

ZARZĄDZENIE NR 65/2022

Dyrektora Narodowego Instytutu Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie –
Państwowego Instytutu Badawczego
z dnia 26 września 2022 roku

**w sprawie wprowadzenia Planu równości płci w Narodowym Instytucie Onkologii im.
Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowym Instytucie Badawczym w Warszawie**

Na podstawie § 7 Statutu Narodowego Instytutu Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie –
Państwowego Instytutu Badawczego zarządza się, co następuje:

§ 1.

Wprowadza się do stosowania „Plan równości płci w Narodowym Instytucie Onkologii im.
Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowym Instytucie Badawczym w Warszawie”, stanowiący
załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2.

Nadzór nad niniejszym zarządzeniem powierza się Zastępcy Dyrektora ds. Zarządzania.

§ 3.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem wydania.

DYREKTOR
Narodowego Instytutu Onkologii
im. Marii Skłodowskiej-Curie
- Państwowego Instytutu Badawczego
Jan Walewski
Prof. dr hab. n. med. Jan Walewski

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

w Narodowym Instytucie Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowym Instytucie Badawczym w Warszawie (NIO-PIB)

I. Definicje

1. **Nierówne traktowanie** – rozumie się przez to wszelkie niepożądane zachowania ze strony Pracodawcy, przełożonego, lub grupy pracowników, skierowane wobec pracownika lub grupy pracowników, odnoszące się bezpośrednio lub pośrednio do warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy
2. **Zasada równego traktowania** – rozumie się przez to brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie.
3. **Dyskryminacja bezpośrednia** – rozumie się przez to sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.
4. **Dyskryminacja pośrednia** – rozumie się przez to sytuację, w której dla osoby fizycznej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.
5. **Molestowanie** – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.
6. **Molestowanie seksualne** – rozumie się przez to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub

uwłaczającej atmosfery. Na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

II. Cel planu

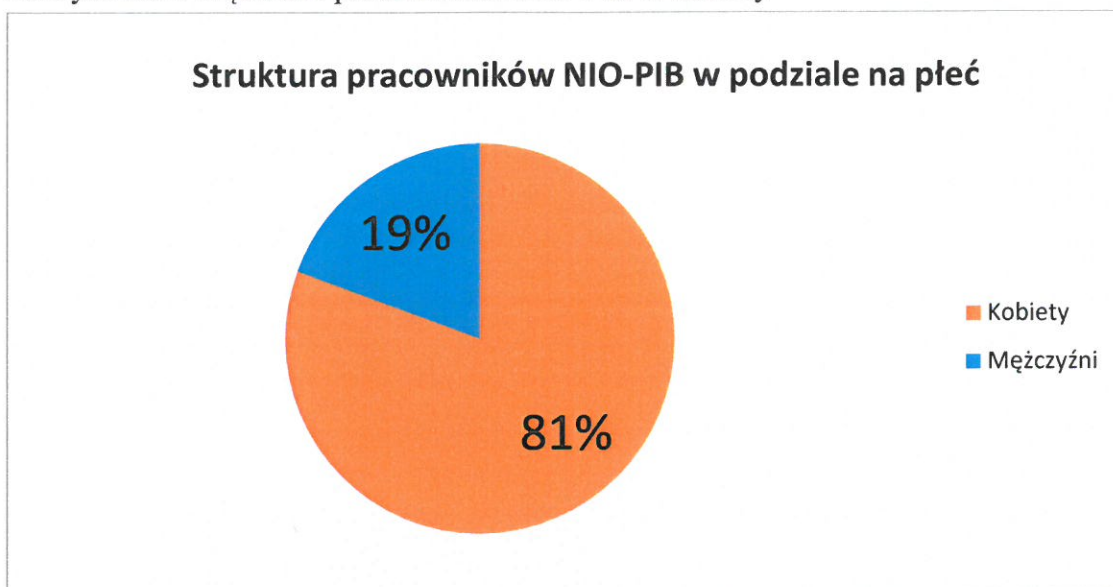
Plan równości płci w NIO-PIB powstał w oparciu o: art. 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej; art. 113 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeksu pracy* (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510); art. 3 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej (Dz.U.2004.90.864/30); art. 9 ust. 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1060 z dnia 24 czerwca 2021 r. *ustanawiające wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, Funduszu Spójności, Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji i Europejskiego Funduszu Morskiego, Rybackiego i Akwakultury, a także przepisy finansowe na potrzeby tych funduszy oraz na potrzeby Funduszu Azylu, Migracji i Integracji, Funduszu Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Instrumentu Wsparcia Finansowego na rzecz Zarządzania Granicami i Polityki Wizowej*; 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 1290/2013i (UE) nr 1291/2013 (Dz.U.U.E.L.2021.170.1)*; ustawę z dnia 3 grudnia 2010 r. *o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania* (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2156).

Dokument ma na celu zapobieganie nierównemu traktowaniu ze względu na płeć na każdym etapie zatrudnienia oraz rozwoju kariery zawodowej w NIO-PIB, w tym zapewnienie otwartego naboru na wolne stanowiska poprzez równe traktowanie w procesie rekrutacji i wyborze najlepszego kandydata, zapewnienie równego traktowania i ułatwień w powrocie do pracy po urlopach związanych z rodzicielstwem, zapewnienie równego traktowania w zakresie wynagradzania i awansów oraz ułatwianie łączenia życia rodzinnego i zawodowego pracowników NIO-PIB.

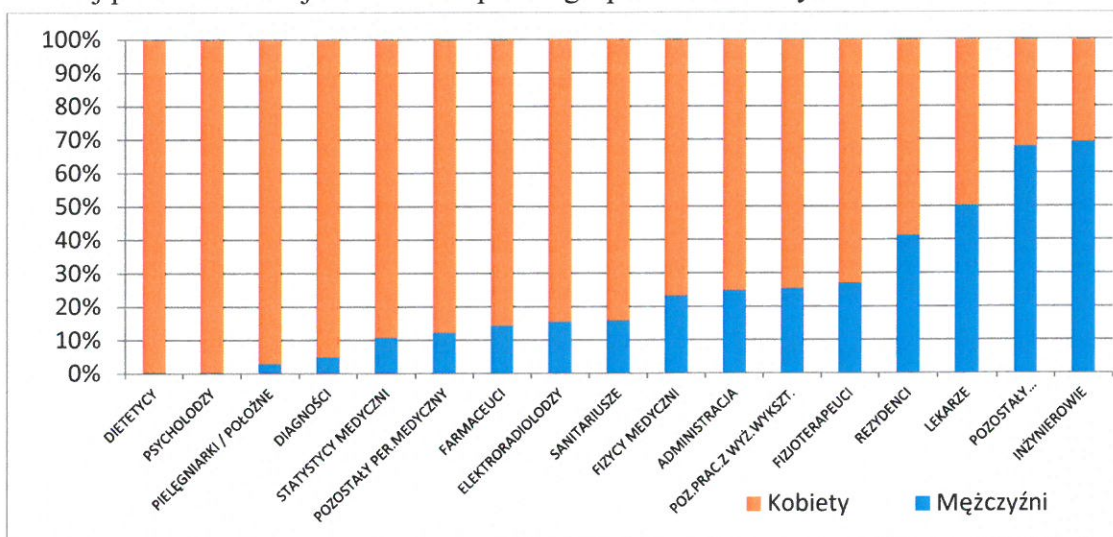
Poprzez przyjęcie Planu równości płci i realizacji wynikających z niego działań NIO-PIB chce osiągnąć bezpieczniejsze środowisko pracy, sprawiedliwszy system zatrudnienia, wynagradzania, awansu, rozwoju, podniesienie świadomości dotyczącej równości płci, wzmocnienie pozytywnych postaw prorównościowych oraz utrzymanie równowagi w łączeniu życia zawodowego z pozazawodowym, w tym szczególnie z opieką nad dziećmi.

III. Dane statystyczne dotyczące pracowników NIO-PIB w sierpniu 2022 roku

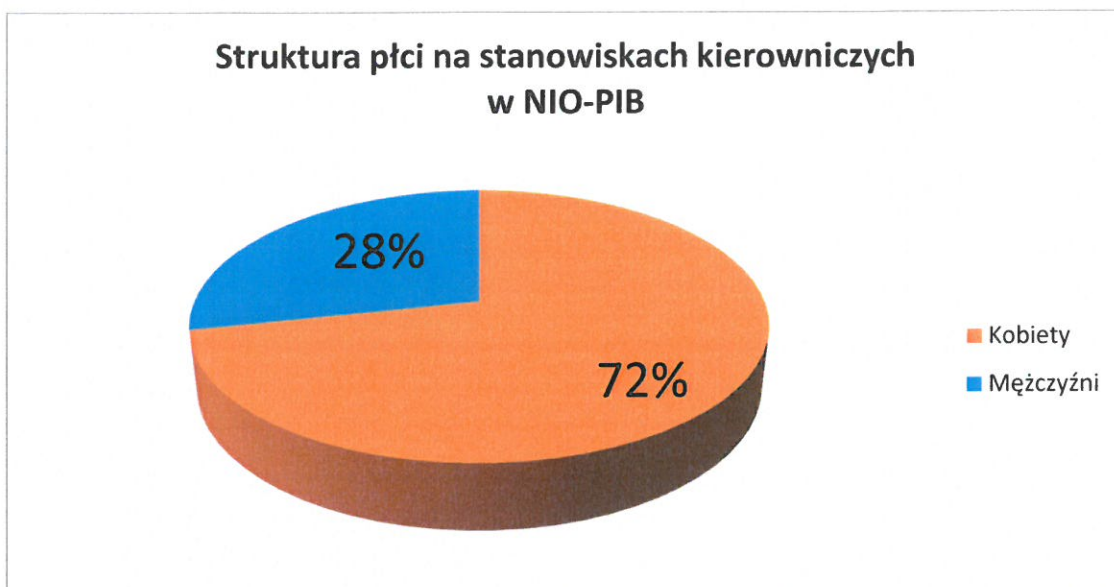
Zdecydowana większość pracowników NIO-PIB to kobiety



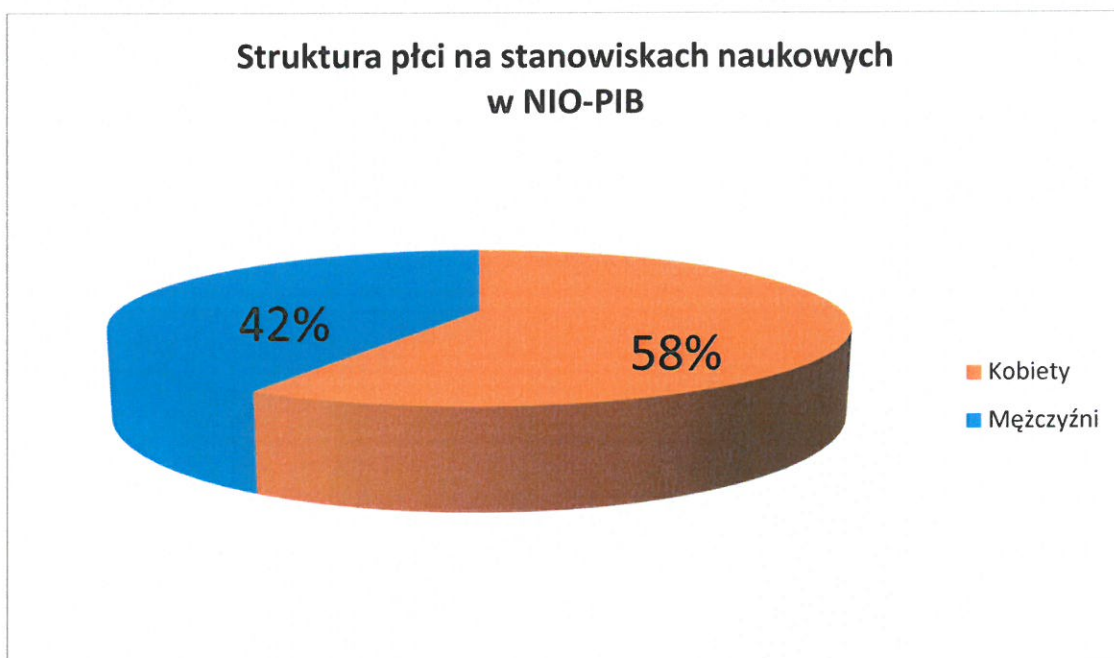
Poniżej przedstawiona jest struktura płci w grupach zawodowych NIO-PIB



Jak wynika z infografiki w czternastu spośród siedemnastu grup zawodowych zdecydowaną większość zatrudnionych stanowią kobiety.



Podobna sytuacja ma miejsce w analizowanej grupie stanowisk kierowniczych gdzie ponad 70% stanowią kobiety, a wśród stanowisk naukowych ten odsetek to blisko 60%.



IV. Proces zatrudnienia - zapewnienie równości w procesie rekrutacji i wyborze najlepszego kandydata

Procesy rekrutacji odbywają się o transparentne i czytelne kryteria oraz zapewniają równość płci i są pozbawione wszelkiej dyskryminacji. Proces zatrudnienia jest poprzedzony analizą potrzeb rekrutacyjnych. Kolejnym etapem jest złożenie przez

kompetencyjnie właściwą osobę neutralnego pod kątem płci, tam gdzie jest to możliwe, wniosku o rekrutację. Następnie opracowanie przez Dział Kadr na podstawie analizy potrzeb i wniosku o rekrutację ogłoszenia o pracę z zastosowaniem nazw stanowisk niedeterminujących płci, tam gdzie jest to możliwe. Ogłoszenie publikowane jest w kanałach komunikacji NIO-PIB oraz branżowych portalach internetowych przez 30 dni chyba, że uzasadniony jest inny okres publikacji. Wyboru dokonuje osoba kompetencyjna/zespół/komisja spośród zgłoszonych kandydatów po przeprowadzeniu rozmów kwalifikacyjnych w oparciu o jednakowe dla wszystkich aplikujących neutralne płciowo kryteria. Zatrudnienie wybranej osoby przebiega bez względu na płeć wg standardu: pierwsza umowa na trzymiesięczny okres próbny, druga umowa na czas roku i kolejna jeśli uzasadnia to dotychczasowy przebieg zatrudnienia na czas nieokreślony.

V. Równość płci podczas powoływania osoby kompetencyjnej lub składu zespołów/komisji rekrutacyjnych

Podstawowymi kryteriami przy wyborze osoby kompetencyjnej lub składu zespołu/komisji jest wiedza oraz doświadczenie w danej dziedzinie/zakresie, umożliwiające obiektywną ocenę kandydata na dane stanowisko. Osoba kompetencyjna lub członkowie zespołów/komisji muszą dokonać uzasadnionego wyboru najlepszego kandydata, który będzie spełniał wymagania przewidziane dla danego stanowiska w oparciu o jednakowe dla wszystkich aplikujących kryteria.

VI. Zapewnienie równego traktowania każdej z płci w zakresie awansów oraz przyznawanego wynagrodzenia

Pracownicy NIO-PIB są wynagradzani w oparciu o jednolite dla każdej z płci zasady określone w Regulaminie Wynagradzania. Stawki wynagrodzeń są przyznawane w oparciu o tabele stawek wynagrodzenia zasadniczego z uwzględnieniem kwalifikacji pracownika, rodzaju, zakresu i złożoności powierzonej pracy oraz związanej z nią odpowiedzialnością. Bez względu na płeć pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za pracę o jednakowej wartości. Zasady awansowania pracowników NIO-PIB zostały również określone w Regulaminie Wynagradzania i są oparte o neutralne płciowo jednakowe dla wszystkich pracowników kryteria kompetencyjne takie jak wykształcenie i doświadczenie.

VII. Ułatwienie łączenia życia rodzinnego i służbowego

NIO-PIB wprowadza rozwiązania wspierające łączenie życia zawodowego z rodzinnym dla pracowników będących rodzicami oraz wspiera osoby wracające do pracy po urloпах związanych z rodzicielstwem. Są to między innymi możliwość pracy zdalnej, ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy, elastyczne zmiany wymiaru etatu.

VIII. Zapobieganie dyskryminacji / zgłaszanie przypadków

Zapobieganie zjawisku dyskryminacji następuje poprzez bieżące monitorowanie zatrudnienia w NIO-PIB. Wszelkie przejawy nierównego traktowania należy zgłaszać do Dyrektora NIO-PIB lub do Komisji ds. zapobiegania przejawom nierównego traktowania w zatrudnieniu i przeciwdziałaniu mobbingowi w Narodowym Instytucie Onkologii im. Marii Skłodowskiej-Curie – Państwowym Instytucie Badawczym.

IX. Planowane działania

W celu ciągłego doskonalenia procesów zapewniających równość pracowników bez względu na płeć NIO-PIB planuje podjąć działania takie jak:

- 1) organizacja wykładów i spotkań z zaproszonymi prelegentami na temat karier kobiet w nauce, w Polsce i na świecie,
- 2) przeprowadzenie badania potrzeb młodych kobiet, w tym badaczek w zakresie wsparcia ich rozwoju kariery zawodowej i naukowej,
- 3) utrzymywanie zrównoważonego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych poprzez stałe podnoszenie kompetencji i kwalifikacji,
- 4) kampanie promocyjne skierowane do studentów i absolwentów obu płci,
- 5) szkolenia pracowników zwiększające wiedzę na temat zjawisk: dyskryminacji, przemocy motywowanej uprzedzeniami, przemocy ze względu na płeć i molestowanie oraz zwiększające umiejętności związane z rozpoznawaniem tych zjawisk i reagowaniem,
- 6) wdrażanie możliwości pracy hybrydowej po usankcjonowaniu takiej możliwości przez system prawa polskiego,
- 7) systematyczne monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w zespołach badawczych, w pracach badawczo-rozwojowych (B+R) i innych,
- 8) działanie sprzyjające równowadze pracy i życia pozazawodowego. Zasady powinny umożliwiać spełnianie obowiązków opiekuńczych przez pracowników np. poprzez zdiagnozowanie możliwości nawiązania współpracy z agencją opiekunek lub rozwój infrastruktury o tzw. „pokoje rodzica”,
- 9) zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy zawodowej po urlopach macierzyńskich/rodzicielskich w zakresie możliwości wsparcia ze strony NIO-PIB np. poprzez wyznaczenie wewnątrz organizacji opiekuna/mentora pomagającego we wdrożeniu do pracy po przerwie.