



**Plan Równości Płci na lata 2022-2025 dla  
Państwowego Instytutu Weterynaryjnego – Państwowego Instytutu  
Badawczego w Puławach**

**Puławy, styczeń 2022 r.**

## Spis treści

1. Wprowadzenie .....	3
2. Diagnoza .....	4
3. Wyniki badania równości .....	6
4. Cele Planu Równości Płci.....	7
Cel 1. Zwiększenie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.....	8
Cel 2. Zwiększanie zrównoważonej reprezentacji płci w komisjach, zespołach eksperckich, kadrze zarządzającej.....	8
Cel 3. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet. ....	8
Cel 4. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym.....	8
Cel 5. Zapobieganie dyskryminacji. ....	8
5. Bibliografia .....	13

## 1. Wprowadzenie

Plan równości płci dla PIWet-PIB został opracowany z myślą o wszystkich pracownikach Instytutu. Jego głównym założeniem jest dążenie, aby PIWet-PIB był instytucją o wysokich standardach w zakresie badań naukowych i innowacji, a przede wszystkim zapewniał bezpieczne i komfortowe warunki do pracy i nauki bez względu na płeć.

Celem strategii rozwoju PIWet-PIB jest takie działanie, aby był on nowoczesnym instytutem badawczym, zdolnym do przyjęcia wyzwań związanych z pojawianiem się nowych zagrożeń w obszarze ochrony zdrowia zwierząt i bezpieczeństwa żywności i pasz, a także ochrony zdrowia konsumentów. Dla osiągnięcia tego celu niezbędna jest wysoko wykwalifikowana kadra, wolna od dyskryminacji, funkcjonująca z poszanowaniem zasad równości i różnorodności.

Równość i różnorodność są wartościami które przyczyniają się do rozwoju nauki. Polityka równego traktowania i zarządzania różnorodnością przynosi wymierne korzyści i wpływa na rozwój oraz innowacyjność organizacji. Mając na uwadze poszanowanie dla różnorodnego, wielokulturowego społeczeństwa oraz kładąc szczególny nacisk na przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, PIWet-PIB zobowiązuje się do wdrażania zasad równego traktowania.

Dyskryminacja oznacza nierówne traktowanie, prawnie nieusprawiedliwione i nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami. Każde takie działanie stanowi naruszenie podstawowych praw i wolności człowieka.

Dyskryminacja jest zabroniona przez prawo. Zgodnie z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej wszyscy są równi wobec prawa. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego

oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń. Zakazują jej także dyrektywy Unii Europejskiej, transponowane do polskiego porządku prawnego.

Państwowy Instytut Weterynaryjny – Państwowy Instytut Badawczy w 2020 r. uzyskał wyróżnienie „HR Excellence in Research”. Nagroda ta jest jednym z działań Komisji Europejskiej w ramach strategii „Human Resources Strategy for Researchers”, mającej zwiększyć atrakcyjność warunków pracy i karier pracowników naukowych w Europie. Wyróżnienie otrzymują europejskie instytucje, które zapewniają naukowcom jak najlepsze warunki pracy i przejrzyste procesy rekrutacji pracowników naukowych, zgodnie z zasadami Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania. Jest to również zobowiązanie do ciągłego doskonalenia polityk kadrowych i rekrutacyjnych, a przede wszystkim do wdrażania rozwiązań równościowych. Plan równości płci rozwija założenia zawarte w „Strategii HUMAN RESOURCES dla pracowników naukowych PIWet-PIB” będącej elementem „Wewnętrznej analizy i planu działań naprawczych na lata 2020-2021” w ramach „HR Excellence in Research”.

Równość płci stanowi jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej. W strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025 została przedstawiona wizja, cele polityczne i działania, które mają przyczynić się do postępu w zakresie równouprawnienia płci w Europie oraz przybliżyć do osiągnięcia celów zrównoważonego rozwoju. Działania PIWet-PIB wpisują się w strategię Unii Europejskiej.

Polityka równości płci została zaplanowana jako system długofalowych działań zmierzających do umacniania równości kobiet i mężczyzn w społeczności PIWet-PIB.

## **2. Diagnoza**

Udział kobiet i mężczyzn w społeczności Instytutu.

Punktem wyjścia do opracowania Planu Równości Płci dla PIWet-PIB była analiza rozkładu płci wśród pracowników.

	31.12.2018					31.07.2021				
	Suma	K	M	% K	% M	Suma	K	M	% K	% M
profesorowie	8	1	7	12,50	87,50	11	0	11	0,00	100,00
profesorowie instytutu	27	11	16	40,74	59,26	25	12	13	48,00	52,00
adiunkci	56	36	20	64,29	35,71	61	39	22	63,93	36,07
asystenci	21	16	5	76,19	23,81	18	13	5	72,22	27,78
pracownicy badawczo-techniczni	21	14	7	66,67	33,33	30	27	3	90,00	10,00
pracownicy inżynieryjno-techniczni	220	196	24	89,09	10,91	192	175	17	91,15	8,85
biblioteka	2	2	0	100,00	0,00	2	2	0	100,00	0,00
pracownicy administracyjni	136	100	36	73,53	26,47	135	101	34	74,81	25,19
pozostały personel	97	44	53	45,36	54,64	94	48	46	51,06	48,94
<b>Razem</b>	<b>588</b>	<b>420</b>	<b>168</b>	<b>71,43</b>	<b>28,57</b>	<b>568</b>	<b>417</b>	<b>151</b>	<b>73,42</b>	<b>26,58</b>

Na podstawie powyższej analizy można stwierdzić, że proporcja płci w przypadku pracowników naukowych i badawczo-technicznych jest wyrównana z rosnącą przewagą kobiet. Jedynie w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowisku profesor zauważalna jest dominacja mężczyzn. Obecnie Instytut nie zatrudnia kobiet na stanowisku profesor.

Taka sytuacja może mieć uwarunkowania historyczne, bowiem w przeszłości na wydziały weterynaryjne przyjmowani byli głównie mężczyźni. Ponadto, w wielu przypadkach kariera zawodowa kobiet jest wstrzymywana na okres macierzyństwa, przez co ich awans naukowy często pojawia się później niż u mężczyzn. W ostatnich latach kobiety stanowią 80% absolwentów wydziałów medycyny weterynaryjnej w Polsce. Dlatego, w perspektywie najbliższych lat, można oczekiwać odwrócenia się obecnego trendu rozkładu płci w kadrze naukowej Instytutu. Potwierdzają to dane z ostatnich lat, gdzie stosunek kobiet do mężczyzn na poszczególnych stanowiskach zmienia się na korzyść kobiet. W 2018 r. kobiet na stanowiskach profesor instytutu było niespełna 41%, obecnie jest ich już 48%. Ta tendencja będzie rosła, bowiem na stanowiskach: adiunkt, asystent i na stanowiskach badawczo-technicznych zdecydowaną większość stanowią kobiety.

Pośród personelu inżynieryjno-technicznego od zawsze zdecydowaną większość stanowiły kobiety i ta tendencja wykazuje ciągły wzrost. Kierunki biologiczne i analityczne cieszą się większą popularnością wśród kobiet. Bardzo rzadko mężczyźni aplikują na stanowisko laborant, stąd tak duża przewaga kobiet.

Analizując personel administracyjny, również możemy zauważyć dużą przewagę kobiet, gdyż stanowiska księgowych, specjalistów ds. administracji etc. niemal od zawsze były ich domeną.

Pozostały personel to pracownicy na stanowiskach technicznych, ochrona, personel pomocniczy. Proporcja zatrudnienia kobiet w stosunku do mężczyzn jest tu porównywalna. Analizując jednak bardziej szczegółowo stanowiska, można stwierdzić, że są stanowiska, na których 100% personelu to mężczyźni (np. pracownicy ochrony, kierowcy), a na innych stanowiskach (pomoc laboratoryjna, sprzątaczką) 100% to kobiety.

Analizując sytuację wśród kadry zarządzającej jednostkami organizacyjnymi, można stwierdzić, że proporcja zatrudnienia kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowników jest wyrównana z nieznaczną tendencją rosnącą wśród kobiet i przedstawia się w sposób następujący:

	31.12.2018					31.07.2021				
	Suma	K	M	% K	% M	Suma	K	M	% K	% M
kierownicy wszystkich jednostek organizacyjnych i samodzielne stanowiska	40	18	22	45,00	55,00	41	20	21	48,78	51,22

Dużą dysproporcję płci można zauważyć w przypadku funkcji kierowników zakładów naukowych. Zdecydowana większość to mężczyźni. I chociaż w ostatnim czasie nastąpił wzrost liczby kobiet, które objęły funkcje Kierownika zakładu naukowego, to nadal zdecydowaną większość stanowią mężczyźni.

	31.12.2018					31.07.2021				
	Suma	K	M	% K	% M	Suma	K	M	% K	% M
kierownicy zakładów naukowych	19	3	16	15,79	84,21	19	4	15	21,05	78,95

### 3. Wyniki badania równości

W 2021 r. zostało przeprowadzone badanie ankietowe „Równość szans kobiet i mężczyzn w PIWet-PIB”. Celem badania było zdiagnozowanie potrzeb i problemów związanych z doświadczeniami dyskryminacji i łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym.

Na podstawie niskiej frekwencji (11%) w badaniu można wysnuć wniosek, że temat równości szans kobiet i mężczyzn nie jest dla pracowników priorytetowym. Ankietowani postrzegają to zagadnienie jako istniejący problem społeczny, ograniczający rozwój kariery zawodowej, lecz jednocześnie w przeważającej większości nie zetknęli się z nim osobiście.

Wartym odnotowania jest fakt, iż głównie wypowiadały się kobiety, z których deklaracji wynika, że godzą życie rodzinne z zawodowym. Można założyć, że w dużej mierze to one wskazały na silnie zakorzeniony stereotyp kobiety-matki i gospodyni domowej. Z dużym prawdopodobieństwem można zatem przyjąć, iż kobiety są bardziej obciążone wypełnianiem obowiązków rodzinnych. Co ważne, ponad połowa ankietowanych jest zdania, że kobiety i mężczyźni mają w PIWet-PIB stworzone jednakowe warunki umożliwiające im rozwój osobisty i zawodowy. Jednakże, biorąc pod uwagę zakładany niski poziom zaangażowania mężczyzn w obowiązki domowe, być może warte rozpatrzenia byłyby rozwiązania ułatwiające świadczenie pracy, zwłaszcza młodym kobietom i mężczyznom, zakładającym rodziny.

90% głosujących potrafi zdefiniować pojęcie dyskryminacji, mobbingu i molestowania. Niewątpliwie jest to rezultat cyklicznie prowadzonych szkoleń z zakresu prawa pracy. Idąc tym tropem, przeprowadzenie solidnie opracowanego szkolenia z tematyki równości płci wydaje się być najlepszym kierunkiem przyszłych działań, szczególnie, że duża część ankietowanych wskazała „brak zdania”, jako odpowiedź na liczne pytania w ankiecie.

Przeważająca większość ankietowanych uważa, że nie ma w PIWet-PIB osoby, do której można zwrócić się o pomoc w przypadku dyskryminacji oraz, że należałoby taką osobę wyznaczyć. Pracownicy o przeciwnym zdaniu wskazują wyłącznie Dyrektora, pracownika Działu Kadr lub przełożonego. Należałoby przeanalizować, czy zaistniała dysproporcja jest rezultatem niewystarczającej wiedzy personelu, dotyczącej zgłaszania tego rodzaju problemów, czy też może wyrazem braku zaufania w stosunku do osób, które zgodnie z przepisami prawa pracy powinny takie zgłoszenie przyjąć.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, poszerzenie wiedzy pracowników PIWet-PIB z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć jest najbardziej zasadnym wnioskiem.

#### **4. Cele Planu Równości Płci**

Na podstawie przeprowadzonej diagnozy zostały zdefiniowane cele Planu Równości Płci. Mają one przyczynić się do wprowadzenia i przestrzegania zasad równości i różnorodności.

Każdy pracownik w PIWet-PIB niezależnie od płci powinien być oceniany i traktowany w jednakowy sposób, powinien mieć stworzone równe szanse do rozwoju. Z uwagi na panujące stereotypy dotyczące roli kobiet i mężczyzn w funkcjonowaniu w społeczeństwie konieczne jest podjęcie działań podnoszących świadomość społeczną w zakresie równego traktowania.

Plan Równości Płci dla PIWet-PIB opiera się na 5 celach. Każdy cel został zaprojektowany poprzez określenie działań, wskaźników monitorujących działania oraz jednostek organizacyjnych odpowiedzialnych za ich realizację.

Cel 1. Zwiększenie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.

Cel 2. Zwiększanie zrównoważonej reprezentacji płci w komisjach, zespołach eksperckich, kadrze zarządzającej.

Cel 3. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet.

Cel 4. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym.

Cel 5. Zapobieganie dyskryminacji.

Zaplanowane Cele mają przede wszystkim budować świadomość oraz promować równe traktowanie wszystkich pracowników w taki sposób, aby pokazać, że PIWet-PIB ceni sobie różnorodność swoich pracowników oraz, że realizowana polityka jest zgodna z uznanymi międzynarodowymi standardami.

Każdy Cel jest ściśle powiązany z zaplanowanym działaniem oraz wskaźnikiem, który pomoże określić skuteczność działania. Do realizacji każdego działania została wyznaczona osoba lub jednostka organizacyjna. Ponadto, powołany zostanie „Zespół ds. Równouprawnienia”, którego zadaniem będzie przede wszystkim monitorowanie działań dotyczących równouprawnienia w PIWet-PIB, a także promowanie rozwiązań związanych z równością, różnorodnością i przeciwdziałaniem dyskryminacji. Zespół ds. Równouprawnienia będzie również wsparciem dla pracowników, którzy doświadczyli dyskryminacji ze względu na płeć.



Cel	Działanie	Wskaźnik	Wyznaczona osoba/ jednostka organizacyjna
<p>Zwiększenie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności</p>	<p>Powołanie Zespołu ds. Równouprawnienia, którego zadaniem będzie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gromadzenie i aktualizacja danych na temat reprezentacji kobiet i mężczyzn w strukturze PIWet-PIB,</li> <li>- aktualizacja dokumentów obowiązujących w PIWet-PIB pod kątem różności i różnorodności wśród społeczności Instytutu,</li> <li>- publikacja w portalu info.intranet analiz, sprawozdań, informacji etc. dotyczących różności,</li> <li>- współpraca z Zakładem Upowszechniania i Analiz dotycząca przygotowania szkoleń dla pracowników Instytutu.</li> </ul>	<p>Cykliczne spotkania 1x na kwartał.</p> <p>Publikowanie corocznych sprawozdań z działań Zespołu.</p> <p>Popularyzacja wiedzy dotyczącej różności płci poprzez organizację szkoleń oraz udostępnianie informacji z tego zakresu wszystkim pracownikom drogą poczty elektronicznej.</p>	<p>Dyrektor PIWet-PIB</p>
	<p>Wprowadzenie szkoleń antydyskryminacyjnych dla wszystkich pracowników, w szczególności dla kierowników jednostek organizacyjnych</p>	<p>Przeszkolenie przynajmniej 100 os. w 2022 r.</p>	<p>Zakład Upowszechniania i Analiz we współpracy z Zespołem ds. Równouprawnienia</p>

<p>Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w komisjach, zespołach eksperckich, kadry zarządzającej</p>	<p>i osób nadzorujących badania.</p> <p>Stworzenie w portalu info.intranet zakładki „Równość płci” w której będą zamieszczone:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dane o Zespole ds. równouprawnienia i jego zadaniach oraz dane kontaktowe,</li> <li>- materiały szkoleniowe i edukacyjne, publikacje i informacje dotyczące tematów związanych z równością, różnorodnością i przeciwdziałaniem dyskryminacji,</li> <li>- cykliczne informacje dla wszystkich pracowników Instytutu przekazywane poprzez pocztę elektroniczną, uświadamiające o podejmowanych działaniach.</li> </ul> <p>Sformułowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących procentowej reprezentacji kobiet i mężczyzn w komisjach i zespołach eksperckich, komisjach konkursowych. Zmiany zapisów w odpowiednich regulaminach i przepisach wewnętrznych.</p>	<p>Monitorowanie liczby wejść na stronę.</p> <p>Dążenie do osiągnięcia poziomu co najmniej 45% kobiet do 2024 r.</p>	<p>Zespół ds. Równouprawnienia we współpracy z Działem Systemów Informatycznych</p> <p>Dyrektor PIWet-PIB</p>
---	---	--	---

	Sformułowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących powierzania przewodnictwa w komisjach i zespołach eksperckich zarówno kobietom jak i mężczyznom.	Osiągnięcie poziomu co najmniej 35% kobiet do 2024 r.	Dyrektor PIWet-PIB
	Zachęcanie kobiet do ubiegania się o stanowiska i funkcje z wyboru.	Dążenie do osiągnięcia poziomu 35% kobiet w gremiach Instytutu gdzie wybór łączy się wyborami powszechnymi.	Zespół ds. Równouprawnienia
Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet	Gromadzenie danych o udziale kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych krajowych i UE, projektach własnych.	Cykliczna publikacja w portalu info.intranet procentowego udziału kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych.	Zespół ds. Równouprawnienia, we współpracy z Zakładem Planowania i Finansowania Badań
	Gromadzenie danych o liczbie otwieranych przewodów oraz obron doktorskich w podziale na płeć.	Cykliczna publikacja w portalu info.intranet procentowego udziału kobiet i mężczyzn w tej kategorii.	Zespół ds. Równouprawnienia, we współpracy z Biurem Rady Naukowej
	Zbadanie potrzeb młodych pracowników w zakresie wsparcia w rozwoju kariery naukowej.	Przeprowadzenie badania ankietowego. Zawarcie wniosków w kolejnej edycji Polityki równości płci.	Zespół ds. Równouprawnienia we współpracy z Działem Kadr
Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym	Zidentyfikowanie potrzeb osób wracających do pracy po urloпах macierzyńskich/ rodzicielskich	Przeprowadzenie konsultacji i badań. Publikacja wyników w kolejnej edycji Planu Równości	Zespół ds. Równouprawnienia, we współpracy z Działem Kadr

	w zakresie wsparcia ze strony Instytutu.	Płci.	
	Zebranie i publikacja przepisów prawnych ułatwiających rodzicom powrót do pracy i opiekę nad dzieckiem. Przygotowanie gotowych formularzy i wniosków dla rodziców ubiegających się o świadczenia z tytułu opieki nad dzieckiem.	Popularyzacja wiedzy dotyczącej rozwiązań prawnych związanych z macierzyństwem. Monitorowanie wejść na stronę internetową.	Zespół ds. Równouprawnienia we współpracy z Działem Kadr i Działem Systemów Informatycznych
Zapobieganie dyskryminacji	Podnoszenie wiedzy i świadomości pracowników związanych z koniecznością zapobiegania wszelkim przejawom dyskryminacji.	Szkolenia, informacje wysyłane do pracowników on-line, akcje plakatowe i inne wydarzenia skierowane do pracowników min. 2 x w roku.	Zespół ds. Równouprawnienia we współpracy z Działem Kadr i Działem Upowszechniania i Analiz.

## 5. Bibliografia

1. Plan Równości Płci – jak to zrobić? Opracowanie: Justyna Kramarczyk, Biuro Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli.
2. Strategia HUMAN RESOURCES dla pracowników naukowych PIWet-PIB.
3. Europejska Karta Naukowca. Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Wydawnictwo Komisji Europejskiej. Directorate-General for Research, 2006, Human resources and mobility (Marie Curie Actions) EUR 21620.
4. Kodeks Pracy (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r.).
5. 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.
6. Strategia Rozwoju Państwowego Instytutu Weterynaryjnego – Państwowego Instytutu Badawczego w Puławach do roku 2025.
7. Równość Płci w szkolnictwie wyższym i nauce. Agnieszka Dziedziczak-Foltyn, Uniwersytet Łódzki. Przegląd Socjologiczny. 2010, 59, 3, 87-107.
8. Polityka równości płci w Unii Europejskiej. Katarzyna Zawadzka, Łódź 2018 r.
9. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025. Bruksela, dnia 5.3.2020 r. COM(2020) 152 final.
10. Program Horyzont EUROPE 2021-2027 – program inwestycyjny UE w zakresie badań naukowych i innowacji.
11. Stanowisko Narodowego Centrum Nauki w sprawie równego dostępu kobiet i mężczyzn do środków finansowych na badania naukowe. Kraków, 14 lutego 2019 r.
12. Rzecznik Praw Obywatelskich zalecenia 02.11.2020 r.
13. Propagowanie równości kobiet i mężczyzn. EPRS Biuro Analiz Parlamentu Europejskiego. Martina Prpic, Rosamund Shreeves i Alina Dobрева, Dyrekcja ds. Analiz dla Posłów PE 628.272 – czerwiec 2019 r.
14. Trzeci Unijny plan działania w sprawie równości płci (Gap III) – Ambitny program na rzecz równouprawnienia płci i wzmocnienia pozycji kobiet w działaniach zewnętrznych UE. Bruksela 25.11.2020 r.

DYREKTOR  
  
prof. dr hab. Krzysztof Niemczuk

2022 -02- 21