



Europejskie Regionalne
Centrum Ekohydrologii
Polskiej Akademii Nauk



unesco

Centrum
Pod auspicjami
UNESCO

Raport z wykonania

Planu na rzecz Równości Płci

dla ERCE PAN na lata 2025-2029

w roku 2025

Łódź, 2026

Wprowadzenie	3
CEL 1. Promowanie równości płci i podnoszenie świadomości na temat znaczenia różnorodności wśród pracowników ERCE PAN.....	3
CEL 2. Poprawa środowiska pracy w celu ułatwienia zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.....	4
CEL 3. Zapewnienie równości płci w procesach rekrutacyjnych.....	5
CEL 4. Dbanie o dobrostan pracowników oraz zapobieganie zjawiskom dyskryminacji..	5
CEL 5. Wspieranie rozwoju kariery kobiet oraz promowanie ich widoczności w nauce. .	6

Wprowadzenie

Plan na rzecz Równości Płci (PRP) stanowi kluczowy element działań podejmowanych przez Europejskie Regionalne Centrum Ekohydrologii Polskiej Akademii Nauk (ERCE PAN) na rzecz zapewnienia równego traktowania, przeciwdziałania dyskryminacji oraz budowania inkluzywnego, bezpiecznego środowiska pracy i prowadzenia badań naukowych. Realizacja Planu wpisuje się w misję Polskiej Akademii Nauk oraz w krajowe i europejskie ramy prawne i strategiczne, w tym zalecenia Komisji Europejskiej oraz wymogi programów finansowania badań, takich jak Horyzont Europa.

Plan na rzecz Równości Płci dla ERCE PAN na lata 2025–2029 został wprowadzony zarządzeniem nr 2024/12/10 Dyrektor ERCE PAN w dniu 10 grudnia 2024 roku. Dokument ten wyznacza kierunki działań instytucjonalnych w obszarze równości płci, obejmując m.in. kwestie zarządzania, procesów rekrutacyjnych i awansowych, godzenia życia zawodowego i prywatnego, przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy.

Niniejszy raport przedstawia podsumowanie działań podjętych w 2025 roku w ramach realizacji planu. Raport opiera się na analizie danych ilościowych i jakościowych, przeglądzie obowiązujących procedur oraz informacjach pozyskanych w toku realizacji Planu.

Realizacja Planu ma charakter procesu ciągłego, wymagającego systematycznego monitorowania, ewaluacji oraz aktualizacji podejmowanych działań. Raport pełni zatem nie tylko funkcję sprawozdawczą, lecz także stanowi narzędzie wspierające dalszy rozwój polityk równościowych w jednostce, wzmacnianie kultury organizacyjnej opartej na równości i szacunku oraz podnoszenie jakości badań naukowych poprzez uwzględnianie perspektywy płci tam, gdzie jest to zasadne.

CEL 1. Promowanie równości płci i podnoszenie świadomości na temat znaczenia różnorodności wśród pracowników ERCE PAN

1) Powołanie Pełnomocnika/czki ds. Równości w ERCE PAN (2025)

Z dniem 28 stycznia 2025 roku, zgodnie z Zarządzeniem nr 2025/01/28 Dyrektor ERCE PAN oraz przyjętym Planem na Rzecz Równości Płci, powołano Pełnomocniczkę ds. Równości w ERCE PAN – dr Renatę Włodarczyk-Marciniak

2) Monitoring realizacji PRP (działanie przewidziane na lata 2025-2029)

Działanie to realizuje niniejszy raport.

3) Stworzenie i aktualizacja zakładki poświęconej równości na stronie internetowej ERCE PAN (działanie przewidziane na lata 2025-2029)

Zakładka “Plan Równości” została utworzona na stronie ERCE PAN (<https://erce.unesco.lodz.pl/plan-rownosci/>). Na stronie zamieszczono materiały i dokumenty związane z PRP, w tym pełną treść planu oraz informacje o jego założeniach i celach. Na stronie opisano także rolę Pełnomocniczki ds. Równości, odpowiedzialnej za monitorowanie wdrażania planu, działania antydyskryminacyjne oraz upowszechnianie dobrych praktyk.

Strona pełni funkcję repozytorium ważnych dokumentów i wytycznych, które mają wspierać transparentność działań oraz dostęp do aktualnych materiałów dla pracowników i interesariuszy.

Dodatkowo stworzono dedykowany folder w repozytorium plików ERCE PAN, umożliwiający uporządkowane gromadzenie materiałów oraz ich udostępnianie członkom zespołu.

- 4) Kampanie informacyjne nt. PRP oraz innych inicjatyw równościowych (działanie przewidziane na lata 2025-2029)

W 2025 roku prowadzono kampanie informacyjne dotyczące PRP oraz innych inicjatyw równościowych, skierowane do pracowników instytucji. Obejmowały one regularną komunikację mailową, w której informowano o podejmowanych działaniach, rozsyłano informacje o webinarach tematycznych oraz dostępnych materiałach edukacyjnych. Po zakończeniu webinarów udostępniano uczestnikom dodatkowe materiały i podsumowania, wspierające dalsze pogłębianie wiedzy. W tym samym roku opublikowano również Plan Równości Płci oraz zainicjowano cykl „Herstorie sukcesu”, o których wdrożeniu i przebiegu także informowano pracowników za pośrednictwem kanałów komunikacji wewnętrznej.

- 5) Organizacja szkoleń antydyskryminacyjnych uwzględniających aspekty prawne i miękkie umiejętności (działanie przewidziane na lata 2025-2029)

Podjęto prace nad organizacją szkoleń polegające na rozpoznaniu rynku oraz analizie dostępnych ofert szkoleniowych pod kątem zakresu tematycznego. W 2025 roku pracownicy odbyli szkolenie w zakresie ochrony danych osobowych.

- 6) Rekomendacje dotyczące różnorodności płci w zespołach badawczych (2025)

Zadanie dotyczące opracowania rekomendacji w zakresie różnorodności płci w zespołach badawczych zostało przesunięte na kolejny rok. W trakcie prac uznano, że przygotowanie rzetelnych i adekwatnych rekomendacji wymaga zebrania dodatkowych danych oraz konsultacji z kadrą naukową i kierownikami projektów. Istotne było również uwzględnienie dobrych praktyk oraz wytycznych międzynarodowych, co wydłużyło etap przygotowawczy. W związku z tym zdecydowano o kontynuacji prac w kolejnym roku, aby zapewnić wysoką jakość i użyteczność opracowanych rekomendacji.

CEL 2. Poprawa środowiska pracy w celu ułatwienia zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym

- 1) Badania dotyczące dobrych praktyk w zakresie równowagi zawodowo-prywatnej

Raport z badań (opracowany w 2025 roku, dostępny jest w wewnętrznym repozytorium jako część raportu: *Badania dotyczące równowagi zawodowo-prywatnej oraz warunków pracy w ERCE PAN*) pokazuje, że ERCE PAN posiada ważne fundamenty sprzyjające równowadze zawodowo-prywatnej: elastyczny czas pracy, rosnącą otwartość kierownictwa, życzliwość części zespołu, możliwość realizacji zainteresowań naukowych, inicjatywy integracyjne

i gotowość młodych pracowników do współtworzenia kultury organizacyjnej. Kluczowe rekomendacje dotyczą jednak większej przejrzystości zasad, ochrony czasu wolnego, przeciwdziałania przeciążeniu, a także rozwoju benefitów, wsparcia psychicznego i regularnego dialogu z pracownikami, w tym z młodszą częścią zespołu.

- 2) Rekomendacja dotycząca zasad kontaktowania się poza godzinami pracy (działanie przewidziane na lata 2025-2026)

Rozpoczęto przygotowania do opracowania rekomendacji w roku 2026

- 3) Rekomendacja dotycząca godzin spotkań sprzyjających zachowaniu równowagi między pracą a życiem prywatnym (działanie przewidziane na lata 2025-2026)

Rozpoczęto przygotowania do opracowania rekomendacji w roku 2026

CEL 3. Zapewnienie równości płci w procesach rekrutacyjnych

- 1) Wprowadzenie zasad rekrutacji uwzględniających równość (neutralne ogłoszenia) (2025)

Zadanie dotyczące zasad rekrutacji uwzględniających równość zostało przesunięte na kolejny rok, co było podyktowane zapowiadanymi zmianami w ustawodawstwie oraz potrzebą harmonizacji wewnętrznych procedur z nowymi przepisami.

- 2) Szkolenia / zalecenia dla zespołów rekrutacyjnych dotyczące neutralności i przeciwdziałania uprzedzeniom (2025)

Zadanie dotyczące zasad rekrutacji uwzględniających równość zostało przesunięte na kolejny rok, co było podyktowane zapowiadanymi zmianami w ustawodawstwie oraz potrzebą harmonizacji wewnętrznych procedur z nowymi przepisami.

CEL 4. Dbanie o dobrostan pracowników oraz zapobieganie zjawiskom dyskryminacji

W 2025 roku rozpoczęto prace nad działaniami związanymi z celem 4, które są wzajemnie powiązane a obejmują:

- 1) Opracowanie i wdrożenie procedur zgłaszania przypadków dyskryminacji i molestowania (2025-2026)
- 2) Szkolenia dla kadry zarządzającej z zakresu reagowania na przemoc w miejscu pracy (2025-2026)
- 3) Promocja w instytucie wzajemnego szacunku i kultury wsparcie (2025-2029)
- 4) Rekomendacje dotyczące bezpieczeństwa i równości w zakresie pracy w terenie (Field Guide), pracy w laboratorium (Lab Guide), oraz pracy biurowej (Office Guide) (2025-2029)

CEL 5. Wspieranie rozwoju kariery kobiet oraz promowanie ich widoczności w nauce.

- 1) Na lata 2025–2029 zaplanowano monitoring udziału kobiet w różnych formach aktywności naukowej, takich jak praktyki, staże, wizyty naukowe i kursy, a także monitoring równowagi płci na stanowiskach kierowniczych oraz w kluczowych gremiach decyzyjnych. Zebrane za rok 2025 dane wskazują na wysoką reprezentację kobiet w strukturze zatrudnienia, kierowaniu grantami oraz widoczności naukowej, przy jednoczesnym zachowaniu równowagi płci w Radzie Naukowej i kierownictwie zakładów badawczych. Nie odnotowano systemowych różnic wynagrodzeń związanych z płcią, z wyjątkiem stanowisk badawczo-technicznych, gdzie różnica wynika przede wszystkim ze zróżnicowania doświadczenia, wykształcenia, stażu pracy oraz źródeł finansowania stanowisk projektowych. Dane dotyczące rekrutacji, doktorantów, grantów oraz staży należy interpretować ostrożnie ze względu na niewielką skalę Instytutu i małą liczbę przypadków w 2025 roku. Pozyskane dane przedstawiają Tabela 1 oraz Tabela 2

Tabela 1. Wskaźniki i dane realizacji monitoringu udziału kobiet w różnych formach aktywności naukowej, oraz równowagi płci na stanowiskach kierowniczych oraz w kluczowych gremiach decyzyjnych.

Wskaźnik	Dane ERCE PAN
Procentowy udział kobiet/mężczyzn na poszczególnych stanowiskach.	Instytut ERCE PAN jest niewielką jednostką naukową, zatrudniającą 24 osoby. Wg danych na 31 grudnia 2025 roku w instytucie pracowało 16 kobiet i 8 mężczyzn . Struktura zatrudnienia w Instytucie została przedstawiona w Tabeli 1. Mężczyźni nadal stanowią niedoreprezentowaną grupę wśród zatrudnionych naukowców i pracowników administracyjnych, natomiast ta dysproporcja uległa zmniejszeniu. Dyrekcja Instytutu składa się z dwóch kobiet. W ERCE PAN funkcjonują dwa zakłady badawcze, których kierownictwo jest zrównoważone pod względem płci. Większość kierowników grantów naukowych stanowią kobiety (71%), co odzwierciedla strukturę zatrudnienia. Skład Rady Naukowej spełnia cel UE w zakresie równowagi reprezentacji płci, mieszcząc się w proporcji 40–60% między kobietami i mężczyznami.
Różnice wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach.	Na większości stanowisk nie odnotowano różnic w wynagrodzeniach związanych z płcią. Wyjątek stanowią stanowiska badawczo-techniczne, na których średnie wynagrodzenie mężczyzn jest o około 30% wyższe niż średnie wynagrodzenie kobiet. Różnica ta wynika przede wszystkim ze zróżnicowania stanowisk w tej grupie, obejmującej specjalistów o różnym poziomie wykształcenia, doświadczenia zawodowego i stażu pracy, zatrudnionych w ramach projektów finansowanych przez instytucje zewnętrzne. W przypadku pracowników administracyjnych nie jest możliwe oszacowanie różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć, ponieważ na danym stanowisku zatrudnione są wyłącznie kobiety.
Statystyki dotyczące rekrutacji - liczba zgłoszeń od każdej płci, liczba kobiet i mężczyzn	W 2025 roku w ERCE PAN przeprowadzono 3 nabory rekrutacyjne. Łącznie odnotowano 3 zgłoszenia w tym 2 zgłoszenia od kobiet oraz 1 zgłoszenie od mężczyzny. Dane te wskazują, że kobiety stanowiły większość osób aplikujących

zatrudnionych na każdym stanowisku.	w prowadzonych naborach. Ze względu na niewielką liczbę postępowań rekrutacyjnych i zgłoszeń, wyniki należy interpretować ostrożnie, bez wyciągania daleko idących wniosków dotyczących trwałych tendencji rekrutacyjnych.
Statystyki dotyczące doktorantów - liczba osób ubiegających się o przyjęcie na studia, liczba przyjętych studentów, którzy ukończyli studia doktoranckie.	Statystyki dotyczące przyjęć na studia doktoranckie w ERCE PAN prowadzone w ramach Szkół Doktorskiej BioMedChem Uniwersytetu Łódzkiego i Instytutów Polskiej Akademii Nauk w Łodzi wskazują, że o przyjęcie ubiegały się 2 osoby, obie kobiety, i obie zostały przyjęte.
Statystyki dot. wniosków grantowych - liczba osób ubiegających się o granty wewnętrzne/zewnętrzne.	W 2025 roku o granty wewnętrzne lub zewnętrzne ubiegało się łącznie 9 osób zatrudnionych w ERCE PAN, w tym 5 kobiet i 4 mężczyzn. Dane wskazują na zbliżony udział kobiet i mężczyzn w aktywności grantowej, przy niewielkiej przewadze kobiet, co pozostaje spójne z ogólną strukturą zatrudnienia w Instytucie.
Statystyki dotyczące rozwoju kariery naukowej - liczba osób awansowanych, wyróżnionych nagrodami wewnętrznymi.	W 2025 r. nie odnotowano awansów ani wyróżnień pracowników nagrodami wewnętrznymi.
Statystyki dotyczące staży i wizyt naukowych - liczba osób wyjeżdżających i przyjeżdżających.	W zakresie staży i wizyt naukowych odnotowano jeden wyjazd stażowy pracownika — mężczyzny — do Danii oraz trzy przyjazdy osób z zewnątrz, wszystkie dotyczyły kobiet.

Tabela 2. Struktura zatrudnienia w ERCE PAN (stan na 31.12.2025r)

Struktura stanowisk	Mężczyźni	Kobiety	Razem
profesor / profesorka	1	1	2 (8%)
profesor / profesorka instytutu	0	3	3 (13%)
adiunkt / adiunktka	5	4	9 (38%)
asystent / asystentka	0	1	1 (4%)
pracownik / pracownica badawczo-techniczna/y	2	4	6 (25%)
pracownik / pracownica administracyjny/a	0	3	3 (12%)
ogółem zatrudnionych	8 (33%)	16 (67%)	24 (100%)

2) Organizacja cyklu informacyjnego „Herstorie sukcesu” – dzielenie się doświadczeniami kobiet w nauce (2025–2029)

Cykl został zapoczątkowany 11 lutego 2025, z okazji 10-lecia Międzynarodowego Dnia Kobiet i Dziewcząt w Nauce. W ramach cyklu publikowane są wywiady i artykuły prezentujące sylwetki badaczek związanych z instytucją, reprezentujących różne etapy rozwoju naukowego. Materiały te ukazywały zarówno osiągnięcia naukowe, jak i indywidualne ścieżki kariery, podkreślając znaczenie równych szans w dostępie do nauki. W 2025 roku została opublikowana rozmowa z prof. dr hab. Godlewską oraz dr hab. Izydorczyk. Informacje te zostały również zamieszczone na mediach społecznościowych jednostki (FB oraz LinkedIn).

Link do strony ERCE:

<https://erce.unesco.lodz.pl/tag/historiesukcesu/>

- 3) Upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie wsparcia karier kobiet, w tym działania informacyjne dotyczące grup networkingowych przeznaczonych dla kobiet na różnych etapach kariery naukowej (2025–2029)

Działania obejmowały regularną komunikację mailową, w której informowano o podejmowanych działaniach, webinarach tematycznych oraz dostępnych materiałach edukacyjnych. Po zakończeniu webinarów udostępniano uczestnikom dodatkowe materiały i podsumowania, wspierające dalsze pogłębianie wiedzy.

- 4) Wdrożenie systemowego wsparcia dla osób powracających z urlopów macierzyńskich/rodzicielskich lub przerw w karierze (2025–2029)

Przygotowanie opracowania dotyczącego systemowego wsparcia dla osób powracających z urlopów macierzyńskich/rodzicielskich lub przerw w karierze zostało przesunięte na kolejny rok, ze względu na zakres tematyczny zadania.

Opracowano przez:

Pełnomocniczkę ds. Równości
Dział Dokumentacji i Informacji Naukowej
Dział Kadr

Łódź, dnia 30.06.2026