



Łukasiewicz
Instytut
Nowych Syntez
Chemicznych

***Plan równości płci
dla Sieć Badawcza
Łukasiewicz –
Instytutu Nowych
Syntez Chemicznych
na lata 2025-2030***

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

Spis treści

WSTĘP	2
DIAGNOZA	4
Cele planu równości płci.....	11

WSTĘP

Szanowni Państwo,

Przedstawiamy Państwu Plan Równości Płci (*Gender Equality Plan*) dla Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytutu Nowych Syntez Chemicznych na lata 2025 – 2030. To już drugi dokument tego typu, który opracowaliśmy w ostatnich latach dla całej społeczności naszego Instytutu. Jego celem jest stworzenie bezpiecznego, nowoczesnego i wolnego od stereotypów miejsca pracy dla wszystkich pracowników, bez względu na płeć wiek czy rodzaj umowy o pracę. Działania podjęte w tym zakresie mają wzmocnić pozycję Instytutu, jako instytucji naukowej opartej na zasadach równości, wolnej od wszelkiej dyskryminacji i dającej możliwość indywidualnego rozwoju dla wszystkich pracowników.

Realizując GEP Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Nowych Syntez Chemicznych będzie dążył do:

- podnoszenia świadomości na temat polityki równości płci wśród pracowników i osób współpracujących;
- zwiększenia świadomości na temat korzyści płynących z równowagi płci wśród zespołów roboczych;
- utrzymywania równowagi płci w procesach i organach decyzyjnych;
- identyfikowania i usuwania wszelkich potencjalnych uprzedzeń związanych z płcią;
- monitorowania ewentualnych różnic wynikających z płci w rozwoju karier zawodowych pracowników;
- wykorzystania dobrych praktyk;
- wzmocnienia pozytywnych postaw wobec różnorodności w polityce zatrudnienia;
- wspomaganie rozwoju karier zawodowych;
- wzmocnienia działań prewencyjnych przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

Jesteśmy przekonani, że polityka równości płci jest kluczem do równych szans rozwoju. Zapewniając bezpieczne i wolne od dyskryminacji środowisko pracy,

gwarantujemy pracownikom poczucie pełnych możliwości rozwoju, współpracy i osiągnięcie wytyczonych celów. Dlatego będziemy dążyć do zapewnienia optymalnych warunków pracy do poszerzania wiedzy, doskonalenia umiejętności i kwalifikacji dla wszystkich pracowników Instytutu. Będziemy opierać się na dotychczasowych dobrych praktykach, ale też poszerzać je o stałe wzmacnianie, wśród pracowników i współpracowników, świadomości na temat korzyści płynących z równości płci.

Będziemy usprawniać komunikację, szybko diagnozować przejawy dyskryminacji i zdecydowanie je zwalczać. Jako społeczność Instytutu będziemy wolni od uprzedzeń i wszelkich przejawów przemocy oraz będziemy wspierać wszystkich pracowników, którzy tego wsparcia potrzebują i zrobimy wszystko, aby rozwój ich karier nie był utrudniony.

Polityka równości płci w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytucie Nowych Syntezy Chemicznych uwzględniająca wszelkie elementy zapobiegania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy jest również reakcją na Komunikat Komisji Europejskiej, dotyczący wzmocnionej europejskiej przestrzeni badawczej. W komunikacie tym, Komisja Europejska zachęca do usuwania wszelkich prawnych i organizacyjnych barier w rekrutacji oraz podtrzymywaniu i rozwoju karier kobiet przy jednoczesnym pełnym przestrzeganiu prawa Unii Europejskiej, dotyczącego równości płci, wynikającego z dyrektywy 2006/54/WE.

DIAGNOZA

W Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytucie Nowych Syntez Chemicznych zatrudnionych jest 266 osób (dane na 31.12.2024), z czego blisko 42,11% stanowią kobiety, a 57,89% mężczyźni. W strukturze Instytutu wydzielone zostały dwa obszary odzwierciedlające kluczowe aspekty funkcjonowania jednostki – pion badawczy, w którym skupione są zadania oparte na prowadzeniu prac naukowych, wypracowywaniu produktów, usług, technologii i komercjalizacji, oraz pion wsparcia, który realizuje zadania związane z organizacją i planowaniem pracy instytutu oraz sprzedażą produktów, technologii i zapewnieniem wsparcia technicznego.

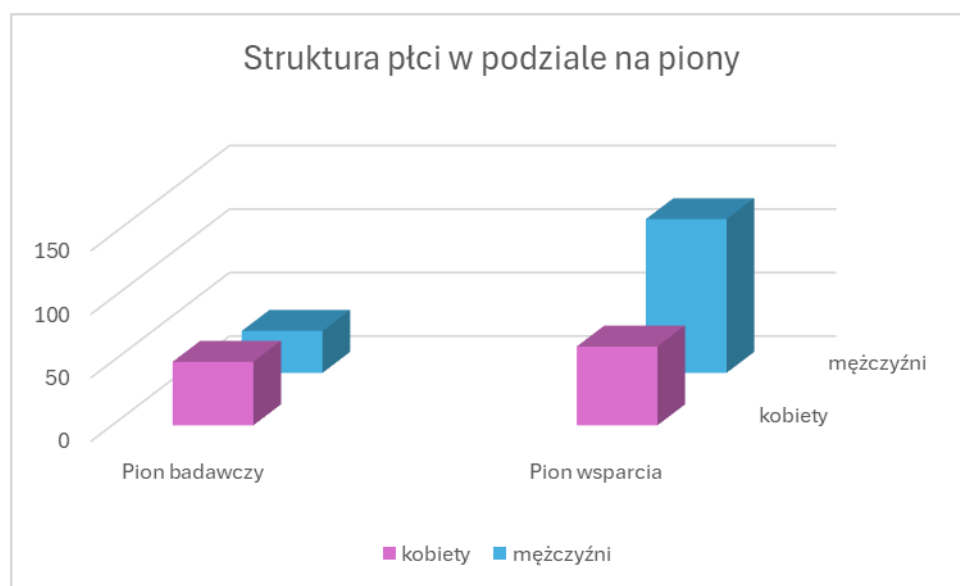
Strukturę płci w kontekście całej organizacji oraz w poszczególnych pionach ukazują poniższe wykresy i zestawienia:



Wykres 1. Struktura zatrudnienia w podziale na płeć

Liczba pracowników ogółem	Liczba kobiet	Kobiety %	Liczba mężczyzn	Mężczyźni %
266	112	42,11	154	57,89

Tabela 1. Struktura płci w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytucie Nowych Syntez Chemicznych



Wykres 2. Pracownicy (pion badawczy i pion wsparcia)

	Kobiety liczba	Kobiety %	Mężczyźni liczba	Mężczyźni %
Pion badawczy	50	44,64	33	21,43
Pion wsparcia	62	55,36	121	78,57

Tabela 2. Struktura płci w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytucie Nowych Syntez Chemicznych – w podziale na piony

W ogólnej liczbie pracowników Instytutu przeważają mężczyźni; związane jest to z dużą liczbą mężczyzn wśród pracowników pionu wsparcia (spośród 183 pracowników pionu wsparcia 121 osób stanowią mężczyźni, w tym 74 na stanowisku pracownika technicznego). Jednakże w pionie badawczym kobiety stanowią liczebną przewagę, jest ich o 23,21% więcej niż mężczyzn. Na stanowisku lider w pionie badawczym reprezentacja obu płci jest całkowicie zrównoważona, za to w pionie wsparcia występuje całkowita przewaga kobiet. Kolejnymi w hierarchii Instytutu stanowiskami zajmowanymi w większości przez kobiety są: główny specjalista oraz starszy specjalista z tym, że przewaga ta jest wyraźnie widoczna w pionie wsparcia. Ma to związek z przewagą wysoko wykształconych kobiet zatrudnionych w działach administracyjnych. Stanowisko młodszego specjalisty w pionie badawczym jak i w pionie wsparcia jest obsadzone w prawie równych wartościach zarówno przez kobiety jak i mężczyzn. Natomiast w pionie badawczym przewagę stanowią kobiety, ponieważ do tego grona należą pracownice licznego osobowo Laboratorium Analitycznego, z których duża część jest na początku rozwoju kariery naukowej. W pionie wsparcia uwagę zwraca liczba kobiet na stanowisku pracowników obsługi (100%). Natomiast na stanowiskach inżynierskich, które funkcjonują tylko w pionie wsparcia, przeważają mężczyźni (ok. 90%), co jest podyktowane specyfiką wykonywanych na tych stanowiskach zadań i warunków pracy. Istotną przeszkodą w zatrudnianiu kobiet na stanowiska w działach technicznych, m.in. produkcyjnym czy

technicznym jest specyfika pracy tj. bardzo rzadko a nawet wcale kobiety nie aplikują na stanowiska szlifierzy, spawaczy, czy pracowników produkcji.

Stanowisko	Liczba pracowników na stanowisku ogółem	Płeć	Kobiety/ Mężczyźni %	Pion badawczy liczba kobiet	Pion badawczy liczba mężczyzn	Pion wsparcia liczba kobiet	Pion wsparcia liczba mężczyzn
Lider obszaru	9	K	55,56	3	3	2	1
		M	44,44				
Główny specjalista	32	K	62,50	12	11	8	1
		M	37,50				
Starszy specjalista	48	K	66,67	12	8	20	8
		M	33,33				
Specjalista	59	K	50,85	16	9	14	20
		M	49,15				
Młodszy Specjalista	24	K	58,33	7	2	7	8
		M	41,67				
Inżynier (główny, starszy, samodzielny)	10	K	1	0	0	1	9
		M	9				
Specjalista techniczny	12	K	0	0	0	0	12
		M	12				
Pracownik obsługi	9	K	9	0	0	9	0
		M	0				
Pracownik techniczny	62	K	0	0	0	0	62
		M	62				

Tabela 3. Struktura płci w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytucie Nowych Syntez Chemicznych – w podziale na piony i stanowiska

W strukturze instytutu funkcjonują komórki, w których przeważają kobiety (komórki organizacyjne zajmujące się księgowością, organizacją pracy jednostki, zarządzaniem

projektami, kontrolingiem finansowym, marketingiem), oraz takie, gdzie większość stanowią mężczyźni (komórki organizacyjne zajmujące się IT, inwestycjami i utrzymaniem infrastruktury, produkcją). Równoważenie reprezentacji płci w tych specjalizacjach to nie tylko wyzwanie na poziomie instytutu, ale również w całym kraju. Stanowiska inżynierskie rzadziej obejmują kobiety, a środowiskowe warunki pracy w komórkach technicznych czy produkcyjnych to warunki specyficzne. Ważnym działaniem na rzecz równoważenia szans będzie wprowadzenie polityki rekrutacyjnej ukierunkowanej na wyrównywanie szans obu płci w procesie rekrutacji.

Średnie wynagrodzenie pracowników i pracownic plasuje się na podobnym poziomie, z symboliczną przewagą na rzecz kobiet, co prezentuje poniższy wykres.



Wykres 3. Średnie miesięczne wynagrodzenie kobiet i mężczyzn w 2024 roku

Biorąc pod uwagę powyższą analizę, nie zauważamy dysproporcji w kategorii wynagradzania. W ramach prowadzonej polityki płacowej Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytutu Nowych Syntez Chemicznych należy w szczególności uwzględnić monitorowanie wynagrodzeń pracowników na tożsamyh stanowiskach, z podobnym zakresem zadań i poziomem kompetencji, oraz niwelowanie ewentualnie powstałych różnic w ich wysokości.

W pionie badawczym pracuje 76,6% kobiet i 23,4% mężczyzn w grupie osób z tytułem magistra lub mgr inż., 60% kobiet i 40% mężczyzn w grupie osób ze stopniem doktora,

100% mężczyzn w grupie osób ze stopniem doktora habilitowanego i 100% mężczyzn w grupie z tytułem profesora zwyczajnego. Dodatkowo 4 osoby są w trakcie studiów doktoranckich (50% kobiet, 50% mężczyzn).



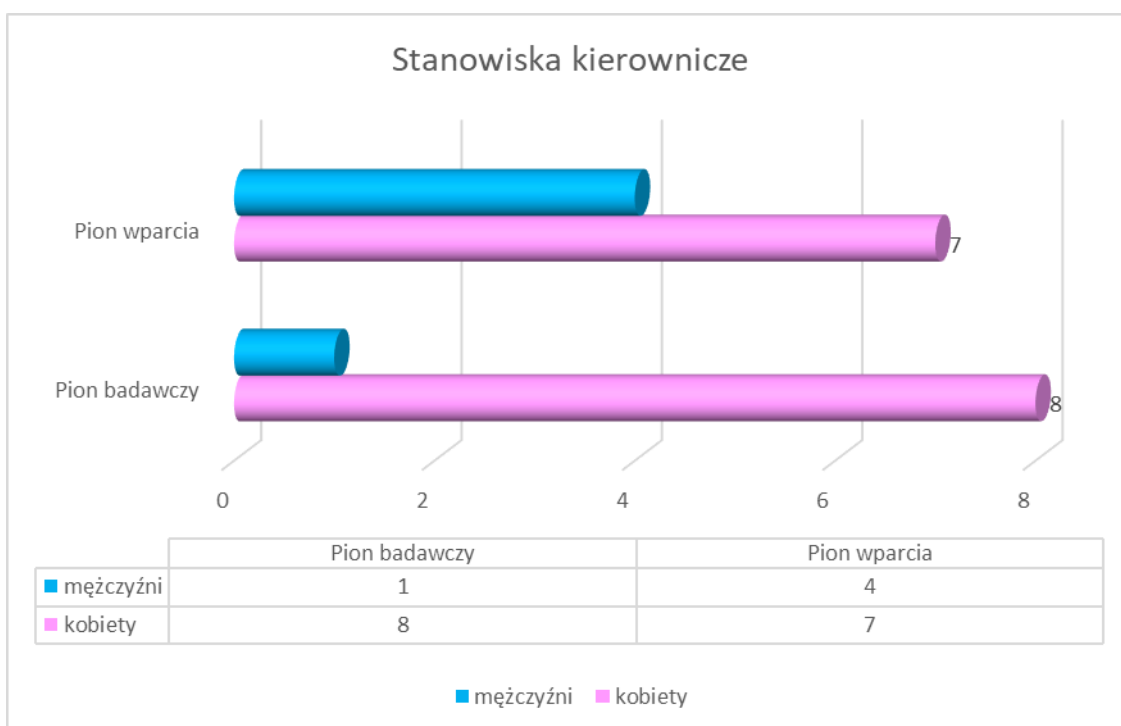
Wykres 4. Stopień i tytuł naukowy pracowników pionu badawczego w podziale na płeć

Dane te ukazują, że kobiety stanowią przeważającą grupę naukowców, których kariera jest rozwijana na wczesnym etapie. Kolejne stopnie i tytuły w gradacji naukowej uzyskują głównie mężczyźni. W najbliższym czasie trudno będzie zrównoważyć reprezentację płci w tym obszarze z racji niewystarczającego upływu czasu od uzyskania stopnia i tytułów naukowych oraz niespełniania kryteriów formalnych związanych ze zgromadzeniem przez pracowników bogatego dorobku naukowego. Celem działania instytutu wspierającego ten obszar powinno być zatem motywowanie pracowników do podwyższania kompetencji, udziału w szkoleniach, kursach i studiach doktoranckich czy podyplomowych. Jest to także wyzwanie do rozwijania zespołów badawczych poprzez dalsze przygotowywanie aplikacji projektowych, pozyskiwanie klientów na prace B+R i partnerów zagranicznych do współpracy projektowej i badawczej. Należy również uwzględnić wsparcie rozwoju karier naukowych kobiet, by nie traciły dynamizmu i by zwiększały swój wkład w rozwój obszaru B+R.

Kluczowe funkcje kierownicze w Instytucie pełnią głównie mężczyźni. Dyrektor Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytutu Nowych Syntezy Chemicznych oraz 2 zastępców

dyrektora to mężczyźni, funkcję głównego księgowego natomiast pełni kobieta. W Radzie Instytutu, złożonej z 12 osób, jest 9 mężczyzn i 3 kobiety. Członkowie Rady Instytutu są częściowo powoływani przez Prezesa Centrum Łukasiewicz (9 osób), a częściowo wybierani przez pracowników instytutu (1 osoba). Znaczące jest to, iż pracownicy instytutu zdecydowali o wyborze kobiety jako ich przedstawiciela w radzie.

Struktura kadry zarządzającej w instytucie wskazuje na zrównoważoną reprezentację kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych (45% kobiet do 55% mężczyzn, odpowiednio 15 do 5 kierowników). W pionie badawczym na stanowiskach kierowniczych dominują kobiety 8 kobiet do 1 mężczyzny, zaś w pionie wsparcia jest 4 mężczyzn i 7 kobiet na stanowiskach kierowniczych.



Wykres 5. Osoby na stanowiskach kierowniczych w podziale na pion badawczy i pion wsparcia

Cele planu równości płci

Cele wskazane w GEP dla Sieć Badawczej Łukasiewicz – Instytutu Nowych Syntez Chemicznych mają za zadanie dbać o utrzymanie i rozwój przyjaznego środowiska pracy, jak i budowanie świadomości na temat równości płci. Ich realizacja powinna przynieść zmiany na poziomie instytucjonalnym, jeszcze bardziej polepszające dotychczasowe praktyki wśród społeczności Instytutu, wprowadzić nowe procedury oraz działać na rzecz stworzenia warunków nauki i pracy, dzięki którym będzie można jeszcze lepiej zrealizować zasady równego traktowania ze względu na płeć.

Aby lepiej koordynować działania związane z prowadzeniem GEP, w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytucie Nowych Syntez Chemicznych zostało utworzone stanowisko Pełnomocnika ds. Równości Płci.

CEL 1.

Zwiększanie wśród pracowników, a szczególnie kadry kierowniczej uwagi i świadomości na temat równości płci.

Opis: Realizacja celu ma za zadanie uświadomić pracownikom, w tym osobom pełniącym funkcje kierownicze, jak istotnym jest brak różnicowania pracowników ze względu na płeć oraz jak dużą wartość merytoryczną wnoszą zespoły zróżnicowane pod względem płci.

Sposób realizacji: Przeprowadzenie szkolenia dla pracowników i kadry kierowniczej.

Środki poświęcone na realizację: Zakup lub stworzenie treści szkoleń, czas pracowników poświęcony na szkolenie

CEL 2.

Zwalczanie przemocy uwarunkowanej płcią oraz ochrona i wspieranie jej ofiar.

Opis: Według raportu Światowej Organizacji Zdrowia przemoc wobec kobiet jest jednym z najbardziej uderzających przejawów dyskryminacji kobiet i łamaniem praw człowieka. Raport nazywa to wręcz epidemią, ponieważ dotyka 35% kobiet. Zwrócenie uwagi szczególnie na aspekt płci w kwestii obowiązujących w Sieć Badawcza

Łukasiewicz – Instytucie Nowych Syntez Chemicznych procedur i regulacji wraz z wprowadzeniem zmian chroniących ofiary przemocy.

Sposób realizacji: Przeprowadzenie dla pracowników szkolenia, zwiększającego wiedzę na temat zjawisk: dyskryminacji (w tym dyskryminującego języka), przemocy (w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami, przemocy ze względu na płeć), molestowania seksualnego czy mobbingowania oraz analiza obowiązujących w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytucie Nowych Syntez Chemicznych procedur i regulacji wraz z wprowadzeniem zmian chroniących ofiary przemocy.

Środki poświęcone na realizację: Zakup lub stworzenie treści szkoleń, czas pracowników poświęcony na udział w szkoleniu.

CEL 3.

Monitorowanie i gromadzenie danych dotyczących zachowania równości płci na podstawie określonych wskaźników.

Opis: Gromadzenie danych z podziałem na płeć oraz stosowanie takich narzędzi, jak analiza pod kątem płci, analiza wpływu na płeć oraz perspektywy płci. Pozwalają one zbadać dogłębnie sytuację, problemy i potrzeby każdej z płci, jak również ocenić skuteczność prowadzonych działań.

Sposób realizacji: Monitoring zachowań dyskryminacyjnych zgłaszanych przez pracowników.

Analiza w cyklu rocznym pod kątem tendencji spadkowych/wzrostowych, omawianie wyników na spotkaniach kadry kierowniczej.

Środki poświęcone na realizację:

- czas pracowników poświęcony na utworzenie procedur gromadzenia danych;
- czas pracowników poświęcony na zbieranie, analizę i gromadzenie danych;
- czas pracowników przeznaczony na omawianie wyników i ewentualne działania.

Podstawa prawna – w szczególności:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483);
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 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1359 z późn. zm.);
4. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 z późn. zm.);
5. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm.);
6. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2021 r. poz. 2345 z późn. zm.).