



**NARODOWE
CENTRUM
BADAŃ
JĄDROWYCH
ŚWIERK**

**PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
DLA NCBJ
NA LATA 2026-2029**

Otwock-Świerk grudzień, 2025

Wstęp

Plan Równości Płci NCBJ na lata 2026-2029 wyznacza cele wynikające z obowiązujących przepisów prawa krajowego oraz europejskich wytycznych, szczególnie w kontekście rosnących wymagań i zobowiązań stawianych przez Komisję Europejską. Inicjatywy podejmowane w ramach Planu wpisują się w szerszą strategię Unii Europejskiej promującą równość szans i przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć w sektorze nauki i badań.

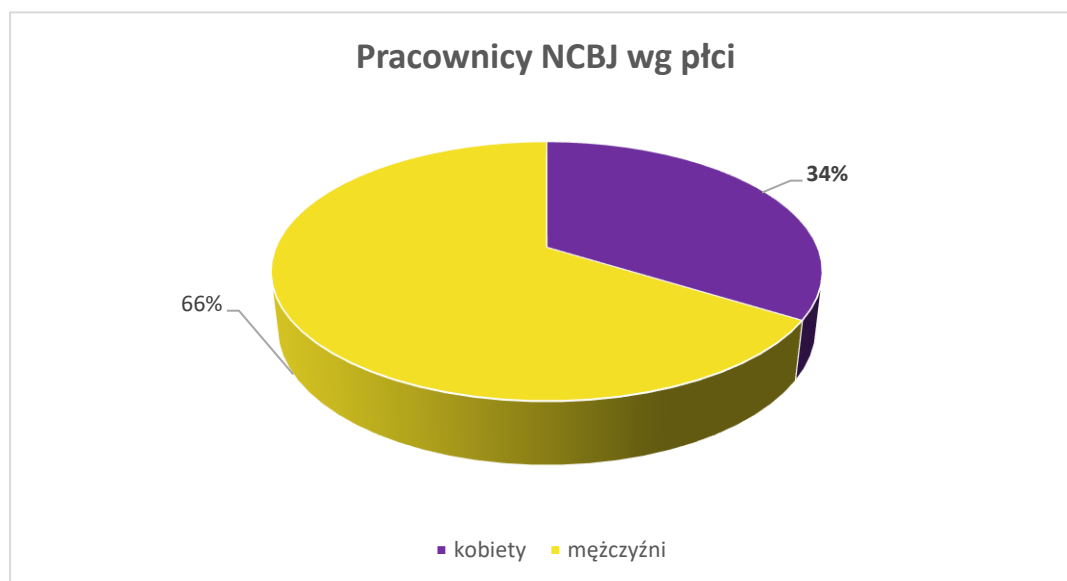
Działania NCBJ mają na celu nie tylko zapewnienie równych praw dostępu do zatrudnienia, rozwoju zawodowego i awansu, ale także budowanie kultury organizacyjnej wolnej od nierówności i stereotypów płciowych. Wzmocnienie polityk równościowych jest niezbędne dla utrzymania wysokiej jakości środowiska pracy, sprzyjającego innowacyjności, efektywności i inkluzji.

Aktualne prace Komisji Europejskiej w zakresie Gender Equality Plans (GEP) podkreślają potrzebę systematycznej ewaluacji, monitoringu i raportowania postępów, a także integracji aspektów równości płci we wszystkich obszarach funkcjonowania jednostek badawczych. W związku z tym, Plan NCBJ zakłada wdrożenie mechanizmów audytu i korekty procesów, które pozwolą na skuteczne identyfikowanie i eliminowanie nierówności.

NCBJ zobowiązuje się do dalszego rozwijania swoich praktyk równościowych, odpowiadając na wszelkie zmiany regulacji i wyzwań społecznych, aby w pełni realizować standardy równościowe oraz wspierać rozwój różnorodnego i zaangażowanego zespołu naukowego i administracyjnego.

Diagnoza obecnej sytuacji - analiza danych statystycznych dotyczących osób zatrudnionych oraz studentów/studentek i doktorantów/doktorantek

Instytut zatrudnia pracowników o zróżnicowanych specjalizacjach zawodowych. Rozkład płci wskazuje na znaczący udział mężczyzn (66%), jednak reprezentacja kobiet w kierownictwie (36%) jest proporcjonalna do ich udziału w zatrudnieniu ogółem, co stanowi pozytywny sygnał.



Kierownictwo

Reprezentacja kobiet w top management jest nieznacznie poniżej średniej Instytutu, ale nadal kobiety reprezentują 3 osoby.

Dyrektorzy departamentów i kierownicy zakładów (oraz stanowiska równoległe w tym OR POLATOM) stanowią 5% personelu NCBJ (63 osób). W tej grupie możemy zobaczyć drugą najwyższą reprezentację kobiet w kierownictwie – 43%.



Wysoka reprezentacja kobiet w strategicznym kierownictwie (43%) jest pozytywnym sygnałem zdywersyfikowanego zarządzania. Jednak nierówne dodatki funkcyjne (340 PLN różnicy) wymagają wyrównania.

Kobiety stanowią 34% kierowników małych zespołów.



Ta grupa stanowi przykład najlepszych praktyk równości płac w NCBJ. Warto analizować, jakie elementy systemu wynagrodzeń tutaj funkcjonują sprawnie i mogą być transferowane do innych grup.

Pracownicy Naukowi

Pracownicy naukowi stanowią ok. 19% całego personelu NCBJ (230 osób), reprezentując grupę zawodową z najwyższymi wymaganiami kwalifikacyjnymi. Wśród naukowców reprezentacja kobiet wynosi 27%, co jest poniżej średniej instytutu (34%), ale jest to standardowy udział kobiet w naukach ścisłych (STEM).



Interesującym zjawiskiem jest to, że kobiety są niedoreprezentowane wśród naukowców (27%), ale ich reprezentacja w kierownictwie naukowym jest wysoka (42%). Wskazuje to na skuteczne ścieżki awansu dla kobiet w tym obszarze.

Naukowcy zarabiają średnio 8724 PLN (za pełen etat), z czego 8646 PLN zarabiają kobiety, a 8753 PLN mężczyźni.

Struktura karier naukowych wskazuje na obecność kobiet na różnych szczeblach:

- Doktora (dr): 32%
- Doktora habilitowana (dr hab.): 24%
- Profesora (prof.): 16%

Niestety struktura ta pokazuje bardzo wyraźnie, że im wyższe stanowisko naukowe tym mniej kobiet.

Pracownicy badawczo-techniczni



Grupa stanowi zaledwie 8% zatrudnionych w NCBJ (96 osób).

Pracownicy inżyniersjni

Pracownicy inżyniersjni stanowią 38% całego personelu NCBJ - największą grupę zawodową w instytucji (455 osób). Grupa obejmuje inżynierów, techników specjalistów oraz personel wspierający procesy inżynierskie. Reprezentacja kobiet wynosi 27%, co jest poniżej średniej instytutu.

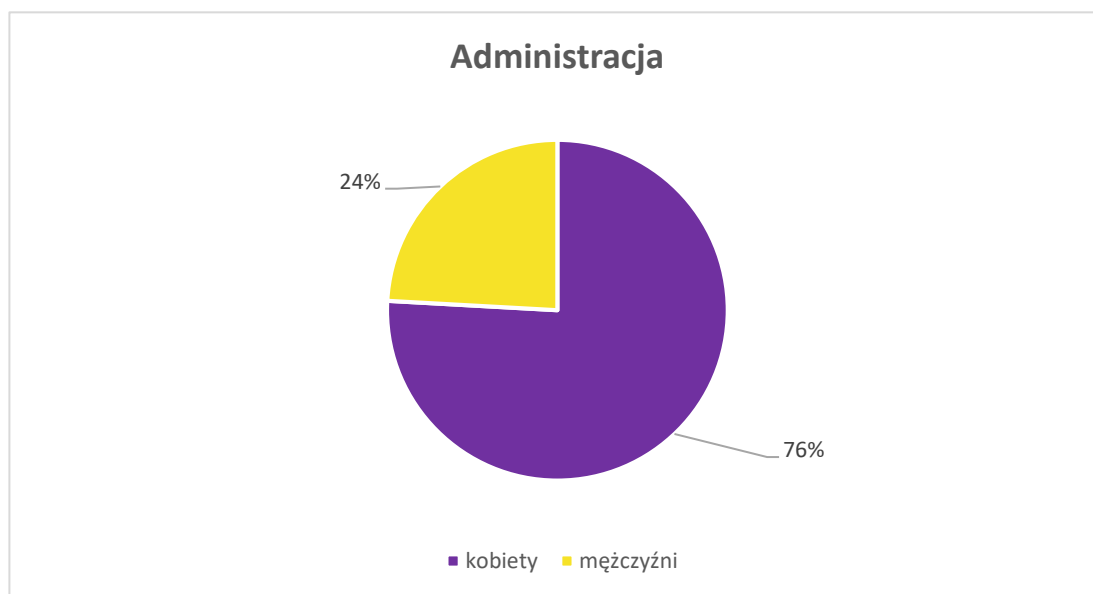
Kobiety stanowią 27% zatrudnionych inżynierów, jednak zaledwie 13% kierowników. To wskazuje na wyraźny „szklany sufit” - bariery dla awansu kobiet w zawodach technicznych.



Jest to największa grupa zawodowa z wyraźnymi barierami dla awansu kobiet. Choć luka płacowa w zakresie wynagrodzeń zasadniczych (5%) jest porównywalna z całym instytutem, wydaje się, że rzeczywisty problem tkwi w reprezentacji w kierownictwie.

Administracja

Administracja stanowi 17% personelu NCBJ (199 osób) i wykazuje przeciwny wzorzec demograficzny – 76% pracowników to kobiety oraz 76% kierowników to także kobiety. Grupa jest feminizowana zarówno pod względem zatrudnienia, jak i zarządzania.

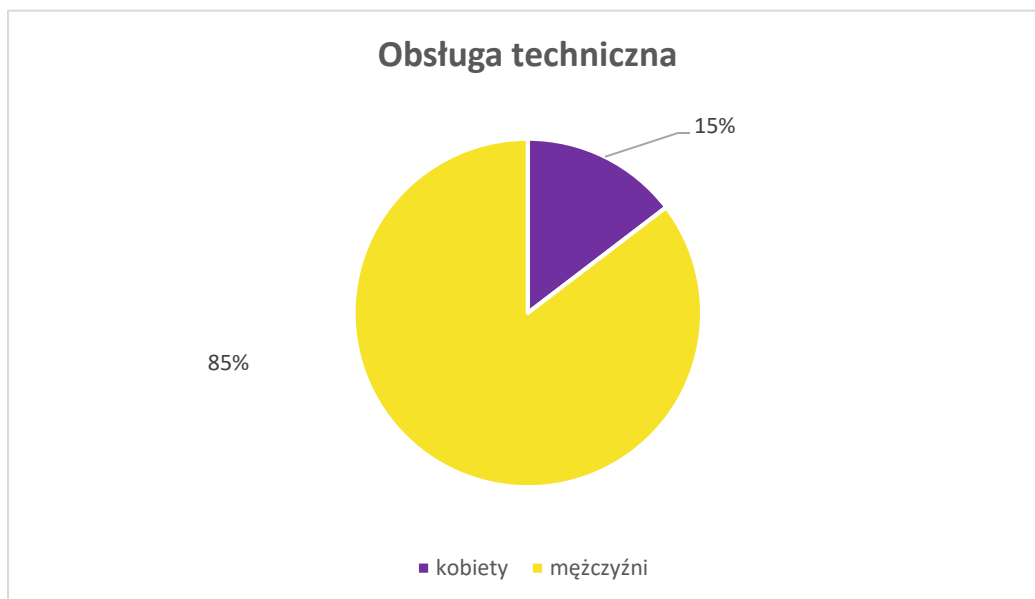


Mężczyźni mają średnio o 18% wyższe wynagrodzenie zasadnicze oraz otrzymują wyższe dodatki funkcyjne (307 PLN więcej). Mediana wynagrodzeń mężczyzn (7275 PLN) jest o 675 PLN wyższa niż mediana kobiet (6600 PLN).

Mimo wysokiego udziału kobiet w zatrudnieniu i kierownictwie, istnieje znacząca dysproporcja wynagrodzeń. Wskazuje to na nierówną skalę płac w obrębie funkcji administracyjnych. Sytuacja wymaga przeglądu procedur i kryteriów wynagrodzeń w celu wyeliminowania nierówności.

Obsługa techniczna oraz stanowiska robotnicze

Grupa ta stanowi 18% zatrudnionych w NCBJ i wykazuje najniższy udział kobiet – zaledwie 15%. Grupa obejmuje personel wspierający infrastrukturę techniczną NCBJ.



Tylko jedna kobieta pełni funkcję kierownika wśród 22 kierowników. To wyraźny brak reprezentacji kobiet w kierownictwie.

Wynagrodzenia zasadnicze w tej grupie są najniższe w instytucie (5808 PLN średnio).

Podsumowanie

Mimo ogólnej stabilizacji liczby kobiet od 2022 r., pozytywnie wyróżnia się wzrost ich reprezentacji na stanowiskach kierowniczych, zwłaszcza w wyższych szczeblach zarządzania.

Postęp w zakresie świadomości i wdrażania polityk antydyskryminacyjnych jest widoczny, ale nadal brakuje pełnej edukacji pracowników i skutecznego wsparcia w sytuacjach nieprawidłowego traktowania.

NCBJ podjęło działania zmierzające do równouprawnienia, z zauważalnymi postępami w zarządzaniu i rozwoju kultury organizacyjnej. Wyzwaniem pozostaje skuteczne wyeliminowanie nierówności płacowych i dalsze wspieranie strukturalnego awansu kobiet w NCBJ.

Podsumowanie działań w latach 2022-2025

Sukcesy

W ramach realizacji Planu Równości Płci dla NCBJ na lata 2022-2025 podjęto wiele istotnych inicjatyw i działań, które tworzą solidną podstawę dalszego rozwoju równości płci w Instytucie.

Kierowniczką Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi (DHR) pełniła funkcję Pełnomocniczki ds. równego traktowania, co było kluczowym elementem koordynacji i promowania działań na rzecz niedyskryminacji i równości.

Prace nad stworzeniem zbioru zasad dotyczących pracy zespołowej zostały rozpoczęte i będą kontynuowane poprzez rozszerzenie ich na przygotowanie całościowego Kodeksu Etyki Pracowników Instytutu, co przyczyni się do ujednolicenia wartości i standardów etycznych w środowisku pracy.

Mimo, iż nie udało się do tej pory z powodzeniem zrealizować inicjatywy upowszechniania informacji o procedurach postępowania w sytuacjach niewłaściwych zachowań oraz podnoszenia świadomości poprzez networking i dzielenie się doświadczeniami, działania te pozostają istotną potrzebą, którą

nadal realizuje Dział HR. W jego kompetencjach pozostaje obsługa zgłoszeń dotyczących mobbingu i dyskryminacji, a także zapewnienie odpowiedniego wsparcia sygnalistom.

Badania satysfakcji pracowników są realizowane cyklicznie i stanowią istotny element monitorowania klimatu organizacyjnego, dostarczając cennych danych. Jedynie w 2024 r. badanie nie zostało przeprowadzone.

Warto podkreślić sukcesy w zakresie promowania elastycznych form pracy, sprzyjających równowadze między życiem zawodowym a rodzinnym, w tym uwzględnienia obowiązków opiekuńczych — realizowanych zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i bez większych problemów organizacyjnych.

W ramach realizacji planu w 2024 roku zorganizowano programy profilaktyki zdrowotnej skierowane do pracowników i pracownic Instytutu. Dla kobiet przeprowadzono badania USG piersi, natomiast dla mężczyzn zorganizowano badania PSA. Działania te wpisują się w szerszą strategię dbania o zdrowie i dobrostan zespołu, podkreślając troskę o aspekty zdrowotne związane z płcią.

DHR prowadzi również systematyczne gromadzenie informacji o projektach i dobrych praktykach wspierających rozwój karier kobiet, zarówno w NCBJ, jak i w innych jednostkach naukowo-badawczych, co pozwala na wymianę wiedzy i podnoszenie jakości działań równościowych.

Znaczącym osiągnięciem było z kolei upowszechnienie informacji o stowarzyszeniach i organizacjach pracowników naukowych, w tym podpisanie *Deklaracji na rzecz równości i wsparcia kobiet w atomistyce i energetyce jądrowej* oraz publikacja informacji o aktywnościach członkiń stowarzyszeń w intranecie.

W 2025 roku NCBJ uczcił także Dzień Kobiet w Nauce wspólnie z Marszałknią Senatu p. Małgorzatą Kidawą-Błońską, co stanowi ważny element budowy społeczności i promocji równości płci w środowisku naukowym.

W roku 2025 NCBJ aktywnie uczestniczył w inicjatywie Women in Tech, co było ważnym elementem promowania równości płci w sektorze nauk technicznych i badawczych. Zaangażowanie w to wydarzenie umożliwiło integrację oraz wymianę doświadczeń z szerokim środowiskiem specjalistek, a także wzmocniło wizerunek Instytutu jako organizacji wspierającej rozwój kobiet w nauce i technice.

Podsumowując, choć nie wszystkie założone cele zostały jeszcze w pełni zrealizowane, NCBJ poczynił znaczące kroki ku budowie środowiska pracy opartego na szacunku, równym traktowaniu i wsparciu różnorodności. Zaangażowanie Pełnomocniczki i Działu HR stanowi trwałą podstawę do dalszego rozwoju i realizacji Planu Równości Płci w kolejnych latach.

Obszary wymagające dalszej pracy i wyzwania w realizacji Planu Równości Płci

W wyniku dotychczasowej realizacji Planu Równości Płci dla NCBJ na lata 2022-2025 zidentyfikowano kilka kluczowych obszarów, które wymagają dalszej intensyfikacji działań i rozwoju w kolejnej perspektywie.

Zdecydowanie brakuje kompleksowych działań edukacyjnych związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji, mobbingowi oraz molestowaniu seksualnemu. Wdrożenie szkoleń tego typu podniesie świadomość zespołów w zakresie nie tylko niewłaściwych zachowań, ale również całego tematu równości płci. Działania mające na celu wyeliminowanie dyskryminujących zachowań są bardzo pożądane.

W trakcie realizacji Planu niestety nie udało się zebrać skutecznej i aktywnej grupy osób cieszących się wystarczającym zaufaniem pracowników jako wsparcie w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi. Brak takiej grupy wskazuje na konieczność dalszych działań w zakresie budowania kultury zaufania, transparentnej komunikacji oraz promowania otwartości i bezpieczeństwa psychologicznego w miejscu pracy.

Potrzebujemy również szerszego upowszechnienia i promocji roli Pełnomocniczki ds. równego traktowania, aby zapewnić efektywne wsparcie i widoczność tej funkcji w całej organizacji. Naszą ambicją jest, aby funkcje te pełniła naukowczyni z istotnym dorobkiem naukowym. Niestety zadania związane z pełnieniem tej roli są zbyt obciążające dla osób prowadzących własne badania.

Jest to ważny element, który powinien zostać uwzględniony w planie na kolejne lata, jako obszar do rozwijania, wspierany przez pełnomocniczkę ds. równego traktowania oraz Dział HR, aby skuteczniej realizować założone cele związane z tworzeniem pozytywnego środowiska pracy.

To czego zabrakło w poprzednim planie to monitorowania celów oraz postępu poprzez regularne publikowanie rocznych raportów z realizacji poszczególnych zadań i celów.

Plan na lata 2026–2029 musi być kontynuacją ważnych inicjatyw, jednocześnie wprowadzając niezbędne działania korekcyjne, które umożliwią NCBJ konsekwentne budowanie kultury organizacyjnej opartej na inkluzji, szacunku i równych szansach dla wszystkich pracowników i pracownic.

Cele i działania na lata 2026-2029

1. Przeciwdziałanie zachowaniom dyskryminującym, mobbingowi i molestowaniu

Działanie 1 – Szkolenia on-line i warsztaty dla wszystkich pracowników

Przeprowadzenie obowiązkowych szkoleń dla wszystkich pracowników Instytutu z zakresu przeciwdziałania niepożądanym zachowaniom, w tym mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji, oraz sposobów ich zapobiegania i reagowania. Kierownicy jako grupa o szczególnej odpowiedzialności zostaną dodatkowo przeszkoleni z zakresu zapobiegania nierównościom w zespołach, niedyskryminującego zarządzania, świadomego podejmowania decyzji (awanse, podział zadań, oceny).

Wskaźnik: % pracowników i kierowników uczestniczących w szkoleniach online (cel: ≥90%).

Działanie 2 - Upowszechnienie roli Pełnomocniczki ds. GEP oraz Osób Zaufania (Persons of Trust)

Rola Pełnomocniczki ds. równego traktowania, wymaga upowszechniania w całym instytucie. Istotne jest, aby wszyscy pracownicy i kadra zarządzająca byli świadomi tej funkcji oraz możliwości korzystania z jej wsparcia.

Osoby Zaufania (Persons of Trust) to osoby cieszące się autorytetem i zaufaniem w organizacji, pełniące funkcję pierwszego, poufnego punktu kontaktowego dla pracowników doświadczających trudności, takich jak mobbing, dyskryminacja, molestowanie lub inne niepożądane zachowania. Ich rolą jest udzielanie wstępnego wsparcia poprzez wysłuchanie, zachowanie poufności oraz kierowanie osób zgłaszających problemy do odpowiednich procedur i właściwych jednostek lub osób w Instytucie. Osoby Zaufania działają w sposób neutralny i bezstronny, przyczyniając się do budowania bezpiecznego, przyjaznego i inkluzywnego środowiska pracy.

Ponadto będziemy dążyć do stworzenia sieci osób zaufania umożliwiającej wymianę doświadczeń oraz wzajemne wsparcie pomiędzy pełniącymi tę rolę. Sieć ta będzie wspierana przez regularne spotkania, Osoby te zostaną przeszkolone z zakresu komunikacji wspierającej, która umożliwia efektywne udzielanie wsparcia osobom zgłaszającym problemy, bez przejmowania roli terapeuty (aktywnego słuchania i empatii, rozpoznawania sytuacji kryzysowych, odpowiedniego kierowania osób wymagających pomocy do właściwych procedur i instytucji, zachowania poufności i granic roli osób zaufania).

Wskaźnik: liczba zgłoszonych przypadków dyskryminacji, mobbingu i molestowania

Działanie 3 - Monitoring postrzegania dyskryminacji przez pracowników

Monitoring postrzegania dyskryminacji w środowisku pracy prowadzony jest w oparciu o pytania zawarte w kwestionariuszu badania satysfakcji pracowników, dotyczące dostrzegania przypadków dyskryminacji i innych niepożądanych zachowań w najbliższym otoczeniu zawodowym.

Badanie ma charakter anonimowy i realizowane jest na poziomie zespołów, co umożliwia identyfikację obszarów wymagających interwencji przy jednoczesnym zachowaniu poufności respondentów. Każdy sygnał ujawniony w ramach badania jest analizowany przez dział HR we współpracy z kadrami kierowniczą oraz w razie potrzeby z Pełnomocniczką ds. GEP.

W przypadku zidentyfikowania potencjalnych nieprawidłowości podejmowane są adekwatne działania naprawcze, również wtedy, gdy nie jest możliwe jednoznaczne ustalenie osoby, której dotyczy zgłoszenie. Kluczowe znaczenie dla skutecznego przeciwdziałania niewłaściwym zachowaniom ma ścisła współpraca kierownictwa i działu HR na etapie analizy wyników oraz wdrażania działań korygujących.

Wskaźnik: % odpowiedzi w badaniu satysfakcji

2. Ocena (audyt) wewnętrzny procedur i praktyk pod kątem nierówności płciowych

Działanie 1 – audyt procedur

Przeprowadzenie audytu wewnętrznego w celu identyfikacji ewentualnych uprzedzeń i barier związanych z nierównością płci i ogólnie dyskryminacją będzie kolejnym elementem budowania bezpiecznego środowiska pracy. Taka ocena jest niezbędna, aby skutecznie adresować ukryte i nieuświadomione uprzedzenia oraz poprawić istniejące praktyki.

Na podstawie wyników audytu zostaną opracowane i wdrożone działania korygujące, które obejmą m.in. działania edukacyjne podnoszące świadomość na temat równości płci wśród pracowników i kadry decyzyjnej oraz promujące eliminację uprzedzeń.

Działanie 2 – monitoring zmian

Ważnym zadaniem pozostaje ustalenie mierzalnych celów i regularne monitorowanie postępów w realizacji Planu za pomocą odpowiednich wskaźników. Kluczowe jest coroczne publikowanie raportów na temat wdrażania Planu, opartych na analizie danych z podziałem na płeć, obejmujących różne kategorie pracowników, w tym osoby na stanowiskach decyzyjnych oraz studentów.

Wskaźnik (działanie 1 i 2): liczba wdrożonych działań korygujących po audycie.

3. Eliminowanie potencjalnych nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami w zakresie wynagrodzeń

Działanie 1 – analiza poziomów wynagrodzeń

W świetle aktualnych przepisów prawa pracy, w tym wymogów wynikających z dyrektyw Unii Europejskiej dotyczących równości płci i transparentności wynagrodzeń, niezbędne jest systematyczne gromadzenie danych o wynagrodzeniach z uwzględnieniem podziału na płeć.

Celem takiej analizy jest identyfikacja potencjalnych nierówności płacowych między kobietami a mężczyznami na różnych stanowiskach oraz poziomach zarządzania w organizacji. Krytyczne podejście do tych danych pozwala wykryć strukturalne bariery i nieuzasadnione różnice, które mogą wynikać z nierównych szans lub ukrytych uprzedzeń płciowych.

Zakres analiz będzie obejmować:

- porównanie wynagrodzeń podstawowych i dodatkowych składników płac,
- rozkład płac w ramach podobnych stanowisk oraz grup zawodowych,
- uwzględnienie czynników takich jak staż pracy, kwalifikacje i odpowiedzialność zawodowa.

Wskaźnik: poziom różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w tych samych grupach stanowisk

Działanie 2 – modyfikacja systemu w przypadku stwierdzonych różnic

Regularne raportowanie wyników analizy płacowej stanowi podstawę do podejmowania działań korekcyjnych oraz tworzenia polityk wynagrodzeń opartych na zasadzie równości i sprawiedliwości.

4. Kształtowanie środowiska pracy otwartego dla wszystkich talentów bez względu na płeć

Działanie 1 – zapewnienie równości płci w procesie rekrutacji w NCBJ

W ogłoszeniach rekrutacyjnych stosowany jest język neutralny płciowo oraz wolny od stereotypów, a treści ofert publikowane są szeroko i są dostępne dla wszystkich zainteresowanych kandydatów.

Zgodnie z wytycznymi HR Excellence i OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment), prowadzimy selekcję kandydatów bez żadnej dyskryminacji, a członkowie komisji rekrutacyjnych

są regularnie uczulani na kwestie związane z niedopuszczalnym traktowaniem kandydatów ze względu na płeć.

Działanie 2 – kształtowanie wizerunku Instytutu jako inkluzywnego miejsca pracy

NCBJ będzie aktywnie uczestniczyć i w miarę możliwości rozszerzać nasze zaangażowanie - w wydarzeniach branżowych promujących kobiety w naukach ścisłych i technice (takie jak Women in Tech).

Podpisaliśmy deklarację współpracy z Women in Nuclear Poland i w tym zakresie będziemy rozwijać działalność.

W ramach działań na rzecz równowagi płci w zatrudnieniu, podejmujemy starania, aby na staże i praktyki przyjmować jak największą liczbę kobiet, wspierając ich rozwój zawodowy i integrację z zespołami badawczymi.

Wskaźnik: udział kobiet w procesach rekrutacyjnych, stażach i praktykach.

Podsumowanie

Plan kontynuuje realizację celów wynikających z obowiązujących przepisów prawa krajowego oraz europejskich wytycznych. Działania NCBJ skupiają się na zapewnieniu równych praw dostępu do zatrudnienia, rozwoju zawodowego i awansu, a także na budowaniu kultury organizacyjnej wolnej od nierówności i stereotypów płciowych. Plan podkreśla konieczność systematycznej ewaluacji, monitoringu i raportowania postępów oraz integracji aspektów równości płci we wszystkich obszarach funkcjonowania instytutu.

Kluczowymi elementami planu są wdrożenie mechanizmów audytu i korekty procesów w celu skutecznego identyfikowania i eliminowania nierówności oraz dalsze rozwijanie praktyk równościowych, które odpowiadają na zmieniające się regulacje i wyzwania społeczne. NCBJ zobowiązuje się do wspierania rozwoju różnorodnego i zaangażowanego zespołu naukowego i administracyjnego.

Ponadto będą prowadzone działania zapobiegające zachowaniom dyskryminującym, mobbingowi i molestowaniu poprzez szkolenia online i warsztaty dla pracowników oraz kierownictwa, a także tworzenie sieci osób zaufania, które zapewnią wsparcie w trudnych sytuacjach.

Plan zakłada rozwinięcie i kontynuację dotychczasowych działań w duchu zwiększania równości, eliminowania dyskryminacji i promowania różnorodności, przy jednoczesnym monitorowaniu i raportowaniu postępów. Dzięki temu NCBJ chce utrzymać wysoką jakość środowiska pracy sprzyjającego innowacyjności, efektywności i inkluzji, a także wspierać rozwój i awans kobiet na wszystkich poziomach organizacji.