



Plan Równości Płci 2024-2027

GENDER EQUALITY PLAN H2O SCITECH - INSTYTUT WODY

Wrocław, dnia 31.07.2024 r.

Spis treści

1. Wstęp.....	3
2. Metodologia opracowania Planu Równości Płci.....	4
3. Analiza i planowane działania w zakresie GEP.....	6
4. Koordynator ds. Równości Płci.....	9
5. Zakończenie.....	10

1. Wstęp

H2O SciTech – Instytut Wody to organizacja prowadząca badania i szerząca wiedzę, skoncentrowana na innowacyjnych badaniach naukowych i pracach rozwojowych z zakresu gospodarki wodnej oraz nowoczesnych technologii wodnych. Naszą misję realizujemy w oparciu o zasady innowacyjności i zrównoważonego rozwoju, a jednym z kluczowych filarów naszej działalności jest zapewnienie równości szans wszystkim pracownikom.

W trosce o promowanie równości płci H2O SciTech – Instytut Wody wdraża Plan Równości Płci (Gender Equality Plan, GEP), zgodny ze strategią Komisji Europejskiej w obszarze badań i innowacji. Plan ten koncentruje się na wspieraniu równości szans w rozwoju kariery naukowej, przy jednoczesnym zachowaniu obiektywnych i merytorycznych kryteriów oceny kompetencji oraz talentów – niezależnie od płci. Istotnym elementem inicjatywy jest także dążenie do równowagi płci w procesach decyzyjnych, z pełnym poszanowaniem zasad rzetelności i profesjonalizmu.

Nasz Plan opiera się na poszanowaniu tożsamości płciowej każdego pracownika, traktowanej jako sfera prywatna, chroniona zasadami indywidualizmu, tolerancji oraz europejskiej kultury prawnej. Wspieramy te działania poprzez szkolenia, wymianę dobrych praktyk oraz systematyczną analizę danych dotyczących równości w naszym Instytucie.

Realizacja Planu jest również zgodna z wymogami programu Horyzont Europa 2021-2027, który promuje równość płci w nauce i innowacjach. W ramach tych inicjatyw Instytut podejmuje działania w następujących obszarach:

- Tworzenie kultury organizacyjnej wspierającej równowagę między pracą a życiem prywatnym.
- Promowanie równowagi płci na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych.
- Zapewnienie równości szans w rekrutacji i rozwoju kariery.
- Uwzględnienie wymiaru płci w badaniach i innowacjach.
- Stworzenie mechanizmów przeciwdziałania przemocy i molestowaniu ze względu na płeć.

2. Metodologia opracowania Planu Równości Płci

W procesie opracowania Planu Równości Płci (GEP) w H2O SciTech – Instytut Wody zastosowano metodologię zbierania danych diagnostycznych, uwzględniającą wytyczne instytucji europejskich oraz najlepsze praktyki w zakresie równości płci. Dodatkowo, wykorzystano materiały szkoleniowe oraz kursy z zakresu polityki równościowej dostępne w domenie publicznej.

Podstawowe źródła danych i analizy:

1. Analiza danych kadrowych – dokonano przeglądu struktury zatrudnienia w H2O SciTech – Instytut Wody, uwzględniając podział na płeć w kontekście stanowisk naukowych i administracyjnych, typów umów, awansów, dostępu do szkoleń i systemu premiowego.
2. Konsultacje z kadrami – przeprowadzono konsultacje z pracownikami H2O SciTech – Instytut Wody, co pozwoliło to na zebranie pogłębionych opinii dotyczących występujących wyzwań oraz skuteczności dotychczasowych działań w zakresie równości płci.
3. Dokumenty opracowane przez Komisję Europejską – uwzględniono wytyczne Komisji Europejskiej, w tym European Commission's Strategy on Gender Equality in Research and Innovation Policy oraz wyniki projektu GENDER Equality in the ERA Community To Innovate Policy Implementation (Gender-ERA). Dokumenty te dostarczają rekomendacji dotyczących wdrażania polityk równościowych w organizacjach badawczych i innowacyjnych.

Zatrudnienie w H2O SCITECH - INSTYTUT WODY z podziałem na płeć i stanowisko:

stan na dzień 31.07.2024 r.			AKTUALIZACJA: stan na dzień 28.02.2025 r.	
L.p.	Stanowisko	Płeć	Stanowisko	Płeć
1	Specjalista ds. Formulacji	K	Specjalista ds. Formulacji	K
2	Dyrektor Operacyjny	K	Dyrektor Operacyjny	K
3	Specjalista ds. Analiz	K	Specjalista ds. Analiz	K
4	Dyrektor farmy aquaponicznej	K	Dyrektor farmy aquaponicznej	K
5	Specjalista ds. upraw i analiz	M	Specjalista ds. upraw i analiz	M
6	Starszy specjalista ds. formulacji	M	Technik laboratoryjny	M
7	Informatyk	M		
8	Ekspert ds. Ekstrakcji	M		
9	Technik laboratoryjny	M		

LEGENDA:
K - kobieta
M - mężczyzna

3. Analiza i planowane działania w zakresie GEP

Jak wynika z przeprowadzonej analizy, 44% zatrudnionych w H2O SciTech – Instytut Wody stanowią kobiety (stan na dzień 31.07.2024 r.), z czego znacząca liczba pełni również funkcje menedżerskie i kierownicze. W przeprowadzonym badaniu dotyczącym równości płci wzięło udział 100% wszystkich pracowników, co pozwoliło na uzyskanie reprezentatywnego obrazu sytuacji w Instytucie oraz identyfikację obszarów wymagających dalszego monitorowania i wsparcia. Analiza stopnia zaangażowania naukowców w projekty badawcze oraz procesy aplikowania o granty nie wykazała istotnych różnic związanych z płcią.

Z uwagi na konieczność zapobieżenia powstaniu takich zjawisk w przyszłości, podjęliśmy decyzję o wdrożeniu kompleksowych działań zapobiegawczych i monitorujących, których celem jest:

- systematyczne monitorowanie poziomu równości płci w H2O SciTech – Instytut Wody poprzez gromadzenie i analizę danych dotyczących awansów, wynagrodzeń, dostępu do szkoleń oraz udziału w projektach badawczych,
- identyfikacja i eliminowanie potencjalnych barier w zakresie równych szans na rozwój kariery, w tym zapewnienie równego dostępu do możliwości podnoszenia kwalifikacji,
- zapobieganie powstawaniu nierówności w zakresie obciążenia obowiązkami opiekuńczymi, poprzez wdrażanie rozwiązań wspierających work-life balance,
- budowanie kultury organizacyjnej opartej na transparentności i inkluzywności, w tym promowanie polityki równego traktowania oraz przejrzystości procedur rekrutacyjnych i awansowych,
- minimalizowanie różnic w postrzeganiu wartości pracy ze względu na płeć oraz wzmocnienie świadomości równościowej wśród pracowników poprzez programy edukacyjne i szkolenia.

Działania te pozwolą na dalsze umacnianie kultury organizacyjnej H2O SciTech – Instytut Wody, opartej na równości szans, sprawiedliwości i transparentności, co przyczyni się do wzrostu satysfakcji zawodowej wszystkich pracowników oraz zwiększenia atrakcyjności Instytutu jako miejsca pracy i rozwoju kariery naukowej.

Plan wdrożenia GEP w H2O SciTech – Instytut Wody ma na celu elastyczne dostosowanie działań do zmieniającej się sytuacji oraz postępów realizacji celów, które będą oceniane na podstawie wskaźników monitorujących, przygotowywanych pod koniec każdego roku. Proces wdrażania GEP w Instytucie będzie przebiegał w następujących etapach:

1. **Monitorowanie**

Celem tego etapu jest bieżąca ocena postępów oraz identyfikacja obszarów wymagających dalszego rozwoju. Proces monitorowania będzie odbywać się poprzez regularne gromadzenie i analizowanie informacji, w tym opinii pracowników, co pozwoli na skuteczne dostosowanie działań. Raporty roczne, obejmujące dane za ostatnie 12 miesięcy obowiązywania Planu, będą podstawą do oceny skuteczności działań oraz wprowadzania ewentualnych korekt.

2. **Planowanie działań naprawczych**

Na podstawie raportu z monitoringu, który szczegółowo przedstawia wyniki analizy funkcjonowania Planu Równości Płci, zostaną zaplanowane działania mające na celu rozwiązanie problemów i niedociągnięć zidentyfikowanych w trakcie oceny. Etap ten obejmuje dokładną analizę przyczyn występujących trudności oraz opracowanie konkretnych strategii naprawczych, które pozwolą na skuteczną eliminację tych problemów. Działania te będą dostosowane do specyfiki organizacji, a także uwzględnią zasoby ludzkie, finansowe i technologiczne dostępne w danym okresie. W ramach planowania działań naprawczych zostanie opracowany szczegółowy harmonogram ich realizacji, który określi priorytety oraz czas niezbędny do osiągnięcia zamierzonych celów. Dodatkowo, zostaną przypisane odpowiedzialności za wdrożenie poszczególnych działań, co zapewni skuteczne zarządzanie procesem naprawczym oraz pozwoli na monitorowanie postępów w jego realizacji. Celem tego etapu jest nie tylko usunięcie bieżących problemów, ale także stworzenie podstaw do dalszego rozwoju organizacji w kierunku pełnej równości płci, zgodnie z założeniami Planu Równości Płci.

3. Rewizja dokumentu GEP

W drugim półroczu każdego roku, począwszy od 2025 roku, dokument Planu Równości Płci (GEP) będzie poddany rewizji na podstawie przygotowanego raportu z monitoringu. Raport ten, zawierający szczegółową analizę postępów w realizacji celów równościowych, będzie stanowił punkt wyjścia do wprowadzenia niezbędnych zmian i aktualizacji w dokumencie. Celem rewizji będzie poprawa efektywności realizacji założeń Planu, z uwzględnieniem wyników monitoringu, a także wszelkich zewnętrznych i wewnętrznych zmian, które mogą wpłynąć na proces osiągania równości płci w organizacji. Proces rewizji obejmować będzie analizę dotychczasowych działań, identyfikację nowych wyzwań oraz modyfikację strategii i działań w odpowiedzi na te zmiany. W wyniku rewizji może dojść do dostosowania celów, harmonogramów, zasobów lub metod działania, aby zapewnić lepsze dopasowanie do bieżących potrzeb organizacji oraz dalszy postęp w realizacji równości płci.

4. Koordynator ds. Równości Płci

Polityka Równości Płci (GEP) w H2O SciTech – Instytut Wody ma na celu stworzenie i utrzymanie środowiska pracy, które wspiera równość płci, zapewniając wszystkim pracownikom – niezależnie od płci – równe szanse w zakresie rozwoju zawodowego, awansu, wynagrodzenia oraz dostępu do zasobów i szkoleń. Implementacja Planu Równości Płci (GEP) obejmuje trzy kluczowe etapy: monitorowanie, planowanie działań naprawczych oraz rewizję dokumentu.

Osobą odpowiedzialną za realizację poszczególnych etapów jest powołany Koordynator ds. Równości Płci, który zajmuje się koordynowaniem działań w zakresie wdrażania polityki równości płci, monitorowania postępów oraz zapewnienia efektywności realizowanych działań. Koordynator ds. Równości Płci będzie odpowiedzialny za zbieranie danych, analizowanie wyników i przygotowywanie raportów, które będą podstawą do ewentualnych działań naprawczych oraz rewizji dokumentu GEP.

5. Zakończenie

Wdrażanie Polityki Równości Płci w H2O SciTech – Instytut Wody jest kluczowym krokiem w kierunku budowania sprawiedliwego, otwartego i wspierającego środowiska pracy, które promuje równość szans dla wszystkich pracowników. Realizacja celów równościowych wymaga zaangażowania wszystkich pracowników Instytutu – począwszy od najwyższego szczebla kierownictwa po każdego członka zespołu. Regularne monitorowanie postępów, dostosowywanie działań do zmieniających się warunków oraz wspólna odpowiedzialność za realizację Planu zapewnią efektywność podejmowanych działań, umożliwiając jednocześnie ciągły rozwój w obszarze równości płci. Dzięki tym wysiłkom, Instytut Wody stanie się liderem w zakresie równości płci, tworząc inspirujące i integracyjne miejsce pracy, które będzie wzorem dla innych organizacji.



Katarzyna Pala
Wiceprezes Zarządu



H2O SCITECH – INSTYTUT WODY
ul. Tarasa Szulca 32, 50-100 Wrocław
NIP 895221673 REGON 144559830
KRS 0000807098