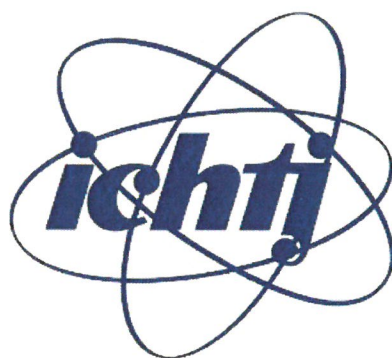




PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
DLA INSTYTUTU CHEMII I TECHNIKI JĄDROWEJ
NA LATA 2022 – 2025

Warszawa, styczeń 2022 r.

SPIS TREŚCI

1. WSTĘP	3
2. DIAGNOZA (OCENA STANU BIEŻĄCEGO)	4
3. CELE	11
3.1 RÓWNOŚĆ PŁCI W PROCESIE PODEJMOWANIA DECYZJI I NA POZYCJACH KIEROWNICZYCH	11
3.2 RÓWNOŚĆ PŁCI W PROCESIE REKRUTACJI ORAZ ROZWOJU KARIERY ZAWODOWEJ	12
3.3 PRZECIWDZIAŁANIE PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ I MOBBINGOWI	13
3.4 RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM I RODZINNYM	13
3.5 PODNOSZENIE ŚWIADOMOŚCI DOTYCZĄCEJ ZASAD RÓWNOŚCI I NIEDYSKRYMINACJI	14
4. MONITOROWANIE	15

1. WSTĘP

Plan Równości Płci dla Instytutu Chemii i Techniki Jądrowej w Warszawie (dalej „ICHTJ” lub „Instytut”) jest strategicznym dokumentem ramowym, którego celem jest zapewnienie równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy i płacy.

Plan Równości Płci oparty jest o obowiązujące przepisy prawa, w szczególności Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej i Kodeks Pracy, Dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, a także wytyczne, zalecenia i rekomendacje Komisji Europejskiej.

Sporządzenie niniejszego Planu Równości Płci poprzedzone było analizą stanu istniejącego zmierzającego do zidentyfikowania istniejących problemów i ich przyczyn. Rozwiązania przyjęte w Planie Równości Płci oparte są o wnioski płynące z diagnozy przeprowadzonej w ICHTJ i są dostosowane do potrzeb oraz do specyfiki działalności prowadzonej przez ICHTJ. Plan Równości Płci uwzględnia mechanizmy z zakresu równego traktowania funkcjonujące już w ICHTJ.

Planu Równości Płci zakłada dostosowanie istniejących regulacji wewnętrznych oraz wdrożenie nowych działań, aby zagwarantować, że ICHTJ jest miejscem pracy przyjaznym dla wszystkich pracowników, wolnym od przemocy, dyskryminacji i mobbingu. Plan Równości Płci ma zagwarantować kobietom i mężczyznom zatrudnionym w ICHTJ równe szanse rozwoju zawodowego, w szczególności awansu zawodowego i szkolenia zawodowego, jak również warunków pracy i płacy. Zapewnienie równych szans kobietom i mężczyznom umożliwi harmonijny rozwój zawodowy, a także ułatwi łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Wyżej opisany cel realizowany będzie w szczególności w następującym zakresie:

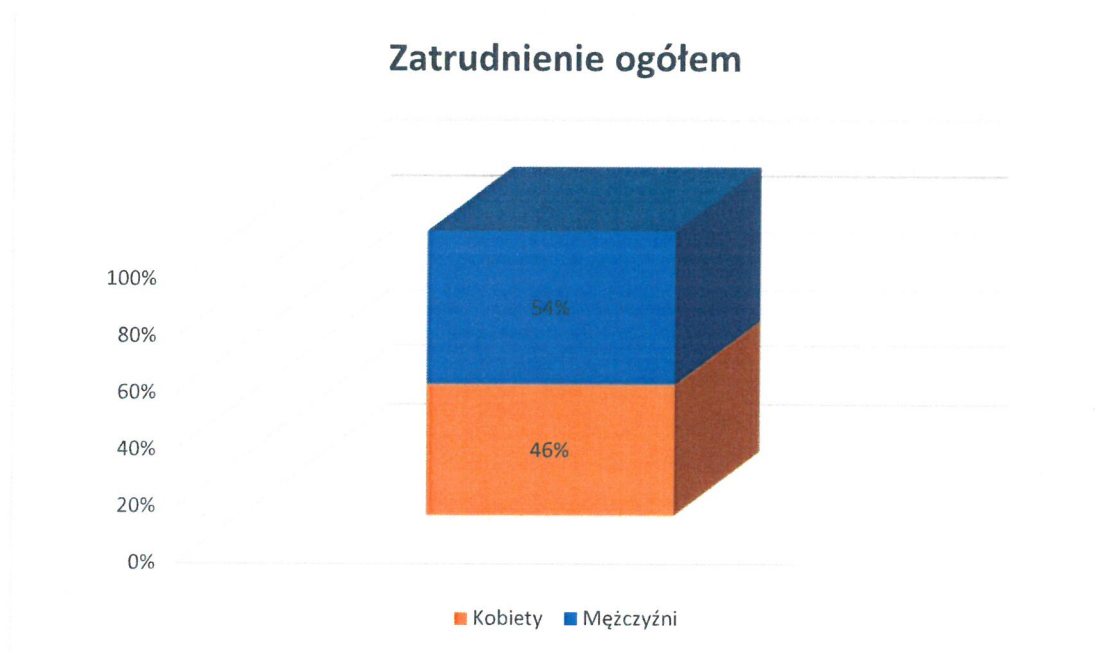
- a) przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć i dyskryminacji;
- b) zapewnienie równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym.

Plan Równości Płci obejmuje lata 2022- 2025.

2. DIAGNOZA (OCENA STANU BIEŻĄCEGO)

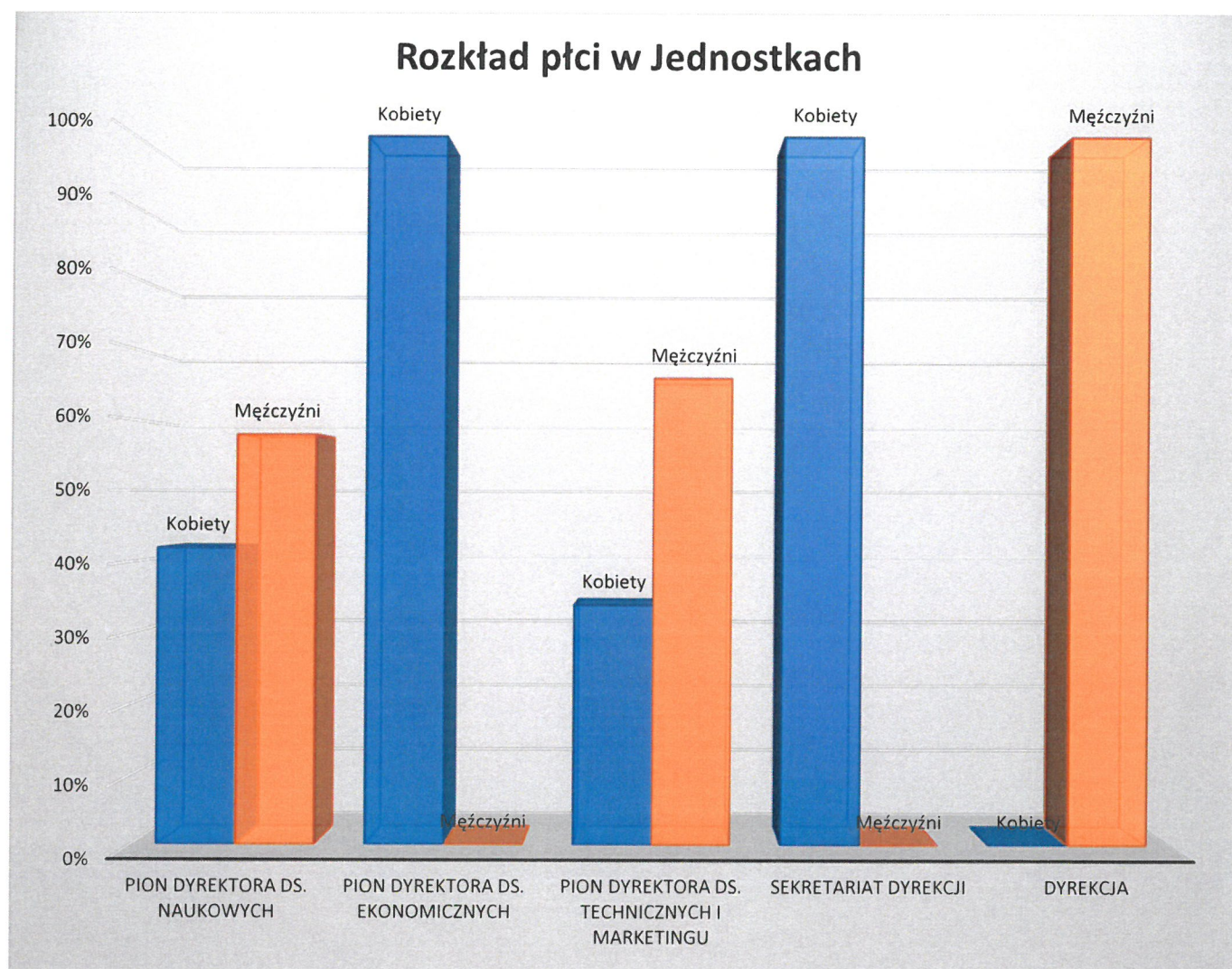
W ramach prac nad Planem Równości Płci została wykonana analiza danych dotyczących struktury zatrudnienia na koniec roku 2020.

Na dzień 31 grudnia 2020 roku Instytut zatrudniał łącznie 169 osób, w tym 78 kobiet i 91 mężczyzn:



Wykres nr 1 Struktura płci osób zatrudnionych w Instytucie (stan na dzień 31.12.2020 r.)

W ramach przeprowadzonej diagnozy zebrano dane statystyczne obrazujące rozkład płci w Instytucie ze względu na różne czynniki. Wyniki przedstawiono w prezentowanych poniżej wykresach i tabelach:



Wykres nr 2 Rozkład płci wśród osób pracujących w Jednostkach (stan na dzień 31.12.2020 r.)

Szczegółowe informacje odnośnie rozkładu płci wśród osób pracujących w Jednostkach Instytutu (według stanu na 31 grudnia 2020 roku) zawiera Tabela nr 1:

Jednostka	Ogółem	Kobiety		Mężczyźni	
Pion Dyrektora ds. Naukowych					
Centrum Radiochemii i Chemii Jądrowej	23	12	52%	11	48%
Centrum Badań i Technologii Radiacyjnych	38	8	21%	30	79%
Centrum Radiobiologii i Dozymetrii Biologicznej	11	8	73%	3	27%
Laboratorium Badań Materiałowych	8	4	50%	4	50%

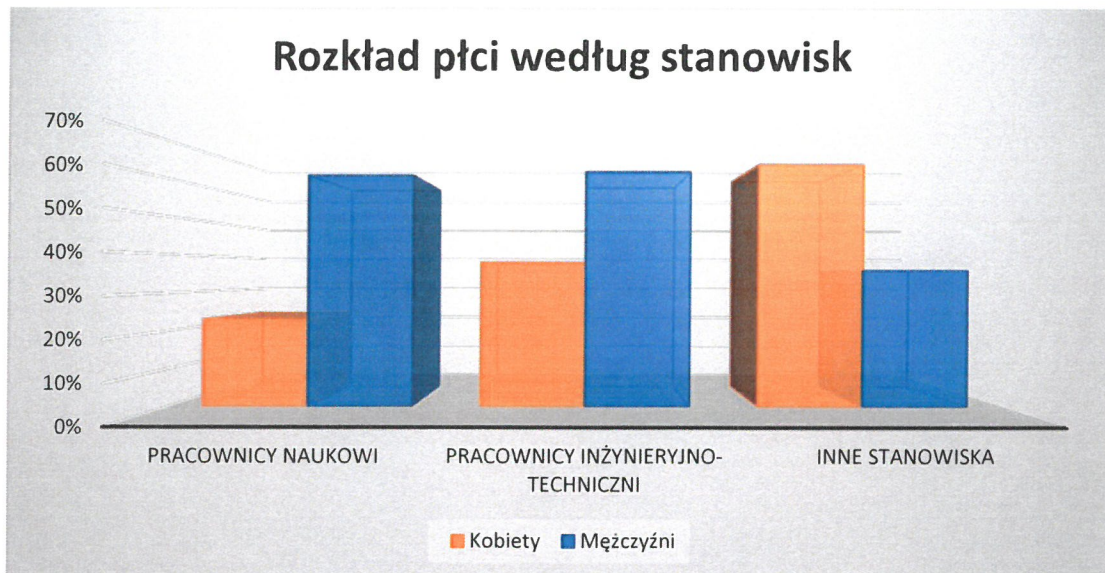
Laboratorium Technik Jądrowych	12	2	17%	10	83%
Samodzielne Laboratorium Identyfikacji Napromieniowania Żywności	3	2	67%	1	33%
Laboratorium Technik Ochrony Środowiska	2	1	50%	1	50%
Laboratorium Jądrowych Technik Analitycznych	10	5	50%	5	50%
Laboratorium Izotopów Stabilnych	2	1	50%	1	50%
Laboratorium Pomiarów Dawek Technologicznych	3	3	100%	0	0%
Dział Informacji Naukowo-Ekonomicznej	6	4	67%	2	33%
Ogółem	118	50	42%	68	58%
Pion Dyrektora ds. Ekonomicznych					
Dział Spraw Pracowniczych	5	5	100%	0	0%
Dział Finansowo-Księgowy	7	7	100%	0	0%
Dział Planowania, Koordynacji i Analiz Ekonomicznych	4	4	100%	0	0%
Sekretariat Pionu Ekonomicznego	1	1	100%	0	0%
Ogółem	17	17	100%	0	0%
Pion Dyrektora ds. Technicznych i Marketingu					
Samodzielne stanowisko ds. BHP	1	1	100%	0	0%
Dział Ochrony Radiologicznej	2	2	100%	0	0%
Sekcja Elektryczna i Łączności	5	0	0%	5	100%
Dział Eksploatacji i Remontów	7	0	0%	7	100%
Samodzielne Stan. ds. Gosp. Aparaturą, Sprzętem i Urz.Techn.	1	0	0%	1	100%
Sekcja Informatyczna	3	0	0%	3	100%
Sekcja Administracyjna	3	3	100%	0	0%
Dział Zaopatrzenia	4	2	50%	2	50%
Samodzielne Stanowisko ds. Zamówień Publicznych	1	0	0%	1	100%
NZOZ (Ambulatorium)	2	2	100%	0	0%
Ogółem	29	10	34%	19	66%
Sekretariat Dyrekcji	1	1	100%	0	0%
Dyrekcja Instytutu	4	0	0%	4	100%
Ogółem Instytut	169	78	46%	91	54%

Tabela nr 1 Zatrudnienie według jednostek organizacyjnych (stan na dzień 31.12.2020 r.)

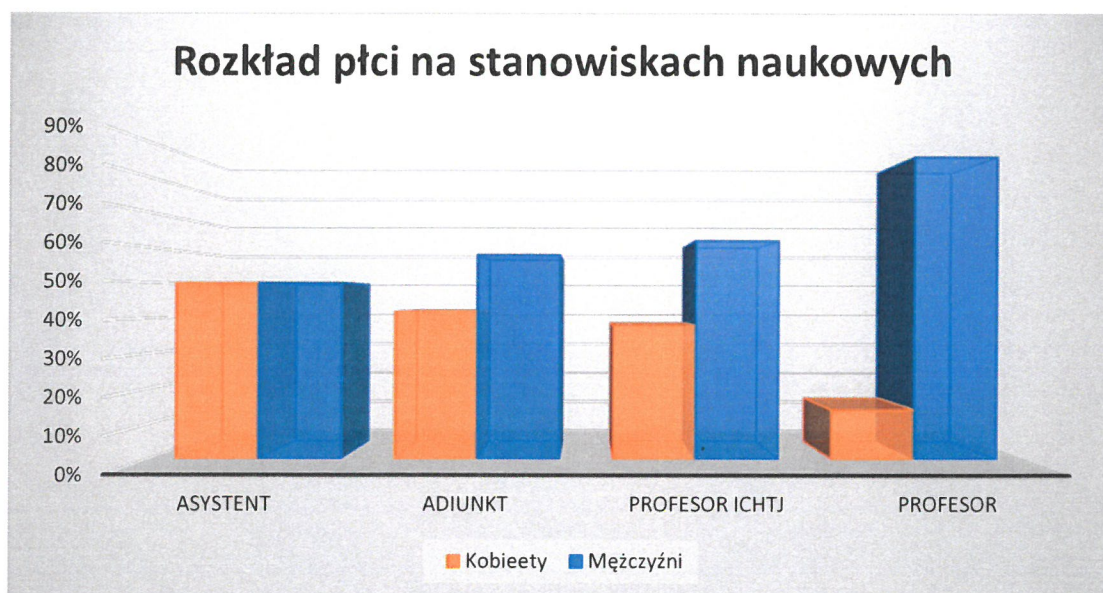
Jak wynika z wyżej zaprezentowanych danych statystycznych w Instytucie zatrudnienie kobiet i mężczyzn ogółem jest porównywalne (46% kobiet i 54% mężczyzn). Natomiast struktura zatrudnienia w poszczególnych pionach wykazuje pewne różnice, które spowodowane są głównie specyfiką zadań realizowanych w poszczególnych pionach i działach, ale także liczbą danych stanowisk w strukturze organizacyjnej Instytutu.

W Pionie Naukowym zatrudnionych było 118 pracowników, w tym 42% stanowiły kobiety a 58% mężczyźni.

W pionach obsługi działalności naukowej zatrudnionych było 46 pracowników, w tym 59% stanowiły kobiety a 41% mężczyźni.



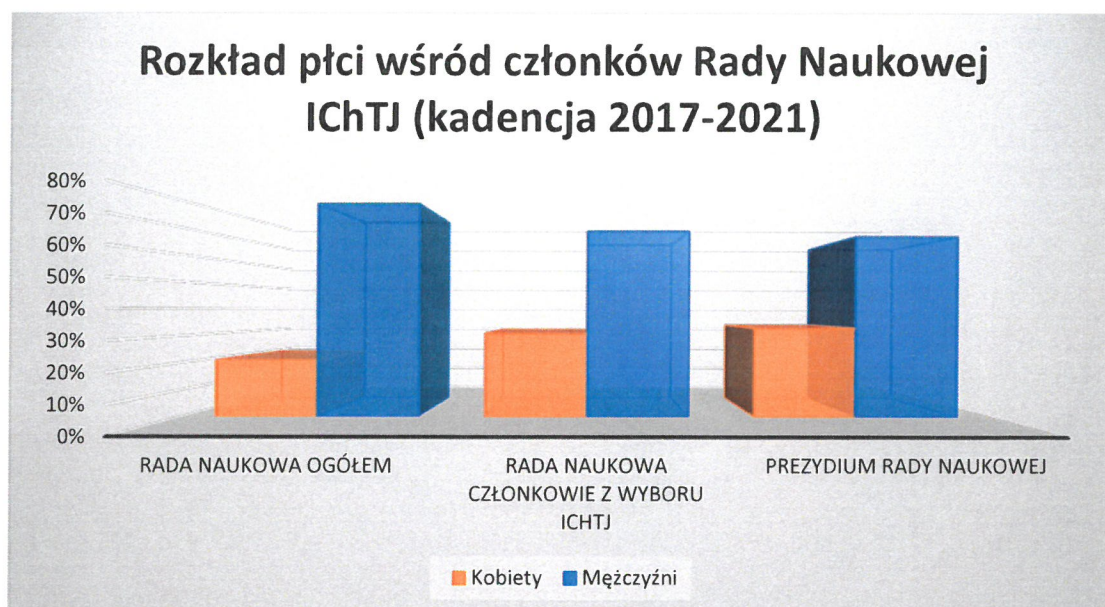
Wykres nr 3 Rozkład płci według stanowisk (stan na dzień 31.12.2020 r.)



Wykres nr 4 Rozkład płci na stanowiskach naukowych (stan na dzień 31.12.2020 r.)

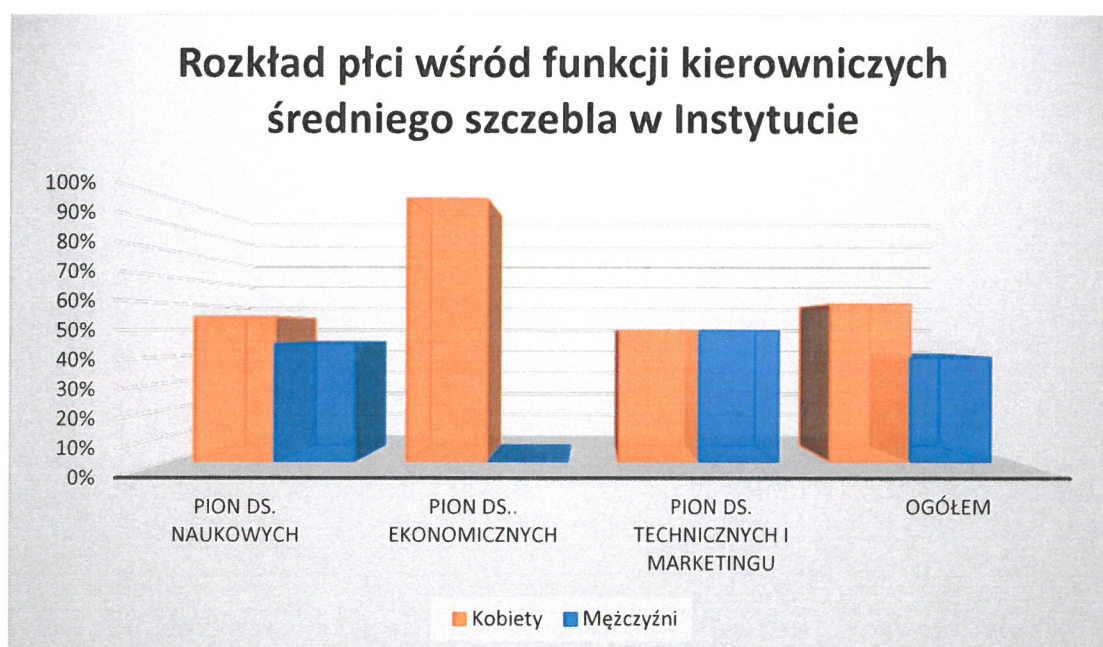
Jak wynika z danych zaprezentowanych na Wykresie nr 3 powyżej niższy procent kobiet niż mężczyzn pracował na stanowiskach naukowych i inżynieryjno-technicznych. Pozostałe stanowiska są w większości obsadzone przez kobiety.

Z kolei dane zawarte w Wykresie nr 4 wskazują, że wśród pracowników naukowych możemy zaobserwować tendencję do zmniejszania się udziału kobiet wraz z osiągnięciem kolejnych etapów kariery naukowej.



Wykres nr 5 Rozkład płci wśród członków Rady Naukowej (kadencja 2017 - 2021)

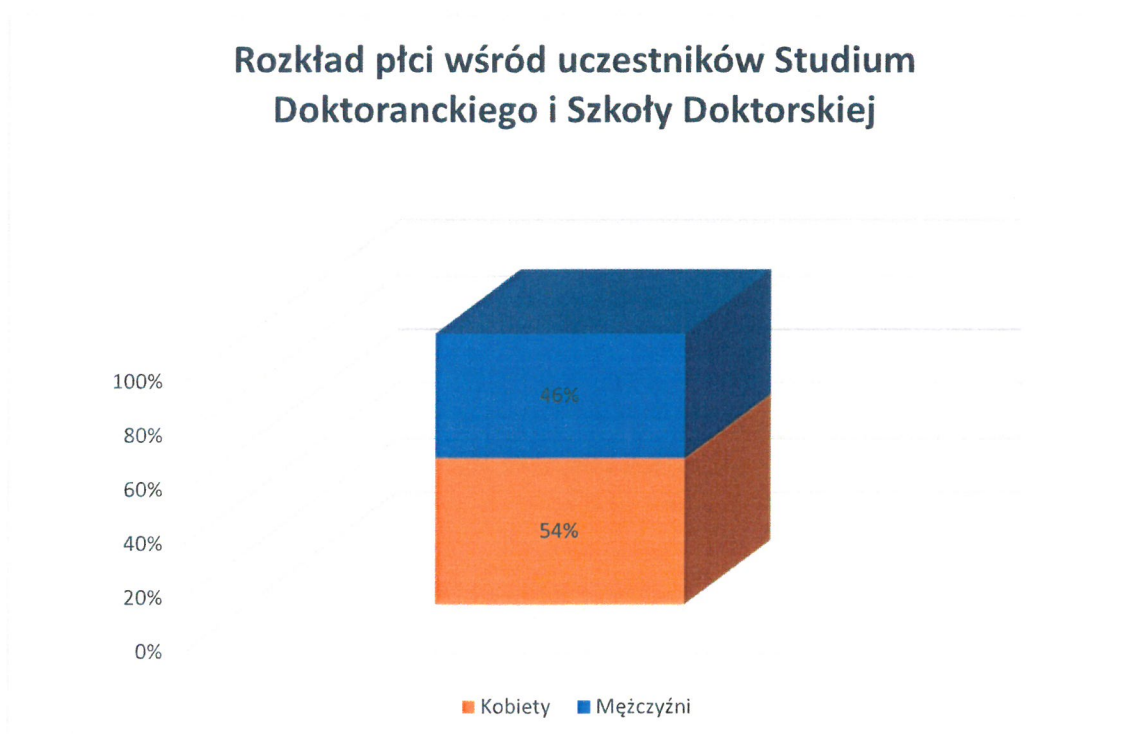
Zgodnie z art. 30 i nast. ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 roku o instytutach badawczych (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 498) oraz ze Statutem Instytutu, w skład Rady Naukowej wchodzi pracownicy naukowcy i badawczo-techniczni Instytutu w liczbie 16 osób, wyłonieni w wyniku wyborów dokonywanych przez ogół pracowników Instytutu, oraz 20 osób wskazanych przez Ministra Nadzorującego. Taki stan prawny istotnie ogranicza możliwość wpływania na skład Rady Naukowej pod kątem zachowania równości płci.



Wykres nr 6 Rozkład płci wśród funkcji kierowniczych średniego szczebla (stan na dzień 31.12.2020 r.)



Wykres nr 7 Rozkład płci wśród pracowników uczestniczących w projektach badawczych (stan na dzień 31.12.2020 r.)



Wykres nr 8 Rozkład płci wśród uczestników Studium Doktoranckiego i Szkoły Doktorskiej (stan na dzień 31.12.2020 r.)

W kolejnych latach przewidywane jest gromadzenie i opracowanie danych w takim samym ujęciu i obserwacja następujących zmian.

W ramach diagnozy przeprowadzono również przegląd istniejących już w Instytucie rozwiązań wspierających pracowników w zakresie godzenia pracy z życiem rodzinnym, lepszego wykorzystania czasu.

Do dnia sporządzenia niniejszego Planu Równości Płci zostały zidentyfikowane następujące działania podjęte dotychczas w celu umożliwienia pracownikom jak najlepszego łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym :

- a) w oparciu o zapisy Regulaminu Pracy pracownicy mogą korzystać z następujących udogodnień:
 - ⇒ ruchomy czas pracy;
 - ⇒ przyjęty trzy miesięczny okres rozliczeniowy w odniesieniu do czasu pracy;
 - ⇒ możliwość odpracowania w następnym miesiącu kalendarzowym nieodpracowanego czasu pracy w wymiarze nieprzekraczającym 4 godzin;
 - ⇒ dwie półgodzinne przerwy w pracy wliczane do czasu pracy dla matki karmiącej;
- b) dodatkowe udogodnienia dla pracowników:
 - ⇒ funkcjonowanie NZOZ w Instytucie oraz finansowanie przez Instytut badań specjalistycznych na podstawie wystawionych w nim zleceń;
 - ⇒ objęcie pracowników ubezpieczeniami grupowymi;
 - ⇒ dopłaty do kart Centrum Medycznego EnelMed;
- c) świadczenia finansowane z ZFŚS (przydzielane według kryterium socjalnego):
 - ⇒ dopłaty do żłobków i przedszkoli;
 - ⇒ wyprawki szkolne;
 - ⇒ dofinansowanie wypoczynku dzieci pracowników;
 - ⇒ dofinansowanie wypoczynku pracowników;
 - ⇒ dofinansowanie kart Multisport;
 - ⇒ pożyczki na poprawienie warunków życia w zakresie remontu mieszkania.

3. CELE

Osiągnięcie celu ogólnego Planu Równości Płci będzie możliwe poprzez zapewnienie realizacji niżej wymienionych celów szczegółowych. Dodatkowo w ICHTJ powołany zostanie pełnomocnik ds. równości płci, do którego zadań należeć będzie w szczególności:

- a) monitorowanie realizacji Planu Równości Płci w Instytucie;
- b) przyjmowanie zgłoszeń o działaniach niezgodnych z Planem Równości Płci w Instytucie;
- c) przyjmowanie wniosków i propozycji zmian dotyczących Planu Równości Płci;
- d) przygotowanie dla kierownictwa Instytutu propozycji działań dotyczących rozpowszechniania wiedzy w zakresie przestrzegania zasad równego traktowania;
- e) publikowanie i monitorowanie aktualności materiałów na temat równouprawnienia w sposób przyjęty w Instytucie;
- f) konsultowanie regulaminów i procedur w zakresie zasad równego traktowania płci.

3.1 RÓWNOŚĆ PŁCI W PROCESIE PODEJMOWANIA DECYZJI I NA POZYCJACH KIEROWNICZYCH

Realizacja tego celu ma doprowadzić do zrównoważonej reprezentacji płci na stanowiskach kierowniczych jako kierowników projektów czy zespołów badawczych:

- a) w przypadku, gdy kandydaci różnych płci na stanowiska kierownicze komórek organizacyjnych Instytutu, kierowników projektów, zespołów badawczych, komisji, posiadają takie same kwalifikacje, zaleca się, aby stanowisko obejmowała osoba z niedoreprezentowanej płci:
 - ⇒ wskaźniki: Liczba postępowań zrealizowanych zgodnie z powyższą regułą;
 - ⇒ odpowiedzialne komórki organizacyjne: kierownictwo Instytutu, Dział Spraw Pracowniczych;
 - ⇒ termin realizacji: cały okres obowiązywania Planu;
- b) powoływanie komisji konkursowych lub oceniających składających się z przedstawicielek i przedstawicieli obu płci:
 - ⇒ wskaźniki: Liczba komisji powołanych w ciągu roku spełniających założone kryterium;
 - ⇒ odpowiedzialne komórki organizacyjne: kierownictwo Instytutu;
 - ⇒ termin realizacji: cały okres obowiązywania Planu;
- c) monitorowanie liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych, jako kierowników projektów czy zespołów badawczych:
 - ⇒ wskaźniki: Statystyki osób pełniących funkcje kierownicze z uwzględnieniem płci;
 - ⇒ odpowiedzialne komórki organizacyjne: Dział Spraw Pracowniczych;
 - ⇒ termin realizacji: cały okres obowiązywania Planu;

- d) o wejściu do Rady Naukowej decyduje liczba uzyskanych głosów w wyborach. Jednak w przypadku, gdy kandydaci różnych płci uzyskali jednakową liczbę głosów, a ich liczba jest większa od pozostałych do obsadzenia miejsc, w skład Rady wejdzie osoba niedoreprezentowanej płci:
- ⇒ wskaźniki: Regulamin wyborów uwzględniający powyższą regułę;
 - ⇒ odpowiedzialne komórki organizacyjne: kierownictwo Instytutu, Rada Naukowa;
 - ⇒ termin realizacji: 2022 rok.

3.2 RÓWNOŚĆ PŁCI W PROCESIE REKRUTACJI ORAZ ROZWOJU KARIERY ZAWODOWEJ

Kobiety i mężczyźni powinni mieć równe szanse w zakresie zatrudnienia w ICHTJ i późniejszego rozwoju kariery zawodowej. Proces rekrutacji, a następnie podnoszenia kwalifikacji zawodowych powinien być oparty na obiektywnych kryteriach, nie związanych z płcią. W tym celu planuje się:

- a) przeprowadzanie procesów rekrutacyjnych w oparciu o transparentne i niedyskryminujące kryteria oraz wytyczne dotyczące oceny przebiegu kariery zawodowej i dorobku naukowego. W przypadku jednakowych kwalifikacji kandydatki i kandydata wybrana powinna zostać osoba o płci niedoreprezentowanej:
- ⇒ wskaźniki: Liczba zatrudnionych pracowników zatrudnionych w ciągu roku z uwzględnieniem płci ;
 - ⇒ odpowiedzialne komórki organizacyjne: Dział Spraw Pracowniczych, kierownictwo Instytutu;
 - ⇒ termin realizacji: cały okres obowiązywania Planu;
- b) monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych, projektach, tematach badawczych oraz podejmowanie uznanych za niezbędne działań korygujących:
- ⇒ wskaźniki: Statystyki składu zespołów badawczych z uwzględnieniem płci ;
 - ⇒ odpowiedzialne komórki organizacyjne: Dział Planowania, Koordynacji i Analiz Ekonomicznych, Dział Spraw Pracowniczych;
 - ⇒ termin realizacji: cały okres obowiązywania Planu;
- c) informowanie o projektach uwzględniających wymiar płci, możliwościach współudziału w takich projektach lub ich pozyskania:
- ⇒ wskaźniki: Liczba realizowanych projektów uwzględniających wymiar płci ;
 - ⇒ odpowiedzialne komórki organizacyjne: Dział Planowania, Koordynacji i Analiz Ekonomicznych;
 - ⇒ termin realizacji: cały okres obowiązywania Planu;
- d) monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w procedurze wszczęcia przewodów doktorskich, procedurze w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego i tytułu profesora oraz liczby nadanych stopni naukowych doktora, doktora habilitowanego, tytułów profesora z podziałem na płeć oraz wdrażanie rozwiązań stymulujących i ułatwiających rozwój kariery naukowej, jeżeli analiza zebranych danych wykaże taką potrzebę:
- ⇒ wskaźniki: Statystyki dotyczące rozwoju kariery naukowej z uwzględnieniem płci ;
 - ⇒ odpowiedzialne komórki organizacyjne: Dział Spraw Pracowniczych, kierownictwo Szkoły Doktorskiej, komisje Rady Naukowej;
 - ⇒ termin realizacji: cały okres obowiązywania Planu;
- e) w przypadku skorzystania przez pracownika z możliwości odwołania od wyników okresowej oceny dorobku naukowego i technicznego, uwzględnianie istotnych okoliczności rodzinnych (np. zobowiązania opiekuńcze), które mogły mieć wpływ na osiągnięty rezultat:

- ⇒ wskaźniki: Liczba odwoła wskazujących na utrudnienia w pracy wynikające z sytuacji rodzinnej ;
- ⇒ odpowiedzialne komórki organizacyjne: kierownictwo Instytutu, Rada Naukowa;
- ⇒ termin realizacji: cały okres obowiązywania Planu.

3.3 PRZECIWDZIAŁANIE PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ I MOBBINGOWI

Miejsce pracy powinno być przyjazne dla wszystkich pracowników, a ICHTJ jako pracodawca jest zobowiązany do przeciwdziałania przemocy, mobbingowi i dyskryminacji, w tym molestowaniu seksualnemu. W tym celu planuje się podjęcie następujących działań:

- a) przegląd obowiązujących przepisów zakładowego prawa pracy dotyczących równego traktowania i przeciwdziałania przemocy, mobbingowi i dyskryminacji (w tym molestowania seksualnego), opracowanie regulaminu przeciwdziałania mobbingowi, przemocy i molestowaniu:
 - ⇒ wskaźniki: Zarządzenie Dyrektora wprowadzające Regulamin przeciwdziałania mobbingowi, przemocy i molestowaniu;
 - ⇒ odpowiedzialne komórki organizacyjne: Pełnomocnik ds. równości płci, Dział Spraw Pracowniczych, Dyrekcja Instytutu;
 - ⇒ termin realizacji: rok 2022;
- b) powołanie pełnomocnika pracodawcy ds. przeciwdziałania przemocy, mobbingowi i dyskryminacji:
 - ⇒ wskaźniki: Powołanie pełnomocnika;
 - ⇒ odpowiedzialne komórki organizacyjne: Dyrekcja Instytutu;
 - ⇒ termin realizacji: rok 2022.

3.4 RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM I RODZINNYM

W celu umożliwienia pracownikom jak najlepszego łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym podjęte zostaną następujące działania wspierające:

- a) powołanie komisji, która zbada potrzeby pracowników w zakresie wsparcia organizacyjnego w szczególnych sytuacjach życiowych, na przykład takich jak:
 - powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim, rodzicielskim lub wychowawczym, a także innej długotrwałej nieobecności w pracy np. chorobie, urlopie bezpłatnym
 - konieczności opieki nad członkiem rodziny z niepełnosprawnością lub w czasie choroby
 - w czasie ciąży i opieki nad małym dzieckiem

a także zidentyfikuje możliwości i potrzeby wprowadzenia indywidualnego czasu pracy oraz przedstawi rekomendacje w innych obszarach z tego zakresu.

- ⇒ wskaźniki: Raport z prac komisji wraz z rekomendacjami zmian w regulaminie pracy;
- ⇒ odpowiedzialne komórki organizacyjne: Dyrekcja Instytutu;
- ⇒ termin realizacji: rok 2022;

- b) kontynuacja działań dotyczących czasu wolnego pracowników i ich rodzin - dofinansowanie wypoczynku pracowników i ich dzieci, dofinansowanie kart pracowników uprawniających do korzystania z zajęć i obiektów sportowych z ZFŚS.
 - ⇒ wskaźniki: Liczba pracowników które skorzystały z dofinansowania, kwota przyznanego dofinansowania;
 - ⇒ odpowiedzialne komórki organizacyjne: Komisja socjalna, Dział Spraw Pracowniczych;
 - ⇒ termin realizacji: cały okres obowiązywania Planu;
- c) kontynuacja działań związanych z opieką zdrowotną dla pracowników – finansowanie NZOZ w Instytucie oraz zleczanych przez niego badań, dofinansowanie kart uprawniających do korzystania z usług medycznych w podmiocie zewnętrznym, popularyzacja ubezpieczenia grupowego oferowanego przez Instytut.
 - ⇒ wskaźniki: Liczba wizyt w NZOZ, liczba pracowników i członków ich rodzin korzystających z kart, liczba ubezpieczonych pracowników;
 - ⇒ odpowiedzialne komórki organizacyjne: Dyrekcja, Dział Spraw Pracowniczych, Kierownik NZOZ;
 - ⇒ termin realizacji: cały okres obowiązywania Planu;
- d) kontynuacja wsparcia finansowego dla pracowników wychowujących dzieci poprzez dopłaty do żłobków i przedszkoli, wyprawki szkolne, prezenty świąteczne dla dzieci finansowane ze środków ZFŚS:
 - ⇒ wskaźniki: Liczba pracowników którzy skorzystali z dofinansowania, kwota przyznanego dofinansowania;
 - ⇒ odpowiedzialne komórki organizacyjne: Komisja socjalna, Dział Spraw Pracowniczych;
 - ⇒ termin realizacji: cały okres obowiązywania Planu.

3.5 PODNOSZENIE ŚWIADOMOŚCI DOTYCZĄCEJ ZASAD RÓWNOŚCI I NIEDYSKRIMINACJI

W celu zapewnienia równości płci w ICHTJ konieczne jest prowadzenie działań informacyjnych i szkoleń dla pracowników:

- a) szkolenia pracowników w zakresie przeciwdziałania przemocy, mobbingowi i dyskryminacji, molestowaniu seksualnemu:
 - ⇒ wskaźniki: Liczba przeprowadzonych szkoleń;
 - odpowiedzialne komórki organizacyjne: Pełnomocnik ds. równości płci;
 - ⇒ termin realizacji: cyklicznie, nie rzadziej niż raz w roku;
- b) publikowanie w sposób przyjęty w Instytucie i monitorowanie aktualności materiałów na temat możliwości prawnych łączenia wychowywania dziecka lub opieki nad innym członkiem rodziny z pracą zawodową (np. praca w czasie urlopu wychowawczego):
 - ⇒ wskaźniki: Dostępność i aktualność informacji;
 - ⇒ odpowiedzialne komórki organizacyjne: Dział Spraw Pracowniczych;
 - ⇒ termin realizacji: cały okres obowiązywania Planu.

4. MONITOROWANIE

Monitorowanie wykonania założeń zawartych w Planie Równości Płci następować będzie cyklicznie, po zakończeniu każdego roku kalendarzowego. Corocznie sporządzany będzie raport z realizacji działań objętych Planem Równości Płci.

Dyrektor Instytutu Chemii
i Techniki Jądrowej


prof. dr hab. inż. Andrzej G. Chmielewski