



MORSKI
INSTYTUT
RYBACKI
PAŃSTWOWY
INSTYTUT
BADAWCZY

POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI

2026-2030



WSTĘP

Morski Instytut Rybacki – Państwowy Instytut Badawczy, jako instytut badawczy prowadzący działalność naukową, ekspercką i wdrożeniową, przyjmuje niniejszą Politykę Równości Płci i Różnorodności jako dokument wspierający tworzenie bezpiecznego, szanującego różnorodność i sprzyjającego rozwojowi środowiska pracy. Celem Polityki jest wspieranie równego traktowania, przeciwdziałanie dyskryminacji i stereotypom, promowanie równych szans w rozwoju zawodowym oraz wzmacnianie kultury organizacyjnej opartej na szacunku, odpowiedzialności i współpracy.

Polityka stanowi kontynuację działań podejmowanych w MIR-PIB w poprzednim okresie, a jednocześnie wyznacza kierunki dalszego rozwoju instytucjonalnego w obszarze równości płci i różnorodności. Dokument porządkuje obszary działań, określa cele i podstawowe zasady postępowania oraz wzmacnia przejrzystość, dostępność i jakość środowiska pracy. Jego rolą jest wspieranie takich rozwiązań organizacyjnych, które sprzyjają równemu traktowaniu, rozwojowi zawodowemu i godzeniu życia zawodowego z prywatnym.

Instytut dostrzega również współczesne wyzwania związane z rozwojem nowych technologii i zmianami społecznymi. Dlatego Polityka uwzględnia potrzebę odpowiedzialnego kształtowania środowiska pracy w sposób odpowiadający aktualnym standardom życia zawodowego, współpracy i komunikacji.

ROZDZIAŁ I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1. CEL POLITYKI

1. Celem Polityki Równości Płci i Różnorodności MIR-PIB jest wspieranie takiego środowiska pracy, w którym wszystkie osoby zatrudnione i współpracujące z Instytutem są traktowane z poszanowaniem godności i mają zapewnione równe szanse rozwoju zawodowego. Polityka wspiera kulturę organizacyjną opartą na przejrzystości, partnerstwie i niedyskryminacji oraz wzmacnianiu takich rozwiązań, które sprzyjają sprawiedliwemu i włączającemu funkcjonowaniu Instytutu jako miejsca pracy i działalności naukowej.
2. Polityka wyraża dążenie MIR-PIB do tworzenia warunków, w których o możliwościach zatrudnienia, rozwoju zawodowego, powierzania zadań, dostępie do szkoleń oraz pełnieniu funkcji decydują kompetencje, doświadczenie, jakość wykonywanej pracy i obiektywne kryteria organizacyjne, a nie stereotypy, uprzedzenia lub nieuzasadnione różnicowanie sytuacji pracowników. Celem dokumentu jest również wzmacnianie świadomości, że równe traktowanie i poszanowanie różnorodności stanowią istotny element jakości zarządzania, jakości współpracy oraz jakości środowiska pracy w Instytucie. Polityka ma także wspierać budowanie warunków organizacyjnych, które sprzyjają godzeniu życia zawodowego z prywatnym, wzmacniają poczucie bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz umożliwiają rozwój zawodowy w warunkach przejrzystych, przewidywalnych i opartych na szacunku. Polityka określa zasady równego traktowania oraz kierunki działań Instytutu.
3. MIR-PIB uznaje, że zasada równego traktowania obejmuje również przejrzystość zasad wynagradzania oraz poszanowanie prawa do równego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości.

4. Polityka uwzględnia zmiany wynikające z rozwoju nowych technologii i organizacji pracy. Jej celem jest również wspieranie takiego podejścia do organizacji pracy, które odpowiada współczesnym wyzwaniom, pozostaje zgodne z zasadą równego traktowania i sprzyja odpowiedzialnemu kształtowaniu relacji zawodowych w Instytucie.

§2. ZAKRES PODMIOTOWY

1. Niniejsza Polityka ma zastosowanie do wszystkich osób wykonujących pracę lub współpracujących z MIR-PIB, niezależnie od podstawy prawnej zatrudnienia lub współpracy. Obejmuje ona zarówno osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy, jak i osoby wykonujące zadania na podstawie innych form współpracy, a także kandydatów i kandydatki ubiegających się o zatrudnienie oraz osoby zaangażowane w działalność naukową, badawczą, projektową, ekspercką i organizacyjną Instytutu.
2. Polityka obejmuje obszary działalności Instytutu związane z organizacją pracy. Obejmuje w szczególności zagadnienia związane z rekrutacją, zatrudnieniem, organizacją pracy, udziałem w szkoleniach, powierzaniem zadań, pełnieniem funkcji, komunikacją wewnętrzną, relacjami w zespołach oraz korzystaniem z rozwiązań wspierających godzenie życia zawodowego i prywatnego.
3. Polityka stanowi wspólny punkt odniesienia dla działań podejmowanych w MIR-PIB wszędzie tam, gdzie znaczenie mają zasady równości, przejrzystości, szacunku i odpowiedzialności. Polityka nie zastępuje obowiązujących przepisów prawa ani regulacji wewnętrznych, lecz wyznacza ramę, w której działania Instytutu w obszarze równości płci i różnorodności powinny być rozumiane, rozwijane i stosowane. Jej rolą jest wzmacnianie spójności pomiędzy codzienną praktyką organizacyjną a wartościami, które Instytut uznaje za istotne dla jakości środowiska pracy i rozwoju zawodowego.

§3. PODSTAWY POLITYKI

1. Polityka Równości Płci i Różnorodności MIR-PIB opiera się na zasadach wynikających z powszechnie obowiązującego prawa oraz z aktów wewnętrznych regulujących funkcjonowanie Instytutu. Określa ona ramy działań podejmowanych w obszarze równego traktowania, poszanowania godności, organizacji pracy i rozwoju zawodowego, z uwzględnieniem obowiązujących przepisów oraz rozwiązań przyjętych w MIR-PIB.
2. Podstawę niniejszej Polityki stanowią w szczególności następujące źródła zewnętrzne:
 - Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, w szczególności przepisy wyrażające zasadę równości oraz zakaz dyskryminacji;
 - ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, w szczególności regulacje dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu, zakazu dyskryminacji, poszanowania godności pracownika, ochrony przed nierównym traktowaniem oraz zasad równego wynagradzania;
 - ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania;
 - dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE, a także przepisy krajowe wdrażające lub wykonujące tę dyrektywę;
 - dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, a także przepisy krajowe wdrażające lub wykonujące tę dyrektywę;
 - wymogi wynikające z programu Horyzont Europa dotyczące posiadania Gender Equality Plan (GEP) oraz oficjalne wytyczne Komisji Europejskiej odnoszące się do przygotowania i wdrażania GEP w organizacjach badawczych i instytucjach naukowych;

- art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE 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 oraz dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania, a także przepisy krajowe wdrażające lub wykonujące te akty;
- rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. (RODO) – w zakresie ochrony danych osobowych, w tym danych pracowników, kandydatów do pracy i innych osób objętych działaniami realizowanymi na podstawie Polityki;
- rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1689 z dnia 13 czerwca 2024 r. w sprawie ustanowienia zharmonizowanych przepisów dotyczących sztucznej inteligencji (akt w sprawie sztucznej inteligencji/AI Act) – w zakresie, w jakim wykorzystywanie systemów sztucznej inteligencji, narzędzi cyfrowych lub zautomatyzowanego wspomagania decyzji może wpływać na organizację pracy, procesy rekrutacyjne, ocenę, przydział zadań, monitorowanie wykonywania pracy lub sytuację osób zatrudnionych i współpracujących z Instytutem.

3. Odesłania do źródeł zewnętrznych wskazanych w ust. 2 obejmują również akty prawne je zmieniające, zastępujące, wykonujące lub wdrażające do prawa krajowego, w zakresie odpowiadającym przedmiotowi niniejszej Polityki. W przypadku zmian stanu prawnego, Politykę stosuje się z uwzględnieniem aktualnie obowiązujących przepisów prawa powszechnie obowiązującego oraz właściwych wymogów programu Horyzont Europa.

4. Podstawę niniejszej Polityki stanowią również obowiązujące w MIR-PIB źródła wewnętrzne, w szczególności:

- Regulamin pracy MIR-PIB;
- Regulamin wynagradzania MIR-PIB;
- Polityka antymobbingowa MIR-PIB;
- Regulamin pracy zdalnej MIR-PIB;
- regulacje dotyczące zgłaszania naruszeń/sygnalistów w MIR-PIB;
- zarządzenie Dyrektora MIR-PIB dotyczące powołania Pełnomocnika ds. równości, określające umocowanie tej funkcji w Instytucie;
- inne akty wewnętrzne MIR-PIB odnoszące się do zasad zatrudnienia, organizacji pracy, rozwoju zawodowego, etyki pracy oraz przeciwdziałania nierównemu traktowaniu.

5. Wskazane wyżej źródła zewnętrzne i wewnętrzne tworzą podstawę organizacyjną i normatywną niniejszej Polityki oraz wyznaczają ramy działań podejmowanych w MIR-PIB w obszarze równości płci i różnorodności.

ROZDZIAŁ II. DIAGNOZA SYTUACJI W MIR-PIB

§4. CEL I ZAKRES DIAGNOZY

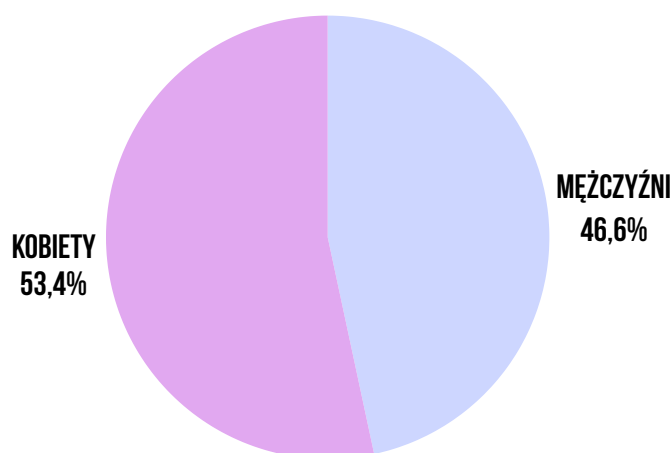
1. Diagnoza stanowi integralną część niniejszej Polityki i służy przedstawieniu aktualnej sytuacji MIR-PIB w najważniejszych obszarach związanych z równością płci, warunkami pracy i organizacją środowiska zawodowego. Jej celem jest możliwie wierne pokazanie stanu Instytutu na moment przyjęcia Polityki, tak aby planowane cele i działania były oparte na rzeczywistych danych, potrzebach i uwarunkowaniach organizacyjnych. Diagnoza ma charakter porządkujący i informacyjny: pozwala wskazać te obszary funkcjonowania Instytutu, które wymagają dalszego wzmacniania, doprecyzowania lub systematycznej obserwacji.
2. Zakres diagnozy obejmuje w szczególności syntetyczne dane dotyczące struktury zatrudnienia, udziału kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach stanowisk, funkcjach kierowniczych i gremiach, a także dane odnoszące się do udziału w szkoleniach i wybranych rozwiązaniach wspierających godzenie życia zawodowego i prywatnego. Ujęcie tych obszarów ma na celu stworzenie możliwie przejrzystego obrazu sytuacji Instytutu jako miejsca pracy i współpracy.
3. Przedstawione w diagnozie dane mają również znaczenie porównawcze i porządkujące na przyszłość. Stanowią one punkt odniesienia dla oceny zmian zachodzących w okresie obowiązywania Polityki, a zarazem tworzą podstawę do formułowania działań adekwatnych do specyfiki MIR-PIB. Diagnoza jest elementem wspierającym świadome planowanie działań organizacyjnych, kadrowych i rozwojowych w kolejnych latach.

§5. STRUKTURA ZATRUDNIENIA W MIR-PIB

1. Jednym z podstawowych elementów diagnozy jest przedstawienie ogólnej struktury zatrudnienia w MIR-PIB z uwzględnieniem płci. Dane te pozwalają zobaczyć, jak kształtuje się udział kobiet i mężczyzn w całej organizacji, a także stanowią punkt wyjścia do dalszej analizy bardziej szczegółowych obszarów, takich jak grupy stanowisk czy funkcje kierownicze.
2. W niniejszym paragrafie przedstawia się zatem:
 - 1) ogólną liczbę osób zatrudnionych w MIR-PIB według płci,
 - 2) strukturę zatrudnienia według podstawowych grup stanowisk, z podziałem na płeć.

Kategoria	Liczba osób	Udział procentowy
Kobiety	127	53,36%
Mężczyźni	111	46,64%
Razem	238	100%

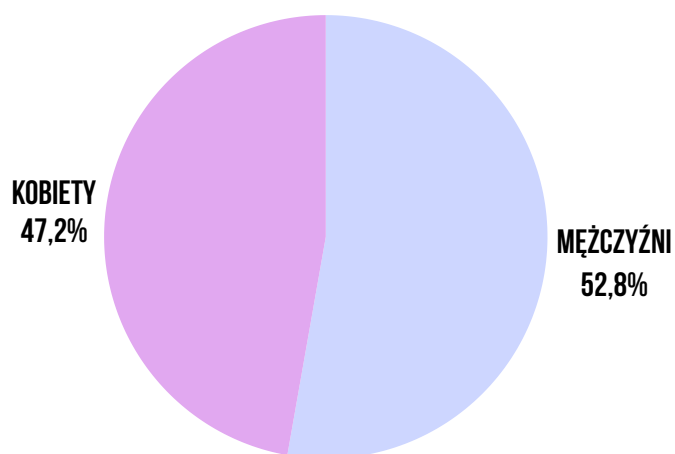
Tabela 1. Zatrudnienie w MIR-PIB według płci



Wykres 1. Struktura zatrudnienia w MIR-PIB według płci

Grupa stanowisk	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Udział kobiet	Udział mężczyzn
Stanowiska naukowe	17	19	36	47,22%	52,78%
Stanowiska Inżynieryjno-techniczne	31	38	69	44,93%	55,07%
Administracja / wsparcie	34	8	42	80,95%	19,05%
Inne	46	45	91	50,55%	49,45%
Razem	128	110	238		

Tabela 2. Zatrudnienie według stanowisk i płci



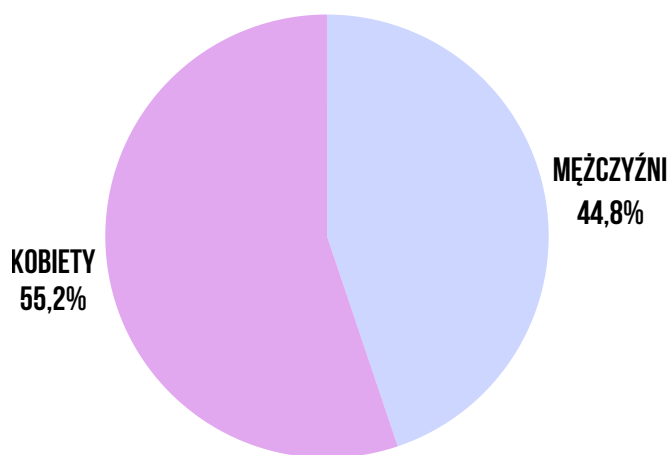
Wykres 2. Struktura zatrudnienia na stanowiskach naukowych według płci

§6. STANOWISKA KIEROWNICZE I FUNKCJE DECYZYJNE

1. Istotnym obszarem diagnozy jest udział kobiet i mężczyzn w pełnieniu funkcji kierowniczych oraz innych funkcji mających znaczenie dla organizacji pracy, koordynacji zadań i podejmowania decyzji. Analiza tego obszaru pozwala spojrzeć na strukturę Instytutu nie tylko z perspektywy liczby zatrudnionych, ale także z punktu widzenia rozmieszczenia odpowiedzialności oraz udziału w zarządzaniu.
2. Ujęcie danych dotyczących stanowisk kierowniczych ma na celu pokazanie, jak kształtuje się udział kobiet i mężczyzn w poszczególnych poziomach organizacyjnych Instytutu, w szczególności w dyrekcji, wśród kierowników jednostek oraz ich zastępców. Pozwala to ocenić, czy struktura odpowiedzialności i funkcji kierowniczych odpowiada ogólnemu obrazowi zatrudnienia, czy też występują w tym zakresie wyraźne różnice.
3. W niniejszym paragrafie przedstawia się dane dotyczące:
 - funkcji kierowniczych wyższego szczebla;
 - kierowników jednostek organizacyjnych;
 - zastępców kierowników;

Kategoria	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Udział kobiet	Udział mężczyzn
Dyrekcja	2	1	3	66,67%	33,33%
Kierownicy zakładów/ działów	16	13	29	55,17%	44,83%
Zastępcy kierowników	4	1	5	80%	20%

Tabela 3. Stanowiska kierownicze według płci



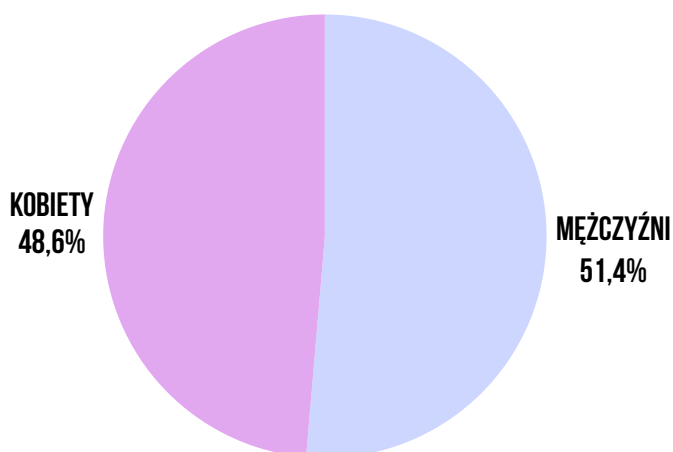
Wykres 3. Kierownicy zakładów i działów w MIR-PIB według płci

§7. ROZWÓJ ZAWODOWY I SZKOLENIA

1. Ważnym obszarem diagnozy jest udział kobiet i mężczyzn w aktywnościach związanych z rozwojem zawodowym oraz korzystaniem z możliwości podnoszenia kwalifikacji. Obszar ten ma znaczenie nie tylko z punktu widzenia indywidualnego rozwoju pracowników, lecz także dla oceny, w jaki sposób w praktyce rozkłada się dostęp do doświadczeń, zasobów i aktywności wzmacniających kompetencje oraz pozycję zawodową w Instytucie.
2. W diagnozie ujęto zatem dane dotyczące udziału w szkoleniach i innych formach rozwoju zawodowego. Zestawienie tych danych pozwala spojrzeć na rozwój zawodowy jako na ważny element warunków pracy i możliwości budowania ścieżki zawodowej w Instytucie.
3. W niniejszym paragrafie przedstawia się dane dotyczące udziału kobiet i mężczyzn w szkoleniach i innych formach rozwoju zawodowego.

Kategoria	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Udział kobiet	Udział mężczyzn
Szkolenia zewnętrzne	36	38	74	48,65%	51,35%

Tabela 4. Udział kobiet i mężczyzn w szkoleniach zewnętrznych w okresie od 01.2023r. do 30.06.2026r.



Wykres 4. Udział w szkoleniach zewnętrznych wg płci

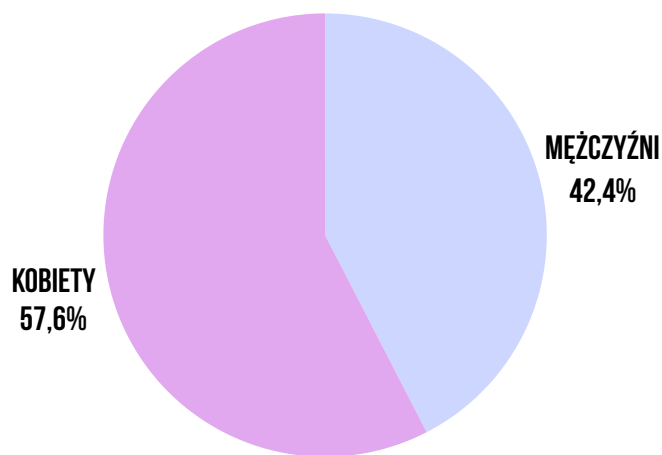
§8. WORK-LIFE BALANCE

1. Jednym z elementów diagnozy jest również przedstawienie danych dotyczących korzystania z rozwiązań wspierających godzenie życia zawodowego i prywatnego. Obszar ten ma istotne znaczenie dla warunków pracy, organizacji obowiązków oraz jakości środowiska zawodowego, ponieważ łączy kwestie formalnych uprawnień pracowniczych z codzienną praktyką organizacji pracy w Instytucie.

2. Ujęcie danych dotyczących pracy zdalnej, urlopów rodzicielskich i opiekuńczych lub innych rozwiązań elastycznych pozwala zobaczyć, w jakim zakresie i w jakiej strukturze pracownicy korzystają z dostępnych możliwości organizacyjnych. Celem tej części diagnozy nie jest ocena indywidualnych decyzji pracowników, lecz pokazanie, jak kształtuje się praktyczne funkcjonowanie rozwiązań wspierających work-life balance w MIR-PIB.
3. W niniejszym paragrafie przedstawia się dane dotyczące:
- 1) korzystania z pracy zdalnej lub hybrydowej;
 - 2) korzystania z urlopów rodzicielskich i opiekuńczych;
 - 3) innych wyodrębnionych rozwiązań organizacyjnych.

Kategoria	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Udział kobiet	Udział mężczyzn
Praca zdalna, hybrydowa	19	14	33	57,58%	42,42%
Urlopy rodzicielskie, opiekuńcze	3	0	3	100%	0%
Inne rozwiązania elastyczne (indyw. rozkład czasu pracy)	39	41	80	48,75%	51,25%

Tabela 5. Wybrane dane work-life balance



Wykres 5. Praca zdalna/hybrydowa wg płci

§9. UWAGI DO INTERPRETACJI DANYCH I PODSUMOWANIE DIAGNOZY

1. Dane przedstawione w niniejszym rozdziale mają charakter syntetyczny i służą zobrazowaniu stanu występującego w MIR-PIB na moment przyjęcia Polityki.
2. Celem diagnozy nie jest wartościowanie poszczególnych grup ani formułowanie wniosków o charakterze ocennym wobec konkretnych osób, lecz uporządkowanie informacji potrzebnych do prowadzenia działań organizacyjnych, rozwojowych i informacyjnych w okresie obowiązywania Polityki.

§10. PODSUMOWANIE DIAGNOZY

1. Przedstawione w niniejszym rozdziale dane pokazują, że ogólna struktura zatrudnienia w MIR-PIB jest stosunkowo zrównoważona pod względem udziału kobiet i mężczyzn. Kobiety stanowią 53,36% osób zatrudnionych, a mężczyźni 46,64%. Jednocześnie bardziej szczegółowe dane wskazują na różnice w poszczególnych grupach stanowisk, w szczególności w administracji i wsparciu, gdzie udział kobiet jest wyraźnie wyższy niż udział mężczyzn.

2. Dane dotyczące funkcji kierowniczych wskazują na istotny udział kobiet w zarządzaniu i koordynowaniu pracy Instytutu. W dyrekcji kobiety stanowią 66,67%, wśród kierowników zakładów i działów 55,17%, a wśród zastępców kierowników 80%. Dane te należy interpretować z uwzględnieniem niewielkich liczebności w niektórych kategoriach oraz specyfiki struktury organizacyjnej MIR-PIB.
3. W obszarze rozwoju zawodowego dane dotyczące szkoleń zewnętrznych wskazują na zbliżony udział kobiet i mężczyzn. Kobiety stanowiły 48,65%, a mężczyźni 51,35% uczestników szkoleń zewnętrznych w analizowanym okresie. Obszar ten powinien nadal pozostawać przedmiotem bieżącej obserwacji w ramach monitoringu Polityki.
4. Dane dotyczące work-life balance pokazują zróżnicowane korzystanie z dostępnych rozwiązań organizacyjnych. Z pracy zdalnej lub hybrydowej korzystało 19 kobiet i 14 mężczyzn, z indywidualnego rozkładu czasu pracy 39 kobiet i 41 mężczyzn, natomiast urlopy rodzicielskie lub opiekuńcze dotyczyły 3 kobiet i żadnego mężczyzny. Dane te potwierdzają znaczenie dalszego upowszechniania wiedzy o dostępnych rozwiązaniach oraz wspierania kultury organizacyjnej sprzyjającej godzeniu życia zawodowego i prywatnego.
5. Wnioski z diagnozy potwierdzają zasadność przyjęcia czterech głównych kierunków Polityki: podnoszenia świadomości i kompetencji pracowników, wzmacniania przejrzystych zasad rekrutacji i rozwoju zawodowego, wspierania równowagi między życiem zawodowym i prywatnym oraz utrwalania bezpiecznego i szanującego środowiska pracy. Diagnoza stanowi punkt odniesienia dla dalszego monitorowania zmian oraz planowania działań przewidzianych w Polityce i Załączniku nr 1.

ROZDZIAŁ III. CELE POLITYKI

CELE POLITYKI:

1 ŚWIADOMOŚĆ I KOMPETENCJE

Szkolenia, wdrażanie nowych pracowników, materiały i komunikacja wewnętrzna.

2 RÓWNE ZADADY W REKRUTACJI I ROZWOJU

Przejrzyste informacje, projekty, szkolenia i dostęp do możliwości rozwoju.

3 WORK-LIFE BALANCE

Dobre praktyki planowania pracy, rozwiązania elastyczne, wsparcie po przerwach.

4 BEZPIECZNE I SZANUJĄCE ŚRODOWISKO

Kultura szacunku, rola pełnomocnika, przeciwdziałanie zachowaniom naruszającym godność.

§ 11. ZAŁOŻENIA OGÓLNE

1. Cele niniejszej Polityki zostały określone na podstawie diagnozy sytuacji MIR-PIB oraz z uwzględnieniem potrzeby wzmacniania takich rozwiązań organizacyjnych, które sprzyjają równości, przejrzystości, bezpieczeństwu i rozwojowi zawodowemu. Ich rolą jest wyznaczenie kierunku działań Instytutu w okresie obowiązywania Polityki oraz stworzenie spójnej podstawy dla działań informacyjnych, organizacyjnych i rozwojowych podejmowanych w tym obszarze.
2. Cele Polityki zostały sformułowane w sposób odpowiadający charakterowi i potrzebom MIR-PIB. Ich zadaniem jest wskazanie najważniejszych obszarów, w których Instytut chce w sposób świadomy, konsekwentny i uporządkowany wzmacniać standardy równego traktowania oraz jakość środowiska pracy.
3. Realizacja celów Polityki wspiera budowanie środowiska pracy, w którym zasady organizacji pracy, komunikacji, rozwoju zawodowego i współpracy są oparte na obiektywnych kryteriach, poszanowaniu godności oraz odpowiedzialności za jakość relacji zawodowych.

§ 12. CELE GŁÓWNE POLITYKI

1. W okresie obowiązywania Polityki MIR-PIB realizuje cztery cele główne:
 - 1) Podnoszenie świadomości i kompetencji pracowników.
 - 2) Równe zasady w rekrutacji i rozwoju zawodowym.
 - 3) Wspieranie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym.
 - 4) Bezpieczne i szanujące środowisko pracy.
2. Cele te pozostają ze sobą powiązane i wzajemnie się uzupełniają. Razem wyznaczają podstawowe kierunki działań Instytutu w obszarze równości płci i różnorodności.

§ 13. PODNOSZENIE ŚWIADOMOŚCI I KOMPETENCJI PRACOWNIKÓW

1. Pierwszym celem Polityki jest wzmacnianie wiedzy, świadomości i kompetencji osób zatrudnionych oraz współpracujących z MIR-PIB w obszarze równego traktowania, kultury szacunku i jakości współpracy. Cel ten wynika z przekonania, że trwała zmiana organizacyjna polega na budowaniu wspólnego rozumienia zasad, które powinny obowiązywać w codziennej pracy i wzajemnych relacjach zawodowych.
2. W ramach tego celu, Instytut dąży do tego, aby pracownicy i współpracownicy mieli dostęp do podstawowych informacji dotyczących zasad równego traktowania, kultury organizacyjnej opartej na szacunku oraz roli, jaką w tym obszarze pełni komunikacja, sposób współpracy i codzienne praktyki organizacyjne. Ważnym elementem realizacji tego celu jest również wzmacnianie świadomości kadry kierowniczej, której sposób zarządzania, podejmowania decyzji i komunikowania się z zespołem ma istotny wpływ na jakość środowiska pracy.
3. Cel ten obejmuje również rozwijanie form działań informacyjnych i edukacyjnych, które pomagają w rozpoznawaniu stereotypów, ograniczaniu uprzedzeń i wzmacnianiu odpowiedzialności za sposób, w jaki w Instytucie budowane są relacje zawodowe. W szczególności chodzi o tworzenie warunków do lepszego rozumienia zasad równego traktowania oraz ich praktycznego znaczenia dla funkcjonowania zespołów, organizacji pracy i współpracy wewnętrznej.
4. W obszarze tym mieści się także wzmacnianie świadomości dotyczącej wpływu zmian technologicznych na środowisko pracy, zwłaszcza tam, gdzie nowe narzędzia i rozwiązania cyfrowe mogą oddziaływać na sposób organizacji pracy, komunikacji lub podejmowania decyzji dotyczących osób. Celem Instytutu jest

rozwijanie takiej kultury organizacyjnej, która łączy nowoczesność z odpowiedzialnością i poszanowaniem zasady równego traktowania.

§ 14. RÓWNE ZASADY W REKRUTACJI I ROZWOJU ZAWODOWYM

1. Drugim celem Polityki jest wzmacnianie przejrzystych i równych zasad w obszarze rekrutacji, rozwoju zawodowego, udziału w zadaniach oraz dostępu do możliwości podnoszenia kwalifikacji. Dla MIR-PIB niezwykle ważne jest, aby warunki związane z zatrudnieniem i rozwojem zawodowym były oparte na obiektywnych kryteriach, jasnych zasadach i przejrzystym dostępie do informacji. Realizacja tego celu obejmuje również wspieranie przejrzystości zasad wynagradzania oraz dbałość o to, aby warunki płacowe były oparte na obiektywnych i uzasadnionych kryteriach, z poszanowaniem zasady równego wynagrodzenia.
2. Realizacja tego celu oznacza wspieranie takich rozwiązań organizacyjnych, które sprzyjają sprawiedliwemu dostępowi do możliwości rozwoju zawodowego, uczestnictwa w szkoleniach i zadaniach związanych z działalnością Instytutu. Obejmuje to zarówno etap ubiegania się o zatrudnienie, jak i dalszy przebieg pracy zawodowej w MIR-PIB, w tym dostęp do informacji o możliwościach rozwojowych, pełnionych funkcjach oraz organizacji aktywności zawodowej.
3. W ramach tego celu szczególne znaczenie ma dbałość o to, aby język stosowany w procesach rekrutacyjnych, komunikacji wewnętrznej oraz dokumentach związanych z zatrudnieniem i rozwojem zawodowym był neutralny, przejrzysty i niedyskryminujący oraz sprzyjał równemu dostępowi do informacji i możliwości oferowanych przez Instytut.

§ 15. WSPIERANIE RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM I PRYWATNYM

1. Trzecim celem Polityki jest wspieranie warunków organizacyjnych, które sprzyjają zachowaniu równowagi między życiem zawodowym i prywatnym. Instytut uznaje, że możliwość godzenia obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym, opiekuńczym i osobistym ma istotne znaczenie dla jakości środowiska pracy, stabilności zatrudnienia, dobrostanu pracowników oraz długofalowego rozwoju zawodowego. Celem MIR-PIB jest dążenie do tworzenia organizacji, w której rozwiązania służące równowadze pomiędzy pracą a życiem prywatnym są rozumiane jako element odpowiedzialnego zarządzania.
2. Realizacja tego celu oznacza wspieranie takich praktyk i rozwiązań, które umożliwiają wykonywanie pracy w sposób odpowiadający zarówno potrzebom Instytutu, jak i rzeczywistym uwarunkowaniom życia zawodowego pracowników. Dotyczy to w szczególności organizacji pracy, sposobu planowania zadań i spotkań, korzystania z rozwiązań przewidzianych w przepisach oraz zasadach wewnętrznych, a także budowania kultury pracy uwzględniającej potrzeby osób łączących obowiązki zawodowe z obowiązkami rodzinnymi lub opiekuńczymi.
3. Cel ten obejmuje również dążenie do tego, aby rozwiązania wspierające work-life balance były w MIR-PIB czytelne, dostępne i komunikowane w sposób przejrzysty. W praktyce oznacza to potrzebę wzmacniania wiedzy o dostępnych formach organizacji pracy, uprawnieniach związanych z rodzicielstwem i opieką oraz zasadach korzystania z rozwiązań wspierających elastyczność pracy, w takim zakresie, w jakim pozwala na to charakter zadań realizowanych w Instytucie. Ważnym elementem tego celu jest również troska o to, aby korzystanie z takich rozwiązań nie prowadziło do obniżenia jakości współpracy, lecz było elementem odpowiedzialnej organizacji pracy.

4. W ramach tego celu Instytut dąży także do wzmacniania takich praktyk organizacyjnych, które sprzyjają płynnemu powrotowi do pracy po przerwach związanych z rodzicielstwem, opieką lub innymi ważnymi okolicznościami życiowymi. Oznacza to potrzebę takiego kształtowania środowiska pracy, aby przerwy w wykonywaniu obowiązków zawodowych nie prowadziły do nieuzasadnionego osłabienia możliwości dalszego rozwoju zawodowego, kontaktu z zespołem czy dostępu do informacji istotnych z punktu widzenia pracy w Instytucie.
5. Wspieranie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym jest rozumiane jako element dobrej organizacji pracy, odpowiedzialności kierowniczej i kultury współpracy.

§ 16. BEZPIECZNE I SZANUJĄCE ŚRODOWISKO PRACY

1. Czwartym celem Polityki jest wzmacnianie bezpiecznego, szanującego i odpowiedzialnego środowiska pracy, w którym każda osoba zatrudniona lub współpracująca z MIR-PIB może wykonywać swoje obowiązki w warunkach wolnych od zachowań naruszających godność, od uprzedzeń, stereotypów oraz od wszelkich form nierównego traktowania. Instytut uznaje, że bezpieczeństwo w miejscu pracy ma wymiar nie tylko organizacyjny, ale również relacyjny i kulturowy, ponieważ zależy od jakości komunikacji, wzajemnego szacunku, sposobu reagowania na trudne sytuacje oraz jasności zasad obowiązujących we wspólnej pracy.
2. Realizacja tego celu oznacza wspieranie modelu współpracy, w którym relacje zawodowe są oparte na odpowiedzialności, kulturze osobistej, przejrzystości działań oraz poszanowaniu granic i godności drugiego człowieka. Dotyczy to zarówno codziennych kontaktów

pomiędzy pracownikami, jak i sposobu funkcjonowania zespołów, relacji przełożony–pracownik, oraz komunikacji wewnętrznej w szerokim znaczeniu. Instytut traktuje ten obszar jako ważny element jakości swojej kultury organizacyjnej.

3. Cel ten polega na wzmacnianiu tych zasad i rozwiązań, które już służą ochronie godności, przeciwdziałaniu zachowaniom niepożądanym oraz budowaniu bezpiecznego środowiska pracy. Oznacza to potrzebę ich lepszego zakorzenienia w praktyce organizacyjnej, większej świadomości pracowników i kadry kierowniczej oraz wzmacniania spójności pomiędzy formalnymi regulacjami a codziennym funkcjonowaniem Instytutu. Polityka obejmuje również przeciwdziałanie zachowaniom naruszającym godność ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu i innym formom przemocy lub nierównego traktowania o takim charakterze, z wykorzystaniem obowiązujących w MIR-PIB procedur wewnętrznych.
4. W ramach tego celu szczególne znaczenie ma rola komunikacji i postawy osób pełniących funkcje kierownicze, ponieważ sposób organizacji pracy, reagowania na trudności, rozwiązywania napięć i budowania relacji w zespołach wpływa bezpośrednio na poczucie bezpieczeństwa pracowników. Instytut uznaje zatem, że bezpieczne i szanujące środowisko pracy wymaga nie tylko znajomości zasad, ale również konsekwentnego rozwijania kultury współpracy opartej na szacunku, uważności i odpowiedzialności za innych.
5. Kultura organizacyjna oparta na szacunku i bezpieczeństwie stanowi jeden z podstawowych warunków skutecznej współpracy, rozwoju zawodowego i dobrej jakości pracy Instytutu. Wzmacnianie tego obszaru ma służyć nie tylko zapobieganiu zachowaniom niepożądanym, lecz również budowaniu środowiska, w którym pracownicy mogą funkcjonować z poczuciem przewidywalności, zaufania i poszanowania ich godności.

ROZDZIAŁ IV. REALIZACJA CELÓW POLITYKI

§ 17. ZAŁOŻENIA REALIZACJI POLITYKI

1. Realizacja celów niniejszej Polityki odbywa się poprzez działania organizacyjne, informacyjne, edukacyjne i rozwojowe podejmowane w MIR-PIB w sposób odpowiadający charakterowi zadań Instytutu, jego strukturze organizacyjnej oraz obowiązującym regulacjom wewnętrznym. Działania te służą wzmacnianiu standardów równego traktowania, poprawie jakości środowiska pracy oraz wspieraniu rozwiązań sprzyjających przejrzystości, odpowiedzialności i szacunkowi w relacjach zawodowych.
2. Polityka jest realizowana z wykorzystaniem już istniejących w Instytucie mechanizmów organizacyjnych, kadrowych i komunikacyjnych, a także z uwzględnieniem funkcjonujących aktów wewnętrznych regulujących organizację pracy, wynagradzanie, pracę zdalną, przeciwdziałanie mobbingowi oraz ochronę osób zgłaszających naruszenia (sygnaliści). Oznacza to, że działania przewidziane w ramach Polityki nie tworzą odrębnego, równoległego systemu zarządzania, lecz wzmacniają i porządkują rozwiązania już obecne w funkcjonowaniu MIR-PIB.
3. Realizacja Polityki opiera się na założeniu, że wzmacnianie równości płci i różnorodności powinno następować poprzez jakość codziennej praktyki organizacyjnej. Z tego względu szczególne znaczenie mają takie obszary jak sposób komunikacji, dostęp do informacji, organizacja pracy, udział w szkoleniach, rola kadry kierowniczej oraz czytelność zasad obowiązujących w Instytucie.
4. Działania podejmowane w ramach Polityki mają charakter ciągły i rozwojowy. Oznacza to, że nie ograniczają się do jednorazowych inicjatyw, lecz powinny być stopniowo wpisywane w codzienne funkcjonowanie Instytutu, w szczególności w obszarach związanych z zatrudnieniem, organizacją pracy, rozwojem zawodowym, kulturą współpracy i komunikacją wewnętrzną.

5. Szczegółowy wykaz działań, jednostek odpowiedzialnych, terminów oraz sposobu sprawdzania realizacji określa Załącznik nr 1 do Polityki.

§ 18. REALIZACJA CELÓW POLITYKI

1. Realizacja celów Polityki polega na podejmowaniu działań organizacyjnych, informacyjnych i szkoleniowych, które wspierają równe traktowanie, przejrzystość zasad funkcjonowania oraz jakość środowiska pracy w MIR-PIB.
2. Działania te obejmują w szczególności:
 - prowadzenie działań edukacyjnych i informacyjnych dotyczących równego traktowania, zasad współpracy oraz komunikacji w miejscu pracy,
 - zapewnienie przejrzystych i obiektywnych zasad w procesach rekrutacji, zatrudnienia, rozwoju zawodowego oraz dostępu do szkoleń i innych form aktywności zawodowej,
 - wspieranie rozwiązań organizacyjnych umożliwiających godzenie pracy z życiem prywatnym, w tym właściwe planowanie pracy, dostęp do elastycznych form pracy oraz wsparcie osób powracających po przerwach związanych z obowiązkami opiekuńczymi,
 - wzmacnianie środowiska pracy opartego na poszanowaniu godności, przeciwdziałaniu zachowaniom niepożądanym oraz stosowaniu obowiązujących procedur wewnętrznych.
3. Realizacja celów Polityki odbywa się poprzez wykorzystanie istniejących regulacji i narzędzi organizacyjnych MIR-PIB, w tym działań kadrowych, szkoleniowych i komunikacyjnych, oraz z uwzględnieniem roli kadry kierowniczej i Pełnomocnika ds. równości.
4. Szkolenia przewidziane w ramach Polityki obejmują, odpowiednio do grup odbiorców, zagadnienia równego traktowania, przeciwdziałania stereotypom, komunikacji opartej na szacunku, a w przypadku kadry kierowniczej również rozpoznawania nieuświadomionych uprzedzeń, organizacji pracy i reagowania na sytuacje naruszające godność.

ROZDZIAŁ V. WDROŻENIE I ODPOWIEDZIALNOŚĆ

§ 19. ZASADY WDRAŻANIA POLITYKI

1. Wdrożenie niniejszej Polityki odbywa się z wykorzystaniem obowiązujących w MIR-PIB rozwiązań organizacyjnych, kadrowych i komunikacyjnych oraz z uwzględnieniem struktury organizacyjnej Instytutu, jego zadań statutowych i specyfiki funkcjonowania poszczególnych jednostek. Celem wdrażania Polityki jest stopniowe wzmacnianie takich praktyk organizacyjnych, które sprzyjają równości, przejrzystości, jakości współpracy i bezpieczeństwu środowiska pracy.
2. Polityka nie funkcjonuje w oderwaniu od pozostałych działań i regulacji obowiązujących w Instytucie, lecz jest z nimi powiązana i powinna być realizowana w sposób spójny z organizacją pracy, działaniami szkoleniowymi, komunikacją wewnętrzną oraz zasadami odpowiedzialności kierowniczej.
3. Realizacja Polityki ma charakter ciągły. Obejmuje zarówno działania o charakterze planowym, przewidziane w Załączniku nr 1, jak i działania o charakterze bieżącym, podejmowane w odpowiedzi na potrzeby organizacyjne, rozwojowe lub informacyjne pojawiające się w toku funkcjonowania Instytutu. W tym znaczeniu wdrażanie Polityki jest procesem, którego celem jest umacnianie określonych standardów organizacyjnych i kultury współpracy w dłuższej perspektywie.
4. Wdrożenie Polityki opiera się również na założeniu, że działania w obszarze równości płci i różnorodności powinny być możliwie bliskie praktyce funkcjonowania Instytutu. Z tego względu ich realizacja powinna pozostawać związana z obszarami takimi jak sposób organizacji pracy, dostęp do informacji, udział w działaniach rozwojowych, komunikacja wewnętrzna, współpraca w zespołach oraz wykonywanie obowiązków kierowniczych.

§20. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA REALIZACJĘ POLITYKI

1. Za wdrożenie niniejszej Polityki odpowiada Dyrektor MIR-PIB, który zapewnia jej umocowanie organizacyjne oraz wspiera podejmowanie działań związanych z realizacją określonych w niej celów.
2. Osobą wspierającą wdrażanie Polityki, działania informacyjne i porządkujące w obszarze równości płci i różnorodności jest Pełnomocnik ds. równości. Rola tej funkcji polega w szczególności na wspieraniu komunikacji wewnętrznej dotyczącej Polityki, inicjowaniu działań o charakterze informacyjnym i edukacyjnym, współpracy z jednostkami organizacyjnymi w zakresie realizacji działań przewidzianych w Polityce oraz wspieraniu spójności pomiędzy zapisami dokumentu a praktyką funkcjonowania Instytutu.
3. Kierownicy komórek organizacyjnych uczestniczą w realizacji Polityki w zakresie odpowiadającym zadaniom i kompetencjom kierowanych przez nich jednostek. Obejmuje to w szczególności uwzględnianie zasad wynikających z Polityki w organizacji pracy, komunikacji z zespołem, dostępie do informacji, wspieraniu rozwoju zawodowego pracowników oraz w kształtowaniu środowiska pracy opartego na szacunku i odpowiedzialności.
4. Dział Kadr i Organizacji wspiera realizację Polityki w zakresie związanym z organizacją pracy, informowaniem pracowników, działaniami szkoleniowymi, danymi kadrowymi oraz innymi zadaniami wynikającymi z zakresu spraw pracowniczych i organizacyjnych. W zależności od charakteru działania w realizacji Polityki mogą uczestniczyć również inne jednostki organizacyjne MIR-PIB, w szczególności te, które odpowiadają za komunikację, funkcjonowanie organów Instytutu lub rozwój kompetencji pracowników.
5. Odpowiedzialność za realizację Polityki ma charakter współdzielony i obejmuje wszystkie osoby uczestniczące w organizacji pracy Instytutu. Oznacza to, że

skuteczność realizacji Polityki zależy nie tylko od formalnego przypisania zadań, ale również od jakości współpracy pomiędzy osobami pełniącymi funkcje kierownicze, wspierające i organizacyjne oraz od gotowości do uwzględniania zasad Polityki w codziennym funkcjonowaniu MIR-PIB.

§21. ZASOBY I WARUNKI REALIZACJI

1. Realizacja Polityki odbywa się przy wykorzystaniu zasobów organizacyjnych, kadrowych i informacyjnych będących w dyspozycji MIR-PIB. W szczególności obejmuje to wykorzystanie istniejących procedur, regulacji i kanałów komunikacji wewnętrznej, działań szkoleniowych, zasobów kadrowych oraz danych niezbędnych do prowadzenia diagnozy i monitoringu.
2. W zakresie niezbędnym dla realizacji Polityki, MIR-PIB wykorzystuje dane dotyczące zatrudnienia, organizacji pracy, szkoleń i innych obszarów wskazanych w diagnozie oraz w Załączniku nr 1. Dane te są gromadzone i przedstawiane w sposób zbiorczy, z poszanowaniem zasad poufności oraz ochrony danych osobowych.
3. Warunkiem skutecznej realizacji Polityki jest czytelność zasad, dobra komunikacja wewnętrzna oraz spójność pomiędzy celami Polityki a praktyką organizacyjną Instytutu. Z tego względu ważnym elementem wdrażania Polityki pozostaje nie tylko wykonywanie określonych działań, ale również utrzymywanie przejrzystego obiegu informacji, wzmacnianie świadomości pracowników oraz wspieranie jakości relacji zawodowych.
4. MIR-PIB zapewnia warunki organizacyjne niezbędne do realizacji Polityki, w tym współpracę właściwych jednostek organizacyjnych, wsparcie dla działań informacyjnych i szkoleniowych oraz udział komórek odpowiedzialnych za sprawy kadrowe, organizacyjne i naukowe.

ROZDZIAŁ VI. MONITORING I PRZEGLĄD POLITYKI

§22.CEL MONITORINGU

1. Monitoring Polityki służy obserwowaniu stopnia realizacji jej celów oraz ocenie, czy działania podejmowane w MIR-PIB rzeczywiście wspierają środowisko pracy oparte na równości, przejrzystości, odpowiedzialności i szacunku. Jego zadaniem jest dostarczanie podstawowych informacji potrzebnych do oceny postępu, identyfikacji obszarów wymagających dalszej uwagi oraz porządkowania działań podejmowanych w okresie obowiązywania Polityki.
2. Monitoring Polityki opiera się na założeniu, że skuteczność realizacji Polityki powinna być oceniana zarówno przez pryzmat działań formalnie podejmowanych w Instytucie, jak i przez odniesienie do podstawowych danych diagnostycznych, które mogą pokazywać kierunek zmian w środowisku pracy, dostęp do rozwoju zawodowego, udział w funkcjach i aktywnościach oraz korzystanie z rozwiązań wspierających organizację pracy.

§23.ZAKRES MONITORINGU

1. Monitoring obejmuje w szczególności:
 - działania informacyjne i edukacyjne realizowane w ramach Polityki;
 - podstawowe dane dotyczące struktury zatrudnienia, udziału kobiet i mężczyzn w funkcjach kierowniczych;
 - dane dotyczące udziału w szkoleniach i wybranych aktywnościach rozwojowych;
 - dane odnoszące się do wybranych rozwiązań wspierających work-life balance;
 - wnioski wynikające z praktyki organizacyjnej oraz z realizacji działań przewidzianych w Załączniku nr 1.

2. Zakres danych wykorzystywanych w monitoringu powinien pozostawać spójny z zakresem diagnozy i celów Polityki. W razie potrzeby może być on doprecyzowywany lub porządkowany w toku realizacji Polityki, tak aby monitoring pozostawał czytelny, użyteczny i adekwatny do potrzeb MIR-PIB.
3. W obszarze związanym z wynagrodzeniami, przejrzystością zasad płacowych oraz obowiązkami sprawozdawczymi wynikającymi z przepisów prawa, MIR-PIB realizuje obowiązki zgodnie z przepisami powszechnie obowiązującymi oraz właściwymi regulacjami wewnętrznymi. Niniejsza Polityka nie zastępuje tych obowiązków, lecz pozostaje z nimi spójna.

§24. FORMA I CZĘSTOTLIWOŚĆ MONITORINGU

1. Monitoring Polityki ma formę krótkiej informacji rocznej, przygotowywanej na potrzeby wewnętrzne MIR-PIB. Informacja ta powinna w sposób syntetyczny przedstawiać działania zrealizowane w danym roku, podstawowe dane odnoszące się do obszarów objętych Polityką oraz najważniejsze wnioski dotyczące dalszej jej realizacji.
2. Krótka informacja roczna może obejmować w szczególności:
 - wskazanie działań szkoleniowych, informacyjnych i organizacyjnych zrealizowanych w danym roku;
 - podstawowe zestawienie danych z obszaru zatrudnienia, funkcji kierowniczych, szkoleń i work-life balance;
 - najważniejsze obserwacje wynikające z realizacji Polityki;
 - propozycje działań lub tematów wymagających dalszej uwagi w kolejnym okresie.

§25. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA MONITORING I PRZEGLĄD POLITYKI

1. Za przygotowanie krótkiej informacji rocznej oraz koordynację przeglądu Polityki odpowiada Pełnomocnik ds. równości, przy współpracy z jednostkami organizacyjnymi odpowiedzialnymi za dane obszary działań i informacji.
2. Dział Kadr i Organizacji oraz inne właściwe jednostki organizacyjne przekazują informacje niezbędne do monitoringu w zakresie odpowiadającym ich zadaniom i kompetencjom, w szczególności w obszarze danych kadrowych, organizacji pracy, szkoleń i funkcjonowania gremiów Instytutu.
3. Kierownicy jednostek organizacyjnych wspierają monitoring Polityki poprzez współpracę przy przekazywaniu informacji o działaniach realizowanych w ich obszarach oraz poprzez uwzględnianie w swojej praktyce organizacyjnej zasad i kierunków działań wynikających z Polityki.
4. Wyniki monitoringu i przeglądu Polityki służą wyłącznie celom organizacyjnym, informacyjnym i rozwojowym Instytutu. Ich funkcją jest wspieranie jakości zarządzania i planowania działań, a nie tworzenie mechanizmu oceniającego osoby indywidualnie.

§26. AKTUALIZACJA POLITYKI

1. Polityka może być aktualizowana w przypadku istotnych zmian organizacyjnych, prawnych lub instytucjonalnych mających wpływ na jej treść albo sposób realizacji.
2. Aktualizacja Polityki może następować również wtedy, gdy z monitoringu lub przeglądu śródkresowego wynika potrzeba doprecyzowania celów, zakresu działań, sposobu prowadzenia diagnozy albo zasad odpowiedzialności za realizację Polityki.

3. Aktualizacja Polityki następuje w trybie właściwym dla jej przyjęcia.

ROZDZIAŁ VII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§27.CHARAKTER I UDOSTĘPNIENIE POLITYKI

- 1.Niniejsza Polityka stanowi oficjalny dokument MIR-PIB określający kierunki działań w obszarze równości płci i różnorodności na lata 2026–2030.
- 2.Polityka podlega udostępnieniu pracownikom i współpracownikom MIR-PIB w sposób przyjęty w Instytucie, w szczególności poprzez jej zamieszczenie w wewnętrznych kanałach komunikacji oraz innych miejscach właściwych dla publikacji dokumentów obowiązujących w MIR-PIB.
- 3.W zakresie wynikającym z potrzeb organizacyjnych oraz zasad jawności działania Instytutu, Polityka może zostać także udostępniona publicznie.
- 4.Integralną część Polityki stanowi Załącznik nr 1 – Plan działań wdrożeniowych do Polityki Równości Płci i Różnorodności MIR-PIB na lata 2026–2030.

§28.OKRES OBOWIĄZYWANIA POLITYKI

- 1.Polityka zostaje wprowadzona zarządzeniem Dyrektora MIR-PIB i obowiązuje w okresie od dnia 1 lipca 2026 r. do dnia 31 grudnia 2030 r.
- 2.Z dniem wejścia w życie niniejszej Polityki wszelkie działania podejmowane w MIR-PIB w obszarze równości płci i różnorodności powinny pozostawać z nią zgodne oraz uwzględniać jej cele, zasady i kierunki działań.
- 3.Realizacja Polityki następuje z poszanowaniem obowiązujących przepisów prawa, aktów wewnętrznych MIR-PIB oraz zasad wynikających ze specyfiki działalności Instytutu.

1. CEL: PODNOSZENIE ŚWIADOMOŚCI I KOMPETENCJI PRACOWNIKÓW

Działanie	Opis	Odpowiedzialni	Termin	Sposób sprawdzenia wykonania
1.1. Szkolenia wewnętrzne	Organizowanie szkoleń lub webinarów dotyczących równego traktowania, komunikacji opartej na szacunku, stereotypów i kultury organizacyjnej.	Dyrekcja Pełnomocnik ds. równości, Dział Kadr i Organizacji	co najmniej 1 raz w roku	informacja o przeprowadzonym szkoleniu, lista obecności/ komunikat
1.2. Szkolenia dla kadry kierowniczej	Szkolenia dla kierowników z zakresu równego traktowania, organizacji pracy, komunikacji i reagowania na sytuacje trudne.	Dyrekcja, Pełnomocnik ds. równości, Dział Kadr i Organizacji	co najmniej 1 raz na 2 lata	informacja o przeprowadzeniu szkolenia
1.3. Materiały informacyjne	Udostępnienie krótkich materiałów w intranecie/obiegu wewnętrznym: polityka, dane kontaktowe, dobre praktyki.	Pełnomocnik ds. równości, komórka komunikacji/osoba wyznaczona	do 31.12.2026 r.	dostępność materiałów
1.4. Informacja dla nowych pracowników	Włączenie podstawowych informacji o polityce i roli Pełnomocnika ds. równości do pakietu wdrożeniowego dla nowych pracowników.	Dział Kadr i Organizacji	do 31.12.2026 r.	aktualizacja materiałów wdrożeniowych

2. CEL: RÓWNE ZASADY W REKRUTACJI I ROZWOJU ZAWODOWYM

Działanie	Opis	Odpowiedzialni	Termin	Sposób sprawdzenia wykonania
2.1. Standard ogłoszeń rekrutacyjnych	Stosowanie neutralnego języka ogłoszeń i nazw stanowisk oraz informacji o wynagrodzeniu / przedziale wynagrodzenia zgodnie z prawem.	Dział Kadr i Organizacji	od 01.01.2027 r.	przegląd ogłoszeń
2.2. Jasna informacja o możliwościach rozwoju	Uporządkowanie i komunikowanie informacji o szkoleniach, projektach, możliwościach udziału w zadaniach i formach rozwoju.	Dział Kadr i Organizacji, kierownicy jednostek	do 30.06.2027 r.	informacja opublikowana/ przekazana pracownikom
2.3. Przegląd udziału kobiet i mężczyzn w szkoleniach i funkcjach kierowniczych	Zestawienie udziału kobiet i mężczyzn w szkoleniach i funkcjach kierowniczych	Dział Kadr i Organizacji, pion naukowy / projektowy	corocznie	krótka informacja roczna
2.4. Wykorzystanie kompetencji po szkoleniach	Zachęcanie kierowników do omawiania z pracownikami możliwości wykorzystania wiedzy i kompetencji zdobytych podczas szkoleń, konferencji lub kursów w zadaniach realizowanych w jednostce.	kierownicy jednostek, Dział Kadr i Organizacji	od 2027 r.	informacja roczna/ przykłady zastosowania

3. CEL: WSPIERANIE RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM I PRYWATNYM

Działanie	Opis	Odpowiedzialni	Termin	Sposób sprawdzenia wykonania
3.1. Informator work-life balance	Przygotowanie krótkiej informacji o dostępnych rozwiązaniach: uprawnienia rodzicielskie, opiekuńcze, praca zdalna, elastyczność organizacyjna.	Dział Kadr i Organizacji	do 30.06.2027 r.	publikacja/udostępnienie materiału
3.2. Dobre praktyki dla kierowników	Opracowanie krótkich zasad planowania pracy i spotkań z uwzględnieniem potrzeb osób z obowiązkami opiekuńczymi.	Pełnomocnik ds. równości, Dział Kadr i Organizacji, kierownicy	do 30.06.2027 r.	przekazanie zasad kierownikom
3.3. Wsparcie po powrocie z dłuższej przerwy	Wprowadzenie prostego modelu rozmowy organizacyjnej po powrocie z urlopu rodzicielskiego/opiekuńczego.	Dział Kadr i Organizacji	od 2027 r.	stosowanie w praktyce/ informacja roczna
3.4. Uwzględnianie regulaminu pracy zdalnej	Uwzględnianie możliwości wynikających z obowiązującego regulaminu pracy zdalnej.	kierownicy jednostek, Dział Kadr i Organizacji	działanie ciągłe	informacja roczna/dobre praktyki

4. CEL: BEZPIECZNE I SZANUJĄCE ŚRODOWISKO PRACY

Działanie	Opis	Odpowiedzialni	Termin	Sposób sprawdzenia wykonania
4.1. Komunikacja istniejących zasad	Przypominanie pracownikom o obowiązującej polityce antymobbingowej i zasadach równego traktowania.	Dział Kadr i Organizacji, Pełnomocnik ds. równości	co najmniej 1 raz w roku	komunikat/informacja wewnętrzna
4.2. Wzmocnienie roli Pełnomocnika ds. równości	Wyraźne wskazanie Pełnomocnika jako osoby wspierającej komunikację i działania równościowe w Instytucie.	Dyrekcja	do 31.12.2026 r.	informacja w polityce i materiałach wewnętrznych
4.3. Działania dla kierowników	Krótkie działania instruktażowe dla kierowników w zakresie reagowania na zachowania naruszające godność i budowania kultury szacunku.	Dyrekcja, Pełnomocnik ds. równości	od 2027 r.	informacja o przeprowadzeniu działania
4.4. Kultura szacunku w codziennej pracy	Krótkie akcje informacyjne/przypomnienia dotyczące standardów komunikacji i współpracy.	Pełnomocnik ds. równości, komórka komunikacji	działanie ciągłe	komunikaty/mini-kampanie