



**Łukasiewicz**

Instytut Napędów i Maszyn  
Elektrycznych KOMEL



# Plan Równości Płci w Łukasiewiczu na lata 2022–2026

**Dokument ramowy**

Opracowano:

Koordinator Ds. Równości Płci:

Małgorzata Gołąbek

Komisja Ds. Równości Płci w składzie:

Magdalena Szczyrba

Piotr Pasternak

## Spis treści

Wprowadzenie.....	3
1. Diagnoza .....	3
2. Cele, działania oraz wskaźniki w zakresie GEP .....	7
3. Monitoring i ewaluacja .....	8
4. Podsumowanie .....	9



# Wprowadzenie

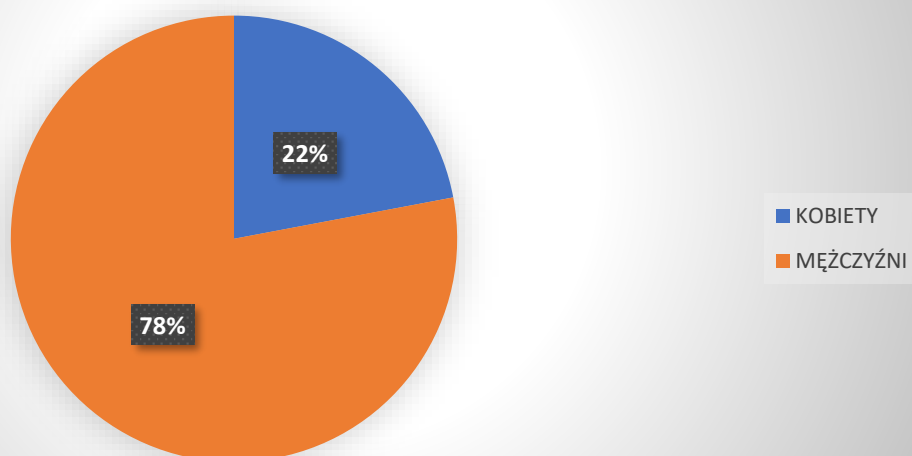
Wraz ze wzrostem świadomości społeczeństwa podejście do równouprawnienia stale ewoluuje. Zapewnienie równości kobiet i mężczyzn jest jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej. W ostatnich dziesięcioleciach UE poczyniła znaczne postępy w zakresie równouprawnienia płci, które sukcesywnie pragnie kontynuować. Wspiera wybitnych badaczy pionierskich w całej Europie, bez względu na narodowość, płeć czy wiek. Równość i różnorodność są bowiem wartościami, które przyczyniają się do rozwoju nauki. Sieć Badawcza Łukasiewicz - Instytut Napędów i Maszyn Elektrycznych KOMEL całkowicie utożsamia się z zasadami równości UE. Niniejszy plan został opracowany z myślą o ciągłym doskonaleniu miejsca pracy, w którym spędzamy sporą część naszego życia. Głównym celem jest, więc sprawienie by Łukasiewicz - KOMEL był bezpiecznym dla wszystkich, wolnym od dyskryminacji miejscem pracy zapewniającym wszystkim chętnym swobodny rozwój naukowy, możliwość awansu, bez względu na płeć, narodowość, orientację seksualną, religię lub przekonania polityczne. Istotnym elementem Planu jest również wspieranie w łączeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Plan Równości Płci Łukasiewicz - KOMEL opiera się na celach, które realizowane będą poprzez wyszczególnione działania, a ich skuteczność monitorowana będzie za pomocą określonych wskaźników.

## 1. Diagnoza

Punktem wyjścia dla analiz zmierzających do stworzenia Planu Równości Płci było, zgodnie z zaleceniami Europejskiej Karty Naukowca, sprawdzenie jak przedstawia się rozkład płci wśród osób pracujących w Łukasiewicz – KOMEL, w tym pracujących naukowo. Podział ze względu na płeć pokazał znaczną różnicę w liczbie pracujących kobiet i mężczyzn w Łukasiewicz - KOMEL. Dane przedstawiono na wykresie kołowym.

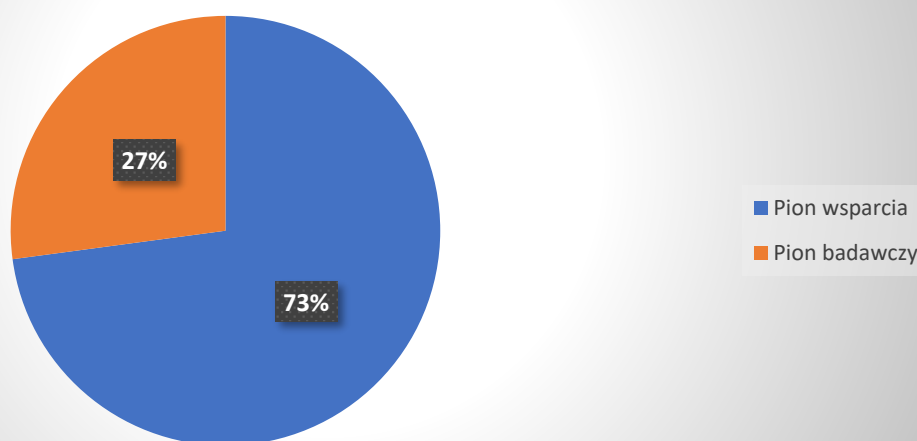


## Rozkład zatrudnienia w Łukasiewicz - KOMEL ze względu na płeć



Dla głębszej analizy danych dokonano podziału całego zatrudnienia ze względu na pion wsparcia oraz pion badawczy.

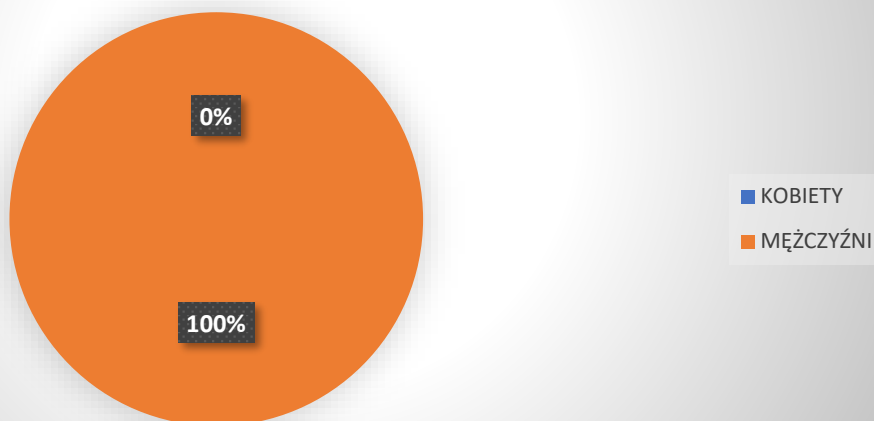
## Rozkład zatrudnienia w Łukasiewicz - KOMEL - pion wsparcia i pion badawczy



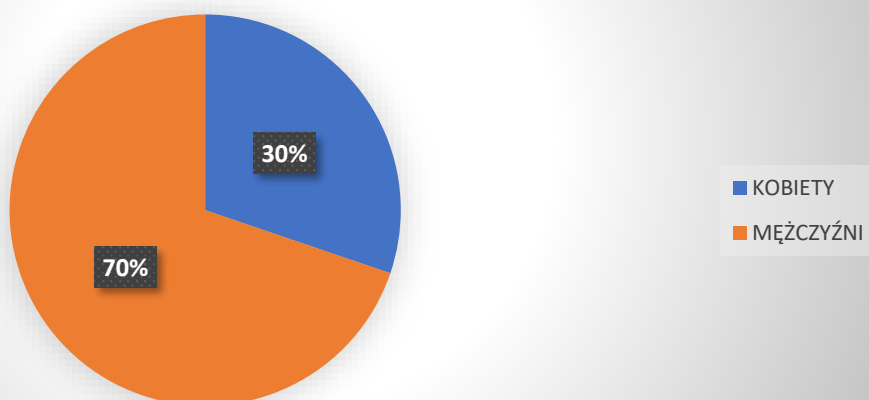
Następnie dokonano identyfikacji płci w obu pionach. Dysproporcja zauważalna jest także w przypadku podziału zatrudnienia w pionie wsparcia oraz w pionie badawczym, co przedstawiono na wykresie:



## Rozkład zatrudnienia w Łukasiewicz - KOMEL z podziałem na płeć pracowników badawczo-technicznych (pion badawczy)



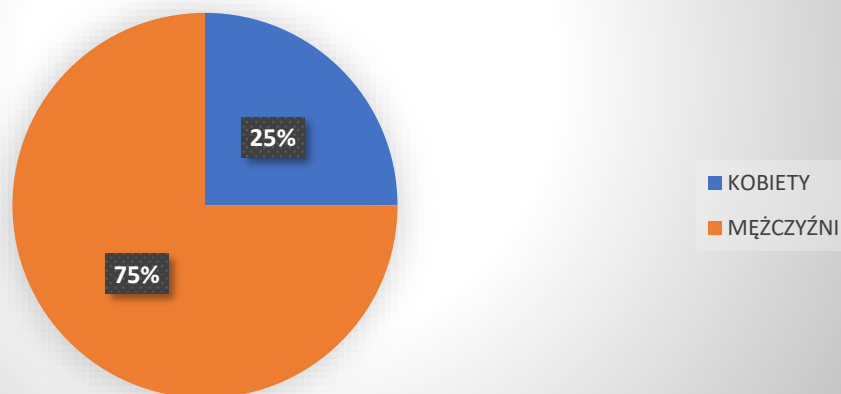
## Rozkład zatrudnienia z podziałem na płeć w Łukasiewicz - KOMEL (pion wsparcia)



Analizując powyższe wykresy można jednoznacznie stwierdzić, iż w pionie badawczym pracują wyłącznie mężczyźni. Kobiety są zatrudnione wyłącznie w pionie wsparcia. Dane przeanalizowano również pod kątem rozkładu płci na stanowiskach pełniących rolę kierowniczą bądź decyzyjną.



## Podział zatrudnienia ze względu na płeć na stanowiskach kierowniczych/ decyzyjnych w pionie wsparcia oraz w pionie badawczym w Łukasiewicz - KOMEL



Z powyższego wykresu jasno wynika, iż na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych liczbowo przeważają mężczyźni. Na 46 zatrudnionych mężczyzn 9-ciu to osoby decyzyjne natomiast na 13 kobiet - 3 decyzyjne. Jednakże w ujęciu procentowym wskaźnik wykazuje przewagę kobiet - 23% zatrudnionych kobiet pełni funkcje kierownicze, w przypadku mężczyzn jest to 19%. Poziom ten Łukasiewicz - KOMEL wyznacza sobie, jako cel minimalny do utrzymania w roku 2022. Z uwagi na brak tożsamyh stanowisk z podziałem na płeć nie jest zasadne zestawienie wynagrodzeń. Należy jednak dopilnować, by w razie wystąpienia takiej sytuacji zachować jednakowy poziom bez widocznych oznak dyskryminacji.

Obecnie dużym problemem wśród młodych ludzi jest brak umiejętności zachowania równowagi i pogodzenia życia rodzinnego z pracą. Konflikt ten ma negatywny wpływ na różne aspekty funkcjonowania człowieka. Strach przed brakiem umiejętności pogodzenia, zniechęca młodych do zakładania rodzin bądź powoduje odkładanie tego procesu na dalszy etap swojego życia. Pewność powrotu po urlopie macierzyńskim/wychowawczym do swojego miejsca pracy, mimo iż wynika z przepisów prawa pracy, jest przez pracodawców niejednokrotnie omijana i nieprzestrzegana. Z tego też powodu za kolejny cel w planie równości płci Łukasiewicz - KOMEL stawia ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym.



## 2. Cele, działania oraz wskaźniki w zakresie GEP

Cel	Działanie	Wskaźnik
Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności, przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć	Wprowadzenie szkoleń antydyskryminacyjnych dla kadry zarządczej	Przeszkolenie 100 % osób decyzyjnych w roku 2022 (szkolenia cykliczne raz w roku)
Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet pionu wsparcia	Gromadzenie informacji (tablica ogłoszeń, mail) o możliwościach podnoszenia kwalifikacji i korzyściach płynących z rozwoju naukowego	100 % kobiet zatrudnionych w Łukasiewicz - KOMEL
Utrzymanie zrównoważonej reprezentacji na stanowiskach kierowniczych/decyzyjnych	Stałe podnoszenie kwalifikacji	Minimum 25 % kadry kierowniczej/decyzyjnej
Przeprowadzenie procesów rekrutacyjnych pozbawionych dyskryminacji bez względu na płeć, narodowość, orientację seksualną, religię lub przekonania polityczne.	Ogłoszenia rekrutacyjne to: przejrzyste kryteria, docieranie z informacją o konkursie do jak najszerszego grona potencjalnych kandydatek i kandydatów, rozmowa kwalifikacyjna: pytania pozbawione dyskryminacji	100% ogłoszeń i przeprowadzonych rozmów kwalifikacyjnych



Jednakowy poziom wynagrodzeń dla tożsamyh stanowisk bez względu na płeć	Prowadzenie monitoringu wynagrodzeń	100 % stanowisk tożsamyh
Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym.	Możliwość zmniejszenia etatu po powrocie z urlopu macierzyńskiego/ wychowawczego, pomoc w znalezieniu żłobka/ przedszkola, możliwość „ruchomyh” godzin pracy Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy po urlopach rodzicielskich w zakresie wsparcia	100 % kobiet zatrudnionych w Łukasiewicz KOMEL

### 3. Monitoring i ewaluacja

Do monitorowania realizacji założeń Planu Równości Płci powołuje się:

**Koordynatora ds. Równości Płci** – wyznaczony przez dyrektora przedstawiciel instytutu, który odpowiadać będzie za wdrażanie systemowych rozwiązań równościowych.

**Komisję ds. Równości Płci** – osoby wyznaczone przez Koordynatora ds. Równości Płci, które pełnią funkcje doradcze, opiniodawcze oraz wspierają promowanie nowych rozwiązań w obszarze równościowym.

Jako działania monitorujące zakres wdrażania założeń Planu Równości Płci przewidziano następujące formy:

- 1) Szkolenie antidyskryminacyjne dla kadry zarządzającej instytutu – przeprowadzane cyklicznie w każdym roku kalendarzowym,





- 2) Zbieranie informacji oraz ich analiza stanowiąc będą punkt wyjścia do wprowadzenia zmian w niniejszym planie oraz w zasadach funkcjonowania instytutu w ramach praktyk dot. równości płci. Jako formy zbierania informacji przewiduje się:
- ankietę wśród załogi instytutu w celu oceny ich wiedzy i doświadczeń w zakresie równości płci – nie więcej niż raz w roku kalendarzowym,
  - wywiady indywidualne bądź spotkania z Koordynatorem ds. Równości Płci bądź Komisją Ds. Równości (szczególnie w przypadkach naruszeń bądź skarg) – doraźnie i w razie wyraźniej potrzeby.

Wszystkie niezbędne regulacje oraz zmiany w zakresie Planu Równości Płci publikowane będą na tablicy ogłoszeń. Natomiast Plan Równości Płci, załączniki i zalecenia dostępne będą na stronie www oraz w dokumentach przy Stanowisku ds. HR.

Zakres działań ewaluacyjnych obejmować będzie opracowanie raportu rocznego, w którym rozliczone będą efekty realizacji założeń Planu Równości Płci ze szczególnym uwzględnieniem zawartych w nim wskaźników. Raport będzie podstawą do wniesienia zmian w kolejnych latach funkcjonowania wprowadzonych zasad oraz bieżącego obserwowania efektów wprowadzonych działań równościowych.

Raport obligatoryjnie zostanie stworzony do 31 marca roku następnego po wprowadzeniu niniejszego planu oraz kolejno w następnych latach kalendarzowych. Opracuje go Komisja ds. Równości Płci pod przewodnictwem i na zlecenie Koordynatora ds. Równości Płci.

## 4. Podsumowanie

Stanem idealnym byłaby rzeczywistość, która eliminuje wszelkiego rodzaju podziały ze względu na rasę, pochodzenie czy płeć. Świat ma tendencję do walki z dyskryminacjami na wielu płach, często również poglądy na kwestie sporne i wątpliwe ulegają liberalizacji. Nierówności płci są obecnie najczęściej pojawiającymi się nadużyciami, często są niezauważane lub maskowane przez zachowania społeczne przedstawicieli obu płci. Sam podział na dwie płcie w dobie niepewności płciowej XXI wieku również wydaje się niewystarczający – nie to jednak jest przedmiotem niniejszego dokumentu. Kluczowe jest



natomiast zwrócenie uwagi na (nie)równości w pracy, które docelowo pozwoli wyeliminować nadużycia i zrobić ogromny krok w kierunku równego traktowania w sferze zawodowej.

Wdrożenie założeń Planu Równości Płci pozwoli przede wszystkim na:

- podnoszenie świadomości na temat polityki równości płci wśród osób zatrudnionych w instytucie,
- zdiagnozowanie dysproporcji płci wśród poszczególnych pionów, działów i wykonywanych zawodów,
- zwiększenie świadomości na temat korzyści płynących z równowagi płci wśród osób zatrudnionych,
- identyfikowanie i usuwanie wszelkich potencjalnych uprzedzeń związanych z płcią w kontekście wykonywanej pracy,
- bieżące śledzenie ewentualnych różnic w karierze zawodowej.

