

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI (GEP)

Instytut Meteorologii i Gospodarki Wodnej – Państwowy Instytut Badawczy (IMGW-PIB)

Nazwa instytucji:	Instytut Meteorologii i Gospodarki Wodnej – Państwowy Instytut Badawczy (IMGW-PIB)
Wersja:	v. 1.1
Data przyjęcia:	23 grudnia 2025 r.
Obowiązuje od:	23 grudnia 2025 r.
Podstawa	Zarządzenie Nr 19/2025 Dyrektora IMGW-PIB z dnia 23 grudnia 2025 roku w sprawie przyjęcia „Planu Równości Płci (Gender Equality Plan – GEP)” w Instytucie Meteorologii i Gospodarki Wodnej – Państwowym Instytucie Badawczym
Jednostka odpowiedzialna:	Biuro Zarządzania Zasobami Ludzkimi (BZZL)
Miejsce publikacji (URL):	https://imgw.pl/ ; https://bip.imgw.pl/

1. Cel, zakres i podstawa prawna.

Cel: Zapewnienie równości szans i traktowania, eliminacja dyskryminacji ze względu na płeć, integracja perspektywy płci w badaniach naukowych oraz kulturze organizacyjnej Instytutu.

Zakres: Wszyscy pracownicy, współpracownicy, doktoranci (jeśli dotyczy), stażyści oraz kandydaci do pracy w IMGW-PIB.

Podstawa: Wymogi programu Horyzont Europa dotyczące posiadania publicznie dostępnego GEP; Kodeks Pracy; prawo UE i krajowe w zakresie równego traktowania.

2. Definicje i zasady.

Przyjmuje się definicje zgodne ze standardami Unii Europejskiej:

- 1) **Równość płci:** Sytuacja, w której osoby wszystkich płci mają jednakowe prawa, obowiązki i możliwości rozwoju kariery oraz równe wynagrodzenie za pracę tej samej wartości.
- 2) **Dane zdezagregowane:** Dane statystyczne gromadzone przez Instytut z podziałem na płeć (Kobiety/Mężczyźni).

3. Minimalne wymogi kwalifikowalności (Horyzont Europa).

Wykaz minimalnych wymagań programów badawczych i badawczo-rozwojowych, ujętych w perspektywie HORYZONT EUROPA 2025 zawiera Tabela 1. Stanowią one podstawę do wdrożenia działań skierowanych na realizację celu ujętego w pkt 1 niniejszego dokumentu.

Tabela 1. Wykaz minimalnych wymagań dotyczących równości szans, zgodny z programem HORYZONT EU 2025.

Wymóg	Jak spełniamy (Stan na dzień przyjęcia)	Odpowiedzialny	Termin
Publiczny dokument	Dokument opublikowany w BIP oraz na stronie internetowej Instytutu.	Centrum Informatyki (CI)	15.01.2026
Dedykowane zasoby	Wyznaczenie Koordynatora/Pełnomocnika ds. GEP (część etatu) oraz budżet na szkolenia.	Dyrektor IMGW-PIB (DN)	31.03.2026
Zbieranie danych i monitoring	Coroczny raport HR uwzględniający strukturę zatrudnienia i wynagrodzeń wg płci.	Biuro Zarządzania Zasobami Ludzkimi (BZZL)	Co roku (Q1)
Szkolenia	Obowiązkowe szkolenie e-learningowe dla pracowników nowo zatrudnionych oraz kadry kierowniczej.	Biuro Zarządzania Zasobami Ludzkimi (BZZL)	Stały

4. Zarządzanie i odpowiedzialność

- **Koordynator/Pełnomocnik ds. równości:** Pracownik Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi (BZZL)
- **Raportowanie:** Raz w roku (do końca I kwartału) Koordynator składa raport do Dyrektora IMGW-PIB. Streszczenie jest publikowane na stronie www.
- **Zgłaszanie naruszeń:** Dedykowany adres e-mail: etyka@imgw.pl (lub analogiczny) oraz procedura zgłoszeń anonimowych.

5. Diagnoza wyjściowa.

W roku 2026 przewidziana jest ewaluacja skierowana na wyznaczenie stanu początkowego dla planu równości płci. Wyniki opublikowane zostaną w ramach raportu rocznego za rok 2026.

Zidentyfikowano potrzebę określenia procentowego udziału kobiet i mężczyzn w kadrze kierowniczej, na stanowiskach naukowych oraz administracyjnych. Celem planowanej analizy będzie precyzyjne określenie obecnego stanu balansu płci wśród pracowników IMGW-PIB oraz integracja tych danych w dokumentacji projektowej, w tym w ramach wniosków o dofinansowanie projektów ze źródeł zewnętrznych.

6. Plan działań (Action Plan) — Harmonogram [2026-2027]

Zestawienie planowanych działań w ramach wdrażania planu równości płci na lata 2026-2027 zawiera Tabela 2.

Tabela 2. Plan działania w ramach obszaru związanego z równością płci w IMGW-PIB

Działanie	Obszar	Odpowiedzialny	Zasoby	Termin	Miernik (KPI)
Powołanie Koordynatora ds. GEP	Zarządzanie	DN	Środki własne	Q1 2026	Zarządzenie powołujące
Przegląd procedur rekrutacyjnych pod kątem języka inkluzywnego	Rekrutacja	BZZL	Praca własna HR	Q2 2026	Nowy wzór ogłoszeń
Szkolenie on-line „Równość płci i przeciwdziałanie molestowaniu”	Szkolenia	BZZL	Szkolenie on-line	Q3 2026/ ciągły	% przeszkolonej kadry (cel >80%)
Zbieranie danych o płci kierowników projektów badawczych	Monitoring	BZZL / ON	System ewidencji	Raz w roku	Raport roczny

7. Zbieranie danych, monitoring, ewaluacja.

Częstotliwość: Dane dotyczące struktury zatrudnienia zbierane są w trybie ciągłym, raportowane rocznie.

Metody: Analiza danych kadrowo-płacowych, ankiety satysfakcji pracowników (co 2 lata).

Ewaluacja: Coroczny przegląd GEP dokonywany przez Koordynatora i aktualizacja planu w razie potrzeby.

8. Szkolenia i podnoszenie świadomości.

Minimum: Wprowadzenie modułu dot. równości i przeciwdziałania mobbingowi do szkoleń wstępnych (onboarding).

Dla kadry kierowniczej: Udostępnienie materiałów/szkoleń dotyczących zarządzania różnorodnością i nieświadomych uprzedzeń (unconscious bias).

9. Budżet i zasoby.

Struktura budżetowa działań skierowanych na zapewnienie równości szans i brak dyskryminacji płci w IMGW-PIB zawarta została w Tabeli 3.

Tabela 3. Wykaz struktury zasobów i budżetu dla realizacji działań w ramach Planu Równości Płci.

Pozycja	Opis	Źródło
Koordynacja GEP	Praca w ramach obowiązków służbowych pracownika BZZL	Budżet wynagrodzeń (środki własne)
Szkolenia	Zakup lub opracowanie szkoleń	Budżet szkoleń (środki własne)
Monitoring danych	Praca analityczna Działu HR/Płac	Zasoby własne

10. Ryzyka i działania zaradcze.

Informacje dotyczące analizy ryzyka związanego z wdrażaniem planu równości płci w IMGW-PIB zawiera Tabela 4.

Tabela 4. Analiza ryzyka związana z wdrażaniem Planu Równości Płci

Ryzyko	Skutek	Prawdopodobieństwo	Działanie zaradcze
Niski priorytet dla kadry	Brak realizacji działań	Średnie	Silne wsparcie komunikacyjne ze strony Dyrekcji
Brak danych historycznych	Trudność w ocenie postępu	Niskie	Rozpoczęcie monitoringu od "roku zero" (2025)

11. Zatwierdzenie

Plan Równości Płci został opracowany przez Zespół ds. Edukacji, zaopiniowany przez Radę Naukową IMGW-PIB w drodze uchwały nr 53/2025/XI z dnia 22 grudnia 2025 r. oraz przyjęty przez Dyrektora IMGW-PIB zarządzeniem nr 19/2025 z dnia 23 grudnia 2025 r.

prof. dr hab. Robert Czerniawski
DYREKTOR IMGW-PIB