

**PLAN RÓWNOŚCI PŁCI**  
**W INSTYTUCIE OCHRONY ROŚLIN – PAŃSTWOWYM INSTYTUCIE BADAWCZYM**  
**na lata 2023 - 2025**

**I. PODSTAWY PRAWNE:**

Plan równości płci - GEP (ang. Gender Equality Plan) dla Instytutu Ochrony Roślin – Państwowego Instytutu (zwanego dalej „Instytutem” lub „IOR – PIB”) oparty jest na następujących aktach prawnych:

- Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483),
- Dyrektywie 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 2006. 204. 23),
- Ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tj. z dnia 18 czerwca 2020 r. (t. jeden. Dz. U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.),
- Ustawie z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny, tj. z dnia 2 grudnia 2021 r. (t. jedn. Dz. U. z 2022 r., poz. 1138 ze zm.),
- Ustawie z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, tj. z dnia 16 września 2020 r. (t. jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 360 ze zm.).

Jest on zgodny z:

- Artykułem 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,
- Komunikatem Komisji Europejskiej do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025 oraz
- Uwzględnia dobre praktyki stosowane w innych dokumentach GEP w krajach UE.

**II. ZAŁOŻENIA I CELE:**

Niniejszy plan ma na celu zapewnienie wdrożenia oraz przestrzegania zasad i reguł zapewniających, że Instytut będzie miejscem pracy bezpiecznym dla wszystkich, z poszanowaniem fundamentalnych zasad, jakimi są:

- równość,
- różnorodność,
- wolność od dyskryminacji,
- zapewnienie swobody rozwoju naukowego, zawodowego i osobistego.

Założeniem Planu jest ustalenie i promowanie zasad, które wspierają równość w karierach naukowych pracowników i pracowników różnych szczebli, zapewniając równowagę płci w procesach i organach decyzyjnych.

Plan działań w zakresie równości płci dotyczy całej społeczności budującej i współpracującej z Instytutem.

Plan Równości Płci GEP dla Instytutu jest wynikiem analizy zatrudnienia i rozwoju. Jest to strategia zaplanowana na trzy lata (2023-2025), która będzie rozwijana i modyfikowana w zależności od potrzeb. Celem wprowadzenia Planu Równości Płci jest zwiększenie różnorodności w jednostce, co ma zapewnić wzbogacenie potencjału naukowego Instytutu. Założeniem jest stworzenie komfortowych i wolnych od wszelkich przejawów dyskryminacji warunków do pracy i rozwoju zawodowego, co umożliwi wszystkim pracownikom Instytutu rozwój osobisty i zawodowy według równych zasad, bez względu na płeć. W tym celu planowane jest podjęcie działań związanych ze stałym monitorowaniem udziału kobiet i mężczyzn w poszczególnych sferach działalności Instytutu (zatrudnianie, udział w projektach, konkursach, szkoleniach, etc.).

### **III. STAN AKTUALNY:**

W wyniku przeprowadzonego badania stanu bieżącego (lata 2020-2022) zebrano dane, których analiza pozwala na ocenę następujących aspektów:

1. Możliwość kariery i awansu w jednostce.
2. Równowaga w życiu zawodowym i prywatnym.
3. Wpływ pandemii COVID-19 na równość płci.
4. Włączenie wymiaru płci do treści badawczych.
5. Zapobieganie mobbingowi, środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

#### **1. Możliwość kariery i awansu w jednostce.**

Ze względu na profil działalności Instytutu jedynym kryterium wyboru pracowników są ich kwalifikacje. Większość zatrudnionych w jednostce to kobiety – 157. Liczba mężczyzn to 74 osoby.

Stanowiska kierownicze obejmuje:

- 11 kobiet, co stanowi 46 % ogólnej liczby kierowników;
- 13 mężczyzn, co stanowi 54 % ogólnej liczby kierowników.

Tabela. 1 Zatrudnienie wg stanowisk na 31.12.2022 r.

Stanowisko	Ogółem	w tym kobiety	Udział % kobiet
pracownicy naukowi	55	35	64%
pracownicy badawczo- techniczni	17	11	65%
pracownicy inżynieryjno- techniczni	95	69	73%
pracownicy administracyjno- ekonomiczni	24	20	83%
pracownicy obsługi	37	20	54%
Dyrekcja	3	2	67%
<b>Ogółem</b>	<b>231</b>	<b>157</b>	<b>68%</b>

Przedstawiciele obu płci są jednakowo traktowani zarówno przy nawiązywaniu i rozwiązywaniu stosunku pracy, ustalaniu warunków zatrudnienia, awansowaniu, jak i dostępie do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. W trakcie rekrutacji nie preferuje się określonej płci. Ogłoszenia o poszukiwaniu pracowników są formułowane używając neutralnego języka, a wymagania mieszczą się jedynie w obszarze kompetencji i umiejętności. Oceniane są kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, a także stopień wysiłku (fizycznego i psychicznego) koniecznego do wykonania pracy, nie ma znaczenia płeć czy pochodzenie rasowe.

W celu uniknięcia dyskryminacji, czy uznaniowego kalkulowania wynagrodzeń, w Instytucie obowiązuje *Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy*, który zawiera regulacje dotyczące wyliczania wynagrodzeń ze względu na stanowisko i kwalifikacje (staż pracy, dorobek naukowy, doświadczenie i wykształcenie). Dzięki temu realizowana jest zasada równej płacy za tę samą pracę oraz zasada równej płacy za pracę równej wartości.

Ze względu na specyfikę działalności Instytutu i różnorodność stanowisk nie jest możliwe równomierne rozłożenie proporcji nowozatrudnionych pracowników względem płci.

Zgodnie z ustawą z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych, Rada Naukowa jest organem stanowiącym, inicjującym, opiniodawczym i doradczym instytutu w zakresie jego działalności statutowej oraz w sprawach rozwoju kadry naukowej i badawczo-technicznej. Skład Rady Naukowej jest wynikiem wyborów dokonywanych przez pracowników Instytutu. Mając na względzie proces

wyłaniania członków Rady Naukowej i poszczególnych Komisji, kwestia równowagi płci w składzie Rady Naukowej jest wynikiem wyłącznie decyzji wyborczych pracowników Instytutu, na które Dyrekcja Instytutu nie ma wpływu. Ponadto, zgodnie z zapisami ustawy o instytutach badawczych, co najmniej 50% składu Rady stanowią osoby niebędące pracownikami Instytutu, które zatwierdza Minister, a zatem pracownicy Instytutu mają realny wpływ tylko na połowę składu Rady Naukowej.

Przeprowadzono również analizę rozwiązań stosunków pracy pracowników w latach 2020 – 2022, z której wynika, że w Instytucie wszystkich pracowników obowiązują te same zasady. Dane z analizy zaprezentowano w tabeli 2.

**Tabela. 2 Rozwiązania stosunków pracy w latach 2020-2022**

Liczba rozwiązań umów o pracę	Rok 2020	Udział % w ogólnej liczbie	Rok 2021	Udział % w ogólnej liczbie	Rok 2022	Udział % w ogólnej liczbie
Kobiety	30	81%	14	56%	19	66%
Mężczyźni	7	19%	11	44%	10	34%
Ogółem	37	100%	25	100%	29	100%

## **2. Równowaga w życiu zawodowym i prywatnym.**

W Instytucie wypełnianie obowiązujących przepisów prawa pracy w zakresie równouprawnienia kobiet i mężczyzn, w sprawie ochrony kobiet w ciąży i rodzicielstwa jest realizowane zgodnie z obowiązującym systemem prawnym. Kierownictwo Instytutu stwarza możliwości korzystania w pełni z uprawnień wynikających z przepisów prawa w zakresie ochrony kobiet w ciąży i rodzicielstwa.

Kobiety zatrudnione w Instytucie korzystają w całości z należnych im świadczeń pieniężnych i niepieniężnych; zwolnienia pracownicy w ciąży na badania lekarskie, urlopów macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych, a po powrocie do pracy z płatnych przerw na karmienie dziecka czy wolnych dni na opiekę nad dzieckiem.

Z części należnych świadczeń w zależności od przepisów korzystają również uprawnieni ojcowie dzieci. W latach 2020-2022 jedenaście pracownic skorzystało z możliwości wykorzystania zaraz po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego, a także w siedmiu przypadkach z urlopu wychowawczego, dwie pracownice korzystały z możliwości łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy oraz dwie

pracownice korzystały z obniżonego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mogłyby korzystać z urlopu wychowawczego.

Z urlopu ojcowskiego w latach 2020-2022 korzystało dziewięciu mężczyzn.

W Instytucie nie odnotowano żadnego przypadku odmowy przyjęcia do pracy, odmowy awansu lub skierowania na szkolenie z powodu ciąży lub bycia rodzicem, co mogłoby świadczyć o dyskryminacji kobiet.

### **3. Wpływ pandemii COVID-19 na równość płci.**

Z uwagi na pandemię Covid-19, w Instytucie w latach 2020-2021 - zgodnie z obowiązującą *ustawą o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych* - umożliwiono pracownikom przez czas oznaczony, świadczenia pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania, tj. pracy zdalnej (korzystało z tej formy w roku 2021 ok. 20 % pracowników)

Ponadto w Instytucie pracownik lub pracownica mieli możliwość skorzystania z dodatkowego zasiłku opiekuńczego przysługującego rodzicom lub opiekunom prawnym dzieci sprawującym opiekę nad dzieckiem poniżej 8. roku życia. Dla przykładu, w 2021 roku z tej formy opieki nad dzieckiem skorzystało 13 rodziców, w tym 2 mężczyzn.

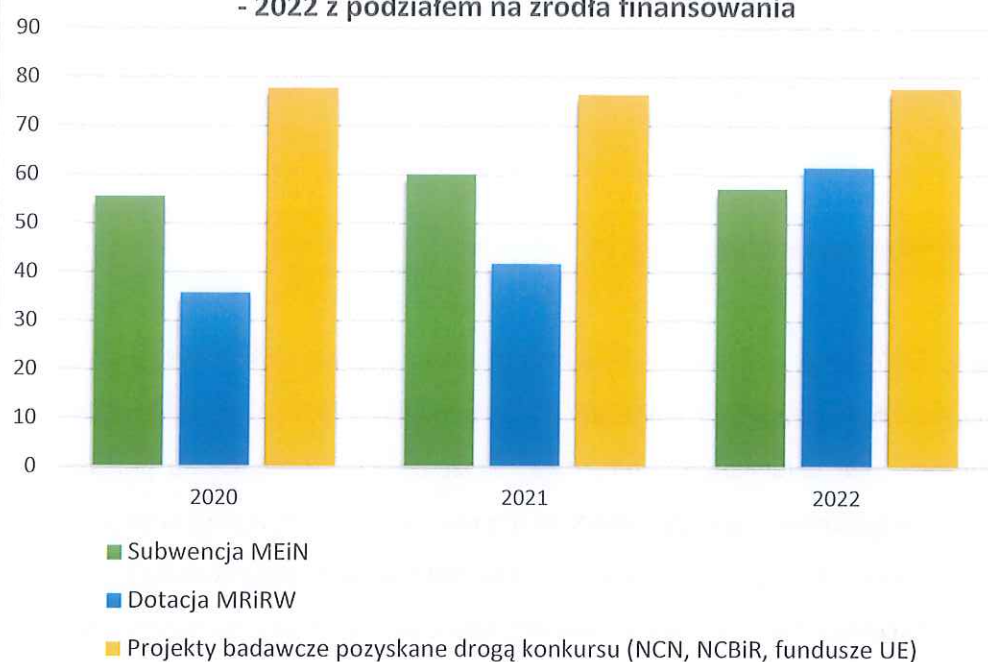
### **4. Włączenie wymiaru płci do treści badawczych.**

W wyniku przeprowadzonej analizy nie stwierdzono naruszeń w kwestii barier dotyczących włączania wymiaru płci do treści badawczych. Pracownicy IOR - PIB są jednakowo traktowani, jeśli chodzi o ich zaangażowanie w badania i prace naukowe. Zespoły realizujące projekty są dobierane pod względem kwalifikacji.

Zbadano również odsetek kobiet i mężczyzn w kierowaniu realizowanymi projektami współfinansowanymi ze środków krajowych i międzynarodowych w latach 2020-2022.

Z analizy wynika, że udział kobiet w kierowaniu zespołami merytorycznymi w tych latach stanowił ok. 80 % w przypadku projektów realizowanych drogą konkursu, 35 – 61% w projektach realizowanych w ramach dotacji celowej Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi oraz 55 – 60% w zadaniach badawczych finansowanych w ramach subwencji Ministerstwa Edukacji i Nauki (Ryc. 1)

**Ryc. 1. Udział procentowy kobiet w kierowaniu projektami badawczymi w Instytucie Ochrony Roślin - PIB w latach 2020 - 2022 z podziałem na źródła finansowania**



Analiza recenzowanych publikacji naukowych napisanych przez pracowników Instytutu Ochrony Roślin – PIB w latach 2020 – 2022 wskazuje na to, że kobiety są autorkami ok. 68% publikacji w czasopismach znajdujących się w wykazach punktowanych czasopism naukowych wydanych przez Ministerstwo Edukacji i Nauki.

**Tabela. 3**

**Autorzy recenzowanych publikacji naukowych w Instytucie Ochrony Roślin – PIB w latach 2020-2022**

Rok	Liczba publikacji naukowych		Udział kobiet w liczbie publikacji naukowych [%]	Liczba autorów publikacji		Udział kobiet w liczbie autorów publikacji [%]
	Napisanych przez kobiety	Napisanych przez mężczyzn		Kobiety	Mężczyźni	
2020	146	70	67,6	53	25	67,9
2021	145	58	71,4	55	25	68,75
2022	105	52	66,9	40	24	62,5

## **5. Zapobieganie mobbingowi, środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.**

W celu zapobiegania mobbingowi i dyskryminacji pracowników Dyrektora IOR - PIB wprowadzono wewnętrzną politykę antymobbingową. Postanowienia mają za zadanie:

1. Wyjaśniania indywidualnych, problematycznych sytuacji odbieranych przez pracowników jako formy niedozwolonego traktowania przez pracodawcę, współpracowników lub podwładnych w miejscu pracy, w tym mobbing i dyskryminacja.
2. Przedstawiania pracodawcy obiektywnych, rzetelnych opinii na temat zgłaszanych sytuacji konfliktowych.
3. Wnioskowania w sprawie wprowadzania rozwiązań systemowych służących kształtowaniu pozytywnych relacji interpersonalnych oraz pozytywnych wzorców kultury organizacyjnej w Instytucie.

Instytut zobowiązuje się do powołania Inspektora ds. równości płci.

Powołanie Inspektora ds. Równości Płci ma na celu umożliwienie weryfikowania założonych celów poprawy równości płci, monitorowania i weryfikacji wyników z oceny związanej z realizacją zasad polityki równości płci w Instytucie. To właśnie do Inspektora ds. Równości Płci zgłaszane będą wszelkie niepożądane zjawiska w zakresie polityki równościowej i antymobbingowej.

## **IV. MONITOROWANIE**

W celu monitorowania i weryfikacji poprawności wprowadzania Planu Równości Płci w IOR - PIB zakłada się wykonywanie oceny postępów wdrażania planu w obszarze:

- nowozatrudnionych pracowników z uwzględnieniem różnorodności płci,
- zatrudnienia kobiet i mężczyzn według stanowisk,
- udziału kobiet i mężczyzn w projektach,
- udziału kobiet i mężczyzn w procesach rekrutacyjnych.

Jednostką odpowiedzialną za wykonywanie oceny będzie Inspektor ds. Równości Płci, który będzie dokonywał tej oceny na podstawie danych zbieranych z poszczególnych Działów. Kierownictwo IOR - PIB będzie udzielać całościowego wsparcia dla jego działań.

Dodatkowo, Inspektor ds. Równości Płci będzie prowadził niezbędne, cykliczne działania uświadamiające i szkoleniowe pracowników IOR - PIB dotyczące:

1. **Wzmacniania równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym i kultury organizacyjnej instytucji, takie jak np.:**

- monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych, projektach, tematach badawczych;
- monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w procedurach rozwoju naukowego;
- monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn jako prelegentów w seminariach, warsztatach i konferencjach naukowych.

Mierniki oceny postępów wdrażania planu:

- kryterium płci udziału pracowników w projektach współfinansowanych i składanych wnioskach projektowych;
- podział na płeć z wygłoszonych referatów, udziału w konferencjach naukowych, warsztatach i seminariach;
- kryterium płci oraz kryterium zatrudnienia na podstawie form zatrudnienia i/lub elastyczny czas pracy, analizy statystyczne;
- liczba rodziców korzystających ze wsparcia w zakresie opieki nad dzieckiem podczas pracy.

2. **Dążeniu do zrównoważonej reprezentacji płci w kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych:**

Miernik oceny: udział kobiet i mężczyzn w kadrze zarządzającej.

3. **Działań poprawiających równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kadry:**

- przegląd i aktualizacja i uszczegółowienie obowiązujących procedur we współpracy z Działem Kadr.

Miernik oceny: udział kobiet i mężczyzn w procesie rekrutacji i konkursach na stanowiska naukowe.

4. **Działań przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu:**

- powołanie Inspektora ds. Równości Płci;
- przegląd i aktualizacja procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej umożliwiającej zgłaszanie niepożądanych zjawisk w zakresie molestowania i dyskryminacji zarówno przez osobę, która doświadczyła dyskryminacji, jak i przez kierownika jednostki organizacyjnej do pełnomocnika ds. równości płci;



- szkolenia i warsztaty z zakresu przeciwdziałania stereotypom, uprzedzeniom, dyskryminacji, molestowaniu;
- wprowadzenie języka równościowego wewnątrz organizacji.

Mierniki ceny:

- liczba zgłoszeń (skarg) kobiet i mężczyzn do Inspektora ds. Równości Płci (analizy statystyczne);
- liczba przeszkolonych osób, szkoleń i warsztatów z zakresu przeciwdziałania stereotypom, uprzedzeniom, dyskryminacji, molestowaniu.

**V. Informacje dodatkowe:**

- niniejszy Plan Równości Płci zostanie rozpowszechniony wśród pracowników IOR - PIB, a jego wersja w postaci papierowej znajduje się u kierowników zakładów i działów Instytutu.
- Instytut zapewni pracownikom dostęp do Inspektora ds. Równości Płci, któremu można zgłaszać wszelkie sprawy związane z realizacją Planu Równości Płci w tym wszelkie niepożądane zjawiska w zakresie polityki równościowej i antymobbingowej.

**DYREKTOR**  
  
dr hab. Roman Kierzek  
prof. IOR-PIB

