PLAN RÓWNOŚCI PŁCI 2026-2030

LUBELSKI PARK NAUKOWO TECHNOLOGICZNY

Wstęp

Podstawowym celem **Planu Równości Płci Lubelskiego Parku Naukowo-Technologicznego S.A.** jest zapewnienie równego traktowania oraz równych szans wszystkim osobom, niezależnie od płci, wieku, statusu ekonomicznego, pochodzenia etnicznego oraz pozostałych cech indywidualnych. Promowanie równości i wdrażanie jej nie powinno być tematem kontrowersyjnym, a czymś naturalnym, co w przyszłości może poprawić każde miejsce pracy. Dzięki zróżnicowaniu kadra pracownicza ma dostęp do bardziej obszernego oraz kreatywnego podejścia do istotnych zagadnień, występujących problemów oraz nowych pomysłów. Beneficjentami Planu są wszyscy pracownicy LPNT, gdyż dyskryminacja dotyka każdego, niezależnie od płci, a krzywdzące wzorce kulturowe muszą zostać zmienione. Podstawową wartością Unii Europejskiej i powszechnie uznanym prawem człowieka jest równość płci. Jest to element potrzebny dla odpowiedniego dobrobytu, bezpieczeństwa, wzrostu gospodarczego oraz sprawiedliwych rządów.

Podstawą prawną założeń merytorycznych i realizacji Planu Równości są dokumenty:

I. Konstytucja RP.

II. Dyrektywa 76/207/EWG w sprawie równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy.

III. 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.

IV. Kodeksy w tym m.in. pracy, karny, cywilny.

1

Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym

2

Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym

3

Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej

4

Włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych

5

Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu

Planowane i podjęte działania na rzecz równouprawnienia Według Planu Równości Płci w Horyzoncie Europa

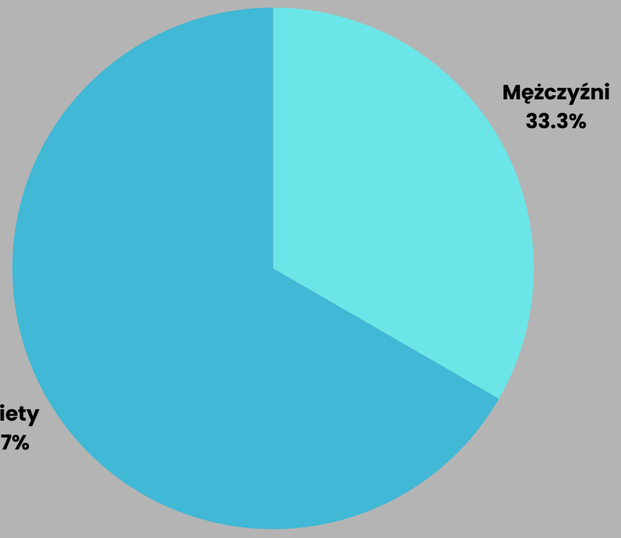
ANALIZA OBECNEJ SYTUACJI

W LPNT S.A. w 2025 roku średnioroczne zatrudnienie wynosiło 23,64 pracowników w przeliczeniu na etaty, a w osobach było to 26,60 pracowników, w tym 19,60 kobiet i 7 mężczyzn. Poniżej dokonano analizy odsetka funkcji kierowniczych według płci. Dwa z trzech stanowisk kierowniczych zajmują kobiety. Ponadto stanowisko Prezesa Zarządu LPNT S.A. również obejmuje kobieta.

Rozkład struktury płci w LPNT S.A.
(Stan na dzień 31.12.2025r)

28% **72%**

Najwyższe funkcje kierownicze w LPNT S.A. w 2025 r.
(Dyrektorzy działu w tym Główny księgowy)



LUBELSKI PARK NAUKOWO TECHNOLOGICZNY

Prezes Zarządu -
Magdalena Stachyra

Rozkład płci wśród osób pracujących w LPNT S.A.
(stan na 31.12.2025 r.)

Kobiety stanowią ponad 2/3 ogólnej liczby pracowników LPNT S.A. W poszczególnych komórkach organizacyjnych. W większości działów przeważają kobiety, z wyjątkiem Działu Infrastruktury i Administrowania Obiektami, gdzie większość stanowią mężczyźni.

Komórka organizacyjna stanowisko	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
Dział Projektów	7	7 (100%)	0 (0%)
Dział Finansowo-Księgowy	5	4 (80%)	1 (20%)
Dział Rozwoju	1	1 (100%)	0 (0%)
Dział Infrastruktury i Administrowania Obiektami	7	1 (14%)	6 (86%)
Dział Organizacyjno-Prawny	4	4 (100%)	0 (0%)
Dział Zamówień Publicznych	1	1 (100%)	0 (0%)

Przedstawione wcześniej dane wskazują na pewną dysproporcję płci – większość pracowników to kobiety. W strukturze zatrudnienia widać pewne różnice między działami, które odzwierciedlają charakter wykonywanej pracy oraz uwarunkowania rynku pracy. W działach o charakterze technicznym pracują częściej mężczyźni, co związane jest z kwalifikacjami wymaganymi na tych stanowiskach. Zgodnie ze statystykami GUS* w zawodach takich jak operatorzy, monterzy maszyn i urządzeń pracuje więcej mężczyzn niż kobiet. W pozostałych działach kobiety stanowią znaczną część zespołów, co także odpowiada ogólnym trendom rynku pracy i preferencjom kandydatów. Struktura rynku pracy w Polsce pod względem płci kształtuje się podobnie, tj. kobiety przeważają w takich grupach zawodów jak pracownicy biurowi, specjaliści.

Wdrożone w LPNT S.A. regulamin pracy, regulamin wynagradzania, struktura organizacyjna oraz umowy zawiązywane z pracownikami przewidują przeciwdziałanie dyskryminacji i gwarantują wszystkim pracownikom równe prawa.
Budynek jest w pełni przystosowany do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. LPNT S.A. dokłada wszelkich starań, aby każdy był traktowany równo i miał zapewniony swobodny, komfortowy dostęp do przestrzeni oraz usług, niezależnie od swoich możliwości.

*Główny Urząd Statystyczny, Rocznik Statystyczny Pracy 2025, 2025 r., str. 57

Projekty w LPNT

LPNT S.A. realizuje szereg projektów unijnych. Projekty realizowane są w sposób równościowy, zgodnie z politykami horyzontalnymi i przepisami krajowymi, min. zgodnie z **polityką równości szans kobiet i mężczyzn**. Zespoły projektowe wybierane są na podstawie wiedzy, kompetencji i kwalifikacji. Pracownicy używają języka równościowego, wrażliwego na płeć, niedyskryminującego i zrozumiałego dla każdej z grup społecznych przewidzianych w projektach oraz zostają przeszkoleni nt. zasad równości kobiet i mężczyzn. Każdy z projektów Projekt zarządzany jest zgodnie z **zasadą równości szans kobiet i mężczyzn** (elastyczne godziny pracy pozwalające godzić obowiązki życia zawodowego i prywatnego, elastyczne formy zatrudnienia najbardziej korzystne w punktu widzenia personelu projektu, możliwość pracy zdalnej przy założeniu obecności w biurze min. 1 członka zespołu).

Ponadto projekty dofinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego są realizowane zgodnie ze **standardem minimum realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn**. Wdrożone działania umożliwiają osiągnięcie stanu, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i równe obowiązki. Kobiety i mężczyźni mają równy dostęp do korzystania z zasobów finansowych oraz szans rozwoju oferowanych w ramach projektów. Zasada równości kobiet i mężczyzn gwarantuje możliwość wyboru drogi życiowej bez ograniczeń wynikających ze stereotypów płciowych. Wskaźniki projektu są konstruowane na podstawie analizy rynkowej z uwzględnieniem powyższych zasad. Poniżej tabela przedstawiająca przykładowe projekty i wybrane wskaźniki w tychże projektach w LPNT S.A.

09.06

Park Nowych Kwalifikacji dla MŚP

10.06

Lubelski Park Nowych Możliwości

09.03

Lubelski Park Przedsiębiorczości

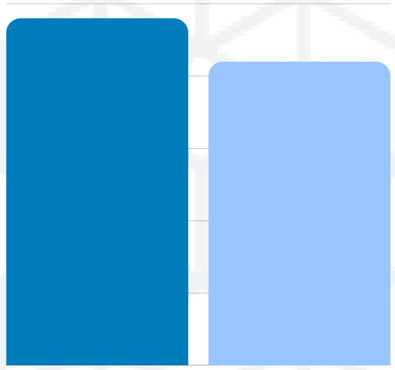
Dofinansowanie szkoleń dla pracodawców i pracowników z sektora MŚP

Około **60%** przeszkolonych osób to kobiety

Udzielanie wsparcia w zakresie umiejętności lub kompetencji podstawowych

Ponad ⅔ osób, którym udzielono wsparcia to kobiety

Dofinansowania i szkolenia do podjęcia działalności gospodarczej



45 osób podjęło działalność w tym:
24 kobiet
21 mężczyzn

Cele i planowane działania Planu Równości Płci

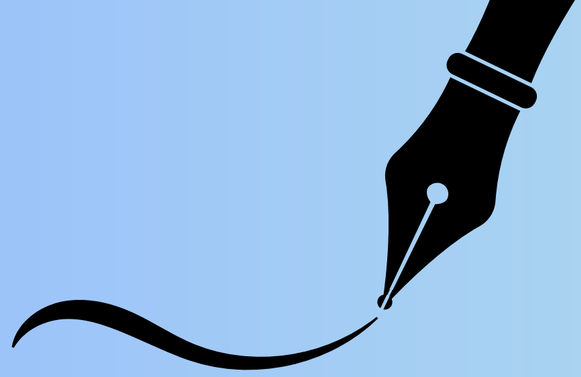
Obszar 1: **Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem rodzinnym a zawodowym**

Działania:

- Umożliwienie korzystania z elastycznego czasu pracy, który jest określony w regulaminie wewnętrznym LPNT
- Organizowanie wewnętrznych szkoleń lub akcji informacyjnych, mających na celu zwiększenie świadomości równości płci i dyskryminacji
- Wspieranie pozytywnych zachowań wśród pracowników i przeciwdziałanie szkodliwym praktykom
- Określanie potrzeb osób, które wracają z urlopów rodzicielskich i wychowawczych, wprowadzając działania wspierające
- Dopłaty do żłobków i przedszkoli

Mierniki

- Aktualizowanie regulaminu pracy w LPNT
- Wskaźnik liczby odbytych szkoleń/akcji informacyjnych
- Liczba osób korzystająca z dopłat



Obszar 2: **Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym**

Działania:

- Analiza ze względu na płeć osób zatrudnionych na szczeblu kierowniczym
- Przejrzyste kryteria awansu: jasne i obiektywne wymagania dla stanowisk kierowniczych
- Szkolenia dla kadry kierowniczej: uświadamianie o uprzedzeniach i promowanie równości w decyzjach personalnych

Mierniki:

- Wskaźnik % kobiet awansowanych /% mężczyzn awansowanych
- Wskaźnik liczby odbytych szkoleń
- Wskaźnik stanowisk kierowniczych obsadzonych zgodnie z jasno określonymi kryteriami

Obszar 3: **Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej**

Działania:

- Wprowadzenie nazw stanowisk neutralnych płciowo w LPNT
- Ogłoszenia rekrutacyjne napisane językiem równości a sam proces nastawiony na wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe adekwatne do danego stanowiska
- Określenie polityki szkoleniowej
- Analiza i raportowanie kandydatów wg płci

Mierniki

- Coroczny raport dotyczący ogłoszeń rekrutacyjnych i ich standardów
- Aktualizacja polityki szkoleniowej
- Wskaźnik % kobiet/mężczyzn zaproszonych na rozmowę
- Wskaźnik % kobiet/mężczyzn aplikujących

Obszar 4: **Włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych**

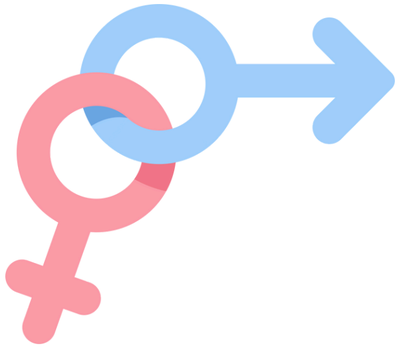
Działania:

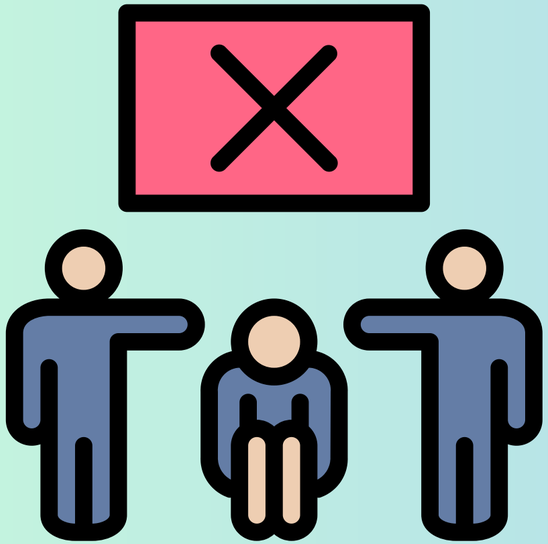
- Programy szkoleniowe i edukacyjne uwzględniają zagadnienia równości płci oraz analizę płci w badaniach i innowacjach.
- Materiały edukacyjne i szkoleniowe regularnie przeglądane pod kątem równości płci i braku stereotypów.
- Gromadzenie i analizowanie danych w podziale na płeć, gdy ma to znaczenie dla jakości i rzetelności wyników
- Uwzględnianie zagadnienia równości płci w biuletynie LPNT

Mierniki:

- Ocena danych ze względu na płeć
- Wskaźnik ilości artykułów napisanych przez kobiety/mężczyzn
- Ocena treści dydaktycznych pod kątem perspektywy płci
- Wskaźnik = (liczba projektów, które uwzględniają płeć / całkowita liczba projektów) × 100%

Obszar 5: **Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu**





Działania:

- Udostępnianie i rozpowszechnianie materiałów informacyjnych oraz organizowanie szkoleń antymobbingowych
- Aktualizacja regulaminów oraz procedur antymobbingowych oraz zgłaszania nieodpowiednich zjawisk takich jak przemoc, dyskryminacja, molestowanie
- Aktualizacja procedur związanych z ochroną sygnalistów
- Monitorowanie i raportowanie przypadków

Mierniki:

- Aktualizowanie regulaminów/procedur w LPNT
- Wskaźnik liczby odbytych szkoleń/akcji informacyjnych
- Statystyki zgłoszeń, działań podjętych, działań prewencyjnych

Podsumowanie i wnioski

Jak przedstawia Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE), Polska zdobyła 57,8 na 100 punktów w Indeksie Równości Płci w 2025 roku i uklasyfikowała się na 19 miejscu w Unii Europejskiej, biorąc pod uwagę równość płci. Indeks ten z biegiem czasu poprawia się, lecz nadal nie jest blisko średniej Europejskiej.
Polska dobrze radzi sobie w równości, jeżeli chodzi o uczestnictwo kobiet i mężczyzn na rynku pracy, równość w zakresie dochodów, podział czasu poświęcanego na pracę nieodpłatną, opiekę oraz aktywność społeczną. Gorzej sobie radzi w takich polach jak edukacja i kształcenie, równości na stanowiskach decyzyjnych i dostęp do usług zdrowotnych.

Wskaźniki powyżej średniej UE

Wskaźniki poniżej średniej UE

https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025/country/PL

Plan równości Płci Lubelskiego Parku Naukowo-Technologicznego S.A. to krok w stronę przeciwdziałania stereotypom dotyczących płci i dyskryminacji, poszerzenia wiedzy i kultury. Rozwiązania te ułatwią godzenie życia rodzinnego z zawodowym, zapewnią równość w procesach rekrutacyjnych, zapewnią ochronę przed przemocą ze względu na płeć i wprowadzą realne wsparcie dla pracowników LPNT S.A. Realizacja GEP podlega monitorowaniu i okresowej ewaluacji, umożliwiającej dostosowanie działań do zmieniających się uwarunkowań prawnych i społecznych. Plan wpisuje się w długofalowe podejście instytucji do polityk równościowych zgodnych z prawem krajowym i unijnym.

01 Wdrażanie

Stopniowe wdrażanie działań wymienionych w planie równości płci.

02 Monitorowanie

Prowadzony jest systematyczny monitoring efektów wdrożonych działań.

03 Analiza

Wyniki działań są analizowane w celu ich optymalizacji.

LUBELSKI PARK NAUKOWO TECHNOLOGICZNY

W razie pytań zapraszamy do kontaktu

biuro@lpnt.pl

+48 (81) 534-61-00

ul. Dobrzańskiego 3, 20-262 Lublin