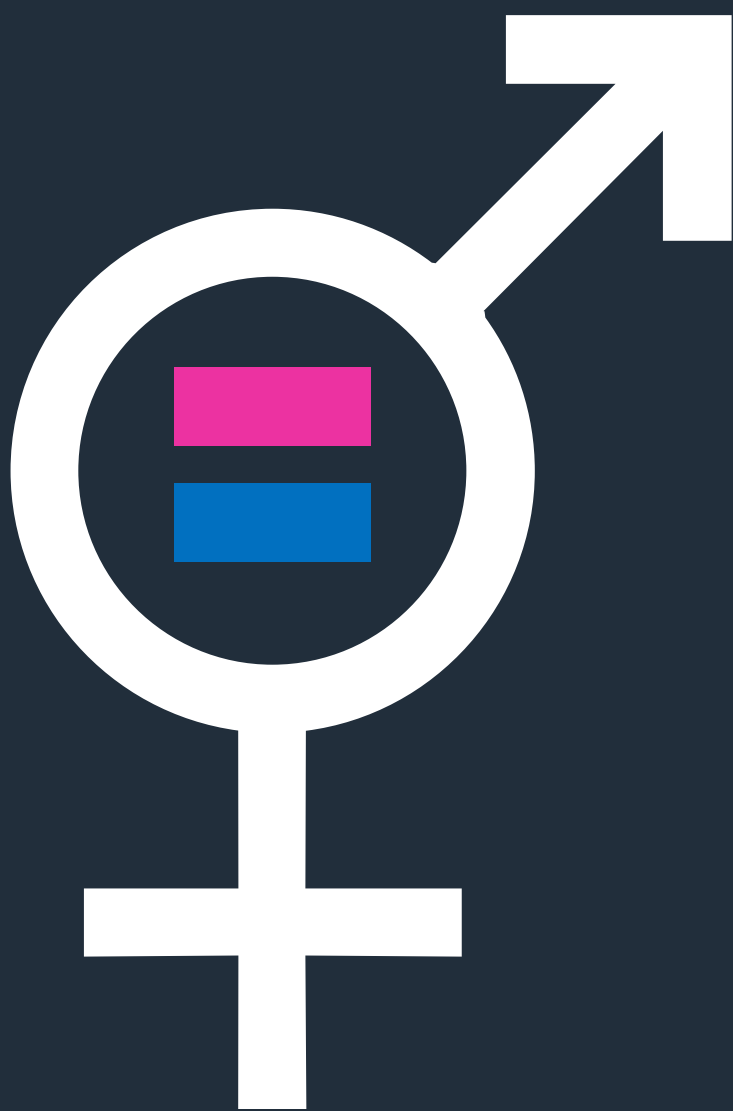
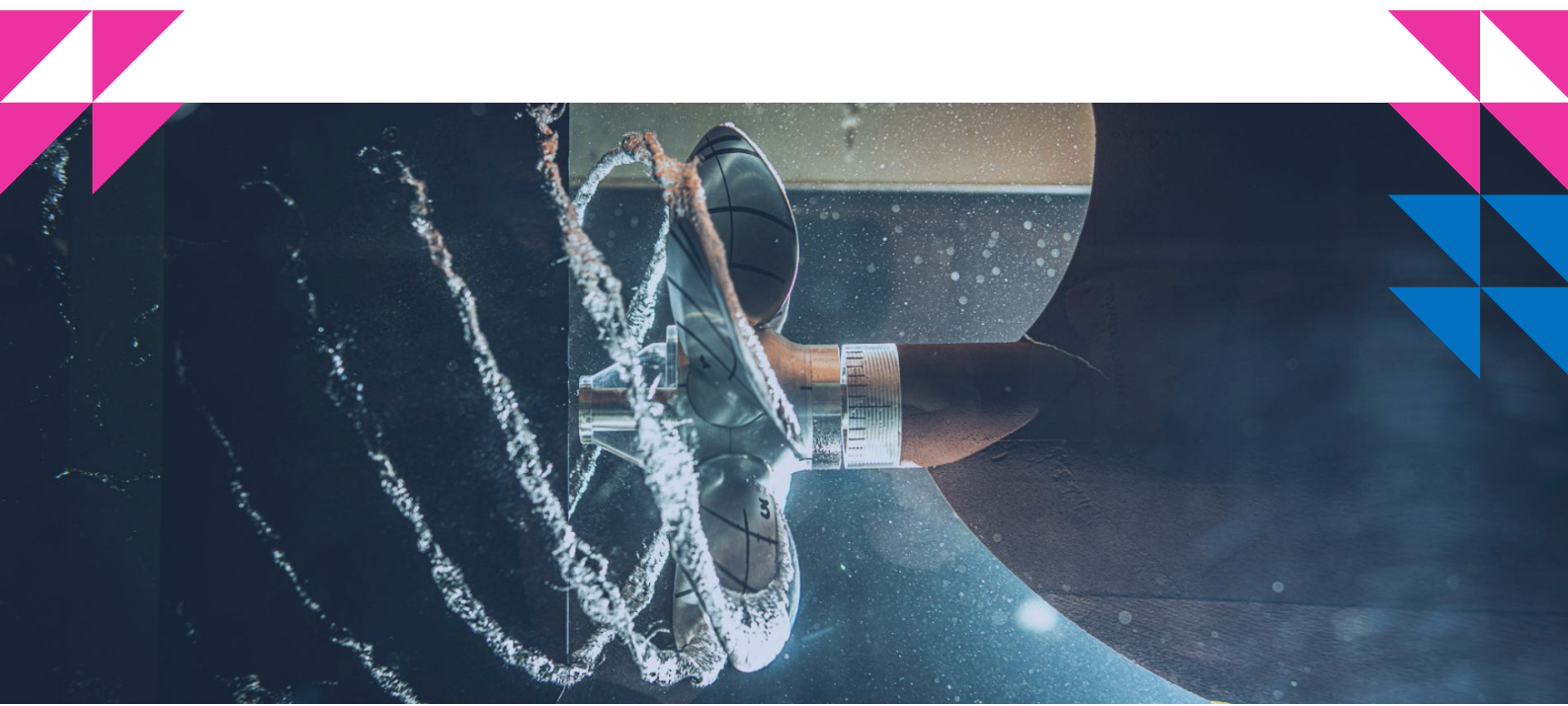




PLAN RÓWNOŚCI PŁCI 2023-2026

SPIS TREŚCI

Wstęp	3
Analiza	4
Struktura zatrudnienia w CTO S.A.	4
Kadra zarządzająca w CTO S.A.	4
Zakład Badawczo-Rozwojowy	5
Pozostali pracownicy	6
Podsumowanie analizy	7
Cele i działania	9
REALIZACJA CELU 1	10
REALIZACJA CELU 2	10
REALIZACJA CELU 3	11
REALIZACJA CELU 4	11
REALIZACJA CELU 5	12
REALIZACJA CELU 6	12
Monitoring realizacji Planu Równości Płci	13
Źródła	14



WSTĘP

Centrum Techniki Okrętowej S.A. (zwane dalej jako: CTO S.A.) stanowi jednoosobową Spółkę Skarbu Państwa i jest jednostką naukową w rozumieniu ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolenictwie wyższym i nauce. (t.j. Dz.U.2023.742 z późn. zmianami. Dział 1, art. 7.1, punkt 8) "inne podmioty prowadzące głównie działalność naukową w sposób samodzielny i ciągły."

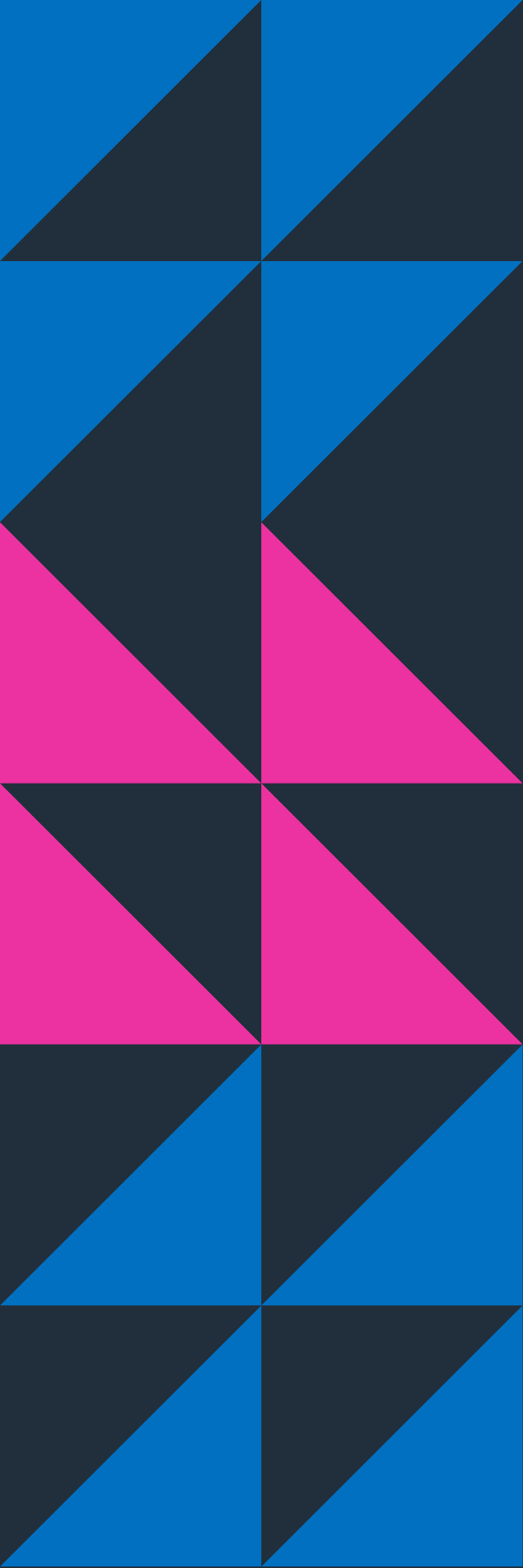
Zakład Badawczo-Rozwojowy Centrum Techniki Okrętowej S.A. stanowi oddział spółki i jest organizacją prowadzącą badania i upowszechniającą wiedzę w rozumieniu art. 2 pkt 83 rozporządzeniem Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz.U.U.E.L 2014.187.1).

Połączenie cech spółki kapitałowej i organizacji badawczej w jednym podmiocie gospodarczym jest unikatowe w Polsce. CTO S.A. stanowi uznawaną w unijnym i polskim systemie prawnym **jednostkę naukową, kategorii B** (tzw. "organizację prowadzącą badania i upowszechniającą wiedzę lub skrótowo "organizację badawczą"), która wykonuje prace badawcze na rzecz innych podmiotów. Spółka działa na rzecz rozwoju technicznego przemysłu okrętowego, gospodarki morskiej i ochrony środowiska oraz innych dziedzin gospodarki, poprzez prowadzenie w szczególności badań naukowych, prac rozwojowych, prac projektowych oraz upowszechnianie ich wyników, działając w kraju i za granicą.

Plan Równości Płci CTO S.A. określa działania, których celem jest promowanie równości płci poprzez zmiany instytucjonalne i kulturowe w organizacjach zajmujących się badaniami i innowacjami. Ponadto działalność Spółki w ramach Programu Horyzont Europa ma na celu wyeliminowanie nierówności oraz promowanie równości i różnorodności we wszystkich aspektach badań naukowych i innowacji w odniesieniu do wieku, niepełnosprawności, rasy, pochodzenia etnicznego, religii lub przekonań oraz orientacji seksualnej.

Równość i różnorodność są wartościami, które przyczyniają się do rozwoju nauki oraz rozwoju każdej organizacji. Rozwój stanowi jedną z wartości CTO S.A., dlatego tym bardziej chcemy realizować go poprzez wprowadzenie regulacji i wdrażanie działań, które mogą tworzyć dla niego przestrzeń. Jako pracodawca CTO S.A. kieruje się zasadą równości zarówno w procesie rekrutacji osób ubiegających się o pracę, jak i w polityce kadrowej i wynagrodzeń osób zatrudnionych.

Tworząc i przekazując Państwu Plan Równości Płci stanowczo podkreślamy, że nie akceptujemy w CTO S.A. żadnych przejawów dyskryminacji i nierównego traktowania ze względu na płeć.

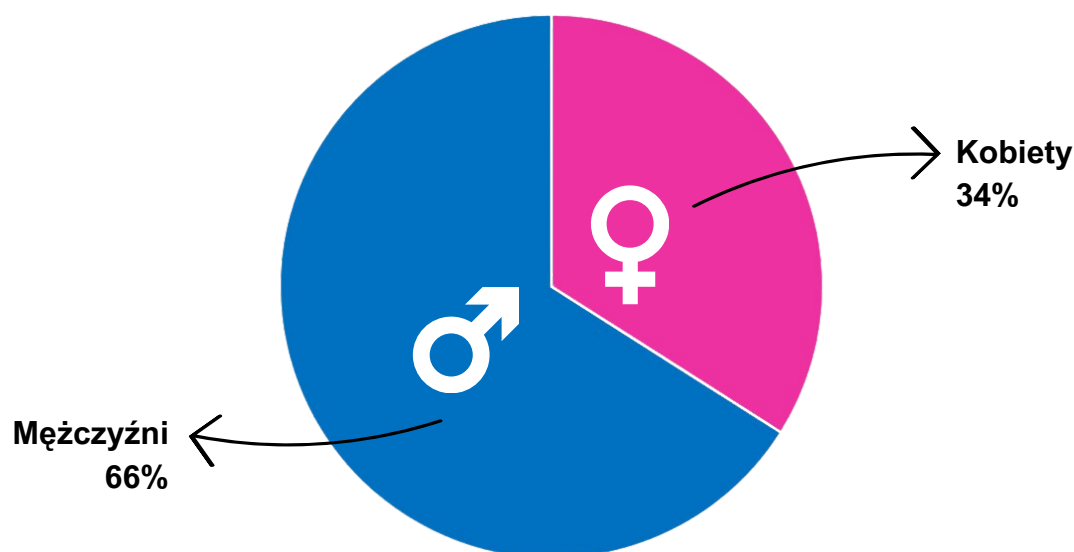


ANALIZA

STRUKTURA ZATRUDNIENIA W CTO S.A.

Punkt wyjścia do przygotowania analizy zatrudnienia w CTO S.A. stanowią dane dotyczące zatrudnienia opracowane na dzień 30.09.2023 r. Wskazane dane określają stan wyjściowy – punkt odniesienia do oceny efektywności prowadzonych działań. Strukturę zatrudnienia w CTO S.A. w podziale na płeć przedstawia Wykres 1, z którego wynika, że kobiety stanowią 34% kadry pracowniczej ogółem.

Wykres 1. Struktura zatrudnienia w CTO S.A.



KADRA ZARZĄDZAJĄCA W CTO S.A.

Struktura zatrudnienia w CTO S.A. znajduje swoje odzwierciedlenie również w odniesieniu do pełnienia funkcji kierowniczych w Spółce, co zaprezentowano w Tabeli 1.

Tabela 1. Płeć osób pełniących funkcje kierownicze (w procentach)

CTO S.A.	Zarząd Dyrekcja	Kadra Kierownicza	OGÓŁEM KADRA ZARZĄDZAJĄCA
Procent reprezentacji	Kobiety: 50% Mężczyźni: 50%	Kobiety: 32% Mężczyźni: 68%	Kobiety: 38% Mężczyźni: 62%

ZAKŁAD BADAWCZO-ROZWOJOWY

Zakład Badawczo – Rozwojowy jest wydzielonym pod względem majątkowym i finansowym oddziałem sporządzającym samodzielne sprawozdanie finansowe spełniającym kryteria organizacji prowadzącej badania i upowszechniającej wiedzę w myśl Rozporządzenia Komisji UE nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 roku uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz.U.UE L.2014.187.1 z dnia 26 czerwca 2014 r. z późn. zmianami), strukturę Zakładu tworzą:

1. Ośrodek Hydromechaniki Okrętu;
2. Zespół Laboratoriów Badań Środowiskowych;
3. Zespół Inżynierii Medycznej.

Największa równowaga ze względu na płeć występuje w Zespole Inżynierii Medycznej, gdzie zachowany jest parytet płci.

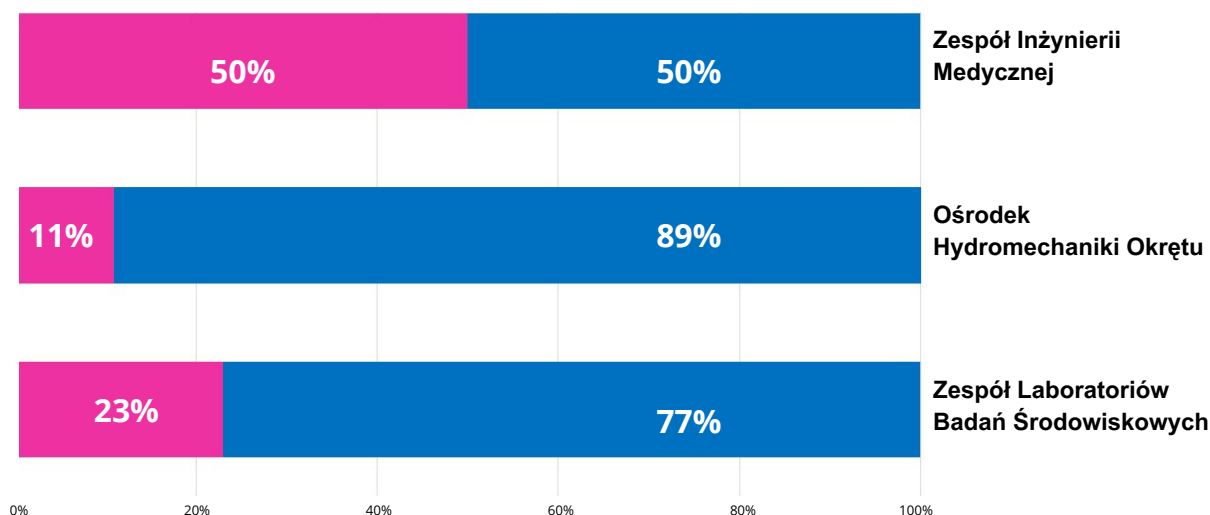
Najmniejsza równowaga płci występuje w Ośrodku Hydromechaniki Okrętu. Kobiety stanowią zaledwie 11%, co spowodowane jest niewielką liczbą kobiet wśród studentów uczelni wyższych specjalizujących się we wskazanym obszarze.

W Zespole Laboratoriów Badań Środowiskowych, kobiety stanowią 23% kadry ogółem, co również związane jest z feminizacją i maskulinizacją poszczególnych stanowisk pracy.

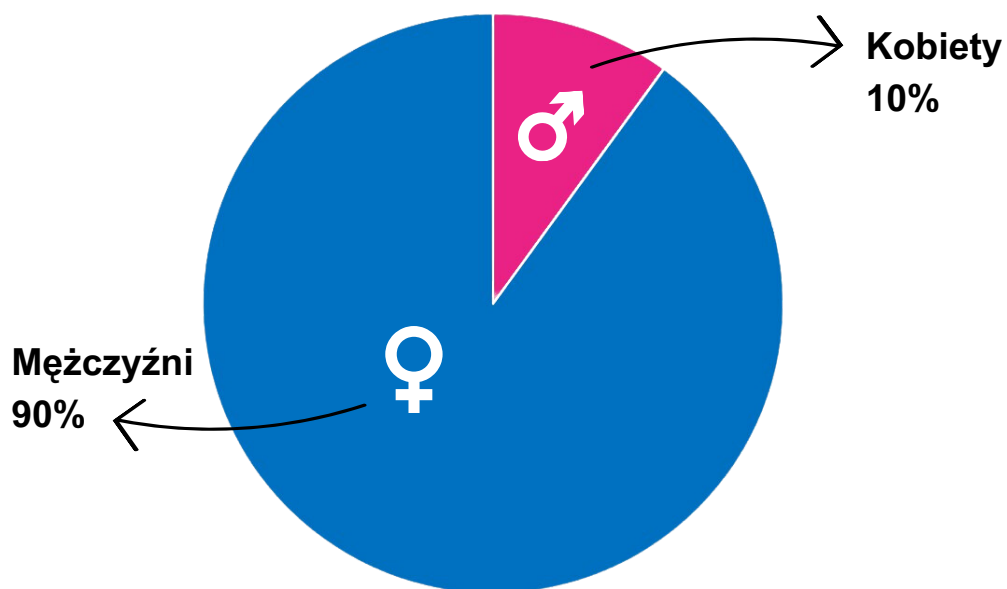
W Zakładzie Badawczo-Rozwojowym kobiety stanowią 10% kadry wykonującej działalność naukową, co skorelowane jest z niskim odsetkiem kobiet w kadrze Zakładu ogółem.

Strukturę zatrudnienia w Zakładzie Badawczo-Rozwojowym CTO S.A. w podziale na poszczególne Ośrodki/Zespoły obrazuje Wykres 2, strukturę kadry wykonującej działalność naukową przedstawia Wykres 3.

Wykres 2. Struktura zatrudnienia w Zakładzie Badawczo-Rozwojowym



Wykres 3. Osoby wykonujące działalność naukową



POZOSTALI PRACOWNICY

W przypadku pozostałych osób zatrudnionych w CTO S.A., tj. z wyłączeniem kadry zarządzającej wyższego i niższego szczebla oraz poza Zakładem Badawczo-Rozwojowym, kobiety stanowią 56% w stosunku do kadry ogółem. Wskazany trend, w szczególności zauważalny jest w obszarze Administracji, gdzie zdecydowanie przeważają kobiety 68% zatrudnienia ogółem.

PODSUMOWANIE ANALIZY

Z przeprowadzonej analizy wynika, iż CTO S.A. ogółem zatrudnia większą liczbę mężczyzn, niż kobiet, w tym:

- na stanowiskach zarządczych najwyższego szczebla zachowano parytet płci
- na stanowiskach kierowniczych przeważają mężczyźni
- w Zakładzie Badawczo-Rozwojowym przeważają mężczyźni
- na stanowiskach administracyjnych i obsługi przeważają kobiety

Mając na względzie budowanie trwałych i pozytywnych relacji wewnątrz Centrum Techniki Okrętowej S.A. jak i z wszystkimi stronami zainteresowanymi współpracą ze Spółką, stosowane są dodatkowe instrumenty wspierające równość płci, takie jak Kodeks Postępowania Pracowników Centrum Techniki Okrętowej S.A. oraz Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa Centrum Techniki Okrętowej S.A.

Celem Kodeksu Postępowania Pracowników Centrum Techniki Okrętowej S.A., jest promowanie dobrych praktyk postępowania wśród pracowników Spółki oraz instytucji i osób współpracujących. Kodeks precyzuje zasady postępowania i zobowiązuje do ich przestrzegania pracowników Spółki m.in. w sferze prawa pracy i praw człowieka, m.in. Spółka nie stosuje praktyk dyskryminacyjnych z przyczyn związanych z płcią, wiekiem, niepełnosprawnością, pochodzeniem etnicznym, wyznaniem, rasą, religią, narodowością, przekonaniami politycznymi, przynależnością związkową, orientacją seksualną.

Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa ustala zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Spółce. Pracodawca, wprowadzając w życie politykę antymobbingową jednoznacznie i bezwarunkowo wyraża sprzeciw wobec zjawiska mobbingu oraz deklaruje podejmowanie faktycznych działań przeciwdziałających temu zjawisku. Polityka antymobbingowa ma zastosowanie do wszystkich pracowników, niezależnie od formy zatrudnienia.

Wszelkie decyzje związane z zatrudnieniem, poczynając od zawarcia umowy o pracę lub innej umowy stanowiącej podstawę prawną współpracy, aż do jego zakończenia, opierają się na obiektywnych kryteriach, mających uzasadnienie w przepisach prawa. W ramach stosowania powyższych instrumentów, prowadzone są szkolenia dla nowo zatrudnionych pracowników oraz szkolenia okresowe dla pracowników oraz kadry kierowniczej. Osoby zainteresowane mają stały dostęp do wszelkich materiałów poprzez sieć Intranet.

Obowiązujący w CTO S.A. Układ Zbiorowy Pracy zapewnia równość w zakresie wynagrodzeń poprzez odniesienie się w każdym przypadku do zajmowanego przez pracownika szczebla stanowiska, bez rozróżniania ze względu na płeć.

Analiza wykonana w ramach przygotowywania niniejszego dokumentu obejmowała również:

1 | Ocenę działań podejmowanych w CTO S.A. przy uwzględnieniu kryterium równości płci:

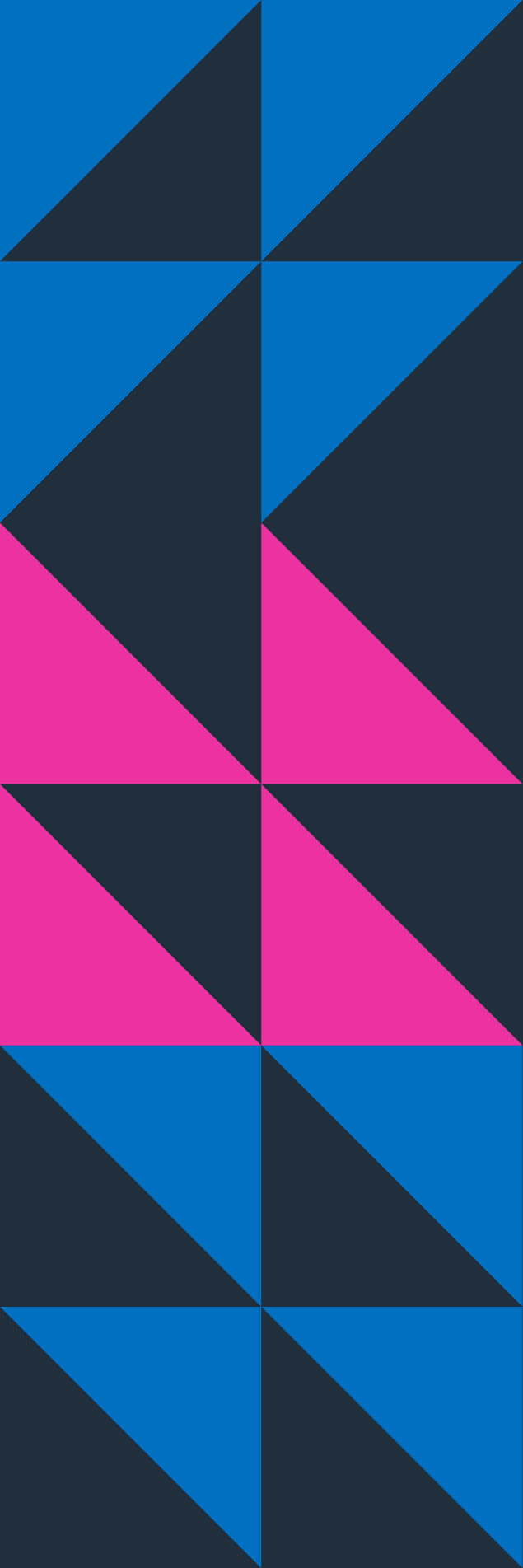
- wysokość wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach;
- współfinansowanie prywatnej opieki medycznej dla pracowników;
- promowanie i finansowanie różnych form aktywności;
- dostępność do studiów doktoranckich (doktoraty wdrożeniowe);
- awanse stanowiskowe;
- realizacja planu szkoleń;
- możliwość publikacji w Wykazie czasopism naukowych i recenzowanych materiałów z konferencji międzynarodowych ogłoszonych komunikatem Ministra Edukacji i Nauki.

2 | Ocenę dotychczasowej promocji równości szans:

- realizowanej poprzez propagowanie akcji „dziewczyny na politechniki” z wykorzystaniem mediów społecznościowych Spółki.

Przeprowadzona analiza sytuacji bieżącej umożliwiła określenie celów, jakie powinny zostać zrealizowane w ramach organizacji, w tym w szczególności:

- A.** Lepsze upowszechnienie wiedzy na temat równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji;
- B.** Zwiększenie równowagi płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym;
- C.** Zwiększenie równowagi płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej;
- D.** Włączenie wymiaru płci do publikowanych treści badawczych;
- E.** Podkreślenie znaczenia działań na rzecz równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej Centrum Techniki Okrętowej S.A.;
- F.** Bieżący monitoring i wewnętrzna ewaluacja postępów dyskryminacyjnych w realizacji Polityki Równości Płci dla CTO S.A.



CELE I DZIAŁANIA

REALIZACJA CELU 1

ZWIĘKSZENIE WŚRÓD PRACOWNIKÓW I KIEROWNIKÓW ŚWIADOMOŚCI RÓWNOŚCIOWYCH

Działanie: Opracowanie i rozpowszechnianie materiałów informacyjnych.

Stworzenie przestrzeni w zasobach informatycznych CTO S.A. do dzielenia się wiedzą i materiałami szkoleniowymi. Skuteczne zwiększanie świadomości jest możliwe między innymi poprzez łatwy dostęp do materiałów informacyjnych i aktualnych przepisów prawa.

Wskaźnik realizacji: Opublikowanie materiałów – Intranet Spółki, przeprowadzone szkolenia.

Komórki odpowiedzialne: Dział Personalno-Organizacyjny

Środki poświęcone na realizację: Zakup lub stworzenie treści szkoleń i materiałów informacyjnych, czas pracowników poświęcony na szkolenie.

Termin realizacji: 31.12.2024 roku

REALIZACJA CELU 2

RÓWNOWAGA PŁCI NA SZCZEBLU KIEROWNICZYM I DECYZYJNYM

Działanie: Zapewnienie jawności procedury rekrutacyjnej, zachęcenie do podejmowania studiów doktoranckich.

Analiza wykonana w CTO S.A. na potrzeby opracowania niniejszego dokumentu wykazała istotną dysproporcję stosunku kobiet do mężczyzn zajmujących stanowiska kierownicze. W związku z powyższym niezbędne jest podjęcie działań mających na celu zachęcenie kandydatów płci niedoreprezentowanej do ubiegania się o stanowiska kierownicze oraz decyzyjne.

Wskaźnik realizacji: liczba kobiet na stanowiskach kierowniczych

Komórki odpowiedzialne: Dział Personalno-Organizacyjny

Środki poświęcone na realizację: Czas poświęcony na weryfikację procedur, koszt urlopu doktoranckiego.

Termin realizacji: w sposób ciągły do dnia 30.09.2026 roku

REALIZACJA CELU 3

SZKOLENIA DLA OSÓB REKRUTUJĄCYCH I KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ W ZAKRESIE UNIKANIA DYSKRYMINACJI ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ W PROCESIE REKRUTACJI

Działanie: Zapewnienie jak największej obiektywności w procesie rekrutacji.

Realizacja celu ma za zadanie uświadomić pracownikom, w tym osobom pełniącym funkcje kierownicze oraz osobom rekrutującym, jak istotny jest czynnik różnicowania pracowników oraz jak dużą wartość merytoryczną wnoszą zespoły zróżnicowane pod względem płci.

Wskaźnik realizacji: Przeprowadzenie szkolenia dla osób rekrutujących i kadry zarządzającej.

Komórki odpowiedzialne: Dział Personalno-Organizacyjny

Środki poświęcone na realizację: zakup lub stworzenie treści szkoleń, czas pracy pracowników przeznaczony na szkolenie

Termin realizacji: 31.12.2024 roku

REALIZACJA CELU 4

WŁĄCZENIE WYMIARU PŁCI DO PROCESU OCENY PARAMETRYCZNEJ JEDNOSTKI NAUKOWEJ

Działanie: Zapewnienie reprezentacji obu płci w procesie kategoryzacji jednostki.

Analiza wykonana w CTO S.A. na potrzeby opracowania niniejszego dokumentu wykazała istotną dysproporcję stosunku kobiet do mężczyzn w kryterium: osoby prowadzące działalność naukową.

W związku z powyższym niezbędne jest podjęcie działań mających na celu zachęcenie kandydatów płci niedoreprezentowanej do ubiegania się o możliwość publikacji w Wykazie czasopism naukowych i recenzowanych materiałów z konferencji międzynarodowych ogłoszonych komunikatem Ministra Edukacji i Nauki.

Wskaźnik realizacji: liczba kobiet wskazanych w oświadczeniu o liczbie N

Komórki odpowiedzialne: Kadra kierownicza Zakładu Badawczo-Rozwojowego

Środki poświęcone na realizację: koszt wynagrodzenia za napisanie publikacji, koszt publikacji

Termin realizacji: corocznie, na dzień 31 grudnia

REALIZACJA CELU 5

PRZECIWDZIAŁANIE PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ W TYM PRZECIWDZIAŁANIE MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU

Działanie: Nowelizacja polityki antymobbingowej i podkreślenie kwestii równości płci.

W celu podkreślenia znaczenia równego traktowania kobiet i mężczyzn zatrudnionych w CTO S.A. wskazana jest modyfikacja obowiązującej Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej Centrum Techniki Okrętowej S.A., w szczególności poprzez określenie konkretnych działań prewencyjnych oraz akcji angażujących pracowników w przeciwdziałanie z mobbingiem i dyskryminacji w miejscu pracy.

Wskaźnik realizacji: wejście w życie zmienionej Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej Centrum Techniki Okrętowej S.A.

Komórki odpowiedzialne: Dział Personalno-Organizacyjny

Środki poświęcone na realizację: Czas pracowników poświęcony na opracowanie zmian do dokumentu.

Termin realizacji: 31.12.2024 roku

REALIZACJA CELU 6

MONITOROWANIE I GROMADZENIE DANYCH DOTYCZĄCYCH ZACHOWANIA RÓWNOŚCI PŁCI NA PODSTAWIE OKREŚLONYCH WSKAŹNIKÓW.

Działanie: gromadzenie danych z podziałem na płeć oraz stosowanie narzędzi, takich jak analiza pod kątem płci, w celu rozpoznania aktualnego stanu faktycznego oraz oceny skuteczności prowadzonych działań.

Wskaźnik realizacji: Opracowane dane i zestawienia.

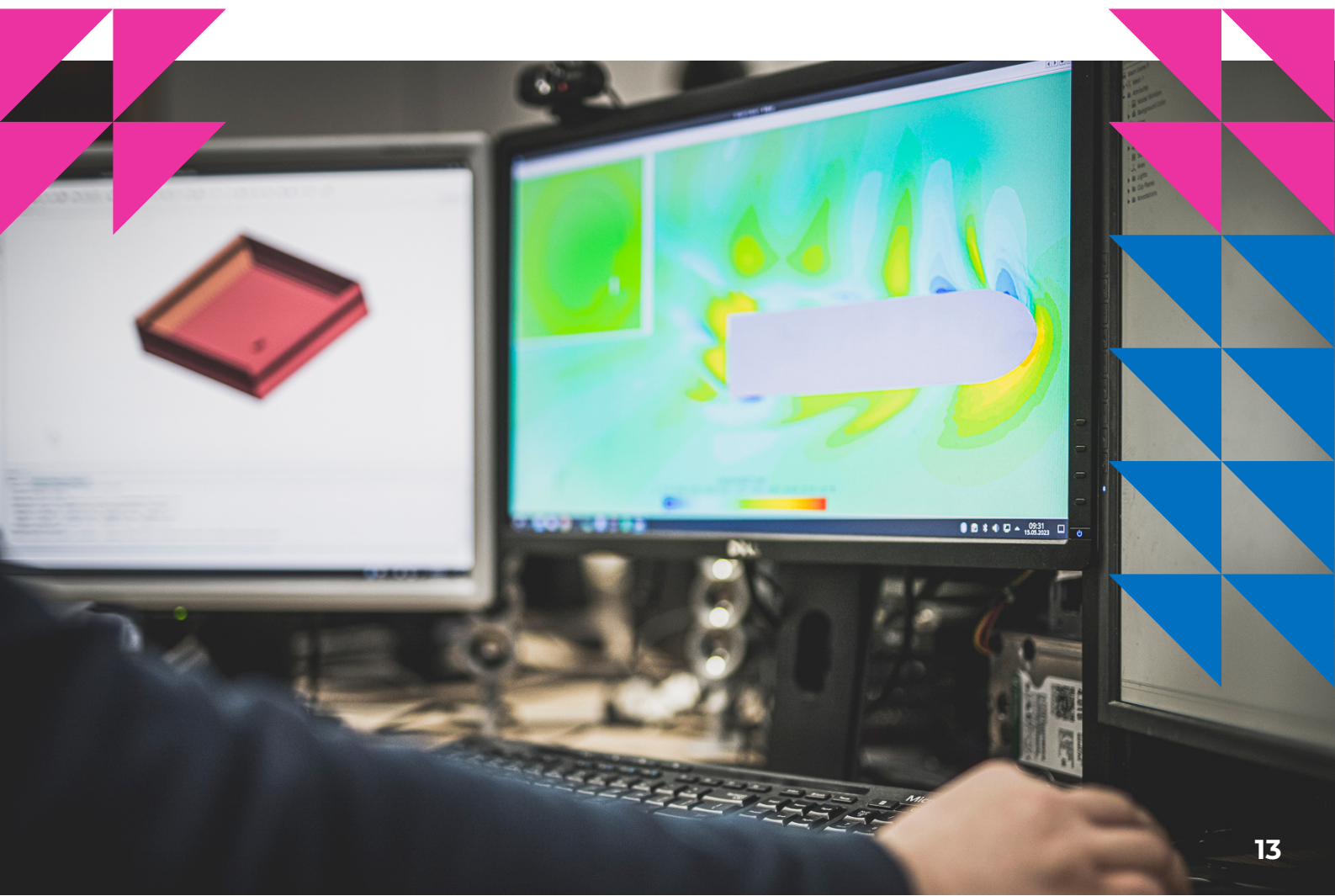
Komórki odpowiedzialne: Dział Personalno-Organizacyjny

Środki poświęcone na realizację: Czas pracowników poświęcony na opracowanie, zbieranie, analizę i gromadzenie danych, czas pracowników przeznaczony na omawianie wyników i podejmowanie ewentualnych działań.

Termin realizacji: corocznie, na dzień 30 września

MONITORING REALIZACJI PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

Stan realizacji celów zawartych w Planie Równości Płci dla CTO S.A. na lata 2023-2026 będzie monitorowany przez Dział Personalno-Organizacyjny, treść Planu będzie aktualizowana, jeśli nastąpi w tym zakresie uzasadniona potrzeba. Monitorowanie – co do zasady, będzie następowało co roku (lub z inną częstotliwością, według poszczególnych zapisów w ramach konkretnych działań). W ramach monitorowania realizacji planu cele wyznaczone w Planie Równości Płci będą weryfikowane poprzez wykonane działania lub wyznaczone mierniki. Dokumentacja realizacji poszczególnych działań będzie gromadzona w zasobach organizacji.



ŹRÓDŁA

1. 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, (UE) nr 1291/2013, (Dz.U.UE.L.2021.170.1
2. 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.U.UE.L.2006.204.23)
3. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy (Dz.U.2023.1465 t.j.)

