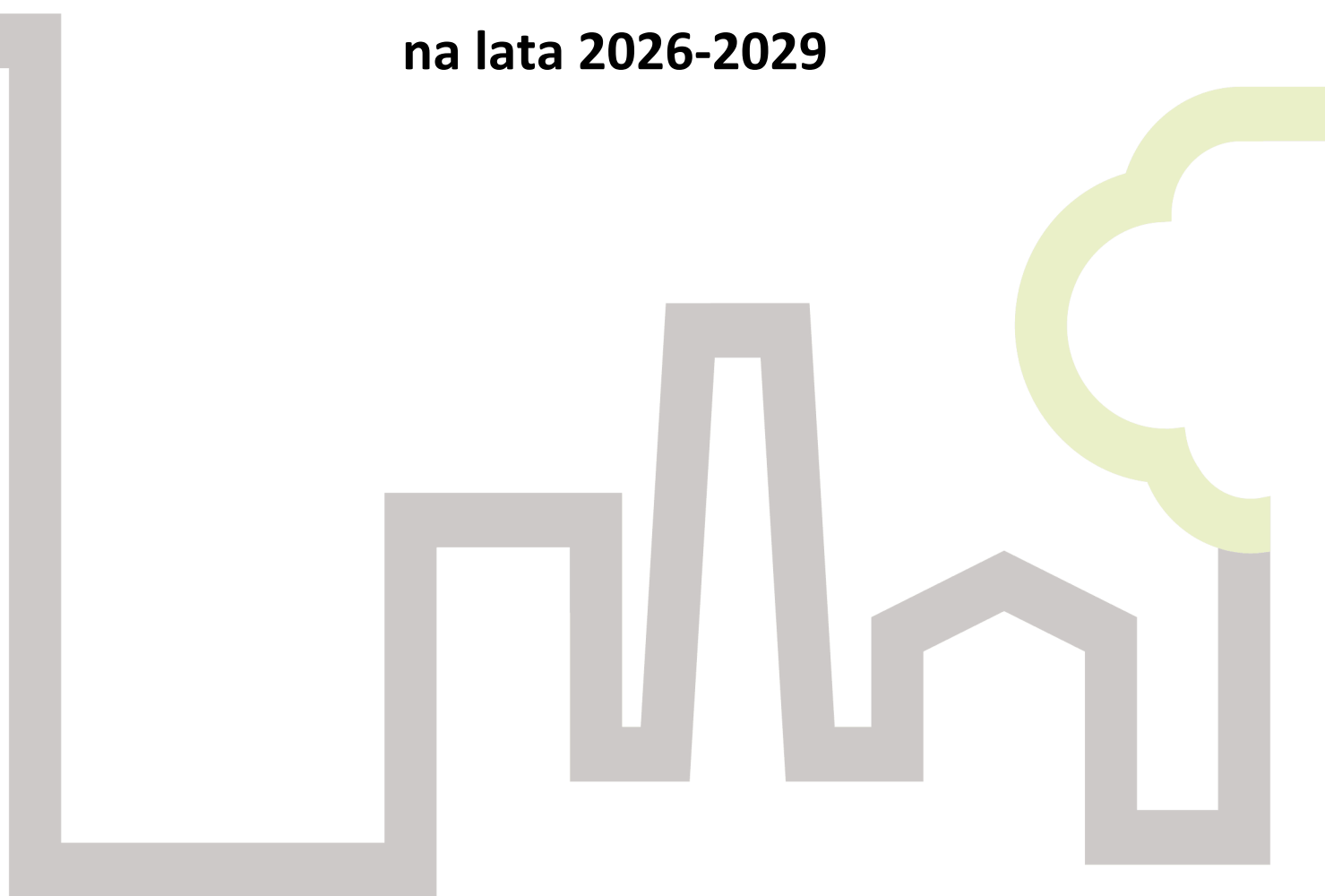


**Plan na rzecz Równości Płci
Instytutu Ekologii Terenów
Uprzemysłowionych
na lata 2026-2029**



Spis treści

Spis treści	1
1. Wprowadzenie	2
2. Diagnoza stanu	3
3. Wyniki analizy.....	3
3.1 Liczba zatrudnionych osób w IETU	3
3.2 Kadra naukowa w IETU	5
3.3 Pracownicy niebędący pracownikami naukowymi w IETU	5
3.4 Najwyższe funkcje kierownicze w IETU a płeć	6
3.5 Podział zatrudnionych pracowników w IETU z rozróżnieniem na grupy wiekowe	6
3.6 Analiza liczby posiadanych tytułów i stopni naukowych wśród zatrudnionych w IETU kobiet i mężczyzn	6
3.7 Rada Naukowa.....	7
4. Cele główne	7
5. Plan działań	8
6. Podsumowanie	10

Plan na rzecz Równości Płci IETU

1. Wprowadzenie

Badania naukowe związane z innowacjami i technologiami odgrywają ważną rolę w gospodarce opartej na wiedzy, dlatego zapewnienie równości płci w badaniach i edukacji nabrały ogromnego znaczenia. Zapewnienie równych szans w środowisku pracy, w którym wszyscy, niezależnie od płci, mogą rozwijać swoje uzdolnienia oraz zachowanie równowagi płci w prowadzonych projektach naukowych w celu poprawy ich jakości, a także znaczenia dla społeczeństwa jest jednym z celów wzmocnienia Europejskiej Przestrzeni Badawczej (ERA).

Plan na rzecz Równości Płci ma na celu przeprowadzenie oceny/analizy dotychczasowych praktyk i procedur w celu identyfikacji uprzedzeń związanych z płcią, zidentyfikowanie i wdrożenie innowacyjnych strategii w celu skorygowania wszelkich uprzedzeń, ustalenie celów i monitorowanie, za pomocą wskaźników, postępów w zakresie promowania równości płci.

W związku z powyższym Instytut Ekologii Terenów Uprzemysłowionych (IETU) przygotował Plan na rzecz Równości Płci (Gender Equality Plan – GEP), który oparty jest o następujące dokumenty i akty prawne:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483),
2. Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 2006. 204. 23),
3. Dyrektywa UE 2023/970 Parlamentu Europejskiego i Rady UE z dn. 10 maja 2023 r. w sprawie transparentności i równości wynagrodzeń (Dyrektywa UE 2023/970),
4. Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania 2022–2030 (KPDRT) z dn. 24 maja 2022 r.,
5. Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r., Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1359 ze zm.),
6. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r., Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.),
7. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.),
8. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1444 ze zm.).

Dla zapewnienia spójności oraz jak najlepszego dostosowania Planu na rzecz Równości Płci, IETU opiera się na wewnętrznych dokumentach regulujących funkcjonowanie Instytutu, takich jak regulaminy, zarządzenia Dyrektora IETU oraz inne akty wewnętrzne. Do kluczowych dokumentów wewnętrznych w tym obszarze należą:

1. Regulamin organizacyjny IETU,
2. Regulamin wynagradzania IETU,
3. Regulamin pracy zdalnej IETU,
4. Regulamin zgłoszeń wewnętrznych IETU,
5. Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych,
6. Zarządzenia dot. ogłoszeń konkursów na stanowiska oraz powoływania komisji konkursowych,
7. Polityki Ochrony Danych Osobowych w IETU,
8. Instrukcja zabezpieczania mienia Instytutu Ekologii Terenów Uprzemysłowionych w Katowicach (IETU) oraz ustalenia odpowiedzialności za to mienie.

IETU konsekwentnie dąży do tworzenia bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy, w którym wszyscy pracownicy są traktowani równo, niezależnie od płci, pochodzenia, narodowości, języka,

wyznania czy orientacji seksualnej. Instytut podejmuje działania na rzecz promowania równowagi płci, zapewniania równych szans oraz wspierania rozwoju kariery naukowej i zawodowej całej kadry.

Równość traktowana jest w IETU jako istotna wartość sprzyjająca rozwojowi nauki oraz podnoszeniu jakości i efektywności pracy. W związku z tym celem Instytutu jest zapewnienie wszystkim pracownikom, a także osobom zainteresowanym podjęciem pracy w IETU, równych możliwości dostępu do wiedzy, rozwoju kompetencji oraz doskonalenia umiejętności.

Prezentowany Plan na rzecz Równości Płci IETU stanowi efekt wewnętrznych analiz i konsultacji przeprowadzonych w Instytucie w 2025 roku. Przyjęta kompleksowa strategia na lata 2026–2029 opiera się na wyznaczeniu czterech celów strategicznych, ukierunkowanych na realizację nadrzędnego celu, jakim jest poprawa równości płci w Instytucie.

2. Diagnoza stanu

Niniejsza analiza opiera się na charakterystyce ogólnej struktury płci osób zatrudnionych w IETU, w ogólnym podziale na pion badawczy oraz wsparcia badań w latach 2024 – 2025 (podane stany zatrudnienia dotyczą stanu na dzień 31.12.2024 roku oraz 31.12.2025 roku). Następnym elementem diagnozy było określenie, jak kształtuje się podział poszczególnych stanowisk badawczych, badawczo-technicznych, inżynieryjno-technicznych oraz administracyjnych i obsługi, w celu identyfikacji i przeciwdziałania ewentualnym przejawom nierówności. W dalszej części poddano analizie pełnienie funkcji kierowniczych w podziale na płeć. Określono dominujące grupy wiekowe wśród zatrudnionych osób. Kolejny etap diagnozy dotyczył weryfikacji liczby posiadanych tytułów i stopni naukowych wśród zatrudnionych kobiet i mężczyzn w 2025 roku. We wszystkich ww. podziałach określono również układ procentowy uzyskanych wyników.

3. Wyniki analizy

Podstawę opracowania Planu na rzecz Równości Płci w Instytucie Ekologii Terenów Uprzemysłowionych (IETU) stanowiła analiza struktury zatrudnienia oraz udziału kobiet i mężczyzn w funkcjonowaniu Instytutu w latach 2024-2025. Analiza objęła kluczowe obszary związane z zatrudnieniem, rozwojem zawodowym oraz udziałem w procesach decyzyjnych. Wyniki przeprowadzonych analiz zostały przedstawione w formie zestawień tabelarycznych w niniejszym rozdziale.

3.1 Liczba zatrudnionych osób w IETU

W 2024 roku przeciętna liczba osób zatrudnionych w IETU wynosiła 60 osób, w tym kobiet zatrudnionych 34 (57%, Tabela 1). W roku 2025 nastąpił spadek zatrudnienia o 2 osoby. Liczba osób zatrudnionych w 2025 roku wynosiła 58, w tym kobiet 32 (55%). Udział procentowy płci utrzymywał się zatem na takim samym poziomie. Podsumowując, mimo niewielkich zmian liczbowych, struktura zatrudnienia w IETU pozostaje względnie stabilna, a różnice w udziale kobiet i mężczyzn nie uległy istotnym zmianom. Kobiety nadal stanowią większość zatrudnionych, co wskazuje na umiarkowanie zrównoważoną strukturę płci w Instytucie.

Tabela. 1. Liczba osób zatrudnionych w IETU w podziale na kobiety i mężczyzn w latach 2024-2025

Liczba pracowników ogółem		Liczba kobiet				Liczba mężczyzn			
2024 rok	2025 rok	2024 rok		2025 rok		2024 rok		2025 rok	
		liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
60	58	34	57	32	55	26	43	26	45

W uzupełnieniu powyższych informacji Tabela 2 przedstawia szczegółowo wykaz stanowisk w 2025 r. w IETU w podziale na kobiety i mężczyzn.

Tabela 2. Zatrudnienie osób w IETU według stanowisk

Stanowiska	w liczbach			w procentach	
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	K%	M%
Naukowe					
Profesor	1	0	1	100	0
Profesor IETU	0	0	0	0	0
Adiunkt	5	5	10	50	50
Asystent	0	1	1	0	100
Badawczo-techniczne					
Główny specjalista badawczo-techniczny	2	0	2	100	0
Starszy specjalista badawczo-techniczny	2	4	6	33	67
Specjalista badawczo-techniczny	3	2	5	60	40
Inżynieryjno-techniczne					
Starszy specjalista inżynieryjno-techniczny	5	2	7	71	29
Specjalista inżynieryjno-techniczny	1	7	8	12	88
Starszy technik	1	1	2	50	50
Technik	0	0	0	0	0
Administracyjno-ekonomiczne					
Samodzielny księgowy / ekonomista	6	0	6	100	0
Starszy specjalista ogólny	3	0	3	100	0
Specjalista ogólny	0	0	0	0	0
Starszy referent / księgowy	2	0	2	100	0
Referent / księgowy	0	0	0	100	0
Stażysta	0	0	0	0	0
Robotnik / sprzątaczk	0	2	2	0	100

Stanowiska	w liczbach			w procentach	
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	K%	M%
Inne					
Starszy specjalista JWTŚ	0	1	1	0	100
RAZEM	31	25	56	55	45

3.2 Kadra naukowa w IETU

Dane w Tabeli 3 wskazują, że w latach 2024–2025 liczba pracowników na stanowiskach naukowych w IETU pozostała na niezmiennym poziomie (25 osób), przy jednoczesnym wzroście udziału kobiet z 48% do 52%. Struktura zatrudnienia była stabilna w grupie adiunktów i asystentów, natomiast wzrost reprezentacji kobiet w 2025 roku odnotowano wśród specjalistów badawczo-technicznych oraz na stanowiskach profesorskich.

Tabela 3. Liczba pracowników i procentowy udział kobiet zatrudnionych na stanowiskach naukowych w latach 2024-2025

Stanowisko naukowe	IETU		w tym kobiety		w tym kobiety w %	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Profesor	0	1	0	1	0	100
Profesor IETU	1	0	1	0	100	0
Adiunkt/Asystent	11	11	5	5	45	45
Specjalista badawczo-techniczny	13	13	6	7	46	54
RAZEM	25	25	12	13	48	52

3.3 Pracownicy niebędący pracownikami naukowymi w IETU

W latach 2024–2025 liczba pracowników zatrudnionych na stanowiskach nienaukowych w IETU zmniejszyła się z 33 do 31 osób, czemu towarzyszył spadek liczby kobiet z 21 do 18 oraz obniżenie ich udziału z 64% do 58%. Najwyższy udział kobiet utrzymał się w grupie pracowników administracyjno-ekonomicznych, choć w 2025 roku odnotowano jego niewielki spadek, natomiast w grupie pracowników obsługi w 2025 roku nie było zatrudnionych kobiet. Średnio w poszczególnych latach: w 2024 – 64%, a w 2025 – 58%.

Tabela 4. Liczba pracowników i procentowy udział kobiet zatrudnionych na stanowiskach nienaukowych w latach 2024-2025

Zatrudnienie w liczbach osób	IETU		w tym kobiety		w tym kobiety w %	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Pracownicy inżynieryjno-techniczni	18	17	8	7	44	42
Pracownicy administracyjno-ekonomiczni	12	12	12	11	100	92
Pracownicy obsługi	3	2	1	0	33	0
RAZEM	33	31	21	18	64	58

3.4 Najwyższe funkcje kierownicze w IETU a płeć

Z poniższego zestawienia wynika, że w 2025 roku średnio 83,3% stanowisk kierowniczych pełniły kobiety, co świadczy o przewadze zatrudnienia kobiet na tych stanowiskach (Tabela 5).

Tabela 5. Funkcje kierownicze w IETU w hierarchii przywództwa a płeć, stan na rok 2025

Kluczowe funkcje kierownicze	IETU (liczba osób)	w tym kobiety	w tym kobiety w %
Dyrektor Instytutu	1	1	100
Z-ca Dyrektora	2	1	50
Sekretarz Naukowy	1	1	100
Główny Księgowy	1	1	100
Ekspert Wiodący	6	3	50
Kierownik Działu (Administracja) / Biura/ Zespołu	2	2	100

3.5 Podział zatrudnionych pracowników w IETU z rozróżnieniem na grupy wiekowe

Struktura wiekowa pracowników IETU w 2025 roku jest zróżnicowana, przy czym najliczniejszą grupę stanowią osoby w wieku 31–40 lat. Kobiety przeważają w większości grup wiekowych, szczególnie w przedziałach 41–50 lat oraz 71–80 lat, natomiast mężczyźni dominują jedynie w grupie 51–60 lat. Dane wskazują na względnie zrównoważoną strukturę płci w poszczególnych grupach wiekowych, przy jednoczesnym wyraźnym udziale kobiet w kluczowych dla ciągłości kadry przedziałach wiekowych. Wskazane jest dalsze monitorowanie struktury wieku i płci, zwłaszcza w kontekście planowania transferu wiedzy oraz działań wspierających rozwój młodszych pracowników obu płci (Tabela 6).

Tabela 6. Grupy wiekowe w liczbie osób, z uwzględnieniem kwestii płci, dane za 2025 rok

Grupy wiekowe (lata)	Liczba osób			K% do grupy	M% do grupy
	2025 rok	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)		
20-30	4	2	2	50	50
31-40	16	9	7	56	44
41-50	12	8	4	67	33
51-60	14	6	8	43	57
61-70	10	5	5	50	50
71-80	2	2	0	100	0
RAZEM	58	32	26	63	37

3.6 Analiza liczby posiadanych tytułów i stopni naukowych wśród zatrudnionych w IETU kobiet i mężczyzn

Struktura tytułów naukowych i poziomów wykształcenia w IETU w 2025 roku wskazuje, że największą grupę pracowników stanowią osoby z tytułem magistra lub magistra inżyniera, wśród których

przeważają kobiety (62%). Na poziomie doktorów i doktorów inżynierów udział kobiet i mężczyzn jest zbliżony, z niewielką przewagą mężczyzn, natomiast dwa stanowiska profesorskie zajmują kobiety. Mężczyźni dominują w grupach z wykształceniem inżynierskim/licencjackim oraz w kategorii „inne”, podczas gdy kobiety przeważają wśród osób z wykształceniem średnim. Dane wskazują na potrzebę dalszego wspierania rozwoju ścieżek awansu naukowego kobiet, w szczególności na poziomie doktorów habilitowanych i wyższych stopni kariery naukowej (Tabela 7).

Tabela. 7. Tytuły naukowe i poziomy wykształcenia, z uwzględnieniem kwestii płci, dane za 2025 rok

Tytuły naukowe i poziomy wykształcenia	Liczba osób			K% do kadry	M% do kadry
	2025 rok	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)		
Profesor	2	2	0	100	0
Dr hab.	0	0	0	0	0
Dr, dr inż.	18	8	10	44	56
Mgr, mgr inż.	29	18	11	62	38
Inż., licencjat	2	0	2	0	100
Średnie techniczne i ogólnokształcące	5	4	1	80	20
Inne	2	0	2	0	100
RAZEM	58	32	26	55	45

3.7 Rada Naukowa

W skład Rady Naukowej IETU w latach 2024–2025 liczba członków Rady Naukowej IETU pozostała niezmienna i wynosiła 19 osób. Jednocześnie odnotowano niewielki spadek liczby kobiet z 11 do 10, co przełożyło się na obniżenie ich udziału procentowego z 57% do 53%, przy zachowaniu nadal większościowej reprezentacji kobiet w Radzie Naukowej. (Tabela 8).

Tabela 8. Skład Rady Naukowej w latach 2024-2025

	IETU		w tym kobiety		w tym kobiety w %	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Rada Naukowa	19	19	11	10	57%	53%

4. Cele główne

Na podstawie przeprowadzonej analizy sformułowano cztery cele:

- Cel 1. Wspomaganie rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn, w szczególności naukowego, wraz ze stworzeniem mechanizmów ułatwiających łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym.
- Cel 2. Dążenie do osiągnięcia równowagi reprezentacji płci w kadrze zarządczej i ciałach decyzyjnych

Cel 3. Osiągnięcie równej reprezentacji płci wśród pracowników naukowych i administracyjnych

Cel 4. Stworzenie mechanizmów przeciwdziałających dyskryminacji płci

5. Plan działań

Dla poszczególnych celów sformułowano plan działań przedstawiony poniżej.

Cel 1. Wspomaganie rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn, w szczególności naukowego, wraz ze stworzeniem mechanizmów ułatwiających łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym.

Działanie 1.1.

Wyodrębnienie zakresu działań dotyczących wsparcia życia pozazawodowego w celu zrównoważenia życia zawodowego i rodzinnego.

Działania będą realizowane poprzez: atrakcyjne, nieoprocentowane pożyczki dla pracowników, pomoc finansowa w formie zapomóg, dofinansowanie wypoczynku urlopowego, organizacja ubezpieczenia grupowego oraz dostępu do grupowych świadczeń zdrowotnych.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Odpowiedzialny za realizację działania: Kierownictwo IETU, Dział Kadr

Działanie 1.2.

Tworzenie możliwości – pracy w domu oraz ruchomych godzin pracy dla pracowników, zgodnie z wewnętrznymi regulaminami.

Działanie będzie realizowane poprzez: elastyczny, ruchomy czas pracy, indywidualnie ustalany dla pracowników; czasowe wykonywanie obowiązków służbowych w trybie pracy zdalnej oraz możliwości realizacji części zadań poza siedzibą Instytutu.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Odpowiedzialny za realizację działania: Dział Kadr

Działanie 1.3.

Diagnozowanie potrzeb osób wracających po – urlopach rodzicielskich oraz wychowawczych i wspieranie tych osób.

Działania będą realizowane zgodnie z zapisami Kodeksu Pracy.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialni są: Eksperti Wiodący i Dział Kadr

Działanie 1.4.

Zdiagnozowanie potrzeb i wsparcie w organizacji czasu pracy osobom, które są opiekunami osób niepełnosprawnych dzieci i dorosłych oraz osób starszych będących pod ich opieką.

Działania będą realizowane zgodnie z zapisami Kodeksu Pracy.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialni są: Eksperti Wiodący i Dział Kadr

Działanie 1.5.

Udostępnianie pracownikom informacji, dotyczących tematyki aktualnie realizowanych projektów (w tym badawczych) w celu wspierania rozwoju zawodowego lub naukowego zatrudnionych osób.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialni są: Eksperci Wiodący, Biuro Obsługi Projektów, Marketingu i Komercjalizacji Badań

Działanie 1.6.

Wprowadzanie wewnętrznych zaleceń dotyczących składu zespołów, w szczególności prowadzących badania naukowe.

Przy realizacji projektów należy równoważyć skład osobowy zespołu realizującego ze względu na płeć w sytuacji gdy jest to możliwe.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialni są: Kierownictwo IETU, Eksperci Wiodący

Działanie 1.7.

Gromadzenie informacji o projektach, w których stosowano dobre praktyki w zakresie wspierania rozwoju kariery i / lub równości płci.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialni są: Kierownictwo IETU, Eksperci Wiodący

Cel 2. Dążenie do osiągnięcia równowagi reprezentacji płci w kadrze zarządczej i ciałach decyzyjnych

Działanie 2.1.

Rozwój personalny w celu osiągnięcia poziomu kompetencji do zajmowania kluczowych stanowisk z uwzględnieniem równowagi płci.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialni są: Kierownictwo IETU i Dział Kadr

Działanie 2.2.

Przegląd, aktualizacja i opracowanie procedur wewnętrznych dotyczących równowagi płci w kadrze zarządzającej i ciałach decyzyjnych.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialni są: Kierownictwo IETU i Dział Kadr

Działanie 2.3.

Prowadzenie działań równo zachęcających kandydatów obu płci do kadry zarządczej i ciał decyzyjnych poprzez formułowanie ogłoszeń rekrutacyjnych tak, aby zawierały transparentne i czytelne kryteria procedury rekrutacyjnej.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialni są: Kierownictwo IETU, Dział Kadr

Cel 3. Osiągnięcie równej reprezentacji płci wśród pracowników naukowych i administracyjnych

Działanie 3.1.

Uwzględnianie kwestii równościowych w procedurach rekrutacyjnych na stanowiska badawcze wraz z określeniem zasad wyboru dokumentów aplikacyjnych z zachowaniem równowagi reprezentacji płci.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialni są: Kierownictwo IETU, Dział Kadr

Działanie 3.2.

Odpowiednie formułowanie ogłoszeń rekrutacyjnych na stanowiska badawcze, bez oznak preferencji w stosunku do określonej płci.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialni są: Kierownictwo IETU, Dział Kadr

Działanie 3.3.

Zapewnianie wykorzystania wszystkich dostępnych kanałów informacyjnych, tak aby dotrzeć do jak największego grona kandydatów obu płci na stanowiska badawcze.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialni są: Dział Kadr, Biuro Obsługi Projektów, Marketingu i Komercjalizacji Badań

Cel 4. Stworzenie mechanizmów przeciwdziałających dyskryminacji płci

Działanie 4.1.

Aktualizacja procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialni są: Kierownictwo IETU, Dział Kadr

Działanie 4.2.

Udostępnianie „urny” na anonimowe wnioski pracowników, prowadzenie rejestru zgłoszeń oraz opracowanie procedury rozpatrywania wniosków i wdrażania działań następnych.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialni są: Kierownictwo IETU, Dział Kadr

Działanie 4.3.

Zapewnianie mechanizmów i narzędzi ochrony dla osób zgłaszających nadużycia.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialne jest: Kierownictwo IETU

Działanie 4.4.

Przeprowadzanie szkoleń i akcji informacyjnej dla pracowników.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialni są: Kierownictwo IETU, Dział Kadr, Biuro Obsługi Projektów, Marketingu i Komercjalizacji Badań

6. Podsumowanie

Równość płci i różnorodność stanowią kluczowe wartości IETU oraz istotny element zapewnienia wysokiej jakości badań naukowych i innowacji. Plan na rzecz Równości Płci opiera się na identyfikacji i upowszechnianiu dobrych praktyk, przekładanych na konkretne działania organizacyjne, a także na usprawnieniu komunikacji wewnętrznej w celu zwiększenia świadomości równościowej wśród pracowników Instytutu. Takie podejście sprzyja tworzeniu bezpiecznego, włączającego środowiska pracy oraz skutecznemu przeciwdziałaniu dyskryminacji, w tym poprzez wdrożenie mechanizmów wczesnego reagowania.

Plan na rzecz Równości Płci IETU został opracowany jako dokument strategiczny na okres czterech lat, obejmujący jasno określone cele, działania, wskaźniki monitorowania oraz odpowiedzialność jednostek organizacyjnych. W ocenie Dyrekcji IETU przyjęty horyzont czasowy jest niezbędny do skutecznego wdrożenia zaplanowanych rozwiązań systemowych oraz trwałych zmian organizacyjnych. Realizacja Planu będzie podlegała bieżącemu monitorowaniu, a jego ewaluacja śródkresowa zostanie przeprowadzona na początku 2028 roku, co umożliwi aktualizację działań i dostosowanie ich do zmieniających się uwarunkowań oraz potrzeb społeczności instytutowej.