



IOŚ-PIB

Instytut Ochrony Środowiska
Państwowy Instytut Badawczy



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

dla IOŚ-PIB

na lata 2021-2024

Spis treści

3	1. WPROWADZENIE
6	2. DIAGNOZA
6	2.1. Kadra naukowa w IOŚ-PIB
6	2.2. Pracownicy niebędący pracownikami naukowymi w IOŚ-PIB
7	2.3. Funkcje kierownicze w jednostkach organizacji Instytutu a płeć w IOŚ-PIB
7	2.4. Funkcje kierownicze w hierarchii przywództwa a płeć
8	2.5. Podział zatrudnionych pracowników w IOŚ-PIB z rozróżnieniem na grupy wiekowe (stan na lata 2019 i 2020)
9	3. CELE
9	cel 1. Zrównoważone wspomaganie rozwoju karier naukowych dla kobiet i mężczyzn z uwzględnieniem płci podczas powoływania składu komisji do rozstrzygania rekrutacji
9	cel 2. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym
9	cel 3. Uwzględnienie płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji
9	cel 4. Stworzenie mechanizmów przeciwdziałających wszelkim złym praktykom dyskryminacji
10	4. PLAN DZIAŁAŃ



1. WPROWADZENIE

Przekazujemy Państwu „Plan równości płci dla Instytutu Ochrony Środowiska – Państwowego Instytutu Badawczego” z siedzibą w Warszawie (dalej jako: „Instytut” lub „IOŚ-PIB”) wypracowany z myślą o całej społeczności Instytutu.

Plan równości płci dla Instytutu Ochrony Środowiska – Państwowego Instytutu Badawczego oparty jest w szczególności na następujących aktach prawnych:

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. Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r., Kodeks rodzinny i opiekuńczy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1359 ze zm.),
4. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r., Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.),
5. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.),
6. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1444 ze zm.).

Uwzględnia on także dobre praktyki stosowane w innych dokumentach GEP w krajach UE.



Zasadniczym celem Planu Równości Płci jest, aby Instytut był bezpiecznym miejscem pracy dla wszystkich, bez względu na płeć, wiek czy narodowość, wolnym od dyskryminacji, przez co umożliwiającym wszystkim wolny od przeszkód rozwój naukowy i osobisty.

Wdrożenie planu równościowego, przyczynia się do utworzenia czytelnych procedur, co wpływa na kreowanie lepszego środowiska pracy mogącego przyciągać i zatrzymywać najlepsze talenty, niwelować bariery w łączeniu pracy z życiem pozazawodowym, zapobiegać spowolnieniu kariery, w szczególności kobiet, ale także i mężczyzn oraz wspierać zaangażowanie i wykorzystanie potencjału zróżnicowanych zespołów poprzez poprawę jakościową miejsc pracy, procesu nauczania i rozwoju pracowników, co powoduje wzmocnienie instytucji naukowo-badawczej w konkurencyjnym środowisku nauki w kraju i w świecie.

Plan Równości Płci GEP (ang. Gender Equality Plan) dla Instytutu stanowi wynik analizy zatrudnienia i rozwoju. Jest to strategia zaplanowana na cztery lata (2021-2024).

W początkowej fazie realizacji Planu Równości Płci dla IOŚ-PIB przewiduje się utworzenie planu jako całości z listą działań. Obejmują one zestawienie niezbędnych działań, dostosowania istniejących lub wprowadzenia nowych procedur oraz utworzenie mechanizmów informowania o nieprawidłowościach, ochrony osób zgłaszających i proponowania działań naprawczych zorientowanych na poszukiwanie konsensusu i mediacji.

Plan Równości Płci GEP ma angażować społeczność IOŚ-PIB w proces promowania równości i jednakowych możliwości rozwoju.

Plan Równości Płci dla IOŚ-PIB obejmuje:

- diagnozę zawierającą najważniejsze wnioski z przeprowadzonych dotychczas analiz stanu istniejącego, oraz
- kluczowe obszary planu wraz ze wskazaniem działań.

Równość jest wartością, która przyczynia się do rozwoju nauki oraz poprawy efektów pracy.

Dlatego naszą misją jest zapewnienie dostępu do wiedzy i nabywania umiejętności wszystkim osobom, które mają do tego prawo. Punktem wyjścia dla Planu Równości Płci dla IOŚ-BIP są dobre praktyki przełożone na działania oraz usprawnianie komunikacji w naszej społeczności, tak aby dobre przykłady i równościowe rozwiązania można było sprawnie upowszechnić. Pozwala to połączyć tworzenie bezpiecznego, równościowego klimatu w miejscu pracy z przeciwdziałaniem dyskryminacji poprzez system wczesnego reagowania.

Jak wynika z dostępnych badań i konsultacji, niektóre osoby napotykają na swojej drodze różnego rodzaju uprzedzenia, jak i instytucjonalne przeszkody sprawiające, że nie wszystkim udaje się w równym stopniu korzystać z możliwości rozwoju zawodowego. Bariery te przybierają często postać dyskryminacji ze względu na płeć, molestowania seksualnego oraz utrudnień w łączeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Tego rodzaju przeszkody sprawiają, że kariery zawodowe w szczególności kobiet, ulegają spowolnieniu, a część z nich może tracić zainteresowanie dalszym rozwojem. Bariery w łączeniu pracy z życiem pozazawodowym zniechęcają również ojców starających się angażować w obie sfery życia- zawodową i rodzinną.

Spośród szeregu korzyści, jakie niesie ze sobą równość w Instytucie wymienić można pozytywny wpływ na jakość pracy i wzmocnienie pozycji naukowo-badawczej instytucji w konkurencyjnym środowisku, polepszenie dialogu i wymiany myśli poprzez budowanie zróżnicowania, a także poczucia wspólnoty i efektywnej organizacji pracy szczególnie w szybko zmieniającym się otoczeniu zewnętrznym. Równość przekłada się również na dobrostan w pracy.

Polityki równościowe wspierają tworzenie bardziej klarownych procedur, co przyczynia się do tworzenia lepszego środowiska pracy, jak i przyciągania i zatrzymywania talentów.



Taka strategia ułatwi integrację procesu budowy bezpiecznego, równościowego klimatu w miejscu pracy z zapobieganiem dyskryminacji na skutek wczesnego reagowania.

Komunikat Komisji Europejskiej dotyczący wzmocnionej europejskiej przestrzeni badawczej [2012] był podstawą do opracowania Planu Równości Płci IOŚ-PIB. W swoim komunikacie, Komisja Europejska zachęca państwa członkowskie UE między innymi do usuwania prawnych i organizacyjnych barier w rekrutacji oraz podtrzymaniu i rozwoju karier kobiet przy jednoczesnym pełnym przestrzeganiu prawa UE dotyczącego równości płci (dyrektywa 2006/54/WE).

Przedstawiony dokument GEP dla IOŚ-PIB bazuje również na krajowych rekomendacjach odnośnie działań równościowych oraz dobrych praktykach, które powstają w ostatnich latach w formie wyników studiów i badań naukowych oraz jako strategiczne dokumenty obowiązujące w instytucjach.

Plan Równości Płci dla IOŚ-BIP pomoże nam rekrutować i rozwijać kariery zawodowe bez względu na płeć z korzyścią dla rozwoju Instytutu. Ponadto należy podkreślić, że zespoły mieszane pod względem płci prowadzą prace i opracowują produkty w bardziej kompetentny sposób – ponieważ biorą pod uwagę więcej niż tylko jedną perspektywę – co jest niezwykle korzystne dla wyników procesu, tworząc przy tym środowisko zorientowane na długoterminowe cele oraz na rozwiązywanie problemów i konfliktów.

W Instytucie nie akceptuje się oraz zwalcza wszystkie przejawy nierównego traktowania, dyskryminacji.



2. DIAGNOZA

W roku 2019 przeciętna liczba osób zatrudnionych w IOŚ-PIB wynosiła 284, w tym kobiet zatrudnionych 159 [56%], zaś w roku 2020 nastąpił wzrost zatrudnienia o 71 osób. Liczba osób zatrudnionych w 2020r wynosiła 316 w tym kobiet 175 [55%].

Punktem wyjścia do stworzenia opracowania Planu Równości Płci dla IOŚ-PIB była analiza procentowego udziału płci wśród osób pracujących, z uwzględnieniem podziału na grupy zawodowe i płeć oraz stanowiska kierownicze przedstawionego w podrozdziałach 2.1 i 2.2.

2.1. Kadra naukowa w IOŚ-PIB

Stanowisko	IOŚ-PIB		w tym kobiety		w tym kobietyw %	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Profesor zwyczajny	1	1	1	1	100%	100%
Profesor nadzwyczajny	3	3	2	2	67%	67%
Adiunkt	10	10	8	8	80%	80%

Tab.1. Ilość pracowników i procentowy udział kobiet zatrudnionych na stanowiskach naukowych w latach 2019-2020

Powyższe dane wskazują na wyraźną przewagę kobiet zatrudnionych na stanowiskach naukowych. Procentowy udział kobiet na stanowiskach naukowych to 67-100%.

2.2. Pracownicy niebędący pracownikami naukowymi w IOŚ-PIB

Zatrudnienie w liczbach osób	IOŚ-PIB		w tym kobiety		w tym kobietyw %	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Pracownicy badawczo-techniczni	13	13	6	6	46%	46%
Pracownicy inżynieryjno-techniczni	168	183	91	93	54%	51%
Pracownicy administracyjno-ekonomiczni	82	99	46	60	56%	61%
Pracownicy obsługi	7	7	5	5	71%	71%

Tab.2.2 Ilość pracowników i procentowy udział kobiet zatrudnionych na stanowiskach nie naukowych w latach 2019-2020

Procentowy udział kobiet zatrudnionych na stanowiskach nie naukowych, w porównaniu do naukowych, wykazuje znacznie mniejszy rozrzut i waha się w zakresie 46-71%. Na ogół, wśród zatrudnionych na stanowiskach nie naukowych również dominują kobiety.

2.3. Funkcje kierownicze w jednostkach organizacyjnych a płeć w IOŚ-PIB

Funkcje kierownicze w jednostkach organizacyjnych Instytutu a płeć	IOŚ-PIB	w tym kobiety	w tym kobietyw %
Krajowy Ośrodek Zmian Klimatu	5	2	33%
Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami	20	13	65%
Ośrodek Rozwoju Systemów Informatycznych	6	2	33%
Ośrodek Zintegrowanych Badań Środowiska	6	4	67%
Ośrodek Zrównoważonego Rozwoju	3	2	67%
Ośrodek Ochrony Ziemi	2	2	100%
Administracja IOŚ-PIB	9	5	56%
RAZEM	49	29	59%

Tab.3. Funkcje kierownicze

Z powyższego zestawienia wynika, że 60% stanowisk kierowniczych niezależnie od jednostki organizacyjnej, przypada na kobiety.

2.4 Najwyższe funkcje kierownicze w Instytucie a płeć

Kluczowe funkcje kierownicze	IOŚ-PIB	w tym kobiety	w tym kobietyw %
Dyrektor Instytutu	1	0	0%
Z-ca Dyrektora	3	1	33%
Główny Księgowy	1	0	0%
Kierownik Ośrodka	6	2	33%
Kierownik Działu (Administracja)	7	6	86%
Kierownik Zakładu	27	17	63%

Tab.4. Funkcje kierownicze w IOŚ-PIB w hierarchii przywództwa a płeć

Najwyższe funkcje kierownicze w Instytucie pełnią przede wszystkim mężczyźni, natomiast w kierownictwie jednostek administracyjnych Instytutu dominują kobiety. Zgodnie z zasadą, stanowiska na kluczowe funkcje kierownicze powoływane są przez nadzorującego ministra. Wyniki badania Równość na IOŚ-PIB

Z analizy danych liczbowych wynika, że:

- na stanowiskach naukowych przeważają kobiety,
- na stanowiskach badawczo-technicznych, inżyniersko-technicznych oraz administracyjno-ekonomicznych i obsługi, poziom kobiet i mężczyzn jest wyrównany,
- funkcje kierownicze wyższego szczebla pełnią mężczyźni.

2.5 Podział zatrudnionych pracowników w IOŚ-PIB z rozróżnieniem na grupy wiekowe

Grupy wiekowe w liczbie osób stan na dzień 31.12.2020r.	2019	2020
20-30	33	42
31-40	130	133
41-50	82	99
51-60	22	24
61-70	23	19
71-80	4	9
81-90	1	1
RAZEM:	295	327

Tab.5 GRUPY WIEKOWE w liczbie osób - stan na lata 2019 i 2020

W Instytucie dominującymi grupami wiekowymi są 31-49 i 41-50 lat, które stanowią ok. 72% zatrudnionych.



3. CELE

Kluczowe cele Planu Równości Płci dla IOŚ-PIB:

CEL 1.

Zrównoważone wspomaganie rozwoju karier naukowych dla kobiet i mężczyzn z uwzględnieniem płci podczas powoływania składu komisji do rozstrzygania rekrutacji

Realizacja tego celu ma przyczynić się do stworzenia warunków, aby kobiety i mężczyźni na równi realizowali swoje ambicje zawodowe.

Wskaźnik: opracowanie trzech dokumentacji.

CEL 2.

Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym

Dążenie do osiągnięcia przez pracownice i pracowników równowagi pomiędzy życiem zawodowym a życiem osobistym.

Wprowadzenie możliwości pracy zdalnej, w szczególności pracy w domu oraz wprowadzenie indywidualnego rozkładu pracy, zadaniowego czasu pracy i innych elastycznych form pozwalających na łączenie pracy z życiem rodzinnym.

Wskaźnik: opracowanie dokumentu dotyczącego organizacji pracy.

CEL 3.

Uwzględnienie płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji

Równość w Instytucie ma korzystny wpływ między innymi na jakość pracy i wzmocnienie pozycji naukowo-badawczej instytucji w konkurencyjnym środowisku, a także na polepszenie dialogu i wymiany myśli poprzez budowanie zróżnicowania oraz poczucia wspólnoty.

Wskaźnik: przeprowadzenie dwóch szkoleń.

CEL 4.

Stworzenie mechanizmów przeciwdziałających wszelkim złym praktykom

Mechanizmy informowania i sygnalizowania nieprawidłowości stanowią fundament efektywnego i zorientowanego na poszukiwanie rozwiązań systemu wspierania różnorodności i działań wspierających równość płci. Dzięki jasnym procedurom sygnalizowania i rozwiązywania problemów zorientowanego na kompromisie i narzędziach mediacji rozwijana jest kultura organizacyjna oraz wdrażane się działania usprawniające.

Wskaźnik: przygotowanie wewnętrznej procedury informowania o nieprawidłowościach, liczbie osób przeszkolonych o takich procedurach.

4. PLAN DZIAŁAŃ

CEL 1.

Zrównoważone wspomaganie rozwoju karier naukowych dla kobiet i mężczyzn z uwzględnieniem płci podczas powoływania składu komisji do rozstrzygnięcia rekrutacji

- 1.1 Wprowadzenie nowych procedur na rzecz stworzenia warunków nauki i pracy, dzięki którym będzie można lepiej zrealizować zasady równego traktowania ze względu na płeć.
Termin realizacji: początek okresu obowiązywania dokumentu
Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Kierownictwo IOŚ-PIB
- 1.2 Gromadzenie informacji o dobrych projektach i praktykach wspierania rozwoju karier z zachowaniem równości płci stosowanych w jednostkach naukowo badawczych oraz promowanie ich wśród pracowników i pracowników IOŚ-PIB; Działanie będzie polegało na zbieraniu informacji o projektach i praktykach w zakresie równości płci wdrożonych w innych jednostkach naukowo-badawczych. Utworzone zostaną „zalecenia dobrych praktyk”, które powinny zostać wdrożone w IOŚ-PIB.
Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu
Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Dział Kadr i Płac
- 1.3 Opracowanie procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej w celu ograniczania ryzyka związanego z konfliktami w miejscu pracy; Działanie będzie polegało na weryfikacji zapisów istniejącej w IOŚ-PIB Polityki antymobbingowej i dostosowaniu ich do aktualnej sytuacji w IOŚ-PIB. Zawarte w polityce procedury zostaną uszczegółowione i uzupełnione zgodnie z wymaganiami dla procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej.
Termin realizacji: początek okresu obowiązywania dokumentu
Za realizację działania odpowiedzialny jest: Dział Kadr i Płac
- 1.4 Opracowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących powoływania komisji konkursowych o zrównoważonej płciowo reprezentacji lub składających się z przedstawicielek i przedstawicieli obu płci; W ramach działania określone zostaną zasady powoływania zrównoważonych płciowo komisji konkursowych. Komisje będą uwzględniały w ocenie kandydatów do pracy zarówno wymogi dotyczące kwalifikacji kandydatek i kandydatów, a także uwzględniać zasady równoważonej reprezentacji płci na danym stanowisku. M.in. w przypadku jednakowych kwalifikacji kandydatki i kandydata wybrana powinna zostać osoba o płci niedoreprezentowanej.
Termin realizacji: początek okresu obowiązywania dokumentu
Za realizację działania odpowiedzialny jest: Dział Kadr i Płac
- 1.5 Przedstawienie corocznej informacji odnośnie zatrudnienia w IOŚ-PIB uwzględniając zajmowane stanowiska.
Termin realizacji: początek okresu obowiązywania dokumentu
Za realizację działania odpowiedzialny jest: Dział Kadr i Płac
- 1.6 Udostępnienie „urny” na anonimowe wnioski/informację pracowników IOŚ-PIB dotyczące nierównego traktowania płci.
Termin realizacji: początek okresu obowiązywania dokumentu
Za realizację działania odpowiedzialne jest: Kierownictwo IOŚ-PIB



CEL 2.

Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym

2.1 Wyodrębnienie zakresu działań dotyczących łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym i obszarów aktywności IOŚ-PIB w tym zakresie.

Działania będą realizowane poprzez:

- finansowanie prywatnej opieki medycznej dla pracowników, zaś dla ich rodzin opieka świadczona po atrakcyjnych cenach;
- ubezpieczenia grupowe (całkowicie opłacane przez firmę bądź dofinansowane);
- atrakcyjne, nisko oprocentowane pożyczki dla pracowników;
- pomoc finansowa w formie zapomóg, pożyczek bezzwrotnych;
- dofinansowanie wypoczynku urlopowego;
- podnoszenie świadomości pracownic i pracowników, że obie sfery życia (zawodowa i pozazawodowa) są dla człowieka niezwykle ważne, a także że wiele wartości i innych zasobów może przechodzić z jednej sfery do drugiej.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Dział Kadr i Płac

2.2 Tworzenie możliwości - pracy w domu oraz ruchomych godzin pracy dla pracowników i pracownic, zgodnie z wewnętrznymi regulaminami.

Działanie będzie realizowane poprzez:

- elastyczny, ruchomy czas pracy, indywidualnie ustalany dla pracowników;
- zadaniowy system pracy;
- czasowe wykonywanie zadań w domu, w tym telepraca;
- możliwość wykonywania części pracy w domu zamiast w biurze;

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny jest: Dział Kadr i Płac

2.4. Diagnozowanie potrzeb osób wracających po - urlopach rodzicielskich oraz wychowawczych w zakresie wsparcia ze strony IOŚ-PIB i wspieranie tych osób.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialni są: Kierownicy jednostek organizacyjnych w IOŚ-PIB

2.5. Zachęcanie mężczyzn do elastycznej pracy łączącej pracę z życiem pozazawodowym w celu zrównoważenia priorytetów zawodowych i życiowych.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialni są: Kierownicy jednostek organizacyjnych w IOŚ-PIB

2.6. Utworzenie grupy wsparcia – przy wykorzystaniu środków informatycznych Instytutu – dających możliwość dzielenia się między innymi doświadczeniem w zakresie opieki nad dziećmi, dobrymi szkołami, lekarzami, rozwojem zawodowym.

Termin realizacji: połowa okresu obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Zespół Komunikacji IOŚ-PIB

2.7. Wymiana informacji dotyczących konferencji naukowych, projektów badawczych oraz aktywności ośrodków i zakładów badawczych.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny jest: Zespół Komunikacji IOŚ-PIB

2.8. Zdiagnozowanie potrzeb i wsparcie w organizacji czasu pracy osobom, które są opiekunami osób niepełnosprawnych dzieci i dorosłych.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Kierownicy jednostek organizacyjnych w IOŚ-PIB

CEL 3.

Uwzględnienie płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji

3.1. Prowadzenie działań na bazie instrumentów miękkich zachęcających kandydatów płci niedoreprezentowanej.

Działanie będzie realizowane między innymi poprzez:

- wykorzystanie kanałów informacyjnych zapewniających przekazywanie informacji o konkursie do jak najszerszego grona potencjalnych kandydatek i kandydatów;
- zachęcanie kandydatek do ubiegania się o kierownicze stanowiska;
- formułowanie ogłoszeń rekrutacyjnych tak, aby zawierały transparentne i czytelne kryteria oraz wytyczne ewaluacji dorobku, jawność procedury rekrutacyjnej, zapewnienie możliwości konsultacji mediacyjnych.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Dział Kadr i Płac/Zespół Komunikacji IOŚ-PIB

3.2. W przypadku, gdy kandydaci różnych płci posiadają takie same kwalifikacje, zaleca się aby stanowisko obejmowała osoba z niedoreprezentowanej płci /grupy.

Działanie obejmie utworzenie:

- transparentnych procedur;
- zasad akceptacji i wsparcia na poziomie jednostek organizacyjnych IOŚ-PIB;
- reguły informowania o wprowadzonych zasadach rekrutacji przed jej ogłoszeniem.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Kierownictwo IOŚ-PIB

3.3. Opracowanie mechanizmów rozwoju w celu osiągnięcia poziomu kompetencji do zajmowania kluczowych stanowisk z uwzględnieniem równowagi płci. Zgodnie z zasadą o kluczowych stanowiskach decyduje nadzorujący minister.

Termin realizacji: połowa okresu obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Kierownictwo IOŚ-PIB/ Dział Kadr i Płac



CEL 4.

Stworzenie mechanizmów przeciwdziałających wszelkim złym praktykom dyskryminacji

4.1. Przygotowanie kanałów do dokonywania zgłoszeń i opracowanie odpowiednich procedur, a także wyznaczenie osób odpowiedzialnych za przyjmowanie zgłoszeń i działania następcze.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Kierownictwo IOŚ-PIB

4.2. Przeprowadzenie szkoleń i akcji informacyjnej dla pracowników

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Dział Kadr i Płac/Zespół Komunikacji IOŚ-PIB

4.3. Prowadzenie rejestru zgłoszeń.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Kierownictwo IOŚ-PIB

4.4. Zapewnienie procedur i narzędzi ochrony sygnalistom.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Kierownictwo IOŚ-PIB

Termin realizacji: lata 2021 – 2024

PLAN DZIAŁAŃ ROWNOŚCI PŁCI dla IOŚ-PIB będzie monitorowany, aktualizowany i modyfikowany w przypadku konieczności.