Rok założenia 1955

**INSTYTUT TECHNOLOGII PALIW I ENERGII**

ul. Zamkowa 1, 41-803 Zabrze
tel. centrala: 32 271 00 41 • fax: 32 271 08 09
tel. sekretariat: 32 271 51 52, 32 274 50 07
e-mail: office@itpe.pl • www.itpe.pl
NIP 6480008765 • REGON 000025945 • KRS 0000138095

# PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
## DLA
## INSTYTUTU TECHNOLOGII PALIW I ENERGII

## Plan działań równościowych na lata 2023-2027

Instytut Technologii Paliw i Energii

Dyrektor
dr inż. **Aleksander Sobolewski**

Opracowała

D/DBR

**Zabrze, lipiec 2023 r.**

## Spis treści


1 Wprowadzenie ..... 4

2 Diagnoza ..... 6

2.1 Wewnętrzne dokumenty ITPE ..... 6

2.2 Dane statystyczne ..... 9

2.3 Ankieta ..... 14

3 Cele, działania, wskaźniki ..... 23

4 Wdrożenie i monitorowanie GEP ..... 24

5 Bibliografia ..... 25


## Spis tablic


Tab. 1 Działania, wskaźniki oraz odpowiedzialność dla zdefiniowanych celów 23

# Spis rysunków


Rys. 1 Opinia prawna dotycząca dokumentów wewnętrznych ITPE 7

Rys. 2 Opinia prawna dotycząca dokumentów wewnętrznych ITPE c.d. 8

Rys. 3 Zatrudnienie ogółem w 2018 r. i 2022 r. 9

Rys. 4 Gremia kierownicze w 2018 r. i 2022 r. 9

Rys. 5 Stanowiska naukowe w 2018 r. i 2022 r. 10

Rys. 6 Stanowiska badawczo-techniczne w 2018 r. i 2022 r. 10

Rys. 7 Stanowiska inżynieryjno-techniczne w 2018 r. i 2022 r. 11

Rys. 8 Stanowiska administracyjno-ekonomiczne w 2018 r. i 2022 r. 11

Rys. 9 Obsługa w 2018 r. i 2022 r. 12

Rys. 10 Asystent w 2018 r. i 2022 r. 12

Rys. 11 Adiunkt w 2018 r. i 2022 r. 13

Rys. 12 Profesor w 2018 r. i 2022 r. 13

Rys. 13 Jak ocenił_byś swój poziom satysfakcji z godzenia życia zawodowego z prywatnym? 15

Rys. 14 Czy uważasz, że w ITPE płeć ma znaczący wpływ na awans do kadry kierowniczej i zarządczej? 16

Rys. 15 Kto Twoim zdaniem – kobiety czy mężczyźni – sprawdzają się lepiej na stanowiskach kierowniczych? 16

Rys. 16 Czy podczas rozmowy kwalifikacyjnej w ITPE zapytano Cię o informacje o stanie rodzinnym i planach na przyszłość związanych z sytuacją rodzinną? 18

Rys. 17 W jakim kierunku planujesz się rozwijać zawodowo w ITPE? 18

Rys. 18 Czy uważasz, że w ITPE są jednakowe możliwości rozwoju dla wszystkich pracowników? 19

Rys. 19 Co Twoim zdaniem jest głównym kryterium doboru członków zespołu projektowego? 20

Rys. 20 Czy uważasz, że pracownicy ITPE mają równy dostęp do takiej aktywności jak udział w konferencjach, seminariach, pisanie artykułów naukowych, udział w szkoleniach, warsztatach? 20

Rys. 21 Czy doświadczył_ś mobbingu w ITPE? Czy był_ś świadkiem/świadkinią mobbingu w stosunku do innego pracownika w ITPE? 21

Rys. 22 Czy doświadczył_ś molestowania seksualnego w ITPE? Czy był_ś świadkiem/świadkinią molestowania seksualnego w ITPE? 22


Informujemy, iż na mocy Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 maja 2022 r. w sprawie reorganizacji Instytutu Chemicznej Przeróbki Węgla (Dz.U.2022 r. poz. 1313) ogłoszonego w dniu 23.06.2022r, zmianie uległa nazwa Instytutu z dotychczasowej: Instytut Chemicznej Przeróbki Węgla na: Instytut Technologii Paliw i Energii. Rozporządzenie weszło w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia.

# 1 Wprowadzenie

Przekazujemy Państwu „Plan Równości Płci dla Instytutu Technologii Paliw i Energii na lata 2023-2027" (zwany dalej GEP, od *Gender Equality Plan*) dla całej społeczności instytutowej – dla wszystkich pracujących w nim osób.

Celem GEP jest dążenie do tego, aby Instytut był instytucją bezpieczną dla całej społeczności, funkcjonującą z poszanowaniem zasad równości i różnorodności, wolną od dyskryminacji, przez co umożliwiającą wszystkim wolny od przeszkód rozwój naukowy i osobisty.

Plan Równości Płci opracowywano w okresie od czerwca 2022 r. do lipca 2023 r. a przy jego tworzeniu wzięto pod uwagę istniejące dobre praktyki stosowane w innych GEP w Polsce oraz innych krajach UE. W planie zaproponowano stosowne postępowanie oraz odpowiednie miary i wskaźniki dla poszczególnych działań w celu ich sprawniejszego wdrażania. Posiadanie GEP przez ITPE warunkuje finansowanie badań naukowych w Programie Horyzont EUROPE (HE) 2021-2027. Plan Równości Płci zawiera obowiązkowe elementy, tzn.: wyznacza konkretne, specjalne zasoby związane z jego realizacją, przewiduje zbieranie danych i ich monitoring, a także zakłada organizację szkoleń i budowanie potencjału organizacji i jest dokumentem przyjętym przez Dyrektora Instytutu i udostępnionym całej społeczności instytutowej.

Podstawa prawną do stworzenia GEP w Instytucie są działania Komisji Europejskiej[1], która promuje równość płci w badaniach i innowacjach. Działania te są częścią 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) poprzez zapewnienie równych szans w środowisku pracy, w którym wszyscy, niezależnie od płci, mogą rozwijać swoje talenty oraz poprzez lepsze zintegrowanie wymiaru płci w projektach naukowych w celu poprawy jakości badań, a także ich znaczenia dla społeczeństwa bazującego na wiedzy, technologii i innowacji[2].

Podstawy prawne programu ramowego Horyzont Europa (HE) na lata 2021-2027 wspierają działalność Komisji Europejskiej na rzecz równości płci w badaniach i innowacjach, wyznaczając równość płci jako priorytet przekrojowy (ang. *cross-cutting priority*). Szczególne regulacje są wskazane w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/695 z dnia 28 kwietnia

---

[1]Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów – Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025 COM/2020/152 final

[2]Plan Równości Płci – jak to zrobić? Biuro Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli dr Justyna Kramarczyk

2021 r.[3] Art. 7(6) Rozporządzenia zapewnia, że program Horyzont Europa (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." Natomiast Akapit 53 tego samego rozporządzenia mówi, że 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 (...)." Podobne zapisy można znaleźć także w Programie Szczegółowym HE.

Na mocy Zarządzenia nr 4A/2022 Dyrektora Instytutu z dnia 18.02.2022 r. w sprawie wprowadzenia Planu Równości Płci dla Instytutu Chemicznej Przeróbki Węgla od 1 kwietnia 2022 r. w ITPE funkcjonuje stanowisko Pełnomocniczki ds. Równości Płci. Pełnomocniczka jest odpowiedzialna m.in. za:

- Opracowanie i wdrożenie systemu monitorowania Planu Równości Płci.
- Promowanie, upowszechnianie i propagowanie działań na rzecz równego traktowania i wyrównania szans dla całej wspólnoty instytutowej oraz przeciwdziałania dyskryminacji.
- Podejmowanie czynności w celu zbadania skarg w sprawach naruszenia zasad równego traktowania i dyskryminacji, a także mobbingu.
- Wspieranie pracowników w rozwiązywaniu konfliktów i dbanie o to, by członkowie społeczności instytutowej byli traktowani sprawiedliwie i uczciwie.

Obecnie funkcję Pełnomocniczki ds. Równości Płci pełni mgr inż. Martyna Nowak.

Niniejszy Plan Równości Płci dla ITPE został opracowany przez mgr inż. Martynę Nowak i obejmuje:

- **diagnozę** – zawierającą wyniki analiz stanu istniejącego na dzień 31 grudnia 2018 i 01 czerwca 2022 oraz wyniki ankiety osób zatrudnionych w Instytucie przeprowadzonej w dniach 06.02.2023-10.02.2023 w ITPE;
- główne **cele** Planu przewidziane na lata 2023-2025 wraz ze wskazaniem **działań i wskaźników**;
- omówienie procesu **wdrażania** i **monitorowania** GEP.

[3]ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 r. ustanawiające program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa" oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania obowiązujące w tym programie oraz uchylające rozporządzenia (UE) nr 1290/2013 i (UE) nr 1291/2013; Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej 12.5.2021; L 170/1

# 2 Diagnoza

Diagnoza jest wynikiem badań prowadzonych od 01.06.2022 r. do 10.02.2023 r. i została opracowana na podstawie następujących elementów:

- Wewnętrznych dokumentów ITPE.
- Analizy danych statystycznych dotyczących struktury zatrudnienia (stan na 31.12.2018 oraz 01.06.2022 r.).
- Analizy danych z badania ankietowego; kwestionariusz ankiety został skierowany do całej społeczności instytutowej w celu pozyskania opinii pracowników i pracownic w odniesieniu do warunków pracy, szans i barier w rozwoju zawodowym oraz praktyk dyskryminacyjnych.

Za pomocą opisanych powyżej elementów zgromadzono informacje w pięciu obszarach:

1. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym a prywatnym.
2. Równowaga na szczeblu decyzyjnym.
3. Równowaga w rozwoju kariery.
4. Płeć w badaniach i nauczaniu.
5. Przeciwdziałanie przemocy płciowej.

Przedstawiona metodyka została opracowana w oparciu o dobre praktyki i wiedzę, z zachowaniem najwyższej staranności, rzetelności i standardów naukowych.

## *2.1 Wewnętrzne dokumenty ITPE*

W celu zapewnienia odpowiedniego dostosowania Planu Równości Płci dokonano analizy zapisów wewnętrznych aktów prawnych obowiązujących w Instytucie Technologii Paliw i Energii, tj. Statutu Instytutu, Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, regulaminów, rozporządzeń oraz procedur. Wyniki niniejszej analizy przedstawiono w poniższej opinii prawnej (Rys. 1 i Rys. 2).

W niniejszej opinii, wydanej przez Radę Prawnego Justynę Poznańską, stwierdzono, iż żaden zanalizowanych dokumentów nie dyskryminuje pracownika ze względu na płeć oraz nie prowadzi do naruszeń związanych z równouprawnieniem płci.

"DORADCA" KANCELARIA RADCY PRAWNEGO
*Elżbieta Poznańska*

## Opinia prawna

**Temat:** Czy niżej powołane dokumenty wewnętrzne Instytutu Technologii Paliw i Energii dyskryminują pracownika ze względu na płeć lub mogą w jakikolwiek sposób prowadzić do naruszeń związanych z równouprawnieniem płci:

1. Regulamin okresowej oceny dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych i badawczo-technicznych wprowadzony zarządzeniem nr 8/2020 Dyrektora Instytutu z dnia 01.07.2020 r.
2. Zarządzenie nr 36/2021 Dyrektora Instytutu z dnia 27.09.2021 r. w sprawie zasad wynagradzania Głównego Księgowego
3. Procedury ustalania wysokości wynagrodzenia pracowników z tytułu umowy o pracę wprowadzone zarządzeniem nr 37/2021 Dyrektora Instytutu z dnia 27.09.2021 r.
4. Regulamin postępowania rekrutacyjnego przy zatrudnianiu pracowników naukowych Instytutu wprowadzony zarządzeniem nr 1/2022 Dyrektora Instytutu z dnia 03.01.2022 r.
5. Regulamin organizacyjny Instytutu wprowadzony zarządzeniem nr 14/2022 Dyrektora Instytutu z dnia 16.08.2022 r.
6. Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych wprowadzony zarządzeniem nr 28/2022 Dyrektora Instytutu z dnia 28.10.2022 r.
7. Statut Instytutu z dnia 03.08.2022 r.
8. Regulamin Pracy wprowadzony zarządzeniem nr 08/2009 Dyrektora Instytutu z dnia 24.03.2009 r. wraz z późniejszymi zmianami
9. Zarządzenie nr 17/2013 Dyrektora Instytutu z dnia 01.10.2013 r. w sprawie powołania Komisji Kwalifikacyjnej wraz z późniejszymi zmianami
10. Zarządzenie nr 13/2014 Dyrektora Instytutu z dnia 22.12.2014 r. w sprawie powołania Komisji Socjalnej wraz z późniejszymi zmianami
11. Zarządzenie nr 16/2016 Dyrektora Instytutu z dnia 29.11.2016 r. w sprawie zasad ustalania i ewidencjonowania wynagrodzenia pracowników Instytutu, do którego stosuje się normę 50% kosztów uzyskania przychodów wraz z późniejszymi zmianami
12. Zarządzenie nr 14/2018 Dyrektora Instytutu z dnia 02.10.2018 r. w sprawie zasad wynagradzania ze środków finansowych na naukę będących w gestii Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego przyznawanych za uczestnictwo w programie ramowym w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont 2020" i przeznaczonych na wynagrodzenia dla osób biorących udział w realizacji projektów w ramach tego programu wraz z późniejszymi zmianami
13. Zarządzenie nr 19/2019 Dyrektora Instytutu z dnia 23.12.2019 r. w sprawie okresowej oceny dorobku zawodowego pracowników Instytutu wraz z późniejszymi zmianami
14. Zarządzenie nr 23/2021 Dyrektora Instytutu z dnia 11.05.2021 w sprawie przeprowadzenia wyborów do Rady Naukowej IChPW wraz z późniejszymi zmianami
15. Zarządzenie nr 38/2021 Dyrektora Instytutu z dnia 27.09.2021 r. w sprawie zasad wynagradzania ze środków finansowych na naukę będących w gestii Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego przyznawanych w ramach przedsięwzięcia „Premia na Horyzoncie 2" i przeznaczonych na wynagrodzenia dla osób biorących udział w realizacji projektów w ramach tego programu wraz z późniejszymi zmianami

OIRP KATOWICE
Nr Kt 1449
NIP 648-001-41-39

pl. Dworcowy 10/4
41-800 Zabrze
tel./fax 32 / 271 18 22

***Rys. 1 Opinia prawna dotycząca dokumentów wewnętrznych ITPE (cz. 1).***

16. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy obowiązujący od 01.01.2023 r.

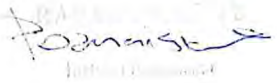
**Stan prawny na dzień:** 25.05.2023 r.

**Odpowiedź**

Dyskryminacja ze względu na płeć to nierówne traktowanie kobiet lub mężczyzn ze względu na ich przynależność do danej płci, które nie jest uzasadnione obiektywnymi przesłankami. Dyskryminacja ze względu na płeć ma miejsce również w sytuacji, w której kobiety dyskryminują inne kobiety, a mężczyźni dyskryminują innych mężczyzn.
Z dyskryminacją bezpośrednią ze względu na płeć mamy do czynienia, gdy kobieta lub mężczyzna jest traktowana/y mniej korzystnie ze względu na swoją płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba, o odmiennej płci, w porównywalnej sytuacji.
Dyskryminacja pośrednia natomiast polega na tym, że na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna sytuacja dla kobiety lub mężczyzny ze względu na przynależność do określonej płci, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Odnosząc się natomiast do równouprawnienie płci oznacza to równość kobiet i mężczyzn w odniesieniu do ich praw, traktowania, obowiązków, możliwości oraz osiągnięć gospodarczych i społecznych. Równouprawnienie płci ma miejsce, gdy mężczyźni i kobiety mają te same prawa, obowiązki i możliwości we wszystkich warstwach społeczeństwa, a odmienne interesy, potrzeby i priorytety mężczyzn i kobiet są traktowane w ten sam sposób.

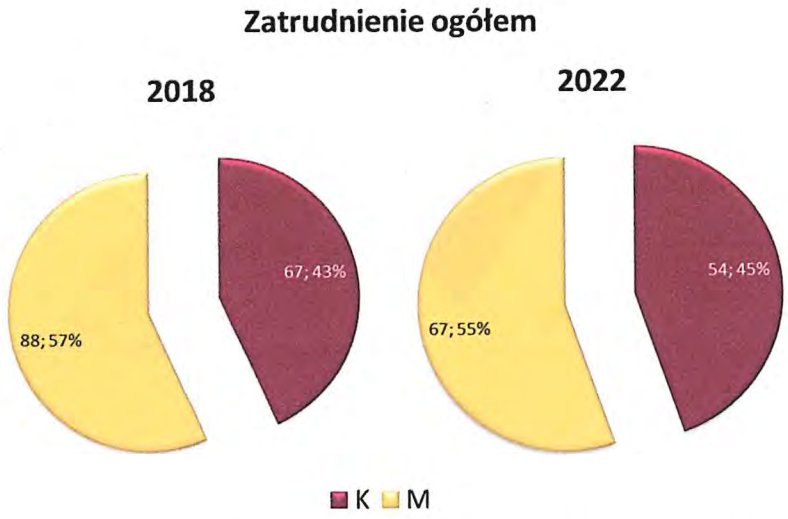
Po przeanalizowaniu powołanych powyżej dokumentów wewnętrznych Instytutu Technologii Paliw i Energii, należy wskazać, że żaden z tych dokumentów nie dyskryminuje pracownika ze względu na płeć oraz nie prowadzą one do naruszeń związanych z równouprawnieniem płci.



***Rys. 2 Opinia prawna dotycząca dokumentów wewnętrznych ITPE (cz. 2).***

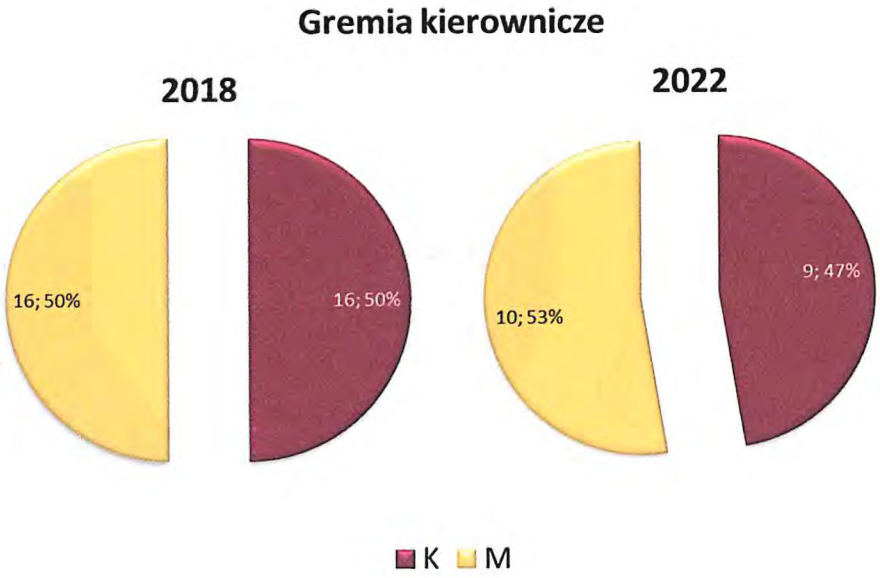
## 2.2 Dane statystyczne

Na poniższych rysunkach (Rys. 3 - Rys. 12) przedstawiono strukturę zatrudnienia w Instytucie Paliw i Energii na dzień 31.12.2018 oraz 01.06.2022 r. W 2018 r. w ITPE było zatrudnionych 155 osób, w tym 88 (57%) mężczyzn i 67 (43%) kobiet. W 2022 r. zatrudnione były 124 osoby, w tym 67 (55%) mężczyzn i 54 (45%) kobiet.



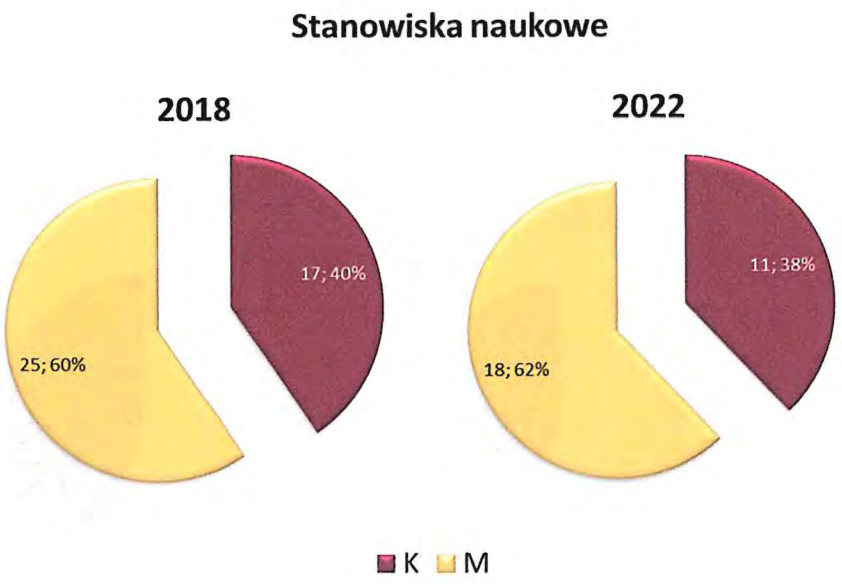

***Rys. 3 Zatrudnienie ogółem w 2018 r. i 2022 r.***

W 2018 r. 32 osoby zajmowały stanowisko kierownicze, w tym 16 mężczyzn i 16 kobiet. W 2022 r. 19 osób zajmowało stanowisko kierownicze, w tym 10 mężczyzn i 9 kobiet.



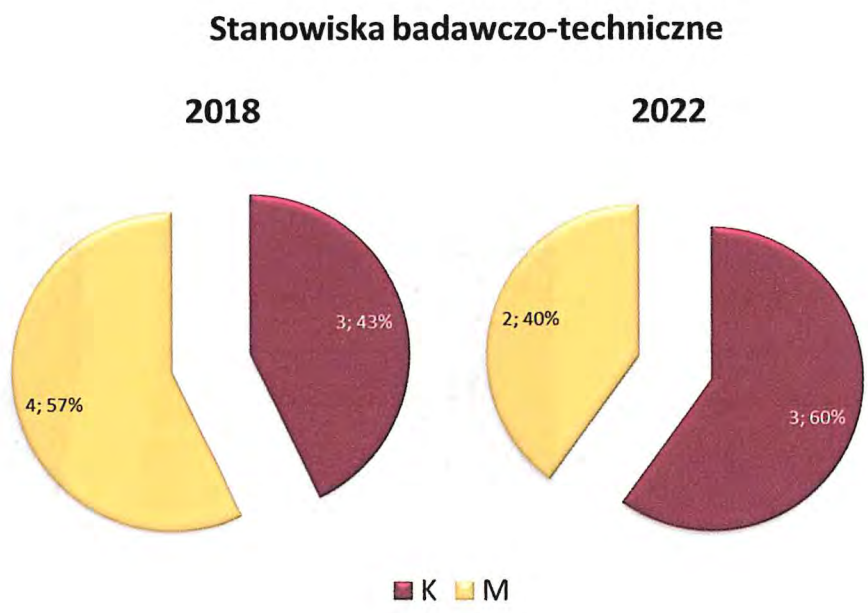

***Rys. 4 Gremia kierownicze w 2018 r. i 2022 r.***

W 2018 r. stanowisko naukowe zajmowały łącznie 42 osoby, w tym 25 (60%) mężczyzn i 17 (40%) kobiet, natomiast w 2022 r. stanowisko naukowe zajmowało 29 osób, w tym 18 (62%) mężczyzn i 11 (38%) kobiet.



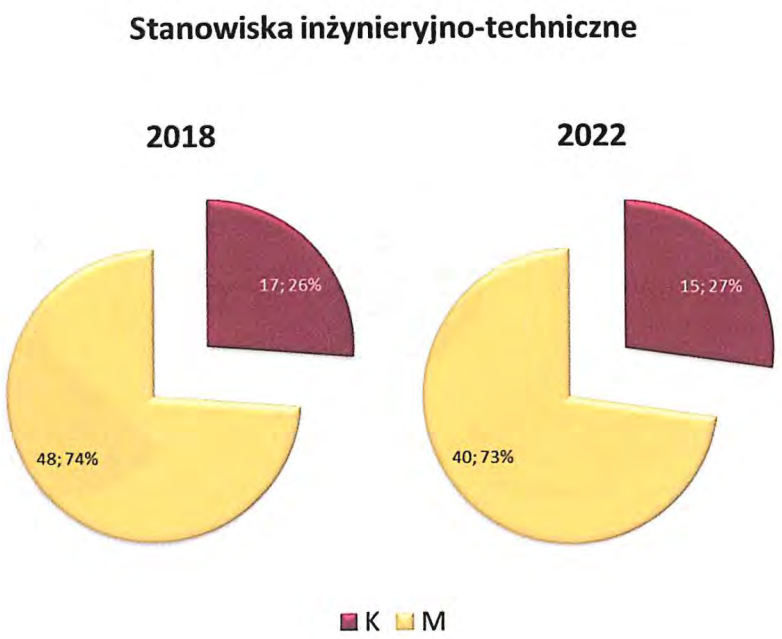

***Rys. 5 Stanowiska naukowe w 2018 r. i 2022 r.***

W 2018 r. stanowisko badawczo-techniczne zajmowało łącznie 7 osób, w tym 4 (57%) mężczyzn i 3 (43%) kobiety, natomiast w 2022 r. stanowisko badawczo-techniczne zajmowało 5 osób, w tym 3 (60%) kobiety i 2 (40%) mężczyzn.



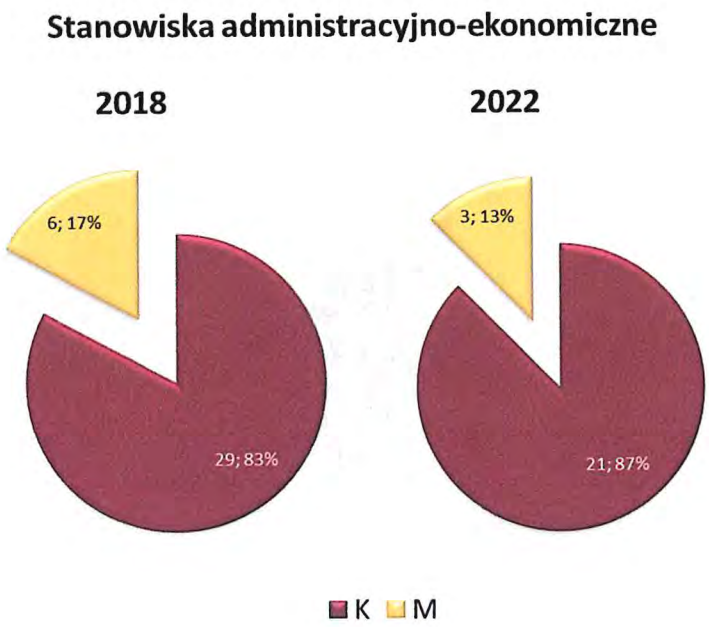

***Rys. 6 Stanowiska badawczo-techniczne w 2018 r. i 2022 r.***

W 2018 r. stanowisko inżynieryjno-techniczne zajmowało łącznie 65 osób, w tym 48 (74%) mężczyzn i 17 (26%) kobiet, natomiast w 2022 r. stanowisko inżynieryjno-techniczne zajmowało 55 osób, w tym 40 (73%) mężczyzn i 15 (27%) kobiet.



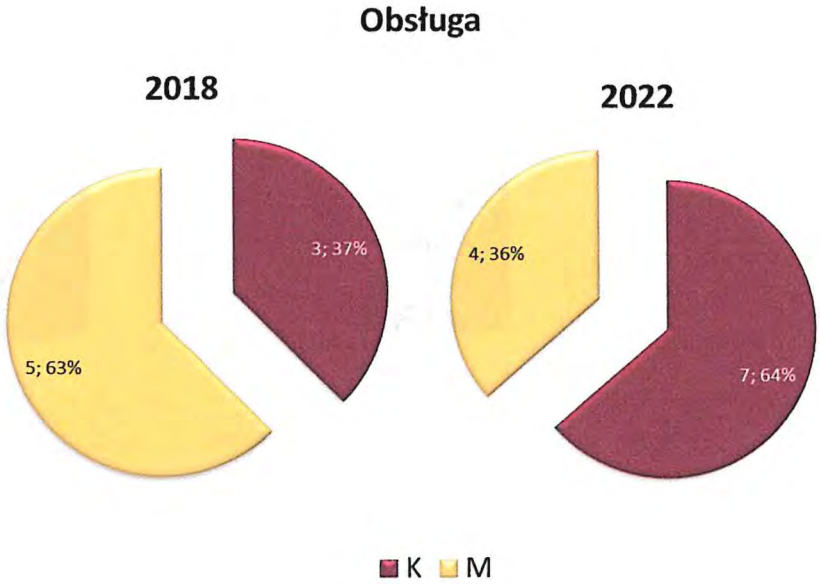

***Rys. 7 Stanowiska inżynieryjno-techniczne w 2018 r. i 2022 r.***

W 2018 r. stanowisko administracyjno-ekonomiczne zajmowało łącznie 35 osób, w tym 29 (83%) kobiet i 6 (17%) mężczyzn, natomiast w 2022 r. stanowisko administracyjno-techniczne zajmowały 24 osoby, w tym 21 (87%%) kobiet i 3 (13%) mężczyzn.



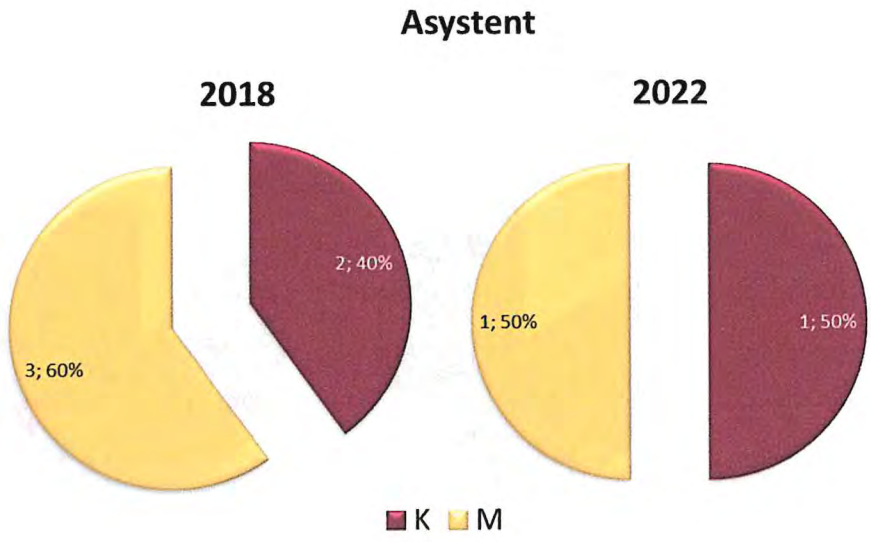

***Rys. 8 Stanowiska administracyjno-ekonomiczne w 2018 r. i 2022 r.***

W 2018 r. stanowisko obsługi zajmowało łącznie 8 osób, w tym 5 (63%) mężczyzn i 3 (37%) kobiety, natomiast w 2022 r. stanowisko obsługi zajmowało 11 osób, w tym 7 (64%) kobiet i 4 (36%) mężczyzn.



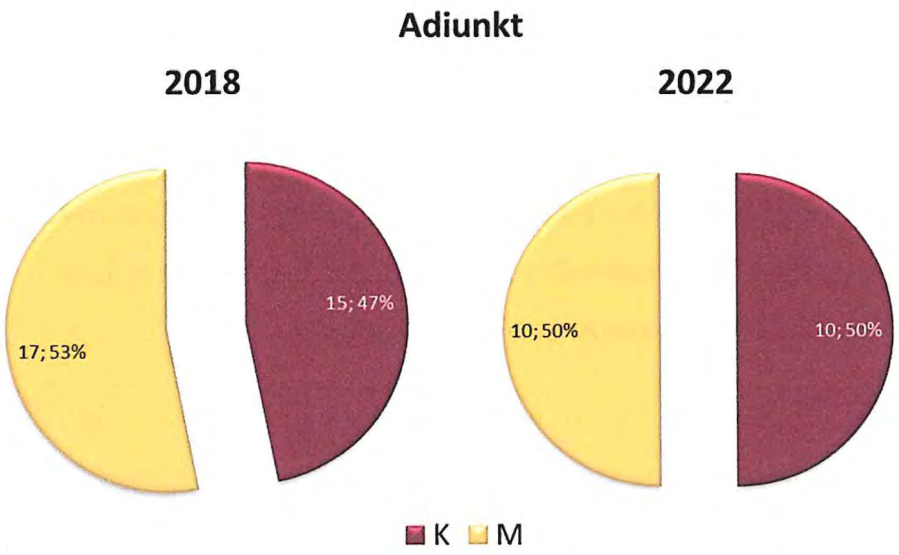

***Rys. 9 Obsługa w 2018 r. i 2022 r.***

W 2018 r. stanowisko asystenta zajmowało łącznie 5 osób, w tym 3 (60%) mężczyzn i 2 (40%) kobiety, natomiast w 2022 r. stanowisko asystenta zajmowały 2 osoby, w tym 1 (50%) kobieta i 1 (50%) mężczyzna.



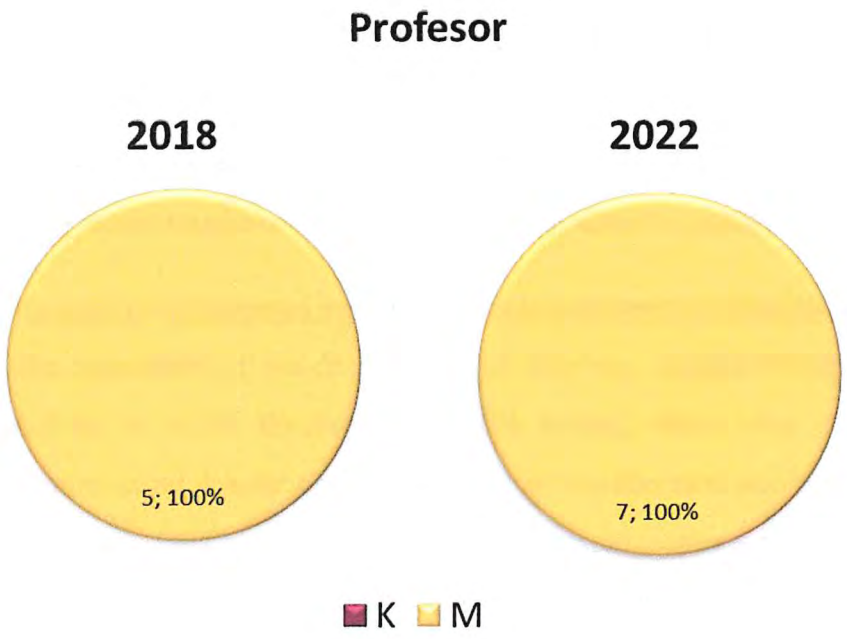

***Rys. 10 Asystent w 2018 r. i 2022 r.***

W 2018 r. stanowisko adiunkta zajmowały łącznie 32 osoby, w tym 17 (53%) mężczyzn i 15 (47%) kobiet, natomiast w 2022 r. stanowisko adiunkta zajmowało 20 osób, w tym 10 (50%) kobiet i 10 (50%) mężczyzn.




***Rys. 11 Adiunkt w 2018 r. i 2022 r.***

W 2018 r. i 2022 r. stanowisko profesora zajmowali wyłącznie mężczyźni – 5 mężczyzn w 2018 r. i 7 w 2022 r.




***Rys. 12 Profesor w 2018 r. i 2022 r.***

Struktura zatrudnienia w Instytucie Technologii Paliw i Energii pod względem rozkładu płci jest zróżnicowana. Ogólnie, w przypadku łącznej liczby zatrudnionych osób w 2022 r., można zaobserwować niewielką przewagę mężczyzn (55%). Na stanowiskach naukowych również jest więcej mężczyzn (ok. 60%). W przypadku stanowisk kierowniczych, adiunkta i asystenta proporcja płci jest wyrównana. Widać natomiast znaczące dysproporcje na stanowiskach inzynieryjno-technicznych, na których zatrudniono ponad 70% mężczyzn, na stanowiskach administracyjno-ekonomicznych zatrudniono ponad 80% kobiet, natomiast na stanowisku profesora w 2018 r. i 2022 r. byli wyłącznie mężczyźni. W przypadku stanowisk badawczo-technicznych oraz obsługi zaobserwowano zmianę w rozkładzie płciu, na obu stanowiskach w 2018 r. było więcej mężczyzn, natomiast w w 2022 r. stanowiska te zajmowało więcej kobiet.

## 2.3 Ankieta

W dniach 06.02.2023-10.02.2023 w ITPE przeprowadzono ankietyzację osób zatrudnionych w Instytucie. Wszyscy pracownicy i pracownice otrzymali ankietę, która składała się z 41 pytań zamkniętych. Pytania podzielono na następujące obszary:

1. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym.
2. Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym.
3. Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej.
4. Włączenie wymiary płci do treści badawczych.
5. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu.

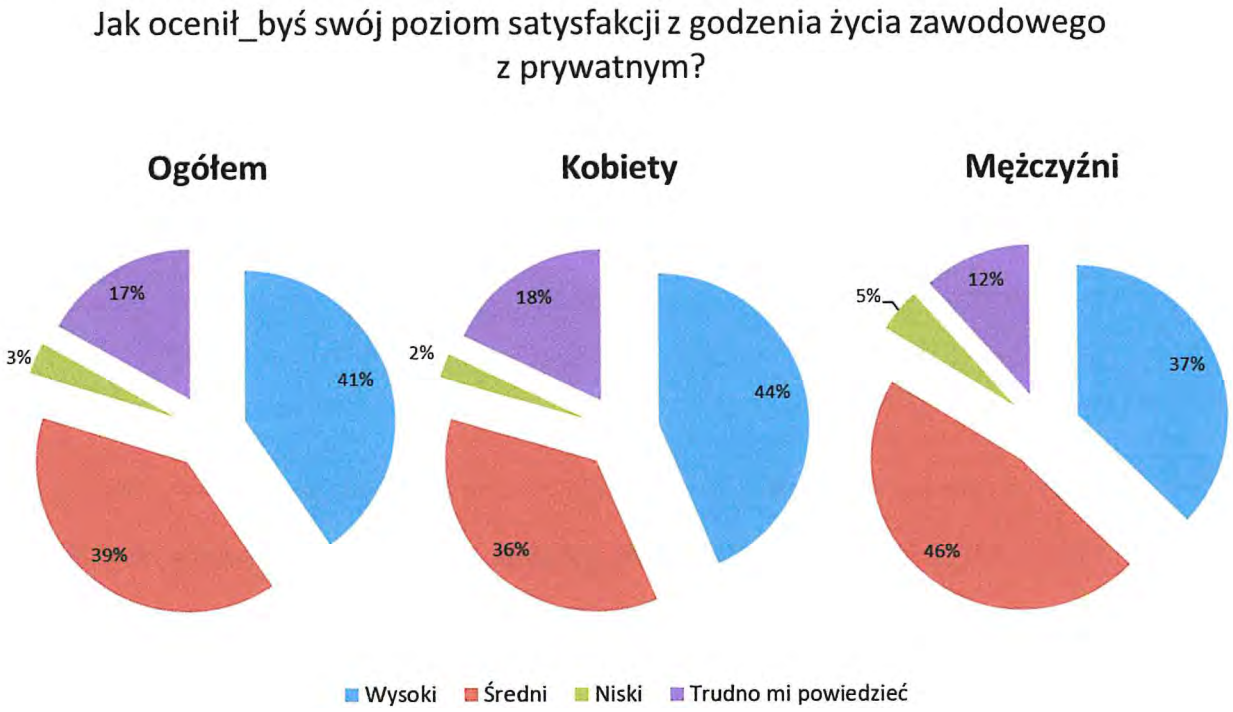
Ankieta była anonimowa i dobrowolna. Otrzymano 89 ankiet, w tym 39 od kobiet (44%), 43 od mężczyzn (48%), a 7 osób (8%) nie podało odpowiedzi na temat płci.

**Kultura organizacyjna i równowaga między życiem zawodowym i prywatnym**

Większość pracowników, zarówno kobiet i mężczyzn sporadycznie odbiera telefony służbowe (ponad 60%) oraz maile (ponad 40%) po godzinach pracy. W przypadku pracy w weekend lub podczas urlopu oraz odbierania telefonów po godzinach pracy zaobserwowano różnicę wśród kobiet i mężczyzn – więcej mężczyzn pracuje sporadycznie lub regularnie, podczas gdy ponad 50% kobiet nie pracuje podczas urlopu lub weekendu. Różnicę zaobserwowano również w przypadku średniej ilości godzin pracy w tygodniu – więcej mężczyzn pracuje powyżej 40h/tydzień. W przypadku oceny poziomu satysfakcji z godzenia życia zawodowego z prywatnym więcej kobiet uważa ten poziom za wysoki, dla większości mężczyzn poziom ten jest średni (Rys. 13).

W przypadku opieki nad dziećmi to głównie kobiety przebywają na urlopach macierzyńskich lub rodzicielskich.

Większość ankietowanych najbardziej jest zainteresowanych szkoleniem na temat efektywnego wykorzystania czasu w pracy.

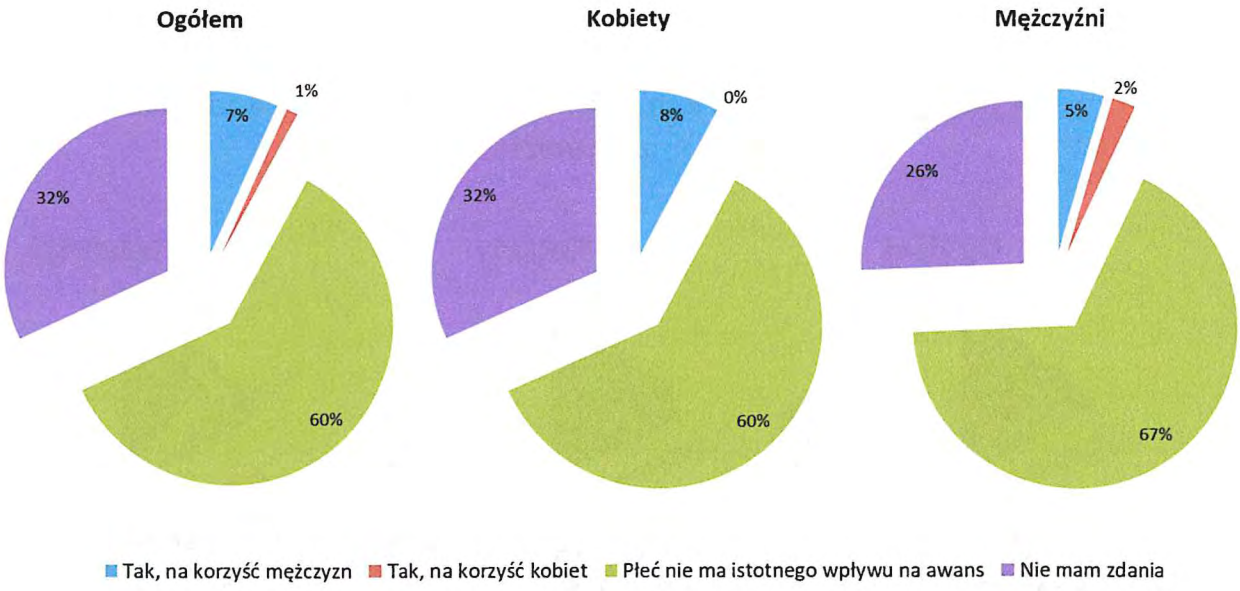



***Rys. 13 Jak ocenił_byś swój poziom satysfakcji z godzenia życia zawodowego z prywatnym?***

**Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym**

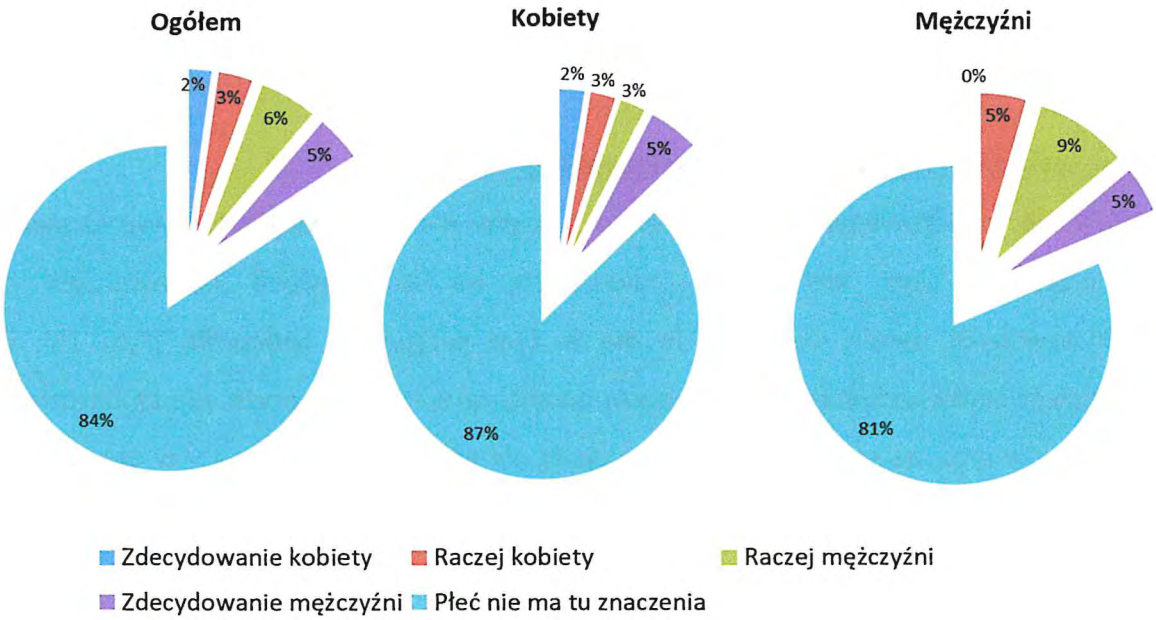
Większość ankietowanych (60%) stwierdziło, że **płeć nie ma istotnego wpływu na awans** (Rys. 14), a przypadku tego, kto lepiej sprawdza się na stanowiskach kierowniczych ponad 80% ankietowanych uważa, że **płeć nie ma w tym przypadku znaczenia** (Rys. 15). Dodatkowo, większość zarówno kobiet jak i mężczyzn uważa, że w ITPE mężczyźni nie są bardziej promowani na liderów oraz, że sam fakt bycia mężczyzną nie ułatwia ścieżki kariery w obszarze kompetencji zarządczych.

Czy uważasz, że w ITPE płeć ma znaczący wpływ na awans do kadry kierowniczej i decyzyjnej?




***Rys. 14 Czy uważasz, że w ITPE płeć ma znaczący wpływ na awans do kadry kierowniczej i zarządczej?***

Kto Twoim zadaniem – kobiety czy mężczyźni – sprawdzają się lepiej na stanowiskach kierowniczych?

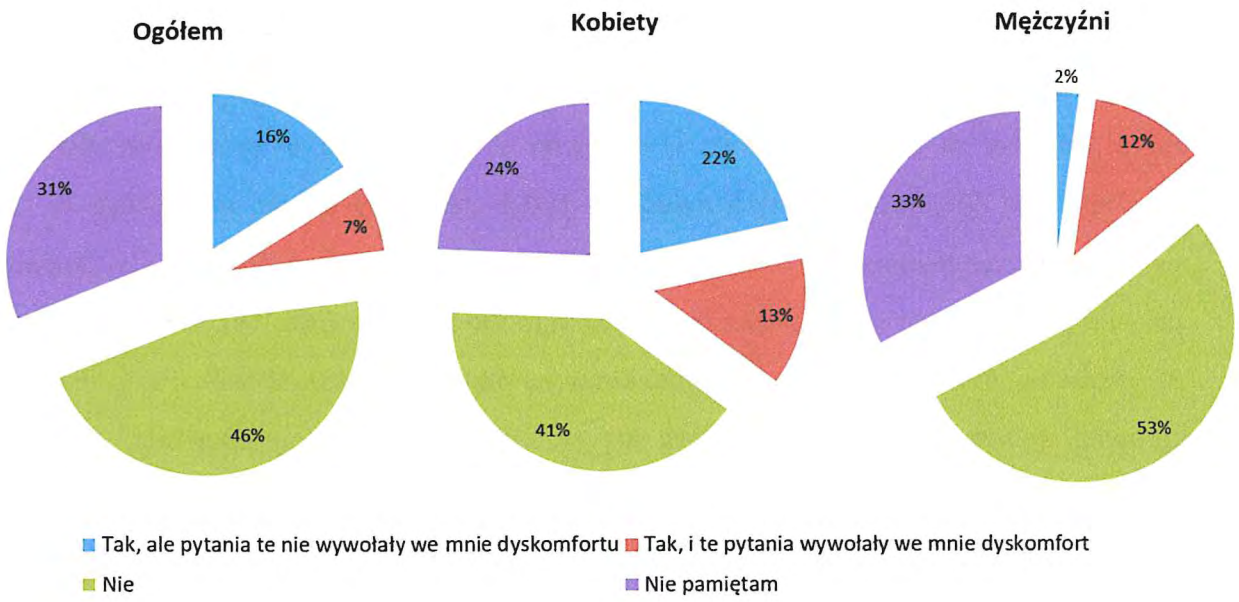



***Rys. 15 Kto Twoim zdaniem – kobiety czy mężczyźni – sprawdzają się lepiej na stanowiskach kierowniczych?***

**Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej**

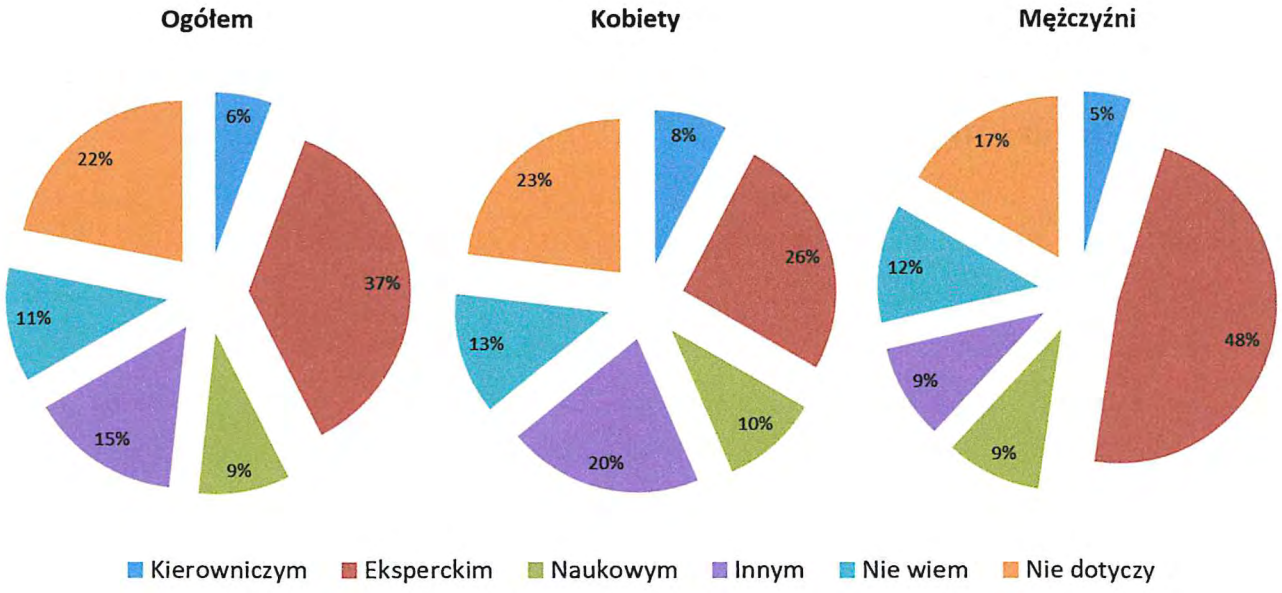
Większość (ponad 50%) ankietowanych (zarówno kobiet jak i mężczyzn) nie wie czy w ITPE są rutynowo stosowane sformalizowane zasady rekrutacji oraz czy w ogłoszeniach znajduje się informacja o płci kandydata/kandydatki, natomiast ponad 30% ankietowanych uważa, że takie zasady są stosowane. Ponad 50% ankietowanych nie wie, czy w treści ogłoszenia dotyczącego rekrutacji nowych pracowników do ITPE mieści się informacja o wymaganej płci kandydata, natomiast ok. 40% ankietowanych uważa, że takich informacji się nie zamieszcza. W przypadku pytań o sytuację rodzinną na rozmowie kwalifikacyjnej większość ankietowanych, zarówno kobiet jak i mężczyzn nie usłyszało takich pytań lub tego nie pamięta (Rys. 16). Takie pytania usłyszało 35% kobiet i 14% mężczyzn. W przypadku kierunku rozwoju, większość osób (37% ankietowanych), zarówno kobiet, jak i mężczyzn chce się rozwijać w kierunku eksperckim, natomiast 33% ankietowanych rozwój ten nie dotyczy lub nie wiedzą w którym kierunku chcą się rozwijać (Rys. 17). Większość ankietowanych (59%, w tym 66% kobiet i 56% mężczyzn) **nie spotkało się z dyskryminacją** podczas swojej ścieżki planowanie kariery, natomiast 31% ankietowanym trudno powiedzieć. 35% ankietowanych (w tym 33% kobiet i 39% mężczyzn) uważa, że w ITPE są jednakowe szanse rozwoju dla wszystkich pracowników, 28% ankietowanych (w tym 23% kobiet i 28% mężczyzn) uważa, że szanse te nie są jednakowe, natomiast trudno powiedzieć 37% ankietowanym (w tym 44% kobietom i 33% mężczyznom) (Rys. 18). Ponad 60% ankietowanych (zarówno mężczyzn jak i kobiet) nie ma wiedzy na temat poziomu wynagrodzeń, natomiast niecałe 30% ankietowanych uważa, że poziom wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach w ITPE jest zbliżony.

Czy podczas rozmowy kwalifikacyjnej w ITPE zapytano Cię o informacje o stanie rodzinnym i planach na przyszłość związanych z sytuacją rodzinną?

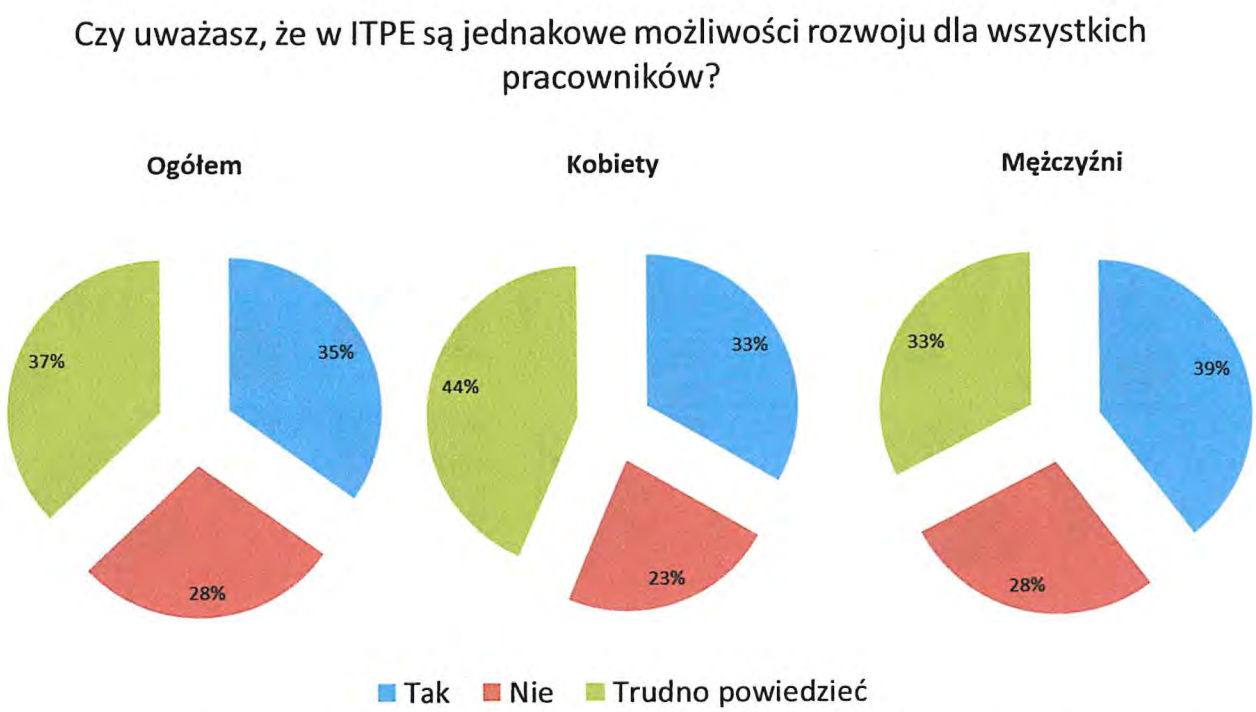



***Rys. 16 Czy podczas rozmowy kwalifikacyjnej w ITPE zapytano Cię o informacje o stanie rodzinnym i planach na przyszłość związanych z sytuacją rodzinną?***

W jakim kierunku planujesz się rozwijać zawodowo w ITPE?



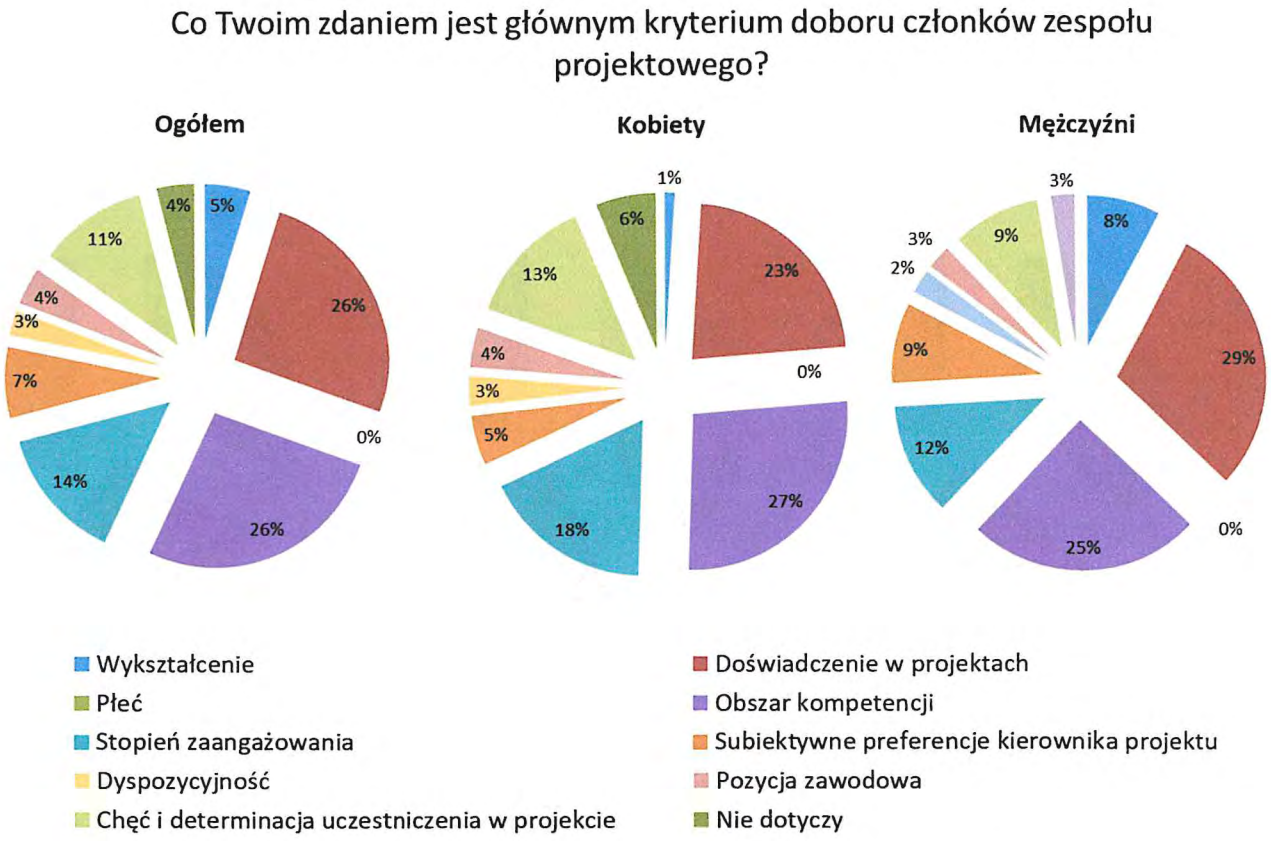

***Rys. 17 W jakim kierunku planujesz się rozwijać zawodowo w ITPE?***



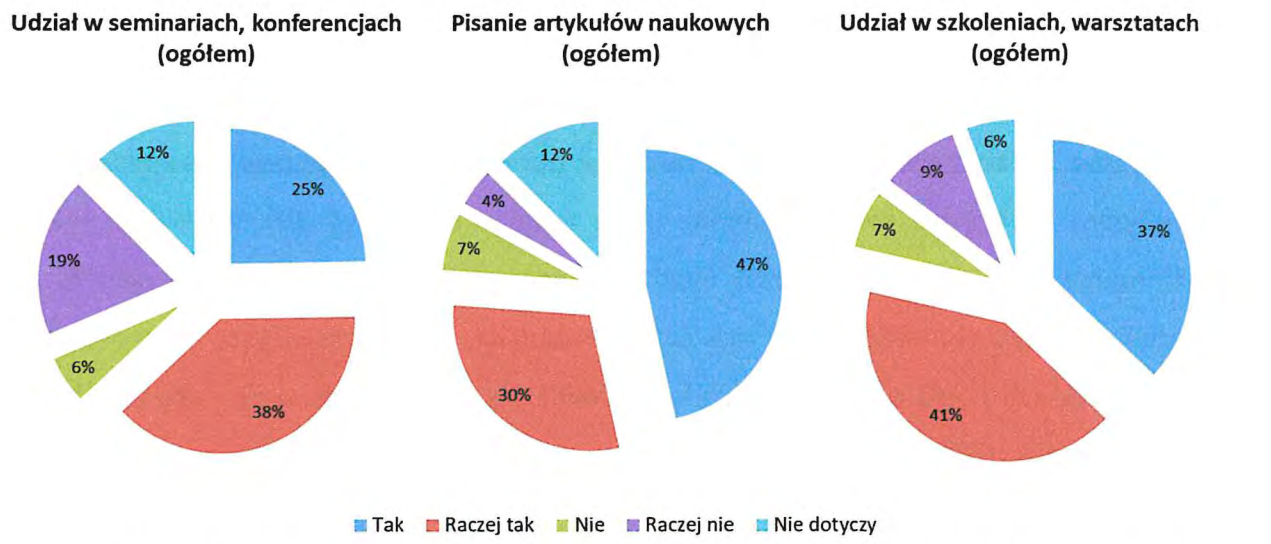

***Rys. 18 Czy uważasz, że w ITPE są jednakowe możliwości rozwoju dla wszystkich pracowników?***

**Włączenie wymiaru płci do treści badawczych**

71% ankietowanych (w tym 59% kobiet i 84% mężczyzn) **nie spotkało się z przejawem nierówności** płci w dostępie do udziału w projekcie badawczym, 2% ankietowanych spotkało się z przejawem nierówności, natomiast 27% osób zagadnienie to nie dotyczy. Według większości ankietowanych głównym kryterium doboru członków zespołu projektowego jest doświadczenie w projektach oraz obszar kompetencji, a głównym kryterium przyznania funkcji kierownika projektu badawczego jest znaczący udział w opracowywaniu koncepcji projektowej, kryterium związane z płcią nie zostało wybrane przez żadną z osób (Rys. 19). Większość ankietowanych (zarówno kobiet jak i mężczyzn) uważa, że pracownicy ITPE mają równy dostęp do pisania artykułów, udziału w konferencjach oraz szkoleniach, jednak największy dostęp jest do udziału w szkoleniach (78%) oraz do pisania artykułów (77%), a najmniejszy do udziału w konferencjach i seminariach (63%) (Rys. 20).




***Rys. 19 Co Twoim zdaniem jest głównym kryterium doboru członków zespołu projektowego?***

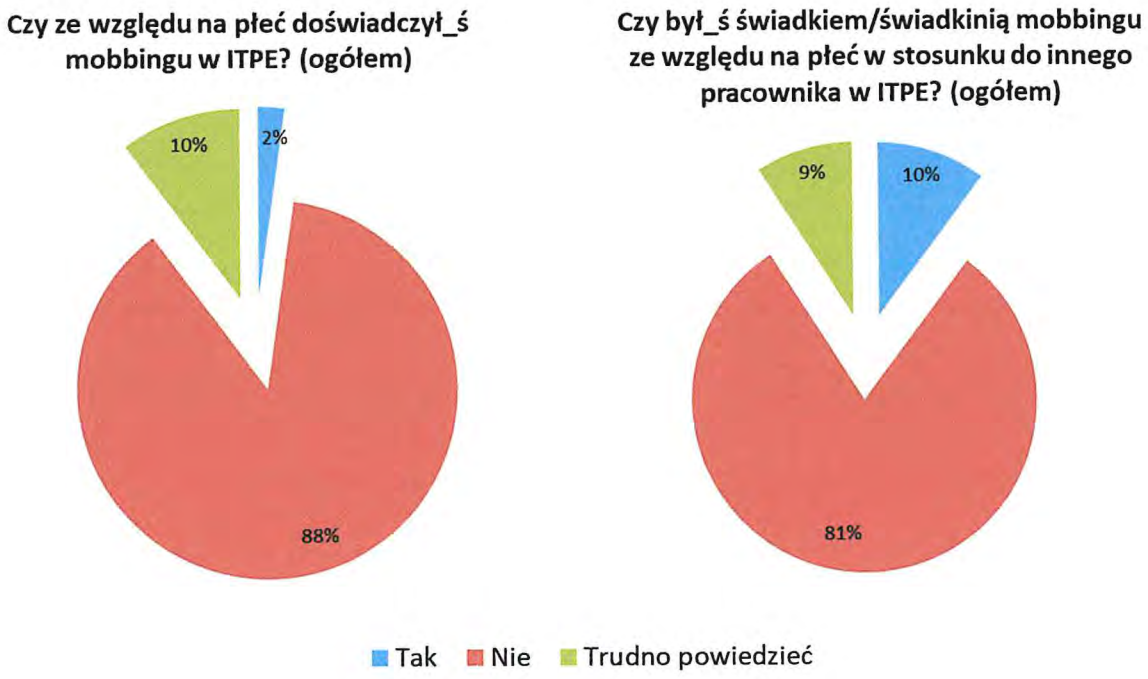



***Rys. 20 Czy uważasz, że pracownicy ITPE mają równy dostęp do takiej aktywności jak udział w konferencjach, seminariach, pisanie artykułów naukowych, udział w szkoleniach, warsztatach?***

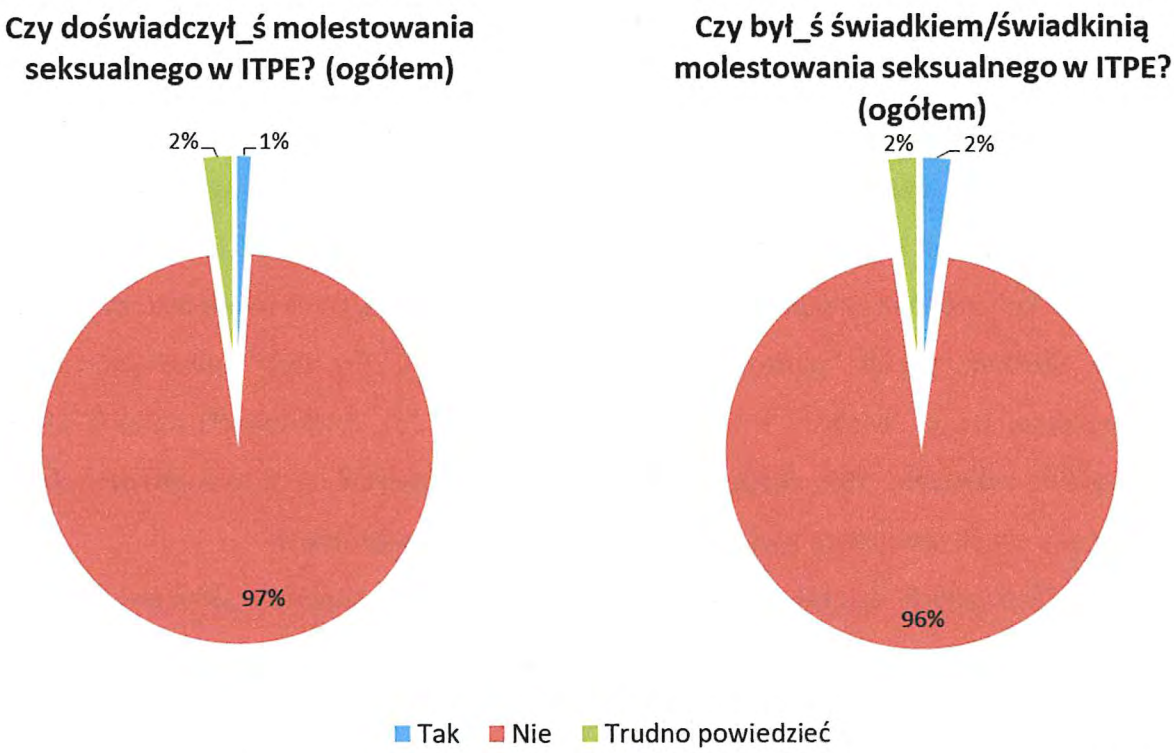
**Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu**

Większość pracowników (88%), zarówno kobiet i mężczyzn, nie doświadczyło mobbingu ze względu na płeć, natomiast 10% ankietowanych trudno powiedzieć (Rys. 21). 81% ankietowanych nie było świadkiem/świadkinią mobbingu, 10% było, a 9% trudno powiedzieć (Rys. 21). Jedna osoba doświadczyła molestowania seksualnego (brak odpowiedzi na temat płci), dwóm osobom trudno powiedzieć (Rys. 22). Dwie osoby były świadkami molestowania seksualnego, dwóm osobom trudno powiedzieć (Rys. 22). 69% ankietowanych nie dostrzega przejawów seksizmu, 19% ankietowanym trudno powiedzieć. 83% ankietowanych wie komu zgłosić przypadki mobbingu, molestowania i zachowań seksistowskich.

51% ankietowanych zainteresowanych jest szkoleniem o temacie „Stereotypy, uprzedzenia, zachowania seksistowskie, dyskryminacja", 43% o temacie „Mobbing w miejscu pracy – aspekty prawne oraz sposoby reakcji", 6% o temacie „Molestowanie seksualne w miejscu pracy – aspekty prawne oraz sposoby reakcji".




***Rys. 21 Czy doświadczył_ś mobbingu w ITPE? Czy był_ś świadkiem/ świadkinią mobbingu w stosunku do innego pracownika w ITPE?***




***Rys. 22 Czy doświadczył_ś molestowania seksualnego w ITPE? Czy był_ś świadkiem/świadkinią molestowania seksualnego w ITPE?***

## 3 Cele, działania, wskaźniki

Na podstawie przeprowadzonej diagnozy sformułowano cele, działania i wskaźniki oraz określono osoby odpowiedzialne za wdrożenie zaproponowanych działań. Realizacja niniejszych celów będzie odbywać się w latach 2023-2027. Wyniki przeprowadzonych badań, danych, raportów oraz innych treści będą publikowane na stronie internetowej ITPE w odnośniku poświęconym informacjom związanymi z realizacją zadań określonych w Planie Równości Płci.

***Tab. 1 Działania, wskaźniki oraz odpowiedzialność dla zdefiniowanych celów***

| **CEL 1 ZAPEWNIENIE I UTRZYMANIE KULTURY ORGANIZACYJNEJ ORAZ RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM I PRYWATNYM** | | | |
|---|---|---|---|
| **Lp.** | **Działania** | **Wskaźnik** | **Odpowiedzialność** |
| 1 | Organizacja szkolenia na temat efektywnego wykorzystania czasu w pracy | Organizacja 1 spotkania | Pełnomocniczka ds. Równości Płci, zewnętrzna osoba szkoląca |
| 2 | Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy naukowej po urlopach rodzicielskich w zakresie wsparcia ze strony Instytutu | Przeprowadzenie konsultacji i badania | Pełnomocniczka ds. Równości Płci, Biuro Dyrektora |
| 3 | Upowszechnianie informacji o dostępnych rozwiązaniach prawnych i organizacyjnych przysługujących rodzicom oraz osobom opiekującymi się osobami starszymi, z niepełnosprawnościami | Publikacja informacji na stroni internetowej ITPE | Pełnomocniczka ds. Równości Płci, Biuro Dyrektora |
| **CEL 2 RÓWNOWAGA PŁCI NA SZCZEBLU KIEROWNICZYM I DECYZYJNYM** | | | |
| 1 | Zbieranie i publikowanie danych statystycznych o liczbie osób w komisjach i kadrze zarządczej | Coroczna aktualizacja i publikacja danych na stronie internetowej | Pełnomocniczka ds. Równości Płci, Biuro Dyrektora |
| **CEL 3 RÓWNOWAGA PŁCI W PROCESIE REKRUTACJI I ROZWOJU KIERY ZAWODOWEJ** | | | |
| 1 | Badanie potrzeb i oczekiwań w zakresie wsparcia w rozwoju kariery pracownic i pracowników ITPE | Przeprowadzenie konsultacji i badania | Pełnomocniczka ds. Równości Płci, Sekretarz Naukowy |
| 2 | Zbieranie i publikowanie danych statystycznych o liczbie osób kandydujących oraz o osobach zatrudnionych, z podziałem na płeć | Coroczna aktualizacja i publikacja danych na stronie internetowej | Pełnomocniczka ds. Równości Płci, Komisja Rekrutacyjna |
| 3 | Realizowanie transparentnych procedur w procesie rekrutacji do pracy | Opis procedury rekrutacyjnej i efekty rekrutacji w formie statystycznej publikowane corocznie | Pełnomocniczka ds. Równości Płci, Komisja Rekrutacyjna |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **CEL 4 WŁĄCZENIE WYMIARU PŁCI DO TREŚCI BADAWCZYCH** | | | |
| 1 | Systematyczne monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych, projektach i publikacjach | Coroczna aktualizacja i publikacja danych na stronie internetowej | Pełnomocniczka ds. Równości Płci, Sekretarz Naukowy, Biuro Dyrektora |
| **CEL 5 PRZECIWDZIAŁANIE PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ, W TYM PRZECIWDZIAŁANIE MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU** | | | |
| 1 | Zapewnienie procedur i narzędzi ochrony osobom zgłaszającym naruszenia | Weryfikacja obecnie obowiązującej procedury I/PZA-03/3 Wewnętrzna polityka antymobbingowa i jej ewentualna zmiana | Pełnomocniczka ds. Równości Płci, radca prawny |
| 2 | Organizacja szkolenia na temat „Stereotypy, uprzedzenia, zachowania seksistowskie, dyskryminacja" | Organizacja 1 spotkania | Pełnomocniczka ds. Równości Płci |
| 3 | Stworzenie odnośnika na stronie internelTPE poświęconemu przekazywaniu treści dotyczących równości płci. Treści te będą obejmować Plan Równości Płci, dane i statystyki dotyczące równości płci, informacje zwiększające świadomość kwestii związanych z równością płci | Bieżące udostępnianie treści dotyczących równości płci dostępne na stronie internetowej | Pełnomocniczka ds. Równości Płci, Dział Administracyjno-Techniczny |

# 4 Wdrożenie i monitorowanie GEP

Wdrożenie i monitorowanie celów wskazanych w niniejszym Planie Równości Płci wymaga zaangażowania różnych działów Instytutu. Od 1 kwietnia 2022 r. w Instytucie funkcjonuje stanowisko Pełnomocniczki ds. Równości Płci, która będzie monitorować prawidłowy przebieg realizacji podjętych działań. Celem Planu Równości Płci jest dążenie do tego, aby Instytut był instytucją bezpieczną dla całej społeczności, funkcjonującą z poszanowaniem zasad równości i różnorodności, wolną od dyskryminacji, przez co umożliwiającą wszystkim wolny od przeszkód rozwój naukowy i osobisty. Pełne wsparcie ze strony Dyrekcji Instytutu oraz organów decyzyjnych ułatwi wprowadzenie planu i realizację poszczególnych zadań.

Na realizację Planu Równości Płci zostaną przeznaczone odpowiednie zasoby, zarówno ludzkie jak i finansowe. Zadania zostaną podzielone pomiędzy odpowiednie działy, a za ich koordynację będzie odpowiedzialna Pełnomocniczka ds. Równości Płci. Co roku składany będzie raport z realizacji zadań określonych w Planie Równości Płci. Niniejszy Plan Równości Płci został opracowany na okres 5 lat: 2023-2027.

# 5 Bibliografia


- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów – Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025 COM/2020/152 final
- Justyna Kramarczyk, Plan Równości Płci – jak to zrobić? Biuro Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 r. ustanawiające program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa" oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania obowiązujące w tym programie oraz uchylające rozporządzenia (UE) nr 1290/2013 i (UE) nr 1291/2013; Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej 12.5.2021; L 170/1
- Zarządzenie nr 4A/2022 Dyrektora Instytutu z dnia 18.02.2022 r. w sprawie wprowadzenia Planu Równości Płci dla Instytutu Chemicznej Przeróbki Węgla
- Gender Equality in Academia and Research, GEAR Tool, European Institute for Gender Equality, 2016
- Mina Stareva, Anne Pepin, Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, European Commission, 2021
- Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organizations, Science Europe, 2017
- Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, p. red. Ewy Lisowskiej, Gender Index, 2007
- Magdalena Chrobak-Tatara, Anna Knapińska, Aldona Tomczyńska, Plany równości płci w Horyzoncie Europa Przewodnik dla polskich instytucji naukowy, Ministerstwo Edukacji i Nauki, Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy
- Anna Cybulko, Julia Kubisa, Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Warszawskiego Plan działań równościowych na lata 2020-2023, Warszawa, 2020