



50 lat
IETU
1972 - 2022

Instytut Ekologii
Terenów Uprzemysłowionych

**Plan na rzecz Równości Płci
Instytutu Ekologii Terenów
Uprzemysłowionych
na lata 2022-2025**



Katowice, 2022

Spis treści

1.	Wprowadzenie.....	2
2.	Diagnoza stanu	2
3.	Wyniki analizy.....	3
3.1	Liczba zatrudnionych osób w IETU	3
3.2	Kadra naukowa w IETU	4
3.3	Pracownicy niebędący pracownikami naukowymi w IETU	5
3.4	Najwyższe funkcje kierownicze w IETU a płeć	5
3.5	Podział zatrudnionych pracowników w IETU z rozróżnieniem na grupy wiekowe	5
3.6	Analiza liczby posiadanych tytułów i stopni naukowych wśród zatrudnionych w IETU kobiet i mężczyzn	6
3.7	Rada Naukowa	7
3.8	Udział pracowników w realizacji projektów badawczych finansowanych ze środków subwencji MEiN	7
4.	Cele główne	7
5.	Plan działań	8
6.	Podsumowanie	10

Plan na rzecz Równości Płci IETU

1. Wprowadzenie

Badania naukowe związane z innowacjami i technologiami odgrywają ważną rolę w gospodarce opartej na wiedzy, dlatego zapewnienie równości płci w badaniach i edukacji nabrały ogromnego znaczenia. Zapewnienie równych szans w środowisku pracy, w którym wszyscy, niezależnie od płci, mogą rozwijać swoje uzdolnienia oraz zachowanie równowagi płci w prowadzonych projektach naukowych w celu poprawy ich jakości, a także znaczenia dla społeczeństwa jest jednym z celów wzmocnienia Europejskiej Przestrzeni Badawczej (ERA).

Plan na rzecz Równości Płci ma na celu przeprowadzenie oceny/analizy dotychczasowych praktyk i procedur w celu identyfikacji uprzedzeń związanych z płcią, zidentyfikowanie i wdrożenie innowacyjnych strategii w celu skorygowania wszelkich uprzedzeń, ustalenie celów i monitorowanie, za pomocą wskaźników, postępów w zakresie promowania równości płci.

W związku z powyższym Instytut Ekologii Terenów Uprzemysłowionych (IETU) przygotował Plan na rzecz Równości Płci (Gender Equality Plan – GEP), który oparty jest o następujące dokumenty i akty prawne:

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 (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1359 ze zm.),
4. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r., Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.),
5. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.),
6. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1444 ze zm.).

IETU aktywnie pracuje nad stworzeniem bezpiecznych warunków pracy, w których wszyscy pracownicy są traktowani równo, niezależnie od ich płci, pochodzenia, narodowości, języka, religii czy orientacji seksualnej. Instytut podejmuje wysiłki na rzecz promowania idei równowagi płci, zapewniania równych szans i wspierania rozwoju kariery naukowej wszystkich pracowników. Prezentowany Plan na rzecz Równości Płci IETU jest wynikiem wewnętrznych analiz i konsultacji przeprowadzonych w Instytucie w 2022 r. Przyjęta kompleksowa strategia na lata 2022-2025 opiera się na wytyczeniu 4 celów strategicznych ukierunkowanych na osiągnięcie nadrzędnego celu, jakim jest poprawa równości płci w Instytucie. Równość jest wartością, która przyczynia się do rozwoju nauki oraz poprawy efektów pracy, dlatego celem IETU jest zapewnienie dostępu do wiedzy i nabywania umiejętności wszystkim pracownikom Instytutu oraz osobom chcącym dołączyć do grona kadry IETU.

2. Diagnoza stanu

Niniejsza analiza opiera się na charakterystyce ogólnej struktury płci osób zatrudnionych w IETU, w ogólnym podziale na pion badawczy oraz wsparcia badań w latach 2020 - 2021 (podane stany zatrudnienia dotyczą stanu na dzień 31.12.2020 roku oraz 31.12.2021 roku). Następnym elementem diagnozy było określenie, jak kształtuje się podział poszczególnych stanowisk badawczych, badawczo-technicznych, inżyniersko-technicznych oraz administracyjnych i obsługi, w celu identyfikacji i przeciwdziałania ewentualnym przejawom nierówności. W dalszej części poddano analizie pełnienie

funkcji kierowniczych w podziale na płeć. Określono dominujące grupy wiekowe wśród zatrudnionych osób. Kolejny etap diagnozy dotyczył weryfikacji liczby posiadanych tytułów i stopni naukowych wśród zatrudnionych kobiet i mężczyzn w 2021 roku. We wszystkich ww. podziałach określono również układ procentowy uzyskanych wyników.

3. Wyniki analizy

Podstawą do opracowania Planu na rzecz Równości Płci dla IETU była analiza zatrudnienia, w tym procentowych udziałów płci wśród osób pracujących w Instytucie, z uwzględnieniem podziału na stanowiska naukowe i nienaukowe w latach 2020 - 2021, wykształcenie i płeć, wiek oraz stanowiska kierownicze w 2021 roku. Przeanalizowano również autorstwo projektów badawczych finansowanych ze środków subwencji Ministerstwa Edukacji i Nauki (MEiN). W zestawieniu ujęto również skład Rady Naukowej 2020-2021 w podziale na płeć. Dane przedstawione zostały w poniższych tabelach.

3.1 Liczba zatrudnionych osób w IETU

W 2020 roku przeciętna liczba osób zatrudnionych w IETU wynosiła 69 osób, w tym kobiet zatrudnionych 43 (62%, Tabela 1). W roku 2021 nastąpił spadek zatrudnienia o 5 osób. Liczba osób zatrudnionych w 2021 roku wynosiła 64, w tym kobiet 40 (62%). Udział procentowy płci utrzymywał się zatem na takim samym poziomie.

Tabela 1. Liczba osób zatrudnionych w IETU w podziale na kobiety i mężczyzn w latach 2020-2021

Liczba pracowników ogółem		Liczba kobiet				Liczba mężczyzn			
2020 rok	2021 rok	2020 rok		2021 rok		2020 rok		2021 rok	
		liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
69	64	43	62	40	62	26	38	24	38

W uzupełnieniu powyższych informacji Tabela 2 przedstawia szczegółowo wykaz stanowisk w 2021 r. w IETU w podziale na kobiety i mężczyzn.

Tabela 2. Zatrudnienie osób w IETU według stanowisk

Stanowiska	w liczbach			w procentach	
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	K%	M%
Naukowe					
Profesor	1	0	1	100	0
Profesor IETU	3	1	4	75	25
Adiunkt	3	4	7	43	57
Asystent	0	1	1	0	100
Badawczo-techniczne					
Główny specjalista badawczo-techniczny	2	0	2	100	0
Starszy specjalista badawczo-techniczny	3	5	8	37	63
Specjalista badawczo-techniczny	3	1	4	75	25

Stanowiska	w liczbach			w procentach	
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	K%	M%
Inżynieryjno-techniczne					
Starszy specjalista inżynieryjno-techniczny	3	5	8	37	63
Specjalista inżynieryjno-techniczny	4	2	6	67	33
Starszy technik	1	1	2	50	50
Technik	0	1	1	0	100
Administracyjno-ekonomiczne					
Samodzielny księgowy / ekonomista	6	0	6	100	0
Starszy specjalista ogólny	5	0	5	100	0
Specjalista ogólny	0	0	0	0	0
Starszy referent / księgowy	2	0	2	100	0
Referent / księgowy	2	0	2	100	0
Stażysta	0	0	0	0	0
Robotnik / sprzątaczką	0	2	2	0	100
Inne					
Starszy specjalista JWTŚ	1	0	1	100	0
RAZEM	39	23	62	63	37

3.2 Kadra naukowa w IETU

Dane zawarte w Tabeli 3 wskazują na stosunkowo równy poziom, z minimalną przewagą zatrudnienia kobiet na stanowiskach naukowych w stosunku do mężczyzn. Procentowy udział kobiet w zależności od zajmowanego stanowiska naukowego w obu badanych latach w przedziale od 43-100%. Ogólnie w poszczególnych latach stanowił odpowiednio: w 2020 roku – 54%, w 2021 roku – 56%.

Tabela 3. Liczba pracowników i procentowy udział kobiet zatrudnionych na stanowiskach naukowych w latach 2020-2021

Stanowisko naukowe	IETU		w tym kobiety		w tym kobiety w %	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Profesor	1	1	1	1	100	100
Profesor IETU	4	4	3	3	75	75
Adiunkt/Asystent	7	7	3	3	43	43
Specjalista badawczo-techniczny	14	13	7	7	50	53
RAZEM	26	25	14	14	54	56

3.3 Pracownicy niebędący pracownikami naukowymi w IETU

Procentowy udział kobiet zatrudnionych na stanowiskach nienaukowych, w porównaniu do naukowych, jest znacznie wyższy, głównie biorąc pod uwagę stanowiska administracyjno-ekonomiczne – stanowi 100% (Tabela 4). Na stanowiskach nienaukowych dominują kobiety w przedziale 47-100%. Średnio w poszczególnych latach: w 2020 – 73%, a w 2021 – 69%.

Tabela 4. Liczba pracowników i procentowy udział kobiet zatrudnionych na stanowiskach nienaukowych w latach 2020-2021

Zatrudnienie w liczbach osób	IETU		w tym kobiety		w tym kobiety w %	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Pracownicy inżynieryjno-techniczni	14	15	7	7	50	47
Pracownicy administracyjno-ekonomiczni	17	15	17	15	100	100
Pracownicy obsługi	2	2	0	0	0	0
RAZEM	33	32	24	22	73	69

3.4 Najwyższe funkcje kierownicze w IETU a płeć

Z poniższego zestawienia wynika, że w 2021 roku średnio 69,5% stanowisk kierowniczych pełniły kobiety, co świadczy o przewadze zatrudnienia kobiet na stanowiskach (Tabela 5).

Tabela 5. Funkcje kierownicze w IETU w hierarchii przywództwa a płeć, stan na rok 2021

Kluczowe funkcje kierownicze	IETU (liczba osób)	w tym kobiety	w tym kobiety w %
Dyrektor Instytutu	1	1	100
Z-ca Dyrektora	2	1	50
Sekretarz Naukowy	1	1	100
Główny Księgowy	1	1	100
Ekspert Wiodący	6	4	67
Kierownik Działu (Administracja) / Biura/ Zespołu	2	2	100

3.5 Podział zatrudnionych pracowników w IETU z rozróżnieniem na grupy wiekowe

W Instytucie najliczniejszymi grupami wiekowymi są: 31-40 lat i 41-50 lat, w tym odpowiednio w pierwszej grupie wiekowej z dominacją kobiet (67%), a w drugiej z większą liczbą procentową mężczyzn (56%). Znaczną część pracowników stanowią również pracownicy z grup wiekowych 51-60 i 61-70 lat – w tych grupach dominują kobiety – odpowiednio 67% i 70% (Tabela 6).

Tabela 6. Grupy wiekowe w liczbie osób, z uwzględnieniem kwestii płci, dane za 2021 rok

Grupy wiekowe (lata)	Liczba osób			K% do grupy	M% do grupy
	2021 rok	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)		
20-30	4	2	2	50	50
31-40	15	10	5	67	33
41-50	16	7	9	44	56
51-60	12	8	4	67	33
61-70	13	9	4	70	30
71-80	4	4	0	100	0
RAZEM	64	40	24	63	37

3.6 Analiza liczby posiadanych tytułów i stopni naukowych wśród zatrudnionych w IETU kobiet i mężczyzn

Zaprezentowane poniżej dane świadczą o przewadze procentowej kobiet z wyższymi tytułami naukowymi i poziomem wykształcenia od profesora/doktora habilitowanego/doktora/doktora inżyniera do magistra/magistra inżyniera – w przedziale od 50-100% w stosunku do mężczyzn – w przedziale od 30-50%. Natomiast zatrudnieni z tytułami i wykształceniem od inżyniera/licencjata, poprzez średnie techniczne i ogólnokształcące do innych kształtują się wśród kobiet od 0-60%, a wśród mężczyzn od 40-100% (Tabela 7).

Tabela 7. Tytuły naukowe i poziomy wykształcenia, z uwzględnieniem kwestii płci, dane za 2021 rok

Tytuły naukowe i poziomy wykształcenia	Liczba osób			K% do kadry	M% do kadry
	2021 rok	Kobiety (K)	Mężczyźni (M)		
Profesor	1	1	0	100	0
Dr hab.	3	2	1	67	33
Dr, dr inż.	16	8	8	50	50
Mgr, mgr inż.	33	23	10	70	30
Inż., licencjat	2	0	2	0	100
Średnie techniczne i ogólnokształcące	7	5	2	60	40
Inne	2	0	2	0	100
RAZEM	64	39	25	61	39

3.7 Rada Naukowa

W skład Rady Naukowej IETU w latach 2020 i 2021 wchodziło prawie tyle samo mężczyzn co kobiet (Tabela 8).

Tabela 8. Skład Rady Naukowej w latach 2020-2021

	IETU		w tym kobiety		w tym kobiety w %	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Rada Naukowa	21	21	12	12	57%	57%

3.8 Udział pracowników w realizacji projektów badawczych finansowanych ze środków subwencji MEiN

Z poniższego zestawienia wynika, że w latach 2020-2021, udział autorstwa kobiet i mężczyzn projektów badawczych ze środków subwencji MEiN utrzymywał się na podobnym poziomie z nieznaczną przewagą autorstwa kobiet, tj. odpowiednio 2020 – 54% oraz 2021 – 60%.

Tabela 9. Autorstwo projektów badawczych finansowanych ze środków subwencji MEiN w latach 2020-2021

	IETU		w tym kobiety		w tym kobiety w %	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Liczba projektów badawczych	11	5	6	3	54%	60%

4. Cele główne

Na podstawie przeprowadzonej analizy sformułowano cztery cele:

- Cel 1. Wspomaganie rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn, w szczególności naukowego, wraz ze stworzeniem mechanizmów ułatwiających łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym.
- Cel 2. Dążenie do osiągnięcia równowagi reprezentacji płci w kadrze zarządczej i ciałach decyzyjnych
- Cel 3. Osiągnięcie równej reprezentacji płci wśród pracowników naukowych i administracyjnych
- Cel 4. Stworzenie mechanizmów przeciwdziałających dyskryminacji płci

5. Plan działań

Dla poszczególnych celów sformułowano plan działań przedstawiony poniżej.

Cel 1. Wspomaganie rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn, w szczególności naukowego, wraz ze stworzeniem mechanizmów ułatwiających łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym.

Działanie 1.1.

Wyodrębnienie zakresu działań dotyczących wsparcia życia pozazawodowego w celu zrównoważenia życia zawodowego i rodzinnego.

Działania będą realizowane poprzez: atrakcyjne, nieoprocentowane pożyczki dla pracowników, pomoc finansowa w formie zapomóg, dofinansowanie wypoczynku urlopowego, organizacja ubezpieczenia grupowego oraz dostępu do grupowych świadczeń zdrowotnych.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Odpowiedzialny za realizację działania: Dział Kadr i Płac

Działanie 1.2.

Tworzenie możliwości – pracy w domu oraz ruchomych godzin pracy dla pracowników, zgodnie z wewnętrznymi regulaminami.

Działanie będzie realizowane poprzez: elastyczny, ruchomy czas pracy, indywidualnie ustalany dla pracowników, czasowe wykonywanie zadań w domu, możliwość wykonywania części pracy w domu zamiast w biurze.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Odpowiedzialny za realizację działania: Dział Kadr i Płac

Działanie 1.3.

Diagnozowanie potrzeb osób wracających po – urlopach rodzicielskich oraz wychowawczych i wspieranie tych osób.

Działania będą realizowane zgodnie z zapisami Kodeksu Pracy.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialni są: Eksperti Wiodący i Dział Kadr i Płac

Działanie 1.4.

Zdiagnozowanie potrzeb i wsparcie w organizacji czasu pracy osobom, które są opiekunami osób niepełnosprawnych dzieci i dorosłych oraz osób starszych będących pod ich opieką.

Działania będą realizowane zgodnie z zapisami Kodeksu Pracy.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialni są: Eksperti Wiodący i Dział Kadr i Płac

Działanie 1.5.

Udostępnianie pracownikom informacji, dotyczących tematyki aktualnie realizowanych projektów (w tym badawczych) w celu wspierania rozwoju zawodowego lub naukowego zatrudnionych osób.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialni są: Eksperti Wiodący, Biuro Obsługi Projektów, Marketingu i Komercjalizacji Badań

Działanie 1.6.

Wprowadzenie wewnętrznych zaleceń dotyczących składu zespołów, w szczególności prowadzących badania naukowe.

Przy realizacji projektów należy równoważyć skład osobowy zespołu realizującego ze względu na płeć w sytuacji gdy jest to możliwe.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialni są: Kierownictwo IETU, Eksperti Wiodący

Działanie 1.7.

Gromadzenie informacji o projektach, w który stosowano dobre praktyki w zakresie wspierania rozwoju kariery i / lub równości płci.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialni są: Kierownictwo IETU, Eksperti Wiodący

Cel 2. Dążenie do osiągnięcia równowagi reprezentacji płci w kadrze zarządczej i ciałach decyzyjnych

Działanie 2.1.

Rozwój personalny w celu osiągnięcia poziomu kompetencji do zajmowania kluczowych stanowisk z uwzględnieniem równowagi płci.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialny są: Kierownictwo IETU i Dział Kadr i Płac

Działanie 2.2.

Przegląd, aktualizacja i opracowanie procedur wewnętrznych dotyczących równowagi płci w kadrze zarządzającej i ciałach decyzyjnych.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialny są: Kierownictwo IETU i Dział Kadr i Płac

Działanie 2.3.

Prowadzenie działań równo zachęcających kandydatów obu płci do kadry zarządczej i ciał decyzyjnych poprzez formułowanie ogłoszeń rekrutacyjnych tak, aby zawierały transparentne i czytelne kryteria procedury rekrutacyjnej.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialny są: Kierownictwo IETU, Dział Kadr i Płac

Cel 3. Osiągnięcie równej reprezentacji płci wśród pracowników naukowych i administracyjnych

Działanie 3.1.

Uwzględnienie kwestii równościowych w procedurach rekrutacyjnych na stanowiska badawcze wraz z określeniem zasad wyboru dokumentów aplikacyjnych z zachowaniem równowagi reprezentacji płci.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialny są: Kierownictwo IETU, Dział Kadr i Płac

Działanie 3.2.

Odpowiednie formułowanie ogłoszeń rekrutacyjnych na stanowiska badawcze, bez oznak preferencji w stosunku do określonej płci.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialny są: Kierownictwo IETU, Dział Kadr i Płac

Działanie 3.3.

Zapewnienie wykorzystania wszystkich dostępnych kanałów informacyjnych, tak aby dotrzeć do jak najszerszego grona kandydatów obu płci na stanowiska badawcze.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialny są: Dział Kadr i Płac, Biuro Obsługi Projektów, Marketingu i Komerccjalizacji Badań

Cel 4. Stworzenie mechanizmów przeciwdziałających dyskryminacji płci

Działanie 4.1.

Opracowanie procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialny są: Kierownictwo IETU, Dział Kadr i Płac

Działanie 4.2.

Udostępnienie „urny” na anonimowe wnioski pracowników, prowadzenie rejestru zgłoszeń oraz opracowanie procedury rozpatrywania wniosków i wdrażania działań następczych.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialny są: Kierownictwo IETU, Dział Kadr i Płac

Działanie 4.3.

Zapewnienie procedur i narzędzi ochrony osobom zgłaszającym nadużycia.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Kierownictwo IETU

6. Podsumowanie

Równość i różnorodność są wartościami, które przyczyniają się do rozwoju nauki. Punktem wyjścia dla Planu na rzecz Równości Płci są dobre praktyki przełożone na działania oraz usprawnianie komunikacji w społeczności instytutowej, tak aby dobre przykłady i równościowe rozwiązania można było lepiej upowszechnić. Pozwala to połączyć tworzenie bezpiecznego, równościowego klimatu w Instytucie z przeciwdziałaniem dyskryminacji poprzez system wczesnego reagowania.

Plan na rzecz Równości Płci został opracowywany na okres 4 lat. W ocenie Dyrekcji IETU jest to okres niezbędny do opracowania oraz wprowadzenia przyjętych procedur związanych ze zmianami w naszej jednostce. Plan zostanie poddany ewaluacji w połowie jego realizacji, czyli na początku 2024 roku, w celu wprowadzenia do niego niezbędnych zmian i modyfikacji