

PAŃSTWOWY INSTYTUT WETERYNARYJNY
PAŃSTWOWY INSTYTUT BADAWCZY



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

DLA PAŃSTWOWEGO INSTYTUTU WETERYNARYJNEGO -
PAŃSTWOWEGO INSTYTUTU BADAWCZEGO

na lata 2026-2030



Spis treści

Wstęp	3
1. Analiza otoczenia prawnego	4
2. Analiza danych liczbowych	5
3. Działalność Zespołu ds. Równości Płci z lat 2022–2024 ..	11
4. Wyniki ankiety dotyczącej równości płci przeprowadzonej w PIWet-PIB.....	12
5. Cele i działania	16
6. Monitoring i ewaluacja.....	17

WSTĘP

Zgodnie z priorytetami Komisji Europejskiej na lata 2022-2024 Plan równości płci (Gender Equality Plan – GEP) to podstawowy instrument wspierający promocję równości płci w programie Horyzont Europa. GEP powinien zawierać zestaw działań, których celem jest promowanie równości płci poprzez zmiany instytucjonalne i kulturowe w organizacjach zajmujących się badaniami i innowacjami.

GEP musi spełniać 4 obowiązkowe warunki:

- I. powinien być oficjalnym dokumentem podpisanym przez najwyższe kierownictwo i rozpowszechnionym w instytucji, a także powinien wykazywać zaangażowanie na rzecz równości płci, wyznaczać jasne cele oraz szczegółowe działania i środki do ich osiągnięcia;
- II. mieć dedykowane zasoby: do przygotowania, monitorowania, aktualizowanie oceny i wdrażania planu;
- III. uwzględniać gromadzenie i monitorowanie danych;
- IV. zakładać wspieranie przez szkolenia i budowanie potencjału (np.: podnoszenie świadomości poprzez warsztaty i działania komunikacyjne).

Zgodnie z zaleceniami Komisji Europejskiej „Plan Równości Płci w Państwowym Instytucie Weterynaryjnym - Państwowym Instytucie Badawczym (PIWet-PIB)” odnosi się do pięciu obszarów wskazanych jako najważniejsze dla uzyskania równowagi płci.

Są to:

- i. **Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery;**
- ii. **Równowaga płci na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych;**
- iii. **Balans pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym oraz kultura organizacyjna;**
- iv. **Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć;**
- v. **Włączanie wymiaru płci w treści badawcze i dydaktyczne.**

Działania zaplanowane w Planie równości płci w PIWet-PIB nakierowane są na tworzenie coraz lepszego środowiska pracy i nauki. Realizacja przyjętych celów i kierunków działań pozwoli na budowanie instytucji bezpiecznej, tolerancyjnej oraz otwartej na harmonijny rozwój zawodowy i osobisty doktorantów i pracowników.

1. ANALIZA OTOCZENIA PRAWNEGO

Akty prawa międzynarodowego, Unii Europejskiej i Rzeczypospolitej Polskiej odnoszą się do zapewnienia równości ze względu na płeć. Zakaz dyskryminacji, m.in. ze względu na płeć, wskazano w: art. 2 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, art. 2 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych oraz w art. 2 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych.

25 września 2015 roku na Szczycie Zrównoważonego Rozwoju w Nowym Jorku wszystkie państwa członkowskie ONZ przyjęły *Agendę na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju* – nowy globalny plan, zawierający siedemnaście „Celów Zrównoważonego Rozwoju”. Do równości płci odnosi się Cel 5 („**Osiągnąć równość płci oraz wzmocnić pozycję kobiet i dziewcząt**”), do edukacji Cel 4 („Zapewnić wszystkim edukację wysokiej jakości oraz promować uczenie się przez całe życie”).

W art. 23 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej znalazły się zapisy dotyczące równości kobiet i mężczyzn wraz ze wskazaniem, iż należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia. W dokumencie podkreślono, że zasada równości nie stanowi przeszkody w utrzymywaniu lub przyjmowaniu środków zapewniających specyficzne korzyści dla osób płci niedostatecznie reprezentowanej.

Opracowany przez Komisję Europejską komunikat „**Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025**” zawiera zestaw działań, takich jak położenie kresu stereotypom związanym z płcią, zapewnienie równego udziału w rynku pracy i równych możliwości zatrudnienia oraz osiągnięcia równowagi płci w procesach decyzyjnych i politycznych.

W programie „Horyzont Europa” Komisja Europejska położyła duży nacisk na kwestię równości płci oraz inkluzywności. Uwzględnienie tych aspektów będzie wymagane w działaniach realizowanych w ramach programu. Program „Horyzont Europa” nakierowany jest na propagowanie równych szans dla wszystkich oraz uwzględnianie aspektu płci, w tym w szczególności w zakresie włączania tematyki dotyczącej płci do treści z zakresu badań naukowych i innowacji.

Przepisy ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w **zakresie równego traktowania** (tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 2156), odnoszą się do równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do korzystania z oświaty i szkolnictwa wyższego.

W **Konstytucji RP**, w art. 33 zapisano, że kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Z kolei w art. 73 Konstytucji RP zagwarantowano wolność dla twórczości artystycznej, badań naukowych oraz ogłaszania ich wyników, a także wolność nauczania.

Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, ze zm.) także odnosi się do równości płci i zakazuje dyskryminacji. W art. 112 wskazano, iż pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego

wypełniania takich samych obowiązków i dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Ustawodawca nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, w tym ze względu na płeć (art. 94 pkt 2b oraz art. 183a–183e).

W wyniku analizy otoczenia prawnego ustalono, że dla opracowania planu równości płci dla PIWet-PIB szczególne znaczenie mają następujące akty prawne:

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. nr 78, poz. 83, z 2001 r. nr 28, poz. 319, z 2006 r. nr 200, poz. 1417 oraz z 2009 r. nr 114, poz. 946);

Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz. U. z 2023 r. poz. 2809);

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2024 r. poz. 1061 oraz 1237);

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz 2024 r. poz. 878 i 1222);

Ustawa z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2024 r. poz. 1264);

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 44 z późn. zm.);

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 475 z późn. zm.);

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2024 r. poz. 1175);

Ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz. U. poz. 928).

2. ANALIZA DANYCH LICZBOWYCH

Poniższa analiza dotyczy diagnozy sytuacji obu płci w strukturze Instytutu. Zebrane dane zostały przeanalizowane pod kątem dysproporcji pomiędzy liczbą kobiet i mężczyzn zatrudnionych w Instytucie na poszczególnych stanowiskach.

W PIWet-PIB w Puławach wg stanu na dzień 31.12.2025 r. zatrudnionych było **546 osób, w tym 403 kobiety (73,81%) i 143 (26,19 %) mężczyzn**, co w porównaniu w danymi z poprzedniego pomiaru jest zbliżone. Według stanu na dzień 31.12.2022 r. zatrudnionych było 561 osób, w tym 416 kobiet (74,29%) i 145 (25,89%) mężczyzn.

Zatrudnienie na stanowiskach naukowych:

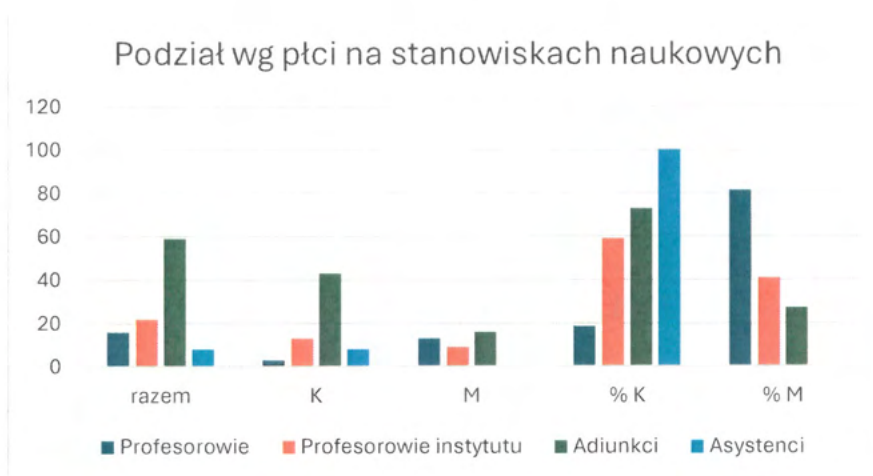
Na stanowiskach naukowych wg stanu na dzień 31.12.2022 r. zatrudnionych było 109 osób, w tym 61 kobiet (55,96%) i 48 mężczyzn (44,04%). Na koniec 2025 r. sytuacja przedstawiała się następująco:

Pracownicy naukowi					
	razem	K	M	% K	% M
Profesorowie	16	3	13	18,75	81,25
Profesorowie instytutu	22	13	9	59,09	40,91
Adiunkci	59	43	16	72,88	27,12
Asystenci	8	8	0	100,00	0,00
	105	67	38	63,81	36,19

Tabela 1. Liczba oraz odsetek (%) kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach naukowych na dzień 31.12.2025 r.

Liczba kobiet na ww. stanowiskach wzrosła i ta tendencja utrzymuje się w stosunku do roku 2021 i 2022.

Analiza reprezentacji kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach pozwala na stwierdzenie, że o ile na stanowiskach asystenta (100%) i adiunkta (72,88%) kobiety stanowią zdecydowaną większość, to na stanowisku profesora instytutu (59,09%) podział ten jest już bardziej wyrównany, natomiast na stanowisku profesora zdecydowaną większość stanowią mężczyźni - 81,25%, co stanowi spadek w stosunku do danych z 2022 r. (88,24%) i chociaż w stosunku do roku 2021 liczba kobiet na stanowisku profesora wzrosła to stanowi ona obecnie jedynie niespełna 18,75%.



Wykres 1. Udział kobiet i mężczyzn wśród osób zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach naukowych. Stan na dzień 31.12.2025 r.

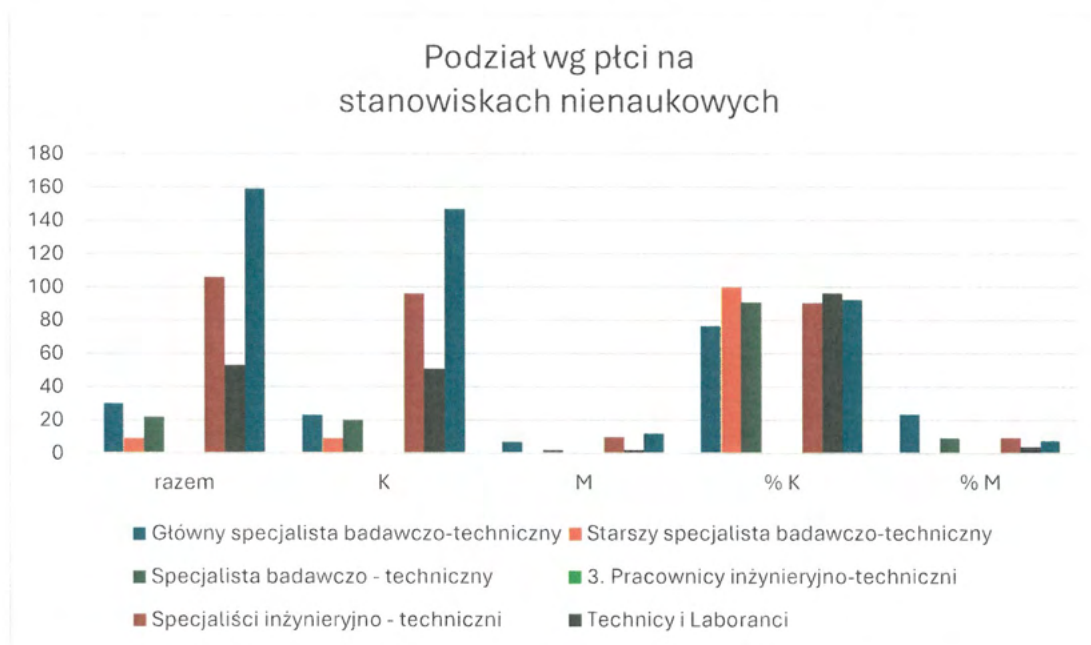
Zatrudnienie na stanowiskach nienaukowych

Według stanu na dzień 31.12.2023 r. na stanowiskach nienaukowych zatrudnionych było 441 osób, w tym 336 kobiet (76,2%) i 105 mężczyzn (23,8%). W 2025 r. struktura zatrudnienia przedstawiała się następująco:

Pracownicy badawczo-techniczni					
	razem	K	M	% K	% M
Główny specjalista badawczo-techniczny	30	23	7	76,67	23,33
Starszy specjalista badawczo-techniczny	9	9	0	100,00	0,00
Specjalista badawczo - techniczny	22	20	2	90,91	9,09
	61	52	9	85,25	14,75
Pracownicy inżynieryjno-techniczni					
	razem	K	M	% K	% M
Specjaliści inżynieryjno - techniczni	106	96	10	90,57	9,43
Technicy i Laboranci	53	51	2	96,23	3,77
	159	147	12	92,45	7,55

Tabela 2. Liczba oraz odsetek (%) kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach nienaukowych na dzień 31.12.2025 r.

W tej grupie pracowników kobiety stanowią zdecydowaną większość. Kobiety zajmują większość stanowisk badawczo-technicznych (85,25 %) oraz inżynieryjno-technicznych (92,45%).



Wykres 2. Udział kobiet i mężczyzn wśród osób zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach nienaukowych. Stan na dzień 31.12.2025 r.

Na stanowiskach administracyjno-ekonomicznych ta tendencja jest utrzymana, 70,68 % stanowią kobiety. Jedynie w obrębie tzw. pozostałego personelu, w skład którego wchodzi takie stanowiska jak: rzemieślnicy, robotnicy, sprzątaczk, pomoce laboratoryjne, pracownicy ochrony, kierowcy, reprezentacja kobiet jest nieznacznie mniejsza (48,86%) w stosunku do mężczyzn (51,14%).

	razem	K	M	% K	% M
Pracownicy administracyjno-ekonomiczni	133	94	39	70,68	29,32
Pozostali pracownicy	razem	K	M	% K	% M
Biblioteka	1	1	0	100,00	0,00
Pomoce laboratoryjne, Rob. Obsługi Zwierząt	31	31	0	100,00	0,00
Rzemieślnicy, Robotnicy, sprzątaczk	41	10	31	24,39	75,61
Obsługa	15	1	14	6,67	93,33
	88	43	45	48,86	51,14

Tabela 3. Liczba oraz odsetek (%) kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-ekonomicznych na 31.12.2025 r.

Równowaga płci w podejmowaniu decyzji

Na poziomie średniej kadry zarządzającej na stanowiskach kierowniczych znacząco większą grupę stanowią kobiety. Nie ma możliwości porównania z poprzednim badaniem z 2022 r. ze względu na zmiany organizacyjne i wynikające z nich zmniejszenie liczby jednostek.

	razem	K	M	% K	% M
kierownik działu	19	10	9	52,63	47,37
zastępca kierownika działu	19	11	8	57,89	42,11
kierownik ds. jakości	10	8	2	80,00	20,00
zastępca kierownika ds. jakości	12	11	1	91,67	8,33
kierownik ds. technicznych	10	5	5	50,00	50,00
zastępca kierownika ds. technicznych	17	15	2	88,24	11,76
wszystkie osoby pełniące funkcję kierownika lub zastępcy	76	52	24	68,42	31,58

Tabela 4. Osoby z funkcją kierowniczą dla komórek organizacyjnych – struktura wg płci.

Poniżej przedstawiono jednostki organizacyjne oraz samodzielne stanowiska z podziałem na działy naukowe oraz pozostałe komórki organizacyjne, wg płci.

Komórka organizacyjna	razem	K	M	% K	% M
Dyrekcja	3	1	2	33,3	66,6
Sekretariat Dyrekcji	3	2	1	66,66	33,33
Dział Badań Chemicznych Żywności i Pasz	79	65	14	82,28	17,72

Dział Badań Mikrobiologicznych Żywności i Pasz	51	45	6	88,24	11,76
Dział Bakteriologii i Chorób Bakteryjnych Zwierząt	59	49	10	83,05	16,95
Dział Kontroli Produktów Leczniczych Weterynaryjnych	8	8	0	100,00	0,00
Dział Parazytologii i Chorób Inwazyjnych, Chorób Pszczół i Chorób Zwierząt Wodnych	44	35	9	79,55	20,45
Dział Wirusologii i Chorób Wirusowych Zwierząt	97	75	22	77,32	22,68
Dział Naukowego Wsparcia Potencjału Badawczego	35	30	5	85,71	14,29
Centralny Punkt Przyjęć Próbek	18	17	1	94,44	5,56
Dział Systemów Informatycznych	9	0	9	0,00	100,00
Dział Zarządzania Jakością i Akredytacji	3	3	0	100,00	0,00
Weterynaryjne Centrum Kształcenia Podyplomowego.	8	7	1	87,50	12,50
Dział Kadr	6	6	0	100,00	0,00
Dział Finansowo-Księgowy	18	18	0	100,00	0,00
Dział Techniczny	25	1	24	4,00	96,00
Dział Administracyjno-Gospodarczy	33	14	19	42,42	57,58
Dział Ochrony	13	1	12	7,69	92,31
Redakcja Journal of Veterinary Research	5	4	1	80,00	20,00
Dział Projektów	7	7	0	100,00	0,00
Dział Wydawnictw i Promocji	9	7	2	77,78	22,22
Dział Zamówień Publicznych	9	8	1	88,89	11,11
Stanowisko ds. obronnych, zarządzania kryzysowego i obrony cywilnej	1	0	1	0,00	100,00
Centrum Doświadczalne	2	0	2	0,00	100,00
BHP	2	0	2	0,00	100,00
razem	546	403	143	73,81	26,19

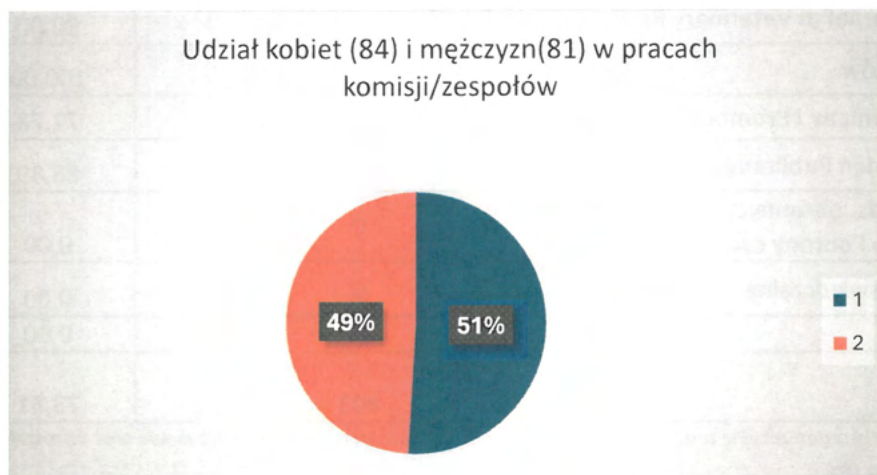
Tabela 5. Jednostki organizacyjne oraz samodzielne stanowiska z podziałem na zakłady naukowe oraz pozostałe komórki organizacyjne wg płci.

Komisje i zespoły

Dyrekcja PIWet-PIB stara się, aby w komisjach i zespołach powoływanych w Instytucie zarządzeniami zachować równowagę płci, albo przynajmniej sytuację, reprezentowania obu płci (w 19 komisjach powołanych w 2025 r. reprezentacja kobiet kształtowała się pomiędzy 0 a 100% członków/członkiń).

nr zarządzenia	Komisje i zespoły powołane w 2025 r.				
	wszyscy	K	M	% K	% M
4/2025	5	3	2	60,00	40,00
6/2025	5	2	3	40,00	60,00
12/2025	3	3	0	100,00	0,00
17/2025	8	6	2	75,00	25,00
18/2025	11	8	3	72,73	27,27
19/2025	4	1	3	25,00	75,00
24/2025	8	1	7	12,50	87,50
27/2025	12	9	3	75,00	25,00
28/2025	16	10	6	62,50	37,50
29/2025	8	2	6	25,00	75,00
31/2025	14	11	3	78,57	21,43
34/2025	13	10	3	76,92	23,08
35/2025	7	4	3	57,14	42,86
38/2025	9	6	3	66,67	33,33
39/2025	9	0	9	0,00	100,00
41/2025	9	0	9	0,00	100,00
49/2025	5	3	2	60,00	40,00
51/2025	9	0	9	0,00	100,00
52/2025	10	5	5	50,00	50,00

Tabela 6. Liczba oraz odsetek (%) kobiet i mężczyzn powołanych do komisji i zespołów w 2025 r.



Wykres 3. Udział kobiet i mężczyzn powołanych do prac w komisjach/zespołach w 2022 r. z podziałem na płeć

Kariera naukowa

Elementem rozwoju kariery naukowej są publikacje. Najczęściej są to publikacje wieloautorskie. Zgodnie z poniższym zestawieniem w ponad 60% pierwszymi autorkami są kobiety. Jest to tendencja rosnąca w porównaniu do poprzedniego okresu parametrycznego, natomiast trudno określić różnice w poszczególnych latach, ponieważ Instytut nie dysponował do tej pory takimi danymi. W niniejszym dokumencie, jednym z celów określono systematyczne zbieranie danych w podziale na płeć.

	Razem	K	M	%K	%M
Liczba pierwszych autorów/ek w publikacjach w 2025 r.	122	79	43	62,66	37,34
Liczba pracowników naukowych	105	67	38	63,81	36,19
Liczba publikacji pierwszo-autorskich w 2025 r. w przeliczeniu na pracownika naukowego	1,16	1,18	1,13	-	-

Tabela 7. Liczba oraz odsetek (%) kobiet i mężczyzn – pierwszych autorów w publikacjach z 2025 r.

Projekty naukowe

Wśród projektów badawczych realizowanych w PIWet-PIB udział kobiet i mężczyzn jest wyrównany. Wśród aplikujących o projekty badawcze liczbowo przeważają kobiety.

Udział kobiet i mężczyzn w konkursach na projekty badawcze. Liczby odnoszą się do kierowników projektów					
	2025 r.				
	suma	K	M	% K	% M
Projekty realizowane	28	14	14	50	50
Złożone wnioski	23	13	10	66,1	43,9
Liczba pracowników naukowych	105	67	38	63,81	36,19
Liczba projektów realizowanych w 2025r. w przeliczeniu na pracownika naukowego	0,267	0,209	0,368	-	-
Liczba wniosków złożonych w 2025r. w przeliczeniu na pracownika naukowego	0,219	0,194	0,263		

Tabela 8. Udział kobiet i mężczyzn w konkursach na projekty badawcze w 2025 r.

3. DZIAŁALNOŚĆ ZESPOŁU ds. Równości Płci z lat 2022–2025

Plan Równości Płci na lata 2022-2025 dla PIWet-PIB został opracowany z myślą o wszystkich pracownikach Instytutu. Jego głównym założeniem było dążenie, aby PIWet-PIB był instytucją o wysokich standardach w zakresie badań naukowych i innowacji, a przede wszystkim zapewniał bezpieczne i komfortowe warunki do pracy i nauki bez względu na płeć. Najistotniejszym zadaniem

zdefiniowanym w Planie było promowanie, wdrażanie i monitorowanie pozytywnych działań dotyczących równości płci i różnorodności oraz wprowadzanie najwyższych standardów mających na celu zapewnienie równego traktowania.

Plan Równości Płci opierał się na 5 celach:

Cel 1. Zwiększenie świadomości wagi i zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.

Cel 2. Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w komisjach, zespołach eksperckich, kadrze zarządzającej.

Cel 3. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet.

Cel 4. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym.

Cel 5. Zapobieganie dyskryminacji.

Aby osiągnąć zamierzone cele powołano **Zespół ds. Równouprawnienia**, którego zadaniem było monitorowanie działań dotyczących równouprawnienia, a także promowanie działań związanych z równością i przeciwdziałaniem dyskryminacji. Stworzono zakładkę „Równość płci” w portalu info.intranet, w której umieszczono zadania i dane kontaktowe Zespołu oraz materiały szkoleniowe i edukacyjne, publikacje dotyczące tematów związanych z równością jak np.:

- Analiza struktury płci w PIWet-PIB w 2021-2022 (2023.09.12),
- Równi w domu – równi w pracy. Przewodnik dla pracodawców i pracujących rodziców (2022.09.07),
- Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) (2022.09.07),
- Plany Równości Płci - PR Horyzont Europa - B. Oleksy,
- Praktyczne wyzwania przygotowania GEP - J. Kubisa, A. Cybulko.

Poprzez pocztę elektroniczną rozpowszechniano informacje, dotyczące równouprawnienia oraz przepisów prawnych ułatwiających rodzicom powrót do pracy i opiekę nad dzieckiem, jak np. „Dzień Matki. Co należy się matkom”. W artykule tym opisano szczegółowo wszystkie formy wsparcia kobiet w związku z macierzyństwem. Ponadto, zamieszczono informację o kampanii „Nowe prawo dla Ciebie tato”.

Ułatwieniem łączenia pracy z życiem rodzinnym, obok przepisów prawnych, jest także elastyczny czas pracy obowiązujący w Instytucie. We współpracy z Działem Kadr przygotowano gotowe formularze i wnioski dla rodziców ubiegających się o świadczenia z tytułu opieki nad dzieckiem.

Gromadzono i aktualizowano dane na temat reprezentacji kobiet i mężczyzn w strukturze Instytutu, które to dane przedstawiano w portalu info. Intranet.

We współpracy z Zakładem Planowania i Finansowania Badań (obecnie Dział Projektów) zgromadzono dane o udziale kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych krajowych i europejskich czy projektach własnych. Natomiast we współpracy z Biurem Rady Naukowej zgromadzono dane o liczbie otwieranych przewodów i obron doktorskich w podziale na płeć.

Dążono do zwiększenia zrównoważonej reprezentacji płci w komisjach, zespołach eksperckich, czy też kadrze zarządzającej. Ze statystyk wynika, że wskaźnik uczestnictwa kobiet w komisjach na poziomie 35% został osiągnięty w 2025 r.

Pragnąc zwiększyć świadomość wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnić pozytywne postawy wobec różnorodności dla pracowników Instytutu zorganizowano szkolenie przeprowadzone przez firmę Instytut Szkoleń Biznesowych, w której wzięło udział 199 osób. Ponadto, członkowie komisji wzięli udział w szkoleniu online pt.: „Równość płci w projektach Programu Horyzont Europa”, a materiały udostępniono w zakładce info.intranet.

Zrealizowane zadania miały przede wszystkim zbudować świadomość oraz promować równe traktowanie wszystkich pracowników w taki sposób, aby pokazać, że PIWet-PIB ceni sobie różnorodność swoich pracowników oraz, że realizowana polityka jest zgodna z uznanymi międzynarodowymi standardami.

4. Wyniki ankiety dotyczącej równości płci przeprowadzonej w PIWet-PIB w 2026 r.

Ankieta została przeprowadzona drogą elektroniczną, zapewniając uczestnikom anonimowość. Składała się z 35 pytań. Były to pytania jednokrotnego i wielokrotnego wyboru z możliwością wprowadzenia swoich odpowiedzi raz pytania otwarte.

W ankiecie dotyczącej równości płci w Instytucie wzięło udział 141 osób (26% pracowników), w tym 107 kobiet (76% ankietowanych).

Celem przeprowadzonej ankiety było zebranie opinii pracowników na temat problemów w obszarze równości płci, dyskryminacji, molestowania seksualnego i łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym w pracy w PIWet-PIB.

51% ankietowanych stanowili pracownicy naukowcy (30%) i badawczo-techniczni (21%), 26% pracownicy administracyjni, a 23% pozostali pracownicy. Wiekowo, 49% stanowiły osoby w przedziale 40-49 lat. Osoby w wieku 20-39 lat stanowiły 30%, a w wieku 50 lat i powyżej – 21%. 89% ankietowanych zatrudnionych jest na podstawie umowy na czas nieokreślony.

O awans w pracy w instytucie ubiegało się 57% ankietowanych, natomiast 29% osób ankietowanych zachęcano lub zapraszano do ubiegania się o taki awans. Wśród odpowiedzi bardziej szczegółowych dlaczego nie ubiegano się o awans jako przyczynę podawano najczęściej:

- brak możliwości awansu;
- krótki staż pracy;
- niewspółmierny poziom podwyżki do odpowiedzialności;
- ograniczone możliwości awansu;
- przyczyna finansowa;
- odmowa ze strony kierownika.

W obszarze tematyki szkoleń, w których ankietowani brali udział, dominowały szkolenia zawodowe związane z wykonywaną pracą (116 odpowiedzi) oraz dotyczące przeciwdziałania mobbingowi/nękananiu w pracy (90 odpowiedzi). W pozostałych kategoriach udzielono od 12 do 29 odpowiedzi.

28% ankietowanych podało, że były szkolenia, w których chcieli wziąć udział, ale nie uzyskali zgody. Jako główne przyczyny podawano:

- brak finansowania;
- brak zgody przełożonego;
- ograniczoną liczbę miejsc;
- zbyt długi czas szkolenia.

Pracownicy Instytutu będący opiekunami osoby dorosłej wymagającej opieki stanowili 11% ankietowanych, natomiast 50% ankietowanych wskazało siebie jako rodzica lub opiekuna prawnego dzieci poniżej 18 roku życia. Odsetek rodziców lub opiekunów prawnych dzieci niepełnosprawnych wynosił 4%.

W przypadku twierdzeń dotyczących ogólnych warunków pracy odsetek odpowiedzi zgadzających się z przedstawioną tezą (suma odpowiedzi „zgadzam się” oraz „zdecydowanie się zgadzam”) wyniósł:

- moja praca daje dobre perspektywy rozwoju kariery - 45,4%
- organizacja w której pracuję motywuje mnie do dawania z siebie wszystkiego – 24,8%
- istnieje ryzyko, że stracę pracę w ciągu najbliższych 6 miesięcy – 12%
- pragnę pozostać na swoim stanowisku i niczego nie zmieniać – 33,4%

Na pytanie „jak bardzo jesteś zadowolony z warunków pracy” 70% odpowiedziało twierdząco (bardzo zadowolony, zadowolony lub raczej zadowolony), 21% negatywnie („w ogóle niezadowolony”) a 9% udzieliło odpowiedzi „nie wiem/brak opinii”.

Pozytywnie oceniono elastyczność pracy (odsetek odpowiedzi „bardzo często”):

- mogłem decydować o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy - 80,1%
- miałem możliwość wzięcia wolnego w sprawach prywatnych – 64,5%
- mogłem pracować dłużej w niektóre dni i odebrać czas wolny w inne – 49,6%
- często proszono mnie o pracę poza godzinami pracy – 2,1%
- pracowałem/-am ponad wymiar umowy bez rekompensaty – 14,9%.

Pracę zdalną wykonywało 43% ankietowanych. Jako przyczynę wykonywania pracy zdalnej najczęściej wskazywano na możliwość lepszej koncentracji, oszczędność czasu i kosztu dojazdu oraz łatwiejszą opiekę nad bliskimi. Jako pozytywne aspekty pracy zdalnej (3 najczęściej wskazywane powody) wskazano na: większą możliwość pracy z dowolnego miejsca, większą swobodę ustalania godzin pracy oraz udział w zajęciach dodatkowych typu szkolenia bez utrudnień.

Rozkład opinii pozytywnych i negatywnych w temacie równego traktowania kobiet i mężczyzn w instytucie oraz zaangażowania instytutu w promowanie równości płci był na poziomie 50/50%. Dominowały opinie „zgadzam się” oraz nie zgadzam się” przy niskim odsetku opinii skrajnych: „zdecydowanie się nie zgadzam” oraz „zdecydowanie się zgadzam”.

W szeroko rozumianym temacie różnic w Instytucie pomiędzy płciami w takich aspektach jak: otrzymanie wsparcia w podejmowaniu decyzji zawodowych, dostęp do nieformalnych kręgów wpływów, decyzje o awansach, szkolenia i możliwości rozwoju kariery czy wsparcie w przygotowywaniu i pisaniu wniosków grantowych dominowały odpowiedzi: „nie mam takiej wiedzy w danym zakresie”. Wskazuje to na konieczność zorganizowania stosownych szkoleń.

Wśród stereotypów i uprzedzeń ze względu na płeć wskazano na następujące doświadczenia:

- albo się rodzi dzieci, albo awansuje;
- kobiety do pracy w laboratorium a mężczyźni do obsługi aparatury;
- laboranci są pożądani bo nie zachodzą w ciążę;
- mężczyźni zarabiają więcej;
- pracuję więcej niż płeć przeciwna a zarabiam dużo mniej.

Wśród tematów z którymi większość ankietowanych (>70%) się nie zgadza wskazano w kolejności na następujące problemy:

- mężczyźni w instytucie muszą pracować ciężiej niż ich koleżanki aby uzyskać taką samą wiarygodność;
- wykluczenie z wydarzenia dla liderów ze względu na płeć;
- kobiety na wysokich stanowiskach w instytucie pomagają innym kobietom odnieść sukces;
- byłam/byłem pociągnięta/-y do odpowiedzialności za problemy organizacyjne, na które nie miałam/-em wpływu;
- liderzy rekomendowali mnie do awansów;
- na spotkaniu na którym jestem jedyną osobą tej samej płci lub należę do mniejszości, trudno mi uzyskać poparcie dla moich argumentów.

Natomiast względna równowaga (50/50) w odpowiedziach na „tak” i na „nie” dotyczyła następujących problemów:

- stosowane są wobec mnie te same standardy, co wobec innych w kwestii awansu
- muszę pracować ciężiej niż moi współpracownicy, aby być postrzegany/-a jako uczciwy/-a profesjonalista/-tka.

W grupie doświadczeń własnych w miejscu pracy wskazanych jako nie występujące „nigdy” lub „nie dotyczy” wskazano jako dominujące (ponad 90% odpowiedzi) następujące zagadnienia:

- inni zakładają, że będę zachowywał się agresywnie lub się mnie boją;
- inni pytają mnie skąd pochodzę, sugerując, że do nich nie pasuję;
- zauważam, że w mojej jednostce jest niewiele wzorców do naśladowania o podobnej orientacji do mojej;
- inni sugerują, że powinnam/powinienem ciężko pracować, aby udowodnić, że nie jestem taki/a jak inni ludzie z mojej orientacji;
- inni sugerują, że osoby w mojej sytuacji otrzymują niesprawiedliwe świadczenia.

Dominujące odpowiedzi typu „nigdy” lub „rzadko” wskazali ankietowani jako świadkowie następujących sytuacji (nie dochodziło do takich zdarzeń):

- jedna osoba była systematycznie izolowana poprzez brak kontaktu, odmowę lub zniechęcanie innych do kontaktu z tą osobą;
- celowo pomijano kogoś przy zaproszeniach na spotkania lub wydarzenia towarzyskie;
- wywieranie nacisku aby podjąć decyzje wbrew własnej woli.

Natomiast równowaga (50/50) w odpowiedziach dotyczących bycia świadkiem różnych sytuacji (odpowiedzi typu „nigdy” i „rzadko” wobec odpowiedzi „czasami” i „często”) dotyczyła:

- rozpowszechniania nieprawdziwych informacji lub plotek na czyjs temat;
- manipulowania innymi osobami, aby zmieniły nastawienie do kogoś;
- przypisywanie sobie zasług lub publiczne umniejszanie osiągnięć innej osoby.

Dominujące (>90%) odpowiedzi typu „nigdy” lub „rzadko” wskazujące na brak opisywanych zachowań w powodu swojej płci dotyczyły następujących zagadnień:

- Spotykam się z odmową kontaktu poprzez dewaluujące poglądy, gesty lub pośrednie sugestie;
- Moje życie prywatne, moje poglądy lub wygląd jest powodem dokuczania i ośmieszania;
- Jestem zmuszany/na do wykonywania pracy, która uraża moją pewność siebie;
- Nie mam żadnych przypisanych zadań lub przydzielane mi są tylko bezużyteczne funkcje;
- Doznaję gróźb użycia siły fizycznej;
- Doznaję obraźliwych komentarzy (np. poniżających, upokarzających, lub wyśmiewających);
- Ktoś wpatrywał się we mnie lub pożądliwie się na mnie patrzył;
- Ktoś składał niestosowne zaproszenia na randki;
- Ktoś wygłaszał natarczywe komentarze na temat mojego ciała lub wyglądu fizycznego;
- Ktoś dotykał, przytulał lub całował mnie bez mojej zgody;
- Czułem, że ktoś podchodzi zbyt blisko i narusza moją przestrzeń fizyczną;
- Ktoś próbował wymusić ode mnie przysługi seksualne w zamian za coś, co mógł mi przyznać lub odmówić, np. grant, kontrakt, awans, ocenę.

Na pytanie o agresora w odniesieniu do incydentów mobbingu lub nękania których doświadczyli ankietowani, z czterech najczęstszych odpowiedzi (odpowiednio 25%, 22%, 19% oraz 14%) wskazano:

- nie dotyczy;
- osoba z mojej lub innej jednostki;
- ktoś kogo znasz;
- twój przełożony.

5. Cele Planu Równości Płci

Cele Instytutu na lata 2026-2030 zostały zdefiniowane na podstawie analizy ankiety opisanej w cz. 4. niniejszego dokumentu. Zespół ds. opracowania Planu Równości Płci wspólnie przeanalizował części statystyczne oraz odpowiedzi na pytania otwarte. Na tej podstawie sporządzono tabelę celów. Poszczególne cele realizują założenia 5 obszarów zdefiniowanych przez Komisję Europejską. Do każdego

z nich dopisano cel, działanie, wskaźniki do monitorowania oraz Realizatora, rozumianego jako jednostka organizacyjna odpowiedzialna za podjęcie zdefiniowanych działań. Tabela celów stanowi załącznik do niniejszego dokumentu.

6. Monitorowanie i ewaluacja

Monitorowanie Planu Równości Płci to ciągły proces oceny postępów w realizacji celów równościowych, oparty na zbieraniu danych (ilościowych i jakościowych), analizie wskaźników oraz ewaluacji działań określonych w tabeli celów. Umożliwia ono weryfikację zaplanowanych do realizacji celów i działań.

Kluczowe elementy monitorowania Planu

Zarządzeniem Dyrektora Instytutu powołany zostanie Zespół ds. Równości Płci odpowiedzialny za gromadzenie danych, monitorowanie postępów i analizę wyników w porównaniu do założeń, co pozwala na korygowanie działań i uczenie się właściwych postaw.

Zespół będzie także odpowiedzialny za cykliczne gromadzenie danych dotyczących m.in. płci w procesach rekrutacji, awansów, wynagrodzeń oraz w składach organów decyzyjnych. Będzie inicjował i monitorował realizację działań, które pozwalają na ocenę stopnia wdrożenia Planu.

Planowane są cykliczne spotkania oraz regularne raportowanie, (np. dwuletnie) m.in. publikowanie raportów oceniających postępy w realizacji celów GEP.

Szczegóły pracy Zespołu ds. Równości Płci zdefiniowane zostaną w zarządzeniu go powołującym.

2026 -04- 07
DYREKTOR
prof. dr hab. Stanisław Winiarczyk

PAŃSTWOWY INSTYTUT WETERYNARYJNY -
PAŃSTWOWY INSTYTUT BADAWCZY
Al. Partyzantów 57, 24-100 Puławy
Tel. (81) 889-30-00, fax (81) 886-25-95
Regon 000080252, NIP 716-00-10-761
www.piwet.pulawy.pl



Tabela celów

b za	el	ziałanie	ka nik	Rea iza o
Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery	Równe traktowanie podczas rekrutacji oraz w procesach awansowych	Monitorowanie i analiza procesów rekrutacyjnych oraz ścieżek awansu pod kątem	Udział procentowy	Dział Kadr
	Zwiększenie świadomości kadry zarządzającej z zakresu gender perspective w zarządzaniu i awansowaniu.	Przeszkolenie kadry zarządzającej	Liczba przeszkolonych osób	Dział Kadr
Równowaga płci na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych	Zachowanie równowagi płci na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych	Analiza struktury zatrudnienia na stanowiskach decyzyjnych.	Analiza statystyczna	DK
		Upowszechnianie dobrych praktyk związanych z rozwojem kariery	Szkolenia i kampania informacyjna	DWP
		Monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w konkursach na stanowiska kierownicze	Udział procentowy	DK
Balans pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym oraz kultura organizacyjna	Osiągnięcie balansu pomiędzy pracą a życiem rodzinnym	Określenie warunków sprzyjających równowadze pracy i życia rodzinnego przez przeprowadzenie ankiety wśród pracowników.	Ankieta wśród pracowników w tym obszarze i mapowanie potrzeb w tym zakresie Lista potrzeb pracowników na podstawie wyników ankiety.	DK i DSI
	Integracja	Opracowanie planu działań integrujących pracowników Instytutu/Działów.	Plan	DWP
	Wspomaganie pracowników w łączeniu	Utrzymanie i monitorowanie rozwiązań związanych z elastycznością czasu pracy	Lista potrzeb zgłaszanych przez	DK

	obowiązków zawodowych i życia rodzinnego	oraz wprowadzenie nowych, wynikających z przeprowadzonej ankiety.	pracowników. Zapisy w Regulaminie Pracy	
Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć	Zapobieganie powstawaniu sytuacji przemocowych ze względu na płeć	Wprowadzenie narzędzia wspierającego informowanie o potencjalnie powstającym zagrożeniu.	Sposób postępowania przyjazny pracownikowi	Dyrekcja Radca prawny
	Udzielanie wsparcia pracownikom doświadczającym nierównego traktowania	Opracowanie i wdrożenie jasnej ścieżki pomocy dla pracowników.	Zasady postępowania oraz wyznaczenie osób do udzielania wsparcia	Dyrekcja Radca prawny
	Budowanie świadomości w zakresie antydyskryminacji	Opracowanie i przeprowadzenie kampanii informacyjnej.	Liczba działań objętych kampanią	DWP

DYREKTOR

prof. dr hab. Stanisław Winiarczyk

07-04-2026

PAŃSTWOWY INSTYTUT PRACY
 PANSTWOWY INSTYTUT PRACY
 Al. Partyzantów 57, 24-100 Puławy
 Tel. (081) 389-30-00, fax (081) 389-25-35
 Regon 000080252, NIP 716-00-10-76
 www.piwet.pulawy.pl