



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

Instytutu Podstaw Informatyki

Polskiej Akademii Nauk

Warszawa, 04 marca 2026

Plan równości płci na
lata 2026 - 2030

Spis treści

Co to jest Plan Równości Płci?	2
Wprowadzenie	3
I. Analiza (wybrane zagadnienia).....	4
I.1. Udział procentowy pracowników i pracownic w B+R oraz komórkach administracyjnych według płci w latach 2019-2024	4
I.2. Udział procentowy kobiet i mężczyzn w zespołach naukowych i administracyjnych w 2024 r.	5
I.3. Udział procentowy kobiet i mężczyzn według stanowisk naukowych w 2024 r.	6
I.4. Udział kobiet i mężczyzn w składach gremiów decyzyjnych.	6
I.5. Udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych.....	6
I.6. Udział kobiet i mężczyzn w kierowaniu realizacją projektów naukowych	7
II. Przepisy wewnętrzne Instytutu regulujące zasady rekrutacji, wynagrodzenia, form świadczenia pracy oraz przeciwdziałania dyskryminacji	8
II.1. Przepisy dotyczące rekrutacji i ustalania wynagrodzenia	8
II.2. Przepisy dotyczące elastycznych form świadczenia pracy	8
II.3. Przepisy dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji w tym przeciwdziałania przemocy płciowej	8
III. Założenia Planu Równości Płci (GEP) IPI PAN	9
III.1. Zwiększenie świadomości pracowników i pracownic na temat równości płci.....	9
III. 2. Dążenie do zrównoważonej liczby kobiet i mężczyzn pracujących w IPI PAN	9
III. 3. Dążenie do wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (tzw. work-life balance)	10
III. 4. Integracja równości płci w badaniach naukowych i działaniach wdrożeniowych ..	10
IV. Środki służące realizacji celów Planu Równości Płci (GEP) IPI PAN	12

Co to jest Plan Równości Płci?

Plan Równości Płci to zestaw działań, których celem jest zapewnienie równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć. Działania podejmowane w ramach Planu to przede wszystkim promowanie równości płci poprzez zmiany instytucjonalne i kulturowe w organizacjach zajmujących się badaniami i innowacjami. W nazewnictwie przyjętym przez Unię Europejską na określenie takich planów używany jest skrót GEP (Gender Equality Plan).

Instytut Podstaw Informatyki PAN (dalej też Instytut lub IPI PAN) jest wiodącym ośrodkiem naukowym w Polsce prowadzącym badania w obszarze dyscyplin: informatyka techniczna i telekomunikacja w naukach inżyniersko-technicznych oraz językoznawstwo w ramach nauk humanistycznych. Poprzez niniejszy dokument Instytut deklaruje realizację polityki, która ma przyczynić się do stworzenia miejsca pracy zapewniającego wszystkim jego pracownikom i pracownikom dobre warunki pracy, rozwoju zawodowego i naukowego. Jednocześnie Instytut będzie dbał o zachowanie równowagi pomiędzy życiem prywatnym jak i zawodowym swoich pracowników i pracowników. Plan Równości Płci Instytutu został przygotowany aby określić cele, ramy czasowe i sposoby wprowadzania zasad równości w Instytucie Podstaw Informatyki Polskiej Akademii Nauk.

Komisja Europejska cyklicznie prezentuje wyniki badań dotyczące równości płci w obszarze badań i rozwoju. Dane wskazują dysproporcje w udziale kobiet i mężczyzn w prowadzeniu badań i rozwoju kariery naukowej ogółem dla całego sektora B+R oraz zróżnicowanie tego udziału ze względu na tematykę prowadzenia badań w podziale na dziedziny nauki. Komisja Europejska od 2003 roku opracowuje raporty *She Figures* monitorujące równość płci w badaniach i innowacjach w Unii Europejskiej. Publikacje *She Figures* są obecnie flagową publikacją UE w odniesieniu do promocji równości płci i obejmują analizy ścieżek kariery kobiet i mężczyzn w naukach i innowacjach oraz ich obecność na stanowiskach decyzyjnych. Raporty *She Figures* jednoznacznie wskazują, że faktyczna implementacja zasady równości płci może mieć odzwierciedlenie w rzeczywistości tylko wówczas gdy służące temu reguły wprowadzone zostaną lokalnie, co przynosi korzyści pozwalając na wykorzystanie pełnego potencjału naukowego danych instytucji.

Opracowany w IPI PAN Plan Równości Płci (GEP) zawiera analizę danych zebranych przez Komisję powołaną w IPI PAN na potrzeby przygotowania **Planu Równości Płci (GEP) IPI PAN**. W toku prac nad tym dokumentem uwzględniono potrzeby IPI PAN, dzięki czemu jest on adekwatny do jego celów i potrzeb.

Wprowadzenie

Równość szans kobiet i mężczyzn jest podstawowym prawem człowieka i warunkiem koniecznym dla rozwoju społecznego, gospodarczego i politycznego. Unia Europejska od lat prowadzi działania na rzecz promowania równości płci w całej Europie. W ramach tych działań opracowano wiele dokumentów strategicznych, w tym strategię UE na rzecz równoprawnienia płci na lata 2020-2025.

Instytuty naukowe Polskiej Akademii Nauk są ważną częścią polskiego systemu nauki. Odgrywają istotną rolę w rozwoju naukowym kraju i kształceniu kadr naukowych. Jednakże, jak wynika z raportu Narodowego Centrum Nauki pt.: „Funkcjonowanie kobiet i mężczyzn w nauce. Wyniki sondażu”, w środowisku naukowym nadal istnieją nierówności płciowe. Kobiety są rzadziej zatrudniane na stanowiskach kierowniczych, otrzymują niższe wynagrodzenia, a ich kariery naukowe są częściej przerywane przez obowiązki rodzinne.

W związku z powyższym, Instytut Podstaw Informatyki Polskiej Akademii Nauk opracował i realizuje wdrożenie Planu Równości Płci (GEP) IPI PAN. Plan ten ma na celu zapewnienie równych szans kobiet i mężczyzn we wszystkich obszarach życia zawodowego i społecznego w Instytucie.

Cele i założenia Planu Równości Płci (GEP) IPI PAN obejmują między innymi:

- Zwiększenie udziału kobiet w zatrudnieniu i na stanowiskach kierowniczych,
- Poprawę równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych,
- Ułatwienie kobietom godzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi,
- Tworzenie przyjaznego środowiska pracy dla kobiet i mężczyzn.

Realizacja Planu Równości Płci (GEP) IPI PAN wymaga zaangażowania wszystkich pracowników i pracownic Instytutu. Wdrożenie planu będzie monitorowane i poddawane okresowej ewaluacji.

I. Analiza (wybrane zagadnienia)

W ramach analizy stanu początkowego przed wprowadzeniem Planu Równości Płci (GEP) IPI PAN zostały wybrane zagadnienia, które będą podlegać analizie pod kątem równości płci w Instytucie.

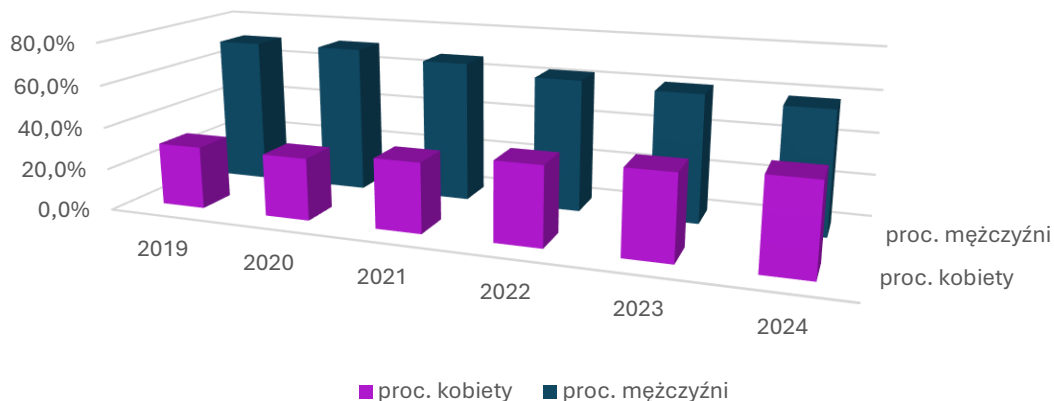
Do przeprowadzenia analizy wzięto pod uwagę dokumenty powstające w IPI PAN co roku na potrzeby sprawozdawczości do Głównego Urzędu Statystycznego w formie formularza PNT-01, który zawiera informacje również dotyczącą struktury zatrudnienia w podziale na płeć. Pozyskane w ten sposób dane pozwoliły na przeprowadzenie analizy na podstawie szerszego zakresu danych za dłuższy przedział czasowy, dając możliwość dokonania wiarygodnego ich porównania w ramach raportów rocznych z realizacji Planu Równości Płci (GEP) IPI PAN w kolejnych latach jego wdrożenia.

I.1. Udział procentowy pracowników i pracownic w B+R oraz komórkach administracyjnych według płci w latach 2019-2024

Pion	stanowiska	płeć	2019	2020	2021	2022	2023	2024
B+R (PNT-01)	prof.	kobiety	0	0	0	1	1	1
		mężczyźni	10	11	12	10	10	9
	dr hab.	kobiety	4	4	4	4	4	3
		mężczyźni	11	9	10	8	6	7
	dr	kobiety	6	5	6	6	4	5
		mężczyźni	15	17	18	15	17	15
	wyższ. wy- kształ.	kobiety	1	1	7	8	9	14
		mężczyźni	4	6	10	10	7	10
Adm.	adm. umysł.	kobiety	7	9	9	9	10	10
		mężczyźni	8	8	7	7	5	6
	adm. fizycz.	kobiety	4	4	4	4	4	4
		mężczyźni	4	4	4	4	4	4
Razem	proc.	kobiety	29,7%	29,5%	33,0%	37,2%	39,5%	42,0%
		mężczyźni	70,3%	70,5%	67,0%	62,8%	60,5%	58,0%

Opracowane zestawienie w części dotyczącej pracowników B+R pochodzi ze sprawozdań Instytutu do GUS PNT-01 składanych według stanu na dzień 31.12 roku sprawozdawczego.

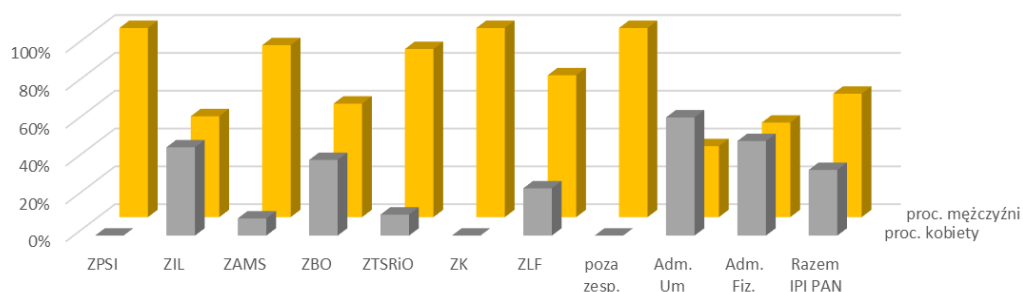
Udział procentowy pracowników B+R i w komórkach administracyjnych według płci w latach 2019 - 2024



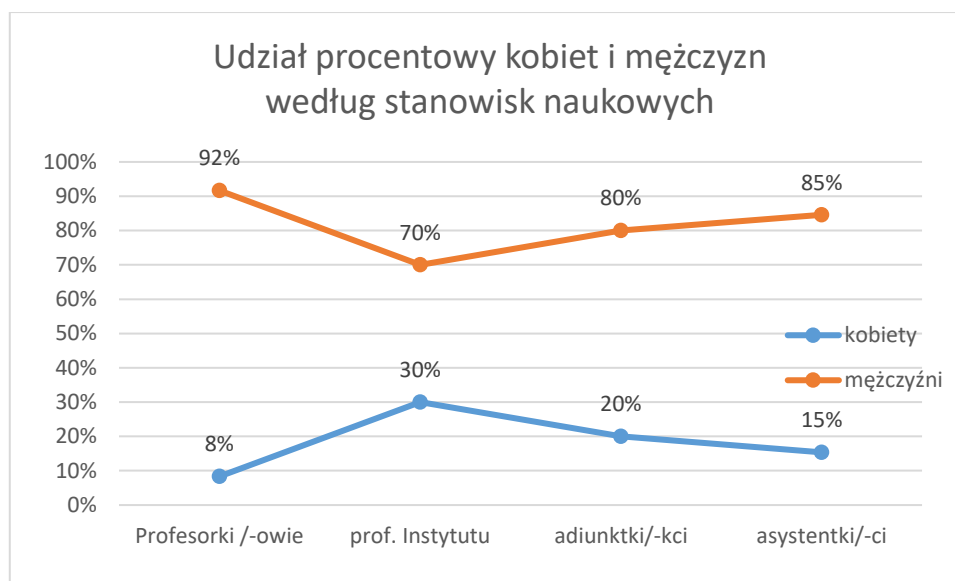
I.2. Udział procentowy kobiet i mężczyzn w zespołach naukowych i administracyjnych w 2024 r.

płeć	ZPSI	ZIL	ZAMS	ZBO	ZTSRiO	ZK	ZLF	poza zesp.	Adm. Um.	Adm. Fiz.	Razem IPI PAN
kobiety	0	14	1	2	1	0	1	0	10	4	33
mężczyźni	8	16	10	3	8	2	3	2	6	4	62
kobiety	0%	47%	9%	40%	11%	0%	25%	0%	63%	50%	35%
mężczyźni	100%	53%	91%	60%	89%	100%	75%	100%	38%	50%	65%

Udział procentowy kobiet i mężczyzn w zespołach naukowych i administracyjnych



I.3. Udział procentowy kobiet i mężczyzn według stanowisk naukowych w 2024 r.



I.4. Udział kobiet i mężczyzn w składach gremiów decyzyjnych

Gremia decyzyjne w IPI PAN:

- Rada Naukowa IPI PAN: 43 członków, w tym 7 kobiet i 36 mężczyzn,
- Komisje w postępowaniach o nadanie stopni naukowych (doktora i doktora habilitowanego) - zdecydowana przewaga mężczyzn w dużej mierze z powodu dyscypliny postępowań - informatyka techniczna i telekomunikacja. W drugiej dyscyplinie, językoznawstwo, nie były prowadzone żadne postępowania,
- Komisje rekrutacyjne na stanowiska w pionie naukowym w 2025 roku: 95% komisji składało się z 4 osób w tym 2 kobiety i 2 mężczyzn,
- Rekrutacja w pionie nienaukowym prowadzona jest jednoosobowo przez Z-cę Dyrektora ds. Organizacyjno – Ekonomicznych: 1 mężczyzna.

I.5. Udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych

Struktura organizacyjna IPI PAN dzieli Instytut na pion naukowy oraz pion administracyjny. Pion naukowy dzieli się na 3 zakłady, które dalej dzielą się na 7 zespołów naukowych. W pionie nienaukowym mamy w większości stanowiska jednoosobowe poza dwoma działami, na których czele stoją osoby pełniące funkcje kierownicze.

Podział osób pełniących funkcje kierownicze w IPI PAN według płci jest następujący:

- Dyrekcja IPI PAN: 1 kobieta, 2 mężczyzn,
- kierownictwo Zakładów / Zespołów naukowych: 0 kobiet, 10 mężczyzn,
- kierownictwo działów nienaukowych: 1 kobieta, 1 mężczyzna.

I.6. Udział kobiet i mężczyzn w kierowaniu realizacją projektów naukowych

Udział obu płci w składaniu wniosków o finansowanie projektów z różnych źródeł w latach 2022-2025

Kobiety w roli kierowników projektów we wnioskach: 6

Mężczyźni w roli kierowników projektów we wnioskach: 12

Kobiety w roli kierowników projektów, które otrzymały dofinansowanie: 3

Mężczyźni w roli kierowników projektów które otrzymały dofinansowanie: 9

Dysproporcja płciowa w składaniu wniosków projektowych w dużej mierze wynika ze składu zespołów naukowych, natomiast zarysowuje się tutaj duża różnica na niekorzyść kobiet w skuteczności uzyskiwania grantów. Tylko jeden wniosek napisany samodzielnie przez kobietę uzyskał finansowanie. Może to wynikać z braku odpowiedniego wsparcia w przygotowaniu wniosków pod kątem merytorycznym co należałoby przeanalizować pod kątem przyczyn i zaproponowania adekwatnych rozwiązań.

II. Przepisy wewnętrzne Instytutu regulujące zasady rekrutacji, wynagrodzenia, formy świadczenia pracy oraz przeciwdziałania dyskryminacji

II.1. Przepisy dotyczące rekrutacji i ustalania wynagrodzenia

1. Zasady rekrutacji pracowników naukowych IPI PAN określa *Regulamin Konkursów na zatrudnienie na stanowiska naukowe w IPI PAN* przyjęty uchwałą Rady Naukowej Instytutu Podstaw Informatyki PAN na posiedzeniu w dniu 12 maja 2011 r. Zgodnie z postanowieniami tego regulaminu, Komisja przy ocenie kwalifikacji kandydata i ocenie jego przydatności dla IPI PAN uwzględnia: dorobek naukowy (publikacje, udział w konferencjach, stypendia, staże, prace wykonane w projektach badawczych), działalność dydaktyczną, opiekę nad pracami magisterskimi/doktorskimi, aktywność i dorobek organizacyjny. Wskazany Regulamin konkursów nie zawiera postanowień dyskryminujących, w tym nie zawiera postanowień dyskryminujących ze względu na płeć.

2. Wynagrodzenia pracowników IPI PAN ustalane są w oparciu o *Regulamin wynagradzania pracowników Instytutu Podstaw Informatyki PAN*, wprowadzony zarządzeniem Dyrektora IPI PAN nr 6/2011 z dnia 8 lipca 2011 r. z późn. zm. Wynagrodzenie pracowników IPI PAN kształtowane jest także w oparciu o *Regulamin premiowania* wprowadzony zarządzeniem Dyrektora IPI PAN nr 1/2006 z dnia 3 lutego 2006 r. z późn. zm. Ponadto, w przypadku prac projektowych wynagrodzenie pracowników IPI PAN kształtowane jest w oparciu o postanowienia *Regulaminu wynagradzania osób realizujących prace na rzecz projektów finansowanych z programów międzynarodowych i funduszy strukturalnych* wprowadzony zarządzeniem Dyrektora IPI PAN nr 1/2010 z dnia 29 stycznia 2010 r. z późn. zm.

Regulaminy obowiązujące w IPI PAN na żadnym ze stanowisk pracy w IPI PAN nie wprowadzają kryteriów dyskryminujących, w tym nie zawierają postanowień dyskryminujących ze względu na płeć.

II.2. Przepisy dotyczące elastycznych form świadczenia pracy

W IPI PAN obowiązują wprowadzone mocą *Porozumienia w sprawie wykonywania pracy zdalnej w Instytucie Podstaw Informatyki PAN* z dnia 21 lipca 2023 r. zasady wykonywania pracy zdalnej. Przepisy te określają zasady korzystania przez pracowników IPI PAN z pracy zdalnej całkowitej, częściowej oraz okazjonalnej.

II.3. Przepisy dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji w tym przeciwdziałania przemocy płciowej

W IPI PAN opracowany został projekt procedury antydyskryminacyjnej, w tym dotyczącej przemocy płciowej. Wprowadzenie takiej procedury w IPI PAN przewidziane jest do dnia 15 marca 2026 r.

III. Założenia Planu Równości Płci (GEP) IPI PAN

Założenia Planu Równości Płci (GEP) IPI PAN określają kluczowe kierunki działań, które mają prowadzić do budowania bezpiecznego środowiska pracy dla wszystkich osób zatrudnionych w IPI PAN, niezależnie od płci oraz innych cech osobistych.

III.1. Zwiększenie świadomości pracowników i pracownic na temat równości płci

Planowane działania mają na celu przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji oraz budowanie kultury organizacyjnej opartej na wzajemnym szacunku, inkluzywności i równych szansach poprzez systematyczne podnoszenie świadomości w tych obszarach. W szczególności obejmują:

- opracowanie wytycznych dotyczących stosowania inkluzywnego języka (w komunikacji wewnętrznej, dokumentach oraz na stronie internetowej IPI PAN), a następnie weryfikację istniejących dokumentów i procedur pod kątem neutralności płciowej,
- zapoznavanie nowo zatrudnianych osób z polityką IPI PAN dotyczącą równości płci, w tym niniejszym planem,
- wprowadzenie cyklicznych szkoleń dla wszystkich pracowników i pracownic, obejmujących podstawowe pojęcia dotyczące równości płci, zagadnienia związane z przeciwdziałaniem stereotypom płciowym, a także rozpoznawaniem i reagowaniem na różnego rodzaju przejawy nierównego traktowania,
- wprowadzenie procedury antydyskryminacyjnej w IPI PAN, w tym dotyczącej przeciwdziałania przemocy płciowej,
- regularne badanie poziomu świadomości w zakresie równości płci poprzez ankiety i konsultacje, analizę ich wyników i identyfikację ewentualnych obszarów wymagających dodatkowych działań,
- raportowanie postępów w ramach corocznego przeglądu realizacji Planu Równości Płci (GEP) IPI PAN.

III. 2. Dążenie do zrównoważonej liczby kobiet i mężczyzn pracujących w IPI PAN

Planowane działania mają na celu stopniowe zmniejszanie dysproporcji oraz dążenie do zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w IPI PAN, również pod względem udziału w procesach decyzyjnych. W szczególności obejmują:

- stosowanie języka neutralnego płciowo (patrz punkt III.1) we wszystkich ogłoszeniach o pracę,
- ustalenie przynależności do płci niedoreprezentowanej w obrębie danej jednostki organizacyjnej IPI PAN jako kryterium rozstrzygające w przypadku równej oceny dwojga aplikujących osób przez komisję rekrutacyjną,
- zapewnienie możliwie zrównoważonego pod względem płci składu komisji rekrutacyjnych, komisji doktorskich i innych gremiów decyzyjnych,

- raportowanie postępów w ramach corocznego przeglądu realizacji Planu Równości Płci (GEP) IPI PAN.

III. 3. Dążenie do wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (tzw. work-life balance)

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym jest jednym z kluczowych warunków równości płci w środowisku naukowym. Nierównomierne obciążenie obowiązkami opiekuńczymi i domowymi wciąż w większym stopniu dotyka kobiet, co może negatywnie wpływać na ich rozwój zawodowy i naukowy. Dlatego IPI PAN dąży do tworzenia rozwiązań organizacyjnych sprzyjających godzeniu pracy z życiem prywatnym, w szczególności poprzez:

- promowanie elastycznych form organizacji pracy (np. elastyczny czas pracy, praca zdalna w okresie ciąży),
- wspieranie osób korzystających z urlopów rodzicielskich i opiekuńczych oraz zapewnianie im możliwości powrotu do pracy w dogodnym momencie,
- uwzględnianie przerw związanych z opieką nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi w procesach oceny dorobku i planowania kariery,
- budowanie kultury organizacyjnej opartej na szacunku dla czasu prywatnego wszystkich osób pracujących w IPI PAN.

Działania te mają na celu zmniejszenie nierówności strukturalnych, przeciwdziałanie zjawisku „wypalenia zawodowego” oraz stworzenie warunków, w których każda osoba zatrudniona w IPI PAN może w pełni rozwijać swój potencjał naukowy i zawodowy.

III. 4. Integracja równości płci w badaniach naukowych i działaniach wdrożeniowych

IPI PAN uznaje integrację równości płci w badaniach naukowych i projektach wdrożeniowych za jeden z kluczowych elementów odpowiedzialności społecznej oraz nowoczesnego podejścia do działalności akademickiej. W obszarze informatyki, która stanowi główny filar działalności IPI PAN, rozwiązania techniczne – w tym systemy oparte na danych i sztucznej inteligencji – mogą nieświadomie utrzymywać nierówności płciowe, jeśli nie uwzględnia się takiego ryzyka na etapie projektowania, testowania i wdrażania.

W związku z tym IPI PAN dąży do:

- uwzględniania aspektu płci w projektowaniu badań, zwłaszcza w projektach dotyczących analizy danych, uczenia maszynowego, przetwarzania i generowania języka naturalnego, systemów agentowych czy systemów wspomagania decyzji;
- analizowania, czy dane wykorzystywane w badaniach i aplikacjach nie zawierają uprzedzeń lub nierówności strukturalnych, które mogą prowadzić do dyskryminujących wyników;
- testowania opracowywanych systemów pod kątem ich działania wobec różnych grup społecznych;

- uwzględniania potencjalnych skutków społecznych wdrażanych rozwiązań technologicznych;
- stosowania języka inkluzywnego w dokumentacji projektowej, publikacjach naukowych, materiałach dydaktycznych oraz komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej.

Celem tych działań jest podnoszenie jakości badań, zwiększanie wiarygodności i odpowiedzialności społecznej tworzonej technologii oraz zapewnienie, że rozwiązania rozwijane w IPI PAN służą w sposób równy i sprawiedliwy całemu społeczeństwu.

IV. Środki służące realizacji celów Planu Równości Płci (GEP) IPI PAN

W celu zapewnienia sprawnej realizacji oraz skutecznego wdrożenia Planu Równości Płci (GEP) IPI PAN, Dyrektor IPI PAN zapewni następujące zasoby organizacyjne i finansowe:

1. wyznaczy Punkt Kontaktowy GEP. W ramach działalności Punktu Kontaktowego GEP w IPI PAN wskazany pracownik będzie umocowany do bezpośredniego kontaktu z pracownikami w sprawach dotyczących realizacji zasady równości płci, w tym uprawniony będzie do przyjmowania od pracowników zgłoszeń dotyczących potrzeb, problemów lub postulatów związanych z wdrażaniem zasady równości płci w IPI PAN;
2. wyznaczy Zespół ds. Równości Płci (Zespół GEP) spośród pracowników IPI PAN. Zadaniem Zespołu GEP będzie systematyczne prowadzenie prac związanych z wdrażaniem Planu Równości Płci (GEP) IPI PAN. Zespół GEP będzie spotykał się nie rzadziej niż raz na kwartał (w formie stacjonarnej, zdalnej lub hybrydowej) w celu podsumowania postępów wdrożeniowych oraz ustalenia harmonogramu dalszych działań związanych z implementacją Planu Równości Płci (GEP) IPI PAN. Do zadań Zespołu GEP należeć będzie również przygotowywanie niezbędnych raportów oraz danych, których publikacja ma charakter obligatoryjny, a także analiza zgłoszeń i postulatów przekazywanych przez Punkt Kontaktowy GEP;
3. przy wsparciu Zespołu GEP określi potrzeby i zakres przeprowadzenia w IPI PAN szkoleń, których celem będzie budowanie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji w zakresie równości płci;
4. określi środki finansowe w budżecie IPI PAN przeznaczone na wynagrodzenia członków Zespołu GEP, związane z wykonywaniem dodatkowych obowiązków wynikających z uczestnictwa w pracach Zespołu GEP;
5. określi wymiar czasu pracy pracowników IPI PAN wyznaczonych do pełnienia funkcji w Punkcie Kontaktowym GEP lub w Zespole GEP, przeznaczony wyłącznie na realizację zadań związanych z wdrażaniem Planu Równości Płci (GEP) IPI PAN;
6. określi środki finansowe w budżecie IPI PAN przeznaczone na realizację w IPI PAN szkoleń mających budować wiedzę, umiejętności i kompetencje w IPI PAN w zakresie równości płci.

Warszawa, dn. 04.03.2026
/podpisano elektronicznie/
DYREKTOR INSTYTUTU

Prof. dr hab. inż. Wojciech Penczek

Plan Równości Płci (GEP) IPI PAN na lata 2026-2030 został przygotowany przez wyznaczoną w IPI PAN Komisję w składzie:

- Michał Ciesiołka – Stanowisko ds. Organizacji Badań,
- Agnieszka Olszewska – Stanowisko ds. Pracowniczych,
- Alina Wróblewska – adiunktka,
- Teofil Sidoruk - asystent.

Komisja dziękuje również Radcy Prawnej – Mec. Marcie Czanik-Kaweckiej za współpracę w zakresie wewnętrznych aktów prawnych obowiązujących oraz opracowywanych i planowanych do wprowadzenia w IPI PAN w związku z pracami dotyczącymi realizacji Planu Równości Płci (GEP) IPI PAN.

 ul. Jana Kazimierza 5
01-248 Warszawa

 tel. (+48) 22 380 05 00
 ipi@ipipan.waw.pl

 fax (+48) 22 380 05 10
 <https://ipipan.waw.pl>