



## Spis treści

Wstęp	1
Diagnoza	2
Cele i działania na rzecz równości płci w ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku	3
Wdrożenie celów oraz ich realizacja	5
Wdrożenie „Planu równości płci”	5
Podsumowania	5

## **WSTĘP**

W celu zagwarantowania równego traktowania płci, a także aby przeciwdziałać dyskryminacji w miejscu pracy, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. wprowadza „Plan równości płci w ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.” Niniejszy dokument gwarantuje osobom pracującym i współpracującym w instytucie poszanowanie oraz równe traktowanie bez względu na płeć.

Plan opiera się na obowiązujących aktach prawnych, którymi są w szczególności:

- 1.** 1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483),
- 2.** 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.** 3. Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r., Kodeks rodzinny i opiekuńczy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1359 ze zm.),
- 4.** 4. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r., Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.),
- 5.** 5. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.),
- 6.** 6. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1444 ze zm.).

Cel, który został postawiony to bezpieczne i przyjazne miejsce dla całej społeczności pracującej w instytucie, niezależnie od płci, umożliwienie każdej osobie rozwój w sferze zawodowej, naukowej i osobistej.

Czynnikami, które mają również wpływ na równość płci są w przypadku instytucji kultura organizacyjna, rozwiązania, wewnętrzne procedury, ale także normy kulturowe i życie społeczne, które przenikają do miejsca, w którym pracujemy.

Wdrażając Plan przyczyniamy się do stworzenia lepszego środowiska pracy, rozwijamy talenty, burzymy bariery pomiędzy pracą i życiem pozazawodowym, niwelujemy spowolnianie karier, wzmacniamy zespół i angażujemy się w ciągłą poprawę jakości miejsca pracy

Plan Równości Płci GEP (ang. Gender Equality Plan) dla ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. to strategia zaplanowana na lata 2022-2027.

Komisja Europejska wykazała pięć obszarów, które stanowią kluczową rolę w osiągnięciu równości płci w naukowym środowisku. Każdy obszar został uwzględniony w niniejszym dokumencie. Należą do nich:

- 1.** Równowaga pomiędzy życiem osobistym a zawodowym i kultura organizacyjna instytutu.
- 2.** Równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych.
- 3.** Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery.
- 4.** Włączenie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych.
- 5.** Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwko molestowaniu seksualnemu.

Plan Równości Płci opracowany w ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. koncentruje się na najważniejszych obszarach, które zostały zdefiniowane przez Komisję Europejską.

## **DIAGNOZA**

W 2019 roku (stan na 31 grudnia) liczba osób zatrudnionych w ASM – Centrum

**PLAN RÓWNOŚCI PŁCI NA LATA 2022-2027**  
**ASM – CENTRUM BADAŃ I ANALIZ RYNKU SP. Z O.O.**

Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. wynosiła 25, w tym kobiet zatrudnionych 18. W 2020 roku (stan na 31 grudnia) zatrudnienie wynosiło 22 w tym kobiet zatrudnionych 16. Natomiast w 2021 roku (stan na 31 grudnia) zatrudnienie wynosiło 22 w tym kobiet zatrudnionych 17.

**Tabela nr 1**  
**Pracownicy z podziałem na płeć w 2019, 2020 i 2021 roku.**

PRACOWNICY			
ROK	OGÓŁEM	MĘŻCZYŻNI	KOBIETY
2019	25	7	18
2020	22	6	16
2021	22	5	17

## **CELE I DZIAŁANIA NA RZECZ RÓWNOŚCI PŁCI W ASM – CENTRUM BADAŃ I ANALIZ RYNKU SP. Z O.O.**

1. Równowaga pomiędzy życiem osobistym i zawodowym.
  - a. Analiza potrzeb pracowników i pracowników – rodziców dzieci w wieku przedszkolnym oraz szkolnym,
  - b. Analiza potrzeb pracowników i pracowników – osób sprawujących opiekę nad osobami chorymi, niepełnosprawnymi w rodzinie,
  - c. Analiza potrzeb pracowników i pracownicz w celu pogodzenia obowiązków zawodowych i osobistych (rodzinnych),
  - d. Szkolenie pracowników i pracownicz z zarządzania czasem osobistym i zawodowym,
  - e. Program wsparcia dla rodziców powracających po urlopie macierzyńskim, wychowawczym,

- f. Umożliwienie pracy w domu (pracy zdalnej), pracy z elastycznym czasem pracy, który jest jednocześnie zgodny z wewnętrzną organizacją pracy,
  - g. Elastyczny czas pracy dla pracowników – mężczyzn w celu zaangażowania się w życie rodzinne,
  - h. Wymiana informacji na temat zmian w prawie pracy dotyczących rodzicielstwa.
- 2. Płeć a decyzyjność i przywództwo.**
- a. Analiza udziału pracownic i pracowników na szczeblach wyższych stanowisk pracy,
  - b. Analiza udziału pracownic i pracowników w panelach dyskusyjnych, konferencjach,
  - c. Analiza udziału pracownic i pracowników w zespołach badawczych.
  - d. Akcje promocyjne, szkolenia zwiększające świadomość na temat równości płci, dyskryminacji.
- 3. Zapewnienie równości płci w procesie rekrutacyjnym.**
- a. Język neutralny płciowo w trakcie procesu rekrutacyjnego,
  - b. Równowaga płci w trakcie wyboru kandydatów w procesie rekrutacyjnym,
  - c. Oferty pracy bez promocji płci na poszczególne stanowiska pracy.
- 4. Przeciwdziałanie przemocy i złych praktyk.**
- a. Opracowanie dokumentu – procedury wskazującej jak przeciwdziałać przemocy oraz w jaki sposób zapobiegać i zwalczać złe praktyki z równością płci w tle,
  - b. Opracowanie wewnętrznej procedury zgłoszeń mobbingu, molestowania,
  - c. Zapewnienie ochrony sygnalistom,
  - d. Opracowanie i prowadzenie rejestru zgłoszeń naruszeń,

- e. Akcje informacyjne dla pracowników i pracowników o tematyce przeciwdziałania przemocy i złych praktyk.

## **WDROŻENIE CELÓW ORAZ ICH REALIZACJA**

Termin realizacji wszystkich powyższych celów przewidziany jest na cały okres, w którym obowiązuje dokument „Plan równości płci”

## **WDROŻENIE „PLANU RÓWNOŚCI PŁCI”**

- 1.** Plan równości płci jako plan działań na lata 2022-2027 w kwestii równości płci.
- 2.** Zestawienie niezbędnych działań, dostosowania istniejących albo wprowadzenia nowych procedur, sposobu przekazu informacji o nieprawidłowościach, ochronie osób zgłaszających naruszenia lub proponowanych działaniach naprawczych.
- 3.** Opublikowanie Planu poprzez Zarządzenie oraz przedstawienie dokumentu jako obowiązującego materiału dla całej placówki.
- 4.** Opublikowanie Planu na stronie internetowej [www.asresearch.pl](http://www.asresearch.pl)
- 5.** Przekazanie informacji na temat Planu wszystkim pracownikom i pracownikom instytutu poprzez środki komunikacji elektronicznej.
- 6.** Plan w trakcie realizacji wskazanych w nim założeń będzie analizowany nie rzadziej niż raz w roku. W miarę potrzeby zostaną naniesione aktualizacje.

## **PODSUMOWANIE**

Przyjęty dokument „Plan równości płci w ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. na lata 2022 – 2027 został opracowany m.in. w oparciu o dane kadrowe.

Dokument ma służyć wszystkim zatrudnionym osobom w instytucie ASM. Plan będzie podstawą do utworzenia stanowiska pełnomocnika ds. równości płci, który będzie łącznikiem pomiędzy pracownikami, pracownicami a Zarządem instytutu. Posłuży także jako stały punkt kontaktowy. Będzie odpowiadał za aktualizację i zmiany w niniejszym dokumencie, szkolenia, akcje promocyjne i informacyjne. Plan stworzy fundamenty pod bardziej przyjazne środowisko pracy, lepsze warunki pracy w ASM.





research  
solutions  
strategy



ASMRESEARCH.PL

NEURODATA.PL

Od 25 lat  
wskazujemy  
drogę

