

Zarządzenie nr 43/2025
Dyrektorki Instytutu Przemysłów Kreatywnych
z dnia 31.12.2025 r.

w sprawie wprowadzenia Planu równości płci Instytutu Przemysłów Kreatywnych

Na podstawie § 5 ust. 3 pkt 5 Statutu Instytutu Przemysłów Kreatywnych, stanowiącego załącznik do zarządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 31 maja 2022 r. w sprawie nadania statutu Instytutu Przemysłów Kreatywnych (Dz. Urz. MKiDN z 2022 r., poz. 58 z późn. zm.), zarządzam co następuje:

§1

Wprowadza się Plan równości płci Instytutu Przemysłów Kreatywnych w brzmieniu stanowiącym załącznik do niniejszego zarządzenia.

§2

Zobowiązują wszystkich pracowników Instytutu Przemysłów Kreatywnych do zapoznania się z niniejszym zarządzeniem oraz załącznikiem do zarządzenia.

§3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem jego podpisania.


Dyrektorka
Instytut Przemysłów Kreatywnych
Aleksandra Szymańska

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
Instytutu Przemysłów Kreatywnych
(GEP)

I. Wprowadzenie.

Instytut Przemysłów Kreatywnych (dalej: IPK) jest państwową instytucją kultury działającą w oparciu o przepisy ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. 2024 poz. 87 ze zm.) oraz w oparciu o statut stanowiący załącznik do zarządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 31 maja 2022 r. w sprawie nadania statutu Instytutowi Przemysłów Kreatywnych (Dz. Urz. MKiDN 2022 poz. 58 ze zm.).

Do zakresu działalności IPK należy w szczególności wspieranie rozwoju polskich przemysłów kreatywnych, w szczególności branż nowych mediów i gier wideo (sektor audiowizualny), designu, mody, rzemiosła artystycznego, muzyki aktualnej, a także technologii i innowacji, które wpływają na rozwój tych branż i w tych ramach IPK stara się kierować zasadami równości, poszanowania godności człowieka oraz odpowiedzialności społecznej. Równość płci stanowi nieodłączny element jakości, otwartości i efektywności pracy IPK.

Zapewnienie równych szans kobiet i mężczyzn w obszarze zatrudnienia, rozwoju zawodowego, dostępu do stanowisk decyzyjnych, a także w realizacji projektów, przekłada się bezpośrednio na lepsze wyniki organizacji i większe zaufanie społeczne. Stworzenie dobrych warunków do rozwoju dla wszystkich (bez względu na płeć) może przyczyniać się także do przyciągania i zatrzymywania ludzi z różnorodnymi kompetencjami, co daje możliwość wykorzystania całego potencjału IPK i ciągłego rozwoju we wszystkich swoich działaniach.

Plan Równości Płci IPK jest dokumentem strategicznym, którego celem jest systematyczne wprowadzanie i utrwalanie rozwiązań sprzyjających równości, różnorodności i włączaniu społecznemu, w szczególności dotyczące personelu i zarządzania.

Przyjęcie niniejszego planu jest wyrazem zaangażowania IPK w realizację wartości europejskich i krajowych standardów równościowych, zgodnie z przepisami prawa, rekomendacjami Komisji Europejskiej oraz dobrymi praktykami sektora nauki i ochrony zdrowia. Dokument ten stanowi narzędzie do monitorowania postępów, oceny wdrożonych działań oraz inspirację do ciągłego doskonalenia kultury organizacyjnej opartej na szacunku i partnerstwie.

Minimalne obowiązkowe wymagania wobec Planu Równości Płci obejmują:

- 1) jego publiczny charakter – formalny dokument opublikowany na stronie internetowej instytucji i podpisany przez przedstawiciela jego kierownictwa;
- 2) dedykowane zasoby – wyraźnie przypisane osobowe, finansowe i materialne zasoby w instytucji przeznaczone na implementację Planu Równości Płci;

- 3) zbieranie danych i monitorowanie – Plan Równości Płci powinien zawierać dane z podziałem na płeć, dotyczące kadry instytucji oraz zakładać coroczne raportowanie na podstawie wskaźników;
- 4) szkolenia – Plan Równości Płci powinien zapewniać w ramach instytucji szkolenia na temat równości płci i uprzedzeń ze względu na płeć dla pracowników i decydentów.

W celu opracowania Planu Równości Płci przeprowadzono diagnozę procedur i tzw. dobrych praktyk funkcjonujących w IPK, w celu zidentyfikowania ewentualnych działań mogących nosić znamiona nierównego traktowania ze względu na płeć oraz wskazania obszarów stanowiących mocne strony polityki kadrowej w badanym obszarze. Plan Równości Płci zawiera konkretne działania, które IPK podejmuje w celu wyrównania szans kobiet i mężczyzn oraz wyeliminowania potencjalnych uprzedzeń uwarunkowanych płcią. Plan Równości Płci zawiera jasno sformułowane cele oraz zasady ich monitorowania.

II. Diagnoza.

Punktem wyjścia dla niniejszego dokumentu była diagnoza aktualnej sytuacji w IPK w kontekście równości płci, w tym: analiza statystyk zatrudnienia, identyfikacja występujących problemów w tym zakresie, instrumentów przeciwdziałania problemom i ich rozwiązywania.

W IPK na koniec 2025 r. było zatrudnionych:

1. 22 kobiety;
2. 17 mężczyzn

Na stanowiskach dyrektorskich: 2 kobiety, 1 mężczyzna.

Na stanowiskach kierowniczych (innych niż Dyrektor i Zastępcy Dyrektora): 4 kobiety, 4 mężczyzn.

Powyższe dane wskazują na przewagę ogólnej licznie zatrudnionych. Mężczyźni stanowią 44%, a kobiety 56% wszystkich zatrudnionych. Najwyższą funkcję kierowniczą pełni Dyrektorka, która jest kobietą. Natomiast równowaga na stanowiskach Zastępców Dyrektora jest zachowana i jest to 1 kobieta i 1 mężczyzna. Z kolei na stanowiskach kierowniczych, innych niż Dyrektor i Zastępcy Dyrektora jest równowaga i wynosi 4 kobiety i 4 mężczyzn.

Ponadto od momentu wprowadzenia polityki antymobbingowej oraz antydyskryminacyjnej, co nastąpiło zarządzeniem Dyrektorki Centrum Rozwoju Przemysłów Kreatywnych (obecnie IPK) nr 43/2024 z dnia 20.12.2024 r. w sprawie wprowadzenia polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej w Centrum Rozwoju Przemysłów Kreatywnych, nie odnotowano zgłoszeń dotyczących dyskryminacji do Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji.

W IPK funkcjonują przepisy wewnętrzne przeciwdziałające zjawisku mobbingu i dyskryminacji. Do regulacji wewnętrznych IPK, które mają znaczenie w kontekście działań na rzecz równości płci, należy zaliczyć w szczególności:

1. zarządzenie nr 43/2024 Dyrektorki z dnia 20.12.2024 r. w sprawie wprowadzenia polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej w Centrum Rozwoju Przemysłów Kreatywnych (obecnie IPK)

2. zarządzenie nr 27/2023 Dyrektora z dnia 17.03.2023 w sprawie wprowadzenia Kodeksu Etyki pracowników w Centrum Rozwoju Przemysłów Kreatywnych (obecnie IPK)
3. zarządzenie nr 03/2025 Dyrektorki z dnia 29.01.2025 r. w sprawie nadania Regulaminu Organizacyjnego Instytutu Przemysłów Kreatywnych

Powyższe dokumenty definiują, w szczególności:

1. pojęcie mobbingu – jako działania lub zachowania dotyczące pracownika/pracownicy lub skierowane przeciwko pracownikowi/pracownicy, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika/pracownicy, wywołujące u niego/niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika/pracownicy, izolowanie go/jej lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników/współpracowniczek;
2. pojęcie dyskryminacji, w ramach której wyróżnia się:
 - a. dyskryminację bezpośrednią – sytuację, w której pracownik/pracowniczka ze względu na płeć, tożsamość płciową, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, przekonania polityczne, przynależność związkową, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy jest traktowany mniej korzystnie niż jest, był lub byłby traktowany inny pracownik/pracowniczka w porównywalnej sytuacji,
 - b. dyskryminację pośrednią – sytuację, w której dla pracownika/pracowniczki ze względu na płeć, tożsamość płciową, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, przekonania polityczne, przynależność związkową, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niego sytuacja, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.
3. pojęcie innych niepożądanych zachowań – jako każde nieprzychylnie działanie pracownika/pracowniczki, świadome lub nieświadome, mające negatywne oddziaływanie na pojedyncze osoby, zespoły i samą organizację, naruszające zasady dobrych obyczajów, zakłócające lub uniemożliwiające wykonywanie obowiązków służbowych, wpływające destrukcyjnie na ogólne funkcjonowanie pracownika/pracowniczki, zespołów i organizację, a w szczególności:
 - a. molestowanie – każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika/pracowniczki i stworzenie wobec niego/niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery,
 - b. molestowanie seksualne – każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec pracownika/pracowniczki lub odnoszące się do jego/jej płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika/pracowniczki, w szczególności przez stworzenie wobec niego/niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy,

- c. nierówne traktowanie – traktowanie pracownika/pracowniczki w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem pracownika/pracowniczki wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań.
4. Nadto:
- a. powołują Komisję do spraw mobbingu i dyskryminacji, której zadaniem jest w szczególności monitorowanie występowania zjawisk mobbingu i dyskryminacji oraz przyjmowanie i rozpatrywanie skarg dotyczących mobbingu i dyskryminacji;
 - b. zobowiązują do przeprowadzenia z udziałem pracowników/pracowniczek oraz związków zawodowych działających w IPK, okresowych analiz i ocen skuteczności regulacji dotyczących przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i innym niepożądanym zachowaniom, w miarę potrzeb, jednak nie rzadziej niż raz na rok;

Diagnoza wykazała, że:

- 1) IPK w żaden sposób nie ogranicza dostępu do poszczególnych stanowisk, czy projektów ani kobietom, ani mężczyznom, nie występują formy dyskryminacji ze względu na płeć;
- 2) w IPK funkcjonują rozwiązania, które zapewniają możliwość prowadzenia efektywnej polityki równości płci;

III. Cele strategiczne.

Na bazie przeprowadzonej diagnozy i zebranych danych IPK wyznaczył do realizacji następujące cele strategiczne w kontekście równości płci:

- 1) ciągły monitoring danych statystycznych dotyczących zatrudnienia pod kątem płci w IPK – realizacja tego celu ma pozwolić na zaobserwowanie ewentualnych trendów zatrudnienia w IPK wskazujących na naruszenie zasady równości płci;
- 2) upowszechnianie wśród zatrudnionych wiedzy nt. równości płci, zasad równego traktowania, w tym ze względu na płeć oraz przeciwdziałania dyskryminacji, w tym płciowej – realizacja tego celu ma przyczynić się do wzrostu świadomości dotyczącej równości płci oraz wzmocnienia pozytywnych postaw wobec różnorodności;
- 3) utrzymanie równości w wysokości wynagradzania bez uwarunkowań z uwagi na płeć – realizacja tego celu ma pozwolić na usunięcie materialnego zagrożenia dla równości płci w IPK.

IV. Wdrażanie.

IPK prowadzi długoterminowe działania na rzecz realizacji wyżej wymienionych celów:

- 1) do celu nr 1 – stały przegląd i monitorowanie danych dotyczących płci pracowników IPK w poszczególnych pionach w korelacji z rodzajem stanowisk w podziale na płeć i grupy stanowisk według stanu na 31 grudnia każdego roku;

- 2) do celu nr 2 – prowadzenie aktywnej polityki informacyjnej wśród pracowników IPK, mającej na celu uwrażliwianie na przejawy dyskryminacji, promowania postaw równości i poszanowania różnorodności w formule cyklicznych szkoleń;
- 3) do celu nr 3 – stała analiza danych odnośnie do wynagrodzeń kobiet i mężczyzn ze szczególnym uwzględnieniem dysproporcji w wysokości wynagrodzeń na tożsamych stanowiskach, podobnym doświadczeniu i ocenie pracowniczej. Działania te są realizowane przy pomocy posiadanych zasobów osobowych, finansowych i materialnych, w szczególności: Komisji do spraw mobbingu i dyskryminacji oraz pracowników Działu Personalnego.

V. Raportowanie i ewaluacja.

Plan Równości Płci Państwowego Instytutu Przemysłów Kreatywnych ma charakter dokumentu strategicznego i jednocześnie dynamicznego, dostosowywanego do zmieniających się uwarunkowań oraz potrzeb organizacji. W związku z tym przewiduje się jego bieżącą aktualizację, w tym modyfikację celów niniejszego planu oraz narzędzi ich realizacji tak, aby jak najpełniej wspierał realizację nadrzędnego celu, jakim jest tworzenie i utrzymanie w IPK środowiska pracy wolnego od dyskryminacji i uprzedzeń ze względu na płeć.

Plan Równości Płci jest dostępny na stronie internetowej IPK oraz w wewnętrznej sieci informatycznej, aby zatrudnieni mieli łatwy dostęp do dokumentu i mogli zawsze odwołać się do niego.

Komisja do spraw mobbingu i dyskryminacji przedstawia raz w roku Dyrektorowi/Dyrektorce IPK informację roczną o zrealizowanych w poprzednim roku działaniach, w szczególności o przeprowadzonych szkoleniach i liczbie udzielonych porad, które obejmują także kwestie dotyczące polityki równości płci i nierównego traktowania w IPK.

VI. Podsumowanie i rekomendacje.

Plan Równości Płci przywołuje podstawowe zasady i cele polityki równości płci, jakimi kierują się na co dzień IPK. Wskazuje również kluczowe instrumenty służące ich realizacji. IPK dokłada starań, aby wszystkim zatrudnionym – niezależnie od płci – zapewnić poczucie równego traktowania i jednakowe szanse na rozwój zawodowy.

Rekomendacje w zakresie działań w poszczególnych obszarach:

1. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym:
 - a. wprowadzanie elastycznych form pracy (np. praca zdalna, ruchomy czas pracy), o ile charakter stanowiska na to pozwala;
 - b. promowanie korzystania z urlopów rodzicielskich i opiekuńczych przez wszystkie osoby zatrudnione;
 - c. organizowanie szkoleń i kampanii informacyjnych dotyczących równowagi work-life balance;
 - d. monitorowanie obciążenia pracą;
 - e. wspieranie inicjatyw prozdrowotnych i dobrostanu pracowników;
2. Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym:

- a. dążenie do zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych;
 - b. wprowadzanie przejrzystych kryteriów awansu i powoływania na stanowiska decyzyjne;
 - c. organizowanie programów mentoringowych i rozwojowych, szczególnie wspierających niedoreprezentowaną płć;
 - d. monitorowanie struktury zatrudnienia pod kątem udziału płci na różnych poziomach zarządzania.
3. Równowaga w rekrutacji i rozwoju kariery:
- a. zapewnienie neutralnych pod względem płci procesów rekrutacyjnych i awansowych;
 - b. stosowanie jednolitych i przejrzystych kryteriów oceny kandydatów i pracowników;
 - c. zachęcanie przedstawicieli obu płci do aplikowania na wszystkie stanowiska, w tym techniczne i kierownicze;
 - d. zapewnienie równego dostępu do szkoleń, kursów i możliwości rozwoju zawodowego;
 - e. przeciwdziałanie przemocy ze względu na płć, w tym molestowaniu seksualnemu;
 - f. wdrożenie i upowszechnienie procedur zgłaszania przypadków przemocy i molestowania;
 - g. zapewnienie poufnych i bezpiecznych kanałów zgłaszania nieprawidłowości;
 - h. prowadzenie regularnych szkoleń dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy;
 - i. zapewnienie wsparcia osobom doświadczającym przemocy (np. pomoc psychologiczna, doradztwo);
 - j. podejmowanie niezwłocznych i adekwatnych działań wobec sprawców naruszeń.