

**Plan Równości Płci
w Łukasiewicz – Warszawski Instytut
Technologiczny
na lata 2023–2026**





Spis treści

1. WPROWADZENIE	4
2. DIAGNOZA	5
2.1. Struktura zatrudnienia.....	5
2.2. Regulacje	8
3. PLAN - CELE I DZIAŁANIA	8



1. WPROWADZENIE

Szanowni Państwo,

1 stycznia 2023 r. w strukturę Łukasiewicz – IMBiGS włączono Łukasiewicz – Instytut Mechaniki Precyzyjnej z Warszawy. Po połączeniu powstała nowa nazwa: Sieć Badawcza Łukasiewicz – Warszawski Instytut Technologiczny.

Poszerza to znacznie możliwości naukowo-badawcze z obszaru ochrony przed korozją, innowacyjnych technologii i nowych materiałów, bezpieczeństwa eksploatacji maszyn, energii odnawialnej oraz badania na rzecz obronności i bezpieczeństwa kraju.

Sieć Badawcza Łukasiewicz – Warszawski Instytut Technologiczny przekazuje Państwu „Plan Równości Płci w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Warszawskim Instytucie Technologicznym na lata 2023–2026” (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 – Warszawski Instytut Technologiczny (dalej: Łukasiewicz – WIT) 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.



Wierzmy, 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 – WIT wzmacniającymi konkurencyjność w zatrudnianiu i utrzymaniu kompetentnych pracowników.

Plan Równości Płci obejmuje:

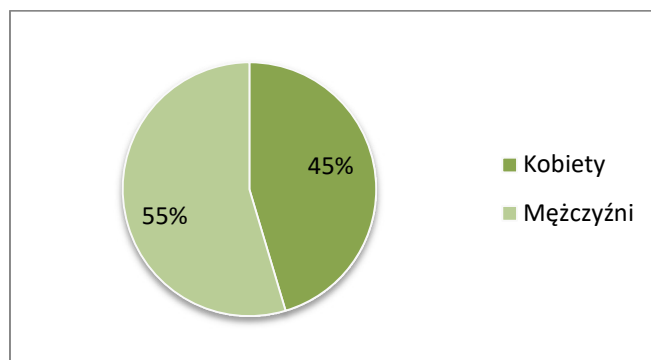
- Diagnozę i wnioski ze stanu obecnego.
- Cele oraz przypisane im działania.

2. DIAGNOZA

2.1. Struktura zatrudnienia

ŁUKASIEWICZ – WARSZAWSKI INSTYTUT TECHNOLOGICZNY W LICZBACH

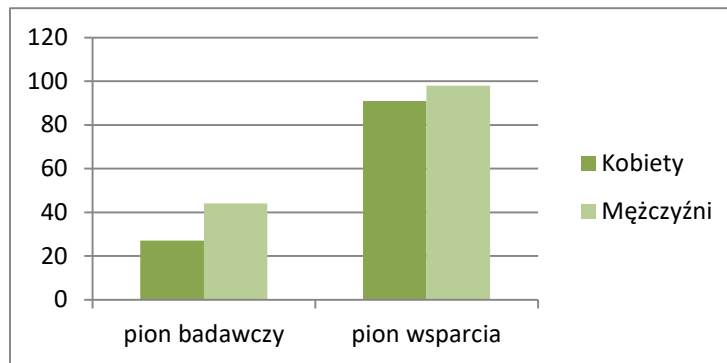
Na dzień 1.01.2023 r. w Ł – WIT zatrudnione były 122 osoby, z czego 55% stanowili mężczyźni, a 45% kobiety. Taki układ płci nie był zjawiskiem nowym – w poprzednich latach zarówno w Ł – IMP, jak i w Ł – IMBiGS proporcje kobiet i mężczyzn kształtowały się bardzo podobnie. Obydwa Instytuty charakteryzowały się stabilną, zbliżoną strukturą zatrudnienia pod względem płci, co potwierdzają dane z lat 2020–2022. Wykres 1. przedstawiający stan na styczeń 2023 r. wpisuje się więc w utrzymujący się od kilku lat trend.



Wykres 1. Struktura płci pracowników (styczeń 2023 roku).

Pracownicy zatrudnieni są w dwóch pionach: badawczym (działalność podstawowa) oraz wsparcia (administracja i obsługa działalności). W obu pionach przeważają mężczyźni – w pionie badawczym stanowią 62%, a w pionie wsparcia 52% ogółu zatrudnionych. Dane te pokazują, że struktura płci w poszczególnych obszarach organizacji również pozostaje od lat podobna i stabilna.





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

W **pionie badawczym** (tabela 1) widoczna jest wyraźna przewaga mężczyzn na większości stanowisk, choć udział kobiet różni się w zależności od poziomu stanowiska. Na stanowisku Lidera obszaru kobiety stanowią 25% zatrudnionych. W grupie głównych specjalistów udział kobiet wynosi 39%, natomiast wśród starszych specjalistów – 29%. Najbardziej zrównoważona struktura płci występuje na stanowisku specjalisty, gdzie kobiety i mężczyźni reprezentowani są po 50%. W grupie młodszych specjalistów kobiety stanowią 39% zatrudnionych.

Dane te potwierdzają, że mimo dominacji mężczyzn w pionie badawczym, udział kobiet jest zauważalny na wszystkich poziomach stanowisk, a w niektórych obszarach – jak stanowiska specjalistyczne – osiągnięto pełną równowagę płci.

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

Stanowisko	RAZEM	kobiety	mężczyźni	kobiety w %
	Styczeń 2023			
Lider obszaru	8	2	6	25%
Główny specjalista	31	12	19	39%
Starszy specjalista	7	2	5	29%
Specjalista	12	6	6	50%
Młodszy specjalista	13	5	8	39%

W **pionie wsparcia** (tabela 2) struktura zatrudnienia w Instytucie pokazuje zróżnicowanie udziału kobiet i mężczyzn w zależności od stanowiska. Na najwyższych stanowiskach kierowniczych – Dyrektor/Zastępcy Dyrektora – kobiety stanowią 34% zatrudnionych.

W grupie Liderów obszaru udział kobiet wynosi 40%.

Wśród stanowisk specjalistycznych widoczna jest duża zmienność udziału kobiet. W grupie głównych specjalistów zachowana jest pełna równowaga płci (50% kobiet i 50% mężczyzn). Na stanowiskach starszego specjalisty kobiety stanowią zdecydowaną większość – 73%. Podobnie wysoki udział kobiet występuje w grupie specjalistów, gdzie kobiety stanowią 57% zatrudnionych. Wśród młodszych specjalistów struktura jest zrównoważona (50% kobiet).

Na stanowiskach technicznych dominują mężczyźni. W grupie starszych inżynierów, specjalistów technicznych, kierowców, pracowników technicznych oraz egzaminatorów kobiety nie są zatrudnione. Odwrotna sytuacja występuje na stanowiskach głównego księgowego, radcy prawnego i sekretarki, gdzie zatrudnione są wyłącznie kobiety.

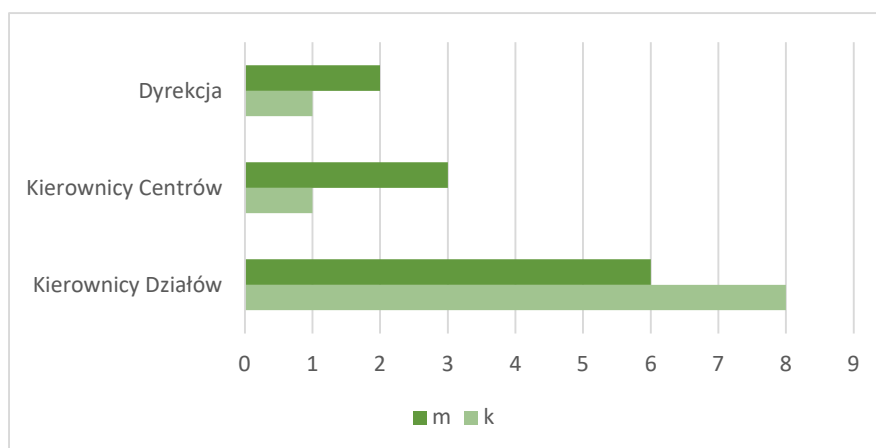


W grupie pracowników obsługi kobiety stanowią 47% zatrudnionych, co wskazuje na stosunkowo wyrównaną strukturę płci w tej kategorii.

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

Zatrudnienie w liczbach osób	RAZEM	kobiety	mężczyźni	kobiety w %
	Styczeń 2023			
Dyrektor/Zastępcy Dyrektora	3	1	2	34%
Lider obszaru	5	2	3	40%
Główny specjalista	30	15	15	50%
Starszy specjalista	26	19	7	73%
Specjalista	68	39	29	57%
Młodszy specjalista	6	3	3	50%
Starszy inżynier	2	0	2	0%
Specjalista techniczny	14	0	14	0%
Główny księgowy	1	1	0	100%
Radca prawny	2	2	0	100%
Kierowca	1	0	1	0%
Pracownik techniczny	3	0	3	0%
Pracownik obsługi	17	8	9	47%
Egzaminator	10	0	10	0%
Sekretarka	1	1	0	100%

Wykres 3 prezentuje strukturę kadry zarządzającej według płci. W grupie kierowników działów administracyjnych odnotowano wyraźną przewagę kobiet. Wśród osób kierujących Centrami Badań i Rozwoju udział kobiet i mężczyzn utrzymuje się na zbliżonym poziomie. W przypadku stanowisk dyrektorskich liczebność obu grup jest porównywalna.



Wykres 3. Struktura kadry zarządzającej.



2.2. Regulacje

Plan Równości Płci oparty jest na dobrych praktykach oraz obowiązujących aktach prawnych, m.in.:

- Konstytucja RP,
- Dyrektywa 2006/54/WE,
- Kodeks rodzinny i opiekuńczy,
- Kodeks cywilny,
- Kodeks pracy,
- Kodeks karny.

W instytucji funkcjonują również regulacje wewnętrzne dotyczące przeciwdziałania mobbingowi, elastycznego czasu pracy, pracy zdalnej oraz zasad korzystania z ZFŚS.

WNIOSKI

Na podstawie diagnozy stanu obecnego:

1. Zarówno w pionie badawczym jak i pionie wsparcia wśród pracowników Łukasiewicz – WIT przeważają mężczyźni.
2. W pionie badawczym przewaga mężczyzn jest większa (62%) niż w pionie wsparcia, w którym jest ona nieznaczna (56%).
3. Wśród kierowników działów administracyjnych przeważają kobiety, natomiast w Centrach Badań i Rozwoju proporcje obu płci są zbliżone.
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. Poniżej przedstawiono Cele Planu Równości Płci w Łukasiewicz – Warszawskim Instytucie Technologicznym.



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 – WIT.
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 analizą danych kandydatów uczestniczących w procesach rekrutacyjnych w podziale na płeć.
Monitorowanie wynagrodzeń oraz innych świadczeń w celu zapewnienia równowagi i uniknięcia luki płacowej.	Raport z danymi, wnioskami i rekomendacjami działań.
Odpowiedzialni: Dział HR, Dyrekcja	



CEL 3. UŁATWIENIE ŁĄCZENIA PRACY Z ŻCIEM 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 – WIT.	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 antydyskryminacyjnych dla kadry zarządzającej i pracowników.	2 szkolenia do końca 2026 r.
Organizacja warsztatów z zakresu przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu.	2 szkolenia do końca 2026 r.
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 – WIT deklaruje wdrożenie mechanizmów wyrównywania szans oraz kultury zarządzania opartej na poszanowaniu życia osobistego, otwartości i różnorodności, a także przeciwdziałaniu stereotypom i dyskryminacji. Instytut zobowiązuje się również do zapewnienia odpowiednich środków finansowych i zasobów na realizację działań ujętych w niniejszym dokumencie.

Realizacja zadań jest zaplanowana na lata 2023–2026. Inicjatywy podejmowane w ramach Planu Równości Płci będą cyklicznie monitorowane. Plan Równości Płci będzie odpowiednio modyfikowany i aktualizowany, tak aby jego kluczowa istota równościowa mogła być w pełni zrealizowana.

