

Plan Równości Płci
(GENDER EQUALITY PLAN)

W Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytucie Techniki i Aparatury Medycznej

Wprowadzenie

Równouprawnienie kobiet i mężczyzn stanowi jeden z celów Unii Europejskiej. Na przestrzeni lat prawodawstwo, orzecznictwo i zmiany w Traktatach przyczyniły się do wzmocnienia tej zasady i wdrażania w UE.

Najistotniejszym celem Planu Równości w Sieć Badawcza Łukasiewicz-Instytucie Techniki i Aparatury Medycznej jest zagwarantowanie bezpiecznego miejsca pracy dla wszystkich, bez względu na wiek, płeć czy narodowość, wolnego od dyskryminacji oraz zagwarantowanie obu płciom takich samych warunków zatrudnienia i rozwoju zawodowego.

Jak wynika z ankiety przeprowadzonej w naszym Instytucie, niektóre osoby na swojej drodze zawodowej napotykać różne uprzedzenia lub przeszkody, takie jak np. brak wsparcia członków rodziny w związku z pełnieniem obowiązków służbowych, czy brak czasu na rozwój zawodowy w związku z pełnieniem roli opiekuna/ki nad dziećmi itp.

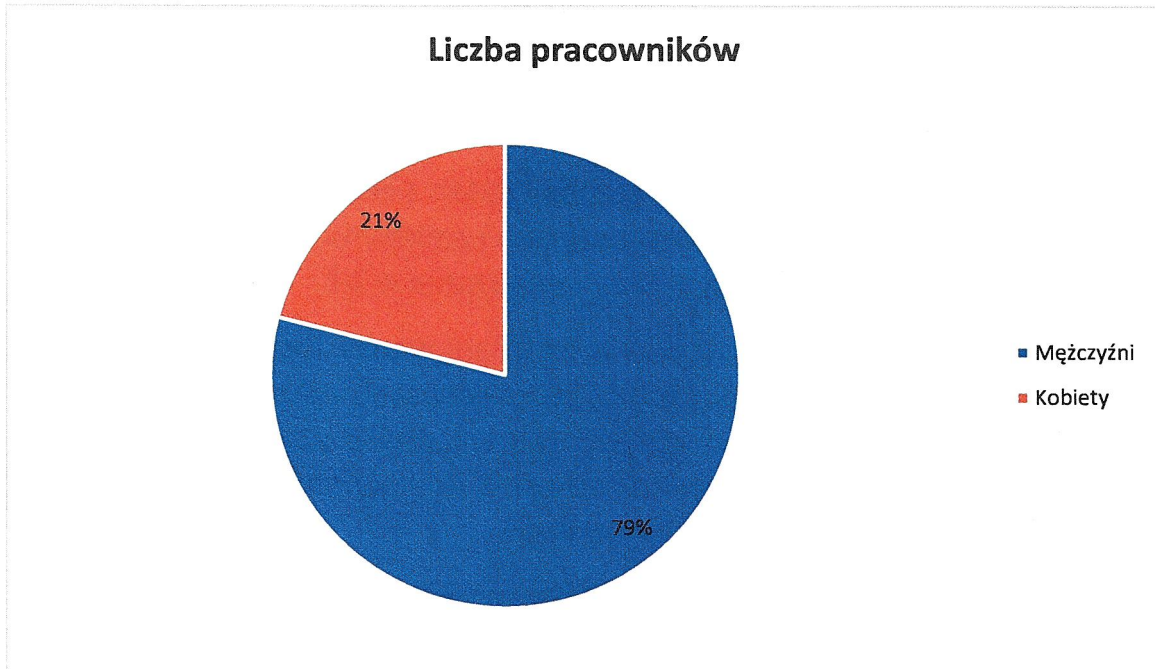
Zauważamy również, że nie wszystkim udaje się w jednakowym stopniu korzystać z oferowanych możliwości rozwoju zawodowego.

Przyjęte cele i działania, które zawarto w niniejszym Planie bazują na wnioskach z przeprowadzonej diagnozy dotyczącej struktury zatrudnienia oraz wynikach konsultacji wewnętrznych, zorganizowanych przez Centrum Łukasiewicz w 2021 r. Stanowią one strategię w zakresie wdrożenia zasad równości płci i akceptacji różnorodności w ramach wewnętrznych procedur Łukasiewicz – ITAM oraz umożliwiają tworzenie korzystnego środowiska pracy oraz wspieranie swobodnego rozwoju zawodowego, w tym rozwoju naukowego, co w efekcie przyczyni się do wzmocnienia pozycji naukowo-badawczej Instytutu w otaczającym środowisku.

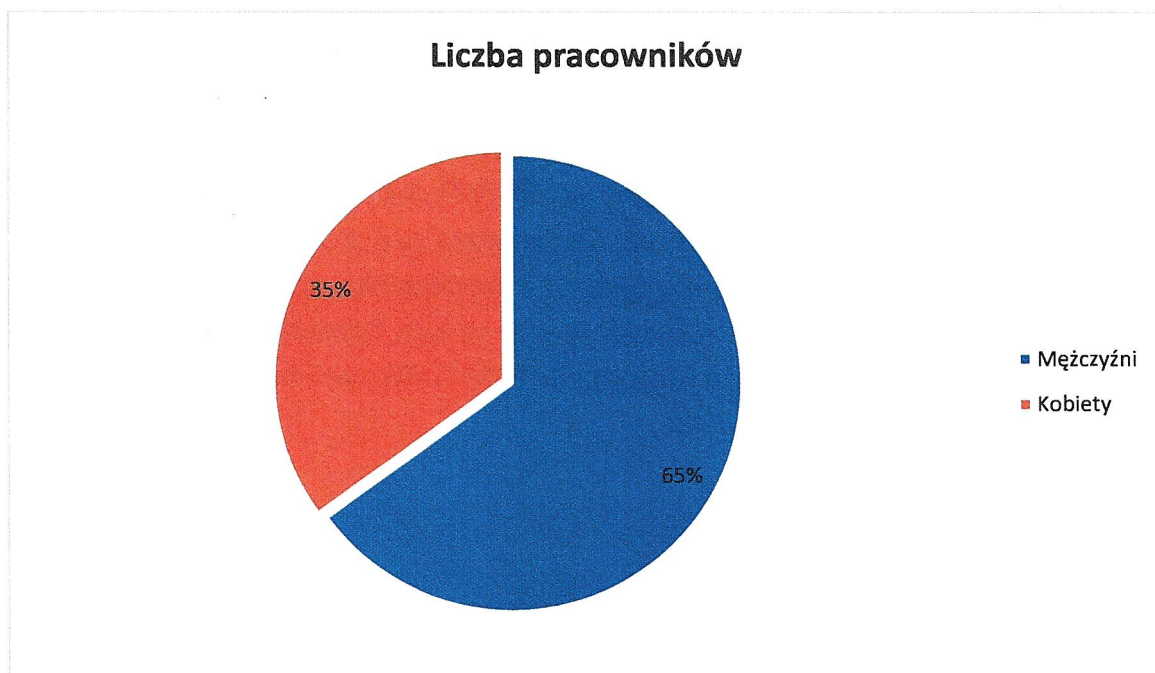
Diagnoza

Punktem wyjścia do niniejszej analizy były dane z 2020 r.

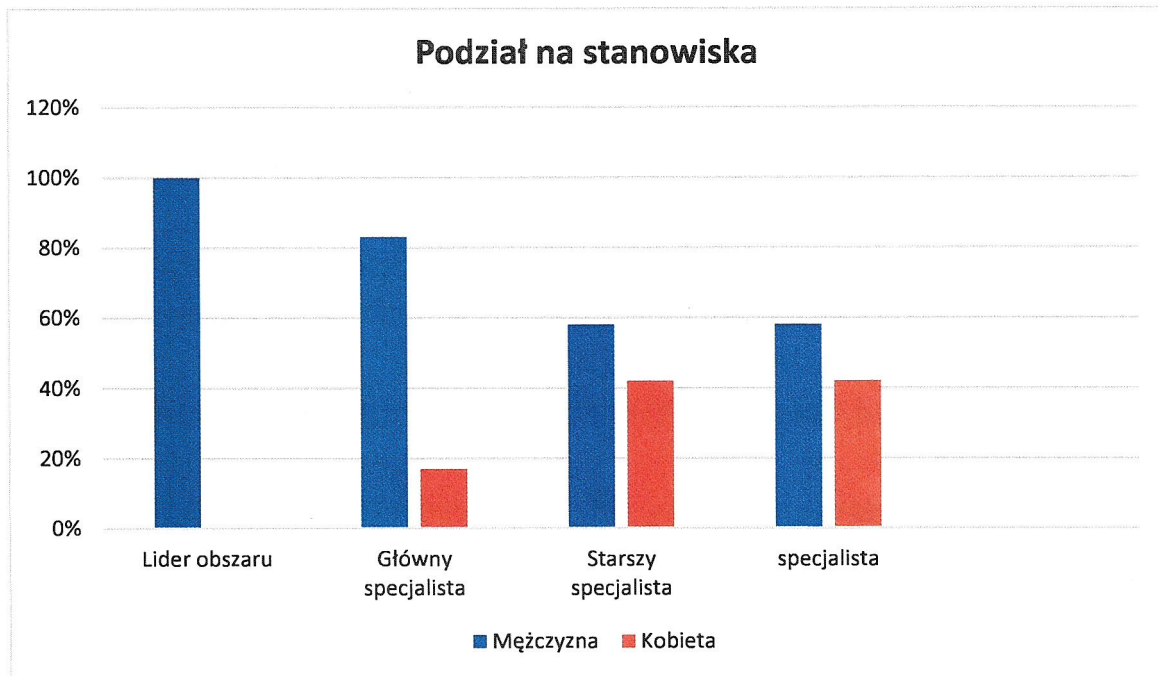
Pion badawczy



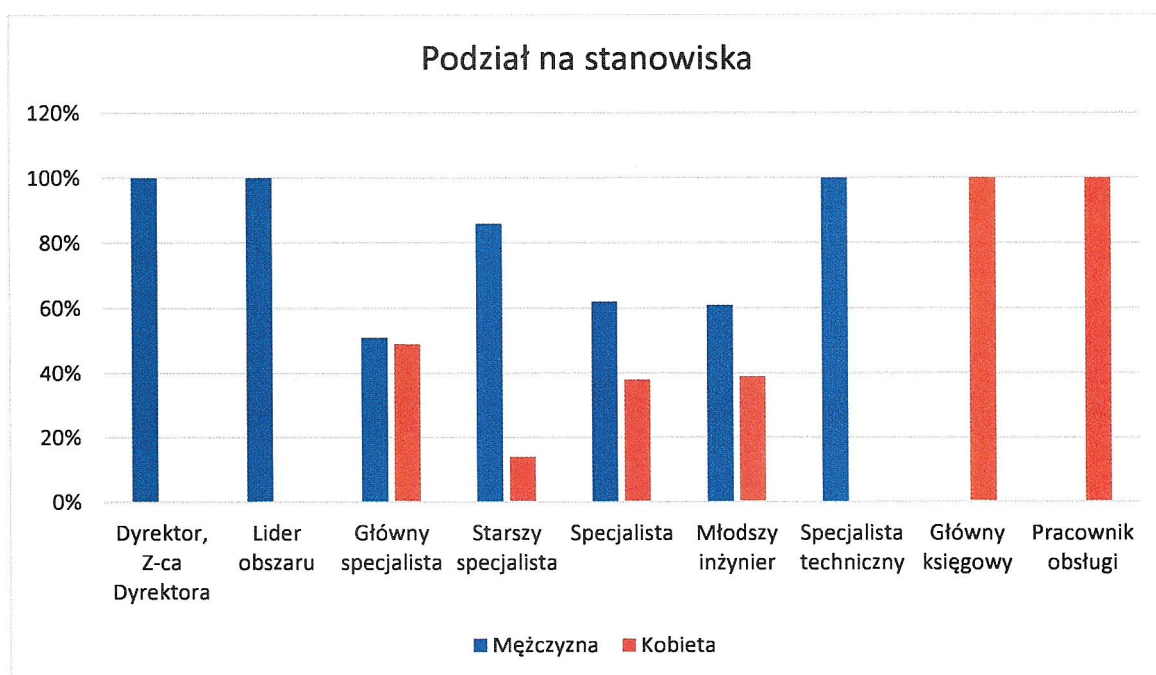
Pion wsparcia



Pion badawczy



Pion wsparcia



Cele

1. Zapewnienie pracownikom względnie elastycznych warunków pracy, żeby mogli pogodzić życie rodzinne z zawodowym (np. praca zdalna, indywidualny rozkład czasu pracy).
2. Zwiększenie znajomości zasad dotyczących równości płci w zatrudnieniu
-> przeprowadzenie szkoleń dla kierowników.
3. Wprowadzenie rejestru zgłoszeń dot. łamania zasad równości płci.
4. Zagwarantowanie kobietom i mężczyznom jednakowego dostępu do możliwości rozwoju zawodowego i naukowego.
5. Zachowanie zasad równości płci w procesie rekrutacji i awansów zawodowych.
6. Monitorowanie danych dotyczących zachowania równości płci w celu okresowego raportowania i doskonalenia w tym obszarze.

DYREKTOR

dr hab. inż. Janusz Wróbel