

**Gender**

# **EQUALITY**

**Plan**



**Plan równości płci**  
na lata 2021-2024



Łukasiewicz  
IChP

# SPIS TREŚCI

WSTĘP	2
CELE	2
DIAGNOZA	3
Zatrudnienie	4
Wynagrodzenie	5
Funkcje kierownicze	7
Podnoszenie kwalifikacji	7
PRZEGLĄD I ANALIZA ANKIET	8
WSKAŹNIKI	9

## WSTĘP

Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Chemii Przemysłowej imienia Profesora Ignacego Moscickiego stosuje politykę równych szans mającą na celu eliminowanie wszelkich form i przejawów dyskryminacji, a także propagowanie pełnego i równego uczestnictwa i dostępu we wszystkich dziedzinach życia społecznego i działalności zawodowej bez względu na płeć, narodowość, orientację seksualną, religię lub przekonania polityczne.

Plan równości Płci (GEP) ma wpłynąć na stworzenie jeszcze lepszego środowiska pracy, zapobiec spowolnieniu kariery, w szczególności kobiet, które chcą łączyć pracę z życiem pozazawodowym i wychowaniem dzieci.

## CELE

Plan równości płci dla Sieci Badawczej Łukasiewicz – Instytutu Chemii Przemysłowej jest opracowany w celu przeciwdziałania dyskryminacji pracowników ze względu na płeć oraz wszelkie czynniki z nią związane, takie jak stan cywilny i rodzinny, wychowanie i opieka nad dziećmi, a także zagwarantowanie obu płciom takich samych warunków rozwoju, dających możliwość wyboru różnych ścieżek zawodowych bez ich wartościowania.

Mając na uwadze priorytety Europejskiej Przestrzeni Badawczej i Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych przyjęty Plan równości płci wyznacza następujące cele:

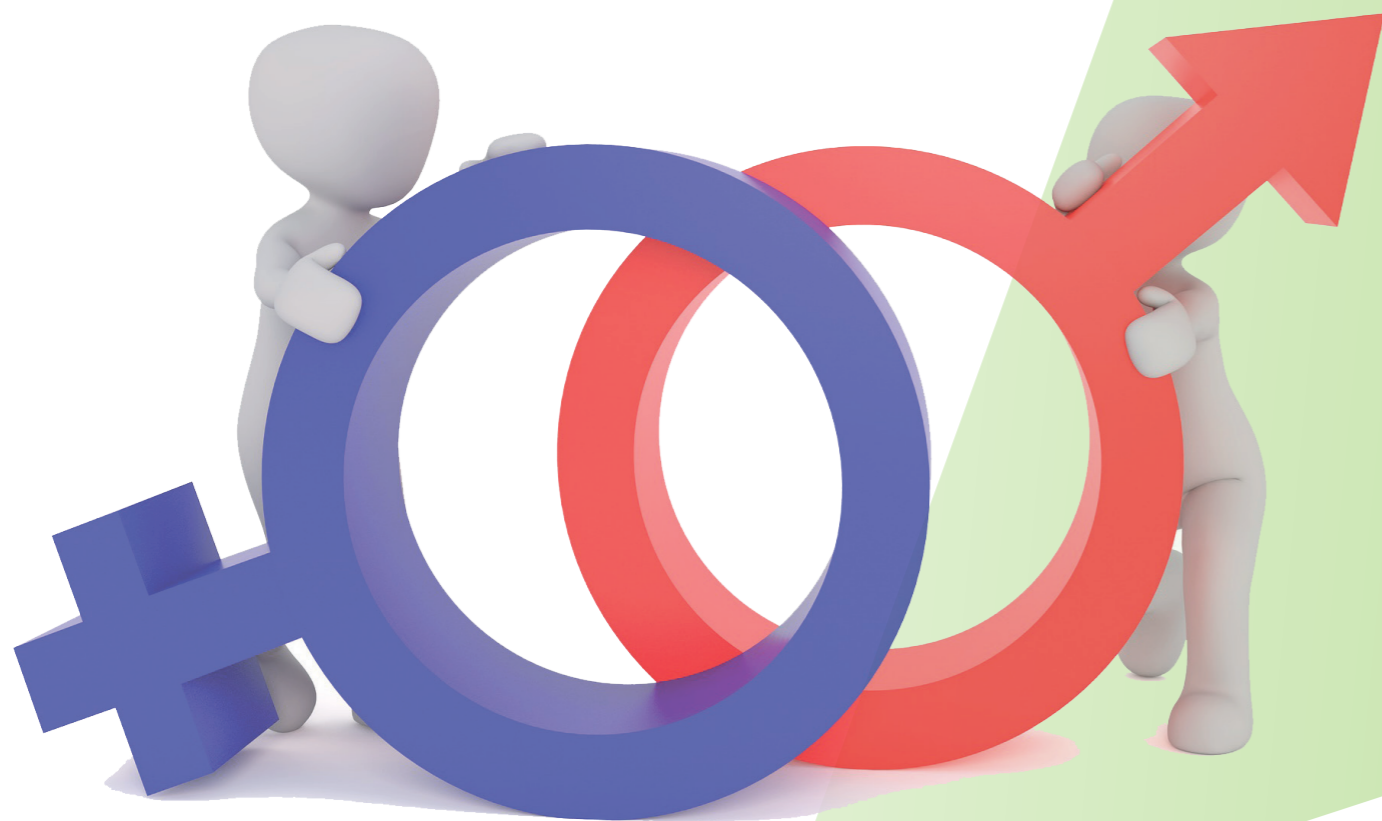
- propagowanie i zwiększanie wśród pracowników i kierownictwa instytutu świadomości równościowej,
- podniesienie atrakcyjności pracy i zapewnienie pracownikom badawczym elastycznych warunków pracy, tak aby z jednej strony mogli osiągać efektywne wyniki prowadzonych badań naukowych, a z drugiej mieli realną możliwość godzenia życia rodzinnego i zawodowego, posiadania dzieci i rzeczywistego rozwoju kariery zawodowej,
- utrzymanie aktualnych bardzo dobrych wskaźników dotyczących zatrudnienia kobiet i ułatwień dotyczących łączenia pracy w instytucie z życiem rodzinnym,
- zapewnienie stabilności warunków zatrudnienia, co powinno przełożyć się na lepsze osiągnięcia w pracy naukowej i badawczej,
- zapewnienie równości płci w procesie rekrutacji i awansu zawodowego,
- przestrzeganie obowiązujących w instytucie zasad niedyskryminacji i równouprawnienia, realizacja polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej,
- monitorowanie i okresowe raportowanie danych dotyczących zatrudnienia w podziale na kobiety i mężczyzn.

# DIAGNOZA

Na dzień 31.12.2021 r. Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Chemii Przemysłowej zatrudniał 320 pracowników, w tym 189 kobiet i 131 mężczyzn. Z analizy danych dotyczących zatrudnienia wynika, że w instytucie nie istnieją bariery czy uprzedzenia dotyczące płci, a wskaźniki zatrudnienia kobiet wypadają lepiej niż wskaźniki dotyczące zatrudnienia mężczyzn. Pokazują to poniższe tabele i wykresy.



Łukasiewicz  
IChP



# ZATRUDNIENIE

## Zatrudnienie średnioroczne w 2021 r.

Wyszczególnienie	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
Zatrudnienie średnioroczne	269,97	153,8	116,17
Pracownicy pionu badawczego	61,38	36,00	25,38
Pracownicy pionu wsparcia	208,6	117,81	90,79

## Zatrudnienie na podstawowych stanowiskach w 2021 r.

Wyszczególnienie	Kobiety	Mężczyźni
<b>Pion badawczy</b>		
Lider obszaru	5,75	3,55
Główny specjalista	15,46	12,77
Starszy specjalista	9,44	7,06
Specjalista	5,35	2,00
<b>Pion wsparcia</b>		
Główny specjalista	13,21	9,63
Starszy specjalista	34,41	16,08
Specjalista	48,32	21,73
Młodszy specjalista	2,17	2,92

# WYNAGRODZENIE

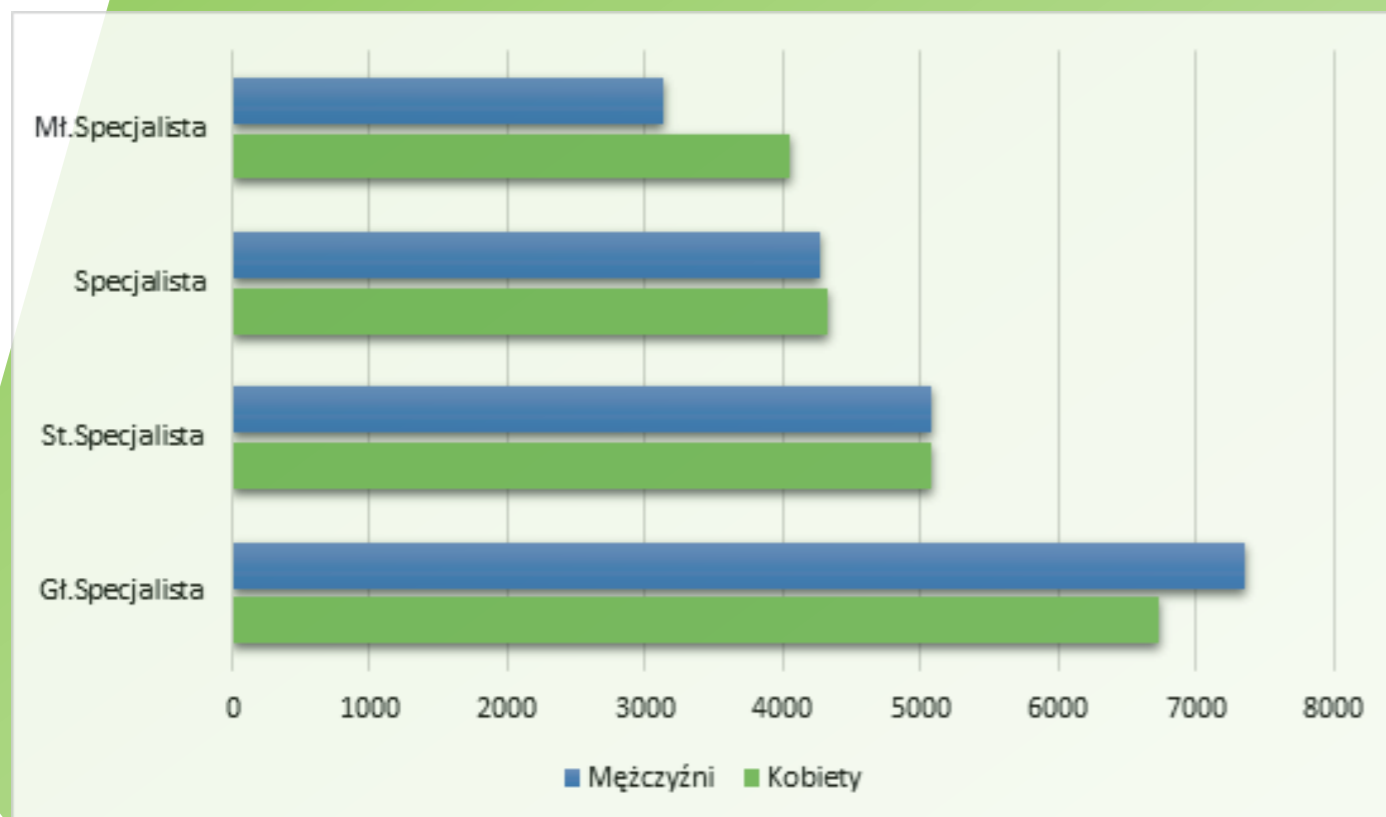
Średnioroczne wynagrodzenie zasadnicze kobiet i mężczyzn ogółem w instytucie w 2021 r. było na bardzo zbliżonym poziomie i wynosiło dla kobiet 4973 zł, a dla mężczyzn 4813 zł brutto.

Porównanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na podstawowych stanowiskach w pionie badawczym i w pionie wsparcia przedstawiają poniższe wykresy.

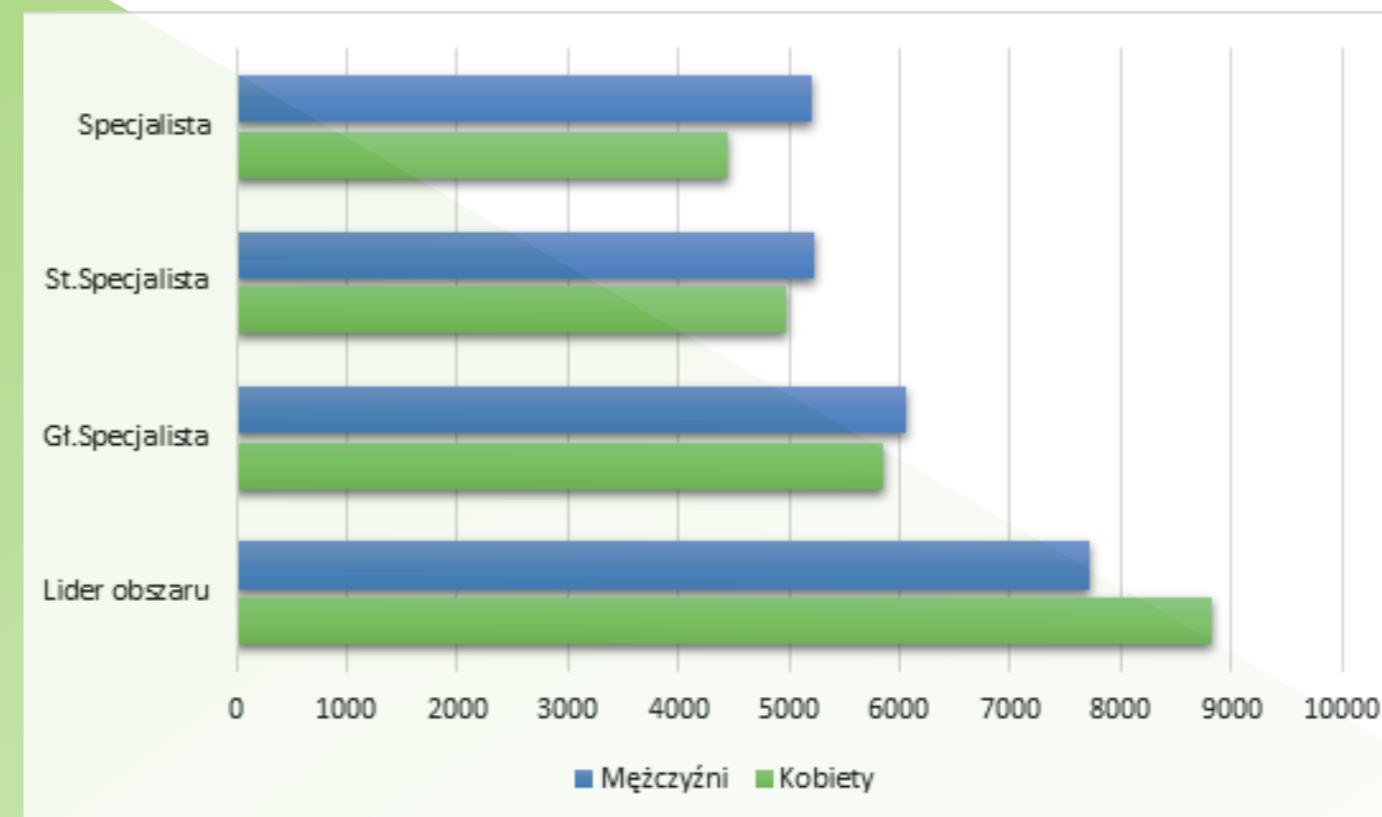


Łukasiewicz  
IChP

### Wynagrodzenie średnioroczne w pionie wsparcia (PLN)

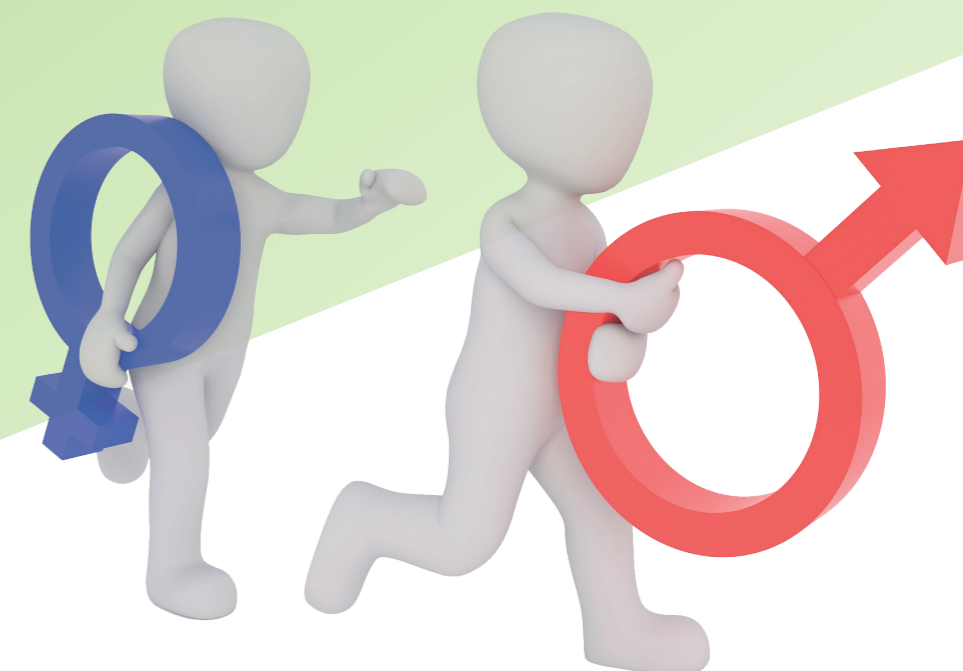


### Wynagrodzenie średnioroczne w pionie badawczym (PLN)



Jak widać na wykresach, wynagrodzenie na najwyższym stanowisku w pionie badawczym, jakim jest lider obszaru, jest wyższe w przypadku kobiet. Na pozostałych stanowiskach wynagrodzenia są porównywalne dla kobiet i mężczyzn.

W pionie wsparcia wynagrodzenie na najwyższym stanowisku jest nieznacznie wyższe w przypadku mężczyzn, ale na stanowisku Specjalisty i Starszego Specjalisty jest jednakowe dla obu płci.

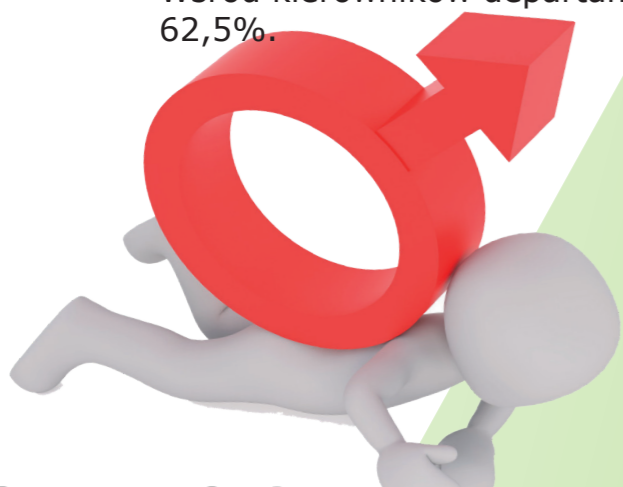




Łukasiewicz  
IChP

## FUNKCJE KIEROWNICZE

Najwyższe funkcje kierownicze w Łukasiewicz – IChP sprawowane są w proporcji 50/50, natomiast w kierownictwie jednostek organizacyjnych instytutu dominują kobiety. Pełnią one funkcję kierownika w ponad połowie komórek organizacyjnych instytutu. Wśród kierowników departamentu badawczego kobiety stanowią 62,5%.



Łukasiewicz – IChP wspiera pracowników w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych. Z możliwości tych chętniej korzystają kobiety niż mężczyźni. Sytuację przedstawia poniższa tabela:

## PODNIOSZENIE KWALIFIKACJI

Wyszczególnienie	Kobiety	Mężczyźni
szkolenia i kursy	53	28
studia wyższe	10	4
w tym podyplomowe	5	2

## PRZEGLĄD I ANALIZA ANKIET

Wśród pracowników Łukasiewicz – IChP została przeprowadzona ankieta na temat równości płci. W ankiecie wzięło udział 60 pracowników, w tym 47 kobiet i 13 mężczyzn. Część wyników pochodzi z 39 ankiet wypełnionych w formie elektronicznej, 21 dostarczono do Działu Zarządzania Personalem w formie papierowej.

Na 60 ankietowanych osób, 45 pracowników posiada dzieci, w tym 13 pracowników jedno dziecko, a pozostali 2 lub 3 dzieci.

Tylko jedna osoba spośród badanych stwierdziła, że spotkała się z przejawem dyskryminacji ze względu na płeć podczas procesu rekrutacji. Prawie 90% badanych pracowników twierdzi, że nie spotkało się z jakimkolwiek przejawem dyskryminacji ze względu na płeć w procesie budowania kariery zawodowej.

Żadna z osób zatrudnionych w Łukasiewicz – IChP, biorących udział w ankiecie, nie miała problemu z uzyskaniem zgody przełożonych lub jednostki na złożenie wniosku o konkursy zewnętrzne i nie spotkała się z pozamerytorycznymi argumentami w otrzymanych recenzjach konkursowych, nie dotyczącymi osiągniętego poziomu zawodowego i jakości naukowej projektu.

Na 60 ankietowanych, 7 pracowników stwierdziło, że czuło się wykluczonych w środowisku pracy, a tylko jedna osoba spotkała się z niestosownymi lub niedozwolonymi zachowaniami ze względu na płeć.

Analiza ankiet wskazuje, że w instytucie nie występują różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn.

Z danych wynika, że kobiety pracujące w instytucie mają bardzo dobre warunki dla rozwoju kariery zawodowej i z powodzeniem łączą życie rodzinne z pracą zawodową czy naukową. Świadczy o tym chociażby przeważająca liczba kobiet zatrudnionych w instytucie, a także liczba kobiet na stanowiskach kierowniczych.



# WSKAŹNIKI

Ip.	Wyszczególnienie	Komórka odpowiedzialna	Termin
1	Powołanie Zespołu ds. Równości Płci, który będzie na bieżąco monitorował sytuację dotyczącą warunków zatrudnienia kobiet i mężczyzn w instytucie	Dział Zarządzania Personelem, Dział Organizacyjno-Prawny	styczeń 2021
2	Zorganizowanie warsztatów dla pracowników na temat polityki równych szans kobiet i mężczyzn w karierze zawodowej	Dział Zarządzania Personelem	II kwartał 2022
3	Przygotowanie wewnętrznej procedury informowania o nieprawidłowościach	Dział Zarządzania Personelem, Dział Organizacyjno-Prawny	I kwartał 2022
4	Kontynuacja prowadzonych w instytucie działań dotyczących wsparcia łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, takich jak: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Dofinansowanie prywatnej opieki medycznej dla pracowników, a dla ich rodzin możliwość wykupienia pakietów po atrakcyjnych cenach</li> <li>b) Pracowniczy Program Emerytalny</li> <li>c) Ubezpieczenia grupowe dla pracowników i członków i rodzin</li> <li>d) Dofinansowanie wypoczynku urlopowego</li> <li>e) Dofinansowanie żłobków i przedszkoli</li> <li>f) Atrakcyjne pożyczki z minimalnym oprocentowaniem 1% i 3%</li> <li>g) Możliwość wsparcia finansowego w formie zapomóg dla pracowników</li> <li>h) Regulacje wewnętrzne wprowadzające ułatwienia łączenia pracy z życiem rodzinnym (indywidualny czas pracy, czasowe wykonywanie pracy w domu)</li> </ul>	Dział Zarządzania Personelem	przez cały czas trwania programu

Ip.	Wyszczególnienie	Komórka odpowiedzialna	Termin
5	Opracowanie przez Zespół ds. Równości płci raportu na temat stanu zatrudnienia, wynagradzania, awansów i podnoszenia kwalifikacji zawodowych w podziale na kobiety i mężczyzn w celu przeanalizowania sytuacji i wprowadzenia koniecznych zmian w następnych latach	Dział Zarządzania Personelem	grudzień 2023  grudzień 2024
6	Przeprowadzenie ankiety sprawdzającej wśród pracowników na temat równości płci w Łukasiewicz – IChP	Dział Zarządzania Personelem	grudzień 2024





Łukasiewicz  
IChP

Gender

**EQUALITY**

Plan

**Plan równości płci**  
na lata 2021-2024

Warszawa, grudzień 2021