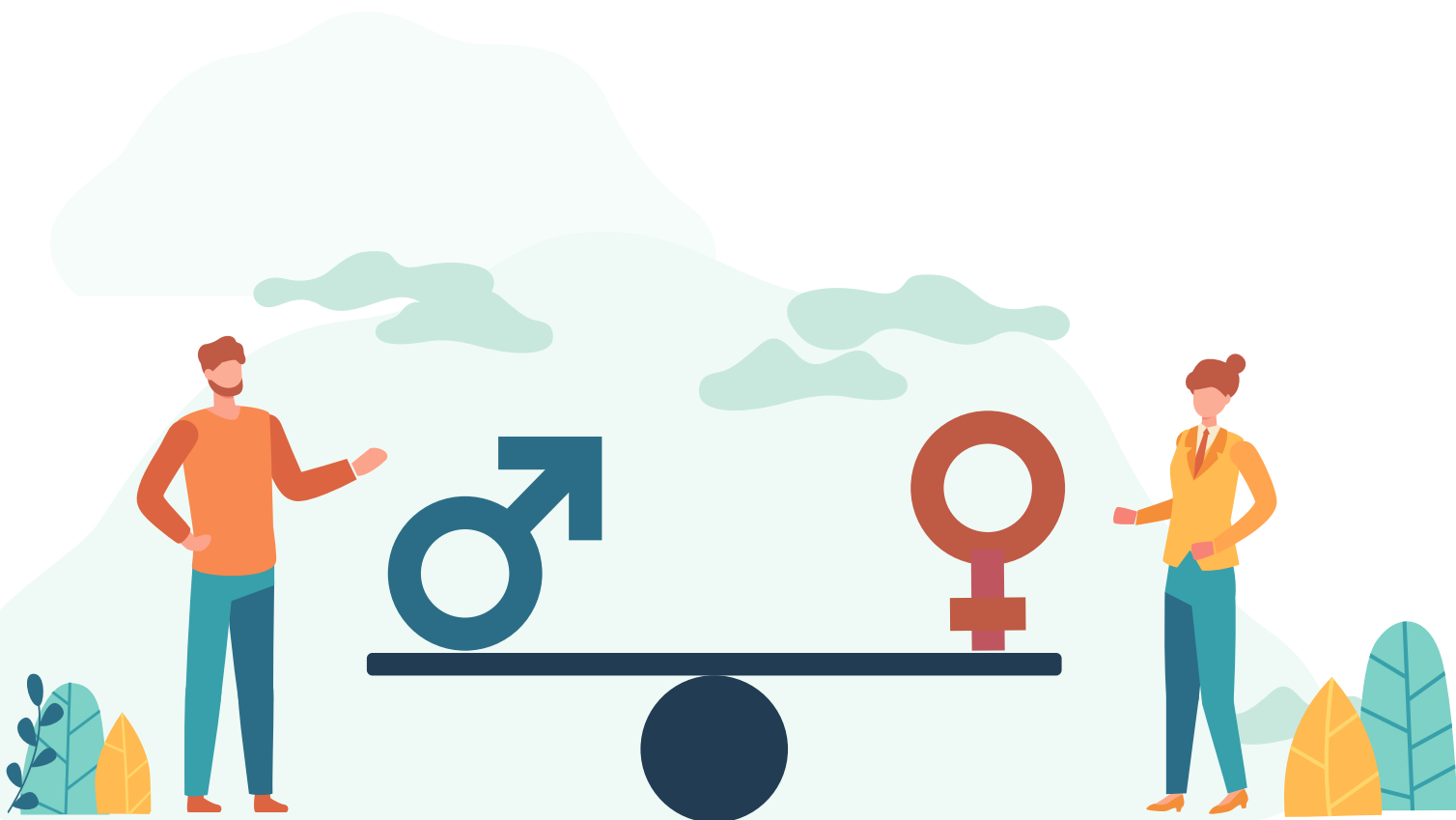


Plan równości płci

na lata 2022 - 2025



Zespół ds. wprowadzenia Planu Równości Płci w CIOP-PIB:

Agnieszka Gajek

Katarzyna Buszkiewicz-Seferyńska

Joanna Górka

Agnieszka Greszta

Krzysztof Gryz

Lilianna Marciniak

Rafał Młyński

Andrzej Najmiec

Dariusz Pleban

Damian Soliński

Projekt okładki: Jolanta Maj

Warszawa, kwiecień 2022

Spis treści

Wprowadzenie	4
2. Diagnoza początkowa w CIOP-PIB.....	6
2.1. Opis i analiza wyników badania opinii i wiedzy pracowników	6
2.2. Opis i analiza struktury i procedur (analiza danych twardych)	20
3. Plan działania.....	26
3.1. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym	26
3.2. Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym	28
3.3. Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej.....	29
3.4. Włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych.....	31
3.5. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałanie molestowaniu	32

Wprowadzenie

Przekazujemy Państwu „Plan równości płci” dla Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego (CIOP-PIB). Głównym celem planu jest budowanie przyjaznego oraz wolnego od dyskryminacji i uprzedzeń środowiska pracy i nauki.

Równość płci jest podstawową wartością Unii Europejskiej i jednym z Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ. Równość płci w badaniach i nauce gwarantuje, że badania i innowacje wspierają demokratyczne i równe społeczeństwa. Ponadto zaobserwowano również pozytywną korelację między potencjałem innowacyjnym danego kraju a wskaźnikiem równości płci w tym kraju¹. Choć przyczyny tej korelacji mogą być wieloczynnikowe, równość płci:

- pomaga poprawić jakość i wpływ badań i innowacji poprzez zapewnienie, że odzwierciedlają one potrzeby całego społeczeństwa i są dla niego istotne;
- tworzy lepsze środowisko pracy, które umożliwia prowadzenie wysokiej jakości badań i uczenia się oraz pomaga maksymalnie wykorzystać potencjał i talenty wszystkich pracowników i studentów;
- pomaga przyciągać i zatrzymywać talenty, dając wszystkim pracownikom pewność, że ich umiejętności zostaną docenione i uznane w sposób sprawiedliwy i właściwy.

Jednym z celów strategii Komisji Europejskiej w promowaniu równości płci w badaniach i innowacjach jest wzmocnienie Europejskiej Przestrzeni Badawczej (European Research Area - ERA), zapewnienie równych szans w środowisku pracy, w którym wszyscy, niezależnie od płci, mogą rozwijać swoje talenty oraz lepsze zintegrowanie wymiaru płci w projektach naukowych i badawczych w celu poprawy jakości badań, a także ich znaczenia dla społeczeństwa bazującego na wiedzy, technologii i innowacji². Równość szans i różnorodność przekładają się na dobrostan w pracy i wspierają tworzenie lepszego środowiska pracy, co z kolei przyciąga najlepszych pracowników i w efekcie przyczynia się do wzmocnienia pozycji naukowo-badawczej Instytutu.

Promowanie równości kobiet i mężczyzn jest zadaniem Unii Europejskiej we wszystkich jej działaniach wymaganych przez Traktaty. Ważnym aspektem jest również wprowadzenie posiadania planu równości płci jako kryterium kwalifikowalności w programie ramowym w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa”. Wynika ono z podstawy prawnej programu Horyzont Europa, w której równość płci uznano za priorytet przekrojowy³. Podejście to jest powiązane z europejską strategią na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025⁴, w której ogłoszono ambicje dotyczące wymogu posiadania planu równości płci przez wnioskodawców uczestniczących w programie Horyzont Europa. Rada Unii Europejskiej w swoich konkluzjach⁵ dotyczących nowej europejskiej przestrzeni badawczej (ERA) w grudniu 2020 r. również wezwała Komisję i państwa członkowskie do ponownego

¹ Patrz [raport ERAC Standing Working Group on Gender in Research and Innovation na temat wdrożenia Konkluzji Rady przyjętych w dniu 1 grudnia 2015 r. dotyczących wzmocnienia równości płci w europejskiej przestrzeni badawczej](#), listopad 2018

² „Plan równości płci – jak to zrobić?” Biuro Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli.

³ [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 oraz DECYZJA RADY \(UE\) 2021/764 z dnia 10 maja 2021 r. ustanawiająca program szczegółowy służący realizacji programu ramowego w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” oraz uchylająca decyzję 2013/743/UE](#)

⁴ [Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025](#)

⁵ [Konkluzje Rady w sprawie nowej europejskiej przestrzeni badawczej](#)

skoncentrowania się na równości płci i włączaniu problematyki płci do głównego nurtu polityki, w tym poprzez instrument, jakim są plany na rzecz równości płci, a także uwzględnianie wymiaru płci w treści badań i innowacji.

Założenia planu równouprawnienia płci dla CIOP-PIB powstały na podstawie wytycznych zawartych w dokumentach UE i krajowych, takich jak:

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;
4. Ustawa o instytutach badawczych z dnia 30 kwietnia 2010 r. (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 498 ze zm.);
5. Statut Centralnego Instytutu Ochrony Pracy - Państwowego Instytutu Badawczego z dnia 23 kwietnia 2021 r.;
6. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. 1320 ze zm.).

Według Komisji Europejskiej Plan równości płci jest dokumentem zawierającym zestaw działań mających na celu: przeprowadzenie oceny/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 – za pomocą wskaźników - postępów w zakresie promowania równości płci.

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 CIOP-PIB.

Tworząc przedmiotowy Plan równości płci, oparto się na zebranych dowodach i danych bazowych z podziałem na płeć, uwzględniających wszystkich pracowników CIOP-PIB. Powołany Zespół ds. wprowadzenia Planu równości płci w CIOP-PIB, dokonał analizy między innymi następujących zagadnień: kultury organizacyjnej Instytutu, w tym równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym, równowagi płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym, równowagi płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej, włączenia wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych oraz przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałanie molestowaniu.

Realizacja planu umożliwi poprawę jakości badań, a także ich znaczenia dla społeczeństwa bazującego na wiedzy, technologii i innowacji. Zaproponowane przez CIOP-PIB działania mają także na celu rozwijanie kompetencji w zakresie płci i zwalczanie nieświadomych uprzedzeń związanych z płcią wśród pracowników, dyrekcji Instytutu i kierownictwa, tworzenie grup roboczych poświęconych określonym tematom oraz podnoszenie świadomości poprzez działania komunikacyjne.

Realizację Planu równości płci dla CIOP-PIB przewidziano na lata 2022 – 2025.

2. Diagnoza początkowa w CIOP-PIB

CIOP-PIB jest placówką naukowo-badawczą w Polsce, zajmującą się kompleksowo problematyką kształtowania warunków pracy zgodnie z psychofizycznymi możliwościami człowieka. Instytut prowadzi badania naukowe i prace rozwojowe prowadzące do nowych rozwiązań technicznych i organizacyjnych w zakresie ochrony pracy w dziedzinie bezpieczeństwa, higieny pracy i ergonomii. Działalność Instytutu stanowi również wsparcie w osiąganiu celów polityki społeczno-gospodarczej państwa w tej dziedzinie.

Instytut działający w obszarze ochrony pracy i pracowników jest miejscem pracy dla 251 pracowników (wg danych na 30 listopada 2021 r.), co powoduje, że takie aspekty jak kultura organizacyjna, zapewnienie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym, czy rozwój kariery zawodowej są istotnymi czynnikami kształtującymi środowisko pracy w Instytucie.

Celem głównym opracowania Planu równości płci jest kształtowanie przyjaznego oraz wolnego od dyskryminacji i uprzedzeń środowiska pracy i nauki w CIOP-PIB. Poznanie subiektywnych opinii i odczuć pracowników było jednym z pierwszych kroków w celu opracowania takiego planu i stanowiło pierwszy z dwóch filarów diagnozy początkowej opisującej stan wyjściowy. Analiza struktury zatrudnienia, płac i działalności naukowo-edukacyjnej, prowadzona równolegle do badania ankietowego, była drugim filarem. Oba te elementy stanowiły podstawę opracowania niniejszego planu.

2.1. Opis i analiza wyników badania opinii i wiedzy pracowników

Poznanie opinii i odczuć pracowników jest jednym z pierwszych kroków w celu opracowania *Planu równości płci*. Zasady opracowania Planu są zgodne z wytycznymi Komisji Europejskiej pn. *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans* (dostęp grudzień 2021: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1> doi:10.2777/876509).

Diagnoza początkowa opinii i wiedzy pracowników CIOP-PIB przeprowadzona w formie badania ankietowego obejmowała 5 obszarów:

- kulturę organizacyjną (w tym ocenę równego traktowania kobiet i mężczyzn w Instytucie i otwartości na różnorodność) oraz równowagę między życiem zawodowym i prywatnym;
- subiektywną ocenę nt. równowagi płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym;
- znaczenie płci w różnych obszarach pracy (równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej);
- włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych;
- środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

Pytania zostały opracowane, m.in. na podstawie Kopenhaskiego kwestionariusza psychospołecznych warunków pracy - COPSOQ II⁶ oraz na podstawie Skali dyskryminacji płciowej⁷.

⁶ Pejtersen JH, Kristensen TS, Borg V, et al. The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scand J Public Health*. 2010;38:8-24. doi:10.1177/1403494809349858

⁷ Shaffer MA, Joplin JRW, Hsu Y-S. Expanding the boundaries of work—family research: A review and agenda for future research. *International Journal of Cross Cultural Management*. 2011;11(2):221-268. doi:10.1177/1470595811398800

2.2.1. Informacje o grupie badanej

W badaniu, przeprowadzonym w dniach 17 – 19.01.2022 r., wzięło udział 120 pracowników co stanowi ok. 48 % wszystkich pracowników CIOP-PIB.

W grupie badanej było 80 kobiet oraz 37 mężczyzn. W 3 ankietach nie zaznaczono informacji dotyczących płci osoby wypełniającej ankietę.

Najbardziej liczną grupę wiekową stanowili pracownicy w przedziale wiekowym 41 – 50 lat (31,7 %). Zarówno osoby młodsze z przedziału wiekowego 31 – 40 lat, jak i starsze 51 – 60 lat stanowiły po 23,3 % grupy badanej. Rozkład w podziale na grupy wiekowe zaprezentowano w tabeli 1.

Tabela 1. Przedziały wiekowe w grupie badanych pracowników (N=120)

	Częstość	Procent	Procent skumulowany
niepełne dane	4	3,3	3,3
do 30 lat	5	4,2	7,5
31 - 40 lat	28	23,3	30,8
41 - 50 lat	38	31,7	62,5
51 - 60 lat	28	23,3	85,8
61 - 70 lat	14	11,7	97,5
powyżej 71 lat	3	2,5	100,0
ogółem	120	100,0	

Osoby ze stażem pracy powyżej 11 lat stanowiły 62,5 % wśród osób uczestniczących w badaniu, w tym 30 osób (25 %) z przedziału stażu pracy 11 – 20 lat, 28 osób (23,3 %) z przedziału 21 – 30 lat i 17 (14,2 %) powyżej 30 lat.

W badaniu 51,7 % respondentów stanowili pracownicy inżynieryjno-techniczni, administracyjno-ekonomiczni, pracownicy obsługi oraz pracownicy na stanowisku robotniczym, natomiast 43,3 % pracownicy na stanowiskach naukowych i badawczo-technicznych.

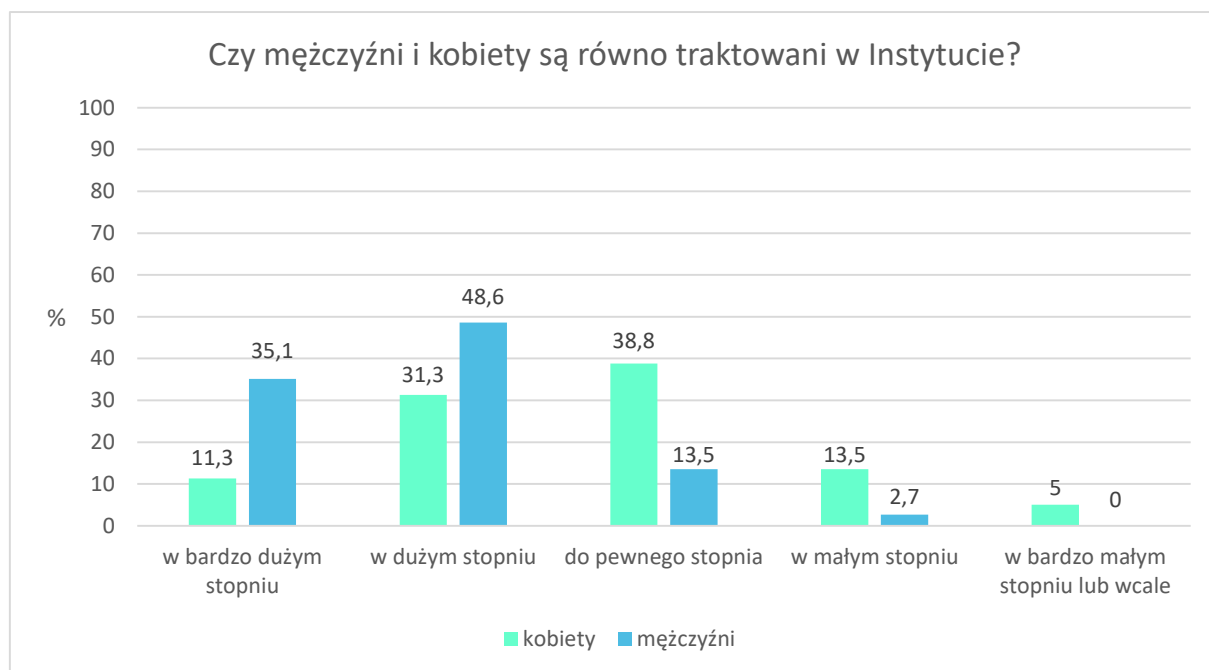
2.2.2. Wyniki badania

Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym

Pierwsza część pytań dotyczyła oceny równego traktowania kobiet i mężczyzn w Instytucie oraz otwartości na różnorodność tzn. grupy etniczne lub wyznaniowe, pracowników starszych oraz osób z różnymi chorobami i rodzajami niepełnosprawności. Pytania dotyczyły m.in. sprawiedliwości i integracji społecznej, stopnia w jakim praca w Instytucie wpływa na życie prywatne pracowników i stopnia w jakim życie prywatne wpływa na pracę w Instytucie. Pytanie otwarte na końcu ankiety pozwalało respondentom zaproponować działania, które mogłyby być wprowadzone w celu poprawy warunków pracy z uwzględnieniem działań na rzecz równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji.

Na pytanie: *Czy mężczyźni i kobiety są równo traktowani w Instytucie?* – większość pracowników odpowiedziała twierdząco. W kategoriach odpowiedzi: w *bardzo dużym stopniu* i w *dużym stopniu* znalazło się łącznie 55 % ocen. Negatywne odpowiedzi (w *małym stopniu* lub w *bardzo małym stopniu* lub *wcale*) zaznaczyło 15 % osób badanych.

Wyniki analizy istotności różnic (Test Mann'a Whitneyja) pomiędzy odpowiedziami kobiet i mężczyzn pokazały, że mężczyźni wyżej oceniali stopień równego traktowania niż kobiety (test Manna Whitneyja: $U=763,5$; $p=0,000$). Szczegółowe frekwencje odpowiedzi na pytanie o ocenę równego traktowania kobiet i mężczyzn w Instytucie prezentuje rysunek 1.



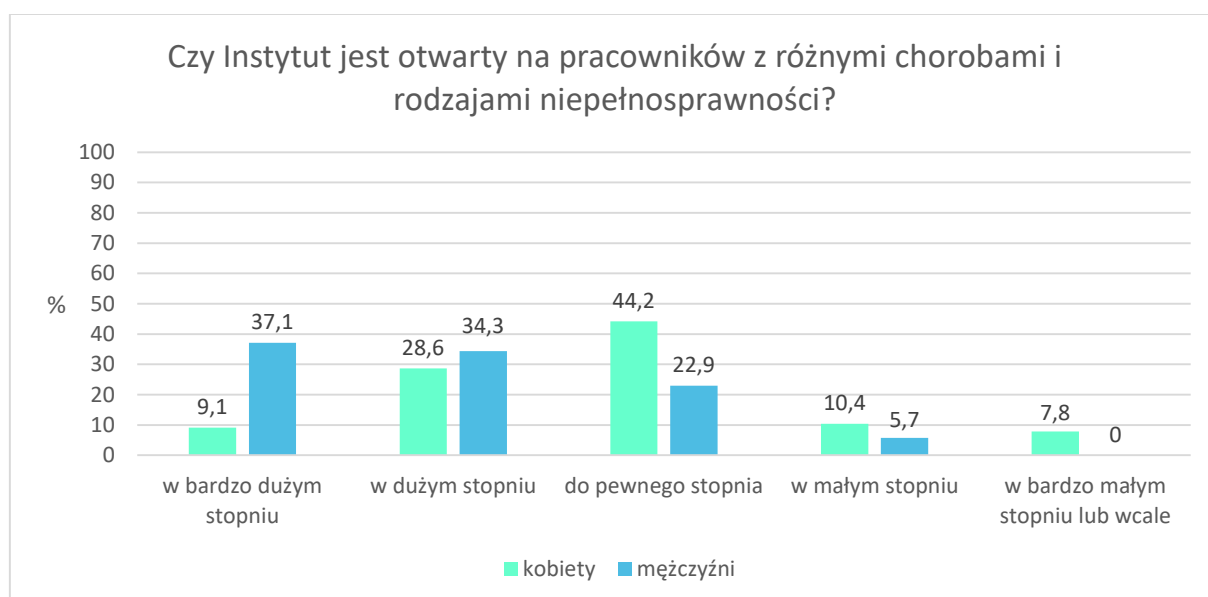
Rysunek 1. Frekwencje odpowiedzi na pytanie: *Czy mężczyźni i kobiety są równo traktowani w Instytucie?* z uwzględnieniem płci osoby badanej

Otwartość na pracowników z różnych grup etnicznych i wyznaniowych przez 54,3 % pracowników została oceniana w kategoriach odpowiedzi: w *bardzo dużym stopniu* i w *dużym stopniu*. Negatywne odpowiedzi (w *małym stopniu*, w *bardzo małym stopniu* lub *wcale*) zaznaczyło 25 % osób badanych.

Wyniki analizy istotności różnic pomiędzy odpowiedziami kobiet i mężczyzn pokazały, że mężczyźni wyżej oceniali stopień otwartości na pracowników z różnych grup etnicznych i wyznaniowych (test Manna Whitney: $U=1007,5$; $p=0,009$).

Odpowiedzi na następane pytanie: *Czy Instytut jest miejscem przyjaznym dla starszych pracowników (55+)?* zawierały większy odsetek wysokich ocen (*w bardzo dużym stopniu i w dużym stopniu*) – 78,3 %. Negatywne oceny (*w małym stopniu, w bardzo małym stopniu lub wcale*) zaznaczyło 5 % osób badanych. Odpowiedzi na to pytanie nie różniły się istotnie statystycznie pomiędzy kobietami i mężczyznami (test Manna Whitney: $U=1231,5$; $p=0,112$)

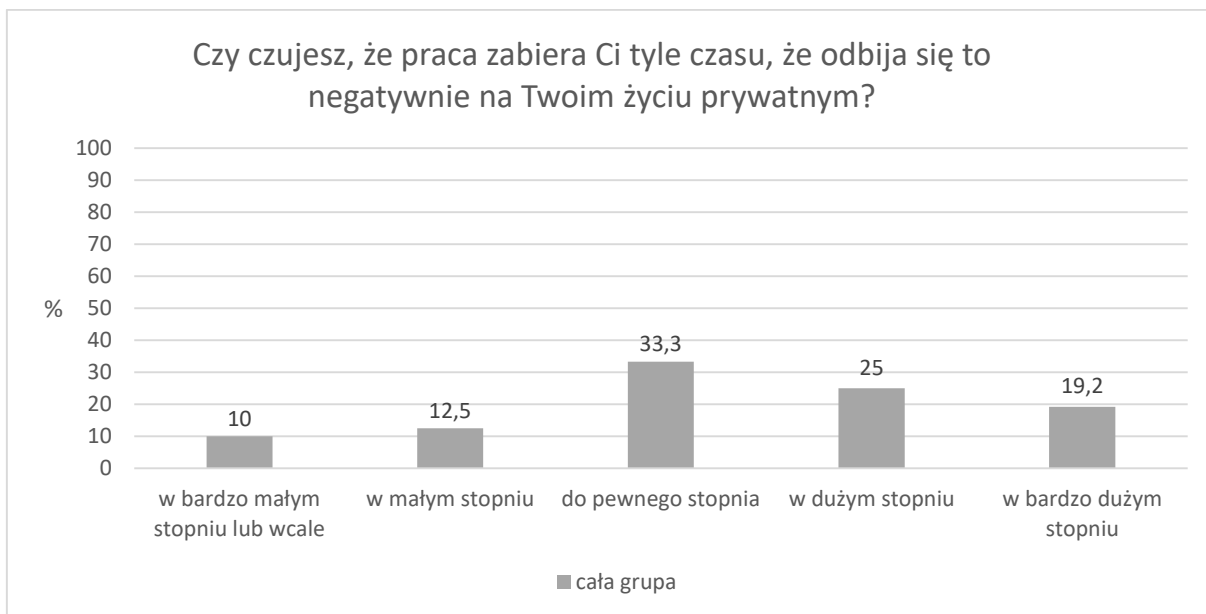
Otwartość Instytutu na pracowników z różnymi chorobami i rodzajami niepełnosprawności na wysokim poziomie (*w bardzo dużym stopniu i w dużym stopniu*) oceniło 47,3 % badanych pracowników. Prawie 15 % badanych oceniało tę otwartość krytycznie (*w małym stopniu, w bardzo małym stopniu lub wcale*). Wyniki analizy istotności różnic pomiędzy odpowiedziami kobiet i mężczyzn pokazały, że mężczyźni wyżej oceniali stopień otwartości na pracowników z chorobami i niepełnosprawnościami (test Manna Whitney: $U=763,5$; $p=0,000$). Szczegółowe frekwencje odpowiedzi na pytanie o ocenę równego traktowania kobiet i mężczyzn w Instytucie prezentuje rysunek 2.



Rysunek 2. Frekwencje odpowiedzi w grupie kobiet i mężczyzn na pytanie: *Czy Instytut jest otwarty na pracowników z różnymi chorobami i rodzajami niepełnosprawności?*

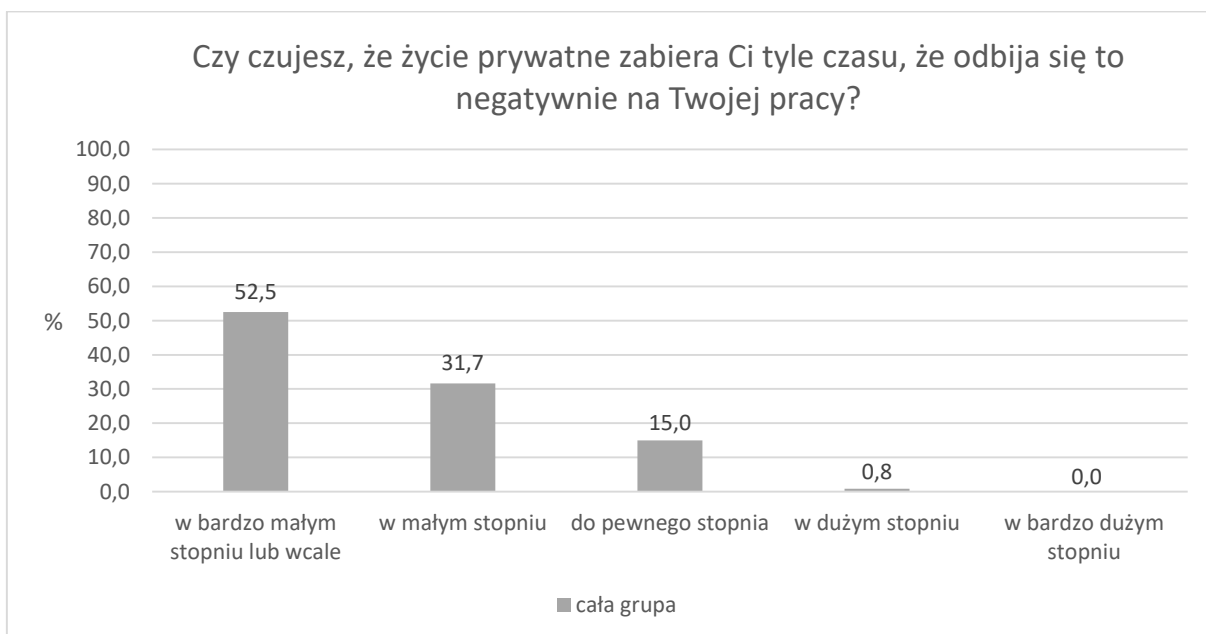
Następne dwa pytania dotyczyły **równowagi między życiem zawodowym i prywatnym**, która była oceniana poprzez pytania dotyczące konfliktu praca – życie prywatne i życie prywatne – praca.

Odpowiedzi na pierwsze z tych pytań *Czy czujesz, że praca zabiera Ci tyle czasu, że odbija się to negatywnie na Twoim życiu prywatnym?* pokazały, że ponad 40 % pracowników odczuwa negatywny wpływ wymagań pracy na życie prywatne i rodzinne. Jedynie 22,5 % osób badanych oceniło ten wpływ na poziomie małym, bardzo małym lub żadnym. Odpowiedzi na to pytanie nie różniły się istotnie statystycznie pomiędzy kobietami i mężczyznami (test Manna Whitney: $U=1244,5$; $p=0,154$). Szczegółowe odpowiedzi w całej grupie badanych prezentują wyniki na rysunku 3.



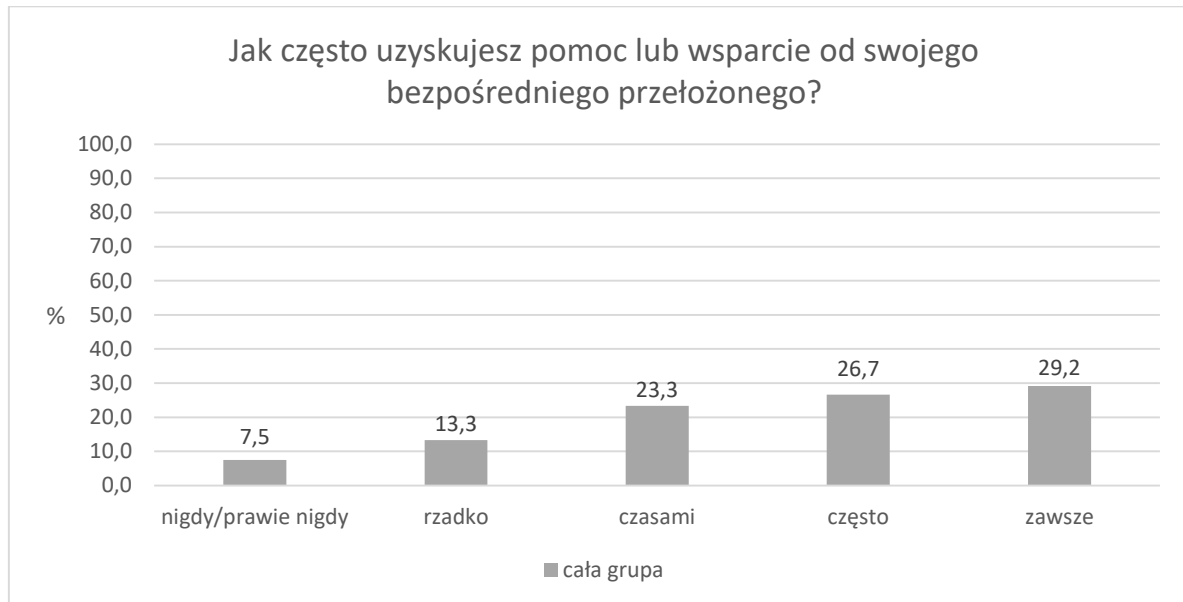
Rysunek 3. Frekwencje odpowiedzi w całej grupie badanej na pytanie: *Czy czujesz, że praca zabiera Ci tyle czasu, że odbija się to negatywnie na Twoim życiu prywatnym?*

Odwrotny kierunek wpływu – *stopień, w jakim życie prywatne wpływa negatywnie na pracę w Instytucie* – był oceniany mniej krytycznie. Ponad 84 % badanych pracowników oceniło ten wpływ na małym, bardzo małym lub zerowym poziomie. 15 % pracowników zaznaczyło, że do pewnego stopnia życie prywatne zabiera tyle czasu, że odbija się to negatywnie na pracy. Również odpowiedzi na to pytanie nie różniły się istotnie statystycznie pomiędzy kobietami i mężczyznami (test Manna Whitneya: $U=1435,5$; $p=0,774$). Szczegółowe odpowiedzi w całej grupie prezentują wyniki na rysunku 4.



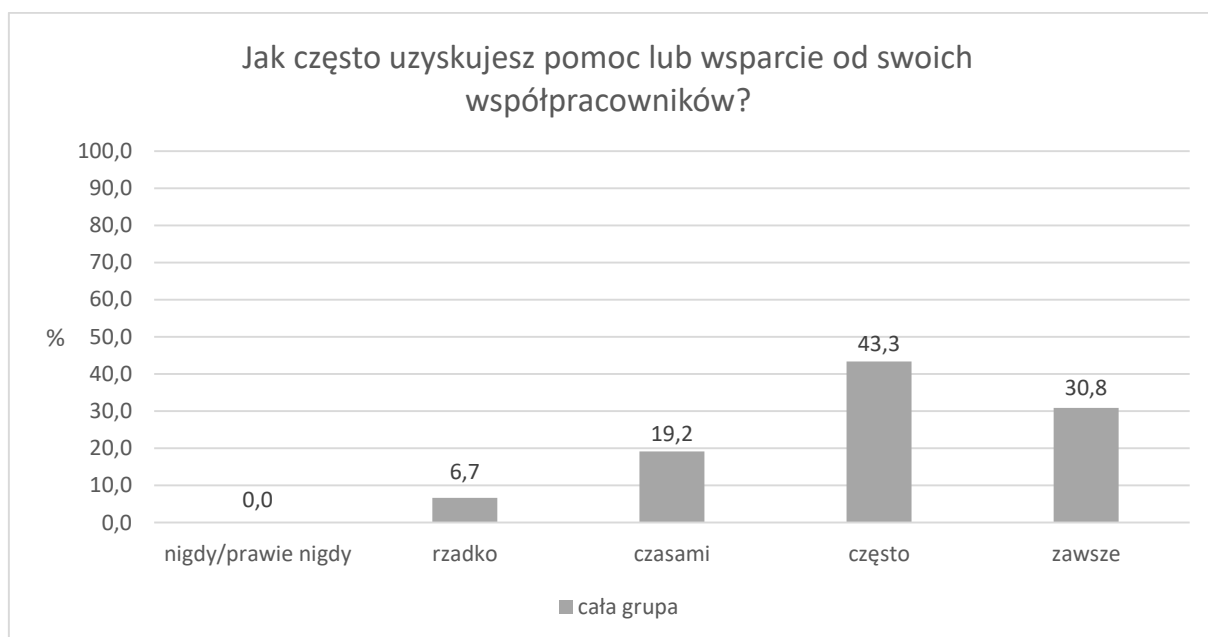
Rysunek 4. Frekwencje odpowiedzi w całej grupie badanej na pytanie: *Czy czujesz, że życie prywatne zabiera Ci tyle czasu, że odbija się to negatywnie na Twojej pracy?*

Następne pytania kwestionariusza dotyczyły **spostrzeganej pomocy i wsparcia od przełożonych i współpracowników**. Odpowiedzi na pierwsze z tych pytań *Jak często uzyskujesz pomoc lub wsparcie od swojego bezpośredniego przełożonego?* wskazały, że 55,9 % badanych może liczyć na wsparcie od przełożonych, 23,3 % otrzymuje takie wsparcie czasami, natomiast 20,8 % otrzymuje wsparcie od przełożonych rzadko, prawie nigdy lub nigdy (Rysunek 5). Odpowiedzi na to pytanie nie różniły się istotnie statystycznie pomiędzy kobietami i mężczyznami (test Manna Whitney: $U=1357,0$; $p=0,457$).



Rysunek 5. Frekwencje odpowiedzi w całej grupie badanej na pytanie: *Jak często uzyskujesz pomoc lub wsparcie od swojego bezpośredniego przełożonego?*

Odpowiedzi na drugie z tych pytań *Jak często uzyskujesz pomoc lub wsparcie od swoich współpracowników?* Pokazały, że ponad 74 % badanych pracowników może liczyć na wsparcie od współpracowników często lub zawsze, 19,2 % otrzymuje takie wsparcie czasami, natomiast 6,7 % otrzymuje wsparcie od współpracowników rzadko (Rysunek 6). Odpowiedzi na to pytanie nie różniły się istotnie statystycznie pomiędzy kobietami i mężczyznami (test Manna Whitney: $U=1320,0$; $p=0,318$).



Rysunek 6. Frekwencje odpowiedzi w całej grupie badanej na pytanie: *Jak często uzyskujesz pomoc lub wsparcie od swoich współpracowników?*

Kolejna grupa pytań dotyczyła: **działań profilaktycznych w zakresie radzenia sobie ze stresem, podejmowania decyzji dotyczących sposobu wykonywania pracy, wnioskowania o ustalenie indywidualnego czasu pracy oraz zasadności wdrożenia w Instytucie procedury postępowania z zagrożeniami psychospołecznymi**. Odpowiedzi na te pytania miały skalę dychotomiczną TAK, NIE oraz dodaną możliwość odpowiedzi NIE WIEM, z której można wnioskować o wsparciu informacyjnym w Instytucie.

Na pierwsze pytanie *Czy w Instytucie odbywały się/odbywają się szkolenia i warsztaty w zakresie radzenia sobie ze stresem przeznaczone dla Pracowników Instytutu?* aż 40 % nie znało odpowiedzi. Prawie połowa respondentów uważała, że takie szkolenia nie odbywały się w Instytucie. W grupie mężczyzn ponad 20 % więcej niż w grupie kobiet nie znało odpowiedzi na to pytanie.

Odpowiedzi na następane pytanie: *Czy w Instytucie umożliwia się pracownikom podejmowanie decyzji dotyczących sposobu wykonywania pracy (np. praca zdalna, hybrydowa)?* Dały bardziej jednoznaczne odpowiedzi. Zdecydowana większość (68,3 %) badanych stwierdziła, że takich możliwości nie ma. Twierdząco odpowiedziało 16,7 % grupy badanych. 15 % osób nie znało odpowiedzi na to pytanie.

Odpowiedzi na pytanie: *Czy w Instytucie umożliwia się pracownikom wnioskowanie o ustalenie indywidualnego czasu pracy?* były bardziej pozytywne od poprzednich. Większość (56,3 %) badanych stwierdziła, że w Instytucie umożliwia się pracownikom wnioskowanie o ustalenie indywidualnego czasu pracy. Przecząco odpowiedziało 22,5 % grupy badanych. 19,2 % osób nie znało odpowiedzi na to pytanie.

Zasadność, czyli celowość i słuszność **wdrożenia w Instytucie procedury postępowania z zagrożeniami psychospołecznymi potwierdziła prawie 80 % pracowników** biorących udział w badaniu. Jedynie 7,5 % badanych nie widzi celowości podejmowania tego typu działań organizacyjnych, natomiast 13,3 % nie ma zdania na ten temat.

W kolejnym pytaniu *Czy działania profilaktyczne podjęte w Instytucie w celu zmniejszenia rozprzestrzeniania się COVID-19 obejmowały w równym stopniu kobiety i mężczyzn* odpowiedzi badanych były następujące: 42 % badanych potwierdziło „symetryczność” podejmowanych działań zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn, ponad 46 % nie znało odpowiedzi na to pytanie, a 11,8 % uważało, że działania nie obejmowały w równym stopniu kobiet i mężczyzn.

Poniżej przytoczono wszystkie grupy odpowiedzi, które zostały wpisane w **pytaniu otwartym 1**. Proszę wpisać jakie działania mogłyby być wprowadzone w celu poprawy warunków pracy z uwzględnieniem działań na rzecz równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji. Odpowiedzi zostały posegregowane w poszczególne grupy tematyczne. Obejmowały one następujące grupy propozycji działań:

PRACA HYBRYDOWA/ZDALNA I ELASTYCZNY CZAS PRACY

- **wprowadzenie pracy hybrydowej/zdalnej** np. 1-2 dni w tygodniu (11 komentarzy);
- **elastyczny czas pracy dla pracowników** opiekujących się małymi dziećmi; bardziej elastyczny czas pracy; czas ruchomy w zakresie około 2 godz. ułatwiłby organizację życia rodzinnego i zapobiegał stresowi (3 komentarze).

PROCEDURY

- **stworzenie zbioru zachowań niepożądanych;**
- **jasne schematy postępowania w sytuacjach zachowań niepożądanych;**
- **czytelne procedury z przekazywanie istotnych informacji** pracownikom.

PŁACE

- **równość płac;** wyrównanie pensji niezależnie od płci;
- **przejrzystość zasad wynagrodzeń,** adekwatnych do sposobu wykonywanych obowiązków/pracy; jawność płac (4 komentarze);
- **jakakolwiek transparentność i jasne zasady w zakresie premiowania za prace pozaplanowe, jasne zasady w zakresie rozliczania czasu pracy.**

SZKOLENIA

- **szkolenia z zakresu zarządzania zespołem,** realizacją zadań, skutecznego motywowania pracowników;
- **szkolenia dla kadry zarządzającej** na temat obciążenia pracowników pracą.

POJEDYNCZE ODPOWIEDZI

- **ujednoczenie dostępu do opieki medycznej dla osób w związkach,** prowadzących wspólnie gospodarstwo domowe. Obecnie prawo do opieki medycznej ma tylko małżonka/mężonka;
- **wprowadzenie mechanizmów, umożliwiających ojcom sprawowanie opieki nad swoimi dziećmi w takim samym zakresie, jak korzystają z tego matki;**
- **więcej kobiet na samodzielnych stanowiskach z możliwością podejmowania decyzji;**
- **żeńskie końcówki w nazwach stanowisk pracy;**
- **przestrzeganie zasad dotyczących COVID;**
- **równy dostęp do możliwości wykonywania prac pozaplanowych.**

W trzech przypadkach zapisano, że w Instytucie mamy równość płci i nie ma dyskryminacji.

Podsumowanie:

Kobiety bardziej krytycznie niż mężczyźni oceniali: stopień równego traktowania kobiet i mężczyzn, otwartość na pracowników z różnych grup etnicznych i wyznaniowych oraz stopień otwartości na

pracowników z chorobami i niepełnosprawnościami. Może to świadczyć o większej wrażliwości na tematy „równościowe i dyskryminacyjne”.

Odpowiedzi na pytanie dotyczące konfliktu praca – życie prywatne i rodzinne, pokazały, że **ponad 40 % badanych pracowników odczuwa negatywny wpływ czasowych wymagań pracy na życie prywatne i rodzinne**. Jedynie 22,5 % osób badanych oceniło ten wpływ na poziomie małym, bardzo małym lub żadnym.

Większość badanych pracowników ma poczucie, że może liczyć na pomoc i wsparcie bezpośrednich przełożonych (ok. 55 %) i współpracowników (ok. 76 %).

Duża grupa pracowników uważa, że w Instytucie **nie odbywały się szkolenia i warsztaty w zakresie radzenia sobie ze stresem** (46,7 %) lub deklaruje, że nie ma wiedzy w tym obszarze (40 %).

Według 68,3 % badanych w Instytucie **nie umożliwiano podejmowania decyzji dotyczących sposobu wykonywania pracy (np. praca zdalna, hybrydowa)**, natomiast według 56,3 % w Instytucie umożliwiano się wnioskowanie o ustalenie indywidualnego czasu pracy.

Zdecydowana większość pracowników, którzy wzięli udział w badaniu (79,2 %) uważa za zasadne **wdrożenie w Instytucie procedury postępowania z zagrożeniami psychospołecznymi**.

W odniesieniu do działań profilaktycznych podjętych w Instytucie w celu zmniejszenia rozprzestrzeniania się COVID-19 w odniesieniu do płci według 42 % badanych działania obejmowały w równym stopniu kobiety i mężczyzn, przy czym 46,2 % zadeklarowało, że nie ma wiedzy w tym temacie.

Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym

Poczucie subiektywnej równowagi płci wśród wszystkich pracowników oraz na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym były oceniane w kolejnych dwóch pytaniach. 70 % badanych pracowników uważało, że w Instytucie występuje przewaga liczebności kobiet, niecałe 30 % twierdziło, że istnieje równowaga w liczebności zatrudnionych ze względu na płeć. Odpowiedzi w tym zakresie nie różniły się znacząco pomiędzy kobietami i mężczyznami.

Natomiast większa różnorodność odpowiedzi występowała w pytaniu dotyczącym przewagi płci na pełnionych funkcjach kierowniczych i decyzyjnych. Najwięcej osób zaznaczyło, że w Instytucie na tego typu stanowiskach pełni funkcje tyle samo kobiet i mężczyzn (36,7 %). Jedna trzecia grupy stwierdziła, że funkcje takie pełni więcej kobiet, natomiast 29,2 %, że więcej mężczyzn. Różnice w odpowiedziach na to pytanie pomiędzy kobietami i mężczyznami były istotne statystycznie (Chi-kwadrat Pearsona= 11,432; p=0,003).

W odniesieniu do obszaru dotyczącego równowagi płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym w ankiecie zadane zostało pytanie otwarte: **Pytanie otwarte 2. Proszę wpisać jakie działania mogłyby być wprowadzone, aby promować równowagę płci na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych w Instytucie**. Poniżej przytoczono działania, które zostały wpisane przez respondentów w podziale na grupy tematyczne:

- **merytoryczne kwalifikacje i kompetencje jako kryteria wyboru na stanowiska kierownicze i decyzyjne;**
- **wprowadzenie przejrzystych zasad, kryteriów (konkursów) obsadzania stanowisk kierowniczych, decyzyjnych.**

Podsumowanie:

W odczuciu zdecydowanej większości respondentów (70 %) w Instytucie pracuje więcej kobiet, co jest zgodne z wynikami analizy danych faktycznych, gdyż w CIOP-PIB na 251 pracowników 155 stanowią kobiety, a 96 mężczyźni.

Wyniki dotyczące obsadzenia stanowisk kierowniczych wskazują na występowanie różnic w odczuciach pracowników. Według dużej grupy kobiet (37,5 %) stanowiska kierownicze i decyzyjne obsadzone są przez mężczyzn, natomiast według ponad połowy mężczyzn (51 %) kobiety sprawują większość funkcji kierowniczych i decyzyjnych. Rozbieżności uzyskanych wyników spowodowane są najprawdopodobniej niejednoznacznością sformułowania „funkcje kierownicze i decyzyjne”, gdyż może to oznaczać zarówno tylko najwyższe kierownictwo, kierowników zakładów/ośrodków, jak i kierowników pracowni.

Na szczególną uwagę zasługują odpowiedzi pracowników Instytutu przedstawione w pytaniu otwartym. Sformułowanie, że kierownicze stanowiska powinny być obsadzone niezależnie od płci, a w oparciu o ocenę kompetencji, kwalifikacji, umiejętności lub doświadczeń pojawiło się w ankiecie najczęściej. Drugi co do liczebności występowania postulat dotyczył wprowadzenia przejrzystych zasad i kryteriów obsadzania stanowisk kierowniczych.

Znaczenie płci w różnych obszarach pracy (równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej)

Znaczenie płci w różnych obszarach pracy, tzn. równowaga płci w procesie rekrutacji, przy podejmowaniu decyzji o przyznawaniu ostatniej premii i ocenie wyników pracy oraz w kontekście rozwoju kariery zawodowej były oceniane w kolejnych pytaniach kwestionariusza. We wszystkich tych sytuacjach nie stwierdzono znaczenia płci. Zdecydowana mniejszość respondentów (10,7 %) twierdziła, że płeć miała znaczenie przy zatrudnieniu, 1,7 % przy przyznaniu ostatniej premii, 4,1 % przy ostatniej ocenie wyników pracy, 26 % na przebieg własnej kariery zawodowej/naukowej.

Podsumowanie:

Nie stwierdzono przewagi znaczenia płci w następujących obszarach pracy: w procesie rekrutacji, przy podejmowaniu decyzji o przyznawaniu ostatniej premii i ocenie wyników pracy oraz w kontekście rozwoju kariery zawodowej.

Włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych

Odpowiedzi na pytanie dotyczące włączania wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych pokazało, że w większości przypadków pytanie to nie dotyczyło części respondentów (56,3 %), co pokrywało się z odsetkiem pracowników pracujących na stanowiskach „inżynieryjno-technicznych, administracyjno-ekonomicznych, pracowników obsługi lub robotniczych”, na których nie decyduje się o założeniach badawczych projektów. W grupie pozostałych osób występowała względna równowaga: w 20,2 % uwzględniano płeć w analizach i ocenach badawczych, w 23 % nie robiono takich analiz.

Odpowiedzi na pytania dotyczące uwzględniania kompetencji, doświadczenia, dostępności ekspertów z danego obszaru, płci, kultury osobistej, dyspozycyjności i komunikatywności podczas powoływania składu wykonawców badania/zadania/projekty przedstawiono w poniżej tabeli zbiorczej w postaci procentowego udziału odpowiedzi w całej grupie badawczej (Tabela 2) oraz w podziale na grupy kobiet i mężczyzn (Tabela 3). Za wyjątkiem płci wykonawcy wszystkie pozostałe badane aspekty są brane pod uwagę podczas tworzenia zespołu wykonawców.

Tabela 2. Frekwencje (%) odpowiedzi w całej grupie badanej

Czy powołując skład zespołu wykonawców badania/zadania/projektu uwzględniam:	TAK	NIE	NIE DOTYCZY
kompetencje	66	2	30
doświadczenie	67	1	29
dostępność ekspertów z danego obszaru	63	2	33
płeć	3	55	38
kulturę osobistą	49	9	38
dyspozycyjność	51	11	35
komunikatywność	61	4	32

Tabela 3. Frekwencje (%) odpowiedzi w podziale na kobiety (K) i mężczyzn (M)

Czy powołując skład zespołu wykonawców badania/zadania/projektu uwzględniam:	TAK		NIE		NIE DOTYCZY	
	K	M	K	M	K	M
kompetencje	64	76	1	3	31	22
doświadczenie	65	76	1	1	29	24
dostępność ekspertów z danego obszaru	59	76	3	0	34	24
płeć	1	8	54	62	40	30
kulturę osobistą	46	59	8	14	41	27
dyspozycyjność	50	57	9	16	36	27
komunikatywność	58	73	6	0	31	27

Podsumowanie:

Pracownicy Instytutu podczas powoływania składu wykonawców w dużym stopniu uwzględniają takie aspekty jak kompetencje, doświadczenie, dostępność ekspertów z danego obszaru, komunikatywność, dyspozycyjność oraz kulturę bezpieczeństwa wykonawców. Spośród 58 % pracowników Instytutu którzy zaznaczyli, że powołują skład wykonawców projektów/zadań/tematów, tylko 6 % uwzględnia płeć podczas powołania składu zespołu wykonawców.

Występowanie zachowań niepożądanych oraz środki przeciwko różnym formom przemocy

Ostatnia grupa pytań odnosiła się bezpośrednio do badania występowania zachowań niepożądanych oraz środków przeciw przemocy podejmowanych w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym. Odpowiedzi na pytanie: *Czy w Instytucie odbywały się szkolenia w zakresie równości płci i przejawów dyskryminacji?* pokazały, że według respondentów takie szkolenia

do tej pory nie odbywały się (0 % odpowiedzi twierdzących). Jednak należy zwrócić uwagę, że ponad 40 % badanych nie znało odpowiedzi na to pytanie i w większości byli to mężczyźni.

Podobne wyniki uzyskano w odpowiedziach na pytanie: *Czy w Instytucie odbywały się szkolenia w zakresie rozwiązywania konfliktów?* 60,8 % badanych odpowiedziało przecząco, a 37,5 % badanych nie znało odpowiedzi.

Natomiast odpowiedzi na pytanie na temat potrzeby działań zwiększających wiedzę pracowników na temat postępowania przy występowaniu niepożądanych zachowań pokazały, że istnieje uzasadnienie przeprowadzenia takich działań. Potwierdziło ją ponad 64 % badanych pracowników, a tylko 15 % nie potwierdziło tej potrzeby. W większości (72,5 %) potrzeby działań zwiększających wiedzę pracowników na temat postępowania przy występowaniu niepożądanych zachowań deklarowały kobiety, ale również 43,2 % mężczyzn uważa takie działania za potrzebne.

W odniesieniu do **występowania różnych form niepożądanych zachowań w Instytucie w ciągu ostatnich 12 miesięcy**, w pytaniu: *Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy byłeś(aś) narażony(a) na plotki i pomówienia?* największa grupa badanych (42 %) odpowiedziała *nie wiem*. Łącznie 37,8 % pracowników doświadczyło tego typu niepożądanych zachowań o różnej częstotliwości występowania (od „kilka razy” do „codziennie”).

Udział w konfliktach w ciągu 12 ostatnich miesięcy łącznie potwierdziło 40,7 % badanych, przy czym z tego 35,6 % deklaroowało udział w konfliktach o najmniejszej częstotliwości występowania (*kilka razy*). 59,3 % badanych nie brała udziału w konfliktach. Różnice w odpowiedziach na to pytanie pomiędzy kobietami i mężczyznami nie były istotne statystycznie.

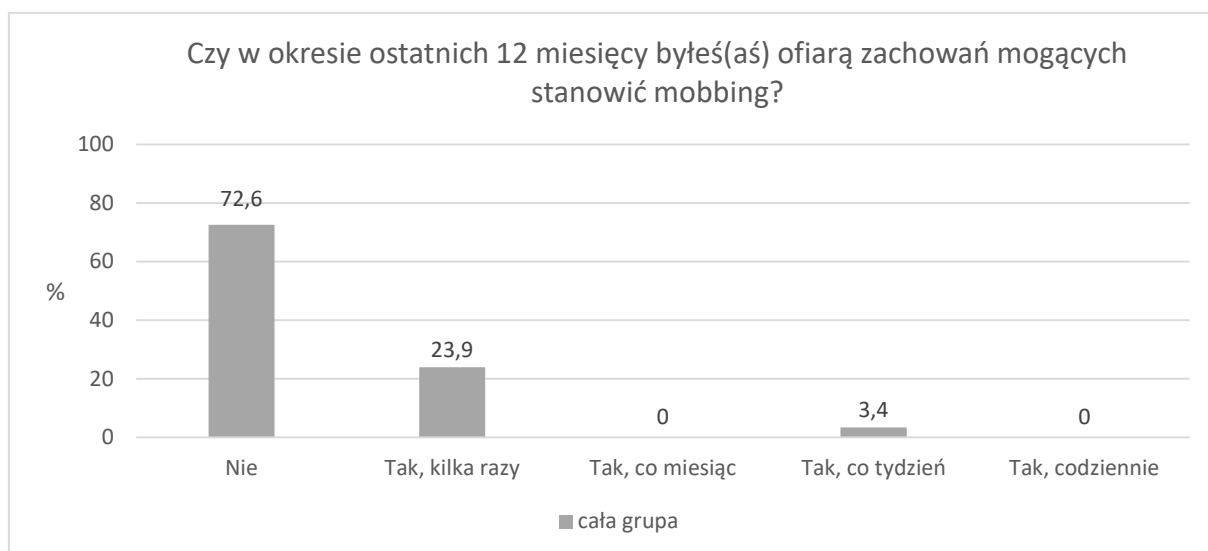
W pytaniu *Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy doświadczyłeś(aś) niepożądanego zainteresowania seksualnego w Instytucie?* zaznaczono 6 odpowiedzi twierdzących (*tak, kilka razy*). W 5 przypadkach to niepożądane zainteresowanie było ze strony współpracowników, w 1 przypadku ze strony klienta/studenta. **Wszystkie odpowiedzi twierdzące zostały zaznaczone przez kobiety.**

Narażenie na przemoc słowną o różnej częstotliwości występowania potwierdziło łącznie 37,6 % pracowników biorących udział w badaniu. Różnice w odpowiedziach na to pytanie pomiędzy kobietami i mężczyznami nie były istotne statystycznie.

Narażenie na przemoc fizyczną nie występowało w Instytucie w ani jednym przypadku

Zgodnie z art. 94 (3) § 2. Kodeksu pracy mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Wg tej definicji z Kodeksu Pracy badani oceniali występowanie zachowań mogących stanowić mobbing.

Narażenie na zachowania mogące stanowić mobbing potwierdziło łącznie 27,4 % pracowników biorących udział w badaniu. Częstotliwość występowania tych zachowań było oceniane przez większość tej grupy jako kilkakrotne. Różnice w odpowiedziach na to pytanie pomiędzy kobietami i mężczyznami nie były istotne statystycznie. Odpowiedzi na to pytanie dla całej grupy badanej prezentowane są na rysunku 7.



Rysunek 7. Frekwencje odpowiedzi w całej grupie badanej na pytanie dotyczące doświadczania zachowań mogących stanowić mobbing w okresie ostatnich 12 miesięcy

W ostatnim pytaniu kwestionariusza poproszono o ocenę wiedzy na temat postępowania w sytuacji bycia świadkiem lub ofiarą przemocy ze względu na płeć, w tym molestowania seksualnego w Instytucie. Około 40 % badanych zadeklarowało, że wie jak postąpić w takich sytuacjach. Prawie 60 % badanych pracowników nie wiedziało w jaki sposób postąpić. Częściej w tej grupie odpowiedzi znalazły się odpowiedzi kobiet (67,1 %).

Ostatnie pytanie otwarte dotyczyło propozycji działań: *Proszę wpisać jakie działania mogłyby być wprowadzone w celu przeciwdziałania zjawisku przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu*. Poniżej przytoczono grupy odpowiedzi:

- **działania informacyjne, szkolenia;** obowiązkowe szkolenia dla wszystkich pracowników; potrzebne są szkolenia związane dotyczące radzenia sobie przez kadrę kierowniczą jak i pracowników z ewentualnym prześladowaniem i mobbingiem. Aby każdy niezależnie od zajmowanego stanowiska wiedział jakie kroki może podjąć;
- **opracowanie polityki antydyskryminacyjnej i antymobbingowej Instytutu, która byłaby dostępna dla wszystkich pracowników i faktycznie przestrzegana;** kodeksy zachowań, jasne informacje co zrobić w przypadku takich zachowań; Przekazanie informacji o tym, jakie zachowania są molestowaniem i poinformowanie, jakimi sankcjami jest to zagrożone, komu należy zgłosić takie zachowanie oraz co osoba otrzymująca zgłoszenie ma z nim zrobić; Szybka reakcja w przekazaniu info. o fakcie Przełożonemu lub Dyrekcji lub Radzie Zakładowej; Zgłaszanie pełnomocnikowi Dyrektora ds. równości płci;
- **zwrócić uwagę na niewłaściwe zachowanie;** poszerzyć wiedzę; mówić głośno o rodzajach zachowań nieakceptowanych przez pracowników;
- **spotkania i szkolenia prowadzone z osobami z zewnątrz.**

Podsumowanie:

W ocenie zgłoszono 6 przypadków kilkakrotnego *niepożądanego zainteresowania seksualnego w Instytucie*. W 5 przypadkach to niepożądane zainteresowanie było ze strony współpracowników,

w 1 przypadku ze strony klienta/studenta. **Wszystkie odpowiedzi twierdzące zostały zaznaczone przez kobiety.**

Ponad połowa pracowników CIOP-PIB (59,7 %), w przypadku gdy jest świadkiem lub ofiarą przemocy ze względu na płeć, w tym molestowania seksualnego w Instytucie, zaznaczyła, że nie wie w jaki sposób postąpić. Sytuacja ta dotyczy w większym procencie kobiet (67,1 %) niż mężczyzn (43,2 %).

Według większości pracowników Instytutu, którzy wzięli udział w badaniu ankietowym (64,2 %) **potrzebne są działania zwiększające wiedzę pracowników na temat postępowania przy występowaniu niepożądanych zachowań.**

W Instytucie nie występowało w ciągu ostatnich 12 miesięcy narażenie na przemoc fizyczną. Większość pracowników Instytutu zaznaczyło, że nie brało udziału w konfliktach, ani nie było narażonych na przemoc słowną, czy mobbing. Jednakże, aż 55,6 % pracowników brało w ciągu ostatnich 12 miesięcy udział w konfliktach kilka razy, 1,7 % co miesiąc, a 3,4 % co tydzień. Podobnie wygląda sytuacja w odniesieniu do narażenia na przemoc słowną (odpowiednio 30,8 %, 1,7 % oraz 4,3 % badanych). W odniesieniu do zachowań mogących stanowić mobbing 23,9 % pracowników stwierdziło, że kilka razy było ofiarą takich zachowań w ciągu ostatnich 12 miesięcy, a 3,4 %, że było ofiarą takich zachowań co tydzień.

Według większości respondentów w Instytucie nie odbywały się szkolenia w zakresie równości płci i przejawów dyskryminacji, ani szkolenia w zakresie rozwiązywania konfliktów.

2.2. Opis i analiza struktury i procedur (analiza danych twardych)

W ramach analizy danych twardych przeanalizowano strukturę zatrudnienia, płace oraz działalność naukowo-edukacyjną prowadzoną w CIOP-PIB.

2.2.1. Analiza struktury zatrudnienia

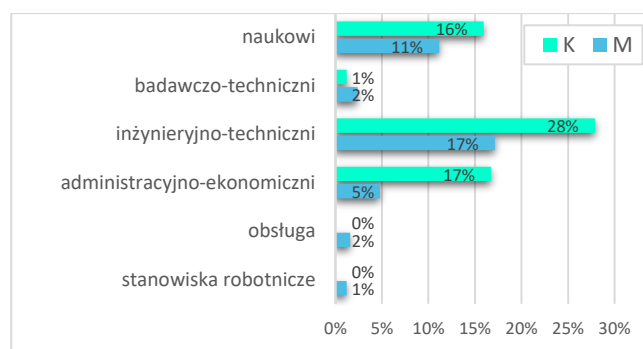
Mając na celu określenie udziału kobiet i mężczyzn wśród pracowników CIOP-PIB rozpatrywano najpierw udział przedstawicieli poszczególnych płci w ogólnej strukturze Instytutu, a następnie poddano analizie udział kobiet i mężczyzn zgodnie z dwiema możliwymi ścieżkami kariery: naukowej (pion naukowy) oraz zarządczej (kierowniczej).

Struktura zatrudnienia w CIOP-PIB w podziale na kobiety i mężczyzn

Według danych z listopada 2021 r. w CIOP – PIB zatrudnionych było 251 osób, w tym 155 kobiet (co stanowiło 62 % wszystkich zatrudnionych) i 96 mężczyzn (38 % wszystkich zatrudnionych). W roku 2021 na 35 pracowników, którzy zakończyli pracę w Instytucie, 22 osoby stanowiły kobiety (63 %), zatrudnione średnio 12 lat, pozostałe 13 osób (37 %) to mężczyźni, zatrudnieni średnio 7 lat. 36 % kobiet kończących zatrudnienie przeszło na emeryturę, a w przypadku mężczyzn było to 85 %.

Struktura zatrudnienia w podziale na kobiety i mężczyzn wg ustawy o instytutach badawczych

Kadrę Instytutu zgodnie z art. 39 ustawy o instytutach badawczych z dnia 30 kwietnia 2010 r. w CIOP-PIB stanowią pracownicy naukowcy, badawczo-techniczni, inżynieryjno-techniczni, administracyjno-ekonomiczni, obsługa oraz osoby zatrudnione na stanowiskach robotniczych. Procentowy udział kobiet i mężczyzn wśród poszczególnych grup został przedstawiony na wykresie.



Więcej kobiet pracuje na stanowiskach naukowych, inżynieryjno-technicznych i administracyjno-ekonomicznych, natomiast mężczyźni przeważają na stanowiskach badawczo-technicznych, obsługi i stanowiskach robotniczych.

Rozpatrując strukturę zatrudnienia w grupie pracowników naukowych, można wyodrębnić stanowiska: profesora, profesora Instytutu, adiunkta i asystenta. Tytuł profesora nadawany przez Prezydenta RP posiada w CIOP-PIB 8 osób, w tym 3 kobiety i 5 mężczyzn. W przypadku 8 osób na stanowisku profesora instytutu rozkład wśród kobiet i mężczyzn jest równomierny po - 4 osoby. Na stanowisku adiunkta zatrudnionych jest 25 kobiet i 14 mężczyzn, a na stanowisku asystenta 9 kobiet i 7 mężczyzn. W grupie pracowników naukowych współczynnik liczby kobiet w odniesieniu do mężczyzn wynosi 1,4.

Analiza osób zgłaszających się do pracy w Instytucie wskazuje, że kobiety częściej aplikują do pracy na stanowiskach inżynieryjno-technicznych, zarówno do zespołu, czy ośrodka, a także do działu administracyjnego, w tym do sekretariatów. Mężczyźni zgłaszali się częściej do pracy w zakładach naukowych, jako pracownicy inżynieryjno-techniczni (56 % zgłaszających się na to stanowisko).

Struktura zatrudnienia w podziale na kobiety i mężczyzn w poszczególnych komórkach organizacyjnych

Zgodnie ze schematem organizacyjnym CIOP-PIB, stanowiącym Załącznik do Zarządzenia Dyrektora CIOP-PIB Regulamin Organizacyjny Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego obowiązującym w listopadzie 2021 r. w skład **zakładów naukowo-badawczych** wchodzi: Zakład Zagrożeń Wibroakustycznych (NA), Zakład Techniki Bezpieczeństwa (NB), Zakład Zagrożeń Chemicznych, Pyłowych i Biologicznych (NC), Zakład Ergonomii (NE), Zakład Bioelektromagnetyki (NM), Zakład Ochrony Osobistych (NO) i Zakład Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy (NZ).

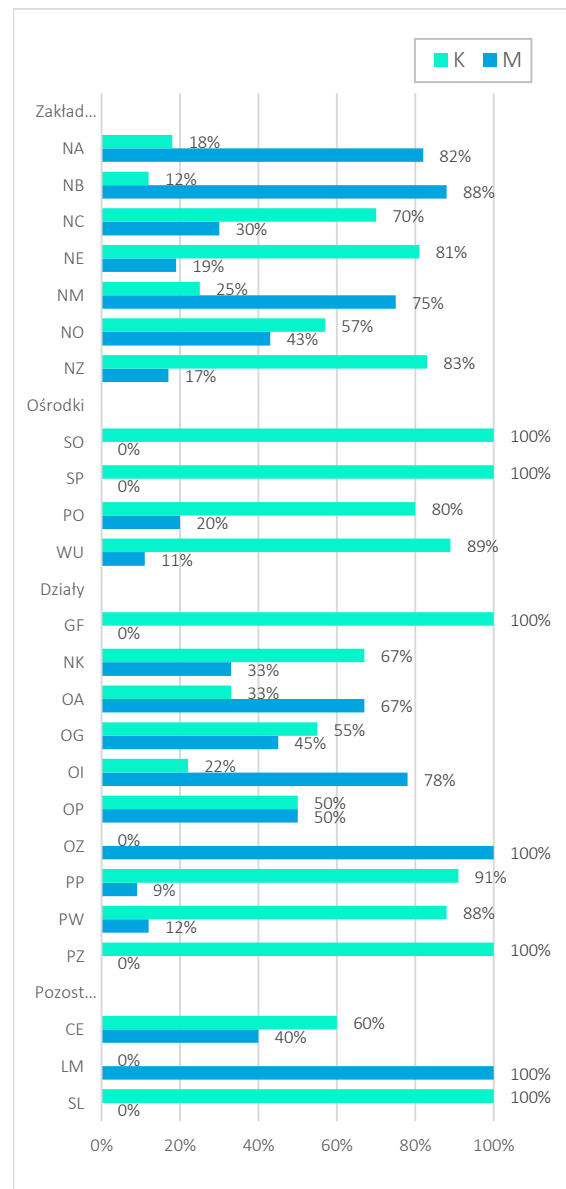
Do **ośrodków** zalicza się: Ośrodek Certyfikacji Indywidualnych Środków Ochronnych i Robotniczych (SO), Ośrodek Oceny i Doskonalenia Kompetencji BHP (SP), Ośrodek Informacji Naukowej i Dokumentacji (PO) i Ośrodek Promocji i Wdrażania (WU) wraz z Pełnomocnikiem Dyrektora ds. Wdrożeń.

Działy stanowią: Dział Finansowo-Księgowy (GF) wraz z Główną Księgową, Dział Spraw Pracowniczych (NK), Dział Aparatury (OA), Dział Zaopatrzeniowo-Gospodarczy (OG) wraz z Pełnomocnikiem Dyrektora ds. Ochrony Informacji Niejawnych, Dział Informatyki (OI) wraz z Inspektorem Danych Osobowych, Dział Prawny (OP), Dział Zamówień Publicznych (OZ), Dział Planowania i Koordynacji Projektów (PP), Dział Wydawnictw (PW) i Dział Współpracy Międzynarodowej (PZ).

W skład **pozostałych komórek organizacyjnych** wchodzi: Centrum Edukacyjne (CE) oraz Zespół Laboratoriów Badawczych i Wzorcujących (SL) z Sekcją Wzorcowania Urządzeń Pomiarowych (LM).

Procentowy udział zatrudnienia kobiet i mężczyzn w poszczególnych komórkach

organizacyjnych został przedstawiony na wykresie



W 4 zakładach naukowo-badawczych większość stanowią kobiety, natomiast w 3 mężczyźni. Kobiety stanowią zdecydowaną większość w ośrodkach. W 6 działach na 9 przeważają kobiety, także w 2 komórkach spośród 3 większość stanowią kobiety.

Struktura zatrudnienia w podziale na kobiety i mężczyzn wg poziomu wykształcenia

Analizując rozwój naukowy pracowników Instytutu wśród osób, które posiadają tytuł profesora większość stanowią mężczyźni (5 mężczyzn, 3 kobiety), przy czym 4 z nich z chwilą zatrudnienia w CIOP-PIB posiadało tytuł profesora, natomiast wszystkie z kobiet uzyskały tytuł profesora pracując w CIOP-PIB. W przypadku stopnia doktora habilitowanego liczba pracowników płci żeńskiej i męskiej jest porównywalna (odpowiednio 9 i 10). Natomiast wśród osób ze stopniem doktora, a także z tytułem zawodowym magistra/inżyniera/licencjata zdecydowanie przeważają kobiety (35 kobiet i 21 mężczyzn w pierwszej wymienionej grupie oraz 85 kobiet i 39 mężczyzn w drugiej grupie). Wśród pozostałych pracowników Instytutu bez wykształcenia wyższego występuje równowaga.

Analiza awansu naukowego w pionie naukowym w odniesieniu do średniej liczby lat przepracowanych w Instytucie do uzyskania tytułu lub stopnia naukowego wskazuje, że kobiety potrzebują 2 lata więcej w porównaniu do mężczyzn by uzyskać stopień doktora habilitowanego, natomiast w przypadku uzyskania stopnia doktora średnia liczba lat zatrudnienia jest identyczna.

Kobiety i mężczyźni potrzebują podobną ilość czasu, aby uzyskać awans naukowy w podziale wg tytułu/stopnia naukowego/zawodowego wyrażony liczbą lat od daty uzyskania najniższego stopnia naukowego/zawodowego do daty uzyskania kolejnego stopnia naukowego lub tytułu zawodowego. W przypadku uzyskania tytułu profesora obie grupy potrzebują średnio 12 lat. Mężczyźni potrzebują średnio o 1,5 roku więcej na uzyskanie stopnia doktora niż kobiety, natomiast kobiety potrzebują średnio o 2 lata więcej na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego.

Na koniec listopada 2021 r. w Instytucie 3 osoby przygotowywały wnioski do wszczęcia postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego (wszystkie to kobiety), natomiast na 6 otwartych przewodów doktorskich 3 związane były z rozwojem naukowym kobiet i 3 z rozwojem naukowym mężczyzn.

Struktura zatrudnienia w podziale na kobiety i mężczyzn w aspekcie kierowania Instytutem

W skład dykcji Instytutu wchodzi Dyrektor (mężczyzna), jego dwóch zastępców (mężczyźni) i Główny Księgowy (kobieta). Zgodnie ze Statutem Dyrektor Instytutu podjął decyzję w sprawie ustanowienia funkcji Sekretarza Naukowego Instytutu i została nim kobieta. W odniesieniu do pozostałych stanowisk kierowniczych funkcje kierowników zakładów, działów, ośrodków oraz sekcji/redakcji w większości pełnią kobiety. Jedynie w przypadku kierowania pracownikami występuje nieznaczna przewaga mężczyzn (9 mężczyzn na 8 kobiet). W przypadku stanowisk nie kierowniczych na 189 stanowisk 61 % przypada na kobiety, a 39 % na mężczyzn.

Średnia liczba lat przepracowanych w CIOP-PIB potrzebnych kobietom do uzyskania awansu w pionie funkcyjnym jest większa w przypadku większości stanowisk kierowniczych, za wyjątkiem awansu na stanowisko kierowników działów.

Struktura Rady Naukowej w podziale na kobiety i mężczyzn

Wśród 15 członków Rady Naukowej wybieranych spośród pracowników Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, kobiety stanowią 53 %.

2.2.2. Informacje dotyczące zróżnicowania płac

W ramach analizy danych dotyczącej badania zróżnicowania płac wśród pracowników CIOP-PIB, rozpatrywano najpierw zróżnicowanie płac wszystkich pracowników z zastosowaniem podziału na płace kobiet i mężczyzn, a następnie poddano analizie średnie wynagrodzenie kobiet i mężczyzn w aspekcie działalności naukowo-badawczej oraz w aspekcie kierowania Instytutem. Odrębnie przeprowadzono analizę płac pracowników uwzględniającą zarówno poziom wykształcenia, jak i pełnioną funkcję. Na koniec porównano przykładowe zróżnicowanie płac na porównywalnych stanowiskach administracyjnych między kobietami, między mężczyznami, a także między kobietami i mężczyznami. Wyniki analizy zostały przedstawione w dokumencie wewnętrznym pn. *Diagnoza początkowa*. Analiza danych dotyczących struktury zatrudnienia, płac i działalności naukowo-edukacyjnej z przeznaczeniem do opracowania „Planu równości płci”.

2.2.3. Realizacja projektów i zadań badawczych wg płci

Na mocy uchwały nr 80/2019 Rady Ministrów z dnia 13 sierpnia 2019 r. w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy - Państwowym Instytucie Badawczym realizowany jest V etap programu wieloletniego pn. *Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy*. W ramach programu prowadzone są 82 zadania w zakresie służb państwowych i 55 projektów w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych. W CIOP-PIB realizowane jest również 8 zadań badawczych w ramach działalności statutowej.

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy w roku 2021 realizował jako lider bądź członek konsorcjum także 13 projektów badawczych w ramach programów operacyjnych: Programu Operacyjnego Inteligentny Rozwój (4), Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (2), w ramach Wspólnego Przedsięwzięcia (1), w ramach konkursu Narodowego Centrum Nauki OPUS 18 (1), w ramach Narodowego Programu Zdrowia (2), w ramach programu Promocja Zagraniczna (1) oraz prace na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (2).

Ponadto, w ramach działalności międzynarodowej CIOP-PIB uczestniczy w programach współpracy naukowej finansowanych przez UE realizując projekty w ramach programu ramowego Horyzont 2020. Instytut jest również członkiem sieci PEROSH - Partnership for European Research in Occupational Safety and Health - sieci Instytutów zajmujących się bezpieczeństwem i higieną pracy w krajach UE, w ramach której również realizowane są wspólne projekty badawcze.

Główni wykonawcy projektów, zadań i tematów realizowanych w CIOP-PIB

Analiza liczby tematów realizowanych w 2021 roku w CIOP-PIB w ramach V etapu Programu Wieloletniego, działalności statutowej i innych (poza wymienionymi 2 grupami, np. programów operacyjnych) wykazała, że kobiety były głównymi wykonawcami 85, a mężczyźni 72 tematów (co stanowiło odpowiednio 54 % i 46 % w odniesieniu do łącznej liczby wszystkich 157 tematów). Koreluje to z przeważającą liczbą kobiet na stanowiskach naukowych, stanowiskach badawczo-technicznych i inżynierijno-technicznych (spośród których pochodzą główni wykonawcy tematów – współczynnik liczby kobiet w odniesieniu do mężczyzn w tej grupie pracowników wynosi 1,4).

Analiza liczby kobiet i mężczyzn jako głównych wykonawców w programie wieloletnim, zarówno dla całego programu, jak i spośród projektów badawczo-rozwojowych oraz zadań realizowanych w zakresie służb państwowych udział kobiet jest nieznacznie przeważający. Łącznie wśród 137 głównych wykonawców projektów i zadań, kobiety stanowiły 54 %, a mężczyźni 46 %. Udział kobiet i mężczyzn jako głównych wykonawców w przypadku zadań służb państwowych oraz projektów wynosił odpowiednio także 54 % i 46 %. Przy niewielkiej liczbie 8 tematów realizowanych w ramach działalności statutowej kobiety są głównymi wykonawcami 75 % tematów, natomiast mężczyźni tylko 25 %.

W przypadku innych tematów, realizowanych poza Programem Wieloletnim i działalnością statutową (np. realizowanych w ramach programów operacyjnych), udział kobiet i mężczyzn jako głównych tematów wynosi odpowiednio 46 % i 54 %.

W przypadku projektów międzynarodowych realizowanych w ramach programów współpracy naukowej finansowanych przez UE, w tym programu ramowego Horyzont 2020 na 6 projektów realizowanych w 2021 r. kierownikami wszystkich projektów są kobiety. Natomiast wśród projektów międzynarodowych realizowanych w ramach sieci PEROSH na 6 projektów mężczyźni są kierownikami 67 % projektów, kobiety 33 %. Reasumując na 12 projektów międzynarodowych kobiety są kierownikami 67 % projektów, natomiast mężczyźni 33 %.

Wykonawcy projektów, zadań i tematów realizowanych w CIOP-PIB

Wykonawcami tematów realizowanych w 2021 roku w CIOP-PIB w ramach V etapu Programu Wieloletniego i działalności statutowej były w zdecydowanej większości osoby zatrudnione na stanowiskach naukowych, stanowiskach badawczo-technicznych i inżynieryjno-technicznych. Podobnie jak w przypadku głównych wykonawców, udział kobiet wśród wykonawców tematów jest nieznacznie przeważający w porównaniu z mężczyznami (odpowiednio 60 % i 40 %) i jest odzwierciedleniem proporcji kobiet i mężczyzn w strukturze ich zatrudnienia w Instytucie.

Biorąc pod uwagę wszystkie tematy Programu Wieloletniego i to, że jedna osoba zazwyczaj jest wykonawcą w kilku tematach, udział kobiet i mężczyzn wynosi odpowiednio: 227 i 161, z czego w zadaniach realizowanych w zakresie służb państwowych: 55 % to kobiety, a 45 % to mężczyźni, natomiast w projektach badawczo-rozwojowych udział kobiet i mężczyzn stanowił odpowiednio: 66 % i 34 %. W odniesieniu do tematów realizowanych w ramach działalności statutowej na 17 wykonawców, 82 % to kobiety, a 18 % to mężczyźni.

W przypadku projektów międzynarodowych realizowanych w ramach programów współpracy naukowej finansowanych przez UE, w 6 projektach bierze udział 57 kobiet i 20 mężczyzn, natomiast w przypadku projektów realizowanych w ramach sieci PEROSH na 5 mężczyzn przypadają 3 kobiety. Oznacza to, iż we wszystkich projektach realizowanych w ramach międzynarodowej współpracy naukowej na 60 kobiet przypada 23 mężczyźni.

Recenzenci projektów, zadań i tematów realizowanych w CIOP-PIB

Recenzenci tematów V etapu Programu Wieloletniego i działalności statutowej są proponowani przez wykonawców tych tematów. Wśród recenzentów dominuje udział mężczyzn. Biorąc pod uwagę wszystkie tematy Programu Wieloletniego udział kobiet i mężczyzn jako recenzentów wynosi odpowiednio: 28 % i 72 %, z czego w zadaniach realizowanych w zakresie służb państwowych udział kobiet i mężczyzn stanowił odpowiednio: 32 % i 68 %, a w projektach badawczo-rozwojowych: 24 % i 46 %. W odniesieniu do tematów realizowanych w ramach działalności statutowej na 15 recenzentów 33 % to kobiety i 67 % to mężczyźni.

2.2.3. Budżet projektów, zadań i tematów realizowanych w CIOP-PIB

Analiza całkowitego budżetu tematów realizowanych w 2021 roku w CIOP-PIB (najczęściej w ciągu 2-3 lat) w ramach V etapu Programu Wieloletniego, działalności statutowej i innych (poza wymienionymi 2 grupami) nie wykazuje istotnych dysproporcji w finansowaniu tematów z określonej grupy, ze względu na płeć głównych wykonawców.

W przypadku zadań realizowanych w ramach programu wieloletniego oraz tematów spoza tego programu kobiety uzyskują większe finansowanie, natomiast w przypadku projektów badawczo-

rozwojowych oraz działalności statutowej – mężczyźni. Największa różnica, wynosząca ok. 33 %, dotyczy tematów realizowanych w ramach działalności statutowej, a w innych różnica ta wynosi 6-7 %.

2.2.4. Projekty i zadania zrealizowane oraz realizowane obecnie w CIOP-PIB uwzględniające bezpieczeństwo i zdrowie kobiet oraz mężczyzn w pracy

W Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym realizowane są projekty i zadania ukierunkowane na badania dotyczące dyskryminacji, bezpieczeństwa i zdrowia kobiet. Poniżej podano przykładowe projekty i zadania zrealizowane od roku 2013 oraz realizowane obecnie.

Projekt badawczo-rozwojowy pt. *Obciążenia i bariery w karierach kobiet versus mężczyźni i ich skutki w stanie zdrowia psychicznego*, realizowany w ramach Programu Wieloletniego *Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy* IV etap w latach 2017 – 2019.

Zadanie z zakresu służb państwowych pt. *Ocena obciążenia pracą kobiet 55+ zatrudnionych w sektorze handlu detalicznego na stanowiskach pracy fizycznej*, realizowany w ramach Programu Wieloletniego *Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy* IV etap w latach 2017- 2019.

Projekt badawczo-rozwojowy pt. *Czynniki warunkujące zachowania zdrowotne oraz ich wpływ na zdolność do pracy mężczyzn*, realizowany w ramach Programu Wieloletniego *Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy* IV etap w latach 2017 – 2019.

Projekt badawczo-rozwojowy pt. *Ocena skuteczności działań podejmowanych w zakresie godzenia obowiązków w pracy i poza pracą w cyklu aktywności zawodowej pracownika*, realizowany w ramach Programu Wieloletniego *Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy* III etap w latach 2013 – 2015.

Zadanie z zakresu służb państwowych pt. *Uwarunkowania efektywnego radzenia sobie w pracy pełnosprawnych i niepełnosprawnych młodych matek*, realizowany w ramach Programu Wieloletniego *Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy* III etap w latach 2014- 2016.

Projekt pt. *Indywidualizacja systemu osłony osobistej*, akronim "VESTA", Badania naukowe i prace rozwojowe, Poddziałania 4.1.4 "Projekty aplikacyjne" Programu Operacyjnego Inteligentny Rozwój 2014-2020 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego. Okres realizacji: 2019-2022. Projekt realizowany w ramach Działania 4.1 Lider projektu: ITB MORATEX.

Problematyka dyskryminacji i przemocy z uwzględnieniem grupy kobiet jest poruszana od wielu lat w publikacjach w czasopiśmie o zasięgu krajowym, np.:

- Roman-Liu, D., Mazur-Różycka, J., Tokarski, T., *Wpływ wieku i płci na cechy funkcjonalności powiązane z precyzją wykonywania zadań*. *Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka*, 8/2020, s. 20-24, DOI: 10.5604/01.3001.0014.3449
- Warszewska-Makuch, M., Mockało, Z., *Nierówności płci na rynku pracy – przegląd literatury*. *Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka*, 9/2019, s. 15-19, DOI: 10.5604/01.3001.0013.4544
- Łastowiecka-Moras, E., *Kobiety na stanowiskach pracy fizycznej – ograniczenia wynikające z płci i wieku*, *Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka*, 6/2019, s. 12-15, DOI: 10.5604/01.3001.0013.2410
- Pawłowska-Cyprysiak K., *Podwójna dyskryminacja kobiet niepełnosprawnych w miejscu pracy*, *Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka*, 12/2012, s. 16-19
- Warszawska-Makuch M., *Przemoc w miejscu pracy – na przykładzie doświadczeń kobiet zatrudnionych w przetwórstwie przemysłowym*, *Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka*, 10/2012, s. 16-19

2.2.5. Studia podyplomowe

W roku 2021 r. słuchaczami studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy” było 77 osób, z czego 55 % uczestników stanowiły kobiety.

3. Plan działania

Plan równości płci odnosi się do takich aspektów jak kultura organizacyjna, równowaga między życiem zawodowym i prywatnym, ale także równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym oraz podczas rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej. Odrębnymi elementami planu jest kwestia włączenia wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych a także przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałanie molestowaniu.

Planowane 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.

Skuteczność planu opiera się na układzie, na który składa się identyfikacja problemów i ich przyczyn (diagnoza początkowa), zdefiniowanie możliwych do osiągnięcia celów oraz działania wymagane do ich uzyskania wraz ze wskaźnikami do monitorowania postępów i osobami odpowiedzialnymi za ich przeprowadzenie.

Plan działania został przygotowany na podstawie wyników diagnozy początkowej, uzyskanych po analizie przeprowadzonego badania ankietowego i analizie danych dotyczących struktury organizacyjnej, płac i działalności naukowo-edukacyjnej CIOP PIB.

3.1. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym

W kulturę organizacyjną wpisane są zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz otwartości na różnorodność tzn. na różne grupy etniczne lub wyznaniowe, pracowników starszych oraz osoby z różnymi chorobami i rodzajami niepełnosprawności. Są to nie tylko procedury i rozporządzenia, ale również wartości i przekonania pracowników warunkujące wzajemne postawy i zachowania. Dlatego ta część planowanych celów i działań opiera się głównie na opiniach i odczuciach pracowników wyrażonych w początkowych badaniach kwestionariuszowych przeprowadzonych w CIOP-PIB. Również kwestia możliwości i rozwiązań organizacyjnych wspierających równowagę między życiem zawodowym i prywatnym była przedmiotem oceny w diagnozie początkowej. Na podstawie wyników diagnozy początkowej w tej części badania stwierdzono przede wszystkim większą wrażliwość kobiet na tematy „równościowe i dyskryminacyjne” oraz odczuwany przez dużą grupę pracowników (40 %) negatywny wpływ czasowych wymagań pracy na życie prywatne i rodzinne. Trzecią ważną kwestią jest potrzeba wyrażona przez prawie 80% pracowników wdrożenia w Instytucie procedury postępowania w obszarze zagrożeń psychospołecznych.

Cel szczegółowy	Działanie	Wskaźnik
Zwiększenie możliwości pogodzenia obowiązków życia zawodowego i prywatnego (rodzinnego) poprzez wprowadzenie działań wzmacniających równowagę między życiem rodzinnym a zawodowym poprzez tworzenie dodatkowych możliwości wykonywania pracy (m.in.	Opracowanie procedury/regulaminu dotyczącego pracy zdalnej/hybrydowej/ruchomego czasu pracy na podstawie m.in. konsultacji w poszczególnych komórkach organizacyjnych na temat możliwości wdrożenia procedur w obszarach pracy zdalnej/hybrydowej i ruchomego czasu pracy – konsultacje na poszczególnych etapach	Wdrożenie (w formie zarządzenia Dyrektora Instytutu) opracowanej procedury/regulaminu Termin realizacji: 2022 - 2023 r. Osoba/jednostka odpowiedzialna: Dyrektor Instytutu

Cel szczegółowy	Działanie	Wskaźnik
praca zdalna, hybrydowa, ruchomy czas pracy).	powstawania projektu procedur/regulaminu.	
Ograniczenie zjawisk odczuwanego stresu i przypadków wypalenia zawodowego u pracowników Instytutu.	Opracowanie procedur postępowania w obszarze zagrożeń psychospołecznych (monitorowania, zgłaszania, przeprowadzania działań zapobiegawczych) mających na celu zmniejszenie odczuwanego stresu, ograniczenie przypadków wypalenia zawodowego oraz zwiększenie umiejętności wsparcia emocjonalnego i praktycznego od przełożonych i współpracowników.	Wdrożenie (w formie zarządzenia Dyrektora Instytutu) opracowanych procedur Termin realizacji: 2023 r. Osoba/jednostka odpowiedzialna: Dyrektor Instytutu
	Przygotowanie szkolenia dotyczącego zagrożeń psychospołecznych.	Przeprowadzenie szkolenia dla kadry kierowniczej oraz chętnych pracowników Termin realizacji: 2023 r. Osoba/jednostka odpowiedzialna: Dział Spraw Pracowniczych we współpracy z Pełnomocnikami ds. równości płci
Zwiększenie umiejętności zarządzania i wsparcia społecznego w grupie kadry kierowniczej.	Przygotowanie propozycji szkoleń z zakresu zarządzania zespołem, komunikacji i wsparcia społecznego oraz skutecznego motywowania pracowników.	Przeprowadzenie szkoleń dla kadry kierowniczej oraz chętnych pracowników Termin realizacji: 2024 r. Osoba/jednostka odpowiedzialna: Dział Spraw Pracowniczych we współpracy z Pełnomocnikami ds. równości płci
Zwiększenie równowagi pomiędzy pracą i życiem pozazawodowym (obowiązki opiekuńcze).	Opracowanie zasad umożliwiających spełnianie obowiązków opiekuńczych przez pracowników, tzn. zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy zawodowej po urlopach rodzicielskich/macierzyńskich w zakresie możliwości wsparcia ze strony Instytutu.	Przesłanie informacji o zasadach, w tym o urloпах ojcowskich i macierzyńskich do pracowników Instytutu. Termin realizacji: 2023 r. Osoba/jednostka odpowiedzialna: Dział Spraw Pracowniczych

3.2. Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym

Z przeprowadzonej analizy struktury zatrudnienia wynika, że w Instytucie pracuje więcej kobiet. Na 251 pracowników 155 stanowią kobiety, a 96 mężczyźni. Co pokrywa się w odczuciu zdecydowanej większości respondentów (70 %). Wyniki dotyczące obsadzenia stanowisk kierowniczych wskazują na występowanie różnic w odczuciach pracowników. Według dużej grupy kobiet (37,5 %) stanowiska kierownicze i decyzyjne obsadzone są przez mężczyzn, natomiast według ponad połowy mężczyzn (51 %) kobiety sprawują większość funkcji kierowniczych i decyzyjnych.

Z kolei z danych dotyczących struktury zatrudnienia i płac wynika, że w odniesieniu do stanowisk kierowniczych i decyzyjnych (nie uwzględniając Dyrekcji CIOP-PIB) funkcje kierowników zakładów, działów, ośrodków oraz sekcji/redakcji w większości pełnią kobiety, jedynie w przypadku kierowania pracownikami można dostrzec nieznaczną przewagę mężczyzn (9 mężczyzn na 8 kobiet). Średnia liczba lat przepracowanych w CIOP-PIB potrzebnych kobietom do uzyskania awansu w pionie funkcyjnym jest większa w przypadku większości stanowisk kierowniczych, za wyjątkiem awansu na stanowisko kierowników działów. W przypadku płac stwierdzono, że kobiety zatrudnione na stanowiskach kierowników zakładów naukowych, sekcji/redakcji, zastępców kierowników komórek organizacyjnych otrzymują wyższe wynagrodzenie zasadnicze niż mężczyźni. Natomiast w przypadku kierowników działów/ośrodków oraz kierowników pracowni, mężczyźni otrzymują wyższe wynagrodzenie zasadnicze niż kobiety.

Cel	Działanie	Wskaźnik
Propagowanie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych.	Monitorowanie oraz kontrola struktury kierownictwa Instytutu ze względu na udział kobiet i mężczyzn.	Okresowy (coroczny) raport dotyczący struktury kierownictwa Instytutu Termin realizacji: 2023, 2024, 2025 r. Osoba/jednostka odpowiedzialna: Pełnomocnicy ds. równości płci
Zwiększenie transparentności zasad powoływania osób na stanowiska kierownicze.	Opracowanie wymagań stawianych kandydatom na stanowiska kierownicze oraz zasady zapewniające zrównoważony udział kobiet i mężczyzn wśród kierownictwa Instytutu.	Wdrożenie (w formie zarządzenia Dyrektora Instytutu) opracowanych wymagań i zasad Termin realizacji: 2024 r. Osoba/jednostka odpowiedzialna: Dyrektor Instytutu
Zrównanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn zatrudnionych na równoważnych stanowiskach kierowniczych.	Opracowanie jednolitych zasad regulujących wysokość wynagrodzenia kobiet i mężczyzn zatrudnionych na równoważnych stanowiskach kierowniczych.	Wdrożenie (w formie zarządzenia Dyrektora dot. regulaminu wynagrodzeń) opracowanych zasad Termin realizacji: 2023 r. Osoba/jednostka odpowiedzialna: Dyrektor Instytutu

Cel	Działanie	Wskaźnik
	Monitorowanie i analiza zróżnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych.	Okresowy (coroczny) raport dotyczący zróżnicowania wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych Termin realizacji: 2023, 2024, 2025 r. Osoba/jednostka odpowiedzialna: Pełnomocnicy ds. równości płci we współpracy z Główną Księgową
Zwiększenia udziału niedoreprezentowanej płci na stanowiskach kierowniczych.	Przygotowanie propozycji szkolenia dla Dyrekcji Instytutu nt. Planu równości płci.	Przeprowadzenie szkolenia dla Dyrekcji Instytutu Termin realizacji: 2023 r. Osoba/jednostka odpowiedzialna: Dział Spraw Pracowniczych we współpracy z Pełnomocnikami ds. równości płci

3.3. Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej

Plan równości płci (z ang. Gender Equality Plan – GEP) powinien obejmować krytyczny przegląd procedur rekrutacji i działań związanych z eliminacją wszelkich uprzedzeń, co może zapewnić kobietom i mężczyznom równe szanse rozwoju i rozwoju kariery. Elementami, które należy wziąć pod uwagę są m.in. ustanowienie sposobu postępowania podczas rekrutacji, angażowanie Pełnomocnika/zespołu ds. równości płci w działania komitetów rekrutacyjnych i awansowych, proaktywne identyfikowanie kobiet (mężczyzn) w niedostatecznie reprezentowanych dziedzinach oraz rozważenie ogólnoorganizacyjnych modeli planowania obciążenia pracą.

Cel	Działanie	Wskaźnik
Promowanie równowagi płci w procesie rekrutacji w CIOP-PIB.	Opracowanie zasad i procedur zatrudnienia, z uwzględnieniem zasad transparentności i równowagi płci w procesie rekrutacji. Uwzględnienie w procedurach rekrutacyjnych zasady, zgodnie z którą w przypadku posiadania dwóch kandydatów różnej płci, posiadających te same kwalifikacje na tym samym stanowisku,	Wdrożenie (w formie zarządzenia Dyrektora dot. regulaminu wynagrodzeń) opracowanych zasad i procedur. Termin realizacji: 2023 r. Osoba/jednostka odpowiedzialna: Dyrektor Instytutu

Cel	Działanie	Wskaźnik
	preferowany jest wybór niedoreprezentowanej płci.	<p>Okresowy (coroczny) monitoring dotyczący rekrutacji, w tym wskaźnika proporcji zatrudnionych pracowników.</p> <p>Termin realizacji: 2023, 2024, 2025 r.</p> <p>Osoba/jednostka odpowiedzialna: Dział Spraw Pracowniczych we współpracy z Pełnomocnikami ds. równości płci</p>
Podnoszenie świadomości pracowników rozpoczynających pracę w CIOP-PIB w zakresie prawa do zapewnienia równości płci/przestrzegania zachowań antidyskryminacyjnych.	Uwzględnienie treści antidyskryminacyjnych jako elementu koniecznego w ramach szkoleń wstępnych BHP dla osób rozpoczynających pracę w Instytucie.	<p>Weryfikacja szkoleń wstępnych oraz oświadczenia zawartego w dokumencie potwierdzającym odbycie szkolenia wstępnego BHP.</p> <p>Termin realizacji: 2022 r.</p> <p>Osoba/jednostka odpowiedzialna: Specjalista ds. bhp we współpracy z Pełnomocnikami ds. równości płci</p>
Podnoszenie świadomości dotyczącej możliwości rozwoju kariery zawodowej.	Wypracowanie zasad dotyczących proaktywnych działań promujących rozwój kariery zawodowej.	<p>Publikacja corocznej informacji z wykorzystaniem wypracowanych zasad.</p> <p>Termin realizacji: 2023, 2024, 2025 r.</p> <p>Osoba/jednostka odpowiedzialna: Sekretarz Naukowy we współpracy z Pełnomocnikami ds. równości płci</p>
Podnoszenie świadomości na temat systemu wynagrodzeń i kryteriów wynagradzania – wyeliminowanie dysproporcji w wynagradzaniu osób tej	Weryfikacja reguł wynagradzania dla zapewnienia kobietom i mężczyznom na tych samych stanowiskach i posiadającym podobne obowiązki i podobne	<p>Wdrożenie (w formie zarządzenia Dyrektora Instytutu) opracowanych zasad/reguł oraz wskaźników</p> <p>Termin realizacji: 2023 r.</p>

Cel	Działanie	Wskaźnik
samej płci pracujących na równorzędnych stanowiskach.	wyniki pracy identyczne zarobki. Opracowanie czytelnych zasad/reguł oraz wskaźników równego wynagradzania oraz innych świadczeń pracowniczych zapewniających transparentne reguły płac, w tym przejrzystości sposobu premiowania (eliminacja uznaniowości premii) na poszczególnych stanowiskach.	Osoba/jednostka odpowiedzialna: Dyrektor Instytutu
	Systematyczny monitoring wysokości wynagrodzeń z podziałem na: kobiety i mężczyzn.	Okresowy (coroczny) raport na temat wynagrodzeń Termin realizacji: 2023, 2024, 2025 r. Osoba/jednostka odpowiedzialna: Pełnomocnicy ds. równości płci

3.4. Włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych

Wyniki diagnozy przeprowadzonej w CIOP-PIB wskazują, że kwestie związane z płcią nie są w wystarczającym stopniu uwzględniane w treściach badawczych i dydaktycznych Instytutu. W projektach i zadaniach realizowanych obecnie w CIOP-PIB lub już zakończonych częściej poruszane są problemy dyskryminacji oraz bezpieczeństwa i zdrowia kobiet w pracy aniżeli w przypadku mężczyzn. Uwzględnienie różnic pomiędzy płciami ma bardzo duże znaczenie w tworzeniu wiedzy naukowej. Stąd niezbędne jest podjęcie działań w kierunku zwiększenia świadomości pracowników CIOP-PIB na temat wagi płci w badaniach naukowych.

Cel	Działanie	Wskaźnik
Podnoszenie świadomości na temat zasad równości i niedyskryminacji oraz uwzględnianie aspektu płci w międzynarodowych projektach naukowych.	Zebranie informacji dotyczących wymagań w projektach międzynarodowych (kryteria dotyczące płci) i opracowanie materiałów informacyjnych.	Przekazanie drogą mailową pracownikom CIOP-PIB materiałów informacyjnych Termin realizacji: 2022 r. Osoba/jednostka odpowiedzialna: Dział Współpracy Międzynarodowej we współpracy z Pełnomocnikami ds. równości płci

<p>Wparcie projektów uwzględniających problematykę dyskryminacji i braku równości płci.</p>	<p>Gromadzenie informacji o zadaniach/projektach/tematach dotyczących pośrednio lub bezpośrednio tematyki równości płci.</p>	<p>Przygotowanie corocznych raportów</p> <p>Termin realizacji: 2023, 2024, 2025 r.</p> <p>Osoba/jednostka odpowiedzialna: Pełnomocnicy ds. równości płci we współpracy z Ośrodkiem Informacji Naukowej i Dokumentacji</p>
---	--	---

3.5. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałanie molestowaniu

Według większości pracowników Instytutu, którzy wzięli udział w badaniu ankietowym potrzebne są działania zwiększające wiedzę pracowników na temat postępowania przy występowaniu niepożądanych zachowań oraz wdrożenie w Instytucie procedury postępowania z zagrożeniami psychospołecznymi. Realizacja celu zapewni zwalczanie przemocy związanej z płcią i molestowania seksualnego, w tym zachowań naruszających godność jednostki lub tworzących wrogie środowisko pracy.

Cel	Działanie	Wskaźnik i osoba odpowiedzialna
<p>Zwiększenie świadomości na temat negatywnych, niepożądanych i przemocowych mechanizmów i zachowań oraz wdrożenie środków zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym.</p>	<p>Wypracowanie procedury zgłaszania, interweniowania oraz procedowania spraw o charakterze przemocowym oraz niepożądanych zachowań, zarówno w przypadku bycia świadkiem lub ofiarą takich zachowań.</p> <p>Utworzenie adresu poczty email: rownosc@ciop.pl w celu umożliwienia przesyłania korespondencji w przypadku wystąpienia przejawów przemocy, w tym związanej z płcią.</p> <p>Opracowanie i upowszechnienie komunikacji wewnętrznej dotyczącej braku zgody na jakiegokolwiek formy zachowań przemocowych w relacjach służbowych.</p>	<p>Wdrożenie (w formie zarządzenia Dyrektora) procedury</p> <p>Termin realizacji: 2022 r.</p> <p>Osoba/jednostka odpowiedzialna: Dyrektor Instytutu</p>

	Przygotowanie propozycji serii szkoleń na temat rozwiązywania konfliktów, zachowań mobbingowych i molestowania seksualnego.	Organizacja szkoleń dla pracowników, w tym wykładowców i kadry zarządzającej Instytutu Termin realizacji: 2022, 2023, 2024, 2025 r. Osoba/jednostka odpowiedzialna: Pełnomocnicy ds. równości płci
--	---	--

Podsumowanie

Przygotowany w CIOP-PIB Plan równości płci ma na celu zapewnienie otwartego i integracyjnego środowiska pracy poprzez zrównoważoną transformację kultury organizacyjnej. Akceptując i podpisując przygotowany przez Zespół ds. równości płci plan Dyrektor Instytutu wskazuje na duże zaangażowanie kierownictwa Instytutu na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i dążenie do zapewnienia równości płci oraz przyjmuje pełną świadomość odpowiedzialności za realizację zobowiązań określonych w tym dokumencie.

Opracowany w CIOP-PIB Plan równości płci odnosi się nie tylko do widocznej struktury i praktyk organizacji, ale także uwzględnia subiektywne odczucia pracowników. Wynikające z diagnozy początkowej założone, realne cele są możliwe do osiągnięcia dzięki konkretnym działaniom, weryfikowalnym dzięki zaproponowanym wskaźnikom, które pozwolą na ocenę zachodzących zmian.

W celu zwiększenia świadomości znaczenia zagadnień równościowych oraz wzmocnienia pozytywnych postaw wzajemnego szacunku i zrozumienia, ujęte w Planie równości płci, działania obejmują zarówno wypracowanie określonych procedur, zasad, wymagań, jak również budowanie potencjału, rozwijanie kompetencji i zwalczanie nieświadomych działań związanych z dyskryminacją i mobbingiem oraz uprzedzeń związanych z płcią dzięki dedykowanym szkoleniom. Monitorowanie i ocena działań pozwoli na określenie postępu realizacji założonych działań oraz umożliwi stałe doskonalenie w CIOP-PIB.