

Plan Równości Płci na lata 2022-2026



Spis treści

1. Wprowadzenie	3
2. Metodyka pracy nad Planem.....	4
3. Diagnozowanie	4
4. Plan działań na rzecz równości płci	5
4.1. Cel 1	6
4.2. Cel 2	6
4.3. Cel 3	7
4.4. Cel 4	7
5. Harmonogram realizacji działań w zakresie GEP.....	8
6. Zarządzanie, monitorowanie i ewaluacja działań Planu Równości Płci	9
Zestawienie 1	10



1. Wprowadzenie

Plan Równości Płci wprowadzony w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Przemysłowym Instytucie Motoryzacji na lata 2022–2026 (zwany dalej GEP, z ang. *Gender Equality Plan* lub Planem) określa założenia polityki zapewnienia równości płci pracowników Instytutu oraz sposób jej realizacji.

Podstawowym celem wprowadzenia GEP jest zapewnienie równego traktowania wszystkich pracowników bez względu na płeć. Założenia Planu Równości Płci są realizowane poprzez stosowanie podstawowych zasad organizacji i postępowania, do których należą:

- zwiększenie wśród pracowników i kierowników świadomości równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności,
- zapewnienie równości płci w procesie rekrutacji i awansu zawodowego/naukowego,
- propagowanie równego udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych,
- przestrzeganie równości szans kobiet i mężczyzn w inicjatywach ukierunkowanych na rozwój naukowy i zawodowy,
- wsparcie łączenia pracy z życiem rodzinnym, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi,
- zwalczanie przemocy uwarunkowanej różnością, różnorodnością i dyskryminacją oraz ochrona i wspieranie jej ofiar,
- ocena zaangażowania pracowników na podstawie klucza kompetencji i osiągnięć,
- monitorowanie i gromadzenie danych dotyczących zachowania równości na podstawie wskaźników dla celów okresowego raportowania.

Wprowadzenie Planu zapewni równo traktowanie wszystkich osób nie tylko ze względu na płeć, ale również narodowość, pochodzenie, orientację seksualną, światopogląd, wyznanie lub niepełnosprawność. Ponadto usystematyzuje i wzmocni dotychczasowe działania Instytutu, opierające się na poszanowaniu zasad równości i różnorodności.

Przy opracowaniu niniejszego dokumentu, zwracano szczególną uwagę na uwarunkowania społeczno-kulturowe, w których od początku swojego istnienia funkcjonuje Instytut. Niezależnie od misji Instytutu, którą jest wsparcie naukowe, badawcze i techniczne dla przemysłu motoryzacyjnego, ze względów społecznych branża motoryzacyjna od lat była i jest zdominowana przez mężczyzn. Patrząc historycznie, pracownicy naukowcy Instytutu rekrutowali się z grona absolwentów uczelni technicznych i byli to w większości mężczyźni. Nie było to jednak wynikiem polityki kadrowej prowadzonej przez Instytut, ale efektem zjawisk społecznych, na które Instytut nie ma wpływu. Dzięki prowadzonym od kilku lat krajowym działaniom prorównościowym i polityce równych szans, ten stan rzeczy ulega zmianie. W roku 2020, udział kobiet wśród studentów publicznych uczelni technicznych wynosił 35%, przy czym na kierunkach ściśle powiązanych z działalnością Instytutu był on znacznie



niższy i wynosił od 7% (dla mechatroniki pojazdów) do 24% (dla inżynierii odnawialnych źródeł energii¹). Ze względu na zwiększające się zainteresowanie kierunkami ścisłymi wśród młodych kobiet, a w szczególności sukcesywny wzrost udziału absolwentek uczelni technicznych, Instytut dostrzega szanse na zmiany i wzrost udziału kobiet także w obszarze związanym z przemysłem motoryzacyjnym.

Plan Równości Płci został wprowadzony w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Przemysłowym Instytucie Motoryzacji zgodnie z art. 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, uszczegółowionym w Trzecim unijnym planie działania w sprawie równości płci (Gender Action Plan III). Jednocześnie bazuje na krajowych i europejskich rekomendacjach dotyczących działań równościowych oraz dobrych praktykach, wypracowanych przez inne instytucje.

2. Metodyka pracy nad Planem

Plan Równości Płci stanowi systemowy dokument na rzecz promowania oraz zapewnienia stałego, strukturalnego wsparcia działań prorównościowych, proróżnorodnościowych i antydyskryminacyjnych w Instytucie. GEP został opracowany przez zespół pracowników Instytutu, w skład którego weszli przedstawiciele (kobiety i mężczyźni w równej liczbie) Pionu Wsparcia oraz Pionu Badań, zarówno z grupy pracowników administracji, jak i pracowników realizujących działalność B+R.

Metodyka przygotowania GEP obejmuje następujące zagadnienia:

- diagnozowanie – badanie stanu, zdefiniowanie i ocena wyznaczonych wskaźników,
- plan działań na rzecz równości płci – wskazanie celów oraz zaplanowanych do osiągnięcia w latach 2022-2026 wartości wskaźników,
- harmonogram realizacji działań w zakresie GEP – opracowanie trybu monitorowania i ewaluacji wprowadzonych działań,
- zarządzanie, monitorowanie i ewaluację działań GEP – zdefiniowanie działań i procesów zapewniających osiągnięcie zamierzonych wskaźników i realizację celów Planu,

których opis przedstawiono w rozdziałach 3-6.

3. Diagnozowanie

Przyjęto, że równość płci w Instytucie przejawia się poprzez następujące zagadnienia:

- struktura zatrudnienia ze względu na płeć,
- rozkład wynagrodzeń w poszczególnych grupach pracowników Instytutu,
- rozkład dodatków do wynagrodzeń wśród pracowników Instytutu,
- rozwój naukowy/zawodowy pracowników Instytutu.

¹ Knapieńska A.: Kobiety na Politechnikach, Raport 2021



Jednocześnie analizy na potrzeby diagnozowania stanu równości płci są prowadzone w obszarach:

- Instytutu ogółem,
- dwóch grup personelu wyodrębnionych ustawowo - Pionu Badań i Pionu Wsparcia,
- funkcji kierowniczych oraz stanowisk specjalistycznych (Lider obszaru, Specjalista, Inżynier, pozostali).

W analizie zatrudnienia oraz możliwości rozwoju naukowego/zawodowego wyniki przedstawiane są jako procentowe udziały kobiet i mężczyzn w danej kategorii. W analizie wynagrodzeń i dodatków, dla każdej pozycji liczona jest wartość średnia wynagrodzenia/dodatku na danym stanowisku, która stanowi wartość odniesienia (100%). Pod pojęciem wynagrodzenia rozumie się wynagrodzenie zasadnicze wraz z premią motywacyjną, natomiast pojęcie dodatku obejmuje dodatek funkcyjny i dodatek specjalny.

Zbierane cyklicznie w dziale HR Instytutu dane analizowane są w każdym roku kalendarzowym i publikowane w formie tabelarycznej do końca stycznia roku następnego. Dane podlegają monitorowaniu i ewaluacji w odniesieniu do danych bazowych za rok 2020, zamieszczonych w Zestawieniu nr 1 do niniejszego Planu. Dane wykorzystywane są do:

- eliminowania wszelkich nierówności w trakcie realizowania polityki kadrowej,
- wzmacniania rozwoju naukowego/zawodowego kobiet,
- wzmacniania pozytywnych postaw oraz promowania dobrych praktyk antydyskryminacyjnych,
- upowszechniania wiedzy i zwiększania świadomości pracowników Instytutu w tematyce dotyczącej akceptacji, równości i różnorodności oraz przeciwdziałania dyskryminacji,
- promowania równości płci w procesach i organach decyzyjnych, w zespołach badawczych, itp.

4. Plan działań na rzecz równości płci

Dla zapewnienia realizacji założeń Planu Równości Płci w Instytucie zdefiniowano kluczowe cele do osiągnięcia:

1. Zapewnienie równości szans w procesach: rekrutacji, awansu zawodowego, rozwoju naukowego oraz podnoszenia kompetencji lub kwalifikacji, prowadzące do zmniejszenia dysproporcji udziału kobiet i mężczyzn w strukturze personelu Instytutu.
2. Przeciwdziałanie dysproporcjom w poziomie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach i/lub w trakcie pełnienia tych samych funkcji.
3. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym.



4. Zapewnienie stałego, strukturalnego wsparcia działań prorównościowych i antydyskryminacyjnych we wszystkich obszarach działalności.

Dla każdego z celów wskazano działania niezbędne do realizacji, przedstawione w rozdziałach 4.1-4.4.

4.1. Cel 1

Realizacja celu zakłada zapewnienie wsparcia funkcjonowania zasad równości w Instytucie oraz dostarczenia narzędzi do ich praktycznej realizacji. W ramach realizacji powyższego celu zaproponowano działania mające usystematyzować i wzmocnić równość szans zarówno w procesie rekrutacji, jak również rozwoju zawodowego/naukowego pracowników, w tym także pełnienia funkcji kierowniczych.

Działania:

- Opracowanie wytycznych oraz procedur dot. równości szans i niedyskryminacji bez względu na płeć a także bez względu na rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, wiek, niepełnosprawność oraz orientację seksualną, w procesach rekrutacji, awansu zawodowego, rozwoju naukowego oraz podnoszenia kompetencji lub kwalifikacji.
- Monitoring procesu rekrutacji uwzględniający m.in. zestawienia liczbowe aplikacji z podziałem na kobiety i mężczyzn w odniesieniu do struktury osób zatrudnionych.
- Monitoring struktury zatrudnienia w Instytucie.
- Monitoring systemów podnoszenia kwalifikacji oraz rozwoju naukowego.

4.2. Cel 2

Realizacja celu zakłada stosowanie zasady równości wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pełniących te same funkcje. W ramach realizacji celu zostaną stosowane narzędzia umożliwiające dokonanie oceny pracownika na podstawie obiektywnych kryteriów (np.: wykształcenie, doświadczenie, wymogi zawodowe i szkoleniowe, umiejętności, odpowiedzialność, zaangażowanie, sumienność, samodzielność oraz charakter wykonywanych zadań).

Działania:

- Analiza obowiązujących w Instytucie dokumentów stosowanych do określania poziomów wynagrodzenia i rozwoju kariery zawodowej pracowników oraz weryfikacja opisów kryteriów.
- Analiza poziomu wynagrodzeń i dodatków.
- Monitoring stosowania regulaminów dot. wynagradzania i premiowania pracowników.
- Okresowa ocena pracownika.



4.3. Cel 3

Realizacja celu zakłada zapewnienie pracownikom Instytutu warunków ułatwiających łączenie życia zawodowego z życiem prywatnym. W ramach realizacji celu planowane jest wprowadzenie zasad sprzyjających równowadze obu sfer życia i wyeliminowanie konieczności wyboru między rodziną, a pracą zawodową.

Działania:

- Wyodrębnienie zakresu działań dotyczących łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym i obszarów aktywności Instytutu w tym zakresie, poprzez:
 - zapewnienie dostępu do prywatnej opieki medycznej dla pracowników oraz ich rodzin po atrakcyjnych cenach,
 - zapewnienie dostępu do ubezpieczeń grupowych po atrakcyjnych cenach,
 - wsparcie finansowe w związku z trudną sytuacją materialną oraz w wypadkach losowych,
 - dofinansowanie wypoczynku urlopowego pracowników i ich dzieci,
 - dofinansowanie wczasów leczniczych.
- Tworzenie i stosowanie systemu pracy zdalnej oraz ustalenie godzin pracy personelu, zgodnie z wewnętrznymi regulacjami, poprzez:
 - elastyczny, ruchomy czas pracy,
 - zadaniowy system pracy,
 - czasowe umożliwienie pracy zdalnej,
 - możliwość wykonywania części zadań w domu zamiast w biurze.
- Wspieranie osób wracających po urloпах rodzicielskich oraz wychowawczych, w zakresie organizacji wymiaru i ram czasu pracy.
- Wspieranie osób, które są opiekunami osób starszych, niepełnosprawnych, dzieci i chorych bliskich w zakresie organizacji wymiaru i ram czasu pracy.

4.4. Cel 4

Realizacja celu zakłada: monitorowanie i promowanie właściwych postaw wobec różnorodności płci, rasy, pochodzenia etnicznego, narodowości, religii, wyznania, światopoglądu, wieku, niepełnosprawności oraz orientacji seksualnej i niwelowanie uprzedzeń z tym związanych, prowadzenie działań na rzecz zwiększania świadomości i wspierających równość płci we wszystkich obszarach funkcjonowania Instytutu, w tym w zespołach prowadzących projekty naukowe i w zespołach badawczych.

Działania:

- Wprowadzenie funkcji Pełnomocnika ds. Równości, odpowiedzialnego za realizację działań na rzecz równości w Instytucie.
- Organizacja systemu zgłaszania, rejestracji i monitorowania przejawów dyskryminacji.



- Wprowadzenie systematycznych działań prowadzących do:
 - wzmocnienia świadomości personelu w zakresie równości,
 - kreowania pozytywnych postaw wobec różnorodności,
 - zwiększenia wiedzy na temat zjawisk dyskryminacyjnych,
 - wykształcenia umiejętności rozpoznawania i wczesnego reagowania na zjawiska dyskryminacji.

5. Harmonogram realizacji działań w zakresie GEP

W poniższej tabeli przedstawiono niezbędne wskaźniki zdefiniowanych celów i działań (przedstawionych w pkt 4 niniejszego Planu) oraz terminy/okresy ich realizacji.

Cel	Wskaźnik	Okres/termin realizacji
1	Opracowany i wydany dokument „Polityka Równości Płci w Instytucie”	do końca 2022 roku
	Przygotowane narzędzia do monitoringu procesu rekrutacji	do końca 2022 roku
	Wyniki analizy danych z monitorowania procesu rekrutacji	cyklicznie co rok, począwszy od danych za rok 2023
	Osiągnięcie poziomu zatrudnienia co najmniej 35% kobiet w Instytucie, w tym co najmniej 40% kobiet pełniących funkcje kierownicze, na podstawie wyników analizy danych struktury zatrudnienia w Instytucie	analiza cyklicznie co rok, począwszy od danych za rok 2021, osiągnięcie wskaźnika do 2026 roku
	Osiągnięcie poziomu co najmniej 35% kobiet w procesach podnoszenia kwalifikacji oraz rozwoju naukowego	analiza cyklicznie co rok, począwszy od danych za rok 2021, osiągnięcie wskaźnika do 2026 roku
2	Wyniki analizy dot. stosowanej dokumentacji i przygotowanie propozycji działań naprawczych	do końca 2022 roku
	Osiągnięcie poziomu dysproporcji wynagrodzeń i dodatków dla osób pełniących te same funkcje lub na tych samych stanowiskach poniżej 10%	analiza cyklicznie co rok, począwszy od danych za rok 2021, osiągnięcie wskaźnika do 2026 roku
	Przygotowany formularz zgłaszania naruszeń zasad równości i założony rejestr zgłoszeń	do końca II kwartału 2022 roku
	Opracowany formularz do okresowej oceny pracownika	do końca II kwartału 2023 roku



Cel	Wskaźnik	Okres/termin realizacji
3	Wyniki analizy obowiązujących dokumentów i przygotowanie propozycji działań dot. możliwości łączenia pracy z życiem rodzinnym	do końca 2023 roku
	Opracowana ankieta potrzeb pracownika	do końca II kwartału 2022 roku
4	Powołany Pełnomocnik ds. Równości, zamieszczona informacja na stronie Instytutu, zdefiniowany zakres obowiązków	do końca II kwartału roku 2022
	Przygotowany i wdrożony rejestr zgłoszeń wydarzeń o charakterze dyskryminacyjnym	do końca roku 2022
	Opracowany program i harmonogram szkoleń nt. równości	do końca 2022 roku
	Realizacja szkoleń zgodnie z przyjętym harmonogramem (minimum 1 szkolenie w roku)	do końca 2026 roku

6. Zarządzanie, monitorowanie i ewaluacja działań Planu Równości Płci

Decyzją Dyrektora do zarządzania, monitorowania i ewaluacji zaplanowanych działań Planu Równości Płci w Instytucie zostanie powołany Pełnomocnik ds. Równości oraz zespoły z nim współpracujące. Przewiduje się następujące zadania dla Pełnomocnika:

- planowanie i realizację działań na rzecz równości w Instytucie oraz przeciwdziałania i zapobiegania dyskryminacji,
- promowanie i upowszechnianie polityki równego traktowania i standardów antydyskryminacyjnych,
- podejmowanie działań zmierzających do eliminacji lub ograniczenia skutków powstałych w wyniku naruszenia zasad równego traktowania,
- monitorowanie obowiązującego w Instytucie Planu Równości Płci i zgłaszanie konieczności ewentualnych zmian w jego treści,
- koordynowanie pracy zespołów powołanych przez Dyrektora Instytutu na rzecz realizacji postanowień Planu,
- zbieranie niezbędnych danych, sporządzanie okresowych raportów i ich publikowanie w sposób przyjęty w Instytucie,
- przyjmowanie wniosków i skarg dotyczących dyskryminacji oraz procedowanie ich realizacji.

DYREKTOR

dr hab. inż. Witold Luty
prof. PIMOT



Zestawienie 1

Monitoring stanu równości - dane bazowe

Tabela. 1. Rozkład płci wśród pracowników

Podział strukturalny		Rok 2020	
		Kobiety [%]	Mężczyźni [%]
Instytut	pracownicy ogółem	31,5	68,5
	pełniący funkcje kierownicze	40,0	60,0
Pion Badań	pracownicy ogółem	21,2	78,8
	pełniących funkcje kierownicze	16,7	83,3
	Lider obszaru	0,0	100,0
	Specjalista, itp.	26,9	73,1
Pion Wsparcia	pracownicy ogółem	34,5	65,5
	pełniących funkcje kierownicze	61,5	38,5
	Lider obszaru	0,0	100,0
	Specjalista, itp.	39,7	60,3
	Inżynier, itp.	16,7	83,3
	pozostali	41,2	58,8

Tabela. 2. Rozkład wynagrodzeń wśród pracowników Instytutu, w ujęciu procentowym, w stosunku do wynagrodzenia średniego

Rozkład wynagrodzeń		Rok 2020	
		Kobiety [%]	Mężczyźni [%]
Instytut	pracownicy ogółem	95,4	104,6
	pełniących funkcje kierownicze	97,4	102,6
Pion Badań	pracownicy ogółem	87,9	112,1
	pełniących funkcje kierownicze	89,4	110,6
	Lider obszaru	0,0	100,0
	Specjalista, itp.	88,8	111,2
Pion Wsparcia	pracownicy ogółem	99,2	100,8
	pełniących funkcje kierownicze	103,2	96,8
	Lider obszaru	0,0	100,0
	Specjalista, itp.	96,8	103,2
	Inżynier, itp.	94,7	105,3
	Pozostali	68,5	131,5



Tabela. 3. Rozkład dodatków do wynagrodzeń wśród pracowników Instytutu w ujęciu procentowym, w stosunku do dodatku średniego

Rozkład dodatków do wynagrodzeń	Rok 2020	
	Kobiety [%]	Mężczyźni [%]
w Instytucie	90,1	109,9
w Pionie Badań	19,9	180,1
w pionie Wsparcia	130,6	69,4

Tabela 4. Rozwój naukowy/zawodowy w podziale na płeć, w ujęciu procentowym

Udział pracowników w rozwoju zawodowym/naukowym	Rok 2020	
	Kobiety [%]	Mężczyźni [%]
Podnoszenie kwalifikacji kursy	27,3	72,7
Podnoszenie kwalifikacji studia	20,0	80,0
Awans stanowiskowy/naukowy	0,0	100,0

