

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

dla Instytutu Hodowli i Aklimatyzacji Roślin
- Państwowego Instytutu Badawczego
na lata 2022-2025

wprowadzony Zarządzeniem Dyrektora nr 18/D/2022
z dnia 12 września 2022 r.





Plan Równości Płci

**dla Instytutu Hodowli i Aklimatyzacji Roślin - Państwowego Instytutu Badawczego
na lata 2022-2025**

© 2022, Instytut Hodowli i Aklimatyzacji Roślin – Państwowy Instytut Badawczy

Tel. Centrala: +(48/22) 733 45 00,

e-mail: postbox@ihar.edu.pl, <http://www.ihar.edu.pl>,

Regon 000079480, Nip 529-000-70-29, KRS 0000074008

Nr Konta: Pekao I/O Błonie, 54 12402164 1111 0000 3561 7204

SPIS TREŚCI:

1.	Wprowadzenie.....	4
2.	Analiza stanu bieżącego.....	6
2.1.	Pracownicy IHAR-PIB według grup stanowisk.....	7
2.2.	Pracownicy IHAR-PIB w Oddziałach Naukowych i Centrali w Radzikowie.....	8
2.3.	Pracownicy w Zakładach Naukowych w Centrali Instytutu w Radzikowie.....	9
2.4.	Pracownicy w Działach Administracyjnych oraz na samodzielnych stanowiskach w Centrali IHAR-PIB w Radzikowie.....	10
2.5.	Pracownicy w Zakładach Doświadczalnych IHAR-PIB.....	11
2.6.	Funkcje kierownicze w jednostkach organizacyjnych IHAR-PIB.....	12
2.7.	Najwyższe funkcje kierownicze w IHAR-PIB.....	13
2.8.	Rada Naukowa IHAR-PIB.....	14
3.	Cele i plan działań.....	15
3.1.	Cel 1: Zwiększenie świadomości znaczenia równości i działania zmierzające do poprawy kultury organizacji w tym zakresie.....	15
3.2.	Cel 2: Działania poprawiające równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej.....	16
3.3.	Cel 3: Ułatwienie łączenia obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym.....	17
3.4.	Cel 4: Dążenie do zapewnienia zrównoważonej reprezentacji płci w kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych.....	18
3.5.	Cel 5: Zwalczanie przemocy uwarunkowanej płcią w tym molestowania seksualnego i stworzenie mechanizmów przeciwdziałających wszelkim złym praktykom.....	19

1. WPROWADZENIE

Plan Równości Płci dla Instytutu Hodowli i Aklimatyzacji Roślin – Państwowego Instytutu Badawczego (dalej IHAR-PIB) został opracowany z uwzględnieniem następujących aktów prawnych:

- *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483),*
- *Dyrektywa 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)*
- *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.),*
- *Dyrektywa 75/117/EWG dotycząca stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet;*
- *Strategia UE na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025;*
- *Europejska Karta Naukowca.*

Plan Równości Płci jest odpowiedzią na jeden z priorytetów przekrojowych (ang. *cross-cutting priority*) programu ramowego Horyzont Europa (HE) na lata 2021-2027, czyli działań na rzecz równości płci w badaniach i innowacjach.

Plan Równości Płci dla IHAR-PIB nakreśla obecną sytuację, definiuje cele, do których dąży Instytut oraz określa sposoby osiągnięcia pełnej równości. Beneficjentami Planu będą wszyscy pracownicy IHAR-PIB, gdyż dyskryminacja może dotyczyć zarówno kobiet jak i mężczyzn, a szowinistyczne wzorce kulturowe są szkodliwe dla wszystkich, niezależnie od płci.

Nadrzędnym celem Planu Równości Płci jest stworzenie komfortowych i wolnych od wszelkich przejawów dyskryminacji, warunków do pracy i rozwoju zawodowego. Stworzenie takich warunków umożliwi wszystkim pracownikom IHAR-PIB rozwój osobisty i zawodowy według równych zasad, bez względu na płeć.

IHAR-PIB jako instytucja naukowo-badawcza traktuje priorytetowo oferowanie wszystkim pracownikom drogi rozwoju zawodowego wolnej od uprzedzeń i stereotypów, doceniającej ich indywidualność i oryginalność.

IHAR-PIB wprowadził wewnętrzne regulacje w zakresie przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji oraz mobbingu wprowadzając na mocy Zarządzenia Dyrektora nr 17/D/2019 procedurę przeciwdziałania mobbingowi i powołując Rzecznika Zaufania. Ponadto kadra kierownicza jest szkolona w zakresie procedur antymobbingowych. W IHAR-PIB funkcjonuje również Rzecznik Dyscyplinarny wraz z Komisją Dyscyplinarną.

Plan Równości Płci jest narzędziem stworzonym, aby zachęcić do dalszego budowania uczciwego i komunikatywnego środowiska nauki i pracy, w którym pracownicy są traktowani równo, w społeczności, którą łączy zaufanie, poczucie przynależności i wspólnych celów. Prawidłowa implementacja Planu w konsekwencji umożliwi zrównoważony rozwój całej instytucji. Planowanie i projektowanie działań w tym dokumencie ma na celu z jednej strony zapewnienie ciągłości i spójności politykom już realizowanym przez IHAR-PIB, a z drugiej strony wytypowanie celów i działań koniecznych do przezwyciężenia wciąż istniejących przeszkód dla równości płci.

Komisja Europejska zdefiniowała kluczowe obszary dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach, które powinny zostać objęte przez Plan Równości Płci:

- 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.

Powyższe elementy zostały uwzględnione w opracowanym Planie. Uwzględniono również dobre praktyki stosowane w innych dokumentach GEP (ang. *Gender Equality Plan*) w krajach UE.

Opracowany Plan jest działaniem strategicznym na lata 2022-2025. Jest to plan dynamiczny, który będzie się dalej rozwijać w wyniku prowadzonych analiz i ocen.

2. ANALIZA STANU BIEŻĄCEGO

Analiza stanu bieżącego została opracowana dla wszystkich jednostek organizacyjnych IHAR-PIB.

Punktem wyjścia do stworzenia i opracowania Planu Równości Płci dla IHAR-PIB była analiza procentowego udziału płci wśród osób pracujących, z podziałem na grupy zawodowe, strukturę zatrudnienia, stanowiska kierownicze w poszczególnych jednostkach organizacyjnych oraz kadrę zarządzającą.

Od dnia 1 stycznia 2022 roku w IHAR-PIB obowiązuje nowa struktura organizacyjna, w związku z czym diagnozą objęto rok 2021 oraz pierwsze półrocze roku 2022 (stan na dzień 30 czerwca 2022 r.).

W roku 2021 liczba osób zatrudnionych w IHAR-PIB oraz Zakładach Doświadczalnych IHAR-PIB wynosiła 396, w tym kobiet zatrudnionych 230, co stanowiło 58% ogółu zatrudnionych, zaś w roku 2022 nastąpił spadek zatrudnienia o 4 osoby. Na dzień 30 czerwca 2022 roku liczba osób zatrudnionych wynosi 392, w tym 227 kobiet i 165 mężczyzn. Udział procentowy płci nie zmienił się – nadal 58% załogi stanowią kobiety, a 42% mężczyźni.

2.1. PRACOWNICY IHAR-PIB WEDŁUG GRUP STANOWISK

Tabela 1.

Liczba pracowników i procentowy udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach w latach 2021-2022

Stanowisko	Łącznie		Kobiety		Mężczyźni	
	2021 r.	I półrocze 2022 r.	2021 r.	I półrocze 2022 r.	2021 r.	I półrocze 2022 r.
Profesor	9	9	2 (22%)	3 (33%)	7 (78%)	6 (67%)
Profesor Instytutu	9	9	5 (56%)	6 (67%)	4 (44%)	3 (33%)
Adiunkt	62	53	38 (61%)	34 (64%)	24 (39%)	19 (36%)
Asystent	24	24	19 (79%)	17 (71%)	5 (21%)	7 (29%)
Pracownicy inżynieryjno-techniczni	110	110	86 (78%)	82 (75%)	24 (22%)	28 (25%)
Pracownicy administracyjno-ekonomiczni	71	75	54 (76%)	59 (79%)	17 (24%)	16 (21%)
Pracownicy obsługi	111	112	26 (23%)	26 (23%)	85 (77%)	86 (77%)
Razem	396	392	230 (58%)	227 (58%)	166 (42%)	165 (42%)

Powyższe dane wskazują na istotną przewagę kobiet na stanowiskach naukowych od asystenta do profesora Instytutu w zakresie 56-79%. Wyjątek stanowi stanowisko profesora, na którym udział kobiet wynosił odpowiednio 22% i 33%. Wśród pracowników niebędących pracownikami naukowymi w IHAR-PIB również występuje przewaga kobiet, w szczególności na stanowiskach inżynieryjno-technicznych oraz administracyjno-ekonomicznych – udział kobiet mieści się na poziomie 75-79%. Zdecydowana przewaga mężczyzn (77%) w tej grupie występuje wśród pracowników obsługi.

2.2. PRACOWNICY IHAR-PIB W ODDZIAŁACH NAUKOWYCH I CENTRALI W RADZIKOWIE

Tabela 2.

Liczba pracowników oraz procentowy udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych w Oddziałach Naukowych i Centrali IHAR-PIB

Nazwa	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni
Centrala Radzików	120	87 (72%)	33 (28%)
Oddział Bonin	23	15 (65%)	8 (35%)
Oddział Bydgoszcz	16	10 (62%)	6 (38%)
Oddział Jadwisin	12	8 (67%)	4 (33%)
Oddział Młochów	34	28 (82%)	6 (18%)
Oddział Poznań	27	19 (70%)	8 (30%)
Razem	232	167 (72%)	65 (28%)

Wśród pracowników Oddziałów Naukowych Instytutu udział zatrudnionych kobiet znacznie przewyższa udział mężczyzn. Największy odsetek kobiet, na poziomie 82% jest w Oddziale w Młochowie, natomiast najmniejszy – 62% w Oddziale w Bydgoszczy.

2.3. PRACOWNICY W ZAKŁADACH NAUKOWYCH W CENTRALI INSTYTUTU W RADZIKOWIE

Tabela 3.
Liczba pracowników oraz procentowy udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych w Oddziałach Naukowych w Centrali IHAR-PIB

Nazwa	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni
Zakład Bioenergetyki Analiz Jakości i Nasiennictwa	18	15 (83%)	3 (17%)
Zakład Biochemii i Biotechnologii	20	15 (75%)	5 (25%)
Zakład Genomiki Funkcjonalnej	14	8 (57%)	6 (43%)
Zakład Biologii Stosowanej	27	18 (67%)	9 (33%)
Krajowe Centrum Roślinnych Zasobów Genowych	30	23 (77%)	7 (23%)
Laboratorium Kontroli Genetycznie Modyfikowanych Organizmów	11	8 (73%)	3 (27%)
Razem	120	87 (72%)	33 (28%)

Ze względu na największą liczebność oraz ilość podjednostek, Zakłady Naukowe IHAR-PIB znajdujące się w Centrali w Radzikowie zostały przedstawione w oddzielnym zestawieniu. Wśród pracowników zatrudnionych w tych Zakładach, kobiety stanowią 72%, a mężczyźni 28%. Najbardziej wyrównana pod względem płci struktura zatrudnienia występuje w Zakładzie Genomiki Funkcjonalnej w proporcji 57% kobiet i 43% mężczyzn.

2.4. PRACOWNICY W DZIAŁACH ADMINISTRACYJNYCH ORAZ NA SAMODZIELNYCH STANOWISKACH W CENTRALI IHAR-PIB W RADZIKOWIE

Tabela 4.

Liczba pracowników oraz procentowy udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych w Działach Administracyjnych oraz na samodzielnych stanowiskach w Centrali Radzików IHAR-PIB

Nazwa	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni
Dział Wsparcia Projektów i Promocji	3	3 (100%)	0 (0%)
Dział Spraw Pracowniczych	5	5 (100%)	0 (0%)
Dział Finansowo-Księgowy	8	8 (100%)	0 (0%)
Dział Administracyjny	14	7 (50%)	7 (50%)
Dział Badań	4	4 (100%)	0 (0%)
Dział Obsługi Technicznej, Polowej i Transportu	12	1 (8%)	11 (92%)
Dział Organizacyjno-Prawny	2	2 (100%)	0 (0%)
Samodzielne stanowiska	3	0 (0%)	3 (100%)
Razem	51	30 (59%)	21 (41%)

Wśród pracowników zatrudnionych w Działach Administracyjnych IHAR-PIB w blisko 60% występują kobiety, z czego w 5 z tych Działów udział kobiet stanowi 100%. Największa liczba zatrudnionych mężczyzn – 92% występuje w Dziale Obsługi Technicznej, Polowej i Transportu.

2.5. PRACOWNICY W ZAKŁADACH DOŚWIADCZALNYCH IHAR-PIB

Tabela 5.
Liczba pracowników oraz procentowy udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych w Zakładach Doświadczalnych IHAR-PIB

Nazwa	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni
ZD Bartążek	4	1 (25%)	3 (75%)
ZD Bonin	12	5 (42%)	7 (58%)
ZD Grodkowice	11	6 (55%)	5 (45%)
ZD Niezychowice	32	5 (16%)	27 (84%)
ZD Oleśnica Mała	12	3 (25%)	9 (75%)
ZD Radzików	36	9 (25%)	27 (75%)
Razem	107	29 (27%)	78 (73%)

Wśród pracowników Zakładów Doświadczalnych IHAR-PIB w większości zatrudnieni są mężczyźni, od 58% do 84%. Wyjątek stanowi Zakład w Grodkowicach, w którym 55% zatrudnionych pracowników stanowią kobiety.

2.6. FUNKCJE KIEROWNICZE W JEDNOSTKACH ORGANIZACYJNYCH IHAR-PIB

Tabela 6.
Procentowy udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych jednostkach organizacyjnych IHAR-PIB

Nazwa	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni
Oddziały Naukowe	5	1 (20%)	4 (80%)
Zakłady Naukowe Radzików	6	0 (0%)	6 (100%)
Działy Administracyjne Radzików	7	5 (71%)	2 (29%)
Zakłady Doświadczalne IHAR-PIB	6	1 (17%)	5 (83%)
Razem	24	7 (29%)	17 (71%)

Z powyższego zestawienia wynika, że 71% pełnionych w IHAR-PIB funkcji kierowniczych przypada mężczyznom. Największy odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych występuje w Działach Administracyjnych Instytutu.

2.7. NAJWYŻSZE FUNKCJE KIEROWNICZE W IHAR-PIB

Tabela 7.
Procentowy udział kobiet i mężczyzn pełniących funkcje kierownicze w IHAR-PIB według hierarchii przywództwa

Nazwa	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni
Dyrektor Instytutu	1	0 (0%)	1 (100%)
Z-ca Dyrektora Instytutu	1	1(100%)	0 (0%)
Główny Księgowy	1	1(100%)	0 (0%)
Sekretarz Naukowy	1	0 (0%)	1(100%)
Razem	4	2 (50%)	2 (50%)

Najwyższe funkcje kierownicze w Instytucie pełnią mężczyźni i kobiety w równym udziale.

2.8. RADA NAUKOWA IHAR-PIB

Tabela 8.
Procentowy udział kobiet i mężczyzn w Radzie Naukowej IHAR-PIB
w XX kadencji na lata 2021-2025

	Liczba osób		
	łącznie	Kobiety	Mężczyźni
Rada Naukowa IHAR-PIB	32	8 (25%)	24 (75%)
<i>W tym:</i>			
– członkowie zatrudnieni w IHAR-PIB	16	5 (31%)	11 (69%)
– członkowie powołani przez Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi	15	3 (20%)	12 (80%)
– członkowie powołani przez Ministra Edukacji i Nauki	1	0 (0%)	1 (100%)
<i>Struktury i Komisje stałe Rady:</i>			
– Przewodniczący	1	0 (0%)	1 (100%)
– Wiceprzewodniczący	4	2 (50%)	2 (50%)
– Komisja ds. Naukowych	3	1 (33%)	2 (66%)
– Komisja Rozwoju Kadry Naukowej	4	1 (25%)	3 (75%)
– Komisja Ekonomiczno-Organizacyjna	3	0 (0%)	3 (100%)
– Komisja Skrutacyjna	3	1 (33%)	2 (66%)

Skład Rady Naukowej w 50% jest wynikiem wyborów dokonywanych przez pracowników Instytutu, natomiast zgodnie z ustawą o instytutach badawczych, pozostałe 50% składu Rady stanowią osoby niebędące pracownikami Instytutu, które powołuje Minister Rolnictwa Rozwoju Wsi oraz Minister Edukacji i Nauki. Poszczególne Komisje Rady wyłaniane są spośród jej członków. Dyrekcja Instytutu nie ma więc wpływu na skład Rady Naukowej, a w konsekwencji na zachowanie równowagi płci.

3. CELE I PLAN DZIAŁAŃ

3.1. CEL 1: ZWIĘKSZENIE ŚWIADOMOŚCI ZNACZENIA RÓWNOŚCI I DZIAŁANIA ZMIERZAJĄCE DO POPRAWY KULTURY ORGANIZACJI W TYM ZAKRESIE

Beneficjenci:

- Pracownicy IHAR-PIB.

Działania:

- Promowanie pozytywnych postaw pracowników oraz zwalczanie niewłaściwych zachowań oraz wszelkich działań niepożądanych.
- Edukacja mająca na celu podnoszenie świadomości pracowników w zakresie równości płci.

Wskaźniki:

- Liczba przeprowadzonych działań edukacyjnych.
- Opracowanie dokumentu w zakresie dobrych praktyk i kultury pracy.

Jednostki odpowiedzialne:

- Dyrekcja IHAR-PIB;
- Rzecznik ds. Równości IHAR-PIB;
- Kierownicy jednostek organizacyjnych IHAR-PIB;
- Rzecznik Dyscyplinarny IHAR-PIB;
- Rzecznik Zaufania IHAR-PIB.

3.2. CEL 2: DZIAŁANIA POPRAWIAJĄCE RÓWNOŚĆ PŁCI W PROCESIE REKRUTACJI I ROZWOJU KARIERY ZAWODOWEJ

Beneficjenci:

- Osoby aplikujące do pracy w IHAR-PIB;
- Pracownicy IHAR-PIB.

Działania:

- Przegląd i aktualizacja obowiązujących procedur w zakresie rekrutacji nowych pracowników i stażystów.
- Przegląd i aktualizacja obowiązujących procedur w zakresie awansów zawodowych.
- Przygotowanie wytycznych dla komisji prowadzących postępowania rekrutacyjne i awansowe.

Wskaźniki:

- Raport statystyczny udziału kobiet i mężczyzn w procesie rekrutacji i postępowaniach awansowych.
- Dokument zawierający wytyczne dla komisji rekrutacyjnych i w postępowaniach awansowych.

Jednostki odpowiedzialne:

- Dział Spraw Pracowniczych;
- Rzecznik ds. Równości IHAR-PIB;
- Przewodniczący Komisji Rady Naukowej IHAR-PIB ds. Rozwoju Kadry Naukowej .

3.3. CEL 3: UŁATWIENIE ŁĄCZENIA OBOWIĄZKÓW ZAWODOWYCH Z ŻYCIEM RODZINNYM

Beneficjenci:

- Pracownicy IHAR-PIB.

Działania:

- Wyodrębnienie zakresu działań i prowadzenie przez Instytut aktywności ułatwiających łączenie pracy z życiem rodzinnym, takich jak: dofinansowanie do ubezpieczeń grupowych, benefitów pozapłacowych oraz wypoczynku urlopowego, nieoprocentowane i niskoprocentowane pożyczki dla pracowników, pomoc finansowa w formie zapomóg i innych świadczeń socjalnych.
- Tworzenie elastycznych godzin pracy dla pracowników oraz możliwość wykonywania części obowiązków w formie pracy zdalnej lub telepracy, zgodnie z regulaminami obowiązującymi w Instytucie.
- Uwzględnienie równości płci, stanu cywilnego i sytuacji rodzinnej w zakresie organizacji czasu pracy pracowników (delegacje, praca w godzinach nadliczbowych).
- Diagnozowanie potrzeb osób wracających po urloпах rodzicielskich oraz wychowawczych w zakresie wsparcia ze strony IHAR-PIB i wspieranie tych osób.
- Zachęcanie pracowników do elastycznej pracy łączącej pracę z życiem prywatnym w celu zrównoważenia priorytetów zawodowych i życiowych.

Wskaźniki:

- Liczba pracowników korzystających z działań wspomagających.
- Raport z prowadzonych działań w powyższym zakresie.

Jednostki odpowiedzialne:

- Dział Spraw Pracowniczych;
- Dział Finansowo-Księgowy;
- Rzecznik ds. Równości IHAR-PIB;
- Kierownicy jednostek organizacyjnych IHAR-PIB.

3.4. CEL 4: DAŻENIE DO ZAPEWNIENIA ZRÓWNOWAŻONEJ REPREZENTACJI PŁCI W KADRZE ZARZĄDZAJĄCEJ I GRONACH DECYZYJNYCH

Beneficjenci:

- Pracownicy IHAR-PIB.

Działania:

- Przegląd, aktualizacja i opracowanie procedur wewnętrznych dotyczących równowagi płci w kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych.
- Opracowanie mechanizmów rozwoju w celu osiągnięcia poziomu kompetencji do zajmowania kluczowych stanowisk z uwzględnieniem równowagi płci.

Wskaźniki:

- Opracowanie dokumentu wewnętrznego zawierającego stosowane procedury.

Jednostki odpowiedzialne:

- Dyrekcja IHAR-PIB;
- Dział Spraw Pracowniczych.

3.5. CEL 5: ZWALCZANIE PRZEMOCY UWARUNKOWANEJ PŁCİĄ W TYM MOLESTOWANIA SEKSUALNEGO I STWORZENIE MECHANIZMÓW PRZECIWDZIAŁAJĄCYCH WSZELKIM ZŁYM PRAKTYKOM

Beneficjenci:

- Pracownicy IHAR-PIB.

Działania:

- Powołanie Rzecznika ds. Równości.
- Prowadzenie akcji informacyjnej wśród pracowników.
- Przegląd i aktualizacja procedur antydyskryminacyjnych obowiązujących w Instytucie.
- Prowadzenie rejestru zgłoszeń działań niepożądanych.
- Zapewnienie procedur ochrony sygnalistów.
- Wprowadzenie języka równościowego w wewnętrznych aktach prawnych IHAR-PIB.

Wskaźniki:

- Raport liczby zgłoszeń.
- Przygotowanie wewnętrznych procedur.

Jednostki odpowiedzialne:

- Dyrekcja IHAR-PIB;
- Dział Spraw Pracowniczych;
- Rzecznik ds. Równości IHAR-PIB;
- Rzecznik Zaufania IHAR-PIB.

Radzików, 2022