

Plan Równości Płci (Gender Equality Plan)

Instytutu Zootechniki – Państwowego Instytutu Badawczego

na lata 2022-2024

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.

Przedkładany Plan równości płci na lata 2022-2024 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 wypracowania stałych, dobrych praktyk IZ PIB.

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

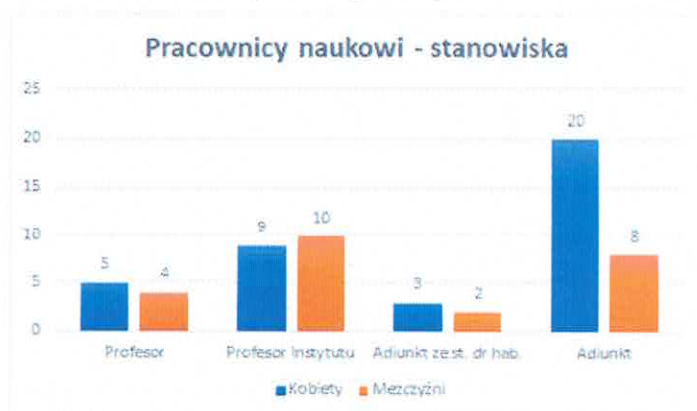
2. Diagnoza

W ramach diagnozy wstępnej, podczas opracowywania Planu równości płci, została przeprowadzona analiza zatrudnienia w Instytucie, z uwzględnieniem rozkładu płci w poszczególnych grupach pracowników.

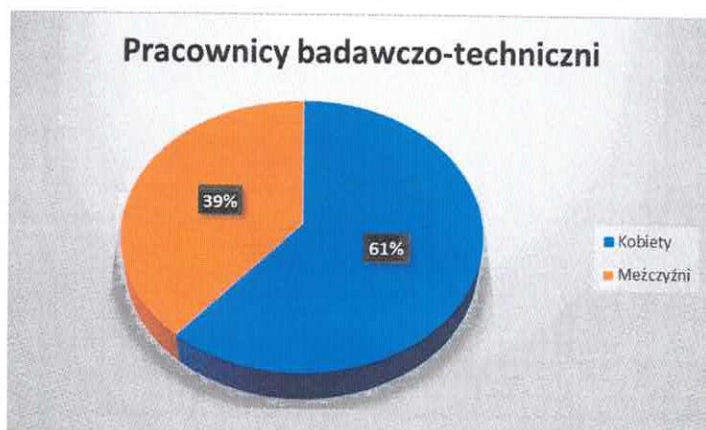
Na dzień 30.11.2021 r. w Instytucie zatrudnione są 274 osoby, w tym 171 kobiet i 103 mężczyźni.



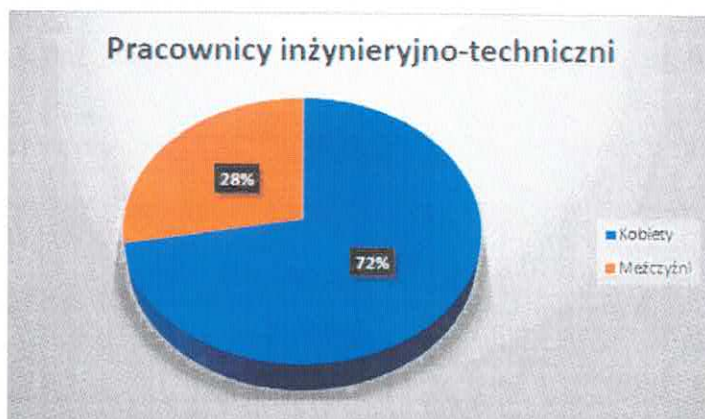
Na stanowiskach naukowych zatrudnionych jest 61 osób, w tym 37 kobiet i 24 mężczyźni. Analiza stanowisk, w odniesieniu do płci pokazuje względną równowagę w zatrudnieniu powyżej stanowiska adiunkta, ze stopniem naukowym doktora habilitowanego, natomiast w grupie adiunktów zauważalna jest przewaga kobiet. Szczegółowe informacje zostały zamieszczone na wykresie poniżej:



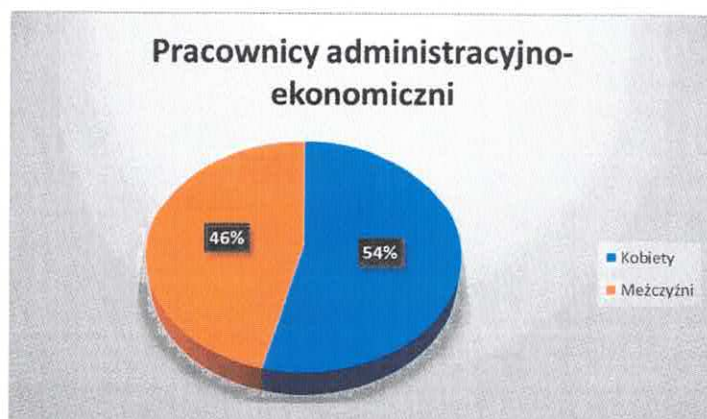
Wśród pracowników badawczo-technicznych, przeważają kobiety - na 18 osób 11 to kobiety.



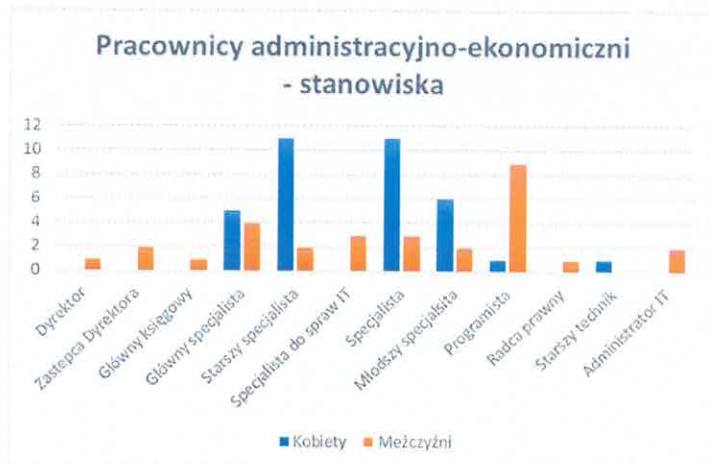
Te same proporcje utrzymują się w odniesieniu do pracowników inżynieryjno-technicznych, gdzie na 86 pracowników 62 to kobiety.



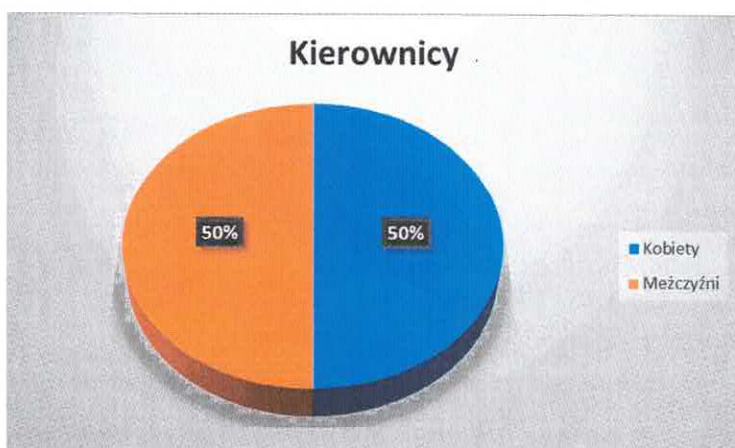
W grupie pracowników administracyjno-ekonomicznych proporcje płci holistycznie są wyrównane - na 65 pracowników zakwalifikowanych do tej grupy przypada 35 kobiet i 30 mężczyzn.



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).



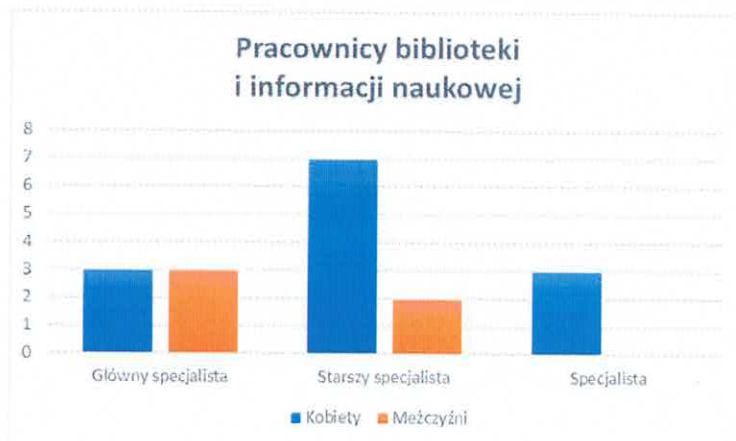
Wśród 30 pracowników pełniących funkcje kierownicze (kierowników lub zastępców) proporcje płci są wyrównane - 15 kobiet i 15 mężczyzn.



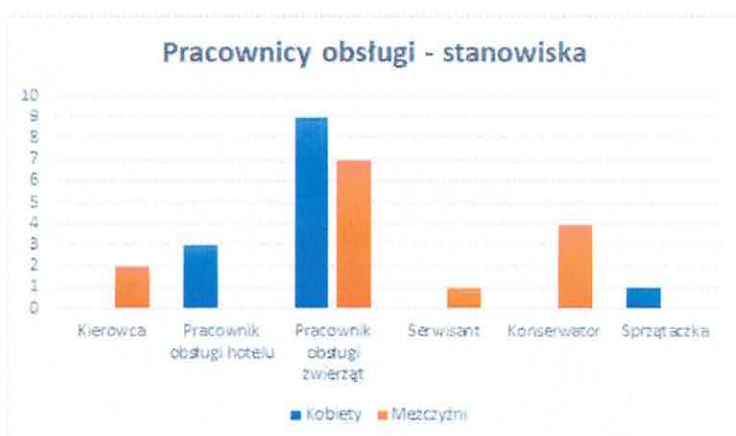
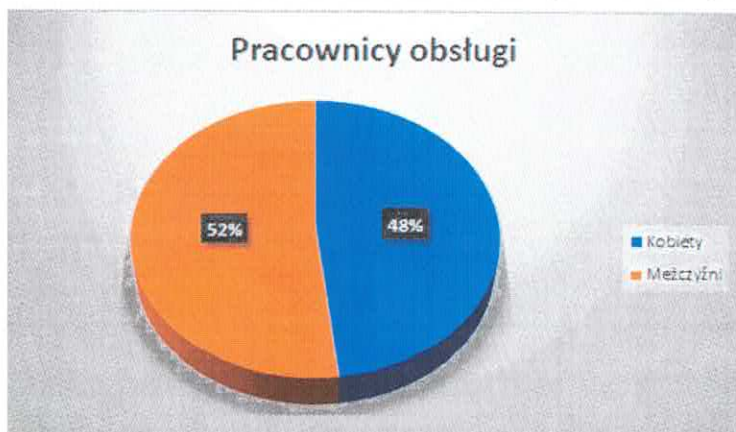
W grupie pracowników biblioteki i informacji naukowej, spośród 18 pracowników – 13 to kobiety.



Analiza zajmowanych stanowisk w tej grupie wygląda następująco:



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



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. 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. Odpowiedzi będą analizowane w toku działań Zespołu ds. Równego Traktowania.

3. Zdefiniowanie celów wraz z planem działań

Po przeprowadzonej analizie wstępnej, w zakresie możliwym do przeprowadzenia w oparciu o zasoby dedykowane tym pracom, w zdefiniowanej perspektywie czasowej, określono 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 nierównościom, 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.

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 zaproponuje analizę stanu obecnego oraz oczekiwań pracowników, a w rezultacie zgłosi propozycje wprowadzenia do stałych dobrych praktyk 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. W zakresie wsparcia w opiece nad dziećmi, w szczególności w okresach, kiedy nie jest ona zapewniana przez inne instytucje, zostanie przeanalizowana możliwość pomocy, w formie np. letnich/zimowych półkolonii, opieki w czasie przerw świątecznych itp. Zostanie zbadane zainteresowanie pracowników takim rodzajem wsparcia oraz jego zakresem, a także możliwości Instytutu z uwzględnieniem wymagań stawianych rozważanym rozwiązaniom.

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

W Instytucie 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 są 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. Zostaną przeprowadzone wywiady pogłębione z osobami będącymi członkami powoływanych dotychczas komisji odpowiedzialnych za działania antymobbingowe, w kontekście identyfikowanych przez nich zagrożeń. Z drugiej strony pracownicy Instytutu, przy zachowaniu anonimowości, zostaną poproszeni o wyrażenie opinii nt. ich poziomu poczucia bezpieczeństwa w odniesieniu do zagrożenia przemocą uwarunkowaną płcią oraz poziomu ochrony i wsparcia ewentualnych ofiar. Sposób oraz zakres jaki obejmie ankieta skierowana do pracowników IZ zostaną ustalone w 2022 roku.

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 wynagrodzeń pracowników, 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 zaufania 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 jako działanie czasowo priorytetowe z punktu widzenia zebrania informacji do dalszych prac.

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 zgodnie z harmonogramem, który zostanie opracowany przez Zespół ds. Równego Traktowania, na początku 2022 roku.

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

DYREKTOR

dr Krzysztof Duda