



INSTYTUT EKONOMIKI ROLNICTWA  
I GOSPODARKI ŻYWNOŚCIOWEJ  
PAŃSTWOWY INSTYTUT BADAWCZY



# **PLAN RÓWNOŚCI PŁCI NA LATA 2023–2026**

**DLA INSTYTUTU EKONOMIKI ROLNICTWA  
I GOSPODARKI ŻYWNOŚCIOWEJ –  
PAŃSTWOWEGO INSTYTUTU BADAWCZEGO**

**wprowadzony Zarządzeniem Dyrektora nr D.021.7.2023  
z dnia 4 maja 2023 r.**

# Spis treści

3	<b>Wprowadzenie</b>
5	<b>Diagnoza – ocena sytuacji</b>
5	Pracownicy IERiGŻ–PIB sprawujący najwyższe funkcje kierownicze – dyrekcja i zakłady naukowe
6	Pracownicy IERiGŻ–PIB sprawujący najwyższe funkcje kierownicze – działy obsługi
7	Pracownicy IERiGŻ–PIB w zakładach naukowych i działach obsługi
8	Pracownicy IERiGŻ–PIB według grup stanowisk
9	Rada Naukowa IERiGŻ–PIB
10	<b>Cele Planu Równości Płci IERiGŻ–PIB</b>
10	<b>Cel I: Zrównoważone wspomaganie rozwoju karier naukowych dla kobiet i mężczyzn z uwzględnieniem płci podczas powoływania składu komisji do rozstrzygnięcia rekrutacji</b>
11	<b>Cel II: Uwzględnienie płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji</b>
11	<b>Cel III: Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym</b>
13	<b>Cel IV: Działania przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu</b>

# Wprowadzenie

Podstawowym celem Planu Równości Płci GEP (ang. *Gender Equality Plan*) Instytutu Ekonomiki Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej – Państwowego Instytutu Badawczego jest stworzenie bezpiecznego i komfortowego miejsca pracy dla wszystkich pracowników, bez względu na płeć, wiek czy narodowość, wolnym od dyskryminacji, dającego możliwości wolnego od przeszkód rozwoju naukowego z poszanowaniem zasad równości przekonań, orientacji seksualnej. Wyżej wymieniony cel zrealizują działania podnoszące świadomość pracowników w zakresie równości płci, mobbingu i dyskryminacji.

Instytut Ekonomiki Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej – Państwowy Instytut Badawczy aktywnie pracuje nad stworzeniem bezpiecznych warunków pracy, w których wszyscy pracownicy są traktowani równo, niezależnie od ich tożsamości płciowej, pochodzenia etnicznego, narodowości, języka, religii czy orientacji seksualnej. Pomimo stale podejmowanych działań, Instytut będzie zwiększał wysiłki w promowaniu idei równowagi płci oraz zapewniania równych szans.

Plan Równości Płci Instytutu Ekonomiki Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej – Państwowego Instytutu Badawczego ma na celu w szczególności przyczynienie się do rozwoju świadomości społeczności Instytutu w zakresie akceptacji równości i różnorodności, zapewnienie równowagi płci w procesach i organach decyzyjnych, włączenie wymiaru płci do badań i treści innowacyjnych oraz wspieranie równości w karierze naukowej. Równość i różnorodność są wartościami, które przyczyniają się do rozwoju nauki. Wśród wielu korzyści, jakie niesie ze sobą równość i różnorodność w nauce wymienić można również pozytywny wpływ na jakość badań i nauczania oraz wzmocnienie pozycji naukowo-badawczej instytucji.

Jednym z celów strategii Komisji Europejskiej w promowaniu równości płci w badaniach jest wzmocnienie Europejskiej Przestrzeni Badawczej (ERA), zapewnienie równych szans w środowisku pracy, w którym wszyscy, niezależnie od płci, mogą rozwijać swoje kariery oraz lepsze zintegrowanie wymiaru płci w projektach naukowych i badawczych. Zgodnie z komunikatem Komisji Europejskiej w sprawie wzmocnionej europejskiej przestrzeni badawczej (2012) zachęca się państwa członkowskie UE m.in. do usuwania barier w rekrutacji i rozwoju karier kobiet w nauce, przestrzegając prawa UE dotyczącego równości płci (Dyrektywa 2006/54/WE), jak również rozwiązania problemu nierówności ze względu na płeć w procesach decyzyjnych, w rekrutacjach, przy rozwoju kariery.

Jak wynika z dostępnych badań i konsultacji, niektóre osoby napotykają na swojej drodze różnego rodzaju uprzedzenia, jak i instytucjonalne przeszkody sprawiające, że nie wszystkim

udaje się w równym stopniu korzystać z możliwości rozwoju zawodowego. Bariery te przybierają często postać dyskryminacji ze względu na płeć, molestowania seksualnego oraz utrudnień w łączeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Tego rodzaju przeszkody sprawiają, że kariery zawodowe w szczególności kobiet, ulegają spowolnieniu, a część z nich może tracić zainteresowanie dalszym rozwojem. Bariery w łączeniu pracy z życiem pozazawodowym zniechęcają również ojców starających się angażować w obie sfery życia – zawodową i rodzinną.

Spośród szeregu korzyści, jakie niesie ze sobą równość w Instytucie wymienić można pozytywny wpływ na jakość pracy i wzmocnienie pozycji naukowo-badawczej instytucji w konkurencyjnym środowisku, polepszenie dialogu i wymiany myśli poprzez budowanie różnicowania, a także poczucia wspólnoty i efektywnej organizacji pracy, szczególnie w szybko zmieniającym się otoczeniu zewnętrznym. Równość przekłada się również na dobrostan w pracy. Polityki równościowe wspierają tworzenie bardziej klarownych procedur, co przyczynia się do tworzenia lepszego środowiska pracy, jak i przyciągania i zatrzymywania talentów.

Plan Równości Płci IERiGŻ–PIB powstał na podstawie wytycznych zawartych w dokumentach przyjętych na poziomie krajowym, jak i obowiązujących w Unii Europejskiej:

- 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.),
- Komunikat Komisji Europejskiej dotyczący wzmocnienia Europejskiej Przestrzeni Badawczej (2012) (dyrektywa 2006/54/WE),
- Standard Antydyskryminacyjny (2016) zaopiniowany przez Przewodniczącą Rady Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego,
- Trzeci unijny plan działania w sprawie równości płci (GAP III) – Ambitny program na rzecz równouprawnienia płci i wzmocnienia pozycji kobiet w działaniach zewnętrznych UE,
- Strategia UE na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025,
- Europejska Karta Naukowca.

Plan Równości Płci IERiGŻ–PIB powstał na podstawie przeprowadzonej analizy ilościowej w zakresie zatrudniania kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach stanowisk. Stanowi narzędzie wspierające równouprawnienie płci wśród wszystkich pracowników Instytutu.

## Diagnoza – ocena sytuacji

Najwyższe funkcje kierownicze w Instytucie Ekonomiki Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej – PIB pełnią przede wszystkim kobiety, natomiast równowaga ze względu na płeć jest zachowana wśród kierowników zakładów naukowych (tabela 1). Zgodnie z zasadą, stanowiska na kluczowe funkcje kierownicze powoływane są przez nadzorującego Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi.

### Pracownicy IERiGŻ–PIB sprawujący najwyższe funkcje kierownicze – dyrekcja i zakłady naukowe

Tabela 1. Rozkład płci wśród osób sprawujących najwyższe funkcje kierownicze w IERiGŻ–PIB w 2023 r. (stan na dzień 30.04.2023 r.)

Dyrekcja Instytutu	Kobiety (k)	Mężczyźni (m)	% k	% m
Dyrektor Instytutu	1		100	
Zastępca Dyrektora	1		100	
Główna Księgowa	1		100	
Sekretarz Naukowy	1		100	
Pełnomocnik Dyrektora ds. FADN	1		100	
Pełnomocnik Dyrektora ds. Współpracy Międzynarodowej		1		100
Pełnomocnik Dyrektora ds. Programów Rocznych		1		100
<b>Razem</b>	<b>5</b>	<b>2</b>		
<b>Ogółem</b>	<b>7</b>		<b>71</b>	<b>29</b>
Kierownicy Zakładów naukowych	3	3		
<b>Ogółem</b>	<b>6</b>		<b>50</b>	<b>50</b>

Na stanowiskach administracyjnych w Instytucie funkcje kierownicze pełnią wyłącznie kobiety (tabela 2). Jest to jednak sytuacja trwała, gdyż odkąd funkcjonuje Instytut typowe jest sfeminizowanie zawodów wykonujących prace administracyjne w Instytucie.

### Pracownicy IERiGŻ–PIB sprawujący najwyższe funkcje kierownicze – działy obsługi

Tabela 2. Rozkład płci wśród funkcji kierowniczych w działach obsługi IERiGŻ–PIB w 2023 r. (stan na dzień 30.04.2023 r.)

Kierownicy	Kobiety (k)	Mężczyźni (m)	% k	% m
Działu Administracyjno- -Ekonomicznego	1		100	
Działu Informacji Naukowej	1		100	
Działu Wydawnictw	1		100	
Działu Finansowo-Księgowego	1		100	
<b>Ogółem</b>	<b>4</b>			

Najwyższe funkcje kierownicze obecnie w Instytucie Ekonomiki Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej – PIB pełnią kobiety (tabela 3). W sześciu zakładach Instytutu: Ekonomiki Agrobiznesu i Biogospodarki, Ekonomiki Gospodarstw Rolnych i Ogrodniczych, Ekonomii i Polityki Rolnej oraz Rozwoju Obszarów Wiejskich, Rynków Rolnych i Metod Ilościowych, Finansów i Zarządzania Ryzykiem oraz Rachunkowości Gospodarstw Rolnych zatrudnionych jest 50 kobiet i 38 mężczyzn, w tym 6 osób z tytułem profesora (100% mężczyźni), 13 profesorów IERiGŻ–PIB, 21 ze stopniem naukowym doktora, 45 z tytułem magistra, oraz 4 pracowników inżynieryjno-technicznych (w tym 1 osoba z tytułem inżyniera). W dwóch Zakładach Instytutu: Ekonomiki Agrobiznesu i Biogospodarki oraz Rachunkowości Gospodarstw Rolnych dominują kobiety. Natomiast mężczyźni przeważają w Zakładzie Finansów i Zarządzania Ryzykiem. W pozostałych Zakładach zaznacza się niemal równowaga ze względu na płeć. Równowaga płci w poszczególnych zakładach i działach jest zróżnicowana i wynika ze specyfiki działalności poszczególnych jednostek organizacyjnych.

W dziale obsługi ogólnej dominują kobiety (57%). W trzech działach: Finansowo-Księgowym, Informacji Naukowej, Kadr oraz w sekretariacie pracują wyłącznie kobiety. Natomiast sami mężczyźni zatrudnieni są w Dziale Informatycznym, Inspektor Ochrony Danych, Specjalista ds. BHP oraz Specjalista ds. obronnych. Wyłącznie w Dziale Wydawnictw widoczna jest równowaga ze względu na płeć.

## Pracownicy IERiGŻ–PIB w zakładach naukowych i działach obsługi

Tabela 3. Rozkład płci wśród osób pracujących w IERiGŻ–PIB w zakładach naukowych i działach obsługi w 2023 r. (stan na dzień 30.04.2023 r.)

Jednostka	Kobiety (k)	Mężczyźni (m)	Ogółem	% k	% m
Dyrekcja Instytutu (Dyrektor, Zastępca Dyrektora)	2	0	2	100	
<b>Zakłady naukowe</b>					
Zakład Ekonomiki Agrobiznesu i Biogospodarki	5	2	7	71	29
Zakład Ekonomiki Gospodarstw Rolnych i Ogrodniczych	9	8	17	53	47
Zakład Ekonomii i Polityki Rolnej oraz Rozwoju Obszarów Wiejskich	6	7	13	46	54
Zakład Rynków Rolnych i Metod Ilościowych	7	7	14	50	50
Zakład Finansów i Zarządzania Ryzykiem	2	5	7	29	71
Zakład Rachunkowości Gospodarstw Rolnych	18	7	25	72	28
<b>Ogółem</b>	<b>47</b>	<b>36</b>	<b>83</b>	<b>57</b>	<b>43</b>
<b>Działy obsługi ogólnej</b>					
Dział Administracyjno-Ekonomiczny	4	4	8	50	50
Dział Finansowo-Księgowy	4	0	4	100	
Dział Informacji Naukowej	4	0	4	100	
Dział Informatyczny	0	3	3		100
Dział Kadr	2	0	2	100	
Dział Wydawnictw	4	3	7	57	43
Sekretariat	1	0	1	100	
Radca Prawny	1	0	1	100	
Inspektor Ochrony Danych	0	1	1		100
Specjalista ds. BHP	0	1	1		100
Specjalista ds. obronnych	0	1	1		100
<b>Ogółem</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>33</b>	<b>61</b>	<b>39</b>

W IERiGŻ–PIB na koniec kwietnia 2023 r. było zatrudnionych 121 osób, z czego 59% stanowiły kobiety (tabela 4). Dysproporcja płci zauważalna jest w przypadku profesorów (100% mężczyźni), profesorów IERiGŻ–PIB (69% kobiety) oraz w pionie administracji, gdzie przeważają kobiety – 73%. Jest to jednak sytuacja trwała, gdyż odkąd funkcjonuje Instytut typowe jest sfeminizowanie zawodów wykonujących prace administracyjne w Instytucie. Wśród wszystkich pracowników naukowych, w tym adiunktów oraz badawczo-technicznych proporcja płci jest wyrównana, natomiast w przypadku asystentów oraz pracowników inżynieryjno-technicznych przeważają kobiety.

### Pracownicy IERiGŻ–PIB według grup stanowisk

Tabela 4. Liczba pracowników i procentowy udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach w IERiGŻ–PIB w 2023 r. (stan na dzień 30.04.2023 r.)

Stanowisko	Kobiety (k)	Mężczyźni (m)	Ogółem	% k	% m
Profesorowie	0	5	5		100
Profesorowie IERiGŻ–PIB	9	4	13	69	31
Adiunkci	8	11	19	42	58
Asystenci	5	5	10	50	50
<b>Razem pracownicy naukowi</b>	<b>22</b>	<b>25</b>	<b>47</b>	<b>46</b>	<b>54</b>
Pracownicy badawczo-techniczni	1	1	2	50	50
Pracownicy inżynieryjno-techniczni	24	11	35	68	32
<b>Razem</b>	<b>25</b>	<b>12</b>	<b>37</b>	<b>67</b>	<b>33</b>
<b>Łącznie pracownicy naukowi, badawczo-techniczni i inżynieryjno-techniczni</b>	<b>47</b>	<b>37</b>	<b>84</b>	<b>55</b>	<b>45</b>
Pracownicy ekonomiczno-administracyjni	25	9	34	73	27
Pracownicy obsługi i robotnicze	0	3	3		100
<b>Ogółem zatrudnienie</b>	<b>72</b>	<b>49</b>	<b>121</b>	<b>59</b>	<b>41</b>



Kompetencje Rady Naukowej jako kolegialnego organu zostały określone w ustawie o instytutach badawczych. Skład Rady Naukowej jest wynikiem wyborów dokonywanych przez pracowników Instytutu. Po ukonstytuowaniu się składu Rady Naukowej, spośród jej członków obsadzane są poszczególne komisje. Dyrekcja Instytutu nie ma wpływu na równowagę płci w składzie Rady Naukowej, która jest wynikiem wyłącznie decyzji wyborczych pracowników Instytutu (tabela 5). Ponadto, zgodnie z zapisami ustawy o instytutach badawczych, co najmniej 50% składu Rady stanowią osoby niebędące pracownikami Instytutu, które zatwierdza Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi. Pracownicy Instytutu mają realny wpływ tylko na połowę składu Rady Naukowej. Nierównowaga płci zauważalna jest w Radzie Naukowej, gdzie 19 na 30 członków stanowią mężczyźni (63%) oraz w Komisji ds. badań naukowych (100% mężczyźni) i w Komisji ds. ekonomiczno-organizacyjnych (100% kobiety).

### Rada Naukowa IERiGŻ–PIB

Tabela 5. Rozkład płci wśród członków Rady Naukowej IERiGŻ–PIB (kadencja 2021–2024)

Wyszczególnienie	Kobiety (k)	Mężczyźni (m)	Ogółem	% k	% m
Rada Naukowa	11	19	30	37	63
Rada Naukowa (członkowie z wyboru IERiGŻ–PIB)	9	6	15	60	40
Zespół Redakcyjny kwartalnika Zagadnienia Ekonomiki Rolnej	12	11	23	52	48
Komisja ds. rozwoju kadry naukowej	2	3	5	40	60
Komisja ds. badań naukowych	0	5	5	0	100
Komisja dyscyplinarna	3	2	5	60	40
Komisja ds. ekonomiczno-organizacyjnych	3	0	3	100	0

# Cele Planu Równości Płci IERiGŻ–PIB

Komisja Europejska wyodrębniła pięć obszarów, które są kluczowe dla osiągnięcia równości płci w organizacji. Powinny one zostać ujęte w Planie Równości Płci. Są nimi:

- równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery,
- równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych,
- włączenie kwestii płci do badań i realizacji projektów,
- równowaga między życiem zawodowym a rodzinnym,
- podjęcie działań przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.

## **Cel I: Zrównoważone wspomaganie rozwoju karier naukowych dla kobiet i mężczyzn z uwzględnieniem płci podczas powoływania składu komisji do rozstrzygania rekrutacji**

Realizacja tego celu ma przyczynić się do stworzenia warunków, aby kobiety i mężczyźni na równi realizowali swoje ambicje zawodowe.

### **Działanie:**

- przegląd i aktualizacja obowiązujących procedur w zakresie rekrutacji nowych pracowników i stażystów, w zakresie awansów zawodowych;
- opracowanie procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej w celu ograniczenia ryzyka związanego z konfliktami w miejscu pracy. Działanie będzie polegało na weryfikacji zapisów istniejącej w IERiGŻ–PIB polityki antymobbingowej i dostosowaniu ich do aktualnej sytuacji w IERiGŻ–PIB. Zawarte w polityce procedury zostaną uszczegółowione i uzupełnione zgodnie z wymaganiami dla procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej.

### **Wskaźnik:**

- raport statystyczny udziału kobiet i mężczyzn w procesie rekrutacji i konkursach na stanowiska naukowe;
- nowa, aktualna polityka antymobbingowa i antydyskryminacyjna;
- dokument zawierający wytyczne dla komisji rekrutacyjnych i w postępowaniach awansowych.

### Jednostki odpowiedzialne:

- Dział Kadr;
- Kierownictwo Instytutu;
- Przewodniczący Komisji Rady Naukowej IERiGŻ–PIB ds. Rozwoju Kadry Naukowej.

## Cel II: Uwzględnienie płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji

Równość płci w Instytucie ma korzystny wpływ między innymi na jakość pracy i wzmocnienie pozycji naukowo-badawczej instytucji w konkurencyjnym środowisku, a także na polepszenie dialogu i wymiany myśli poprzez budowanie zróżnicowania oraz poczucia wspólnoty.

### Działanie:

- przegląd, aktualizacja i opracowanie procedur wewnętrznych dotyczących równowagi płci w kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych;
- w przypadku gdy kandydaci różnych płci posiadają takie same kwalifikacje, zaleca się, aby stanowisko obejmowała osoba z niedoreprezentowanej płci/grupy.

### Wskaźnik:

- raport statystyczny udziału kobiet i mężczyzn w kadrze zarządzającej i Komisjach Rady Naukowej;
- opracowanie dokumentu wewnętrznego zawierającego stosowane procedury.

### Jednostki odpowiedzialne:

- Dział Kadr;
- Kierownictwo Instytutu.

## Cel III: Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym

Celem Instytutu jest osiągnięcie przez pracowników równowagi pomiędzy życiem zawodowym a życiem osobistym.

### Działanie:

- przegląd, aktualizacja i opracowanie procedur wewnętrznych dotyczących równowagi płci w kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych;
- monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych, projektach,

- tematach badawczych, w seminariach, warsztatach i konferencjach naukowych oraz wspieranie i zachęcanie grupy/płci reprezentowanej w mniejszości;
- dofinansowanie prywatnej opieki medycznej dla pracowników i ich rodzin, atrakcyjne, nisko oprocentowane pożyczki dla pracowników, pomoc finansowa w formie zapomóg, pożyczek bezzwrotnych, dofinansowanie wypoczynku urlopowego;
- tworzenie elastycznych, ruchomych godzin pracy dla pracowników oraz możliwość wykonywania części obowiązków w formie pracy zdalnej lub telepracy, zgodnie z regulaminami obowiązującymi w Instytucie.

#### Wskaźnik:

- opracowanie dokumentu wewnętrznego zawierającego stosowne procedury;
- raport z uwzględnieniem kryterium płci oraz kryterium zatrudnienia na podstawie form zatrudnienia i/lub elastyczny czas pracy, analizy statystyczne.

#### Jednostki odpowiedzialne:

- Dział Kadr;
- Kierownictwo Instytutu.

### **Cel IV: Działania przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu**

Odpowiednie mechanizmy informowania i sygnalizowania nieprawidłowości stanowią fundament efektywnego i zorientowanego na poszukiwanie rozwiązań systemu wspierania różnorodności i działań wspierających równość płci.

#### Działanie:

- powołanie stałej Komisji Antydyskryminacyjnej i Antymobbingowej;
- powołanie Rzecznika ds. Równości;
- przegląd i aktualizacja procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej umożliwiającej zgłaszanie niepożądanych zjawisk w zakresie molestowania i dyskryminacji zarówno przez osobę, która doświadczyła dyskryminacji, jak i przez kierownika jednostki organizacyjnej;
- szkolenia i warsztaty z zakresu przeciwdziałania stereotypom, uprzedzeniom, dyskryminacji, molestowaniu.

#### Wskaźnik:

- raport z liczby zgłoszeń (skarg) kobiet i mężczyzn;

- liczba osób przeszkolonych z zakresu przeciwdziałania stereotypom, uprzedzeniom, dyskryminacji, molestowaniu;
- przygotowanie kanałów do dokonywania zgłoszeń i opracowanie odpowiednich procedur, a także wyznaczenie osób odpowiedzialnych za przyjmowanie zgłoszeń i działania następcze.

**Jednostki odpowiedzialne:**

- Dział Kadr;
- Kierownictwo Instytutu.

**Termin realizacji: lata 2023–2026**

PLAN DZIAŁAŃ ROWNOŚCI PŁCI dla IERiGŻ–PIB będzie monitorowany, aktualizowany i modyfikowany w przypadku konieczności.