

## **Plan Równości Płci (Gender Equality Plan)**

### **Instytutu Zootechniki – Państwowego Instytutu Badawczego**

**na lata 2025-2027**

1. Wprowadzenie
2. Diagnoza
3. Zdefiniowanie celów wraz z planem działań
4. Podsumowanie

#### **1. Wprowadzenie**

Instytut Zootechniki - Państwowy Instytut Badawczy jest zaangażowany w promowanie równości i zapobieganie dyskryminacji we wszystkich jego działaniach. Instytut dokłada starań, aby wzmacniać postawę równości oraz tworzenie atmosfery poszanowania różnorodności, rozpoznając i analizując obecne praktyki i struktury pod kątem zagrożeń związanych z nierównym traktowaniem. Równość, w sposób bezpośredni oraz pośredni, wpływa na jakość życia codziennego zróżnicowanego i wielowymiarowego. Instytut stara się promować poczucie wspólnoty, zaufania oraz wzajemnego szacunku we wszystkich interakcjach pracowników IZ PIB, a jako fundament tych działań postrzegana jest edukacja oraz zwrócenie uwagi społeczności Instytutu na fakt, że ludzie są różni, ale równi. Świadomość wsparcia instytucjonalnego dla rozwiązań prorównościowych kreuje przestrzeń do dialogu oraz otwartości i akceptacji dla wszystkich pracowników.

Koncepcje równości oraz niedyskryminacji są zwykle rozumiane jako równość płci, ale w szerszym znaczeniu oznaczają organizację środowiska fizycznego, psychologicznego i społecznego tak, aby zapewnić wszystkim pracownikom Instytutu Zootechniki równe szanse uczestniczenia w życiu zawodowo-społecznym, niezależnie od cech osobistych. Równe traktowanie, w tym zakresie, oznacza zapewnienie dostępności i użyteczności wszelkich procesów oraz sprzętu, zrozumiałość i równość wyrażoną w przekazywaniu informacji, możliwość uczestniczenia w podejmowaniu decyzji oraz rozwoju kariery zawodowej.

W dniu 27 października 2021 r., decyzją Dyrektora Instytutu Zootechniki- Państwowego Instytutu Badawczego, powołany został Zespół ds. Równego Traktowania, którego jednym z zadań było opracowanie wewnętrznej polityki IZ PIB na rzecz wyrównywania szans. Stworzono Plan równości płci na lata 2022-2024. W ciągu tego okresu do Zespołu nie dotarły żadne niepokojące zgłoszenia ani sygnały.

Przedkładany Plan jest kontynuacją poprzedniego Planu, który obejmował lata 2022-2024 i zawiera diagnozę, cele oraz działania zaplanowane do realizacji w Instytucie w zadanym czasie. Rozwiązania przedstawione w planie, których implementacja będzie przedmiotem analiz w wyznaczonej perspektywie czasowej, będą stanowiły podstawę do utrzymania istniejących oraz wypracowania nowych, odpowiadających bieżącym potrzebom, dobrych praktyk w IZ PIB.

Plan jest dostępny w otwartych zasobach Instytutu, na stronie internetowej, pod adresem <http://www.iz.edu.pl/>.

## **2. Diagnoza**

Częścią systemu gromadzenia danych zaplanowaną w poprzednim Planie GEP była ankieta dla pracowników opracowana przez Zespół ds. Równego Traktowania jako działanie czasowo priorytetowe z punktu widzenia zebrania informacji do dalszych prac. Anonimową ankietę *on-line* przeprowadzono w grudniu 2024 roku, a zebrane dane będą przedmiotem analizy w najbliższym czasie. Jednak podstawowe informacje wynikające z ankiet są następujące:

Udział w badaniu ankietowym wzięły 82 osoby. Ankieta składała się z 9 pytań, z przewagą pytań zamkniętych.

Pytaniem, które w dobry sposób obrazuje spełnienie roli Instytutu w zakresie poczucia bezpieczeństwa jest odpowiedź TAK 85% ankietowanych na pytanie „*Czy czujesz się bezpiecznie w miejscu pracy*”. Niepokoi jednak fakt, iż 2 osoby spośród pracowników wypełniających ankietę odpowiedziało na to pytanie NIE. Pozostali ankietowani udzielili odpowiedzi TRUDNO POWIEDZIEĆ.

Odpowiedź na powyższe pytanie może korelować w pewien sposób z odpowiedzią na pytanie „*Czy wiesz jak zgłaszać sytuacje nierównego traktowania w Instytucie?*”. Niestety tylko nieco ponad połowa pracowników potwierdziła wiedzę w tym zakresie. Informacje o funkcjonującej w Instytucie Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej, Kodeksie Etyki, powołaniu Rzecznika Dyscyplinarnego, Komisji Antymobbingowej czy też Zespołu ds. Równego Traktowania, są elementem wewnętrznych regulacji w tym Zarządzeń Dyrektora Instytutu, których treść znajduje się na dysku współdzielonym i jest dostępna dla wszystkich pracowników. Również w ramach swoich działań Zespół ds. Równego Traktowania wysyłał drogą mailową do wszystkich pracowników Instytutu informacje i wskazówki dotyczące sposobów zgłaszania wszelkich przejawów dyskryminacji, mobbingu, molestowania, naruszania nietykalności cielesnej czy szykanowania kogokolwiek oraz zapewniania równych szans zatrudnienia,

awansu, rozwoju i doskonalenia zawodowego. Znalazł się tam min. zapis następującej treści: „Zespół ds. Równego Traktowania pełni również funkcję punktu konsultacyjnego i kontaktowego w sprawach dyskryminacji. Zainteresowani pracownicy, proszeni są o bezpośredni kontakt z członkami Zespołu ds. Równego Traktowania, w celu uzgodnienia terminu spotkania. Członkowie Zespołu ds. Równego Traktowania zobowiązani są do zachowania poufności.” Dodatkowo wskazano iż „Poza Instytutem, osoby pokrzywdzone poprzez nierówne traktowanie mogą szukać pomocy również w organizacjach zaangażowanych w ochronę praw człowieka i przeciwdziałanie wykluczeniom” i tu podano niezależne od Instytutu strony internetowe Rzeczników, Pełnomocników, Fundacji i Centrów ds. równego traktowania, przestrzegania prawa i antymobbingowych. a także zajmujących się prawami człowieka, kobiet i osób niepełnosprawnych.

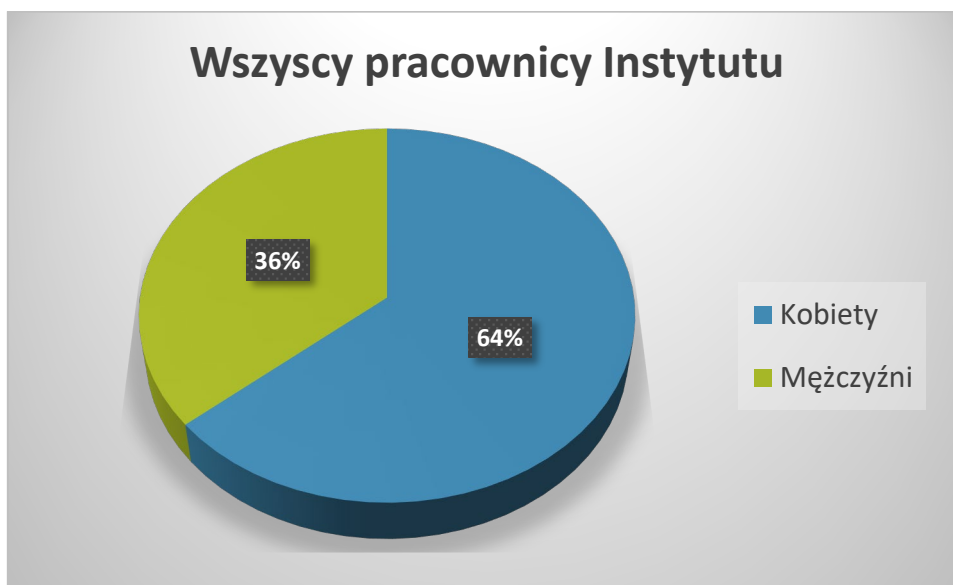
Zainteresowanie udziałem w szkoleniach lub warsztatach z zakresu równości i przeciwdziałania dyskryminacji nie przekroczyło 40%, co oznacza, że 30 osób spośród ankietowanych jest gotowych wziąć w nich udział.

Zapewne są to wskazówki do dalszych prac nad poprawą poczucia bezpieczeństwa dla wszystkich pracowników Instytutu i będzie to przedmiotem dalszych działań Zespołu.

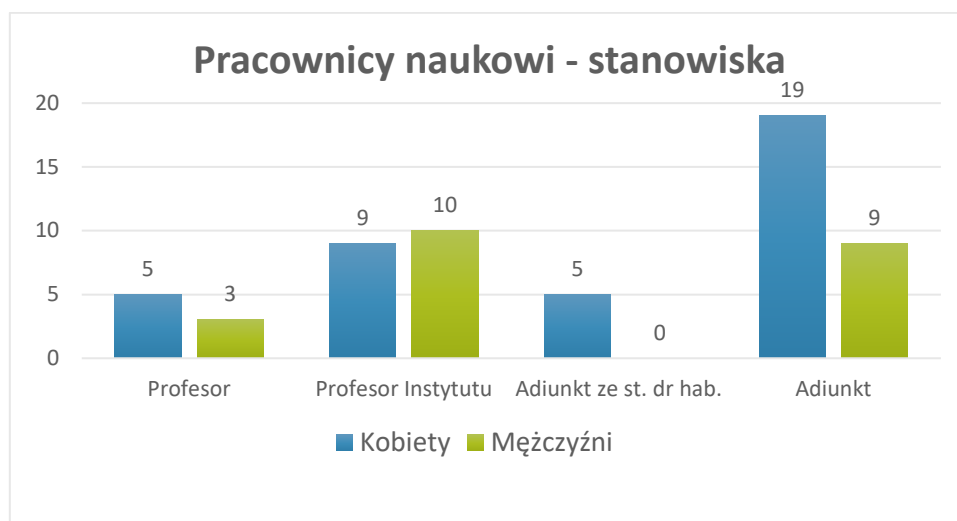
W 2023 roku przeprowadzono szkolenie *on-line* dla pracowników Instytutu (Centrala i ZD) pn. „Polityka równości płci. Prawne i psychologiczne aspekty zasady równości kobiet i mężczyzn”. Szkolenie w wymiarze 4 godzin szkoleniowych obejmowało informacje na temat zasad równości kobiet i mężczyzn w środowisku pracy, w realizowanych projektach, w dokumentacji i komunikacji interpersonalnej oraz naukowej. Szkolenie prowadziła doktor nauk społecznych w zakresie psychologii, specjalizująca się w psychologii zarządzania zasobami ludzkimi, magister prawa. Podczas szkolenia zalogowanych było 32 uczestników, ich dane nie były widoczne podczas szkolenia, gdyż można było zanonimizować swój profil. Uczestnicy spotkania mogli zadawać pytania w formie otwartej dyskusji lub na czacie, co znacznie podniosło komfort podejmowania trudnych tematów. Jednocześnie z informacji uzyskanych od pracowników zdarzały się sytuacje, gdy w szkoleniu przy jednym stanowisku uczestniczyło kilka osób, co daje możliwość wnioskowania, iż w szkoleniu uczestniczyła większa grupa pracowników, niż wskazuje na to liczba logowań. Z informacji uzyskanych od uczestników, zarówno tematyka jak i sposób prowadzenia szkolenia były dla większości osób trafne, zadawalające i optymalne.

W ramach diagnozy, podczas opracowywania Planu Równości Płci na kolejne lata, została przeprowadzona ponowna analiza zatrudnienia w Instytucie, z uwzględnieniem rozkładu płci w poszczególnych grupach pracowników.

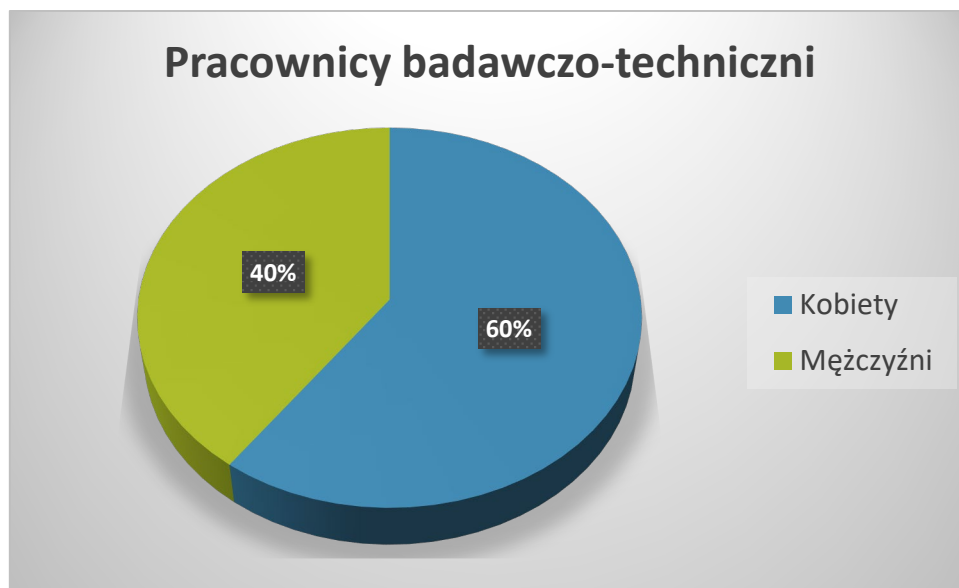
Na dzień 30.11.2024 r. w Instytucie zatrudnionych jest 299 osób, w tym 191 kobiet i 108 mężczyzn.



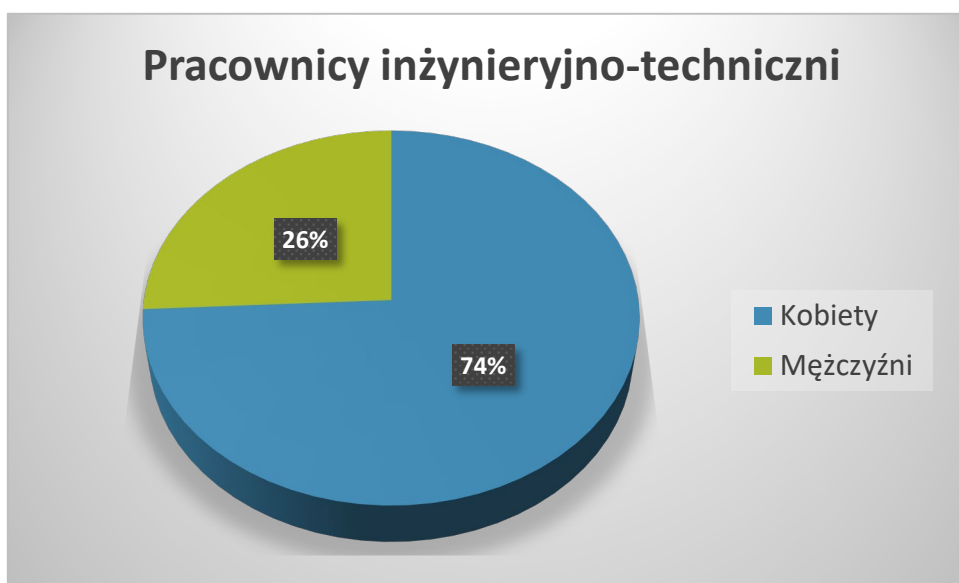
Na stanowiskach naukowych zatrudnionych jest 60 osób, w tym 38 kobiet i 22 mężczyzn. Analiza stanowisk, w odniesieniu do płci pokazuje względną równowagę w zatrudnieniu powyżej stanowiska adiunkta, ze stopniem naukowym doktora habilitowanego, natomiast w grupie adiunktów zauważalna jest przewaga kobiet. Szczegółowe informacje zostały zamieszczone na wykresie poniżej:



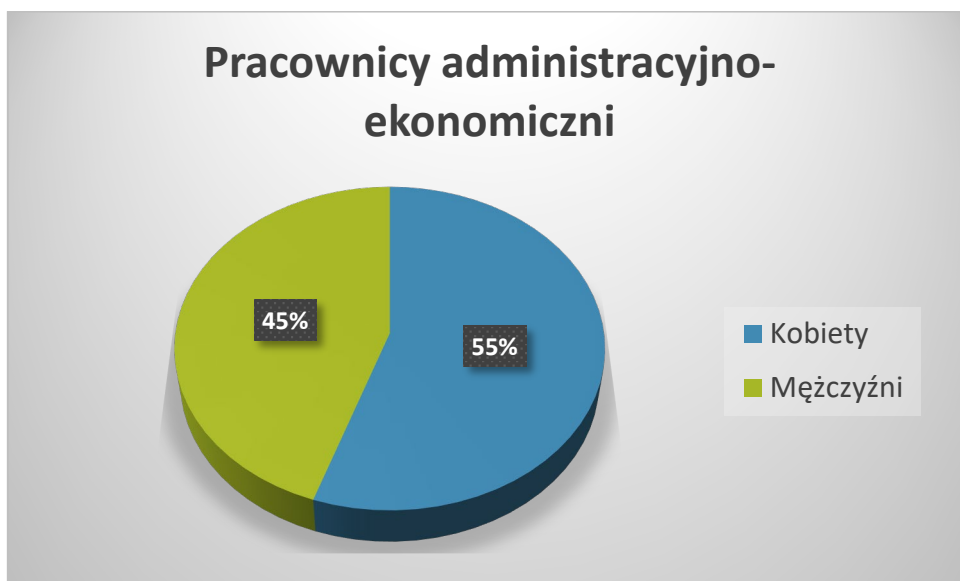
Wśród pracowników badawczo-technicznych, w niewielkim stopniu przeważają kobiety – na 15 osób 9 to kobiety.



W grupie pracowników inżynieryjno-technicznych, przewaga kobiet jest już znaczna gdyż na 97 pracowników 72 osoby to kobiety.



W grupie pracowników administracyjno-ekonomicznych proporcje płci są niemal wyrównane - na 76 pracowników zakwalifikowanych do tej grupy przypada 42 kobiet i 34 mężczyzn.



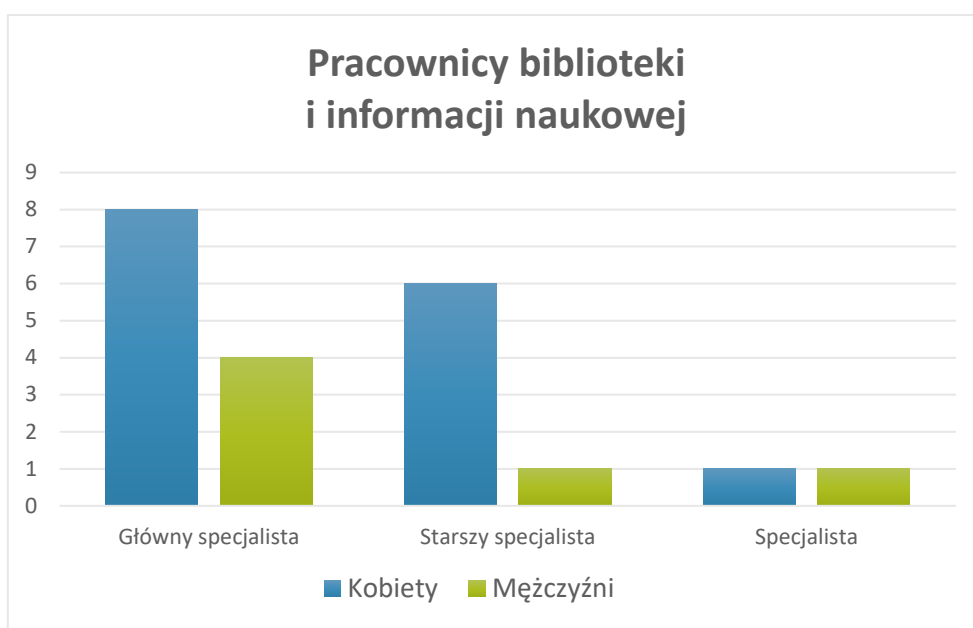
Analiza stanowisk zajmowanych przez pracowników tej grupy, pod kątem płci, wykazuje dysproporcje, są one jednak związane ze sposobem nawiązywania stosunku pracy (powołaniem) lub ogólnie występującymi skłonnościami do pewnych wyborów przez którąś z płci (np. przewaga mężczyzn na stanowiskach IT).



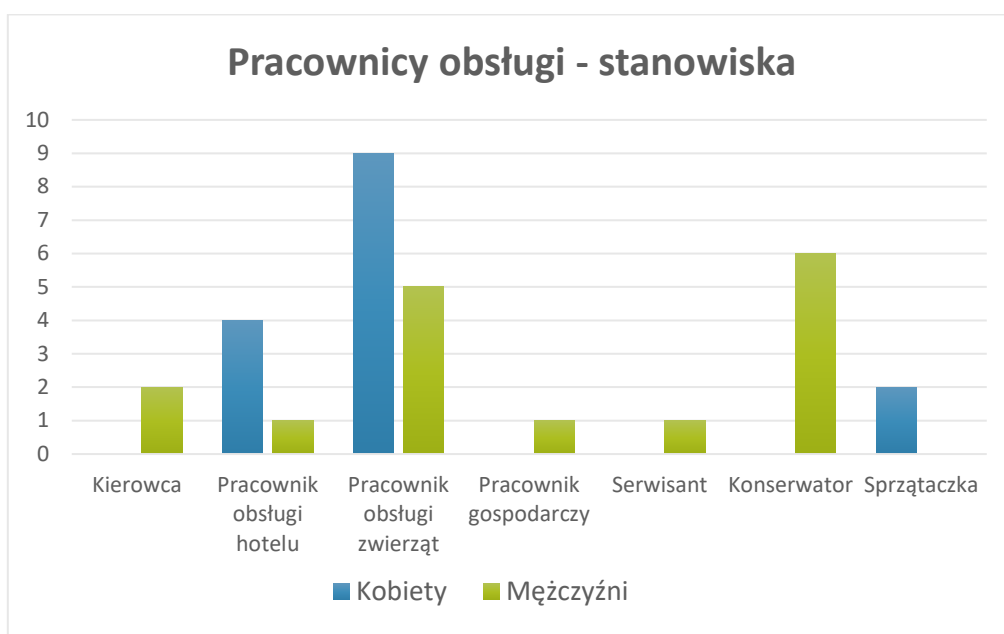
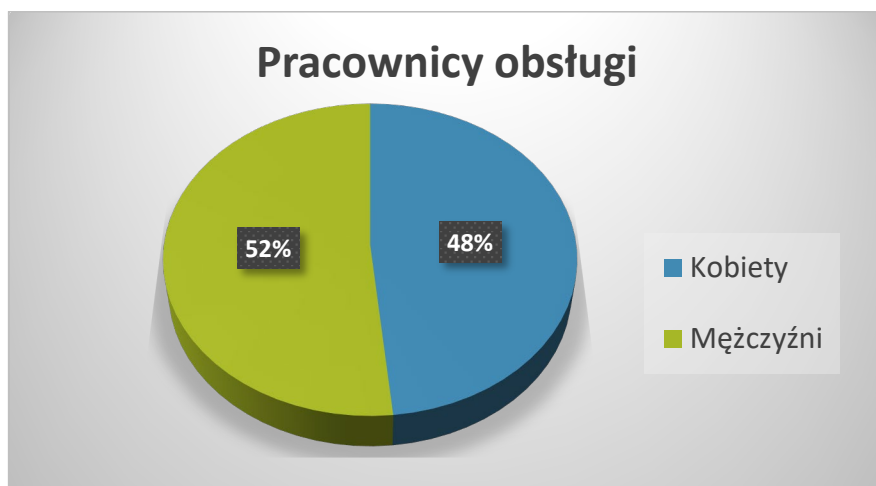
W grupie pracowników biblioteki i informacji naukowej, spośród 21 pracowników – 15 to kobiety.



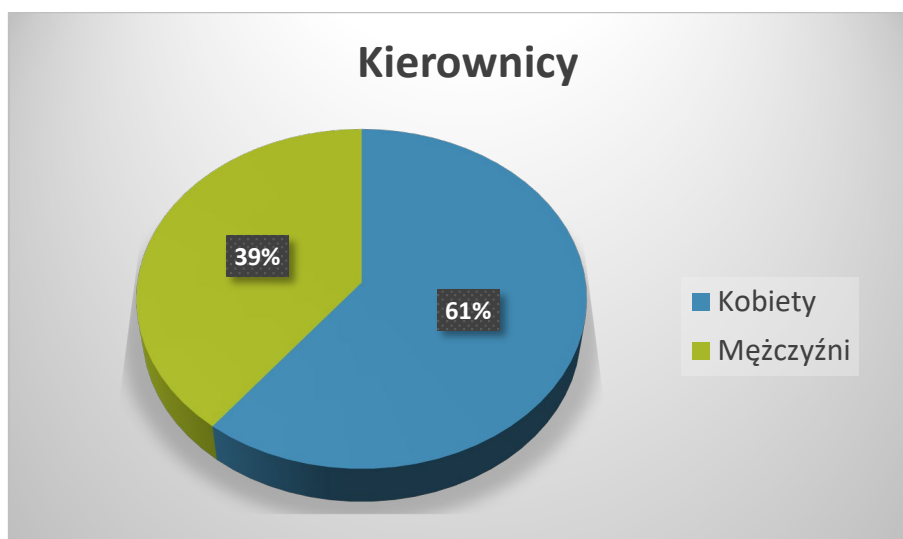
Analiza zajmowanych stanowisk w tej grupie wygląda następująco:



W przypadku ostatniej analizowanej grupy pracowników – 31 osób, tj. pracowników obsługi, analiza pokazała równość płci pod względem liczby zatrudnionych kobiet i mężczyzn.



Wśród 38 pracowników pełniących funkcje kierownicze (kierowników lub zastępców) proporcje płci są następujące - 23 kobiet i 15 mężczyzn.





Wyniki przeprowadzonej analizy pokazują względną równość w rozkładzie płci, w odniesieniu do analizowanych grup pracowników oraz stanowisk. Występujące dysproporcje, w niektórych grupach są zjawiskiem normalnym i powszechnie obecnym. Instytut, dzięki przeprowadzonej analizie, posiada informacje jak kształtuje się rozkład płci w odniesieniu do poszczególnych grup pracowników. Priorytetem w polityce kadrowej IZ PIB nie jest jednak uporczywe dążenie do wyrównania procentowego udziału płci w strukturze pracowników, lecz równe traktowanie zarówno na etapie rekrutacji jak i dalszego rozwoju kariery, wyrażone przede wszystkim w ocenie kandydata, a później pracownika przez pryzmat jego kompetencji oraz doświadczenia. Analizując wyniki badania z 2021 roku w stosunku do obecnych nie zauważa się znacznych różnic w układzie płci w stosunku do stanowisk. Widoczny jest jednak wzrost liczby zatrudnionych z 274 do 299 czyli o 25 osób, przy jednoczesnym braku zmiany w liczbie pracowników naukowych (61 osób w 2021 roku i 60 osób w 2024 r.). Ostatni wykres wskazujący na stanowiska kierownicze pokazuje także, iż z 30 na 38 wzrosła liczba kierowników lub ich zastępców.

W toku realizacji poprzedniego Planu GEP w celu pogłębienia diagnozy z zakresu równego traktowania pracowników Instytutu, zwrócono się z prośbami do Komisji Socjalnej, przedstawicieli Związków Zawodowych oraz Komisji ds. Rozwoju Kadry Naukowej, o przedstawienie ich opinii oraz spostrzeżeń co do występowania oraz możliwego, z punktu widzenia ich działań, zagrożenia sytuacjami nierównego traktowania ze względu na płeć. Również tworząc obecny plan poproszono o wskazanie nieprawidłowości jeśli takie wystąpiły w okresie obowiązywania poprzedniego planu. Odpowiedzi jednoznacznie wskazują, iż nie zauważono sytuacji nierównego traktowania w Instytucie Zootechniki ze względu na płeć.

### **3. Zdefiniowanie celów wraz z planem działań**

Po przeprowadzonej analizie, w zakresie możliwym do przeprowadzenia w oparciu o zasoby dedykowane tym pracom, w zdefiniowanej perspektywie czasowej, postanowiono kontynuować następujące cele:

#### **3.1. Zwiększanie świadomości znaczenia równości oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności**

Równość szans kobiet i mężczyzn to stan, który gwarantuje sprawiedliwość społeczną oraz uwrażliwia na różne potrzeby osób tworzących współczesne społeczeństwo. Celem podejścia równościowego jest przeciwdziałanie stereotypom płci oraz wszelkim

nierównościami, m.in. poprzez wzmocnienie oparcia działań na kompetencjach. Każdy pracownik Instytutu, niezależnie od płci, powinien być oceniany i traktowany jednakowo. W ramach zwiększania świadomości znaczenia równości płci zostanie również podjęty temat różnorodności w planowaniu badań naukowych.

Zaplanowane działania:

Działaniami, które są planowane w odniesieniu do celu dotyczącego zwiększenia świadomości znaczenia równości płci oraz wzmocnienia pozytywnych postaw wobec różnorodności, są przede wszystkim szkolenia oraz szeroko pojęta edukacja, związana z przekazaniem pracownikom IZ PIB informacji nt. istoty działań podejmowanych w ramach promowania równości, a także budowania świadomości oraz czujności pod kątem ewentualnych zdarzeń niepożądanych. Kontynuacja przekazywania informacji o regulacjach wewnętrznych IZ PIB, w tym działaniach Zespołu, oraz organizacjach zewnętrznych zaangażowanych w ochronę praw człowieka i przeciwdziałanie wykluczeniom, dla wzmocnienia poczucia bezpieczeństwa pracowników i wiedzy na temat sposobu zgłaszania przejawów dyskryminacji.

### **3.2. Zapewnienie równości w procesie rekrutacji i awansu zawodowego oraz zwiększenie świadomości na temat korzyści płynących z równowagi płci w procesach decyzyjnych**

Zatrudnianie przedstawicieli każdej płci pozytywnie wpływa na osiągnięcie celów biznesowych oraz budowanie przewagi konkurencyjnej. Równość i różnorodność przyczyniają się do podwyższenia poziomu dyskursu naukowego oraz wspomagają współpracę interdyscyplinarną, umożliwiając poznanie różnych perspektyw i doświadczeń, które nie tylko pozytywnie wpływają na poziom innowacyjności, ale także pozwalają dotrzeć z usługami i produktami do różnych grup odbiorców.

Dbanie o politykę równościową w Instytucie pomoże w budowaniu wizerunku jednostki odpowiedzialnej społecznie, co poprzez wzmocnienie pozytywnego wizerunku Instytutu Zootechniki, jako pracodawcy, pomoże w nawiązaniu współpracy z coraz wyżej wykwalifikowanymi specjalistami.

Zaplanowane działania:

W celu zapewnienia równości w procesie rekrutacji i awansu zawodowego, problematyka równościowa zostanie włączona do działań osób odpowiedzialnych za prowadzenie procesów rekrutacji oraz wspierających procesy awansów zawodowych pracowników

IZ PIB. Zwiększenie świadomości na temat korzyści płynących z równości w procesach decyzyjnych, zostanie osiągnięte dzięki działaniom edukacyjnym skierowanym do kadry zarządzającej Instytutu, zaplanowanym w punkcie pt. Zwiększanie świadomości znaczenia równości oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.

### **3.3 Ułatwienie łączenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym**

Działania podejmowane w zgodzie z koncepcją work-life balance (WLB), w której życie zawodowe i prywatne tworzą spójną całość, mającą służyć celom i oczekiwaniom ludzi zgodnie z ich zasadami i wartościami, mają na celu wspieranie pracowników Instytutu w ich realizacji. Główną ideą WLB jest odnalezienie równowagi pomiędzy wszystkimi aspektami życia – pracą i karierą, a życiem prywatnym.

Zaplanowane działania:

Aby wspierać pracowników, w tym osoby opiekujące się dziećmi, osobami starszymi oraz zwierzętami, w łączeniu pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi, Zespół ds. Równego Traktowania na podstawie dotychczas uzyskanych informacji, a także w oparciu o aktualne regulacje wewnętrzne, starać się będzie wspierać utrzymanie stałych dobrych praktyk w zakresie zasad elastycznego czasu pracy, ruchomych godzin pracy, a także możliwości pracy zdalnej oraz innych elastycznych form pracy (indywidualny rozkład pracy, zadaniowy czas pracy), w zakresie, który zostanie uzgodniony z osobami decyzyjnymi oraz przedstawicielami pracowników IZ PIB. Możliwości wprowadzenia ww. rozwiązań zostaną rozważone w odniesieniu do możliwości oraz specyfiki wykonywanych obowiązków.

Wychodząc naprzeciw rodzicom oraz opiekunom dzieci, a także opiekującym się osobami starszymi lub wymagającymi pomocy, zatrudnionym w Instytucie, zostanie przygotowana analiza możliwości wsparcia z uwzględnieniem wymagań stawianych rozważanym rozwiązaniom.

### **3.4 Zwalczanie przemocy uwarunkowanej płcią i mobbingu oraz ochrona i wspieranie jej ofiar**

W Instytucie, oprócz Planu Równości Płci, obowiązuje Kodeks Etyki oraz Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa, które zobowiązują społeczność Instytutu do eliminowania wszelkich przejawów dyskryminacji, mobbingu, molestowania, naruszania nietykalności cielesnej czy szykanowania kogokolwiek oraz zapewniania równych szans zatrudnienia, awansu, rozwoju i doskonalenia zawodowego.

GEP zakłada zwiększanie świadomości w zakresie potrzeby zgłaszania dyskryminujących i poniżających działań zarówno przez osobę, która ich doświadczyła, jak i przez kierowników komórek organizacyjnych Instytutu.

Zapobieganie molestowaniu seksualnemu i mobbingowi, uświadamianie pracowników o ich prawach w miejscu pracy oraz unikanie podwójnych standardów w ocenie pracowników – wszystkie te działania pomogą stworzyć środowisko, w którym każda zatrudniona osoba czuje się doceniana, wszystkie jej talenty są w pełni wykorzystywane, a organizacja osiąga swoje cele.

Zaplanowane działania:

Zwalczanie przemocy uwarunkowanej płcią oraz ochrona i wspieranie jej ofiar, w dużej mierze zależy od świadomości społeczności w ww. zakresie, zatem podstawowymi działaniami jakie są planowane, aby tą świadomość wzmocnić planowane są kolejne szkolenia dla pracowników Instytutu, które będą bezpośrednio zwiększały tę świadomość. Drugim filarem będzie analiza struktur odpowiedzialnych w IZ PIB za przeciwdziałanie niepożądanym zjawiskom i zachowaniom i rozmowy z osobami będącymi członkami powoływanych dotychczas komisji odpowiedzialnych za działania antymobbingowe, w kontekście identyfikowanych przez nich zagrożeń. W zależności od wyników rozmów i zlokalizowanych problemów możliwe jest przeprowadzenie kolejnej ankiety wśród pracownicy Instytutu, przy zachowaniu anonimowości, nt. ich poziomu poczucia bezpieczeństwa.

### **3.5 Identyfikowanie i usuwanie wszelkich potencjalnych uprzedzeń związanych z płcią**

W Instytucie obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy Pracowników Instytutu Zootechniki – Państwowego Instytutu Badawczego, który określa zasady polityki wynagrodzeń oraz innych świadczeń pracowniczych, w sposób transparentny, z podziałem na poszczególne grupy pracowników.

Zaplanowane działania:

Aby wykluczyć nierówne traktowanie w obszarze realizacji regulacji dotyczących zatrudnienia, zostanie sporządzona analiza, przy współpracy kadry wspierającej prace Zespołu. Dodatkowo planowana jest analiza nowopowstających dokumentów/regulaminów etc. pod kątem używania języka równościowego.

Zgodnie z określonymi w Zarządzeniu nr 41/21, powołującym Zespół ds. Równego Traktowania zadaniami, Zespół ma pełnić funkcję punktu konsultacyjnego i kontaktowego w sprawach dyskryminacji. Terminy oraz forma spotkań przedstawiciela lub Zespołu

ds. Równego Traktowania będzie każdorazowo uzgadniana z osobami zainteresowanymi, o czym pracownicy Instytutu zostaną poinformowani mailowo oraz przy okazji przeprowadzanych szkoleń, ze szczególnym zwróceniem uwagi na fakt zobowiązania członków Zespołu ds. Równego Traktowania do zachowania poufności.

### **3.6 Monitorowanie i gromadzenie danych dotyczących realizacji zasad równości**

Monitoring oraz gromadzenie informacji nt. poszanowania zasad równości w Instytucie pozwoli na dokonanie oceny skuteczności podejmowanych działań, a także na planowanie ewentualnych działań korygujących w odniesieniu do uzyskanych informacji. Zebrane dane posłużą również do zaplanowania działań, w kolejnej perspektywie czasowej.

Zaplanowane działania:

Przestrzeganie zasad równości płci, monitorowanie stopnia wykonania działań zaplanowanych oraz analiza możliwości podejmowania innych działań w ramach upowszechniania polityki równościowej, będą poddawane cyklicznemu monitoringowi oraz ewaluacji. Za opracowanie i wdrożenie systemu monitorowania równości szans, monitorowanie i gromadzenie danych, a także sporządzanie corocznych raportów z realizacji polityki równości i przedstawienie ich Dyrektorowi Instytutu, zgodnie z Zarządzeniem nr 41/21, odpowiedzialny jest Zespół ds. Równego Traktowania. Częścią systemu gromadzenia danych będzie ankieta dla pracowników opracowana przez Zespół ds. Równego Traktowania.

## **4. Podsumowanie**

Instytut Zootechniki - Państwowy Instytut Badawczy wprowadza Plan Równości Płci jako dokument mający na celu uporządkowanie działań podejmowanych w zakresie promowania równości i przeciwstawiania się dyskryminacji wśród pracowników.

Propozycje działań zwartych w niniejszym planie będą realizowane w ciągu okresu na jaki został określony.

Planowane działania będą podlegały bieżącej ocenie oraz modyfikacji z uwzględnieniem wyników analiz w poszczególnych obszarach.

DYREKTOR  
  
dr inż. Tomasz Jacek