



**Instytut
Matki i Dziecka**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Institute of Mother and Child
L'Institut de la Mère et de l'Enfant

*Załącznik nr 1 do
Zarządzenia nr 79/2025
Dyrektora Instytutu Matki i Dziecka
z dnia 9 października 2025 r.*

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA INSTYTUTU MATKI I DZIECKA NA LATA 2026-2032

Warszawa, 9 października 2025 r.



WPROWADZENIE

Instytut Matki i Dziecka od ponad 70 lat pełni kluczową rolę w ochronie zdrowia kobiet, dzieci i młodzieży, łącząc z sukcesem działalność naukowo- badawczą, kliniczną i edukacyjną. Misją Instytutu jest „walka o zdrowie, godność i radość pacjentów” i w jej realizacji Instytut stara się kierować zasadami równości, poszanowania godności człowieka oraz odpowiedzialności społecznej. Równość płci stanowi nieodłączny element jakości, otwartości i efektywności pracy Instytutu.

Zapewnienie równych szans kobiet i mężczyzn w obszarze zatrudnienia, rozwoju naukowego i zawodowego, dostępu do stanowisk decyzyjnych, a także w realizacji projektów badawczych i edukacyjnych, przekłada się bezpośrednio na lepsze wyniki organizacji i większe zaufanie społeczne. Stworzenie dobrych warunków do rozwoju dla wszystkich (bez względu na płeć) może przyczyniać się także do przyciągania i zatrzymywania ludzi z różnorodnymi kompetencjami, co daje możliwość wykorzystania całego potencjału Instytutu i ciągłego rozwoju we wszystkich swoich działaniach.

Plan Równości Płci Instytutu Matki i Dziecka jest dokumentem strategicznym, którego celem jest systematyczne wprowadzanie i utrwalanie rozwiązań sprzyjających równości, różnorodności i włączaniu społecznemu, w szczególności dotyczące personelu i zarządzania.

Przyjęcie niniejszego planu jest wyrazem zaangażowania Instytutu w realizację wartości europejskich i krajowych standardów równościowych, zgodnie z przepisami prawa, rekomendacjami Komisji Europejskiej oraz dobrymi praktykami sektora nauki i ochrony zdrowia. Dokument ten stanowi narzędzie do monitorowania postępów, oceny wdrożonych działań oraz inspirację do ciągłego doskonalenia kultury organizacyjnej opartej na szacunku i partnerstwie.

Wyrazem działań Instytutu dla tworzenia sprzyjających warunków pracy, rozwoju kariery oraz przejrzystych procesów rekrutacji pracowników naukowych jest otrzymanie w 2016 roku wyróżnienia HR Excellence in Research (w wyniku audytu przeprowadzonego w IMID w maju 2023 r przez ewaluatorów Komisji Europejskiej, Instytut Matki i Dziecka uzyskał przedłużenie wyróżnienia 'HR Excellence in Research' na kolejne 36 miesięcy). HR Excellence in Research nadaje Komisja Europejska europejskim instytucjom naukowym, które wdrażając zasady „Europejskiej Karty Naukowca” i „Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych”, tworzą przyjazne środowisko pracy i rozwoju. Otrzymane wyróżnienie HR Excellence in



Research zobowiązuje Instytut do ciągłego doskonalenia polityki kadrowej i rekrutacyjnej, co znajduje między innymi odzwierciedlenie w rozwijaniu polityki równościowej zgodnie z wytycznymi KE, poprzez przygotowanie Planu Równości Płci dla Instytutu Matki i Dziecka na lata 2026-2032 (Gender Equality Plan, GEP), dalej jako GEP.

Plan Równości Płci został opracowany przez Zespół ds. wyróżnienia HR Excellence in Research oraz Planu Równości Płci w Instytucie Matki i Dziecka powołany przez Dyrektora Instytutu, dalej zwany jako Zespół ds. GEP.

Plan został przyjęty i wdrożony Zarządzeniem Dyrektora Instytutu Matki i Dziecka. Jest to oficjalny dokument zawierający analizę obecnej sytuacji w Instytucie oraz określone na jej podstawie zadania i zespoły wyznaczone do ich realizacji. Analiza i zadania zawarte w Polityce przygotowano na podstawie opracowanych danych statystycznych dot. pracowników oraz przeprowadzonego w Instytucie badania ankietowego i jego analizy. Plan określa weryfikację i monitorowanie realizacji GEP, zgodnie z przyjętym harmonogramem. Monitorowanie założonych działań ma na celu działania na rzecz równości i przeciwdziałaniu dyskryminacji i innym nieprawidłowościom, z poszanowaniem różnorodności.

I. ANALIZA OBECNEJ SYTUACJI W INSTYTUCIE

Analiza do Planu Równości Płci została opracowana na podstawie następujących danych:

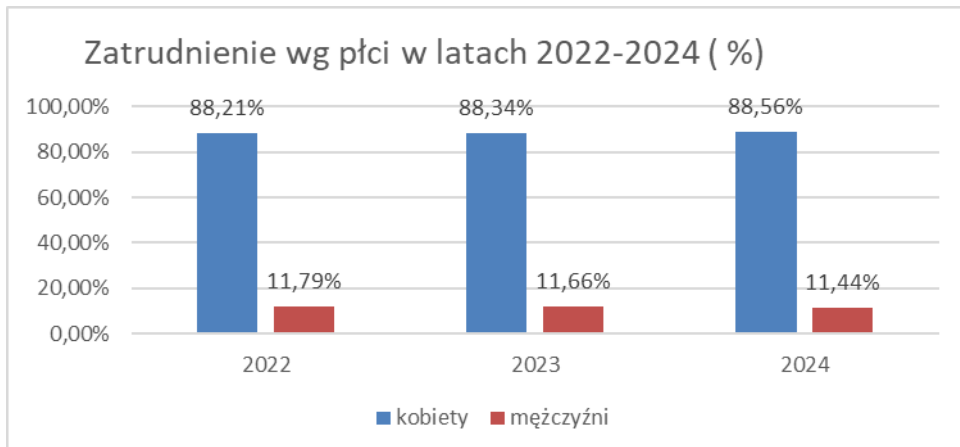
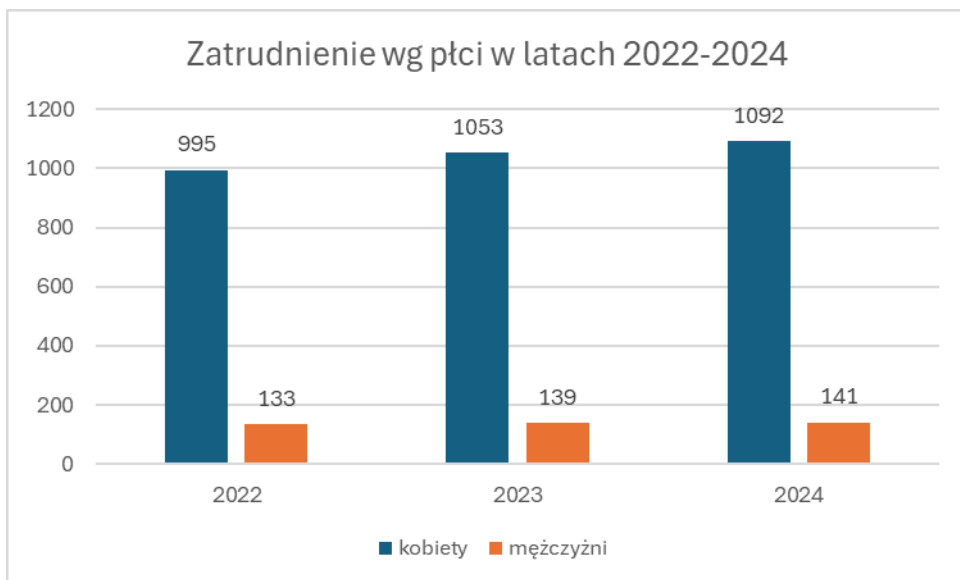
- statystycznych dot. zatrudnienia kobiet i mężczyzn w Instytucie Matki i Dziecka (lata 2022-2024),
- wyników Ankiety dot. zagadnienia równości w Instytucie Matki i Dziecka przeprowadzonej wśród pracowników w lipcu 2025 r.

Dane statystyczne dot. zatrudnienia kobiet i mężczyzn w Instytucie Matki i Dziecka za lata 2022-2024:

	Liczba pracowników zatrudnionych	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	procent zatrudnionych kobiet	procent zatrudnionych mężczyzn
2022	1 128,00	995,00	133,00	88,21%	11,79%
2023	1 192,00	1 053,00	139,00	88,34%	11,66%
2024	1 233,00	1 092,00	141,00	88,56%	11,44%



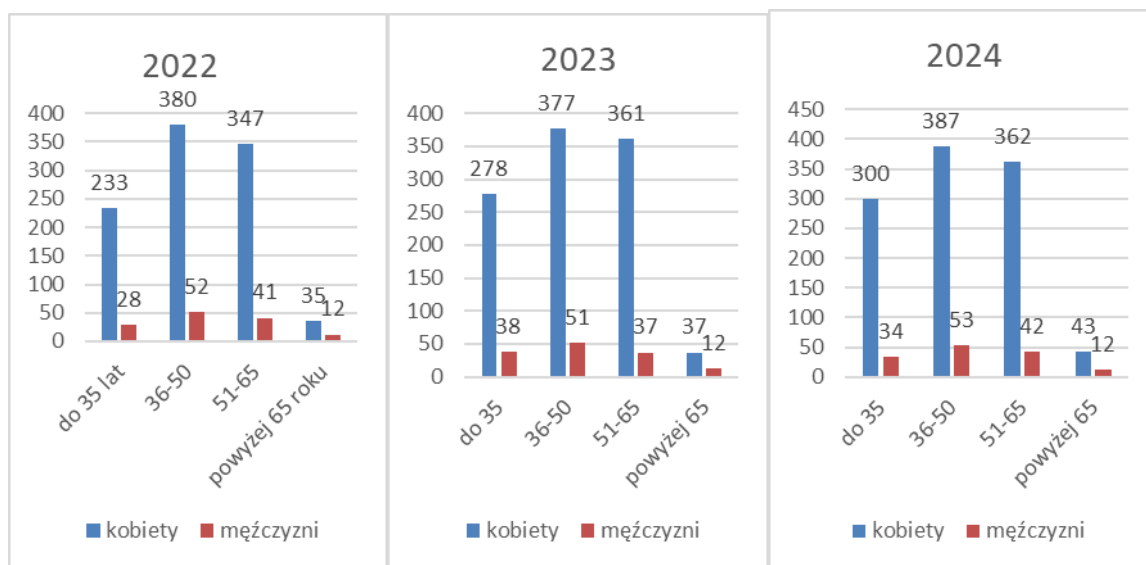
Reprezentacja kobiet w stosunku do całego personelu stanowi w każdym badanym roku większość ponad 88% ogółu pracowników.





Dane dotyczące wieku i płci w latach 2022-2024

Największą grupę pod względem wieku stanowią osoby w przedziale wieku 36-65. Jednocześnie da się zauważyć, że co roku zwiększa się zatrudnienie w grupie osób poniżej 35 roku życia.

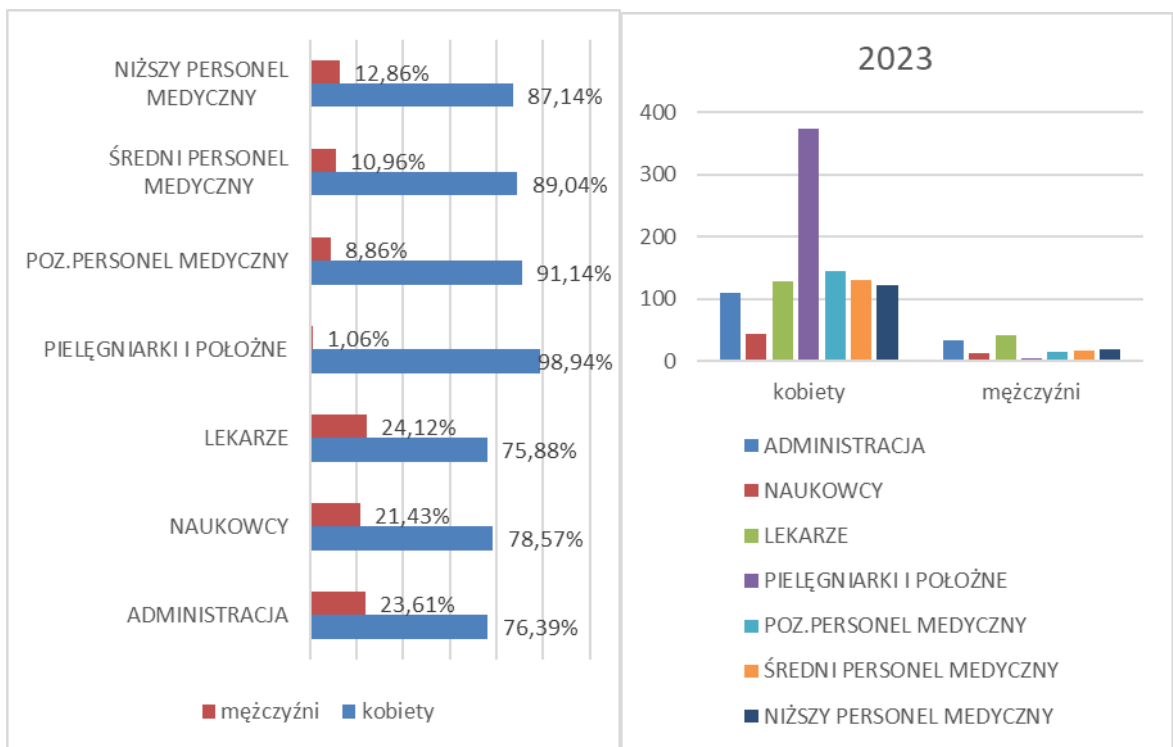
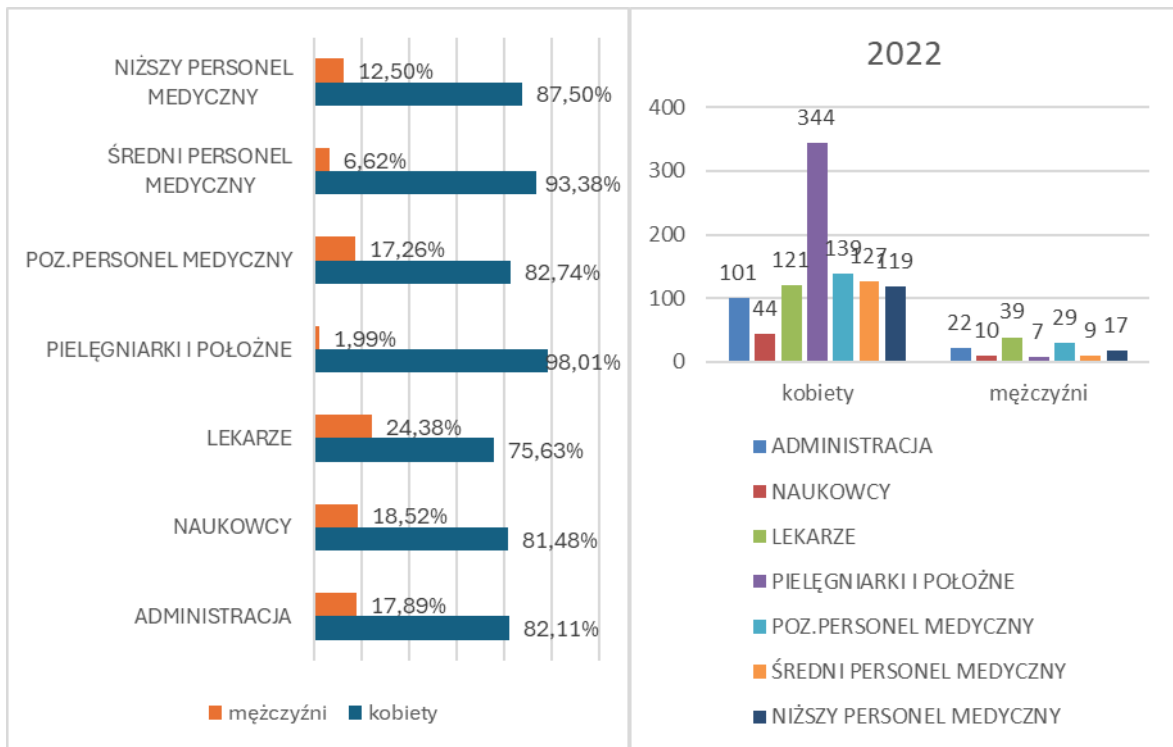


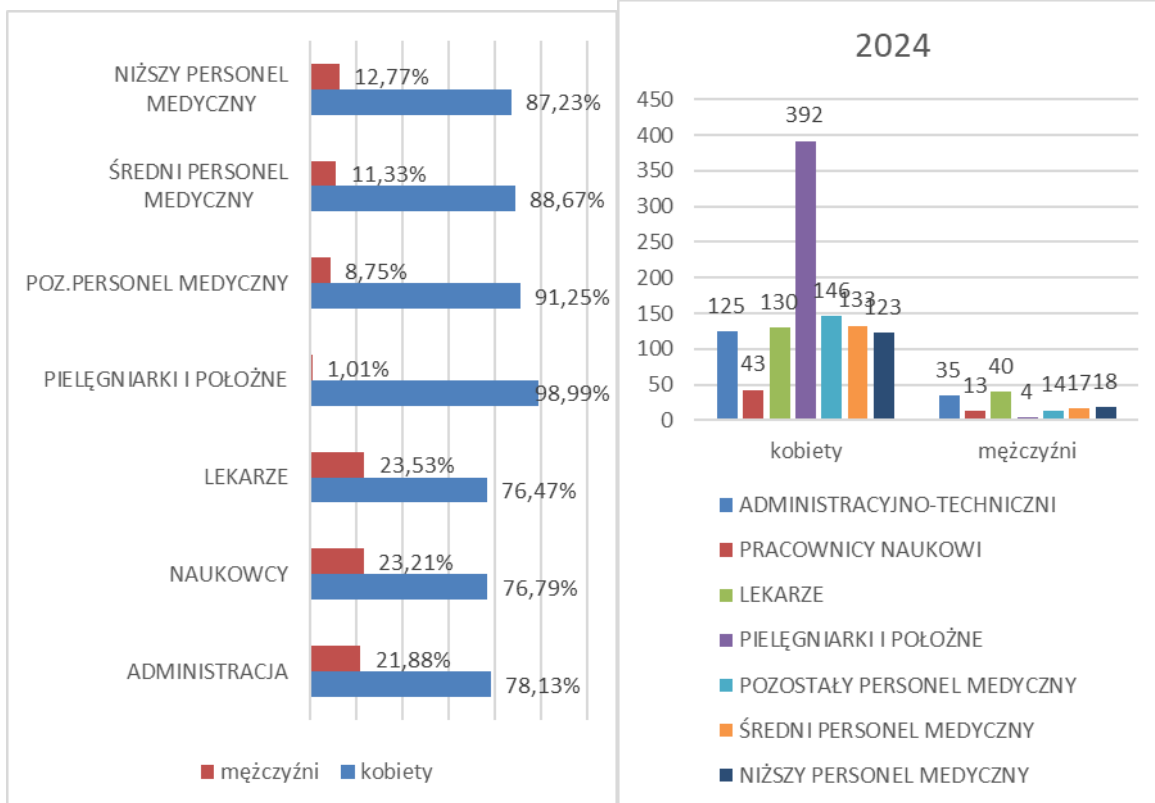
Następnie przeanalizowano podziały wg płci w poszczególnych grupach zawodowych (pracownik naukowy, lekarz, pielęgniarka/pielęgniarz, położne, pozostały personel medyczny oraz pozostały personel pomocniczy i administracja).

Najmniejsze zróżnicowanie pod względem płci występuje w grupie pielęgniarek i położnych (ponad 98%), zaś największe – w grupie lekarzy, pracowników naukowych i administracji. Ze względu na duży % ogółu zatrudnienia kobiet w pozostałych grupach zawodowych utrzymuje się podział mniej więcej 80% kobiet i 20% mężczyzn.

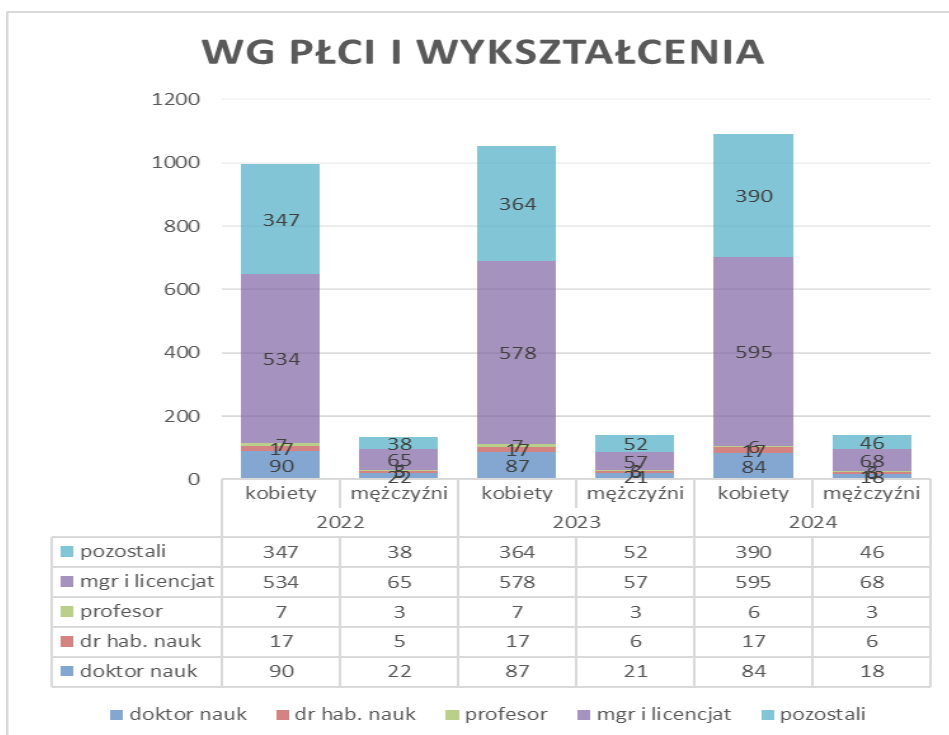


Dane dotyczące zatrudnienia wg płci i grup personelu w latach 2022-2024



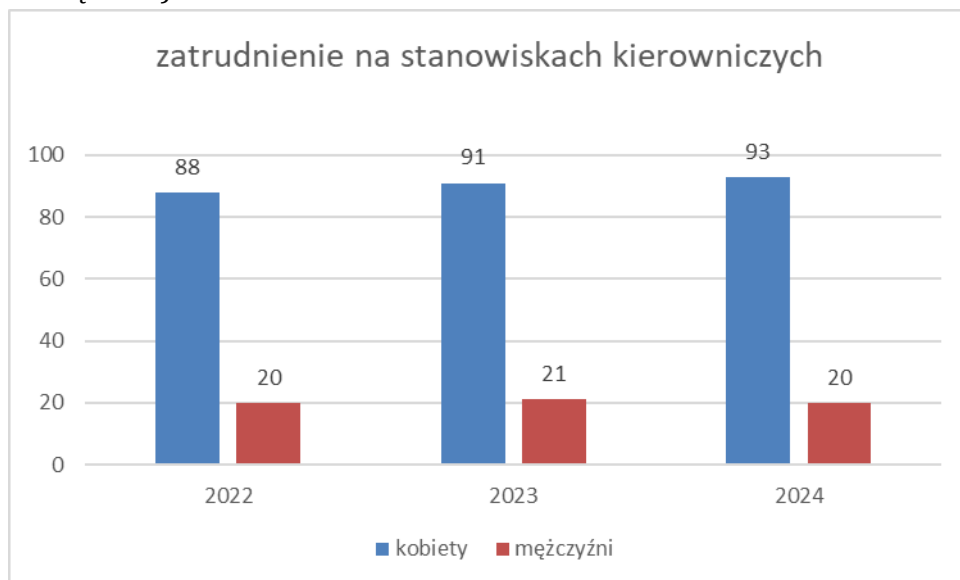


Podział wg posiadanego wykształcenia wygląda następująco:





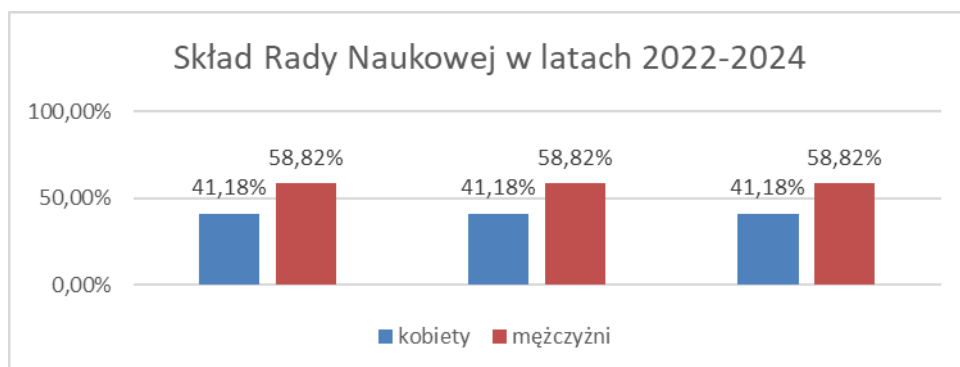
Do analizy wzięto także aspekt płci na stanowiskach kierowniczych (dane pokazują liczbę osób):



Wszystkie powyższe dane wskazują na silną dominację jednej płci -kobiet, co wpisuje się w ogólną tendencję zatrudnienia wg płci w sektorze zdrowia w Polsce, Europie, jak i na całym świecie. Wg opublikowanego raportu GUS w 2023 r. w Polsce kobiety wykonujące zawód pielęgniarstwa stanowiły 97% wszystkich osób wykonujących ten zawód, zawód położnej 99,8 %, 58,7% kobiet wykonywało zawód lekarza.

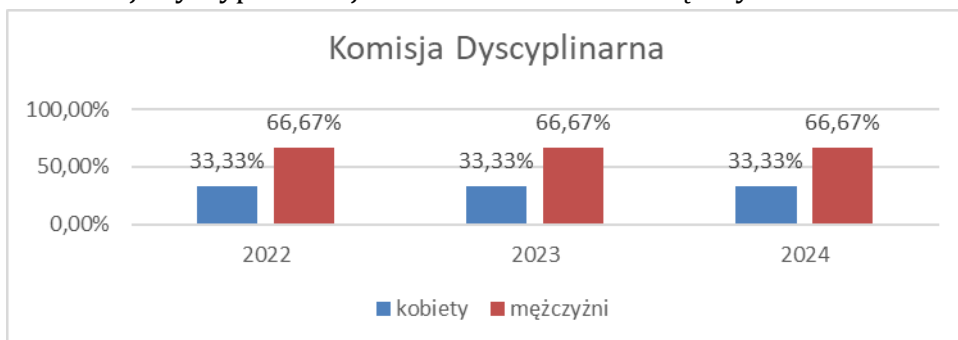
Zespół ds. wyróżnienia HR Excellence in Research oraz Planu Równości Płci przeanalizował pod względem płci skład Rady Naukowej oraz różnych Komisji i Zespołów powołanych w Instytucie Matki i Dziecka.

W skład Rady Naukowej wchodzi 14 kobiet i 20 mężczyzn.

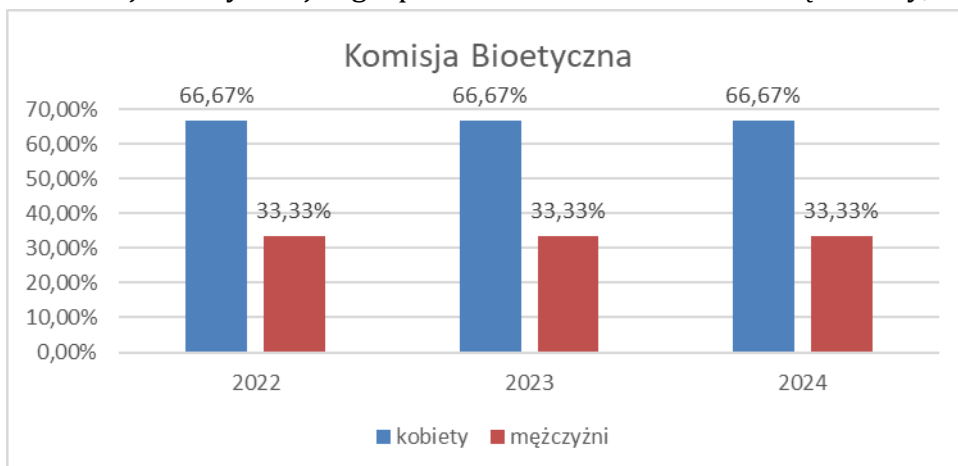




W Komisji Dyscyplinarnej zasiada 1 kobieta i 2 mężczyźni.



W Komisji Bioetycznej w grupie 15 członków - 10 stanowią kobiety, a 5 mężczyźni.



W Zespole ds. dostępności, który został powołany w celu wsparcia osób ze szczególnymi potrzebami w dostępie do usług świadczonych przez Instytut Matki i Dziecka, rozkład członków układu się w proporcji 50% ma 50% (cały Zespół liczy 6 członków).

Komisja ds. zgłoszeń naruszeń (powołana do życia w związku z wejściem w życie ustawy o sygnalistach) liczy 5 członków: 3 kobiety (60%) i 2 mężczyzn (40%).

Zespół ds. wyróżnienia HR Excellence in Research oraz Planu Równości Płci liczy 15 członków: 11 kobiet (73,33%) i 4 mężczyzn (26,67%).

Jak więc widać, przy ogólnej dominacji kobiet zatrudnionych w Instytucie, w Komisjach i Zespołach czynione są starania, aby parytety pod względem płci zostały zachowane, oczywiście przy wyborze członków Dyrekcja kieruje się kompetencjami danych osób, ale zarówno kobiety i mężczyźni nie są oceniani pod względem płci.



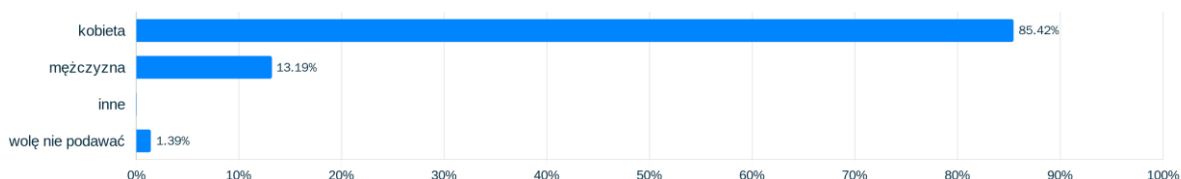
Analiza wyników ankiety dotyczącej zagadnień równości przeprowadzonej wśród pracowników IMiD w lipcu 2025 roku

Do przeprowadzenia ankiety użyto systemu WEBankieta. Mail z prośbą o wypełnienie ankiety został rozesłany do pracowników dwukrotnie. Ankieta była anonimowa, zawierała 11 pytań zamkniętych i 4 otwarte.

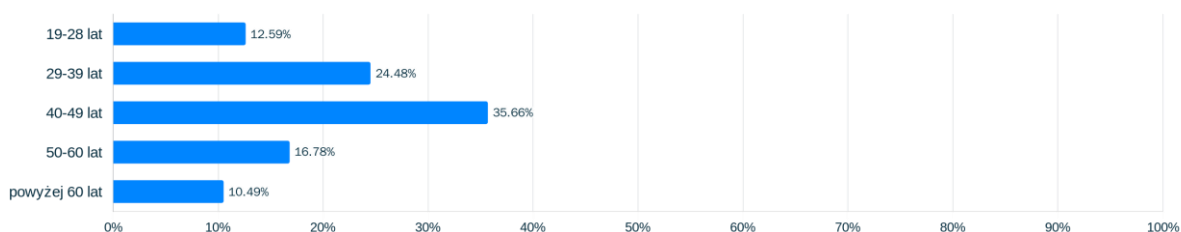
W badaniu wzięło udział 144 respondentów. W IMiD jest obecnie zatrudnionych 1201 pracowników. Wskaźnik odpowiedzi na ankietę wyniósł zatem 11,99%.

Dane demograficzne dotyczące respondentów:

1. Płeć

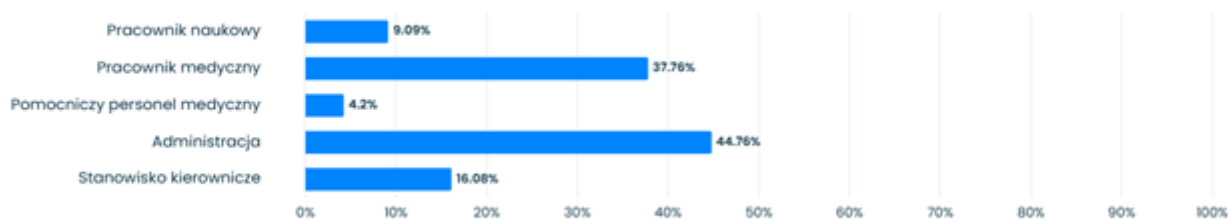


2. Wiek:

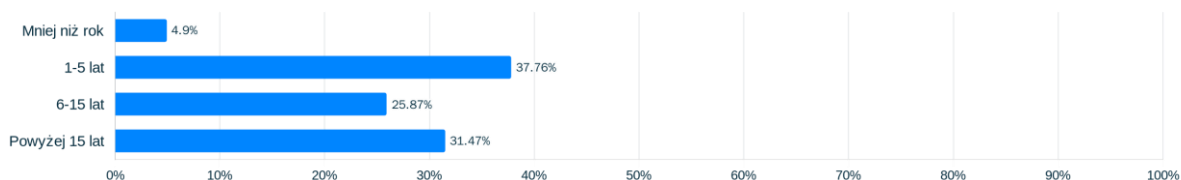




3. Grupa personelu:



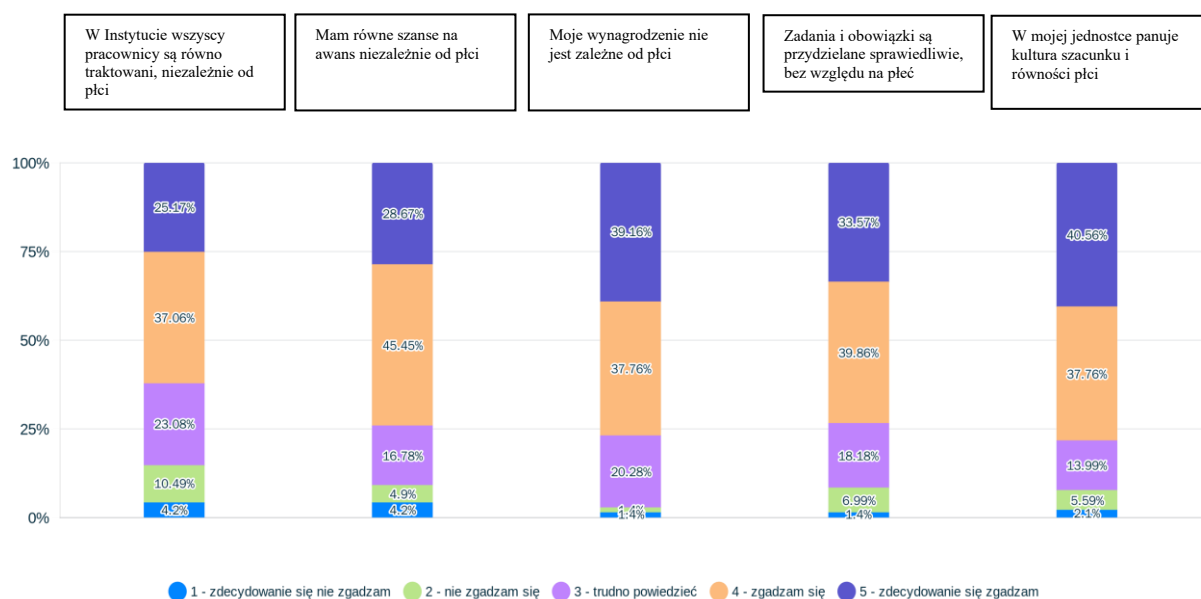
4. Staż pracy w Instytucie:



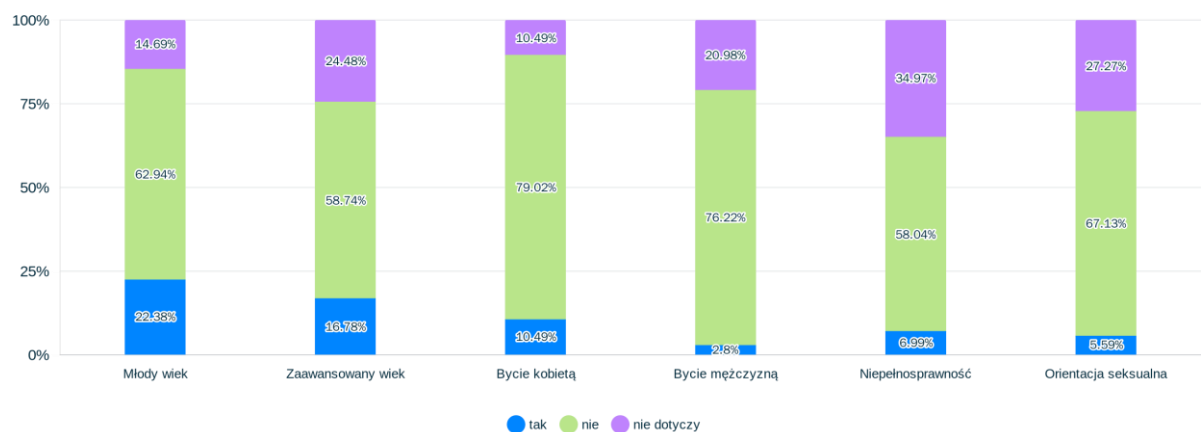


Wyniki ankiety:

5. Doświadczenia w pracy.

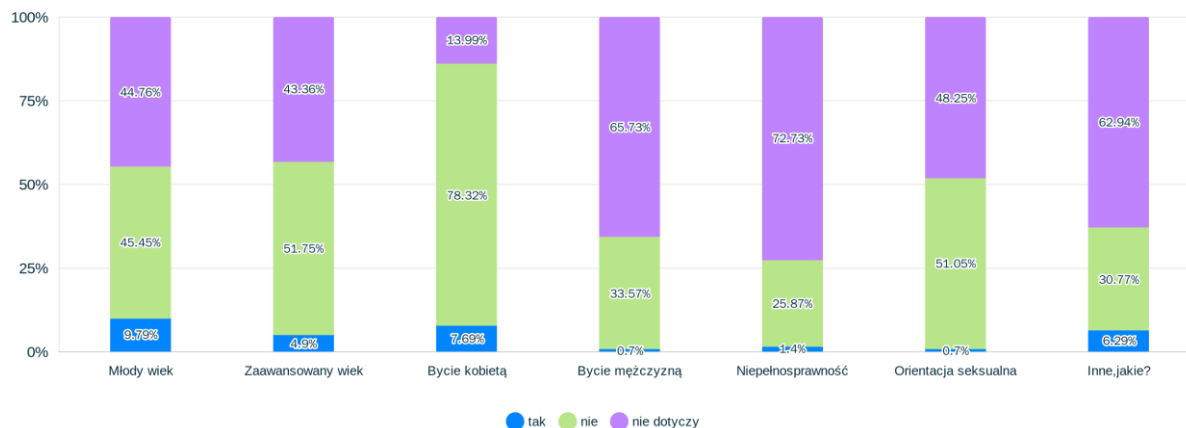


6. Czy poniższe elementy utrudniają karierę w Instytucie?

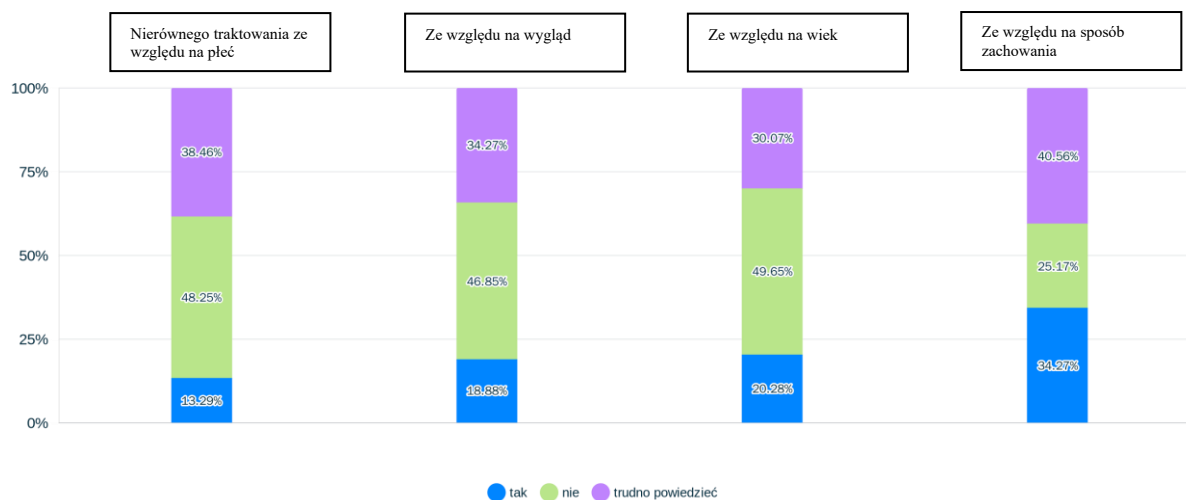




7. Czy odczuwasz dyskomfort z powodu:

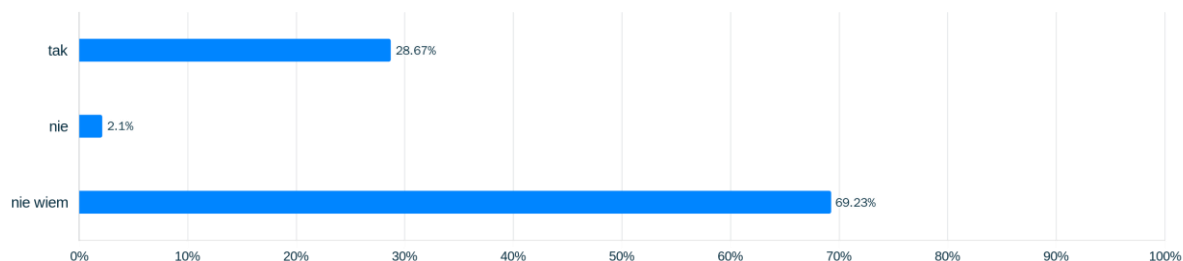


8. Jak sądzisz, czy inni odczuwają dyskomfort z powodu:

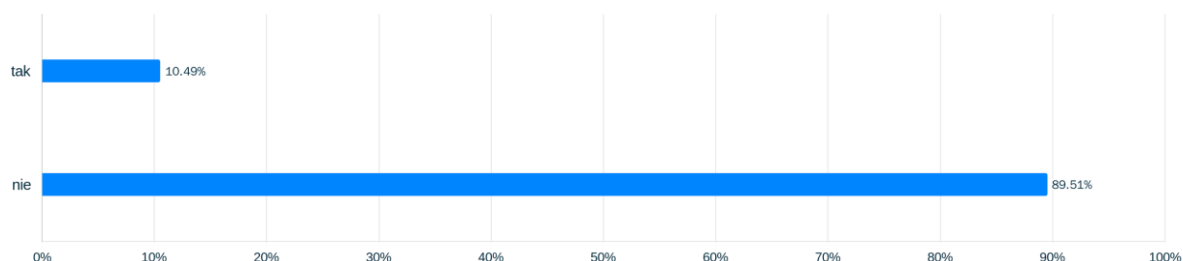




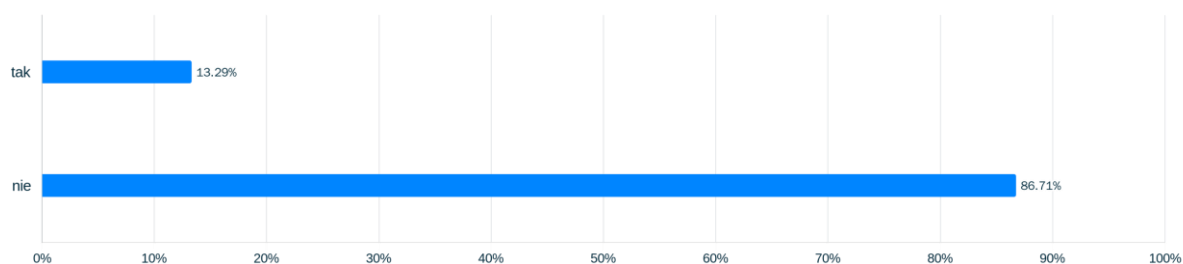
9. Czy w IMiD są zatrudnione osoby o nietypowej tożsamości płciowej?



10. Czy doświadczyłaś/ doświadczyłeś sytuacji w pracy w Instytucie, w której poczułaś/poczułeś się traktowana/traktowany inaczej ze względu na płeć?



12. Czy zaobserwowałaś/zaobserwowałeś, że inni pracownicy Instytutu czują się traktowani inaczej ze względu na płeć?





Podsumowanie wyników ankiety

Wyniki ankiety pokazują, że IMiD to miejsce w pracy, w którym niemal nie występuje nierówne traktowanie ze względu na płeć. Zdecydowana większość respondentów jest zdania, że pracownicy IMiD są traktowani tak samo bez względu na płeć, mają równe szanse na awans a wysokość wynagrodzenia nie zależy od płci. Niemal 90% odpowiedziało, że nie doświadczyło w IMiD gorszego traktowania ze względu na płeć. 87% nie zauważyło przejawów takiego traktowania wobec współpracowników. Zdaniem ponad $\frac{3}{4}$ respondentów, płeć nie utrudnia kariery w instytucie. Jednocześnie pracownicy zauważają, że w IMiD są zatrudnione osoby o nietypowej tożsamości płciowej (28,7% odpowiedzi twierdzących, podczas gdy 69% osób nie miało zdania). Analiza odpowiedzi na pytania otwarte pokazała, że pojedynczy pracownicy zauważają lub doświadczyli przejawów innego traktowania ze względu na płeć (należy podkreślić, że respondenci wskazywali zarówno na gorsze traktowanie ze względu na bycie kobietą - przede wszystkim wiąże się to ze stereotypami i wzorcami kulturowymi, jak i na bycie mężczyzną - głównie ze względu na sfeminizowane środowisko, jakim jest instytut).

Poniższe wypowiedzi, mimo że sporadyczne, rzucają interesujące światło na kwestię nierówności traktowania ze względu na płeć oraz wskazują, w jaki sposób można przeciwdziałać przejawom tego problemu:

- *dyskryminacja z powodu faktu bycia w ciąży;*
- *cięża, macierzyński, zwolnienia na chore dzieci nie są mile widziane. Są zadawane pytania o plany prokreacyjne przy zatrudnieniu;*
- *preferencyjne awansowanie mężczyzn;*
- *niestosowne uwagi (podtekst seksualny) zarówno od personelu medycznego jak i niższego rzędu (robotnicy);*
- *uwagam, że ze względu na płeć (jestem kobietą) oraz młody wiek szefostwo nie chciało przeprowadzić parokrotnie merytorycznej rozmowy dotyczącej mojego wynagrodzenia. Występują jawne nierówności w płacach mimo tego samego wykształcenia oraz stażu pracy;*
- *mężczyzna lekarz to rodzynek, zazwyczaj jest traktowany lepiej przez szefa;*
- *w poprzednim miejscu pracy, również w IMiD, podczas wybierania osoby na stanowisko zastępcy spośród swoich pracowników, przełożony sprawdzał dokumentację medyczną młodej dziewczyny. Gdy wyczytał, że planuje macierzyństwo w przyszłości (nieokreślonej) od razu została skreślona. Sytuacja miała miejsce ok. 3-4 lata temu, ale myślę, że nadal może to się dziać gdzieś w Imid;*
- *często w relacjach służbowych z niektórymi mężczyznami czuję dyskomfort, jestem czasami traktowana "z góry";*



- ogłaszanie przez IMiD konkursu (z nagrodami) na najlepszą pracowniczkę w czasie pandemii (z wykluczeniem pracowników płci męskiej), promowanie przez IMiD stypendiów dyskryminujących mężczyzn, np. konkursu na stypendium dla najlepszych badaczek i naukowiec (wykluczających badaczy płci męskiej) finansowanych przez firmy zewnętrzne (L'Oreal), faworyzowanie kobiet przy zatrudnianiu na niektóre stanowiska (lub zatrudnianiu w niektórych jednostkach), wysyłanie przez dyrekcję/administrację życzeń wyłącznie kobietom z okazji Międzynarodowego Dnia Sekretarza i Sekretarki, świętowanie Dnia Kobiet przy jednoczesnym ignorowaniu Dnia Mężczyzn;
- znam mężczyzn, którzy czuli się traktowani inaczej ze względu na płeć w sytuacji, gdy dotyczyło to pracy na stanowiskach mocno zdominowanych przez kobiety;
- moje problemy i niezdolności do pracy są oceniane surowiej niż w przypadku pozostałego personelu żeńskiego;
- przełożony homoseksualny (kilku w imid) lepiej traktuje osoby tej samej płci. Nie jest to mobbing względem płci przeciwnej, absolutnie nie. Natomiast czuć faworyzację. Czasami nawet sam przełożony przyznaje ten fakt.

Dodatkowo pojawiły się następujące propozycje działań na rzecz wzmacniania polityki równości płci w IMiD:

- edukować - np. co jakiś czas rozesłać jakieś materiały, ale nic absorbującego, bo ludzie tego nie będą czytać, raczej np. krótkie filmiki z kampanii równościowych itp.
- organizować spotkania dla kierowników jednostek dotyczące seksizmu; warsztaty dotyczące wspierania kobiet w organizacji;
- oferowanie elastycznych godzin pracy, pracy zdalnej lub hybrydowej, aby umożliwić pracownikom łączenie obowiązków zawodowych z życiem osobistym. Szkolenia dla wszystkich pracowników z zakresu równości płci, przeciwdziałania dyskryminacji i nieświadomych uprzedzeń
- być może elastyczne godziny pracy stanowiłyby wsparcie dla kobiet- pracujących matek lub kobiet powracających do pracy po urlopie macierzyńskim
- umożliwienie elastycznych godzin pracy, pracy zdalnej czy innych rozwiązań, które ułatwiają pracownikom łączenie życia zawodowego i prywatnego, co jest szczególnie ważne dla kobiet.
- warto byłoby rozważyć wprowadzenie np. urlopów menstruacyjnych.



II. WNIOSKI

Skuteczny GEP jest dostosowany do potrzeb i celów instytucji. Każda instytucja ma swoją specyfikę i jej GEP powinien być stworzony zgodnie z misją, historią i kontekstem działania danej instytucji. GEP powinien również być opracowany w odniesieniu do krajowych przepisów prawnych istotnych dla kwestii równości płci.

Wszystkie statystyki pokazują, że sektor ochrony zdrowia w Polsce charakteryzuje się wyraźną przewagą liczebną kobiet w większości zawodów medycznych i personelu wspomagającego. Zjawisko to utrzymuje się od wielu lat i jest efektem zarówno historycznych uwarunkowań, jak i trendów edukacyjnych - kobiety częściej wybierają zawody medyczne. Analizując aspekt społeczny przewagi kobiet w sektorze zdrowia można przyjąć następujące założenia:

- ze względu na to, że w swoich działaniach Instytut Matki i Dziecka w dużej mierze koncentruje się na dzieciach, a kobiety bardziej przejawiają zainteresowanie pracą w dziedzinie pediatrii ze względu na swoje umiejętności i naturalną empatię wobec dzieci.
- wzmocnienie perspektywy płci w badaniach i edukacji medycznej – przewaga kobiet w sektorze może być atutem w budowaniu programów uwzględniających specyficzne potrzeby pacjentek, pacjentów i personelu w kontekście równości.

Podsumowując, dominacja kobiet w ochronie zdrowia wymaga nie tylko działań na rzecz utrzymania równego traktowania, ale także inicjatyw, które zapewniają równy dostęp do awansu, specjalizacji i decyzyjności, jednocześnie wspierając obecność mężczyzn w zawodach medycznych.

Plan Równości Płci Instytutu Matki i Dziecka ma być kamieniem milowym w procesie zwiększania świadomości różnorodności płci.



III. CELE I DZIAŁANIA

Celem strategicznym jest zwiększenie świadomości znaczenia równego traktowania ze względu na płeć wśród pracowników Instytutu Matki i Dziecka. Jego realizacja będzie następowała poprzez następujące zadania szczegółowe:

Lp.	Działanie	Kto odpowiedzialny	kiedy	miernik
1.	Monitorowanie danych dotyczących płci pod względem grup personelu, kadry kierowniczej, wieku	Dział Kadr i Płac	W styczniu co 2 lata, pierwszy raport w 2027 r. za okres 2025-2026	Raport
2.	Zwiększanie wśród pracowników świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności i stereotypów. Promowanie zasad równego traktowania, w tym przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć.	Dział Kadr i Płac, Kierownicy jednostek i komórek organizacyjnych	Zadanie ciągle-monitorowanie przez Zespół co roku	Liczba odbytych szkoleń- co najmniej 2 szkolenia w ciągu obowiązywania Planu
3.	Zamieszczenie na stronie internetowej IMiD Polityki Równości Płci oraz upowszechnianie treści propagujących równość płci w intranecie, mailowo, w newsletterze IMiD oraz	Zespół ds. GEP, Biuro Prasowe	Zadanie ciągle-monitorowanie przez Zespół co roku	Liczba zamieszczonych komunikatów, co najmniej 1 w roku



	social mediach IMiD. Przypominanie pracownikom, gdzie i jak można zgłaszać naruszenia dot. dyskryminacji w IMiD.			
4.	Przegląd oraz modyfikacja procedur dotyczących zatrudniania pracowników pod kątem spełnienia standardów równości płci, w tym także związane z pracownikami naukowymi (HR Excellence in Research)	Zespół ds. GEP	W styczniu co 2 lata, pierwszy raport w 2027 r. za okres 2025-2026	Raport
5.	Wprowadzenie treści propagujących równość płci oraz Plan Równości Płci do materiałów adaptacyjnych dla nowozatrudnionych pracowników.	Dział Kadr i Płac, Kierownicy jednostek i komórek organizacyjnych	Zadanie ciągłe- monitorowanie przez Zespół co roku	Liczba potwierdzeń zapoznania się nowozatrudnionych pracowników z Polityką Równości Płci w Kartach Adaptacji Pracowników
6.	Badanie poziomu znajomości i przestrzegania zasad równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w oparciu o przeprowadzane badania opinii	Zespół ds. GEP	Zadanie ciągłe- monitorowanie przez Zespół co roku	Ankieta co najmniej co 2 lata i wywiady z 0,05% pracowników



	pracowników.			
7.	Weryfikacja i monitorowanie równego dostępu niezależnie od płci w procesach decyzyjnych związanych z działalnością Instytutu (dążenie do zrównoważonej reprezentacji płci w komisjach konkursowych, naukowych, w zespołach eksperckich i projektowych).	Zespół ds. GEP	W styczniu co 2 lata, pierwszy raport w 2027 r. za okres 2025-2026	Raport
8.	Weryfikacja pod względem płci procesów o ubieganie się ze środków statutowych, grantów i projektów naukowych oraz zdobywania stopni i tytułów naukowych.	Zespół ds. GEP	W styczniu co 2 lata, pierwszy raport w 2027 r. za okres 2025-2026	Raport
9.	Zapewnienie możliwości zgłaszania potrzeb i problemów oraz barier w bieżącej pracy oraz w rozwoju naukowym poprzez utworzony mail: gep@imid.med.pl .	Zespół ds. GEP	Zadanie ciągłe-monitorowanie przez Zespół	Raport raz w roku, w przypadku zgłoszenia – zwołanie spotkania Zespołu ds. GEP ad hoc w celu rozwiązania problemu



10.	Dążenie do używania języka neutralnego pod względem płci oraz wdrażanie zapisów wynikających z Dyrektywy UE w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn poprzez przejrzystość wynagrodzeń (Stopniowa zmiana nazewnictwa stanowisk w ogłoszeniach rekrutacyjnych)	Dział Kadr i Płac	Zadanie ciągłe	Raport -w styczniu co 2 lata, pierwszy raport w 2027 r. za okres 2025-2026
-----	---	-------------------	----------------	--

IV. WDROŻENIE

Pracownicy zatrudnieni na dzień wprowadzenia Planu Równości Płci w Instytucie Matki i Dziecka zostaną zapoznani drogą mailową - zostanie także przygotowana zwięzła prezentacja na temat propagowania wartości i zasad wprowadzonych w niniejszym Planie.

Procedura będzie zamieszczona na stronie internetowej Instytutu, w newsletterze IMiD oraz w intranecie.

Sprawozdania i raporty z realizacji GEP będą także opublikowane w intranecie.