



**Plan Równości Płci**  
**w Sieć Badawcza Łukasiewicz**  
**– Instytucie Mechanizacji Budownictwa**  
**i Górnictwa Skalnego na lata 2022 – 2026**  
**Dokument ramowy**

# SPIS TREŚCI

<b>1. WPROWADZENIE</b>	<b>2</b>
<b>2. DIAGNOZA</b>	<b>4</b>
Analiza liczbowa pracowników według płci, z uwzględnieniem podziału na pionow badawcze i wsparcia oraz pełnione funkcje kierownicze w latach 2020 -2021.	
<b>3. CELE</b>	<b>8</b>
1) Zrównoważone wspomaganie rozwoju karier naukowych dla kobiet i mężczyzn z uwzględnieniem płci podczas powoływania składu komisji do rozstrzygania rekrutacji	
2) Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym.	
3) Uwzględnienie płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji	
4) Stworzenie mechanizmów przeciwdziałających wszelkim złym praktykom	
<b>4. PLAN DZIAŁAŃ</b>	<b>9</b>

## 1. WPROWADZENIE

Szanowni Państwo „Plan równości płci dla Sieć Badawcza Łukasiewicz - Instytutu Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego” z siedzibą w Warszawie (dalej jako: „Instytut” lub Łukasiewicz-IMBiGS”) wypracowany został z myślą o całej społeczności Instytutu.

Plan równości płci dla Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytutu Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego oparty jest w szczególności na następujących aktach prawnych:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483, Dz. U. z 2001 r. Nr 28, poz. 319, Dz. U. z 2006 r. Nr 200, poz. 1471 i Dz. U. z 2009 r. Nr 114, poz. 946);
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 25 lutego 1964 r., Kodeks rodzinny i opiekuńczy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1359 ze zm.);
4. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r., Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.);
5. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.);
6. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1444 ze zm.).

Rada Naukowa Europejskiej Rady ds. Badań Naukowych (ERC) przyjęła Plan Równości Płci – Gender Equality Plan 2021-2027. Opracowanie przez instytucje publiczne planu równości płci będzie wymogiem formalnym przy wnioskowaniu o granty z Horyzontu Europa.

Zasadniczym celem Planu Równości Płci jest, aby Instytut był bezpiecznym miejscem pracy dla wszystkich, bez względu na płeć, wiek czy narodowość, wolnym od dyskryminacji, przez co umożliwiającym wszystkim wolny od przeszkód rozwój zawodowy i osobisty.

Wdrożenie planu równościowego, przyczynia się do utworzenia czytelnych procedur, co wpływa na kreowanie lepszego środowiska pracy mogącego przyciągać i zatrzymywać najlepsze talenty, niwelować bariery w łączeniu pracy z życiem pozazawodowym, zapobiegać spowolnieniu kariery, w szczególności kobiet, ale także i mężczyzn oraz wspierać zaangażowanie i wykorzystanie potencjału zróżnicowanych zespołów poprzez poprawę jakościową miejsc pracy, procesu nauczania i rozwoju pracowników, co powoduje wzmocnienie instytucji naukowo-badawczej w konkurencyjnym środowisku nauki w kraju i w świecie.

Plan Równości Płci GEP (ang. Gender Equality Plan) dla Instytutu stanowi wynik analizy zatrudnienia i rozwoju. Jest to strategia zaplanowana na pięć lat (2022-2026).

W początkowej fazie realizacji Planu Równości Płci dla Łukasiewicz-IMBiGS przewiduje się utworzenie planu jako całości z listą działań. Obejmują one zestawienie niezbędnych działań, dostosowania istniejących lub wprowadzenia nowych procedur oraz utworzenie mechanizmów informowania o nieprawidłowościach, ochrony osób zgłaszających i proponowania działań naprawczych zorientowanych na poszukiwanie konsensusu i mediacji.

Plan Równości Płci ma angażować społeczność Łukasiewicz-IMBiGS w proces promowania równości i jednakowych możliwości rozwoju.

Plan Równości Płci dla Łukasiewicz-IMBiGS obejmuje:

- diagnozę zawierającą najważniejsze wnioski z przeprowadzonych dotychczas analiz stanu istniejącego, oraz
- kluczowe obszary planu wraz ze wskazaniem działań.

Naszą misją jest zapewnienie dostępu do wiedzy i nabywania umiejętności wszystkim osobom, które mają do tego prawo. Punktem wyjścia dla Planu Równości Płci dla Łukasiewicz-IMBiGS są dobre praktyki przełożone na działania oraz usprawnianie komunikacji w naszej społeczności, tak aby dobre przykłady i równościowe rozwiązania można było sprawnie upowszechnić.

Pozwala to połączyć tworzenie bezpiecznego, równościowego klimatu w miejscu pracy z przeciwdziałaniem dyskryminacji poprzez system wczesnego reagowania.

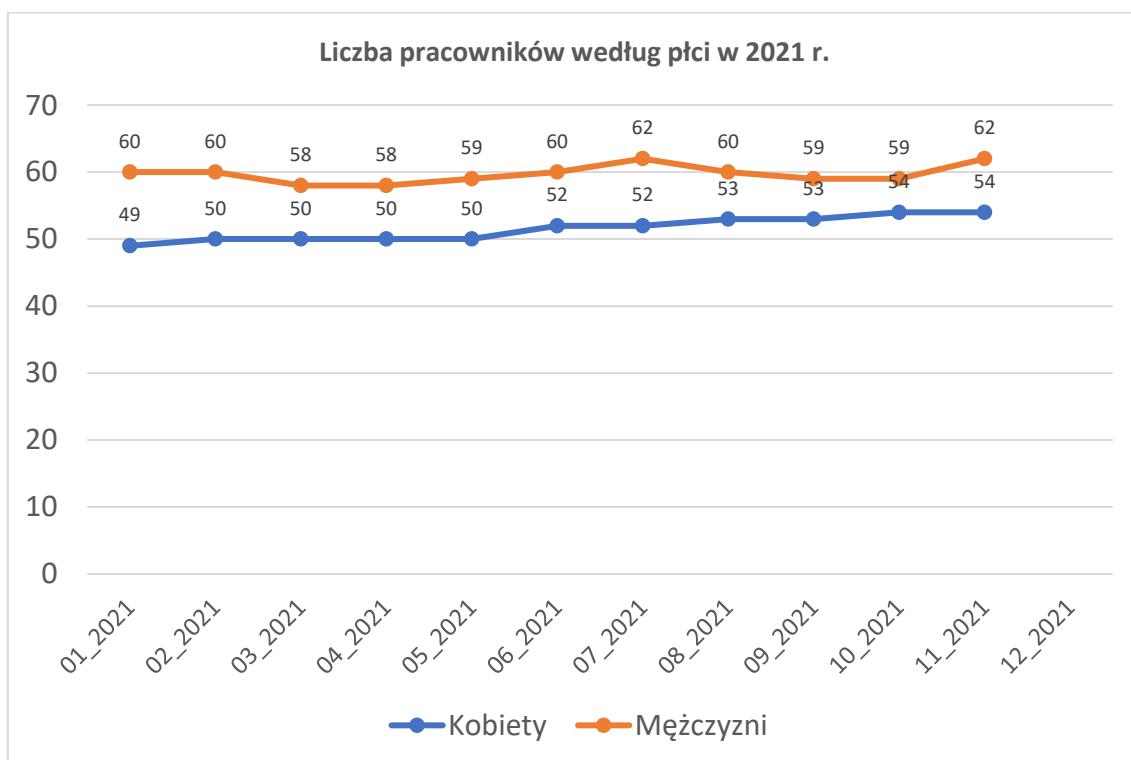
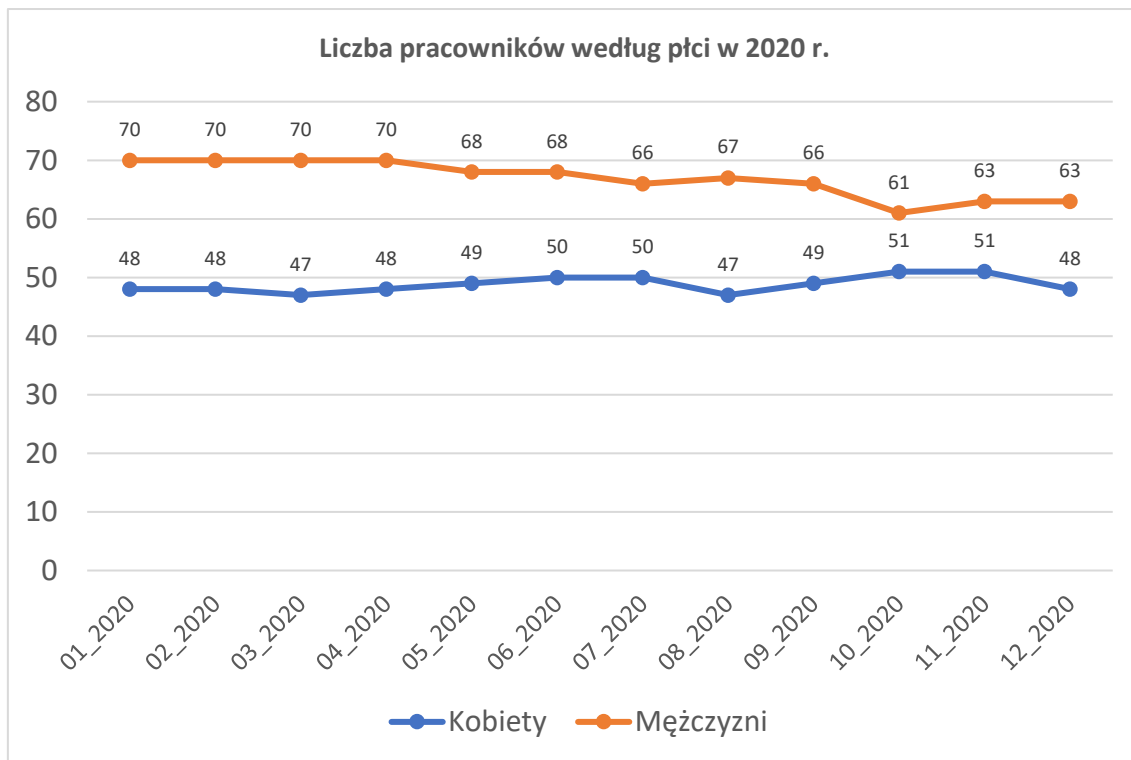
Spośród szeregu korzyści, jakie niesie ze sobą równość w Instytucie wymienić można pozytywny wpływ na jakość pracy i wzmocnienie pozycji naukowo-badawczej instytucji w konkurencyjnym środowisku, polepszenie dialogu i wymiany myśli poprzez budowanie zróżnicowania, a także poczucia wspólnoty i efektywnej organizacji pracy szczególnie w szybko zmieniającym się otoczeniu zewnętrznym.

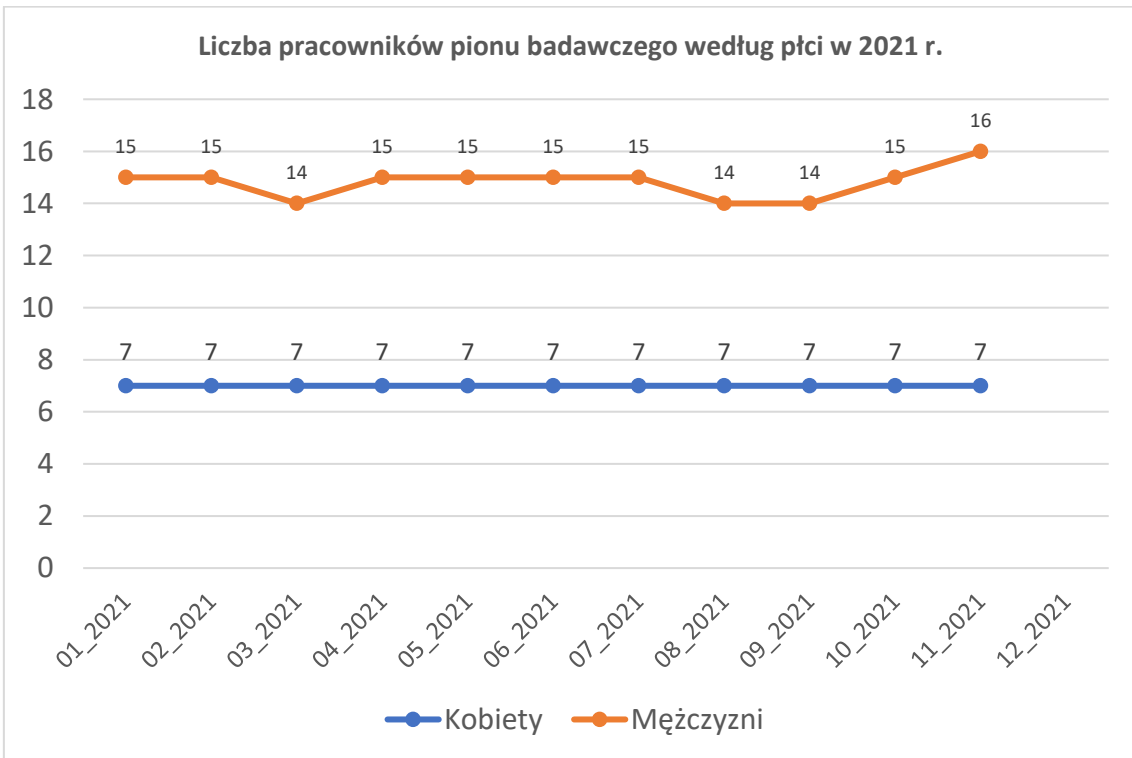
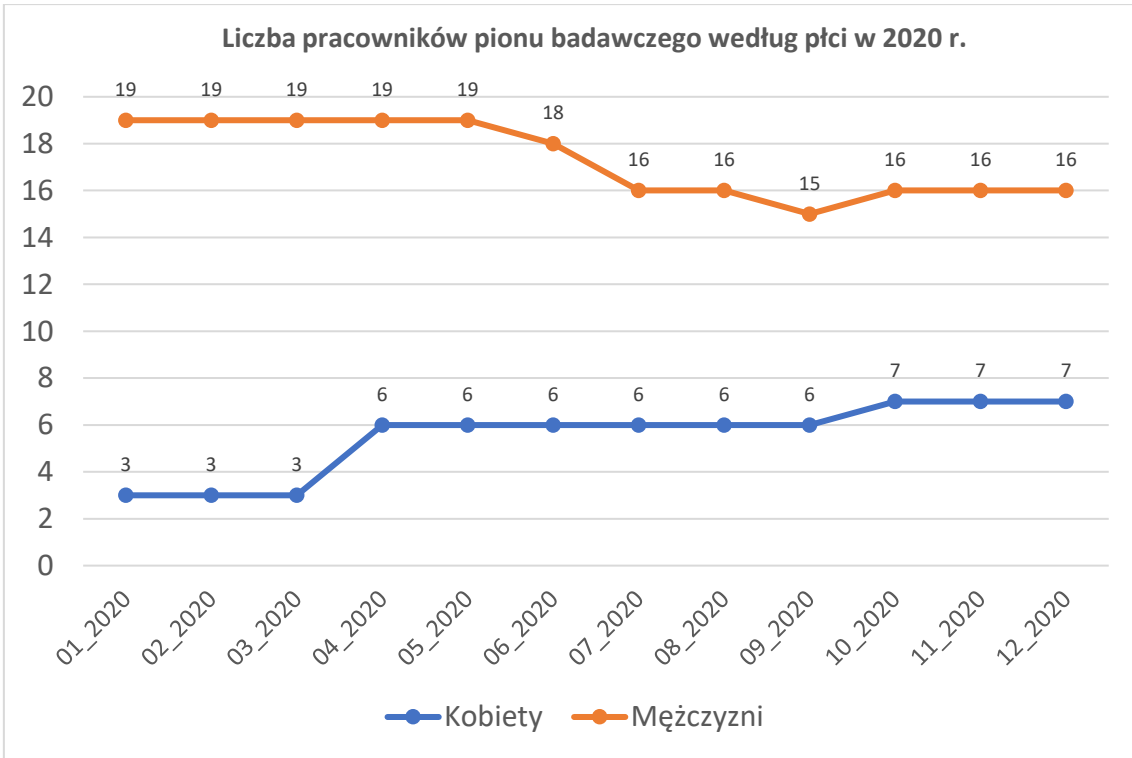
Plan Równości Płci dla Łukasiewicz-IMBiGS pomoże nam rekrutować i rozwijać kariery zawodowe bez względu na płeć z korzyścią dla rozwoju Instytutu. Ponadto należy podkreślić, że zespoły mieszane pod względem płci prowadzą prace i opracowują produkty w bardziej kompetentny sposób – ponieważ biorą pod uwagę więcej niż tylko jedną perspektywę – co jest niezwykle korzystne dla wyników procesu, tworząc przy tym środowisko zorientowane na długoterminowe cele oraz na rozwiązywanie problemów i konfliktów.

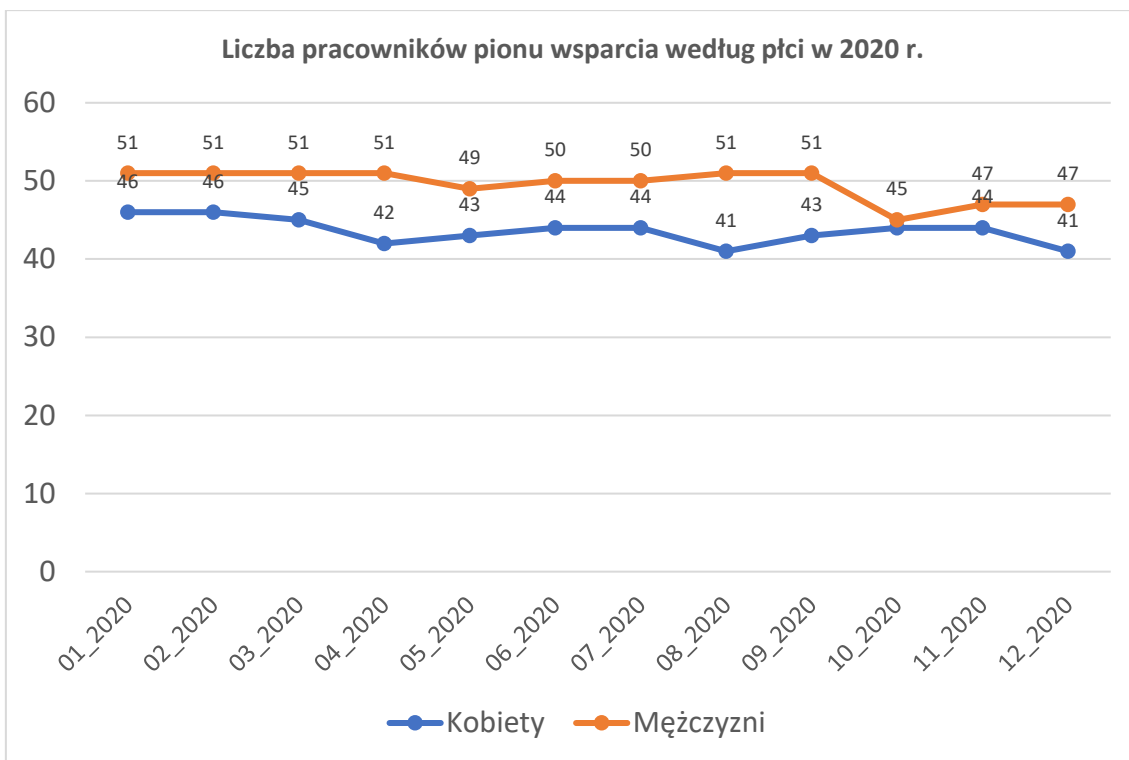
W Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytucie Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego nie akceptuje się oraz zwalcza wszystkie przejawy nierównego traktowania, dyskryminacji.

## 2. DIAGNOZA

Punktem wyjścia do stworzenia opracowania Planu Równości Płci dla Łukasiewicz-IMBiGS była analiza liczbowa pracowników według płci, z uwzględnieniem podziału na pioniry badawcze i wsparcia oraz pełnione funkcje kierownicze w latach 2020 -2021.









Z analizy powyższych danych liczbowych wynika, że:

- wśród osób zatrudnionych w pionie badawczym (pracownicy naukowcy) zdecydowanie przeważają mężczyźni,
- wśród osób zatrudnionych w pionie wsparcia w roku 2020 nieznacznie przeważają mężczyźni, natomiast w roku 2021 sytuacja uległa zmianie i nastąpiła nieznaczna przewaga kobiet,
- wśród osób pełniących funkcje kierownicze nieznacznie przeważają mężczyźni.



### 3. CELE

#### **CEL 1.**

Zrównoważone wspomaganie rozwoju karier naukowych (zawodowych) dla kobiet i mężczyzn z uwzględnieniem płci podczas powoływania składu komisji do rozstrzygnięcia rekrutacji

Realizacja tego celu ma przyczynić się do stworzenia warunków, aby kobiety i mężczyźni na równi realizowali swoje ambicje zawodowe.

Wskaźnik: opracowanie stosownej dokumentacji.

#### **CEL 2.**

Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym.

Dążenie do osiągnięcia przez pracownice i pracowników równowagi pomiędzy życiem zawodowym a życiem osobistym.

Wprowadzenie możliwości pracy zdalnej, w szczególności pracy w domu oraz wprowadzenie w razie konieczności indywidualnego rozkładu pracy, zadaniowego czasu pracy i innych elastycznych form pozwalających na łączenie pracy z życiem rodzinnym.

Wskaźnik: opracowanie dokumentu dotyczącego organizacji pracy.

#### **CEL 3.**

Uwzględnienie płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji

Równość w Instytucie ma korzystny wpływ między innymi na jakość pracy i wzmocnienie pozycji naukowo-badawczej instytucji w konkurencyjnym środowisku, a także na polepszenie dialogu i wymiany myśli poprzez budowanie zróżnicowania oraz poczucia wspólnoty.

Wskaźnik: przeprowadzenie szkolenia.

#### **CEL 4.**

Stworzenie mechanizmów przeciwdziałających wszelkim złym praktykom

Mechanizmy informowania i sygnalizowania nieprawidłowości stanowią fundament efektywnego i zorientowanego na poszukiwanie rozwiązań systemu wspierania różnorodności i działań wspierających równość płci. Dzięki jasnym procedurom sygnalizowania i rozwiązywania problemów zorientowanego na kompromisie i narzędziach mediacji rozwijana jest kultura organizacyjna oraz wdrażane się działania usprawniające.

Wskaźnik: przygotowanie wewnętrznej procedury informowania o nieprawidłowościach, liczbie osób przeszkolonych o takich procedurach.

## 4. PLAN DZIAŁAŃ

### CEL 1.

Zrównoważone wspomaganie rozwoju karier naukowych (zawodowych) dla kobiet i mężczyzn z uwzględnieniem płci podczas powoływania składu komisji do rozstrzygnięcia rekrutacji

**1.1.** Wprowadzenie nowych procedur na rzecz stworzenia warunków nauki i pracy, dzięki którym będzie można lepiej zrealizować zasady równego traktowania ze względu na płeć.

Termin realizacji: początek okresu obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Dział HR oraz kierownictwo pionu badawczego

**1.2.** Gromadzenie informacji o dobrych projektach i praktykach wspierania rozwoju karier z zachowaniem równości płci stosowanych w jednostkach naukowo badawczych oraz promowanie ich wśród pracowników i pracowników Łukasiewicz-IMBiGS;

Działanie będzie polegało na zbieraniu informacji o projektach i praktykach w zakresie równości płci wdrożonych w innych jednostkach naukowo-badawczych. Utworzone zostaną „zalecenia dobrych praktyk”, które powinny zostać wdrożone w Łukasiewicz-IMBiGS.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Dział HR

**1.3.** Opracowanie procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej w celu ograniczenia ryzyka związanego z konfliktami w miejscu pracy;

Działanie będzie polegało na opracowaniu i Polityki antymobbingowej antydyskryminacyjnej i dostosowaniu jej do aktualnej sytuacji w Łukasiewicz-IMBiGS.

Termin realizacji: początek okresu obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny jest: Dział HR

**1.4.** Opracowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących powoływania komisji konkursowych o zrównoważonej płciowo reprezentacji lub składających się z przedstawicieli i przedstawicieli obu płci;

W ramach działania określone zostaną zasady powoływania zrównoważonych płciowo komisji konkursowych. Komisje będą uwzględniały w ocenie kandydatów do pracy zarówno wymogi dotyczące kwalifikacji kandydatek i kandydatów, a także uwzględniać zasady równoważonej reprezentacji płci na danym stanowisku.

Termin realizacji: początek okresu obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny jest: Dział HR

**1.5.** Przedstawienie corocznej informacji odnośnie zatrudnienia w Łukasiewicz-IMBiGS uwzględniając zajmowane stanowiska.

Termin realizacji: początek okresu obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny jest: Dział HR

**1.6.** Udostępnienie „skrzynki” na anonimowe wnioski/informację pracowników Łukasiewicz-IMBiGS dotyczące nierównego traktowania płci.

Termin realizacji: początek okresu obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialne jest: Dział HR

## **CEL 2.**

Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym

**2.1.** Wyodrębnienie zakresu działań dotyczących łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym i obszarów aktywności Łukasiewicz-IMBiGS w tym zakresie.

Działania będą realizowane poprzez:

- finansowanie prywatnej opieki medycznej dla pracowników, zaś dla ich rodzin opieka świadczona po atrakcyjnych cenach;
- ubezpieczenia grupowe (całkowicie opłacane przez firmę bądź dofinansowane);
- atrakcyjne, nisko oprocentowane pożyczki dla pracowników;
- pomoc finansowa w formie zapomóg, pożyczek bezwrotnych;
- dofinansowanie wypoczynku urlopowego;

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Dział HR

**2.2.** Tworzenie możliwości - pracy w domu oraz ruchomych godzin pracy dla pracowników i pracownic, zgodnie z wewnętrznymi regulaminami.

Działanie będzie realizowane poprzez:

- elastyczny, ruchomy czas pracy, indywidualnie ustalany dla pracowników;
- zadaniowy system pracy;
- czasowe wykonywanie zadań w domu;
- możliwość wykonywania części pracy w domu zamiast w biurze;

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny jest: Dział HR

**2.3.** Diagnozowanie potrzeb osób wracających po - urloпах rodzicielskich oraz wychowawczych w zakresie wsparcia ze strony Łukasiewicz-IMBiGS i wspieranie tych osób.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialni są: Kierownicy jednostek organizacyjnych oraz Dział HR

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

**2.4.** Wymiana informacji dotyczących konferencji naukowych, projektów badawczych oraz aktywności ośrodków i zakładów badawczych.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny jest: Dział Komercjalizacji i Promocji.

**2.5.** Zdiagnozowanie potrzeb i wsparcie w organizacji czasu pracy osobom, które są opiekunami osób niepełnosprawnych dzieci i dorosłych.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Kierownicy jednostek organizacyjnych oraz Dział HR.

### **CEL 3.**

Uwzględnienie płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji

**3.1.** Prowadzenie działań na bazie instrumentów miękkich zachęcających kandydatów płci niedoreprezentowanej.

Działanie będzie realizowane między innymi poprzez:

- wykorzystanie kanałów informacyjnych zapewniających przekazywanie informacji o konkursach, rekrutacjach do jak najszerszego grona potencjalnych kandydatek i kandydatów;
- zachęcanie kandydatek do ubiegania się o kierownicze stanowiska;
- formułowanie ogłoszeń rekrutacyjnych tak, aby zawierały transparentne i czytelne kryteria oraz wytyczne ewaluacji dorobku, jawność procedury rekrutacyjnej, zapewnienie możliwości konsultacji mediacyjnych.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Dział HR

**3.2.** W przypadku, gdy kandydaci różnych płci posiadają takie same kwalifikacje, zaleca się aby stanowisko obejmowała osoba z niedoreprezentowanej płci /grupy.

Działanie obejmie utworzenie:

- transparentnych procedur;
- zasad akceptacji i wsparcia na poziomie jednostek organizacyjnych Łukasiewicz-IMBiGS;
- reguły informowania o wprowadzonych zasadach rekrutacji przed jej ogłoszeniem.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Dział HR/Dział Organizacji i Strategii

**3.3.** Opracowanie mechanizmów rozwoju w celu osiągnięcia poziomu kompetencji do zajmowania kluczowych stanowisk z uwzględnieniem równowagi płci.

Termin realizacji: połowa okresu obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Dział HR

#### **CEL 4.**

Stworzenie mechanizmów przeciwdziałających wszelkim złym praktykom dyskryminacji.

**4.1.** Przygotowanie kanałów do dokonywania zgłoszeń i opracowanie odpowiednich procedur, a także wyznaczenie osób odpowiedzialnych za przyjmowanie zgłoszeń i działania następcze.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Dział HR/Dział Organizacji i Strategii

**4.2.** Przeprowadzenie szkoleń i akcji informacyjnej dla pracowników

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Dział HR/Dział Organizacji i Strategii

**4.3.** Prowadzenie rejestru zgłoszeń.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Dział HR

**4.4.** Zapewnienie procedur i narzędzi ochrony sygnalistom.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Dział HR/Dział Organizacji i Strategii

### **Termin realizacji: lata 2022 – 2026**

PLAN DZIAŁAŃ ROWNOŚCI PŁCI dla Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytutu Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego będzie monitorowany, aktualizowany i modyfikowany w przypadku konieczności.