

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI na lata 2026-2031

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

Spis treści

1. Wprowadzenie.....	2
2. Diagnoza początkowa CNBOP-PIB.....	5
3. Cele, Działania, Wskaźniki, Monitoring.....	10
4. Podsumowanie.....	12

Opracowanie:

Maria Zielecka, Anna Rabajczyk, Anna Leleń, Agnieszka Baczyńska, Sławomir Koc

1. WPROWADZENIE

Plan Równości Płci w Centrum Naukowo-Badawczym Ochrony Przeciwpowodzi im. Józefa Tuliszkowskiego – Państwowym Instytucie Badawczym (CNBOP-PIB) na lata 2026-2031 jest oficjalnym dokumentem wzmacniającym integrację równości płci w działaniach badawczych i innowacyjnych oraz wspomagającym funkcjonowanie CNBOP-PIB zgodnie z zasadami równości i różnorodności.

Główne cele Planu są następujące:

- 1) budowanie przyjaznego oraz wolnego od dyskryminacji i uprzedzeń środowiska pracy i nauki,
- 2) rozwijanie kompetencji w zakresie płci i zwalczanie nieświadomych uprzedzeń związanych z płcią wśród pracowników, dyrekcji Instytutu i kierownictwa,
- 3) podnoszenie świadomości poprzez działania komunikacyjne,
- 4) propagowanie równych szans dla wszystkich,
- 5) eliminowanie ewentualnych przyczyn braku równości płci.

Niniejszy Plan uwzględnia następujące istotne obszary rekomendowane w wymaganiach dla oficjalnego dokumentu Planu Równości Płci zdefiniowanych przez Komisję Europejską:

- 1) równowaga praca-życie prywatne i kultura organizacyjna,
- 2) równowaga płci w kierownictwie i procesach decyzyjnych,
- 3) równość płci w rekrutacji i awansach,
- 4) integracja perspektywy płci w treściach badawczych,
- 5) działania przeciw przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

Powyższe cele i rekomendowane obszary, uwzględnione w Planie, są zgodne z głównymi celami planowanej nowej Strategii Równości Płci UE na lata 2026-2030 obejmującymi:

- 1) wzmocnienie praw kobiet we wszystkich sferach życia – od pracy po zdrowie,
- 2) walkę z przemocą ze względu na płeć, także tą w Internecie,
- 3) zwiększenie udziału kobiet w życiu politycznym i gospodarczym,
- 4) promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym,
- 5) uwzględnianie przecinania się różnych form dyskryminacji (interseksyjność),
- 6) wzmocnienie współpracy z państwami członkowskimi, instytucjami publicznymi i społeczeństwem obywatelskim,
- 7) kontynuację podejścia dwutorowego: z jednej strony – działania ukierunkowane na równość płci, z drugiej – uwzględnianie perspektywy płci we wszystkich politykach UE.

Konsultacje nowej Strategii Równości Płci UE na lata 2026-2030 zakończyły się 11 sierpnia 2025, nowa Strategia Równości Płci UE na lata 2026-2030 ukaże się w I kwartale 2026. Ponadto niniejszy Plan jest zgodny z wymaganiami Programu Pracy Horyzont Europa na lata 2026-2027 i określonymi w tym programie wymaganiami dotyczącymi Planów Równości Płci.

Plan Równości Płci w Centrum Naukowo-Badawczym Ochrony Przeciwpowodzi im. Józefa Tuliszkowskiego – Państwowym Instytucie Badawczym (CNBOP-PIB) na lata 2026-2031 wspomaga wszystkich pracowników CNBOP-PIB (delegowanych funkcjonariuszy i pracowników cywilnych) w wolnym od przeszkód rozwoju naukowym, zawodowym 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.

Dokument jest oparty w szczególności na następujących aktach prawnych:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U.1997.78.483),
2. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 r. ustanawiające program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania obowiązujące w tym programie oraz uchylające rozporządzenia (UE) nr 1290/2013 i (UE) nr 1291/2013, Dz. Urz. UE. L 170/1 z 12.5.2021 obowiązuje do 2027 r. projektowana jest kolejna perspektywa finansowa UE (po roku 2027).

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 przedrukowana) Dz. Urz. UE. L. 204/23 z 26.7.2006.

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;

3. 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 (Dz. Urz. UE L 204/23 z 26.7.2006)
4. Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (t.j. Dz.U.2023.2809 ze zm.)
5. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U.2025.1071 ze zm.)
6. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U.2025.277 ze zm.)
7. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (t.j. Dz. U. Dz.U.2025.383 ze zm.)

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 dla pracowników na stronie intranetowej w zakładce DO/Informacja dotycząca równego traktowania pracowników.

W opracowanym Planie Równości Płci uwzględniono także dobre praktyki zastosowane w innych państwach członkowskich UE w dokumentach typu Plan Równości Płci.

2. DIAGNOZA POCZĄTKOWA

Opis i analiza struktury i procedur

W ramach analizy danych twardych przeanalizowano strukturę zatrudnienia, procedurę rekrutacji, płace oraz działalność naukową i usługową oraz Decyzje, Zarządzenia i Regulaminy obowiązujące w CNBOP-PIB.

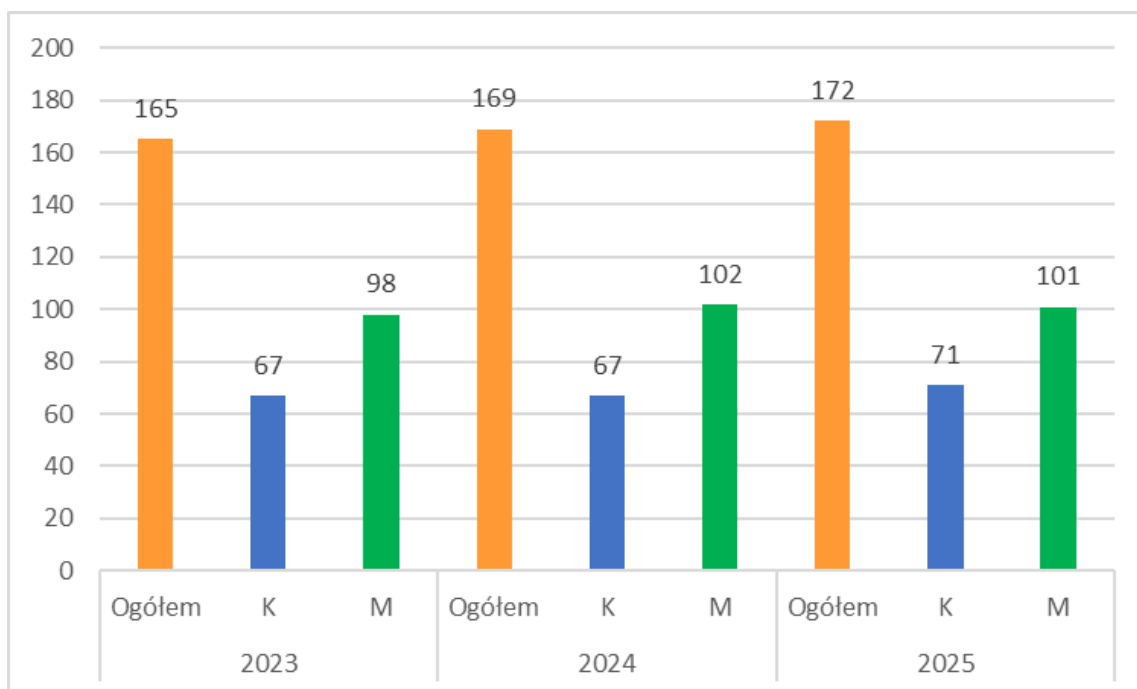
Rekrutacja i zatrudnienie pracowników na stanowiska naukowe w CNBOP-PIB odbywa się zgodnie z ustawą z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych oraz Statutem.

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 w ostatnich latach zrównoważone zatrudnienie kobiet i mężczyzn.

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. Ponadto w CNBOP-PIB działa komisja dyscyplinarna powołana Decyzją Dyrektora nr 02/DO/2022 w oparciu o wyniki głosowania przeprowadzonego zgodnie z Zarządzeniem Dyrektora nr 6/2018 z dnia 28 lutego 2018 r.

Kadrę CNBOP-PIB stanowią pracownicy naukowcy, badawczo-techniczni, inżynierzy i technicy, administracyjno-ekonomiczni oraz osoby zatrudnione na stanowiskach robotniczych i obsługa. Według stanu na dzień 31 grudnia 2025 r. w CNBOP-PIB było zatrudnionych 164 pracowników cywilnych oraz pełniło służbę 8 funkcjonariuszy PSP. Łączna liczba pracujących to 172 osoby, w tym 71 kobiet (co stanowiło 41,28 % wszystkich pracowników) oraz 101 mężczyzn (58,72 % wszystkich pracowników).

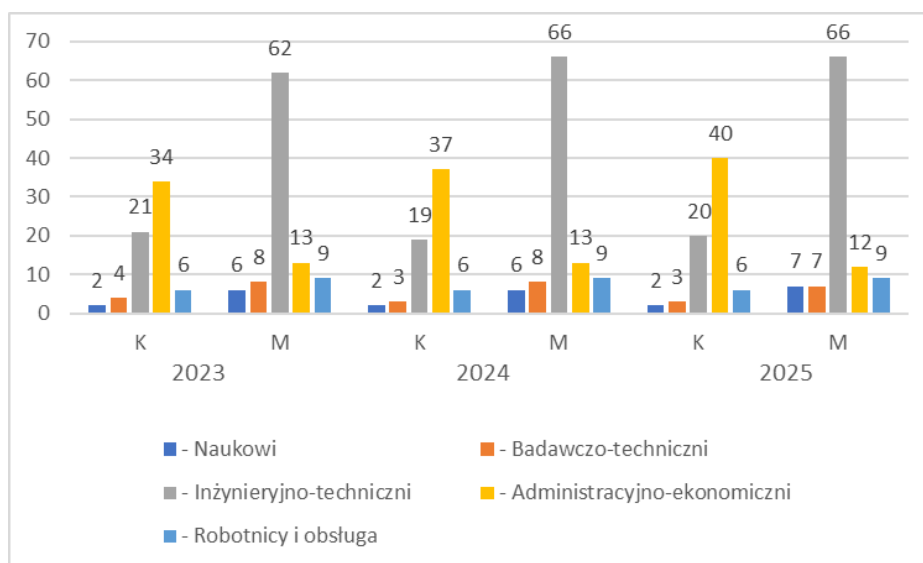
Stan zatrudnienia ogółem z podziałem na płeć w latach 2023-2025 obejmujących realizację poprzedniego Planu Równości Płci przedstawiono na Rys.1.



Rys. 1. Liczba kobiet i mężczyzn zatrudnionych ogółem w latach 2023-2025.

W latach realizacji poprzedniego Planu Równości Płci można zaobserwować niewielki trend wzrostu liczby pracowników ogółem. Należy podkreślić, że liczba zatrudnianych kobiet i mężczyzn była taka sama w kolejnych latach.

Strukturę zatrudnienia w poszczególnych grupach pracowników w latach 2023-2025 przedstawiono na Rys. 2.



Rys. 2. Liczba kobiet i mężczyzn zatrudnionych w poszczególnych grupach pracowników w latach 2023-2025.

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 3 lat, tj. od 2023-2025.

Analizując strukturę zatrudnienia w grupie pracowników naukowych na dzień 31.12.2025 r., 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. Dodatkowo dwóch mężczyzn z tytułem dr hab. zajmuje stanowisko Dyrektora i Zastępcy Dyrektora. W grupie pracowników naukowych współczynnik liczby kobiet w odniesieniu do mężczyzn wynosi 0,33.

W latach 2023-2025 pracownicy CNBOP-PIB wyraźnie podnieśli swoje kwalifikacje: 2 osoby uzyskały stopień naukowy doktora habilitowanego, 3 osoby ukończyły studia magisterskie, 2 osoby ukończyły studia podyplomowe. W 2025 r. 1 osoba zakończyła doktorat wdrożeniowy, 4 osoby rozpoczęły studia podyplomowe i 1 osoba kontynuuje studia I stopnia – inżynierskie. W latach 2024 i 2025 2 osoby rozpoczęły przewód doktorski.

W 2023 r. CNBOP-PIB uzyskał kategorię B+ w dyscyplinie inżynieria środowiska, górnictwo i energetyka na podstawie Decyzji Nr 42/209/2022-1 z dnia 17 stycznia 2023 r. wydanej przez Ministra Edukacji i Nauki w wyniku ewaluacji jakości działalności naukowej jednostek naukowo-badawczych za lata 2017–2021. Na podstawie ww. Decyzji i zgodnie z ustawą z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce art. 185, CNBOP-PIB posiada uprawnienia do nadawania stopnia doktora w dziedzinie nauk inżynieryjno-technicznych, w dyscyplinie inżynieria środowiska, górnictwo i energetyka. W celu realizacji posiadanych uprawnień opracowane zostały następujące dokumenty:

1. Tryb postępowania w sprawie nadania stopnia doktora przez Radę Naukową CNBOP-PIB
2. Tryb postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego przez Radę Naukową CNBOP-PIB
3. Regulamin korzystania z infrastruktury badawczej i informatycznej w Centrum Naukowo-Badawczym Ochrony Przeciwpowodzi im. Józefa Tuliszkowskiego – Państwowym Instytucie Badawczym

Rada Naukowa CNBOP-PIB na posiedzeniu w dniu 23.06.2023 r. zatwierdziła ww. dokumenty uchwałami nr 75-77, co umożliwia prowadzenie postępowań awansowych w trybie eksternistycznym. Niewątpliwie wypracowanie powyższych zasad dotyczących proaktywnych działań promujących rozwój kariery zawodowej przyczyni się do dalszego rozwoju kariery zawodowej wszystkich kobiet i mężczyzn

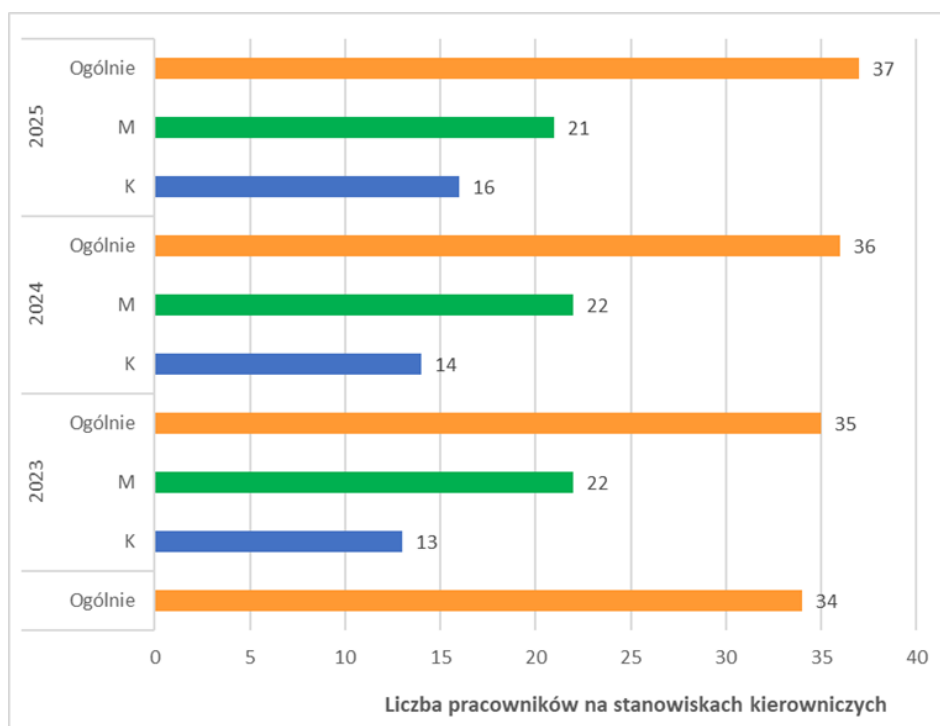
zatrudnionych w CNBOP-PIB, jak również tych spoza Instytutu, którzy złożą odpowiednią dokumentację o awans.

Wykorzystanie opracowanej procedury umożliwiło otwarcie 2 przewodów doktorskich:

1. kobietę – Kierownika Zespołu Laboratoriów Urządzeń i Środków Gaśniczych: „Pianotwórcze środki gaśnicze w ściekach popożarowych” zgodnie z uchwałami nr 105 - 106 z dnia 18.12.2024 r. przyjętymi przez Radę Naukową CNBOP-PIB.
2. mężczyznę – Kierownika Działu Informatyki: „Doskonalenie działań ratowniczych straży pożarnej poprzez wykorzystanie sztucznej inteligencji do wsparcia czynności ratowniczych” zgodnie z uchwałami nr 116 - 117 z dnia 25.05.2025 r. przyjętymi przez Radę Naukową CNBOP-PIB.

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/ds. Strategii, Głównej Księgowej udział kobiet i mężczyzn (z wyłączeniem Dyrekcji) wynosi 16:18.

Struktura zatrudnienia kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych kształtowała się podobnie na przestrzeni ostatnich 3 lat, tj. od 2023 – 2025, co ilustruje wykres na Rys.3.



Rys.3. Struktura zatrudnienia kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w latach 2023-2025.

Analizując powyższy wykres można stwierdzić niewielki trend wzrostu liczby kobiet zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych.

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 delegowanych 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.

W CNBOP-PIB funkcjonuje Rada Naukowa, która 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 przede wszystkim od zajmowanego stanowiska i kompetencji, 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 każdym szczeblu organizacji 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. Należy podkreślić, że dotychczas w CNBOP-PIB nie odnotowano przypadków przemocy czy molestowania. 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	Zestawienia danych na koniec każdego roku kalendarzowego. Raportowanie w trybie dwuletnim	Kierownik Działu Spraw Pracowniczych i Organizacyjnych (DO)
Podnoszenie świadomości pracowników dotyczącej możliwości rozwoju kariery zawodowej	Wypracowanie zasad dotyczących proaktywnych działań promujących rozwój kariery zawodowej	Publikacja informacji z wykorzystaniem wypracowanych zasad z monitorowaniem na koniec każdego roku kalendarzowego. Raportowanie w trybie dwuletnim	Pełnomocnik ds. strategii/Kierownicy Komórek Organizacyjnych
Upowszechnianie materiałów informacyjno-szkoleniowych o równości między kobietami i mężczyznami	Informacja do pracowników po każdorazowych zmianach wprowadzanych przez Komisję Europejską	Zestawienie danych o przekazanych materiałach informacyjno-szkoleniowych z monitorowaniem na koniec każdego roku kalendarzowego. Raportowanie w trybie dwuletnim	Pełnomocnik ds. strategii

Zgodnie z najnowszymi zaleceniami Komisji Europejskiej obowiązującymi od 2026 r. realizacja zaplanowanych działań będzie monitorowana, a raport będzie przygotowywany co dwa lata.

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 2026-2031.

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