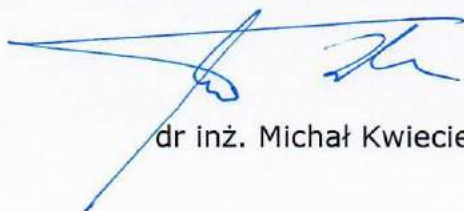


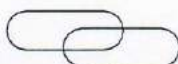
Plan Równości Płci
w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Krakowski Instytucie Technologicznym

Dyrektor
Sieć Badawcza Łukasiewicz – Krakowski Instytut Technologiczny



dr inż. Michał Kwiecień

Kraków, 25 lutego 2022 r.



Spis treści

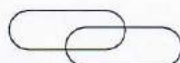
Wprowadzenie	3
Diagnoza	4
Plan działań.....	10
Monitoring i ewaluacja	12
Podsumowanie	12



WPROWADZENIE

Podstawą opracowania niniejszego dokumentu są wytyczne Komisji Europejskiej w zakresie promowania równości płci w badaniach i innowacjach. Jest to istotny element szerszej strategii Komisji Europejskiej na rzecz równości płci na lata 2020-2025, ogłoszonej w marcu 2020 r. Jednym z celów tej strategii jest 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. Zgodnie z powyższym podstawy prawne programu ramowego Horyzont Europa (HE) na lata 2021-2027 wspierają działalność Komisji na rzecz równości płci w badaniach i innowacjach, wyznaczając równość płci jako priorytet przekrojowy. Według art. 7(6) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady UE z dnia 28 kwietnia 2021 r. program HE „zapewnia skuteczne propagowanie równych szans dla wszystkich oraz uwzględnianie aspektu płci, w tym włączanie aspektu płci do treści z zakresu badań naukowych i innowacji. Program dąży do eliminowania przyczyn braku równowagi płci. Szczególną uwagę zwraca się na zapewnienie, w miarę możliwości, równowagi płci w panelach oceniających oraz w innych odpowiednich gremiach doradczych, takich jak rady i grupy eksperckie.” Zgodnie z cytowanym rozporządzeniem działalność prowadzona w ramach Horyzontu Europa powinna „dążyć do zniesienia uprzedzeń ze względu na płeć i różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, do poprawy równowagi między życiem prywatnym i zawodowym oraz propagowania równości kobiet i mężczyzn w obszarze badań i innowacji, w tym zasady równości wynagrodzeń bez dyskryminacji ze względu na płeć (...).”

Niniejszy dokument obejmuje zagadnienia planu równości płci w kontekście spełnienia wymogów polityk wspólnotowych. W pierwszej części zawarta jest diagnoza obecnej sytuacji w Instytucie przeprowadzona w oparciu o ankietyzację wg wytycznych Centrum Łukasiewicz. Analiza obejmowała dwa rodzaje badania, pierwszy z nich dotyczy danych finansowych i kadrowych w zakresie zróżnicowania wynagrodzeń, zajmowanych stanowisk, funkcji kierowniczych, awansów naukowych. Druga analiza oparta była o ankietę i obejmowała zagadnienia



związane z badaniem relacji pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym pracowników, działania pracowników w kontekście aplikowania o granty zewnętrzne, a także identyfikację dotychczasowych działań mających znamiona dyskryminacji. Druga część dokumentu obejmuje zagadnienia związane z wyznaczeniem celów polityki równościowej w kontekście przepisów prawa wspólnotowego. Ostatnia część dokumentu zawiera podsumowanie i wnioski, na podstawie których zostanie przygotowana mapa działań oraz propozycje wskaźników, dokumentujących ich realizację.

Na dzień sporządzania niniejszego planu w Instytucie obowiązują następujące regulacje wewnętrzne uwzględniające zapisy polityk równościowych:

- Regulamin pracy – tekst jednolity z dnia 29 listopada 2021 r.
- Kodeks etyki zawodowej pracowników Instytutu z dnia 5 stycznia 2012 r.

Ponadto w 2014 r. Instytut zadeklarował przestrzeganie praw i wytycznych zawartych w Europejskiej Karcie Naukowca.

Diagnoza

Punktem wyjścia do analiz zmierzających do stworzenia Planu Równości Płci było przeprowadzenie badań ankietowych składających się z dwóch ankiet. Pierwsza ankieta obejmowała dane kadrowe i finansowe dotyczące m.in. zróżnicowania pracowników w kontekście stanowisk i funkcji, poziomu wynagrodzeń, awansów naukowych, podnoszenia kwalifikacji. Druga ankieta miała charakter uzupełniający w stosunku do prezentowanych danych kadrowych i płacowych, a jej celem była analiza sytuacji pracowników w kontekście relacji pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym, podejmowanej działalności naukowej, analizę sytuacji mających znamiona dyskryminacji itp.

Diagnoza stanu na podstawie danych kadrowych i finansowych wg stanu za rok 2020

W roku 2020 Instytut liczył 208 pracowników, w tym 137 mężczyzn i 71 kobiet, a więc odpowiednio 65,87% mężczyzn i 34,13% kobiet.



Najważniejsze dane przedstawiające rozkład pracowników, awansów naukowych oraz podnoszenia kwalifikacji zawodowych wg płci prezentują poniższe tabele:

Tabela 1. Rozkład pracowników wg płci w podziale na piony

	Pion badawczy	Pion wsparcia
Kobiety	18	53
Mężczyźni	40	97

Tabela 2. Awanse naukowe

	Kobiety	Mężczyźni
Uzyskanie stopnia naukowego doktora	0	1
Uzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego	1	0

Tabela 3. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych

	Kobiety	Mężczyźni
Kursy krótkoterminowe (dni szkoleniowe)	35	46
Pracownicy skierowani na studia uzupełniające	0	3
Studia doktoranckie	0	3

Istotne wnioski oparte o analizę danych finansowych i kadrowych

Analiza danych finansowych i kadrowych, a dokładnie wynagrodzeń w podziale na stanowiska, tzn. średniej arytmetycznej przypadającej na osobę w odniesieniu do pełnego etatu (dotyczy stanowisk, na których zatrudnione są zarówno kobiety jak i mężczyźni) wykazała niewielkie rozbieżności sięgające na każdym ze stanowisk maksymalnie do około 10% z korzyścią dla kobiet lub z korzyścią dla mężczyzn. Można więc wnioskować, że brak jest istotnych różnic



pomiędzy wynagrodzeniami w przeliczeniu na osobę i etat pomiędzy kobietami i mężczyznami na stanowiskach główny specjalista, starszy specjalista, specjalista, samodzielny inżynier i pracownik obsługi.

Ważną obserwacją jest generalna przewaga zatrudnionych mężczyzn nad ilością zatrudnionych kobiet w Instytucie, a szczególnie brak kobiet na stanowiskach Liderów Obszarów w pionie badawczym oraz struktura wiekowa pracowników. Obecnie większość z zatrudnionych na stanowisku główny i starszy specjalista pracowników to wśród kobiet młode naukowczynie (w trakcie doktoratu lub do 7 lat po obronie dr), natomiast wśród mężczyzn doświadczeni naukowcy (powyżej 7 lat po doktoracie lub przynajmniej 7 letnie doświadczenie w realizacji projektów B+R). Różnica ta przekłada się bezpośrednio na większy udział mężczyzn w grupie kierowników projektów, natomiast kobiet w grupie wykonawców projektów. Wniosek ten ukazuje potrzebę aktywnego wsparcia młodych kobiet w pozyskiwaniu własnych projektów badawczych oraz zwiększenia liczby kobiet na stanowisku Lider Obszaru. Analiza wskazuje, że aż 60% kobiet zatrudnionych w Ł-KIT (35 na 58 zatrudnionych) podniosło swoje kwalifikacje zawodowe w ramach kursów krótkoterminowych, natomiast tylko 31% mężczyzn (46 na 150 zatrudnionych) skorzystało z takiej formy podnoszenia kwalifikacji. Mężczyźni z drugiej strony znacznie częściej niż kobiety zdecydowali się na rozpoczęcie studiów uzupełniających lub doktoranckich; Wniosek ten ukazuje potrzebę większego propagowania kursów krótkoterminowych wśród mężczyzn, oraz większą mobilizację kobiet do rozpoczynania studiów uzupełniających lub studiów doktoranckich. W Instytucie brak jest różnic w ilości awansów naukowych w rozróżnieniu na płeć.

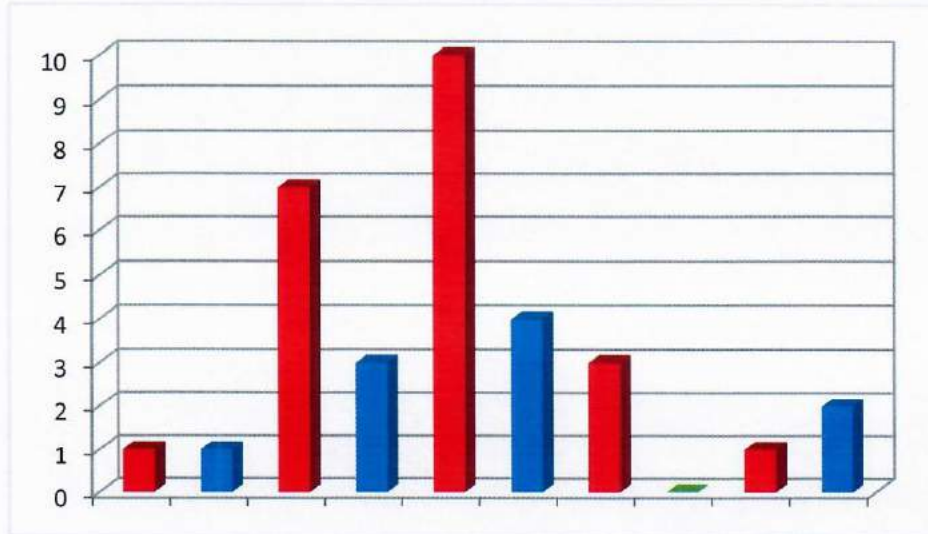
Diagnoza stanu na podstawie ankiet

W ankiecie mającej na celu diagnozę stanu w zakresie realizacji i przestrzegania polityk równościowych w Łukasiewicz-KIT wzięło udział 32 osoby, w tym 22 kobiety i 10 mężczyzn, co stanowi 19,5% zatrudnionych w Instytucie. Odpowiednio: 37,9% kobiet i 9,4% mężczyzn – wg stanu zatrudnienia na dzień 30.09.2021 r.

- *Profile uczestników*



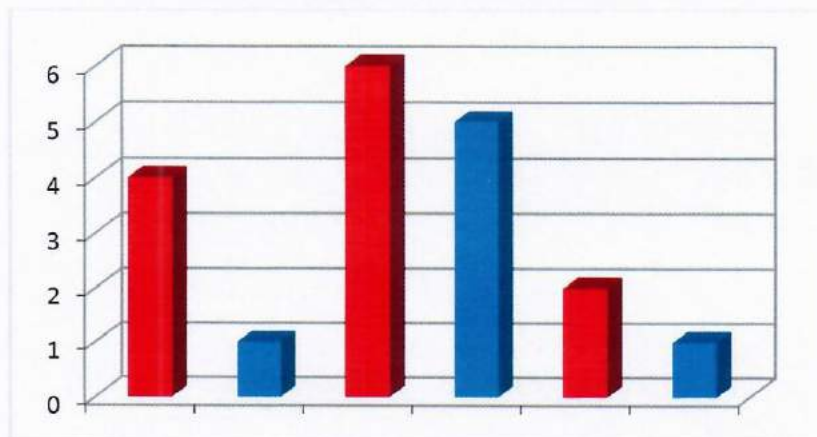
Rys. 1. Struktura wiekowa uczestników badania ankietowego



Z powyższego wykresu wynika, że największy udział wśród respondentów mają kobiety w przedziale wiekowym 40-50 lat, które stanowią 31,25% ogółu badanych osób. W następnej kolejności – kobiety w przedziale wiekowym 30-40 lat, które stanowią 21,87% badanych osób. Najmniejszy udział w badaniu mają osoby w przedziale wiekowym 20-30 lat, co stanowi jedynie 6,25% ogółu badanych osób.

Spośród ankietowanych respondentów niemal 60% posiada dzieci, w tym 63% kobiet i 37% mężczyzn. Spośród osób nie posiadających dzieci mężczyźni stanowią 23%, a kobiety 77%. Poniższy wykres prezentuje dane statystyczne dotyczące osób posiadających dzieci. Z wykresu wynika, że największy udział wśród respondentów, którzy zadeklarowali posiadanie dzieci 57,9% stanowią osoby wychowujące 2 dzieci, 26,3% wychowuje 1 dziecko i 15,8% wychowuje 3 lub więcej dzieci.

Rys. 2. Respondenci wychowujący dzieci



Spośród uczestników badania 25% respondentów deklaruje posiadanie dzieci niepełnosprawnych, lub osób starszych wymagających opieki. Wśród powyższych respondentów 37,5% deklaruje, iż jest głównym członkiem rodziny realizującym obowiązki opiekuńcze, 50% dzieli te obowiązki z partnerem/współmałżonkiem, a 12,5% nie jest głównym realizatorem tego obowiązku.

Żaden z ankietowanych respondentów nie wskazał, aby obowiązki związane z zapewnieniem opieki nad małoletnimi dziećmi, osobami starszymi, dziećmi niepełnosprawnymi utrudniałyby rozwijanie kariery zawodowej.

- *Analiza relacji pomiędzy realizacją obowiązków pracowniczych i zobowiązań rodzinnych*

Część ankiety poświęcona została analizie relacji pomiędzy realizacją obowiązków służbowo-pracowniczych, a zobowiązań rodzinnych. Respondenci zostali poproszeni o wskazanie m.in. czy realizują obowiązki służbowe po godzinach pracy, czy mają poczucie zaniedbywania zobowiązań rodzinnych wynikającego z realizacji obowiązków służbowych, czy otrzymują odpowiednie wsparcie (lub zarzuty) ze strony rodziny odnośnie realizacji pracy zawodowej.

Istotne wnioski oparte o analizę danych z ankiety

Analiza wskazuje, że ponad 90% respondentów, zarówno kobiet jak i mężczyzn deklaruje, że nie spotkało się z oczekiwaniem pracodawcy dotyczącej pracy w nadgodzinach. Sporadycznie lub raz-dwa razy w miesiącu po godzinach pracy zostaje około 10% głównie mężczyzn. Analiza wskazuje, że wśród ankietowanych znalazła się również niewielka grupa, zarówno kobiet jak i mężczyzn (10-14%), która zazwyczaj zostaje po godzinach. Z niniejszej analizy można wnioskować, że ewentualna praca w nadgodzinach jest ściśle powiązana z pełnionymi obowiązkami niezależnie od płci pracowników.

Z pomocy ze strony członków rodziny w związku z obowiązkami służbowymi korzystają często głównie kobiety, natomiast mężczyźni w 50% deklarują, że czasem spotykają się z wyrzutami ze strony członków rodziny lub wręcz zaniedbują rodzinę w związku z pełnionymi obowiązkami służbowymi, z czego wynika częste poczucie winy (u 50% mężczyzn) z tego tytułu. Wniosek ten ukazuje potrzebę większego propagowania równego podziału obowiązków pomiędzy kobietami i



mężczyznami związanych z wychowaniem i przysposobieniem dzieci (w tym np. możliwością wybrania urlopu tacierzyńskiego lub wybieranie dni opieki nad dzieckiem przez mężczyzn).

Analiza danych ukazuje, że zdecydowana większość ankietowanych nie spotkała się z sytuacją zapytań o plany rodzinne podczas formalnych rozmów o pracę, staż, stypendium naukowe oraz nie spotkała się z przejawami dyskryminacji podczas rekrutacji u obecnego pracodawcy (pozostałe 10% deklaruje, iż takie sytuacje miały miejsce w poprzednich miejscach pracy).

Analiza danych wskazuje, że wśród ankietowanych niespełna 82% kobiet wskazało, że nie spotkało się z sytuacją dyskryminacji ze względu na płeć. Ok 18% twierdzi, że sytuacje takie się zdarzały i zdaniem tych respondentek ich powodem jest brak zaufania mężczyzn do kobiet na kierowniczych stanowiskach, co przyczynia się też do ich pomijania przy awansach.

Analiza danych ukazuje, że zdecydowana większość ankietowanych (głównie kobiet) nie potrafi ocenić swojego poziomu niezależności naukowej w Instytucie. 40% mężczyzn ocenia ten poziom jako wysoki, a analogicznego zdania jest jedynie co piąta kobieta. Wniosek ten ukazuje potrzebę motywacji, podkreślania kompetencji oraz niezależności wśród kobiet w celu zwiększenia wiary w ich własne możliwości.

Analiza wskazuje, że niecałe 80% kobiet nie odczuwa znamion wykluczenia w środowisku pracy. Przeciwnego zdania jest co piąta kobieta. Brak jednak informacji odnośnie konkretnych sytuacji, jakie miały miejsce, a które spowodowały takie odczucia. Wniosek też ukazuje potrzebę identyfikacji powodów wykluczenia, aby możliwa była ich likwidacja.

Analiza danych wskazuje, że zdecydowana większość ankietowanych – ponad 86% kobiet i 100% mężczyzn nie spotkało się z sytuacjami noszącymi znamiona łamania równości płci w Instytucie. Istotnym wydaje się jednak identyfikacja i analiza tych sytuacji w których miało to miejsce (jedna na 22 ankietowanych kobiet wskazała, że zasady są często łamane i 2 kolejne, że do łamania tych zasad dochodzi czasem lub rzadko).

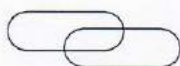


Plan działań

Lp.	CEL	DZIAŁANIE	WSKAŹNIK
1	Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności	Wprowadzenie szkoleń antydyskryminacyjnych dla kadry zarządczej instytutu	Przeszkolenie 100 % kadry kierowniczej
2	Dążenie do równowagi płci na poszczególnych stanowiskach Ł-KIT w tym na stanowisku Lider Obszaru.	Docieranie z informacją o naborze na dane stanowisko do jak najszerszego grona kandydatek i kandydatów, równowaga płciowa w komisjach rekrutacyjnych.	100% ogłoszeń i rozmów kwalifikacyjnych
3	Likwidacja niewielkich rozbieżności pomiędzy wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach Ł-KIT	Ciągły monitoring i identyfikacja rozbieżności wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach.	100% stanowisk
4	Zwiększenie liczby projektów prowadzonych przez młodych pracowników (głównie kobiet)	Aktywne wsparcia młodych pracowników (głównie kobiet) w pozyskiwaniu własnych projektów badawczych np. Poprzez wymianę doświadczeń, organizację wewnętrznych paneli Ekspertkich przed ostatnim etapem aplikacji	100% projektów składanych przez młodych pracowników



		o projekt (np. Projekt LIDER, NCBiR); Zwiększenie motywacji kobiet oraz niezależności wśród kobiet w celu zwiększenia wiary w ich własne możliwości.	
5	Ułatwienie pogodzenia życia rodzinnego z pełnionymi obowiązkami służbowymi (głównie mężczyźni)	Ciągły monitoring w przypadku pracowników na różnych stanowiskach; Większe propagowanie równego podziału obowiązków pomiędzy kobietami i mężczyznami związanych z wychowaniem i przysposobieniem dzieci (w tym propagowanie np. urlopu tacierzyńskiego lub wybieranie dni opieki nad dzieckiem przez mężczyzn).	100% stanowisk
6	Zwiększenie zaufania mężczyzn do kobiet pełniących funkcje w ciałach decyzyjnych i opiniujących	Zmniejszenie dysproporcji udziału kobiet i w ciałach decyzyjnych i opiniujących, powierzanie przewodnictwa w komisjach powoływanych przez Dyrektora Instytutu zarówno kobietom, jak i mężczyznom.	Osiągnięcie poziomu co najmniej 40% udziału w komisjach kobiet do 2024 r.



Monitoring i ewaluacja

Nadzór nad realizacją Planu Równości Płci prowadzi powołana przez Dyrektora Komisja ds. Równości płci, której przewodniczy Koordynator ds. Równości Płci. Do najważniejszych zadań komisji będzie należeć m.in:

- monitorowanie potrzeb wprowadzenia nowych procedur z zakresu równości, w tym zbieranie informacji i wprowadzanie zmian do niniejszego Planu Równości Płci,
- promowanie i upowszechnianie problematyki Równości Płci,
- przyjmowanie zgłoszeń wszelkich przypadków dyskryminacji oraz sprawna interwencja mająca na celu wyjaśnienie i przeciwdziałanie takim zachowaniom,
- analiza sytuacji kadrowo-płacowej w kontekście stanowisk i funkcji, poziomu wynagrodzeń, awansów naukowych, podnoszenia kwalifikacji,
- badanie relacji pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym pracowników,
- opracowanie raportu rocznego, w którym rozliczone będą efekty realizacji założeń Planu Równości Płci ze szczególnym uwzględnieniem zawartych w nim wskaźników do 31 marca każdego roku.

PODSUMOWANIE

Rok 2020 r. był dla Instytutu rokiem przełomowym pod kątem zmian organizacyjnych. W dniu 1 kwietnia 2020 r. doszło do włączenia Łukasiewicz – Instytutu Zaawansowanych Technologii Wytwarzania do Łukasiewicz – Instytutu Odlewnictwa, w wyniku czego powstał Łukasiewicz - Krakowski Instytut Technologiczny. Dane statystyczne prezentowane w ankiecie odnoszą się do sytuacji po połączeniu (tj. 2020 rok) i obejmują okres bardzo intensywnych zmian organizacyjno-kadrowych, dlatego też nie są do końca miarodajne w odniesieniu do całokształtu funkcjonowania Instytutu.

Przed dokonaniem połączenia obu jednostek, w Łukasiewicz - Instytucie Odlewnictwa na dzień 31.03.2020 r. ogółem zatrudnionych było 101 osób, w tym 47 kobiet i 54 mężczyzn. Jednocześnie funkcje menedżerskie pełniło łącznie 18 osób, w tym 8 kobiet i 10 mężczyzn. Do znacznej dysproporcji w ilości zatrudnienia kobiet i mężczyzn doszło z chwilą połączenia, na co Instytut organizacyjnie nie



miał wpływu. Pomimo, iż od dnia 1 kwietnia 2020 r. odnotowano znaczny spadek ilości zatrudnionych kobiet w porównaniu do ogółu zatrudnionych w Instytucie pracowników, podczas tworzenia nowej struktury organizacyjnej na 15 stanowiskach menedżerskich obsadzono łącznie 7 kobiet i 8 mężczyzn dążąc do tego, aby nadal zachowywać parytet w tym obszarze. Obecnie (grudzień 2021 r.) na 17 stanowiskach menedżerskich obsadzono łącznie 8 kobiet i 9 mężczyzn.

Jednocześnie w lipcu 2020 r. dokonano zmiany w zakresie dostosowania stanowisk pracy dla wszystkich pracowników do wymagań *Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 27 marca 2019 r. w sprawie wykazu stanowisk, na których są zatrudniani pracownicy Centrum Łukasiewicz i instytutów działających w ramach Sieci Badawczej Łukasiewicz, oraz kwalifikacji wymaganych do ich zajmowania*. Podczas wprowadzania zmian nazw stanowisk dokonano także regulacji wynagrodzeń zasadniczych dla wszystkich pracowników, gdzie przyjęto zasadę przydzielania jednakowych **wynagrodzeń zasadniczych** na określonych stanowiskach pracy bez względu na wiek, płeć, czy też staż pracy. W Łukasiewicz - Krakowskim Instytucie Technologicznym obowiązuje zawarty pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, zatwierdzony przez Państwową Inspekcję Pracy. Zasady wynagradzania i premiowania zawarte w tym dokumencie obejmują wszystkich pracowników, z wyłączeniem przedstawicieli Dyrekcji i Głównego Księgowego (osoby te podlegają innym regulacjom). Różnica w wysokości wynagrodzeń na określonych stanowiskach wynika z systemu premiowania i wynagradzania kierowników oraz wykonawców projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych. Zasady przyznawania i wskaźniki premii są jednakowe dla wszystkich pracowników bez względu na zajmowane stanowisko.

Dodatkowo należy mieć na uwadze, że procedura połączenia dwóch jednostek naukowych wiąże się z wieloma procesami związanymi z fluktuacją kadr, które nie zawsze są zależne od pracodawcy, ale mają duże odzwierciedlenie w sytuacji statystycznej. Wyrównanie poziomu zatrudnienia kobiet w stosunku do ilości mężczyzn, tak aby osiągnąć parytet jaki był zachowany do czasu sprzed połączenia, jest procesem złożonym i jego osiągnięcie będzie możliwe nie wcześniej niż za 2-3 lata. Obszary które to umożliwiły, były zorganizowane z poszanowaniem zasady równości płci, natomiast w stosunku do pozostałych są i



nadal będą podejmowane działania mające na celu zachowanie odpowiednich parytetów.

