



Łukasiewicz

Instytut Mechaniki Precyzyjnej



**Plan Równości Płci
w Łukasiewicz – Instytucie Mechaniki Precyzyjnej
na lata 2022-2026**



Spis treści

1. WPROWADZENIE	3
2. DIAGNOZA	4
2.1. Struktura zatrudnienia.....	4
2.2. Regulacje	6
3. PLAN - CELE I DZIAŁANIA	8



1. WPROWADZENIE

Szanowni Państwo,

Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Mechaniki Precyzyjnej przekazuje Państwu „Plan Równości Płci w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytucie Mechaniki Precyzyjnej na lata 2022-2026” (zwany dalej „Planem Równości Płci”). Plan Równości Płci został opracowany z myślą o wszystkich Pracownikach Instytutu.

Głównym celem jest dążenie do tego, aby Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Mechaniki Precyzyjnej (dalej: Łukasiewicz – IMP) był miejscem bezpiecznym dla wszystkich, funkcjonującym z poszanowaniem równości i różnorodności, wolnym od dyskryminacji oraz zapewniającym wszystkim pracownikom swobodę rozwoju naukowego i osobistego.

Komisja Europejska zdefiniowała pięć **obszarów kluczowych** dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach, które powinny zostać objęte przez Plan Równości Płci.

Należą do nich:

1. Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna instytucji;
2. Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych;
3. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery;
4. Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych;
5. Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.

Wprowadzając Plan Równości Płci, chcielibyśmy stworzyć miejsce pracy, w którym przeciwdziała się stereotypom przypisywanym płci. Zależy nam na stworzeniu kultury organizacyjnej wolnej od uprzedzeń i dyskryminacji, gdzie panuje atmosfera zapewniająca swobodę rozwoju naukowego i zawodowego. Realizacja Planu Równości Płci ma udoskonalić politykę rekrutacyjną i kadrową tak, aby umożliwić wszystkim pracownikom wolny od przeszkód rozwój naukowy i osobisty. Działania podjęte w ramach Planu Równości Płci mają ułatwiać łączenie pracy z życiem rodzinnym pracowników.

Wierzimy, że działania podjęte w ramach niniejszego planu przede wszystkim przyczynią się do wypracowania przejrzystych metod, które bezpośrednio przełożą się na poprawienie warunków środowiska pracy oraz wypromują idee równości i różnorodności, tak aby stały się trwałymi wartościami wpisanymi w kulturę Łukasiewicz-IMP wzmacniającymi konkurencyjność w zatrudnianiu i utrzymaniu kompetentnych pracowników.

Plan Równości Płci obejmuje:

- Diagnozę i wnioski ze stanu obecnego.
- Cele oraz przypisane im działania.

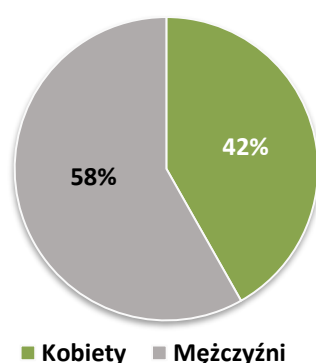


2. DIAGNOZA

2.1. Struktura zatrudnienia

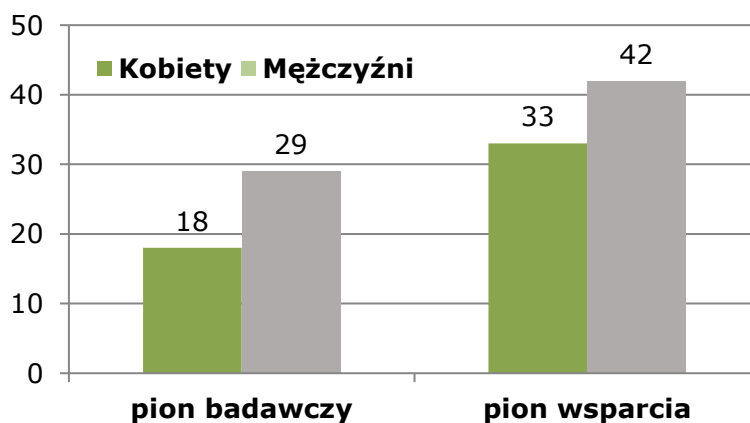
ŁUKASIEWICZ-INSTYTUT MECHANIKI PRECYZYJNEJ W LICZBACH

Aktualnie na zatrudnione 122 osoby, 51 to kobiety, 71 – mężczyźni (wg. stanu na styczeń 2022). Większość społeczności Łukasiewicz – IMP stanowią mężczyźni – 58%, a kobiety stanowią 42% ogółu (wykres 1). Struktura płci w latach poprzednich 2020-2021 kształtowała się podobnie: w 2021 r. 59% pracowników stanowili mężczyźni, a 41% kobiety.



Wykres 1. Struktura płci pracowników (styczeń 2022 roku).

Pracownicy zatrudnieni są w dwóch pionach: badawczym (działalność podstawowa) i wsparcia (administracja i obsługa działalności). Zarówno w pionie badawczym jak i wsparcia przeważają mężczyźni – stanowią odpowiednio 62 i 56% (wykres 2).



Wykres 2. Struktura płci (liczba pracowników) w pionie badawczym i pionie wsparcia.



Struktura płci wśród pracowników pionu badawczego w odniesieniu do poszczególnych stanowisk, przedstawiona w tabeli 1, wskazuje w większości na przewagę mężczyzn, jedynie na stanowisku starszego specjalisty przeważają kobiety.

Tabela 1. Liczba pracowników i udział kobiet zatrudnionych w pionie badawczym.

Stanowisko	RAZEM	kobiety	mężczyźni	kobiety w %
	Styczeń 2022			
Lider obszaru	3	1	2	33 %
Główny specjalista	23	10	13	44 %
Starszy specjalista	3	2	1	66 %
Specjalista	7	1	6	14 %
Młodszy specjalista	11	4	7	36 %

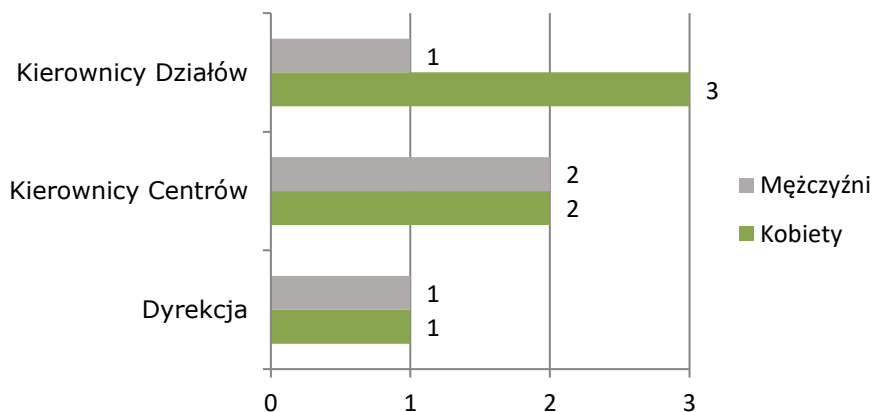
Dane dotyczące zatrudnienia kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach pionu wsparcia są zestawione w tabeli 2. Najbardziej sfeminizowane stanowiska w pionie wsparcia to: główny specjalista (56%), starszy specjalista (75%) oraz specjalista (70%). Pracownicy obsługi to także w dużej części kobiety (36%). Na stanowiskach technicznych więcej jest zatrudnionych mężczyzn.

Tabela 2. Liczba pracowników i udział kobiet zatrudnionych w pionie wsparcia.

Zatrudnienie w liczbach osób	RAZEM	kobiety	mężczyźni	kobiety w %
	Styczeń 2022			
Dyrektor/Zastępcy Dyrektora	2	1	1	50 %
Główny specjalista	16	9	7	56 %
Starszy specjalista	8	6	2	75 %
Specjalista	13	9	4	70 %
Młodszy specjalista	5	1	4	20 %
Starszy inżynier	3	0	3	0 %
Specjalista techniczny	8	0	8	0 %
Główny księgowy	1	1	0	100 %
Radca prawny	1	1	0	100 %
Kierowca	1	0	1	0 %
Pracownik techniczny	4	0	4	0 %
Pracownik obsługi	14	5	9	36 %



Udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych przedstawiony jest na wykresie 3. Wśród kierowników działów (administracji) większy jest udział kobiet, wśród osób zarządzających Centrami Badań i Rozwoju udział kobiet i mężczyzn jest proporcjonalny.



Wykres 3. Struktura kadry zarządzającej.

2.2. Regulacje

Plan Równości Płci oparty jest na dobrych praktykach oraz powszechnie obowiązujących aktach prawnych, tj.:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.,
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,
3. Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. Kodeks rodzinny i opiekuńczy,
4. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny,
5. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy,
6. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny.

W Łukasiewicz-IMP funkcjonują również wewnętrzne regulacje istotne w kontekście zagadnień równościowych, zapobiegających dyskryminacji oraz utrzymaniu równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym:

1. Zarządzenie Nr 17/2020 z 12 października 2020 r. w sprawie ustalenia procedury przeciwdziałania mobbingowi oraz postępowania ze zdarzeniami o charakterze mobbingu w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytucie Mechaniki Precyzyjnej,
2. Zarządzenie Nr 06/2020 z 1 czerwca 2020 r. w sprawie: Regulaminu Pracy Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Mechaniki Precyzyjnej, który umożliwia:
 - rozpoczęcie pracy w godz. 07:00-09:00 i zakończenie pomiędzy 15:00 i 17:00,
 - rozpoczynanie i kończenie pracy w godzinach innych niż określone powyżej
 - na uzasadniony wniosek pracownika,
3. Zarządzenie Nr 18/2020 z 15 października 2020 r. w sprawie ustalenia zasad pracy zdalnej w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytucie Mechaniki umożliwiające



realizację zadań w systemie pracy zdalnej, poza miejscem ich stałego wykonywania.

4. Zarządzenie Nr 23/2020 z 31 grudnia 2020 r. w sprawie ustalenia Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytucie Mechaniki Precyzyjnej.

WNIOSKI

Na podstawie diagnozy stanu obecnego:

1. Zarówno w pionie badawczym jak i pionie wsparcia wśród pracowników Łukasiewicz – IMP przeważają mężczyźni.
2. W pionie badawczym przewaga mężczyzn jest większa (62%) niż w pionie wsparcia, w którym jest ona nieznaczna (56%).
3. W odniesieniu do pełnienia funkcji kierowniczych w pionie badawczym (Centra Badań i Rozwoju) zachowana jest równowaga, w pionie wsparcia działami kierują w większości kobiety.
4. Istnieją wewnętrzne regulacje ułatwiające utrzymanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym, jak również zapobiegające mobbingowi.



3. PLAN - CELE I DZIAŁANIA

Plan Równości Płci obejmuje utrzymanie i doskonalenie dotychczasowych działań oraz podejmowanie nowych w celu zapewnienia pracownikom równych szans. W Planie Równości Płci sformułowane są cele oraz przypisane im działania dotyczące zrównoważonego wspomagania rozwoju karier naukowych kobiet i mężczyzn, zrównoważonej reprezentacji płci zarówno w pionie badawczym jak i w pionie wsparcia, ułatwienia łączenia pracy z życiem rodzinnym oraz zwiększania wśród pracowników świadomości wagi zagadnień równościowych. Cele, działania i wskaźniki Planu Równości Płci przedstawiono w tabeli 3.

Tabela 3. Cele Planu Równości Płci oraz działania i wskaźniki.

CEL 1. ZRÓWNOWAŻONE WSPOMAGANIE ROZWOJU KARIER NAUKOWYCH KOBIET I MĘŻCZYŹN	
DZIAŁANIE	WSKAŹNIK
Zidentyfikowanie potrzeb w zakresie wsparcia pracowników z uwzględnieniem równości płci w rozwoju kariery naukowej.	Przeprowadzone badanie ankietowe (wnioski i zgłoszone potrzeby).
Analiza zgłoszonych potrzeb i opracowanie mechanizmów wsparcia.	Wdrożony oczekiwany i możliwy do realizacji mechanizm wsparcia.
Monitorowanie możliwości wsparcia rozwoju kariery naukowej osób w niedoreprezentowanych w danym obszarze/specjalności.	Informacja upowszechniana cyklicznie (stosownie do możliwości uzyskania wsparcia – min. 2 razy w roku).
Identyfikowanie i upowszechnianie dobrych praktyk wsparcia rozwoju kariery naukowej uwzględniających zachowanie równości płci.	Opracowanie z rekomendacją dobrych praktyk do wdrożenia w Łukasiewicz-IMP.
Odpowiedzialni: Dział HR, Dział Przygotowania i Monitorowania Projektów (PMO), Dyrekcja	

CEL 2. ZRÓWNOWAŻONA REPREZENTACJA PŁCI W PIONIE BADAWCZYM I WSPARCIA	
DZIAŁANIE	WSKAŹNIK
Zapewnienie równowagi w procesach rekrutacyjnych.	Zrównoważony płciowo skład komisji rekrutacyjnych. Zachowanie równowagi płci wśród kandydatów zaproszonych na rozmowy kwalifikacyjne.
Monitorowanie i analiza danych kandydatów w procesach rekrutacyjnych w odniesieniu do płci.	Raport z wnioskami i propozycjami działań zwiększających liczbę kandydatów z grupy niedoreprezentowanej.
Monitorowanie wynagrodzeń oraz innych	Raport z danymi, wnioskami i



świadczeń w celu zapewnienia równowagi i uniknięcia luki płacowej.	rekomendacjami działań.
Odpowiedzialni: Dział HR, Dyrekcja	

CEL 3. UŁATWIENIE ŁĄCZENIA PRACY Z ŻYCIEM RODZINNYM	
w szczególności osób wracających z urlopów rodzicielskich, rodziców małoletnich dzieci i pracowników zajmujących się osobami bliskimi wymagającymi opieki	
DZIAŁANIE	WSKAŹNIK
Zidentyfikowanie potrzeb pracowników w kontekście obecnych możliwości oferowanych przez Łukasiewicz – IMP.	Przeprowadzone badanie ankietowe (wnioski i zgłoszone potrzeby).
Analiza możliwości realizacji zgłoszonych potrzeb i opracowanie właściwych regulacji wewnętrznych.	Wdrożenie regulacji uwzględniających zgłoszone i możliwe do realizacji potrzeby.
Odpowiedzialni: Dział HR, Komisja Socjalna, Dyrekcja	

CEL 4. ZWIĘKSZENIE ŚWIADOMOŚCI WAGI ZAGADNIEŃ RÓWNOŚCI SZANS PŁCI ORAZ WZMOCNIENIE POZYTYWNYCH POSTAW WOBEC RÓŻNORODNOŚCI WŚRÓD OSÓB ZATRUDNIONYCH	
DZIAŁANIE	WSKAŹNIK
Organizacja szkoleń w zakresie działań antidyskryminacyjnych dla kadry zarządzającej i pracowników.	2 szkolenia do 2026 r.
Organizacja warsztatów z zakresu przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu.	2 szkolenia do 2026 r.
Informowanie nowo przyjmowanych pracowników o Planie Równości Płci.	Lista osób potwierdzających zapoznanie się z dokumentem.
Doskonalenie obowiązujących zasad i procesów.	Przeprowadzone badanie ankietowe (wnioski i zgłoszone pomysły).
Analiza możliwości realizacji zgłoszonych pomysłów i opracowanie/udoskonalenie właściwych regulacji wewnętrznych.	Wdrożenie regulacji uwzględniających zgłoszone i możliwe do realizacji potrzeby.
Odpowiedzialni: Dział HR, Dyrekcja	



4. Monitorowanie i ewaluacja działań

Łukasiewicz – IMP deklaruje wdrożenie mechanizmów wyrównywania szans i kultury zarządzania zespołem, opartej na poszanowaniu życia osobistego, stworzenie środowiska otwartego dla inicjatyw i różnorodności, przeciwdziałanie stereotypom lub dyskryminacji i zobowiązuje się do przeznaczenia odpowiednich środków finansowych i zasobów na realizację zaplanowanych w niniejszym dokumencie działań.

Realizacja jest zaplanowana na lata 2022-2026. Inicjatywy podejmowane w ramach Planu Równości Płci będą cyklicznie monitorowane, a wnioski publikowane począwszy od 2023 roku. W celu zapewnienia efektywnego wdrażania Planu Równości Płci powołany zostanie właściwy dla tego obszaru Koordynator. Plan Równości Płci będzie odpowiednio modyfikowany i aktualizowany, tak aby jego kluczowa istota równościowa mogła być w pełni zrealizowana.

