

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI INSTYTUTU TRANSPORTU SAMOCHODOWEGO NA LATA 2023-2026

GENDER EQUALITY PLAN - GEP

Instytut Transportu Samochodowego (ITS) jest jednostką naukowo-badawczą wolną od uprzedzeń i działającą w myśl zasad poszanowania godności ludzkiej i równości. Realizując priorytety strategii Komisji Europejskiej¹ stworzyliśmy Plan Równości Płci ITS na lata 2023-2026, który poszerza zakres naszej polityki antydyskryminacyjnej, opartej dotychczas na przesłankach wynikających z Rozdziału IIa Kodeksu pracy, dotyczącego równego traktowania w zatrudnieniu. Chcemy, by zagadnienia płci były obecne w prowadzonych w Instytucie badaniach naukowych, a wśród pracowników rosła świadomość znaczenia równości szans dla rozwoju naukowego, zawodowego czy osobistego bez względu na płeć. Plan ten jest także zobowiązaniem dla dyrekcji do wdrożenia proponowanych rozwiązań i stałego monitorowania problemu równości płci, a dla całego personelu - obowiązkiem promowania równości i realizacji założonych celów.

ITS od wielu lat wspiera równość i inkluzywność. Praktycznym tego przejawem są przyjęte rozwiązania instytucjonalne, jak na przykład utworzenie w Instytucie Centrum Usług Motoryzacyjnych dla Osób Niepełnosprawnych, a także aktywność badawcza ukierunkowana na likwidowanie barier w mobilności.

W ślad za wytycznymi udostępnionymi przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju² nasz Plan zawiera wszystkie istotne komponenty, takie jak: diagnoza, planowanie, wdrożenie, monitoring i ewaluacja.



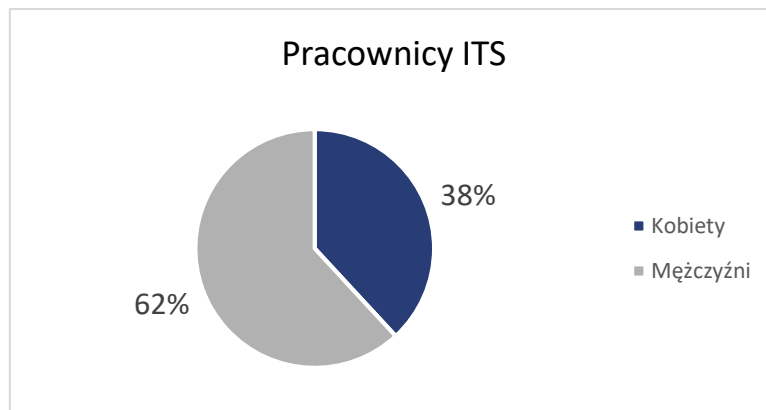
¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152>

² https://www.kpk.gov.pl/wp-content/uploads/2023/02/NCBR_Przewodnik_PP_02022023.pdf

DIAGNOZA – stan na 30 czerwca 2023 r.

1 | Zatrudnienie

Na koniec I półrocza 2023 r. Instytut zatrudniał 160 osób: 61 kobiet i 99 mężczyzn.



Takie proporcje wynikają ze specyfiki naszej działalności związanej z transportem samochodowym. Obszar ten jest wciąż silnie zmaskulinizowany, co wiąże się m.in. z funkcjonowaniem wieloletnich stereotypów postrzegania zawodu inżyniera jako „typowo męskiego”. To myślenie powoli ulega zmianie, dlatego mamy nadzieję na coraz częstsze zatrudnianie kobiet – specjalistek w dziedzinie inteligentnych systemów transportowych czy mechatroniki.

Konsekwencją stereotypowego postrzegania zawodu przez kandydatów jest przewaga mężczyzn (32 kobiety, 78 mężczyzn) w komórkach podstawowych (merytorycznych):

Komórki podstawowe		%
Kobiety	32	29%
Mężczyźni	78	71%

Natomiast w komórkach pomocniczych, tj. związanych z obsługą administracyjną jednostki, przewagę stanowią kobiety (29 kobiet i 21 mężczyzn):

Komórki pomocnicze		%
Kobiety	29	58%
Mężczyźni	21	42%

2 | Kadra zarządzająca

Pomimo iż pośród ogółu zatrudnionych wyraźnie przeważają mężczyźni, rozkład przedstawicieli obu płci w kadrze kierowniczej jest w najwyższym stopniu zrównoważony:

Dyrekcja		%
Kobiety	2	50%
Mężczyźni	2	50%

Kierownicy średniego szczebla		%
Kobiety	6	46%
Mężczyźni	7	54%

Powyższe dane wskazują na brak w Instytucie Transportu Samochodowego zjawiska tzw. „szklanego sufitu”. Jako organizacja nie ulegamy stereotypom, które wiążą pełnienie funkcji kierowniczych z określoną płcią.

3 | Struktura zatrudnienia

Analizując strukturę zatrudnienia w ITS pod uwagę wzięto 3 grupy pracowników: naukowych i badawczo-technicznych, inżynieryjno-technicznych i pozostałych.

Pracownicy naukowcy i badawczo-techniczni		%
Kobiety	20	36%
Mężczyźni	35	64%

Rozkład pracowników ze względu na płeć w grupie pracowników naukowych i badawczo-technicznych praktycznie odzwierciedla ogólny podział zatrudnionych według tego kryterium.

Udział w projektach badawczych		% pracowników naukowych i badawczo-techn.
Kobiety	17	85%
Mężczyźni	13	13%

Jednym z głównych rodzajów aktywności pracowników naukowych i badawczo-technicznych jest udział w projektach naukowo-badawczych. Godne podkreślenia jest, że według stanu na 30 czerwca 2023 r., w projektach badawczych uczestniczyło procentowo znacznie więcej kobiet, biorąc pod uwagę ogólny rozkład płci na stanowiskach naukowo-badawczych, co obrazuje powyższa tabela. Warto zauważyć, że działalność projektowa (badawczo-rozwojowa) stanowi jeden z najważniejszych filarów działalności Instytutu, a biorąca w niej udział kadra musi odznaczać się wysokimi kwalifikacjami, zaangażowaniem i kreatywnością.

Pracownicy inżynieryjno-techniczni		%
Kobiety	4	10%
Mężczyźni	37	90%

W grupie pracowników inżynieryjno-technicznych mężczyźni stanowią znacznie liczniejszą grupę (90%) co wynika z faktu, że tworzą ją przede wszystkim absolwenci uczelni technicznych. W 2022 r. obecność kobiet wśród studentów uczelni o profilu politechnicznym wyniosła już 35% w stosunku do ogółu studentów, jednak na wydziałach związanych z informatyką tylko 16%³. Widoczny jest trend zmniejszania się nadreprezentacji mężczyzn na kierunkach inżynierskich. Stwarza to szanse na wyrównywanie struktury płci w tej grupie w przyszłości.

³ [raport-kobiety-na-politechnikach-2022.pdf \(dziewczynynapolitechniki.pl\)](#)

Pozostali pracownicy		%
Kobiety	37	56%
Mężczyźni	29	44%

W przypadku pozostałych pracowników (działy pomocnicze), wskazuje się na przewagę kobiet, co wynika ze sfeminizowania niektórych zawodów w Polsce związanych np. z administracją i usługami. Znalazło to odzwierciedlenie w powyższej tabeli.

4 | Wiek

Przeciętny wiek	Lata
Kobiety	48,52
Mężczyźni	49,43

Dane na temat średniej wieku są bardzo zbliżone w obu grupach pracowników, co warto podkreślić w kontekście różnic w ustawowym wieku emerytalnym kobiet i mężczyzn w naszym kraju (60 lat – kobiety, 65 lat – mężczyźni).

5 | Wynagrodzenia

Przeciętna płaca zasadnicza* w przeliczeniu na pełny etat	
Kobiety	5 261,90 PLN
Mężczyźni	5 411,89 PLN

* bez dodatków przewidzianych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy, zależnych od spełnienia obiektywnych kryteriów (stażowego, naukowego itp.)

Tak zwana luka płacowa (ang. *gender pay gap*), czyli procentowa różnica w płacach kobiet i mężczyzn wyniosła w Instytucie na koniec czerwca 2023 r. tylko 2,85%. Jest to wynik znacznie lepszy niż wskaźniki w skali całego kraju i Europy⁴. Przewidujemy, że owa luka będzie miała tendencję malejącą, gdyż w naszej jednostce zaangażowanie kobiet w rozwój kompetencji jest na wyższym poziomie niż mężczyzn (patrz pkt 6), co przełoży się na wyższe średnie zarobki tej grupy.

6 | Dostęp do szkoleń

Poniższe zestawienie obrazuje udział pracowników Instytutu w nieobowiązkowych szkoleniach (kursach, warsztatach, konferencjach, seminariach itp.) w 2022 r.

Liczba osób przeszkolonych w 2022 r.		% ogółu zatrudnionych
Kobiety	26	43%
Mężczyźni	22	22%

⁴ https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf
https://sdg.gov.pl/statistics_nat/5-1-a/

Liczba odbytych szkoleń w 2022 r.		%
Kobiety	98	60%
Mężczyźni	65	40%

Dane te pokazują, że pod względem szeroko rozumianych szkoleń kobiety są grupą zdecydowanie bardziej aktywną, czyli w większym stopniu korzystającą z możliwości rozwoju zawodowego, jakie stwarza Instytut.

7 | Rekrutacja

W ITS procesy rekrutacyjne przeprowadzane są z zagwarantowaniem równego traktowania zgłaszających się do pracy osób, zgodnie z zapisami w wewnętrznej procedurze naboru (Procedura Zarządzania ITS PZ - 04). W skład komisji rekrutacyjnych powoływanych każdorazowo przez Dyrektora wchodzi co najmniej 2 kobiety. Ogłoszenia o pracę adresowane są zawsze do kandydatek i kandydatów, a przy ich selekcji członkowie komisji rekrutacyjnych kierują się kryteriami wymagań podanych w ogłoszeniu, dotyczących kompetencji i doświadczenia zawodowego, bez względu na płeć.

8 | Opinie pracowników

W 2022 roku przeprowadzona została anonimowa ankieta, której celem było zebranie opinii zatrudnionych na temat równego traktowania pracowników ITS pod względem płci. W ankiecie wzięło udział 100 osób: 35 kobiet i 60 mężczyzn, a także 5 osób, które nie chciały ujawnić swojej płci. Oto kilka istotnych informacji wynikających z ankiety:

- 88% pracowników nie spotkało się z dyskryminacją ze względu na płeć podczas rekrutacji;
- 73% pracowników uważa, że w ITS istnieją ułatwienia pozwalające na godzenie życia prywatnego z zawodowym;
- prawie połowa ankietowanych (47%) nie znała pojęcia mikroagresji;
- prawie połowa ankietowanych (49%) nie wiedziała, do kogo należy zgłosić się w przypadku naruszenia praw związanych z równością płci lub dyskryminacją.

Przedstawiona analiza stanu faktycznego oraz wyniki ankiety skłoniły nas do sformułowania trzech głównych celów, jakie w obszarze równości płci powinny być zrealizowane w Instytucie Transportu Samochodowego w ciągu najbliższych 3 lat.

PLANOWANIE – cele

Cel	Działania	Wskaźnik/harmonogram
I. Rozwój włączającej i antydyskryminacyjnej kultury organizacyjnej poprzez podnoszenie świadomości pracowników na temat znaczenia równowagi płci	1. Szkolenia mające na celu poszerzenie wiedzy pracowników nt. zachowań świadczących o nierównym traktowaniu ze względu na płeć, ich przyczynach i skutkach, ze szczególnym uwzględnieniem pojęcia mikroagresji i nieświadomych uprzedzeń związanych z płcią	Organizacja minimum jednego szkolenia w 2024 i jednego w 2025 r.; ocena szkoleń przez pracowników.
		Przeprowadzenie ankiety badającej opinie pracowników w sprawie równego traktowania w 2026 r.
	2. Upowszechnianie wewnętrznych i krajowych rozwiązań służących <i>work-life-balance</i>	Przeprowadzenie kampanii informacyjnej (mailingowej) wśród pracowników minimum raz w roku
Adresaci działania 1 i 2: wszyscy pracownicy ITS		
Dedykowane zasoby: Nr 1: koszt ewentualnego zakupu lub stworzenia szkoleń; czas pracy poświęcony na organizację i odbycie szkoleń oraz przeprowadzenie ankiety. Nr 2: czas pracy pracowników sekcji kadr.		
II. Prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych z uwzględnieniem biologicznego lub społecznego wymiaru płci	1. Realizowanie projektów badawczych, tworzenie treści edukacyjnych i popularnonaukowych, w których zwraca się uwagę na odmienność doświadczeń, zachowań i potrzeb różnych grup ludzi, w tym kobiet i mężczyzn	Zapisy w dokumentacji projektowej
	2. Popularyzacja efektów ww. prac w kraju i za granicą	Publikacje i informacje medialne upowszechniające treści związane z badaniami uwzględniającymi różnorodność płci
Adresaci działania Nr 1: kierownicy projektów, kierownicy komórek podstawowych, kadra naukowo-badawcza Nr 2: osoby i podmioty zainteresowane wynikami badań		
Dedykowane zasoby: czas pracy kadry naukowo-badawczej oraz pracowników odpowiedzialnych za upowszechnianie informacji o działalności ITS, np. rzecznika prasowego, sekcji wydawniczej		
III. Zapobieganie przemocy ze względu na płeć i wspieranie jej ofiar	Zmiana <i>Procedury Antymobbingowej</i> (stanowiącej załącznik do Regulaminu pracy) na <i>Procedurę Antymobbingową i Antydyskryminacyjną</i>	Do 30.06.2024 r.
Adresaci działania: wszyscy pracownicy		
Dedykowane zasoby: czas pracy osób odpowiedzialnych za przygotowanie i wprowadzenie zmian do Regulaminu pracy (dyrekcja, związki zawodowe, radca prawny, sekcja kadr)		

WDROŻENIE, MONITORING I EWALUACJA PLANU

Sformułowane cele na tym etapie stanowią „mapę”, która wskazuje kierunek przyszłych działań z uwzględnieniem obszarów, gdzie obserwujemy niedostatek wiedzy na temat zagrożeń dla równości płci. Proces rozpocznie utworzenie 2023 r. funkcji Pełnomocnika Dyrektora ds. Równości Płci, która została powierzona Kierownikowi Sekcji Kadr i jest pełniona w ITS przy wsparciu radców prawnych, psychologów oraz kadry kierowniczej ITS. Pełnomocnik Dyrektora ds. Równości Płci jest odpowiedzialny za nadzór nad wdrażaniem przyjętego w Instytucie GEP oraz za proponowanie działań doskonalących politykę równościową, w tym wyszukiwanie szkoleń z tego obszaru. Ważną funkcję w procesie pełni kierownicy komórek organizacyjnych, sprawujący bezpośrednią pieczę nad upowszechnianiem przyjętych postaw i zasad. Niemniej jednak, Instytut zachęca wszystkich pracowników do zbierania informacji na temat dobrych praktyk równościowych i upowszechniania ich wśród pracowników.

Plan Równości Płci został ogłoszony Zarządzeniem Dyrektora i podany do wiadomości pracowników w intranecie oraz za pośrednictwem poczty elektronicznej. W przypadku pracowników zajmujących stanowiska bez dostępu do komputera, zadaniem sekcji kadr jest zaznajomienie pracowników z założeniami GEP. Dodatkowo jedno z zebrań kadry kierowniczej będzie poświęcone temu tematowi. Tekst Planu zostanie ponadto opublikowany na stronie internetowej Instytutu Transportu Samochodowego.

Niezależnie, by nadać działaniom odpowiednią rangę, promowanie kultury równości zostanie zapisane jako jeden z celów jakościowych na najbliższe 3 lata. Oznacza to, że Pełnomocnik Dyrektora ds. Równości Płci będzie zobowiązany do monitorowania realizacji poszczególnych celów, a także do raportowania dyrekcji o jej efektach podczas corocznych przeglądów zarządzania.

W zależności od wyników etapowej, rocznej ewaluacji podczas przeglądów zarządzania dopuszczamy możliwość modyfikacji Planu, by aktualizować politykę równości z uwzględnieniem niezdiagnozowanych jeszcze potrzeb w tym zakresie.

Podstawowym narzędziem ewaluacji przyjętego Planu Równości Płci będzie ankieta przeprowadzona w 2026 roku wśród pracowników na temat równego traktowania kobiet i mężczyzn w Instytucie Transportu Samochodowego. Jej wyniki porównamy z danymi uzyskanymi z pierwszej ankiety na ten temat przeprowadzonej w ubiegłym roku (patrz pkt 8). Zakładamy, że porównanie to wykaże wzrost świadomości i wrażliwości nas wszystkich na zagadnienia równowagi płci.

