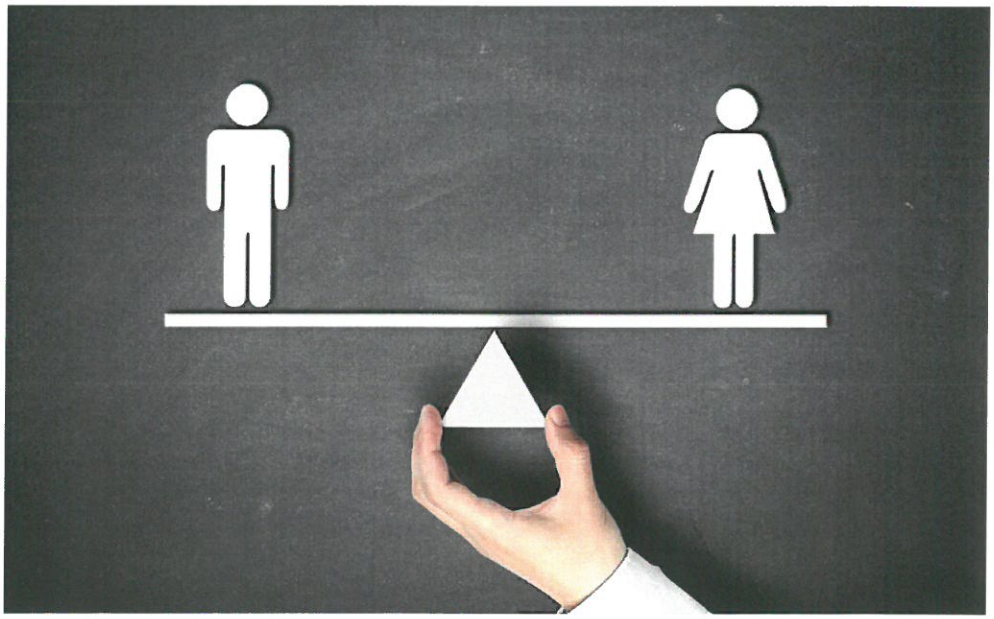
Załącznik do Zarządzenia Nr 8/2022
Dyrektora MIR-PIB z dnia 01.03.2022 r.

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

dla

Morskiego Instytutu Rybackiego – Państwowego Instytutu Badawczego

na lata 2022-2025



Spis treści

1. Wprowadzenie str. 3
2. Podstawy prawne str. 5
3. Definicje str. 7
4. Dane str. 10
5. Zasoby str. 16
6. Cele str. 17

   6.1 Podnoszenie świadomości znaczenia kwestii równościowych i wzmacnianie pozytywnych postaw wobec różnorodności; str. 17
   6.2 Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych; str. 18
   6.3 Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej; str. 18
   6.4 Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym; str. 19
   6.5 Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, mobbingowi oraz molestowaniu seksualnemu. str. 20

7. Podsumowanie str. 21

1. Wprowadzenie

Plan Równości Płci (GEP - Gender Equality Plan) dla Morskiego Instytutu Rybackiego – Państwowego Instytutu Badawczego został opracowany na lata 2022-2025.

Zgodnie ze swoim statutem przedmiotem działania Morskiego Instytutu Rybackiego – Państwowego Instytutu Badawczego jest prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych obejmujących w szczególności dziedziny stwarzające naukowe podstawy zarządzania rybołówstwem morskim. Plan Równości Płci dla MIR-PIB jest instrumentem mającym na celu podniesienie jakości tych działań oraz rozwój Instytutu w poszanowaniu zasad równości i różnorodności, umożliwiając wszystkim pracownikom wolny od przeszkód rozwój naukowy i osobisty bez względu na status społeczny, pochodzenie, światopogląd, religię, niepełnosprawność, orientację seksualną czy płeć.

Głównym celem Planu Równości Płci w Morskim Instytucie Rybackim – Państwowym Instytucie Badawczym jest tworzenie bezpiecznego miejsca pracy dla wszystkich pracowników z poszanowaniem zasad równości i różnorodności, miejscem wolnym od dyskryminacji oraz zapewnienie wszystkim pracownikom swobodnego rozwoju zawodowego, naukowego i osobistego.
Najistotniejszym zadaniem Planu Równości Płci jest promowanie, wdrażanie i monitorowanie pozytywnych działań dotyczących równości płci i różnorodności oraz ograniczania dyskryminacji w Instytucie.

Niniejszy Plan jest uzupełnieniem i rozszerzeniem działań polityki równych szans, co potwierdza otrzymane w 2016 roku wyróżnienie „HR Excellence in Research", uwzględniających założenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych oraz integruje dotychczas prowadzone w Instytucie działania na rzecz równości z nowymi inicjatywami.

Plan odpowiada również na priorytety strategii Komisji Europejskiej na rzecz równości płci na lata 2020-2025. Jednym z celów tej strategii jest wzmocnienie Europejskiej Przestrzeni Badawczej (European Research Area - ERA), zapewnienie równych szans w środowisku pracy, w którym wszyscy, niezależnie od płci, mogą rozwijać swoje talenty w projektach naukowych w celu poprawy jakości badań, a także ich znaczenia dla społeczeństwa bazującego na wiedzy, technologii i innowacji. Równość szans i różnorodność przekładają się na dobrostan w pracy i wspierają tworzenie lepszego środowiska pracy, co z kolei przyciąga najlepszych pracowników i w efekcie przyczynia się do wzmocnienia pozycji naukowo-badawczej Instytutu.
Instytut od kilku lat aktywnie realizuje politykę równości, czego przykładem są już opracowane i wprowadzone wewnętrzne regulacje uwzględniające założenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

- W ramach polityki HR określono procedurę „Stanowisko pracownika naukowego w MIR-PIB – ścieżki awansu, wymagania i korzyści".
- Wprowadzono zarządzenie nr 24/2018 Dyrektora MIR-PIB z dnia 19.09.2018 r. w sprawie Regulaminu postępowania konkursowego przy zatrudnianiu pracowników naukowych w Morskim Instytucie Rybackim – Państwowym Instytucie Badawczym.
- Wprowadzono szczegółowe zasady i warunki podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników MIR-PIB, które określono w zarządzeniach Dyrektora MIR-PIB nr 8/2018 z dnia 07.03.2018 r. w sprawie Funduszu badań własnych oraz nr 29/2019 z dnia 29.10.2019 r. w sprawie Funduszu stypendialnego.
- Wprowadzono regulację polityki antymobbingowej, zarządzeniem nr 18/2019 z dnia 28.06.2019 r. w sprawie wprowadzenia Polityki antymobbingowej.
- Powołano Koordynatora ds. relacji pracowniczych, zarządzeniem Dyrektora MIR-PIB nr 16/2019 z 17.05.2019 r.

Od pierwszego dnia pracy w Morskim Instytucie Rybackim – Państwowym Instytucie Badawczym dbamy o budowanie poczucia przynależności do Instytutu. Na bieżąco jest zbierana informacja zwrotna od nowo zatrudnionych pracowników. Stałym celem Instytutu jest promowanie wśród pracowników kultury bezpiecznej pracy. Realizowane inicjatywy opierają się przede wszystkim na działaniach prewencyjnych. Rozwijanie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy.

Dążymy do właściwego wykorzystania kompetencji pracowników oraz efektywnego zarządzania transferem wiedzy i umiejętności. Ważny jest ciągły rozwój oraz doskonalenie kompetencji, dlatego dokładamy wszelkich starań, aby zapewnić pracownikom możliwość podnoszenia kwalifikacji poprzez udział w szkoleniach specjalistycznych, warsztatach, studiach podyplomowych.

Instytut stanowczo przeciwstawia się wszelkim formom dyskryminacji, nietolerancji i innym zachowaniom, które stoją w sprzeczności z wartościami jednostki naukowej i promuje wśród pracowników postawy oparte na wzajemnym szacunku. Wszelkie zachowania mogące wskazywać na występowanie mobbingu nie są akceptowane. W MIR-PIB obowiązują przepisy wewnętrzne dotyczące zasad przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji oraz tryb rozpatrywania skarg dotyczących naruszenia uprawnień pracowniczych.
Zasady te gwarantują przeciwdziałanie niekorzystnym zjawiskom w relacjach pracowniczych i określają sposób reagowania w sytuacji zaistnienia konfliktu interpersonalnego. W oparciu o te zasady każdy pracownik może bez obaw o konsekwencje zgłosić skargę na dowolne naruszenie uprawnień pracowniczych zdefiniowanych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa oraz prawie wewnętrznym. Pracownik ma prawo do dodatkowego wsparcia w procesie wyjaśniania skargi poprzez możliwość wskazania

przedstawiciela organizacji związkowej albo przedstawiciela pracowników wyznaczonego zgodnie z przepisami wewnętrznymi do uczestnictwa w spotkaniach z udziałem pracownika lub przedkładania opinii w sprawie zasadności skargi.

Bieżące wsparcie w obszarze pracowniczym oferuje koordynator da relacji pracowniczych, dzięki któremu pracownicy mogą uzyskać aktualne informacje także w zakresie trybu zgłaszania skarg i anonimowych zgłoszeń dotyczących naruszeń uprawnień pracowniczych.

W MIR-PIB przestrzega się zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Zasada równego traktowania w zatrudnieniu jest jedną z podstawowych i najważniejszych zasad prawa pracy. Wszyscy pracownicy, a także kandydaci na pracowników uczestniczący w procesie rekrutacji, mają równe prawa z tytułu jednakowego wykonywania takich samych obowiązków.
W zatrudnianiu nowych i obecnych pracowników kierujemy się takimi zasadami jak: uczciwość, czy równość i różnorodność. W naszej codziennej pracy dbamy, o to, aby nasi pracownicy stanowili różnorodną grupę, wspólnie uczącą się od siebie nawzajem. Młodsi pracownicy są wprowadzani do zawodu i obowiązków przez starszych, doświadczonych pracowników, co pozwala nie tylko na szybkie przejęcie obowiązków, ale również sprzyja budowaniu relacji międzyludzkich. Różnorodność w miejscu pracy bezpośrednio wpływa na poprawę wyników finansowych, sprzyjając innowacyjności, kreatywności i empatii.

2. Podstawy prawne

Na poziomie ustawodawstwa RP, na równość wobec prawa wskazuje art. 32. i art. 33. Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. [3] :
Art. 32.
1. Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. 2. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyn.
Art.33.
1. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym." (art. 33, ust. 1) oraz "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." (art. 33, ust. 2).

Kodeks Pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. 1320 ze zm.) również odnosi się do kwestii równouprawnienia, co zostało opisane w rozdziale 2a, który mówi o równym traktowaniu pracowników w zakresie: "(...) nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy."

1. Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r., Kodeks rodzinny i opiekuńczy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1359 ze zm.),
2. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r., Kodeks cywilny (t.j. Dz. U.z 2020 r. poz. 1740 ze zm.),
3. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U.z 2020 r. poz. 1320 ze zm.),
4. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t.j. Dz. U.z 2020 r. poz. 1444 ze zm.).

Równouprawnienie kobiet i mężczyzn stanowi także jeden z celów Unii Europejskiej:

1. Traktat o Unii Europejskiej Dz. U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864, z późn. zm.).
2. Konkluzje Rady z dnia 7 marca 2011 r. – Europejski pakt na rzecz równości płci (2011-2020), (Dz. Urz. UE C 155 z 25.05.2011)
3. Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, (COM(2010) 2020 wersja ostateczna)
4. Dyrektywa 75/117/EWG dotycząca stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet
5. 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.),
6. Dyrektywa 79/7/EWG w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn w odniesieniu do zabezpieczenia społecznego,
7. Dyrektywa 86/378/EWG w sprawie równego traktowania w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników (zmieniona w 1996 r.),
8. Dyrektywa 86/613/EWG w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa,
9. Dyrektywa 92/85/EWG w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią,
10. Dyrektywa 96/34/WE dotycząca porozumienia ramowego na temat urlopu rodzicielskiego,
11. Dyrektywa 97/80/WE dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć,
12. Dyrektywa 2004/113/WE wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług,

13. Dyrektywa 2006/54 WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy. (Dz.Urz.UE L 2006. 204. 23).

3. Definicje

DYSKRYMINACJA – jakiekolwiek różnicowanie, wykluczanie lub ograniczanie ze względu na jakiekolwiek przesłanki (np. wiek, niepełnosprawność, płeć, rasę, orientację seksualną, pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd itp.), którego celem lub skutkiem jest naruszenie lub zniweczenie uznania, korzystania lub wykonywania wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie polityki, gospodarki, społecznej, kulturalnej, obywatelskiej lub w jakiejkolwiek innej, na zasadzie równości z innymi osobami. Wyróżnia się różne rodzaje dyskryminacji, m.in. pośrednią, bezpośrednią, wielokrotną, w tym krzyżową, indywidualną, instytucjonalną, strukturalną.

MOLESTOWANIE rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

JĘZYK ŁATWY – sposób prezentowania informacji w sposób przystępny dla odbiorców o różnorodnych potrzebach. To język łatwy do czytania i zrozumienia, prosty w treści i formie. Ma zastosowanie do różnych rodzajów informacji: pisanej (w tym do ilustracji), elektronicznej, video i audio oraz do różnych kategorii odbiorców (np. osób niedowidzących, osób niedosłyszących, osób z niepełnosprawnością intelektualną).

NIERÓWNE TRAKTOWANIE rozumie się przez to traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań.

Należałoby przytoczyć definicje pojęć istotnych dla polityki równości, które zapewne powinny znaleźć się (podobnie jak definicja mobbingu) we wszelkich planach równości:

ZASADA RÓWNOŚCI SZANS TO :

- zasada ograniczająca dyskryminację kobiet i mężczyzn istniejącą w obszarach rynku pracy,
- zasada przypisująca taką samą wartość społeczną, równe prawa oraz równy dostęp do zasobów (środki finansowe, szanse rozwoju) kobietom i mężczyznom,

- zasada stwarzającą możliwość wyboru drogi życiowej bez ograniczeń stereotypów płci,
- zasada świadoma różnic między życiem kobiet i mężczyzn uznająca zróżnicowane potrzeby, doświadczenia i priorytety płci.

GENDER (ang.) – płeć społeczno-kulturowa; jest zespołem cech, atrybutów, postaw, ról społecznych, a także oczekiwań społecznych, związanych z faktem bycia kobietą lub mężczyzną (w sensie biologicznym, fizjologicznym). Płeć biologiczna (ang. sex), dotyczy anatomicznych różnic między ciałem kobiety a ciałem mężczyzny, z którymi się rodzimy. Płeć kulturowa kształtowana jest społecznie, "uczymy się" jej w procesie socjalizacji, edukacji, wychowania. Płeć kulturowa zmienia się w czasie i przestrzeni. (Zasada równości szans).

GENEDER to płeć kulturowa, czyli odmienne role społeczne przypisywane kobietom i mężczyznom, które nabywamy w procesie edukacji i wychowania. To zbiór cech i zachowań oczekiwanych przez społeczeństwo od kobiet i mężczyzn. Genedr to zmienne i uwarunkowane kulturowo wyobrażenia dotyczące tego, jak powinny zachowywać się kobiety, a jak mężczyźni, co powinni robić, czego powinni unikać. To stereotypy wpływające na ich życie niezależnie od posiadanych cech i indywidualnych zdolności. (GI Problemów, GI Rozwiązań).

DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ oznacza wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie stosowane ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie jednej z płci przyznania bądź korzystania na równi z drugą płcią z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych. Dyskryminacją ze względu na płeć jest również molestowanie seksualne.

SEKSIZM to traktowanie mężczyzn i kobiet w odmienny sposób na podstawie nieuzasadnionych różnic (tzn. innych niż różnice w budowie fizjologicznej obu płci). Seksizm jest formą dyskryminacji.

STEREOTYPY PŁCI – uogólnione przekonania na temat kobiet i mężczyzn, przyjmują postać uproszczonych opisów "męskiego mężczyzny" i "kobiecej kobiety". Odnoszą się na przykład do tego, jakie cechy psychiczne są uważane za charakterystyczne dla kobiet, a jakie dla mężczyzn, jakie rodzaje aktywności są przeznaczone dla reprezentantów/ek poszczególnych płci (w życiu prywatnym i zawodowym), jak zachowują się mężczyźni, a jak kobiety. Znamienne dla stereotypów płci jest to, że cechy przypisywane kobietom są zazwyczaj przeciwstawne tym, którymi opisuje się mężczyzn i odwrotnie, a same stereotypy bardzo trudno ulegają zmianie.

FEMINIZACJA ZAWODOWA – dominowanie kobiet w niżej cenionych i gorzej opłacanych segmentach rynku pracy, często w zawodach stereotypowo uważanych za "kobiece", zwykle związanych z funkcjami opiekuńczymi i peryferyjnymi. Także mężczyźni mogą pracować w zawodach sfeminizowanych, zazwyczaj awansując w nich szybciej niż kobiety i zarabiając więcej, co określa się mechanizmem szklanych ruchomych schodów.

SEGREGACJA PIONOWA I POZIOMA NA RYNKU PRACY – segregacja pozioma to podział sektorów gospodarki i zawodów na "męskie" i "kobiece", podział będący konsekwencją stereotypów płci. Segregacja pionowa: utrudniony dla kobiet dostęp do awansu, zajmowania stanowisk kierowniczych i decyzyjnych, segregacja pionowa łączy się z pojęciami: szklany sufit, szklane ruchome schody, szklane ściany.

SZKLANE RUCHOME SCHODY – pojęcie opisujące sytuacje, w której mężczyźni wykonując zawody stereotypowo postrzegane jako "kobiece", awansują szybciej i zarabiają więcej od kobiet pracujących na tych samych stanowiskach, bądź wykonujących tę samą pracę.

SZKLANE ŚCIANY – pojęcie opisujące sytuację, w której kobiety często pracują na stanowiskach tzw. peryferyjnych, pomocniczych, administracyjnych, wspierających. Z takich stanowisk o wiele trudniej jest awansować na stanowiska kierownicze, centralne, które wiążą się z w i decyzyjności, jak większym zakresem władzy jak i wyższymi zarobkami, a także większym prestiżem społecznym.

SZKLANY SUFIT – sytuacja, w której kobietom zbliżającym się do szczytu hierarchii pracowniczych w zakładach pracy coraz trudniej jest awansować, a najwyższe stanowiskach w firmach są najczęściej nieosiągalne. Przyczyną są bariery niewidoczne, tzn. niewynikające z przyczyn formalnych, ale ze stereotypów lub kultury organizacyjnej firmy, uniemożliwiające kobietom awans.

ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ (diversity management) to strategia biznesowa skierowana na świadome wykorzystanie zróżnicowanego potencjału wszystkich pracowników w przedsiębiorstwie. To kształtowanie środowiska pracy, które w otwarty sposób zapewnia równe drogi rozwoju wszystkim pracownikom, przyczyniając się do zwiększenia zysków finansowych płynących z różnorodności w firmie. Niezbędnym elementem zarządzania różnorodnością jest zapewnienie równych szans kobietom i mężczyznom w zakresie: dostępu do pracy, możliwości rozwoju zawodowego i awansu, wynagrodzenia, godzenia życia zawodowego i rodzinnego, ochrony przed dyskryminacją i molestowaniem.

4. Dane

Prace nad Planem Równości Płci poprzedziło zarządzenie Dyrektora MIR-PIB powołujące zespół przedstawicieli jednostek organizacyjnych Instytutu. Zadaniem grupy roboczej była analiza danych statystycznych, warunków funkcjonowania i obowiązujących procedur instytucji. Na podstawie tej analizy zespół sformułował rekomendacje działań, jakie należy podjąć w celu wyeliminowania uprzedzeń oraz poprawy warunków rozwoju i pracy zawodowej, a także zapewnienia zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych Instytutu.

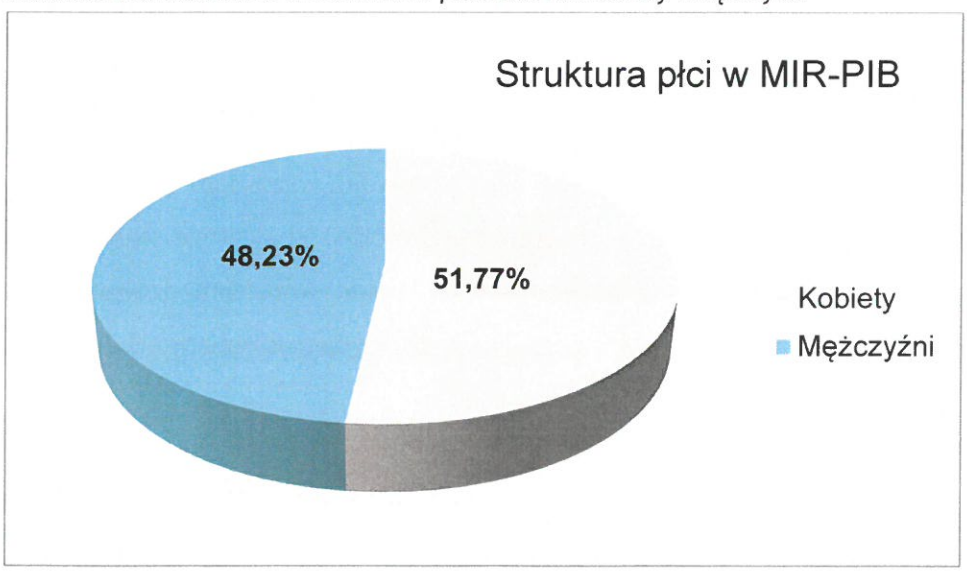
Grupa robocza określiła następujące cele Planu Równości Płci w MIR-PIB:

1. Podnoszenie świadomości znaczenia kwestii równościowych i wzmacnianie pozytywnych postaw wobec różnorodności
2. Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych
3. Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej
4. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym
5. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, mobbingowi oraz molestowaniu seksualnemu

Dane do opracowania diagnozy w obszarach dotyczących równouprawnienia płci pozyskano z dostępnych już zbiorów kadrowych, tzw. dane dotyczące struktury zatrudnienia oraz urlopów macierzyńskich, ojcowskich, rodzicielskich, wychowawczych, a także elastycznych form zatrudnienia. Punktem wyjścia do analizy w celu opracowania Planu Równości Płci było poznanie struktury organizacyjnej MIR-PIB.

Mając na celu określenie udziału kobiet i mężczyzn wśród pracowników MIR-PIB rozpatrywano najpierw udział przedstawicieli poszczególnych płci w ogólnej strukturze Instytutu.

Struktura zatrudnienia w MIR-PIB w podziale na kobiety i mężczyzn



Według danych z grudnia 2021 r. w MIR – PIB zatrudnionych było 226 osób, w tym 117 kobiet (co stanowiło 51,77% wszystkich zatrudnionych) i 109 mężczyzn (48,23 % wszystkich zatrudnionych). Różnica ta nie jest bardzo znacząca, chociaż nie mówimy o wyrównanych proporcjach w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn. Dysproporcje występują w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w poszczególnych jednostkach organizacyjnych.

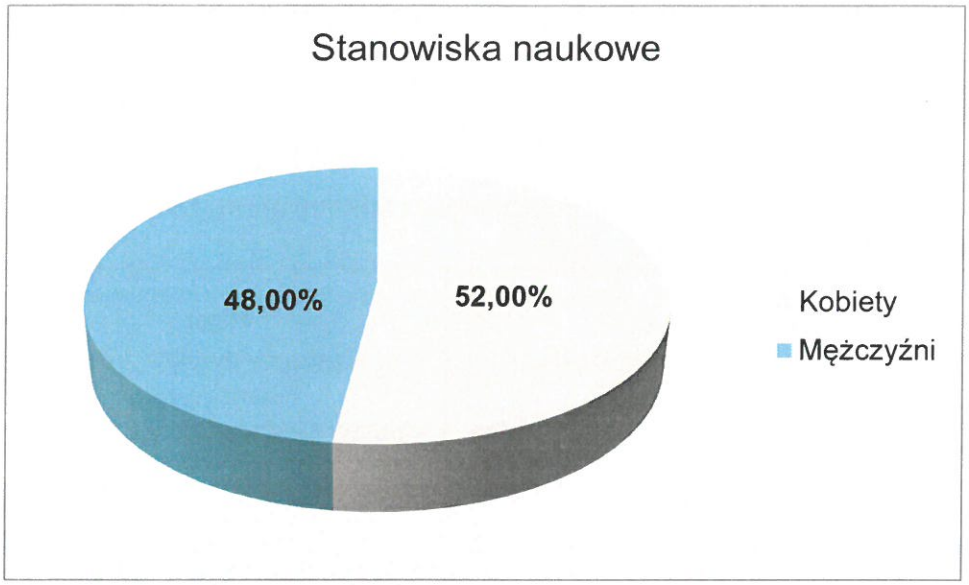
Instytut zatrudnia pracowników w trzech pionach podległych pod Dyrektora MIR-PIB oraz jego Zastępców ds. Naukowych i ds. Finansowych.

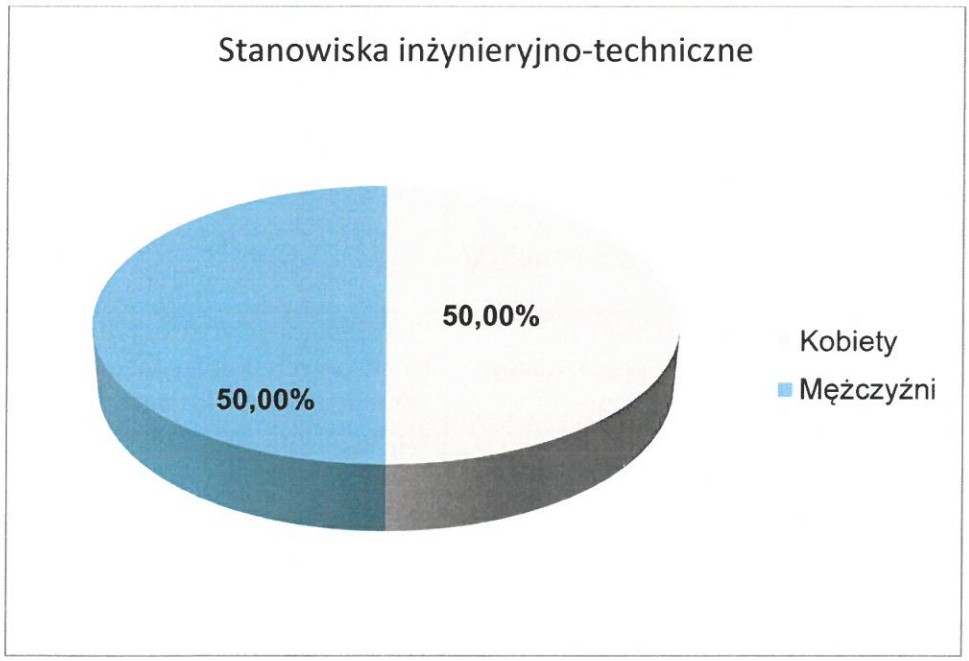
PION Dyrektora MIR-PIB podległe jednostki organizacyjne	PION Zastępcy dyrektora ds. Naukowych podległe jednostki organizacyjne	PION Zastępcy dyrektora ds. Finansowych podległe jednostki organizacyjne
– Akwarium Gdyńskie, – Zakładu Sortowania i Oznaczania Planktonu, – Zakładu Logistyki i Monitoringu, – Działu Kadr i Organizacji, – Sekcja Eksploatacji Statków, – R/V Baltica, – Dział Informatyki, – oraz samodzielne stanowiska pracy	– Zakład Zasobów Rybackich, – Zakład Oceanografii Rybackiej i Ekologii Morza, – Zakład Chemii Żywności i Środowiska, – Zakład Ekonomiki Rybackiej, – Zakład Technologii i Mechanizacji Przetwórstwa, – Dział Obsługi Projektów i Informacji, – Stacja Badawcza w Świnoujściu	– Dział Finansowo-Księgowy, – Dział Eksploatacji i Administracji, – Sekcja Zamówień Publicznych i Przetargów
Dyrektor MIR-PIB nadzoruje pracowników administracyjno-ekonomicznych, samodzielne stanowiska, inżynieryjno-techniczne, robotnicze, obsługę i inni, robotnicze, załogę	Pion Zastępcy Dyrektora ds. Naukowych skupia pracowników naukowych, inżynieryjno-techniczne, techniczno-inżynieryjne, administracyjnych i biblioteki, obsługi i inne	Pion Zastępcy Dyrektora ds. Finansowych skupia pracowników administracyjno-ekonomicznych, obsługę i inni, robotnicze

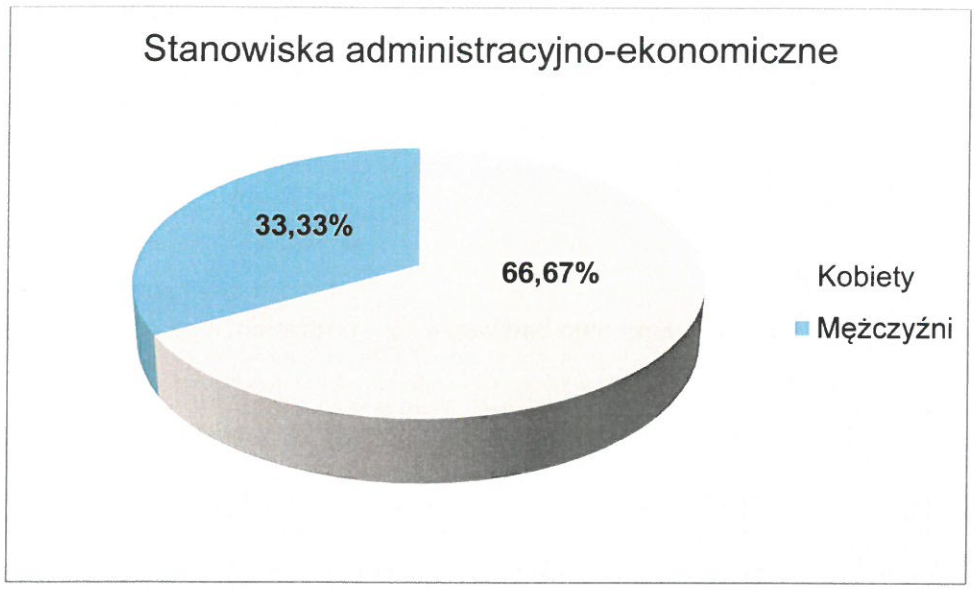
Struktura zatrudnienia w podziale na kobiety i mężczyzn wg ustawy o instytutach badawczych.

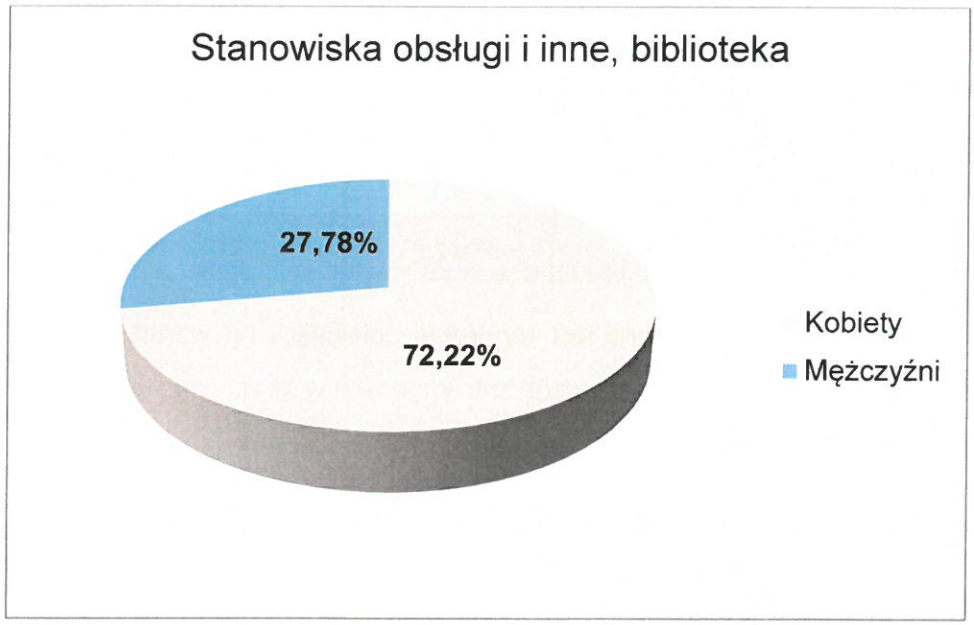
Kadrę Instytutu zgodnie z art. 39 ustawy o instytutach badawczych z dnia 30 kwietnia 2010 r. w MIR-PIB stanowią pracownicy naukowi, inżynieryjno-techniczni, administracyjno-ekonomiczni, obsługa i inni, biblioteka oraz osoby zatrudnione na stanowiskach robotniczych w tym załoga r/v Baltica.

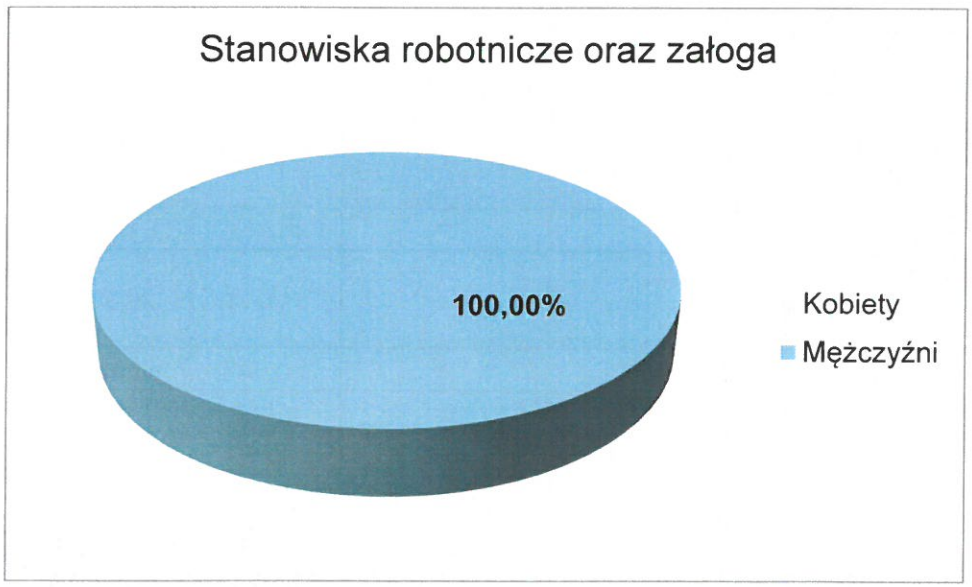
Procentowy udział kobiet i mężczyzn wśród poszczególnych grup został przedstawiony na wykresach:






Stanowiska administracyjno-ekonomiczne
33,33%
66,67%
Kobiety
Mężczyźni


Stanowiska obsługi i inne, biblioteka
27,78%
72,22%
Kobiety
Mężczyźni


Stanowiska robotnicze oraz załoga
100,00%
Kobiety
Mężczyźni

Rozpatrując strukturę zatrudnienia w grupie pracowników naukowych, można wyodrębnić stanowiska:

- profesora,
- profesora MIR-PIB,
- adiunkta,
- asystenta.

Grupy pracowników prowadzących działalność naukowo-badawczą z podziałem na stanowiska przedstawiają się następująco:

Tabela: Rozkład płci wśród pracowników naukowych i inżynieryjno-technicznych w zakładach naukowych MIR-PIB w 2021 r.

Stanowisko	Ogółem	Kobiety (k)	Mężczyźni (m)	% k	% m
Profesorowie	4	1	3	25,00%	75,00%
Profesorowie MIR-PIB	7	6	1	85,71%	14,29%
Adiunkci	13	5	8	38,46%	61,54%
Asystenci	1	1	0	100,00%	0,00%
Pracownicy inżynieryjno - techniczni	70	35	35	50,00%	50,00%
	95	**48**	**47**	**50,53%**	**49,47%**

Patrząc na poszczególne stanowiska naukowe, widoczna jest tendencja polegająca na wzroście udziału kobiet w miarę zajmowania wyższego stanowiska. W grupie osób zatrudnionych w 2021 r. na stanowiskach profesora MIR-PIB w 85,71% stanowiły kobiety.

Szczegółowe zestawienia tabelaryczne dotyczące rozkładu płci na stanowiskach kierowniczych, w podziale na poszczególne jednostki organizacyjne, przedstawiono poniżej.

Tabela: Rozkład płci wśród funkcji kierowniczych w zakładach naukowych oraz pozostałych jednostkach organizacyjnych i działach obsługi MIR-PIB w 2021 r.

Kierownicy i zastępcy kierowników	Ogółem	Kobiety (k)	Mężczyźni (m)	% k	% m
Zakłady naukowe	11	4	7	36,36%	63,64%
Zakład Sortowania i Oznaczania Planktonu w Szczecinie	4	3	1	75,00%	25,00%
Akwarium Gdyńskie	5	2	3	40,00%	60,00%
r/v Baltica	1	0	1	0,00%	100,00%
Administracja i obsługa	13	7	6	53,85%	46,15%
Dyrekcja	3	1	2	33,33%	66,67%
	37	**17**	**20**	**45,95%**	**54,05%**

Z powyższego zestawienia wynika, że 54,05% najwyższych funkcji kierowniczych Instytutu niezależnie od jednostki organizacyjnej, przypada mężczyznom, natomiast w kierownictwie jednostek administracyjnych i obsługi Instytutu dominują kobiety – 45,95%.

Tabela: Rozkład płci wśród członków Rady Naukowej MIR-PIB (kadencja 2021-2025)

Funkcja	Ogółem	Kobiety (k)	Mężczyźni (m)	% k	% m
Rada Naukowa	30	13	17	43,33%	56,67%
Przewodniczący RN	1	0	1	0,00%	100,00%
Z-cy Przewodniczącego RN	2	1	1	50,00%	50,00%
Prezydium Rady Naukowej	6	2	4	33,33%	66,67%
Komisja ds. Kadry Naukowej	6	3	3	50,00%	50,00%
Komisja ds. Pracowniczych	3	1	2	33,33%	66,67%
Komisja Skrutacyjna	3	3	0	100,00%	0,00%

W składzie Rady Naukowej MIR-PIB istnieje 13,34% przewaga mężczyzn. Proporcje płci w Radzie Naukowej nie odzwierciedlają proporcji pracowników naukowych MIR-PIB. Warto zauważyć, że w skład Rady Naukowej MIR-PIB wchodzą także naukowcy spoza Instytutu.

Ciekawe rozkłady zaobserwowano w analizie udziału kobiet i mężczyzn w zakładach naukowych oraz jednostkach wspierających działalność naukowo-badawczą. Zróżnicowanie w tym zakresie dotyczy jednostek organizacyjnych Instytutu i ich specyfiki.

Jednostka organizacyjna	Ogółem	Kobiety (k)	Mężczyźni (m)	% k	% m
Zakład DM	29	7	22	24,14%	75,86%
Zakład NB	13	9	4	69,23%	30,77%
Zakład NC	9	7	2	77,78%	22,22%
Zakład NO	27	17	10	62,96%	37,04%
Zakład NE	8	4	4	50,00%	50,00%
Zakład NM	7	4	3	57,14%	42,86%
NDSW	5	3	2	60,00%	40,00%
r/v Baltica+DE	19	1	18	5,26%	94,74%
ZSiOP	21	19	2	90,48%	9,52%
Akwarium Gdyńskie	27	12	15	44,44%	55,56%
Ogółem	**165**	**83**	**82**	**50,30%**	**49,70%**

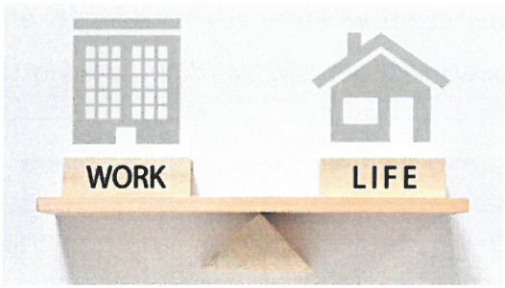
Zasoby

W Morskim Instytucie Rybackim – Państwowym Instytucie Badawczym wyznaczono dział Kadr i Organizacji, który bezpośrednio podlega Dyrektorowi MIR-PIB do koordynowania aktywności Instytutu związanego z równością płci, a także działania na rzecz wspierania zróżnicowania, innowacyjnych i kreatywnych badań oraz integracyjnego środowiska pracy. Dodatkowo MIR-PIB zaplanował zdywersyfikowane źródła finansowania działań, m.in: przeznacza na nie zasoby własne w postaci czasu pracy pozostałych pracowników zaangażowanych w realizację działań, wykorzystuje środki będące w jego dyspozycji. Regularne sesje szkoleniowe pomogą zwiększyć świadomość pracowników w zakresie kwestii związanych z równością płci.

Przewagą konkurencyjną MIR-PIB w walce o pracownika jest możliwość realizowania kariery naukowej, prowadzenia badań i uczestniczenia w międzynarodowych grupach badawczych, jak również projektach. Jak pokazuje jednak praktyka, czynnik finansowy odgrywa w przypadku młodych większą rolę.

Przedstawiona poniżej struktura Planu Równości Płci (GEP) dla MIR-PIB opiera się na pięciu kluczowych obszarach zdefiniowanych przez Komisję Europejską, które powinien obejmować GEP w celu osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach.

Należą do nich:



1. Równowaga między życiem prywatnym/ rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji;
2. Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych;
3. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery;
4. Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych;
5. Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.

6. Cele, działania i wskaźniki na rzecz Planu Równości Płci MIR-PIB

Cel	Działanie	Wskaźnik	Jednostki odpowiedzialne	Termin realizacji
1. Podnoszenie świadomości znaczenia kwestii równościowych i wzmacnianie pozytywnych postaw wobec różnorodności	Rozpowszechnianie informacji i materiałów dotyczących równości płci, zjawisk dyskryminacji, pozytywnych postaw Utworzenie panelu na stronie wewnętrznej Instytutu w zakresie gromadzenia i rozpowszechniania materiałów informacyjnych na temat równości i różnorodności, wyników badań i analiz	Akcja informacyjna skierowana do wszystkich pracowników Wzrost świadomości pracowników Liczba newsletterów	Dział Kadr i Organizacji, Asystent Dyrekcji	Do 31.12.2023
	Przeprowadzenie szkoleń w zakresie zwiększenia wiedzy na temat zjawisk dyskryminacji, przemocy i molestowaniu,	Liczba wypełnionych ankiet Liczba szkoleń, liczba osób biorących udział w szkoleniach, Opinia osób biorących udział w szkoleniach	Dział Kadr i Organizacji	Do 30.06.2024
	Wprowadzenie funkcji Pełnomocnika ds. Równości Płci	Zarządzenie	Dyrektor MIR-PIB	Do 31.12.2022
	Podejmowanie współpracy z innymi uczelniami/organizacjami w kwestii upowszechnienia idei równości i różnorodności zawartych w Planie Równości Płci Zarządzanie różnicami kulturowymi	Upowszechnienie wiedzy na temat istniejących informatorów dotyczących równości. Współpraca przedstawicieli, przekazywanie wiedzy i doświadczeń	Z-ca Dyrektora ds. Naukowych, Kierownicy jednostek organizacyjnych, Pełnomocnik ds. Równości Płci, Asystent Dyrekcji	Cały okres obowiązywania planu

2. Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych	Szkolenia z umiejętności przywódczych, niwelujące uprzedzenia odnoszące się do płci wśród kadry kierowniczej	Liczba osób przeszkolonych	Dyrekcja MIR-PIB, Dział Kadr i Organizacji	Do 31.12.2024
	Promowanie równego rozwoju kompetencji poprzez zapewnienie równego dostępu do szkoleń i kursów podnoszących kwalifikacje Organizacja szkoleń zawierających tematykę zarządzania różnorodnością	Liczba osób przeszkolonych	Dyrekcja MIR-PIB, Dział Kadr i Organizacji	Cały okres obowiązywania planu
	Ustalenie niezbędnych działań i sposobów zapewniających równe traktowanie w zakresie wynagradzania	Analiza	Dział Kadr i Organizacji, Dział Finansowo-Księgowy	Cały okres obowiązywania planu
3. Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej	Monitorowanie obowiązujących procedur konkursów/rekrutacji z uwzględnieniem zasad transparentności i równowagi płci	Coroczny monitoring dotyczący konkursów/rekrutacji	Dział Kadr i Organizacji, Komisja ds. kadry naukowej	Cały okres obowiązywania planu
	Powoływanie komisji konkursowych/ rekrutacyjnych z uwzględnieniem zasad zachowania równowagi płci	Coroczny raport	Dyrekcja MIR-PIB Dział Kadr i Organizacji, Komisja ds. kadry naukowej	Cały okres obowiązywania planu
	Stosowanie neutralnych nazw, które nie determinują płci w ogłoszeniach o pracę	70% ogłoszeń z właściwą nazwą stanowiska	Dział Kadr i Organizacji	Cały okres obowiązywania planu
	Uwzględnianie aspektów dot. różnorodności w procesach i narzędziach HR (m.in.: rekrutacja, szkolenia i rozwój, wynagradzanie) oraz kształtowaniu kultury organizacyjnej	Opracowanie dokumentacji	Dział Kadr i Organizacji, Kierownicy komórek organizacyjnych jednostek	Do 31.12.2025
	Podnoszenie świadomości dotyczącej możliwości rozwoju kariery zawodowej Wypracowanie zasad dotyczących proaktywnych	Publikacja informacji na stronie lub w ramach wewnętrznego newslettera	Z-ca Dyrektora ds. naukowych, Asystent dyrekcji, Pełnomocnik ds.	Cały okres obowiązywania planu

	działań promujących rozwój kariery zawodowej Monitorowanie proporcji kobiet i mężczyzn w procedurach związanych z rozwojem zawodowym, w tym naukowym (m.in. mobilność zawodowa)		równości płci	
4. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym	Kontynuacja finasowania prywatnej opieki medycznej dla pracowników, zaś dla ich rodzin pakiety medyczne po atrakcyjnych cenach Kontynuacja dofinansowania wypoczynku urlopowego z ZFŚS oraz upowszechnienie informacji na temat możliwości otrzymania pozostałych form wsparcia wśród pracowników Kontynuacja dofinansowania działalności sportowo-rekreacyjnej w postaci kart programu sportowo-rekreacyjnego oraz udziału w imprezie masowej wskazanej/zorganizowanej przez MIR-PIB Wsparcie materialne w postaci pomocy finansowej w formie zapomóg, pożyczek, świadczeń pieniężnych Utworzenie na wewnętrznej stronie internetowej Instytutu informacji dotyczącej praw w zakresie świadczenia opieki rodzicielskiej i opiekuńczej Wspieranie inicjatyw pracowniczych związanych z praktykami równościowymi w firmie	Rozesłanie informacji do wszystkich pracowników, Analizy finansowe, Wnioski pracowników	Dział Kadr i Organizacji, Asystent Dyrekcji Dział IT, Zakładowa Komisja Socjalna, Rada Pracownicza	Cały okres obowiązywania planu
	Podniesienie świadomości pracowników, że zarówno praca, jak i życie osobiste są bardzo ważne i że wiele wartości i innych zasobów można przenieść z jednego obszaru na drugi. Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających po urlopach rodzicielskich oraz wychowawczych	Przeprowadzenie konsultacji z pracownikami, ze szczególnym naciskiem na spotkania z osobami wracającymi po urlopach rodzicielskich, wychowawczych w zakresie wsparcia ze strony Instytutu.	Pełnomocnik ds. Równości Płci, Asystent Dyrekcji, Kierownicy komórek organizacyjnych Instytutu	Cały okres obowiązywania planu
	Zdefiniowanie potrzeb i wsparcie dla pracowników, którzy opiekują się osobami z niepełnosprawnością (dzieci i osoby dorosłe)	Przeprowadzenie konsultacji, rozmów z pracownikami	Kierownicy jednostek organizacyjnych	Cały okres obowiązywania planu

	Promowanie elastycznego czasu pracy poprzez umożliwienie indywidualnego rozkładu czasu pracy, pracy zdalnej w przypadku osób mogących realizować zadania w ten sposób i innych elastycznych form	Analizy statystyczne raz w roku, Indywidualne wnioski pracowników	Dział Kadr i Organizacji, Kierownicy komórek organizacyjnych	Cały okres obowiązywania planu
5. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, mobbingowi oraz molestowaniu seksualnemu	Powołanie pełnomocnika ds. równości płci	Zarządzenie	Dyrekcja MIR-PIB	Do 31.12.2022
	Przegląd i aktualizacja procedury antymobbingowej oraz materiałów dotyczących molestowania, mobbingu i przemocy ze względu na płeć	Raport z liczby zgłoszeń (skarg)	Dyrekcja MIR-PIB, Dział Kadr i Organizacji	Do 31.12.2022
	Podnoszenie świadomości dotyczącej definiowania zjawisk mobbingu i molestowania w tym molestowania seksualnego. Zorganizowanie szkoleń dotyczących przejawów mobbingu, molestowania i przemocy ze względu na płeć w miejscu pracy oraz sposobów reagowania na to zjawisko	Raport z liczby szkoleń	Wszyscy pracownicy	Do 30.12.2023

7. Podsumowanie

Przyjęcie tego dokumentu rozszerza działania w zakresie promowania równości i zwalczania dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na płeć, a także realizuje zobowiązania Instytutu do ciągłego doskonalenia zasad, zarówno w zakresie rekrutacji, jak i polityki personalnej.

Realizacja Planu Równości Płci (GEP) rozumiana jest jako proces ciągły, który wymaga regularnego monitorowania, oceny i doskonalenia program działań założonych w planie. Dokument ma otwartą formę, plan ten powinien być zmieniany, rozwijany i uzupełniany w miarę rozwoju Instytutu. Przegląd realizacji celów i zadań przewidzianych w Planie Równości Płci będzie odbywał się co najmniej raz w roku lub częściej, według bieżących potrzeb.

Wprowadzenie funkcji pełnomocnika ds. Równości Płci przyspieszy proces zgłaszania niepożądanych zachowań i ewentualnych zmian z punktu widzenia polityki równości.

Plan Równości Płci MIR-PIB to kolejne rozwiązanie instytucjonalne służące prowadzaniu przyjaznej polityki kadrowej i wysokiej kultury pracy zaś planowane w nim rozwiązania będą odgrywały rolę w równoważeniu pracy i opieki nad dziećmi kobiet i mężczyzn oraz w przeciwdziałaniu i zapobieganiu zjawiskom dyskryminacji i wykluczenia.

DYREKTOR
dr Piotr Margoński