



Łukasiewicz
Przemysłowy
Instytut
Automatyki
i Pomiarów PIAP

Plan Równości Płci dla Sieci Badawczej Łukasiewicz – Przemysłowego Instytutu Automatyki i Pomiarów PIAP na lata 2022 – 2023

1. Założenia

Plan Równości Płci (GEP – Gender Equality Plan) dla Sieci Badawczej Łukasiewicz – Przemysłowego Instytutu Automatyki i Pomiarów (dalej: Łukasiewicz - PIAP lub Instytut) został opracowany na lata 2022-2023.

Plan Równości Płci jest skierowany do wszystkich osób pracujących w Łukasiewicz – PIAP. Łukasiewicz – PIAP jest miejscem pracy, w którym respektowane są zasady braku dyskryminacji oraz zasada równości szans 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.

Celem Planu Równości Płci jest usystematyzowanie dążeń do zapewnienia w Instytucie bezpiecznego miejsca pracy dla wszystkich Pracowników, opartego na zasadach poszanowania równości, różnorodności, tolerancji oraz wolności od wszelkiej dyskryminacji.

Opracowanie i wdrożenie Planu Równości Płci ma na celu zagwarantowanie wszystkim Pracownikom równych możliwości swobodnego rozwoju zawodowego, naukowego oraz osobistego, bez względu na płeć, narodowość, orientację seksualną, religię lub przekonania polityczne.

Zadaniem Planu Równości Płci jest promowanie, wdrażanie i monitorowanie działań mających na celu zapewnienie równości płci i różnorodności oraz przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji w miejscu pracy.

Plan Równości Płci opracowany dla Łukasiewicz – PIAP odpowiada na następujące potrzeby:

- upowszechnianie wiedzy na temat równości i różnorodności, promowanie dobrych praktyk i rozwiązań z zakresu wzmocnienia równości 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 bez względu na płeć,
- ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi i innymi członkami rodzin.

Plan Równości Płci dla Łukasiewicz – PIAP obejmuje trzy cele szczegółowe, które mają prowadzić do zmiany kultury organizacyjnej Instytutu. Cele realizowane będą poprzez działania, a ich skuteczność będzie monitorowana za pomocą określonych wskaźników.

CEL 1. Zwiększenie wśród Pracowników poziomu wiedzy w zakresie równości płci 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 życia prywatnego, opieki nad dziećmi i innymi członkami rodzin.

2. Wprowadzenie

Plan Równości Płci dla Łukasiewicz – PIAP został opracowany w odpowiedzi na rosnące zapotrzebowanie dostosowania strategii kadrowej i rekrutacyjnej Instytutu do aktualnych priorytetów polityki równościowej dla obszaru badań i nauki w Europie. Celem Planu jest stworzenie miejsca pracy, funkcjonującego z poszanowaniem równości, różnorodności, tolerancji oraz wolnego od wszelkiej dyskryminacji. Takiego, w którym każdy pracownik traktowany jest z pełnym szacunkiem i zrozumieniem dla jego potrzeb i uwarunkowań, gwarantującym swobodny rozwój zawodowy, naukowy oraz osobisty.

Założenia tej polityki, mające przyczynić się do osiągnięcia **Celu nr 5 Zrównoważonego Rozwoju ONZ**¹ oraz prowadzące do pełniejszego wykorzystania

¹ Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego A/RES/70/1: Agenda na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030, <https://www.un.org/pl/>

potencjału systemu badań naukowych i innowacji w Europie, wyrażone są w regulacjach prawnych i dokumentach strategicznych ogłaszanych i wdrażanych przez europejskie instytucje². Kluczowym dokumentem w tym zakresie w Unii Europejskiej jest Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025³, której celem jest zwalczanie przemocy na tle płciowym, przełamywanie stereotypów związanych z płcią, zniwelowanie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy, zapewnienie równego udziału w różnych sektorach gospodarki, rozwiązanie problemu zróżnicowania wynagrodzeń i emerytur ze względu na płeć, zniwelowanie różnic płci, jeśli chodzi o opiekę nad osobami zależnymi i osiągnięcie równowagi płci w procesie podejmowania decyzji i w polityce.

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.

Do wartości związanych z realizowaniem zasady równości i różnorodności odwołuje się także Europejska Karta Naukowca i Kodeks postępowania przy rekrutacji Pracowników naukowych⁴. Krajowe zapisy dotyczące równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć znajdują się m.in. w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, w Ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz Ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania⁵.

Opracowanie niniejszego Planu Równości Płci poprzedziło powołanie zespołu przygotowawczego, składającego się z przedstawicieli jednostek organizacyjnych Instytutu. Zadaniem zespołu była analiza danych statystycznych, uwarunkowań organizacyjnych Instytutu i obowiązujących w nim procedur oraz wyników badań ankiety przeprowadzonej wśród Pracowników.

Na podstawie tej analizy zespół sformułował rekomendacje dotyczące podstawowego zestawu działań, które powinny zostać podjęte w celu poprawy warunków rozwoju i pracy zawodowej oraz zapewnienia zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w procesach kadrowych, decyzyjnych i rekrutacyjnych w Łukasiewicz – PIAP. Podstawą do oceny i sformułowania rekomendacji są dane za 2021 rok.

Wdrażanie Planu jest rozumiane jako proces ciągły, wymagający regularnego monitoringu, ewaluacji i doskonalenia założonej w nim agendy działania, stąd aktualna wersja planu została

² M.in.: Konkluzje Rady Europy nt. Europejskiej Przestrzeni Badawczej z dnia 1 grudnia 2020 r. oraz Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów pt. „Nowa europejska przestrzeń badawcza na rzecz badań naukowych i innowacji” z dnia 01.10.2020, <https://www.consilium.europa.eu/pl/press/press-releases/2020/12/01/new-european-research-area-council-adopts-conclusions/>; Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 r. ustanawiające program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania obowiązujące w tym programie oraz uchylające rozporządzenia (UE) nr 1290/2013 i (UE) nr 1291/2013, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A32021R0695&qid=1628765088481>

³ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152&qid=1627458134718>

⁴ <https://www.euraxess.pl/pl/poland/naukowcy/karta-i-kodeksnaukowcy>

⁵ <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/kon1.htm>; <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20200001320>; <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20102541700>

przygotowana na lata 2022-2023, z założeniem jego dalszego rozwoju i wdrażania kolejnych działań, zmierzających do pełnego osiągnięcia postawionych w nim celów.

3. Diagnoza

3.1. Statystyki

Podstawą do wykonania analizy niezbędnej do przygotowania Planu Równości Płci 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 rysunkach nr 1 – 6 (dane na grudzień 2021 roku).

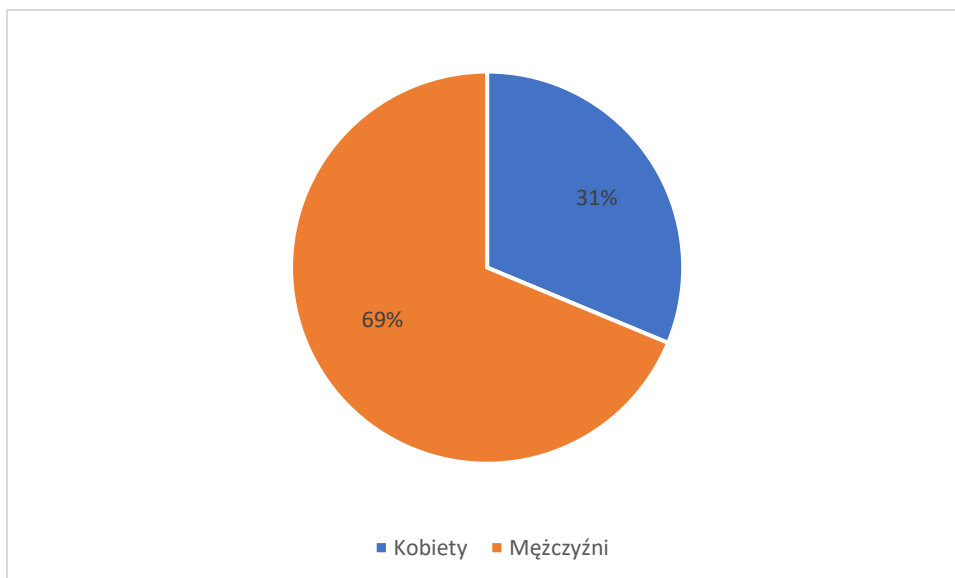
Dysproporcje ze względu na płeć występujące w zatrudnieniu, szczególnie w pionie badawczym, wynikają ze specyfiki dziedziny, w której działa Instytut, czyli automatyki i robotyki. Obserwuje się zdecydowanie mniejsze zainteresowanie kobiet pracą badawczą i rozwojem kariery w tej dziedzinie. Regułą jest, że w odpowiedzi na ogłoszenia rekrutacyjne w pionie badawczym wpływa znacząco więcej zgłoszeń od mężczyzn, niż od kobiet.

Z raportu „Kobiety na politechnikach”⁶ z 2022 roku wynika, że w roku 2021 udział kobiet wśród studentów politechnik na kierunkach związanych z automatyką i robotyką wyniósł ok. 10%⁷. Trend ten znajduje również odzwierciedlenie w strukturze zatrudnienia w Łukasiewicz – PIAP, co zostało uwidocznione na poniższych wykresach. Należy jednak podkreślić, że nie wynika to z dyskryminacyjnej polityki zatrudniania, ale wiąże się z większym zainteresowaniem tym obszarem działalności wśród mężczyzn.

Prowadzone analizy pokazały, że w Łukasiewicz - PIAP w grudniu 2021 roku zatrudnionych było 259 osób. Kobiety stanowiły 31,27% (81 osób) zatrudnionych Pracowników, natomiast mężczyźni 68,73% Pracowników (178 osób). Różnica w zatrudnieniu obu płci kształtuje się na poziomie 37,45%.

⁶<http://www.dziewczynynapolitechniki.pl/pdfy/raport-kobiety-na-politechnikach-2022.pdf>

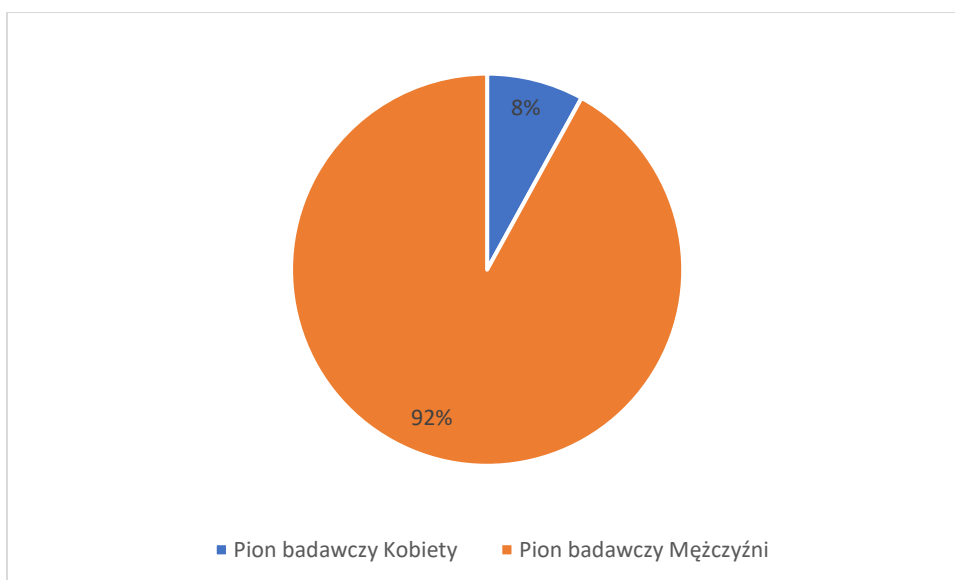
⁷ Na kierunku automatyka i robotyka - 8%, automatyka przemysłowa i robotyka – 7%, automatyka, robotyka i informatyka przemysłowa – 10%, automatyka i sterowanie robotów – 9%, automatyka i robotyka stosowana – 13%, robotyka i automatyka – 12%.



Rys.1. Liczba Pracowników Łukasiewicz - PIAP według płci. Dane na grudzień 2021 r.

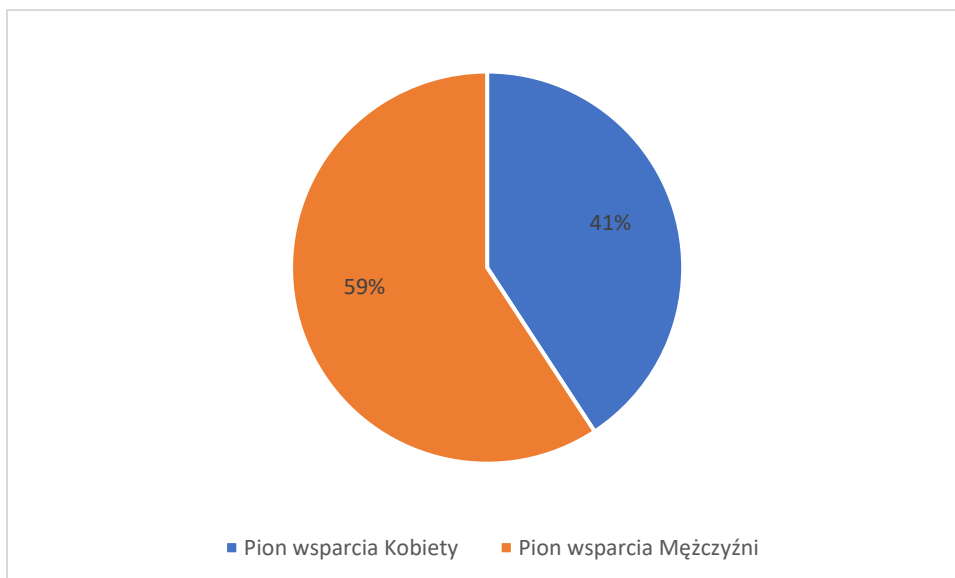
Dysproporcje występują w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w poszczególnych pionach organizacyjnych.

W pionie badawczym zatrudnionych jest 6 kobiet, co stanowi 8% Pracowników tego pionu. Zatrudnionych mężczyzn w pionie badawczym jest 69, co stanowi 92% Pracowników w tym pionie.



Rys. 2. Pion badawczy wg płci

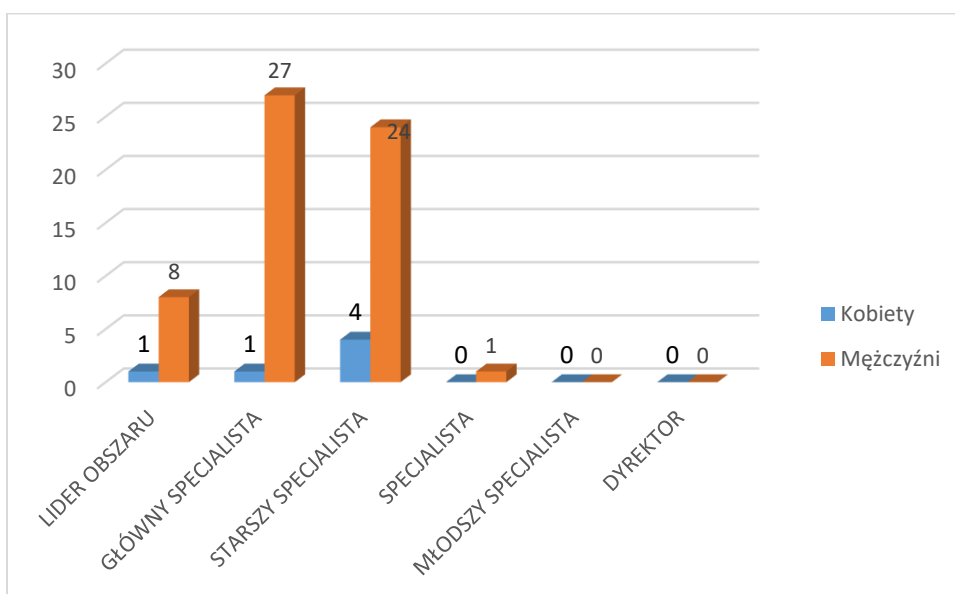
W pionie wsparcia zatrudnionych jest 75 kobiet, co stanowi 40,76% Pracowników tego pionu. Zatrudnionych mężczyzn w pionie wsparcia jest 109, co stanowi 59,24% Pracowników w tym pionie.



Rys. 3. Pion wsparcia wg płci

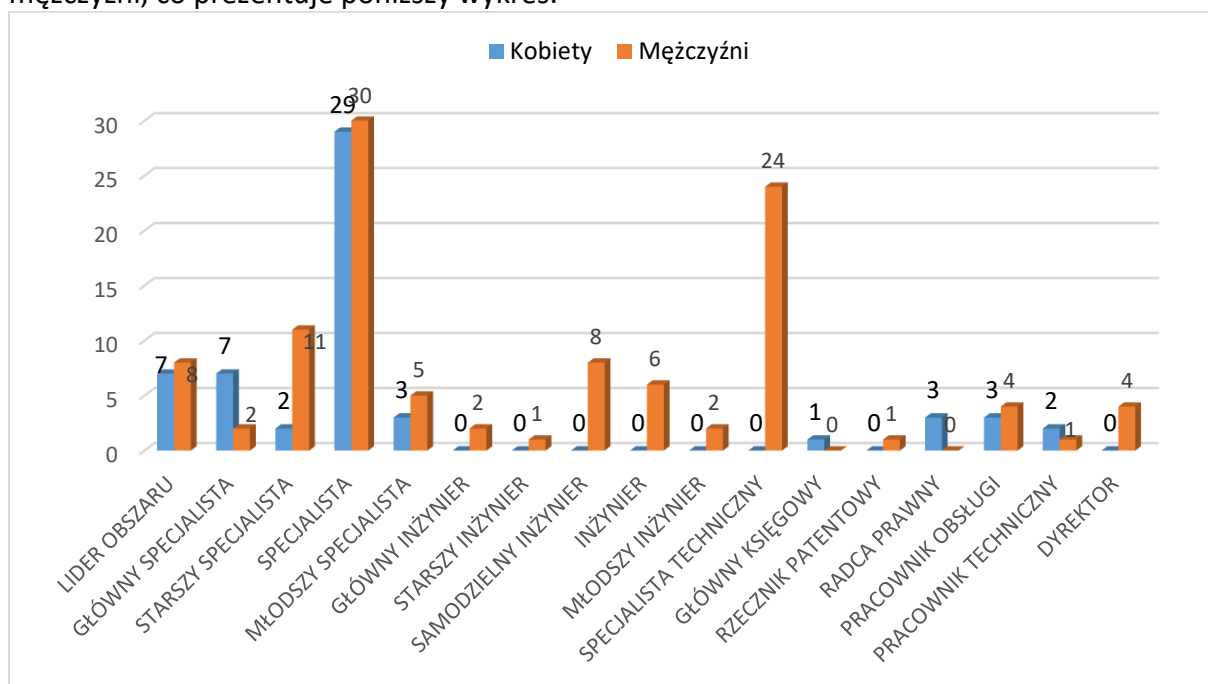
Wyższe stanowiska w pionie badawczym zajmują głównie mężczyźni. W przypadku stanowiska Lider obszaru w pionie badawczym, kobiety stanowią 11,11% (1 osoba), natomiast mężczyźni 88,89% (8 osób). Większa dysproporcja występuje w przypadku zatrudnienia na stanowisku Głównego specjalisty.

Na tym stanowisku w Instytucie jest zatrudniona jedna kobieta, co stanowi 3,57%. Natomiast mężczyzn zatrudnionych na tym stanowisku jest 27, co stanowi 96,43% zatrudnienia na tym stanowisku. Przytoczone wyniki wskazują, że zatrudnienie kobiet w pionie badawczym w Łukasiewicz - PIAP jest zdecydowanie mniejsze niż mężczyzn. Choć możliwości rozwoju kariery naukowej i ścieżki awansu kobiet oraz mężczyzn są podobne, to istnieją widoczne dysproporcje w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w pionie badawczym.



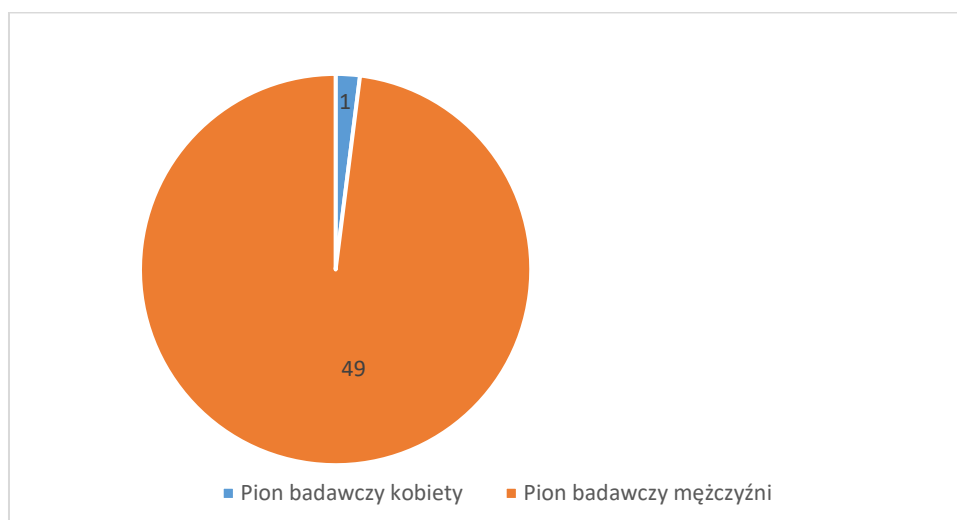
Rys. 4. Pracownicy pionu badawczego wg płci i stanowisk

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 badawczym, kobiety stanowią 46,66% (7 osób), natomiast mężczyźni 53,33% (8 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 wykształcenia, kompetencjami, doświadczeniem zawodowym oraz wiedzą, w pionie wsparcia zatrudnieni są w 100% mężczyźni, co prezentuje poniższy wykres.



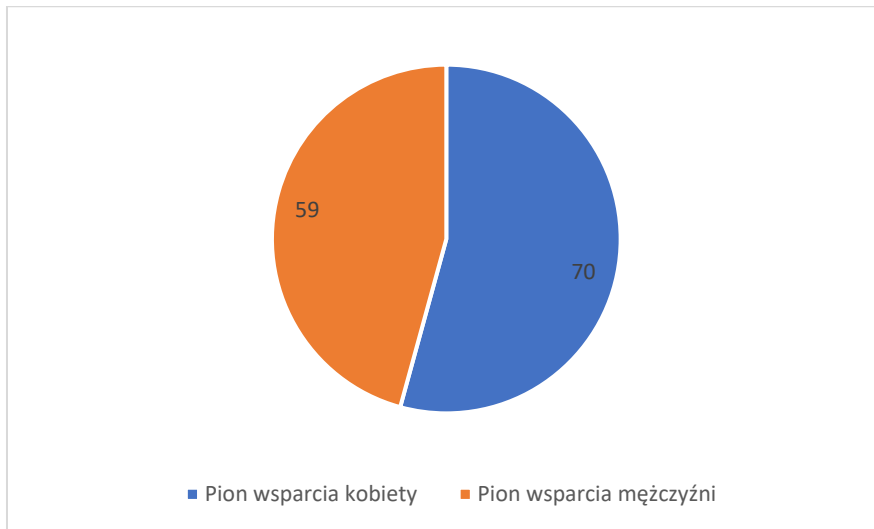
Rys. 5. Pracownicy pionu wsparcia wg płci i stanowisk

W pionie badawczym w 2021 roku w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe wzięła udział 1 kobieta oraz 49 mężczyzn.



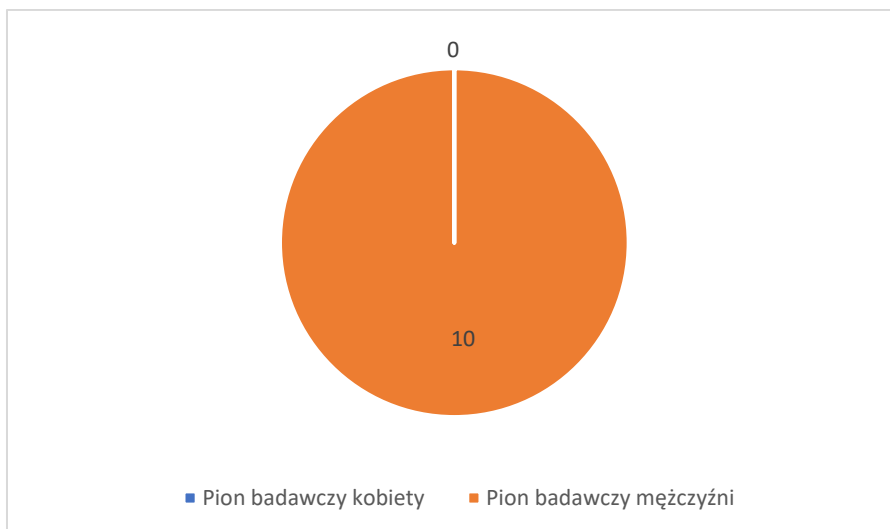
Rys. 6. Osoby biorące udział w szkoleniach wg płci w pionie badawczym

W pionie wsparcia w 2021 roku w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe wzięło udział 70 kobiet oraz 59 mężczyzn.

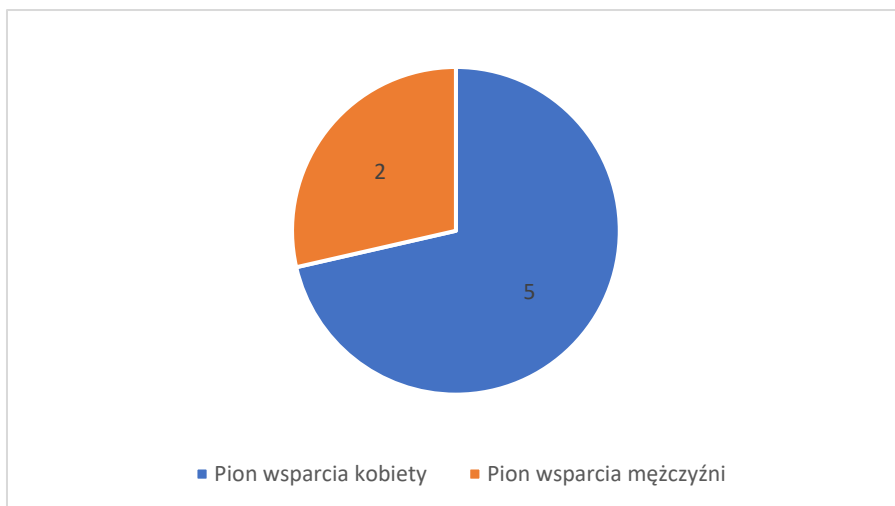


Rys. 7. Osoby biorące udział w szkoleniach wg płci w pionie wsparcia

W pionie badawczym w 2021 roku 10 awansów stanowiskowych dotyczyło mężczyzn, co stanowi 100% awansów stanowiskowych w tym pionie.



Rys. 8. Awanse stanowiskowe w pionie badawczym



Rys. 9. Awanse stanowiskowe w pionie wsparcia

W pionie wsparcia w 2021 roku awans stanowiskowy osiągnęło 5 kobiet, co stanowi 71,43% awansów stanowiskowych oraz 2 mężczyzn, co stanowi 28,57% awansów stanowiskowych w tym pionie.

Powyższe rysunki i dane pokazują, że w pionie wsparcia zaobserwować można mniejsze dysproporcje w zatrudnieniu i budowaniu kariery kobiet i mężczyzn.

3.2. Rozpoznanie

W celu oceny świadomości Pracowników w obszarze równości płci, pod koniec 2021 r. przeprowadzono ankietę. Wzięło w niej udział 86 Pracowników Instytutu, tj. 33,20% zatrudnionych, w tym 50 mężczyzn oraz 36 kobiet. Pion badawczy reprezentowało 25 mężczyzn i 6 kobiet, natomiast pion wsparcia - 25 mężczyzn i 30 kobiet. Ankieta zawierała szereg pytań dotyczących sytuacji rodzinnej, warunków pracy, możliwości godzenia pracy z życiem prywatnym oraz ewentualnych przejawów dyskryminacji w procesie rekrutacji oraz w przebiegu kariery.

Rozkład wieku osób, które wypełniły ankietę (wg roku urodzenia):

- 1939 – 1950: 6 mężczyzn i 2 kobiety
- 1954 – 1970: 7 mężczyzn i 10 kobiet
- 1971 – 1989: 25 mężczyzn i 24 kobiety
- 1992 – 1997: 12 mężczyzn

Analiza wyników ankiety pokazała, że w opinii Pracownic i Pracowników, zdarzają się w Instytucie przejawy dyskryminacji ze względu na płeć, wśród których wskazywano m.in. na:

- stereotypowe postrzeganie płci (cyt.: „stereotypowe postrzeganie kobiet, jako głępszych od mężczyzn”, „postrzeganie kobiet jako bardziej emocjonalnych - przez to trudniejszych we współpracy, nienadających się do wykonywania trudnych obowiązków”),
- sytuacje związane z molestowaniem i mobbingiem,

- lekceważenie (cyt.: „traktowanie kobiet wyłącznie do zadań biurowych”),
- komentarze, żarty, aluzje odnoszące się do kobiet,
- wypowiedianie przez osoby zarządzające (lub w ich obecności) uwag podkreślających stereotypy dotyczące równości płci, zdolności oraz predyspozycji osób.

Powyższe wypowiedzi wskazują na konieczność zainicjowania działań w celu uświadomienia Pracownikom wagi wypowiedzianych uwag oraz ich niestosowności. Część tych zachowań może wynikać z niewiedzy, że są one (lub mogą być) odbierane jako dyskryminujące.

Mając powyższe na uwadze, niezbędne staje się w pierwszej kolejności przeprowadzenie szkoleń, których zadaniem będzie uświadomienie Pracownikom zachowań niepożądanych. Pozwoli to na uwrażliwienie na język, jakiego używamy w kontaktach ze współpracownikami.

Jednym z celów przyświecających opracowaniu Planu Równości Płci jest wsparcie nabycia oraz stosowania w praktyce umiejętności pozwalających na zachowania pełne szacunku i zrozumienia dla każdego człowieka, bez względu na jego przynależność płciową, przekonania, czy status zawodowy.

Przeprowadzona ankieta stanowi punkt wyjścia dla zdiagnozowania problemów występujących w Instytucie w kontekście różnic płciowych oraz zaadresowania ich poprzez działania objęte Planem Równości Płci. Planowane jest systematyczne przeprowadzanie kolejnych ankiet, których celem będzie sprawdzenie efektywności podejmowanych działań oraz ich ewentualna modyfikacja lub zmiana. Dzięki stosunkowo krótkiemu horyzontowi czasowemu niniejszego planu, łatwiejsze będzie jego dostosowanie do zmieniających się okoliczności.

4. Harmonogram działań w zakresie realizacji Planu Równości Płci

Wynikiem prac analitycznych oraz licznych spotkań i konsultacji są rozwiązania przedstawione w Planie Równości Płci dla Łukasiewicz – PIAP.

Plan opiera się na trzech szczegółowych celach. Każdy z wypracowanych celów został określony poprzez wskazanie:

- osób, do których jest kierowany,
- szczegółowych działań, jakie będą podjęte,
- wskaźników mierzących działania,
- osób odpowiedzialnych za ich realizację.

Dodatkowo, w celu realizacji działań wdrażających Plan Równości Płci, Dyrektor Instytutu powoła Zespół ds. Równości, którego pracom przewodniczyć będzie Pełnomocnik ds. Równości. Zespół będzie odpowiedzialny za dalszą analizę bieżącej sytuacji w zakresie tematyki równościowej oraz będzie rekomendował Dyrektorowi Instytutu kolejne działania i opracowywał nowelizację Planu na kolejny okres.

Cele Planu Równości Płci dla Łukasiewicz – Przemysłowego Instytutu Automatyki i Pomiarów PIAP

CEL 1. Zwiększenie wśród Pracowników poziomu wiedzy w zakresie równości płci oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.

W ramach zakresu przedmiotowego celu nr 1, zgodnie z obowiązującymi przepisami kodeksu pracy w Instytucie funkcjonuje procedura przeciwdziałaniu mobbingowi i dyskryminacji. Celem jej jest uregulowanie zasad przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy lub w związku z pracą oraz wyeliminowanie zaskądnych już przypadków wystąpienia mobbingu lub dyskryminacji.

Planowane działania zmierzające do realizacji celu nr 1 przedstawiono w tabeli poniżej.

Cel	Adresaci	Działania	Wskaźnik	Odpowiedzialność /Współpraca
Zwiększenie wśród Pracowników poziomu wiedzy w zakresie równości płci oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności	Pracownicy Łukasiewicz - PIAP	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 - 2023	Zespół ds. Równości / KKO ⁸ / Dyrekcja
	Kadra zarządzająca	Szkolenia w zakresie zagadnień równościowych dla kadry zarządzającej w Łukasiewicz - PIAP	Szkolenie kadry zarządzającej w Łukasiewicz - PIAP w 2022 r. Szkolenie nowej kadry cyklicznie w każdym roku	Zespół ds. Równości / Dyrekcja
	Pracownicy Łukasiewicz - PIAP	Przypomnienie postanowień wewnętrznej procedury przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji	Szkolenie MS Teams	Zespół ds. Równości / KKO
	Pracownicy Łukasiewicz - PIAP	Utworzenie adresu mailowego, skrzynki oraz anonimowego formularza internetowego pozwalających na zgłaszanie przypadków dyskryminacji oraz naruszeń równości i różnorodności	Liczba utworzonych kanałów zgłoszeniowych	Zespół ds. Równości

⁸ KKO – Kierownik komórki organizacyjnej

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 (w tym zwiększenie zatrudnienia kobiet, opracowanie ścieżek kariery itp.).

Planowane działania zmierzające do realizacji celu nr 2 przedstawiono w tabeli poniżej.

Cel	Adresaci	Działania	Wskaźnik	Odpowiedzialność /Współpraca
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 (w tym zwiększenie zatrudnienia kobiet, opracowanie ścieżek kariery itp.)	Kobiety pracujące 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: 2023 r. Organizacja spotkania w kolejnych latach (1 spotkanie rocznie).	Zespół ds. Równości / KKO / Dyrekcja
	Pracownicy pionu badawczego i pionu wsparcia	Utrzymanie zrównoważonego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych poprzez stałe podnoszenie kompetencji i kwalifikacji	Zwiększenie udziału w specjalistycznych szkoleniach/kursach/ warsztatach o 10% w 2022 i w 2023 roku w stosunku do 2021 roku	Zespół ds. Równości / KKO / Dyrekcja
	Nowi pracownicy	Prowadzenie działań zachęcających do zatrudnienia w pionie badawczym w PIAP: kampanie promocyjne skierowane do studentów i absolwentów obu płci na kierunkach inżynierskich na uczelniach wyższych (np. ulotki, plakaty, współpraca z biurami karier/kołami studenckimi)	Liczba przeprowadzonych kampanii	Zespół ds. Równości / KKO
	Nowi pracownicy	Prowadzenie procesów rekrutacyjnych tak, aby zawierały transparentne i czytelne kryteria oraz zapewniały równość płci oraz były pozbawione wszelkiej dyskryminacji	100% procesów rekrutacji	Zespół ds. Równości / KKO

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

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

- żłobek i przedszkole Mali Wynalazcy, do którego przyjmowane są dzieci od 1 roku życia;
- przyzakładowa przychodnia lekarska, w której można zasięgnąć porady lekarza internisty oraz przeprowadzić badania okresowe;
- elastyczny czas pracy: zgodnie z Regulaminem Pracy czas rozpoczynania i kończenia pracy jest ruchomy;
- możliwość pracy zdalnej: od kwietnia 2022 roku zwiększona została ilość możliwych dni pracy zdalnej w miesiącu (z 4 do 10).

Planowane działania zmierzające do realizacji celu nr 3 przedstawiono w tabeli poniżej.

Cel	Adresaci	Działania	Wskaźnik	Odpowiedzialność /Współpraca
Wsparcie w utrzymaniu równowagi w łączeniu życia zawodowego z życiem pozazawodowym, ze szczególnym uwzględnieniem życia prywatnego i opieki nad dziećmi i innymi członkami rodzin.	Pracownicy Łukasiewicz - PIAP	Opracowanie i realizacja cyklicznej ankiety satysfakcji Pracowników	Realizacja ankiety wśród Pracowników w celu zbadania satysfakcji Pracowników oraz ich oczekiwań co do warunków pracy, benefitów, poziomu wynagradzania	Zespół ds. Równości / KKO
	Pracownicy Łukasiewicz - PIAP	Opracowanie zasad elastycznego czasu pracy (ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy)	Opracowanie zasad dotyczących możliwości pracy w indywidualnym rozkładzie czasu pracy	Zespół ds. Równości / KKO

	Pracownicy Łukasiewicz - PIAP	Diagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy zawodowej po urloпах macierzyńskich/rodzicielskich w zakresie możliwości wsparcia ze strony Łukasiewicz - PIAP	Przeprowadzenie konsultacji i analiz; publikacja wyników	Zespół ds. Równości / KKO
--	-------------------------------	--	--	---------------------------

5. Monitorowanie i ewaluacja działań w Planie Równości Płci

Plan Równości Płci jest dostępny na stronie internetowej Sieci Badawczej Łukasiewicz – Przemysłowego Instytutu Automatyki i Pomiarów PIAP.

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

Po dwóch latach funkcjonowania Planu, w 2023 roku, w ramach wewnętrznej ewaluacji na podstawie raportów rocznych Zespół ds. Równości przygotuje nową, zaktualizowaną listę celów i działań pozwalających na doskonalenie Planu Równości Płci oraz jego rozwój.