



**Plan Równości Płci w Łukasiewicz – Instytucie
Ceramiki i Materiałów Budowlanych
na lata 2022-2026**

Spis treści

Wprowadzenie	3
1. Metodyka pracy nad GEP	4
2. Diagnoza	6
3. Plan działań w zakresie GEP	10
4. Harmonogram działań w zakresie GEP	11
5. Zarządzanie, monitorowanie i ewaluacja działań GEP	14
6. Załączniki	15



Wprowadzenie

Przedkładamy Państwu „Plan Równości Płci” dla Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytutu Ceramiki i Materiałów Budowlanych (nazywanego dalej Instytutem), którego rolą jest wspieranie działań na rzecz równości płci poprzez dążenie do zniesienia uprzedzeń ze względu na płeć oraz różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn. Ponadto plan przyczynić ma się do poprawy równowagi między życiem zawodowym i prywatnym pracowników Instytutu. Założenia planu gwarantują dążenie do równości kobiet i mężczyzn w zakresie rozwoju zawodowego i naukowego, w tym w obszarze badań naukowych i innowacji, przy uwzględnieniu zasad sprawiedliwego wynagrodzenia, bez dyskryminacji ze względu na płeć.

Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Ceramiki i Materiałów Budowlanych w Krakowie jest wiodącą jednostką naukową w dziedzinie materiałów budowlanych, szkła, ceramiki, materiałów ogniotrwałych i ochrony środowiska, a także biomateriałów. Wieloletnie doświadczenie we współpracy z przemysłem w zakresie projektów badawczych oraz wdrożeń przemysłowych procentuje postrzeganiem Instytutu jako wiarygodnego i rzetelnego partnera biznesowego.

Za sprawą wysoko wykwalifikowanej kadry naukowców Instytut jest twórcą wielu innowacyjnych rozwiązań technologicznych, które zostały opatentowane i wdrożone w przemyśle.

Wprowadzenie dobrych praktyk, a także usprawnienie komunikacji wewnątrz organizacji pomiędzy rozproszonymi jednostkami organizacyjnymi Instytutu pozwoli na wzmocnienie i upowszechnienie rozwiązań prorównościowych mających na celu zapewnienie przyjaznej atmosfery w pracy opartej na zaufaniu i partnerskim dialogu. Z drugiej strony zapewnienie wczesnego systemu reagowania na wszelkie objawy dyskryminacji pozwoli na tworzenie bezpiecznego środowiska pracy, w którym wszystkie osoby traktowane są z godnością i szacunkiem.

„Plan Równości Płci” Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytutu Ceramiki i Materiałów Budowlanych stanowi wynik przeprowadzonych ankiet, analiz i konsultacji pracowniczych.



1. Metodyka pracy nad GEP

Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Ceramiki i Materiałów Budowlanych powołał zespół ds. opracowania Planu Równości Płci w Instytucie (koordynatorów GEP), którego skład uwzględniał potrzebę zaangażowania pracowników związanych stanowiskowo z dziedziną zarządzania zasobami ludzkimi, działaniami kontrolnymi i audytowymi oraz z doświadczeniem projektowym.

Plan Równości Płci powstawał we współpracy i przy udziale pracowników Centrum Łukasiewicz.

Koordinatory GEP uczestniczyli w webinarze pt. „Plany Równości Płci (GEP) w Horyzoncie Europa” organizowanym przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju oraz Business & Science Poland oraz w warsztatach z tworzenia Planu Równości Płci organizowanych przez Centrum Łukasiewicz wspólnie z Krajowym Punktem Kontaktowym.

Dokonano przeglądu procedur w zakresie równości płci w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytucie Ceramiki i Materiałów Budowlanych, na podstawie którego przygotowano raport stanowiący załącznik do niniejszej Planu.

Na podstawie specjalnie opracowanego formularza zebrano dane dotyczące równości płci w Instytucie za 2020 r., służące wykazaniu ewentualnych dysproporcji, ich analizy i podjęcia działań zaradczych.

Udostępniono wśród pracowników dobrowolną i anonimową ankietę dot. równości płci w Instytucie (wyniki ankiety w załączeniu), a zebrane w ten sposób dane pomogły zidentyfikować potrzeby pracowników.

Przekazano pracownikom informacje dotyczące zagadnie równości płci i GEP oraz umożliwiono pracownikom aktywne włączenie się w działania równościowe.

Kluczowe akty prawne wykorzystane podczas opracowywania GEP:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.),



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. Urz. UE L 2006. 204. 23),
3. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 z późn. zm.).



2. Diagnoza

Struktura zatrudnienia - pracownice i pracownicy Instytutu

Rozkład płci wśród osób pracujących w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytucie Ceramiki i Materiałów Budowlanych w 2020 r. przedstawia się w następujących sposób: 161,5 etatów przypadało na kobiety, podczas gdy mężczyźni zajmowali 165,5 etatów. Bazując na zaleceniach Komisji Europejskiej w badaniach zwrócono szczególną uwagę na rozkład płci pośród osób pracujących naukowo z uwzględnieniem stopni naukowych, zajmowanych stanowisk i pracy w poszczególnych pionach: badawczym i wsparcia.

W podziale na stanowiska kierownicze najwyższego szczebla mamy przewagę kobiet – 5 os., w stosunku do mężczyzn – 2 os. Jest to sytuacja nietypowa i rzadka w skali kraju, jak i Unii Europejskiej, ponieważ pokazuje wysokie zaangażowanie kobiet na szczeblu decyzyjnym oraz uwydatnia bardzo duże zdolności liderkie kobiet w tym obszarze. Organizacja w swojej polityce kadrowej wsparła dążenia kobiet i ich kompetencje przywódcze.

W rozkładzie pracowników w podziale na piony, kobiety przeważają w pionie badawczym, gdzie przypadają na nie 33 etaty, podczas gdy w przypadku mężczyzn jest to 22,5 etatu. Pomimo trudności z jakimi zmagają się kobiety na rynku pracy wykazując problemy z rozwojem karier naukowych sytuacja w Instytucie jest stabilna, co wskazuje na zapewnienie właściwego dostępu do możliwości rozwoju naukowego. Mniejsza ilość mężczyzn w tej kategorii powinna skłonić do przyjęcia przez organizację strategii zachęcającej do rozwoju kariery naukowej panów.

Z kolei w pionie wsparcia obserwujemy przewagę mężczyzn – 138,5 etatów, podczas gdy kobiety zajmują 125 etatów. Wiąże się to ze specyfiką pracy oraz zajmowanymi stanowiskami przypisanymi stricte męskim zawodom. Jednak różnica w pionie wsparcia jest niewielka, a panie wykonują prace, które ze względu na krąg kulturowy mogą być kojarzone jako wykonywane przez kobiety. W przyszłości można skupić się na wyrównaniu różnic, angażując więcej kobiet i mężczyzn do prac przypisanych płci przeciwnej, jednak problematyczna może być tutaj dostępność zasobów na rynku pracy. Polityka zatrudniania stosowana w Instytucie spełnia zasady otwartości i konkurencyjności.



W przypadku aplikacji na wolne stanowiska pracy o wyborze odpowiedniej osoby decydują wyłącznie względy merytoryczne poparte obiektywną oceną wiedzy i doświadczenia, a nie stereotypowo przypisane do płci cechy i predyspozycje.

Zachowana jest równowaga w pionie badawczym w rozkładzie pracowników na stanowiskach: lidera obszaru, specjalisty, młodszego specjalisty. Kobiety przeważają na stanowiskach pionu wsparcia: głównego specjalisty, starszego specjalisty, specjalisty. Z kolei mężczyźni przeważają w pionie wsparcia na stanowiskach: starszego inżyniera, samodzielnego inżyniera, specjalisty technicznego, pracownika obsługi, pracownika technicznego.

W skali całego Instytutu w przypadku pracownic i pracowników naukowych z tytułem doktora proporcja płci jest przeważająca po stronie kobiet - 60% (23 osoby), mężczyźni - 40% (17 osób). W zakresie podnoszenia kwalifikacji kobiety są w zdecydowanej większości, co wskazuje na duży potencjał. Zasada równości szans gwarantuje i kobietom i mężczyznom, takie same możliwości rozwoju naukowego.

Tabela nr 1. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych z podziałem na płeć w 2020 r.

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych		
	Kobieta	Mężczyzna
Kursy w krótkim wymiarze czasu	59	35
Studia	11	3
w tym:		
Studia podyplomowe	5	1
Studia I stopnia	0	0
Studia II stopnia	2	2
Studia III stopnia	3	0
MBA	1	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Działu HR.

W przypadku podnoszenia kwalifikacji zawodowych zauważyć można znaczną dysproporcję na korzyść kobiet. W 2020 r. aż 11 pracownic Instytutu podjęło bądź kontynuowało studia wyższe, z kolei wśród mężczyzn były to jedynie 3 osoby. Nieco lepiej wygląda sytuacja w przypadku kursów w krótkim



wymiarze czasu, gdzie proporcja ta wynosiła 59 kobiet do 34 mężczyzn. Wskazuję to na potrzebę intensyfikacji działań na rzecz aktywnego wspierania rozwoju zawodowego wśród mężczyzn zatrudnionych w Instytucie.

Różnica w wynagrodzeniach (wyrażona w kwotach średniorocznego wynagrodzenia zasadniczego wraz z stałymi elementami wynagrodzenia) pomiędzy kobietami a mężczyznami w 2020 r. wskazuję, iż średnio to kobiety zarabiają nieznacznie więcej, tj. o 3,91%. Powyższe uznać jednak należy za marginalne i potwierdzające stosowanie równości w wynagrodzeniu. Podział wynagrodzeń wyrażonych średniorocznie na stanowiskach tej samej kategorii jest porównywalny między kobietami a mężczyznami. Z kolei zestawienie wypłacanych dodatków do wynagrodzeń, premii, nagród itd. monituje wysokie dysproporcje uzyskanych wartości zdecydowanie na korzyść grupy mężczyzn, którzy otrzymują średnio o 21,74% wyższe dochody z tego tytułu. Tendencja ta utrzymuje się także w podziale na zajmowane stanowiska. Dysproporcja ta w niektórych przypadkach osiąga bardzo duże rozbieżności, co wymaga wprowadzenia czynności wyjaśniających (w celu weryfikacji czy różnica jest obiektywna i zasadna) oraz ewentualnych działań korygujących i niwelujących powstały podział.

Wyniki ankiet/konsultacji pracowniczych związanych z równością

Przeprowadzono konsultacje wśród pracowników Instytutu poprzez wprowadzenie anonimowej ankiety. Celem badania było zdiagnozowanie potrzeb i problemów związanych z doświadczaniem dyskryminacji, nierówności czy problemów wynikających z pogodzeniem pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Dodatkowo zapytano o warunki pracy i możliwości rozwoju.

Z przeprowadzonego badania ankietowego udostępnionego wszystkim pracownikom Instytutu wynika, że:

- często pracownicy wskazywali na trudności w pogodzeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym oraz konieczność udowodnienia swojej wartości (konieczność nadgodzin, duża ilość zadań, dodatkowe czynności poza zakresem obowiązków itp.),



- zdarzyło im się doświadczyć niestosownych komentarzy lub żartów odwołujących się do płci, nieadekwatnych zachowań,
- osoby wskazywały na nierówności przy awansach,
- ok. 1/3 pracowników odczuwała uczucia wykluczenia w środowisku pracy.

Przeprowadzono przegląd procedur w zakresie równości płci

Dokonany przegląd aktów prawa wewnątrzzakładowego pod kątem równości płci, wykazał iż w Instytucie nie występują systemowe rozwiązania, które skutkować mogą powstawaniem bądź pogłębianiem nierówności w zatrudnieniu ze względu na płeć pracownika. Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Ceramiki i Materiałów Budowlanych w swojej organizacji posiada funkcjonujące narzędzia do wspierania pracowników i rozwiązywania konfliktów. Podstawowymi dokumentami w tej kwestii są:

- Zarządzeniem Nr 10/2021 r. Dyrektora Łukasiewicz – Instytutu Ceramiki i Materiałów Budowlanych z dnia 14 maja 2021 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytucie Ceramiki i Materiałów Budowlanych,
- Zarządzenie nr 11/2021 Dyrektora Łukasiewicz – Instytutu Ceramiki i Materiałów Budowlanych z dnia 14 maja 2021 r. w sprawie: wprowadzenia informacji dotyczącej równego traktowania w zatrudnieniu oraz zakazu mobbingu i Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytucie Ceramiki i Materiałów Budowlanych,
- Zarządzenie nr 33/2021 Dyrektora Łukasiewicz – Instytutu Ceramiki i Materiałów Budowlanych z dnia 27 października 2021 r. w sprawie: wprowadzenia systemu zatrudniania i awansów pracowników w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytucie Ceramiki i Materiałów Budowlanych.



3. Plan działań w zakresie GEP

Zakładane cele w ramach Planu Równości Płci dla Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytutu Ceramiki i Materiałów Budowlanych przedstawione zostały w poniższej Tabeli nr 2.

Tabela nr 2. Zakładane cele w ramach Planu Równości Płci

Cel 1.
Zwiększenie świadomości pracowników w zakresie zagadnień równościowych, przemocy ze względu na płeć. Budowanie pozytywnego wizerunku postaw różnorodności, kształtowanie pozytywnych relacji pomiędzy pracownikami.
Cel 2.
Zachęcanie do rozwoju karier naukowych osób niezależnie od płci. Zmotywowanie i zachęcanie większej ilości mężczyzn do rozwijania karier naukowych. Dążenie do zachowania równowagi poprzez włączenie wymiaru płci do treści badawczych, naukowych i projektowych.
Cel 3.
Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym pracowników (work-life balance).
Cel 4.
Wdrożenie rozwiązań i narzędzi promujących zasadę równości płci.

Zródło: opracowanie własne



4. Harmonogram działań w zakresie GEP

Cel 1. Zwiększenie świadomości pracowników w zakresie zagadnień równościowych, przemocy ze względu na płeć. Budowanie pozytywnego wizerunku postaw różnorodności, kształtowanie pozytywnych relacji pomiędzy pracownikami.

- *Szkolenia edukacyjne poświęcone przeciwdziałaniu dyskryminacji, przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałaniu molestowaniu seksualnemu w celu zwiększenia świadomości pracowników, w tym kadry decyzyjnej instytucji na tematy związane z równością płci i nieświadomionych uprzedzeń ze względu na płeć.*
- **Wskaźnik:** Organizacja lub uczestnictwo w szkoleniu dla pracowników dotyczącym zagadnienia równości płci (raz w roku).
- *Upowszechnianie materiałów informacyjnych o równości między kobietami i mężczyznami.*

Wskaźnik: Utworzenie łatwo dostępnej zakładki na stronie BIP oraz stronie internetowej Instytutu gdzie zostanie zamieszczony Plan Równości Płci oraz materiały informacyjne.

Cel 2. Zachęcanie do rozwoju karier naukowych osób niezależnie od płci. Zmotywowanie i zachęcenie większej ilości mężczyzn do rozwijania karier naukowych. Dążenie do zachowania równowagi poprzez włączenie wymiaru płci do treści badawczych, naukowych i projektowych.

- *Dążenie do zachowania równowagi płci w powołanych zespołach projektowych.*
- **Wskaźnik:** Powoływanie zespołów projektowego przy zachowaniu równowagi płci, o ile pozwolą na to dostępne zasoby i zakres merytoryczny projektu.
- *Zachęcanie pracowników do udziału w konkursach grantowych, projektach i publikacjach.*



Wskaźnik: Minimalna liczba aplikacji i złożonych wniosków z podziałem na płcie¹.

Cel 3. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym pracowników (work-life balance).

- *Stworzenie odpowiednich warunków pracy dla osób zatrudnionych w pionie badawczym i wsparcia pozwalających na łączenie pracy z życiem rodzinnym (work-life balance).*

Wskaźnik: Przygotowanie rozwiązań organizacyjnych przyczyniających się do godzenia pracy naukowej i zawodowej z życiem prywatnym.

Cel 4. Wdrożenie rozwiązań i narzędzi promujących zasadę równości płci.

- *Powołanie Zespołu ds. Równości Płci lub Pełnomocnika ds. Równości Płci, do którego zadań będzie należała diagnoza problematyki poziomu bezpieczeństwa i równego traktowania, podejmowanie działań prewencyjnych.*

Wskaźnik: Zarządzenie powołujące zespół lub utworzenie stanowiska pełnomocnika.

- *Zachęcenie do zgłaszania potrzeb i uwag pracowników na dedykowanego maila w zakresie tematyki równości płci.*

Wskaźnik: Utworzenie docelowej skrzynki mailowej.

- *Prowadzenie otwartego dialogu oraz inicjatyw oddolnych z innymi jednostkami współpracującymi z Instytutem.*

Wskaźnik: Liczba kontaktów i wymiana doświadczeń w przedmiotowym zakresie, adaptacja dobrych praktyk.

¹ Minimalna liczba określona zostanie w ramach działań wdrożeniowych w 2022 r.



Realizacja planu będzie przeprowadzona z wykorzystaniem wymienionych powyżej rozwiązań i narzędzi, adekwatnie do aktualnych wymogów.

Nadzór nad realizacją Planu Równości Płci sprawuje Dyrektor Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytutu Ceramiki i Materiałów Budowlanych.

Poszczególne cele stanowiące fundament realizacji planu będą sukcesywnie wdrażane w Instytucie – stosownie do aktualnych potrzeb i możliwości, w tym szczególności możliwości finansowych. Jednostka uwzględni potrzebę finansowania zadań związanych z wdrożeniem i realizacją Planu w zakresie równości płci.

W razie potrzeby dostosowania planu do zmieniającej się rzeczywistości w zakresie równości Dyrektor Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytutu Ceramiki i Materiałów Budowlanych wyda odpowiednie zarządzenie lub inny akt wewnętrzny wynikający z jego kompetencji.

Termin realizacji: 2022 - 2026



5. Zarządzanie, monitorowanie i ewaluacja działań GEP

„Plan Równości Płci” dla Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytutu Ceramiki i Materiałów Budowlanych będzie monitorowany, aktualizowany i modyfikowany w przypadku konieczności. Instytut zakłada dokonywanie następujących działań monitorujących i ewaluacyjnych:

- Przeprowadzanie ankiet i badań monitorujących tematykę równościową, analiza danych i wyciąganie stosownych wniosków w tym zakresie.
- Publikacja corocznych sprawozdań z realizacji planu oraz na temat nierówności płci w różnych kategoriach zawodowych i na stanowiskach kierowniczych, w tym postępów w działaniach i ich rezultatów.



6. Załączniki

1. Sprawozdanie z przeglądu procedur w zakresie równości płci Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Ceramiki i Materiałów Budowlanych.
2. Wyniki ankiety dot. równości płci w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytucie Ceramiki i Materiałów Budowlanych.

