



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

dla Łukasiewicz – Instytutu Technologii Eksploatacji
na lata 2022-2025

SPIS TREŚCI

3 **Wprowadzenie**

5 **Diagnoza**

5 **Wyniki**

9 **Cele główne**

11 **Plan działań**

11 **Cel 1**

Wspomaganie rozwoju karier zawodowych kobiet i mężczyzn wraz z określeniem mechanizmów zapewniających równowagę pomiędzy życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym

12 **Cel 2**

Zwiększenie równowagi reprezentacji płci w kadrze zarządczej, gronach decyzyjnych oraz wprowadzenie zasad równościowych w kontekście procesów wynagradzania

13 **Cel 3**

Przeгляд i uaktualnienie procedur przeciwdziałających wszelkim przejawom przemocy i dyskryminacji, z uwzględnieniem obszaru procesów rekrutacyjnych

14 **Cel 4**

Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych wśród pracowników oraz uwzględnienie kwestii równości płci podczas prowadzenia badań i upowszechniania wyników projektów.

15 **Monitoring realizacji planu**

15 **Podsumowanie**

WPROWADZENIE

Plan Równości Płci ma na celu likwidację uprzedzeń i instytucjonalnych przeszkód tak by wszystkim w równym stopniu udało się skorzystać z możliwości rozwoju zawodowego. Napotkane bariery, wynikające z nierówności płci, mogą skutecznie spowalniać rozwój kariery w szczególności kobiet, które z racji różnych przejawów dyskryminacji oraz utrudnień w łączeniu pracy z życiem rodzinnym rezygnują, spowalniają lub tracą zainteresowanie rozwojem naukowym i zawodowym. Przeszkody mogą również negatywnie wpływać na karierę mężczyzn, którzy starają się połączyć obie sfery życia – zawodową i rodzinną. W każdym przypadku konieczne jest wprowadzenie działań równościowych i wspierających rozwój karier pracowników organizacji badawczych.

Działania na rzecz propagowania idei równości płci stanowią jeden z priorytetów Unii Europejskiej, co zostało podkreślone zarówno w założeniach programu Horyzont Europa, jak i uprzednio, w praktykach stosowanych przez Europejską Przestrzeń Badawczą (The European Research Area, ERA) w ramach współpracy z państwami członkowskimi i organizacjami badawczymi.

W oparciu o krajowe i europejskie rekomendacje w zakresie działań równościowych oraz dobre praktyki stosowane w instytucjach szkolnictwa wyższego oraz organizacjach badawczych opracowano **Plan Równości Płci dla Łukasiewicz - Instytutu Technologii Eksploatacji**.

Niniejszy Plan opiera się na założeniach zawartych w Dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE 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). Postanowienia zawarte w Planie są również zgodne z aktami prawnymi, takimi jak:

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

Plan Równości Płci dla Łukasiewicz - Instytutu Technologii Eksploatacji, zawiera propozycję działań, których realizacja przyczyni się do zapobiegania ewentualnym

przejawom nierówności płci, w tym dyskryminacji i uprzedzonym w Instytucie oraz zapewni równy dostęp do wiedzy, umiejętności i szans rozwoju zawodowego wszystkim pracownikom.

Jego zasadniczym przesłaniem jest dążenie, by Łukasiewicz – ITeE był miejscem bezpiecznym dla wszystkich, funkcjonującym z poszanowaniem równości i różnorodności, wolnym od dyskryminacji, oraz by zapewniał swobodę rozwoju, w tym naukowego. Wdrożenie zasad równości płci i akceptacji różnorodności w ramach wewnętrznych procedur Łukasiewicz - ITeE umożliwi tworzenie korzystnego środowiska pracy oraz wspieranie swobodnego rozwoju naukowych talentów, co w efekcie przyczyni się do wzmocnienia pozycji naukowo-badawczej Instytutu w konkurencyjnym otoczeniu. Przyjęte cele i działania, które zawarto w niniejszym Planie, są wynikiem analizy dotychczasowych praktyk i procedur stosowanych wewnątrz Łukasiewicz – ITeE, przeprowadzonej w celu zidentyfikowania i skorygowania wszelkich obszarów, w których można napotkać różnego rodzaju uprzedzenia lub przeszkody w relacji do kwestii płci. Plan Równości Płci dla Łukasiewicz- ITeE bazuje także na wnioskach z przeprowadzonej diagnozy dotyczącej struktury zatrudnienia oraz wynikach konsultacji wewnętrznych, zorganizowanych przez Centrum Łukasiewicz w 2021 r. Stanowi kompleksową strategię, której realizację przewidziano na 4 lata: 2022-2025. W Planie określono 4 Cele główne wraz z opisem poszczególnych działań. W każdym przypadku wyznaczono osoby odpowiedzialne za realizację zadań oraz określono sposób monitorowania efektów za pomocą przypisanych wskaźników efektywności.



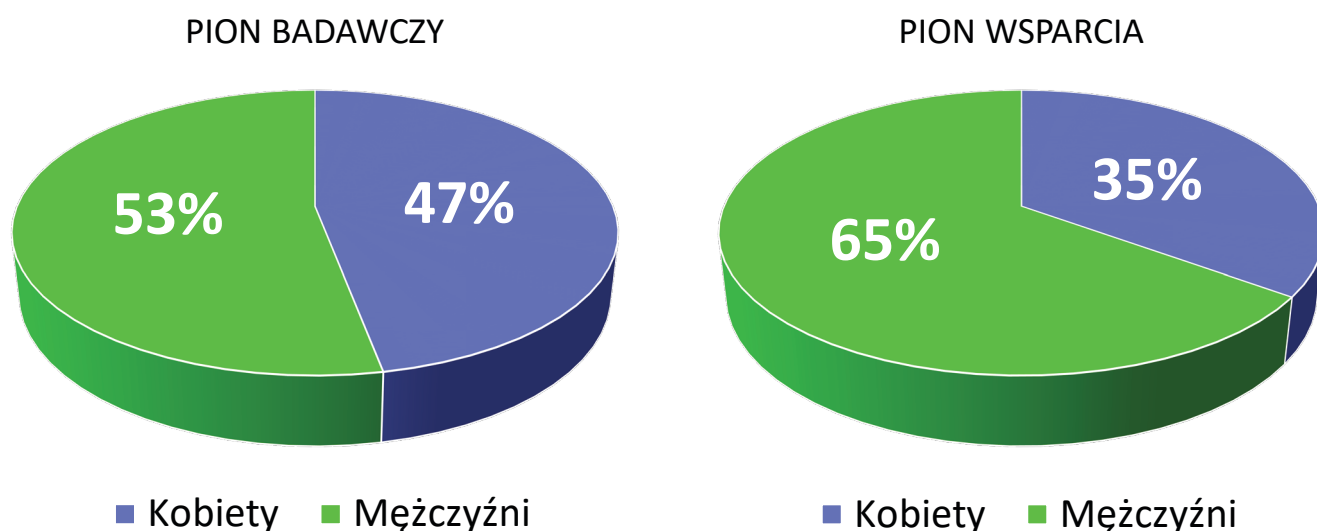
Diagnoza

Punktem wyjścia do niniejszej analizy było scharakteryzowanie ogólnej struktury płci osób zatrudnionych w Łukasiewicz – ITeE, z podziałem na pion: badawczy i wsparcia. Kolejnym elementem diagnozy było określenie, jak kształtuje się podział stanowisk, w celu identyfikacji i przeciwdziałania ewentualnym przejawom nierówności. W dalszej części poddano analizie pełnienie funkcji kierowniczych w podziale na płeć. Określono dominujące grupy wiekowe wśród zatrudnionych osób. Ostatnia część diagnozy dotyczyła weryfikacji liczby posiadanych tytułów i stopni naukowych wśród zatrudnionych kobiet i mężczyzn w 2020 r.

Wyniki

Według danych za 2020 rok, w Łukasiewicz – ITeE było łącznie zatrudnionych 189 osób, z czego około 40% stanowiły kobiety (75 kobiet vs. 114 mężczyzn).

Pracownicy Łukasiewicz - ITeE byli zatrudniani w dwóch pionach: badawczym i wsparcia. Struktura płci w poszczególnych pionach kształtowała się następująco:



Wykres 1. Struktura płci osób zatrudnionych w pionie badawczym Łukasiewicz – ITeE, dane z 2020 r.

Wykres 2. Struktura płci osób zatrudnionych w pionie wsparcia Łukasiewicz – ITeE, dane z 2020 r.

Na podstawie graficznej prezentacji danych można stwierdzić, że w 2020 roku w pionie badawczym była zatrudniona porównywalna liczba mężczyzn (53%) i kobiet (47%). Inaczej kształtowała się struktura płci w przypadku osób zatrudnionych w pionie wsparcia. Analiza struktury zatrudnienia w ramach tego pionu wykazała dysproporcję, która mogłaby wskazywać, że mężczyźni są w nim częściej zatrudniani (65% mężczyzn vs. 35% kobiet). Dysproporcja wynika jednak głównie z faktu, iż przedmiotem pracy wielu spośród zatrudnionych osób w tym pionie są zadania przeznaczone głównie dla mężczyzn, które wykonują osoby na stanowiskach, takich jak: frezer, ślusarz, operator CNC, portier, dozorca, elektryk, pracownik obsługi. Co więcej, jest niewiele kobiet na rynku, które wykazują się zainteresowaniem tego typu zawodami oraz posiadają niezbędne w tym zakresie doświadczenie lub wykształcenie.

W dalszej części przeanalizowano, jakie stanowiska obejmowały zatrudnione osoby w Instytucie.

Stanowiska	w liczbach			w procentach	
	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	RAZEM	K%	M%
Główny specjalista	8	18	26	31	69
Starszy specjalista	13	11	24	54	46
Specjalista	35	30	65	54	46
Młodszy Specjalista	5	4	9	56	44
Samodzielny inżynier	0	2	2	0	100
Inżynier	1	8	9	11	89
Młodszy inżynier	0	3	3	0	100
Specjalista techniczny	9	31	40	23	77
Główny księgowy	1	0	1	100	0
Radca Prawny	1	1	2	50	50
Pracownik obsługi	2	6	8	25	75
RAZEM	75	114	189	40	60

Tabela 1. Wykaz stanowisk w 2020 r. w Łukasiewicz – ITeE w podziale na kobiety i mężczyzn.

Na podstawie danych zamieszczonych w **Tabeli 1** można stwierdzić, że wśród głównych specjalistów przeważali mężczyźni (69% vs. 31%). Na stanowiskach starszy specjalista, specjalista, młodszy specjalista poziom zatrudnionych kobiet i mężczyzn był porównywalny.

Ogólna dysproporcja w liczbie kobiet i mężczyzn wynika z charakteru działalności Instytutu, który jest organizacją techniczną, m.in. w obrębie inżynierii materiałowej, tribologii, eksploatacji i budowy maszyn, gdzie już na studiach przeważają mężczyźni, a kobiety studentki – są rzadkością. Podobnie sprawa wygląda wśród stanowisk średniego szczebla: samodzielny inżynier, młodszy inżynier oraz specjalista techniczny. Duża dysproporcja przedstawia się z uwagi na specyfikę stanowisk, która wynika z wykształcenia technicznego. Głównie naukę na te stanowiska podejmują mężczyźni. Są to stanowiska techniczne i głównie wykonywane przez mężczyzn z dziedziny obsługi maszyn CNC, frezarek i innych urządzeń technicznych.

Kolejna część analizy dotyczyła pełnionych funkcji kierowniczych w Łukasiewicz – ITeE w relacji do płci (tabela 2).

Najwyższe funkcje kierownicze w Instytucie	2020	M	K	M% do funkcji	K% do funkcji
Dyrektor Instytutu	1	1	0	100%	0%
Zastępcy dyrektora	2	1	1	50%	50%
Główny księgowy	1	0	1	0%	100%
Radca prawny	2	1	1	50%	50%
Główny specjalista - kierownik	4	2	2	50%	50%
Starszy specjalista - kierownik	10	6	4	60%	40%
RAZEM	20	11	9	52%	48%

Tabela 2. Najwyższe funkcje kierownicze w Instytucie a płeć, dane za 2020 r.

Według danych z roku 2020 najwyższe stanowiska kierownicze w Instytucie obejmowane były proporcjonalnie przez kobiety i mężczyzn (odpowiednio 48% i 52%).

Kolejną częścią analizy było określenie dominujących grup wiekowych w Łukasiewicz – ITeE (tabela 3).

Grupy wiekowe w liczbie osób	2020	M	K	M% do grupy	K% do grupy
20-30	14	8	6	57%	43%
31-40	34	18	16	53%	47%
41-50	48	28	20	58%	42%
51-60	53	30	23	57%	43%
61-70	39	29	10	74%	26%
71-80	1	1	0	100%	0%
RAZEM	189	114	75	60%	40%

Tabela 3. Grupy wiekowe w liczbie osób, z uwzględnieniem kwestii płci, dane za 2020 r.

Według danych z 2020 roku, w Łukasiewicz – ITeE dwiema dominującymi grupami wiekowymi były osoby w wieku 41-50 oraz 51-60 lat. Osoby należące do tych grup łącznie stanowiły około 51% wszystkich zatrudnionych osób; wśród tych grup wiekowych około połowę (49%) stanowiły kobiety.

Ostatnia część prac polegała na analizie liczby posiadanych tytułów i stopni naukowych wśród zatrudnionych kobiet i mężczyzn (tabela 4).

Poziomy wykształcenia i tytuły naukowe	2020	M	K	M% do kadry	K% do kadry
Profesor	4	4	0	100%	0%
Dr hab.	9	5	4	55%	45%
Dr, dr inż.	31	15	16	48%	52%
Mgr, mgr inż.	76	37	39	49%	51%
Inż., licencjat	18	13	5	72%	28%
Średnie techniczne i ogólnokształcące	51	40	11	78%	22%
RAZEM	189	114	75	78%	22%

Tabela 4. Poziomy wykształcenia i tytuły naukowe, z uwzględnieniem kwestii płci, dane za 2020 r.

Wg danych z roku 2020, w Łukasiewicz – ITeE:

- tytuł profesora posiadali tylko mężczyźni (4 osoby),
- 61% wszystkich pracowników posiadało tytuł doktora lub magistra (w tym dr hab., dr, dr inż., mgr. i mgr. inż.). W tej grupie 51% osób to kobiety.

Na podstawie niniejszych statystyk można stwierdzić, iż kobiety i mężczyźni, zatrudnieni w Łukasiewicz – ITeE, w równym stopniu angażują się w rozwój naukowy (podobna liczba kobiet i mężczyzn posiada tytuł naukowy magistra oraz doktora). Przewagę mężczyzn odnotowano w zakresie posiadania najwyższego tytułu naukowego – profesora.

Po przeprowadzonej analizie można stwierdzić, że należy wspierać rozwój karier naukowych w szczególności kobiet, które muszą dzielić życie rodzinne z życiem zawodowym oraz dokonywać wyborów, czy poświęcić czas na macierzyństwo, czy na karierę zawodową. Zarówno kobiety jak i mężczyźni w podobnym stopniu angażują się w obszarze rozwoju naukowego (podobna liczba kobiet i mężczyzn posiadających tytuły magistra i doktora). Należy natomiast wdrożyć działania zachęcające pracowników do aktywności w obszarach, w których występuje potrzeba niwelowania nierównowagi w obszarze płci. W szczególności ważne jest wsparcie kobiet w rozwijaniu kariery w obszarach, w których dominującą grupą są mężczyźni.

Na podstawie wyników diagnozy i doświadczeń własnych wywiadów eksperckich powstał Plan Równości Płci dla Łukasiewicz – ITeE opierający się na czterech celach. Każdy z celów Planu został zoperacjonalizowany poprzez określenie działań, wskaźników mierzących działania oraz jednostek organizacyjnych odpowiedzialnych za realizację.

Cele główne

Cele główne dla Łukasiewicz – ITeE w zakresie Planu Równości Płci na lata 2022-2025:

1. Wspomaganie rozwoju karier zawodowych kobiet i mężczyzn wraz z określeniem mechanizmów zapewniających równowagę pomiędzy życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym

Rezultat: Wprowadzenie warunków i udogodnień, umożliwiających łączenie dwóch sfer: zawodowej i prywatnej ułatwi zarówno kobietom, jak i mężczyznom realizację planów zawodowych, w tym naukowych.

Miernik realizacji celu: Przygotowanie propozycji mechanizmów wspierających tworzenie korzystnego środowiska pracy, sprzyjającego realizacji planów zawodowych pracowników.

2. Zwiększenie równowagi reprezentacji płci w kadrze zarządczej, gronach decyzyjnych oraz wprowadzenie zasad równościowych w kontekście procesów wynagradzania.

Rezultat: Wprowadzenie zasad równościowych w obszarze zarządzania, wynagradzania i podejmowania decyzji wpłynie na poprawę w zakresie dialogu, relacji i współpracy, dzięki akceptacji różnorodności i budowaniu poczucia wspólnoty.

Miernik realizacji celu: Zwiększenie uczestnictwa kobiet w Radzie Instytutu; dążenie do niwelowania różnicy w poziomie wynagradzania kobiet i mężczyzn, pełniących funkcje na takich samych stanowiskach.

3. Przegląd i uaktualnienie procedur przeciwdziałających wszelkim przejawom przemocy i dyskryminacji oraz ich uwzględnienie w obszarze procesów rekrutacyjnych

Rezultat: Uwzględnienie zasad równościowych w istniejących procedurach i procesach (BHP, rekrutacyjne, kadrowe) przyczyni się do tworzenia korzystnego środowiska pracy oraz utworzenia mechanizmów przeciwdziałania wszelkim złym praktykom i nieprawidłowościom.

Miernik realizacji celu: Przegląd i uzupełnienie aktualnych zasad i procedur rekrutacyjnych i kadrowych, opracowanie narzędzi ułatwiających informowanie o nieprawidłowościach.

4. Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych wśród pracowników oraz uwzględnienie kwestii równości płci podczas prowadzenia badań i upowszechniania wyników projektów.

Rezultat: Propagowanie zasad równego dostępu do wszystkich dziedzin życia społecznego i zawodowego przyczyni się do wzmocnienia wśród pracowników pozytywnych poglądów wobec różnych postaw i przekonań. Szkolenia o tematyce równościowej przyczynią się do szerszego rozpoznawania przejawów i incydentów dyskryminacji oraz przeciwdziałania ich występowaniu.

Miernik realizacji celu: Organizacja 2 szkoleń dla pracowników Łukasiewicz – ITeE. Zapoznanie pracowników z mechanizmami przeciwdziałania i informowania o nieprawidłowościach związanych z dyskryminacją.

Następnie do zaproponowanych Celów głównych przyporządkowano plan działań, w którym szczegółowo opisano niezbędne zadania, terminy realizacji oraz osoby odpowiedzialne.

Plan Działań

Cel 1. Wspomaganie rozwoju karier zawodowych kobiet i mężczyzn wraz z określeniem mechanizmów zapewniających równowagę pomiędzy życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym

1.1 Wdrożenie działań zachęcających pracowników do aktywności w obszarach, w których występuje potrzeba niwelowania nierównowagi w obszarze płci. Wsparcie kobiet w rozwijaniu kariery w obszarach, w których dominującą grupą są mężczyźni: neutralne zasady wyboru pracowników i przydzielania zadań, bez dyskryminacji ze względu na płeć. Utworzenie klarownych zasad w tym zakresie i ich akceptacja przez kierowników określonych Centrów.

Realizacja: do 31.12.2022 r., przesłanie zaleceń w formie pisemnego dokumentu przez Dyrektora Instytutu do kadry kierowniczej.

Odpowiedzialny: Dyrekcja Łukasiewicz – ITeE.

1.2 Udostępnianie pracownikom informacji, dotyczących tematyki aktualnie realizowanych projektów (w tym badawczych) w celu wspierania rozwoju zawodowego lub naukowego zatrudnionych osób. Zamieszczanie w newsletterze informacji dotyczących konferencji naukowych, prowadzonych projektów oraz zakresu prowadzonych prac badawczych.

Realizacja: Cały okres obowiązywania niniejszego Planu.

Odpowiedzialny: Departament Wsparcia Badań.

1.3 Dofinansowanie prywatnej opieki medycznej pracowników oraz oferta atrakcyjnych warunków przystąpienia dla najbliższych członków rodziny pracownika. Informowanie zatrudnionych osób o udogodnieniach i aktualizacjach, dotyczących prywatnej opieki medycznej. Umieszczanie informacji na tablicach ogłoszeń i przesyłanie ich drogą mailową.

Realizacja: cały czas obowiązywania niniejszego Planu.

Odpowiedzialny: Dział HR.

1.4 Założenie forum internetowego, umożliwiającego pracownikom dzielenie się doświadczeniami w zakresie opieki nad dziećmi, informacjami ułatwiającymi wykonywanie codziennych obowiązków: wspieranie osób wracających z urlopów macierzyńskich i wychowawczych, dzielenie się informacjami o lekarzach, szkołach oraz dostępnych udogodnieniach dla rodziców w Łukasiewicz – ITeE.

Realizacja: 01.09.2022 r. – 31.12.2022 r. – uruchomienie forum i umieszczenie podstawowych informacji.

Odpowiedzialny: Zespół ds. Równości Płci w Łukasiewicz – ITeE.

Cel 2. Zwiększenie równowagi reprezentacji płci w kadrze zarządczej, gronach decyzyjnych oraz wprowadzenie zasad równościowych w kontekście procesów wynagradzania

2.1 Zwiększenie uczestnictwa kobiet, w Radzie Instytutu o 1 osobę w 2022 r. Dążenie do osiągnięcia większego udziału kobiet w wymienionym gronie decyzyjnym do 2025 r. poprzez zachowanie proporcji płci podczas ogłaszania wyborów do Rady.

Realizacja: 01.01.2022 r. – 31.12.2025 r.

Odpowiedzialny: Dyrekcja Łukasiewicz – ITeE.

2.2 Prowadzenie monitoringu poziomu wynagrodzeń oraz statystyk odnośnie istniejących stanowisk kierowniczych z uwzględnieniem kryterium płci i otrzymanych wynagrodzeń. Cykliczne przygotowywanie raportów na temat luki płacowej pomiędzy kobietami a mężczyznami.

Realizacja: Cały czas obowiązywania niniejszego dokumentu. Terminy opracowania raportów i przesłania do Dyrekcji Łukasiewicz ITEE: 31.03.2022 r., 31.03.2023 r., 31.03.2024 r., 31.03.2025 r.

Odpowiedzialny: Dział HR w Łukasiewicz – ITeE.

2.3 Dążenie do zmniejszania luki w poziomie wynagradzania kobiet i mężczyzn, pełniących funkcje w jednakowych obszarach działania – aktualizacja wielkości wynagrodzenia w przypadku zidentyfikowania nieprawidłowości.

Realizacja: Cały czas obowiązywania niniejszego Planu.

Odpowiedzialny: Dyrekcja Łukasiewicz – ITeE.

2.4 Wdrożenie działań zachęcających kobiety do rozwoju naukowego oraz ubiegania się o awanse. Udzielenie merytorycznego wsparcia kobietom podczas zgłaszania kandydatury na stanowisko kierownicze. Utworzenie klarownych zasad, w których w przypadku posiadania dwóch kandydatów różnej płci, posiadających te same kwalifikacje na tym samym stanowisku preferowany był wybór niedoreprezentowanej płci.

Realizacja: 31.12.2022 r.

Odpowiedzialny: Dział HR w Łukasiewicz – ITeE.

Cel 3. Przegląd i uaktualnienie procedur przeciwdziałających wszelkim przejawom przemocy i dyskryminacji, z uwzględnieniem obszaru procesów rekrutacyjnych

3.1 Utworzenie adresu poczty e-mailowej: rownosc@itee.lukasiewicz.gov.pl oraz urny, w celu umożliwienia przesyłania korespondencji w przypadku wystąpienia przejawów dyskryminacji i przemocy związanej z płcią w Łukasiewicz – ITeE. Udostępnienie wszystkim pracownikom informacji o utworzonych sposobach zgłaszania nieprawidłowości (przesłanie informacji mailowo, umieszczenie adnotacji na tablicach ogłoszeń).

Realizacja: 01.01.2022 r. – 31.03.2022 r.

Odpowiedzialny: Zespół ds. Równości Płci w Łukasiewicz – ITeE.

3.2 Uwzględnienie treści antydyskryminacyjnych jako elementu koniecznego w ramach szkoleń wstępnych BHP dla osób rozpoczynających pracę w Łukasiewicz – ITeE.

Realizacja: 01.01.2022 r. – 31.03.2022 r.

Odpowiedzialny: Specjalista ds. BHP i ochrony ppoż.

3.3 Uwzględnienie kwestii równościowych w procedurach rekrutacyjnych: określenie zasad wyboru dokumentów aplikacyjnych z zachowaniem równowagi reprezentacji płci. Odpowiednie formułowanie ogłoszeń rekrutacyjnych, bez oznak preferencji w stosunku do określonej płci. Reprezentacja obu płci w obrębie osób wchodzących w skład komisji rekrutacyjnej. Przegląd i uaktualnienie procesów rekrutacyjnych, w celu identyfikacji konieczności wprowadzenia zapisów równościowych. Zapewnienie wykorzystania wszystkich dostępnych kanałów informacyjnych, tak aby dotrzeć do jak najszerszego grona kandydatek i kandydatów na stanowisko. Uwzględnienie w procedurach rekrutacyjnych zasady, zgodnie z którą w przypadku posiadania dwóch kandydatów różnej płci, posiadających te same kwalifikacje na tym samym stanowisku, preferowany był wybór niedoreprezentowanej płci.

Realizacja: Uaktualnienie procedur 01.01.2022 r. – 31.12.2022 r.

Odpowiedzialny: Dział HR.

Cel 4. Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych wśród pracowników oraz uwzględnienie kwestii równości płci podczas prowadzenia badań i upowszechniania wyników projektów.

4.1 Utworzenie na stronie internetowej bazy wiedzy (w formie dodatkowej zakładki), będącej zbiorem informacji, procedur i zaleceń dotyczących ogólnych zasad równowagi płci stosowanych w Łukasiewicz – ITeE.

Realizacja: 01.01.2022 r. – 31.12.2022 r. Uaktualnianie: cały okres obowiązywania Planu.

Odpowiedzialny: Zespół ds. Równości Płci w Łukasiewicz – ITeE.

4.2 Organizacja 2 szkoleń o tematyce równościowej w celu szerszego rozpoznawania przejawów i incydentów dyskryminacji oraz zapoznania pracowników z procedurami antydyskryminacyjnymi. Uwzględnienie treści związanych ze sposobami przeciwstawiania się przemocy ze względu na płeć.

Realizacja: Pierwsze szkolenie: do 31.12.2022 r., drugie szkolenie do 31.12.2024 r.

Odpowiedzialny: Zespół ds. Równości Płci w Łukasiewicz – ITeE.

4.3 Przeprowadzenie 2 anonimowych ankiet, dotyczących aktualnego stanu przestrzegania kwestii równościowych w Łukasiewicz – ITeE. Dodatkowo badanie opinii i zadowolenia z pracy pracowników obojga płci.

Realizacja: Pierwsza ankieta: do 31.10.2022, druga ankieta: do 31.10.2024.

Odpowiedzialny: Dział HR w Łukasiewicz – ITeE.

4.4 Gromadzenie informacji i pomysłów odnośnie dobrych praktyk wspierania procesu rozwoju zawodowego i naukowego – na podstawie przeprowadzonych ankiet i opinii pracowników. Raportowanie uzyskanych pomysłów w celu ich wdrożenia w ramach wewnętrznych procedur i praktyk.

Realizacja: Cały czas obowiązywania niniejszego Planu.

Odpowiedzialny: Zespół ds. Równości Płci w Łukasiewicz – ITeE.

4.5 Uwzględnienie kwestii przestrzegania zasad antydyskryminacyjnych w zakresie warunków dopuszczania artykułów do publikacji, umieszczenie odpowiednich zapisów w tym zakresie na stronie internetowej.

Uaktualnienie zasad 01.01.2022 r. – 31.12.2022 r.

Realizacja: cały okres obowiązywania Planu.

Odpowiedzialny: kierownicy komórek organizacyjnych.

Monitoring Realizacji Planu

Stan realizacji Planu Równości dla Łukasiewicz- Instytutu Technologii Eksploatacji na lata 2022- 2025 będzie monitorowany przez Zespół ds. Równości Płci w Łukasiewicz – ITeE, a zapisy w nim zawarte będą aktualizowane, jeśli nastąpi w tym zakresie uzasadniona potrzeba. Sprawozdanie z prowadzonych działań będzie przygotowane w formie 2 raportów (pierwszy – do 30.06.2023 r., drugi do 30.06.2025 r.), w których znajdą się informacje o zrealizowanych zadaniach i podjętych działaniach, w relacji do wyników przeprowadzonych ankiet i opinii pracowników.

Podsumowanie

Równość i różnorodność są wartościami, które przyczyniają się do rozwoju nauki. Punktem wyjścia dla Planu Równości Płci są dobre praktyki przełożone na działania oraz usprawnianie komunikacji w społeczności instytutowej, tak aby dobre przykłady i równościowe rozwiązania można było lepiej upowszechnić. Pozwala to połączyć tworzenie bezpiecznego, równościowego klimatu w Instytucie z przeciwdziałaniem dyskryminacji poprzez system wczesnego reagowania.



Łukasiewicz

Instytut
Technologii
Eksploatacji

Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji

ul. K. Pułaskiego 6/10, Radom

www.itee.lukasiewicz.gov.pl