



**Łukasiewicz**

Instytut Inżynierii Materiałów  
Polimerowych i Barwników



**Plan Równości Płci w Łukasiewicz – Instytucie  
Inżynierii Materiałów Polimerowych i Barwników  
na lata 2022-2026**

## Spis treści

Wprowadzenie .....	2
1. Metodyka pracy.....	3
2. Diagnoza .....	3
3. Cele Planu Równości Płci dla Łukasiewicz - IMPiB.....	13
4. Plan działań.....	14
5. Zarządzanie, monitorowanie i ewaluacja działań GEP .....	16

## Wprowadzenie

Przekazujemy Państwu „Plan Równości Płci w Łukasiewicz – Instytucie Inżynierii Materiałów Polimerowych i Barwników na lata 2022-2026” opracowany dla wszystkich Pracowników Instytutu.

Zasadniczym celem „Planu Równości Płci” jest sprawienie, by Łukasiewicz - IMPiB był miejscem bezpiecznym dla wszystkich, funkcjonującym z poszanowaniem równości i różnorodności, wolnym od dyskryminacji, oraz zapewniającym wszystkim pracownikom swobodę rozwoju naukowego i osobistego. Celem Planu jest działanie w kierunku uczynienia z Łukasiewicz – IMPiB miejsca 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. Plany na rzecz równości płci mają udoskonalić politykę rekrutacyjną i kadrową tak, aby umożliwić wszystkim pracownikom i doktorantom wolny od przeszkód rozwój naukowy i osobisty. Mają także ułatwiać łączenie pracy z życiem rodzinnym pracowników.

Plan Równości Płci (z ang. Gender Equality Plan - GEP) jest dokumentem, którego podstawowym celem jest zapewnienie wszystkim pracownikom bez względu na płeć równego dostępu do rozwoju kariery zawodowej pozostającego w zgodzie z życiem rodzinnym. Przygotowane rozwiązania mają podnieść świadomość na temat równości, poprawić równowagę płci wśród pracowników biorących udział w projektach naukowo-badawczych, jak również zwiększyć wiedzę na temat mobbingu i dyskryminacji. Ustalony tryb postępowania pozwoli wdrożyć system monitorowania równości płci oraz działania zapobiegające dyskryminacji. Inicjatywy podejmowane w ramach Planu Równości Płci będą cyklicznie monitorowane, a wnioski publikowane począwszy od 2023.

Wprowadzenie Planu Równości Płci w Łukasiewicz – IMPiB ma na celu zapewnienie równych szans w środowisku pracy, w którym wszyscy, niezależnie od płci, mogą rozwijać karierę zawodową z uwzględnieniem swojej roli społecznej. Jego zadaniem jest także lepsze zintegrowanie wymiaru płci w projektach naukowych w celu poprawy jakości badań, a także ich znaczenia dla społeczeństwa bazującego na wiedzy, technologii i innowacji zgodnie ze strategią Komisji Europejskiej na rzecz równości płci na lata 2020-2025.

Celem wprowadzenia GEP jest zapewnienie możliwości dostępu do zasobów i działań, aby każda osoba miała **równe szanse** na realizację oraz rozwój zawodowy i naukowy.

Plan osiągnięcia równości płci i eliminowanie przyczyn braku równowagi płci obejmuje następujące obszary:

1. Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i w kulturze organizacyjnej Instytutu,
2. Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych
3. Równość płci podczas procesu rekrutacji oraz przebiegu kariery zawodowej,
4. Włączenie perspektywy płci w proces badań i innowacji,

5. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu i mobbingowi.

Na co dzień kierujemy się takimi wartościami jak: szacunek, równość i tolerancja, dlatego prezentujemy niezgodę na istnienie jakichkolwiek form dyskryminacji, nierównego traktowania czy wykluczenia.

## 1. Metodyka pracy

Zakres działań ukierunkowany na opracowanie Planu Równości Płci objął:

1. Przeprowadzenie analizy stanu obecnego w oparciu stan zatrudnienia (na koniec 2020 r.) i wyniki ankiety przeprowadzonej w Łukasiewicz – IMPiB, w celu identyfikacji przypadków dyskryminacji i uprzedzeń związanych z płcią, mobbingiem, łączeniem pracy zawodowej z życiem rodzinnym i opracowanie diagnozy.
2. Rozmowy z pracownikami na temat atmosfery i warunków pracy w Łukasiewicz – IMPiB.
3. Zidentyfikowanie istotnych problemów dotyczących dyskryminacji i opracowanie planu działań w celu zminimalizowania/eliminacji nieprawidłowych zachowań.
4. Ustalenie celów i oraz metod monitorowania pozwalających uzyskać mierzalne wyniki realizacji tych celów w zakresie dążenia do równości płci w Łukasiewicz - IMPiB.

Prace prowadzone były przez wyznaczony zespół pracowników, który przeprowadził analizę wyników ankiety oraz przeprowadził szereg rozmów z pracownikami Łukasiewicz - IMPiB.

## 2. Diagnoza

Plan Równości Płci powstał w oparciu o analizę procentowego udziału płci wśród zatrudnionego personelu, z uwzględnieniem podziału na grupy zawodowe i płeć, stanowiska kierownicze oraz na podstawie wniosków z analizy danych uzyskanych z ankiet oraz rozmów przeprowadzonych z pracownikami Łukasiewicz – IMPiB.

W roku 2020 przeciętna liczba osób zatrudnionych w Łukasiewicz – IMPiB wynosiła 136, w tym 71 kobiet (52 %).

Analizę procentowego udziału płci wśród osób pracujących, z uwzględnieniem podziału na grupy zawodowe i płeć oraz stanowiska przedstawiono w tabelach poniżej. Przedstawiono również podział pracowników ze względu na wiek.

## Pion Badawczy

Stanowisko	Ł-IMPiB	w tym kobiet	kobiety w %
	31-12-2020		
Lider obszaru	7	3	43
Główny specjalista	16	7	44
Starszy specjalista	8	6	75
Specjalista	5	2	40
Młodszy specjalista	5	3	60
<b>RAZEM</b>	41	21	51

**Tabela 1. Ilość pracowników i procentowy udział kobiet zatrudnionych w pionie badawczym**

## Pion wsparcia

Zatrudnienie w liczbach osób	Ł-IMPiB	w tym kobiet	kobiety w %
	31-12-2020		
Dyrektor/z-ca dyrektora	2	2	100
Lider obszaru	1	1	100
Główny księgowy	1	1	100
Główny specjalista	12	7	58
Starszy specjalista	7	6	85
Specjalista	34	20	59
Młodszy specjalista	5	3	60
Pracownik techniczny	18	2	11
Pracownik obsługi	9	7	78
Starszy inżynier	1	0	0
Inżynier	1	1	100
Specjalista techniczny	2	0	0
Rzecznik patentowy	1	0	0
Kierowca	1	0	0
<b>RAZEM</b>	95	50	53

**Tabela 2. Ilość pracowników i procentowy udział kobiet zatrudnionych w pionie wsparcia.**

## Funkcje kierownicze w jednostkach organizacyjnych, a płeć w Łukasiewicz - IMPiB

Funkcje kierownicze, a płeć	Ł-IMPiB	w tym kobiet	kobiety w %
	31-12-2020		
RAZEM	18	13	72

Tabela 3. Suma wszystkich osób na funkcjach kierowniczych i udział w nich kobiet

## Funkcje kierownicze w Łukasiewicz - IMPiB, a płeć

Funkcje kierownicze	Ł-IMPiB	w tym kobiet	kobiety w %
	31-12-2020		
Dyrektor Instytutu	1	1	100
Z-ca Dyrektora	1	1	100
Dyrektor Oddziału/Centrum/Departamentu	1	1	100
Główny Księgowy	1	1	100
Lider Grupy Badawczej	0	0	0
Kierownik działu	14	9	64

Tabela 4. Funkcje kierownicze w Łukasiewicz – IMPiB w hierarchii przywództwa, a płeć

## Podział zatrudnionych pracowników w Łukasiewicz – IMPiB z rozróżnieniem na grupy wiekowe

Grupy wiekowe	31-12-2020		
	Suma	Stanowiska kierownicze	
		kobiety	mężczyźni
do 24	4	0	0
25-34	25	0	2
35-44	25	4	2
45-54	35	6	2
55-64	32	0	1
65 i więcej	15	1	0
<b>RAZEM</b>	136	10	8

Tabela 5. GRUPY WIEKOWE w liczbie osób

## Analiza wyników ankiety

Pierwszym etapem badań było uczestnictwo pracowników Łukasiewicz – IMPiB od 27 sierpnia do 17 września 2021 roku, w ankiecie Centrum Łukasiewicz udostępnionej wszystkim pracownikom Łukasiewicza w intranecie. Niestety

ze względu na zbyt małą aktywność pracowników Łukasiewicz – IMPiB w ankiecie nie udało się uzyskać danych wystarczających do analizy.

Ponownie, wykorzystując w/w formatkę ankiety, przeprowadzono anonimową ankietę dla pracowników Łukasiewicz – IMPiB.

Udział w ankiecie był dobrowolny i anonimowy. Wyniki ankiety były bazowym źródłem informacji pozwalającym ocenić obecną sytuację w kwestii równowagi płci w Łukasiewicz - IMPiB oraz wskazać obszary, które należy poprawić, aby cały personel Łukasiewicz – IMPiB był traktowany możliwie równo i sprawiedliwie.

Celem badania ankietowego było określenie potrzeb pracowników, aby przyjęty w Łukasiewicz – IMPiB Plan Równości Płci w sposób optymalny odpowiadał na potrzeby.

Poniżej przedstawiono analizę wyników badania ankietowego pracowników Łukasiewicz – IMPiB.

### **Charakterystyka respondentów**

W badaniu ankietowym wzięło udział ok. 42% pracowników Łukasiewicz – IMPiB, z czego 60% stanowiły kobiety, a 40% mężczyźni.

Z uwagi na fakt, że ankieta była dostępna dla wszystkich pracowników Łukasiewicz - IMPiB, oraz udział był dobrowolny, należy przyjąć wyniki badania jako reprezentatywne.

Odpowiedzi na pytania były dobrowolne, dlatego też nie na wszystkie z nich ankietowani odpowiadali. Przy każdej z analiz w której suma % nie jest równa 100% należy zakładać, że pozostała część respondentów nie udzieliła żadnej odpowiedzi

Tylko 61% ankietowanych podało swój wiek. W tej grupie 9%, stanowili pracownicy w wieku poniżej 25 lat, byli to tylko mężczyźni, co stanowi 13% biorących w ankiecie mężczyzn. Największą grupę wśród osób, którzy podało swój wiek, ponad 77%, stanowili pracownicy w przedziale wiekowym od 25-54 lat i należało do niej 33% kobiet i 14% mężczyzn spośród wszystkich badanych. Niewiele ponad 14% tworzyło grupę pracowników powyżej 55 roku życia, do której przypisano blisko 4% badanych mężczyzn i 5% kobiet.

### **Łączenie pracy z życiem rodzinnym**

Badania ankietowe wykazały, że ponad 44% pytanym pracowników Łukasiewicz – IMPiB posiada dzieci własne i/lub przysposobione, a niecałe 56% respondentów ich nie posiada.

3% wszystkich badanych potwierdza, że **zazwyczaj** zostaje w pracy po godzinach. Dotyczy to 4% wszystkich pytanym mężczyzn i 3% pytanym kobiet. **Jeden do dwóch razy w miesiącu** pracuje ponad wymagany wymiar czasu pracy prawie 9 % ankietowanych, 12% spośród pytanym kobiet i 4% spośród pytanym

mężczyzn. 23% spośród ankietowanych zostaje po godzinach w pracy **od kilku do kilkunastu razy w miesiącu**, co deklaruje 20% spośród pytaných kobiet i 26% spośród pytaných mężczyzn. Sporadycznie zostaje w pracy 54% ankietowanych, 50% spośród pytaných kobiet i 60% spośród pytaných mężczyzn. Pozostała część ankietowanych nie odpowiedziała na to pytanie.

89% respondentów nie odczuwa presji ze strony pracodawcy w zakresie pozostawania w pracy po godzinach, co deklarują zarówno kobiety, jak i mężczyźni. 9% spośród wszystkich ankietowanych (tylko mężczyźni) twierdzi, że spotkało się z takim oczekiwaniem ze strony. Pozostali ankietowani nie odpowiedzieli na to pytanie

40% pracowników zadeklarowało, że ma pod swoją opieką starszych lub schorowanych członków rodziny, a sytuacja ta dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn.

63% ankietowanych nie uważa, że obowiązki związane z dziećmi lub chorymi/starszymi członkami rodziny utrudniają im karierę zawodową. Jednakże pozostałych 37% uczestników ankiety uważa, że opieka nad członkami rodziny jest przeszkodą w karierze zawodowej, 23 punkty procentowe z tej grupy stanowiły kobiety.

40% uczestników ankiety przebywała na urlopie macierzyńskim/przerwie związanej z wychowaniem dzieci, 58% spośród wszystkich kobiet. 23% spośród ankietowanych kobiet stwierdziło, że taki urlop miał wpływ negatywny na ich karierę.

Na pytanie dotyczące potrzeby wsparcia ze strony członków rodziny w związku z obowiązkami służbowymi ankietowani odpowiadali następująco: 17% nigdy nie potrzebowało wsparcia, 7% rzadko, 17% czasem, 21% często. Aż 21% deklaruje, że takiego wsparcia potrzebuje zawsze, pozostała część osób nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

Z wyrzutami ze strony członków rodziny w związku z pełnionymi obowiązkami spotkało się 42% ankietowanych, jednakże większość z nich (36 punktów procentowych z tej grupy) w stopniu niewielkim (rzadko i czasem).

59% ankietowanych odpowiada, że pojawiło się u nich poczucie, że zaniedbują swoją rodzinę z powodu obowiązków służbowych. Większość stanowią kobiety, 38% wszystkich badanych. Pozostała część nie ma takiego poczucia.

31% spośród wszystkich ankietowanych odpowiada, że czasem miało poczucie winy z powodu pracy zawodowej kosztem czasu spędzonego z rodziną. W tym większość stanowiły kobiety – 21% spośród wszystkich badanych.

## **Rekrutacja**

Badania wykazały, że 39% wszystkich ankietowanych w formalnych rozmowach o pracę lub stypendium/staż spotkało się z pytaniem o plany rodzinne i/lub dzieci. W tej grupie dla 32% taka sytuacja zdarzyła się raz, 55% osób spotkało to kilka razy, 13% doświadczyło takich pytań wielokrotnie. Problem głównie dotyczył



kobiet. Zbiór ten stanowi blisko 25% kobiet w porównaniu z 14% mężczyzn spośród ankietowanych. Jedna osoba spośród ankietowanych nie udzieliła żadnej odpowiedzi.

Na pytanie czy ankietowani spotkali się z jakimkolwiek innym przejawem dyskryminacji ze względu na płeć podczas procesu rekrutacji u obecnego pracodawcy 98% ankietowanych odpowiedziało, że „nie”.

## **Rozwój kariery**

Ten paragraf skupia się na możliwościach rozwoju i ewentualnych problemach w związku dyskryminacją płciową.

W pierwszym pytaniu ankietowani odpowiedzieli na pytanie czy kiedykolwiek spotkali się z przejawem dyskryminacji ze względu na płeć w procesie budowania kariery. 91% osób odpowiedziało, że nie spotkało się z takimi zachowaniami. Pozostałe 9% stanowią głównie kobiety (4-5 osób), żadna z tych osób nie podała przykładu.

W tym miejscu ankietowani skupia się na rozwoju głównie pracowników pionu badawczego. Pierwszym pytaniem jakie się pojawia jest czy kiedykolwiek ankietowani aplikowali o granty ze środków zewnętrznych. Odpowiedź twierdzącą wybrało 26% osób, w tym równo kobiet i mężczyzn. Pozostałych osób pytanie nie dotyczyło lub wstrzymały się od odpowiedzi.

Pytani dalej odpowiadali na pytanie dotyczące powodów jakimi kierowali się w decyzji na złożenie wniosku o grant, najczęściej odpowiedzi tj. 14% ze wszystkich ankietowanych uważa, że umożliwiło im to rozwinięcie i/lub kontynuację swoich badań, pomogło rozwiązać interesujący problem badawczy i pozwoliło rozwinąć karierę naukową.

W pytaniu o wsparcie administracyjne w jednostce macierzystej odpowiedzi przedstawiały się następująco: 30% spośród osób, które udzieliły odpowiedzi, uważa, że nie miało potrzeby wsparcia (większość stanowili mężczyźni, 78 %, 22% z tej grupy stanowiły kobiety). 33 % respondentów odpowiadających na to pytanie ocenia wsparcie na średnim i wysokim poziomie, większość tej grupy stanowiły kobiety – 60% Pozostała część osób nie miała zdania lub nie odpowiedziała na to pytanie.

Kolejne pytanie dotyczyło wsparcia merytorycznego w zespole naukowym w konkursach zewnętrznych. Tutaj również większość osób nie miało zdania lub nie deklarowało potrzeby wsparcia (odpowiednio 30% i 26%). Kolejne 32% (równy po 16% kobiet i mężczyzn) spośród wszystkich ankietowanych określa poziom wsparcia merytorycznego jako średni i wysoki. Pozostałe 12% nie odpowiedziało na to pytanie.

Niecałe 9% wszystkich ankietowanych deklaruje, że spotkała się z utrudnianiem lub zniechęcaniem do składania wniosku o grant, większość z tych osób to kobiety (7% spośród wszystkich ankietowanych). Pozostała część osób nie miała takich doświadczeń lub ich to pytanie nie dotyczyło.

Nikt z ankietowanych nie spotkał się z problemem uzyskania zgody przełożonych lub jednostki na złożenie wniosku projektowego bez podania wyraźnej przyczyny.

15% ankietowanych zrezygnowało z ubiegania się o projekty, jako powody podali brak czasu na przygotowanie wniosku w związku z innymi obowiązkami służbowymi, brak dobrego pomysłu na projekt, brak wystarczającej wiedzy o konkursach zagranicznych, a także obawę o własny dorobek naukowy.

Pytani o preferowaną rolę w projektach badawczych ankietowani odpowiadali, że wolą być wykonawcami (38% wszystkich ankietowanych), zaś 19% woli pełnić role kierownicze (tutaj z przewagą mężczyzn - 12% spośród wszystkich ankietowanych). Pozostali ankietowani nie odpowiedzieli na to pytanie.

Kolejne pytanie dotyczyło odczucia, jak wyglądają ich zarobki w porównaniu do zarobków przedstawicieli drugiej płci na tych samych lub podobnych stanowiskach. 63% ankietowanych nie było w stanie określić. 21% uważa, że wynagrodzenia są na tym samym poziomie. 12% uważa, że ich zarobki są niższe od drugiej płci (po równo mężczyzn i kobiet), 4% osób uważa, że ich zarobki są wyższe od ich kolegów z pracy, w tej grupie znajdują się jedynie kobiety.

52% osób nie jest w stanie odpowiedzieć czy w ich ocenie liczba zadań otrzymywana w porównaniu do przedstawicieli drugiej płci na tym samym stanowisku jest większa czy mniejsza. 26% osób uważa, że liczba zadań jest taka sama. Pozostali nie odpowiedzieli na to pytanie.

Pytani o niezależność zawodową w stosunku do etapu rozwoju naukowego większość (54%) nie jest w stanie określić. 16% osób ocenia swoją niezależność na raczej wysoką (z przewagą mężczyzn 6 do 3 osób). Zaś 12% na raczej niską (z przewagą kobiet, 5 do 2). Pozostała część osób nie odpowiedziała na zadane pytanie.

28% badanych uważa, że czasem, a 17% często czuje, że powinien przyjąć dodatkowe zadania, żeby udowodnić swoją wartość zawodową. Większość stanowiły kobiety, 31% spośród wszystkich badanych.

12% osób deklaruje, że kilka razy, a 3% raz spotkało się z tym, że w otrzymanych recenzjach konkursowych pojawiły się argumenty nie dotyczące osiągniętego poziomu zawodowego i jakości naukowej. W tej grupie udział płci jest równy.

23% ankietowanych czuło się wykluczonych w środowisku pracy, w tym 15% spośród wszystkich ankietowanych to kobiety.

Kolejne pytanie ankietowe dotyczyło potrzeby wsparcia ze strony jednostki w pracy związanego z sytuacją rodzinną. 17% spośród wszystkich ankietowanych deklaruje, iż potrzebowało takiej pomocy, w większości kobiety (12% spośród wszystkich ankietowanych). Pozostała część ankietowanych nie potrzebowała takiej pomocy lub nie odpowiedziało na to pytanie.

32% wszystkich ankietowanych deklaruje (tak, raczej tak), że otrzymuje takie wsparcie od swojej jednostki. 5% ankietowanych odpowiada, że nie otrzymuje takiego wsparcia. 12% spośród wszystkich ankietowanych nie prosiła o wsparcie mimo, że go potrzebowała. 21% spośród wszystkich ankietowanych twierdzi, że

raczej lub zdecydowanie otrzymuje wsparcie. Pozostali nie udzielili odpowiedzi na to pytanie.

59% ankietowanych odpowiada, że w ich instytucji istnieją systemowe ułatwienia biorące pod uwagę zobowiązania rodzinne naukowców. 14% uważa, że nie (po równo kobiet i mężczyzn). 12% uważa, że powinny być wprowadzone konkretne ułatwienia, podając przykłady: praca zdalna, zadaniowy tryb pracy, żłobek/przedszkole zakładowe. Pozostałe osoby nie miały zdania.

42% badanych kierowało swoim zespołem pracowniczym/badawczym, udział kobiet i mężczyzn wygląda następująco: 22% mężczyzn, 20% kobiet spośród wszystkich ankietowanych.

19% ankietowanych spotkało się z łamaniem zasad równości płci, z tej grupy 64 % stanowią kobiety, jednakże jedyną osobą, która deklaruje, że często spotyka się z takimi zachowaniami jest mężczyzna.

3 mężczyzn tj. 5% wszystkich ankietowanych w ich ocenie zostało niewłaściwie potraktowanych w otoczeniu zawodowym ze względu na płeć i odpowiada, że takie sytuacje zdarzały się jedno lub kilkakrotnie.

## **Podsumowanie**

### **Rodzina, a praca**

Pracę z życiem rodzinnym łączy ponad 44% ankietowanych, którzy zadeklarowali posiadanie dzieci własnych i/lub przysposobionych oraz 40% pracowników, którzy mają pod swoją opieką starszych lub schorowanych członków rodziny. wskazane w ankiecie zjawiska dotyczą zarówno kobiet, jak i mężczyzn, lecz jest to większe obciążenie dla kobiet, na których częściej spoczywają obowiązki opiekuńcze względem rodziny. 17% badanych wskazało potrzebę wsparcia ze strony pracodawcy, które umożliwi znalezienie równowagi między pracą a życiem prywatnym.

W wyniku przeprowadzonej ankiety oraz konsultacji z pracownikami zidentyfikowano następujące problemy:

- zjawisko pracy „po godzinach” – deklaruje to większość ankietowanych, natomiast wynika to bardziej z konieczności zapewnienia ciągłości pracy niż z „atmosfery” przymusu przełożonego,
- brak w pewnych obszarach pracowników przygotowanych do zastąpienia przebywającego na opiece współpracownika,
- brak jasnych i obowiązujących wszystkich zasad pracy zdalnej (oczywiście wtedy, kiedy jest to możliwe).

### **Rekrutacja**

W procesach rekrutacyjnych do pracy lub staże, 38% spośród wszystkich ankietowanych było pytanych o plany rodzinne. Dotyczyło to 42% spośród kobiet, które udzieliły odpowiedzi i 25 % mężczyzn, którzy udzielili odpowiedzi.

## **Finansowania i rozwój zawodowy**

W Łukasiewicz - IMPiB najwięcej kobiet pracuje w tzw. pionie wsparcia. Osoby tam zatrudnione zarabiają mniej niż naukowcy, mają krótszy urlop, a często słyszą, że to „naukowcy na nich pracują”, nie docenia się ich wykształcenia i kwalifikacji, jak również wykonywanej pracy. Widoczne jest poczucie nierównego traktowania pracowników pionu wsparcia i pionu badawczego.

Dyskryminowani czują się też mężczyźni, którzy uważają, że w Łukasiewicz - IMPiB faworyzowane są kobiety, które zajmują szereg kierowniczych stanowisk.

Najbardziej narażone na dyskryminację są osoby młode o małym i średnim doświadczeniu.

Przedmiotem badania była ocena możliwości kreowania własnej kariery naukowej w ramach działań Łukasiewicz – IMPiB i jego struktur, organizacji prac związanych z aplikowaniem o finansowanie i realizacją projektów, a także opinie o identyfikowanych barierach rozwoju naukowego. Baza udzielonych odpowiedzi umożliwia ponadto, stwierdzenie czy kreowanie kariery zawodowej napotyka na trudności związane z płcią.

Wyniki przeprowadzonej ankiety wskazują, że w Łukasiewicz – IMPiB stworzono optymalne warunki do prowadzenia badań, aplikowania o finansowanie i realizacji projektów. Dla ponad 26% ankietowanych, niezależnie od płci wnioskującego, główną motywacją do podejmowania starań o uzyskanie finansowania projektu badawczego jest chęć rozwoju naukowego, rozwiązywania zidentyfikowanych problemów badawczych, rozwój kompetencji własnych i zespołu badawczego. Na dość wysokim poziomie oceniane jest wsparcie administracyjne w procesie przygotowywania aplikacji. Najwięcej respondentów rezygnuje z ubiegania się o finansowanie i realizację projektu z powodu obciążenia innymi obowiązkami służbowymi - realizacja innych projektów, prace administracyjne i organizacyjne.

Z ankiety wynika, że większość pracowników nie jest w stanie określić jak ich zarobki wyglądają w porównaniu do pozostałych (63%), blisko jedna czwarta respondentów uważa, że zarabia na podobnym poziomie. A niewielka część kobiet (4% spośród wszystkich ankietowanych) uważa, że zarabia więcej od mężczyzn.

Zidentyfikowano następujące problemy:

- trudności w nawiązaniu relacji „mentorskiej” z doświadczonym pracownikiem, co utrudnia transfer wiedzy,
- niedocenywanie kompetencji naukowych i zawodowych młodszych pracowników, traktowanie ich w sposób protekcyjny,
- nierówny udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych

## **Niedozwolone zachowania/mobbing**

W Łukasiewicz – IMPiB nie stwierdzono bezpośrednich zachowań o charakterze molestowania seksualnego.

## **Dyskryminacja wiekowa 20/55+**

W Łukasiewicz – IMPiB zatrudnionych jest 4% osób w wieku równym lub poniżej 25 lat. Są to najczęściej osoby, które niedawno skończyły studia i zaczynają swoją karierę zawodową. W Łukasiewicz - IMPiB odsetek mężczyzn w tej grupie można wiązać z większym zatrudnieniem mężczyzn na stanowiskach technicznych.

W ankiecie nie pojawiły się bezpośrednie pytania związane z dyskryminacją 20/55+ oraz nie opisano sytuacji bezpośrednio wskazujących na różnicę w traktowaniu pracowników ze względu na wiek.

Do analizy dyskryminacji wiekowej wybrano pytania związane z wykluczeniem w środowisku pracy i kierowaniem zespołem badawczym, które pozwoliły na stwierdzenie czy wiek ma znaczenie dla jakości wykonywanej pracy oraz pełnionego zakresu obowiązków.

Osoby w wieku 55 lat i więcej stanowią prawie 30 % zatrudnionych. Zdecydowaną większość w tej grupie stanowią kobiety.

## **Podsumowanie**

Z analizy zatrudnienia (stan na 31 grudnia 2020 rok) wynika, że stanowiska kierownicze nie są pełnione przez osoby poniżej 25 roku życia, bez względu na płeć. Najczęściej są one pełnione przez kobiety pomiędzy 35 a 54 rokiem życia (55 % stanowisk kierowniczych). Powyżej 55 roku życia stanowisko kierownicze stanowią 12 %. Nie stwierdza się tu zauważalnych różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami. Brak stanowisk kierowniczych w młodym wieku wynika najczęściej z braku wymaganego doświadczenia i nie powinien być traktowany jako przejaw dyskryminacji. Większa liczba osób na stanowiskach kierowniczych wśród pracowników w wieku pomiędzy 35 a 54 lata może wiązać się z faktem, iż jest to najliczniejsza grupa pracowników.

Istotne jest zwrócenie uwagi na dość szczegółowe pytania w formacie ankiety przygotowanej przez Centrum Łukasiewicz, z której korzystał Łukasiewicz-IMPiB. Istniała zauważalna obawa, że pracownicy zostaną zidentyfikowani m.in. poprzez podanie roku urodzenia, liczby dzieci.

## **Wnioski z analizy obecnego stanu w zakresie równości w Łukasiewicz – IMPiB:**

1. Organizacja dąży do osiągnięcia parytetu kobiet i mężczyzn wśród kadry zarządzającej i decyzyjnej –przewaga kobiet.
2. Zdarzają się przeszkody sprawiające, że nie wszystkim udaje się w równym stopniu korzystać z możliwości rozwoju naukowego. Problem najczęściej dotyczy kobiet i związany jest m.in. z ich obowiązkami wynikającymi z posiadania dzieci lub sprawowaniem opieki nad starszymi członkami rodziny.

3. Nie wszystkie opisane sytuacje mogą być definiowane jako dyskryminacja, co wskazuje na potrzebę szkolenia i akcji informacyjnych dla pracowników w zakresie tematyki dyskryminacji i mobbingu.
4. Zdecydowana większość przejawów dyskryminacji dotyczy kobiet.
5. Pracownicy wyrazili potrzebę wprowadzenia rozwiązań, które umożliwią łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym, m.in. praca hybrydowa, elastyczny czas pracy itp.

Na podstawie wyników przeprowadzonej ankiety i doświadczeń własnych powstał Plan Równości Płci dla Łukasiewicz – IMPiB opierający się na czterech celach. Każdy z celów Planu został sprecyzowany poprzez określenie działań, wskaźników mierzących działania oraz jednostek organizacyjnych odpowiedzialnych za realizację.

### 3. Cele Planu Równości Płci dla Łukasiewicz - IMPiB

1. **Wspomaganie rozwoju karier zawodowych kobiet i mężczyzn, ze szczególnym uwzględnieniem karier naukowych oraz zmniejszenie dysproporcji udziału kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu w działalności badawczej.**

**Rezultat:** Wprowadzenie warunków pracy umożliwiających zarówno kobietom, jak i mężczyznom realizację planów zawodowych, w tym naukowych.

**Miernik realizacji celu:** Przygotowanie propozycji mechanizmów wspierających rozwój zawodowy pracowników.

2. **Ułatwienie łączenia pracy z życiem prywatnym/rodzinnym**

**Rezultat:** Opracowanie zakresu działań dotyczących łączenia pracy zawodowej z życiem prywatnym/rodzinnym.

**Miernik realizacji celu:** Przygotowanie propozycji mechanizmów wspierających tworzenie korzystnego środowiska pracy.

3. **Uwzględnienie płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji wprowadzenie zasad równościowych w kontekście procesów wynagradzania.**

**Rezultat:** Wprowadzenie zasad równościowych w obszarze zarządzania, wynagradzania i podejmowania decyzji wpłynie na poprawę w zakresie dialogu, relacji i współpracy, dzięki akceptacji różnorodności i budowaniu poczucia wspólnoty.

**Miernik realizacji celu:** dążenie do niwelowania różnicy w poziomie wynagradzania kobiet i mężczyzn, pełniących funkcje na takich samych stanowiskach.

#### **4. Uaktualnienie procedur przeciwdziałających wszelkim przejawom dyskryminacji**

**Rezultat:** Uwzględnienie zasad równościowych w istniejących procedurach (antymobbingowa) i procesach (BHP, rekrutacyjne) przyczyni się do tworzenia korzystnego środowiska pracy oraz utworzenia mechanizmów przeciwdziałania wszelkim złym praktykom i nieprawidłowościom.

**Miernik realizacji celu:** Przegląd i uzupełnienie aktualnych zasad i procedur antymobbingowych i rekrutacyjnych, opracowanie narzędzi ułatwiających informowanie o nieprawidłowościach.

## **4. Plan działań**

### **1. Wspomaganie rozwoju karier zawodowych kobiet i mężczyzn, ze szczególnym uwzględnieniem karier naukowych oraz zmniejszenie dysproporcji udziału kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu w działalności badawczej.**

Wdrożenie działań zachęcających pracowników do aktywności w obszarach, w których występuje potrzeba niwelowania nierównowagi w obszarze płci. Wsparcie w rozwijaniu kariery w obszarach, w których dana płeć jest mniejszością - neutralne zasady wyboru pracowników i przydzielania zadań, bez dyskryminacji ze względu na płeć. Utworzenie klarownych zasad w tym zakresie i ich akceptacja przez kierowników określonych Centrów.

Realizacja: do 31.12.2022 r., Prowadzenie działań zachęcających do zatrudnienia w pionie badawczym w Łukasiewicz – IMPiB poprzez kampanie promocyjne tzw. „drzwi otwarte” skierowane do studentów i absolwentów obu płci na uczelniach wyższych, wykorzystanie różnych możliwości informacyjnych do przekazywania informacji o stanowiskach naukowo-badawczych w Łukasiewicz – IMPiB dla obu płci poprzez stworzenie Biura Karier.

Odpowiedzialny: Dział Kadr i Płac, Dział Marketingu i Komunikacji

### **2. Ułatwienie łączenia pracy z życiem prywatnym/rodzinnym**

a) Dofinansowanie prywatnej opieki medycznej pracowników oraz oferta atrakcyjnych warunków przystąpienia dla najbliższych członków rodziny pracownika. Informowanie zatrudnionych osób o udogodnieniach i aktualizacjach, dotyczących prywatnej opieki medycznej. Dofinansowanie karnetów sportowych. Umieszczanie informacji na tablicach ogłoszeń i przesyłanie ich drogą mailową.

Realizacja: cały czas obowiązywania niniejszego Planu.

Odpowiedzialny: Dział Kadr i Płac

b) Stworzenie możliwości pracy zdalnej, wprowadzenie indywidualnego czasu pracy i innych form elastycznego czasu pracy pozwalających na łączenie pracy z życiem rodzinnym.

Realizacja: cały czas obowiązywania niniejszego Planu.

Odpowiedzialny: Dział Kadr i Płac / Kierownicy komórek organizacyjnych

### **3. Uwzględnienie płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji wprowadzenie zasad równościowych w kontekście procesów wynagradzania.**

a) Wypracowanie mechanizmów rozwoju ścieżki zawodowej w celu osiągnięcia poziomu kompetencji umożliwiających ubieganie się o awans. Utworzenie klarownych zasad według klucza - w przypadku dwóch kandydatów różnej płci, posiadających te same kwalifikacje - preferowany wybór kandydata niedoreprezentowanej płci.

Realizacja: 31.12.2023

Odpowiedzialny: Dział Kadr i Płac

b) Prowadzenie monitoringu poziomu wynagrodzeń oraz statystyk odnośnie istniejących stanowisk kierowniczych z uwzględnieniem kryterium płci i otrzymanych wynagrodzeń. Cykliczne przygotowywanie raportów dotyczących różnic płac pomiędzy kobietami a mężczyznami.

Realizacja: cały czas obowiązywania niniejszego Planu. Raport przekazywany Dyrektorowi Instytutu raz w roku.

Odpowiedzialny: Dział Kadr i Płac.

### **4. Uaktualnienie procedur przeciwdziałających wszelkim przejawom dyskryminacji**

a) Szkolenia pracowników zwiększające wiedzę na temat zjawisk: dyskryminacji, przemocy motywowanej uprzedzeniami, przemocy ze względu na płeć i molestowanie. Szkolenia zwiększające umiejętności związane z rozpoznawaniem tych zjawisk i reagowaniem.

Realizacja: Uaktualnienie procedury antymobbingowej, warsztaty w zakresie wytycznych procedury antymobbingowej - 01.01.2022 - 31.12.2022

Odpowiedzialny: Dział Kadr i Płac.

b) Uwzględnienie kwestii równościowych w procedurach rekrutacyjnych: określenie zasad wyboru kandydatów z zachowaniem równowagi reprezentacji płci. Odpowiednie formułowanie ogłoszeń rekrutacyjnych, bez oznak preferencji w stosunku do określonej płci. Zapewnienie reprezentacji obu płci w składzie komisji rekrutacyjnej. Przegląd i uaktualnienie procesów rekrutacyjnych, w celu identyfikacji konieczności wprowadzenia zapisów równościowych. Zapewnienie wykorzystania wszystkich dostępnych kanałów informacyjnych, tak aby dotrzeć do jak najszerszego grona kandydatek i



kandydatów na stanowisko. Uwzględnienie w procedurach rekrutacyjnych zasady, zgodnie z którą w przypadku posiadania dwóch kandydatów różnej płci, posiadających te same kwalifikacje na tym samym stanowisku, preferowany był wybór niedoreprezentowanej płci.

Realizacja: Uaktualnienie procedury rekrutacyjnej 01.01.2022 - 31.12.2022

Odpowiedzialny: Dział Kadr i Płac.

## **5. Zarządzanie, monitorowanie i ewaluacja działań GEP**

Kierownictwo Łukasiewicz - Instytutu Inżynierii Materiałów Polimerowych i Barwników deklaruje wdrożenie mechanizmów wyrównywania szans i kultury zarządzania zespołem, opartej na poszanowaniu życia osobistego, stworzenie środowiska otwartego dla inicjatyw i różnorodności, przeciwdziałanie stereotypom i dyskryminacji.

Działania w ramach Planu Równości Płci zaplanowano na lata 2022-2026. Ewaluacja podjętych działań planowana jest regularnie co roku począwszy od roku 2023.

Dodatkowo częstszemu monitorowaniu mogą podlegać te obszary równouprawnienia, w których wskazane zostały w wyniku stwierdzonych nieprawidłowości działania zapobiegające czy naprawcze.