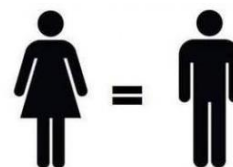
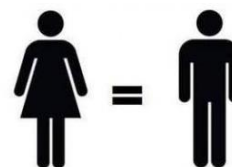


Plan Równości Płci 2024-2030



**Plan Równości Płci  
dla Sieć Badawcza Łukasiewicz  
– Przemysłowego Instytutu Automatyki  
i Pomiarów PIAP  
na lata 2024 – 2030**



# Plan Równości Płci 2024-2030

## Wstęp

Równość, różnorodność i inkluzja to wartości, które wpływają na rozwój nauki. Ważne jest zrozumienie równości płci, różnorodności, charakteru różnych ról, które pełnią Pracownicy w miejscu pracy. Plan Równości Płci wdrożony w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Przemysłowym Instytucie Automatyki i Pomiarów PIAP ułatwia godzenie obowiązków wynikających z pracy zawodowej i innych zadań, w poczuciu bezpieczeństwa ekonomicznego i docenienia.

Plan Równości Płci (z ang.: GEP – Gender Equality Plan) dla Sieć Badawcza Łukasiewicz – Przemysłowego Instytutu Automatyki i Pomiarów (dalej: Łukasiewicz – PIAP lub Instytut) został opracowany na lata 2024-2030.

Rozpoczęcie prac nad Planem GEP dla Instytutu podyktowane było wymaganiami uczestnictwa w programie Badań Naukowych i Innowacji Horyzont Europa w latach 2021–2027 dla instytucji publicznych. Plany Równości Płci muszą posiadać trzy kategorie podmiotów prawnych z państw członkowskich Unii Europejskiej i krajów stowarzyszonych, które kwalifikują się do korzystania ze środków w programach Unii Europejskiej:

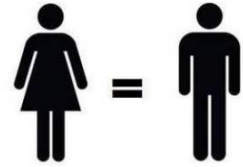
- podmioty publiczne (*public bodies*) na przykład: ministerstwa, organizacje finansujące badania naukowe, miasta, a także organizacje publiczne czerpiące profity ze swojej działalności, takie jak niektóre muzea,
- instytucje naukowe (*research organizations*): zarówno publiczne, jak i prywatne, uczelnie (*higher education establishments*): zarówno publiczne, jak i prywatne.<sup>1</sup>

Ogólne zalecenia dotyczące włączenia i eksponowania zasad równości płci w programach badań naukowych i innowacji obejmują:

1. włączenie równości płci jako szczególnego obszaru interwencji i finansowania w Kłastrze *Inkluzywne i bezpieczne społeczeństwo* – utworzenie specjalnej linii finansowania projektów dotyczących równości płci w ramach „Wzmacniania Europejskiej Przestrzeni Badawczej”,
2. skuteczne integrowanie płci jako zagadnienia przekrojowego w programie ramowym Horyzont Europa, włączenie kryteriów oceny z perspektywy płci. Zapewnienie, że ekspertyza w dziedzinie problematyki płci jest uwzględniona w grupach ekspertów, zespołach badawczych, panelach oceniających i grupach doradczych,

---

<sup>1</sup> Źródło: <https://www.kpk.gov.pl/jak-uczestniczyc-w-he/gender/plan-rownosci-plci-gep>



# Plan Równości Płci 2024-2030

3. zagwarantowanie udziału kobiet i podmiotów zajmujących się równością płci w konsultacjach ze społeczeństwem obywatelskim w celu zdefiniowania „Misji” dla programu „Horyzont Europa”.

Dokumenty pomocnicze dla opracowania Planu równości płci stanowiły poniższe akty prawne:

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

Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030<sup>2</sup>, którego wdrażaniem zajmuje się Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania, w ramach Priorytetu II: praca i zabezpieczenia społeczne wskazuje na takie cele jak: wspieranie wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy i promowanie kobiet na stanowiskach kierowniczych. Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030 przewiduje wiele zadań. Do takich zadań należą m.in. promowanie udziału kobiet w procesach podejmowania decyzji oraz upowszechnianie wśród przedsiębiorstw, instytucji, uczelni i organizacji pozarządowych korzyści wynikających z udziału kobiet w gremiach decyzyjnych, budowaniu sieci kontaktów.

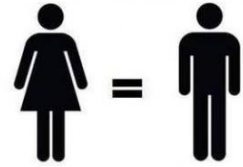
Zmniejszenie nierówności, równość płci i wzmocnienie pozycji kobiet poruszone zostało także w Agendzie 2030, czyli dokumencie przyjętym przez ONZ, który powstał, by zdefiniować 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju oraz określić drogi dalszego rozwoju.

Zgodnie z minimalnymi wymaganiami dla GEP w instytucjach publicznych Łukasiewicz – PIAP przygotował Plan Równości Płci dotyczący potrzeb w następujących obszarach:

1. kultura organizacyjna wspierająca utrzymanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym,

---

<sup>2</sup> Uchwała Rady Ministrów nr 113 z dnia 24 maja 2022 r. w sprawie ustanowienia Krajowego Programu



# Plan Równości Płci 2024-2030

2. równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji, jeśli nie prowadzi to do dyskryminowania osób o wyższych kompetencjach lub promowania osób tylko ze względu na ich określoną płć,
3. równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery,
4. włączenie wymiaru płci do treści badawczych i innowacji w przypadkach, w których ma to znaczenie dla prowadzonych badań,
5. zaplanowanie narzędzi przeciwko przemocy (także słownej) ze względu na płć, w tym molestowaniu seksualnemu.

Ww. dokument jest skierowany do wszystkich Pracowników Łukasiewicz – PIAP. Instytut jest miejscem pracy, w którym respektowane są zasady braku dyskryminacji oraz zasada równych szans dla kobiet oraz mężczyzn. W Instytucie szanuje się obowiązujące regulacje dotyczące praw człowieka, chroniące przed dyskryminacją i przemocą oraz dąży się do wdrażania najwyższych standardów mających na celu zapewnienie równego traktowania.

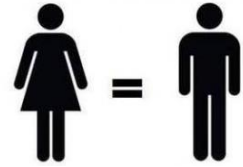
W 2022 roku w Łukasiewicz – PIAP opracowany został Plan Równości Płci na lata 2022-2023. W celu realizacji celów określonych w dokumencie powołany został Zespół ds. Równości wraz z Pełnomocnikiem ds. Równości, składający się z przedstawicieli komórek organizacyjnych Instytutu. Główne zadania zespołu stanowiła realizacja działań wdrażających Plan Równości Płci, dalsza analiza bieżącej sytuacji w zakresie tematyki równościowej oraz przedkładanie rekomendacji Dyrektorowi Instytutu co do kolejnych działań, a także opracowanie nowelizacji Planu na kolejny okres.

Wyszczególnienie zadań w założonych celach wraz z określeniem stopnia ich realizacji przedstawione zostało poniżej. Opracowanie i wdrożenie Planu Równości Płci miało na celu zagwarantowanie wszystkim Pracownikom równych możliwości swobodnego rozwoju zawodowego, naukowego oraz osobistego, bez względu na płć, narodowość, orientację seksualną, religię lub przekonania polityczne.

## **CEL 1. na lata 2022–2023:**

**Zwiększenie wśród Pracowników poziomu wiedzy w zakresie równości płci oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.**

Głównym działaniem mającym na celu zwiększenie świadomości Pracowników na temat równości płci oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności była organizacja szkoleń w tym zakresie. W latach 2022–2023 odbyły się następujące szkolenia:



# Plan Równości Płci 2024-2030

1. „Równość, różnorodność w miejscu pracy” warsztaty dla członków Zespołu ds. równości,
2. „Równość płci. Działania na rynku pracy i zmiany mentalności” szkolenie dla Dyrekcji Instytutu oraz Dyrektorów Departamentów,
3. „Szkolenie antydyskryminacyjne - przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć” szkolenia w formie webinarium dla wszystkich Pracowników Łukasiewicz – PIAP.

We wszystkich szkoleniach wzięło udział 179 Pracowników, co stanowi 74% zatrudnionych.

W wewnętrznym, cyklicznym Biuletynie publikowane były materiały dotyczące tematyki równościowej, w tym: omówienie wyników ankiety przeprowadzonej wśród Pracowników na potrzeby opracowania Planu Równości Płci czy informacje dotyczące organizowanych szkoleń.

Dodatkowo, aby zrealizować powyższy cel, utworzony został wewnętrzny kanał komunikacyjny wraz z niezbędnymi wzorami dokumentów, pozwalający na zgłaszanie przypadków dyskryminacji oraz naruszeń równości i różnorodności w Łukasiewicz - PIAP. Aktualizacji została poddana wewnętrzna procedura przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji stanowiąca załącznik do regulaminu pracy.

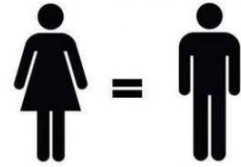
## **CEL 2. na lata 2022–2023:**

**Zrównoważone wspomaganie rozwoju karier zawodowych kobiet i mężczyzn, ze szczególnym uwzględnieniem karier naukowych oraz zmniejszenie dysproporcji udziału kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu w działalności badawczej.**

Pracownicy Działu kadr i płac brali udział w cyklicznych szkoleniach dotyczących realizacji procesów rekrutacyjnych, w tym tworzenia ogłoszeń rekrutacyjnych oraz zamieszczania transparentnych treści na mediach społecznościowych, tak aby kryteria dla kandydatów były zawsze czytelne, zapewniały równość płci, a także były pozbawione wszelkiej dyskryminacji.

Dodatkowo w 2023 roku wprowadzono w Łukasiewicz – PIAP spotkania z Dyrekcją Instytutu, w których uczestniczyli kluczowi Pracownicy i mieli realny wpływ na decyzje podejmowane w zakresie realizowanych przez Instytut zadań i celów.

We współpracy z innymi komórkami organizacyjnymi, Instytut brał udział w kluczowych wydarzeniach dedykowanych inżynierom, programistom, konstruktorom, w których kandydaci do pracy, studenci, uczestnicy ww. wydarzeń zachęceni byli do pracy



# Plan Równości Płci 2024-2030

w pionie badawczym w Łukasiewicz – PIAP. Zadanie realizowane było przez kampanie promocyjne skierowane do studentów i absolwentów obu płci, na kierunkach inżynierskich, na uczelniach wyższych (np. ulotki, plakaty, współpraca z biurami karier/kołami studenckimi, wykłady na uczelniach wyższych, konkursy).

## **CEL 3. na lata 2022–2023:**

**Wsparcie w utrzymaniu równowagi w łączeniu życia zawodowego z życiem pozazawodowym, ze szczególnym uwzględnieniem życia prywatnego, opieki nad dziećmi i innymi członkami rodzin.**

Wprowadzone zostały w Regulaminie Pracy Łukasiewicz – PIAP elastyczne formy zatrudnienia, dedykowane Pracownikom wracającym do pracy zawodowej po urloпах macierzyńskich/rodzicielskich bądź Pracownikom, którzy wyrażają potrzebę łączenia pracy zawodowej z obowiązkami poza sferą zawodową.

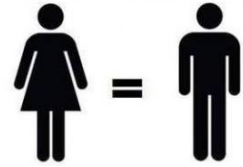
Realizowane były cykliczne ankiety, w których Pracownicy mieli możliwość, poprzez pytania otwarte i zamknięte, wyrażenia swoich opinii m.in. o równości płci, czy też możliwości łączenia pracy zawodowej z życiem prywatnym.

## **Metodologia**

W październiku 2023 roku przeprowadzona została wśród pracowników Łukasiewicz – PIAP ankieta, której celem było poznanie opinii odnośnie stanu realizacji Planu Równości Płci w latach 2022–2023 oraz sprawdzenie świadomości podejmowanych działań. Ankieta przeprowadzona została wśród Pracowników Łukasiewicz – PIAP w okresie 13-19 październik 2023 roku, w formie elektronicznej. W ankiecie wzięły udział 62 osoby z 249 zatrudnionych, co daje 26% zatrudnionych Pracowników.

Na podstawie odpowiedzi na zadane w ankiecie pytania można stwierdzić, że Pracownicy posiadają wiedzę o funkcjonującym w Łukasiewicz – PIAP Planie Równości Płci (51 ankietowanych, 82% zatrudnionych) oraz posiadają wiedzę o miejscach, w których mogą odnaleźć dokument i zapoznać się z jego treścią (53 ankietowanych, 85% zatrudnionych). Pracownicy znają cele wprowadzonego i realizowanego Planu Równości Płci. W odpowiedziach na pytanie o główne cele GEP dla Łukasiewicz - PIAP wskazywali:

1. zapewnienie równości/brak dyskryminacji bez względu na płeć, czy orientację seksualną - 43% ankietowanych,



# Plan Równości Płci 2024-2030

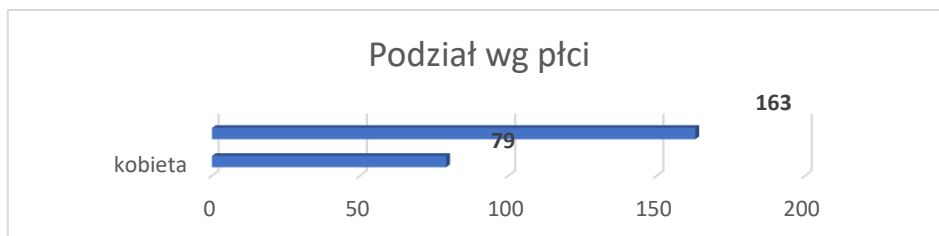
2. usystematyzowanie dążeń do zapewnienia w Instytucie bezpiecznego miejsca pracy dla wszystkich Pracowników, opartego na zasadach poszanowania równości, różnorodności, tolerancji oraz wolności od wszelkiej dyskryminacji - 25% ankietowanych,
3. balans między życiem prywatnym a zawodowym, równość w zatrudnieniu kobiet, wspieranie kobiet w realizacji badań - 17% ankietowanych.

Ankietowani Pracownicy wskazywali w odpowiedzi na pytanie o podejmowane działania w ramach realizacji dwuletniego Planu Równości Płci szkolenia, cykliczne ankiety, powołanie Zespołu ds. Równości wraz z Pełnomocnikiem ds. Równości, kampanie informacyjne. Ankieta wykazała jednak, że działania informacyjne związane z Planem Równości Płci są niewystarczające. Wielu Pracowników nadal potrzebuje działań edukacyjnych dotyczących równości płci, stąd w kolejnym planie Równości Płci podejmowane będą działania nastawione na edukację oraz utrwalanie dobrych praktyk i zachowań.

## Diagnoza

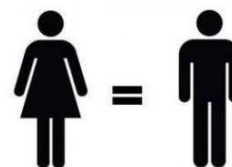
### Struktura kadrowa

Podstawą do wykonania analizy niezbędnej do przygotowania Planu Równości Płci dla Łukasiewicz – PIAP na kolejne lata było zbadanie i opisanie aktualnego rozkładu płci wśród osób zatrudnionych w Łukasiewicz – PIAP, z uwzględnieniem struktury organizacyjnej, stanowisk pracy, w tym stanowisk w pionie badawczym i pionie wsparcia. Przeanalizowano przebieg rozwoju zawodowego (stanowiska, awanse) oraz udział w działaniach związanych z rozwojem osobistym, w tym w szkoleniach. Udział kobiet i mężczyzn wśród Pracowników Łukasiewicz – PIAP przedstawiono w liczbach na wykresie nr 1.



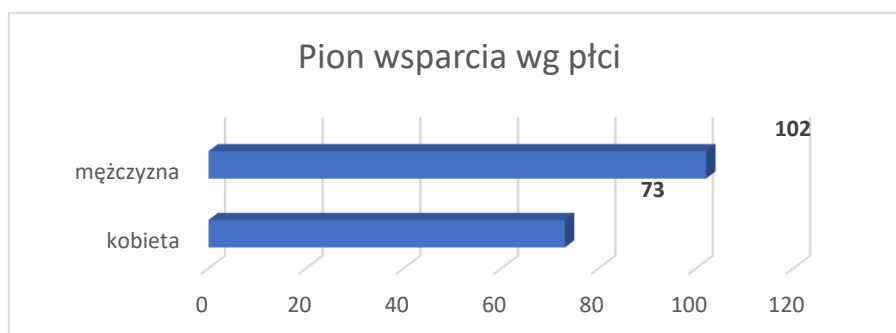
Wykres 1. Liczba Pracowników Łukasiewicz – PIAP według płci. Listopad 2023

# Plan Równości Płci 2024-2030



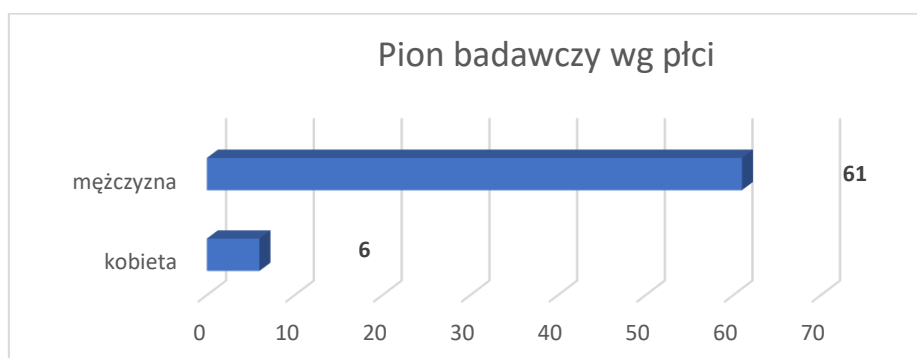
Stan zatrudnienia w listopadzie 2023 roku to 242 Pracowników – 163 mężczyzn, co daje 67% zatrudnionych Pracowników oraz 79 kobiet, co daje odpowiednio 33% zatrudnionych. Różnica w zatrudnieniu obu płci kształtuje się na poziomie 35%.

Pracownicy Łukasiewicz – PIAP pracują w dwóch pionach: wsparcia i badawczym. W strukturze organizacyjnej w pionie wsparcia znajdują się zespoły takie jak: księgowość, administracja, kadry i płace. Natomiast pion badawczy to działy realizujące działalność podstawową, czyli naukową oraz rozwojową. W pionie wsparcia, analizując dane kadrowe pod kątem płci, mamy zatrudnionych 102 mężczyzn (58% zatrudnionych w pionie wsparcia) i 73 kobiety (42% zatrudnionych w pionie wsparcia).



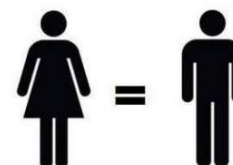
Wykres 2. Pion wsparcia według płci. Listopad 2023

W pionie badawczym w listopadzie 2023 zatrudnionych było 61 mężczyzn, co daje 91% zatrudnionych Pracowników w pionie badawczym i 6 kobiet, co daje 9% zatrudnionych Pracowników w pionie badawczym.



Wykres 3. Pion badawczy według płci. Listopad 2023





## Plan Równości Płci 2024-2030

Dysproporcje ze względu na płeć występujące w zatrudnieniu, szczególnie w pionie badawczym, wynikają ze specyfiki dziedziny, w której działa Instytut, czyli automatyka i robotyka. Obserwuje się zdecydowanie mniejsze zainteresowanie kobiet pracą badawczą i rozwojem kariery w tej dziedzinie. Regułą jest, że w odpowiedzi na ogłoszenia rekrutacyjne w pionie badawczym wpływa znacząco więcej zgłoszeń od mężczyzn, niż od kobiet. Z raportu „Kobiety na politechnikach 2023”<sup>3</sup> wynika, że w roku 2023 udział kobiet wśród studentów politechnik na kierunkach związanych z automatyką i robotyką wyniósł ok. 10%. Trend ten znajduje również odzwierciedlenie w strukturze zatrudnienia w Łukasiewicz – PIAP, co zostało uwidocznione na powyższych wykresach. Należy jednak podkreślić, że nie wynika to z dyskryminacyjnej polityki zatrudniania, ale wiąże się z większym zainteresowaniem tym obszarem działalności wśród mężczyzn.

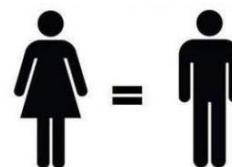
Łukasiewicz – PIAP podjął w 2022 i 2023 roku szereg działań na uczelniach wyższych biorąc m.in. udział w Dniach Kariery, Dniach Pracodawcy, organizując konkursy z nagrodami w postaci płatnego stażu w Instytucie, dzięki którym zostały zatrudnione kobiety do takich obszarów działalności, jak obsługa informatyczna oraz obsługa programistyczna. Zwyciężczynią płatnego stażu przy realizacji projektu badawczo-rozwojowego została kobieta.

Kierunek studiów	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Udział kobiet %	Udział mężczyzn %
Automatyka i robotyka przemysłowa	6	196	3	97
Automatyka i informatyka przemysłowa	8	195	4	96
Elektrotechnika i automatyka	17	396	4	96
Robotyzacja procesów wytwórczych	5	112	4	96
Automatyka przemysłowa	23	304	7	93
Automatyka i robotyka	595	7114	8	92
Automatyka przemysłowa i robotyka	25	300	8	92
Automatyka, robotyka i informatyka przemysłowa	55	506	10	90
Automatyka i sterowanie robotów	28	253	10	90
Automatyka, robotyka i systemy sterowania	31	277	10	90
Automatyka, cybernetyka i robotyka	34	254	12	88
Robotyka i automatyka	23	160	13	87
Robotyka i automatyzacja procesów	48	326	13	87
Automatyka i robotyka stosowana	29	196	13	87
Automatyzacja i robotyzacja procesów produkcyjnych	43	273	14	86

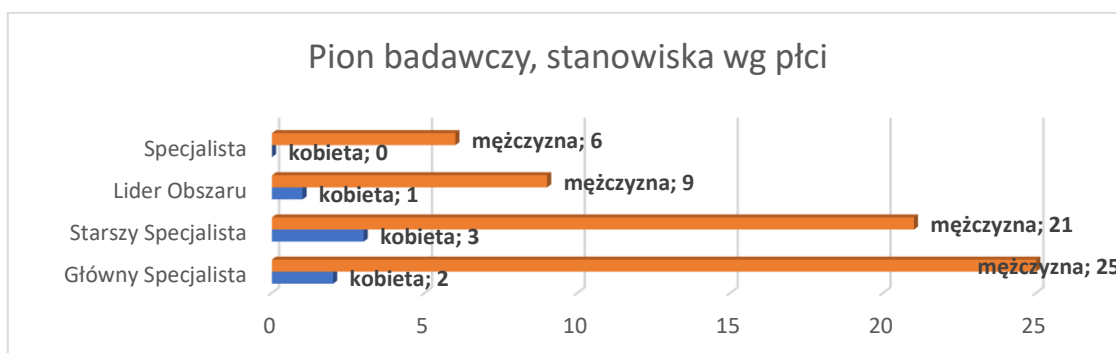
Źródło: <http://www.dziewczynynapolitechniki.pl/pdfy/raport-kobiety-na-politechnikach-2023.pdf>

<sup>3</sup> <http://www.dziewczynynapolitechniki.pl/raport>

# Plan Równości Płci 2024-2030



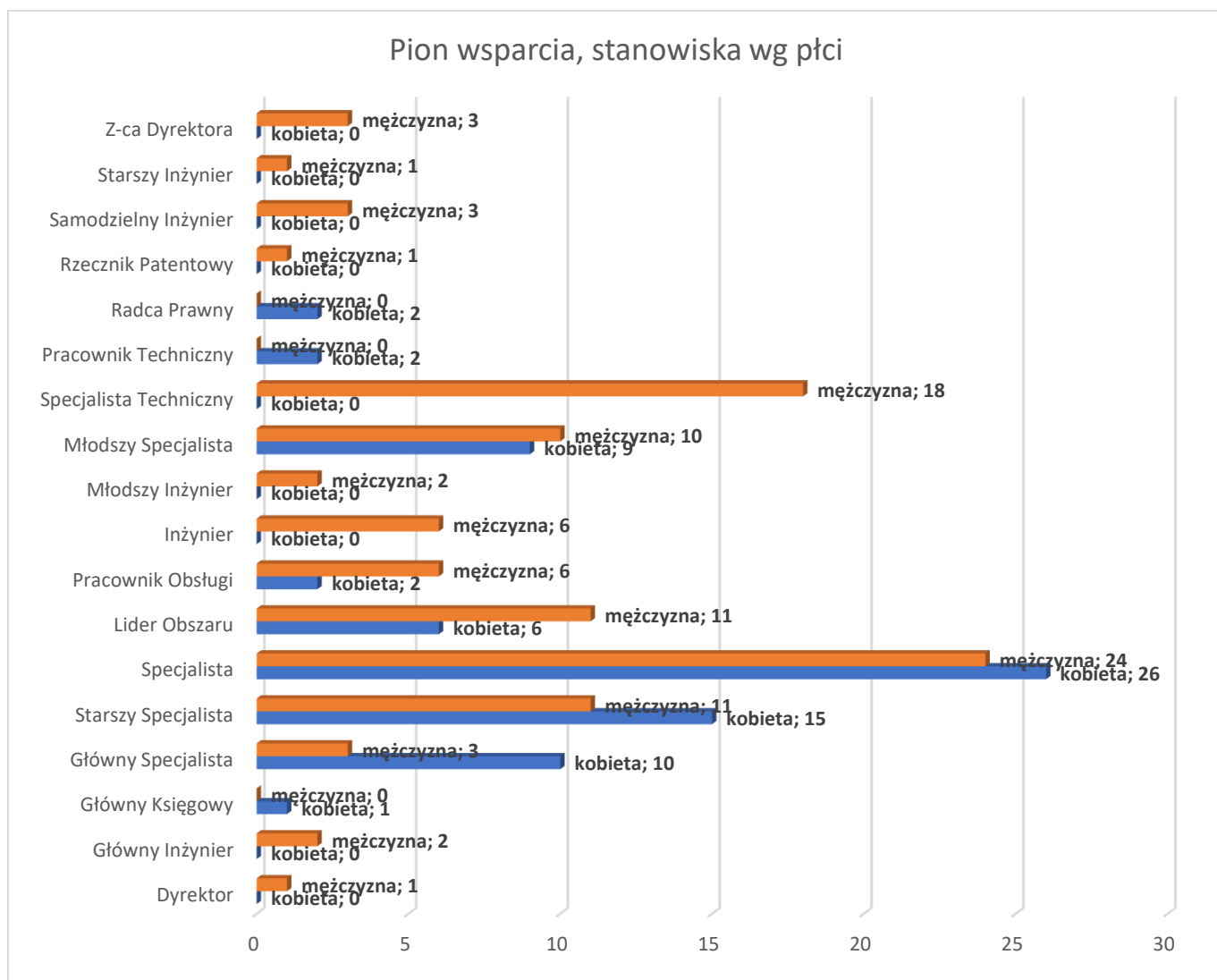
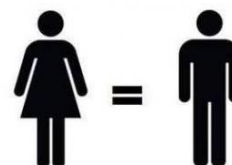
Wyższe stanowiska w pionie badawczym zajmują głównie mężczyźni. W przypadku stanowiska Lider obszaru w pionie badawczym kobiety stanowią 10% (1 osoba), natomiast mężczyźni 90% (9 osób). Większa dysproporcja występuje w przypadku zatrudnienia na stanowisku Głównego specjalisty. Na tym stanowisku w Instytucie w pionie badawczym są zatrudnione 2 kobiety, co stanowi 7% zatrudnionych. Natomiast mężczyzn zatrudnionych na tym stanowisku jest 25, co stanowi 93%.Przytoczone dane wskazują, że zatrudnienie kobiet w pionie badawczym w Łukasiewicz – PIAP jest zdecydowanie mniejsze niż mężczyzn. Chociaż możliwości rozwoju kariery naukowej i ścieżki awansu kobiet oraz mężczyzn są takie same, to istnieją widoczne dysproporcje w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w pionie badawczym.



Wykres 4. Pracownicy pionu badawczego według płci i stanowisk. Listopad 2023

Wyższe stanowiska w pionie wsparcia także zajmują głównie mężczyźni, jednak dysproporcja ta jest znacznie mniejsza niż w pionie badawczym. W przypadku stanowiska Lider obszaru w pionie wsparcia, kobiety stanowią 26% (7 osób), natomiast mężczyźni 74% (20 osób). Na stanowiskach kierowniczych związanych ze specyfiką zadań (administracja, kadry, płace, księgowość) pracują kobiety. Na stanowiskach inżynierskich (Główny Inżynier, Inżynier, Młodszy Inżynier), związanych z określonym stopniem i kierunkiem wykształcenia, kompetencjami, doświadczeniem zawodowym oraz wiedzą, w pionie wsparcia zatrudnieni są w 100% mężczyźni, co prezentuje poniższy wykres.

# Plan Równości Płci 2024-2030

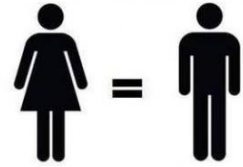


Wykres 5. Pracownicy pionu wsparcia według płci i stanowisk. Listopad 2023

## Awans stanowiskowy

W 2022 roku było łącznie 11 awansów dotyczących stanowisk. Z podziałem na płeć: 64% awansów osiągnęli mężczyźni (7 Pracowników) oraz 36% kobiety (4 Pracowników). Awans pomiędzy pionami osiągnęło 2 Pracowników - 2 mężczyzn awansowało z pionu wsparcia do pionu badawczego. W pionie wsparcia 44% kobiet (4 Pracowników) uzyskało awans stanowiskowy oraz 56% mężczyzn (5 Pracowników).

W 2023 roku łącznie było 12 awansów stanowiskowych. Z podziałem na płeć: 25% kobiet (3 Pracowników) oraz 75% mężczyzn (9 Pracowników). W pionie badawczym



# Plan Równości Płci 2024-2030

awans osiągnęło 25% kobiet (1 Pracownik) oraz 75% mężczyzn (3 Pracowników). W pionie wsparcia awans osiągnęło 25% kobiet (2 Pracowników) oraz 75% mężczyzn (6 Pracowników).

## **Organizacja pracy**

Pracownicy Łukasiewicz – PIAP mają możliwość pracy w trybie zdalnym. Maksymalna liczba pracy zdalnej w miesiącu kalendarzowym wynosi 8 dni i ustalana jest z kierownikiem komórki organizacyjnej, a jej zasady określa regulamin pracy wprowadzony Zarządzeniem Dyrektora. Każdy Pracownik może wystąpić z pisemnym wnioskiem do Pracodawcy o indywidualny rozkład czasu pracy czy zastosowanie elastycznych godzin pracy. Dodatkowo, zgodnie z Regulaminem Pracy, Pracownicy rozpoczynają pracę w przedziale 6:00 – 9:00. Na pisemny wniosek Pracownika Pracodawca może wyrazić zgodę na rozpoczynanie pracy w innych godzinach niż wskazane w ww. dokumencie. Aktualnie z indywidualnego czasu pracy korzysta 11 Pracowników (4,5% Pracowników).

Obecnie w Łukasiewicz – PIAP funkcjonują udogodnienia dla Pracowników, które przyczyniają się do zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Należą do nich:

1. żłobek i przedszkole Mali Wynalazcy, do którego przyjmowane są dzieci od 1 roku życia,
2. przyzakładowa przychodnia lekarska, w której można zasięgnąć porady lekarza,
3. pomoc rzeczowa dla dzieci Pracowników w okresie świątecznym ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych,
4. ulgi pracownicze na bilety do teatru,  
wewnętrzna biblioteka umożliwiająca wypożyczanie książek.

## **Dostosowania języka do potrzeb obu płci**

Obowiązujące normy językowe odzwierciedlają przemiany ekonomiczne i społeczne, jakie dokonały się przez wieki w Polsce. Podstawowym narzędziem komunikacji człowieka jest język i ma wpływ na utrzymanie się bądź wygaśnięcie stereotypów. Jedną z najczęściej poruszanych kwestii stanowi nazewnictwo zawodów. Język inkluzywny oraz pozbawiony uprzedzeń sprzyja przełamywaniu stereotypów na temat obu płci. Feminatywy nie są niepoprawne językowo, a jedynie wciąż niepopularne i w wielu sytuacjach pomijane. Coraz częściej powszechnie jest stosowany tzw. *splitting*, czyli jednoczesne używanie formy męskiej i żeńskiej, np. Specjalista/Specjalistka, Zespół Pracowników/Pracowniczek bądź Pan/Pani. W oficjalnych komunikatach pojawia się język neutralny płciowo, np. osoba



# Plan Równości Płci 2024-2030

zainteresowana, a nie zainteresowany/zainteresowana, osoba kandydująca, a nie kandydat/kandydatka. Instytut Łukasiewicz – PIAP stosuje w komunikatach, ogłoszeniach rekrutacyjnych język neutralny płciowo.

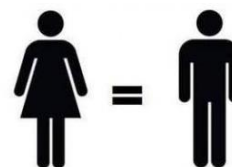
## Cele Planu Równości Płci na lata 2024–2030.

Cele Planu Równości Płci na lata 2024-2030 będą realizowane w 5 celach opisanych poniżej. Podejmowane działania będą miały na celu stworzenie przyjaznego środowiska pracy, w którym każdy ma równe szanse na rozwój kariery, w którym nie występują różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn (work-life balance), a w efekcie mają zwiększyć różnorodność wśród Pracowników. Warto zaznaczyć, że przekłada się ona na osiągnięcie celów biznesowych. Dyrekcja Łukasiewicz – PIAP wspólnie z Zespołem ds. Równości buduje kulturę organizacyjną, w której nikt nie czuje się dyskryminowany ze względu na: płeć, wiek, kolor skóry, wyznanie, pochodzenie społeczne, przynależność etniczną, tożsamość płciową i seksualną itp.

### **CEL 1. Zapobieganie dyskryminacji i ułatwienie zgłaszania przypadków dyskryminacji.**

<b>Działania</b>	<b>Wskaźniki</b>
Raportowanie realizacji Planu Równości Płci w Łukasiewicz – PIAP.	Roczny raport z działalności Zespołu ds. Równości oraz realizacji Planu Równości Płci składany do Dyrektora Instytutu (do końca pierwszego kwartału następnego roku).
Dodatkowe narzędzie online do zgłaszania przypadków poczucia dyskryminacji, nękania i prześladowania.	Utworzenie narzędzia online w wewnętrznym Intranecie
Upowszechnianie informacji o sposobach zgłaszania przypadków dyskryminacji i zasadach postępowania z takimi zgłoszeniami.	Informacje publikowane dla Pracowników Ł – PIAP w Intranecie, na tablicach ogłoszeń, mailing, w wewnętrznym Biuletynie.

# Plan Równości Płci 2024-2030



Aktualizacja wewnętrznej Procedury adekwatnie do potrzeb, zmian w przepisach.	Aktualizacja treści wewnętrznej procedury przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji (załącznik do Regulaminu Pracy).
---	--

**CEL 2. Zwiększenie wśród Pracowników poziomu wiedzy, w tym również świadomości wagi zagadnień równościowych. Wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności, zwalczanie stereotypów dotyczących płci, kształtowanie pozytywnych relacji pracowniczych, zapobieganie przemocy płciowej. Poprawa komunikacji wewnętrznej.**

Działania	Wskaźniki
Szkolenia antydyskryminacyjne dla Pracowników zwiększające wiedzę o zjawiskach dyskryminacji (w tym dyskryminującego języka), -rozpoznawanie zjawisk przemocy (wynikającej z uprzedzeń, ze względu na płeć itp.), -uwrażliwienie na akty molestowania (w tym seksualnego), -poznanie metod reagowania.	Udział 60% Pracowników w szkoleniu
Cykliczne szkolenia dla członków Zespołu ds. Równości.	Udział 100% Pracowników w szkoleniu
Szkolenia dla kadry kierowniczej, każdy awansowany kierownik komórki organizacyjnej/Dyrektor.	Udział 90% Pracowników w szkoleniu

**CEL 3. Zapewnienie otwartego i konkurencyjnego prowadzenia naboru na wolne stanowiska pracy oraz zapewnienia równości w procesie rekrutacji i wyborze najlepszego kandydata.**

Działanie	Wskaźniki
Procesy rekrutacyjne zawierające transparentne i czytelne kryteria zapewniające równość płci oraz	100% prowadzonych procesów rekrutacyjnych zapewniających równość płci, pozbawionych

# Plan Równości Płci 2024-2030



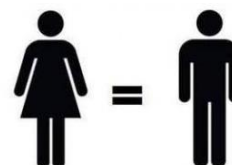
pozbawione wszelkiej dyskryminacji, w tym nazwy stanowisk niedeterminujące płć.	wszelkiej dyskryminacji, w tym nazwy stanowisk niedeterminujące płć.
Ankieta badająca doświadczenia osób nowozatrudnionych dotycząca procesu rekrutacji i zatrudnienia.	Wdrożenie i realizacja kwestionariusza ankiety.

**CEL 4. Zrównoważone wspomaganie rozwoju karier zawodowych kobiet i mężczyzn, ze szczególnym uwzględnieniem karier naukowych oraz zmniejszenie dysproporcji udziału kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu w działalności badawczej.**

Działania	Wskaźniki
Analiza polityki płacowej pod kątem równości płac osób o takich samych kwalifikacjach, zajmowanych stanowiskach, wykonujących ten sam rodzaj pracy i posiadających podobne wyniki pracy bez względu na płć.	Coroczna analiza wynagrodzeń pod kątem równości płac osób o takich samych kwalifikacjach, zajmowanych stanowiskach, wykonujących ten sam rodzaj pracy i posiadających podobne wyniki pracy bez względu na płć.
Utrzymanie zrównoważonego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych poprzez stałe podnoszenie kompetencji i kwalifikacji.	Tworzenie corocznego Planu Szkoleń z uwzględnieniem równości w dostępie do różnych form podnoszenia kwalifikacji zawodowych bez względu na płć. Kontynuacja spotkań z Dyrekcją kluczowych Pracowników.
Działania employer branding zachęcające kandydatów do zatrudnienia w pionie badawczym Ł - PIAP.	Udział Pracodawcy w Dniach Kariery, Targach Pracy, konkursy dla Studentów/Doktorantów.

**CEL 5. Wsparcie w utrzymaniu równowagi w łączeniu życia zawodowego z życiem pozazawodowym, ze szczególnym uwzględnieniem życia prywatnego, opieki nad dziećmi i innymi członkami rodzin.**

# Plan Równości Płci 2024-2030



<b>Działania</b>	<b>Wskaźniki</b>
Ankieta satysfakcji Pracowników.	Realizacja cyklicznej ankiety satysfakcji Pracowników Łukasiewicz – PIAP.
Wspieranie dobrostanu psychicznego Pracowników w związku z sytuacjami zmęczenia, wypalenia zawodowego.	Umożliwienie Pracownikom Łukasiewicz – PIAP spotkań z Psychologiem. Realizacja kampanii zdrowotnych szerzających informacje o profilaktyce, dbaniu o zdrowie.
Ankieta badająca doświadczenia osób powracających do pracy zawodowej po urlopach macierzyńskich czy rodzicielskich w zakresie możliwości wsparcia ze strony Łukasiewicz – PIAP.	Realizacja ankiet wśród osób powracających z urlopów macierzyńskich, rodzicielskich, ojcowskich.
Zapewnienie dostępu do środków higieny osobistej dla kobiet pracujących w Łukasiewicz-PIAP	Montaż skrzynek wyposażonych w środki higieny osobistej w damskich toaletach

## Monitorowanie i ewaluacja działań w Planie Równości Płci

Plan Równości Płci jest dostępny na stronie internetowej Sieć Badawcza Łukasiewicz – Przemysłowego Instytutu Automatyki i Pomiarów PIAP oraz w Intranecie. Monitorowanie postępów w realizacji celów Planu Równości Płci prowadzone będzie w formie audytu wewnętrznego, a jego wyniki będą przedstawiane w raporcie rocznym. Raport obowiązkowo zostanie opracowany do 31 marca roku następnego po każdym roku realizacji Planu. Raport będzie opracowany przez Zespół ds. Równości.

Plan Równości Płci powinien być dynamiczny i dostosowywany do zmieniających się warunków i potrzeb organizacji.