



Puławski Park  
Naukowo-Technologiczny

---

# Plan Równości Płci w Puławskim Parku Naukowo - Technologicznym Sp. z o.o. na lata 2023-2027



# Puławski Park Naukowo-Technologiczny

---

## Spis treści:

1. Wstęp.....	3
2. Diagnoza obecnej sytuacji.....	5
3. Plan działania na rzecz równouprawnienia płci .....	6
4. Wnioski.....	7



# Puławski Park Naukowo-Technologiczny

---

## 1. Wstęp

Opracowanie Planu Równości Płci (zwany dalej Planem) i jego realizacja ma na celu, aby PPN-T był bezpiecznym miejscem pracy dla wszystkich ludzi, które szanuje zasady równości, różnorodności i niedyskryminacji, zapewnia swobodę rozwoju zarówno na płaszczyźnie zawodowej, jak i osobistej. Celem Planu jest ponadto ciągle dążenie do poprawy jakości i efektywności pracy poprzez promowanie współpracy na wszystkich poziomach organizacji. Pracownicy nie mogą być różnie traktowani ze względu na płeć, narodowość, orientację seksualną, religię lub przekonania polityczne. Zaangażowanie pracowników powinno się oceniać wyłącznie na podstawie ich kompetencji i osiągnięć. Niewątpliwie Plan ma pozytywny wpływ na tworzenie kultury organizacyjnej, które przyciągną i zatrzymają wykwalifikowanych specjalistów, eliminując przeszkody, dając równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, zapobiegając spowolnieniu rozwoju i wspierając pełne wykorzystanie potencjału pracowników i ich zaangażowanie. Równość i różnorodność są ważnymi wartościami, które przyczyniają się do rozwoju PPN-T.

Powstały Plan Równości Płci w Puławskim Parku Naukowo-Technologicznym oparty został na dobrych praktykach oraz następujących aktach prawnych:

- a) Konstytucja RP;
- b) Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans i równego traktowania mężczyzn i kobiet w sprawach zatrudnienia i pracy;
- c) Kodeks rodzinny i opiekuńczy;
- d) Kodeks cywilny;
- e) Kodeks pracy;
- f) Kodeks karny.

Komisja Europejska określiła pięć kluczowych obszarów osiągnięcia równości płci w badaniach i innowacjach, które powinny być objęte planem na rzecz równouprawnienia płci. Obejmują one:

- 1) Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym oraz kulturę organizacyjną instytucji.
- 2) Równowaga płci w zespołach kierowniczych i decyzyjnych.
- 3) Równość płci w procesach rekrutacji i rozwoju kariery.
- 4) Włączanie płci do treści badawczych i edukacyjnych.
- 5) Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.



# Puławski Park Naukowo-Technologiczny

---

Zgodnie z art. (11)2 Kodeksu pracy pracownicy mają równe prawa do wykonywania tych samych obowiązków. W szczególności dotyczy to równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu, tj. pod względem prawa do równości wynagrodzenia za tę samą pracę lub za pracę o identycznej wartości. Praca o jednakowej wartości oznacza pracę, która wymaga od pracowników nie tylko porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych przedłożonymi dokumentami albo w odrębnych przepisach albo przez praktykę i doświadczenie zawodowe ale także poprzez porównywalną odpowiedzialność i wysiłek (art. 183c § 3 kp).

Dążenie do wyeliminowania uprzedzeń ze względu na płeć i różnic między płciami, poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz promowanie równości kobiet i mężczyzn w badaniach i innowacjach, w tym zasad równości wynagrodzeń bez dyskryminacji ze względu na płeć przez przepisy europejskie i polskie.

## **Plan obejmuje:**

- 1) ocenę/analizę istniejących praktyk i procedur w celu identyfikacji uprzedzeń ze względu na płeć (diagnoza obecnej sytuacji);
- 2) identyfikowanie i wdrażanie działań zmierzających do eliminacji wszelkich uprzedzeń;
- 3) wyznaczanie celów i monitorowanie postępów w promowaniu równości płci przy pomocy odpowiednich wskaźników.



## 2. Diagnoza obecnej sytuacji

W 2022 r. średnioroczna liczba osób zatrudnionych w Puławskim Parku Naukowo - Technologicznym to 34,75, w tym 17,33 kobiet, co stanowi 49,87% wszystkich pracowników. Opracowanie Planu Równości Płci rozpoczęto od analizy odsetka pracowników według płci zatrudnionych na dwóch typach stanowisk: biurowych i gospodarczych oraz na poszczególnych stanowiskach.

W tabelach 1-3 poniżej, przedstawiono liczbę pracujących oraz odsetek kobiet w podziale na rodzaj stanowiska (biurowe i gospodarcze) oraz według specyfiki zajmowanego stanowiska.

Stanowisko	Roczna średnia liczba pracowników	w tym kobiet	w tym kobiet w %
Pracownik biurowy	30,75	15,33	49,85
Pracownik gospodarczy	4	2	50

Tabela 1. Liczba i odsetek pracowników według płci w podziale na typy stanowisk. Dane za 2022 r.

Według analizy stanu osobowego na dzień 31 grudnia 2022 r. zatrudnionych w PPN-T było 34 pracowników. Powyższe dane wskazują, że zarówno w przypadku pracowników biurowych jak i gospodarczych, nie występują znaczne różnice w liczbie zatrudnionych kobiet i mężczyzn co powoduje że, nie zachodzi tu dysproporcja płci.

Stanowisko	Roczna średnia liczba pracowników	W tym kobiet	W tym kobiet w %
Wyższe kierownictwo PPN-T (Prezes Zarządu)	1	0	0
Kierownik działu	4	3	75
Pracownik biurowy	25,75	12,33	46,09
Pracownik gospodarczy	4	2	50

Tabela 2. Liczba i odsetek pracowników według płci na poszczególnych stanowiskach urzędniczych.

Stanowiska biurowe zajmuje łącznie 25,75 osób, w tym 12,33 kobiety i 13,42 mężczyzn. Wśród kadry kierowniczej wyższego i średniego szczebla PPN-T jest 2 mężczyzn i 3 kobiety. Powyższe dane wskazują, że generalnie wśród stanowisk kierowniczych kobiety stanowią większość. W przypadku wszystkich pracowników biurowych różnica płci jest nieznaczna.



Stanowisko	Roczna średnia liczba pracowników	W tym kobiet	W tym kobiet w %
Pracownik gospodarczy	4	2	50

Tabela 3. Liczba i odsetek pracujących według płci na poszczególnych stanowiskach gospodarczych.

Łącznie na stanowiskach gospodarczych pracuje 4 pracowników, w tym 2 kobiet i 2 mężczyzn. W tej grupie nie istnieje dysproporcja płci. Wszystkie polityki, procedury i procesy wdrożone dotychczas w PPN-T, w tym m.in. instrukcja pracy, regulamin wynagradzania i umów, są niedyskryminujące i gwarantują wszystkim pracownikom równe prawa.

### 3. Plan działania na rzecz równouprawnienia płci

Puławski Park Naukowo-Technologiczny planuje utrzymać i pogłębić skutki podjętych dotychczas działań równościowych w celu zapewnienia pracownikom równych szans, aby czuli się zmotywowani do rozwoju swojego potencjału. Plan zawiera jasno określone cele, m.in. wspieranie kariery rozwoju i ułatwienia godzenia życia zawodowego i rodzinnego.

Plan Równości Płci w Puławskim Parku Naukowo-Technologicznym obejmuje następujące cele i działania w celu osiągnięcia określonych wskaźników:

Rodzaj działania	Akcje i jednostki odpowiedzialne za ich realizację	Wskaźnik
Podnoszenie świadomości nt. znaczenia równości, problemów i wzmocnienia pozytywnego nastawienia do różnorodności.	Prowadzenie szkoleń/spotkań dotyczących antydyskryminacji. Cykliczna dystrybucja materiałów informacyjnych	Liczba wewnętrznych szkoleń - 1 trening na rok. Liczba uczestników szkoleń wewnętrznych - 100% PPN-T pracownicy.
Zapewnienie równości w procesie rekrutacyjnym.	Zastosowanie języka równości w opublikowanej ofercie pracy	Liczba wolnych miejsc, ogłoszenia napisane w równości języka – 100%.
Wsparcie dla pracowników i pracownic w podnoszeniu kwalifikacji i rozwijaniu umiejętności.	Wdrożenie szkoleń dla pracowników i pracownic zgodnie z planem szkoleniowym przygotowywanym corocznie przez każdy dział	Analiza potrzeb w zakresie wspierania profesjonalnej kariery/rozwoju – co roku do końca stycznia. Cykliczny mailing wewnętrzny zawierający informację o możliwości szkoleń/ kursów – 2 mailingi na rok.



# Puławski Park Naukowo-Technologiczny

Promowanie równości płci poprzez udział w procesach decyzyjnych kobiet i mężczyzn.	Realizacja kursów/szkoleń dotyczące rosnącego przywództwa kompetencji wśród kobiet	Liczba ukończonych Kursów/szkoleń/przekazywanych informacji przygotowujących w zakresie rosnącego przywództwa kompetencji wśród kobiet – 2 treningi
Ułatwianie połączenia pracy i życia rodzinnego.	Bieżąca diagnostyka ww. potrzeby osób powracających do pracy po rodzicielstwie/urlopie. Przygotowanie systemu pracy bardziej elastycznej, w granicach obowiązującego prawa, pozwalając na łączenie profesjonalnej pracy z obowiązkami opieki	Zapoznanie z potrzebami mężczyzn i kobiet
Przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć i przemoc (m.in. molestowanie) jak i ochrona i wsparcie jej ofiar.	Rozpowszechnianie procedur Przeciwdziałania dyskryminującemu zachowaniu na podstawie płci pomiędzy pracownikami i pracownicami PPN-T.	Liczba kobiet i pracowników płci męskiej poinformowanie o procedurach – 100%.

## 4. Wnioski

### Założenia planu na rzecz równości płci

Głównymi celami wdrażania Planu działania na rzecz równouprawnienia płci są:

- ✓ Podnoszenie świadomości znaczenia kwestii równościowych i wzmacnianie pozytywnego nastawienia do różnorodności,
- ✓ Zapewnienie równości w procesach rekrutacyjnych,
- ✓ Wsparcie pracowników i pracownic w podnoszeniu kwalifikacji i rozwijaniu swoich umiejętności,
- ✓ Promowanie równego udziału w procesach decyzyjnych kobiet i mężczyzn,
- ✓ Ułatwianie godzenia życia zawodowego i rodzinnego,
- ✓ Przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć (w tym na tle seksualnym), oraz ochrony i wspierania jej ofiar.

### Sposoby realizacji planu równości płci

Wdrożenie Planu GEP zostanie przeprowadzone przy użyciu następujących elementów:

- ✓ Wdrażanie Planu GEP będzie realizowane w następujący sposób - działania dostosowane do potrzeb wszystkich pracowników płci męskiej i żeńskiej PPN-T:
- ✓ Szkolenie pracowników płci żeńskiej i męskiej,
- ✓ Upowszechnianie dobrych praktyk związanych ze wspieraniem rozwoju kariery zawodowej pracowników płci żeńskiej i męskiej,



# Puławski Park Naukowo-Technologiczny

---

- ✓ Uelastycznienie systemu pracy, w granicach obowiązującego prawa, pozwalającego łączyć pracę zawodową z obowiązkami opiekuńczymi,
- ✓ Monitorowanie udziału pracowników płci żeńskiej i męskiej w projektach i szkoleniach,
- ✓ Opracowanie procedur zgłaszania i wspierania osób, które mają doświadczenie przemocy na tle płciowym.

Plan ten został opracowany na podstawie aktualnych danych o sytuacji kobiet oraz mężczyzn zatrudnionych w Puławskim Parku Naukowo-Technologicznym Sp. z o.o. Po jego opracowaniu i wdrożeniu, bieżące monitorowanie równości tych obszarów, dla których zadeklarowane działania, będą realizowane.