

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI (GEP) W INSTYTUCIE KOLEJNICTWA

Zatwierdzam do stosowania

Dyrektor Instytutu Kolejnictwa

dr hab. inż. Andrzej Massel



4. 11. 2022

podpis, data

WSTĘP

Plan równości płci - GEP (ang. Gender Equality Plan) dla Instytutu Kolejnictwa oparty jest w szczególności na następujących aktach prawnych:

- Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483),
- Dyrektywie 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. 204. 23),
- Ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, t.j. z dnia 18 czerwca 2020 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320),
- Ustawie z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny, t.j. z dnia 2 grudnia 2021 r. (Dz.U. z 2021 r. poz. 2345),
- Ustawie z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, t.j. z dnia 16 września 2020 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 1740).

Jest on zgodny z:

- Artykułem 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,
 - Komunikatem Komisji Europejskiej do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów: Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025
- oraz
- Uwzględnia dobre praktyki stosowane w innych dokumentach GEP w krajach UE.

Różnorodność i równość są fundamentalnymi wartościami społeczeństwa oraz przyczyniają się do rozwoju nauki. Niniejszy plan ma na celu zapewnienie wdrożenia i przestrzegania zasad i reguł zapewniających, że Instytut będzie miejscem pracy bezpiecznym dla wszystkich, z poszanowaniem naczelnych zasad, jakimi są:

- równość,

- różnorodność,
- wolność od dyskryminacji,
- zapewnienie swobody rozwoju naukowego, zawodowego i osobistego.

Będzie on ustalał i promował zasady, które wspierają równość w karierach naukowych pracownic i pracowników różnych szczebli, zapewniając równowagę płci w procesach i organach decyzyjnych.

Plan działań w zakresie równości płci dotyczy całej społeczności budującej i współpracującej z Instytutem Kolejnictwa.

Plan Równości Płci GEP dla Instytutu jest wynikiem analizy zatrudnienia i rozwoju. Jest to strategia zaplanowana na cztery lata (2023-2026), która będzie rozwijana i modyfikowana w zależności od potrzeb.

Celem wprowadzenia Planu Równości Płci jest zwiększenie różnorodności w jednostce, co ma zapewnić wzbogacenie potencjału naukowego IK. W tym celu planowane jest podjęcie działań związanych ze stałym monitorowaniem udziału kobiet i mężczyzn w poszczególnych sferach działalności Instytutu (zatrudnianie, udział w projektach, konkursach, szkoleniach, etc.).

CELE OGÓLNE GEP:

CEL 1. Zmniejszenie dysproporcji w zarobkach kobiet i mężczyzn.

CEL 2. Wykluczenie zachowań dyskryminacyjnych.

CEL 3. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet.

CEL 4. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym.

OCENA STANU BIEŻĄCEGO

W wyniku przeprowadzonego badania stanu bieżącego (lata 2019-2022) zebrano dane, których analiza pozwala na ocenę następujących aspektów:

1. Możliwość kariery i awansu w jednostce.
2. Równowaga w życiu zawodowym i prywatnym.
3. Wpływ pandemii COVID-19 na równość płci.

4. Włączenie wymiaru płci do treści badawczych.
5. Zapobieganie mobbingowi (środki przeciwko przemocy ze względu na płeć), w tym molestowaniu seksualnemu.

1. Możliwość kariery i awansu w jednostce.

Ze względu na profil działalności Instytutu, który zajmuje się zagadnieniami szeroko pojmowanej techniki, technologii i organizacji transportu kolejowego, prowadząc badania naukowe i prace badawczo-rozwojowe w dziedzinie kolejnictwa, jedynym kryterium wyboru pracowników są ich kwalifikacje. Większość zatrudnionych w jednostce to mężczyźni - 152. Liczba kobiet to 99 osób.

Stanowiska kierownicze obejmuje:

- 8 kobiet, co stanowi 44 % ogólnej liczby kierowników;
- 10 mężczyzn, co stanowi 56 % ogólnej liczby kierowników.

Tabela 1. Zatrudnienie wg stanowisk na 30.09.2022 r.

Stanowisko	Ogółem	w tym kobiety	Udział % kobiet
pracownicy naukowi	18	4	22 %
pracownicy badawczo-techniczni	30	3	10 %
pracownicy inżyniersko-techniczni	108	26	24 %
pracownicy administracyjno-ekonomiczni	68	57	84 %
pracownicy obsługi	23	7	30 %
dyrekcja	4	2	50 %
Ogółem	251	99	39 %

Przedstawiciele obu płci są jednakowo traktowani zarówno przy nawiązywaniu i rozwiązywaniu stosunku pracy, ustalaniu warunków zatrudnienia, awansowaniu, jak i dostępie do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. W trakcie rekrutacji nie preferuje się określonej płci. Ogłoszenia o poszukiwaniu pracowników są formułowane przy użyciu neutralnego języka,

a wymagania mieszczą się jedynie w obszarze kompetencji i umiejętności. Oceniane są kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, a także stopień wysiłku (fizycznego i psychicznego) koniecznego do wykonania pracy, nie ma znaczenia płeć czy pochodzenie rasowe.

W celu uniknięcia dyskryminacji, czy uznaniowego kalkulowania wynagrodzeń, w IK obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, który zawiera regulacje dotyczące wyliczania wynagrodzeń ze względu na stanowisko i kwalifikacje (staż pracy, dorobek naukowy, doświadczenie i wykształcenie). Dzięki temu realizowana jest zasada równej płacy za tę samą pracę oraz zasada równej płacy za pracę równej wartości.

Ze względu na specyfikę działalności Instytutu i różnorodność stanowisk nie jest możliwe równomierne rozłożenie proporcji nowozatrudnionych pracowników względem płci. Niemniej jednak zauważalny jest schemat, że osoby ubiegające się o stanowiska laboratoryjne, techniczne i inżynierskie to głównie mężczyźni, natomiast o pracę na stanowiska tzw. „biurowe” i administracyjne ubiegają się głównie kobiety.

Zgodnie z ustawą z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych, Rada Naukowa jest organem stanowiącym, inicjującym, opiniodawczym i doradczym instytutu w zakresie jego działalności statutowej oraz w sprawach rozwoju kadry naukowej i badawczo-technicznej. Skład Rady Naukowej jest wynikiem wyborów dokonywanych przez pracowników Instytutu.

Mając na względzie proces wyłaniania członków Rady Naukowej i poszczególnych Komisji, kwestia równowagi płci w składzie Rady Naukowej jest wynikiem wyłącznie decyzji wyborczych pracowników Instytutu, na które Dyrekcja Instytutu nie ma wpływu. Ponadto, zgodnie z zapisami ustawy o instytutach badawczych, co najmniej 50% składu Rady stanowią osoby niebędące pracownikami Instytutu, które zatwierdza Minister, a zatem pracownicy Instytutu mają realny wpływ tylko na połowę składu Rady Naukowej.

Przeprowadzono również analizę rozwiązań stosunków pracy pracowników (z różnych przyczyn: przejścia na emeryturę, na mocy porozumienia stron) w latach 2018 - 2021, z której wynika, że w Instytucie wszystkich pracowników obowiązują te same zasady. Dane z analizy zaprezentowano w tabeli 2.

Tabela 2. Rozwiązania stosunków pracy w latach 2018-2021

Liczba rozwiązań umów o pracę	Rok 2018	Udział % w ogólnej liczbie	Rok 2019	Udział % w ogólnej liczbie	Rok 2020	Udział % w ogólnej liczbie	Rok 2021	Udział % w ogólnej liczbie
Kobiety	8	47%	11	55%	8	29%	7	33%
Mężczyźni	9	53%	9	45%	20	71%	14	67%
Ogółem	17	100%	20	100%	28	100%	21	100%

2. Równowaga w życiu zawodowym i prywatnym.

W Instytucie Kolejnictwa wypełnianie obowiązujących przepisów prawa pracy w zakresie równouprawnienia kobiet i mężczyzn, w sprawie ochrony kobiet w ciąży i rodzicielstwa jest realizowane zgodnie z obowiązującym systemem prawnym. Kierownictwo Instytutu stwarza możliwości korzystania w pełni z uprawnień wynikających z przepisów prawa w zakresie ochrony kobiet w ciąży i rodzicielstwa.

Kobiety zatrudnione w Instytucie korzystają w całości z należnych im świadczeń pieniężnych i niepieniężnych; zwolnień pracownic w ciąży na badania lekarskie, urlopów macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych, a po powrocie do pracy z płatnych przerw na karmienie dziecka, 2 dni w roku na opiekę nad dzieckiem.

Z części należnych świadczeń w zależności od przepisów korzystają również uprawnieni ojcowie dzieci.

W latach 2020-2021 osiem pracownic skorzystało z możliwości wykorzystania zaraz po urlopie macierzyńskim - urlopu rodzicielskiego. W tym samym okresie, z urlopu rodzicielskiego skorzystało również dwóch pracowników, z czego jeden pracownik łączył urlop rodzicielski z pracą na część etatu.

W Instytucie nie odnotowano żadnego przypadku odmowy przyjęcia do pracy, odmowy awansu lub skierowania na szkolenie z powodu ciąży lub bycia rodzicem, co mogłoby świadczyć o dyskryminacji kobiet.

3. Wpływ pandemii COVID-19 na równość płci.

Z uwagi na panującą pandemię Covid-19, w Instytucie w latach 2020-2021 - zgodnie z obowiązującą ustawą o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych - umożliwiono pracownikom przez czas oznaczony, świadczenia pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania, tj. pracy zdalnej.

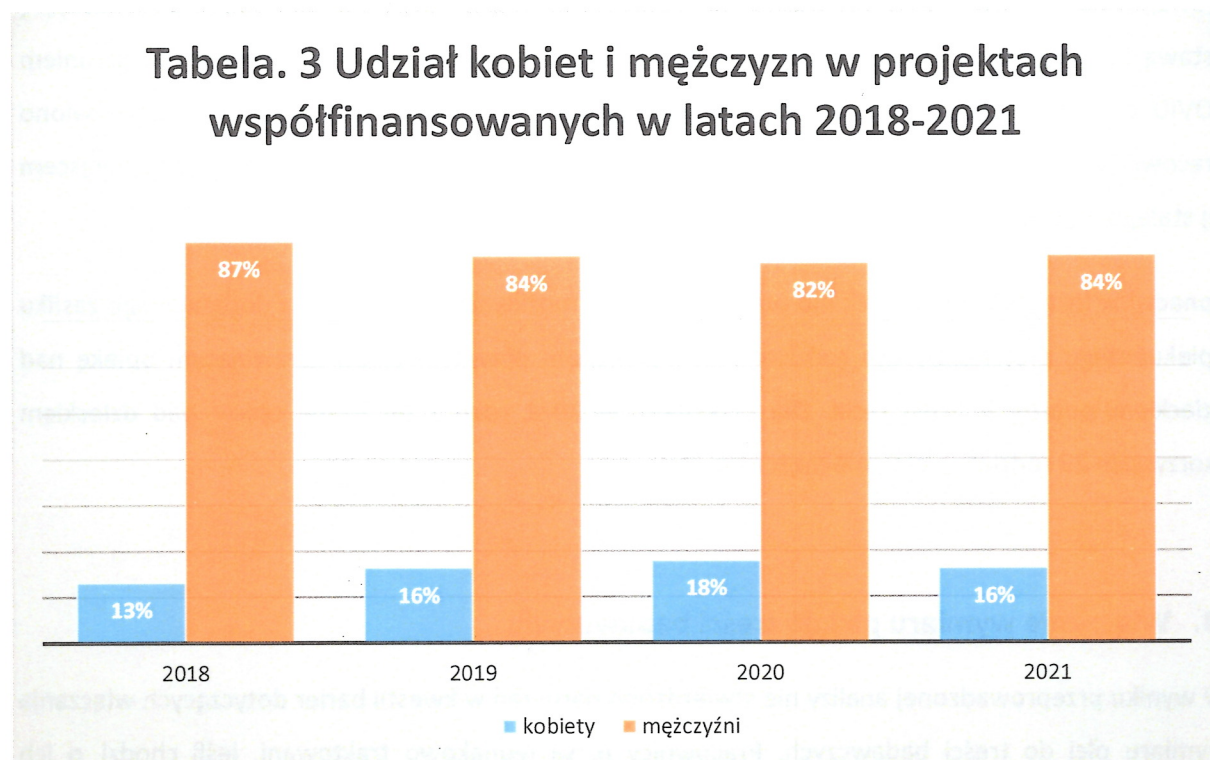
Ponadto w Instytucie pracownik lub pracownica mieli możliwość skorzystania z dodatkowego zasiłku opiekuńczego przysługującego rodzicom lub opiekunom prawnym dzieci sprawującym opiekę nad dzieckiem poniżej 8. roku życia. Dla przykładu, w 2021 roku z tej formy opieki nad dzieckiem skorzystało 23 rodziców, w tym 6 mężczyzn.

4. Włączenie wymiaru płci do treści badawczych.

W wyniku przeprowadzonej analizy nie stwierdzono naruszeń w kwestii barier dotyczących włączania wymiaru płci do treści badawczych. Pracownicy IK są jednakowo traktowani, jeśli chodzi o ich zaangażowanie w badania i prace naukowe. Zespoły realizujące projekty są dobierane pod względem kwalifikacji.

Zbadano również odsetek kobiet i mężczyzn w realizowanych projektach współfinansowanych ze środków krajowych i międzynarodowych w latach 2018-2021, który przedstawiał się zgodnie z Tabelą 3.

Tabela 3. Udział kobiet i mężczyzn w projektach współfinansowanych w latach 2018-2021



Udział kobiet w zespołach merytorycznych realizujących projekty stanowi blisko 1/5 i nie odnotowano większych zmian w poszczególnych latach. Można stwierdzić, że biorąc pod uwagę udział kobiet w ścisłej kadrze naukowej IK, który wynosi 23 do 85 (21 % stanowią kobiety) jest on zadowalający, ale może być poprawiony w kolejnych latach.

Tabela 4. Publikacje IK za okres 2018-2021 w podziale na płeć

Rok	Liczba publikacji ogółem	Publikacje kobiet	Publikacje mężczyzn	Procentowy udział kobiet
2018	166	52	114	31%
2019	136	34	102	25%
2020	127	41	86	32%
2021	200	34	166	17%

5. Zapobieganie mobbingowi (środki przeciwko przemocy ze względu na płeć), w tym molestowaniu seksualnemu.

W celu zapobiegania mobbingowi i dyskryminacji pracowników wprowadzono odpowiednie zapisy w Regulaminie Pracy Instytutu Kolejnictwa, który wszedł w życie Zarządzeniem nr 19 Dyrektora Instytutu Kolejnictwa z dnia 19 sierpnia 2022 r. Postanowienia Regulaminu określają metody wyjaśniania indywidualnych, problematycznych sytuacji odbieranych przez pracowników, jako formy niedozwolonego traktowania przez pracodawcę, współpracowników lub podwładnych w miejscu pracy, w tym mobbingu i dyskryminacji.

Instytut zobowiązuje się do powołania Inspektora ds. Równości Płci od dnia 1 stycznia 2023 r.

Powołanie Inspektora ds. Równości Płci ma na celu umożliwienie weryfikowania założonych celów poprawy równości płci, monitorowania i weryfikacji raportów z tym związanych. To właśnie do Inspektora ds. Równości Płci zgłaszane będą wszelkie niepożądane zjawiska w zakresie polityki równościowej i antymobbingowej.

MONITOROWANIE

W celu monitorowania i weryfikacji poprawności wprowadzania Planu Równości Płci w Instytucie Kolejnictwa zakłada się wykonywanie półrocznych raportów i oceny postępów wdrażania planu, w tym:

- raportu nowozatrudnionych pracowników z uwzględnieniem różnorodności płci,
- raportu zatrudnienia wg stanowisk,
- raportu udziału w projektach,
- raportu statystycznego udziału kobiet i mężczyzn w procesach rekrutacyjnych.

Jednostką odpowiedzialną za wykonywanie raportów będzie Inspektor ds. Równości Płci, który będzie je sporządzał na podstawie danych zbieranych z poszczególnych komórek

organizacyjnych. Kierownictwo IK będzie udzielać całościowego wsparcia dla jego działań. Dodatkowo Inspektor ds. Równości Płci będzie prowadził niezbędne, cykliczne działania uświadamiające i szkoleniowe pracowników IK dotyczące:

1. Wzmacniania równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym i kultury organizacyjnej instytucji, takie jak np.:

- monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych, projektach, tematach badawczych;
- monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w procedurach rozwoju naukowego;
- monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn jako prelegentów w seminariach, warsztatach i konferencjach naukowych.

Mierniki:

- raport z uwzględnieniem kryterium płci udziału pracowników w projektach współfinansowanych i składanych wnioskach projektowych;
- raport w podziale na płeć z wygłoszonych referatów, udziału w konferencjach naukowych, warsztatach i seminariach;
- raport z uwzględnieniem kryterium płci oraz kryterium zatrudnienia na podstawie form zatrudnienia, analizy statystyczne;
- liczba rodziców korzystających ze wsparcia w zakresie opieki nad dzieckiem podczas pracy.

2. Dążenia do zrównoważonej reprezentacji płci w kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych:

Mierniki:

- raport statystyczny udziału kobiet i mężczyzn w kadrze zarządzającej.

3. Działań poprawiających równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kadry:

- przegląd, aktualizacja i uszczegółowienie obowiązujących procedur we współpracy z Działem Spraw Pracowniczych.

Mierniki:

- raport statystyczny udziału kobiet i udziału mężczyzn w procesie rekrutacji i konkursach na stanowiska naukowe.

4. Działań przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu:

- powołanie Inspektora ds. Równości Płci;
- przegląd i aktualizacja procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej umożliwiającej zgłaszanie niepożądanych zjawisk w zakresie molestowania i dyskryminacji zarówno przez osobę, która doświadczyła dyskryminacji, jak i przez kierownika jednostki organizacyjnej do pełnomocnika ds. równości płci;
- szkolenia i warsztaty z zakresu przeciwdziałania stereotypom, uprzedzeniom, dyskryminacji, molestowaniu;
- wprowadzenie języka równościowego wewnątrz organizacji.

Mierniki:

- raport z liczby zgłoszeń (skarg) kobiet i mężczyzn do Inspektora ds. Równości Płci (analizy statystyczne);
- raport z liczby przeszkolonych osób, szkoleń i warsztatów z zakresu przeciwdziałania stereotypom, uprzedzeniom, dyskryminacji, molestowaniu.

Informacje dodatkowe:

- niniejszy Plan Równości Płci został przyjęty przez władze IK w dniu 04.11.2022 r.
- niniejszy Plan Równości Płci został opublikowany na stronie IK w dniu 04.11.2022 r.
- niniejszy Plan Równości Płci został rozpowszechniony wśród pracowników i pracownic IK, a jego wersja w postaci papierowej znajduje się u kierowników komórek organizacyjnych IK.
- wszelkie sprawy związane z realizacją Planu Równości Płci, w tym wszelkie niepożądane zjawiska w zakresie polityki równościowej i antymobbingowej, można zgłaszać do Inspektora ds. Równości Płci.

EWALUACJA

Regularna analiza postępów w realizacji polityki równości w IK będzie odbywać się raz do roku.