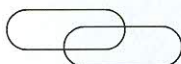




**Plan Równości Płci  
w Łukasiewicz – Instytucie Spawalnictwa  
na lata 2022–2026**  
**Dokument ramowy**

DYREKTOR  
*Adam Pietras*  
dr inż. Adam Pietras



## Spis treści

Streszczenie .....	3
Wprowadzenie .....	4
1. Metodyka pracy nad Planem Równości Płci .....	5
2. Diagnoza .....	7
3. Plan działań w zakresie Planu Równości Płci .....	13
4. Harmonogram działań .....	15
6. Źródła .....	18



## Streszczenie

**Plan Równości Płci** (GEP - Gender Equality Plan) dla Łukasiewicz - Instytutu Spawalnictwa został opracowany na lata 2022-26.

Plan Równości Płci jest skierowany do wszystkich osób pracujących w Sieci Badawczej Łukasiewicz - Instytucie Spawalnictwa, a jego celem jest dążenie aby Instytut był bezpiecznym miejscem dla wszystkich pracowników, funkcjonującym z poszanowaniem równości i różnorodności oraz wolnym od dyskryminacji.

Celem Planu jest zapewnienie wszystkim pracownikom swobodnego rozwoju zawodowego, naukowego i osobistego.

**Plan Równości Płci dla Łukasiewicz – Instytutu Spawalnictwa** obejmuje trzy cele, które realizowane będą poprzez szczegółowe działania, a ich skuteczność monitorowana będzie za pomocą określonych wskaźników.

### **Cele Planu Równości Płci dla Łukasiewicz-Instytutu Spawalnictwa**

CEL 1. Zwiększanie wśród pracowników poziomu wiedzy w zakresie zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.

CEL 2. 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.

CEL 3. Wsparcie w utrzymaniu równowagi w łączeniu życia zawodowego z życiem pozazawodowym, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi i innymi członkami rodzin.



## Wprowadzenie

**Plan Równości Płci** dla Łukasiewicz - Instytutu Spawalnictwa na lata 2022-26 został opracowany dla wszystkich osób pracujących w Łukasiewicz - Instytucie Spawalnictwa.

Celem zasadniczym **Planu Równości Płci** jest dążenie, aby Łukasiewicz-Instytut Spawalnictwa był miejscem bezpiecznym dla wszystkich pracowników, bez względu na płeć, wiek czy narodowość oraz wolnym od dyskryminacji.

**Istotnym celem Planu jest zapewnienie wszystkim pracownikom swobodnego rozwoju zawodowego, naukowego i osobistego.**

**Plan Równości Płci** to działania ukierunkowane na promowanie równości płci poprzez wyznaczenie czytelnych celów pozwalających na zmiany instytucjonalne i kulturowe. Jednym z celów strategii Komisji Europejskiej w promowaniu równości płci w badaniach i innowacjach jest wzmocnienie Europejskiej Przestrzeni Badawczej (ERA), zapewnienie równych szans w środowisku pracy, w którym wszyscy, niezależnie od płci, mogą rozwijać swoje talenty oraz lepsze zintegrowanie wymiaru płci w projektach naukowych i badawczych w celu poprawy jakości badań, a także ich znaczenia dla społeczeństwa bazującego na wiedzy, technologii i innowacji [1,2].

Wśród wielu korzyści, jakie niesie ze sobą równość i różnorodność w prowadzeniu badań naukowych i w pracach nad innowacjami zdecydowanie wymienić należy pozytywny wpływ na jakość wszystkich działań, ponieważ odzwierciedlają one i odnoszą się do całego społeczeństwa, wzmocnienie pozycji naukowo-badawczej instytucji w konkurencyjnym środowisku, zwiększenie potencjału i talentów zespołów pracowników w wyniku dialogu i wymiany myśli oraz zapewnienia, że umiejętności i osiągnięcia będą doceniane i uznawane sprawiedliwie [3]. Równość szans i różnorodność przekłada się na dobrostan w pracy i tworzenie lepszego środowiska pracy oraz przyciąganie i zatrzymywanie najlepszych pracowników z korzyścią dla rozwoju działalności naukowej i badawczej.



W celu zaangażowania wszystkich pracowników w wypełnianie misji Łukasiewicz - Instytutu Spawalnictwa, rozumianej jako rozwój wiedzy w dziedzinie spawalnictwa oraz wspomaganie przemysłu krajowego poprzez świadczenie najwyższej jakości usług, w opracowanym **Planie Równości Płci** uwzględniono dobre praktyki w zakresie równości płci, a cele, działania i wskaźniki dostosowano do potrzeb i możliwości Instytutu.

**Plan równości Płci** dla Łukasiewicz -Instytutu Spawalnictwa uwzględnia wszystkie istotne uwarunkowania działalności Instytutu.

**Plan Równości Płci** pomoże nam rekrutować pracowników i rozwijać ich kariery zawodowe bez względu na płeć, z korzyścią dla rozwoju Instytutu.

W Łukasiewicz – Instytucie Spawalnictwa nie akceptuje się oraz zwalcza wszystkie przejawy nierównego traktowania oraz dyskryminacji.

## 1. **Metodyka pracy nad Planem Równości Płci**

**Plan Równości Płci** dla Łukasiewicz – Instytutu Spawalnictwa stanowi wynik analizy zatrudnienia i rozwoju pracowników, analizy ankiet dotyczących równości płci oraz konsultacji wśród pracowników Łukasiewicz-Instytutu Spawalnictwa.

W trakcie opracowywania Planu Równości Płci we wrześniu 2021 r. przeprowadzono w intranecie Sieci Badawczej Łukasiewicz ankietę dotyczącą zagadnień równości płci w poszczególnych instytutach.

Ankieta zawierała szereg pytań szczegółowych 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).

Analiza wyników ankiety wypełnionej przez pracowników Łukasiewicz – Instytutu Spawalnictwa została uwzględniona w opracowaniu istotnej części Planu Równości Płci- Diagnoza.

W Łukasiewicz – Instytucie Spawalnictwa przygotowano również dane do Planu Równości Płci obejmujące następujące dane szczegółowe:

- liczba zatrudnionych pracowników z podziałem na piony i stanowiska w odniesieniu do płci,
- dane dotyczące podnoszenia kwalifikacji i awansów w odniesieniu do płci,
- nieobecności w pracy z uwzględnieniem rodzaju nieobecności (np. urlop rodzicielski, urlop z tytułu opieki nad dzieckiem).

**Plan Równości Płci** dla Łukasiewicz - Instytutu Spawalnictwa to strategia działania w obszarze równości płci zaplanowana na okres od 2022 do 2026 r. i przedstawiona w postaci kluczowych celów, działań, wskaźników oraz odpowiedzialności za wdrażanie Planu. Proces monitorowania postępów w realizacji Planu Równości Płci prowadzony będzie w formie audytu wewnętrznego i następnie sporządzenia okresowego raportu. Po dwóch latach funkcjonowania Planu, w 2024 r., w ramach wewnętrznej ewaluacji i doskonalenia Planu zostanie przygotowana nowa, zaktualizowana lista celów i działań pozwalająca na rozwój Planu.

**Plan Równości Płci dla Łukasiewicz – Instytut Spawalnictwa obejmuje:**

- **Diagnozę** – wyniki analizy stanu istniejącego oraz najważniejsze wnioski z dotychczasowych badań i analiz prowadzonych w 2020 - 2021 r.
- **Trzy główne cele Planu** przewidziane na lata 2022 - 2026 wraz ze wskazaniem działań i wskaźników oraz określeniem odpowiedzialności za realizację poszczególnych celów.

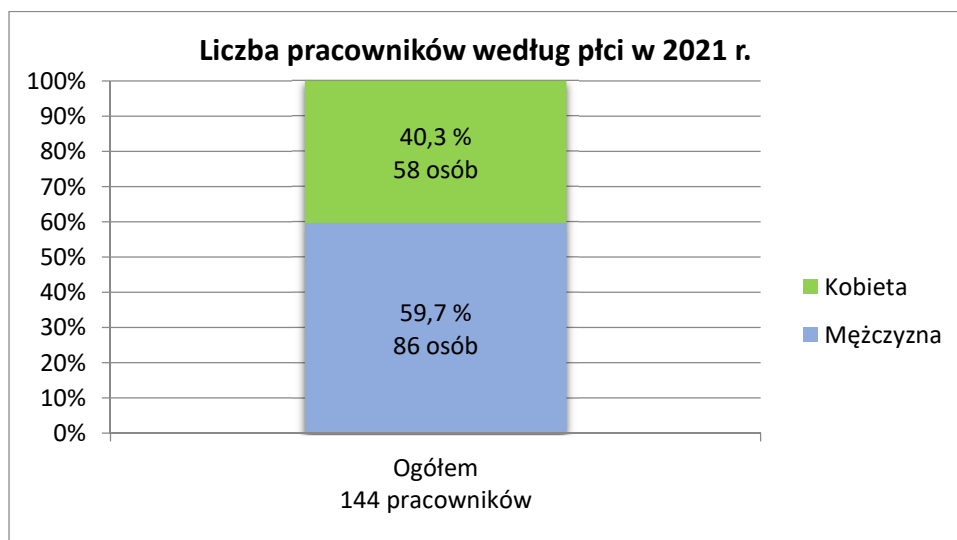


## 2. Diagnoza

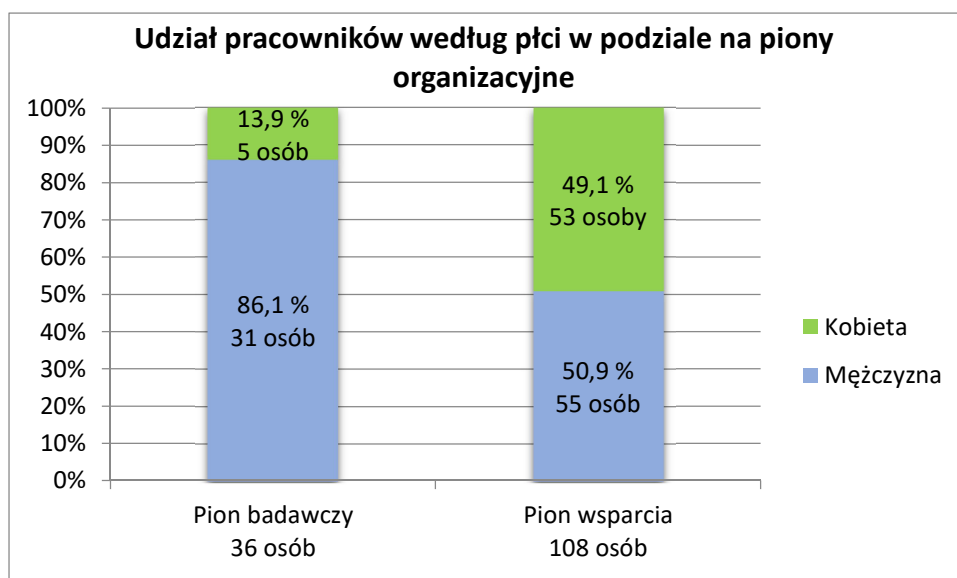
### Pracownice i Pracownicy w liczbach

Punktem wyjścia do pierwszych analiz zmierzających do zgromadzenia bazy wiedzy niezbędnej do utworzenia **Planu Równości Płci** było zbadanie i opisanie aktualnego rozkładu płci wśród osób zatrudnionych w Łukasiewicz – Instytucie Spawalnictwa, z uwzględnieniem struktury organizacyjnej, stanowisk pracy, w tym stanowisk w pionie badawczym i pionie wsparcia. Przeanalizowano rozwój zawodowy; awanse zawodowe i udział w szkoleniach.

Udział kobiet i mężczyzn wśród pracowników Łukasiewicz – Instytutu Spawalnictwa przedstawiono w liczbach na rysunkach nr 1 - 6 (dane na 12.2021r.).

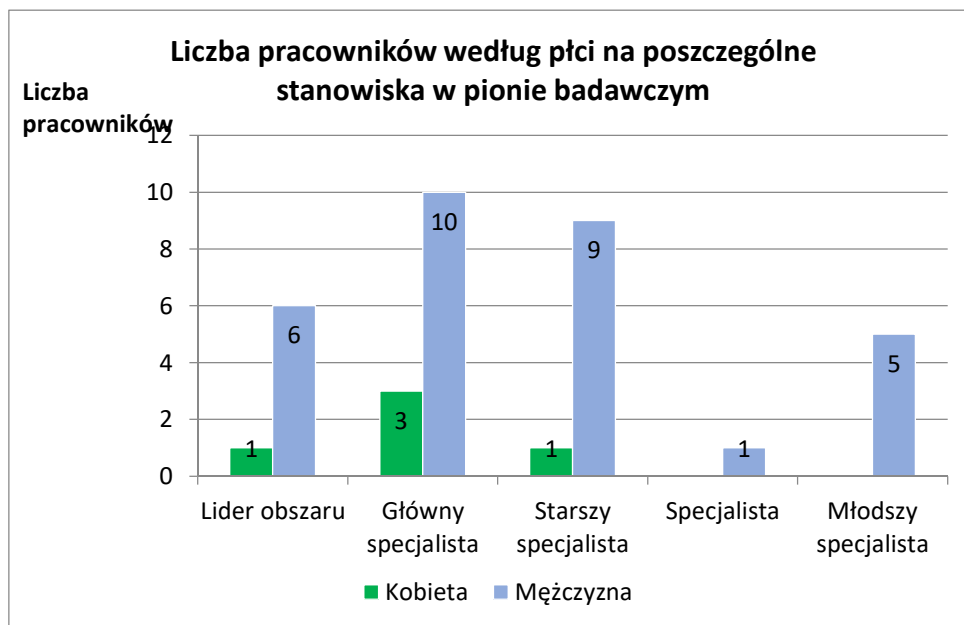


Rys.1. Liczba pracowników Ł-IS według płci; (dane na 12.2021 r.)

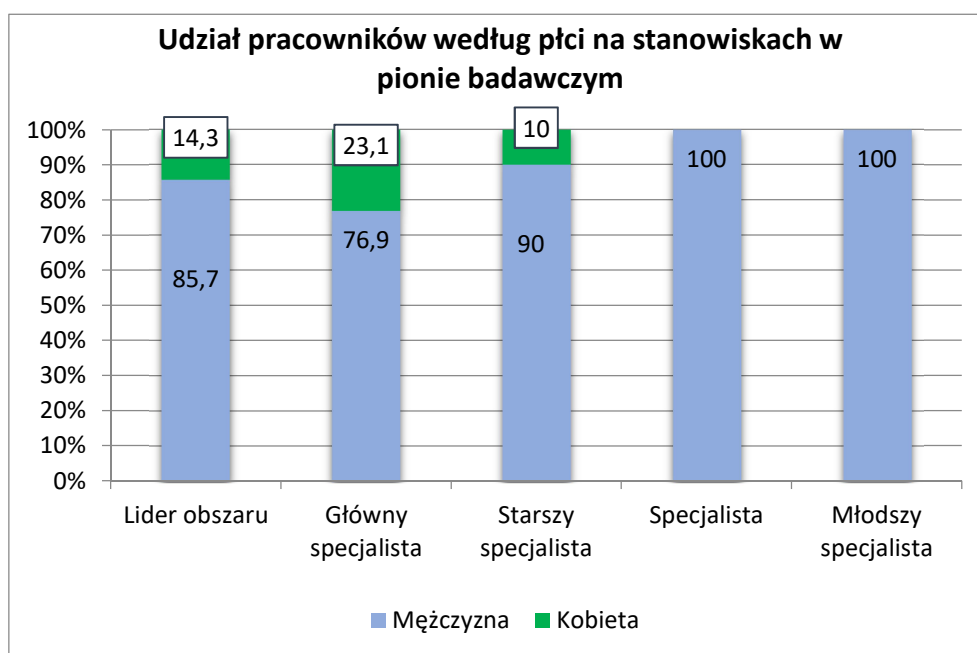


Rys.2. Udział kobiet i mężczyzn w podziale na pion badawczy i pion wsparcia





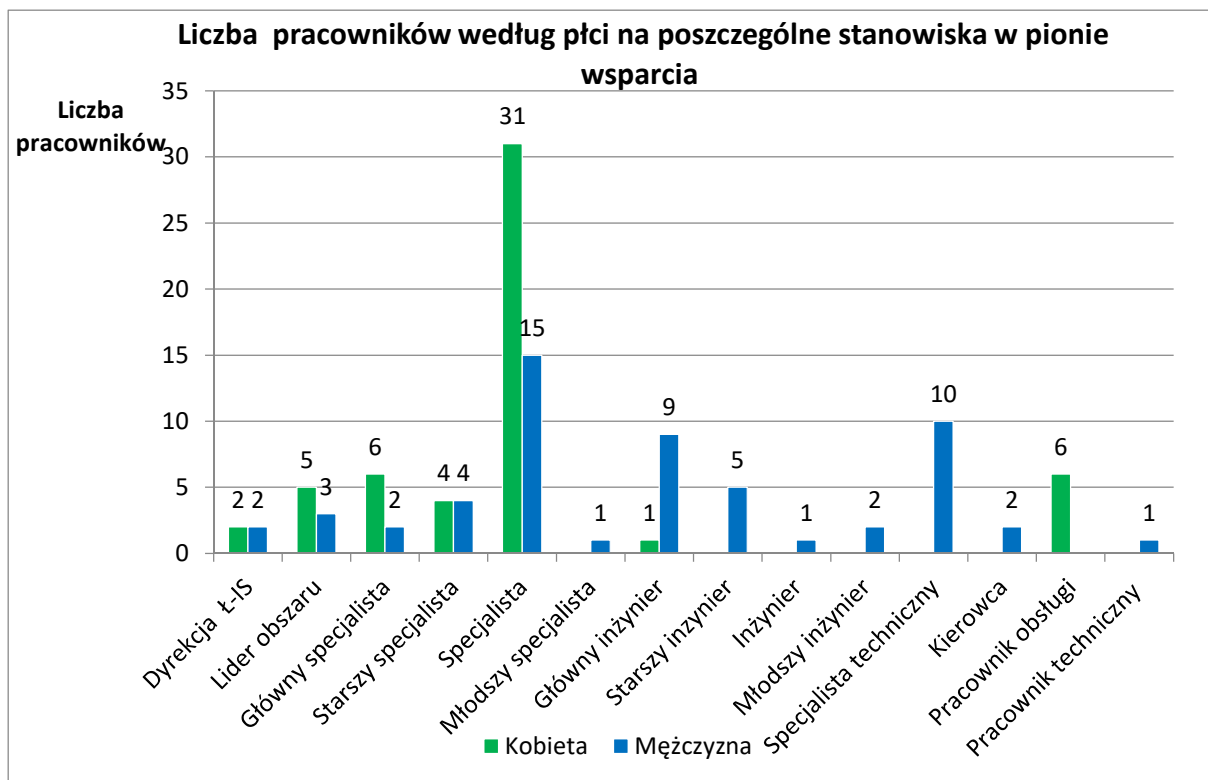
Rys. 3. Liczba pracowników w pionie badawczym według płci i stanowisk



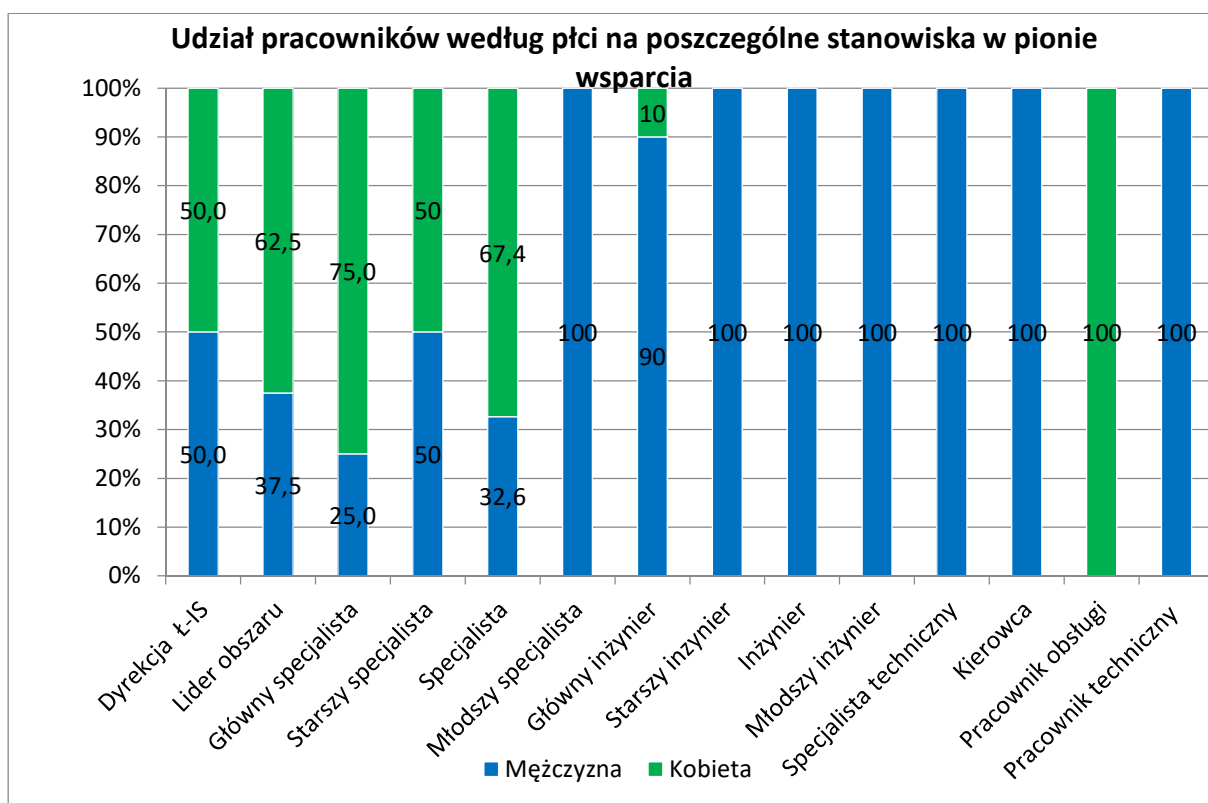
Rys.4. Udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach w pionie badawczym







Rys.5. Liczba pracowników w pionie wsparcia wg płci i stanowisk; (dane na 12.2021 r.)



Rys.6. Udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach w pionie wsparcia



Przeprowadzone analizy wykazały, że w Łukasiewicz – Instytucie Spawalnictwa kobiety stanowią 40,3 % (58 osób) zatrudnionych pracowników, natomiast mężczyźni to 59,7 % pracowników (86 osób). Różnica w zatrudnieniu obu płci kształtuje się na poziomie 19,4%. Różnica ta nie jest bardzo znacząca, chociaż nie mówimy o wyrównanych proporcjach w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn.

Dysproporcje występują w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w poszczególnych pionach organizacyjnych. W pionie badawczym zatrudnionych jest tylko 5 kobiet co stanowi 13,9% pracowników tego pionu, natomiast zatrudnionych jest 31 mężczyzn, co stanowi 86,1% wszystkich pracowników pionu badawczego. Mężczyźni zdecydowanie przeważają wśród osób pracujących w pionie badawczym, co prawdopodobnie jest związane ze specyfiką dziedziny inżynierskiej jaką jest spawalnictwo i zdecydowanie mniejszym zainteresowaniem wśród kobiet pracą badawczą w tej dziedzinie.

Wyższe stanowiska w pionie badawczym zajmują głównie mężczyźni. W przypadku stanowiska Lidera obszaru w pionie badawczym, kobiety stanowią 14,3 % (1 osoba), natomiast mężczyźni 85,7% (6 osób). Zbliżona dysproporcja występuje na stanowisku Głównego specjalisty; kobiety to 23,1 % zatrudnionych (3 osoby), a mężczyźni stanowią 76,9% zatrudnionych (10 osób). Przytoczone wyniki wskazują, że zatrudnienie kobiet w pionie badawczym w Ł-IS jest zdecydowanie mniejsze niż mężczyzn. Rozwój kariery naukowej oraz ścieżki awansu kobiet i mężczyzn przebiegają podobnie, jednak odpowiadają one dysproporcjom zatrudnienia kobiet i mężczyzn w tym pionie.

Wyrównany udział w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn występuje w pionie wsparcia. Kobiety stanowią 49,1 % (53 osób) zatrudnionych pracowników, mężczyźni to 50,9% pracowników (55 osób). W pionie wsparcia wyższe stanowiska w większym udziale zajmują kobiety. W przypadku stanowiska Lidera obszaru kobiety to 62,5 % a mężczyźni to 37,5% zatrudnionych. Zauważalna jest dominacja kobiet w zatrudnieniu na stanowisku Lidera obszaru pionu wsparcia. Podobna tendencja dotyczy odpowiednio stanowiska Głównego specjalisty, Starszego Specjalisty i Specjalisty, gdzie w zatrudnieniu kobiety stanowią od 75% do 50%. Można sformułować wniosek, że wymienione powyżej stanowiska w pionie wsparcia są sfeminizowane. W pionie wsparcia występują również stanowiska, na których mężczyźni stanowią 100% zatrudnionych, np. Starszy Inżynier, Inżynier, Młodszy Inżynier, Specjalista techniczny czy Pracownik techniczny.



Na stanowiskach w Dyrekcji Łukasiewicz -Instytutu Spawalnictwa, tj.: dyrektor instytutu, zastępca dyrektora i główna księgowa, proporcja zatrudnienia kształtuje się następująco; kobiety 50 %, mężczyźni 50%.

Dysproporcja w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych dotyczy stanowisk kierowniczych w Grupach Badawczych tj.: kierownik, z-ca kierownika; kobiety zajmują 10 % stanowisk (1 stanowisko), mężczyźni zajmują 90% stanowisk (9 stanowisk).

Analiza liczby awansów stanowiskowych dotycząca zmiany stanowiska wykazała, że w 2020 r. wszystkie awanse dotyczyły mężczyzn (12 awansów stanowiskowych). W podnoszeniu kwalifikacji zawodowych w trakcie różnych szkoleń i kursów, analizując liczbę dni szkoleniowych wykorzystanych przez pracowników z podziałem na płeć, stwierdzono, że kobiety pracujące w Ł-IS kształciły się przez 28 dni, mężczyźni przez 99 dni w 2020 r.

Analiza danych w zakresie obowiązków rodzinnych pracowników wykazała, że w odniesieniu do liczby urlopów rodzicielskich w 2020 r., z urlopu rodzicielskiego korzystały tylko kobiety - 8 urlopów. Z urlopów z tytułu opieki nad dzieckiem w przeliczeniu na liczbę dni korzystano w zbliżonej ilości w obu płciach; kobiety 23 dni, mężczyźni 25 dni. Oczywiście należy zwrócić uwagę, na proporcje zatrudnienia obu płci; kobiety 40,3 % pracowników, mężczyźni to 59,7% pracowników.

Dane mówiące o obowiązkach rodzinnych w opiece nad dziećmi uzyskano analizując zasiłki opiekuńcze udzielane w przypadku zamknięcia żłobka, przedszkola i szkoły z powodu epidemii Covid-19. W przeliczeniu na liczbę dni zasiłku - kobiety wybrały 218 dni, mężczyźni 133 dni. Można wnioskować, że kobiety pracujące w Ł-IS w większym stopniu są zaangażowane w obowiązki opieki nad dziećmi.

## **Wyniki z badań ankietowych przestrzegania równości w Łukasiewicz - Instytucie Spawalnictwa**

Poniższa diagnoza opiera się na wynikach ankiety prowadzonej w ramach przygotowań do prac nad Planem Równości Płci, ankiety prowadzonej anonimowo dla pracowników Sieci Badawczej Łukasiewicz w 2021. Celem ankiety było poznanie relacji w środowisku pracy, zdiagnozowanie problemów związanych z doświadczeniami dyskryminacji ze względu na płeć, poznanie problemów



łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, poznanie problemów w aspektach rozwoju zawodowego oraz postrzeganie możliwości uzyskania wsparcia w instytucie.

Ankieta odnosiła się do doświadczeń indywidualnych i odczuć osobistych odnośnie sytuacji, w których znaleźli się pracownicy. Do uczestnictwa w ankiecie zachęcano wszystkich pracowników Ł-IS, ostatecznie udział w ankiecie wzięło 33 pracowników (co stanowi 23% zatrudnionych w Ł-IS); w tym 15 kobiet i 18 mężczyzn.

Poniżej przedstawiono główne ustalenia i wnioski z przeprowadzonej ankiety:

- ankietowani nie spotkali się z przejawami dyskryminacji ze względu na płeć podczas rekrutacji do pracy w Ł-IS na pierwsze stanowisko oraz do pracy w zespołach projektowych,
- większość nie spotkała się z przejawami dyskryminacji ze względu na płeć w procesie budowania kariery zawodowej (98% ankietowanych),
- nie wystąpiły w bezpośrednim zawodowym otoczeniu sytuacje niewłaściwego potraktowania ze względu na płeć,
- w odniesieniu do relacji w środowisku pracy, ankietowani sporadycznie spotykali się z oczekiwaniem pracodawcy odnośnie świadczenia pracy powyżej 8 godzin,
- ankietowani nie spotykali się z utrudnieniami ze strony pracodawcy i kierownictwa w przypadku składania wniosków projektowych, raczej otrzymywali zachętę oraz wsparcie merytoryczne i administracyjne,
- większość ankietowanych (80%) nie czuła wykluczenia w swoim środowisku pracy,
- większość ankietowanych (90%) nie spotkała się w instytucie z łamaniem zasad równości płci; bardzo rzadko zauważono brak równości w szansach w aplikowaniu o stanowisko kierownicze.

#### **Łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym :**

- większość ankietowanych (90%) stwierdza, że obowiązki związane z wychowaniem dzieci lub opieką nad starszymi członkami rodziny nie powodują zasadniczych utrudnień w rozwijaniu ich kariery zawodowej (dotyczy to obu płci),



- kobiety, które przebywały na urlopie macierzyńskim/rodzicielskim lub miały przerwy w pracy w związku z wychowaniem dzieci, zauważyły, że miało to negatywny wpływ na ich karierę naukową/zawodową,
- ankietowani, zarówno kobiety jak i mężczyźni dzielą się obowiązkami rodzinnymi, jednakże część kobiet odpowiedziała, że one zajmują się głównie obowiązkami dotyczącymi opieki nad dziećmi i innymi członkami rodziny,
- wśród ankietowanych ponad 60% nie spotkała się z wyrzutami ze strony członków rodziny w związku z pełnieniem obowiązków służbowych, jeżeli takie sytuacje występują to rzadko,
- ponad 50% ankietowanych ma subiektywne poczucie, że zaniedbuje swoją rodzinę z powodu obowiązków służbowych i ma poczucie winy z powodu pracy zawodowej kosztem czasu spędzonego z dziećmi lub członkami rodziny; takie poczucie wystąpiło wśród obu płci,
- wśród ankietowanych około 30% zauważyło, że w instytucie nie istnieją systemowe ułatwienia biorące pod uwagę zobowiązania rodzinne pracowników i około 36% ankietowanych oczekuje wprowadzenia konkretnych ułatwień biorąc pod uwagę zobowiązania rodzinne pracowników,
- jako konkretne działania pracodawcy wskazano: elastyczny czas pracy, ruchomy czas pracy, możliwość pracy w systemie hybrydowym, pracę zdalną, uzyskanie zwolnienia na czas wizyt lekarskich, pomoc w uzyskaniu miejsc w żłobkach i przedszkolach, pomoc w zorganizowaniu opieki wakacyjnej.

### 3. Plan działań w zakresie Planu Równości Płci

Wynikiem prac analitycznych oraz szkoleń i konsultacji jest **Plan Równości Płci dla Łukasiewicz- Instytutu Spawalnictwa** opierający się na trzech kluczowych celach. Każdy z celów Planu został określony poprzez wskazanie osób do których jest kierowany, podanie szczegółowych działań i wskaźników mierzących działania oraz wskazaniem odpowiedzialnych za realizację.

Dyrektor Łukasiewicz - Instytutu Spawalnictwa powołał w 2021 r. **Pełnomocnika ds. Równości Płci** z odpowiedzialnością za wdrożenie w Ł-IS Planu oraz **Zespół ds. Równości Płci**.



Plan Równości Płci dla Ł-IS odpowiada na następujące potrzeby:

- upowszechnienie wiedzy na temat równości i różnorodności, promowanie dobrych praktyk i rozwiązań z zakresu wzmacniania równości płci oraz eliminowanie dyskryminacji w środowisku pracy,
- przeciwdziałanie stereotypom, które mają wpływ na relacje w środowisku pracy, na wykluczenie oraz rozwój kariery zawodowej,
- stworzenie warunków dzięki którym będzie można realizować zasady równego traktowania ze względu na płeć,
- wsparcie dla kobiet na wszystkich etapach kariery zawodowej, ze szczególnym uwzględnieniem karier naukowych i pracy w zakresie badań i innowacji,
- ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi i innymi członkami rodzin.

### **Cele Planu Równości Płci dla Łukasiewicz-Instytut Spawalnictwa**

CEL 1. Zwiększanie wśród pracowników poziomu wiedzy w zakresie zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.

CEL 2. 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.

CEL 3. Wsparcie w utrzymaniu równowagi w łączeniu życia zawodowego z życiem pozazawodowym, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi i innymi członkami rodzin.

Dla poszczególnych celów opracowano harmonogram działań podając dla każdego działania adresatów, opisując szczegółowo działania, określając wskaźnik oraz podając osoby odpowiedzialne za realizację celu i osoby i/lub jednostki organizacyjne współpracujące w ich osiągnięciu.



## 4. Harmonogram działań

### PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA ŁUKASIEWICZ – INSTYTUTU SPAWALNICTWA

**CEL 1. Zwiększanie wśród pracowników poziomu wiedzy w zakresie zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności**

Cel	Adresaci	Działania	Wskaźnik	Odpowiedzialność / Współpraca
<b>Zwiększanie wśród pracowników poziomu wiedzy w zakresie zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności</b>	Pracownicy Ł-IS	Szkolenia pracowników zwiększające wiedzę na temat zjawisk: dyskryminacji, przemocy motywowanej uprzedzeniami, przemocy ze względu na płeć i molestowanie. Szkolenia zwiększające umiejętności związane z rozpoznawaniem tych zjawisk i reagowaniem.	Przeszkolenie wszystkich pracowników w latach 2022-26. (Szkolenie raz w roku dla określonej grupy pracowników )	Pełnomocnik Dyrektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci / Dział Zarządzania Personalem IP, kierownicy Działów i Grup Badawczych
	Kadra zarządzająca	Szkolenia w zakresie zagadnień równościowych dla kadry zarządzającej w Ł-IS	Przeszkolenie kadry zarządzającej w Ł-IS w 2022 r.  Szkolenie nowej kadry cyklicznie w każdym roku	Pełnomocnik Dyrektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci / kierownicy Działów i Grup Badawczych
	Pracownicy Ł-IS prowadzący zajęcia dydaktyczne	Spotkania warsztatowe dla osób prowadzących zajęcia dydaktyczne oraz egzaminy w Ł-IS. Spotkanie poświęcone przeciwdziałaniu dyskryminacji w prowadzeniu zajęć dydaktycznych i egzaminowaniu	Organizacja spotkania warsztatowego cyklicznie w każdym roku (2023-26) dla grupy 10 osób	Pełnomocnik Dyrektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci / Dział Zarządzania Personalem, kierownicy Działów i Grup Badawczych
	Pracownicy Ł-IS	Wprowadzenie narzędzia pozwalającego na zgłoszenia wewnętrzne w zakresie naruszenia równości i różnorodności, oraz dyskryminacji Opracowanie regulaminu postępowania ze zgłoszeniem wewnętrznym	Udostępnienie narzędzia w pierwszym roku funkcjonowania Planu Równości Płci; 2022 Opracowanie regulaminu: 2022	Pełnomocnik Dyrektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci / Dział Zarządzania Personalem IP, Dział Organizacji i Planowania KE



**CEL 2. 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**

<b>Cel</b>	<b>Adresaci</b>	<b>Działania</b>	<b>Wskaźnik</b>	<b>Odpowiedzialność / Współpraca</b>
<b>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</b>	Kobiety pracujące na stanowiskach w pionie badawczym i pionie wsparcia	Organizacja wykładów i spotkań z zaproszonymi prelegentami na temat karier kobiet w nauce, w Polsce i na świecie	Organizacja pierwszego spotkania po roku działań wg Harmonogramu PRP.  Organizacja cyklicznych spotkań w kolejnych latach 2024-26	Pełnomocnik Dyrektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci  / Dział Zarządzania Personelem IP
	Kobiety pracujące na stanowiskach w pionie badawczym i pionie wsparcia	W programie rozwoju pracowników zwrócenie szczególnej uwagi na program rozwoju kobiet w celu: <ul style="list-style-type: none"> <li>• zwiększenia zaangażowania kobiet w swój rozwój zawodowy</li> <li>• zidentyfikowania potrzeb młodych kobiet w zakresie wsparcia ich rozwoju kariery zawodowej i naukowej</li> <li>• wsparcia młodych badaczek w rozwoju ich kariery naukowej dzięki współpracy z mentorami</li> </ul>	Opracowanie zakresu i celu programu; 2023  Realizacja programu w kolejnych latach 2023-26	Pełnomocnik Dyrektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci  / Dział Zarządzania Personelem IP, kierownicy Działów i Grup Badawczych
	Pracownicy pionu badawczego i pionu wsparcia	Utrzymywanie zrównoważonego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych poprzez stałe podnoszenie kompetencji i kwalifikacji	Udział w specjalistycznych szkoleniach/kursach/ warsztatach w proporcji: Kobiety 50 % zatrudnionych Mężczyźni 50% zatrudnionych	Pełnomocnik Dyrektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci  / Dział Zarządzania Personelem IP, kierownicy Działów i Grup Badawczych
	Nowi pracownicy	Prowadzenie działań zachęcających do zatrudnienia w pionie badawczym w Ł-IS: <ul style="list-style-type: none"> <li>- kampanie promocyjne skierowane do studentów i absolwentów obu płci na kierunkach inżynierskich na uczelniach wyższych,</li> <li>- wykorzystanie różnych możliwości informacyjnych do przekazywania informacji o stanowiskach naukowo-badawczych w Ł-IS dla obu płci</li> </ul>	Wzrost zatrudnienia w pionie badawczym Ł-IS w odniesieniu do obu płci (wskaźnik mierzalny: liczba pracowników rok do roku w latach 2022-26). Wzrost udziału kobiet w zatrudnieniu w pionie badawczym do poziom 17% do 2026r.	Pełnomocnik Dyrektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci  / Dział Zarządzania Personelem IP, kierownicy Grup Badawczych





	Nowi pracownicy	Prowadzenie procesów rekrutacji tak, aby zawierały transparentne i czytelne kryteria oraz zapewniały równości płci oraz były pozbawione wszelkiej dyskryminacji	100% procesów rekrutacji	Pełnomocnik Dyrektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci / Dyrekcja Ł-IS, Dział Zarządzania Personalem IP
	Osoby pracujące na stanowiskach w pionie badawczym	Wdrażanie indywidualnej ścieżki naukowej, pracy hybrydowej itp. oraz systematyczne monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w zespołach badawczych w pracach B+R	Zwiększenie o 10% udziału kobiet w zespołach badawczych do 2026 r.	Pełnomocnik Dyrektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci / Dział Organizacji i Planowania KE, kierownicy Grup Badawczych

### **CEL 3. Wsparcie łączenia pracy z życiem rodzinnym, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi i innymi członkami rodzin**

<b>Cel</b>	<b>Adresaci</b>	<b>Działania</b>	<b>Wskaźnik</b>	<b>Odpowiedzialność / Współpraca</b>
<b>Wsparcie łączenia pracy zawodowej z życiem pozazawodowym, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi i innymi członkami rodzin</b>	Pracownicy Ł-IS	Opracowanie zakresu działań dotyczących łączenia pracy zawodowej z życiem pozazawodowym i możliwych obszarów aktywnych w tym zakresie dla Ł-IS	Przeprowadzenie konsultacji i opracowanie działań; 2022 r.	Pełnomocnik Dyrektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci / Dział Zarządzania Personalem IP, kierownicy Działów i Grup Badawczych
	Pracownicy Ł-IS	Opracowanie zasad elastycznego czasu pracy (ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy) oraz opracowanie procedury pracy zdalnej. Działanie sprzyjające równowadze pracy i życia pozazawodowego. Zasady powinny umożliwiać spełnianie obowiązków opiekuńczych przez pracowników	Opracowanie zasad i procedury pracy zdalnej; 2022 r. Popularyzacja i zobowiązanie do przestrzegania zasad we wszystkich jednostkach organizacyjnych Ł-IS; 2023r.	Pełnomocnik Dyrektora ds. Równości płci, Zespół ds. Równości Płci / Dział Zarządzania Personalem – IP, Dział Organizacji i Planowania KE, kierownicy Działów i Grup Badawczych
	Pracownicy Ł-IS	Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy zawodowej po urloпах rodzicielskich/macierzyńskich w zakresie możliwości wsparcia ze strony Ł-IS	Przeprowadzenie konsultacji i analiz, opublikowanie wyników; 2024r.	Pełnomocnik Dyrektora ds. Równości Płci, Zespół ds. Równości Płci / Dział Zarządzania Personalem IP, kierownicy Działów i Grup Badawczych



## 5. Zarządzanie, monitorowanie i ewaluacja działań w Planie Równości Płci

W celu zarządzania **Planem Równości Płci** Dyrektor Łukasiewicz - Instytutu Spawalnictwa w 2021r. powołał **Pełnomocnika ds. Równości Płci** z odpowiedzialnością za wdrożenie w Łukasiewicz - IS celów i realizację działań określonych w Planie Równości Płci oraz **Zespół ds. Równości Płci**.

Plan Równości Płci jest dostępny na stronie internetowej Łukasiewicz - IS.

Monitorowanie postępów w realizacji celów Planu prowadzone będzie w formie audytu wewnętrznego, a wyniki audytu będą przedstawiane w raporcie rocznym. Raport obligatoryjnie zostanie opracowany do 31 marca roku następnego po każdym roku realizacji Planu. Raport będzie opracowywany przez Pełnomocnik Dyrektora ds. Równości Płci i Zespół ds. Równości Płci.

Po dwóch latach funkcjonowania Planu, w 2024 r., w ramach wewnętrznej ewaluacji na podstawie raportów rocznych przez Zespół ds. Równości Płci zostanie przygotowana nowa, zaktualizowana lista celów i działań pozwalająca na doskonalenie Planu i jego rozwój.

## 6. Źródła

1. „Plany równości płci w Horyzoncie Europa. Przewodnik dla polskich instytucji naukowych”; Ministerstwo Edukacji i Nauki, Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy
2. „Plan równości Płci – jak to zrobić? Przewodnik. Biuro Promocji Nauki PolSCA, <https://informacje.pan.pl/images/2021/>
3. Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans. European Commission Directorate-General for Research and Innovation. Publications Office of the European Union, 2021, <https://www.kpk.gov.pl/wp-content/uploads/2021/09/KI0221806ENN.en.pdf>
4. Europejska Karta Naukowca. Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Komisja UE 2006
5. Program Horyzont EUROPE 2021-2027 - program inwestycyjny UE w zakresie badań naukowych i innowacji.

