

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

**w Centrum Naukowo-Badawczym Ochrony Przeciwpożarowej
im. Józefa Tuliszkowskiego – Państwowym Instytucie Badawczym**

Spis treści

Wprowadzenie.....	2
Diagnoza początkowa CNBOP-PIB.....	3
Cele, Działania, Wskaźniki, Monitoring.....	6
Podsumowanie.....	7

Opracowanie:

Maria Zielecka, Anna Rabajczyk, Anna Leleń, Agnieszka Baczyńska

1. WPROWADZENIE

Plan Równości Płci w Centrum Naukowo-Badawczym Ochrony Przeciwpożarowej im. Józefa Tuliszkowskiego – Państwowym Instytucie Badawczym (CNBOP-PIB) jest dokumentem wspomagającym funkcjonowanie CNBOP-PIB zgodnie z zasadami równości i różnorodności. Głównym celem planu jest budowanie przyjaznego oraz wolnego od dyskryminacji i uprzedzeń środowiska pracy i nauki. Zaproponowane przez CNBOP-PIB działania mają także na celu rozwijanie kompetencji w zakresie płci i zwalczanie nieświadomych uprzedzeń związanych z płcią wśród pracowników, dykcji Instytutu i kierownictwa, tworzenie grup roboczych poświęconych określonym tematom oraz podnoszenie świadomości poprzez działania komunikacyjne. Dokument ten wspomaga wszystkich pracowników (oddelegowanych funkcjonariuszy i pracowników cywilnych) w wolnym od przeszkód rozwoju naukowym i osobistym.

Zgodnie z wytycznymi^{1, 2, 3} Komisji Europejskiej Plan równości płci jest dokumentem, który zawiera zestaw działań mających na celu: przeprowadzenie oceny i/lub analizy dotychczasowych praktyk i procedur w celu identyfikacji uprzedzeń związanych z płcią, zidentyfikowanie i wdrożenie innowacyjnych strategii w celu skorygowania wszelkich uprzedzeń oraz ustalenie celów i monitorowanie postępów w zakresie promowania równości płci w oparciu o odpowiednie wskaźniki. W opracowanym Planie równości płci uwzględniono powyższe wymagania Komisji Europejskiej oraz dobre praktyki w zakresie równości płci, natomiast cele, działania i wskaźniki dostosowano do potrzeb i możliwości CNBOP-PIB.

CNBOP-PIB przestrzega wszystkich przepisów dotyczących równego traktowania pracowników w zatrudnieniu. Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków i dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Szczegółowa informacja dla pracowników CNBOP-PIB dotycząca równego traktowania w zatrudnieniu jest dostępna na stronie intranetowej CNBOP-PIB.

¹ Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana);

² Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów - Wzmocnione partnerstwo w ramach europejskiej przestrzeni badawczej na rzecz doskonałości i wzrostu gospodarczego (COM(2012) 392 final);

³ Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs), wrzesień 2021;

2. DIAGNOZA POCZĄTKOWA

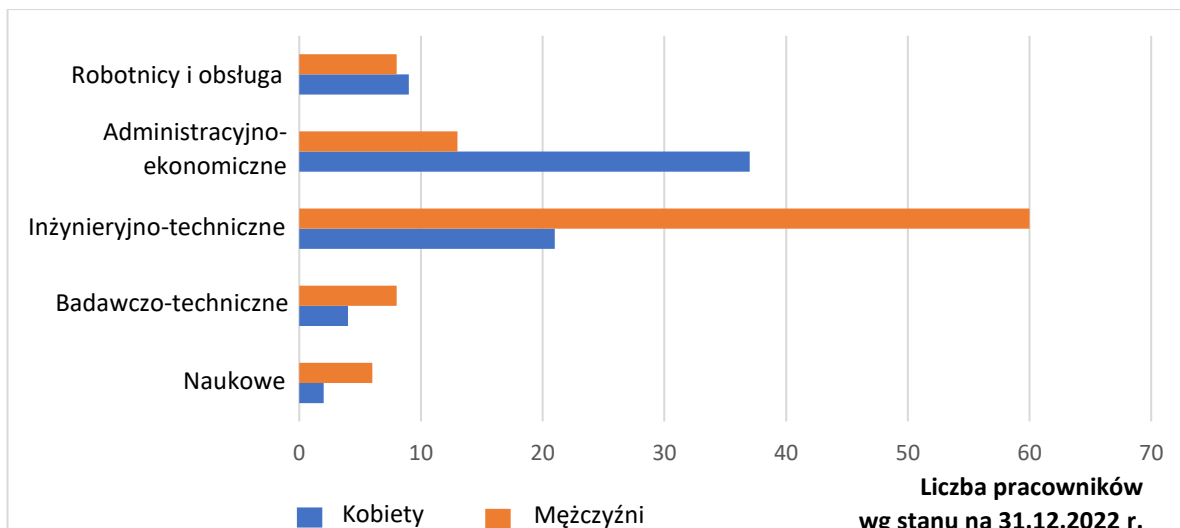
Opis i analiza struktury i procedur

W ramach analizy danych twardych przeanalizowano strukturę zatrudnienia, procedury rekrutacji, płace oraz działalność naukową i usługową w CNBOP-PIB.

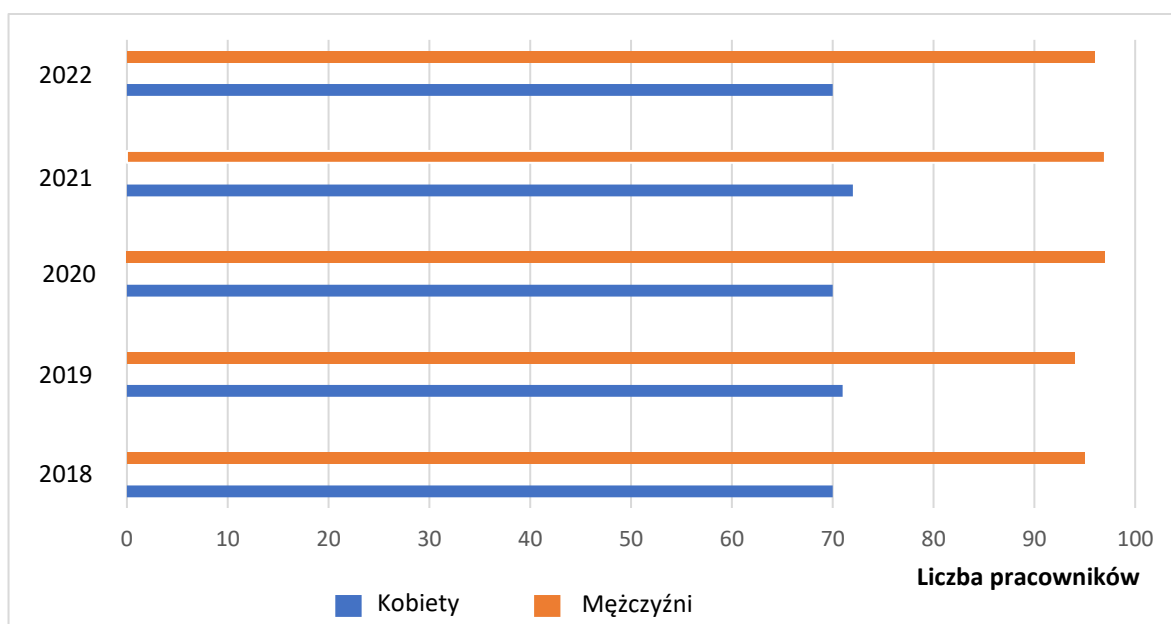
Rekrutacja i zatrudnienie pracowników na stanowiska naukowe w CNBOP-PIB odbywa się zgodnie z ustawą z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (t.j. Dz.U.2022.498 z późn. zm.) oraz Statutem. W CNBOP-PIB obowiązuje także Regulamin przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w CNBOP-PIB wprowadzony Zarządzeniem Dyrektora nr 9/2016 z dnia 21 lipca 2016 r. wraz z Zarządzeniem zmieniającym nr 24/2017. W CNBOP-PIB obowiązuje również Kodeks etyki w CNBOP-PIB wprowadzony Zarządzeniem Dyrektora nr 38/2018 z dnia 30 listopada 2018 r.

Podstawową zasadą stosowaną w procesie rekrutacji na wszystkie stanowiska w CNBOP-PIB jest ocena kandydata na podstawie jego wykształcenia, doświadczenia zawodowego, kompetencji merytorycznych oraz interpersonalnych. Efektem takiej polityki zatrudniania, zgodnej ze standardami etyki i niedyskryminującej ze względu na płeć, jest utrzymujące się od wielu lat zrównoważone zatrudnienie kobiet i mężczyzn. Równie zbilansowane jest zatrudnienie na stanowiskach kierowniczych.

Kadrę CNBOP-PIB stanowią pracownicy naukowcy, badawczo-techniczni, inżynierijno-techniczni, administracyjno-ekonomiczni oraz osoby zatrudnione na stanowiskach robotniczych i obsługa. Według stanu na dzień 31 grudnia 2022 r. w CNBOP-PIB było zatrudnionych 155 pracowników cywilnych oraz pełniło służbę 11 funkcjonariuszy PSP. Łączna liczba pracujących to 166 osób, w tym 70 kobiet (co stanowiło 42% wszystkich) oraz 96 mężczyzn (58% wszystkich).



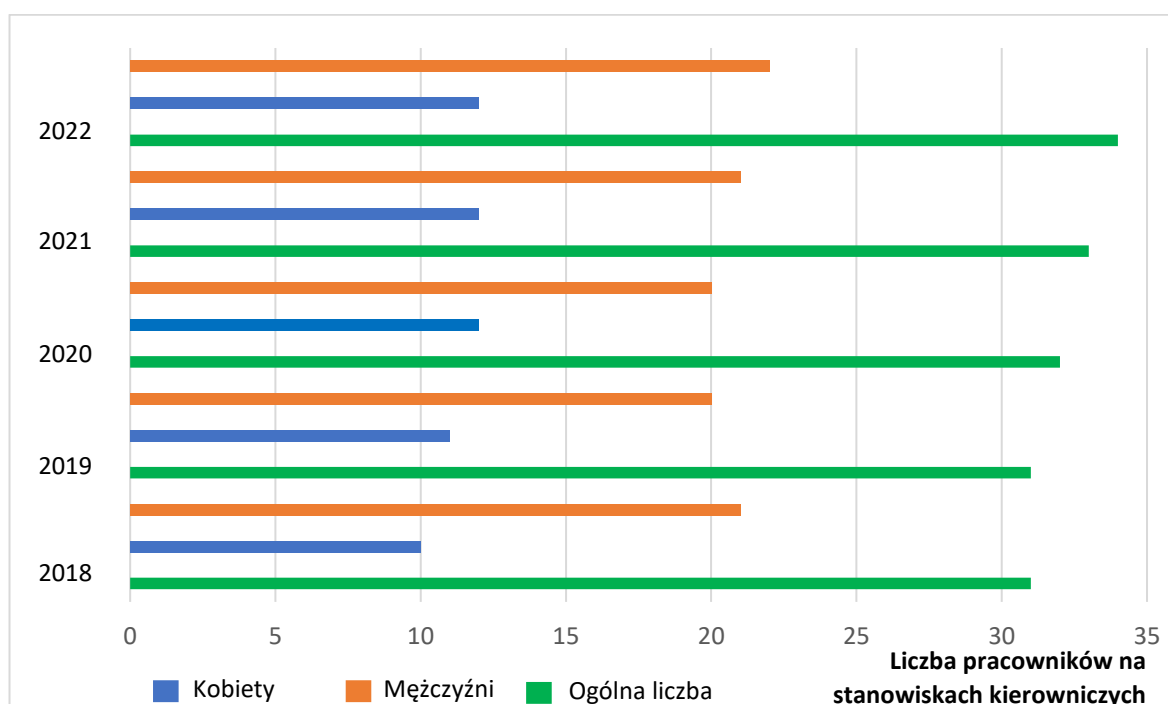
Więcej kobiet pracuje na stanowiskach administracyjno-ekonomicznych, natomiast mężczyźni przeważają na stanowiskach naukowych, inżynieryjno-technicznych, badawczo-technicznych, obsługi i stanowiskach robotniczych. Struktura ta jest porównywalna na przestrzeni ostatnich 5 lat, tj. od 2018-2022.



Analizując strukturę zatrudnienia w grupie pracowników naukowych, można wyodrębnić stanowiska: profesora, profesora Instytutu i adiunkta. Tytuł profesora nadawany przez Prezydenta RP posiada w CNBOP-PIB 1 osoba - kobieta. W przypadku stanowiska profesora instytutu rozkład wśród kobiet i mężczyzn obejmuje 1 kobietę i 1 mężczyznę. Na stanowisku adiunkta natomiast zatrudnionych jest 4 mężczyzn. W grupie pracowników naukowych współczynnik liczby kobiet w odniesieniu do mężczyzn wynosi 0,29.

W skład dyrekcji Instytutu wchodzi Dyrektor (mężczyzna) i jego dwóch zastępców (mężczyźni). W odniesieniu do pozostałych stanowisk kierowniczych funkcje kierowników i zastępców kierowników zakładów, działów, pełnomocników ds. Jakości/ ds. Naukowych, Głównej Księgowej udział kobiet i mężczyzn wynosi 12:19. Struktura ta kształtowała się podobnie na przestrzeni ostatnich 5 lat, tj. od 2018 – 2022.

Należy zaznaczyć, iż CNBOP-PIB jest miejscem pracy zarówno pracowników cywilnych jak i funkcjonariuszy powołanych przez Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji oraz funkcjonariuszy KG PSP oddelegowanych do pełnienia służby w CNBOP-PIB w różnych grupach stanowisk. Specyfika badań prowadzonych w CNBOP-PIB, zwłaszcza w zakresie pożarowo-wybuchowym, determinuje zwiększony udział mężczyzn wykonujących wskazane prace.



Rada Naukowa CNBOP-PIB jest organem stanowiącym, inicjującym, opiniodawczym i doradczym CNBOP-PIB w zakresie działalności statutowej oraz w sprawach rozwoju kadry naukowej oraz badawczo-technicznej. Skład Rady Naukowej został wyłoniony w 50% spośród kadry CNBOP-PIB w wyniku wyborów. Pozostały skład stanowią członkowie niebędący pracownikami CNBOP-PIB powołani przez Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji oraz Ministra Edukacji i Nauki. Wśród członków Rady Naukowej wybieranych spośród pracowników CNBOP-PIB, kobiety stanowią 33 %.

W CNBOP-PIB nie ma zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć, a wynagrodzenia zależą wyłącznie od zajmowanego stanowiska, ponadto żaden ze składników wynagrodzenia wprowadzony w regulaminie wynagradzania nie jest uzależniony od płci.

3. CELE, DZIAŁANIA, WSKAŹNIKI, MONITORING

Plan równości płci uwzględnia takie aspekty jak kultura organizacyjna, równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym oraz podczas rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej. Niezbędne jest także uwzględnienie kwestii włączenia wymiaru płci do treści badawczych, a także przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałanie molestowaniu. Realizowane działania mają na celu zwiększenie świadomości oraz znaczenia zagadnień równości płci, wyrównywania szans kobiet i mężczyzn. Promowanie właściwych postaw w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i jej skutkom oraz wzmacnianie postaw wzajemnego szacunku i zrozumienia ma służyć budowaniu przyjaznego wolnego od uprzedzeń środowiska pracy.

CEL. Utrzymanie zrównoważonego poziomu udziału kobiet i mężczyzn w badaniach naukowych i pracach administracyjnych

Działania	Wskaźniki	Monitoring	Odpowiedzialność/Współpraca
Monitorowanie zatrudnienia	Liczba zatrudnionych kobiet i mężczyzn	Coroczne zestawienia danych z kadr	Kierownik Działu Spraw Pracowniczych i Organizacyjnych (DO)
Podnoszenie świadomości dotyczącej możliwości rozwoju kariery zawodowej	Wypracowanie zasad dotyczących proaktywnych działań promujących rozwój kariery zawodowej	Publikacja corocznej informacji z wykorzystaniem wypracowanych zasad	Pełnomocnik ds. strategii/Kierownicy Komórek Organizacyjnych

4. PODSUMOWANIE

Plan równości płci oparto na zebranych dowodach i danych bazowych z podziałem na płeć, uwzględniających wszystkich pracowników CNBOP-PIB. Dokonano analizy między innymi kultury organizacyjnej Instytutu, równowagi płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym, równowagi płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej, włączenia wymiaru płci do treści badawczych oraz przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć. W analizie uwzględniono także specyfikę funkcjonowania i zadań realizowanych przez CNBOP-PIB wynikających ze Statutu oraz struktury organizacyjnej. Wprowadzenie Planu Równości Płci, obok polityki jakości, polityki bezstronności i poufności, polityki antykorupcyjnej czy też polityki prywatności, CNBOP-PIB wskazuje na dążenie do zapewnienia równości płci oraz duże zaangażowanie na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi.

Monitorowanie i ocena działań pozwoli na określenie postępu realizacji założonych działań oraz umożliwi stałe doskonalenie w CNBOP-PIB.

Realizację Planu równości płci dla CNBOP-PIB przewidziano na lata 2023 – 2025.

Dyrektor CNBOP-PIB
st. bryg. dr inż. Paweł Janik