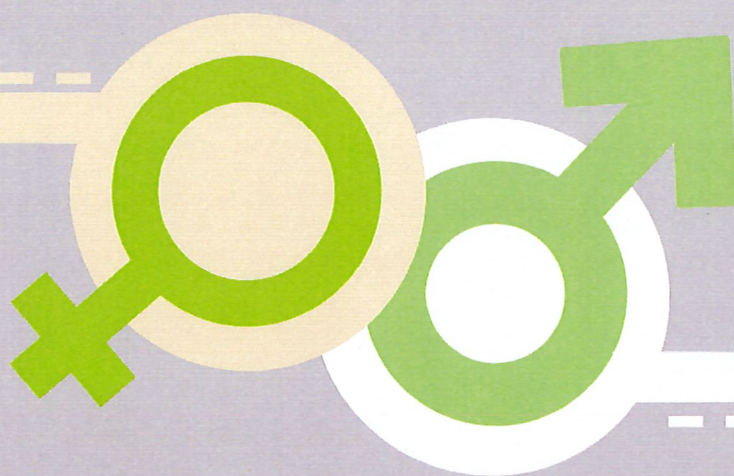




PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

Instytutu Ochrony Roślin -
Państwowego Instytutu Badawczego
na lata 2026-2030



POZNAŃ, 2026

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
W INSTYTUCIE OCHRONY ROŚLIN – PAŃSTWOWYM INSTYTUCIE BADAWCZYM
na lata 2026-2030

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 w szczególności na następujących aktach prawnych:

- Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.),
- 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 (tekst jedn. Dz.U. 2025 poz. 277 z późn. zm.),
- Ustawie z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (tekst jedn. Dz.U. 2025 poz. 383 z późn. zm.),
- Ustawie z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. 2025 poz. 1071 z późn. 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 2026-2030 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.

Celem niniejszego planu jest ustalenie i promocja zasad, które wspierają równość w karierach naukowych pracowników i pracowników różnych szczebli, zapewniają 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 cztery lata (2026-2030), 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.).

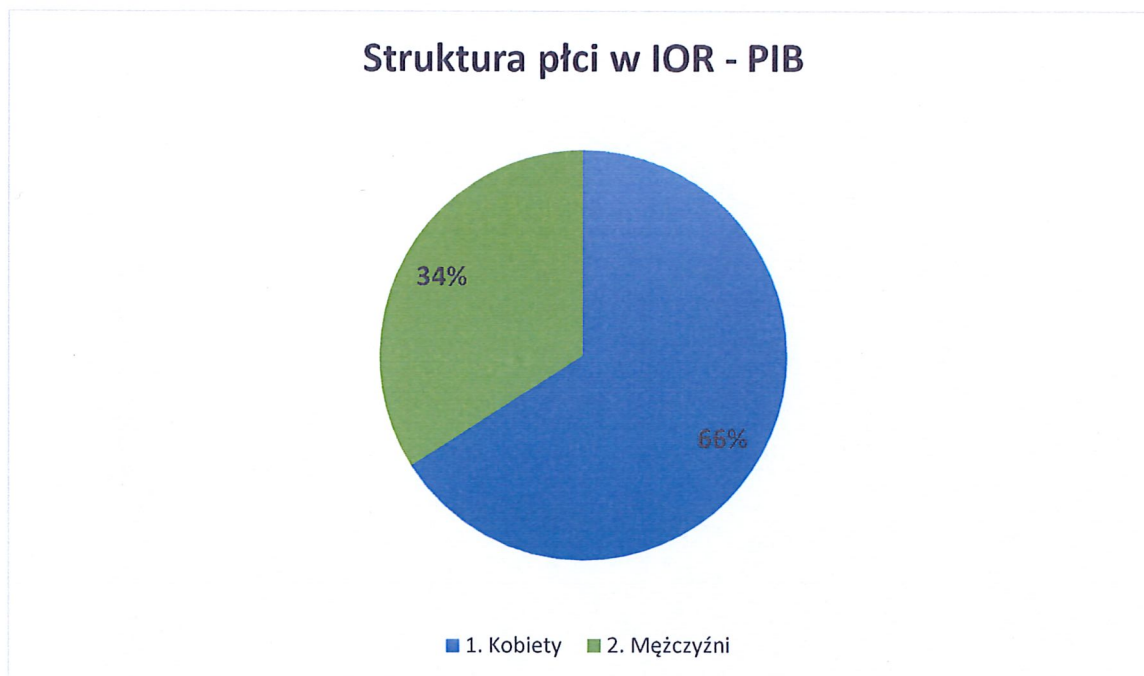
III. STAN AKTUALNY

W wyniku przeprowadzonego badania stanu bieżącego (lata 2023-2025) zebrano dane, których analiza pozwala na ocenę następujących aspektów:

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

Struktura zatrudnienia w Instytucie Ochrony Roślin – Państwowym Instytucie Badawczym na dzień 31.12.2025 r. przedstawia się jak na Wykresie 1.

Wykres 1. Struktura zatrudnienia w IOR – PIB na dzień 31.12.2025 r.



1. Możliwość kariery i awansu w jednostce

Ze względu na profil działalności Instytutu jedynym kryterium wyboru pracowników są ich kwalifikacje. Większość zatrudnionych w jednostce stanowią kobiety – 150 osób. Liczba mężczyzn to 77 osób.

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 31.12.2025 r.

Stanowisko	Ogółem	W tym kobiety	Udział % kobiet
pracownicy naukowci	49	32	65%
pracownicy badawczo-techniczni	20	12	60%

pracownicy inżynieryjno-techniczni	99	65	66%
pracownicy administracyjno-ekonomiczni	22	20	91%
pracownicy obsługi	34	19	56%
dyrekcja	3	2	67%
Ogółem	227	150	66%

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.

Przeprowadzano również analizę rozwiązań stosunków pracy pracowników (z różnych przyczyn: przejścia na emeryturę, na mocy porozumienia stron) w latach 2023 – 2025, 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 2023-2025

Liczba rozwiązań umów o pracę	Rok 2023	Udział % w ogólnej liczbie	Rok 2024	Udział % w ogólnej liczbie	Rok 2025	Udział % w ogólnej liczbie
Kobiety	18	75%	20	69%	10	59%
Mężczyźni	6	25%	9	31%	7	41%
Ogółem	24	100%	29	100%	17	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 2023-2025 dziesięć pracownic skorzystało z możliwości wykorzystania zaraz po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego, a także w jednym przypadku z urlopu wychowawczego, jedna pracownica korzystała z możliwości łączenia urlopu rodzicielskiego

z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz dwóch mężczyzn korzystało z urlopu rodzicielskiego przysługującego wyłącznie drugiemu rodzicowi.

Z urlopu ojcowskiego w latach 2023-2025 korzystało pięciu mężczyzn.

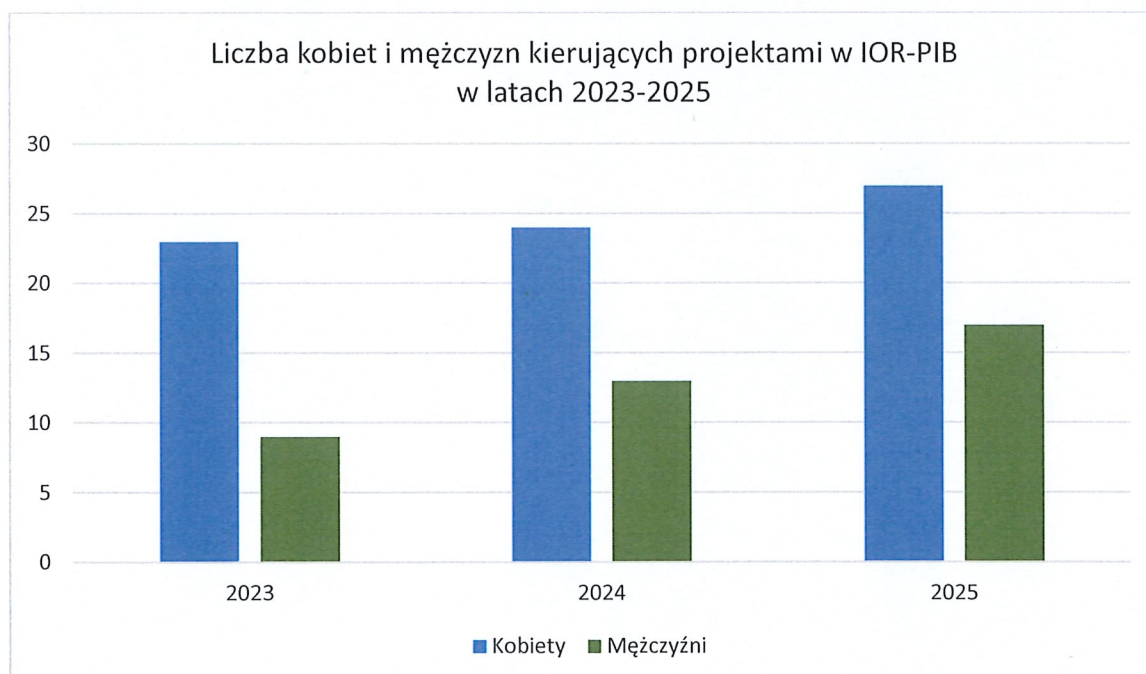
W Instytucie nie odnotowano żadnego przypadku odmowy przyjęcia do pracy, odmowy awansu lub skierowania na szkolenie z powodu ciąży lub bycia rodzicem, co mogłoby świadczyć o dyskryminacji kobiet.

3. 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 realizowanych projektach współfinansowanych ze środków krajowych (projekty badawcze, inwestycyjne, dotacja celowa) i międzynarodowych w latach 2023-2025, który przedstawiał się zgodnie z Wykresem 2.

Wykres 2. Udział kobiet i mężczyzn w projektach w latach 2023-2025



Z analizy wynika, że udział kobiet w kierowaniu zespołami merytorycznymi realizującymi projekty co roku przewyższa 50% i stanowił w poszczególnych latach:

- 1) 2023 r.: 72%
- 2) 2024 r.: 65%
- 3) 2025 r.: 61%

Z analizy ilościowej danych dotyczących publikowania artykułów naukowych przez kobiety i mężczyzn wynika, że rok do roku udział kobiet w tym obszarze zwiększa się. Jest to związane m.in. z polityką propublikacyjną Dyrekcji Instytutu skierowaną do wszystkich pracowników (wsparcie merytoryczne, finansowe jak również monitorowanie postępów). Jak widać, wsparcie te ma korzystny wpływ na zwiększanie liczby publikowanych artykułów naukowych przez pracownice IOR - PIB.

Tabela. 3 Autorstwo publikacji pracowników IOR - PIB za okres 2023-2025 w podziale na płeć

Rok	Kobiety	Mężczyźni	Udział % kobiet
2023	175	119	59%
2024	158	95	62%
2025	206	103	66%

4. Zapobieganie mobbingowi, środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu

W celu zapobiegania mobbingowi i dyskryminacji pracowników Zarządzeniem nr 15/2023 z dnia 16 maja 2023 r. 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.

Dyrektor IOR – PIB powołał Inspektora ds. Równości Płci dnia Zarządzeniem nr 14/2023 z dnia 16 maja 2023 r.

Powołanie Inspektora ds. Równości Płci ma na celu umożliwienie weryfikowania założonych celów poprawy równości płci, monitorowania i weryfikacji raportów z tym związanych. To właśnie do Inspektora ds. Równości Płci zgłaszane są 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 jest Inspektor ds. Równości Płci, który sporządza ją na podstawie danych zbieranych z poszczególnych Działów. Kierownictwo IOR - PIB będzie udzielać całościowego wsparcia dla jego działań.

V. INFORMACJE DODATKOWE

Niniejszy Plan Równości Płci zostanie rozpowszechniony wśród pracowników i pracowniczek IOR - PIB, a jego wersja w postaci papierowej znajduje się u Inspektora ds. Równości Płci.

Wszelkie sprawy związane z realizacją Planu Równości Płci w tym wszelkie niepożądane zjawiska w zakresie polityki równościowej można zgłaszać Inspektorowi ds. Równości Płci.