



Plan Równości Płci
w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Poznańskim Instytucie
Technologicznym



Spis treści

Streszczenie	3
Wprowadzenie	4
1. Metodyka pracy nad GEP	6
2. Diagnoza	8
3. Plan działań w zakresie GEP	15
4. Harmonogram działań w zakresie GEP	16
5. Zarządzanie, monitorowanie i ewaluacja działań Planu Równości Płci	21



Streszczenie

Sieć Badawcza Łukasiewicz – Poznański Instytut Technologiczny wprowadza Plan Równości Płci określający cele w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn, działania zmierzające do realizacji niniejszych celów, wskaźniki efektywności działania oraz jednostki organizacyjne, które będą odpowiedzialne za realizację celów.

Plan Równości Płci jest skierowany do wszystkich pracowników Sieci Badawcza Łukasiewicz – Poznańskiego Instytutu Technologicznego, a jego celem jest poszanowanie wartości jaką jest równość płci. Dążymy do tego, aby Instytut był miejscem funkcjonującym z poszanowaniem zasad równości i różnorodności oraz wolnym od dyskryminacji.

Plan Równości Płci został przygotowany na podstawie analizy sytuacji kobiet i mężczyzn w Sieci Badawcza Łukasiewicz – Poznańskim Instytucie Technologicznym. Dane niezbędne do przeprowadzenia niniejszej analizy zostały zebrane pod koniec 2021 r.

Zważywszy, że:

- na podstawie uchwały nr 8/2021 Rady Centrum Łukasiewicz z dnia 15 listopada 2021 r., z dniem 1 stycznia 2022 r. do Sieci Badawcza Łukasiewicz – Instytutu Logistyki i Magazynowania zostały włączone: Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Pojazdów Szynowych TABOR, Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Obróbki Plastycznej, Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Drewna, Sieć Badawcza Łukasiewicz – Przemysłowy Instytut Maszyn Rolniczych;

- połączenie instytutów Sieci, o których mowa powyżej, nastąpiło w sposób określony w art. 41 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 21 lutego 2019 r. o Sieci Badawczej Łukasiewicz, tj. poprzez włączenie Sieci Badawcza Łukasiewicz – Instytutu Pojazdów Szynowych TABOR, Sieci Badawcza Łukasiewicz – Instytutu Obróbki Plastycznej, Sieci Badawcza Łukasiewicz – Instytutu Technologii Drewna, Sieci Badawcza Łukasiewicz – Przemysłowego Instytutu Maszyn Rolniczych do Sieci Badawcza Łukasiewicz - Instytutu Logistyki i Magazynowania,

- z dniem połączenia Sieci Badawcza Łukasiewicz – Instytut Logistyki i Magazynowania stał się w trybie art. 23¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy pracodawcą wszystkich pracowników włączanych instytutów, o których mowa powyżej, zatrudnionych w tych instytutach na dzień poprzedzający dzień połączenia;



- Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Logistyki i Magazynowania po włączeniu wymienionych powyżej instytutów, otrzymał nazwę Sieć Badawcza Łukasiewicz – Poznański Instytut Technologiczny, dalej zwany również Łukasiewicz – PIT,

zebrane dane od poszczególnych instytutów zostały zsumowane i zostały przeanalizowane jako dane odnoszące się do Łukasiewicz – PIT.

Sieć Badawcza Łukasiewicz – Poznański Instytut Technologiczny wyznaczył następujące cele, które będą realizowane przez szczegółowe działania, a ich skuteczność będzie monitorowana za pomocą określonych wskaźników.

Cel 1. Podnoszenie świadomości pracowników na temat zasad równości i niedyskryminacji, a także wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.

Cel 2. Zmniejszenie dysproporcji udziału kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach badawczych. Zrównoważenie rozwoju karier zawodowych kobiet i mężczyzn.

Cel 3. Wspomaganie w utrzymaniu równowagi pomiędzy życiem rodzinnym i zawodowym osób pracujących w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Poznańskim Instytucie Technologicznym.

Wprowadzenie

Plan Równości Płci w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Poznańskim Instytucie Technologicznym został opracowany na lata 2022–2026 dla wszystkich pracowników Łukasiewicz - PIT.

Głównym celem niniejszego planu jest dążenie do zagwarantowania równych praw kobiet i mężczyzn do kształcenia, zatrudnienia i awansów, a także jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości. Zapewnienie jednakowych warunków pracy bez względu na płeć, orientację, wiek czy narodowość.



Istotnym celem Planu jest dążenie do osiągnięcia takiej kultury organizacyjnej, w której nie ma miejsca na dyskryminację, czy przemoc werbalną lub fizyczną za względu na osobiste cechy.

W Planie Równości Płci w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Poznańskim Instytucie Technologicznym zauważa się konieczność uwzględnienia kryterium płci w celu stworzenia równych szans dla kobiet i mężczyzn w obszarach, w których występują widoczne nierówności. Plan Równości Płci zakłada stałe podnoszenie świadomości na temat równości i inkluzywności. Monitorowanie sytuacji kobiet i mężczyzn zatrudnionych w Instytucie, na różnych stanowiskach w pionie wsparcia oraz pionie badawczym.

Odnosząc się do

- wyrażonej w art. 18 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., dalej zwanej „Konstytucją RP” zasady ochrony i opieki władz publicznych nad macierzyństwem i rodzicielstwem,

- wyrażonej w art. 33 w zw. z art. 70 ust. 4 i 5 Konstytucji RP zasady równości kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym, realizowanej poprzez obowiązek zapewnienia osobom obu płci równego prawa do kształcenia, zatrudnienia oznaczającego wolność pracy i zakaz dyskryminacji ze względu na płeć w jej realizacji, awansów, oznaczającego także zakaz dyskryminacji ze względu na płeć w ustalaniu kryteriów zajmowania stanowisk kierowniczych w miejscu pracy, jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, zabezpieczenia społecznego, zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych, odznaczeń,

- konieczności zagwarantowania określonej w art. 73 Konstytucji RP wolności twórczości artystycznej, badań naukowych oraz ogłaszania ich wyników, wolności nauczania, a także wolności korzystania z dóbr kultury, jak również kierując się zasadami wyrażonymi w:

- ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, wdrażającej Dyrektywę 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.U.U.E.L.2006.204.23),

- Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz.U. z 1982 r. Nr 10 poz. 71),

wprowadza się niniejszy **Plan Równości Płci (GEP) w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Poznańskim Instytucie Technologicznym**, dalej zwany „Planem Równości Płci Łukasiewicz - PIT”.

1. Metodyka pracy nad GEP

Plan Równości Płci Łukasiewicz-PIT powstał w wyniku szczegółowej analizy danych, które były zbierane z poszczególnych Centrów Badawczych, wchodzących w skład Łukasiewicz - PIT. Zebrane dane dotyczyły, liczby pracowników z podziałem na płeć w pionie badawczym i pionie wsparcia, rozkładu pracowników według płci na poszczególnych stanowiskach, różnicę w wynagrodzeniach, nieobecności, awansów, podnoszenia kwalifikacji, rodzajów umów, itp.

Analiza wyników przeprowadzonej we wrześniu 2021 r. ankiety przygotowanej przez Centrum Łukasiewicz została uwzględniona w opracowaniu istotnej części Planu Równości Płci Łukasiewicz - PIT. Ankieta została wypełniona przez pracowników Łukasiewicz – PIT. Ankieta zawierała szereg szczegółowych pytań dotyczących:

- relacji w środowisku pracy,
- wystąpienia dyskryminacji ze względu na płeć w procesie budowania kariery,
- oceny poziomu niezależności zawodowej w stosunku do etapu rozwoju zawodowego,
- pojawienia się wykluczenia w środowisku pracy,
- łamania zasad równości płci,



- spotkania się w jednostce z niestosownymi lub niedozwolonymi zachowaniami ze względu na płeć, wystąpienia problemów w pogodzeniu życia zawodowego i rodzinnego,
- potrzeby wsparcia w instytucie związanego z sytuacją rodzinną (np. konieczność opieki nad dziećmi, nad rodzicami, innymi członkami rodziny).

Plan Równości Płci Łukasiewicz - PIT to plan określający cele, do których dąży Łukasiewicz – PIT w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn, działania zmierzające do realizacji celów, wskaźniki efektywności działania oraz jednostki odpowiedzialne za realizację celów. Realizację Planu Równości Płci Łukasiewicz - PIT zaplanowano na okres od 2022 do 2026 r. Jednocześnie Plan Równości Płci Łukasiewicz – PIT nie ogranicza się w swoich celach do ochrony przed dyskryminacją ze względu na płeć, ale także z uwagi na możliwość występowania dyskryminacji za względu na inne przesłanki np. wiek, niepełnosprawność czy orientację seksualną.

Plan Równości Płci Łukasiewicz - PIT zakłada diagnozę, która stanowi wynik stanu obecnego oraz realizację trzech kluczowych celów:

Cel 1. Podnoszenie świadomości pracowników na temat zasad równości i niedyskryminacji, a także wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.

Cel 2. Zmniejszenie dysproporcji udziału kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach badawczych. Zrównoważenie rozwoju karier zawodowych kobiet i mężczyzn.

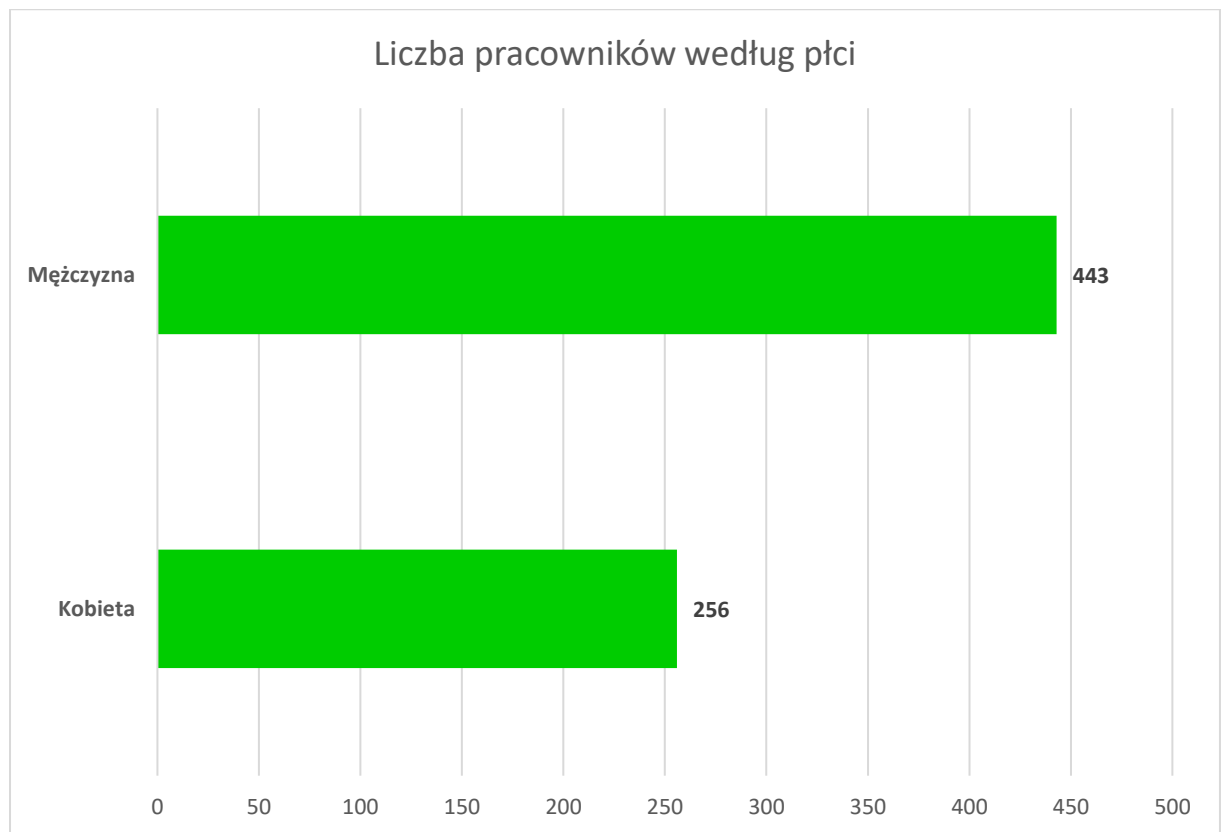
Cel 3. Wspomaganie w utrzymaniu równowagi pomiędzy życiem rodzinnym i zawodowym osób pracujących w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Poznańskim Instytucie Technologicznym.



2. Diagnoza

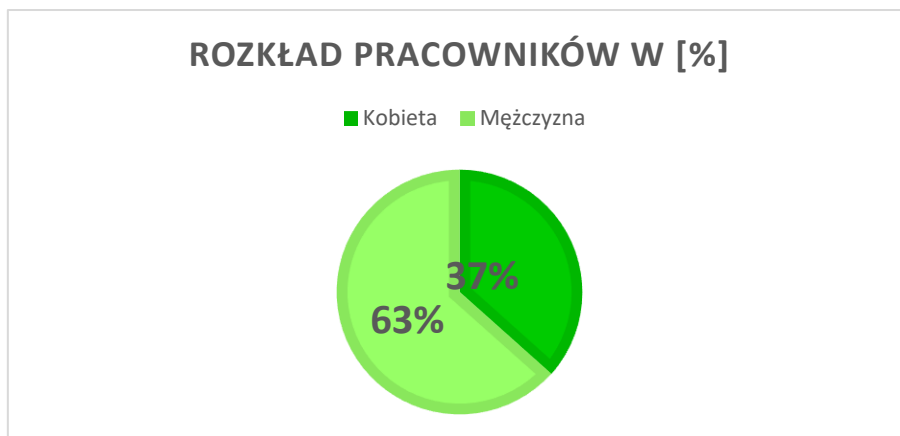
Punktem wyjścia niezbędnym do utworzenia Planu Równości Płci Łukasiewicz - PIT, było zebranie danych dotyczących rozkładu pracowników w poszczególnych pionach z uwzględnieniem podziału na zajmowane stanowiska.

Zebrano i przeanalizowano dane dotyczące wynagrodzeń, awansów, podnoszenia kwalifikacji, a także rodzajów umów, na które zatrudnieni są pracownicy. Udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Poznańskim Instytucie Technologicznym przedstawiono poniżej. Są to dane zgromadzone na koniec 2021 r.

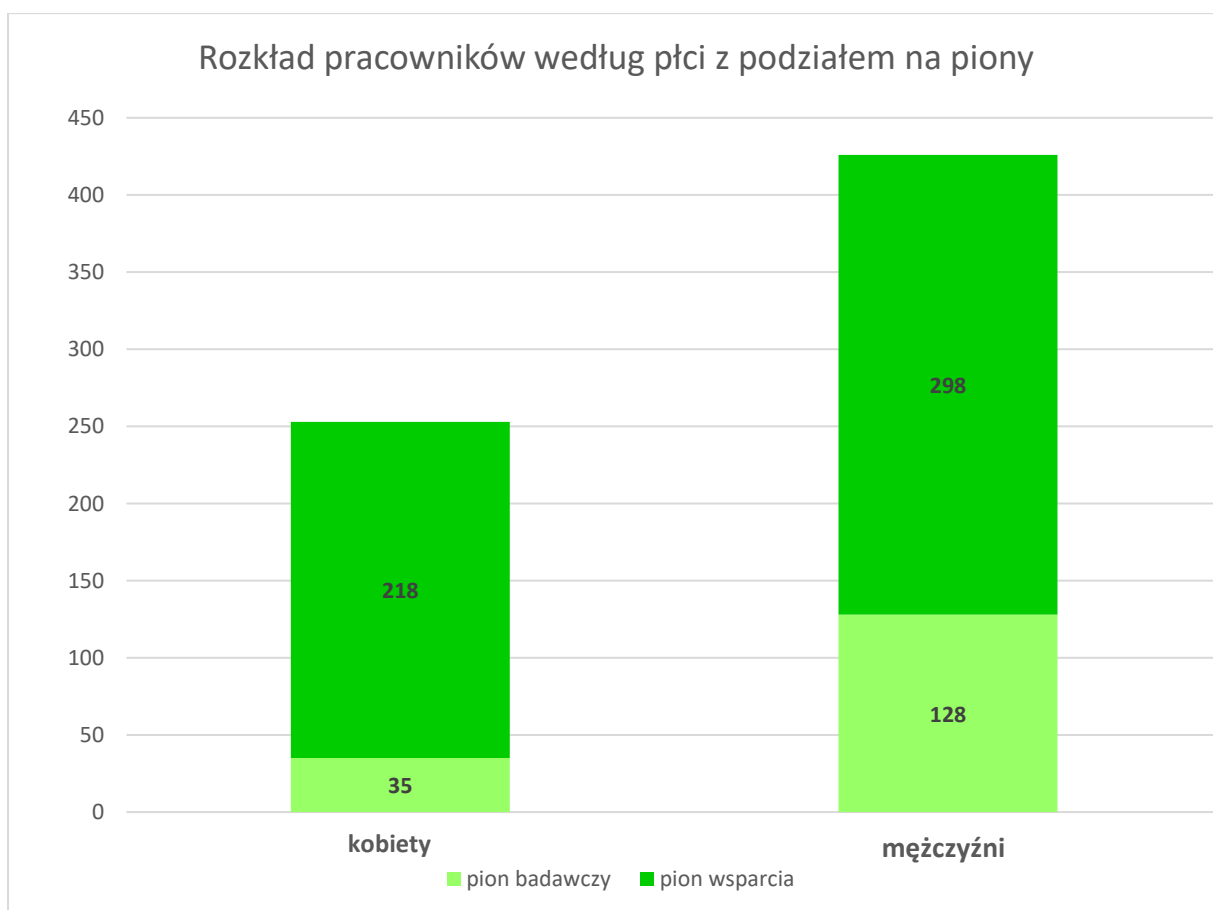


Rys. 1. Ogólna liczba pracowników z podziałem na płeć zatrudnionych w Łukasiewicz – PIT.



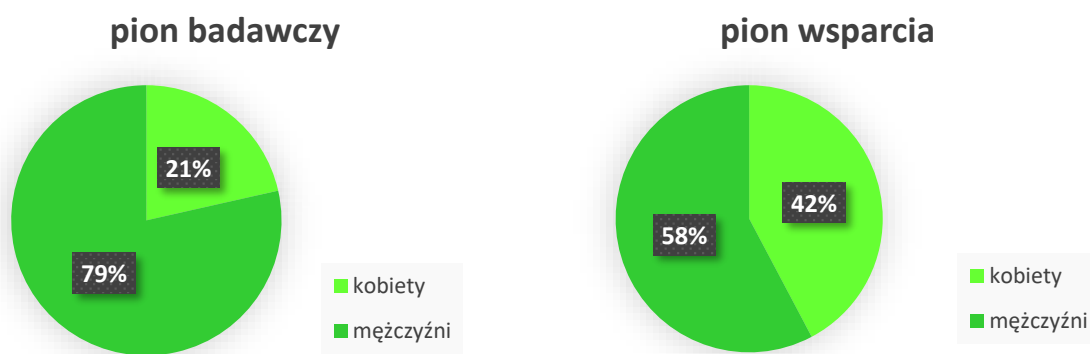


Rys. 2. Udział pracowników z podziałem na płeć w [%]

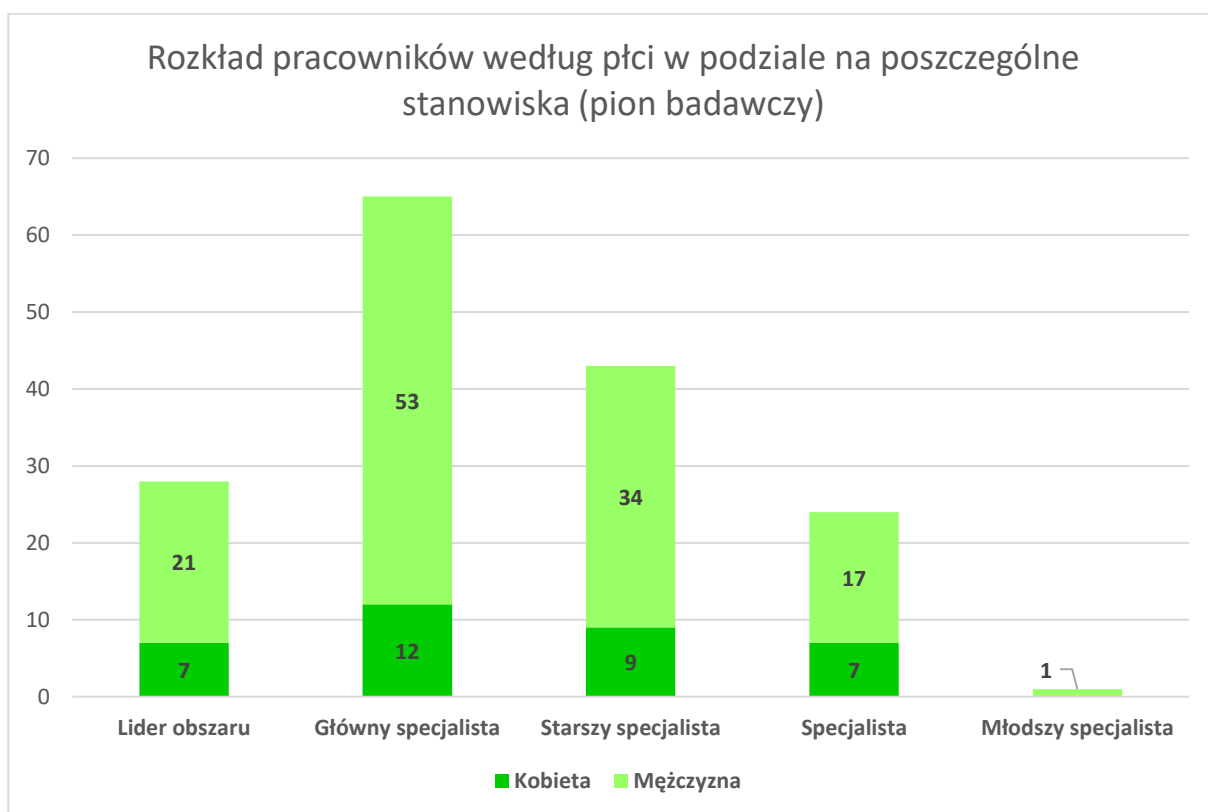


Rys. 3. Rozkład pracowników według płci z uwzględnieniem podziału na pion wsparcia i pion badawczy w Łukasiewicz – PIT.



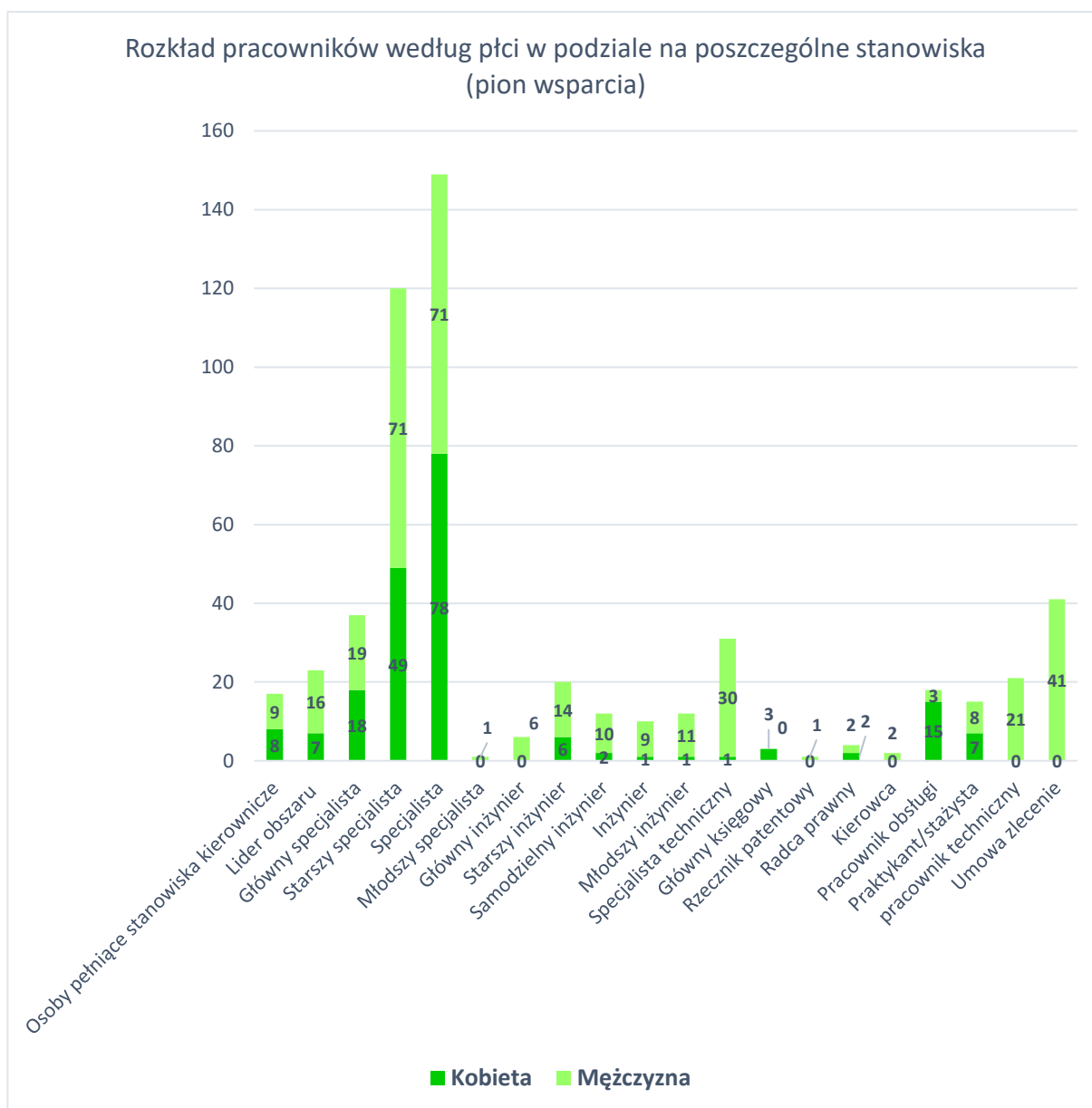


Rys.4 Udział pracowników według płci w podziale na pion badawczy i pion wsparcia



Rys. 5. Rozkład pracowników w pionie badawczym według płci z uwzględnieniem podziału na poszczególne stanowiska





Rys. 6. Rozkład pracowników w pionie wsparcia według płci z uwzględnieniem podziału na poszczególne stanowiska

Zgromadzone dane zebrane na koniec 2021 r. wykazały, że w Łukasiewicz – PIT pracuje 37% kobiet (256 kobiet) i 63% mężczyzn (443 mężczyzn). Różnica w zatrudnieniu obu płci kształtuje się na poziomie 26%. Dość znaczna dysproporcja może wynikać z faktu, że ściśle techniczne obszary działalności poszczególnych centrów badawczych są zdominowane przez mężczyzn.



Analiza zatrudnienia kobiet i mężczyzn w poszczególnych pionach organizacyjnych wykazała znaczną dysproporcję w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w pionie badawczym. Z zebranych danych wynika, że w pionie badawczym zatrudnionych jest 21% kobiet, a mężczyzn – 79%. Inaczej przedstawia się sytuacja w pionie wsparcia, gdzie proporcje są już bardziej wyrównane, tutaj zatrudnionych jest 42% kobiet i 58% mężczyzn.

Dane dotyczące rozkładu zajmowanych stanowisk przez kobiety i mężczyzn w pionie badawczym pokazują, że wyższe stanowiska zajmują głównie mężczyźni. Stanowisko lidera obszaru zajmuje 75% mężczyzn (21 osób) i 25% kobiet (7 osób). Podobnie przedstawia się sytuacja na stanowisku głównego specjalisty, na tym stanowisku zatrudnionych jest 82% mężczyzn (53 osoby) oraz 18 % kobiet (12 kobiet). Przedstawione dane pokazują, że istnieje znaczna dysproporcja w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn na wysokich stanowiskach w pionie badawczym, co może wynikać z samej dysproporcji liczby zatrudnionych osób w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Poznańskim Instytucie Technologicznym.

Nieco inaczej przedstawia się sytuacja w pionie wsparcia. Stanowiska kierownicze zajmuje 47% kobiet (8 osób) i 53% mężczyzn (9 osób). Na stanowisku lidera obszaru zatrudnionych jest 30% kobiet (7 osób) i 70% mężczyzn (16 osób). Bardziej wyrównaną sytuację mamy na stanowisku głównego specjalisty gdzie 49% zatrudnionych osób stanowią kobiety (18 osób), natomiast 51% mężczyźni (19 osób). Na stanowisku starszego specjalisty zatrudnionych jest 41% kobiet (49 osób) oraz 52% mężczyzn (71 osób). Na stanowiskach starszego inżyniera, samodzielnego inżyniera i młodszego inżyniera znaczną większość zatrudnionych osób stanowią mężczyźni.

Analiza zestawienia liczby zmian stanowisk (awans stanowiskowy) na wyższe pokazała, że 2021 roku na wyższe stanowiska awansowało 20 kobiet i 62 mężczyzn. Zestawienie odnoszące się do podnoszenie kwalifikacji zawodowych w trakcie studiów w krótkim wymiarze czasu, analiza liczby dni szkoleniowych wykorzystanych przez pracowników z podziałem na płeć pokazuje, że w 2021 roku kobiety kształciły się przez 529 dni, natomiast mężczyźni 814 dni.



Wyniki z badania ankietowego dotyczącego przestrzegania równości w Łukasiewicz – PIT.

W ramach przygotowań do Planu Równości Płci Łukasiewicz – PIT we wrześniu 2021 r. z inicjatywy Centrum Łukasiewicz została przeprowadzona anonimowa, dobrowolna ankieta skierowana do wszystkich instytutów wchodzących w skład Sieci Badawczej Łukasiewicz. Celem ankiety była ocena ówczesnej sytuacji w kwestii równowagi płci w Sieci Badawczej Łukasiewicz oraz dostosowanie warunków pracy tak, aby wszyscy pracownicy traktowani byli w możliwie równy i sprawiedliwy sposób. Ankieta odnosiła się do indywidualnych odczuć pracowników wobec oczekiwań pracodawcy. Do wypełnienia ankiety zaproszeni zostali wszyscy pracownicy Sieci Badawcza Łukasiewicz – Poznańskiego Instytutu Technologicznego. Ostatecznie ankietę wypełniło 187 osób (27% pracowników), w tym 85 kobiet i 102 mężczyzn.

- 97% osób nie spotkało się podczas procesu rekrutacji z przejawami dyskryminacji ze względu na płeć,
- 93% osób ankietowanych nigdy nie spotkała się z dyskryminacją podczas procesu budowania kariery zawodowej,
- 96% osób nie doświadczyło niedozwolonego zachowania ze względu na płeć,
- ankietowani sporadycznie wskazywali na utrudnienia ze strony pracodawcy w przypadku składania wniosków projektowych,
- większość ankietowanych 79% nie czuje się wykluczona w środowisku pracy,
- znaczna większość osób biorących udział w ankiecie nigdy nie spotkała się z łamaniem zasad równości,
- 40% kobiet, które przebywały na urlopie macierzyńskim lub miały przerwy związane z wychowywaniem dzieci uważa, że miało to wpływ na karierę zawodową
- większość ankietowanych nie odczuła wyrzutów ze strony rodziny w związku z pełnionymi obowiązkami służbowymi



- 52% ankietowanych ma poczucie, że zaniedbuje rodzinę z powodów służbowych
- 62% ankietowanych uważa, że w instytucji istnieją systemowe ułatwienia, 23% nie ma wiedzy na ten temat, a 15% uważa, że takich udogodnień nie ma.

W pytaniu otwartym dotyczącym tego, jakie zasady równości płci nie są respektowane w jednostce zostały przytoczone następujące odpowiedzi:

- równość płci nie ma tu większego znaczenia - raczej chodzi po prostu o podejście do drugiego człowieka. Więcej zrozumienia, szacunku do umiejętności kolegów i koleżanek i zwyczajnej koleżeńskości,
- układy koleżeńskie, dyskryminacja ze względu na płeć,
- wysokość wynagrodzenia oraz stopień trudności powierzonych zadań,
- kierownicy faworyzują kobiety, które często owijają ich wokół palca, na pomyłki kobiet w zespole patrzy się bardziej przychylnie niż na pomyłki mężczyzn,
- mężczyźni na podobnych stanowiskach i o podobnych kwalifikacjach są lepiej wynagradzani niż kobiety,
- w równoległym zespole z innego działu kobieta miała ograniczone możliwości rozwoju, awansu i podwyżek ze względu na swoją płeć,
- nierówne podwyżki wynagrodzeń, nierówne premiowanie, wyjazdy konferencyjne zarezerwowane dla mężczyzn.

Kolejne pytanie otwarte dotyczyło odczucia niewłaściwego potraktowania w otoczeniu zawodowym ze względu na płeć. Oto niektóre z odpowiedzi:

- kobiety pracują mniej i łatwiejsze zadania dostają do wykonania.
- nierówna ocena, faworyzowanie płci i przyjaciółek, nierówne traktowanie przy popełnieniu tego samego błędu, celowe uprzykrzanie pracy.
- zostałam zwolniona z powodu ciąży. Pracowałam na podstawie umowy okresowej, po poinformowaniu pracodawcy o ciąży nie została mi przedłużona umowa na czas nieokreślony jak to firma miała w zwyczaju
- wypowiedzi słowne dyskryminujące płeć przeciwną



- zostałam wybrana do prezentowania czegoś ze względu na mój wygląd, nie kompetencje
- niższe zarobki skomentowane: "wybrałaś macierzyństwo zamiast kariery",
- niższe wynagrodzenie, obawa przed powierzeniem lub niepowierzenie bardziej odpowiedzialnych zadań.

W następnym pytaniu otwartym dotyczącym niestosownego lub niedozwolonego zachowania ze względu na płeć, przytoczono następujące przykłady:

- zwracanie uwagi na wygląd, strój,
- wypowiedzi słowne wykluczające kobiety z aktywności zawodowej ze względu na posiadane potomstwo,
- seksizm,
- dyskusje dotyczące parytetu we władzach, faworyzowanie przy wyjazdach służbowych,
- dostęp do informacji, traktowanie przez kierownictwo,
- umniejszanie dorobku i doświadczenia,
- nieprzyjemne komentarze, niby żarty.

3. Plan działań w zakresie GEP

Plan Równości Płci Łukasiewicz – PIT uznaje, że kobiety i mężczyźni, którzy są w nim zatrudnieni mają takie same prawa, a płeć nie może być przyczyną do ich nierównego traktowania. Plan Równości Płci Łukasiewicz – PIT zakłada realizacją trzech kluczowych celów. Do każdego celu zostały określone adresatki i adresaci, działania jakie będą podejmowane oraz wskaźniki efektywności działania.

W Sieć Badawcza Łukasiewicz – Poznańskim Instytucie Technologicznym decyzją Dyrektora Instytutu został powołany Zespół ds. Równości Płci, który będzie odpowiedzialny za wdrożenie Planu Równości Płci Łukasiewicz - PIT.

Do głównych potrzeb, na które odpowiada Plan Równości Płci Łukasiewicz – PIT należą:

- przeciwdziałanie stereotypom, które mają wpływ na rozwój karier,



- wsparcie łączenia pracy z życiem rodzinnym,
- upowszechnianie wiedzy na temat przeciwdziałania dyskryminacji,
- promowanie dobrych praktyk dotyczących wzmacniania równości płci.

4. Harmonogram działań w zakresie GEP

Za realizację wszystkich wyznaczonych poniżej celów odpowiedzialny jest zarząd Łukasiewicz – PIT oraz powołany Zespół ds. Równości Płci.

Cel 1. Podnoszenie świadomości pracowników na temat zasad równości i niedyskryminacji, a także wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.

Cel	Adresatki i adresaci	Działania	Wskaźniki efektywności
<p>Podnoszenie świadomości pracowników na temat zasad równości i niedyskryminacji, a także wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.</p>	<p>Pracownicy Łukasiewicz – PIT</p>	<p>Organizacja szkoleń dotyczących równości i niedyskryminacji.</p> <p>Szkolenia pracowników dotyczące przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć.</p> <p>Organizacja szkoleń na temat przeciwdziałania mowie nienawiści skierowana do różnych grup zatrudnionych w Łukasiewicz – PIT, przejęcie zasad komunikacji opartej na wzajemnym szacunku, prezentacje skierowane do wszystkich pracowników</p>	<p>Przeszkolenie całej kadry Łukasiewicz – PIT do końca 2022 r.</p>



		dotyczące zasad komunikacji wolnej od uprzedzeń.	
	Kadara zarządzająca	Szkolenia kadry zarządzającej dotyczące zasad równego traktowania.	Przeszkolenie kadry zarządzającej w do końca II kwartału 2022.
	Pracownicy Łukasiewicz – PIT	Szkolenia dla nowozatrudnionych pracowników z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu, uprzedzeniom i stereotypom	Szkolenia dla nowej kadry, cyklicznie raz w roku.

Cel 2. Zmniejszenie dysproporcji udziału kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach badawczych. Zrównoważenie rozwoju karier zawodowych kobiet i mężczyzn.

Cel	Adresatki i adresaci	Działania	Wskaźniki efektywności
Zmniejszenie dysproporcji udziału kobiet i mężczyzn zatrudnionych na stanowiskach badawczych. Zrównoważenie rozwoju karier zawodowych kobiet i mężczyzn.	Kobiety pracujące w pionie wsparcia i pionie badawczym	Budowanie potencjału zarządczego poprzez rozwijanie kompetencji menedżerskich kobiet; Promowanie równego rozwoju kompetencji poprzez umożliwianie jednakowego dostępu do szkoleń/kursów podnoszących kwalifikacje; Monitorowanie i kontrola reprezentacji	Coroczny raport dotyczący reprezentacji procentowej mężczyzn i kobiet przekazywany do zespołu ds. Równości Płci



		<p>procentowej udziału kobiet i mężczyzn w procesie rekrutacji i konkursach na stanowiska badawcze; Promowanie kobiet na stanowiskach kierowniczych, liderek, głównych specjalistów</p>	
	<p>Kobiety zatrudnione w Łukasiewicz – PIT</p>	<p>Rozpowszechnianie prezentacji na temat karier naukowych kobiet w Polsce i na świecie. Wypracowanie rozwiązań likwidujących bariery. Przeprowadzenie cyklicznych ankiet dla kobiet zatrudnionych w Łukasiewicz – PIT celem zidentyfikowania barier w zakresie rozwoju zawodowego</p>	<p>Rozpowszechnianie prezentacji raz w roku, zidentyfikowanie potrzeb w zakresie wsparcia i rozwoju kariery zawodowej.</p>
	<p>Pracownicy Łukasiewicz – PIT</p>	<p>Wyrównanie różnic w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami na tym samym stanowisku w tym samym pionie.</p>	<p>Wyrównanie wynagrodzeń do końca 2023 r.</p>
	<p>Pracownicy Łukasiewicz - PIT</p>	<p>Sformułowanie zaleceń dotyczących zrównoważonej reprezentacji płci w wydarzeniach organizowanych przez Łukasiewicz – PIT</p>	<p>Powstanie dokumentu zawierającego zalecenia i przekazanie niniejszego dokumentu do poszczególnych Centrów Badawczych, II kwartał 2023</p>
	<p>Pracownicy Łukasiewicz – PIT</p>	<p>Promowanie równowagi płci w rekrutacji na</p>	<p>Kampanie związane z promocją i równowagą płci. Dostosowanie</p>



		stanowiska, gdzie wśród kandydujących występuje znaczna dysproporcja płci.	ogłoszeń rekrutacyjnych, aby spełniały warunki równości płci.
	Nowi pracownicy	Prowadzenie procedury rekrutacyjnej, w oparciu o jasne, transparentne i niedyskryminacyjne kryteria.	100% procesów rekrutacji. Kampanie w mediach społecznościowych Kampanie promocyjne w mediach społecznościowych zwiększające zainteresowanie dyscyplinami, w których występuje dysproporcja płci. Działanie ciągłe



Cel 3. Wspomaganie w utrzymaniu równowagi pomiędzy życiem rodzinnym i zawodowym osób pracujących w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Poznańskim Instytucie Technologicznym.

Cel	Adresatki i adresaci	Działania	Wskaźniki efektywności
<p>Wspomaganie w utrzymaniu równowagi pomiędzy życiem rodzinnym i zawodowym osób pracujących w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Poznańskim Instytucie Technologicznym.</p>	<p>Pracownicy Łukasiewicz – PIT</p>	<p>Upowszechnienie wewnętrznych przepisów związanych z rodzicielstwem i opieką w tym dotyczących: kobiet w ciąży, praw rodziców po narodzinach dziecka, praw rodziców i opiekunów do urlopów i innych uprawnień związanych z wychowaniem dzieci; Tworzenie i upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie organizacji pracy (nienormowany czas pracy, praca zdalna, ruchome godziny pracy) uwzględniające potrzeby rodziców małych dzieci, opiekunów osób z niepełnosprawnościami, osób przewlekle chorych.</p>	<p>Wzrost świadomości na temat praw rodziców i opiekunów. Publikacja w intranecie informatora dla pracujących rodziców</p>
		<p>Przeprowadzenie cyklicznych ankiet wśród zatrudnionych na temat utrudnień w godzeniu ról zawodowych i rodzinnych.</p>	<p>Monitoring i ewaluacja sytuacji równouprawnienia kobiet i mężczyzn.</p>
		<p>Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy po urlopach</p>	<p>Wprowadzenie procedury re-onboardingu</p>



		rodzicielskich w kontekście wsparcia ze strony Łukasiewicz – PIT	
--	--	---	--

5. Zarządzanie, monitorowanie i ewaluacja działań Planu Równości Płci

W Sieć Badawcza Łukasiewicz – Poznańskim Instytucie Technologicznym kierujemy się zasadą poszanowania różnorodności, godności i odmienności naszych pracowników. Dążymy do tego, aby Łukasiewicz – PIT był miejscem wolnym od dyskryminacji i zapewniającym wszystkim pracownikom równy dostęp do rozwoju. Plan Równości Płci Łukasiewicz – PIT na lata 2022–2026 będzie stanowił podstawę do dalszego rozwoju równości w naszym instytucie.

Dyrektor Sieć Badawcza Łukasiewicz – Poznańskiego Instytutu Technologicznego powołał Zespół ds. Równości Płci, w skład którego weszli **Maciej Nowicki** oraz **Paulina Młodawska**, którzy będą odpowiedzialni na przestrzeganie zasad równości w Centrach Badawczych.

Plan Równości Płci Łukasiewicz – PIT jest dostępny na stronie internetowej Łukasiewicz – PIT.

Monitorowanie postępów realizacji celów wyznaczonych w Planie Równości Płci Łukasiewicz – PIT prowadzone będzie w formie audytu wewnętrznego, a jego wyniki zostaną przedstawione w raporcie rocznym sporządzonym przez dział HR do końca pierwszego kwartału roku następującego po roku badanym.

Na podstawie wniosków z przygotowanych raportów cele i działania zawarte w Planie Równości Płci Łukasiewicz – PIT będą aktualizowane.

