

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI (GENDER EQUALITY PLAN) IBPRS – PIB

1. Wprowadzenie

Plan Równości Płci (Gender Equality Plan – GEP) Instytutu Biotechnologii Przemysłu Rolno-Spożywczego im. prof. Waława Dąbrowskiego – Państwowego Instytutu Badawczego (dalej: Instytut lub IBPRS-PIB) jest dokumentem strategicznym określającym działania na rzecz zapewnienia równego traktowania kobiet i mężczyzn, przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji oraz uwzględniania perspektywy płci w działalności naukowej, organizacyjnej i zarządczej Instytutu.

Dokument obejmuje wszystkich pracowników, doktorantów oraz współpracowników Instytutu.

Plan został opracowany zgodnie z wymaganiami Komisji Europejskiej dotyczącymi Gender Equality Plans dla instytucji uczestniczących w programach badawczych Unii Europejskiej. Plan zapewnia zgodność działalności Instytutu z wymaganiami programów finansowanych ze środków Unii Europejskiej, w szczególności w zakresie warunków kwalifikowalności oraz standardów realizacji projektów badawczych i innowacyjnych.

Plan został przyjęty przez Dyrektora Instytutu oraz jest publicznie dostępny, w szczególności poprzez publikację na stronie internetowej Instytutu.

Realizacja Planu opiera się na podejściu systemowym oraz zasadzie ciągłego doskonalenia, przy uwzględnieniu zmian organizacyjnych, wyników monitoringu oraz aktualnych wymagań instytucji finansujących.

Podstawy prawne i dokumenty referencyjne:

- a/ Konstytucja RP (art. 33 – równość kobiet i mężczyzn)
- b/ Kodeks pracy (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141 z późn. zm.)
- c/ Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania
- d/ Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych
- e/ Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady
- f/ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1060
- g/ Strategia Komisji Europejskiej „Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci 2020–2025”

IBPRS-PIB posiada wdrożone regulaminy wewnętrzne, w tym Regulamin Pracy, Regulamin Wynagradzania oraz procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne.

Dokumenty te stanowią podstawę instytucjonalnej polityki równości płci i zapewniają pracownikom mechanizmy ochrony prawnej oraz możliwości zgłaszania przypadków naruszeń.

Plan stanowi dokument ramowy i jest realizowany w powiązaniu z obowiązującymi w Instytucie regulacjami wewnętrznymi, w szczególności w zakresie prawa pracy, wynagradzania oraz przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi.

2. Diagnoza

Tabela 1. Stanowiska kobiet i mężczyzn w różnych grupach pracowniczych (stan na 31 grudnia 2025 r.).

Grupa	Mężczyźni	Kobiety	Razem	Kobiety (%)
Kierownictwo	5	15	20	75%
Badacze (z wyłączeniem kierownictwa)	9	28	37	76%
Personel techniczno-laboratoryjny	14	61	75	81%
Administracja i wsparcie	26	80	106	75%
Razem	54	184	239	77%

2.1 Analiza wewnętrzna

IBPRS-PIB zatrudnia 239 osób (stan na 31 grudnia 2025 r.), z czego około 77% stanowią kobiety. Wysoki udział kobiet występuje również wśród personelu badawczego, techniczno-laboratoryjnego oraz na stanowiskach kierowniczych.

Struktura zatrudnienia jest typowa dla instytucji badawczych działających w obszarze nauk biologicznych, chemicznych oraz technologii żywności, w których udział kobiet w zatrudnieniu jest relatywnie wysoki.

Działania Instytutu koncentrują się na zapewnieniu równych szans kobiet i mężczyzn, utrzymaniu zrównoważonego dostępu do stanowisk kierowniczych, funkcji eksperckich i ról projektowych oraz monitorowaniu struktury zatrudnienia w celu identyfikacji obszarów wymagających dalszego doskonalenia, w szczególności w zakresie wynagrodzeń, awansów oraz udziału w realizacji projektów badawczych.

Instytut prowadzi okresowe analizy struktury zatrudnienia według płci, które umożliwiają monitorowanie zmian, identyfikację trendów oraz ocenę skuteczności podejmowanych działań.

2.2 Kontekst zewnętrzny

Na poziomie europejskim i krajowym obowiązują przepisy nakazujące eliminację barier w zatrudnieniu i rozwoju zawodowym ze względu na płeć. Instytut, realizując projekty finansowane ze środków krajowych i unijnych, jest zobowiązany do przestrzegania polityk horyzontalnych UE, w tym zasad równości szans, równości kobiet i mężczyzn, zgodności z Kartą Praw Podstawowych UE oraz Konwencją ONZ o Prawach Osób z Niepełnosprawnościami.

3. Cele Planu Równości Płci

Plan koncentruje się na następujących celach:

- 1) Zapewnienie równego traktowania kobiet i mężczyzn w rekrutacji, zatrudnieniu, awansach i wynagradzaniu.
- 2) Zapobieganie wszelkim formom dyskryminacji, w tym molestowaniu i mobbingowi.
- 3) Podnoszenie świadomości pracowników w zakresie równości płci i eliminacji stereotypów.
- 4) Ułatwienie godzenia życia zawodowego i prywatnego (work-life balance).
- 5) Uwzględnianie perspektywy płci w badaniach naukowych i projektach realizowanych przez Instytut.

Cele te realizowane są w sposób proporcjonalny do struktury zatrudnienia Instytutu, charakteru jego działalności oraz wyników okresowych analiz i monitoringu.

4. Działania

Wdrażanie Planu opiera się na podejściu systemowym, zakładającym jednocześnie działania w obszarze zarządzania kadrami, kształcenia, badań oraz komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej.

Realizacja Planu prowadzona jest w sposób zapewniający jego integrację z systemem zarządzania Instytutem, w szczególności w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi oraz realizacji projektów badawczych i innowacyjnych.

Działania objęte Planem będą realizowane etapowo, z uwzględnieniem regularnych przeglądów i konsultacji z pracownikami. Szczególny nacisk zostanie położony na:

a/ reprezentację obu płci w komisjach i zespołach projektowych.

b/ uwzględnianie perspektywy płci w działalności badawczej i projektach, w zakresie adekwatnym do ich charakteru, w szczególności poprzez ocenę jej znaczenia dla metodologii badań, analizy danych oraz interpretacji wyników, a w przypadku braku jej istotności – odpowiednie uzasadnienie merytoryczne.

c/ coroczną analizę struktury zatrudnienia pod kątem równowagi płci i raportowanie do Dyrekcji oraz Rady Naukowej.

d/ zapewnienie dostępnych procedur zgłaszania przypadków dyskryminacji, molestowania i mobbingu.

e/ promowanie elastycznych form pracy i wsparcia osób powracających po urloпах macierzyńskich/rodzicielskich.

f/ promocję kobiet w nauce poprzez wsparcie w publikowaniu i uczestnictwie w międzynarodowych projektach.

g/ dostosowywanie warunków pracy i infrastruktury do potrzeb osób w różnym wieku, o różnym stopniu sprawności i w różnych sytuacjach rodzinnych.

h/ wspieranie równego dostępu kobiet i mężczyzn do stanowisk kierowniczych oraz funkcji eksperckich.

i/ uwzględnianie zasady równości płci w procedurach rekrutacyjnych oraz konkursach na stanowiska naukowe.

Szkolenia prowadzone są w sposób cykliczny i obejmują w szczególności kadrę kierowniczą, osoby uczestniczące w procesach rekrutacyjnych i awansowych, osoby zarządzające projektami oraz pracowników zaangażowanych w realizację działań objętych Planem.

Za realizację Planu odpowiada Dyrektor Instytutu, przy wsparciu kierownictwa oraz właściwych komórek organizacyjnych, w szczególności w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi oraz realizacji projektów badawczych.

Realizacja Planu wspierana jest poprzez zapewnienie adekwatnych zasobów organizacyjnych i kadrowych.

5. Monitoring i wskaźniki

Monitorowanie realizacji Planu Równości Płci obejmuje zarówno wskaźniki ilościowe, jak i jakościowe. Wskaźniki te wykorzystywane są do oceny postępów oraz podejmowania działań korygujących. Wskaźniki mogą być uzupełniane o wartości docelowe lub trendy w czasie.

Monitoring obejmuje w szczególności:

- a/ ogólną strukturę zatrudnienia kobiet i mężczyzn w Instytucie,
- b/ udział kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach stanowisk, w tym w kadrze kierowniczej,
- c/ udział kobiet i mężczyzn w zespołach projektowych oraz w roli kierowników projektów,
- d/ poziom różnic wynagrodzeń,
- e/ realizację działań informacyjnych i szkoleniowych dotyczących równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji,
- f/ funkcjonowanie procedur wewnętrznych związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji, molestowaniu i mobbingowi,
- g/ liczbę zgłoszeń dotyczących naruszeń zasad równego traktowania.

Monitoring prowadzony jest w sposób umożliwiający identyfikację trendów oraz ocenę skuteczności działań w czasie.

Analiza powyższych elementów będzie prowadzona okresowo, a jej wyniki mogą stanowić podstawę do aktualizacji Planu Równości Płci.

Wyniki analiz są przedstawiane kierownictwu i mogą stanowić podstawę decyzji zarządczych.

6. Odpowiedzialność

Za realizację oraz nadzór nad wdrażaniem Planu Równości Płci odpowiada Dyrektor Instytutu Biotechnologii Przemysłu Rolno-Spożywczego im. prof. Wacława Dąbrowskiego – Państwowego Instytutu Badawczego (IBPRS-PIB) oraz Rada Naukowa Instytutu. Odpowiedzialność operacyjną za wdrażanie zasad równości płci w codziennej działalności organizacyjnej ponoszą kierownicy zakładów oraz kierownicy jednostek organizacyjnych Instytutu.

Dyrektor Instytutu zapewnia warunki organizacyjne i kadrowe umożliwiające skuteczną realizację Planu.

Monitorowanie realizacji Planu, w tym gromadzenie danych dotyczących struktury zatrudnienia według płci oraz przygotowywanie okresowych analiz, prowadzi Dział Kadr we współpracy z Dyrekcją Instytutu.

Pracownicy Instytutu mogą zgłaszać uwagi, wnioski lub przypadki naruszenia zasad równego traktowania do Dyrekcji Instytutu lub Działu Kadr, zgodnie z obowiązującymi w Instytucie procedurami antymobbingowymi i antydyskryminacyjnymi.

7. Klauzula interpretacyjna

Postanowienia niniejszego Planu należy interpretować z uwzględnieniem jego celu, jakim jest zapewnienie równego traktowania oraz zgodności działalności Instytutu z wymaganiami programów finansowanych m.in. ze środków Unii Europejskiej.

8. Postanowienia końcowe

Plan podlega okresowej aktualizacji, nie rzadziej niż co dwa lata, z uwzględnieniem zmian w przepisach prawa, wytycznych instytucji finansujących, wyników monitoringu oraz najlepszych praktyk europejskich.

9. Podsumowanie

Plan Równości Płci stanowi narzędzie realizacji polityki równych szans w IBPRS-PIB. Wdrożenie dokumentu sprzyja wzmocnieniu różnorodności w środowisku pracy, przeciwdziałaniu dyskryminacji oraz wspiera rozwój zawodowy pracowników Instytutu. Realizacja działań przewidzianych w Planie przyczynia się do podnoszenia jakości badań naukowych, zwiększenia transparentności procesów zarządczych oraz wzmocnienia pozycji Instytutu jako nowoczesnej i odpowiedzialnej społecznie jednostki naukowej. Plan stanowi jednocześnie narzędzie zapewniające zgodność Instytutu z wymaganiami dotyczącymi równości płci w programach finansowanych ze środków Unii Europejskiej. Plan ma charakter dokumentu dynamicznego i podlega okresowej aktualizacji oraz ewaluacji.