



*Instytut Fizjologii i Żywienia Zwierząt
im. Jana Kielanowskiego
Polskiej Akademii Nauk*

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

Jabłonna, wrzesień 2022 r.

WPROWADZENIE

Plan Równości Płci (*ang. Gender Equality Plan; GEP*) Instytutu Fizjologii i Żywienia Zwierząt im. Jana Kielanowskiego Polskiej Akademii Nauk (zwanym dalej jako: „Instytut” lub „IFŻZ PAN”). Celem GEP IFŻZ PAN jest dążenie, aby Instytut był komfortowym miejscem pracy dla wszystkich pracowników, bezpiecznym i wolnym od dyskryminacji, bez względu na płeć, wiek, narodowość, przekonania, orientację seksualną i stopień niepełnosprawności. Cel ten zostanie osiągnięty poprzez działania mające na celu podnoszenie świadomości pracowników w zakresie równości płci, dyskryminacji i mobbingu.

Plan Równości Płci dla IFŻZ PAN powstał w oparciu o następujące akty prawne:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483);
2. Dyrektywa 76/207/EWG w sprawie równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (zmieniona w 2002 r.);
3. Dyrektywa 75/117/EWG dotycząca stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet;
4. Komunikat Komisji Europejskiej dotyczący wzmocnienia europejskiej przestrzeni badawczej (2012) (dyrektywa 2006/54/WE);
5. Standard Antydyskryminacyjny (2016) zaopiniowany przez Przewodniczącą Rady Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego;
6. Trzeci unijny plan działania w sprawie równości płci (GAP III) – Ambitny program na rzecz równouprawnienia płci i wzmocnienia pozycji kobiet w działaniach zewnętrznych UE;
7. Strategia UE na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020 - 2025;
8. Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r., Kodeks rodzinny i opiekuńczy (tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 1359 ze zm.);
9. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r., Kodeks cywilny (tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.);
10. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.);
11. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 1444 ze zm.);
12. Europejska Karta Naukowca.

Plan uwzględnia także dobre praktyki opisane w innych dokumentach GEP w krajach UE.

Równość płci jest podstawową wartością UE i uznanym powszechnie prawem człowieka, a także elementem koniecznym dla rozwoju, wzrostu gospodarczego i dobrobytu społeczeństwa, przyczyniającym się do zachowania pokoju i bezpieczeństwa. Wszyscy ludzie,

w całej swojej różnorodności, powinni móc swobodnie żyć w wybrany przez siebie sposób, rozwijać się pod względem społecznym i gospodarczym oraz podejmować aktywność obywatelską i obejmować przywództwo na równych prawach. Równość i różnorodność to także wartości przyczyniające się do poprawy jakościowej i ilościowej badań naukowych jak również kondycji jednostek naukowo badawczych.

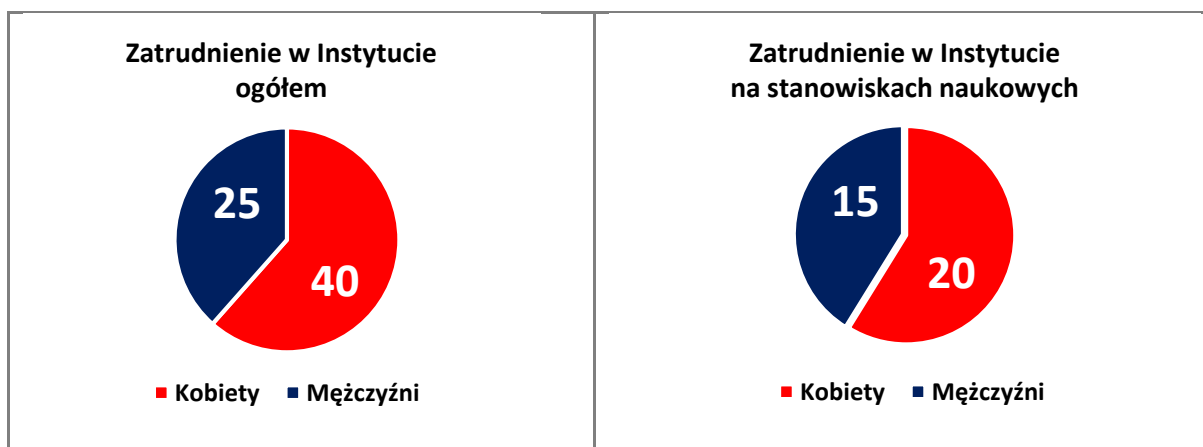
WDRAŻANIE I REALIZACJĘ GEP IFZZ PAN PODZIELONO NA TRZY ETAPY:

- I. Diagnoza – analiza ilościowa i przegląd obowiązujących uregulowań wewnętrznych, ich ewentualna zmiana lub aktualizacja wzmocniająca politykę równościową w Instytucie;
- II. Wdrażanie celów zawartych w strategii;
- III. Weryfikacja sytuacji równości płci po wprowadzonych zmianach.

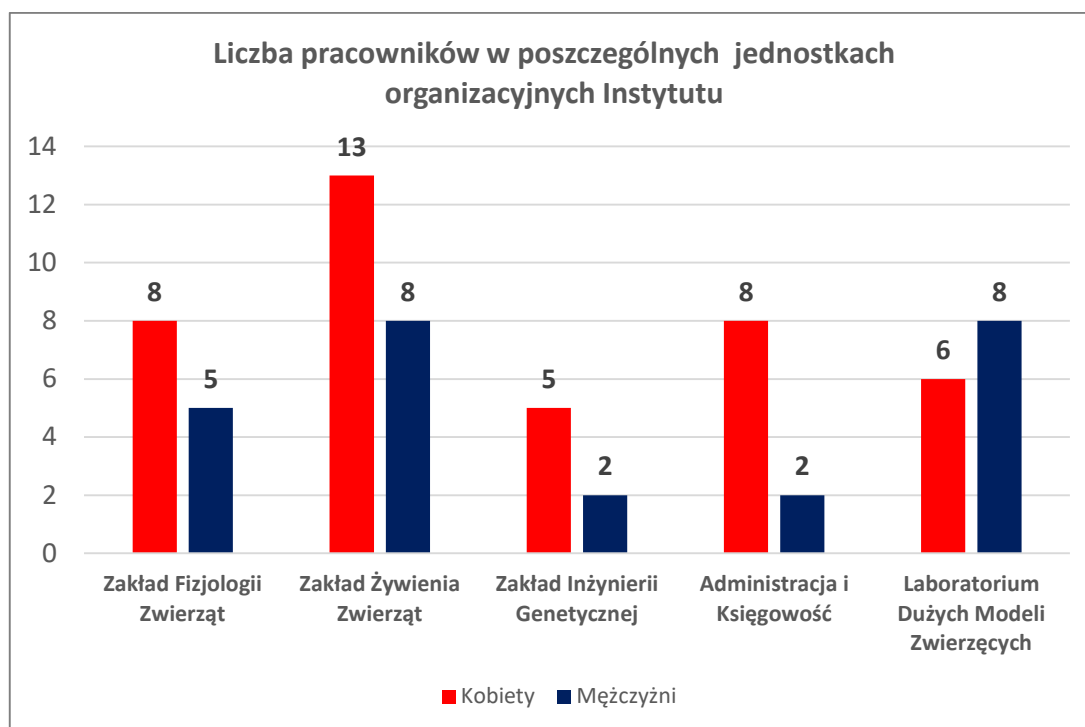
DIAGNOZA – OCENA SYTUACJI

Analiza ilościowa

Punktem wyjścia dla analiz zmierzających do stworzenia Planu Równości Płci IFZZ PAN było, zgodnie z zaleceniami Europejskiej Karty Naukowca, sprawdzenie jaki jest rozkład płci wśród osób pracujących naukowo, z uwzględnieniem stopni naukowych i stanowisk.



Rysunek 1 – Zatrudnienie w Instytucie z uwzględnieniem płci (stan na 31.12.2021 r.)



Rysunek 2 – Zatrudnienie w poszczególnych jednostkach organizacyjnych Instytutu z uwzględnieniem płci (stan na 31.12.2021 r.)

Tabela 1 - Podział stanowisk pracowników w poszczególnych jednostkach organizacyjnych Instytutu z uwzględnieniem płci (stan na 31.12.2021 r.)

Stanowisko	Ogółem	ZFZ		ZIG		ZŻZ		PJO		% K	%M
		K	M	K	M	K	M	K	M		
profesor	3	1	1	0	0	0	1	0	0	33	67
profesor instytutu	14	3	1	1	1	4	4	0	0	57	43
adiunkt	10	1	1	2	0	4	2	0	0	70	30
asystent	8	0	2	1	1	2	1	1	0	50	50
Razem pracownicy naukowi	35	5	5	4	2	10	8	1	0	57	43
badawczo-techniczni	2	1	0	0	0	0	0	0	1	50	50
inżynierijni	4	0	0	1	0	1	0	2	0	100	0
techniczni	14	2	0	0	0	2	0	3	7	50	50
informacji naukowej	4	0	0	0	0	0	0	3	1	75	25
administracja/księgowość	6	0	0	0	0	0	0	5	1	83	17
Zatrudnienie ogółem	65	8	5	5	2	13	14	14	10	61	39

ZFZ – Zakład Fizjologii Zwierząt; ZIG – Zakład Inżynierii Genetycznej; ZŻZ – Zakład Żywienia Zwierząt; PJO – pozostałe jednostki organizacyjne; K – kobiety; M – mężczyźni

Tabela 2 - Osoby zaangażowane w zarządzanie Instytutem z podziałem na kobiety i mężczyzn (stan na 31.12.2021 r.)

L.p.	Stanowisko	Ogółem	K	M	% K	% M
1.	Dyrekcja	3	2	1	67	23
2.	Kierownicy zakładów	3	2	1	66	34
3.	Kierownicy laboratoriów i pracowni	2	0	2	0	100
4.	Rada Naukowa	36	18	18	50	50
5.	Komisja ds. Rozwoju Kadry Naukowej	8	7	1	88	12
6.	Komisja inwentaryzacyjna	3	2	1	66	34
7.	Komisja gospodarowania środkami trwałymi	6	2	4	33	67
8.	Komisja przetargowa	5	2	3	40	60
9.	Komisja socjalna	3	2	1	66	34
10.	Komisja Grantowa „Grant na start”	5	5	0	100	0
11.	Komisja ds. praw autorskich	5	3	2	60	40
12.	Zespół doradczy ds. dobrostanu zwierząt	4	1	3	25	75
13.	Kierownicy projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych	7	2	5	29	71
14.	Kierownicy ośrodków dla zwierząt	3	2	1	66	34

K – kobiety; M - mężczyźni

Zgodnie z analizą stanu osobowego Instytutu Fizjologii i Żywienia Zwierząt im. Jana Kielanowskiego Polskiej Akademii Nauk na dzień 31.12.2021 stwierdzono, że proporcja płci w przypadku pracowników nie jest wyrównana. W Instytucie zatrudnionych było 65 osób, w tym 40 kobiet i 25 mężczyzn. Wśród pracowników naukowych widać również znaczące dysproporcje (tj. 20 kobiet i 15 mężczyzn). Równowaga płci w poszczególnych jednostkach i komórkach organizacyjnych jest zróżnicowana i wynika ze specyfiki ich działalności. Na stanowisku profesora i profesora Instytutu nie widać dysproporcji, natomiast w przypadku adiunktów i asystentów przeważają kobiety. Powyższe dane, wskazują, że droga naukowej kariery i awansu przebiega podobnie w przypadku kobiet i mężczyzn. Dysproporcja płci jest zauważalna w przypadku kluczowych funkcji na poziomie kadry zarządzającej (gdzie większość stanowią kobiety) oraz składu niektórych komisji Instytutu i komisji Rady Naukowej, jednak w znacznym stopniu fakt ten wynika z ogólnej struktury zatrudnienia.

Na podstawie analizy danych, a także rozmów prowadzonych przez Członków Komisji ds. Równości Płci z pracownikami wyciągnięto wniosek, że głównym powodem większej liczby kobiet zatrudnionych w Instytucie jest przede wszystkim bezpieczeństwo socjalne, które

zapewnia praca na etacie. Zdaniem pracowników Instytutu, zatrudnienie na podstawie umowy o pracę w jednostce należącej do sektora finansów publicznych, gwarantuje środki materialne niezbędne na utrzymanie, ale także zabezpiecza w różnych sytuacjach życiowych związanych np. z urodzeniem dziecka, opieką nad członkami rodziny m.in. w przypadku choroby. Ponadto, zdaniem pracowników, mniejsza liczba mężczyzn chętnych do pracy w IFŻZ PAN może wynikać z umiarkowanego, w porównaniu do stawek rynkowych, wynagrodzenia, które w Instytucie nie zależy od płci, ale od zajmowanego stanowiska.

Instytut jest pracodawcą wspierającym rodzicielstwo, dlatego niezwykle ważne są działania ułatwiające powrót do pracy w IFŻZ PAN po przerwach związanych z urodzeniem i/lub wychowaniem dziecka są to m.in.:

- a) elastyczne godziny pracy – zgodnie z Regulaminem Pracy Instytutu, pracownicy mogą rozpoczynać pracę w godz. od 6:30 do 8:30 i kończyć pracę w godz. od 14:30 do 16:30;
- b) pracownicy naukowcy mogą świadczyć pracę częściowo w formie zdalnej, a w sytuacjach zwiększonego ryzyka epidemiologicznego ta forma pracy jest rekomendowana pracownikom naukowym przez dyrekcję Instytutu;
- c) osoba zatrudniona – rodzic – może wnioskować o dodatkowe dni pracy poza biurem w sytuacji choroby dziecka, kwarantanny, domowej izolacji lub w innych nagłych sytuacjach losowych;
- d) poza wyjątkowymi sytuacjami losowymi, termin urlopu wypoczynkowego rodzica zatrudnionego w Instytucie jest dostosowywany do jego potrzeb rodzinnych;
- e) Instytut stara się podtrzymywać więzi z osobami zatrudnionymi przebywającymi na urloпах rodzicielskich poprzez zapraszanie ich na wspólne wydarzenia, czy spotkania integracyjne;
- f) rodzic przebywający na urlopie związanym z rodzicielstwem, zachowuje prawo do świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, ubezpieczenia grupowego oraz służbowego sprzętu;
- g) rodzic przebywający na urlopie związanym z rodzicielstwem nie jest wykluczany w przypadku przeprowadzania awansów i podwyżek.

Zasada równości szans gwarantuje zarówno kobietom, jak i mężczyznom takie same możliwości aktywności zawodowej i rozwoju. O zatrudnieniu oraz o awansie w Instytucie decydują wyłącznie względy merytoryczne takie jak ocena wiedzy i doświadczenia, ponadto zgodnie z obowiązującymi przepisami, wszelkie zatrudnienia pracowników naukowych przeprowadzane są w trybie otwartych konkursów.

WDRAŻANIE CELÓW ZAWARTYCH W STRATEGII

Komisja Europejska zdefiniowała pięć obszarów kluczowych dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach, które powinny zostać objęte przez Plan Równości Płci. Należą do nich:

- Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji;
- Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych;
- Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery;
- Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych;
- Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.

Cele ogólne i szczegółowe planu

Celem ogólnym niniejszego Planu Równości Płci IFZZ PAN jest przeciwdziałanie dyskryminacji pracowników Instytutu ze względu na płeć oraz wszelkie czynniki z nią związane, jak w szczególności stan cywilny i rodzinny oraz wychowanie i opieka nad dziećmi, a także zagwarantowanie obu płciom takich samych warunków rozwoju, dających możliwość wyboru różnych ścieżek zawodowych bez ich wartościowania.

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI IFZZ PAN MA NA CELU:

1. upowszechnienie wiedzy na temat równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji oraz promowanie i nagłaśnianie już istniejących przykładów i rozwiązań z zakresu wzmocnienia równości i różnorodności;
2. przeciwdziałanie stereotypom, które mają wpływ na rekrutację pracowników i rozwój kariery naukowej;
3. równe traktowanie kobiet i mężczyzn na wszystkich etapach karier;
4. wsparcie harmonijnego łączenia pracy z życiem prywatnym;
5. zwiększenie zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn m.in. w kadrze zarządzającej i Komisjach Instytutu.

CEL 1

Upowszechnienie wiedzy na temat równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji oraz promowanie i nagłaśnianie już istniejących przykładów i rozwiązań z zakresu wzmocnienia równości i różnorodności.

Beneficjenci

- Pracownicy IFŻZ PAN

Działania

- Organizacja szkoleń i warsztatów z zakresu przeciwdziałania stereotypom, uprzedzeniom, dyskryminacji, molestowaniu;
- Powołanie Komisji ds. Równości Płci;
- Powołanie Pełnomocnika ds. Równości Płci.

Mierniki

Raport z liczby szkoleń i warsztatów z zakresu przeciwdziałania stereotypom, uprzedzeniom, dyskryminacji i molestowaniu.

Jednostki odpowiedzialne

- Dyrekcja IFŻZ PAN;
- Pełnomocnika ds. Równości Płci;
- Komisja ds. Równości Płci.

CEL 2

Przeciwdziałanie stereotypom, które mają wpływ na rekrutację pracowników i rozwój kariery naukowej.

Beneficjenci

- osoby aplikujące do pracy w IFŻZ PAN;
- kandydaci do szkoły doktorskiej.

Działania

- przegląd i aktualizacja obowiązujących procedur;
- organizacja szkoleń i warsztatów wewnętrznych.

Mierniki

Raport statystyczny udziału kobiet i mężczyzn w procesie rekrutacji i konkursach na stanowiska naukowe.

Jednostki odpowiedzialne

- Samodzielne stanowisko d/s osobowych.

CEL 3

Równe traktowanie kobiet i mężczyzn na wszystkich etapach karier.

Beneficjenci

- Pracownicy IFZZ PAN

Działania

- przegląd, aktualizacja i opracowanie procedur wewnętrznych dotyczących równowagi płci.

Mierniki

Raport statystyczny udziału kobiet i mężczyzn w procesie rekrutacji i konkursach na stanowiska naukowe.

Jednostki odpowiedzialne

- Dyrekcja IFZZ PAN;
- Komisja ds. Rozwoju Kadry Naukowej;
- Komisji ds. Równości Płci;
- Samodzielne stanowisko d/s osobowych.

CEL 4

Wsparcie harmonijnego łączenia pracy z życiem prywatnym.

Beneficjenci

- Pracownicy IFZZ PAN

Działania

- monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych, projektach, tematach badawczych;
- monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w procedurze wszczęcia przewodów doktorskich, procedurze w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego i tytułu profesora;
- zdiagnozowanie osób wracających do pracy naukowej oraz dydaktycznej po urloпах rodzicielskich w zakresie wsparcia ze strony Instytutu;
- upowszechnianie wiedzy o rozwiązaniach funkcjonujących w Instytucie, które wspierają harmonijne łączenie życia zawodowego z prywatnym.

Mierniki

- raport z uwzględnieniem kryterium płci oraz kryterium zatrudnienia z uwzględnieniem formy zatrudnienia w Instytucie oraz w ramach projektów grantowych;
- raport z uwzględnieniem kryterium płci dotyczący awansów naukowych;
- liczba rodziców korzystających ze świadczeń Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Jednostki odpowiedzialne

- Pełnomocnik ds. Równości Płci.
- Samodzielne stanowisko d/s osobowych.

CEL 5

Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn m.in. w kadrze zarządzającej i Komisjach Instytutu.

Beneficjenci

- Pracownicy IFŻZ PAN

Działania

- przegląd, aktualizacja i opracowanie procedur wewnętrznych dotyczących równowagi płci w kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych.

Mierniki

Raport statystyczny udziału kobiet i mężczyzn w kadrze zarządzającej i Komisjach Rady Naukowej.

Jednostki odpowiedzialne

- Dyrekcja Instytutu;
- Pełnomocnik ds. Równości Płci;
- Samodzielne stanowisko d/s osobowych.

WERYFIKACJA SYTUACJI RÓWNOŚCI PŁCI PO WPROWADZONYCH ZMIANACH

PODSUMOWANIE I WNIOSKI OGÓLNE

Według raportu Unii Europejskiej wydanego w 2020 r. wskaźnik równouprawnienia Polski wynosi 55,5% co plasuje nasz kraj na 25 pozycji z 29 krajów w rankingu. Komisja Europejska założyła, że jednym z celów programu Horyzont Europa jest zapewnienie wsparcia równości płci w publicznych organizacjach badawczych w całej UE.

IFŻZ PAN prowadzi politykę zgodną z celami Komisji Europejskiej w zakresie równości płci, a planowane w ramach GEP działania mają m.in. na celu podniesienie poziomu wiedzy w zakresie równości płci, wyrównywania szans kobiet i mężczyzn. Mają promować właściwe postawy w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i jej skutkom oraz wzmacnianie postaw prorównościowych. Rozwiązania planowane w GEP IFŻZ PAN ułatwią godzenie życia

zawodowego i rodzicielskiego kobiet i mężczyzn oraz będą służyć przeciwdziałaniu i zapobieganiu zjawiskom dyskryminacji i wykluczenia. IFZZ PAN podejmie, w ramach polityki kadrowo-płacowej, działania zmierzające do poprawy sytuacji w obszarze różnic w zarobkach kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach, posiadających takie same kwalifikacje i wykonujących jakościowo taką samą pracę.

Ponadto, wprowadzenie w IFZZ PAN funkcji Pełnomocnika ds. Równości Płci oraz Komisji ds. Równości Płci, jako organów odpowiedzialnych za monitorowanie kwestii równego traktowania, nie tylko w obszarze płci, ale także w zakresie innych grup mniejszościowych (np. osób niepełnosprawnych) zapewni wdrożenie GEP. Do podstawowych zadań tych organów należą m.in. zbieranie informacji na temat dobrych praktyk równościowych i upowszechnianie tych praktyk, informowanie o kursach i szkoleniach równościowych, pełnienie funkcji punktu konsultacyjnego i kontaktowego w sprawach dyskryminacji czy opracowanie i wdrożenie systemu monitorowania równości szans płci.

Prowadzenie cyklicznych szkoleń przyczyni się do zwiększenia świadomości na temat problematyki równości płci wśród pracowników, co przysłuży się budowaniu potencjału Instytutu. Szkolenia te mogą obejmować zarówno rozwijanie kompetencji w zakresie zwalczania nieświadomych uprzedzeń związanych z płcią wśród pracowników, liderów i decydentów. Celem tych szkoleń będzie przekazanie wiedzy na temat zasady równości płci, uwrażliwienie odbiorców na obszary oraz przejawy dyskryminacji, w tym dyskryminacji językowej, oraz przekazanie dobrych praktyk i przykładów efektywnego wdrożenia zasady równych szans.

Realizacja Planu Równości Płci IFZZ PAN została przewidziana na lata 2022-2025, przy czym w 2025 roku nastąpi weryfikacja celów, działań i poziomu realizacji założonych wskaźników, z możliwością kontynuacji Planu w kolejnych latach z uwzględnieniem rewizji ustalonych celów.