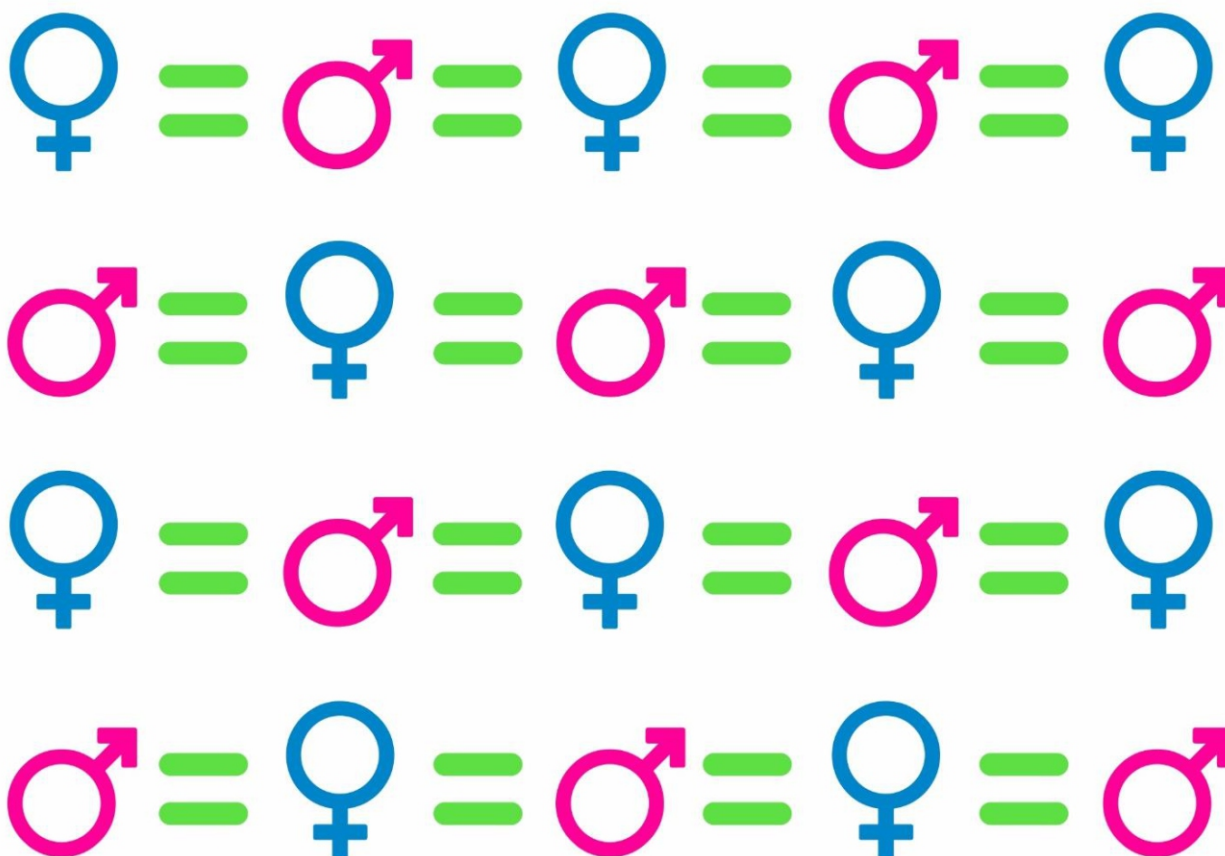




Łukasiewicz

Instytut Przemysłu Organicznego



Plan Równości Płci na lata 2022 - 2026
w Łukasiewicz - Instytucie Przemysłu
Organicznego



Spis treści

Streszczenie	3
Wprowadzenie	3
1. Metodyka pracy nad GEP	4
2. Diagnoza	5
3. Plan działań w zakresie GEP	10
4. Harmonogram działań w zakresie GEP	13
Załączniki	14

Streszczenie

Niniejszy plan został opracowany na lata 2022 – 2026. Jego zasadniczym celem jest sprawienie, aby Sieć Badawcza Łukasiewicz - Instytut Przemysłu Organicznego (dalej „Łukasiewicz-IPO” lub „Instytut”) był instytutem funkcjonującym z poszanowaniem naczelných zasad, takich jak: równość, różnorodność, wolność od dyskryminacji czy zapewnienie równych szans w środowisku pracy, w którym wszyscy, niezależnie od płci, mają taki sam dostęp do rozwoju naukowego i zawodowego. Plan Równości Płci dotyczy wszystkich pracowników i współpracowników instytutu oraz zawiera diagnozę – najważniejsze wnioski z przeprowadzonych badań i analiz oraz planowane cele wraz ze wskazaniem działań do ich osiągnięcia.

Wprowadzenie

Plan, który oddajemy w Państwa ręce, jest dokumentem prezentującym rozwiązania z zakresu tworzenia warunków zapewniających równość kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. Jest szansą na rozwój potencjału ludzkiego organizacji. Równouprawnienie płci jest jedną z podstawowych wartości Unii Europejskiej. Nikt nie może być dyskryminowany, wszyscy mają niezbywalne prawo do równego i sprawiedliwego traktowania.

1. Metodyka pracy nad GEP

Dla zapewnienia obiektywnej oceny sytuacji w Łukasiewicz-IPO oraz wypracowania optymalnej koncepcji działania, Zarządzeniem Dyrektora nr 19/2021 z dnia 27.09.2021 r. powołany został Zespół ds. opracowania Planu Równości Płci.

Dobór składu osobowego umotywowany był potrzebą zapewnienia obiektywizmu i jak najszerszego spojrzenia na problematykę równości i różnorodności w trakcie oceny sytuacji Łukasiewicz - IPO w tym aspekcie. W skład 10-cio osobowego Zespołu weszli przedstawiciele obu płci, zatrudnieni zarówno w pionie badawczym jak i w pionie wsparcia. Członkowie Zespołu to pracownicy Instytutu zatrudnieni na różnych stanowiskach, w różnych komórkach organizacyjnych, reprezentujący różne grupy wiekowe.

Zadania, które zostały postawione przed Zespołem to przede wszystkim analiza sytuacji Instytutu w odniesieniu do zagadnień równości i różnorodności oraz zidentyfikowanie niepożądanych praktyk, wyznaczenie celów i określenie działań, które przyczynią się do zapewnienia równości płci, promowania różnorodności oraz do przeciwdziałania dyskryminacji i zniwelowania wszelkich uprzedzeń.

Materiałem wyjściowym do przeprowadzenia analizy były dane za 2020 rok, obejmujące:

- rozkład zatrudnienia według płci w podziale na poszczególne stanowiska, w pionie badawczym i w pionie wsparcia;
- średnie wynagrodzenie zasadnicze wg płci z podziałem na stanowiska;
- nieobecności w pracy wg płci;
- udział w szkoleniach wg płci;
- aktywność publikacyjna wg płci;
- kierownicy projektów badawczych wg płci.

Dokonano również analizy odpowiedzi udzielonych przez pracowników Łukasiewicz - IPO w ramach Ankiety „Równowaga Płci w Łukasiewiczu”, przygotowanej i przeprowadzonej we wrześniu 2021 r. przez Centrum Łukasiewicz.

2. Diagnoza

✓ Analiza stanu osobowego w Łukasiewicz-IPO.

W roku 2020 w Łukasiewicz-IPO pracowało 257 osób*, z czego 159 (62%) stanowiły kobiety, a 98 (38%) mężczyźni. Jest to stan charakterystyczny dla Instytutu na przestrzeni ostatnich lat. Przewaga kobiet występuje zarówno w pionie badawczym (54%), jak i w pionie wsparcia (69%).

** pod uwagę zostały wzięte wszystkie osoby, które w 2020 roku były zatrudnione i przepracowały minimum 1 dzień*

Dane dotyczące poszczególnych poziomów zatrudnienia pokazują, że:

- W pionie badawczym mężczyźni przeważają na najwyższych stanowiskach, tj. lider obszaru (75%) i główny specjalista (59%).
Na niższych stanowiskach – starszy specjalista (64%), specjalista (69%) - większość stanowią kobiety.
W przypadku zatrudnienia na stanowisku młodszego specjalisty występuje równowaga kobiet i mężczyzn (50%/50%).
- W pionie wsparcia większość stanowią kobiety. Największe sfeminizowanie zauważyć można w zatrudnieniu na stanowisku głównego specjalisty (81%), ale wyraźna przewaga kobiet występuje także w przypadku starszego specjalisty (79%), specjalisty (60%), młodszego specjalisty (78%), specjalisty technicznego (60%) czy pracownika obsługi (71%).

Na koniec roku 2020 funkcje kierowników podstawowych komórek organizacyjnych pełniło:

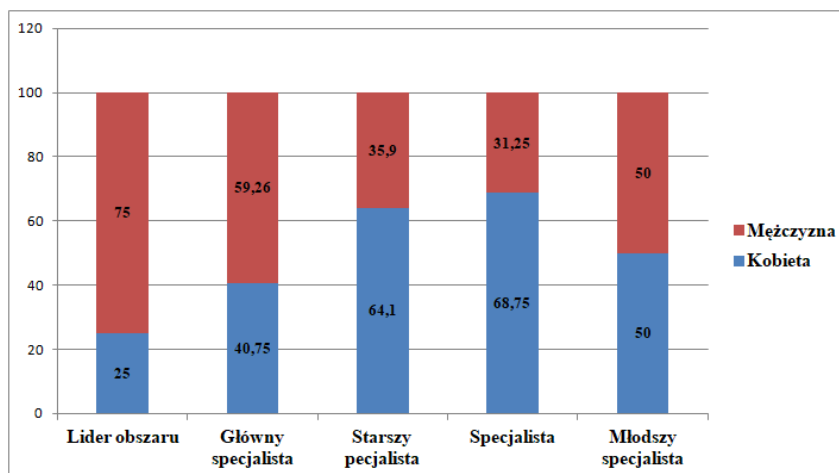
- w pionie badawczym: 4 kobiety i 5 mężczyzn,
- w pionie wsparcia: 9 kobiet i 3 mężczyzn.

Na niższym szczeblu kierowniczym w pionie badawczym jest zachowana proporcja natomiast w pionie wsparcia występuje przewaga liczby kobiet (75%).

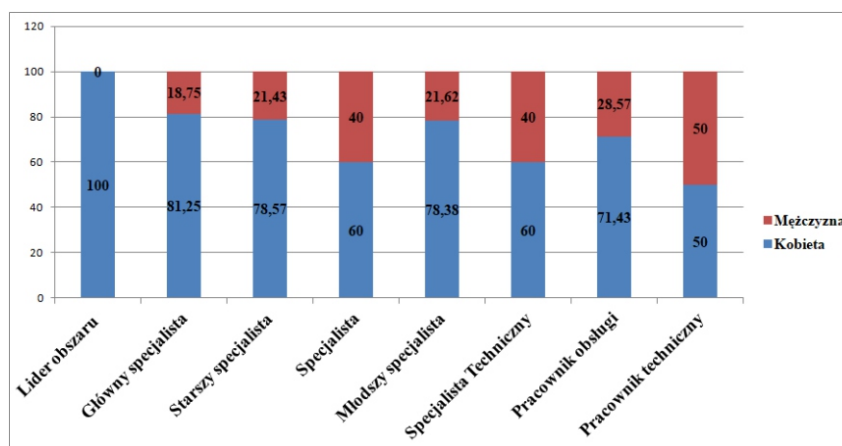
W segmencie osób zarządzających Łukasiewicz-IPO istnieje równowaga kobiet i mężczyzn (50%/50%)

Rozkład zatrudnienia w podziale na płeć na poszczególnych stanowiskach w pionie badawczym i wsparcia przedstawiają Rys. 1 i 2.

Rys. 1. Zatrudnienie w pionie badawczym ze względu na płeć



Rys. 2. Zatrudnienie w pionie wsparcia ze względu na płeć



✓ **Analiza wynagrodzenia zasadniczego w Łukasiewicz-IPO.**

W 2020 roku w Instytucie średnie wynagrodzenie kobiet stanowiło 89% średniego wynagrodzenia mężczyzn, przy czym należy zauważyć, że:

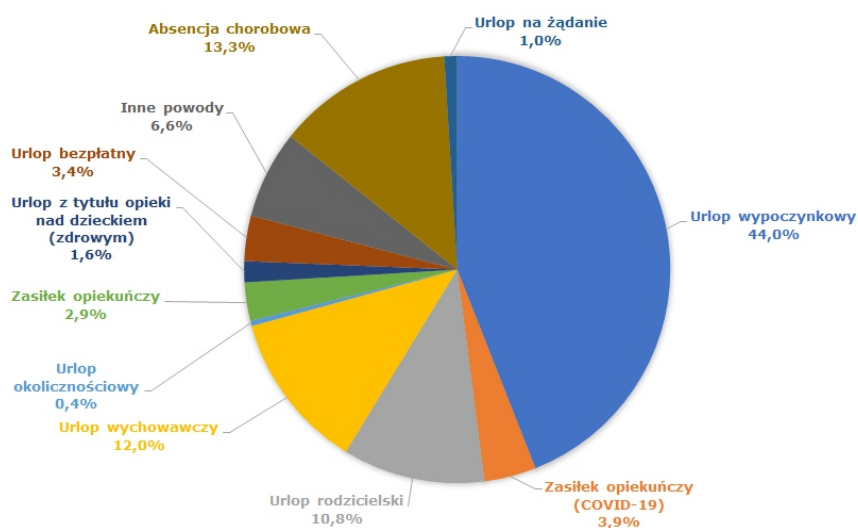
- W pionie badawczym średnie wynagrodzenie kobiet na wyższych stanowiskach (główny specjalista i starszy specjalista) jest wyższe o 10-20% niż mężczyzn, natomiast na stanowiskach specjalista i młodszy specjalista zarobki kobiet i mężczyzn są na porównywalnym poziomie;
- W pionie wsparcia średnie wynagrodzenie kobiet i mężczyzn kształtuje się na tym samym poziomie na stanowiskach główny specjalista oraz młodszy specjalista, ale na pośrednich stanowiskach (starszy specjalista i specjalista) zarobki kobiet są o 15-20% niższe niż mężczyzn zatrudnionych na tych stanowiskach.

Należy przy tym podkreślić, że na stanowisku specjalista pracuje najliczniejsza grupa pracowników z pionu wsparcia (31% pracowników pionu wsparcia).

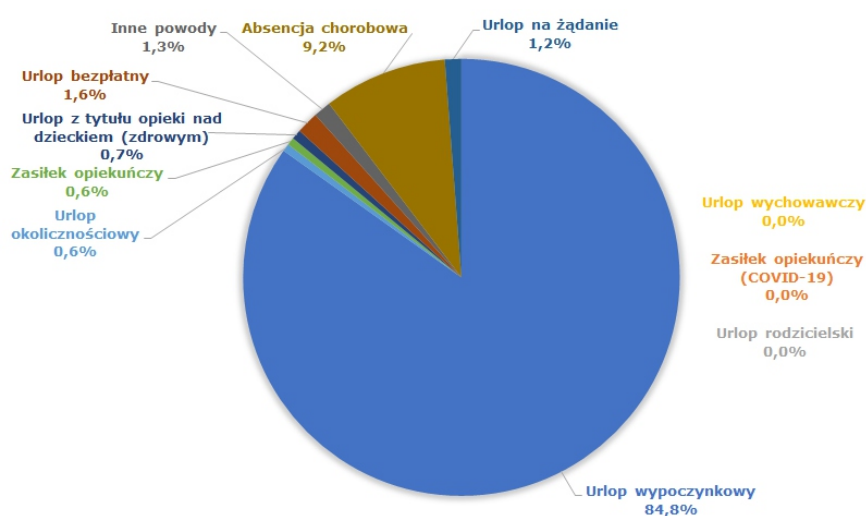
✓ Analiza nieobecności w pracy w Łukasiewicz-IPO.

Na podstawie analizy danych za 2020 rok w Instytucie kobiety średnio dwa razy częściej były nieobecne w pracy niż mężczyźni. Jako nieobecność w pracy uwzględniono: urlop wypoczynkowy, urlop rodzicielski i wychowawczy, absencję chorobową, zasiłek opiekuńczy, urlop okolicznościowy, urlop z tytułu opieki nad dzieckiem oraz urlop na żądanie. Zestawienie udziału procentowego poszczególnych rodzajów nieobecności przedstawiono na Rys. 3 (kobiety) i Rys. 4 (mężczyźni). Urlop wypoczynkowy był wykorzystywany w równym stopniu przez kobiety i mężczyzn (średnio 23 dni robocze na osobę), natomiast urlop rodzicielski i wychowawczy był wykorzystywany tylko przez kobiety. Kobiety częściej korzystają z różnych form nieobecności w pracy. Dodatkowo inne formy nieobecności niż urlop wypoczynkowy stanowią powyżej 50% w przypadku kobiet, natomiast u mężczyzn znacząco przeważa udział urlopu wypoczynkowego (85%).

Rys. 3. Zestawienie nieobecności w pracy dla kobiet



Rys. 4. Zestawienie nieobecności w pracy dla mężczyzn

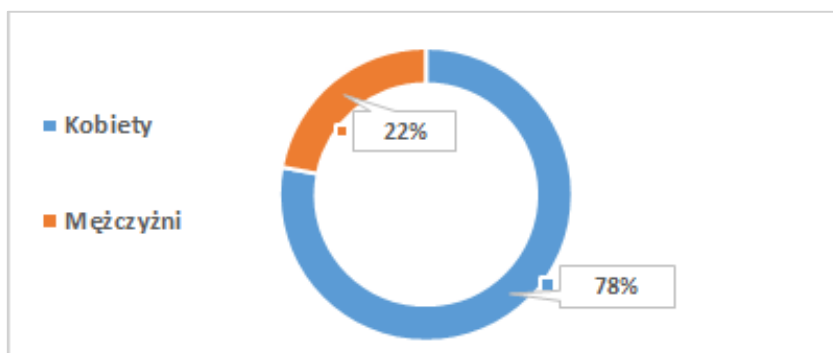


✓ **Analiza możliwości rozwoju zawodowego i naukowego w Łukasiewicz-IPO.**

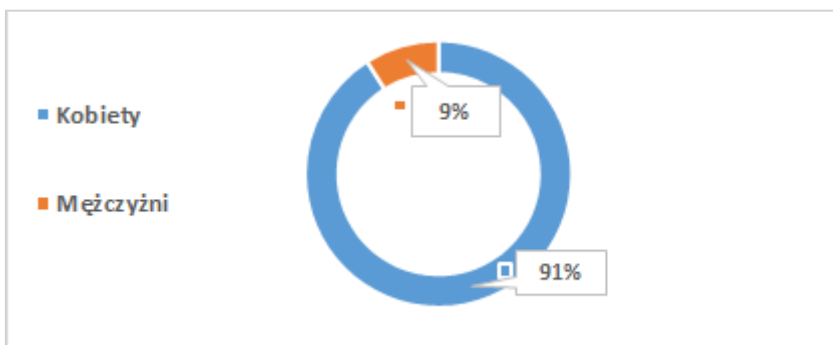
- W 2020 roku w Łukasiewicz-IPO realizowane były następujące tematy b+r:
 - 6 projektów, na które uzyskano dofinansowanie w trybie konkursowym. W przypadku 2 z nich kierownikiem projektu była kobieta (33%), natomiast w pozostałych 4 (67%) był to mężczyzna;
 - 23 projekty wewnętrzne finansowane z subwencji (MNiSW), gdzie w 65% przypadków kierownikiem projektu była kobieta a w 35% mężczyzna;
 - 91 umów b+r na zlecenie podmiotów gospodarczych, kierowanych zarówno przez kobiety (67%) jak i mężczyzn (33%).
- W roku 2020 w szkoleniach zewnętrznych chętniej brały udział kobiety (85%) niż mężczyźni (15%).

Udział w szkoleniach zewnętrznych w podziale na płeć w pionie badawczym i wsparcia przedstawiają Rys. 5 i 6.

Rys. 5 Udział w szkoleniach zewnętrznych w 2020 r. (pion badawczy)



Rys. 6 Udział w szkoleniach zewnętrznych w 2020 r. (pion wsparcia)



Dodatkowo analiza uczestników szkoleń zewnętrznych wskazała, że w skali całego Instytutu w rozpatrywanym roku blisko 40% zatrudnionych kobiet wzięło w udział w co najmniej 1 szkoleniu. Mężczyźni rzadziej uczestniczyli w szkoleniach - około 18%. W podziale na pionowy udział w szkoleniach przedstawia się następująco:

Pion badawczy

- Kobiety - ok. 56%, co oznacza, że co druga kobieta zatrudniona skorzystała z tej formy doskonalenia zawodowego;
- Mężczyźni - ok. 26%, czyli co czwarty mężczyzna z tego pionu skorzystał ze szkolenia.

Pion wsparcia

- Kobiety - ok. 29%, co oznacza, że prawie co trzecia kobieta zatrudniona w tym pionie skorzystała ze szkolenia;
- Mężczyźni - ok. 9% zatrudnionych uczestniczyło w szkoleniu.

- W 2020 r. ukazało się 35 publikacji naukowych. Artykuły były publikowane przez przedstawicieli obu płci w niemal równej liczbie (kobiety - 48%, mężczyźni - 52%).

✓ **Analiza odpowiedzi pracowników Łukasiewicz-IPO w Ankiecie „Równowaga Płci w Łukasiewiczu”.**

Na podstawie ankiety przeprowadzonej wśród pracowników Łukasiewicz-IPO (wypełnionej przez ok. 30% pracowników) zidentyfikowano następujące sytuacje/zdarzenia:

- ok. 27% kobiet uważa, że urlop macierzyński lub przerwa w pracy związana z opieką nad dziećmi wpłynęły negatywnie na rozwój ich kariery naukowej lub zawodowej;
- ok. 40% ankietowanych kobiet ma poczucie, że ich zarobki są niższe w porównaniu do przedstawicieli drugiej płci zatrudnionych na tym samym lub podobnym stanowisku, natomiast wśród mężczyzn niespełna 8% ankietowanych zgłosiło takie odczucie;
- problemy wynikające z łączenia pracy z życiem rodzinnym deklarują zarówno kobiety, jak i mężczyźni, jednak to kobiety częściej zgłaszały, że to im przypada większość obowiązków rodzinnych;
- zdarzyły się nieliczne przypadki poczucia nierównego traktowania ze względu na płeć, dyskryminacji w procesie budowania kariery, czy niewłaściwego potraktowania lub niedozwolonego zachowania ze względu na płeć. Sytuacje te można określić jako sporadyczne niemniej ze względu na ich charakter powinny zostać całkowicie wykluczone.

✓ **Reasumując:**

1. Około 10% odchylenie od absolutnej równowagi (50/50) w strukturze zatrudnienia wg płci uznawane jest za akceptowalne i typowe dla obszaru działalności Instytutu. Instytut będzie podejmował działania zmierzające do równowagi płci w zatrudnieniu i deklaruje prowadzenie polityki zatrudnienia z poszanowaniem zasady równych szans, w celu utrzymania pożądanego rozkładu.
2. Wskazana jest analiza struktury wynagrodzeń oraz innych finansowych świadczeń dla pracowników i podejmowanie działań, które przyczynią się do likwidacji dysproporcji w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w ramach określonych grup pracowników.
3. Należy dążyć do równowagi (proporcjonalnej do struktury zatrudnienia) w czynnym uczestnictwie w konferencjach, szkoleniach zewnętrznych, publikowaniu czy podejmowaniu się kierowania projektami / pracami b+r. Instytut deklaruje przestrzeganie równości szans kobiet i mężczyzn w działaniach ukierunkowanych na ich rozwój zawodowy.
4. Wskazane jest rozszerzenie działań wspierających łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym, ze szczególnym uwzględnieniem obowiązków opiekuńczych.

3. Plan działań w zakresie GEP

Cele wskazane w niniejszym Planie mają charakter zarówno instytucjonalny jak i budujący świadomość. Ich realizacja ma przynieść zmiany na poziomie organizacyjnym, wprowadzające nowe praktyki i zmieniające procedury postępowania w Instytucie, oraz działać na rzecz stworzenia warunków pracy, w których będą stosowane zasady równego traktowania ze względu na płeć i poszanowania różnorodności.

Osobą odpowiedzialną za koordynowanie przedstawionych w tabeli działań oraz monitorowanie osiąganych wskaźników będzie powołany dedykowany pracownik Instytutu - Pełnomocnik/Koordinator ds. Równouprawnienia.

Cel	Działanie	Wskaźnik
Zwiększenie świadomości na temat równości płci wśród pracowników oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności	Szkolenie pracowników Instytutu w obszarze równości.	Zorganizowane minimum 1 szkolenie rocznie w tematyce równości płci w 2022. Udział w szkoleniu minimum 20% zatrudnionych.
	Informowanie nowozatrudnionych pracowników o przyjętej w Instytucie Polityce Równości Płci (np. uwzględnienie w procedurze zatrudniania pracownika).	Opracowane zasady informowania nowozatrudnionej osoby o obowiązującym Planie Równości Płci.
	Informowanie i edukowanie. Informacje udostępniane na stronie wewnętrznej Instytutu (raporty, materiały szkoleniowe) i ich aktualizowanie.	Opracowana dedykowana zakładka na wewnętrznej stronie poświęcona tematyce równości i jej promocja.
	Wprowadzenie funkcji / utworzenie stanowiska pełnomocnika/koordynatora ds. równouprawnienia. Powołanie zespołu wspierającego wykonanie Planu.	Wyznaczona osoba -informacja o pełnomocniku/ koordynatorze przekazana do wiadomości pracowników.
Równość szans kobiet i mężczyzn w inicjatywach ukierunkowanych na rozwój naukowy i zawodowy	Gromadzenie danych o udziale kobiet i mężczyzn w charakterze kierownika: <ul style="list-style-type: none"> - w projektach dofinansowywanych ze źródeł zewnętrznych; - wewnętrznych projektach z subwencji; - umowach b+r; oraz o udziale w szkoleniach zewnętrznych, publikacjach.	Odsetek udziału kobiet i mężczyzn w poszczególnych zadaniach ukierunkowanych na rozwój naukowy/zawodowy proporcjonalny do aktualnej struktury zatrudnienia.
	Stosowanie dobrych praktyk, instrumentów „miękkich” w przypadku płci niedoreprezentowanej (np. szkolenia wzmacniające kompetencje zarządcze, wsparcie przełożonych)	
	Tworzenie zespołów do realizacji projektów b+r zróżnicowanych płciowo. Systematyczne monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w projektach dofinansowywanych.	
Różnorodność płci w zespołach/komisjach itp. gremiach.	Określenie zasad / zaleceń ustanawiających różnorodność reprezentacji w powoływanych stałych i doraźnych zespołach.	Opracowane i wprowadzone zalecenia. Co najmniej 70% powołanych komisji/zespołów z przedstawicielami różnych płci. Dobór osób ustalany z uwzględnieniem charakteru i zadań zespołu, przy czym za proporcję pożądaną uznaje się min. 25%-owy udział płci przeciwnej.

Ułatwienie łączenia pracy naukowej i zawodowej z życiem prywatnym.	Opracowanie stałych procedur i zasad sprzyjających równowadze pracy i życia rodzinnego, wspomagających funkcje opiekuńcze.	Wdrożone zasady.
	Umożliwienie pracy zdalnej, zadaniowego rozliczania pracownika i/lub innych elastycznych form pozwalających na łączenie pracy z życiem osobistym.	Zmniejszenie liczby nieobecności w pracy.
	Upowszechnianie wprowadzonych mechanizmów.	
Wyznaczenie obszarów monitorowania zjawisk związanych z równością płci.	Opracowanie cyklicznej anonimowej ankiety uwzględniającej uwarunkowania Instytutu.	Opracowana ankieta. Coroczne przeprowadzanie ankiety na próbie minimum 40% pracowników.
Monitorowanie i gromadzenie danych dotyczących zachowania równości	Opracowanie zakresu raportu dot. równości z uwzględnieniem wytycznych Centrum Łukasiewicz.	Cykliczne raporty. Określenie tendencji dynamiki zmian.
	Okresowe analiza danych i ocena osiągniętych wskaźników i charakteru zmian w stosunku do okresów poprzednich.	
	Poinformowanie komórek organizacyjnych o potrzebie systematycznego gromadzenia danych we właściwych dla nich obszarach.	
Zrównoważenie wynagrodzeń zasadniczych	Analiza stanowisk, na których zatrudnieni są pracownicy i ich kwalifikacji.	Stopniowe zmniejszanie dysproporcji wynagrodzeń pomiędzy kobietami i mężczyznami, (tzw. Gender Pay Gap) zajmujących podobne stanowiska i pełniących zbliżone do siebie obowiązki i osiągający podobne wyniki pracy.
	Analiza przeciętnych wynagrodzeń zasadniczych.	
Zapewnienie równości płci w procesie rekrutacji i awansu zawodowego	Zapraszanie na rozmowy kwalifikacyjne kandydatów różnych płci (w zależności od otrzymanych zgłoszeń).	Utrzymanie proporcji w strukturze zatrudnienia na poziomie 60/40 i dążenie do równowagi 50/50
	Formułowanie ogłoszeń o pracę bez sugerowania preferencji co do płci kandydata/kandydatki.	

4. Harmonogram działań w zakresie GEP

Plan działania obejmuje okres 5 lat (2022-2026). Będzie on systematycznie monitorowany, aktualizowany i modyfikowany w zależności od wyników przeprowadzanych okresowych analiz oraz osiągniętych wskaźników.

W pierwszym roku wdrażania Planu przewidziano następujące zadania:

1. Udostępnienie Planu Równości Płci na stronie internetowej Instytutu oraz przekazanie informacji pracownikom.
2. Powołanie Pełnomocnika/Koordynatora ds. Równouprawnienia.
3. Przeprowadzenie szkolenia w tematyce równości płci.
4. Opracowanie zakładki na wewnętrznej stronie Instytutu dotyczącej tematyki równości.
5. Analiza wewnętrznych procedur i wdrożenie nowych uwzględniających cele i działania opisane w punkcie 3 niniejszego Planu.
6. Opracowanie ankiety wewnętrznej do monitorowania zjawisk związanych z równością płci.
7. Przeprowadzenie ankiety wśród pracowników Instytutu i analiza otrzymanych wyników.
8. Analiza wskaźników i innych danych z zakresu GEP oraz sporządzenie na tej podstawie raportu.
9. Analiza Planu, założonych celów i wskaźników. Wprowadzenie ewentualnych zmian do Planu oraz określenie harmonogramu działań w zakresie GEP na kolejny okres.

5. Zarządzanie, monitorowanie i ewaluacja działań GEP

Za koordynowanie przewidzianych w Planie działań i monitorowanie wskaźników będzie odpowiadać wyznaczona osoba (pełnomocnik/koordynator ds. równouprawnienia) bezpośrednio podlegająca Dyrektorowi. Osoba na tym stanowisku jest odpowiedzialna za całość zagadnień związanych z realizacją i monitoringiem problemów równouprawnienia. Promuje i upowszechnia problematykę równego traktowania i standardów antydyskryminacyjnych, zbiera dane i proponuje działania w celu zapobiegania nierównego i niesprawiedliwego traktowania w przyszłości. Dbą również o widoczność i dostępność materiałów (informacji, broszur, kursów, poradników) na temat równouprawnienia na stronie internetowej Instytutu.

Monitorowanie realizacji Planu będzie obejmować:

- ✓ Bieżące lub co najmniej coroczne monitorowanie obszarów równouprawnienia, w których zadeklarowane zostały działania.

- ✓ Okresowy przegląd i analiza danych przez badania ilościowe i / lub jakościowe - ankiety wśród pracowników i pracowników Instytutu; rozmowy/wywiady indywidualne lub grupowe pod kątem przestrzegania zasad równości płci w Instytucie.
- ✓ Sprawozdanie z wykonania Planu i podjętych działań na rzecz równouprawnienia. Zamieszczanie corocznej informacji na wewnętrznej stronie internetowej.

Do bieżącej realizacji działań i dla zapewnienia jak najszerszego spojrzenia na problematykę równości i różnorodności mogą być powoływane zespoły wspierające wykonanie zadań.

Załączniki

1. Dane za 2020 r.xls*
2. Ankiety „Równowaga Płci w Łukasiewiczu”.xls*

*Zestawienia nieupublicznione. Wyłącznie ad acta.

DYREKTOR

dr inż. Krzysztof Bajdor