



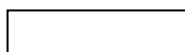
**Łukasiewicz**

Instytut Metalurgii Żelaza



# **Plan Równości Płci w Łukasiewicz – IMŻ na lata 2022-2026**

**Dokument ramowy**



## Spis treści

Wprowadzenie .....	3
1. Diagnoza .....	5
2. Plan działań w zakresie GEP .....	9
3. Podsumowaie .....	11



# PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytucie Metalurgii Żelaza w Gliwicach  
na lata 2022-2026

## Wprowadzenie

Celem wdrożenia Planu Równości Płci (zwanego dalej GEP, ang. Gender Equality Plan) jest dążenie, aby Instytut był miejscem pracy bezpiecznym dla wszystkich osób, funkcjonującym z poszanowaniem równości, różnorodności, wolności od dyskryminacji oraz zapewniającym swobodę rozwoju naukowego, zawodowego i osobistego. Celem Planu Równości Płci w Łukasiewicz - IMŻ jest również dążenie do poprawy wyników pracy poprzez promowanie współpracy pracowników o różnych doświadczeniach zawodowych i kulturowych (niezależnie od płci, narodowości, orientacji seksualnej, religii, czy przekonań politycznych). Pracownicy nie mogą być traktowani inaczej ze względu na płeć, narodowość, orientację seksualną, religię, czy przekonania polityczne. Ocena zaangażowania pracowników powinna być prowadzona wyłącznie w oparciu o ich kompetencje i osiągnięcia.

Plan GEP niewątpliwie oddziałuje pozytywnie na tworzenie miejsca pracy, które będzie przyciągać i zatrzymywać specjalistów, niwelować bariery wpływające na łączenie pracy z życiem prywatnym, zapobiegać spowolnieniu rozwoju oraz wspierać wykorzystanie i zaangażowanie potencjału pracowników. W szczególności równość i różnorodność to wartości, które przyczyniają się do rozwoju nauki.

Plan Równości Płci w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytucie Metalurgii Żelaza oparty jest na dobrych praktykach oraz na następujących aktach prawnych:

- a) Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., ( Dz.U. 1997, Nr 78 poz. 483 ze zm.);
- b) 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. Urz. UE L2006. 204. 23);

- c) Kodeks rodzinny i opiekuńczy z dnia 25 lutego 1964 r., (Dz.U. z 2020 r. poz. 1359 ze zm.);
- d) Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020 poz. 1740 ze zm.);
- e) Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.);
- f) Kodeks karny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1444 ze zm.).

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.

Zgodnie z kodeksem pracy art. 112 pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. W szczególności dotyczy to równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu m.in. w zakresie prawa do jednakowego wynagradzania za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (art. 18<sup>3c</sup> §3 kodeksu pracy.)



Dążenie do zniesienia uprzedzeń ze względu na płeć i różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, poprawa równowagi między życiem prywatnym i zawodowym oraz propagowanie równości kobiet i mężczyzn w obszarze badań i innowacji, w tym zasady równości wynagrodzeń bez dyskryminacji ze względu na płeć jest wspierana zarówno przez przepisy europejskie jak i polskie.

GEP zawiera opis następujących działań:

- 1) przeprowadzenie oceny/analizy dotychczasowych praktyk i procedur w celu identyfikacji uprzedzeń związanych z płcią (diagnoza);
- 2) zidentyfikowanie i wdrożenie strategii w celu skorygowania wszelkich uprzedzeń;
- 3) ustalenie celów i monitorowanie – za pomocą wskaźników - postępów w zakresie promowania równości płci.

## 1. Diagnoza – stan obecny

W 2020 r. średnioroczna liczba osób zatrudnionych w Łukasiewicz - IMŻ wynosiła 114 w tym 42 kobiety co stanowi 37% wszystkich zatrudnionych.

Opracowanie *Planu Równości Płci* rozpoczęto od analizy procentowego udziału pracowników z uwagi na płeć zatrudnionych w dwóch pionach: badawczym i wsparcia oraz na poszczególnych stanowiskach w Instytucie.

Poniżej w tabelach 1-3 przedstawiono liczbę pracowników i procentowy udział kobiet w podziale na pion badawczy i pion wsparcia oraz w podziale na zajmowane stanowiska.



**Tabela 1. Liczba i udział pracowników według płci w podziale na pionowy. Dane za rok 2020**

<b>Pion</b>	<b>Średnioroczna liczba pracowników</b>	<b>w tym kobiety</b>	<b>w tym kobiety %</b>
Badawczy	48	11	23%
Wsparcia	66	31	47%
<b>suma</b>	<b>114</b>	<b>42</b>	<b>37%</b>

Zgodnie z analizą stanu osobowego na dzień 31.12.2020, w Łukasiewicz – Instytucie Metalurgii Żelaza było zatrudnionych 114 pracowników. Powyższe dane wskazują, że proporcja płci w przypadku pracowników w pionie badawczym nie jest wyrównana. W pionie wsparcia dysproporcja płci nie jest zauważalna.

**Tabela 2. Liczba i udział pracowników według płci dla poszczególnych stanowisk w pionie badawczym**

<b>Stanowisko</b>	<b>Średnioroczna liczba pracowników</b>	<b>w tym kobiety</b>	<b>w tym kobiety %</b>
Lider obszaru	21	3	14%
W tym osoby pełniące funkcje kierownicze	6	1	17%
Główny specjalista	9	3	33%
Starszy specjalista	8	1	13%
Specjalista	8	4	50%
Młodszy specjalista	2	0	0%
<b>suma</b>	<b>48</b>	<b>11</b>	<b>23%</b>

W pionie badawczym pracuje 37 pracowników i 11 pracownic. Wśród liderów obszaru są 3 kobiety i 18 mężczyzn. W 6 Grupach Badawczych tylko 1 kobieta obejmuje funkcję kierowniczą. Stanowisko głównego specjalisty posiada



6 mężczyzn i 3 kobiety, natomiast starszego specjalisty 7 mężczyzn i 1 kobieta. Dysproporcja płci nie jest zauważalna na stanowisku specjalisty, tu sytuacja jest wyrównana 4 mężczyzn i 4 kobiety. Na stanowisku młodszy specjalista pracuje 2 mężczyzn. Powyższe dane wskazują, że ogólnie w całym pionie badawczym kobiety stanowią 23%, natomiast na stanowiskach kierowniczych 17%.

**Tabela nr 3. Liczba i udział pracowników według płci dla poszczególnych stanowisk w pionie wsparcia**

<b>Stanowisko</b>	<b>Średnioroczna liczba pracowników</b>	<b>w tym kobiety</b>	<b>w tym kobiety %</b>
Osoby pełniące stanowiska kierownicze , dyrektor instytutu, zastępcy dyrektora instytutu główny księgowy)	4	1	25%
Lider obszaru	6	4	67%
W tym osoby pełniące funkcje kierownicze	5	3	60%
Główny specjalista	3	2	67%
Starszy specjalista	5	4	80%
Specjalista	22	12	55%
Młodszy specjalista	4	3	75%
Starszy inżynier	2	1	50%
Młodszy inżynier	1	0	0%
Specjalista techniczny	2	0	0%
Radca prawny	1	0	0%
Pracownik obsługi	15	4	27%
Pracownik techniczny	1	0	0%
<b>suma</b>	<b>66</b>	<b>31</b>	<b>47%</b>

W pionie wsparcia pracuje 35 pracowników i 31 pracownic. Na stanowiskach dyrektorskich, kierowniczych pracuje 3 mężczyzn i 1 kobieta. Wśród liderów



obszaru są 4 kobiety i 2 mężczyzn. Funkcje kierownicze sprawuje 3 kobiety oraz 2 mężczyzn. Stanowisko głównego specjalisty posiadają 2 kobiety i 1 mężczyzna, natomiast starszego specjalisty 4 kobiety i 1 mężczyzna. Dysproporcja płci nie jest zauważalna na stanowisku specjalisty, tu zatrudnionych jest 12 kobiet i 10 mężczyzn. Na stanowisku młodszy specjalista pracują 3 kobiety i 1 mężczyzna. Stanowisko starszego inżyniera posiada 1 kobieta i 1 mężczyzna, natomiast młodszego inżyniera 1 mężczyzna. Specjalistą technicznym jest 2 mężczyzn. Radcą prawnym jest mężczyzna. Pracownikami obsługi są 4 kobiety i 11 mężczyzn. Na stanowisku pracownik techniczny pracuje 1 mężczyzna. Najwięcej kobiet pracuje na stanowisku starszy specjalista 80%. Powyższe dane wskazują, że ogólnie w całym pionie wsparcia kobiety stanowią 47%, natomiast na stanowiskach kierowniczych obejmują 60%.

Wszystkie polityki, regulamin pracy, regulamin wynagradzania oraz inne umowy stosowane w Instytucie zawierają pod względem treści te same prawa dla wszystkich pracowników. Różnice wynikają z cech obiektywnych np. wykształcenie, kompetencje, osiągnięcia, zadania.

W Łukasiewicz – IMŻ zostało zrealizowane badanie ankietowe na zlecenie Centrum Łukasiewicz w dniach 10-17.09.2021 r., w ramach opracowania Planu Równowagi Płci przez wszystkie europejskie instytucje badawcze. Program ma na celu ocenić obecną sytuację w kwestii równowagi płci w Sieci Łukasiewicz oraz dostosować warunki pracy tak, aby wszyscy pracownicy traktowani byli w równy i sprawiedliwy sposób.

W badaniu Łukasiewicz – IMŻ wzięło udział 38 osób, z czego 14 respondentów stanowiły kobiety, a 24 mężczyźni. Kwestionariusze zostały wypełnione całkowicie anonimowo, w formie elektronicznej za pośrednictwem formularza on-line. Badaniu poddano m.in. aspekty związane z:

- łączeniem pracy zawodowej z życiem prywatnym,
- procesami rekrutacyjnymi,





- wsparciem rozwoju kariery.

Wyniki ankiety wskazują, że należy poprawić komunikację bezpośrednią, interpersonalną na gruncie zawodowym, co wymaga zwiększania świadomości wagi zagadnień równościowych oraz stworzenia procedur zgłaszania oraz wspierania osób, które doświadczyły przemocy ze względu na płeć.

## 2. Plan działań w zakresie GEP

Łukasiewicz – IMŻ planuje utrzymanie i pogłębianie efektów dotychczasowych strategii równościowych celem zapewnienia pracownikom równych szans, by czuli się zmotywowani do rozwijania swojego potencjału. Różnorodność punktów widzenia i perspektyw sprawi, że zwiększy się innowacyjność i kreatywność całego Instytutu. Plan zawiera jasno sformułowane cele, np. dotyczące wspomagania rozwoju karier naukowych kobiet, zwiększenia zrównoważonej reprezentacji płci w grupach badawczych i innych jednostkach organizacyjnych pionu wsparcia i pionu badawczego, kadry zarządczej itp. oraz ułatwienia łączenia pracy z życiem rodzinnym.

Plan GEP w Łukasiewicz – IMŻ zakłada poniższe cele, działania dla osiągnięcia określonych wskaźników:

<b>Cel</b>	<b>Działanie</b>	<b>Wskaźnik</b>
Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności	Przeprowadzenie szkoleń antydyskryminacyjnych dla kadry zarządczej i pracowników, Cykliczne wysyłanie materiałów informacyjnych.	Organizacja szkoleń dla nowozatrudnionych- 100% pracownic i pracowników  Cykliczna wysyłka materiałów szkoleniowych, informacyjnych - 100% - pracownic i pracowników
Zapewnienie równości w procesach	Zwiększenie dostępności i przejrzystości ogłoszeń	Zorganizowanie kampanii promocyjnej



rekrutacyjnych	o pracę, opis stanowiska w języku nie sugerującym wybór konkretnej płci, aktywne poszukiwanie kandydatów obu płci, zachowanie równowagi płci wśród kandydatów zaproszonych na rozmowy kwalifikacyjne.	do końca 2024 r.
Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet.	<p>Blizsze zbadanie potrzeb młodych pracowników w zakresie wsparcia w rozwoju kariery naukowej.</p> <p>Aktywne wspieranie rozwoju zawodowego i naukowego poprzez wsparcie mentorskie, upowszechnianie dobrych praktyk związanych ze wspieraniem karier, organizację spotkań networkingowych, monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w projektach, publikacjach</p>	<p>Przeprowadzanie analizy potrzeb w zakresie wspierania kariery zawodowej- do końca 2022 r.</p> <p>Cykliczna publikacja na stronie internetowej, profilach społecznościowych informacji o stosowanych dobrych praktykach w zakresie wspierania rozwoju karier</p> <p>Organizacja spotkania networkingowego do końca 2024 r.</p> <p>Stworzenie bazy w celu monitorowania udziału kobiet i mężczyzn w projektach, publikacjach- do końca 2024 r.</p>
Propagowanie równego uczestnictwa w procesach decyzyjnych zarówno kobiet jak i mężczyzn.	<p>Zwiększenie zatrudnienia kobiet na stanowiskach decyzyjnych,</p> <p>Organizacja kursów szkoleń podnoszących kompetencje przywódcze wśród kobiet.</p>	<p>Wzrost zatrudnienia przynajmniej o 1 osobę – do końca 2026 r.</p> <p>Organizacja cyklicznych szkoleń podnoszących kompetencje przywódcze wśród kobiet.</p>
Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym	Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy naukowej i dydaktycznej po	Przeprowadzenie konsultacji do 2023 r. do wykorzystania w aktualizacji Planu



	urlopach rodzicielskich. Dofinansowania do żłobków, przedszkoli. Możliwość stosowania indywidualnego rozkładu pracy, zadaniowego czasu pracy, pracy zdalnej umożliwiającej łączenie pracy naukowej z obowiązkami opiekuńczymi. Finansowanie opieki medycznej.	Równości Płci. Zwiększenie obecnego dofinansowania z ZFŚS na rok 2022. Wprowadzenie odpowiednich zmian w regulaminie pracy- do końca 2026. Utrzymanie dotychczasowych zasad finansowania opieki medycznej.
Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć oraz ochrona i wspieranie ofiar takiej przemocy, traktowania	Stworzenie procedur zgłaszania oraz wspierania osób, które doświadczyły przemocy ze względu na płeć.	Do końca 2026 r.

### 3. Podsumowanie

#### **ZAŁOŻENIA PLANU RÓWNOŚCI PŁCI**

Głównymi celami wdrożenia planu działań w zakresie równości płci są:

- Wzrost świadomości znaczenia zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw różnorodności,
- Budowanie pozytywnych relacji w społeczności Łukasiewicz – IMŻ,
- Wsparcie rozwoju karier naukowych osób, niezależnie od płci,
- Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w: przewodniczeniu w komisjach, w kadrze zarządczej, w zespołach eksperckich i recenzenckich oraz przewodniczeniu wydarzeniom popularyzatorskim i naukowym,



- Zwiększenie równowagi płci w rekrutacji pracownic i pracowników oraz w rekrutacji do szkoły doktorskiej/doktoratu wdrożeniowego,
- Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym pracownic i pracowników,
- Monitorowanie potrzeb pracowników w obszarze wymienionych założeń Planu Równości Płci i wdrożenie nowych rozwiązań w razie potrzeby.

## **SPOSOBY REALIZACJI PLANU RÓWNOŚCI PŁCI**

Wprowadzenie Planu GEP będzie odbywało się z wykorzystaniem wymienionych poniżej działań dostosowanych do potrzeb wszystkich pracowników Łukasiewicz-IMŻ:

- Szkolenia pracownic i pracowników z pionu badawczego i pionu wsparcia,
- Upowszechnianie dobrych praktyk związanych ze wsparciem karier wszystkich pracownic i pracowników,
- Promowanie równości płci w nauce,
- Monitorowanie udziału pracownic i pracowników w programach/konkursach grantowych, projektach, publikacjach,
- Stosowanie dobrych praktyk, instrumentów miękkich w przypadku o odmiennej narodowości, orientacji seksualnej, religii, przekonaniu politycznym,
- Podejmowanie współpracy z Centrum Łukasiewicz oraz innymi instytucjami w Sieci w kwestii upowszechniania idei równości i różnorodności zawartych w Planie Równości Płci,
- Opracowanie procedur zgłaszania oraz wspierania osób, które doświadczyły przemocy ze względu na płeć.



Niniejszy Plan opracowano na podstawie aktualnych danych na temat sytuacji kobiet i mężczyzn zatrudnionych w Instytucie. Po jego opracowaniu i wdrożeniu będzie realizowane bieżące monitorowanie tych obszarów równouprawnienia, w których zadeklarowane zostały działania.

