

Plan Równości Płci dla Instytutu Badawczego Leśnictwa

Gender Equality Plan

Raport roczny 2024 rok

[Plan równości płci na lata 2022-2027](#) przyjęty został przez Instytut Badawczy Leśnictwa jako strategia działań na lata 2022-2027. Opiera się ona na pięciu celach, sformułowanych na podstawie badań potrzeb społeczności IBL, konsultacji społecznych na podstawie przeprowadzonej Ankiety.

Celem ogólnym Planu równości płci jest przeciwdziałanie dyskryminacji pracowników IBL, ze względu na płeć oraz wszelkie czynniki z nią związane, w tym stan cywilny i rodzinny oraz wychowanie i opiekę nad dziećmi, a także zagwarantowanie obu płciom takich samych warunków rozwoju. Mając na uwadze priorytety Europejskiej Przestrzeni Badawczej i Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania. W celu wypełnienia zobowiązań wynikających z powyższego planu w 2024 roku, wykonywane były następujące prace:

- a) podejmowano działania mające na celu pełne poszanowanie i urzeczywistnienie zasady równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na jakąkolwiek cechę,
- b) zapewniono pracownikom naukowym względnie elastyczne warunków pracy, tak aby z jednej strony mogli osiągać efektywne wyniki prowadzonych badań naukowych, a z drugiej mieli realną możliwość godzenia życia rodzinnego i zawodowego, czego wymiernym efektem było utrzymanie możliwości pracy zdalnej i wprowadzenie, w tym zakresie regulacji obejmujących wszystkich pracowników Instytutu Badawczego Leśnictwa,
- c) podjęto działania na rzecz zwiększania świadomości społeczności instytutowej na temat ważności zagadnień dotyczących równości płci oraz wzmocnienia pozytywnych postaw wobec różnorodności,
- d) poprawiono stabilność warunków zatrudnienia pracowników naukowych, między innymi poprzez podejmowanie działań na rzecz ułatwienia łączenia pracy z życiem rodzinnym,

W ramach realizacji i wdrażania **Planu** w Instytucie Badawczym Leśnictwa, uwzględniono czynniki, które w pracy pozostają w sprzeczności z zasadą równości kobiet i mężczyzn i uniemożliwiają harmonijny rozwój pracowników. **Plan** zakłada między innymi, „przeciwdziałanie zjawisku utraty zaangażowania pracowników w toku rozwoju kariery naukowej, w związku z pełnieniem obowiązków opiekuńczych”.

W 2024 roku, jako wspólna inicjatywa działań wpisujących się w problematykę Planu równości płci na lata 2022-2027, organizacje związkowe działające w IBL, zaproponowały przeprowadzenie szkoleń mających na celu:

- a) zapobieganie zjawisku wypalenia zawodowego - „Wypalenie zawodowe”,
- b) wspieranie działań mających wpływać na harmonijny rozwój kobiet i mężczyzn, zarówno na płaszczyźnie życia instytutowego, jak i rodzinnego - „Work life balance”.

Realizacja zadania powierzona została dr hab. Małgorzacie Sułkowskiej, prof. IBL Pełnomocnikowi Dyrektora IBL ds. równości płci.

Firmę, która przeprowadziła szkolenia, wyłoniono na zasadzie zapytania ofertowego, które definiowało cel i zakres szkolenia. Szkoleniem stacjonarnym objętych zostało około 35% pracowników Instytutu Badawczego Leśnictwa (podzielonych na grupy ok. 25. osobowe). Część pracowników brała udział w obydwu szkoleniach, część tylko w jednym, które bardziej odzwierciedlało ich potrzeby wsparcia psychicznego. W ramach realizacji zadania przeprowadzono pięć-godzinne szkolenia w następujących terminach: 5.06.2024 r. i 20.11.2024 r. „**Wypalenie zawodowe**”, 6.06.2024 i 21.11.2024 r. „**Work life balance**”. Szkolenia zrealizowała firma: Usługi psychologiczno-szkoleniowe Natalia Orenczak. Materiały szkoleniowe udostępnione zostały pracownikom Instytutu Badawczego Leśnictwa, biorącym udział w zajęciach. Efekty szkolenia podsumowane zostały przeprowadzoną ankietą, w której pytania dotyczyły zarówno realizacji programu, jak i osoby trenera, czyli kompetencji osoby prowadzącej zajęcia. W skali do 10 (pełne zadowolenie) średnia całkowita ocena dla szkoleń wynosiła: 8.53 i 9.55, odpowiednio „Wypalenie zawodowe” oraz „Work life balance”

Działania uświadamiające i szkoleniowe w zakresie równości płci, zaplanowano jako długofalowe, angażujące całą strukturę organizacyjną Instytutu.

W związku z realizacją, dwóch oddzielnych szkoleń z zakresu równowagi między życiem zawodowym i osobistym oraz z problematyki wypalenia zawodowego, zaproponowanych na rok 2024, istnieją podstawy podjęcia dalszych działań wspierających poprawę stabilności pracy pracowników. Na podstawie licznych rozmów przeprowadzonych przez **Pełnomocnika Dyrektora IBL ds. równości płci**, z pracownikami Instytutu w trakcie Warsztatów, prowadzonych w 2024 r., za szczególnie istotne działania w 2025 roku, zauważono potrzebę dalszego wsparcia psychologicznego w zakresie łączenia pracy z życiem rodzinnym, a także przeciwdziałaniu zjawisku określanemu jako wypalenie zawodowe.

Sękocin Stary, 30 grudnia 2024 r.

Przygotowała

dr hab. Małgorzata Sułkowska, prof. IBL

Pełnomocnik Dyrektora IBL ds. równości płci

Prof. dr hab. Stanisław Drozdowski

Dyrektor IBL