

Spis treści

WPROWADZENIE	1
DIAGNOZA	3
PRACOWNICY W ZKLASTER	4
FUNKCJE KIEROWNICZE W JEDNOSTKACH ORGANIZACYJNYCH A PŁEĆ W ZKLASTER.....	4
PODZIAŁ ZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW W ZKLASTER Z ROZRÓŻNIENIEM NA GRUPY WIEKOWE.....	4
CELE	5
CEL 1.	5
CEL 2.	5
CEL 3.	5
CEL 4.	6
PLAN DZIAŁAŃ	6
CEL 1.	6
CEL 2.	7
CEL 3.	7
CEL 4.	8

WPROWADZENIE

Przedstawiamy „Plan równości płci dla Stowarzyszenia Rozwoju Innowacyjności Energetycznej w Zgorzelcu” z siedzibą w Zgorzelcu (dalej jako: „Zklaster”).

Plan równości płci dla Zklaster oparty jest na następujących aktach prawnych:

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.).

Uwzględnia on także dobre praktyki stosowane w innych dokumentach GEP w krajach UE.

Celem Planu Równości Płci jest, aby Zklaster był bezpiecznym miejscem pracy dla wszystkich, bez względu na płeć, wiek czy narodowość, wolnym od dyskryminacji, przez co umożliwiającym wszystkim wolny od przeszkód rozwój naukowy i osobisty.

Wdrożenie planu, przyczynia się do utworzenia jasnych procedur, co wpływa na kreowanie lepszego środowiska pracy mogącego przyciągać i zatrzymywać najlepsze talenty, niwelować bariery w łączeniu pracy z życiem pozazawodowym, zapobiegać spowolnieniu kariery, w szczególności kobiet, ale także i mężczyzn oraz wspierać zaangażowanie i wykorzystanie potencjału zróżnicowanych zespołów poprzez poprawę jakościową miejsc pracy, procesu nauczania i rozwoju pracowników, co powoduje wzmocnienie instytucji w konkurencyjnym środowisku w kraju i na świecie.

Plan Równości Płci GEP (ang. Gender Equality Plan) stanowi wynik analizy zatrudnienia i rozwoju. Jest to strategia zaplanowana na cztery lata (2022 - 2026).

Plan Równości Płci GEP ma angażować społeczność Zklaster w proces promowania równości i jednakowych możliwości rozwoju. Plan Równości Płci dla Zklaster obejmuje:

diagnozę zawierającą najważniejsze wnioski z przeprowadzonych dotychczas analiz stanu istniejącego, oraz

kluczowe obszary planu wraz ze wskazaniem działań.

Naszą misją jest zapewnienie dostępu do wiedzy i nabywania umiejętności wszystkim osobom, które mają do tego prawo. Punktem wyjścia dla Planu Równości Płci dla Zklaster są dobre praktyki przełożone na działania oraz usprawnianie komunikacji w naszej społeczności, tak aby dobre przykłady i równościowe rozwiązania można było sprawniej upowszechnić. Pozwala to połączyć tworzenie bezpiecznego, równościowego klimatu w miejscu pracy z przeciwdziałaniem dyskryminacji poprzez system wczesnego reagowania.

Jak wynika z dostępnych badań i konsultacji, niektóre osoby napotykać na swojej drodze różnego rodzaju uprzedzenia, jak i instytucjonalne przeszkody sprawiające, że nie wszystkim udaje się w równym stopniu korzystać z możliwości rozwoju zawodowego. Bariery te przybierają często postać



dyskryminacji ze względu na płeć, molestowania seksualnego oraz utrudnień w łączeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Tego rodzaju przeszkody sprawiają, że kariery zawodowe w szczególności kobiet, ulegają spowolnieniu, a część z nich może tracić zainteresowanie dalszym rozwojem. Bariery w łączeniu pracy z życiem pozazawodowym zniechęcają również ojców starających się angażować w obie sfery życia- zawodową i rodzinną.

Spośród szeregu korzyści, jakie niesie ze sobą równość w Zklaster wymienić można pozytywny wpływ na jakość pracy i wzmocnienie pozycji instytucji w konkurencyjnym środowisku, polepszenie dialogu i wymiany myśli poprzez budowanie różnicowania, a także poczucia wspólnoty i efektywnej organizacji pracy szczególnie w szybko zmieniającym się otoczeniu zewnętrznym. Równość przekłada się również na dobrostan w pracy.

Polityki równościowe wspierają tworzenie bardziej klarownych procedur, co przyczynia się do tworzenia lepszego środowiska pracy, jak i przyciągania i zatrzymywania talentów.

Taka strategia ułatwi integrację procesu budowy bezpiecznego, równościowego klimatu w miejscu pracy z zapobieganiem dyskryminacji na skutek wczesnego reagowania.

Przedstawiony dokument GEP dla Zklaster bazuje również na krajowych rekomendacjach odnośnie działań równościowych oraz dobrych praktykach, które powstają w ostatnich latach w formie wyników studiów i badań naukowych oraz jako strategiczne dokumenty obowiązujące w instytucjach.

Plan Równości Płci dla Zklaster pomoże nam rekrutować i rozwijać kariery zawodowe bez względu na płeć z korzyścią dla rozwoju. Ponadto należy podkreślić, że zespoły mieszane pod względem płci prowadzą prace i opracowują produkty w bardziej kompetentny sposób – ponieważ biorą pod uwagę więcej niż tylko jedną perspektywę – co jest niezwykle korzystne dla wyników procesu, tworząc przy tym środowisko zorientowane na długoterminowe cele oraz na rozwiązywanie problemów i konfliktów.

Zklaster nie akceptuje się oraz zwalcza wszystkie przejawy nierównego traktowania, dyskryminacji.

DIAGNOZA

W roku 2021 przeciętna liczba osób zatrudnionych w Zklaster wynosiła 14, w tym kobiet zatrudnionych 6 (42 %), zaś w roku 2022 nastąpił wzrost zatrudnienia o 1 osobę. Liczba osób zatrudnionych w 2022r wynosiła 15, w tym kobiet 8 (53 %).

Punktem wyjścia do stworzenia opracowania Planu Równości Płci dla Zklaster była analiza procentowego udziału płci wśród osób pracujących, z uwzględnieniem podziału na grupy zawodowe i płeć oraz stanowiska kierownicze przedstawione poniżej.

Pracownicy w Zklaster

Zatrudnienie w liczbach osób	Zklaster		w tym kobiety		w tym kobiety w %	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Pracownicy techniczni	10	10	2	3	20%	30%
Pracownicy inżynieryjno-techniczni	1	2	1	2	100%	100%
Pracownicy administracyjno-ekonomiczni	3	3	3	3	100%	100%

Tab.2.1 Ilość pracowników i procentowy udział kobiet zatrudnionych

Procentowy udział kobiet zatrudnionych na stanowiskach waha się w zakresie 30 - 100 %.

Funkcje kierownicze w jednostkach organizacyjnych a płeć w Zklaster

Od maja 2021 r funkcję Prezesa Zarządu pełni kobieta.

Z analizy danych liczbowych wynika, że:

- na stanowiskach technicznych przeważają mężczyźni, natomiast na inżynieryjno-technicznych oraz administracyjno-ekonomiczni kobiety
- funkcje kierownicze wyższego szczebla pełni kobieta

Podział zatrudnionych pracowników w Zklaster z rozróżnieniem na grupy wiekowe

Grupy wiekowe w liczbie osób stan na dzień 31.03.2020r.	2021	2022
20-30	3	4
31-40	6	6
41-50	3	3
51-60	1	1
61-70	1	1
71-80		
81-90		

RAZEM:**14****15***Tab.5 GRUPY WIEKOWE w liczbie osób - stan na lata 2021 i 2022*

W Instytucie dominującymi grupami wiekowymi są 31-40.

CELE

Kluczowe cele Planu Równości Płci dla Zklaster:

CEL 1.

Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności

Wprowadzenie szkoleń antydyskryminacyjnych dla kadry zarządczej

Wskaźnik: Przeszkolenie przynajmniej 1 pracowniczki w 2023 r.

CEL 2.

Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym

Dążenie do osiągnięcia przez pracownice i pracowników równowagi pomiędzy życiem zawodowym a życiem osobistym.

Wprowadzenie możliwości pracy zdalnej, w szczególności pracy w domu oraz wprowadzenie indywidualnego rozkładu pracy, zadaniowego czasu pracy i innych elastycznych form pozwalających na łączenie pracy z życiem rodzinnym.

Wskaźnik: opracowanie dokumentu dotyczącego organizacji pracy.

CEL 3.



Uwzględnienie płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji

Równość w Instytucie ma korzystny wpływ między innymi na jakość pracy i wzmocnienie pozycji w konkurencyjnym środowisku, a także na polepszenie dialogu i wymiany myśli poprzez budowanie różnicowania oraz poczucia wspólnoty.

Wskaźnik: przeprowadzenie jednego szkolenia.

CEL 4.

Stworzenie mechanizmów przeciwdziałających wszelkim złym praktykom

Mechanizmy informowania i sygnalizowania nieprawidłowości stanowią fundament efektywnego i zorientowanego na poszukiwanie rozwiązań systemu wspierania różnorodności i działań wspierających równość płci. Dzięki jasnym procedurom sygnalizowania i rozwiązywania problemów zorientowanego na kompromisie i narzędziach mediacji rozwijana jest kultura organizacyjna oraz wdrażane się działania usprawniające.

Wskaźnik: przygotowanie wewnętrznej procedury informowania o nieprawidłowościach, liczbie osób przeszkolonych o takich procedurach.

PLAN DZIAŁAŃ

CEL 1.

Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności

- 1.1 Wprowadzenie nowych procedur na rzecz stworzenia warunków pracy, dzięki którym będzie można lepiej zrealizować zasady równego traktowania ze względu na płeć.
Termin realizacji: początek okresu obowiązywania dokumentu
Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Kierownictwo Zklastar
- 1.2 Przedstawienie corocznej informacji odnośnie zatrudnienia w Zklastar uwzględniając zajmowane stanowiska.
Termin realizacji: początek okresu obowiązywania dokumentu
Za realizację działania odpowiedzialny jest: Kierownictwo Zklastar
- 1.3 Opracowanie procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej w celu ograniczania ryzyka związanego z konfliktami w miejscu pracy;



Działanie będzie polegało na stworzeniu zapisów Polityki antymobbingowej i dostosowaniu ich do aktualnej sytuacji. Zawarte w polityce procedury zostaną uszczegółowione i uzupełnione zgodnie z wymaganiami dla procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej.

Termin realizacji: początek okresu obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny jest: Kierownictwo Zklaster

- 1.4 Udostępnienie „urny” na anonimowe wnioski/informację pracowników dotyczące nierównego traktowania płci. Termin realizacji: początek okresu obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialne jest: Kierownictwo Zklaster

CEL 2.

Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym

- 2.1 Tworzenie możliwości - pracy w domu oraz ruchomych godzin pracy dla pracowników i pracownic, zgodnie z wewnętrznymi regulaminami.

Działanie będzie realizowane poprzez:

- elastyczny, ruchomy czas pracy, indywidualnie ustalany dla pracowników;
- zadaniowy system pracy;
- czasowe wykonywanie zadań w domu, w tym telepraca;
- możliwość wykonywania części pracy w domu

zamiast w biurze; Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania

odpowiedzialny jest: Kierownictwo Zklaster

- 2.2 Zachęcanie mężczyzn do elastycznej pracy łączącej pracę z życiem pozazawodowym w celu zrównoważenia priorytetów zawodowych i życiowych.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialni są: Kierownictwo Zklaster

- 2.3 Wymiana informacji dotyczących konferencji naukowych, projektów badawczych oraz aktywności ośrodków i zakładów badawczych.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny jest: Kierownictwo Zklaster

CEL 3.

Uwzględnienie płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji

- 3.1. Prowadzenie działań na bazie instrumentów miękkich zachęcających kandydatów płci niedoreprezentowanej. Działanie będzie realizowane między innymi poprzez:

- wykorzystanie kanałów informacyjnych zapewniających przekazywanie informacji o konkursie do jak największego grona potencjalnych kandydatek i kandydatów;
- zachęcanie kandydatek do ubiegania się o kierownicze stanowiska;

- formułowanie ogłoszeń rekrutacyjnych tak, aby zawierały transparentne i czytelne kryteria oraz wytyczne ewaluacji dorobku, jawność procedury rekrutacyjnej, zapewnienie możliwości konsultacji mediacyjnych.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Kierownictwo Zklaster

32. W przypadku, gdy kandydaci różnych płci posiadają takie same kwalifikacje, zaleca się aby stanowisko obejmowała osobą niedoreprezentowanej płci /grupy.

Działanie obejmuje utworzenie:

- transparentnych procedur;
- zasad akceptacji i wsparcia na poziomie jednostek organizacyjnych IOS-PIB;
- reguły informowania o wprowadzonych zasadach rekrutacji przed

jej ogłoszeniem. Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Kierownictwo Zklaster

CEL 4.

Stworzenie mechanizmów przeciwdziałających wszelkim złym praktykom dyskryminacji

- 4.1. Przygotowanie kanałów do dokonywania zgłoszeń i opracowanie odpowiednich procedur, a także wyznaczenie osób odpowiedzialnych za przyjmowanie zgłoszeń i działania następcze.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Kierownictwo Zklaster

- 4.2. Przeprowadzenie szkoleń i akcji informacyjnej

dla pracowników

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Kierownictwo Zklaster

- 4.3. Prowadzenie rejestru zgłoszeń.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Kierownictwo Zklaster

- 4.4. Zapewnienie procedur i narzędzi

ochrony sygnalistom.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Kierownictwo Zklaster

Termin realizacji: lata 2022 – 2026

PLAN ZIĄŁAŃ ROWNOŚCI PŁCI dla Zklaster będzie monitorowany, aktualizowany i modyfikowany w przypadku konieczności.