



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

dla Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytutu Ciężkiej
Syntezy Organicznej "Blachownia"
na lata 2022 - 2025



SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	3
Diagnoza	5
Plan działań w zakresie Równości Płci.....	15
Monitoring i ewaluacja Planu.....	19
Źródła	20



Wprowadzenie

Tworzenie Planów Równości Płci ma na celu likwidację wszelkich uprzedzeń, stereotypów, przejawów dyskryminacji i nierówności ze względu na płeć, które stanowią barierę w rozwoju zawodowym, naukowym i osobistym.

Równość płci jest podstawową wartością Unii Europejskiej. Promowanie równości płci w badaniach i innowacjach jest ważną częścią szerszej strategii Komisji Europejskiej na rzecz równości płci na lata 2020-2025, ogłoszonej w marcu 2020 r. Wśród celów tej strategii wskazuje się wzmocnienie Europejskiej Przestrzeni Badawczej (ERA), zapewnienie równych szans w środowisku pracy, w którym wszyscy, niezależnie od płci, mogą rozwijać swoje talenty, oraz lepsze zintegrowanie wymiaru płci w projektach naukowych w celu poprawy jakości badań, a także ich znaczenia dla społeczeństwa bazującego na wiedzy, technologii i innowacji. Opracowanie i wdrożenie Planu Równości Płci (ang. Gender Equality Plan - GEP) przez organizacje badawcze, jest jednym z elementów, które docelowo mają prowadzić do zwiększenia poziomu równouprawnienia wśród pracowników tych instytucji, a docelowo – prowadzić do zmian globalnych na rzecz równości płci.

Plan Równości Płci dla Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytutu Ciężkiej Syntezy Organicznej "Błachownia" opracowano opierając się zarówno o krajowe, jak i europejskie rekomendacje w obszarze równości płci oraz dobre praktyki wykorzystywane w instytucjach naukowych i badawczych. Plan Równości Płci został opracowany z myślą o wszystkich osobach obecnie pracujących w Sieć Badawcza Łukasiewicz - Instytucie Ciężkiej Syntezy Organicznej "Błachownia" (zwanym dalej Instytutem), jak i z zamiarem tworzenia pro-równościowego środowiska pracy dla przyszłych pracowników i pracowników naszego Instytutu.

Plan Równości Płci dla Łukasiewicz – ICSO "Błachownia" został przygotowany w oparciu o założenia Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE 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. L 2006. 204. 23), a także zgodnie z aktami prawnymi, takimi jak:

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 ze zm.),
- Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r., Kodeks rodzinny i opiekuńczy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1359 ze zm.),
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r., Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.),
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.),



- o Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1444 ze zm.).

Najistotniejszym celem Planu jest dążenie do tego, aby Łukasiewicz – ICSO "Blachownia" był miejscem wolnym od wszelkich uprzedzeń, stereotypów, przejawów nierównego czy dyskryminacyjnego traktowania ze względu na płeć, gdzie wszystkim pracownikom zapewnia się równe szanse i swobodę dla rozwoju zawodowego, naukowego i osobistego, gdzie wszyscy czują się bezpiecznie, a różnorodność pracowników traktowana jest w kategoriach wartości, dającej potencjał dla lepszego rozwoju nauki i innowacji.

Wdrożenie Planu Równości Płci oraz systemowe przyjęcie w Łukasiewicz – ICSO "Blachownia", zasad równości i akceptacji różnorodności w procesie prowadzenia badań naukowych i prac rozwojowych, przyniesie nieocenione korzyści, w postaci rozwoju potencjału i talentów w zróżnicowanych, złożonych zespołach, przyczyniając się do wzrostu kreatywności, innowacyjności, zwiększenia interdyscyplinarności oraz wydajności tych zespołów, a w konsekwencji do wzmocnienia pozycji konkurencyjnej Łukasiewicz – ICSO "Blachownia". Zakłada się również, że zapewnienie równości i akceptacji różnorodności będzie miało pozytywny wpływ na tworzenie kultury organizacji przyciągającej naukowe talenty, z uwagi na gwarantowane równe traktowanie w miejscu pracy, oraz sprawiedliwej, niedyskryminacyjnej oceny zdolności i umiejętności.

Niniejszy Plan powstał na podstawie analizy stanu zatrudnienia w roku 2020 z uwzględnieniem rozkładu płci wśród pracowników Instytutu oraz w oparciu o wyniki przeprowadzonego wśród pracowników Łukasiewicz - ICSO "Blachownia" badania ankietowego na temat równości płci, a także indywidualnych konsultacji z pracownikami Instytutu. Przy opracowywaniu Planu wzięto także pod uwagę kontekst organizacyjny Instytutu, w ten sposób postawiono diagnozę aktualnego stanu w obszarze równości płci, a przyjęte cele i działania, zostały w pełni dostosowane do potrzeb i możliwości organizacyjnych, infrastrukturalnych i finansowych Łukasiewicz - ICSO "Blachownia".

Plan Równości Płci dla Łukasiewicz – ICSO "Blachownia" to kompleksowa strategia działania w obszarze równości płci, zaplanowana na okres 4 lat: 2022 – 2025, oparta na trzech głównych celach, które realizowane będą poprzez określone działania z przypisaną odpowiedzialnością za ich realizację oraz harmonogramem. Postęp i skuteczność realizacji Planu będzie monitorowana za pomocą określonych wskaźników.

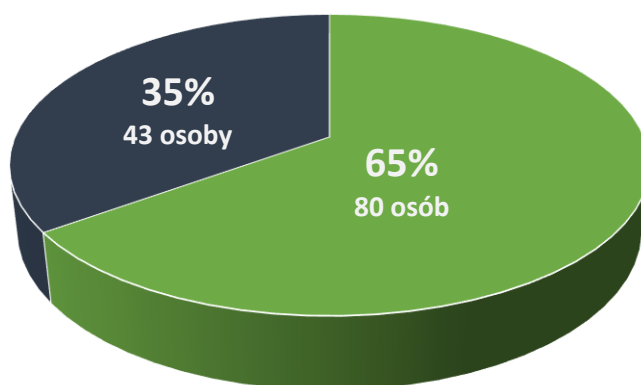


Diagnoza

Rozpoczęcie pracy nad Planem Równości Płci, wymagało zbadania aktualnej sytuacji w Łukasiewicz - ICSO "Błachownia" w obszarze równości płci. W tym celu zebrano dane na temat aktualnego rozkładu płci wśród pracowników z uwzględnieniem podziału na piony i stanowiska (zebrane dane dotyczyły roku 2020). Analizie poddano również dane dotyczące wynagrodzeń, udziału w realizacji projektów badawczych, nieobecności, awansów, podnoszenia kwalifikacji, a także przeanalizowano strukturę Rady Instytutu. Aktualny stan równouprawnienia w Łukasiewicz - ICSO "Błachownia" zbadano także poprzez analizę wyników ankiety na temat równości płci przeprowadzonej we wrześniu 2021 r., której zadaniem była weryfikacja aktualnego stanu, a także ocena postrzegania przez pracowników potrzeby i poziomu akceptacji środków na rzecz równości płci. Wyniki tej szerokiej analizy pozwoliły na zidentyfikowanie obszarów wymagających interwencji, które następnie uwzględniono w planie na rzecz równości płci.

Wyniki analizy danych

Według danych za 2020 rok, w Łukasiewicz - ICSO "Błachownia" zatrudnione były 123 osoby, w tym 65% stanowiły kobiety, a 35% mężczyźni (80 kobiet, 43 mężczyzn).

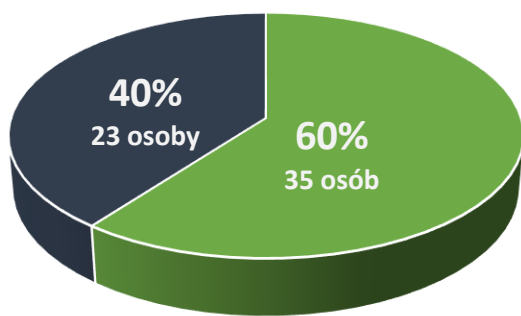


■ Kobiety ■ Mężczyźni

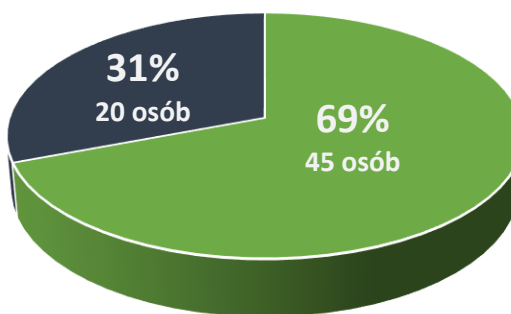
Struktura płci osób zatrudnionych w Łukasiewicz - ICSO "Błachownia"
(dane za 2020 r.)

Pracownicy zatrudnieni byli w dwóch pionach: pionie badawczym i pionie wsparcia, w których struktura zatrudnienia według płci, kształtowała się następująco:





■ Kobiety ■ Mężczyźni
Struktura płci osób zatrudnionych
w pionie badawczym Łukasiewicz -
ICSO "Blachownia"
(dane za 2020 r.)

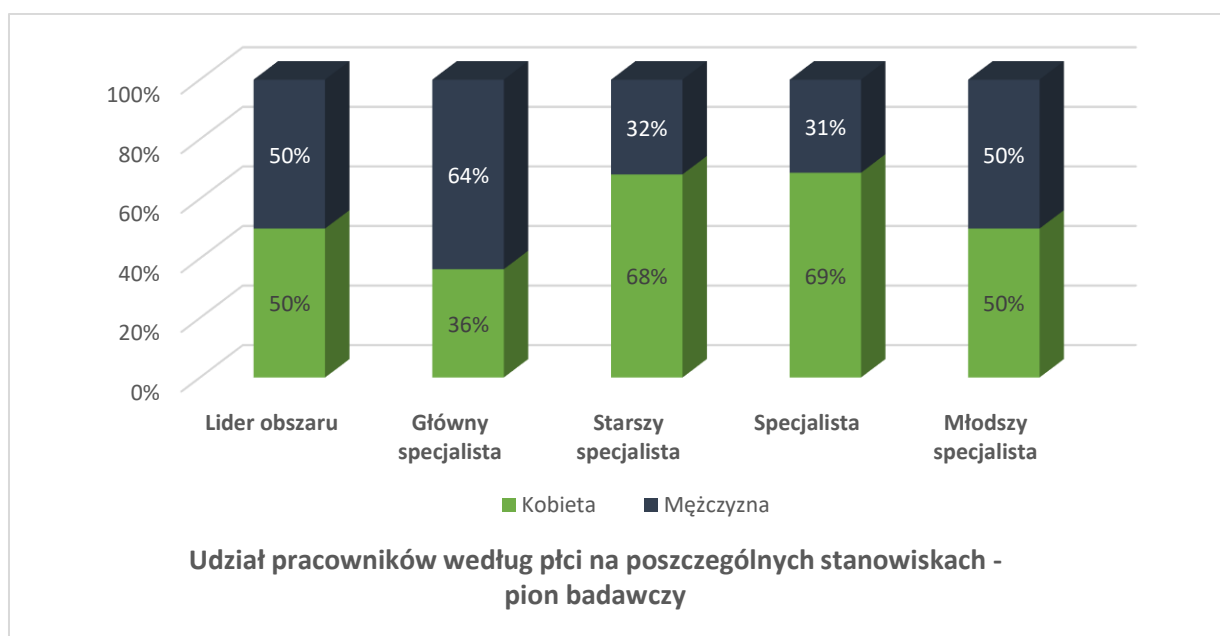
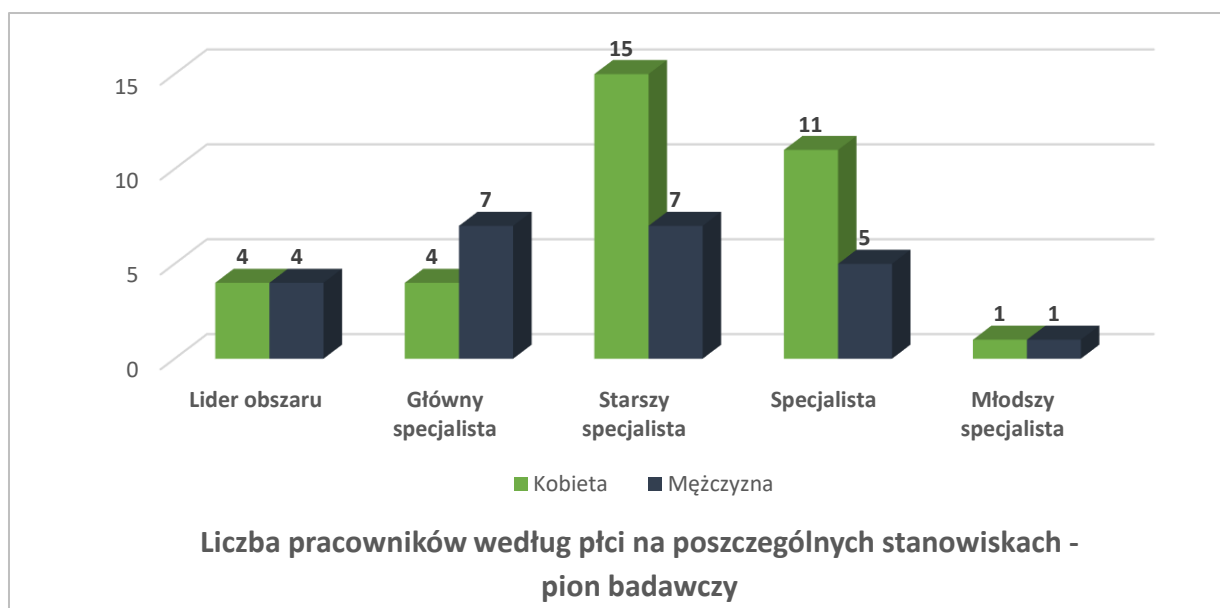


■ Kobiety ■ Mężczyźni
Struktura płci osób zatrudnionych
w pionie wsparcia Łukasiewicz - ICSO
"Blachownia"
(dane za 2020 r.)

Z przeprowadzonej analizy zebranych danych wynika, że w Łukasiewicz – ICSO "Blachownia" wśród zatrudnionych pracowników, przeważają kobiety (65% kobiet, w stosunku do 35% mężczyzn). Dysproporcja ta jest nieco mniejsza w pionie badawczym, gdzie mężczyźni stanowią 40% zatrudnionych, choć również trudno tu mówić o wyrównanych proporcjach w zatrudnieniu. Z zebranych danych wynika, że bardziej sfeminizowany jest pion wsparcia, w którym kobiety stanowią 69% zatrudnionych (45 osób) w stosunku do 31% mężczyzn (20 osób). Ta dysproporcja płci w strukturze zatrudnienia, najprawdopodobniej wynika z faktu, że znacząca część stanowisk w pionie wsparcia, to stanowiska administracyjne, które na rynku pracy cieszą się dużo większym zainteresowaniem wśród kobiet. Z kolei wśród kobiet zatrudnionych w pionie badawczym Instytutu aż 57 % stanowią kobiety pracujące w Centrum Badań Analitycznych, a jedynie 43% to kobiety zatrudnione w Grupach Badawczych Centrum Technologii i Gospodarki o Obiegu Zamkniętym. Ta dysproporcja również wynika z faktu, że stanowiska analityków cieszą się dużo większym zainteresowaniem wśród kobiet niż wśród mężczyzn (w rekrutacjach na stanowiska w Grupie Badawczej Analityka, podania mężczyzn zdarzają się rzadko), natomiast w Grupach Badawczych Centrum Technologii i Gospodarki o Obiegu Zamkniętym, gdzie specyfika zadań skupia się wokół opracowywania, wdrażania i doskonalenia technologii chemicznych, oferowane stanowiska cieszą się zdecydowanie większym zainteresowaniem wśród mężczyzn - wśród osób zatrudnionych w pionie badawczym w tym Centrum, stosunek ilości kobiet do ilości mężczyzn, wynosi 41% (15 osób) do 59% (22 osoby).

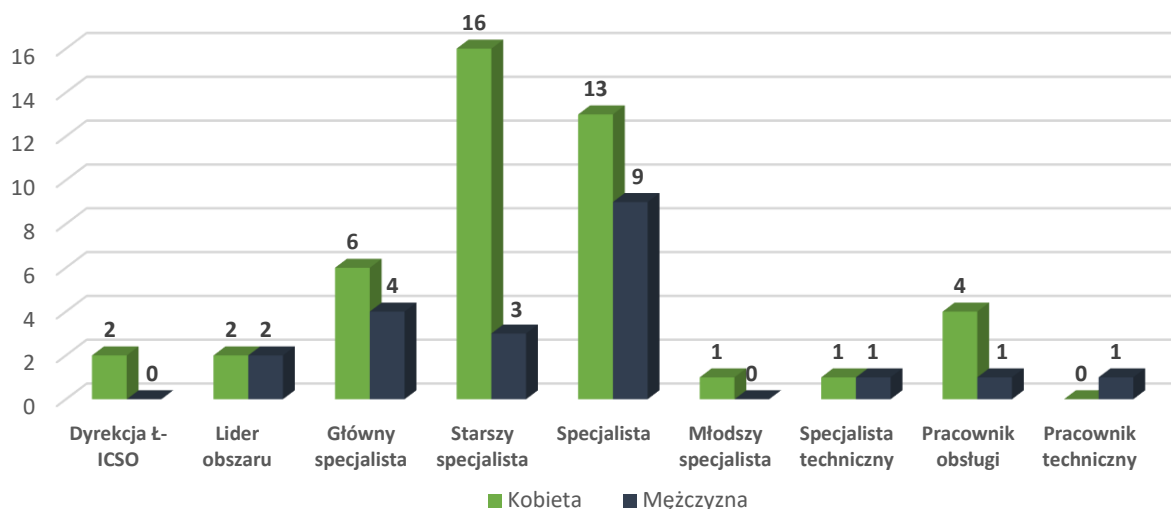
Analizie poddano również dane dotyczące rozkładu płci na poszczególnych stanowiskach zarówno w pionie badawczym, jak i w pionie wsparcia (dane za 2020 rok) – dane przedstawiono na poniższych wykresach.



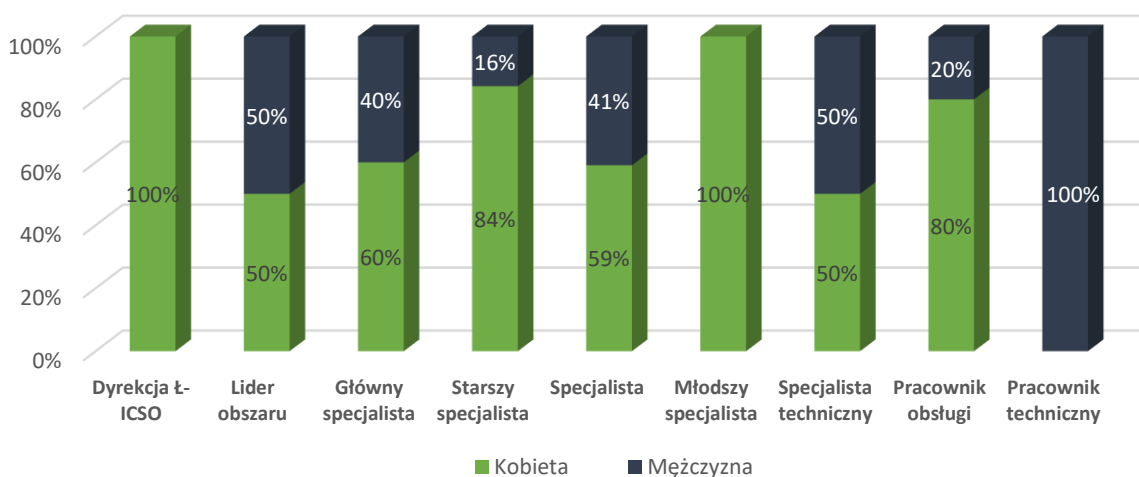


W pionie badawczym proporcja płci w przypadku najwyższego poziomu stanowiska, lidera obszaru, jest wyrównana – 50% kobiet do 50% mężczyzn. Stanowisko głównego specjalisty częściej zajmują mężczyźni – 64% w stosunku do 36% kobiet. Proporcja ta zmienia się na niższych poziomach stanowiska – na stanowisku starszego specjalisty oraz specjalisty obserwuje się przewagę kobiet. Z analizy danych wynika, że w pionie badawczym Łukasiewicz – ICSO „Błachownia”, zatrudnienie kobiet jest większe niż mężczyzn, jednak dotyczy ono częściej niższych stanowisk. Z przedstawionych danych można wysnuć wniosek, że ścieżki karier mężczyzn i ich rozwój zawodowy w pionie badawczym, przebiegają w sposób bardziej konsekwentny i przejrzysty. Mała liczba kobiet wśród głównych specjalistów, a znacząca wśród specjalistów i starszych specjalistów, sugeruje, że należy przyjrzeć się, czy istnieją powody spowolnienia rozwoju karier zawodowych kobiet w pionie badawczym.





Liczba pracowników według płci na poszczególnych stanowiskach - pion wsparcia



Udział pracowników według płci na poszczególnych stanowiskach - pion wsparcia

W pionie wsparcia Łukasiewicz-ICSO "Błachownia" na stanowisku lidera obszaru, podobnie jak w pionie badawczym, równowaga płci jest zachowana – 50% kobiet do 50% mężczyzn. Na pozostałych poziomach stanowisk, obserwowana jest dominacja kobiet, która najbardziej dostrzegalna jest w przypadku stanowiska starszego specjalisty, gdzie kobiety stanowią 84% zatrudnionych. Jak już wspomniano, przypuszczalnie ta dysproporcja wynika ze znacznie większego zainteresowania kobiet stanowiskami administracyjnymi, czyli stanowiskami dominującymi w pionie wsparcia. Łukasiewicz - ICSO "Błachownia" zapewnia wszystkim kandydatom do pracy, równe, niedyskryminacyjne zasady naboru. Procesy rekrutacyjne realizowane są w oparciu o wytyczne „Polityki Rekrutacyjnej Sieci Badawczej Łukasiewicz” oraz przyjęty „Regulamin naboru pracowników Łukasiewicz – ICSO "Błachownia"", co zapewnia otwarty i konkurencyjny nabór. Ocena kandydatów do pracy dokonywana jest przez niezależną komisję rekrutacyjną, przy wykorzystaniu wcześniej ustalonych, obiektywnych



i wystandaryzowanych kryteriów. Kandydaci na wszystkich etapach rekrutacji traktowani są jednakowo bez względu na płeć i mają równy dostęp do oferowanych przez Instytut miejsc pracy. Należy więc przyjąć, że dysproporcje płci w strukturze zatrudnienia Łukasiewicz – ICSO "Blachownia", spowodowana jest przyczynami obiektywnymi, nie noszącymi znamion dyskryminacji.

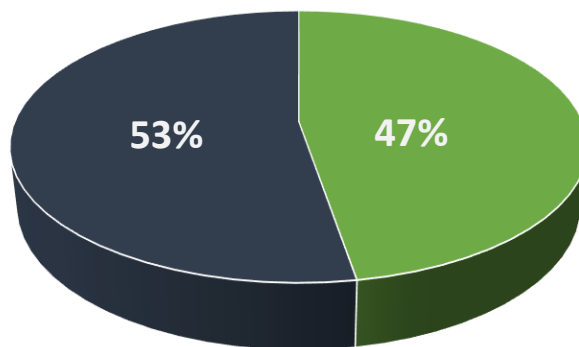
Dyrekcja Łukasiewicz – ICSO "Blachownia", zarządza Instytutem w składzie dwuosobowym: Dyrektor oraz Główna Księgowa (po. Z-cy Dyrektora ds. Finansowych i Operacyjnych). Oba stanowiska piastują kobiety – 100% (2 osoby).

Analizie poddano również skład osobowy Rady Łukasiewicz – ICSO "Blachownia" kadencji 2019 - 2023. Rozkład płci wśród członków Rady Instytutu kształtuje się następująco: 3 kobiety oraz 6 mężczyzn (33% kobiet do 67% mężczyzn). Funkcję przewodniczącego Rady, pełni mężczyzna.

Elementem diagnozy była również analiza rozkładu płci wśród członków zespołów badawczych realizujących w 2020 r., projekty dofinansowane zarówno krajowe, jak i międzynarodowe. Z przeprowadzonej analizy wynika, że zespoły badawcze składały się w 60% z kobiet oraz w 40% z mężczyzn. Taki rozkład płci we wskazanych zespołach, należy uznać za pochodną ogólnego rozkładu płci w pionie badawczym Instytutu, w którym proporcja płci to dokładnie 60% kobiet i 40% mężczyzn. Zachowanie równości płci jest widoczne także w przypadku pełnienia funkcji kierownika projektów badawczych – kobiety (50%), mężczyźni (50%).

Jako istotny element diagnozy sytuacji w obszarze równości płci, analizie poddano różnice wynagrodzeń otrzymywanych w Łukasiewicz – ICSO "Blachownia" przez kobiety i mężczyzn w 2020 r. Ze względu na brak możliwości anonimizacji danych dotyczących wynagrodzeń na niektórych stanowiskach, gdzie zatrudniona jest wyłącznie jedna lub zaledwie kilka osób, zdecydowano o przedstawieniu wyniku analizy wynagrodzeń ogółem dla wszystkich stanowisk w Łukasiewicz - ICSO "Blachownia". Z zebranych danych wynika, że proporcja wynagrodzeń pracowników obu płci, jest zachowana – strukturę średniomiesięcznych wynagrodzeń w podziale ze względu na płeć, przedstawia poniższy wykres.





Struktura średniomiesięcznych wynagrodzeń według płci osób zatrudnionych w Łukasiewicz - ICSO "Blachownia" (dane za 2020 r.)

Przy tak kształtującej się proporcji wynagrodzeń, biorąc pod uwagę, że na wysokość wynagrodzeń składa się wiele czynników, w tym przede wszystkim kompetencje, wiedza i umiejętności, można uznać, że równość płci w tym obszarze jest zachowana.

W obszarze rozwoju zawodowego, analizie poddano udział pracowników Łukasiewicz - ICSO "Blachownia" w różnych formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w postaci szkoleń, kursów, warsztatów, a także w ramach studiów zarówno I i II stopnia, jak i studiów doktoranckich. Ze zgromadzonych danych wynika, że w 2020 r. kobiety podnosiły swoje kwalifikacje, łącznie przez 119 dni szkoleniowych, natomiast mężczyźni przez 15 dni szkoleniowych. Można więc wnioskować, że kobiety chętniej podnoszą swoje kwalifikacje zawodowe, choć w części dysproporcja ta jest wynikową rozkładu płci w Łukasiewicz - ICSO "Blachownia" oraz faktu większej dostępności darmowych szkoleń on-line w tematyce, będącej przedmiotem zainteresowania pracowników pionu wsparcia, w którym zatrudniona jest większa liczba kobiet niż w pionie badawczym.

W 2020 r. pracownicy Instytutu, podnosili swoje kwalifikacje zawodowe, także poprzez przystąpienie do Wspólnej Szkoły Doktorskiej w ramach IV Edycji Programu Doktorat Wdrożeniowy. Do realizacji doktoratu wdrożeniowego w 2020 r., przystąpiła jednakowa liczba kobiet - 4 i mężczyzn - 4, co wskazuje na zachowanie równości płci w tym obszarze, a tym samym pozwala wysnuć wniosek o podobnym zaangażowaniu kobiet i mężczyzn w swój rozwój naukowy i chęć zdobywania stopni naukowych, oraz pełnym wsparciu Łukasiewicz - ICSO "Blachownia" dla tych młodych naukowców, bez względu na płeć.

Dane dotyczące awansów stanowiskowych w 2020 r., wskazują, że awans otrzymała tylko 1 osoba i była to kobieta. Przy tak ograniczonej ilości danych, nie jest możliwe wyciąganie jakichkolwiek wniosków, co do równości płci przy awansowaniu pracowników Łukasiewicz - ICSO "Blachownia".

Istotne dane dotyczące równości płci, uzyskano analizując również nieobecności pracowników Łukasiewicz - ICSO "Blachownia", spowodowane



obowiązkami rodzinnymi. Z analizy wynika, że w 2020 r. z urlopów rodzicielskich oraz wychowawczych, korzystały wyłącznie kobiety (łącznie odpowiednio przez 439 dni oraz 190 dni). W tym samym okresie z takiej możliwości nie skorzystał żaden mężczyzna. Podobna tendencja widoczna była również w analizie danych dotyczących opieki nad chorym, czy zdrowym dzieckiem, oraz opieki związanej z epidemią Covid-19. Z zasiłku opiekuńczego w przeliczeniu na liczbę dni, kobiety korzystały przez 67 dni, a mężczyźni przez 6 dni, z urlopu z tytułu opieki nad dzieckiem w przeliczeniu na liczbę dni, kobiety korzystały przez 47 dni, a mężczyźni przez 8 dni, natomiast z zasiłku opiekuńczego w przypadku zamknięcia żłobka, przedszkola, szkoły lub klubu dziecięcego z powodu COVID-19, kobiety korzystały przez 308 dni, gdy w tym samym okresie z tej możliwości, mężczyźni korzystali tylko przez 8 dni. Z przedstawionych danych jasno wypływa wniosek, że kobiety pracujące w Łukasiewicz – ICSO "Blachownia", w znacznie większym stopniu niż mężczyźni, zaangażowane są w obowiązki wynikające z opieki nad dziećmi.

Wyniki badania ankietowego na temat równości płci w Łukasiewicz – ICSO "Blachownia"

Poza analizą danych kadrowych, w celu sformułowania właściwych wniosków i diagnozy stanu równości płci w Łukasiewicz – ICSO "Blachownia", analizę rozszerzono o badanie ankietowe przeprowadzone wśród pracowników Instytutu. Badanie było dobrowolne i anonimowe i przeprowadzone zostało we wrześniu 2021 r. przez Centrum Łukasiewicz, a swoim zasięgiem obejmowało wszystkie Instytuty Sieci Badawczej Łukasiewicz. Celem badania była ocena postrzegania wśród pracowników stanu równości płci, zdiagnozowanie potrzeb i problemów w tym obszarze, związanych zarówno z doświadczeniami nierównego traktowania, dyskryminacji, trudności w łączeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym, jakich doświadczały pracownicy Łukasiewicz – ICSO "Blachownia", a także poziomu akceptacji środków na rzecz równości płci i potrzeby wsparcia ze strony Instytutu w tej dziedzinie. Dodatkowo badanie zawierało pytania dotyczące warunków pracy i możliwości uzyskania wsparcia rozwoju kariery zawodowej i naukowej, relacji w pracy, doświadczeń nierównego traktowania w rekrutacji, przy awansowaniu, czy przydziale zadań.

W badaniu ankietowym, które było badaniem dobrowolnym, udział wzięło 44 pracowników, co stanowiło 36% zatrudnionych w Łukasiewicz – ICSO "Blachownia", w tym 34 kobiety (77% uczestników badania) i 10 mężczyzn (23% uczestników badania).

Najważniejsze wnioski i ustalenia wynikające z przeprowadzonego badania, przedstawiono poniżej:

- temat równości płci wzbudzi dużo większe zainteresowanie wśród kobiet (43% zatrudnionych w Instytucie kobiet, zdecydowało się wypełnić ankietę) niż



wśród mężczyzn (zainteresowanych badaniem ankietowym, było zaledwie 23% zatrudnionych mężczyzn);

- kobiety deklarują, że to głównie na nich spoczywają obowiązki związane z opieką nad dziećmi/lub starszymi członkami rodziny (aż 57% badanych kobiet udzieliło takiej odpowiedzi), czego nie zadeklarował żaden mężczyzna; większość mężczyzn deklaruje natomiast wspólne dzielenie obowiązków ze współmałżonkiem/partnerem (67%, przy 36% takich odpowiedzi wśród kobiet);
- 50% badanych kobiety wskazuje, że opieka nad dziećmi i/lub starszymi członkami rodziny, utrudnia im rozwijanie kariery zawodowej; na tak zadane pytanie, twierdząco nie odpowiedział żaden mężczyzna;
- kobiety to również ta grupa, która deklaruje, że korzystała lub nadal korzysta z urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego/rodzicielskiego – 68%; w grupie badanych mężczyzn, żaden nie skorzystał z takiej możliwości;
- 50% kobiet i 60% mężczyzn deklaruje, że pozostawanie po godzinach w pracy, zdarza im się sporadycznie;
- 76% kobiet oraz wszyscy ankietowani mężczyźni wskazali, że nie spotkali się w Łukasiewicz - ICSO "Blachownia" z oczekiwaniem ze strony pracodawcy, że będą zostawali po godzinach w pracy;
- większość kobiet deklaruje, że przerwa w pracy związana z macierzyństwem nie miała wpływu na rozwój kariery zawodowej, czy naukowej (57%), jednak aż 39% uznaje, że przerwa ta wpłynęła negatywnie na przebieg ich dalszej kariery, a tylko 4% jest przeciwnego zdania;
- zarówno wśród ankietowanych kobiet jak i mężczyzn, większość deklaruje, że otrzymuje wsparcie ze strony rodziny w związku z ich obowiązkami służbowymi;
- większość ankietowanych nie spotyka się z wyrzutami ze strony rodziny w związku z pełnionymi obowiązkami służbowymi (36% ankietowanych), jednak aż 21% kobiet twierdzi, że sytuacja taka zdarza im się często;
- większość kobiet zadeklarowała, że w mniejszym lub większym stopniu, miewa poczucie, że zaniedbują swoją rodzinę z powodu obowiązków służbowych i/lub pracy badawczej, a także częściej pojawia się u nich poczucie winy z powodu pracy zawodowej/badawczej kosztem czasu spędzonego z dziećmi/członkami rodziny; wśród mężczyzn takie odczucia pojawiają się znacznie rzadziej (aż 50% z nich deklaruje, że nigdy takich odczuć nie miała);
- ankietowani wskazali, że pytania o plany rodzinne/dzieci stosunkowo rzadko pojawiały się w ich doświadczeniach w czasie rozmów o pracę, czy staż; żaden mężczyzna nie zadeklarował, żeby kiedykolwiek spotkał się w swoim życiu zawodowym, z tego typu pytaniami;



- 98% ankietowanych deklaruje, że nie spotkała się z jakimkolwiek innym przejawem dyskryminacji ze względu na płeć podczas procesu rekrutacji u obecnego pracodawcy (również w procesie wyboru do zespołu projektowego);
- większość osób biorących udział w badaniu nie spotkała się z przejawami dyskryminacji w procesie budowania kariery (79% kobiet oraz 90% mężczyzn);
- mężczyźni częściej aplikowali o granty ze środków zewnętrznych (50% mężczyzn, w stosunku do 21% kobiet);
- w obszarze wsparcia w przygotowywaniu wniosków w konkursach zewnętrznych, zarówno kobiety, jak i mężczyźni deklarują najczęściej wysoki, średni lub bardzo wysoki poziom wsparcia zarówno na poziomie administracyjnym, jak i merytorycznym w swoim zespole; 25% kobiet (pion badawczy) uznało, że wsparcie merytoryczne ze strony zespołu było niewystarczające;
- 77% badanych (pion badawczy) twierdzi, że nie spotkało się z utrudnianiem lub zniechęcaniem do składania wniosku o grant;
- 92% badanych zadeklarowało, że nigdy nie spotkało się z problemem uzyskania zgody przełożonych lub jednostki na złożenie wniosku o konkursy zewnętrzne bez podania konkretnej przyczyny;
- kobiety częściej deklarowały, że zdarzyło im się zrezygnować z ubiegania się o grant w konkursach krajowych lub zagranicznych (62% ankietowanych kobiet zatrudnionych w pionie badawczym, udzieliło takiej odpowiedzi, w stosunku do 40% mężczyzn odpowiadających w ten sam sposób); wśród przyczyn rezygnacji kobiety podawały najczęściej brak czasu na przygotowanie wniosku w związku z innymi obowiązkami służbowymi, lub w związku z pracą w projektach innych osób, brak wiary w możliwość odniesienia sukcesu oraz obawy, że ich dorobek naukowy nie jest wystarczający; powody, które wskazywali mężczyźni, to obawy związane z terminową realizacją grantu oraz brak dobrego pomysłu na projekt badawczy;
- z badania wynika, że kobiety w projektach wolą pełnić rolę wykonawcy, a mężczyźni w podobnym stopniu wybierają rolę wykonawcy oraz kierownika merytorycznego/administradora;
- kobiety uważają, że na tych samych stanowiskach ich zarobki są w porównaniu z mężczyznami, niższe (tak uważa 41% kobiet), 12% uważa, że są takie same, a tylko 6% uważa, że są wyższe; wśród mężczyzn odczucia są inne – 40% uważa, że zarobki kobiet są takie same, 20% twierdzi, że niższe, żaden mężczyzna nie uznał, że zarobki kobiet są wyższe;
- 50% badanych uznała, że w ich przekonaniu liczba zadań otrzymywanych przez nich w porównaniu do liczby zadań otrzymywanych przez przedstawicieli



- drugiej płci pracujących na tym samym stanowisku, jest taka sama; 29% kobiet uważają, że ilość wykonywanych przez nie zadań jest „raczej większa”;
- zarówno kobiety jak i mężczyźni wysoko oceniają poziom swojej niezależności zawodowej, w stosunku do etapu rozwoju naukowego;
 - 81% ankietowanych, którzy otrzymywali kiedykolwiek recenzje konkursowe, uznaje, że pojawiające się w nich argumenty nie były dyskryminacyjne;
 - 77% badanych nigdy nie czuła się wykluczona w środowisku pracy, a wśród osób, które zadeklarowały przeciwnie, są w równym stopniu przedstawiciele obu płci;
 - większość badanych (77%), którzy zadeklarowali, że kiedykolwiek potrzebowali wsparcia w swojej jednostce, związanego z sytuacją rodzinną, deklaruje, że otrzymało takie wsparcie;
 - większość ankietowanych (61%) uznało, że w Łukasiewicz – ICSO „Błachownia” istnieją systemowe ułatwienia biorące pod uwagę zobowiązania rodzinne naukowców, a 27% było przeciwnego zdania; ponadto 82% osób biorących udział w ankiecie, twierdzi że nie widzi potrzeby wprowadzania ułatwień w tym zakresie, a 18% oczekuje wprowadzenia konkretnych działań, wśród których najczęściej proponowano: większe uelastycznienie czasu pracy, upowszechnienie pracy na część etatu, pracę zdalną w różnych sytuacjach rodzinnych, pomoc w zorganizowaniu opieki wakacyjnej nad dziećmi;
 - 82% osób badanych deklaruje, że nie spotkała się z łamaniem zasad równości płci (takiej odpowiedzi udzieliło 79% kobiet i 90% mężczyzn); wśród pojedynczych głosów przeciwnego zdania przedstawiono przykłady dotyczące: subiektywnej oceny nierównych wynagrodzeń na niekorzyść kobiet, przydzielania kobietom gorszych zadań, lepszego traktowania mężczyzn, czy przydzielania kobietom stanowisk kierowniczych ze względu na wyższe kompetencje społeczne;
 - niemal wszyscy ankietowani na pytania dotyczące doświadczenia bezpośredniego niewłaściwego potraktowania, czy niestosownego lub niedozwolonego zachowania w otoczeniu zawodowym ze względu na płeć, odpowiedzieli przecząco; na pojedyncze doświadczenia tego rodzaju wskazały kobiety, opisując te zdarzenia jako komunikaty werbalne (komentarze, żarty) odwołujące się do stereotypowych przekonań na temat płci.



Plan działań w zakresie Równości Płci

Komisja Europejska zdefiniowała pięć obszarów kluczowych dla osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach, które powinny zostać ujęte w Planie 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.

Biorąc powyższe pod uwagę oraz odnosząc się do wniosków wpływających z diagnozy aktualnej sytuacji w obszarze równości płci w Łukasiewicz – ICSO "Blachownia", podjęto prace nad sformułowaniem najbardziej odpowiedniego Planu Równości Płci dla Instytutu. Wyniki wstępnej analizy pozwoliły zidentyfikować obszary interwencji, które należy uwzględnić w planie na rzecz równości płci. Istotnym punktem odniesienia dla sformułowania Planu Równości Płci, były Plany Równości Płci wdrożone na polskich i europejskich uczelniach oraz w europejskich organizacjach zajmujących się działalnością badawczo-rozwojową. Plan Równości Płci dla Łukasiewicz - ICSO "Blachownia" został oparty na **trzech celach**. Każdy z celów Planu został następnie zoperacjonalizowany poprzez określenie działań, wskaźników mierzących działania, terminów realizacji, osób/komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za realizację oraz osób, do których jest kierowany.

Cele główne Planu Równości Płci dla Łukasiewicz – ICSO "Blachownia"

Cel 1. Wzmocnienie kompetencji pracowników i całej organizacji w obszarze równości płci, poprzez prowadzenie działań na rzecz zwiększenia świadomości wagi zagadnień równościowych oraz kształtowanie pozytywnych postaw wobec różnorodności.

Cel 2. Dążenie do zapewnienia równowagi płci w zatrudnieniu, w tym w kadrze zarządczej, w obszarze rozwoju karier naukowych i zawodowych kobiet i mężczyzn, w procesach rekrutacyjnych, a także włączanie aspektu płci do treści z zakresu badań naukowych i innowacji.

Cel 3. Ułatwienie łączenia pracy zawodowej z życiem prywatnym/rodzinnym.



Plan Równości Płci dla Łukasiewicz - ICSO "Blachownia"

Cel 1. Wzmocnienie kompetencji pracowników i całej organizacji w obszarze równości płci, poprzez prowadzenie działań na rzecz zwiększenia świadomości wagi zagadnień równościowych oraz kształtowanie pozytywnych postaw wobec różnorodności.

Cel	Grupa odbiorców	Działania	Wskaźniki	Jednostka(-i) odpowiedzialne za działanie
Zwiększenie świadomości roli zagadnień równościowych oraz kształtowanie właściwych postaw wobec różnorodności	Osoba odpowiedzialna za realizację Planu Równości Płci	Powołanie w Łukasiewicz - ICSO "Blachownia" osoby odpowiedzialnej za realizację Planu Równości Płci z przypisaną odpowiedzialnością i zakresem zadań.	Powołanie osoby odpowiedzialnej wraz z powierzeniem jej zakresu zadań w obszarze równości – styczeń/luty 2022 r.	Dyrektor Łukasiewicz-ICSO "Blachownia"
	Pracownicy Łukasiewicz - ICSO "Blachownia"	Szkolenia zwiększające wiedzę oraz umiejętność rozpoznawania przejawów dyskryminacji, uprzedzeń i przemocy ze względu na płeć, a także wskazujące zasady skutecznego reagowania na nie.	Organizacja 2 szkoleń: 1- do końca 2022 r. oraz 2 – do końca 2024 r. Przeszkolenie co najmniej 50% pracowników Instytutu w ramach każdego ze szkoleń.	Osoba odpowiedzialna za realizację Planu Równości Płci w Łukasiewicz-ICSO "Blachownia"; Sekcja HR;
	Kadra zarządzająca Łukasiewicz-ICSO "Blachownia"	Szkolenia o tematyce równościowej i antydyskryminacyjnej przeznaczone dla kadr zarządzających.	Przeszkolenie co najmniej 90% kadry zarządzającej Instytutu do końca 2022 r.	Osoba odpowiedzialna za realizację Planu Równości Płci w Łukasiewicz-ICSO "Blachownia"; Sekcja HR;
	Pracownicy Łukasiewicz - ICSO "Blachownia"	Utworzenie w wewnętrznym intranecie, zakładki zawierającej informacje na temat zasad równości, procedur oraz zaleceń dotyczących równouprawnienia płci.	Przygotowanie zakładki wraz z udostępnieniem materiałów – do 30.06.2023 r. Uaktualnianie – przez cały okres obowiązywania Planu.	Osoba odpowiedzialna za realizację Planu Równości Płci w Łukasiewicz-ICSO "Blachownia"; Sekcja HR;



	Pracownicy Łukasiewicz - ICSO "Blachownia"	Przygotowanie i przeprowadzenie badania ankietowego na temat aktualnej sytuacji w Łukasiewicz - ICSO "Blachownia" w obszarze równości płci.	2 razy w okresie obowiązywania Planu: 1 – do 31.12.2023 r.; 2 – do 31.12.2025 r.	Osoba odpowiedzialna za realizację Planu Równości Płci w Łukasiewicz - ICSO "Blachownia"; Sekcja HR;
--	--	---	--	---

Cel 2. Dążenie do zapewnienia równowagi płci w zatrudnieniu, w tym w kadrze zarządczej, w obszarze rozwoju karier naukowych i zawodowych kobiet i mężczyzn, w procesach rekrutacyjnych, a także włączanie aspektu płci do treści z zakresu badań naukowych i innowacji.

Cel	Grupa odbiorców	Działania	Wskaźnik	Jednostka(-i) odpowiedzialna za działanie
Zapewnienie w Łukasiewicz - ICSO "Blachownia" równowagi płci w zatrudnieniu, w obszarze rozwoju karier naukowych i zawodowych kobiet i mężczyzn, w procesach rekrutacyjnych, a także włączanie aspektu płci do treści z zakresu badań naukowych i innowacji	Pracownicy Łukasiewicz - ICSO "Blachownia"	Opracowanie oraz wdrożenie wytycznych dotyczących niedyskryminacyjnych działań w obszarze rozwoju naukowego/zawodowego, a także w obszarze wynagradzania za pracę; utrzymanie zrównoważonego poziomu udziału kobiet i mężczyzn we wszystkich obszarach funkcjonowania Instytutu w tym również w procesach decyzyjnych.	Stworzenie wytycznych dotyczących niedyskryminacyjnych działań w obszarze rozwoju naukowego/zawodowego, a także w obszarze wynagradzania za pracę – realizacja III kwartał 2022 r. - II kwartał 2023 r. Zebranie i analiza danych kadrowych w podziale ze względu na płeć w celu monitorowania kierunków zmian – w ramach raportów rocznych.	Osoba odpowiedzialna za realizację Planu Równości Płci w Łukasiewicz-ICSO "Blachownia"; /Sekcja HR; Dział Organizacji; Liderzy i kierownicy komórek organizacyjnych ;
	Pracownicy Łukasiewicz - ICSO "Blachownia"	Przegląd i uaktualnienie dotychczasowych procedur (zarządzeń/regulaminów) i ich aktualizacja o tematykę równouprawnienia i przeciwdziałania wszelkim przejawom dyskryminacji i przemocy, w tych	Przegląd i uzupełnienie aktualnych zasad i procedur rekrutacyjnych i kadrowych, opracowanie narzędzi ułatwiających informowanie o nieprawidłowościach (mail dający możliwość anonimowego	Osoba odpowiedzialna za realizację Planu Równości Płci w Łukasiewicz - ICSO "Blachownia"; /Sekcja HR; Dział Organizacji;



		obszarach, w których jest to niezbędne.	zgłoszenia nieprawidłowości) – realizacja 06.2022 r. – 06.2023 r.	
	Pracownicy Łukasiewicz - ICSO "Blachownia"	Prowadzenie monitoringu wynagrodzeń oraz innych świadczeń pracowniczych na poszczególnych stanowiskach z uwzględnieniem kryterium płci – kontrola luki płacowej.	Zebranie i analiza danych dotyczących poziomu wynagrodzeń i innych świadczeń; tworzenie raportów na temat luki płacowej ze względu na płeć – realizacja na koniec każdego roku realizacji Planu Równości z uwzględnieniem w raporcie rocznym/przez cały okres obowiązywania Planu.	Osoba odpowiedzialna za realizację Planu Równości Płci w Łukasiewicz-ICSO "Blachownia"; /Sekcja HR; Sekcja Kadr i Płac
	Pracownicy pionu badawczego Łukasiewicz - ICSO "Blachownia"	Zapewnienie równowagi płci w zespołach realizujących projekty B+R finansowane ze źródeł zewnętrznych (krajowe i międzynarodowe)	Uzyskanie równowagi płci w 85% składów zespołów realizujących projekty badawcze do końca 2025 r. Bieżący monitoring składów zespołów – ewaluacja w raporcie rocznym/przez cały okres realizacji Planu.	Osoba odpowiedzialna za realizację Planu Równości Płci w Łukasiewicz-ICSO "Blachownia"; /Sekcja HR; Dział Projektów; Kierownicy projektów badawczych.

Cel 3. Ułatwienie łączenia pracy zawodowej z życiem prywatnym/rodzinnym.

Cel	Grupa odbiorców	Działania	Wskaźnik	Jednostka(-i) odpowiedzialne za działanie
W Łukasiewicz - ICSO "Blachownia" działają rozwiązania wspierające łączenie pracy z życiem	Pracownicy Łukasiewicz - ICSO "Blachownia"	Zdiagnozowanie rzeczywistych potrzeb pracowników Łukasiewicz - ICSO "Blachownia" w obszarze potrzeby wsparcia łączenia pracy zawodowej	Opracowanie i przeprowadzenie ankiety na temat potrzeb pracowników we wskazanym obszarze – do 31.12.2022 r.; Przedstawienie	Osoba odpowiedzialna za Plan Równości Płci w Łukasiewicz - ICSO "Blachownia";



prywatnym/ rodzinnym		z życiem rodzinnym; analiza możliwości wdrożenia wybranych działań.	wyników Dyrekcji Łukasiewicz – ICSO "Błachownia" do – I kwartał 2023 r. Wdrożenie wybranych działań – do II kwartał 2023 r.	/Dyrektor Łukasiewicz – ICSO "Błachownia"; Sekcja HR
	Pracownicy Łukasiewicz - ICSO "Błachownia "	Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy po urlopach rodzicielskich, w zakresie wsparcia ze strony Instytutu.	Przygotowanie i przeprowadzenie konsultacji i analiz; zdefiniowanie potrzeb; przedstawienie wyników w raporcie rocznym za 2023 r. Opracowanie propozycji działań – I kwartał 2024 r.	Osoba odpowiedzialna za Plan Równości Płci w Łukasiewicz – ICSO "Błachownia"; /Sekcja HR
	Pracownicy Łukasiewicz - ICSO "Błachownia "	Utworzenie wirtualnego miejsca wymiany doświadczeń, dzielenia się informacjami ułatwiającyymi wypełnianie codziennych obowiązków rodziny/rodzicielsk ich.	Utworzenie forum i umieszczenie na nim podstawowych informacji – do 31.12.2022 r. Bieżące uzupełnianie interesujących informacji przez cały okres obowiązywania Planu.	Osoba odpowiedzialna za Plan Równości Płci w Łukasiewicz – ICSO "Błachownia"; /Sekcja HR; Dział IT;

Cele ujęte w Planie Równości Płci dla Łukasiewicz – ICSO "Błachownia", mają za zadanie z jednej strony budowanie świadomości wagi zagadnień równościowych, z drugiej zaś mają przynieść zmiany na poziomie systemowym, instytucjonalnym wprowadzając nowe praktyki i procedury wpływające na tworzenie warunków pracy i kultury organizacji, dzięki którym będzie można lepiej realizować zasady równego traktowania ze względu na płeć.

Monitoring i ewaluacja Planu

Stan realizacji Planu Równości Płci dla Łukasiewicz - ICSO "Błachownia" na lata 2022-2025 będzie monitorowany przez osobę wyznaczoną przez Dyrektora Łukasiewicz – ICSO "Błachownia", do wdrożenia i realizacji Planu Równości Płci. Monitorowanie postępów w realizacji Planu, prowadzone będzie w sposób ciągły, a jego wyniki przedstawiane będą w formie raportu rocznego z postępu



wprowadzania Planu (w kontekście przyjętych wskaźników), opracowywanego dla każdego roku realizacji Planu w terminie do końca pierwszego kwartału roku następnego.

Przyjmuje się ponadto, że przyjęty Plan na rzecz równouprawnienia płci nie jest statyczny i jeżeli w wyniku wewnętrznej ewaluacji dostrzeżona zostanie potrzeba jego aktualizacji lub zmiany, Plan Równości Płci zostanie dostosowany do aktualnych potrzeb i priorytetów organizacji w obszarze równości płci.

Plan Równości Płci dla Łukasiewicz - ICSO "Blachownia" zostanie rozpowszechniony wśród pracowników Instytutu oraz upubliczniony na jego stronie internetowej.

Źródła

1. „Plan Równości Płci – jak to zrobić” – Biuro Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli https://informacje.pan.pl/images/2021/Opracowanie_Plan_R%C3%B3wno%C5%9Bci_P%C5%82ci_jak_to_zrobi%C4%87_v1.1.pdf
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 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=RO>.
3. European Institute for Gender Equality (2016), Gender Equality in Academia and Research <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/objectives-genderequality-research>.
4. European Commission (2012), Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth.
5. Europejska Karta Naukowca https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/domains/pl/karta_i_kodeks_broszura_pl.pdf
6. Gender Equality Strategy 2020-2025: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>, where it states: "In Horizon Europe, having in place a Gender Equality Plan (GEP) will become an eligibility criterion for public research and innovation organisations. As a result, research institutions applying for funding will be required to have a GEP in place."
7. NCN, Informacja na temat udziału kobiet i mężczyzn w projektach badawczych finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki w latach 2011-2018. https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/informacja_na_temat_udzialu_kobiet_i_mezczyzn_w_projektach_NCN_2011-2018.pdf
8. NCN (2019b) Stanowisko Narodowego Centrum Nauki w sprawie równego dostępu kobiet i mężczyzn do środków finansowych na badania naukowe https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2019_02_stanowisko_ncn_ws_rowne_go_dostepu_kobiet_i_mezczyzn.pdf. Program Horyzont EUROPE 2021-2027 - program inwestycyjny UE w zakresie badań naukowych i innowacji.

