



Plan równości płci

GENDER EQUALITY PLAN
CENTRUM ŁUKASIEWICZ

WARSZAWA 2025

Spis treści

Założenia	3
Wstęp	4
I. Metodologia	4
II. Diagnoza	4
III. Plan działań w zakresie GEP	7
IV. Harmonogram działań w zakresie GEP	10
V. Zarządzanie, monitorowanie i ewaluacja działań GEP	11

Założenia

Plan Równości Płci (ang. GEP, Gender Equality Plan) Centrum Łukasiewicz powstał w oparciu o obowiązujące przepisy prawa polskiego oraz regulacje europejskie obowiązujące tym zakresie. Plan Równości Płci rozwija założenia zawarte w Strategii Sieci oraz integruje dotychczas prowadzone w Centrum Łukasiewicz działania na rzecz równości z nowymi inicjatywami.

Wypracowane przez Centrum Łukasiewicz wspólne standardy, w tym standardy budowania relacji z pracownikami i współpracy, pozwalają na zwiększenie konkurencyjności, ułatwiają realizację projektów badawczo-rozwojowych i ich komercjalizację, a także zapewniają warunki do optymalnego działania w środowisku krajowym i międzynarodowym. Równość płci jest fundamentalną wartością społeczeństw demokratycznych oraz kluczowym elementem sprawiedliwości społecznej. Zapewnienie równych szans i praw dla wszystkich, niezależnie od płci, przyczynia się do budowy bardziej zrównoważonego i inkluzywnego środowiska pracy oraz społeczeństwa jako całości.

Zgodnie z wymaganiami dla GEP w instytucji publicznej, Centrum Łukasiewicz przygotowało w 2025 roku **Plan działań dostosowany do diagnozy potrzeb w obszarach związanych z GEP i wdroży go w latach 2026-2028.**

PODSTAWY PRAWNE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI W CENTRUM ŁUKASIEWICZ

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej oraz Traktaty Unii Europejskiej

Potrzeba wprowadzenia spójnych działań równościowych w Centrum Łukasiewicz wynika z ogólnych regulacji dotyczących praw człowieka, jak i regulacji instytucji zajmujących się nauką. Zasada równości wszystkich obywateli wobec prawa wynika z Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (art. 32):

- Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.
- Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.

W szczególności artykuł 33. Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej gwarantuje równe prawa kobiet i mężczyzn:

- Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.
- Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

Powyższe zasady równości i równego traktowania zawarte są także w traktatach oraz szczegółowo określone w kilku dyrektywach antydyskryminacyjnych Unii Europejskiej. Z artykułu 141. Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską (TWE) wynika, że w celu zapewnienia pełnej równości między kobietami i mężczyznami w życiu zawodowym zasada równego traktowania nie stanowi przeszkody dla państwa członkowskiego w utrzymaniu lub przyjmowaniu środków przewidujących specyficzne korzyści zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania. Artykuł 19. Traktatu o funkcjonowaniu UE zapewnia ramy prawne do walki z wszelkimi formami dyskryminacji ze względu na płeć, pochodzenie rasowe i etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Ponadto, zasady równego traktowania zostały usankcjonowane w Dyrektywach Unii Europejskiej.

Wstęp

Proces GEP w Centrum Łukasiewicz ma na celu wypracowanie Planu działań, którego długofalowa realizacja będzie możliwa dzięki aktualizacji i akceptacji konkretnych aktywności na poziomie organizacji.

Harmonogram pracy nad GEP opiera się na następujących etapach:

- a) przeprowadzanie oceny procedur, praktyk i zebranie oraz analiza danych organizacyjnych w celu zidentyfikowania potencjalnych problemów związanych z płcią i potrzeb w zakresie działań kompensacyjnych;
- b) sformułowanie konkretnych działań instytucjonalnych, których wdrożenie będzie zgodne ze strategią korygowania uprzedzeń oraz nierówności w traktowaniu osób zatrudnionych;
- c) ustalanie celów i monitorowanie postępów za pomocą wskaźników.

Wdrażanie GEP w CŁ będzie się odbywało równolegle i przy zaangażowaniu najważniejszych komórek organizacyjnych w strukturze organizacyjnej. Strategie te obligują CŁ, jako podmiot Sieci Badawczej Łukasiewicz do tworzenia przyjaznych warunków pracy, rozwoju kariery zawodowej i przejrzystych procesów organizacyjnych z myślą o równości płci.

I. Metodologia

W procesie opracowania Planu GEP wykorzystano do diagnozy dane pracownicze i organizacyjne Centrum Łukasiewicz, uzupełnione o dane pochodzące z unijnych dokumentów dotyczących równości płci. Ponadto uwzględniono dobre praktyki i materiały z już przeprowadzonych szkoleń oraz kursów GE ACADEMY dostępnych w domenie publicznej (<https://ge-academy.eu/>).

Lista dokumentów:

- Formularz danych liczbowych niezagregowanych w podziale na płeć, dotyczących stanowisk w organizacji i rodzaju umowy, obszaru szkoleń i rozwoju.
- Dobre praktyki innych jednostek Sieci w zakresie GEP.
- Dokumenty opracowane przez KE, w tym the European Commission's Strategy on Gender Equality in Research and Innovation Policy, ERC wyniki projektu **GENDER equality in the ERA Community To Innovate policy implementation** (<https://cordis.europa.eu/project/id/741466/results>).

Szczegółowy harmonogram wdrożenia Planu GEP dla CŁ przewiduje powstanie dedykowanego zespołu oraz prowadzenie monitoringu i ewaluacji na podstawie przyjętych wskaźników do każdego z zaplanowanych działań.

II. Diagnoza

Podstawę diagnozy obszaru GEP w Centrum Łukasiewicz stanowią dane liczbowe pozyskane w roku 2025. Analiza statystyczna została wykonana na podstawie danych z ostatnich czterech lat, tj. 2021, 2022, 2023 oraz 2024 roku.

Centrum Łukasiewicz jako pracodawca

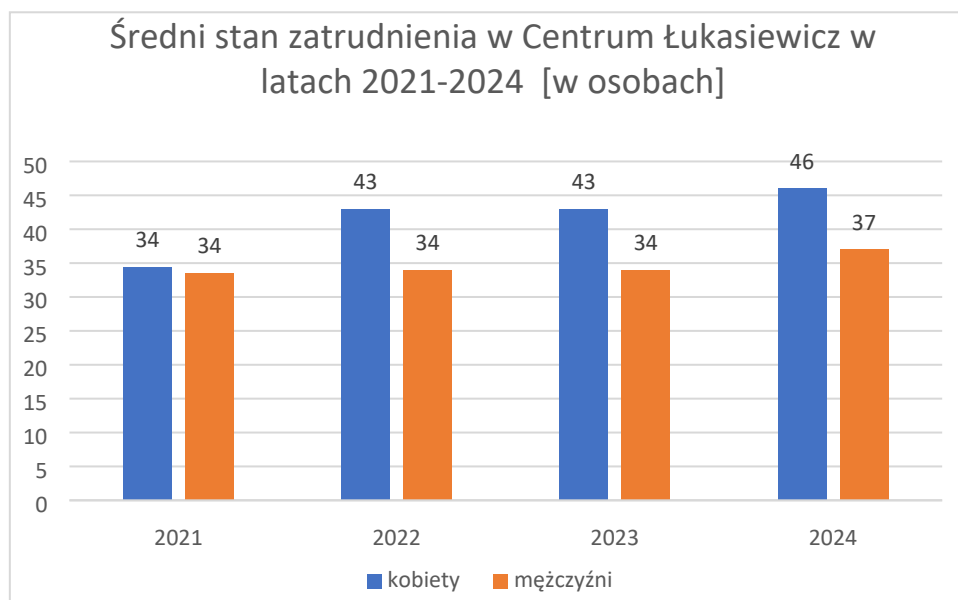
Analizie z podziałem na płeć zostały poddane następujące kwestie:

- stan zatrudnienia,
- struktura zatrudnienia na stanowiskach kierowniczych,
- wykorzystanie urlopów wypoczynkowych,
- realizacja działań szkoleniowych.

1. Stan zatrudnienia w Centrum Łukasiewicz

Analizie została poddana liczba zatrudnionych pracowników na podstawie umowy o pracę w każdym miesiącu w latach 2021-2024 w Centrum Łukasiewicz. Na podstawie zebranych danych otrzymaliśmy średnią liczbę zatrudnionych kobiet i mężczyzn w każdym roku.

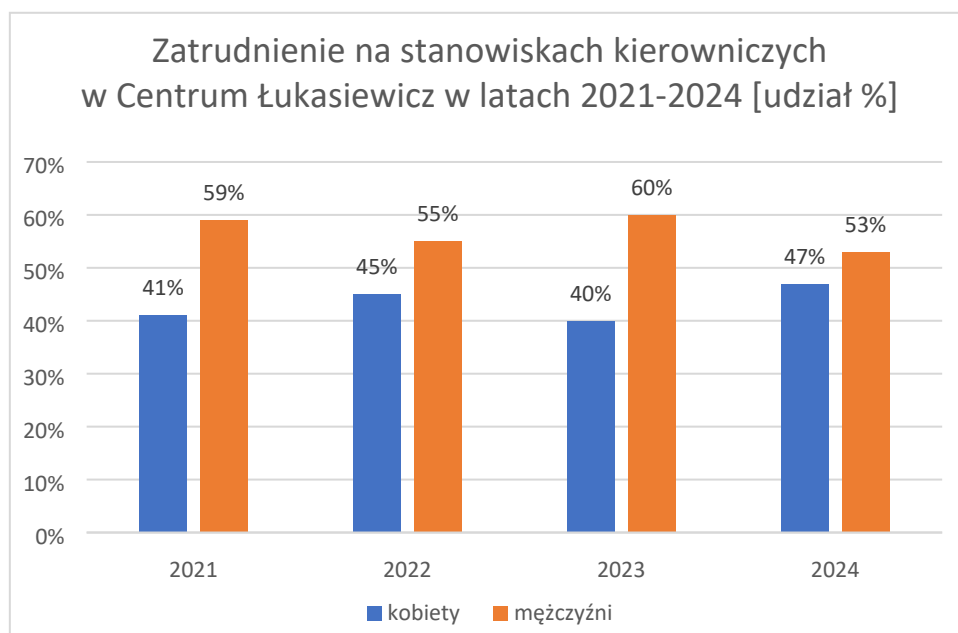
W 2021 r. pracowało średnio tyle samo kobiet jak i mężczyzn, natomiast w kolejnych latach, tj. 2022-2024 r. nastąpiła przewaga zatrudnianych kobiet nad mężczyznami w wymiarze od 9% do 12%.



2. Struktura zatrudnienia na stanowiskach kierowniczych

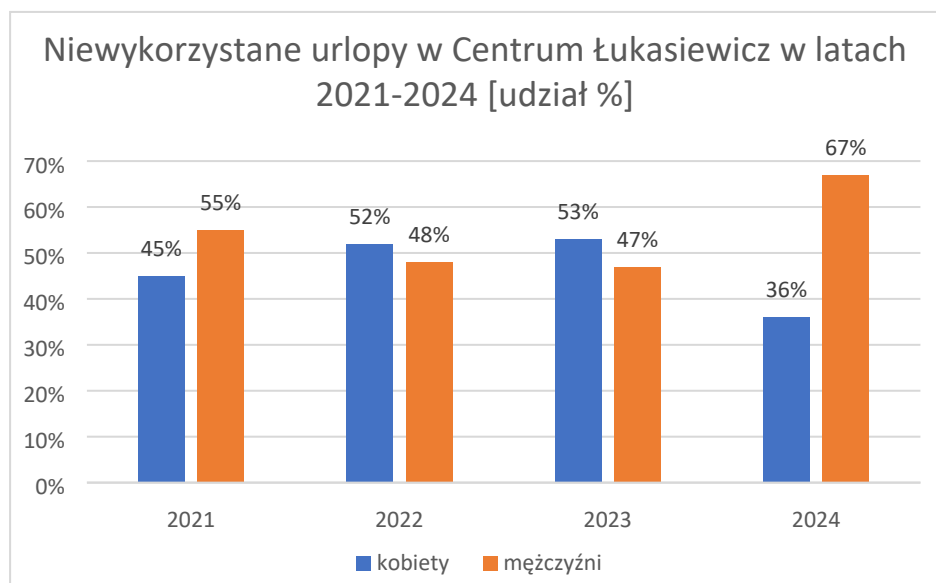
Z podanych statystyk wynika, że w Centrum Łukasiewicz mężczyźni częściej obejmują stanowiska kierownicze niż kobiety. W 2021 roku ta różnica wyniosła 18%, w 2022 roku – 10%, 2023 roku –

20%. W 2024 r. nastąpiła inwersja i kobiety stanowią przeważającą część osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych na poziomie sekcji, z tym, że wśród dyrektorów departamentów merytorycznych Centrum występuje niewielka przewaga mężczyzn. Kobiety częściej zatrudniane są na stanowiska, na których zarządzają zespołem ludzi.



3. Wykorzystanie urlopów wypoczynkowych

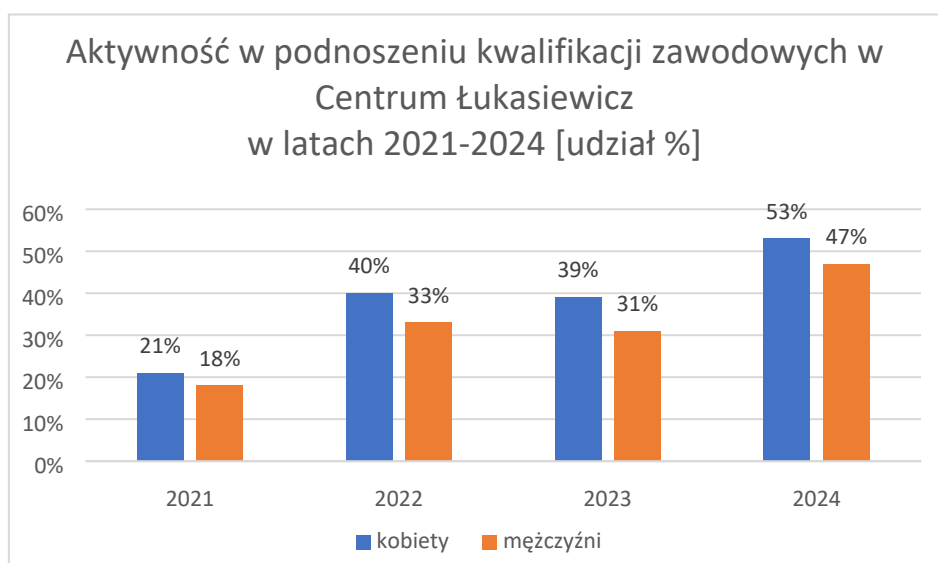
W 2021 roku suma niewykorzystanych* dni urlopowych przez mężczyzn wynosiła 392, natomiast przez kobiety – 323 (stan na 31.12.2021 r.), co daje różnicę 10%. W kolejnych latach 2022-2023 nieznacznie więcej niewykorzystanych dni urlopowych posiadały kobiety (stan na ostatni dzień roku) i wartość ta oscylowała w granicy 4-6 %. Natomiast w 2024 r. sytuacja się odwróciła - znacząco wzrosła ilość niewykorzystanych dni urlopowych przez mężczyzn (o 31% więcej niż kobiet).



*W analizie niewykorzystanych urlopów analizowano urlopy pracowników obowiązujące w badanym roku kalendarzowym. Wszystkie przeanalizowane niewykorzystane urlopy w danym roku kalendarzowym zostały wykorzystane do 30 września roku następnego zgodnie z aktualnie obowiązującymi przepisami prawa pracy.

4. Realizacja działań szkoleniowych

Podane statystyki w latach 2021-2024 pokazują, że od 3% do 10% więcej kobiet niż mężczyzn podnosiło swoje kwalifikacje zawodowe w ciągu ostatnich czterech lat w Centrum Łukasiewicz. Kobiety częściej korzystały z możliwości podnoszenia swoich kwalifikacji, natomiast w ujęciu statystycznym odsetek osób podnoszących swoje kwalifikacje zawodowe w Centrum Łukasiewicz - bez względu na płeć - sukcesywnie rośnie.



W ramach ewaluacji Planu GEP Centrum Łukasiewicz będzie rozwijało diagnozę o kolejne analizy mogące mieć wpływ na budowanie bardziej zrównoważonego i inkluzywnego środowiska pracy.

III. Plan działań w zakresie GEP

Plan Równości Płci w Centrum Łukasiewicz koncentruje się na poniższych obszarach:

- 1) kulturze organizacyjnej wspierającej utrzymanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;
- 2) równowadze płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji, jeśli nie prowadzi to do dyskryminowania osób o wyższych kompetencjach lub promowania osób tylko ze względu na ich określoną płeć;
- 3) równości płci w cyklu życia kandydata i pracownika w Centrum Łukasiewicz, a w szczególności w rekrutacji i rozwoju potencjału oraz ścieżek kariery;
- 4) zaplanowaniu i wdrożeniu narzędzi przeciwko wszelkim przejawom przemocy w pracy ze względu na płeć (w tym werbalnym lub fizycznym) oraz zapewniającym przeciwdziałanie przemocy (także słownej) ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu;

Cele GEP realizowane będą na poziomie instytucjonalnym, a ich realizacja ma przyczynić się do zainicjowania zmian kompensujących braki w zakresie równego traktowania lub zmian dotychczasowych praktyk. W pakiecie działań przewiduje się zarówno uszczegółowienie, aktualizację, jak i wprowadzenie nowych procedur w procesie aktualizacji GEP do 2028 roku. Podnoszenie świadomości na temat znaczenia zmian instytucjonalnych dla równości płci jest czynnikiem kluczowym do stworzenia warunków zaufania i właściwego podejścia do wdrożenia GEP w Centrum Łukasiewicz. W latach 2027-2028 planuje się benchmarking w oparciu o standardy przyjęte w Sieci Badawczej Łukasiewicz oraz standardy europejskie.

I CEL

Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych, poprawa komunikacji wewnętrznej oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności

DZIAŁANIA

- Uruchomienie nowych narzędzi komunikacji. Zintegrowanie działań Zespołu ds. GEP z pracami Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu oraz molestowaniu seksualnemu, aby zwiększyć świadomość odpowiedzialności w zakresie zdecydowanego przeciwdziałania jakimkolwiek przejawom dyskryminacji i braku poszanowania ze względu na płeć. Stworzenie bezpiecznej i twórczej atmosfery w pracy. Podnoszenie świadomości na temat pozytywnych standardów zapobiegających nękanii i przemocy ze względu na płeć.
- Używanie inkluzywnego języka w tych sytuacjach, w których jest to możliwe i naturalne.

Wskaźniki/inicjatywy:

- a) wprowadzenie elektronicznego narzędzia, wspierającego informowanie i edukowanie oraz dającego możliwość zgłaszania przypadków poczucia dyskryminacji, nękania i prześladowania,
- b) coroczny przegląd i aktualizacja dokumentu Procedury Przeciwdziałania Mobbingowi, Dyskryminacji, Molestowaniu i Molestowaniu Seksualnemu,
- c) włączenie inicjatyw szkoleniowych i edukacyjnych podnoszących świadomość wiedzy na temat zjawisk dyskryminacji (w tym dyskryminującego języka), przemocy motywowanej uprzedzeniami, przemocy ze względu na płeć, molestowania i molestowania seksualnego do kalendarza rocznego szkoleń (minimum jedna inicjatywa obligatoryjna w roku dla każdego pracownika Centrum Łukasiewicz),
- d) opracowanie materiałów i włączenie do onboardingu dla nowych pracowników szkolenia z obszaru zasad równości i standardów obowiązujących w tym zakresie w Centrum Łukasiewicz.

II CEL

Monitorowanie stanu równości w polityce wynagrodzeń w Centrum Łukasiewicz

DZIAŁANIA

- Analiza polityki płacowej pod kątem równości płac osób o takich samych kwalifikacjach, zajmowanych stanowiskach, wykonujących ten sam rodzaj pracy i posiadających podobne wyniki pracy bez względu na płeć.

Wskaźniki/inicjatywy:

- a) monitorowanie roczne płac dla grup stanowisk z podziałem na płeć (Raport).
- b) publikowanie widełek płacowych na etapie ogłoszeń rekrutacyjnych
- c) obowiązek stosowania neutralnego języka w ogłoszeniach o pracę
- d) obowiązkowe wartościowanie stanowisk pracy

III CEL

Wspomaganie rozwoju karier zawodowych, w szczególności w sytuacji sprawowania opieki nad dziećmi lub zależnym członkiem rodziny

DZIAŁANIA

- Wprowadzenie działań i inicjatyw związanych z kontynuacją kariery zawodowej osób powracających z długotrwałych nieobecności związanych ze sprawowaniem opieki nad dziećmi, np. szkolenia z przygotowania publikacji i projektów, szkolenia umożliwiające zdobywanie nowych umiejętności specjalistycznych, zmiany procedur i zasad.

Wskaźniki

- a) liczba przeprowadzonych inicjatyw (minimum jedna w roku).

IV CEL

Wsparcie pracowników w łączeniu pracy z życiem rodzinnym

DZIAŁANIA

- Wspieranie dobrostanu psychicznego w związku z sytuacjami zmęczenia i wypalenia zawodowego.
- Promowanie korzystania z urlopów wypoczynkowych, dni pracy zdalnej lub dni pracy zdalnej okazjonalnej (inicjatywy komunikacyjne) oraz badanie innych czynników istotnych dla wspierania dobrostanu psychicznego pracowników.
- Wsparcie psychologiczne pracowników (w tym np. warsztaty dla rodziców/opiekunów zapobiegające wypaleniu) i promowanie dążenia do balansu pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym.

Wskaźniki i inicjatywy

- a) tematyczna inicjatywa szkoleniowa lub edukacyjna na temat korzyści balansu pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym (min. jeden raz w roku),

- b) monitorowanie rocznej liczby wykorzystanych dni urlopów (wypoczynkowego, macierzyńskiego, tacierzyńskiego, itd. - Raport).

IV. Harmonogram działań w zakresie GEP

Długi horyzont czasowy funkcjonowania GEP w Centrum Łukasiewicz zakłada adaptację do aktualnego stanu realizacji działań oraz sytuacji diagnozowanej na podstawie wskaźników pod koniec każdego roku. Przewidziane są cztery fazy funkcjonowania GEP w Centrum:

1. Gromadzenie danych dotyczących pracowników oraz opinii osób zatrudnionych w Centrum Łukasiewicz, monitorowanie harmonogramu wdrożenia Planu Równości Płci oraz przyjętych wskaźników. Przygotowanie raportu z monitoringu pod koniec każdego roku, począwszy od 2026 r.
2. Planowanie dodatkowych działań; w wyniku analizy raportu nastąpi określenie działań i środków mających na celu naprawienie zidentyfikowanych problemów, przypisywane będą także zasoby i obowiązki – I kwartał kolejnego roku, począwszy od 2026 roku.
3. Aktualizacja dokumentu GEP na podstawie corocznego raportu, stanowiącego punkt wyjścia dla wprowadzenia ewentualnych zmian do GEP – I kwartał kolejnego roku, począwszy od 2026 roku.
4. Wdrożenie analizy benchmarkingowej w oparciu o standardy przyjęte w Sieci Badawczej Łukasiewicz oraz standardy europejskie, począwszy od roku 2027.

V. Zarządzanie, monitorowanie i ewaluacja działań GEP

Adresatami działań w ramach Planu GEP są wszystkie osoby pracujące w Centrum Łukasiewicz. Zakłada się, że formalny i aktualny dokument będzie publikowany na stronie internetowej Centrum Łukasiewicz i będzie każdorazowo zatwierdzony i podpisany przez Prezesa Centrum Łukasiewicz.

1. Wdrożenie Planu GEP w Centrum Łukasiewicz i powołanie Zespołu ds. GEP składającego się z:
 - a) przedstawiciela obszaru HR (min. jedna osoba),
 - b) przedstawiciela obszaru prawnego (min. jedna osoba),
 - c) przedstawiciela obszaru komunikacji (min. jedna osoba),
 - d) przedstawicieli pracowników Centrum Łukasiewicz (min. jedna osoba).
2. Zarządzanie i wdrażanie Planu GEP w Centrum Łukasiewicz polega na realizacji działań zmierzających do stopniowego rozszerzania zasięgu oddziaływania GEP. Na poziomie zarządzania niezbędna jest współpraca przy realizacji poszczególnych działań GEP, w tym działań informacyjnych, organizacji warsztatów i spotkań.
3. Monitorowanie danych pracowniczych dotyczących równości płci będzie odbywało się raz w roku. W uzasadnionych przypadkach analizy mogą zostać uzupełnione o dodatkowe dane oraz ankiety monitorujące aspekty istotne dla Planu GEP.
4. Monitorowanie działań i wskaźników wymienionych w planie GEP będzie się odbywało minimum raz w roku, a ich wyniki będą prezentowane w formie rocznych raportów.

5. Proces ewaluacji odbywać się będzie pod koniec roku kalendarzowego na podstawie przeglądów i raportów oraz spotkań Zespołu ds. GEP, którego skład może być uzupełniany o dodatkowe osoby wybrane spośród pracowników Centrum Łukasiewicz. Zespół co najmniej raz na dwa lata, począwszy od 2026 roku, podsumuje stan faktyczny i określi zakres niezbędnych zmian, aktualizacji działań i ewentualnych planów naprawczych, szukając inspiracji w źródłach wiedzy i dobrych praktykach.