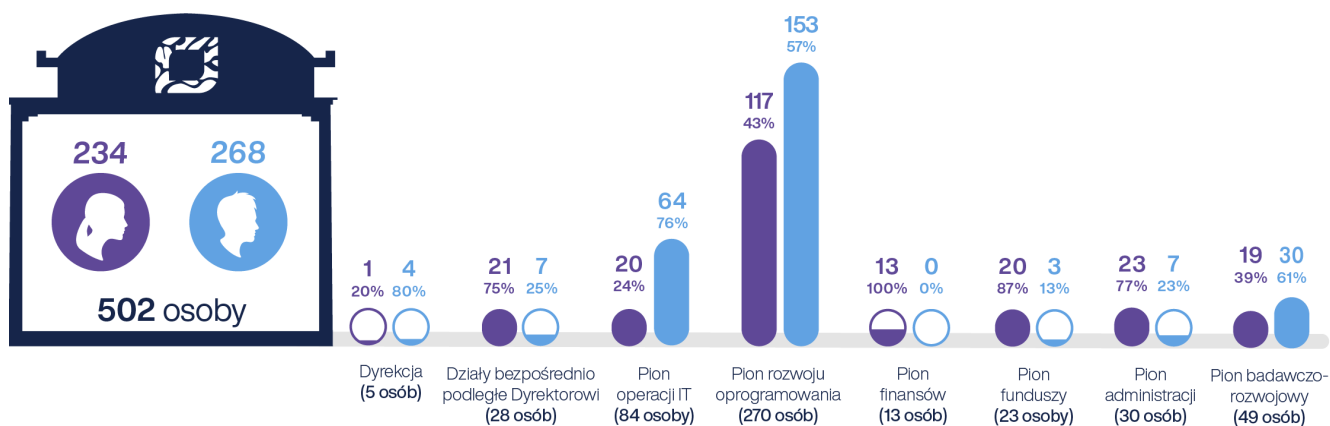
DANE NA TEMAT ZATRUDNIENIA, REKRUTACJI I AWANSÓW

Poniżej przedstawiono wyniki analiz stanu obecnego (na dzień 1 października 2025), wskazując obszary wymagające szczególnej uwagi i dalszego monitorowania, które stanowią punkt wyjścia do dalszych działań na rzecz równości. Dla pełniejszej perspektywy, tam, gdzie to możliwe, obok aktualnych wyników zaprezentowano również dane z poprzedniej edycji badania, co pozwala na obserwację zmian w czasie.

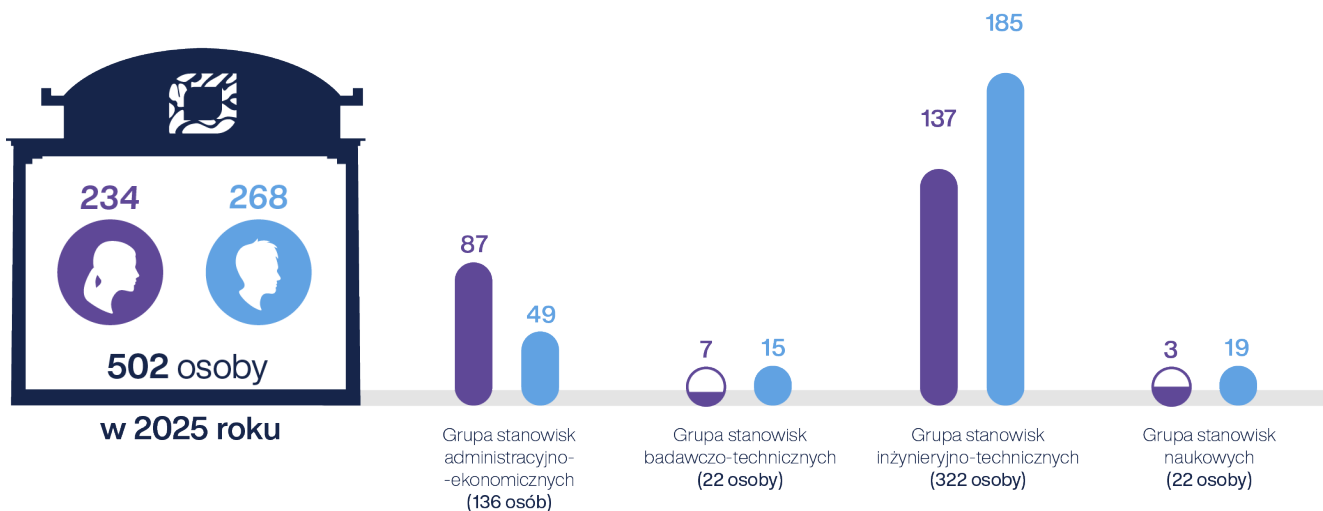
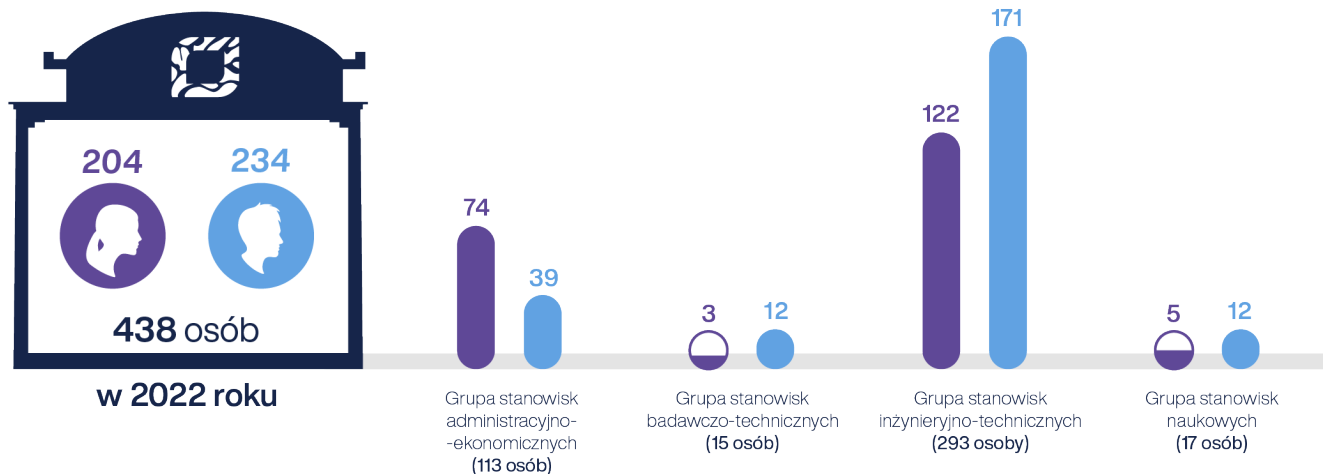
ZATRUDNIENIE W OPI PIB W 2022 I 2025 ROKU W PODZIALE NA PŁEĆ



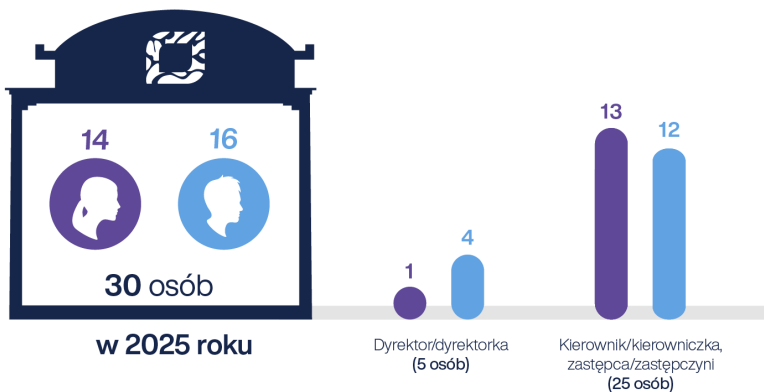
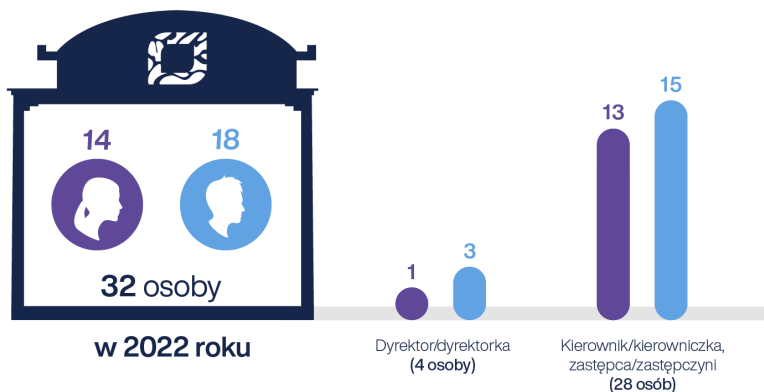
ZATRUDNIENIE W OPI PIB W PODZIALE NA PŁEĆ I PIONY



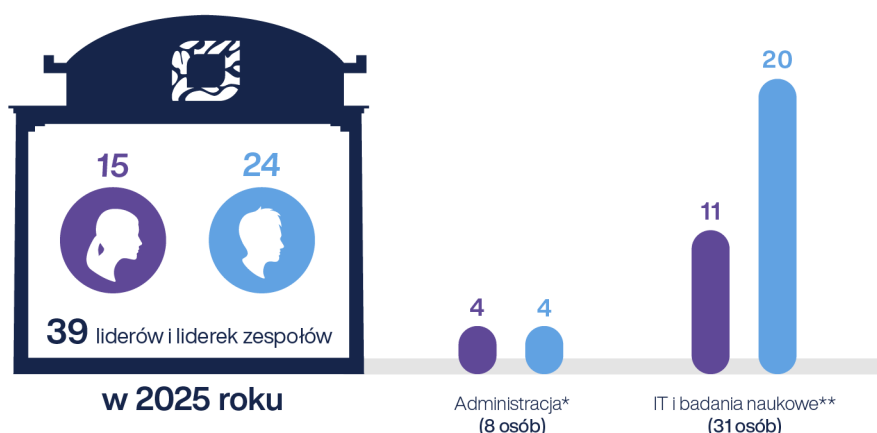
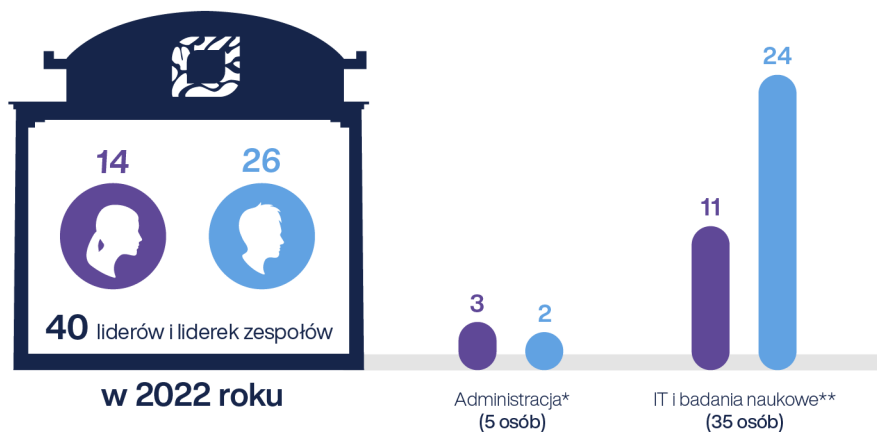
ZATRUDNIENIE W OPI PIB W PODZIALE NA PŁEĆ I GRUPĘ STANOWISK



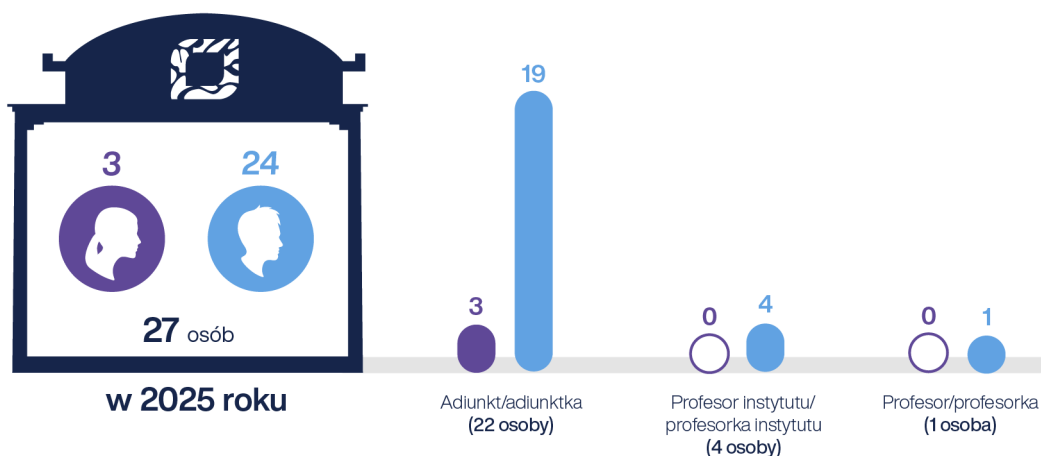
FUNKCJE KIEROWNICZE W OPI PIB W PODZIALE NA PŁEĆ



FUNKCJE LIDERÓW/LIDEREK ZESPOŁÓW W OPI PIB W PODZIALE NA PŁEĆ



STANOWISKA NAUKOWE W OPI PIB W PODZIALE NA PŁEĆ

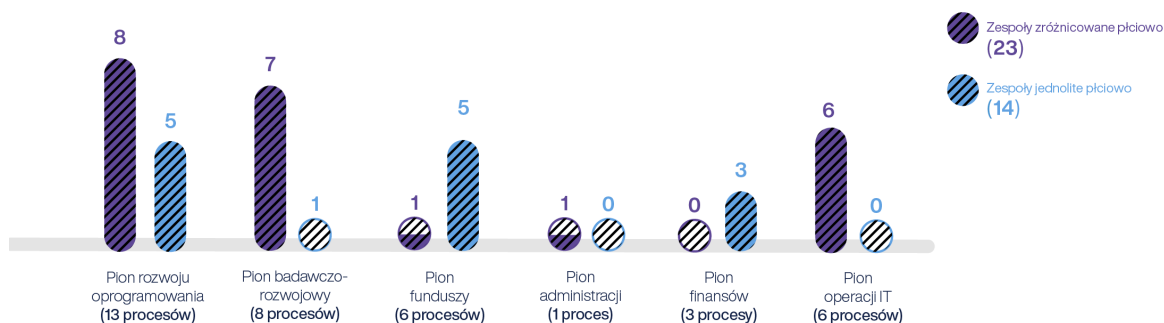


Komisja bezpieczeństwa i higieny pracy	4 kobiety, 2 mężczyźni
Komisja do spraw etyki	2 kobiety, 1 mężczyzna
Komisja dyscyplinarna	1 kobieta, 2 mężczyźni
Komisja do spraw planu równości płci	4 kobiety, 3 mężczyźni
Komisja socjalna	3 kobiety

- równe traktowanie – stosowanie jednolitych procedur i kryteriów oceny wobec wszystkich kandydatów i kandydatek;
- stałość wymagań – określenie jasnych kryteriów oraz oczekiwań na początku procesu i konsekwentne ich stosowanie do jego zakończenia;
- bezstronność i niezależność – eliminowanie wszelkich form faworyzowania lub dyskryminacji, a także obiektywność działań każdej osoby członkowskiej zespołu rekrutacyjnego;
- profesjonalizm – prowadzenie procesu przez odpowiednio przygotowany zespół, zgodnie z najlepszymi praktykami rekrutacyjnymi;
- transparentność – szczegółowe dokumentowanie każdego etapu rekrutacji, co umożliwi wgląd wszystkim zainteresowanym stronom.

C

LICZBA PROCESÓW REKRUTACYJNYCH W PIONACH OPI PIB W PODZIALE NA ZRÓŻNICOWANIE PŁCIOWE ZESPOŁÓW REKRUTACYJNYCH W 2025 ROKU



ŚCIEŻKI AWANSÓW W LATACH 2023–2025

Awans poziomy¹: **26 osób** – 11 kobiet i 15 mężczyzn

Awanse pionowe:

- awans specjalistyczny²: **119 osób** – 57 kobiet i 62 mężczyzn
- awans liderski: **11 osób** – 3 kobiety i 8 mężczyzn
- awans kierowniczy: **3 osoby** – 1 kobieta i 2 mężczyzn

Łącznie awanse pionowe otrzymały **133 osoby**, w tym **61 kobiet (46%)** i **72 mężczyzn (54%)**.

Awans specjalistyczny jest poziomem o najbardziej zrównoważonej strukturze płci. Równowaga w tym obszarze wskazuje na porównywalne możliwości rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn na poziomie stanowisk eksperckich, co stanowi solidną podstawę dla dalszego kształtowania ścieżek kariery. Nierównowaga płci na niekorzyść kobiet jest szczególnie widoczna na poziomie awansów liderskich. Stanowiska liderskie obejmują role związane z koordynowaniem pracy zespołów, odpowiedzialnością za realizację zadań projektowych oraz wspieraniem rozwoju kompetencji innych pracowników. Są one często postrzegane jako etap pośredni między stanowiskami specjalistycznymi a kierowniczymi – wymagają zarówno wysokiej wiedzy merytorycznej, jak i umiejętności przywódczych, takich jak motywowanie czy delegowanie zadań.

W latach 2023–2025, spośród 11 osób awansowanych na stanowiska liderskie trzy były kobietami. Może to wskazywać na niższą reprezentację kobiet w ścieżkach prowadzących do ról przywódczych oraz potencjalne bariery w przechodzeniu z poziomu specjalistycznego do zarządzania zespołem. Warto monitorować ten obszar, ponieważ udział kobiet w rolach liderskich ma kluczowe znaczenie dla równowagi płci w przyszłych awansach kierowniczych.

PODSUMOWANIE DANYCH NA TEMAT ZATRUDNIENIA, REKRUTACJI I AWANSÓW

- Struktura zatrudnienia pozostaje stabilna – proporcje płci w obu analizowanych okresach utrzymują się na zbliżonym poziomie: kobiety stanowią około 47%, a mężczyźni około 53% zatrudnionych.
- Zróżnicowanie ze względu na płeć jest jednak wyraźne w poszczególnych pionach i grupach stanowisk: kobiety mają liczebną przewagę w obszarze administracji, finansów i funduszy, natomiast mężczyźni dominują w IT i pionach technicznych oraz na stanowiskach zarządczych i w działalności naukowej.
- Największe dysproporcje płci odnotowano w pionie finansowo-księgowym (100% kobiet), pionie operacji IT (76% mężczyzn), dyrekcji (80% mężczyzn), a także w pionach funduszy i administracji (81% kobiet).

¹ Awans poziomy polega na przeniesieniu pracownika na nowe stanowisko – będące na tym samym poziomie w hierarchii co poprzednie.

² Awans specjalistyczny polega na przejściu na wyższe stanowisko specjalistyczne, które wiąże się ze zwiększoną odpowiedzialnością, nowymi kompetencjami i zazwyczaj z wyższym wynagrodzeniem.

- O ile w pionie badawczo-rozwojowym struktura płci jest stosunkowo zrównoważona (39% kobiet i 61% mężczyzn), o tyle na stanowiskach naukowych kobiety stanowią zaledwie 11%.
- Skład zespołów rekrutacyjnych i komisji jest najczęściej zróżnicowany pod względem płci.
- Awans specjalistyczny jest poziomem o najbardziej zrównoważonej strukturze płci. Nierównowaga płci na niekorzyść kobiet jest natomiast szczególnie widoczna na poziomie awansów liderskich.

BADANIE WARUNKÓW PRACY, BEZPIECZEŃSTWA I RÓWNEGO TRAKTOWANIA

Drugie badanie warunków pracy, bezpieczeństwa i równego traktowania w Ośrodku Przetwarzania Informacji – Państwowym Instytucie Badawczym przeprowadzono we wrześniu i październiku 2024 roku (pierwsze badanie odbyło się w 2020 roku).

W 2024 roku postanowiliśmy badanie powtórzyć i sprawdzić, czy i jak zmieniła się sytuacja w naszym instytucie po prawie czterech latach, również z perspektywy wdrożenia **planu równości** (w 2022 roku) oraz powołania **pełnomocniczki do spraw równości** (w 2023 roku).

Opinie pracowników i pracownic ponownie zbierano za pomocą narzędzia Gender Equality Audit and Monitoring (GEAM, <https://geamtool.eu>), rozwijanego w ramach INSPIRE, europejskiego centrum doskonałości do spraw równości płci w badaniach naukowych i innowacjach (<https://inspirequality.eu>). Celem projektu, prowadzonego w ramach programu Horyzont Europa, jest opracowanie nowych wskaźników na potrzeby rozwoju planów równości włączających różne grupy i perspektywy, prowadzenie działań monitorujących wdrażanie planów w Europie oraz identyfikacja warunków niezbędnych do osiągnięcia ich efektów.

Badanie przeprowadził zespół w składzie: Marta Czarnocka-Cieciura, Anna Knapieńska, Anna Łobodzińska, Joanna Mirosław i Agata Roguz.

Zaproszenie do udziału w badaniu wysłano do 489 pracowników i pracownic OPI. Kwestionariusz na platformie LimeSurvey otworzyły i zapoznały się z pierwszym ekranem 264 osoby (54%), a 180 (37%) wypełniło go do końca. Ankieta miała charakter dobrowolny, w związku z tym wyniki nie mają charakteru reprezentatywnego dla całej populacji pracowników OPI. Jednocześnie wysoki odsetek odpowiedzi oraz liczba wypełnionych ankiet pozwalają traktować uzyskane wyniki jako istotne źródło wiedzy o doświadczeniach i opiniach pracowników oraz jako cenną wskazówkę dla dalszych działań.

Wśród osób badanych **kobiety stanowiły 53%, mężczyźni – 39%**, natomiast 8% osób określiło się jako niebinarne, innej płci lub odmówiło udzielenia odpowiedzi na to pytanie. Prawie połowa ankietowanych (49%) miała nie więcej niż 39 lat. Rodzicami lub opiekunami małoletnich dzieci było 45% respondentów i respondentek. Pod względem stanowisk, 61% ankietowanych pracowało na stanowiskach inżynierskich i technicznych, 25% w działach administracyjnych, a 14% stanowili naukowcy i naukowczynie. Dodatkowo, 13% osób w momencie wypełniania ankiety pełniło funkcje menedżerskie.

OPI PIB JAKO PRACODAWCA

Wśród pracowników i pracownic OPI **przeważały pozytywne oceny warunków pracy, przy czym mężczyźni istotnie częściej niż kobiety deklarowali zadowolenie lub duże zadowolenie** (67% vs 44%). Zdecydowana większość badanych (76%) wskazała, że otrzymuje wsparcie od bezpośrednich przełożonych, a ponad połowa zgodziła się ze stwierdzeniem, że dyrekcja jest dla nich dostępna. Jednocześnie niewielki odsetek ankietowanych odpowiedział, że zachęcano ich lub je do ubiegania się o awans lub wyższe stanowisko – twierdząco odpowiedziała jedynie co piąta osoba, w podobnych proporcjach kobiety i mężczyźni. **Mężczyźni częściej niż kobiety zgadzali się ze stwierdzeniem, że w OPI obciążenie pracą rozdzielane jest w sposób sprawiedliwy i przejrzysty** (60% mężczyzn i 45% kobiet odpowiedziało „zdecydowanie się zgadzam” lub „zgadzam się”). Kobiety natomiast znacznie częściej nie zgadzały się z tym zdaniem (36% kobiet wobec 13% mężczyzn). Różnice w odpowiedziach kobiet i mężczyzn okazały się istotne statystycznie.

Osoby pracujące w OPI **nie postrzegają instytutu jako organizacji wspierającej kulturę opartą na rywalizacji, sile i nieokazywaniu słabości**. Stwierdzenia opisujące tzw. kulturę męskości odrzuciło od 51% (w przypadku stwierdzenia „aby odnieść sukces, nie można pozwolić, by życie rodzinne ingerowało w pracę”) do 79% badanych (w przypadku zdania „branie wolnych dni jest źle postrzegane”). Najwięcej, bo 28% osób, uznało, że do środowiska pracy w instytucie pasuje stwierdzenie: „jeśli się nie postawisz, inni cię zadepczą”. Istotne

statystycznie różnice między kobietami a mężczyznami odnotowano w odniesieniu do dwóch stwierdzeń związanych z postrzeganiem zachowań uznawanych za przejaw słabości – przyznania się, że czegoś się nie wie, oraz wyrażania emocji innych niż gniew czy duma. W obu przypadkach kobiety częściej zgadzały się, że takie postawy odnoszą się do środowiska pracy w OPI.

ORGANIZACJA I CZAS PRACY

Praca zdalna przynosi pracownikom i pracownicom OPI istotne korzyści, wspierając utrzymanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. **Prawie wszystkie osoby (99%) mają możliwość pracy zdalnej i aktywnie z niej korzystają.** Wśród korzyści z pracy zdalnej rodzice częściej wskazywali, że praca zdalna **ułatwia im opiekę nad dziećmi** oraz że **potrzebują dodatkowego czasu na skończenie pracy**. Wysoko oceniana jest również dostępność urlopu na żądanie, choć faktycznie skorzystała z niego jedynie połowa badanych. Większość respondentów i respondentek potwierdziła, że ma możliwość swobodnego zarządzania swoim czasem pracy – wydłużania lub skracania dnia pracy w zależności od potrzeb oraz robienia przerw na załatwienie spraw osobistych.

W obszarze równowagi między pracą a życiem osobistym **ponad 90% badanych przyznało, że zdarza im się pracować dłużej niż osiem godzin dziennie.** Jednocześnie większość osób nie odczuwa presji ze strony przełożonych. Aż 85% badanych osób przyznało, że kończą pracę zbyt zmęczone, by wypełniać swoje obowiązki domowe – u 13% osób zdarza się to kilka razy w tygodniu. **Kobiety częściej niż mężczyźni deklarowały trudności w zachowaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.** Istotnie częściej przyznawały, że ilość czasu poświęcanego na pracę utrudnia im realizację zobowiązań osobistych.

MIKROAGRESJE, MOBBING, MOLESTOWANIE

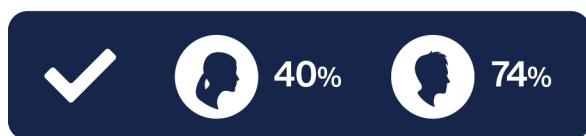
Większość osób uczestniczących w badaniu deklarowała, że **nigdy nie doświadczyła w OPI żadnego z zachowań klasyfikowanych jako mikroagresje.** Udziały osób, które udzieliły odpowiedzi „nigdy” wahają się od 53% w przypadku stwierdzenia „mój wkład w pracę jest pomijany lub niedoceniany” do 97% w przypadku stwierdzenia „osoby, z którymi pracuję, pytają mnie, skąd pochodzę, sugerując, że do nich nie pasuję”. Jednocześnie aż 43% uczestniczących w badaniu pracowników i pracownic OPI wskazało, że doświadczało (z różną częstotliwością) pomijania lub niedoceniania swojego wkładu pracy, w tym 8% – często lub regularnie. Kolejną najczęściej doświadczaną mikroagresją jest ignorowanie przez współpracowników osoby lub jej opinii („czuję, że osoby, z którymi pracuję, nie zwracają na mnie uwagi lub nie postrzegają moich opinii jako istotnych”). Co najmniej rzadko doświadczało takiego zachowania 40% badanych. W przypadku większości mikroagresji to **kobiety częściej niż mężczyźni deklarowały ich doświadczanie podczas pracy w instytucie.** Istotnie statystycznie różnice zaobserwowano w przypadku: pocucia **ignorowania przez współpracowników, uprzedzeń współpracowników co do inteligencji i zdolności** oraz stwierdzenia: „**niektóre osoby, z którymi pracuję, zaprzeczają, że ludzie podobni do mnie napotykać na dodatkowe przeszkody**”.

W ostatnich trzech latach **22 osoby badane (12%) doświadczyły w OPI mobbingu, molestowania (szykanowania) lub molestowania seksualnego.** **Przemocy dopuszczają się przede wszystkim współpracownicy i współpracownice oraz przełożeni i przełożone.** Najczęściej wskazywanymi osobami, do których uczestnicy i uczestniczki badania najczęściej zgłosiliby przypadki mobbingu, molestowania (szykanowania) lub molestowania seksualnego, byli bezpośredni przełożeni (76%) oraz pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości (68%). Anonimowego zgłoszenia (do znajdujących się w kuchniach OPI skrzynek) dokonałoby 70% ankietowanych, przy czym kobiety istotnie częściej niż mężczyźni na to wskazały.

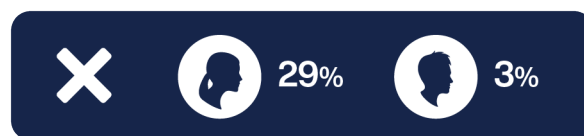
RÓWNOŚĆ PŁCI

Przekonanie, że w instytucie nie ma pełnej równości w traktowaniu kobiet i mężczyzn, wyraziło 18% respondentów i respondentek. Mężczyźni częściej niż kobiety uważali, że obie płcie są traktowane na równi. Prawie połowa osób uczestniczących w badaniu uznała, że w OPI nie występują różnice w przydzielaniu zasobów i obowiązków kobietom i mężczyznom. **Wśród osób dostrzegających takie różnice częściej wskazywano na uprzywilejowanie mężczyzn** – 39% badanych zgodziło się ze stwierdzeniem, że to mężczyznom najczęściej przyznaje się wysokie stanowiska, 25% uznało, że przede wszystkim mężczyźni mają dostęp do nieformalnych kręgów wpływów, a 24% – że to mężczyźni podejmują decyzje dotyczące awansów. Jeśli chodzi o obowiązki, które częściej przypisywane są kobietom, ankietowane osoby najczęściej wskazywały zadania administracyjne (41%), a następnie działania związane z rekrutacją nowych pracowników (16%). Kobiety częściej niż mężczyźni zauważały, że zasoby takie jak stanowiska wyższego szczebla czy dostęp do nieformalnych sieci wpływów są przyznawane przede wszystkim mężczyznom, natomiast zadania administracyjne częściej trafiają do kobiet. Mężczyźni z kolei częściej deklarowali brak zauważalnych różnic w przydzielaniu zasobów i obowiązków w OPI.

W OPI PIB kobiety i mężczyźni są tak samo traktowani



ZGADZAM SIĘ



NIE ZGADZAM SIĘ

Aż 30% kobiet uważa, że muszą pracować ciężiej niż ich koledzy, aby osiągnąć taką samą pozycję zawodową, podczas gdy podobnego zdania jest jedynie 4% mężczyzn. Wyniki badania wskazują również na wyraźne różnice w postrzeganiu procesu podejmowania decyzji w instytucie. Ponad połowa kobiet (52%) stwierdziła, że decyzje w OPI podejmowane są głównie przez mężczyzn, podczas gdy tę opinię podzielało 18% mężczyzn. Obie te różnice były statystycznie istotne.

Większość osób uczestniczących w badaniu (63%) zauważyła zaangażowanie OPI w promowanie równości płci. Jednocześnie aż 70% respondentów i respondentek miało trudności z oceną, czy instytut skutecznie reaguje na zgłaszane przypadki nierównego traktowania, co może wskazywać na brak jasnej komunikacji lub widocznych działań w tym obszarze. Ponad połowa badanych (62%) zadeklarowała, że wie, do kogo może się zwrócić w sprawach dotyczących równości płci. Pozytywny wpływ działań pełnomocniczki do spraw równości na zmiany w instytucie dostrzegło 22% ankietowanych, a 23% wskazało, że wdrożenie przez OPI planu równości płci pozytywnie wpływa na funkcjonowanie instytutu. Biorąc pod uwagę, że funkcja pełnomocnika/pełnomocniczki do spraw równości została utworzona w 2023 roku, a więc niewiele ponad rok przed przeprowadzeniem badania, wyniki te można uznać za pozytywny sygnał – już co piąta osoba zatrudniona w instytucie dostrzega zmiany. Jednocześnie wyniki te pokazują potrzebę dalszego wzmocnienia działań równościowych oraz skuteczniejszej komunikacji w tym zakresie wśród pracowników i pracownic.

ISTOTNE STATYSTYCZNIE RÓŻNICE MIĘDZY KOBIETAMI A MĘŻCZYZNAMI

Uważam, że w OPI PIB przyznanie, że czegoś się nie wie, jest oznaką słabości* * Odpowiedzi „zdecydowanie tak” + „raczej tak”	24,8%	8,7%
Uważam, że w OPI PIB wyrażanie emocji innych niż gniew czy duma jest postrzegane jako oznaka słabości* * Odpowiedzi „zdecydowanie tak” + „raczej tak”	25,7%	4,4%
Uważam, że wsparcie mentorskie jest ważne przy ubieganiu się o awans* * Odpowiedzi „bardzo ważne” + „dość ważne”	83,5%	63,2%
Nie czuję, że osoby, z którymi pracuję, nie zwracają na mnie uwagi lub nie postrzegają moich opinii jako istotnych* * Odpowiedzi „nigdy”	45,5%	71,0%
Nie czuję, że osoby, z którymi pracuję, są uprzedzone co do mojej inteligencji i zdolności* * Odpowiedzi „nigdy”	65,7%	82,6%
Nie czuję, że niektóre osoby, z którymi pracuję, zaprzeczają, że ludzie podobni do mnie napotykają na dodatkowe przeszkody* * Odpowiedzi „nigdy”	72,7%	89,7%
Decyzje dotyczące awansów podejmują mężczyźni* * Odpowiedzi „głównie mężczyźni” + „często mężczyźni”	36,7%	2,7%
Dostęp do nieformalnych kręgów wpływów mają mężczyźni* * Odpowiedzi „głównie mężczyźni” + „często mężczyźni”	35,8%	5,4%

Wsparcie ze strony kierownictwa wyższego szczebla lub dodatkowy czas poświęcany przez kierownictwo otrzymują mężczyźni* * Odpowiedzi „głównie mężczyźni” + „często mężczyźni”	 13,8%  4,1%
Stanowiska wyższego szczebla zajmują mężczyźni* * Odpowiedzi „głównie mężczyźni” + „często mężczyźni”	 58,7%  12,2%
Mentoring lub inne wskazówki przy podejmowaniu decyzji dotyczących kariery zawodowej otrzymują mężczyźni* * Odpowiedzi „głównie mężczyźni” + „często mężczyźni”	 22,9%  2,7%
Finansowanie i środki pieniężne otrzymują mężczyźni* * Odpowiedzi „głównie mężczyźni” + „często mężczyźni”	 24,8%  1,4%
Podczas spotkań, konferencji czy warsztatów uznawany jest wkład intelektualny mężczyźni* * Odpowiedzi „głównie mężczyźni” + „często mężczyźni”	 18,4%  2,7%
Zadania administracyjne otrzymują kobiety* * Odpowiedzi „głównie kobiety” + „często kobiety”	 56,0%  23,0%
Zgadzam się, że obciążenie pracą przydzielane jest sprawiedliwie i przejrzystie* * Odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” + „zgadzam się”	 44,8%  60,01%
Kobiety w OPI PIB muszą pracować ciężiej niż ich koledzy, aby uzyskać taką samą pozycję* * Odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” + „zgadzam się”	 29,5%  4,3%
Decyzje w OPI PIB są podejmowane przez mężczyzn* * Odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” + „zgadzam się”	 52,4%  25,7%
Decyzje w OPI PIB są podejmowane przez kobiety* * Odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” + „zgadzam się”	 10,5%  15,7%
Działania pełnomocniczki do spraw równości mają pozytywny wpływ na zmiany w instytucie* * Odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” + „zgadzam się”	 21,0%  24,7%
OPI PIB reaguje na zgłaszane problemy dotyczące nierówności, w tym nierówności płci* * Odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” + „zgadzam się”	 17,9%  36,3%
OPI PIB jest zaangażowany w promowanie równości płci* * Odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” + „zgadzam się”	 55,7%  75,7%
Ogólnie rzecz biorąc, w OPI PIB kobiety i mężczyźni są tak samo traktowani* * Odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” + „zgadzam się”	 39,8%  74,3%

PORÓWNANIE BADAŃ Z 2020 I 2024 ROKU

Zarówno w 2020 roku, jak i w 2024 roku środowisko pracy w OPI **nie było postrzegane jako promujące kulturę opartą na rywalizacji, sile i nieokazywaniu emocji**. Jest to istotna zaleta, ponieważ – jak wskazują badania nad kulturą organizacyjną – opieranie się na takich wartościach może być szkodliwe zarówno dla pracowników i pracownic, jak i dla samej instytucji.

Pomimo zróżnicowanych opinii na temat poszczególnych aspektów środowiska pracy, a także braku istotnych statystycznie różnic między latami, **uczestnicy i uczestniczki badania z 2024 roku oceniali środowisko pracy średnio lepiej niż osoby biorące udział w badaniu w 2020 roku**.

Deklaracje z 2024 roku wskazują również na rzadsze doświadczanie mikroagresji w porównaniu z wynikami sprzed czterech lat. Należy jednak pamiętać, że nawet niższe wartości tego wskaźnika – jeśli przekraczają zero – wciąż oznaczają występowanie niepożądanych zachowań w miejscu pracy.

W obszarze promowania równości płci analizy porównawcze między dwiema edycjami badania pokazują poprawę sytuacji w latach 2020–2024. Osoby uczestniczące w badaniu **dostrzegają zaangażowanie instytutu w działania na rzecz równości oraz lepiej znają obowiązujące procedury** – wiedzą, do kogo zwrócić się w sprawach związanych z równością płci. W porównaniu z wcześniejszym okresem **poprawie uległo również postrzeganie reakcji instytutu na zgłaszane przypadki nierównego traktowania**.

SPRAWOZDANIE Z WDROŻENIA PLANU RÓWNOŚCI NA LATA 2022–2025

W marcu 2023 roku Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy rozpoczął wdrażanie pierwszego w swojej historii planu równości na lata 2022–2025, przyjętego zarządzeniem dyrektora nr 18/2022 z dnia 15 grudnia 2022 roku (<https://opi.org.pl/poznaj-opi/plan-rownosci-w-opi>). Dokument ten stanowił odpowiedź na potrzebę systemowego podejścia do zagadnień związanych z równością płci, przeciwdziałaniem dyskryminacji oraz promowaniem różnorodności w środowisku pracy.

Od tego czasu w naszym instytucie zrealizowano szereg działań obejmujących zarówno zmiany instytucjonalne, jak i inicjatywy edukacyjne, rozwijające wiedzę oraz podnoszące świadomość w zakresie równego traktowania. Przedstawiamy przegląd działań z planu równości na lata 2022–2025, wraz z oceną dotychczasowych doświadczeń – tego, co udało się osiągnąć, co wymaga poprawy i czego się nauczyliśmy w tym procesie.

ZWIĘKSZENIE WŚRÓD PRACOWNIKÓW I PRACOWNIC POZIOMU WIEDZY O ZAGDANIENIACH RÓWNOŚCIOWYCH I PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ. BUDOWA I WZMOCNIENIE POZYTYWNYCH POSTAW WOBEC RÓŻNORODNOŚCI

Działanie 1. Powołanie pełnomocnika/pełnomocniczki do spraw równości

Pełnomocniczka do spraw równości została powołana 31 marca 2023 roku. Do jej zadań należy w szczególności wdrażanie i monitorowanie realizacji planu równości, a także wspieranie i interweniowanie w przypadkach naruszeń związanych z dyskryminacją, nierównym traktowaniem oraz mobbingiem wobec pracowników i pracownic OPI. Z pełnomocniczką do spraw równości można kontaktować się osobiście, telefonicznie lub e-mailowo na specjalny adres. Dodatkowo, w instytucji funkcjonuje system skrzynek zgłoszeniowych umieszczonych w pomieszczeniach socjalnych (kuchniach) w budynkach OPI, umożliwiający składanie zgłoszeń w sposób anonimowy.

Na dzień przygotowania raportu nie odnotowano żadnych zgłoszeń dotyczących dyskryminacji, nierównego traktowania ani mobbingu, które uruchamiałyby Procedurę zapobiegania oraz postępowania ze zdarzeniami o charakterze mobbingu lub dyskryminacji, w tym molestowania lub molestowania seksualnego.

Działanie 2. Używanie języka równościowego we wszystkich wewnętrznych dokumentach

W większości dokumentów wewnętrznych OPI wprowadzono język równościowy, obejmujący między innymi stosowanie feminatywów – żeńskich form gramatycznych nazw zawodów, funkcji i stanowisk. Zmiana ta została wdrożona w szczególności w regulaminach, komunikatach publikowanych w intranecie oraz w treści umów o pracę, stanowiąc istotny krok w kierunku kształtowania środowiska pracy opartego na równości i szacunku.

Działanie 3. Opracowanie poradnika równościowego, włączenie go do pakietu materiałów dla nowych pracowników i pracownic oraz udostępnienie osobom już zatrudnionym

W ramach działań edukacyjnych oraz inicjatyw mających na celu podnoszenie świadomości w zakresie równego traktowania, opracowany został „Poradnik równościowy” – materiał informacyjny w przystępny sposób wyjaśniający kluczowe zagadnienia związane z tematyką równościową. Poradnik został udostępniony wszystkim pracownikom i pracownicom, a także jest regularnie udostępniany na szkoleniach wstępnych dla nowo zatrudnionych osób.

Działanie 4. Przeprowadzenie szkoleń/warsztatów antydyskryminacyjnych (w tym szkoleń/warsztatów z nieświadomionych uprzedzeń) dla kadry zarządzającej

Kadra kierownicza uczestniczyła w specjalistycznych warsztatach prowadzonych przez trenera zewnętrznego, poświęconych przeciwdziałaniu dyskryminacji, molestowaniu i przemocy ze względu na płeć, a także zagadnieniom związanym z nieświadomymi uprzedzeniami.

Celem szkoleń było wzmocnienie kompetencji liderskich w zakresie budowania bezpiecznego i równościowego środowiska pracy. Warsztaty zostały zrealizowane w czterech grupach, a czas trwania każdego spotkania wynosił osiem godzin zegarowych.

Zgodnie ze wskaźnikiem określonym w planie równości, 100% kadry kierowniczej powinno przejść szkolenia. W warsztatach wzięło udział 89% z zaproszonych uczestników (71 spośród 80 osób). 11% kadry zarządzającej (9 osób) nie zostało jeszcze przeszkolonych.

Dodatkowo kadra kierownicza uczestniczyła w szkoleniu e-learningowym „Równi w pracy”, udostępnionym na platformie OPI – szkolenie ukończyło 89% kadry zarządzającej.

Działanie 5. Przeprowadzenie szkoleń antydyskryminacyjnych (w tym szkoleń/warsztatów z nieświadomionych uprzedzeń) dla pracowników i pracownic

W 2024 roku, we współpracy z Polskim Towarzystwem Prawa Antydyskryminacyjnego – organizacją posiadającą ponad piętnastoletnie doświadczenie w bezpłatnym wspieraniu osób doświadczających dyskryminacji – na platformie e-learningowej OPI udostępniono szkolenie online pt. „Równi w pracy”.

Szkolenie zostało skierowane do wszystkich pracowników i pracownic Instytutu i stanowiło istotny element strategii edukacyjnej w zakresie przeciwdziałania nierównemu traktowaniu.

Z kursu skorzystało 89,3% zatrudnionych osób, co przekroczyło wskaźnik realizacji założony w planie równości (70% przeszkolonych pracowników i pracownic OPI).

Decyzją Dyrekcji OPI nie zorganizowano szkolenia w formie warsztatowej.

Działanie 6. Przeprowadzenie szkoleń/warsztatów z zakresu przeciwdziałania molestowaniu i przemocy ze względu na płeć

Tematyka opisanego powyżej szkolenia online i warsztatów dla kadry kierowniczej obejmowała zagadnienia związane z przeciwdziałaniem molestowaniu i przemocy ze względu na płeć.

Działanie 7. Upowszechnienie materiałów informacyjnych o równości

W intranecie OPI utworzono przestrzeń tematyczną poświęconą kwestiom równości i różnorodności. Zawiera ona między innymi materiały edukacyjne, informacje o obowiązującej procedurze zgłaszania przypadków dyskryminacji i molestowania seksualnego oraz materiały dotyczące stosowania języka równościowego.

Działanie 8. Upowszechnianie wśród pracowników i pracownic wiedzy o mechanizmach przeciwdziałania nieprawidłowościom związanym z dyskryminacją

Opublikowano dwa newslettery skierowane do wszystkich pracowników i pracownic instytutu. W 2023 roku promowano „Poradnik równościowy” i wyjaśniano pracownikom i pracownicom, jakie informacje na temat dyskryminacji, stereotypów i uprzedzeń można w nim znaleźć. W 2025 roku ponownie promowano poradnik, a także przypomniano o obowiązującej w OPI procedurze zapobiegania oraz postępowania ze zdarzeniami o charakterze mobbingu lub dyskryminacji, w tym molestowania lub molestowania seksualnego.

Działanie 9. Przygotowanie kanałów do dokonywania zgłoszeń dotyczących nierównego traktowania, mobbingu, dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć

Po konsultacjach z dyrekcją oraz analizie dostępnych możliwości technicznych odstąpiono od uruchomienia tzw. wirtualnej skrzynki. Ustalono, że wdrożenie takiego rozwiązania nie gwarantowałoby pełnej anonimowości zgłoszeń, a jego utrzymanie wiązałoby się z istotnymi kosztami. Zamiast budowy nowego narzędzia skoncentrowano się na wzmocnieniu dostępnych kanałów zgłoszeń, a także na promowaniu kultury otwartości i zaufania.

Działanie 10. Podejmowanie współpracy z innymi organizacjami z sektora nauki i szkolnictwa wyższego oraz sektora biznesu w kwestii upowszechnienia idei równości i różnorodności

OPI aktywnie angażuje się w projekty i inicjatywy na rzecz równości płci – zarówno na poziomie międzynarodowym, jak i krajowym.

Na poziomie międzynarodowym byliśmy członkiem konsorcjum projektu GENDERACTIONplus realizowanego w ramach programu Horyzont Europa (<https://genderaction.eu>). Aktywnie uczestniczyliśmy również w pracach społeczności praktyków na rzecz równości płci w Centralnej i Wschodniej Europie (Community of Practice on Gender Equality in Central and Eastern Europe) w ramach programu ACTonGender, zrzeszającej uczelnie i jednostki naukowe z Polski oraz innych krajów europejskich. Służymy również pomocą ekspercką w projekcie INSPIRE (<https://inspirequality.eu>), w którym między innymi współtworzyliśmy podręcznik badania GEAM (<https://geamtool.eu/analysis/04-compare-in-time.html>).

Na poziomie krajowym instytut na co dzień wspiera równościowe inicjatywy Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego. W 2024 roku, na zlecenie MNiSW, przeprowadziliśmy badanie [Planu równości płci w instytucjach naukowych w Polsce. Analiza stanu wdrażania](#), które ukazało aktualny poziom zaawansowania działań równościowych w polskich uczelniach i instytutach naukowych i instytutach naukowych oraz zidentyfikowało kluczowe wyzwania we wdrażaniu polityk równościowych.

Poza tym, w marcu 2025 roku dr Anna Knapieńska została powołana do Rady do spraw Kobiet w Szkolnictwie Wyższym i Nauce przy MNiSW, która opracowała pakiet rekomendowanych działań na rzecz równości kobiet w nauce. W 2024 roku dr Anna Knapieńska i dr Aldona Tomczyńska wzięły udział w okrągłym stole na rzecz wzrostu liczby kobiet w zawodach IT, zorganizowanym przez Ministerstwo Cyfryzacji (2024).

Współpracujemy również z licznymi instytucjami i organizacjami, takimi jak Krajowy Punkt Kontaktowy Programów Badawczych UE przy NCBR, Akademia Młodych Uczonych PAN czy Fundacja Edukacyjna Perspektywy.

Działanie 11. Monitoring działań w zakresie równości

W okresie obowiązywania planu równości, corocznie, do końca marca 2023, 2024 i 2025 roku przygotowywano raporty podsumowujące działania podejmowania w ramach wdrażania Planu. Dokumenty te są udostępnione w intranecie w zakładce „Równość i różnorodność”.

Działanie 12. Przeprowadzenie badań wśród pracowników i pracownic na temat warunków pracy i równego traktowania

Drugą edycję badania warunków pracy, bezpieczeństwa i równego traktowania przeprowadzono we wrześniu i październiku 2024 roku. Raport z badania został najpierw zaprezentowany dyrekcji, a następnie udostępniony wszystkim pracownikom i pracownicom OPI w intranecie.

Zgodnie z założeniami planu równości na lata 2022–2025 badanie miało zostać przeprowadzone jesienią 2023 roku. Zdecydowano jednak o jego realizacji w 2024 roku, aby uzyskane dane były bardziej aktualne i mogły stanowić podstawę do opracowania nowego Planu. Z uwagi na ograniczone zasoby bieżącej edycji nie wzbogacono o część jakościową (np. wywiadów pogłębionych), zakładamy jednak, że możliwe będzie uwzględnienie tego elementu w przyszłości, co pozwoli pogłębić analizę wyników.

DAŻENIE DO ZRÓWNOWAŻONEJ REPREZENTACJI KOBIECI I MĘŻCZYZN W OBSZARZE ZARZĄDZANIA, PODEJMOWANIA DECYZJI I REPREZENTOWANIA OPI

Działanie 1. Sformułowanie wytycznych na temat zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn wśród kadry zarządzającej i ciał decyzyjnych oraz w wydarzeniach organizowanych przez OPI

Opracowano wytyczne dotyczące zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn we wszystkich zespołach zarządzających, ciałach decyzyjnych (np. komisjach, radach, gremiach doradczych), a także w zespołach projektowych oraz podczas wydarzeń organizowanych przez OPI, takich jak konferencje, panele czy targi.

Wytyczne obejmują zarówno działalność badawczo-rozwojową, jak i organizacyjną Instytutu. Dokument został opublikowany w intranecie OPI.

Działanie 2. Organizacja kursów/szkoleń podnoszących kompetencje przywódcze dla pracowników, ze szczególnym naciskiem na przedstawicieli grup niedoreprezentowanych

Zorganizowano dwudniowe warsztaty rozwijające kompetencje przywódcze pracowników i pracownic, ze szczególnym uwzględnieniem przedstawicieli grup niedoreprezentowanych – kobiet z obszaru programowania oraz mężczyzn z obszaru administracji.

Szkolenie zostało zrealizowane pod koniec 2024 roku. Uczestniczyli w nim pracownicy i pracownice wytypowani przez kierownictwo zespołów z pionów, w których odnotowano największą dysproporcję płciową. W warsztatach uczestniczyło łącznie 14 osób – 10 kobiet z Pionu Rozwoju Oprogramowania oraz 4 mężczyzn z Pionu Administracji.

Działanie 3. Cykliczny przegląd/analiza stanowisk liderów/liderek zespołów, kierowników/kierowniczek działów, głównych specjalistów/specjalistek, ekspertów/ekspertek, liderów/liderek projektów

Raporty za poszczególne lata przygotowane były przez Zespół Zarządzania Kapitałem Ludzkim i dostępne są na stronie intranetowej OPI w zakładce „Równość i różnorodność”.

UTRZYMYWANIE ZASAD RÓWNOŚCI PŁCI W PROCESACH REKRUTACYJNYCH, ROZWOJU KADRY (W TYM KADRY NAUKOWEJ) ORAZ W OBSZARZE WYNAGRADZANIA

Działanie 1. Sformułowanie dobrych praktyk i wytycznych na temat zapewnienia równości płci w procesach rekrutacyjnych, a także stałe monitorowanie zamieszczanych ogłoszeń pod kątem równości płci

Wytyczne w tym zakresie zostały opracowane we współpracy z Działem Zarządzania Kapitałem Ludzkim i przekazane osobom odpowiedzialnym za obszar rekrutacji.

Wytyczne obejmowały między innymi zasady przygotowania ofert pracy, powoływania składów komisji rekrutacyjnych oraz prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych.

W ramach realizacji tego celu ogłoszenia o pracę były monitorowane pod kątem równości płci. Publikowane oferty koncentrowały się na opisie stanowiska i zadań zawodowych, określały wymagania oraz oczekiwania oparte na rzeczywistych potrzebach i kompetencjach, a także były pozbawione sformułowań mogących utrwalać stereotypy płciowe.

Ogłoszenia podkreślały otwartość na różnorodność, na przykład poprzez wskazanie możliwości elastycznego czasu pracy oraz przedstawienie benefitów dostępnych dla wszystkich pracowników i pracownic. Poza tym, były napisane językiem niedyskryminującym – neutralnym płciowo lub adresowanym do każdej płci.

Dodatkowo, na koniec każdego roku przygotowywano raport statystyczny na temat udziału kobiet i mężczyzn w procesach rekrutacyjnych OPI.

Działanie 2. Kontynuacja działań zachęcających do pracy przedstawicieli płci niedoreprezentowanych w określonym zawodzie

Instytut uczestniczył w stacjonarnych targach pracy oraz innych wydarzeniach, podczas których prezentowane były oferty zatrudnienia. Udostępniano również ulotki informacyjne o laboratoriach OPI oraz materiały dotyczące programu stażowego KomITywa.

Płatny program KomITywa skierowany jest do osób studiujących informatykę lub kierunki pokrewne, a także do absolwentów tych kierunków.

W latach 2023–2025 udział w targach i programie KomITywa kształtował się następująco:

- 2023: udział w 3 wydarzeniach rekrutacyjnych; w programie KomITywa uczestniczyło 5 stażystek i 8 stażystów – 3 osoby (w tym 1 kobieta) zostały zatrudnione na stałe;
- 2024: udział w 2 wydarzeniach rekrutacyjnych; w programie KomITywa uczestniczyło 6 stażystek i 6 stażystów – 4 osoby (w tym 3 kobiety) zostały zatrudnione na stałe;
- 2025: udział w 2 wydarzeniach rekrutacyjnych; w programie KomITywa uczestniczyły 3 stażystki i 8 stażystów – 3 osoby (w tym 2 kobiety) zostały zatrudnione na stałe;

Działanie 3. Analiza ścieżek awansu pod kątem równości płci

Raport i rekomendacje dotyczące ścieżek awansu zostały opublikowane w intranecie OPI w zakładce „Równość i różnorodność”.

Działanie 4. Stałe zbieranie danych na temat ścieżek rozwoju kariery (w tym pracowników i pracowników naukowych) obu płci (tempo awansów, tempo osiągnięcia stopni naukowych)

Co roku przygotowujemy raport przedstawiający udział kobiet i mężczyzn w procesach konkursowych i awansowych. Raporty są dostępne w intranecie OPI w zakładce „Równość i różnorodność”.

Działanie 5. Stałe zbieranie danych na temat zatrudnienia/zatrudniania kobiet i mężczyzn, z uwzględnieniem pionów zatrudnienia oraz zajmowanych stanowisk

Co roku przygotowujemy raport. Raporty są dostępne w intranecie OPI w zakładce „Równość i różnorodność”.

Działanie 6. Przygotowanie dla dyrekcji szczegółowej analizy na temat wynagrodzeń kobiet i mężczyzn

W 2023 roku i 2024 roku przeprowadzono analizę luki płacowej, która nie wykazała istotnych różnic w poziomie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn.

W kwietniu i maju 2025 roku w OPI ponownie przeanalizowano lukę płacową, opierając się na obiektywnych danych, w tym wynikach badań rynku oraz raporcie płacowym Sedlak & Sedlak. Szczególny nacisk położono na porównanie wynagrodzeń osób zatrudnionych na tych samych lub równoważnych stanowiskach. Wyniki analizy nie wykazały istotnych różnic płacowych ze względu na płeć – rozkład wynagrodzeń kobiet i mężczyzn pozostaje proporcjonalny względem obowiązującej w Instytucie siatki stanowisk. Potencjalne odchylenia są na bieżąco monitorowane, a wszelkie nieprawidłowości sygnalizowane i poddawane szczegółowej analizie, co zapewnia pełną transparentność w tym zakresie.

Działanie 7. W przypadku zaistnienia istotnych różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, likwidowanie luki, z uwzględnieniem innych czynników mogących wywierać na nią wpływ.

W instytucie systematycznie prowadzona jest szczegółowa analiza wynagrodzeń z uwzględnieniem płci, stanowisk oraz zakresu obowiązków. Dotychczasowe badania nie wykazały istotnych różnic płacowych pomiędzy kobietami i mężczyznami zajmującymi te same lub równoważne stanowiska.

Rozkład wynagrodzeń kobiet i mężczyzn pozostaje proporcjonalny względem obowiązującej siatki stanowisk, a wszelkie odchylenia są na bieżąco monitorowane i poddawane szczegółowej analizie. W razie wykrycia nieprawidłowości podejmowane są natychmiastowe działania korygujące.

Zakres działań obejmuje:

- regularne prowadzenie analiz i monitorowanie porównawcze wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na tych samych lub równoważnych stanowiskach;
- szybką reakcję w przypadku zidentyfikowania ewentualnych nieprawidłowości;
- potwierdzenie braku statystycznie istotnych różnic w wynagrodzeniach przez raporty wewnętrzne i zewnętrzne raporty.

RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM PRYWATNYM/RODZINNYM A ZAWODOWYM

Działanie 1. Przeprowadzenie analizy i zdiagnozowanie potrzeb osób powracających do pracy po długotrwałych urlopach w zakresie możliwości wsparcia ze strony OPI

Analiza potrzeb osób powracających do pracy po długotrwałych urlopach przeprowadzona została w 2022 roku.

W odpowiedzi na zidentyfikowane potrzeby opracowano i opublikowano poradnik dla rodziców i opiekunów, zawierający informacje o przysługujących uprawnieniach oraz dostępnych formach wsparcia. Poradnik jest dostępny w intranecie w zakładce „Równość i różnorodność” oraz w zakładce Działu Zarządzania Kapitałem Ludzkim.

Działanie 2. Przygotowanie szkolenia typu re-onboarding dla osób powracających do pracy po długotrwałych urloпах

Osoby powracające do pracy po długotrwałych urloпах są zapraszane na szkolenia re-onboardingowe organizowane przez Dział Zarządzania Kapitałem Ludzkim. Podczas spotkań przypominane są zasady pracy, obowiązujące procedury, regulaminy oraz przysługujące w OPI uprawnienia.

Zaproszenia na szkolenia otrzymują wszystkie osoby z grupy docelowej (100%). Udział w spotkaniach ma jednak charakter dobrowolny, dlatego część osób decyduje się nie uczestniczyć w nich.

Działanie 3. Poszerzanie katalogu form elastycznej organizacji pracy (ruchomy czas pracy, zadaniowy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy, system weekendowy, system skróconego tygodnia pracy, przerywany czas pracy, praca zdalna itp.)

W odpowiedzi na zmiany w przepisach prawa pracy wynikające z implementacji unijnej Dyrektywy work-life balance, OPI dostosował regulamin pracy, wprowadzając nowe rozwiązania sprzyjające godzeniu życia zawodowego i prywatnego. Wśród nich znalazły się między innymi: urlop opiekuńczy, zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej oraz elastyczna organizacja czasu pracy dla rodziców.

Działanie 4. Uwzględnianie w ocenie pracowników i pracownic naukowych i badawczo-technicznych okoliczności zewnętrznych, mogących negatywnie wpływać na produktywność naukową (urlopy rodzicielskie, choroby, opieka nad członkami rodziny itp.)

Na mocy zarządzenia Dyrektora w 2023 roku wprowadzono zmiany w systemie oceny okresowej pracowników i pracownic naukowych i badawczo-technicznych, umożliwiające uwzględnianie okoliczności zewnętrznych mogących wpływać na przebieg kariery naukowej i produktywność. Dotyczy to w szczególności okresów zwolnień chorobowych oraz urlopów związanych z rodzicielstwem.

Działanie 5. Działania promocyjne dotyczące równowagi między życiem prywatnym a zawodowym

W ramach tego działania opracowano i opublikowano wspomniany wcześniej poradnik dla rodziców i opiekunów, zawierający informacje o wszystkich przysługujących im uprawnieniach.

W 2023 roku OPI dołączył do ogólnopolskiej akcji „Dwie godziny dla rodziny, dwie godziny dla człowieka”, której celem jest promowanie kultury pracy sprzyjającej budowaniu relacji rodzinnych i ułatwiającej łączenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym. Instytut uczestniczył w kampanii również w latach 2024–2025. W ramach inicjatywy, jednego dnia w maju pracownicy i pracownice mogą zakończyć pracę dwie godziny wcześniej, by poświęcić ten czas sobie lub bliskim.

W 2025 podjęto dodatkowe działania w obszarze well-being pracowników i pracownic OPI. Zorganizowano spotkania psychoedukacyjne poświęcone dobrostanowi psychicznemu w miejscu pracy, podczas których osoby zatrudnione zapoznały się z zagadnieniami dotyczącymi rozpoznawania niepokojących objawów oraz narzędziami wczesnego reagowania na spadek dobrostanu. Ponadto przeprowadzono ankietę ewaluacyjną, której celem była samoocena dobrostanu psychicznego pracowników i pracownic OPI, a także identyfikacja ich bieżących trudności, potrzeb i wyzwań.

Pracownicy i pracownice OPI mają możliwość wykonywania pracy zdalnej, która stanowi ważne narzędzie wspierające łączenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym, zapewniając większą elastyczność i ułatwiając zarządzanie własnym czasem. Liczba dni pracy zdalnej ustalana jest indywidualnie z pracownikami i pracownicami w ramach porozumień dotyczących świadczenia pracy w tej formie, w wymiarze wyższym niż przewiduje kodeks pracy. Szczegółowe zasady pracy zdalnej określa regulamin pracy zdalnej OPI wprowadzony zarządzeniem dyrektora w 2025 roku.

WŁĄCZENIE WYMIARU PŁCI DO TREŚCI BADAŃ NAUKOWYCH I INNOWACJI

Działanie 1. Wprowadzenie zagadnień związanych z płcią do badań naukowych i treści innowacyjnych

Zgodnie z założeniami w 2023 roku dokonano modyfikacji formularza wniosków projektowych składanych do działających w instytucie komisji do spraw badań i rozwoju – dodano pole umożliwiające wskazanie, czy w planowanym projekcie uwzględniono aspekt płci (np. potrzeby, zachowania, postawy kobiet i mężczyzn).

Instytut aktywnie włączał perspektywę płci do prowadzonych badań i ich upowszechniania. Na przykład, w 2023 roku zaprezentowano wyniki badania „Dlaczego kobiety rozpoczynające karierę naukową zarabiają mniej niż mężczyźni? Progresja luki płacowej między płciami w środowisku akademickim w Polsce” podczas licznych konferencji naukowych. W 2025 roku w wydawnictwie Springer Nature opublikowano artykuł *Technology Enables Struggling with Everyday Life's Chores...*, będący wynikiem badań OPI nad rolą technologii

włączeniu życia zawodowego i rodzinnego z perspektywy kobiet i mężczyzn. Wyniki wskazują, że technologie cyfrowe mogą wspierać równowagę między życiem prywatnym a zawodowym, szczególnie wśród kobiet wychowujących dzieci.

Działanie 2. Wprowadzenie zagadnień związanych z płcią do treści edukacyjnych udostępnianych wewnątrz i na zewnątrz OPI

Opublikowano newsletter, w którym udostępniony został praktyczny przewodnik Krajowego Punktu Kontaktowego Programów Badawczych UE pt. „Jak uwzględnić wymiar płci w projektach Horyzontu Europa?” Publikacja to cenne źródło wiedzy dla osób zajmujących się nauką, innowacjami lub kierujących projektami. Dokument zawiera wytyczne, dobre praktyki oraz narzędzia do analizy uwzględniającej płeć na każdym etapie realizacji badań i innowacji.

Działanie 3. W systemach administrowanych przez OPI (np. POL-on, OSF, ELA), tam gdzie to możliwe, dalsze zbieranie i przechowywanie danych w podziale na płeć, a także innych danych związanych z płcią

OPI odgrywa istotną rolę w systemie szkolnictwa wyższego i nauki, tworząc systemy informatyczne i oprogramowanie, za pomocą których udostępniane są aktualne i kompleksowe informacje i dane na temat sektora. W systemach takich jak Zintegrowana Sieć Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym (POL-on), Ludzie Nauki, Obsługa Strumieni Finansowania (OSF) czy Ogólnopolski System Monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów Szkół Wyższych (ELA) gromadzone dane uwzględniają między innymi podział według płci. Dane te stanowią również podstawę opracowywania zbiorczych informacji dla Polski w ramach raportów She Figures, przygotowywanych cyklicznie przez Komisję Europejską we współpracy z krajowymi korespondentami statystycznymi – funkcję tę w Polsce pełni właśnie OPI.

Instytut rozwijał i stale rozwija systemy informatyczne w kierunku pełniejszego uwzględniania kwestii płci, aby wspierać tworzenie polityki naukowej opartej na dowodach.

Działanie 4. Dalsze udostępnianie w otwartym dostępie, w serwisie RAD-on, danych dotyczących systemu nauki i szkolnictwa wyższego w Polsce w podziale na płeć

Szerokie grono użytkowników i użytkowniczek ma dostęp do danych w podziale między innymi na płeć za pośrednictwem portalu [RADon. Raporty – Analizy – Dane](#). Znaleźć w nim można między innymi interaktywne raporty dotyczące systemu szkolnictwa wyższego i nauki w Polsce (np. studenci, absolwenci, doktoranci, nauczyciele akademicki, kadra instytucji naukowych). Raporty są wzbogacone o komentarze eksperckie zawierające sekcję „Analiza intersekcyjna”, w której dane statystyczne analizowane są z perspektywy różnych wymiarów potencjalnych nierówności – na przykład ze względu na płeć i wiek lub płeć i pochodzenie.

Portal zawiera również opracowania, w których tematyka równości płci w nauce stanowi główny wątek analizy (np. Kobiety na politechnikach) lub jej istotny element (np. Nauka w Polsce, Plan równości płci w instytucjach naukowych w Polsce, Zjawisko drop-outu na polskich uczelniach, Rozwój sztucznej inteligencji w sektorze nauki w Polsce).

Działanie 5. Udostępnianie informacji o obecności kobiet w nauce, w szczególności w obszarze inżynierii i techniki, a także dzielenie się wiedzą w tym zakresie

Instytut aktywnie promuje obecność kobiet w nauce poprzez szereg działań informacyjnych, edukacyjnych i promocyjnych. Od 2024 roku w serwisie RAD-on znaleźć można interaktywne raporty „Kobiety w nauce” (dane o kobietach zatrudnionych jako nauczycielki akademickie na uczelniach w Polsce) oraz „Kobiety na politechnikach” (dane o kobietach studiujących na uczelniach technicznych oraz na kierunkach związanych z nowymi technologiami). Te ostatnie przygotowywane są we współpracy z Fundacją Edukacyjną Perspektywy jako część corocznej akcji „Dziewczyny na politechniki! Dziewczyny do ścisłych”, w które ekspertki OPI aktywnie się włączają.

Każdego roku OPI uczestniczy również w [Women in Tech Summit](#), największym w Europie wydarzeniu skupiającym kobiety zainteresowane studiami i pracą o profilu technicznym i technologicznym. Podczas tych spotkań ekspertki OPI biorą udział w panelach dyskusyjnych oraz prezentują raporty przygotowane w OPI związane z tematyką konferencji.

W okresie 2023–2025 ekspertki OPI w zakresie równości płci w nauce wielokrotnie gościły w audycjach radiowych, w tym TokFM, 357 i Polskim Radiu 24. Tematyka równości płci była również poruszana w artykułach popularnonaukowych („Nauka”, „BrandsIT”).

Warto również podkreślić opracowanie, w ramach projektu GENDERACTIONplus, specjalistycznego narzędzia do monitorowania równości płci w sektorze nauki. Stworzony [dashboard](#) umożliwia efektywne przetwarzanie i analizę danych dotyczących m.in. udziału kobiet wśród osób studiujących i kończących studia w Europie, sytuacji badaczek na rynku pracy oraz zjawiska tzw. szklanego sufitu.

Podsumowanie i perspektywa kontynuacji działań

Zmiana kultury organizacyjnej to proces długofalowy, obejmujący zarówno działania systemowe, jak i codzienne praktyki zarządcze. Wymaga on czasu, konsekwencji oraz realnego zaangażowania kadry kierowniczej oraz wszystkich pracowników i pracowników naszego instytutu.

Część dotychczas realizowanych działań będzie kontynuowana w nowej edycji planu równości, co pozwoli na dalsze wzmacnianie kultury równościowej, reagowanie na nowe wyzwania oraz utrwalanie pozytywnych zmian w strukturze i sposobie funkcjonowania OPI.

CELE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI DLA OPI PIB

1

PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI I PRZEMOCY (MIĘDZY INNYMI ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ) ORAZ KSZTAŁTOWANIE POSTAW SPRZYJAJĄCYCH RÓWNOŚCI I REAGOWANIU NA NIEPOŻĄDANE ZJAWISKA POPRZECZ DZIAŁANIA EDUKACYJNE I WZMACNIANIE MECHANIZMÓW ZGŁOSZEŃ I WSPARCIA

2

ZRÓWNOWAŻENIE REPREZENTACJI KOBIET I MĘŻCZYZN W PROCESACH ZARZĄDZANIA, PODEJMOWANIA DECYZJI I REPREZENTOWANIA OPI POPRZECZ WDRAŻANIE ROZWIĄZAŃ WSPIERAJĄCYCH RÓWNY DOSTĘP ORAZ PROMOWANIE ZASADY PRIORYTETU KOMPETENCJI

3

ZAPEWNIENIE RÓWNYCH SZANS W REKRUTACJI, ROZWOJU ZAWODOWYM I WYNAGRODZENIACH POPRZECZ TWORZENIE I KONSEKWENTNE STOSOWANIE PRZEJRZYSTYCH, NIEDYSKRYMINUJĄCYCH ZASAD I PROCEDUR

4

WZMACNIANIE KULTURY ORGANIZACYJNEJ SPRZYJAJĄCEJ RÓWNOWADZE MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM POPRZECZ WDROŻENIE ROZWIĄZAŃ SPRZYJAJĄCYCH DOBROSTANOWI OSÓB ZATRUDNIONYCH

5

WŁĄCZANIE ANALIZY UWZGLĘDNIAJĄCEJ PŁEĆ DO BADAŃ NAUKOWYCH I INNOWACJI POPRZECZ ROZWÓJ KOMPETENCJI BADAWCZYCH, WPROWADZENIE ODPOWIEDNICH PROCEDUR ORAZ MONITOROWANIE EFEKTÓW

CELE – DZIAŁANIA – WSKAŹNIKI

Nadrzędnym celem naszej polityki jest tworzenie rzeczywiście włączającej kultury pracy. Chcemy rozwijać miejsce pracy otwarte na różnorodne sposoby myślenia, gotowe do krytycznej refleksji nad własnymi przekonaniem i nieustannie poszukujące rozwiązań, które skutecznie eliminują nie tylko jawne, ale i subtelne przeszkody wpływające na równość szans.

Priorytetem jest podnoszenie świadomości na temat istniejących stereotypów i nieświadomych uprzedzeń – tak, by każda osoba mogła pełnić różnorodne role zgodnie ze swoim potencjałem. Pragniemy wyjść poza tradycyjny, liniowy model przebiegu kariery, uznając, że priorytety zawodowe mogą zmieniać się na różnych etapach życia.

Naszym zamierzeniem jest rozwijanie szerokich, elastycznych ścieżek kariery oraz dostrzeganie potencjału każdej osoby, niezależnie od jej wieku, płci czy dotychczasowych wyborów zawodowych. Szczególny nacisk kładziemy na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, traktując ją jako jeden z filarów naszej kultury organizacyjnej.

Po przedstawieniu głównych założeń oraz wyznaczeniu ogólnego kierunku polityki równościowej, prezentujemy konkretne cele i działania, które stanowią fundament nowego planu równości OPI. Poniżej przedstawiamy zdefiniowane działania wraz z przypisanymi wskaźnikami realizacji, jednostkami odpowiedzialnymi i współodpowiedzialnymi oraz terminami wykonania. Takie podejście umożliwia konsekwentne wdrażanie zmian, ocenę ich skuteczności oraz bieżące monitorowanie postępów.

CEL 1

PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI I PRZEMOCY, MIĘDZY INNYMI ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ ORAZ KSZTAŁTOWANIE POSTAW SPRZYJAJĄCYCH RÓWNOŚCI I REAGOWANIU NA NIEPOŻĄDANE ZJAWISKA POPRZECZ DZIAŁANIA EDUKACYJNE I WZMACNIANIE MECHANIZMÓW ZGŁOSZEŃ I WSPARCIA

1. Co chcemy osiągnąć?

Chcemy zbudować w instytucji wysoki poziom świadomości na temat przejawów dyskryminacji i przemocy (między innymi ze względu na płeć) oraz mechanizmów ich rozpoznawania i przeciwdziałania im. Zależy nam, aby osoby pracujące w instytucie posiadały nie tylko wiedzę o tym, czym są nierówne traktowanie, molestowanie czy wykluczenie, ale także potrafiły rozpoznać te zjawiska w praktyce i wiedziały, jakie procedury oraz narzędzia mogą wykorzystać, aby im przeciwdziałać.

Równolegle chcemy wzmocnić kulturę reagowania i wspierać zmianę postaw tak, aby tworzyć środowisko oparte na wzajemnym szacunku i równości. Naszym celem jest, aby uczestnictwo w szkoleniach i działaniach komunikacyjnych przekładało się na większą gotowość do reagowania na sytuacje niepożądane oraz na budowanie wspólnej odpowiedzialności za klimat organizacyjny. Nasze działania wspierają cele organizacji związane z poprawą kultury pracy, promowaniem szacunku i przeciwdziałaniem przemocy w miejscu pracy. Dzięki temu instytut będzie miejscem bezpiecznym, wspierającym i otwartym na wszystkich członków i członkinie społeczności.

2. Do kogo kierujemy działania?

- Do kandydatów i kandydatek do pracy w OPI
- Do wszystkich pracowników i pracownic OPI
- Do dyrekcji OPI i kadry kierowniczej

DZIAŁANIE

1

Utrwalanie i dalsze stosowanie standardów stosowania języka równościowego we wszystkich wewnętrznych dokumentach OPI w celu promowania równości, niedyskryminacji i integracji

WSKAŹNIKI

Przygotowanie i upowszechnienie broszury dotyczącej zasad stosowania języka równościowego w dokumentacji



do końca 2027 roku



Stosowanie języka równościowego we wszystkich nowych dokumentach



od 2026 roku, na bieżąco



JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

- Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości
- Kierownik/kierowniczka DKS
- Sekretariat dyrekcji



JEDNOSTKI WSPÓŁODPOWIEDZIALNE

Wszystkie jednostki organizacyjne

DZIAŁANIE

2

Opracowanie i udostępnienie przewodnika językowego zawierającego zasady komunikacji empatycznej (nonviolence communication, NVC), opartej na szacunku i równości

WSKAŹNIKI

Przygotowanie, publikacja i udostępnienie w intranecie przewodnika językowego zawierającego zasady komunikacji empatycznej



do końca drugiego kwartału 2027 roku



JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

- Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości
- Kierownik/kierowniczka DZKL
- Kierownik/kierowniczka DKS

DZIAŁANIE

3

Aktywne informowanie pracowników i pracowników OPI o realizowanych działaniach na rzecz równości i różnorodności, a także upowszechnianie treści edukacyjnych i promocyjnych dotyczących kwestii równościowych w celu zwiększenia świadomości, zaangażowania i uczestnictwa w inicjatywach równościowych Instytutu

WSKAŹNIKI

Dodanie sekcji o działaniach równościowych w newsletterze OPI



od 1 września 2026 roku, zgodnie z cyklem wydawniczym newslettera OPI i potrzebami informacyjnymi



Przeprowadzenie szkolenia e-learning z zakresu równości



od 2026 roku, raz na dwa lata



JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

- Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości
- Kierownik/kierowniczka DKS

DZIAŁANIE

4

Podnoszenie świadomości pracowników i pracowników OPI w zakresie przemocy w miejscu pracy – w tym mobbingu, mikroagresji oraz przemocy, między innymi ze względu na płeć – poprzez realizację działań edukacyjnych takich jak kampanie informacyjne, publikacja materiałów oraz przypominanie o obowiązujących procedurach i mechanizmach wsparcia. Celem działania jest zwiększenie wiedzy na temat mechanizmów przemocy, promowanie kultury organizacyjnej wolnej od przemocy oraz wzmocnienie umiejętności rozpoznawania i reagowania na niepożądane zachowania

WSKAŹNIKI

Przygotowanie i publikacja w intranecie cyklicznych komunikatów przypominających o obowiązujących procedurach antymobbingowych i mechanizmach przeciwdziałania przemocy, między innymi ze względu na płeć, oraz istniejących kanałach zgłaszania przypadków nieprawidłowości



od 2026 roku, raz w roku, do końca okresu obowiązywania



JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

- Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości
- Kierownik/kierowniczka DZKL
- Kierownik/kierowniczka DKS

DZIAŁANIE

5

Podejmowanie współpracy z innymi organizacjami z sektora nauki, szkolnictwa wyższego i biznesu w zakresie promowania i upowszechniania idei równości i różnorodności oraz wymiany obiecujących praktyk

WSKAŹNIK

Przygotowanie cyklicznego raportu z podjętych działań w zakresie współpracy zewnętrznej w obszarze równości i różnorodności



od 2027 roku, do końca pierwszego kwartału każdego roku



JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości



JEDNOSTKI WSPÓŁODPOWIEDZIALNE

Osoby merytoryczne odpowiedzialna za współpracę

DZIAŁANIE

6

Monitorowanie działań w zakresie równości realizowanych w ramach Planu oraz upowszechnianie wyników monitoringu w celu zapewnienia przejrzystości, oceny postępów i planowania dalszych działań

WSKAŹNIK

Przygotowanie i publikacja na stronie internetowej OPI cyklicznego raportu z działań podejmowanych w ramach Planu



od 2027 roku, do końca pierwszego kwartału każdego roku



JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości



JEDNOSTKI WSPÓŁODPOWIEDZIALNE

Kierownik/kierowniczka DKS

DZIAŁANIE

7

Przeprowadzenie badań wśród pracowników i pracownic na temat warunków pracy i równego traktowania, za pomocą narzędzia GEAM (Gender Equality and Monitoring)

WSKAŹNIK

Przygotowanie i udostępnienie pracownikom i pracownicom raportu z badania



do końca drugiego kwartału 2028 roku



JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości



JEDNOSTKI WSPÓŁODPOWIEDZIALNE

Kierownik/kierowniczka DKS

CEL 2

ZRÓWNOWAŻENIE REPREZENTACJI KOBIET I MĘŻCZYZN W PROCESACH ZARZĄDZANIA, PODEJMOWANIA DECYZJI I REPREZENTOWANIA OPI POPRZECZ WDRAŻANIE ROZWIĄZAŃ WSPIERAJĄCYCH RÓWNY DOSTĘP ORAZ PROMOWANIE ZASADY PRIORYTETU KOMPETENCJI

1. Co chcemy osiągnąć?

Naszym celem jest stopniowe doprowadzenie do sytuacji, w której kobiety i mężczyźni będą w równym stopniu reprezentowani w organach zarządzających, zespołach decyzyjnych oraz gremiach doradczych OPI, z uwzględnieniem proporcji płci określonych grup zawodowych zatrudnionych w Instytucie. Pozwoli to na rzeczywiste uwzględnianie różnorodnych perspektyw w procesie podejmowania decyzji i kierowania. Zrównoważona reprezentacja zwiększy transparentność, przejrzystość i sprawiedliwość w zarządzaniu.

Chcemy także zadbać o to, aby OPI było reprezentowane na zewnątrz w sposób odzwierciedlający zasadę równości płci, biorąc pod uwagę proporcje zatrudnionych w danych grupach zawodowych w Instytucie. Oznacza to zarówno udział kobiet, jak i mężczyzn w konferencjach, panelach eksperckich czy innych wydarzeniach publicznych organizowanych przez instytut. Dzięki temu będziemy kształtować wizerunek instytucji nowoczesnej, odpowiedzialnej społecznie i wspierającej różnorodność jako fundament innowacyjności i jakości naukowej.

2. Do kogo kierujemy nasze działania?

- Do wszystkich pracowników i pracownic OPI
- Do dyirekcji OPI i kadry kierowniczej

DZIAŁANIE

1

Prowadzenie działań na rzecz osiągnięcia równowagi płci w strukturach kierowniczych OPI, z uwzględnieniem proporcji płci określonych grup zawodowych osób zatrudnionych w Instytucie. Zrównoważony udział umożliwia uwzględnianie różnych perspektyw w procesach decyzyjnych, a także zwiększa przejrzystość i sprawiedliwość zarządzania. Kluczowym elementem diagnostycznym jest systematyczny monitoring udziału kobiet i mężczyzn w strukturach kierowniczych, który stanowi podstawę do prowadzenia świadomej polityki równościowej

WSKAŹNIK

Opracowanie cyklicznego raportu zawierającego analizę udziału kobiet i mężczyzn w strukturach kierowniczych OPI, z uwzględnieniem proporcji płci określonych grup zawodowych osób zatrudnionych w Instytucie



od 2027 roku, do końca pierwszego kwartału każdego roku



JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

- Kierownik/kierowniczka DZKL
- DZKL
- Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości

DZIAŁANIE

2

Organizacja szkoleń rozwijających kompetencje liderów osób z grup niedoreprezentowanych w strukturach zarządczych i decyzyjnych OPI. Celem jest zwiększenie równości szans w zakresie awansu i udziału w procesach decyzyjnych, promowanie różnorodności perspektyw oraz wzmocnienie reprezentacji grup dotychczas mniej obecnych w rolach przywódczych.

WSKAŹNIKI

Zorganizowanie minimum 1 szkolenia z zakresu kompetencji liderów dla grup niedoreprezentowanych



do końca 2028 roku

Liczba osób uczestniczących w szkoleniach (na podstawie zidentyfikowanych potrzeb instytutu)



adekwatnie do potrzeb



JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

- Kierownik/kierowniczka DZKL
- Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości

CEL 3

ZAPEWNIENIE RÓWNYCH SZANS W REKRUTACJI, ROZWOJU ZAWODOWYM I WYNAGRODZENIACH POPRZECZ TWORZENIE I KONSEKWENTNE STOSOWANIE PRZEJRZYSTYCH, NIEDYSKRIMINUJĄCYCH ZASAD I PROCEDUR

1. Co chcemy osiągnąć?

Naszym celem jest zapewnienie, aby wszystkie procesy związane z rekrutacją, rozwojem zawodowym i wynagradzaniem w OPI były wolne od uprzedzeń i opierały się wyłącznie na przejrzystych, obiektywnych i merytorycznych kryteriach. Chcemy stworzyć system, w którym każdy kandydat i każda kandydatka mają równe szanse na zatrudnienie, awans i dostęp do programów rozwojowych, a decyzje kadrowe są podejmowane w sposób transparentny i sprawiedliwy.

Dążymy również do niepowstawania luki płacowej ze względu na płeć poprzez regularne monitorowanie i analizę wynagrodzeń w instytucji. Chcemy, aby równa praca była równo wynagradzana, a pracownicy i pracownice mieli poczucie, że ich rozwój zawodowy zależy od kompetencji, zaangażowania i osiągnięć, a nie od czynników tożsamościowych. Dzięki temu budujemy zaufanie do instytucji jako pracodawcy i wzmacniamy jej wizerunek jako organizacji nowoczesnej, sprawiedliwej i atrakcyjnej zawodowo.

2. Do kogo kierujemy nasze działania?

- Do kandydatów i kandydatek do pracy w OPI
- Do wszystkich pracowników i pracownic OPI
- Do dyrekcji OPI, zgodnie z podejściem kształtowania wewnętrznej polityki opartej na danych

DZIAŁANIE

1

Monitorowanie procesów rekrutacyjnych pod kątem jawności, przejrzystości i równości płci w celu zapewnienia równych szans kobiet i mężczyzn w dostępie do zatrudnienia. Działanie obejmuje analizę danych dotyczących struktury zatrudnienia, opracowanie raportów z przebiegu procesów rekrutacyjnych

WSKAŹNIK

Opracowanie cyklicznego raportu z analizy udziału kobiet i mężczyzn w procesach rekrutacyjnych oraz zatrudnienia



od 2027 roku, do końca pierwszego kwartału każdego roku



JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

- Kierownik/kierowniczka DZKL
- Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości



JEDNOSTKI WSPÓŁODPOWIEDZIALNE

DZKL

DZIAŁANIE

2

Analiza fluktuacji kadry, z uwzględnieniem podziałów między innymi na płeć i wiek oraz podejmowanie działań naprawczych w przypadku przekroczenia ustalonego progu rotacji pracowników i pracownic. Celem jest monitorowanie stabilności zatrudnienia, identyfikacja potencjalnych przyczyn odejść oraz wdrażanie rozwiązań naprawczych

WSKAŹNIKI

Opracowanie cyklicznego raportu z analizy fluktuacji kadry w podziale między innymi na płeć i wiek



od 2026 roku, minimum raz na pół roku



od 2027 roku, adekwatnie do potrzeb

Wdrożenie działań naprawczych w przypadku przekroczenia progu fluktuacji wynoszącego 6%



JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

- Kierownik/kierowniczka DZKL
- Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości



JEDNOSTKI WSPÓŁODPOWIEDZIALNE

- Dyrekcja
- DZKL

DZIAŁANIE

3

Systematyczny monitoring danych dotyczących ścieżek rozwoju kariery kobiet i mężczyzn, w tym tempa awansów zawodowych i uzyskiwania stopni naukowych, w celu identyfikacji ewentualnych nierówności i barier awansu oraz dostarczenia podstaw do planowania działań wspierających równość szans w rozwoju zawodowym

WSKAŹNIK

Opracowanie cyklicznego raportu zawierającego analizę tempa awansów zawodowych i uzyskiwania stopni naukowych przez kobiety i mężczyzn



od 2027 roku, do końca pierwszego kwartału każdego roku



JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

- Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości
- Kierownik/kierowniczka DZKL



JEDNOSTKI WSPÓŁODPOWIEDZIALNE

DZKL

DZIAŁANIE

4

Przygotowanie analizy poziomu wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w OPI w celu monitorowania ewentualnych nierówności płacowych, wspierania decyzji dyrekcyjnych dotyczących polityki wynagrodzeń oraz planowania działań zmniejszających lukę

WSKAŹNIK

Opracowanie cyklicznego raportu dotyczącego poziomu wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w podziale na piony, grupy stanowisk i funkcje oraz przekazanie go dyrekcji



od 2027 roku, do końca pierwszego kwartału każdego roku



JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

- Kierownik/kierowniczka DZKL
- Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości

CEL 4

WZMACNIANIE KULTURY ORGANIZACYJNEJ SPRZYJAJĄCEJ RÓWNOWADZE MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM POPRZECZ WDROŻENIE ROZWIĄZAŃ SPRZYJAJĄCYCH DOBROSTANOWI OSÓB ZATRUDNIONYCH

1. Co chcemy osiągnąć?

Chcemy budować kulturę organizacyjną, w której każdy pracownik i każda pracownica czuje się włączony/włączona, szanowany/szanowana i traktowany/traktowana sprawiedliwie. OPI ma być miejscem otwartym na różnorodność i promującym wartości równościowe, w którym indywidualne potrzeby i doświadczenia pracowników są uwzględniane w codziennym funkcjonowaniu instytucji. Naszym priorytetem jest wzmocnienie poczucia wspólnoty, odpowiedzialności i wzajemnego wsparcia.

Jednocześnie chcemy wprowadzać i rozwijać rozwiązania, które sprzyjają równowadze między życiem zawodowym a prywatnym. Elastyczne formy organizacji pracy, przyjazne procedury dotyczące korzystania z urlopów czy wsparcie osób łączących obowiązki zawodowe i rodzinne pozwolą na lepsze dopasowanie pracy do indywidualnych potrzeb. Dzięki temu zwiększymy satysfakcję, motywację i dobrostan pracowników, co przełoży się również na większą efektywność oraz atrakcyjność instytucji jako pracodawcy.

2. Do kogo kierujemy nasze działania?

- Do kandydatów i kandydatek do pracy w OPI
- Do wszystkich pracowników i pracownic OPI
- Do dyrekcji OPI

DZIAŁANIE

1

Organizacja szkoleń re-onboardingowych wspierających osoby powracające do pracy po dłuższej nieobecności (np. urlopach rodzicielskich, zdrowotnych czy bezpłatnych), w celu ułatwienia im ponownej adaptacji do środowiska organizacyjnego, redukcji stresu związanego z powrotem oraz zwiększenia efektywności ich reintegracji zawodowej. Działanie sprzyja budowaniu kultury organizacyjnej opartej na wzajemnym wsparciu

WSKAŹNIKI

Odsetek osób powracających do pracy po długotrwałej nieobecności, które zostały zaproszone do udziału w szkoleniu re-onboardingowym na poziomie 100%



od 2026, adekwatnie do potrzeb



Cykliczne organizowanie szkoleń re-onboardingowych

od 2026 roku, adekwatnie do potrzeb, minimum raz w roku



JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

- Kierownicy/kierowniczki działów i laboratoriów
- Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości



JEDNOSTKI WSPÓŁODPOWIEDZIALNE

- Kierownik/kierowniczka DKS
- Kierownik/kierowniczka DZKL

DZIAŁANIE

2

Organizacja i promocja działań wspierających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym (*work-life balance*) w celu poprawy dobrostanu pracowników i pracownic, zwiększenia ich motywacji, efektywności i zaangażowania, a także podniesienia atrakcyjności OPI jako pracodawcy. Działania obejmują realizację inicjatyw promujących dobre praktyki w zakresie zarządzania czasem, redukcji stresu i dbania o zdrowie oraz udział w programach ogólnopolskich wspierających równowagę praca-życie

WSKAŹNIK

Podjęcie cyklicznych inicjatyw promujących działania z obszaru *work-life balance*



od 2026 roku, minimum raz w roku



JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

- Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości
- Kierownik/kierowniczka DZKL



JEDNOSTKI WSPÓŁODPOWIEDZIALNE

Kierownik/kierowniczka DKS

DZIAŁANIE

3

Systematyczne monitorowanie, analiza i raportowanie działań organizacyjnych ukierunkowanych na poprawę dobrostanu pracowników i pracownic, obejmujących m.in. inicjatywy wspierające zdrowie fizyczne i psychiczne, równowagę praca-życie oraz kulturę wzajemnego wsparcia. Regularne gromadzenie danych i publikacja raportu mają na celu wspieranie decyzji zarządczych, zwiększanie atrakcyjności OPI jako miejsca pracy oraz ograniczenie rotacji i wzmocnienie zaangażowania zespołu

WSKAŹNIK

Opracowanie cyklicznego raportu podsumowującego działania organizacyjne na rzecz poprawy dobrostanu pracowników i pracownic



od 2027 roku, do końca pierwszego kwartału każdego roku



JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

- Kierownik/kierowniczka DZKL
- Dyrekcja OPI



JEDNOSTKI WSPÓŁODPOWIEDZIALNE

- Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości
- Kierownik/kierowniczka DKS

CEL 5

WŁĄCZANIE ANALIZY UWZGLĘDNIAJĄCEJ PŁEĆ DO BADAŃ NAUKOWYCH I INNOWACJI POPRZECZ ROZWÓJ KOMPETENCJI BADAWCZYCH, WPROWADZENIE ODPOWIEDNICH PROCEDUR ORAZ MONITOROWANIE EFEKTÓW

1. Co chcemy osiągnąć?

Chcemy, aby w badaniach i innowacjach realizowanych w OPI systematycznie uwzględniana była płeć. Dzięki temu nasze projekty będą charakteryzować się wyższą jakością metodologiczną, większą trafnością wyników oraz lepszym dopasowaniem do zróżnicowanych potrzeb społecznych. Włączenie tej perspektywy pozwoli unikać błędów wynikających z pomijania różnic i przyczyni się do tworzenia bardziej innowacyjnych i odpowiedzialnych rozwiązań.

Naszym celem jest rozwój kompetencji badaczy i badaczek w tym obszarze poprzez szkolenia, warsztaty oraz opracowanie praktycznych wytycznych. Jednocześnie chcemy wprowadzić procedury wspierające i monitorujące uwzględnianie płci w projektach naukowych i aplikacyjnych. Dzięki temu OPI będzie wzmacniać swoją pozycję jako instytucja nowoczesna, zgodna ze standardami europejskimi i wnosząca realny wkład w rozwój nauki oraz innowacji sprzyjających całemu społeczeństwu.

2. Do kogo kierujemy nasze działania?

- Do pracowników i pracownic naukowych i badawczo-technicznych OPI
- Do pracowników i pracownic biorących udział w pozyskiwaniu i realizacji innowacyjnych projektów badawczych i rozwojowych w ramach konkursów finansowanych przez agendy EU i krajowe

DZIAŁANIE

1

Przygotowanie krótkiego przewodnika/checklisty dla zespołów badawczych na temat tego, jak włączyć analizy uwzględniające płeć do badań/projektów

WSKAŹNIK

Opublikowanie przewodnika w intranecie



do końca drugiego kwartału 2027 roku



JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości



JEDNOSTKI WSPÓŁODPOWIEDZIALNE

Osoby pracujące naukowo, specjalizujące się w tematyce równości płci

DZIAŁANIE

2

Wprowadzenie obowiązku odniesienia się do kwestii uwzględniania (lub nie) płci w badaniach w formularzu wniosku do Komisji Etyki

WSKAŹNIK

Wdrożenie odpowiedniego pola w formularzu wniosku do Komisji Etyki



do końca drugiego kwartału 2027 roku



JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

Przewodniczący/przewodnicząca Komisji Etyki



JEDNOSTKI WSPÓŁODPOWIEDZIALNE

Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości

DZIAŁANIE

3

Stworzenie mechanizmu doradczego w zakresie analizy uwzględniającej płeć w projektach (np. poprzez wyznaczenie osoby lub zespołu), w tym umożliwienie krótkich konsultacji dla wnioskodawców

WSKAŹNIK

Rozpoczęcie funkcjonowania mechanizmu doradczego (osoba/zespół)



do końca 2026 roku



JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości



JEDNOSTKI WSPÓŁODPOWIEDZIALNE

Osoby pracujące naukowo, specjalizujące się w tematyce równości płci

DZIAŁANIE

4

Upowszechnianie i promocja wiedzy na temat sex/gender dimension poprzez aktualizację przestrzeni na wewnętrznej platformie/intranecie zawierającej materiały i narzędzia wspierające analizy uwzględniające płeć w badaniach, organizację seminariów wewnętrznych oraz współpracę z innymi instytucjami w zakresie wymiany obiecujących praktyk

WSKAŹNIKI

Cykliczna aktualizacja przestrzeni na wewnętrznej platformie lub w intranecie



od 2026 roku, minimum raz na kwartał



od 2027 roku, co roku

Publikacja minimum 5 materiałów rocznie na wewnętrznej platformie lub w intranecie



Organizacja minimum 1 seminarium na temat sex/gender dimension w badaniach naukowych



do końca 2028 roku



JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE

Pełnomocnik/pełnomocniczka do spraw równości



JEDNOSTKI WSPÓŁODPOWIEDZIALNE

Osoby pracujące naukowo, specjalizujące się w tematyce równości płci

MECHANIZM MONITOROWANIA PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

Realizacja planu równości będzie podlegać systematycznemu monitorowaniu prowadzonemu przez pełnomocnika/pełnomocniczkę do spraw równości. Proces ten będzie miał na celu nie tylko ocenę skuteczności wdrażanych działań, ale również wspieranie instytucji w konsekwentnym stosowaniu zasady równego traktowania we wszystkich obszarach jej funkcjonowania. Monitorowanie obejmować będzie analizę postępów w realizacji poszczególnych działań przewidzianych w Planie, ocenę stopnia osiągnięcia wskaźników określonych dla każdego celu, identyfikację barier i trudności, które mogły wpłynąć na brak realizacji założeń.

W przypadku nieosiągnięcia określonych wskaźników, przeprowadzona zostanie analiza przyczyn, a następnie wdrożone zostaną odpowiednie środki naprawcze. W sytuacjach, gdy pojawią się nowe wyzwania lub nieprzewidziane okoliczności, Plan może zostać zaktualizowany, a zmiany zostaną udostępnione publicznie w sposób przejrzysty i dostępny.

Na zakończenie okresu obowiązywania Planu, tj. w 2028 roku, opracowany zostanie raport końcowy, który podsumuje całość działań, osiągnięte rezultaty oraz wpływ Planu na funkcjonowanie Instytutu. Raport ten będzie stanowił podstawę do opracowania kolejnych strategii w zakresie równości płci.

ŹRÓDŁA

Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=LT>.

Dyrektywa 2019/1158 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) z dnia 20 czerwca 2019 roku w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.

EC, European Commission. 2025. She Figures 2024. Gender in research and innovation: Statistics and indicators. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c246671a-78b6-11f0-9af8-01aa75ed71a1>.

EC, European Commission. 2021. She Figures 2019. Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1/language-en>.

EC, European Commission. 2021. Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans.

Knapieńska A., Łobodzińska A., Mirosław J., Roguz A., Czarnocka-Cieciura M. (2025) Monitoring warunków pracy, bezpieczeństwa i równego traktowania w Ośrodku Przetwarzania Informacji – Państwowym Instytucie Badawczym. OPI.

Procedura zapobiegania oraz postępowania ze zdarzeniami o charakterze mobbingu lub dyskryminacji, w tym molestowania lub molestowania seksualnego. Załącznik nr 1 do Zarządzenia Dyrektora Ośrodka Przetwarzania Informacji – Państwowego Instytutu Badawczego nr 38/2020 z dnia 17 listopada 2020 roku.

Regulamin pracy Ośrodka Przetwarzania Informacji – Państwowego Instytutu Badawczego wprowadzony zarządzeniem Dyrektora nr 27/2024 z dnia 14 października 2024 roku.

Zarządzenie nr 38/2020 z dnia 17 listopada 2020 roku Dyrektora OPI PIB w sprawie wprowadzenia w Ośrodku Przetwarzania Informacji – Państwowym Instytucie Badawczym Procedury zapobiegania oraz postępowania ze zdarzeniami o charakterze mobbingu lub dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego.