



**Łukasiewicz**

Instytut Organizacji i Zarządzania  
w Przemysle ORGMASZ



**Plan równości Płci w  
Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytucje  
Organizacji i Zarządzania w Przemysle  
„ORGMASZ” na lata 2022-2026**

**Dokument ramowy**

## Spis treści

<b>WSTĘP</b> .....	3
<b>PODSTAWY GEP</b> .....	3
<b>METODYKA PRACY NAD GEP</b> .....	5
Faza diagnostyczna: badanie ankietowe .....	5
Faza diagnostyczna: analiza danych kadrowych .....	6
Faza strategiczna .....	7
Monitoring i wdrażanie .....	7
<b>PLAN DZIAŁAŃ</b> .....	7
<b>HARMONOGRAM</b> .....	7
<b>ZAŁĄCZNIK – WYNIKI DIAGNOZY</b> .....	12
Analiza danych kadrowych .....	12
Wyniki ankiety .....	15



## WSTĘP

Celem wprowadzenia „**Planu Równości Płci Sieć Badawcza Łukasiewicz - Instytutu Organizacji i Zarządzania w Przemysle „ORGMASZ” na lata 2022 – 2026**” jest stworzenie miejsca pracy bezpiecznego dla wszystkich pracowników Instytutu, funkcjonującego z poszanowaniem równości i różnorodności, wolnego od dyskryminacji oraz dającego możliwość równego dostępu do rozwoju karier zawodowych i naukowych kobiet i mężczyzn.

W ramach opracowywania Planu Równości Płci dokonano diagnozy warunków pracy, płacy, postrzegania swojej sytuacji zawodowej i powiązanej z nią sfery życia prywatnego w kontekście równości płci wśród pracowników Instytutu.

**W Planie Równości Płci określono trzy cele:**

**Cel 1: Wykluczanie zachowań dyskryminacyjnych i kształtowanie pozytywnych postaw wobec zachowań antydyskryminacyjnych**

**Cel 2: Wspomaganie rozwoju karier naukowych i zawodowych kobiet**

**Cel 3: Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym**



## PODSTAWY GEP

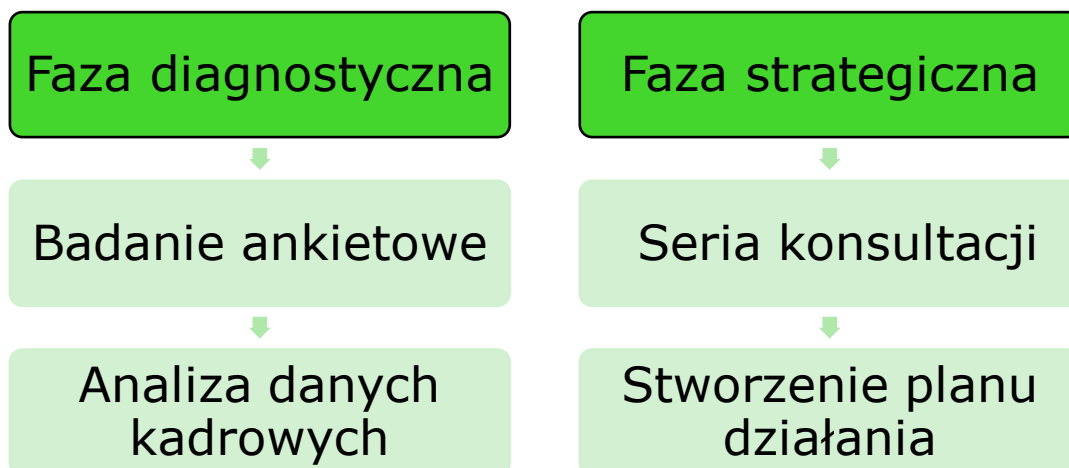
Plan równości płci (*Gender Equality Plan*, dalej: GEP) w Sieć Badawcza Łukasiewicz - Instytucie Zarządzania w Przemysle „ORGMASZ” był tworzony w nawiązaniu do następujących podstaw prawnych:

- art. 18 Konstytucji RP dotyczący zasady ochrony i opieki władz publicznych nad macierzyństwem i rodzicielstwem;
- art. 33 w zw. z art. 70 ust. 4 i 5 Konstytucji RP dotyczący zasady równości kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym, realizowanej poprzez obowiązek zapewnienia osobom obu płci równego prawa do kształcenia, zatrudnienia oznaczającego wolność pracy i zakaz dyskryminacji ze względu na płeć w jej realizacji, awansów, oznaczającego także zakaz dyskryminacji ze względu na płeć w ustalaniu kryteriów zajmowania stanowisk kierowniczych w miejscu pracy, jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, zabezpieczenia społecznego, zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych, odznaczeń;
- art. 73 Konstytucji RP dotyczący wolności twórczości artystycznej, badań naukowych oraz ogłaszania ich wyników, wolności nauczania, a także wolności korzystania z dóbr kultury;
- ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. z 2020 r. poz. 2156);
- 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.U.UE.L.2006.204.23);
- konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz.U. z 1982 r. Nr 10 poz. 71);
- Europejska Karta Naukowca;
- Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych;
  - Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025 przyjęta przez Komisję Europejską w dniu 5.03.2020 r.



## METODYKA PRACY NAD GEP

Prace nad Planem Równości Płci zostały podzielone na dwa zasadnicze etapy: (1)diagnoza sytuacji oraz (2)plan działania.



W ramach pierwszego etapu zrealizowano dwa zadania badawcze w metodyce ilościowej: badanie ankietowe oraz analizę danych kadrowych. Wybranie tych dwóch źródeł danych było względem siebie komplementarne: ankieta służyła zbadaniu subiektywnej percepcji pracowników dotyczącej równości, natomiast analiza danych kadrowych miała na celu uzyskanie obiektywnego obrazu funkcjonowania organizacji w wymiarze równościowym. Wykorzystanie tych dwóch źródeł informacji, pozwoliło na wzajemną weryfikację wyników oraz uzyskanie pełnej diagnozy nt. równości w Instytucie.

Analiza została dokonana i przedstawiona dla struktury organizacyjnej Instytutu aktualnej w czasie jej przygotowywania (pierwsza połowa 2022 r.).

**Wyniki analiz w ramach fazy diagnostycznej znajdują się w załączniku.**

### Faza diagnostyczna: badanie ankietowe

Narzędzie do badania ankietowego, zostało skonstruowane na bazie *Gender Index* (GI) oraz wybranych wskaźników GRI G4 (*Global Reporting Initiative*).

*Gender Index* to narzędzie badające w skali mikro (w perspektywie miejsca pracy) obszary nierównego traktowania ze względu na płeć i służące monitorowaniu miejsca pracy w zakresie równości szans. GRI G4 stanowi zbiór wskaźników do raportowania pozafinansowego, wpisujących się w nurt ESG.

Przy konstruowaniu narzędzia badawczego, w przypadku GI wykorzystano następujące kategorie: rekrutacja pracowników, ochrona przed zwolnieniami, dostęp do szkoleń, dostęp do awansów, wynagrodzenia, godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych, ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem. W przypadku GRI wykorzystano następujące aspekty z kategorii społecznej (S): zatrudnienie, stosunki między pracownikami a kadrami zarządzającą, szkolenia i edukacja, różnorodność i równość szans, równość wynagrodzenia kobiet i mężczyzn, niedyskryminowanie.

### Faza diagnostyczna: analiza danych kadrowych

Do analizy wykorzystano wyłącznie zanonimizowane dane dotyczące: liczby pracowników w roku 2021 r. oraz fluktuacji zatrudnienia w roku 2021 r. Analiza danych kadrowych miała na celu zbadanie poniższych wskaźników:

- liczbę pracowników w podziale na poszczególne stanowiska i płeć dla całego Instytutu;
- liczbę pracowników w podziale na Pion badawczy i Pion wsparcia w podziale na płeć;
- liczbę pracowników w Pionie badawczym i Pionie wsparcia w podziale na poszczególne stanowiska i płeć;
- fluktuacji zatrudnienia i sytuacji pracowniczej (awanse, zwolnienia, rodzaje zawartych umów, liczba rozwiązanych umów).

Analiza powyższych danych jest umocowana w wybranych wskaźnikach GRI G4: wskaźniki profilowe organizacji G4-9 oraz G4-10. Dodatkowo przeanalizowano strukturę zatrudnienia w Instytucie, uwzględniając rozlokowanie płci na wszystkich szczeblach oraz relacje między szczeblami i stanowiskami w kategoriach płciowych.



### Faza strategiczna

Drugi etap tworzenia prac związanych z GEP był umocowany w zebranych danych w fazie diagnostycznej i tworzony był w trybie partycypacyjnym, aby zapewnić udział w GEP wszystkim zainteresowanym.

Prace nad tym elementem strategii zostały podzielone na kilka iteracji konsultacji. Po przygotowaniu raportu z analiz i pierwszych rekomendacji działań, zostały one przedstawione zespołowi. W ramach przeprowadzonych konsultacji, zespół przedstawił uwagi i przekazał rekomendacje. Dodatkowo, przeprowadzono indywidualne rozmowy, które pozwoliły na szczegółowe skonsultowanie planowanych działań i wypracowanie finalnej wersji dokumentu.

### Monitoring i wdrażanie

Plan Równości Płci został zaplanowany na lata 2022-2026. Wewnętrzna ewaluacja nastąpi po dwóch latach od daty zaakceptowania obowiązywania, tj. w połowie 2024 roku. Stanowiskiem odpowiedzialnym za zarządzanie i monitorowanie GEP będzie osoba na stanowisku kierownika ds. HR, która w działaniach będzie wspierana przez zespół roboczy ds. GEP. Przyjmuje się płynne i elastyczne podejście do zarządzania GEP.

Należy pamiętać, że każda strategia stanowi zestaw ambitnych i długofalowych celów. Wskazuje pożądany kierunek zmian i rozwoju. Przyjęte płynne podejście do realizowania GEP, może skutkować modyfikacjami w harmonogramie, polegającymi na zmianie terminu realizowania działania, wprowadzeniu dodatkowego lub wycofania się z niego w zależności od potrzeb wynikających z bieżącej analizy.

## PLAN DZIAŁAŃ

## HARMONOGRAM



## CEL 1.

# Wykluczanie zachowań dyskryminacyjnych i kształtowanie pozytywnych postaw wobec różnorodności

- Przeprowadzenie warsztatów i szkoleń o tematyce antydyskryminacyjnej, równościowej dla kadry zarządzającej;
- Przeprowadzenie warsztatów i szkoleń o tematyce antydyskryminacyjnej, równościowej dla pracowników;
- Udostępnienie szkolenia antydyskryminacyjnego w intranecie Instytutu;
- Dążenie do ujednoczenia wynagrodzeń kobiet i mężczyzn wykonujących pracę na tych samych stanowiskach, (zgodnie z załącznikiem nr 3 do Regulaminu Pracy);
- Przegląd dokumentów wewnętrznych instytutu, regulaminów, zasad i wytycznych pod kątem równości płci, kwestii różnorodności i inkluzji.
- Dostosowanie wyłonionych z przeglądu dokumentów do standardów równości płci, kwestii różnorodności i inkluzji;
- Uruchomienie elektronicznego systemu zgłoszeń o przypadkach nadużyć, nierówności, dyskryminowaniu, mobbingu;
- Zakończenie procesu rekrutacji osoby na stanowisko ds. HR i włączenie do jej zakresu obowiązków kwestii związanych z tematyką antydyskryminacyjną i równościową;
- Formalne powołanie zespołu roboczego ds. GEP w celu umożliwienia wdrażania działań wskazanych w niniejszym Planie i dokonania ewaluacji zrealizowanych działań.

**DZIAŁANIE MA NA CELU WPROWADZENIE ROZWIĄZAŃ SYSTEMOWYCH ZGŁASZANIA I INTERWENCJI W PRZYPADKU ZAISTNIENIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI, A TAKŻE ROZWIĄZAŃ O CHARAKTERZE ZAPOBIEGAWCZYM.**



## CEL 2.

# Wspomaganie rozwoju karier naukowych i zawodowych grup zagrożonych wykluczeniem ze względu płeć, wiek, wyznanie, orientację seksualną.

- Utworzenie pilotażowego programu planu rozwoju pracowników uwzględniającego zarówno pion wsparcia, jak i pion badawczy;
- Dofinansowywanie podnoszenia kwalifikacji dla pracowników (zgodnie ze stworzonym planem rozwoju);
- Zmiany w polityce rekrutacyjnej, po przeglądzie dokumentów wewnętrznych, mające na celu zmniejszenie dysproporcji udziału kobiet i mężczyzn w pionach badawczym i wsparcia;
- Wypracowywanie, upowszechnianie i wdrażanie dobrych praktyk związanych ze wspieraniem karier w całym Instytucie;
- Wdrażanie kultury pracy projektowej i budowanie kultury organizacyjnej, zapewniającej zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w projektach badawczych i organizacyjnych;
- Monitorowanie danych o udziale pracowników w projektach, zewnętrznych gremiach etc.;
- Włączenie do zakresu obowiązków na stanowisku kierownika ds. HR kwestii związanych z tworzeniem planów rozwojowych pracowników.

**DZIAŁANIE MA NA CELU STWORZENIE WARUNKÓW, W KTÓRYCH PRACOWNICY BĘDĄ MOGLI SPRAWNIE REALIZOWAĆ KARIERY NAUKOWO-BADAWCZE I ZAWODOWE Z RÓWNOCZESNYM ZACHOWANIEM RÓWNOWAGI POMIĘDZY PRACĄ ZAWODOWĄ A ŻYCIEM RODZINNYM.**

## CEL 3.

# Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym

- Utrzymanie trybu pracy hybrydowej;
- Uelastycznienie czasu i miejsca pracy w przypadkach, które na to pozwalają i w sytuacjach, które tego wymagają:
  - Przegląd dokumentów wewnętrznych oraz zaproponowanie rozwiązań związanych z uelastycznieniem czasu pracy zgodnie z obowiązującym prawem;
- Monitorowanie czasu pracy pracownika i wprowadzenie funkcjonującego systemu odbioru nadgodzin;
- Wypracowanie systemu zastępowalności na stanowiskach i przygotowanie rozwiązań do zastosowania i wprowadzenia w regulacjach wewnętrznych Instytutu;
- Monitorowanie i analizowanie zastępowalności na stanowiskach;
- Wprowadzenie rozwiązań umożliwiających przebywanie dzieci z rodzicami w pracy w sytuacjach wyjątkowych pracowników zgodnie z wymogami prawnymi i możliwościami organizacyjno-infrastrukturalnymi Instytutu;
- Analizowanie potrzeb pracowników w kontekście łączenia pracy z życiem rodzinnym i zapewnieniem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;
- Włączenie do zakresu obowiązków osoby na stanowisku ds. HR kwestii związanych z analizą czasu pracy, analizą zastępowalności na stanowiskach i tworzeniem rozwiązań dotyczących uelastyczniania czasu pracy.

**DZIAŁANIE MA NA CELU POPRAWĘ KOMFORTU PRACY I POCZUCIE RÓWNOWAGI ORAZ BEZPIECZEŃSTWA WŚRÓD PRACOWNIKÓW W KONTEKŚCIE ŻYCIA RODZINNEGO.**

2022

Działanie	Cel
Zatrudnienie specjalisty/-tki ds. HR i odpowiednie określenie zakresu jego/jej obowiązków w zakresie dotyczącym realizacji celów GEP	1, 2, 3
Powołanie zespołu roboczego ds. GEP	1, 2, 3
Przegląd dokumentów wewnętrznych instytutu, regulaminów, zasad i wytycznych pod kątem równości płci, kwestii różnorodności i inkluzji w nawiązaniu do wytycznych ESG	1
Uruchomienie systemu zgłoszeń o przypadkach nadużyć, nierówności, dyskryminowaniu, mobbingu	1
Przegląd dokumentów wewnętrznych oraz zaproponowanie rozwiązań związanych z uelastycznieniem czasu pracy zgodnie z obowiązującym prawem	3
Utrzymanie trybu pracy hybrydowej	3

2023

Działanie	Cel
Dostosowanie wyłonionych z przeglądu dokumentów do standardów równości płci, kwestii różnorodności i inkluzji w nawiązaniu do wytycznych ESG	1
Dążenie do ujednolicenia wynagrodzeń kobiet i mężczyzn wykonujących pracę na tych samych stanowiskach, (zgodnie z załącznikiem nr 3 do Regulaminu Pracy i Regulaminem Wynagradzania)	1
Przeprowadzenie warsztatów i szkoleń o tematyce antydyskryminacyjnej, równościowej dla pracowników i kadry zarządzającej	1
Utworzenie pilotażowego programu tworzenia planu rozwoju pracowników i pracowniczek, uwzględniającego pracowników obu pionów	2
Zmiany w polityce rekrutacyjnej, po przeglądzie dokumentów wewnętrznych, mające na celu zmniejszenie dysproporcji udziału kobiet i mężczyzn w pionach badawczym i wsparcia poprzez zwiększenie liczby kobiet w pionie badawczym i zwiększenie liczby mężczyzn w pionie wsparcia	2
Wdrażanie kultury pracy projektowej i budowanie kultury organizacyjnej, zapewniającej zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w projektach badawczych i organizacyjnych	2
Przegląd dokumentów wewnętrznych oraz zaproponowanie rozwiązań związanych z uelastycznieniem czasu pracy zgodnie z obowiązującym prawem	3
Wypracowanie systemu zastępowalności na stanowiskach i przygotowanie rozwiązań do zastosowania i wprowadzenia w regulacjach wewnętrznych Instytutu	3
Udostępnienie szkolenia antydyskryminacyjnego w intranecie Instytutu	1

2024

Działanie	Cel
Ewaluacja GEP	Nie dotyczy
Utworzenie pilotażowego programu planu rozwoju pracowników i pracowniczek, uwzględniającego pracowników obu pionów	2
Monitorowanie danych o udziale pracowników i pracowniczek w projektach, zewnętrznych gremiach etc.	2
Wypracowywanie, upowszechnianie i wdrażanie dobrych praktyk związanych ze wspieraniem karier w całym Instytucie	2
Uelastycznienie czasu i miejsca pracy w przypadkach, które na to pozwalają i w sytuacjach, które tego wymagają	3
Monitorowanie i analizowanie zastępowalności na stanowiskach	3
Analizowanie potrzeb pracowników i pracowniczek w kontekście łączenia pracy z życiem prywatnym i zapewnieniem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	3

## ZAŁĄCZNIK – WYNIKI DIAGNOZY

### Analiza danych kadrowych

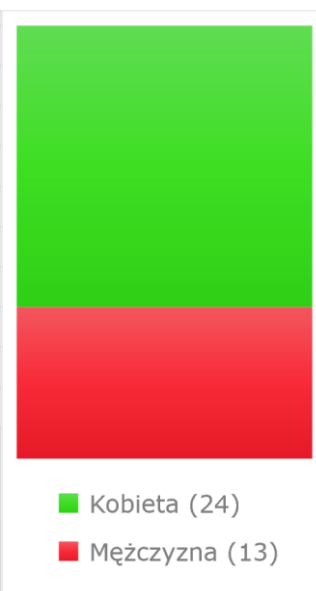
Na podstawie zebranych danych kadrowych w Sieć Badawcza Łukasiewicz - Instytucie Zarządzania w Przemśle „ORGMAZ” za rok 2021 (dane na dzień 31.12.2021 r.) określono udział kobiet i mężczyzn w poszczególnych obszarach i kategoriach związanych z równością płci w obszarze zatrudnienia i warunków finansowych.

#### Zatrudnienie

#### Kobiety i mężczyźni: ogółem

Liczba wszystkich pracowników wynosiła 37 osób<sup>1</sup>, w tym 24 kobiety (65 proc.) i 13 mężczyzn (35 proc.). Na stanowisku lidera obszaru zatrudnionych jest 7 osób, w tym 6 kobiet (86 proc.) i 1 mężczyzna (14 proc.). Na stanowisku głównego specjalisty zatrudnionych jest 11 osób, w tym 5 mężczyzn (45 proc.) i 6 kobiet (55 proc.). Na stanowisku starszego specjalisty zatrudnionych jest 7 osób w tym 4 mężczyzn (57 proc.) i 3 kobiety (43 proc.). W Instytucie pracuje dziewięcioro specjalistów, w tym 2 mężczyzn (22 proc.) i 7 kobiet (78 proc.).

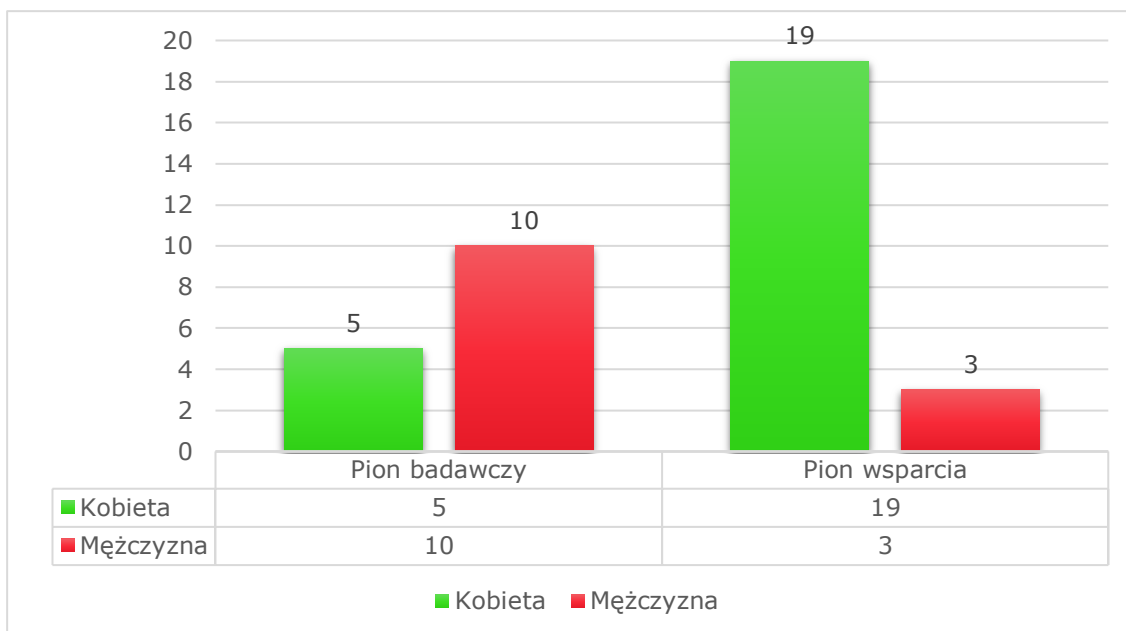
Wykres 1 Liczbowy rozkład kobiet i mężczyzn w ogóle w podziale na stanowiska i płęć



Wykres 2 Rozkład wszystkich pracowników

<sup>1</sup> Całkowita liczba wszystkich pracowników wynosiła 41. Z analizy zostały wyłączone 4 stanowiska: dyrektor, zastępca dyrektora ds. finansowych i operacyjnych, zastępca dyrektora ds. badawczych i główna księgowa.

Stanowisko młodszego specjalisty zajmują 3 osoby, w tym 1 mężczyzna (33 proc.) i 2 kobiety (67 proc.). W pionie badawczym zatrudnionych jest 15 osób w tym 5 kobiet (33 proc.) i 10 mężczyzn (67 proc.). W Pionie wsparcia zaś



pracują 22 osoby w tym 19 kobiet (86 proc.) i 3 mężczyzn (14 proc.)

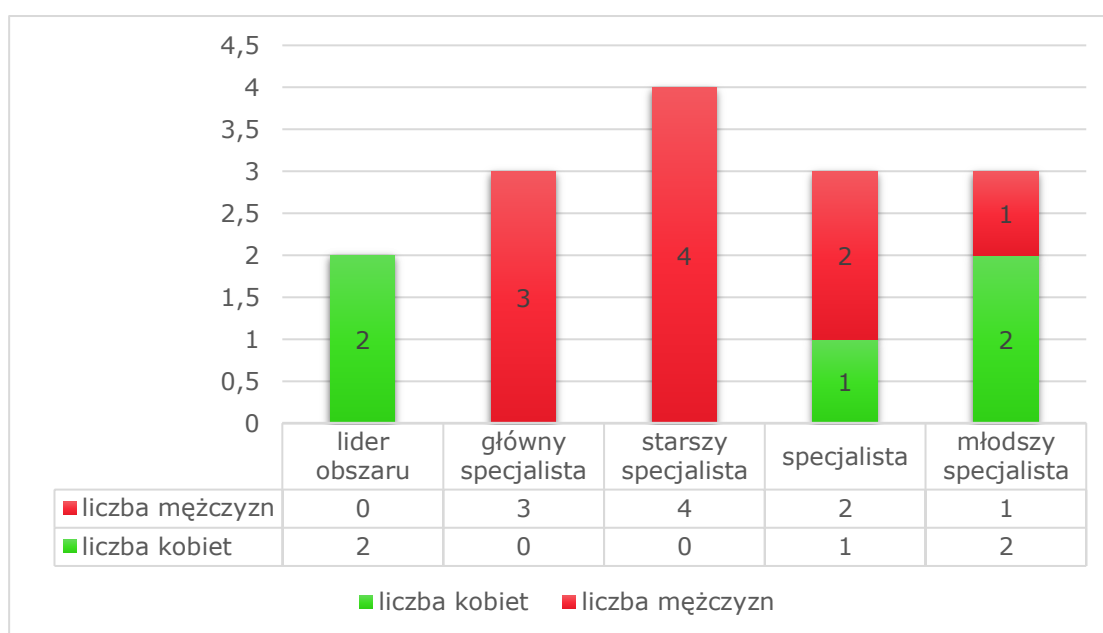
Wykres 3 Liczbowy rozkład kobiet i mężczyzn w pionie badawczym i w pionie wsparcia

### **Kobiety i mężczyźni: pion badawczy**

W Pionie badawczym na stanowisku lidera obszaru zatrudnione są 2 kobiety, nie jest zatrudniony ani jeden mężczyzna. Należy wskazać, że trzy stanowiska lidera obszaru w Pionie badawczym nie są jeszcze obsadzone.



Na stanowisku głównego specjalisty pracuje trzech mężczyzn, na stanowisku starszego specjalisty – 4 mężczyzn. Na stanowiskach głównego specjalisty i starszego specjalisty w Pionie badawczym nie jest zatrudniona ani jedna kobieta. Na stanowisku specjalisty zatrudnione są 3 osoby, w tym 2 mężczyzn i 1 kobieta. Na stanowisku młodszego specjalisty pracują 3 osoby, w tym 1 mężczyzna i 2 kobiety (Wykres 4). W Pionie badawczym kobiety zajmują albo najwyższe, albo najniższe stanowiska. Mężczyźni zajmują większość stanowisk na średnim poziomie, tj. główny specjalista, starszy specjalista i specjalista.

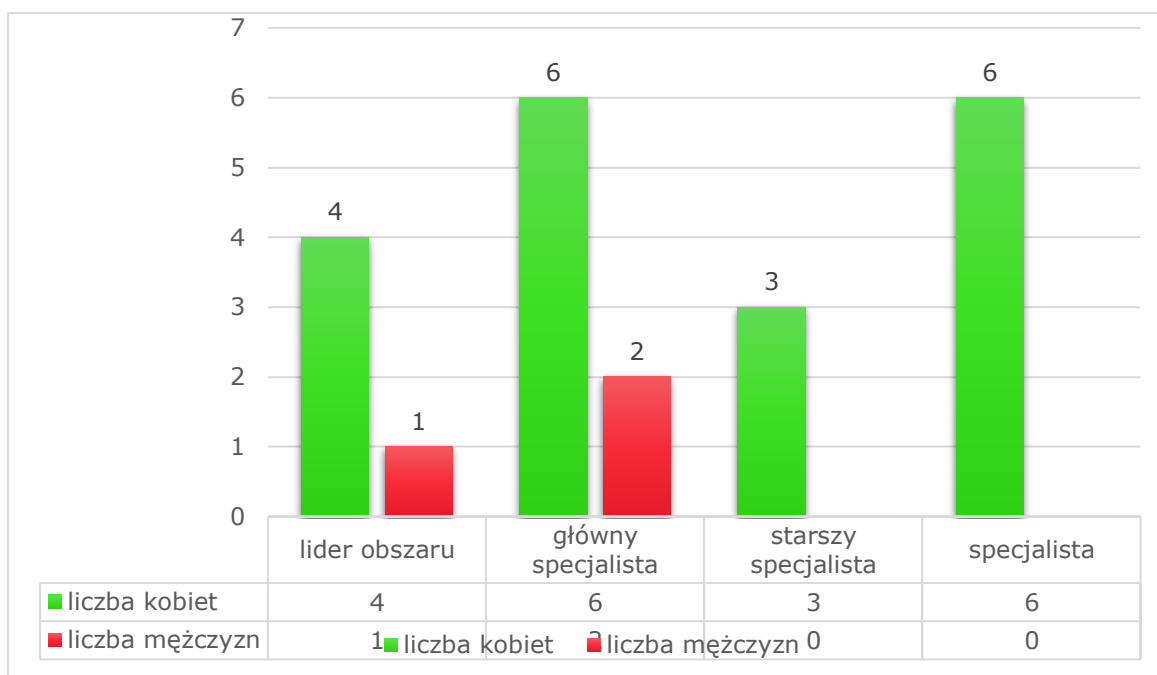


Wykres 4 Rozkład według płci na stanowiskach w pionie badawczym

### **Kobiety i mężczyźni: pion wsparcia**

W Pionie wsparcia na stanowisku lidera obszaru zatrudnionych jest 5 osób, w tym 4 kobiety (80 proc.) i 1 mężczyzna (20 proc.). Na stanowisku głównego specjalisty zatrudnionych jest 8 osób w tym 2 mężczyzn (25 proc.) i 6 kobiet (75 proc.). Na stanowisku starszego specjalisty pracują 3 kobiety, a na stanowisku specjalisty – 6 kobiet. Na stanowisku starszego specjalisty i specjalisty w Pionie wsparcia nie jest zatrudniony żaden mężczyzna. W tym pionie, stanowisko młodszego specjalisty nie jest obsadzone.





Wykres 5 Liczbowy rozkład według płci na stanowiskach w pionie wsparcia

### Wyniki ankiety

W badaniu CAWI (*Computer Assisted Web Interview*), przeprowadzonym w lutym 2022 r. wzięło udział 32 pracowników Instytutu w tym 22 kobiety (69 proc.) i 10 mężczyzn (31 proc.). Połowa osób zadeklarowała posiadanie dzieci do 18 r.ż.

### Rekrutacja

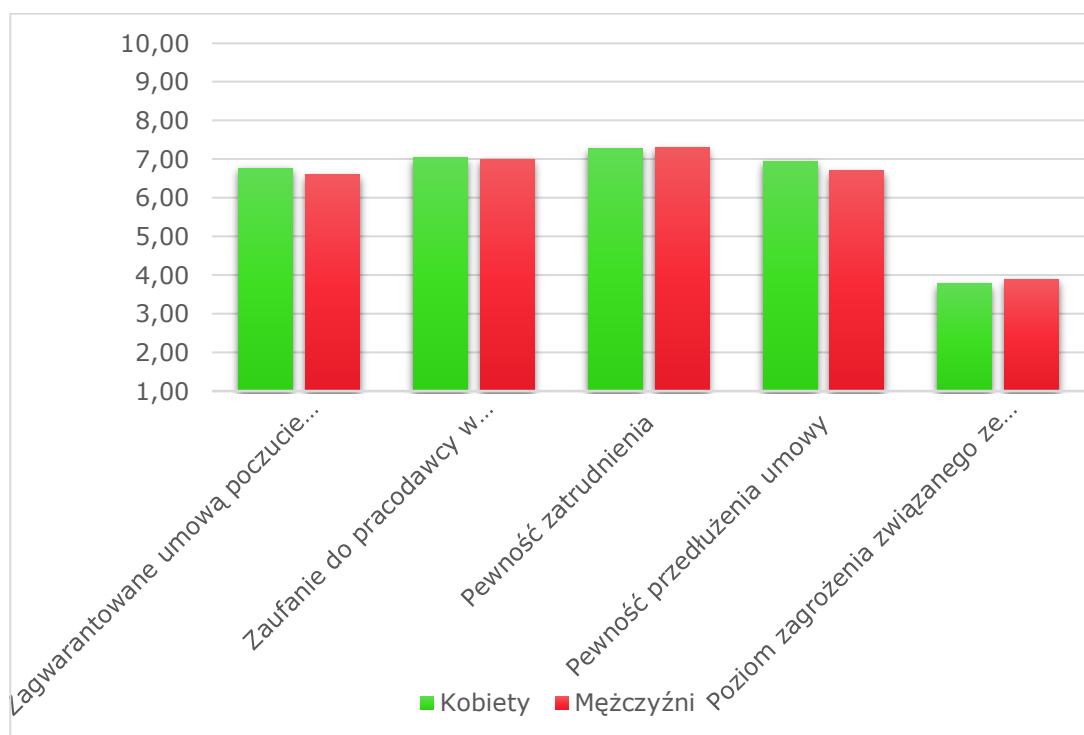
Większość pracowników Instytutu podczas rozmowy rekrutacyjnej nie była pytana o sytuację rodzinną (89 proc.) i przekonania polityczne (100 proc.). Z pytaniem o sytuację rodzinną mieli do czynienia dwaj mężczyźni i jedna kobieta. Obecne warunki pracy w porównaniu z tymi ustalonymi podczas rekrutacji dla jednej czwartej badanych zmieniły się na plus, dla jednej trzeciej na minus, a dla pozostałych badanych (44 proc.) nie zmieniły się wcale (nie było istotnych różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami w tym zakresie). Prawie trzy czwarte pracowników podczas rekrutacji dostało ofertę uelastycznienia czasu pracy poprzez pracę zdalną, ponad jedna czwarta badanych takiej propozycji nie dostała i były to wyłącznie kobiety.



## Warunki zatrudnienia

Okolo 60 proc. pracowników zadeklarowało, że warunki zatrudnienia są dla nich raczej lub zdecydowanie atrakcyjne i czują się z nimi bezpiecznie. Jako średnio atrakcyjne oceniła je ponad jedna czwarta badanych, a niezadowolonych było 12,5 proc. osób. Prawie jedna trzecia badanych średnio ocenia bezpieczeństwo związane z warunkami zatrudnienia a 6 proc. nie czuje się z nimi bezpiecznie. Kobiety i mężczyźni nie różnili się w tym zakresie.

Pracownicy oceniali na 10-stopniowej skali różne aspekty związane z poczuciem stabilności i bezpieczeństwa swojego zatrudnienia. Na średnio 7 oceniono stabilność swojego zatrudnienia i na około 4 zagrożenie związane ze zwolnieniem z pracy. Kobiety i mężczyźni podobnie oceniali swoje poczucie bezpieczeństwa w tym zakresie.



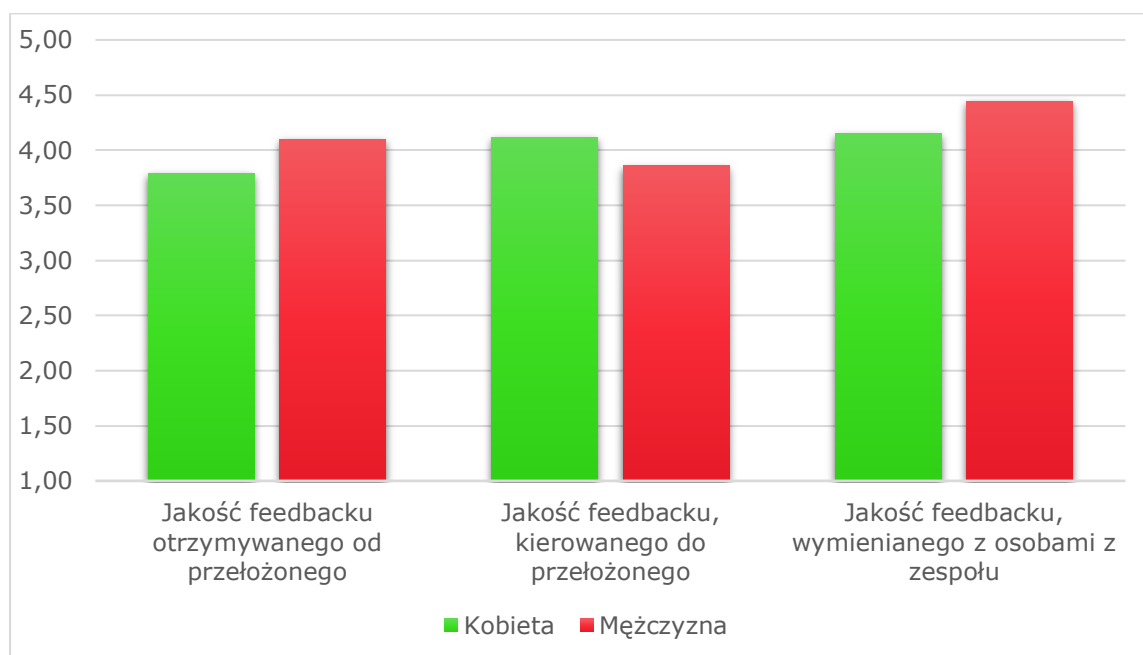
Wykres 6 Średnia ocena różnych aspektów związanych z bezpieczeństwem zatrudnienia (w skali od 1 do 10, gdzie 10 oznacza całkowite poczucie bezpieczeństwa)





## Komunikacja

Ponad 80 proc. pracowników otrzymuje feedback od przełożonego czasem lub często, zaś pozostałe osoby rzadko lub nigdy. Trzy czwarte pracowników deklaruje przekazywanie informacji zwrotnej przełożonemu. Ponad 90 proc. pracowników wymienia się feedbackiem z osobami z zespołu, a nie tylko na linii pionowej. Badani wysoko ocenili jakość wszystkich rodzajów feedbacku (oceny oscyływały wokół wartości 4 na 5-stopniowej skali) przy czym najwyżej oceniane są informacje zwrotne od osób z zespołu. Nie zanotowano różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami w tym zakresie. Jednocześnie w uwagach do pytania pojawiały się głosy, że brakuje regularnego całościowego feedbacku od przełożonego, a nie tylko w reakcji na zrobienie konkretnego zadania.



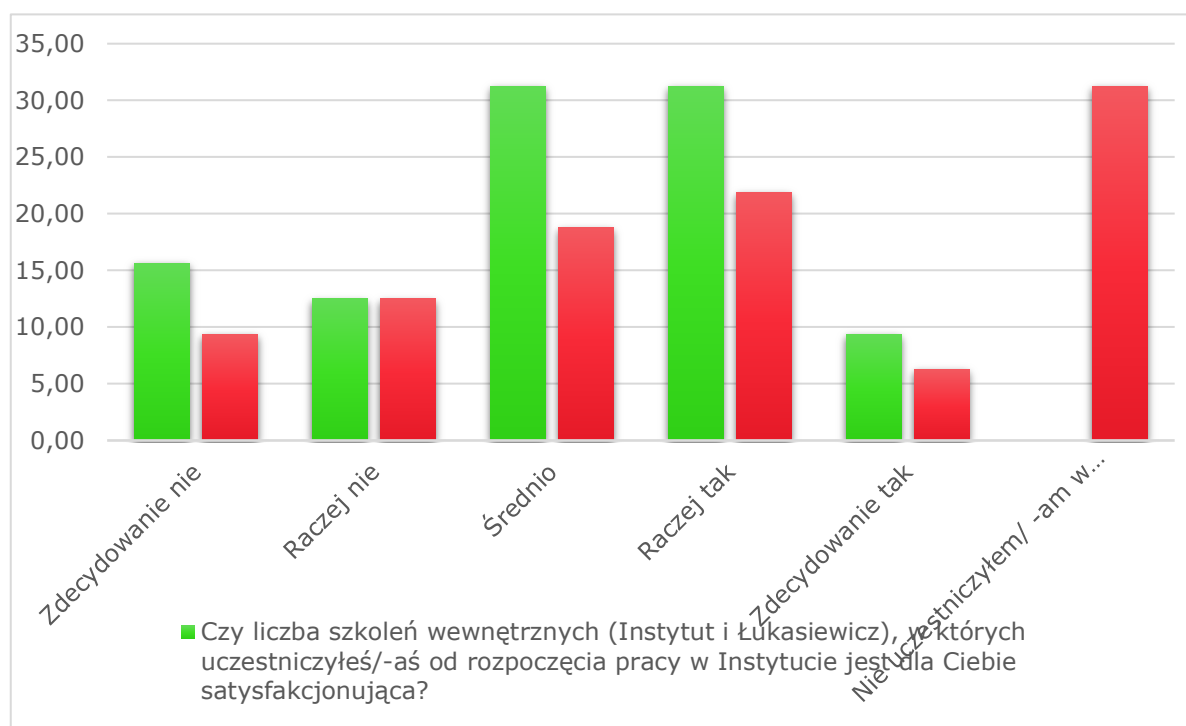
Wykres 7 Średnia ocena jakości feedbacku (skala od 1 do 5, gdzie 5 oznacza bardzo dobry)

## Dostęp do szkoleń

Prawie trzy czwarte pracowników było mniej lub bardziej usatysfakcjonowanych z liczby szkoleń wewnętrznych, w których uczestniczyli. Ponad jedna czwarta osób nie jest zadowolona z liczby szkoleń wewnętrznych: zarówno z ich niedoboru jak również nadmiaru. Pracownicy zwracają uwagę,



że niektóre szkolenia obowiązkowe nie są dopasowane do specyfiki stanowiska. Prawie połowa ze wszystkich badanych średnio lub wysoko ocenia satysfakcję ze szkoleń zewnętrznych, prawie jedna czwarta ma zastrzeżenia, co do liczby tego typu szkoleń, zaś prawie jedna trzecia pracowników zadeklarowała, że w ogóle nie brała udziału w szkoleniach zewnętrznych, wśród tych osób było 9 kobiet i 1 mężczyzna.



Wykres 8. Satysfakcja z liczby szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych

Jako przeszkodę w realizacji szkoleń wewnętrznych - mimo zgłoszenia chęci i zapotrzebowania - pracownicy wskazują głównie aspekty organizacyjne, a w przypadku szkoleń zewnętrznych - aspekty finansowe. Dla 44 proc. pracowników zasady dostępu do szkoleń nie są jasne, jako średnio czytelne oceniło je 15 proc., zaś tylko 41 proc. pracowników uważa, że zasady dotyczące udziału w szkoleniach są wystarczająco przejrzyste. Kobiety i mężczyźni nie różnili się od siebie znacząco w ocenie tego obszaru.

### Możliwość rozwoju kariery

Większość pracowników nie ubiegała się o awans. Z pozytywnym skutkiem ubiegało się o awans pięć osób (3 kobiety, 2 mężczyzn). Tylko jedna osoba



z ubiegających się o awans (kobieta) nie otrzymała go, czego powodem był zbyt krótki staż pracy w Instytucie. Ponad połowa badanych pozytywnie ocenia równość szans i możliwości awansowania. Taki sam odsetek pracowników jest zadowolony z możliwości rozwojowych w miejscu pracy. Jedna czwarta badanych uważa, że szanse na awans nie są równe dla wszystkich pracowników, a 20 proc. pracowników nie ma zdecydowanego zdania w tej kwestii. Jedna trzecia badanych w umiarkowanym stopniu widzi szanse rozwojowe w obecnym miejscu pracy, a 12 proc. ankietowanych wyraziło niezadowolenie z możliwości rozwijania się. Kolejno, jedna trzecia badanych: nie ma jasno wytyczonej ścieżki awansu, ma ją wytyczoną w stopniu średnim, ma jasno określone cele i drogę awansu. Nie zanotowano znaczących różnic pomiędzy kobietami a mężczyznami w żadnym z powyższych zakresów.

### **Wynagrodzenie**

Połowa badanych uważa, że otrzymywane wynagrodzenie jest adekwatne do ich kompetencji i zaangażowania. Kolejno po jednej czwartej pracowników zgadza się z takim stwierdzeniem w umiarkowanym stopniu i raczej lub zdecydowanie nie zgadza się z tym stwierdzeniem. 60 proc. badanych nie ubiegało się o podwyżkę, 6 osób ubiegało się o podwyżkę skutecznie, a 7 – nieskutecznie. Z ankiety wynika, że pracownicy są bardziej zadowoleni z wynagrodzenia, a w zdecydowanie mniejszym stopniu z premii, przy czym zasady premiowania są jasne tylko dla 20 proc. pracowników.

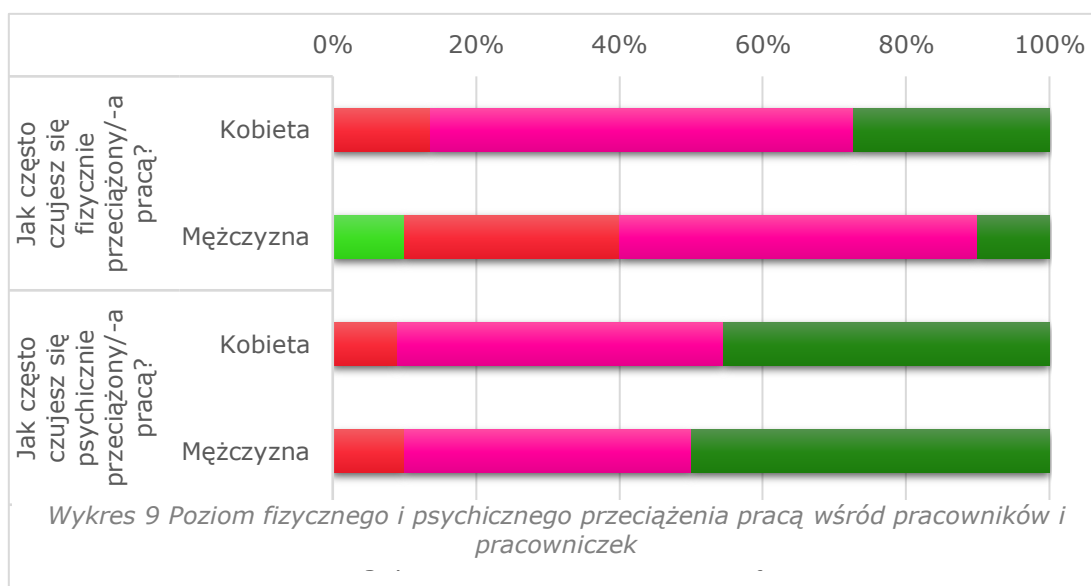
### **Równowaga między życiem rodzinnym a pracą**

Ponad trzy czwarte badanych zadeklarowało możliwość bezproblemowego korzystania z urlopu wypoczynkowego. Taki sam odsetek pracowników uważa, że może w pełni wykorzystywać urlop na odpoczynek i nie pracować. Nieco ponad 20 proc. zauważa problemy w tym obszarze. Opinie na ten temat nie zależały od płci. Rodzice dziecka do 14 r.ż. w większości korzystali z prawa do zwolnienia od pracy. Płeć nie była istotnym czynnikiem.

Kobiety częściej niż mężczyźni deklarowały, że wypełniają większość domowych obowiązków związanych z życiem rodzinnym. Połowa pracowników nie spotyka się z wyrzutami ze strony członków rodziny w związku z pełnionymi w pracy obowiązkami, jedna trzecia – czasem, a pozostałe 15 proc. często



lub zawsze (odpowiedzi kobiet i mężczyzn rozkładały się podobnie). Kolejno po jednej trzeciej pracowników: często lub zawsze ma poczucie, że zaniedbuje swoją rodzinę z powodu obowiązków służbowych; czasem miewa takie poczucie, nie miewa takich myśli. Ankietowani przeważnie deklaruwali niezadowolenie z częstotliwości podejmowanych aktywności związanych z rozrywką poza godzinami pracy. W powyższych obszarach kobiety i mężczyźni nie różnili się od siebie. Ponad 80 proc. kobiet i 60 proc. mężczyzn czasem lub często odczuwa fizyczne przeciążenie pracą, ponad 80 proc. kobiet i taki sam odsetek mężczyzn czasem lub często odczuwa psychiczne przeciążenie pracą.



Ponad trzy czwarte badanych zadeklarowało możliwość bezproblemowego korzystania z urlopu wypoczynkowego. Taki sam odsetek uważa, że może w pełni wykorzystywać urlop na odpoczynek i nie pracować. Nieco ponad 20 proc. zauważa problemy w tym obszarze. Opinie na ten temat nie zależały od płci. Rodzice dziecka do 12 r.ż. w większości korzystali z prawa do zwolnienia od pracy. Płeć nie była czynnikiem istotnie różnicującym.

### Godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych

Na pytanie o to, jakie mechanizmy byłyby pomocne w celu lepszego godzenia obowiązków związanych z pracą i życiem osobistym prawie połowa badanych (45 proc.) odpowiedziała, że pomocne w tym zakresie byłyby zwiększenie



możliwości planowania realizowanych zadań. Jedna czwarta ankietowanych uważa, że ważne w tym kontekście byłoby zwiększenie elastyczności pracy (w tym ruchomy czas pracy) oraz zwiększenie zakresu pracy zdalnej.

### **Organizacja pracy**

Ponad połowa ankietowanych pracowników deklaruje, że ma możliwość planowania pracy z kilkudniowym wyprzedzeniem. W średnim stopniu taką możliwość ma 19 proc. pracowników (spośród tych, których pytanie dotyczy). 28 proc. osób badanych deklaruje, że zdecydowanie lub raczej takiej możliwości nie ma. Mniejszy lub większy wpływ na planowanie delegacji czuje ponad trzy czwarte pracowników (81 proc.). Pozostałe osoby, których to pytanie dotyczyło, nie czują wpływu w tym zakresie. Kobiety i mężczyźni podobnie oceniali możliwość planowania pracy i delegacji.

### **Dobre praktyki i prawa pracownicze**

Jedna piąta badanych nie czuje presji, by przyjmować dodatkowe zadania, żeby udowodnić swoją wartość zawodową w pracy. Ponad 40 proc. ma takie poczucie czasem, a nieco ponad 20 proc. - często. Osoby, które zawsze odczuwają konieczność przyjmowania dodatkowych zadań stanowiły 13 proc. wszystkich ankietowanych.

Ponad połowa badanych zadeklarowała, że często lub czasem przyjmowała zadania, które nie odpowiadają ich kompetencjom (w ciągu ostatnich 4 miesięcy). Pozostałe osoby (46 proc.) nie robiły tego nigdy lub robiły to sporadycznie. Zarówno w zakresie przyjmowania dodatkowych zadań, jak i przyjmowania zadań nieadekwatnych do kompetencji nie było znaczących różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami.

Na pytanie *„Jak często w ciągu ostatnich 4 miesięcy otrzymałeś/-aś zadania ad hoc lub z krótkim terminem realizacji, które sprawiły, że poczułeś/-aś się niekomfortowo albo musiałeś/-aś pracować w godzinach nadliczbowych?”* 20 proc. osób odpowiedziało, że nigdy, 25 proc. - raz na miesiąc a 31 proc. - kilka razy w miesiącu. Jedna czwarta ankietowanych takie zadania otrzymywała więcej niż 2 razy w tygodniu. Kobiety istotnie częściej deklarowały otrzymywanie tego typu zadań. 80 proc. mężczyzn otrzymuje je nie częściej



niż raz na miesiąc zaś 80 proc. kobiet otrzymuje je kilka razy w miesiącu lub częściej.

Ponad jedna czwarta ankietowanych pracowników ma poczucie, że stawiane są im oczekiwania, których spełnienie jest niemożliwe albo przynajmniej bardzo trudne. Ponad jedna trzecia umiarkowanie zgadza się z takim stwierdzeniem. 36 proc. osób nie ma poczucia, żeby stawiane im wymagania były nadmiarowe. Kobiety i mężczyźni nie różnili się znacząco w tym zakresie.

Na pytanie dotyczące tego, czy liczba zadań jest zbliżona do liczby zadań osób drugiej płci pracujących na tym samym stanowisku i na podobnym etapie rozwoju kariery 28 proc. (9 osób) odpowiedziało, że ich to pytanie nie dotyczy. Połowa osób uważa, że liczba zadań jest taka sama wśród kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach. Dwie osoby uważają, że mają mniej zadań niż przedstawiciele płci przeciwnej (2 kobiety) a 5 ankietowanych deklaruje posiadanie większej liczby zadań (4 kobiety, 1 mężczyzna).

### **Komfort psychiczny**

Badani w większości zadeklarowali, że poziom stresu towarzyszący im w pracy jest średni (50 proc. wszystkich ankietowanych). Jako raczej lub bardzo wysoki oceniło go 38 proc. pracowników. Osoby, które nie postrzegają pracy jako źródła stresu stanowiły 12 proc. badanych. Kobiety i mężczyźni szacowali poziom stresu w podobny sposób.

Ponad 60 proc. pracowników na myśl o rozpoczęciu kolejnego dnia pracy ma pozytywne odczucia, jedna trzecia ocenia swoje odczucia jako średnie, a 6 proc. pracowników ma negatywne skojarzenia i odczucia w związku z myślami o pracy. Ponad 80 proc. pracowników ma zaufanie, że w przypadku trudnej sytuacji życiowej lub zawodowej spotka się ze zrozumieniem przełożonych. Takiej wiary nie ma 3 proc. ankietowanych, a średnio w to wierzy 15 proc. pracowników. Podobnie sytuacja wygląda z zaufaniem we wsparcie i zrozumienie ze strony współpracowników. W tym przypadku jednak nikt nie odpowiedział negatywnie, wszystkie osoby w mniejszym lub większym stopniu wierzą, że w trudnej sytuacji mogą liczyć na zrozumienie ze strony innych pracowników. Dwie trzecie osób ankietowanych zadeklarowało, że wie do kogo zgłosić się w razie problemów lub trudnych sytuacji zawodowych, pozostałe



osoby (jedna trzecia) odpowiedziały przecząco. Badani wybierając komu chcieliby powiedzieć o ewentualnych trudnościach najczęściej wybierali przełożonego (46 proc.) i współpracowników (34 proc.). Jedna czwarta ankietowanych nie chce dzielić się w pracy tego typu sprawami. Nie było znaczących różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami w odpowiedziach na powyższe pytania.

### **Niewłaściwe zachowania**

Żaden z mężczyzn w odpowiedzi na pytanie o niewłaściwie potraktowanie podczas pracy w Instytucie ze względu na płeć nie odpowiedział twierdząco. Z niewłaściwym zachowaniem związanym z płcią spotkało się 8 kobiet (36,4 proc.). Dwie z nich zadeklarowały, że sytuacja taka miała miejsce rzadko, a 6 stwierdziło, że czasem. Zachowania, które kobiety odbierały jako niewłaściwe to: niekulturalne wypowiedzi, lekceważące uwagi, przerywanie, podnoszenie głosu, niestosowne żarty, zdrabnianie imienia przez mężczyzn, pomijanie, przerywanie, niedopuszczanie do głosu, podnoszenie głosu, niesłuchanie lub bagatelizowanie wypowiedzi, protekcyjnalne traktowanie, poniżanie.

Dwie osoby (1 kobieta, 1 mężczyzna) były świadkami szowinistycznych lub protekcyjnalnych zachowań, które dotyczyły obu płci. 16 osób (12 kobiet i 4 mężczyzn) obserwowało taką sytuację w odniesieniu do kobiet. Jako nadawców seksistowskich komunikatów ankietowani w przeważającej mierze wskazują mężczyzn będących wyżej w hierarchii stanowisk (12 osób), następnie mężczyzn będących równo lub niżej w hierarchii stanowisk (6 osób). 4 osoby wskazały, że komunikaty tego typu pochodziły od kobiet będących równo lub niżej w hierarchii stanowisk a dwie osoby wskazały kobiety będące wyżej w hierarchii stanowisk. Na pytanie o osobiste doświadczanie seksistowskich, szowinistycznych lub protekcyjnalnych zachowań podczas pracy w Instytucie 19 osób (59 proc.) odpowiedziało przecząco (10 kobiet, 9 mężczyzn). 4 osoby (13 proc.) doświadczyły tego typu zachowań jeden raz (3 kobiety, 1 mężczyzna), 8 osób (25 proc.) – kilka razy (8 kobiet) zaś jedna kobieta doświadczała takich sytuacji więcej niż kilka razy. Osoby, które doświadczały zachowań seksistowskich, szowinistycznych



lub protekcyjnych wskazywały, że ich nadawcami byli głównie mężczyźni będący wyżej w hierarchii stanowisk (8 osób) lub równo i niżej w hierarchii (3 osoby). Podobnego traktowania ze strony kobiet będących wyżej w hierarchii doświadczyły 3 osoby, a ze strony kobiet będących równo lub niżej w hierarchii stanowisk – 2 osoby.

