

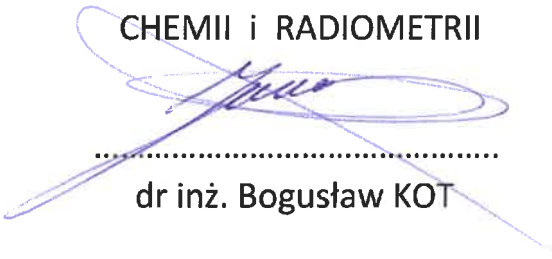


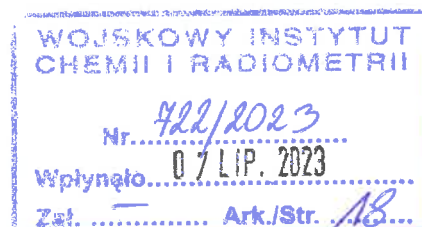
WOJSKOWY INSTYTUT CHEMII I RADIOMETRII

Warszawa, dnia 06.07.2023

„ZATWIERDZAM”

DYREKTOR
WOJSKOWEGO INSTYTUTU
CHEMII I RADIOMETRII


.....
dr inż. Bogusław KOT



Plan Równości Płci dla Wojskowego Instytutu Chemii i Radiometrii na lata 2023-2028

Opracowany przez Zespół w składzie:

Elżbieta Kowalska
Agata Bułatowicz
Tadeusz Jakimcio
Kamil Komsta

„Plan równości płci dla Wojskowego Instytutu Chemii i Radiometrii na lata 2023-2028”
wprowadzam do użytku wewnętrznego Zarządzeniem nr 41/2023 Dyrektora
Wojskowego Instytutu Chemii i Radiometrii z dnia 6.07.2023.

1. Wprowadzenie

Wojskowy Instytut Chemii i Radiometrii (WIChiR) w Warszawie jest instytutem badawczym, działającym w oparciu o Ustawę z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Instytutach badawczych, nadzorowanym przez Ministra Obrony Narodowej poprzez Dyrektora Departamentu Innowacji.

Przedmiotem działalności podstawowej Instytutu jest prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych w zakresie sprzętu wojskowego na rzecz obronności i bezpieczeństwa państwa, w tym w szczególności zmierzających do zaspokojenia potrzeb resortu obrony narodowej, jak również przystosowywanie wyników badań naukowych i prac rozwojowych do potrzeb praktyki oraz ich wdrażanie.

Instytut, poza wykonywaniem zadań na rzecz resortu obrony narodowej, podejmuje działalność badawczą, badawczo-rozwojową i wdrożeniową, w tym niezwiązaną z obronnością, również na rzecz innych podmiotów krajowych i zagranicznych.

Wojskowy Instytut Chemii i Radiometrii z powagą podchodzi do zasady równego traktowania pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność czy narodowość, czego wynikiem jest niniejszy Plan Równości Płci Wojskowego Instytutu Chemii i Radiometrii (PRP WIChiR).

Dokument ten ma na celu wypracowanie standardu komfortowego miejsca pracy dla wszystkich pracowników, dającego możliwości rozwoju naukowego z poszanowaniem zasad równości, przekonań, orientacji seksualnej itp. Cel ten planujemy zrealizować poprzez działania podnoszące świadomość pracowników w zakresie równości płci, mobbingu i dyskryminacji. Podjęte starania mają również na celu integrację społeczności naukowej oraz administracyjnej i poprawę współdziałania w interdyscyplinarnych zespołach naukowo-badawczych, co niewątpliwie przełoży się na jakość prowadzonych badań i realizowanych projektów badawczych.

Założenia PRP WIChiR powstały w oparciu o dokumenty prawne krajowe i Unii Europejskiej, takie 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 (Dz.Urz.UE.L 2006 Nr 204, str.23).

2. Komunikat z dnia 17 lipca 2012 r. 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/2012/0392 final*).
3. Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 10 marca 2022 r. w sprawie trzeciego unijnego planu działania w sprawie równości płci (2021/2003(INI)) (Dz.Urz.U.E.C 2022 Nr 347, str.150).
4. Opinia Europejskiego Komitetu Regionów – Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025 (Dz.Urz.U.E.C 2020 Nr 440, str. 92).
5. Europejska Karta Naukowca stanowiąca załącznik do Zalecenia Komisji z dnia 11.03.2005 r. w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (Dz.Urz.U.E.L 2005 Nr 75, str.67).
6. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. nr 78, poz. 483).
7. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.).

Równość płci oraz szans między kobietami i mężczyznami, to podstawowe zasady art. 33. Konstytucji RP, a także powyższych wytycznych Unii Europejskiej. Równość płci została przyjęta przez Komisję Europejską jako priorytet w naukowej przestrzeni badawczej, ponieważ przyczynia się do wzrostu jakości i rozwoju badań oraz ich wpływu na dobrostan społeczeństwa.

Zgodnie z Gender Equality Plan III (GEP III) równość płci jest podstawową wartością UE i powszechnie uznanym prawem człowieka, a także elementem koniecznym dla dobrostanu, wzrostu gospodarczego, dobrobytu, dobrych rządów, pokoju i bezpieczeństwa. Wszyscy ludzie, w całej swojej różnorodności, powinni móc swobodnie żyć w wybrany przez siebie sposób, rozwijać się pod względem społecznym i gospodarczym oraz podejmować aktywność obywatelską i obejmować przywództwo na równych prawach. Należy pamiętać, że zasada równości szans dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Przestrzeganie jej obejmuje między innymi życie społeczne i oznacza czynności mające na celu przeciwdziałanie negatywnym stereotypom związanym z płcią oraz nierówności w różnych aspektach życia społecznego.

Plan Równości Płci WICHiR opracowany został w oparciu o analizę struktury zatrudniania kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach stanowisk, kierowania

tematami badawczymi i projektami naukowymi. W celu zdiagnozowania ewentualnych problemów przeprowadzono ankietę wśród pracowników w zakresie równości płci i dyskryminacji, a także zorganizowano konsultacje w zespole składającym się z pracowników naukowych oraz administracyjnych WICHiR mające wskazać ewentualne rozwiązania systemowe poprawiające sytuację w zakresie równości płci. Efektem powyższych działań jest opracowanie strategii na lata 2023–2028. Wdrażanie i realizację strategii podzielono na następujące etapy:

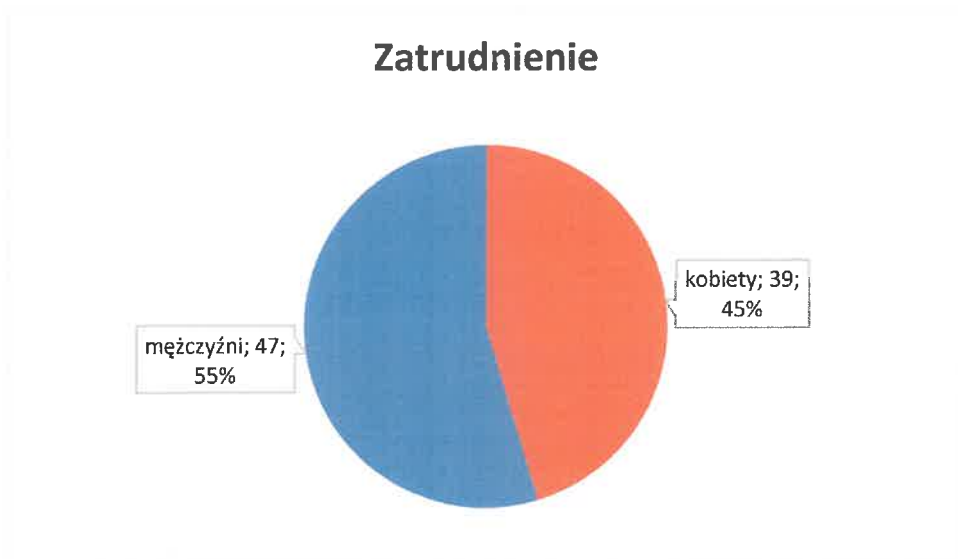
- przegląd obowiązujących uregulowań wewnętrznych, ich zmiana lub wprowadzenie nowych, wzmacniających politykę równościową w Instytucie;
- wdrażanie celów zawartych w strategii;
- weryfikacja sytuacji równości płci w Instytucie po wprowadzonych zmianach.

2. Diagnoza

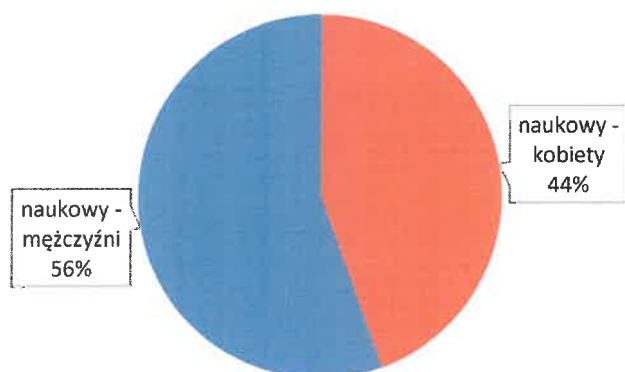
Stan równości płci w Wojskowym Instytucie Chemii i Radiometrii został zdiagnozowany na podstawie analizy danych przeprowadzonej w dwóch etapach.

W ramach pierwszego etapu przeanalizowana została struktura zatrudnienia i zarobków wszystkich grup pracowników, a także kadra zarządzająca i Rada Naukowa Instytutu.

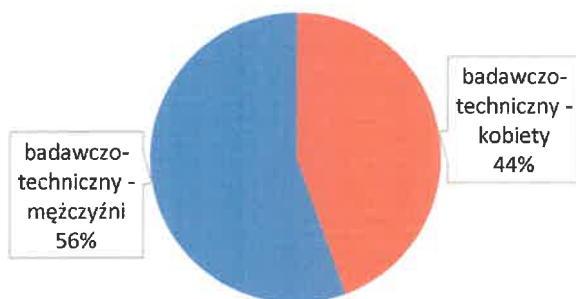
Analiza danych dotyczących struktury zatrudnienia została przeprowadzona w oparciu o dane z Działu organizacyjno-kadrowego WICHiR, zgodnie ze stanem na dzień 31.03.2023r.



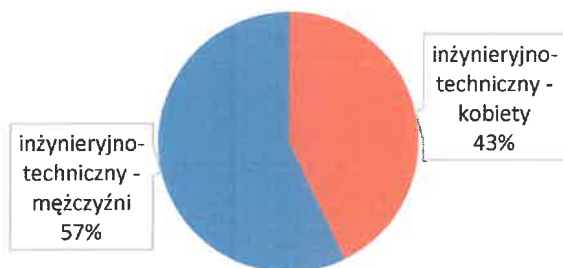
Obsada stanowisk naukowych



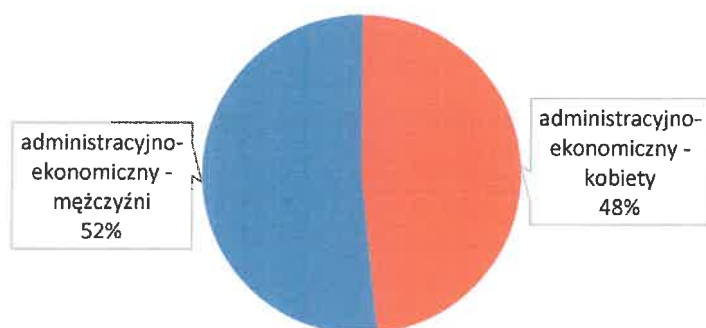
Obsada stanowisk badawczo-technicznych



Obsada stanowisk inżyniersko-technicznych



Obsada stanowisk administracyjno-ekonomicznych

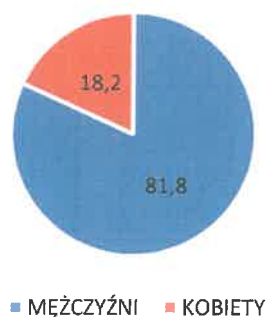


Z analizy powyższych wykresów odnośnie zatrudnienia wynika, że większość zatrudnionych w WICHiR na wszystkich rodzajach stanowisk stanowią mężczyźni. Jednak odsetek zatrudnionych kobiet w każdym wypadku wynosi więcej niż 40%.

Obsada stanowisk kierowniczych

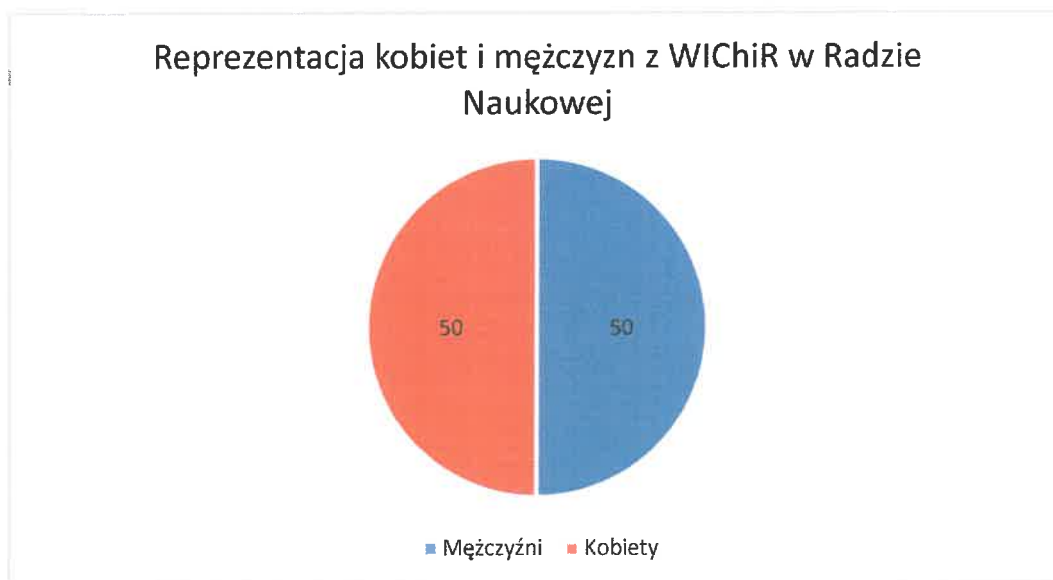
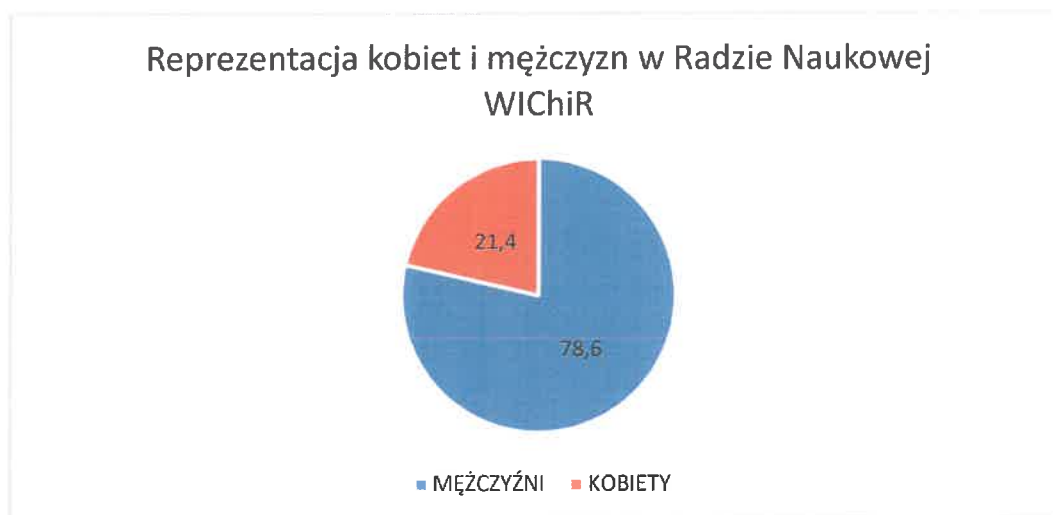


Reprezentacja kobiet i mężczyzn w kierowaniu projektami badawczymi



W przypadku obsady stanowisk kierowniczych i decyzyjnych dysproporcja w udziale kobiet i mężczyzn jest już większa.

Warto nadmienić w tym miejscu, że Dyrekcja Instytutu jest również reprezentowana przez dwóch mężczyzn, przy czym stanowisko Zastępcy Dyrektora, jak wynika z „Wykazu stanowisk służbowych przeznaczonych dla żołnierzy zawodowych pełniących służbę w Wojskowym Instytucie Chemii i Radiometrii”, jest stanowiskiem wojskowym.

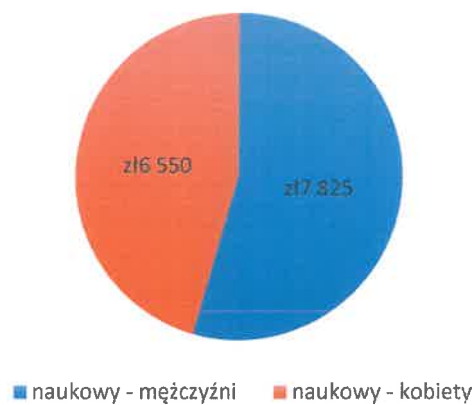


Rada Naukowa WIChiR składa się z 12 osób, z których połowa to pracownicy WIChiR, a druga połowa to osoby spoza Instytutu, które powoływane są na 4-letnią kadencję przez ministra nadzorującego.

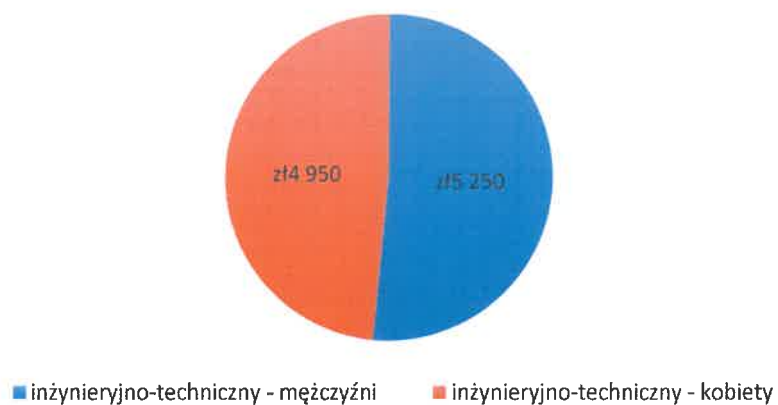
Pracownicy WIChiR są reprezentowani w Radzie Naukowej w równej ilości przez kobiety i mężczyzn.

Dane odnośnie wynagrodzeń przedstawiają się następująco

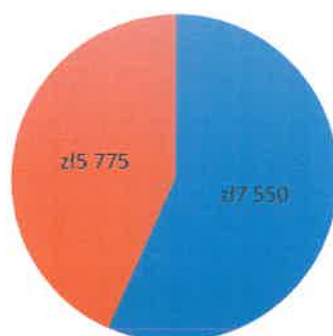
Średnie wynagrodzenie pracowników naukowych



Średnie wynagrodzenie pracowników inżynieryjno-technicznych



Średnie wynagrodzenie pracowników badawczo-technicznych



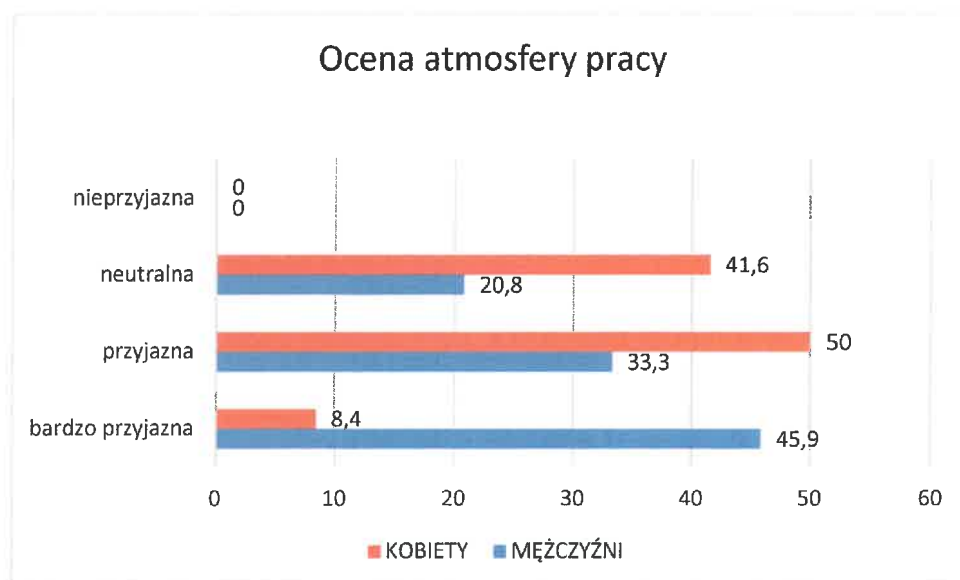
■ badawczo-techniczny - mężczyźni ■ badawczo-techniczny - kobiety

Średnie wynagrodzenie pracowników administracyjno-ekonomicznych



■ administracyjno-ekonomiczny - mężczyźni ■ administracyjno-ekonomiczny - kobiety

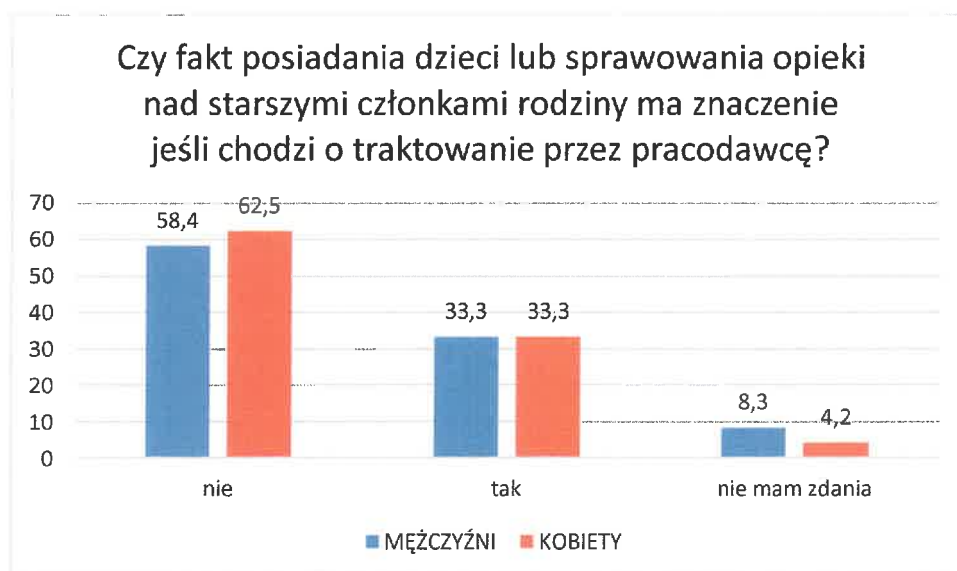
Drugim etapem analizy były badania, do których dane zebrane zostały za pomocą anonimowych ankiet. Dane te pochodzą z kwietnia 2023 r.



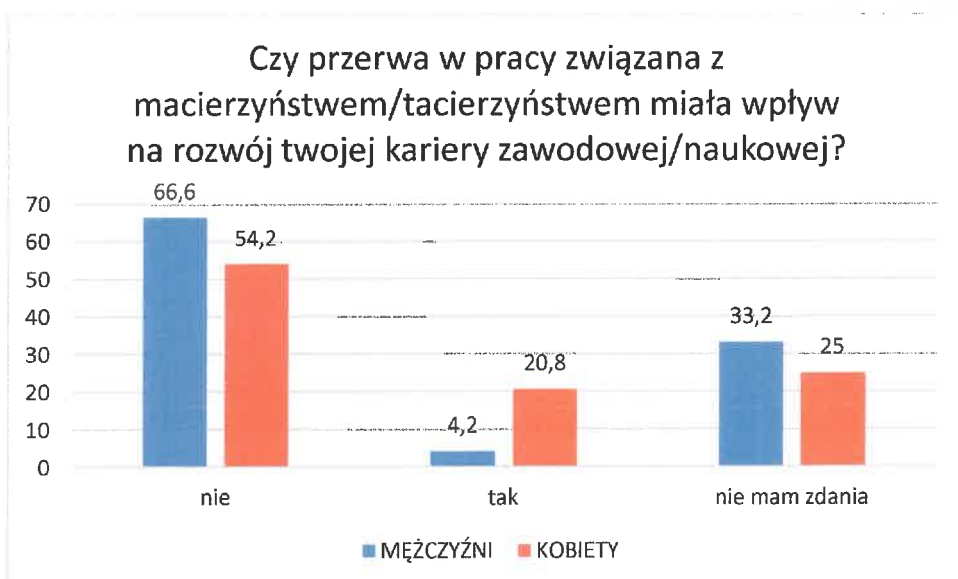
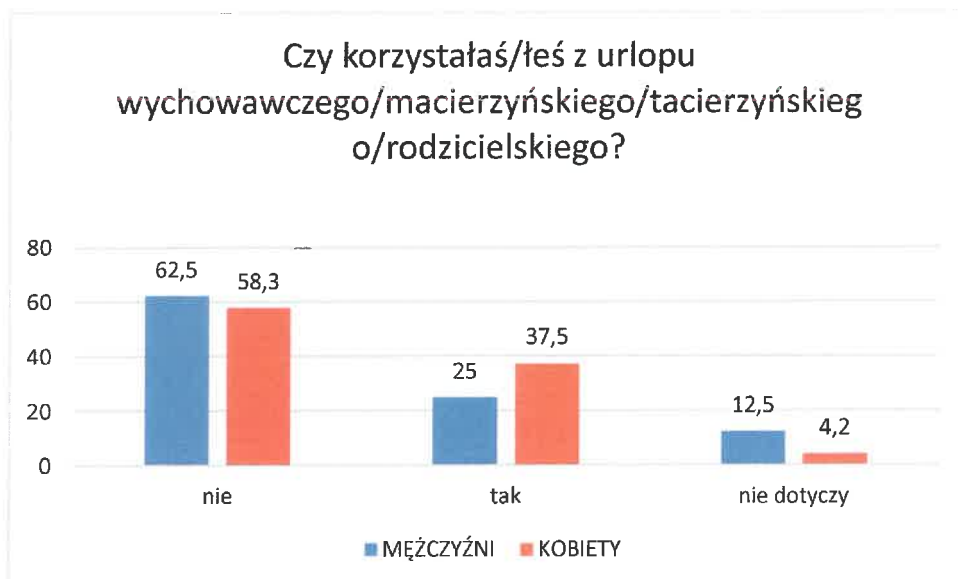
Na uwagę zasługuje fakt, że blisko 80% mężczyzn i blisko 60% kobiet uznaje atmosferę pracy jako przyjazną i bardzo przyjazną.

Nikt nie ocenił negatywnie atmosfery pracy w WICHiR.

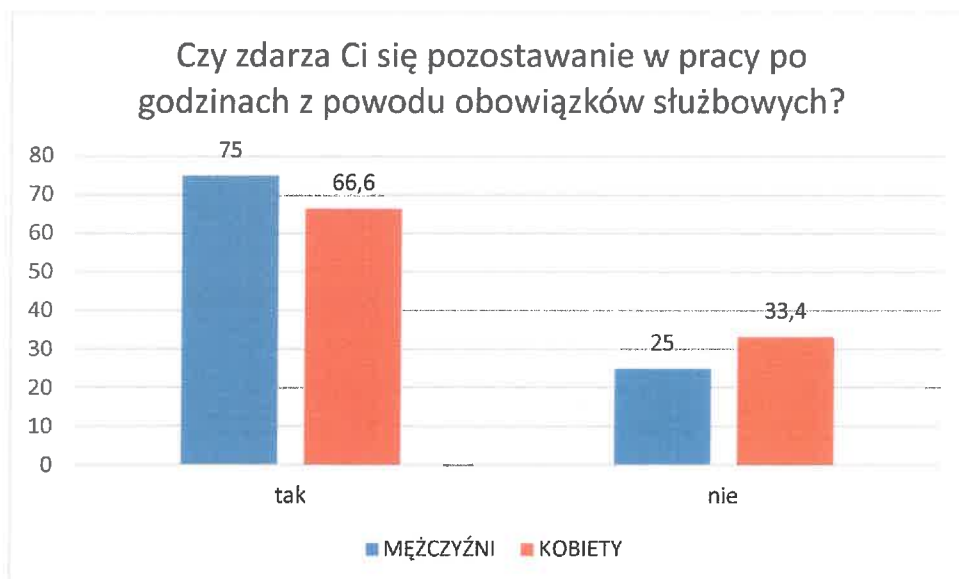
Równowaga między życiem prywatnym, a zawodowym



Ponad połowa kobiet i mężczyzn uważa, że fakt posiadania dzieci lub sprawowania opieki nad starszymi członkami rodziny nie ma znaczenia w kontekście traktowania przez pracodawcę.

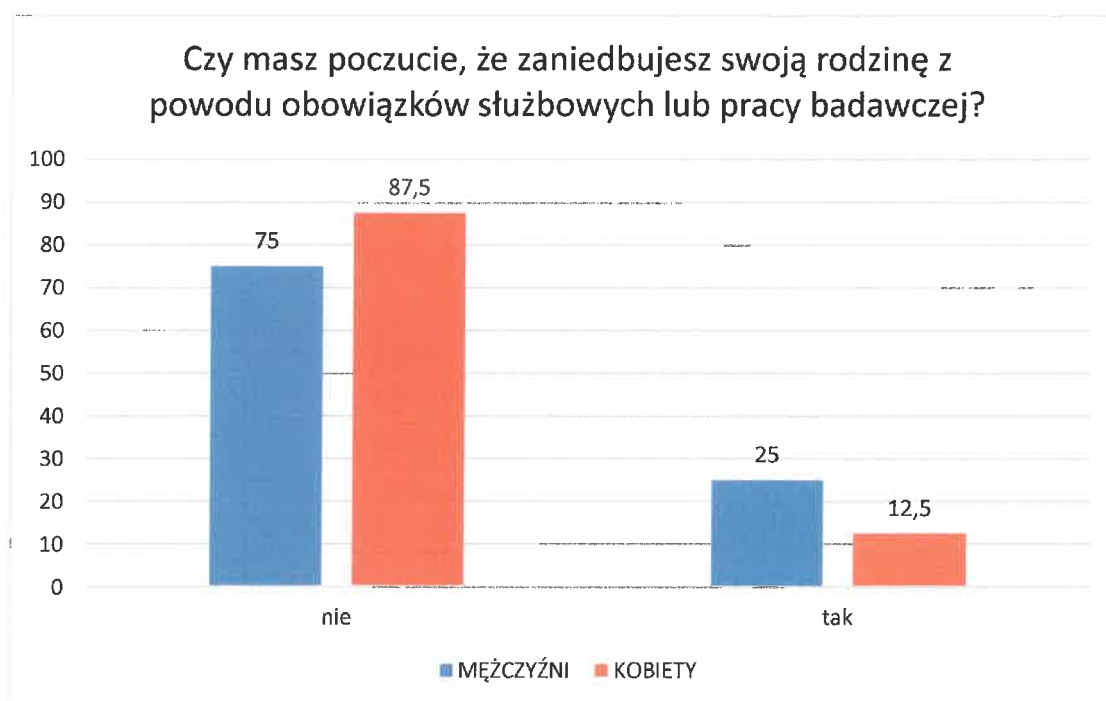


Spora część ankietowanych obu płci uważa, że przerwa w pracy wynikająca z urlopów rodzicielskich nie wpłynęła negatywnie na rozwój ich karier zawodowych i naukowych.

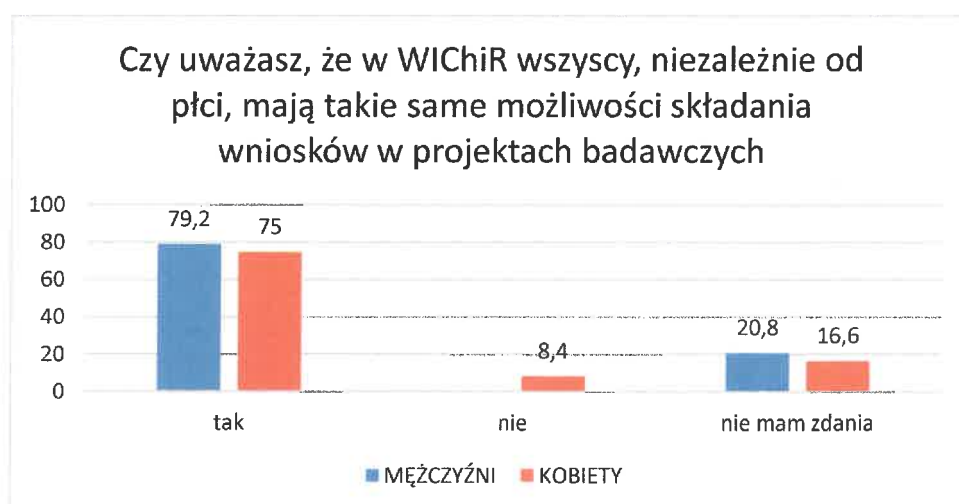


Większa część pracowników obu płci pozostaje w pracy po godzinach. Wynika to ze specyfiki pracy naukowej, która jest procesem i nie można jej zamknąć w, z góry narzuconych, ramach czasowych.

Jednocześnie poniższy wykres wskazuje, że pomimo tego pracownicy obu płci w niemalże 90% nie mają poczucia zaniedbywania swojej rodziny z powodu obowiązków służbowych

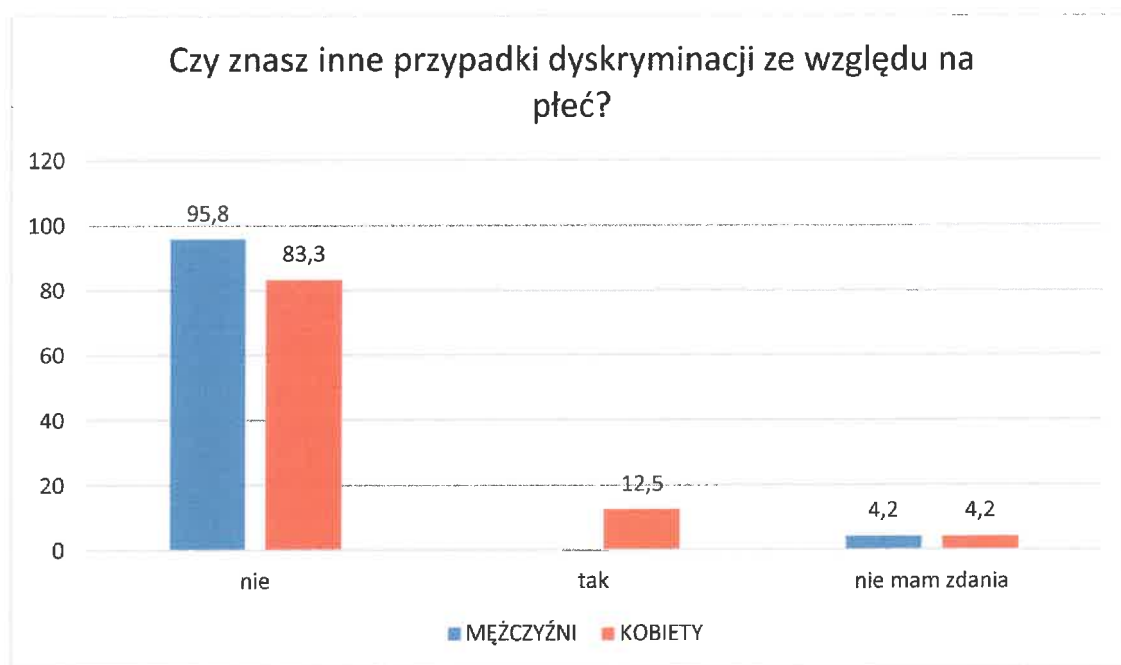
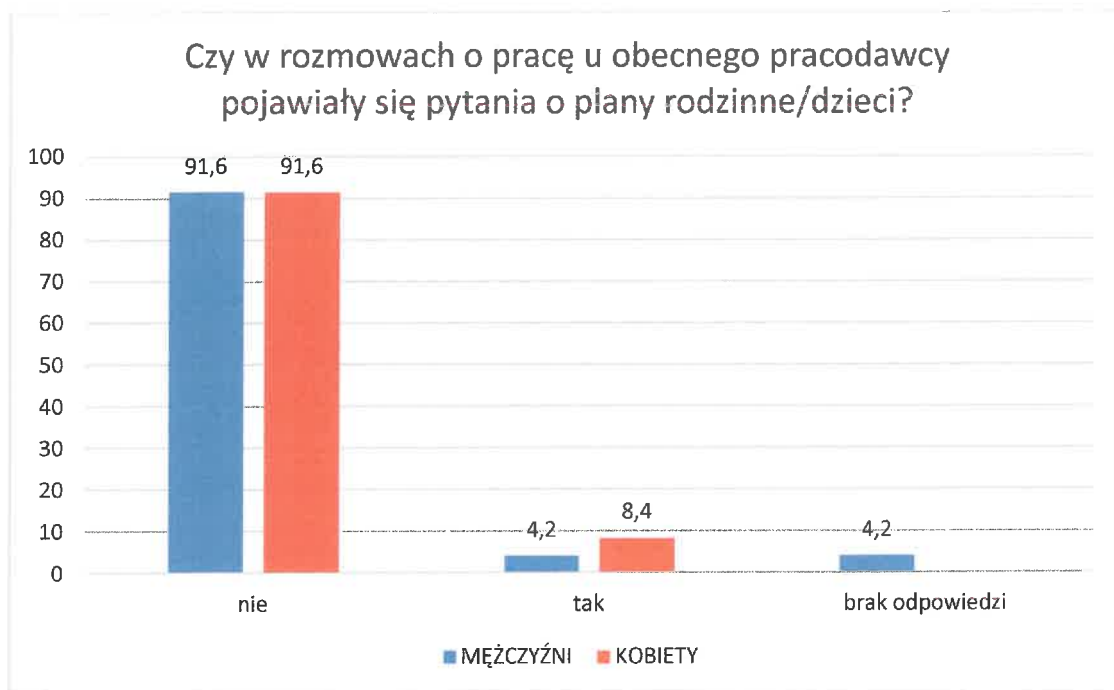


Wsparcie w rozwoju kariery zawodowej/naukowej



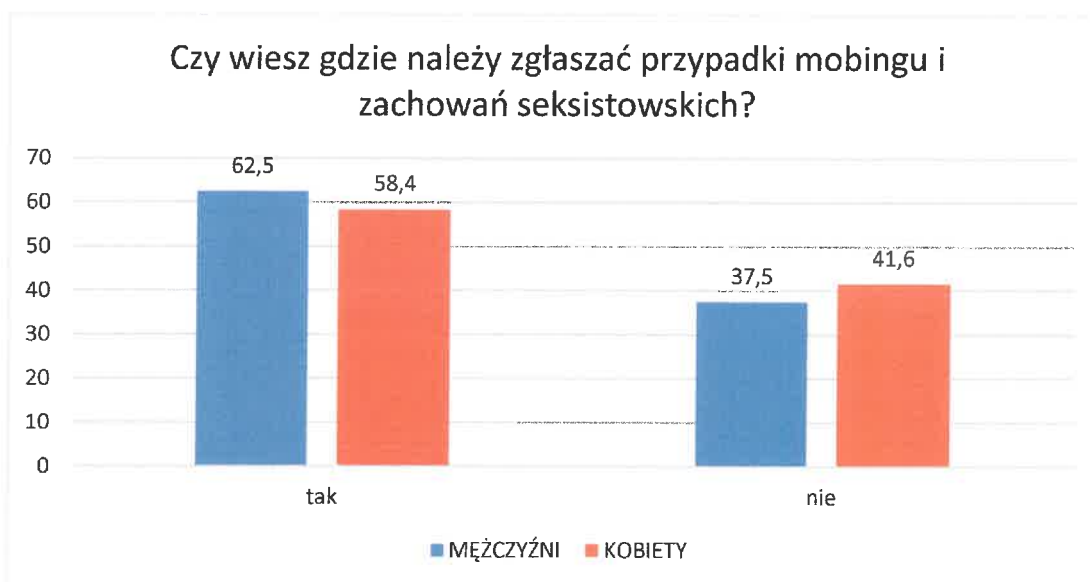
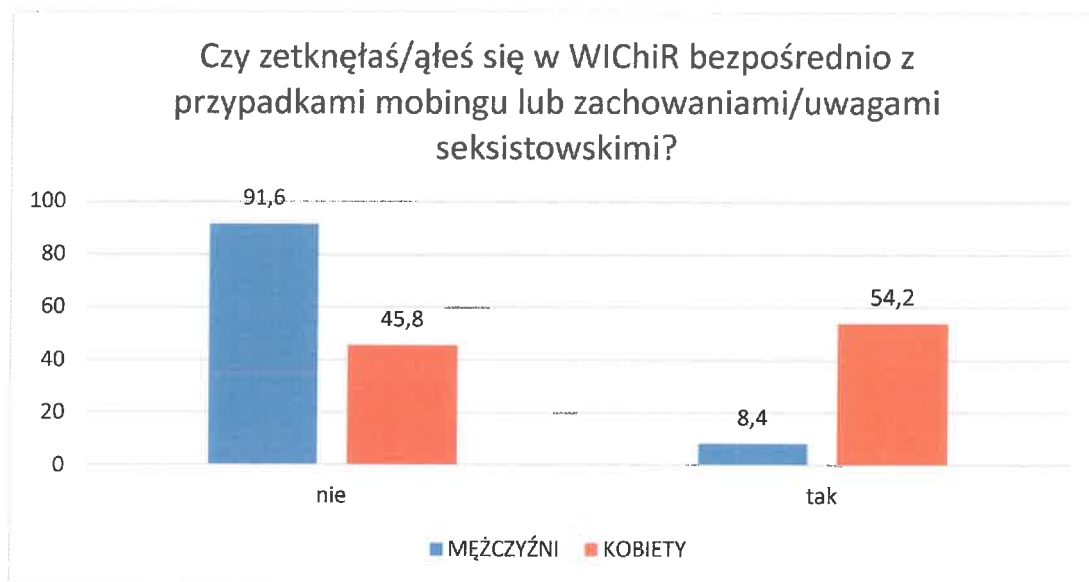
Z trzech powyższych wykresów wynika, że większość ankietowanych uważa, że w WICHiR są równe dla obu płci warunki do rozwoju kariery zawodowej, w tym naukowej oraz do poszerzania swojego dorobku naukowego.

Środowisko pracy



Powyższe wykresy świadczą o tym, że pracownicy nie czują się dyskryminowani ze względu na płeć.

Natomiast ponad połowa ankietowanych kobiet zetknęła się bezpośrednio z zachowaniami o charakterze mobbingu lub uwagami seksistowskimi, o czym świadczy poniższy wykres.



3. Cele i działania na rzecz równości płci w Wojskowym Instytucie Chemii i Radiometrii

W celu efektywnego wdrażania w życie założeń PRP, Dyrektor WICHiR, powołał Pełnomocnika ds. Równości, który będzie odpowiedzialny za monitorowanie kwestii równego traktowania.

W WICHiR zidentyfikowano 5 obszarów, w ramach których określono cele szczegółowe do zrealizowania w okresie do 2028 roku.

Obszary, wokół których skupione będą działania to:

- kultura organizacyjna i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym,
- równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery,
- równość płci w podejmowaniu decyzji,
- włączenie zagadnienia równości płci do treści badawczych i szkoleniowych,
- przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć.

CEL	DZIAŁANIA	WSKAŹNIKI i osoby odpowiedzialne
Kultura organizacyjna i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym		
Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym	Stworzenie możliwości hybrydowego trybu pracy	Procedury ułatwiające łączenie pracy zawodowej i nauki z życiem rodzinnym Kto: DOK Kiedy: do końca 2023
	Diagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy po urlopach rodzicielskich	Przeprowadzanie konsultacji i badań, publikowanie ich wyników, uwzględnienie potrzeb w kolejnym planie Kto: Zespół Kiedy: do końca 2025
Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery		
Monitorowanie i zmniejszanie dysproporcji udziału kobiet i mężczyzn w rekrutacji na stanowiska naukowo-badawcze.	Publikowanie ogłoszeń o pracę sformułowanych w taki sposób, żeby zawierały przejrzyste kryteria i były wolne od dyskryminacji	Utrzymanie lub zwiększanie potencjału badawczego w zakresie równości płci w WICHiR, na co najmniej 40% udziale rekrutowanych kobiet Kto: Dyrektor Instytutu,

		Kierownicy komórek organizacyjnych Kiedy: na bieżąco
Równość płci w podejmowaniu decyzji		
Dbanie o utrzymanie równowagi w udziale kobiet i mężczyzn na szczeblu decyzyjnym Instytutu, w zespołach eksperckich, w organizowanych przez Instytut konferencjach i seminariach naukowych	Promowanie równego rozwoju kompetencji poprzez umożliwianie jednakowego dostępu do szkoleń i kursów podnoszących kwalifikacje Stworzenie zasad zrównoważonej reprezentacji płci na szczeblu Instytutu, w komisjach eksperckich, w organizowaniu konferencji i seminariów naukowych	Dążenie do osiągnięcia poziomu co najmniej 40% kobiet w gronach decyzyjnych do 2025 roku. Kto: Jednostki organizacyjne wraz z Zespołem Kiedy: na bieżąco
Włączenie zagadnienia równości płci do treści badawczych i szkoleniowych		
Podnoszenie świadomości na temat zasad równości i niedyskryminacji płci oraz uwzględnianie aspektu płci w międzynarodowych projektach naukowych.	Zebranie informacji dotyczących wymagań w projektach międzynarodowych i opracowanie materiałów informacyjnych.	Przekazanie drogą mailową materiałów informacyjnych pracownikom WICHiR, przeprowadzanie szkoleń. Kto: Zespół lub Osoba z zewnątrz np. z NCBiR Kiedy: Sukcesywnie przez okres obowiązywania niniejszego Planu.
Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć		
Zwiększenie świadomości na temat negatywnych, przemocowych mechanizmów i zachowań ze szczególnym uwzględnieniem mobbingu.	Przeprowadzenie szczegółowej ankiety uwzględniającej wiele aspektów mobbingu. Opracowanie i upowszechnienie komunikacji wewnętrznej dotyczącej braku zgody na jakiegokolwiek formy zachowań przemocowych w relacjach służbowych.	Analiza wyników ankiet, konsultacje i uświadamianie pracowników oraz kadry kierowniczej na temat zasięgu tego zjawiska w WICHiR. Kto: Zespół Kiedy: Sukcesywnie przez okres obowiązywania niniejszego Planu

4. Podsumowanie

Wojskowy Instytut Chemii i Radiometrii, jak ocenili sami pracownicy, jest miejscem przyjaznym dla pracy zawodowej i rozwoju naukowego. Nie znaczy to jednak, że nie należy poprawić niektórych wskaźników. Ma temu służyć niniejszy dokument. Planowane działania mają na celu podniesienie poziomu wiedzy w zakresie równości płci, oraz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn. Będą również promować właściwe postawy w zakresie: przeciwdziałania dyskryminacji i jej skutkom oraz wzmacnianie postaw pro równościowych. Planowane w nim rozwiązania ułatwią godzenie życia zawodowego i rodzinnego kobiet i mężczyzn oraz będą służyć przeciwdziałaniu i zapobieganiu zjawiskom dyskryminacji i wykluczenia. Prowadzenie bieżącej działalności informacyjnej przyczyni się do zwiększenia świadomości na temat problematyki równości płci wśród pracowników.

Za realizację PRP WICHiR odpowiada Dyrektor przy wsparciu Pełnomocnika powołanego Zarządzeniem Nr 41 z dnia 6.07.2023

Instytut zobowiązuje się przeznaczyć niezbędne środki na działania wspierające równe traktowanie pracownic i pracowników. Oprócz środków finansowych, potrzebnych np. na organizację szkoleń, do realizacji działań zaproponowanych w niniejszym dokumencie niezbędne będzie także zaangażowanie pracowników Instytutu np. do przygotowania i analizy danych dotyczących struktury zatrudnienia, czy wynagrodzenia lub przygotowania i przeprowadzania badań dotyczących satysfakcji pracownic i pracowników oraz ich oczekiwań w obszarze zagwarantowania równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.

W WICHiR będzie prowadzony systematyczny monitoring struktury zatrudnienia, udziału kobiet i mężczyzn w projektach, analizy ich wynagrodzeń pod kątem luki płacowej oraz badania satysfakcji z pracy, zwłaszcza w obszarze warunków zatrudnienia, wspierania rozwoju zawodowego uwzględniającego prywatne zobowiązania, czy też przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć.

Wyk: E. Kowalska
T: 011