



NARODOWY
INSTYTUT
ZDROWIA
PUBLICZNEGO
PAŃSTWOWY INSTYTUT BADAWCZY

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

DLA

NARODOWEGO INSTYTUTU ZDROWIA PUBLICZNEGO PZH - PAŃSTWOWEGO
INSTYTUTU BADAWCZEGO

(GENDER EQUALITY PLAN – GEP)

NA LATA 2022–2031

Warszawa, 28.02.2023 r.

Zatwierdza

p.o. DYREKTOR
Narodowego Instytutu Zdrowia Publicznego PZH
- Państwowego Instytutu Badawczego

[Signature]
dr hab. n. med. Rafał Gierczyński



NARODOWY
INSTYTUT
ZDROWIA
PUBLICZNEGO
PAŃSTWOWY INSTYTUT BADAWCZY

SPIS TREŚCI

1. WPROWADZENIE	3
2. DIAGNOZA	6
3. CELE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI	22
4. WNIOSKI	27

1. WPROWADZENIE

Celem ogólnym Planu Równości Płci NIZP PZH - PIB jest zapewnienie równych szans w środowisku pracy, w którym wszyscy, niezależnie od płci, orientacji seksualnej czy pochodzenia będą mogli rozwijać swoje umiejętności i talenty. Wdrożenie planu równości ma także za zadanie lepsze zintegrowanie wymiaru płci w projektach naukowych realizowanych przez NIZP PZH - PIB w celu poprawy jakości badań, a także ich znaczenia dla społeczeństwa bazującego na wiedzy, technologii i innowacji.

Równouprawnienie płci stanowi podstawową wartość UE, prawo podstawowe i kluczową zasadę europejskiego filaru praw socjalnych. Jest również nieodzownym warunkiem innowacyjności, konkurencyjności i dobrej kondycji europejskiej gospodarki. Przyjęte w niniejszym dokumencie założenia są zgodne z strategią Komisji Europejskiej na rzecz równości płci na lata 2020-2025, ogłoszoną w marcu 2020 r. W obszarze badań naukowych i innowacji równość między kobietami i mężczyznami zyskała na znaczeniu wraz z komunikatem Komisji Europejskiej na temat europejskiej przestrzeni badawczej (European Research Area, ERA) z 2012 roku, w którym została uznana za jeden z priorytetów tworzenia ERA, czyli przestrzeni wzmacniającej unijną bazę naukową i technologiczną, w której naukowcy, wiedza naukowa i technologie podlegają swobodnej wymianie (artykuł 179 TFUE). W 2020 r. Komisja Europejska wskazała opracowanie planów równości płci jako jedno z działań na rzecz ERA (opracowanie wspólnie z państwami członkowskimi i zainteresowanymi stronami planów na rzecz równouprawnienia płci, sprzyjających włączeniu społecznemu w celu promowania unijnej równości płci w dziedzinie badań naukowych i innowacji).

Realizując założenia Planu Równości NIZP PZH - PIB będzie w szczególności dążył do:

- Podnoszenia świadomości dotyczącej polityki równości płci wśród pracowników Instytutu oraz osób współpracujących;
- Zwiększenia świadomości na temat korzyści płynących z równowagi płci wśród pracowników Instytutu;
- Utrzymywania równowagi płci w procesach i organach decyzyjnych działających w Instytucie;

- Identyfikowania i usuwania wszelkich potencjalnych uprzedzeń związanych z płcią;
- Monitorowania ewentualnych różnic wynikających z płci w rozwoju karier zawodowych pracowników;
- Wykorzystania dobrych praktyk w zakresie równouprawnienia w środowisku pracy;
- Wzmocnienia pozytywnych postaw wobec różnorodności w polityce zatrudnienia;
- Wspomagania rozwoju karier zawodowych;
- Wzmocnienia działań prewencyjnych przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

Celem realizacji powyższych działań jest stworzenie z NIZP PZH - PIB komfortowego miejsca pracy dla wszystkich pracowników, dającego możliwości rozwoju naukowego i zawodowego, z poszanowaniem zasad równości płci, przekonań, orientacji seksualnej, itp. Podjęte starania mają również na celu integrację społeczności naukowej i poprawę współdziałania w interdyscyplinarnych zespołach naukowo-badawczych, co niewątpliwie przełoży się na jakość prowadzonych badań i realizowanych w NIZP PZH - PIB projektów badawczych.

Plan równości dla NIZP PZH - PIB stanowi wynik analizy zatrudnienia i rozwoju zawodowego wszystkich pracowników Instytutu.

Przygotowany Plan obejmuje:

- Diagnozę, która zawiera najważniejsze analizy przygotowane na polu rekrutacji, zatrudnienia i rozwoju zawodowego pracowników Instytutu;
- Cele, jakie Instytut stawia sobie w ramach kreowania lepszego i przyjaznego środowiska pracy dla wszystkich zatrudnionych;
- Działania, które mają zapewnić poprawę jakości pracy, poprzez wprowadzenie polityki równości płci.

Zasadę równości szans kobiet i mężczyzn należy rozumieć jako stan, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i obowiązki, a także równy dostęp do zasobów społecznych. Równość tę określić można jako trwałą sytuację, w której zarówno kobiety, jak i mężczyźni mają stworzone warunki umożliwiające im rozwój w obszarze osobistym i zawodowym oraz dokonywanie takich wyborów życiowych, które wynikają z ich osobistych potrzeb, aspiracji czy talentów.

Wdrożenie działań założonych w Planie Równości Płci wpłynie na wzrost świadomości na temat korzyści płynących z równowagi płci oraz pozwoli na podejmowanie w Instytucie działań i promowanie zachowań opartych na różnych spojrzeniach i doświadczeniach.

2. DIAGNOZA

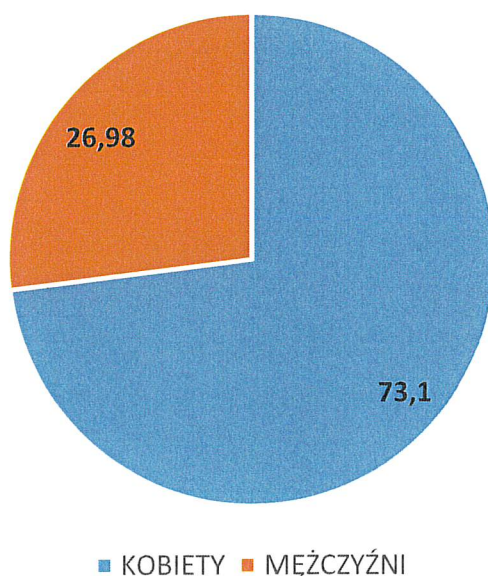
Punktem wyjścia do przygotowania diagnozy zatrudnienia w NIZP PZH - PIB są dane bieżące pozyskane z Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi dotyczące zatrudnienia na dzień 31 grudnia 2022 roku oraz rozkładu płci osób pracujących w poszczególnych pionach Instytutu. Dane te posłużą jako stan wyjściowy – punkt odniesienia do oceny efektywności prowadzonych działań.

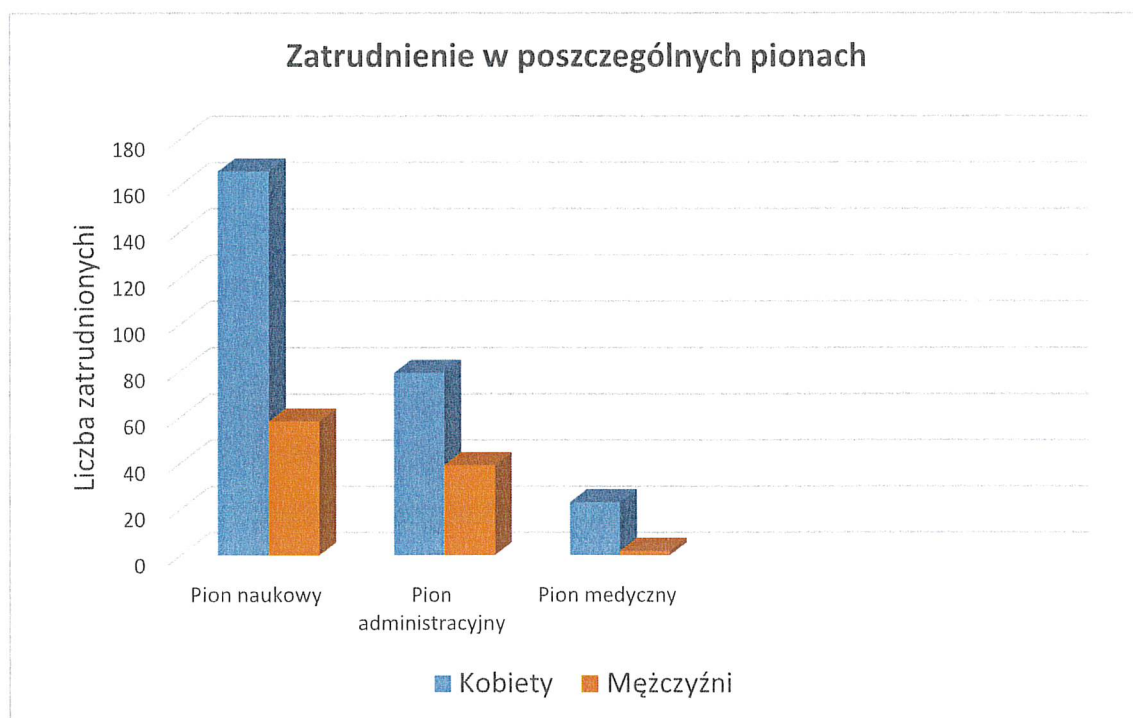
Kobiety stanowią blisko 73% osób zatrudnionych w NIZP PZH - PIB. Przewaga kobiet jest widoczna we wszystkich pionach. W pionie naukowym kobiety stanowią 74,10% wszystkich pracowników, w pionie administracyjnym 66,95%, a w centrum medycznym 92%.

Tabela nr 1. Zatrudnienie w Narodowym Instytucie Zdrowia Publicznego PZH - PIB z podziałem na płeć

		Kobiety	Mężczyźni	Kobiety %	Mężczyźni %
łącznie zatrudnionych	367	268	99	73,10	26,98
w pionie naukowym	224	166	58	74,10	25,90
w pionie administracyjnym	118	79	39	66,95	33,05
w centrum medycznym	25	23	2	92	8

Struktura zatrudnienia w NIZP PZH-PIB w podziale na płeć





Przewaga kobiet występuje w każdym pionie, przy czym najbardziej zauważalna jest w centrum medycznym, gdzie 84% zatrudnionych pracowników to kobiety.

Tabela nr 2. Zatrudnienie na etacie naukowym z podziałem na poszczególne stanowiska i płeć

Zatrudnienie na poszczególnych stanowiskach	Pracownicy na etacie naukowym	Kobiety	Mężczyźni	% Kobiet	% średniego wynagrodzenia w relacji K do M*
Profesor	3	2	1	66,67	111,12
Profesor NIZP PZH-PIB	11	7	4	63,63	85,04
Adiunkt	7	3	4	42,86	86,86
Asystent	1	1	0	100	-
łącznie	22	13	9	59,1	85,36

*Wskazany w kolumnie procent obliczono poprzez porównanie średnich wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na wskazanych stanowiskach, a następnie obliczenie, jaki procent stanowi średnie wynagrodzenie kobiet w stosunku do średniego wynagrodzenia mężczyzn na tym samym stanowisku.

Na etatach naukowych widoczna jest przewaga kobiet wśród kadry profesorskiej. Na pozostałych stanowiskach proporcje zatrudnionych osób względem płci są wyrównane. Na stanowisku „Adiunkt” pracuje tylko jeden mężczyzna więcej w stosunku do kobiet. Jako „Asystent” zatrudniona jest jedna kobieta. Dokonując analizy poziomu wynagrodzeń należy zauważyć, że z wyłączeniem kobiet zatrudnionych na etacie profesora, których zarobki nieznacznie przewyższają zarobki mężczyzn, kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni zatrudnieni na tych samych stanowiskach, a ich wynagrodzenie oscyluje na poziomie ok. 85% średniego wynagrodzenia mężczyzn na tym samym stanowisku. Różnica w wysokości średniego wynagrodzenia nie wynika jednak z płci, a z rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu oraz posiadanego wykształcenia.

Tabela nr 3. Zatrudnienie na etacie badawczo-technicznym z podziałem na poszczególne stanowiska i płeć

Zatrudnienie na poszczególnych stanowiskach	Pracownicy na etacie badawczo-technicznym (łącznie)	Kobiety	Mężczyźni	% Kobiet	% średniego wynagrodzenia w relacji K do M*
Główny specjalista badawczo - techniczny	4	4	0	100	-
Starszy specjalista badawczo - techniczny	25	23	2	92	100,45
Specjalista badawczo - techniczny	13	10	3	76,93	82,98
Łącznie	42	37	5	88,10	98,78

*Wskazany w kolumnie procent obliczono poprzez porównanie średnich wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na wskazanych stanowiskach, a następnie obliczenie, jaki procent stanowi średnie wynagrodzenie kobiet w stosunku do średniego wynagrodzenia mężczyzn na tym samym stanowisku.

Na etatach badawczo-technicznych widoczna jest przewaga kobiet na każdym z grup stanowisk, przy czym zarabiają one niemal identycznie do mężczyzn zatrudnionych na analogicznych stanowiskach (98,78%). Różnica w poziomie wynagradzania dotyczy stanowiska specjalisty badawczo-technicznego gdzie średnie wynagrodzenie kobiet w stosunku do średniego wynagrodzenia mężczyzn wynosi blisko 93%.

Tabela nr 4. Zatrudnienie na etacie inżynieryjno-technicznym z podziałem na poszczególne stanowiska i płeć

Zatrudnienie na poszczególnych stanowiskach	Pracownicy na etacie inżynieryjno-technicznym	Kobiety	Mężczyźni	% Kobiet	% średniego wynagrodzenia w relacji K do M*
Główny specjalista inżynieryjno - techniczny	33	21	12	63,64	103,76
Starszy specjalista inżynieryjno - techniczny	43	26	17	60,50	86,86
Specjalista inżynieryjno-techniczny	28	25	3	89,29	92,68
Młodszy specjalista inżynieryjno - techniczny	39	33	6	84,62	99,65
Stażysta inżynieryjno-techniczny	4	4	0	100	-
Starszy technik	7	5	2	71,43	90,27
Technik	6	4	2	66,66	94,39
łącznie	160	118	42	73,75	94,60

*Wskazany w kolumnie procent obliczono poprzez porównanie średnich wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na wskazanych stanowiskach, a następnie obliczenie, jaki procent stanowi średnie wynagrodzenie kobiet w stosunku do średniego wynagrodzenia mężczyzn na tym samym stanowisku.

Na etatach inżynieryjno-technicznych widoczna jest przewaga kobiet wśród wszystkich zatrudnionych osób (73,75%). Przy czym analizując kwestie dotyczące poziomu wynagrodzeń należy zauważyć, że kobiety, z wyjątkiem zatrudnionych na stanowisku głównego specjalisty inżynieryjno – technicznego, są gorzej wynagradzane od mężczyzn wykonujących analogiczne zadania. Największa różnica w poziomie wynagradzania dotyczy stanowiska starszego specjalisty inżynieryjno-technicznego, gdzie średnie wynagrodzenie kobiet w stosunku do średniego wynagrodzenia mężczyzn wynosi 86,86%. Należy jednak podkreślić, że różnica w wysokości średniego wynagrodzenia nie wynika

z płci, a z rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu oraz posiadanego wykształcenia.

Tabela nr 5. Zatrudnienie na etacie administracyjno-ekonomicznym z podziałem na poszczególne stanowiska i płeć

Zatrudnienie na poszczególnych stanowiskach	Pracownicy na etacie administracyjno-ekonomicznym	Kobiety	Mężczyźni	% Kobiet	% średniego wynagrodzenia w relacji K do M*
Główny ekspert ds.	1	1	0	100	-
Główny specjalista ds.	30	18	12	60	107,22
Zastępca Głównego księgowego	1	1	0	100	-
Starszy specjalista ds.	23	15	8	65,22	105,66
Samodzielny księgowy	1	1	0	100	-
Specjalista ds.	19	18	1	94,74	97,51
Młodszy specjalista ds., Młodszy Księgowy	7	3	4	42,86	90,14
Sekretarka - asystentka	6	6	0	100	-
Sekretarz - asystent	1	0	1	0	-
Asystent administracyjny	2	1	1	50	100
łącznie	91	70	28	71,43	99,19

*Wskazany w kolumnie procent obliczono poprzez porównanie średnich wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na wskazanych stanowiskach, a następnie obliczenie, jaki procent stanowi średnie wynagrodzenie kobiet w stosunku do średniego wynagrodzenia mężczyzn na tym samym stanowisku.

Na etatach administracyjno-ekonomicznych widoczna jest przewaga kobiet wśród wszystkich zatrudnionych osób, przy czym na części stanowisk nie jest zatrudniony żaden mężczyzna

na co wpływ może mieć charakter wykonywanych zadań. Analizując kwestie dotyczące poziomu wynagrodzeń należy zauważyć, że w przypadku stanowisk, na których zatrudnione są zarówno kobiety jak i mężczyźni, stawki wynagrodzenia kobiet są zbliżone do stawek wynagrodzenia mężczyzn (99,19%).

Tabela nr 6. Zatrudnienie na etacie bibliotecznym i dokumentacji naukowej z podziałem na poszczególne stanowiska i płeć

Zatrudnienie na poszczególnych stanowiskach	Pracownicy na etacie bibliotecznym	Kobiety	Mężczyźni	% Kobiet	% średniego wynagrodzenia w relacji K do M*
Kustosz bibliotekarz Główny archiwista Główny specjalista ds.	3	2	1	66,66	92,31
Starszy bibliotekarz Starszy archiwista Starszy specjalista ds.	1	0	1	0	-
Młodszy specjalista ds. Młodszy archiwista	1	1	0	100	-
Łącznie	5	3	2	60	86,21

* Wskazany w kolumnie procent obliczono poprzez porównanie średnich wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na wskazanych stanowiskach, a następnie obliczenie, jaki procent stanowi średnie wynagrodzenie kobiet w stosunku do średniego wynagrodzenia mężczyzn na tym samym stanowisku.

Wśród pracowników zatrudnionych na etacie bibliotecznym widoczna jest nieznaczna przewaga kobiet na wyższych stanowiskach specjalistycznych.

Tabela nr 7. Zatrudnienie pracowników obsługi z podziałem na poszczególne stanowiska i płeć

Zatrudnienie na poszczególnych stanowiskach	Pracownicy obsługi	Kobiety	Mężczyźni	% Kobiet	% średniego wynagrodzenia w relacji K do M*
Starszy technik obsługi Kierowca	2	0	2	0	-
Technik obsługi	3	0	3	0	-
Łącznie	5	0	5	0	-

* Wskazany w kolumnie procent obliczono poprzez porównanie średnich wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na wskazanych stanowiskach, a następnie obliczenie, jaki procent stanowi średnie wynagrodzenie kobiet w stosunku do średniego wynagrodzenia mężczyzn

na tym samym stanowisku.

Wśród pracowników obsługi zatrudnieni są jedynie mężczyźni, na co wpływa charakter wykonywanych zadań.

Tabela nr 8. Zatrudnienie na etacie pełnomocnika oraz pozostałych stanowiskach na podstawie odrębnych przepisów z podziałem na płeć

Zatrudnienie na poszczególnych stanowiskach	Pracownicy na etacie administracyjno-ekonomicznym	Kobiety	Mężczyźni	% Kobiet	% średniego wynagrodzenia w relacji K do M*
Pełnomocnik Dyrektora	4	3	1	75	80,39
Radca prawny	1	1	0	100	-
Główny księgowy	1	1	0	100	-
Łącznie	6	5	1	83,34	80,39

*Wskazany w kolumnie procent obliczono poprzez porównanie średnich wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na wskazanych stanowiskach, a następnie obliczenie, jaki procent stanowi średnie wynagrodzenie kobiet w stosunku do średniego wynagrodzenia mężczyzn na tym samym stanowisku.

W przypadku pozostałych stanowisk, w tym pełnomocników dyrektora, widoczna jest przewaga kobiet, przy czym średnia wartość ich wynagrodzenia jest nieznacznie niższa niż jednego mężczyzny zatrudnionego na tym samym stanowisku. Należy jednak podkreślić, że różnica w wysokości średniego wynagrodzenia nie wynika z płci, a z rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu oraz posiadanego wykształcenia.

Tabela nr 9. Zatrudnienie w poszczególnych zakładach podziałem na płeć

Nazwa Zakładu	Struktura zatrudnienia			
	Ogółem	K	M	%K
Zakład Analiz Ekonomicznych i Systemowych	9	7	2	77,78
Zakład Badania Surowic i Szczepionek	17	15	2	88,24
Zakład Badania Wirusów Grypy. Krajowy Ośrodek ds. Grypy	8	6	2	75,00
Zakład Bakteriologii i Zwalczania Skażeń Biologicznych	15	10	5	66,67
Zakład Bezpieczeństwa Zdrowotnego Środowiska	22	14	8	63,64
Zakład Bezpieczeństwa Żywności	20	17	3	85,00
Zakład Edukacji Żywieniowej	5	5	0	100,00
Zakład Epidemiologii Chorób Zakaźnych i Nadzoru	39	29	10	74,36
Zakład Higieny Radiacyjnej i Radiobiologii	6	3	3	50,00
Zakład Kształcenia i Komunikacji w Zdrowiu Publicznym	9	9	0	100,00
Zakład Monitorowania i Analiz Stanu Zdrowia Ludności	15	4	11	26,67
Zakład Parazytologii i Chorób Przenoszonych przez Wektory	8	5	3	62,50
Zakład Promocji Zdrowia i Prewencji Chorób Przewlekłych	7	6	1	85,71
Zakład Toksykologii i Oceny Ryzyka Zdrowotnego	9	6	3	66,67
Zakład Wirusologii	21	19	2	90,48

Tabela nr 10. Zatrudnienie w poszczególnych zakładach podziałem na stanowiska oraz płeć

Komórki merytoryczne, w których zatrudnione są osoby na stanowiskach:	Profesor			Profesor NIZP-PZH			Adiunkt			Asystent		
	K	M	%K	K	M	%K	K	M	%K	K	M	%K
Zakład Żywienia i Wartości Odżywczej Żywności	-	-	-	1	0	100	-	-	-	-	-	-
Zakład Badania Surowic i Szczepionek	-	-	-	1	0	100	1	0	100	-	-	-
Zakład Bakteriologii i Zwalczania Skażeń Biologicznych	0	1	0	0	1	0	1	1	50	-	-	-
Zakład Bezpieczeństwa Żywności	-	-	-	-	-	-	0	1	0	-	-	-
Zakład Epidemiologii Chorób Zakaźnych i Nadzoru	-	-	-	3	0	100	1	0	100	-	-	-
Zakład Monitorowania i Analiz Stanu Zdrowia Ludności	-	-	-	-	-	-	0	1	0	-	-	-
Zakład Toksykologii i Oceny Ryzyka Zdrowotnego	-	-	-	0	1	0	-	-	-	-	-	-
Zakład Wirusologii	-	-	-	-	-	-	0	1	0	-	-	-
Zakład Higieny Radiacyjnej i Radiobiologii	-	-	-	1	0	100	-	-	-	1	0	100
Zakład Bezpieczeństwa Zdrowotnego Środowiska	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Zakład Analiz Ekonomicznych i Systemowych	1	0	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zakład Badania Wirusów Grypy. Krajowy Ośrodek ds. Grypy	1	0	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zakład Parazytologii i Chorób Przenoszonych przez Wektory	-	-	-	0	1	0	-	-	-	-	-	-	-
Zakład Kształcenia i Komunikacji w Zdrowiu Publicznym	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zakład Promocji Zdrowia i Prewencji Chorób Przewlekłych	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zakład Edukacji Żywnościowej	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Komórki merytoryczne, w których zatrudnione są osoby na stanowiskach:	Główny specjalista badawczo - techniczny			Starszy specjalista badawczo - techniczny			Specjalista badawczo - techniczny			Starszy specjalista inżynierijno - techniczny		
	K	M	%K	K	M	%K	K	M	%K	K	M	%K
Zakład Toksykologii i Oceny Ryzyka Zdrowotnego	-	-	-	2	0	100	1	1	50	2	0	100
Zakład Epidemiologii Chorób Zakaźnych i Nadzoru	1	0	100	0	1	0	-	-	-	3	3	50
Zakład Żywienia i Wartości Odżywczej Żywności	1	0	100	2	0	100	1	0	100	9	3	75
Zakład Wirusologii	2	0	100	1	0	100	2	0	100	1	0	100

Zakład Badania Surowic i Szczepionek	-	-	-	5	1	83,3	-	-	-	-	1	1	50
Zakład Badania Wirusów Grypy. Krajowy Ośrodek ds. Grypy	-	-	-	1	0	100	-	-	-	-	1	1	50
Zakład Bakteriologii i Zwalczania Skażeń Biologicznych	-	-	-	2	0	100	-	-	-	-	-	-	-
Zakład Bezpieczeństwa Zdrowotnego Środowiska	-	-	-	2	0	100	-	-	-	-	-	-	-
Zakład Bezpieczeństwa Żywności	-	-	-	2	0	100	1	0	100	2	1	1	66,66
Zakład Monitorowania i Analiz Stanu Zdrowia Ludności	-	-	-	1	0	100	-	-	-	0	4	0	0
Zakład Promocji Zdrowia i Prewencji Chorób Przewlekłych	-	-	-	3	0	100	2	0	100	1	0	0	100
Zakład Edukacji Żywnościowej	-	-	-	2	0	100	1	0	100	-	-	-	-
Centrum Medyczne	-	-	-	-	-	-	1	0	100	4	1	80	
Zakład Analiz Ekonomicznych i Systemowych	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	0	0
Zakład Higieny Radiacyjnej i Radiobiologii	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	0	0
Zakład Parazytologii i Chorób Przenoszonych przez Wektory	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zakład Kształcenia i Komunikacji w Zdrowiu Publicznym	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	0	100

Komórki merytoryczne, w których zatrudnione są osoby na stanowiskach:	Specjalista inżyniero-techniczny			Młodszy specjalista inżyniero-techniczny			Stażysta inżyniero-techniczny			Starszy technik / Technik		
	K	M	%K	K	M	%K	K	M	%K	K	M	%K
Zakład Toksykologii i Oceny Ryzyka Zdrowotnego	-	-	-	1	1	50	-	-	-	-	-	-
Zakład Higieny Radiacyjnej i Radiobiologii	-	-	-	1	1	50	-	-	-	-	-	-
Zakład Wirusologii	-	-	-	2	0	100	2	0	100	4	1	80
Zakład Parazytologii i Chorób Przenoszonych przez Wektory	-	-	-	2	0	100	-	-	-	1	-	100
Zakład Badania Wirusów Grypy. Krajowy Ośrodek ds. Grypy	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	50
Zakład Bakteriologii i Zwalczania Skażeń Biologicznych	1	0	100	5	1	83,33	-	-	-	-	-	-
Zakład Epidemiologii Chorób Zakaźnych i Nadzoru	5	2	71,4	9	1	90	2	0	100	-	-	-
Zakład Kształcenia i Komunikacji w Zdrowiu Publicznym	1	0	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Centrum Medyczne	5	0	100	4	0	100	-	-	-	-	-	-
Sterylizatornia z pożywkarnią	1	0	100	1	0	100	-	-	-	-	-	-
Zakład Badania Surowic i Szczepionek	1	0	100	-	-	-	1	0	100	2	1	66,66

Zakład Bezpieczeństwa Żywności	3	0	100	4	1	80	-	-	-	-	-	-
Zakład Edukacji Żywnościowej	1	0	100	1	0	100	-	-	-	-	-	-
Zakład Promocji Zdrowia i Prewencji Chorób Przewlekłych	0	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zakład Żywienia i Wartości Odżywczej Żywności	3	0	100	2	0	100	-	-	0	1	0	0
Zakład Bezpieczeństwa Zdrowotnego Środowiska	1	0	100	1	0	100	-	-	0	1	0	0
Zakład Monitorowania i Analiz Stanu Zdrowia Ludności	-	-	-	0	1	0	-	-	-	-	-	-
Zakład Analiz Ekonomicznych i Systemowych	3	0	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tabela nr 11. Poziom wykształcenia pracowników zatrudnionych w NIZP PZH - PIB z podziałem na płeć

Poziom wykształcenia	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
wyższe	196	69	265
średnie (zawodowe, i ogólnokształcące)	17	9	26
policealne	7	1	8

Tabela nr 12. Doktoranci i doktorantki zatrudnieni NIZP PZH - PIB

łącznie osób	Kobiety na stanowisku	Mężczyźni na stanowisku	% kobiet na stanowisku
49	34	15	69,39

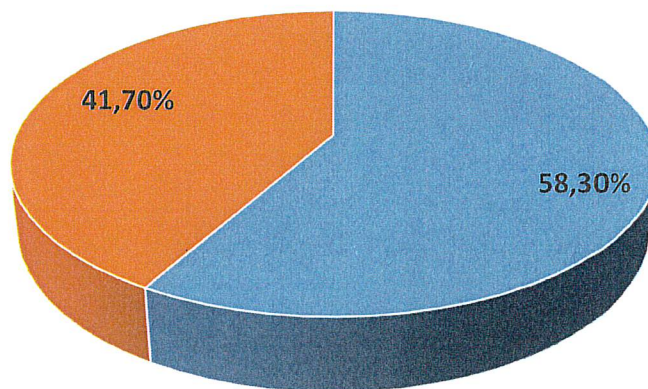
Tabela nr 13. Funkcje kierownicze w pionie naukowym z podziałem na płeć

Pełniona funkcja	Osoby pełniące funkcję	K	M	% kobiet na stanowisku
Kierownik Zakładu	16	11	5	68,75
Kierownik Sterylizatornia z pożywkarnią	1	1	0	100
łącznie	17	12	5	70,59

Tabela nr 14. Stanowiska kierownicze w pionie administracyjnym z podziałem na płeć

Stanowisko	Liczba osób ogółem na stanowisku	Kobiety na stanowisku	Mężczyźni na stanowisku
pion Dyrektora	9	7	2
pion Z-cy Dyrektora ds. Naukowych	2	1	1
pion Z-cy Dyrektora ds. Operacyjnych	4	1	3
pion Głównego księgowego	2	2	0
łącznie	17	11	6

Skład Rady Naukowej w podziale na płeć



■ Kobiety ■ Mężczyźni

Reasumując:

Proporcje kobiet i mężczyzn zatrudnionych w NIZP PZH - PIB nie są równe. Wyraźna jest przewaga kobiet, stanowią one blisko 73% wszystkich pracowników zatrudnionych w Instytucie. Najwięcej kobiet pracuje w Centrum Medycznym (92%) oraz w pionie naukowym, gdzie kobiet jest 74,10%. Kobiety stanowią większość wśród osób zatrudnionych na etacie: badawczo - technicznym - 88,10 %, inżynieryjno - technicznym - 73,75%, administracyjno-ekonomicznym - 70,33% i na etacie bibliotecznym i dokumentacji naukowej - 60 %. Mężczyźni stanowią większość jedynie wśród pracowników obsługi, gdzie nie jest zatrudniona żadna kobieta. Analizując poziom wykształcenia pracowników NIZP PZH - PIB wykształcenie wyższe posiada 265 osób, przy czym 73,96% stanowią kobiety. Z danych dotyczących poziomu wykształcenia wynika też jednoznacznie, że kobiety stanowią znaczną część doktorantów zatrudnionych w Instytucie (69,39%). Kobiety piastują także większość stanowisk kierowniczych zarówno w pionie naukowym (68,75 %), jak i pionie administracyjnym (64,70 %). Stanowią też większość członków Rady Naukowej (58,30 %). Analizując średnią wysokość wynagrodzenia należy zauważyć, że istnieją pewne dysproporcje. Są stanowiska, na których poziom wynagrodzenia kobiet jest wyższy niż mężczyzn (np. profesor – 111,12%, główny specjalista – 107,22%, starszy specjalista – 105,66% czy główny specjalista inżynieryjno – techniczny – 103,76%), jednakże w większości przypadków, w odniesieniu do stanowisk na których zatrudnieni są zarówno mężczyźni jak i kobiety, to mężczyźni zarabiają więcej. Poziom wynagradzania pracowników wynika z zapisów regulaminu wynagradzania i pojawiające się różnice w wysokości średniego wynagrodzenia nie wynikają z płci, a z rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu oraz posiadanego wykształcenia.

3. CELE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

Komisja Europejska zdefiniowała pięć kluczowych obszarów dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach, które powinny zostać objęte przez Plan Równości Płci.

Należą do nich:

1. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem prywatnym i zawodowym;
2. Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym;
3. Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej;
4. Włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych;
5. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu.

W ramach Planu równości realizowanego przez NIZP PZH - PIB zakłada się dążenie do osiągnięcia następujących celów:

Cel 1: Zapewnienie równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym oraz wzmocnienie kultury organizacyjnej instytucji.

Beneficjenci

- Pracownicy NIZP PZH - PIB

Działania

- Powołanie pełnomocnika ds. równości płci;
- Przegląd i rozszerzenie obowiązujących regulacji dotyczących wykonywania pracy w formule home office;
- Wprowadzenie indywidualnego rozkładu pracy, zadaniowego czasu pracy i innych elastycznych form pozwalających na łączenie pracy z życiem rodzinnym;
- Gromadzenie danych na temat równości płci w NIZP PZH – PIB;
- Stworzenie przestrzeni w zasobach informatycznych NIZP PZH - PIB do dzielenia się wiedzą, materiałami informacyjnymi i aktualnymi przepisami prawa z zakresu równości szans i przeciwdziałaniu przemocy.

Mierniki

- Liczba pracowników korzystających z danych zamieszczonych na wspólnej przestrzeni dyskowej NIZP PZH – PIB;

- Raport wynagrodzeń oraz innych świadczeń pracowniczych z uwzględnieniem kryterium płci;
- Analizy statystyczne;
- Raport z uwzględnieniem kryterium płci dotyczący korzystania przez pracowników z elastycznego czasu pracy, home office, indywidualnego rozkładu pracy i zadaniowego czasu pracy.

Termin realizacji

- grudzień 2023;
- analizy statystyczne - raz na rok.

Jednostka odpowiedzialna

- stanowisko ds. kadr;
- pełnomocnik ds. równości płci.

Środki poświęcone na realizację

- czas pracowników poświęcony na samokształcenie;
- czas pracowników poświęcony na zbieranie, analizę i gromadzenie danych.

Cel 2: Dążenie do zrównoważonej reprezentacji każdej z płci w kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych.

Beneficjenci

- Pracownicy NIZP PZH – PIB.

Działania

- 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;
- Monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w procedurze wszczęcia przewodów doktorskich, procedurze w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego i tytułu profesora.

Mierniki

- Raport statystyczny udziału kobiet i mężczyzn w kadrze zarządzającej w tym w Radzie Naukowej;

- Raport statystyczny udziału kobiet i mężczyzn w procedurze wszczęcia przewodów doktorskich, procedurze w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego i tytułu profesora;
- Raport statystyczny dotyczący funkcji zarządzających projektami badawczymi w podziale na płeć.

Termin realizacji

- analizy statystyczne - raz na rok.

Jednostka odpowiedzialna

- stanowisko ds. kadr;
- pracownik Działu Zarządzania Działalnością Naukową;
- pełnomocnik ds. równości płci.

Środki poświęcone na realizację

- Czas pracowników poświęcony na zbieranie, analizę i gromadzenie danych.

Cel 3: Działania poprawiające równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kadry.

Beneficjenci

- Osoby aplikujące do pracy w NIZP PZH – PIB;
- Pracownicy NIZP PZH – PIB.

Działania

- Dbłość o publiczną dostępność i przejrzystość ogłoszeń o wolnych stanowiskach pracy;
- Stosowanie w opisach stanowisk, na które ogłaszany jest nabór, języka wrażliwego na płeć;
- Zapewnienie reprezentacji obu płci w zespołach naukowych aplikujących o granty i projekty badawcze;
- Monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn jako prelegentów w seminariach, warsztatach i konferencjach naukowych organizowanych w Instytucie.

Mierniki

- Raport statystyczny udziału kobiet i mężczyzn w procesie rekrutacji i konkursach na stanowiska naukowe;
- Raport z udziału kobiet i mężczyzn jako prelegentów w seminariach, warsztatach i konferencjach naukowych organizowanych w Instytucie.

Termin realizacji

- analizy statystyczne - raz na rok.

Jednostka odpowiedzialna

- stanowisko ds. kadr.

Środki poświęcone na realizację

- Czas pracowników poświęcony na zbieranie, analizę i gromadzenie danych.

Cel 4: Działania przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.

Beneficjenci

- Pracownicy NIZP PZH - PIB

Działania

- Przegląd i aktualizacja obowiązującej w NIZP PZH – PIB *Wewnętrznej polityki przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu i mobbingowi*, której celem jest zapewnienie prawidłowej polityki wewnętrznej w NIZP PZH – PIB w zakresie regulacji i stosunków interpersonalnych, jednakowego traktowania, niedyskryminacji, a także przeciwdziałania mobbingowi i różnym formom molestowania;
- Wprowadzenie języka równościowego w wewnętrznych aktach prawnych NIZP PZH-PIB;
- Szkolenia pracownic i pracowników (naukowych i administracyjnych) zwiększające wiedzę na temat zjawisk:
 - dyskryminacji (w tym dyskryminującego języka);
 - przemocy (w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami);
 - przemocy ze względu na płeć;
 - molestowania i molestowania seksualnego;

zwiększające umiejętności związane z rozpoznawaniem tych zjawisk i reagowaniem na nie.

Mierniki

- Przygotowanie i przeprowadzenie przynajmniej jednego szkolenia on-line dla wszystkich pracowników Instytutu - raport z uczestnictwa w szkoleniu;
- Raport z liczby zgłoszeń (skarg) kobiet i mężczyzn do pełnomocnika ds. równości płci (analizy statystyczne).

Termin realizacji

- grudzień 2023.

Jednostka odpowiedzialna

- Dyrekcja NIZP PZH-PIB;
- pełnomocnik ds. równości płci.

Środki poświęcone na realizację

- zakup lub stworzenie treści szkolenia;
- czas pracowników poświęcony na udział w szkoleniu;
- czas pracowników poświęcony na zbieranie, analizę i gromadzenie danych.

4. WNIOSKI

W programie ramowym Unii Europejskiej do spraw badań naukowych i innowacji Horyzont Europa na lata 2021–2027 elementem wymaganym jest posiadanie przez instytucję planu równości płci. Celem wdrożenia Planu równości jest wspieranie instytucji prowadzących działalność naukową w prowadzeniu działań mających na celu dążenie do zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w świecie nauki. Szczególne znaczenie nadaje się zmianom strukturalnym w organizacjach reprezentujących sektor badań i innowacji, bo to przede wszystkim one przyczyniają się do osiągnięcia naukowej doskonałości. Podejmowanie działań w tym zakresie jest także uzasadnione opartą na płci segmentacją rynku pracy w zawodach w dziedzinie nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki. Jak wynika z opublikowanego w październiku 2021 r. raportu Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE), Polska zdobyła 56,6 na 100 punktów pod względem wskaźnika równouprawnienia płci i zajęła tym samym 23 miejsce wśród krajów członkowskich.

Realizacja założeń określonych w niniejszym dokumencie wpisuje się w strategię Unii Europejskiej, w tym działania podejmowane przez Komisję Europejską oraz wynikające z rezolucji Parlamentu Europejskiego w zakresie równouprawnienia. Planowane w nim rozwiązania ułatwią godzenie życia zawodowego i rodzicielskiego kobiet i mężczyzn, będą służyć przeciwdziałaniu i zapobieganiu zjawiskom dyskryminacji i wykluczenia w miejscu pracy oraz pozwolą na pełny dostęp do równych szans w rozwoju osobistym bez przeszkód ze względu na stereotypowe pod względem płci uprzedzenia i postrzeganie. Prowadzenie cyklicznych szkoleń przyczyni się do zwiększenia świadomości na temat problematyki równości płci wśród pracowników Instytutu, co będzie miało pozytywny wpływ na wykonywane przez nich działania i prowadzone badania naukowe.

Źródła:

- Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 15 grudnia 2021 r. w sprawie równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej w latach 2018–2020 (2021/2020(INI));
- Plany równości płci w Horyzoncie Europa Przewodnik dla polskich instytucji naukowych;
- Plan Równości Płci – jak to zrobić? Biuro Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli;
- Wskaźnik równouprawnienia płci 2020 POLSKA, Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn.

