



Łukasiewicz
Instytut
Nowych Syntez
Chemicznych



Plan Równości Płci
Sieć Badawcza Łukasiewicz –
Instytutu Nowych Syntez Chemicznych
na lata 2022-2024

1



Spis treści

Wprowadzenie	3
1. Metodyka pracy.....	3
2. Diagnoza	3
3. Wyniki ankiety	8
4. Cele i działania.....	9
5. Zarządzanie, monitorowanie i ewaluacja	10



Wprowadzenie

Priorytety polityki równościowej dla obszaru badań i nauki w Europie mają prowadzić do pełniejszego wykorzystania potencjału systemu badań naukowych i innowacji w europejskich instytucjach (założenia Rady Europy dla Europejskiej Przestrzeni Badawczej przyjęte 1 grudnia 2020 r.). Opierają się one na potrzebie wzmocnienia pozycji naukowo-badawczej osób i instytucji w konkurencyjnym środowisku, stworzenia zrównoważonych środowisk pracy oraz sprzyjających warunków dla rozwoju zawodowego na każdym etapie kariery i w kontekście różnych ról życiowych. Założenia te są odzwierciedlone w regulacjach prawnych wprowadzanych przez Komisję Europejską, poczynając od zapisów Traktatu o Unii Europejskiej (art. 2 i 3) aż do Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego, ustanawiającego największy w historii program ramowy Horyzont Europa na lata 2021-2027 (art. 7). Cele oraz najważniejsze wytyczne dla tego obszaru w Unii Europejskiej określa unijna *Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025*, która podkreśla, że aspekt równości płci jako przekrojowy priorytet zrównoważonych celów rozwoju będzie systematycznie włączany na wszystkich etapach kształtowania polityk wewnętrznych i zewnętrznych UE. Do wartości związanych z realizowaniem zasady równości i różnorodności odwołuje się także *Europejska Karta Naukowca* i *Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*. 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 (z późn. zm.), ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

1. Metodyka pracy

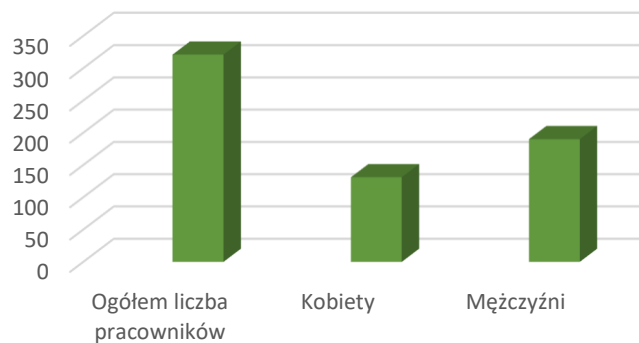
Opracowanie niniejszego Planu Równości Płci poprzedziło powołanie zespołu składającego się z przedstawicieli wszystkich jednostek organizacyjnych instytutu. Zadaniem zespołu była analiza danych statystycznych, uwarunkowań funkcjonowania instytutu i obowiązujących procedur oraz wyników badań ankiety przeprowadzonej wśród pracowników. Na podstawie tej analizy zespół sformułował rekomendacje dotyczące działań, które powinny zostać podjęte w celu eliminacji uprzedzeń i poprawy warunków rozwoju i pracy zawodowej oraz zapewnienia zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych w Łukasiewicz – INS. Podstawą do oceny są dane statystyczne za 2020 rok jako rok z kompletnymi danymi we wszystkich obszarach funkcjonowania instytutu. Wdrażanie Planu rozumiane jest jako proces ciągły, wymagający regularnego monitoringu, ewaluacji i doskonalenia założonej w nim agendy działania.

W 2017 roku Łukasiewicz – INS otrzymał od Komisji Europejskiej logo „HR Excellence in Research”. W następstwie zobowiązał się do ciągłego udoskonalania wewnętrznych procedur, które uwzględniają budowanie warunków równych szans. Ocena realizacji założeń w ramach Interim Assessment (ocena przeprowadzona w 2020 roku) obejmuje rekomendacje dla budowania i doskonalenia strategii HR w Łukasiewicz – INS. Plan Równości Płci jako narzędzie służące wzmocnieniu polityki równych szans i ulepszaniu wewnętrznych procedur będzie kontynuacją wdrażania priorytetów europejskiego programu „HR Excellence in Research” w obszarze równości.

2. Diagnoza

Łukasiewicz – INS zatrudnia 321 osób (dane na 31.12.2020), z czego blisko 41% stanowią kobiety, a 59% mężczyźni. W strukturze instytutu wydzielone zostały dwa obszary odzwierciedlające kluczowe aspekty funkcjonowania jednostki – pion badawczy, w którym skupione są zadania oparte na prowadzeniu prac naukowych, wypracowywaniu produktów, usług i technologii, oraz pion wsparcia, który realizuje zadania związane z organizacją i planowaniem pracy instytutu oraz sprzedażą produktów, technologii i zapewnieniem wsparcia technicznego. Strukturę płci w kontekście całej organizacji oraz w poszczególnych pionach ukazują poniższe wykresy i zestawienia:

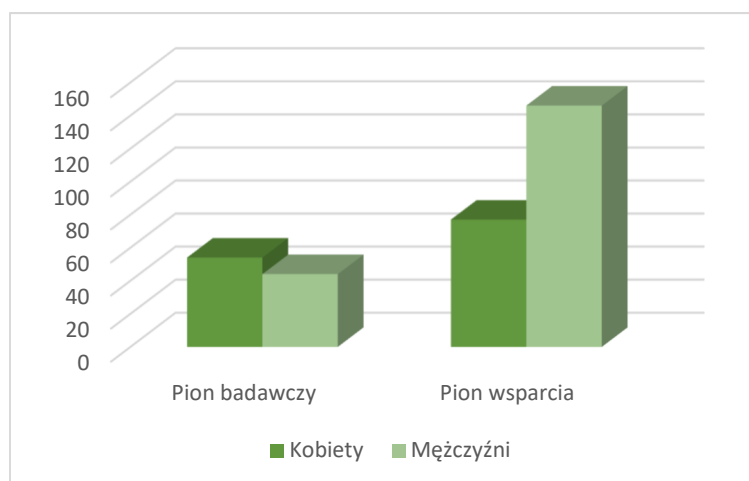




Wykres 1. Struktura zatrudnienia w podziale na płeć

Tabela 1. Struktura płci w Łukasiewicz – INS

Ogółem liczba pracowników	Kobiety liczba ogółem	Kobiety %	Mężczyźni liczba ogółem	Mężczyźni %
321	131	40,8	190	59,2



Wykres 2. Pracownicy (pion badawczy i pion wsparcia)

Tabela 2. Pion badawczy i pion wsparcia – struktura płci w podziale na pion

	Kobiety liczba	Kobiety %	Mężczyźni liczba	Mężczyźni %
Pion badawczy	54	55	44	45
Pion wsparcia	77	34,5	146	65,5

W ogólnej liczbie pracowników instytutu przeważają mężczyźni; związane jest to z dużą liczbą mężczyzn wśród pracowników pionu wsparcia (spośród 223 pracowników pionu wsparcia 146 osób stanowią mężczyźni, w tym 74 na stanowisku pracownika technicznego). Jednakże w pionie badawczym kobiety stanowią liczebną przewagę, jest ich o blisko 23% więcej niż mężczyzn. Poniższe zestawienia prezentują statystyki dot. liczby pracownic i pracowników w podziale na poszczególne stanowiska, zarówno w pionie badawczym, jak i w pionie wsparcia. Z danych tych wynika, że na stanowiskach związanych z wyższym stopniem specjalizacji zawodowej reprezentacja płci jest dość zrównoważona. Wyjątkiem jest stanowisko lidera obszaru, które tylko w pionie badawczym zajmowane jest w większości przez mężczyzn (stanowią 75% pracowników na tym stanowisku). Dostrzegalna jest jednakże duża w stosunku do liczby mężczyzn liczba kobiet na stanowiskach specjalisty lub młodszego specjalisty. Jest to związane m.in. z podejmowanymi w ostatnich latach działaniami mającymi na celu niwelowanie pokoleniowej luki i zatrudnianiem młodych badaczy. Prym w tym gronie wiodą pracownice licznego osobowo Laboratorium Analitycznego, z których duża część jest na początku rozwoju kariery



naukowej. W pionie wsparcia uwagę zwraca liczba kobiet na stanowisku pracowników obsługi (65%). Natomiast na stanowiskach inżynierskich, które funkcjonują tylko w pionie wsparcia, przeważają mężczyźni (ok. 85%), co jest podyktowane specyfiką wykonywanych na tych stanowiskach zadań i warunków pracy. Istotną przeszkodą w zatrudnianiu kobiet na stanowiska w działach technicznych, m.in. produkcyjnym, jest istniejąca obecnie infrastruktura instytutu (szatnie, prysznic), która jest technicznie nieprzystosowana do korzystania z niej przez przedstawicieli różnych płci. W tym aspekcie należy zatem przy najbliższych planowanych remontach lub przebudowach tych przestrzeni uwzględnić zróżnicowane potrzeby pracowników i pracowników dot. warunków funkcjonowania zaplecza techniczno-sanitarnego.

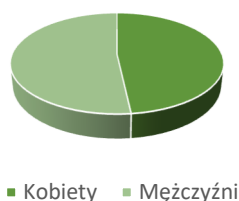
Tabela 3. Reprezentacja płci w podziale na stanowiska w pionie badawczym i pionie wsparcia

Stanowisko	Liczba pracowników na stanowisku ogółem*	Kobiety/ Mężczyźni %	Pion badawczy liczba kobiet	Pion badawczy liczba mężczyzn	Pion wsparcia liczba kobiet	Pion wsparcia liczba mężczyzn
Lider obszaru	13	K 30,8% M 69,2%	2	6	2	3
Główny specjalista	29	K 51,7% M 48,3%	11	12	4	2
Starszy specjalista	51	K 54,9% M 45,1%	13	13	15	10
Specjalista	81	K 64,2% M 35,8%	18	12	34	17
Młodszy specjalista	19	K 73,7% M 26,3%	10	1	4	4
Inżynier (główny, starszy, samodzielny)	13	K 15,4% M 84,6%	0	0	2	11
Specjalista techniczny	16	K 6,25% M 93,75%	0	0	1	15
Pracownik obsługi	20	K 65% M 35%	0	0	13	7
Pracownik techniczny	74	M 100%	0	0	0	74

* zestawienie nie obejmuje kadry zarządzającej najwyższego szczebla

W strukturze instytutu funkcjonują komórki, w których przeważają kobiety (komórki organizacyjne zajmujące się księgowością, organizacją pracy jednostki, zarządzaniem projektami, kontrolingiem finansowym, marketingiem), oraz takie, gdzie większość stanowią mężczyźni (komórki organizacyjne zajmujące się IT, inwestycjami i utrzymaniem infrastruktury, produkcją doświadczalną). Równoważenie reprezentacji płci w tych specjalizacjach to nie tylko wyzwanie na poziomie instytutu, ale również w całym kraju. Stanowiska inżynierskie rzadziej obejmują kobiety, a środowiskowe warunki pracy w komórkach technicznych czy produkcyjnych to warunki specyficzne. Ważnym działaniem na rzecz równoważenia szans będzie wprowadzenie polityki rekrutacyjnej ukierunkowanej na wyrównywanie szans obu płci w procesie rekrutacji.

Średnie wynagrodzenie pracowników i pracownic plasuje się na podobnym poziomie, co prezentuje poniższy wykres:



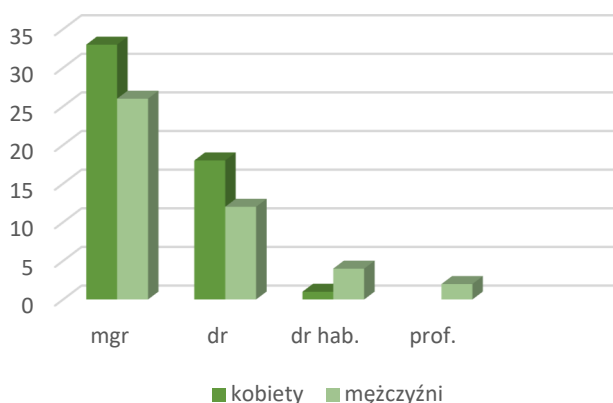
Wykres 3. Średnie miesięczne wynagrodzenie kobiet i mężczyzn w 2020 roku



Zauważalne są różnice w wynagradzaniu pracowników na tożsamyh stanowiskach. Szczególnie widoczne różnice występują na stanowiskach od młodszego do starszego specjalisty, gdzie kobiety zarabiają średnio mniej niż mężczyźni. Na stanowiskach lidera obszaru i głównego specjalisty sytuacja jest odwrotna – kobiety zarabiają więcej niż mężczyźni. Dysproporcje są widoczne także na stanowiskach inżynierskich oraz technicznych, gdzie płaca kobiety jest średnio niższa od płacy mężczyzn. Biorąc pod uwagę powyższą analizę, w ramach prowadzonej polityki płacowej Łukasiewicz – INS należy w szczególności uwzględnić monitorowanie wynagrodzeń pracowników na tożsamyh stanowiskach, z podobnym zakresem zadań i poziomem kompetencji, oraz niwelowanie różnic w ich wysokości.

Rozwój karier naukowych i podnoszenie kwalifikacji

W pionie badawczym pracuje 56% kobiet i 44% mężczyzn w grupie osób z tytułem magistra lub mgr inż., 60% kobiet i 40% mężczyzn w grupie osób ze stopniem doktora, 80% mężczyzn i 20% kobiet w grupie osób ze stopniem doktora habilitowanego i 100% mężczyzn w grupie z tytułem profesora zwyczajnego. Dodatkowo 6 osób jest w trakcie studiów doktoranckich (50% kobiet, 50% mężczyzn).



Wykres 4. Stopień i tytuł naukowy pracowników pionu badawczego w podziale na płeć

Dane te ukazują, że kobiety stanowią przeważającą grupę naukowców, których kariera jest rozwijana na wczesnym etapie. Kolejne stopnie i tytuły w gradacji naukowej uzyskują głównie mężczyźni. W najbliższym czasie trudno będzie zrównoważyć reprezentację płci w tym obszarze z racji niewystarczającego upływu czasu od uzyskania stopni i tytułów naukowych oraz niespełniania kryteriów formalnych związanych ze zgromadzeniem przez pracowników bogatego dorobku naukowego. Celem działania instytutu wspierającego ten obszar powinno być zatem motywowanie pracowników do podwyższania kompetencji, udziału w szkoleniach, kursach i studiach doktoranckich czy podyplomowych. Jest to także wyzwanie do rozwijania zespołów badawczych poprzez dalsze przygotowywanie aplikacji projektowych, pozyskiwanie klientów na prace B+R i partnerów zagranicznych do współpracy projektowej i badawczej. Należy również uwzględnić wsparcie rozwoju karier naukowych kobiet, by nie traciły dynamizmu i by zwiększały swój wkład w rozwój obszaru B+R.

W 2020 roku awanse naukowe dotyczyły 7 osób (57% kobiet, 43% mężczyzn), a kwalifikacje zawodowe w ramach studiów, szkoleń i kursów specjalistycznych podnosiły 233 osoby z obu pionów instytutu (55% kobiet, 45% mężczyzn). Procedury awansów zawodowych stanowiskowych przeprowadzono dla 9 osób (44% kobiet, 56% mężczyzn). Podsumowując, dane statystyczne za 2020 rok pokazują dość zrównoważony udział w podnoszeniu kwalifikacji, zarówno na poziomie szkoleń, jak i awansów naukowych i zawodowych wszystkich pracowników Łukasiewicz – INS.



Publikacje naukowe w 2020 roku opublikowało 20 autorek i 18 autorów (jako pierwsi i kolejni autorzy), zaś trzema projektami badawczo-rozwojowymi w Łukasiewicz – INS kierowały kobiety, podczas gdy pięcioma mężczyźni. Potencjał kobiet jako liderek zespołów badawczych powinien być w przyszłości lepiej zaadresowany poprzez tworzenie warunków i zachęcanie do przewodzenia pakietom prac oraz projektom B+R.

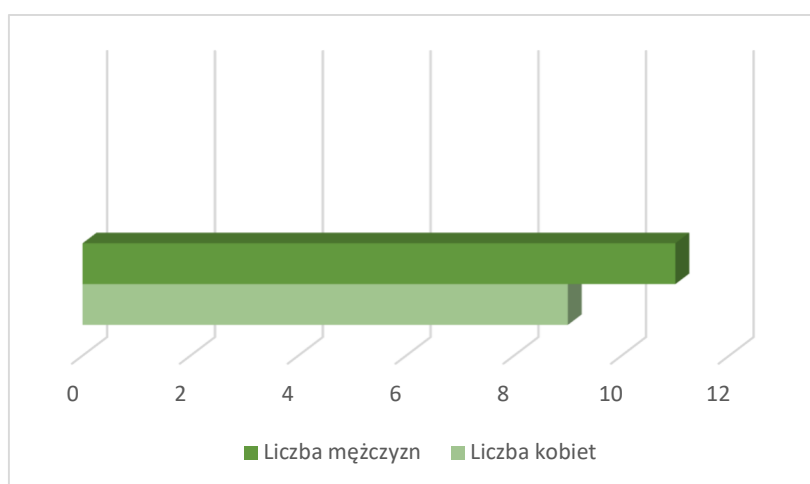
Uwzględnienie kwestii płci w obszarze badań prowadzonych w Łukasiewicz – INS jest trudne z racji charakteru działalności instytutu ukierunkowanego na wsparcie przemysłu Wielkiej Syntezy Chemicznej. Jednak aspiracje te są częściowo realizowane w ramach przygotowywanych projektów w innych obszarach działalności instytutu, które dedykują część prac badawczych kwestiom odnoszącym się do płci, np. badaniom nad zastosowaniem substancji roślinnych dla poprawy zdrowia kobiet.

Stereotypowemu obrazowi wpływu nieobecności kobiet w pracy na rozwój ich kariery zaprzeczają dane statystyczne dotyczące nieobecności pracowników instytutu. Roczna liczba dni nieobecności w 2020 roku dotyczyła średnio w nieznacznie większym stopniu kobiet niż mężczyzn (7917/7648), w tym dni nieobecności spowodowane były świadczeniami z tytułu opieki (m.in. z powodu zamknięcia szkół i placówek w czasie epidemii covid), podczas gdy absencje chorobowe oraz usprawiedliwione nieobecności dotyczyły w większym stopniu mężczyzn.

Reprezentacja płci w gremiach decyzyjnych

Kluczowe funkcje kierownicze w Instytucie pełnią głównie mężczyźni. Dyrektor Łukasiewicz – INS oraz 2 zastępców dyrektora to mężczyźni, funkcję głównego księgowego natomiast pełni kobieta. W Radzie Instytutu, złożonej z 10 osób, jest 9 mężczyzn i 1 kobieta. Członkowie Rady Instytutu są częściowo powoływani przez Prezesa Centrum Łukasiewicz (6 osób), a częściowo wybierani przez pracowników instytutu (4 osoby).

Struktura kadry zarządzającej w instytucie wskazuje na zrównoważoną reprezentację kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych (45% kobiet do 55% mężczyzn, odpowiednio 9 do 11 kierowników). W pionie badawczym utrzymany jest parytet wśród kierowników, zaś w pionie wsparcia mężczyźni na stanowiskach kierowniczych stanowią ponad 58% przy blisko 42% udziale kobiet.



Wykres 5. Osoby na stanowiskach kierowniczych ogółem



Tabela 4. Reprezentacja płci osób na stanowiskach kierowniczych w podziale na pion badawczy i pion wsparcia

Pion	Liczba pracowników na stanowisku kierowniczym	Kobiety/ Mężczyźni %	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn
Pion badawczy	8	K 50% M 50%	4	4
Pion wsparcia	12	K 41,7% M 58,3%	5	7
Ogółem	20	K 45% M 55%	9	11

Analizie poddano także składy osobowe powoływanych przez Dyrektora instytutu komisji rekrutacyjnych oraz zespołów zadaniowych i projektowych. Są one złożone w różnym stopniu z mężczyzn i kobiet (średnio 61% mężczyzn, 39% kobiet w składach). Istnieją komisje złożone z przedstawicieli jednej płci bądź z zachowanym parytetem lub z dysproporcjami na korzyść jednej z płci. Istotnym wydaje się zwrócenie uwagi na zasady powoływania ciał doradczych lub zadaniowych oraz rekrutacyjnych w przyszłości pod kątem zapewnienia reprezentacji w zespołach odzwierciedlającej istniejącą strukturę płci w Instytucie bądź obszarze, którego dotyczą prace danego zespołu, z zachowaniem ważnego klucza merytorycznego. Taką rekomendację wzięto pod uwagę przy powoływaniu zespołu ds. opracowania niniejszego Planu Równości Płci.

3. Wyniki ankiety

We wrześniu 2021 roku wśród pracowników Łukasiewicz – INS i wszystkich instytutów Sieci Badawczej Łukasiewicz przeprowadzono ankietę przygotowaną przez Centrum Łukasiewicz. W ankiecie wzięło udział 40 pracowników Łukasiewicz – INS, co stanowi blisko 12,5% pracowników instytutu. Z racji charakteru badania oraz istotności obszaru, którego dotyczyła ankieta, pomimo niewysokiego poziomu reprezentacji społeczności instytutu, odpowiedzi do pytań ankiety zostały gruntownie przeanalizowane i uwzględnione w procesie opracowywania celów i działań do realizacji w przyszłości w ramach niniejszego Planu.

Zebrane wyniki ankiety pozwoliły na sformułowanie następujących wniosków:

1. 20% uczestników ankiety (8 pracowników) zgłosiło przejawy łamania zasad równości płci i dyskryminacji w miejscu pracy wyrażającej się w: niższej wysokości płacy, braku możliwości awansu, podważaniu przez współpracowników kompetencji.
2. 17,5% ankietowanych (7 osób) spotkało się z przejawami dyskryminacji ze względu na płeć w procesie budowania kariery głównie poprzez blokowanie awansu z uwagi na płeć i zobowiązania rodzinne, blokadę podwyżki wynagrodzenia.
3. 10% respondentów (4 osoby) zostało niewłaściwie w swojej ocenie potraktowanych przez innych w miejscu pracy ze względu na płeć, głównie poprzez zachowania czy słowa nie wyrażające szacunku.
4. 25% (10 osób) uważa, że przerwy w pracy związane z wychowaniem dzieci nie miały wpływu na ich karierę naukową lub zawodową, 12,5% (5 osób) uważa, że miały wpływ negatywny, a 1 osoba zaznacza wpływ pozytywny.
5. 5% respondentów (2 osoby) spotkało się z przejawem dyskryminacji ze względu na płeć podczas procesu rekrutacji np. na stanowisko w projekcie i zwraca uwagę na kwestię przewagi mężczyzn na stanowiskach zarządczych oraz na negatywny wpływ pełnionych ról życiowych związanych z wychowywaniem dzieci.
6. 40% uczestników ankiety (16 osób) uważa, że liczba otrzymywanych zadań w porównaniu do zadań otrzymywanych na tym samym stanowisku przez przedstawicieli drugiej płci jest taka sama, 12,5% (5 osób), że raczej większa i 10% (4 osoby), że raczej mniejsza.



7. 17,5 % ankietowanych (tj. 7 osób) zwraca uwagę na wagę instrumentów wsparcia w zakresie łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, np. elastycznych godziny pracy i możliwości wykonywania pracy zdalnie.
8. 17,5% respondentów (7 osób) uważa, że pracodawca powinien rozwijać system ułatwień uwzględniających zobowiązania rodzinne pracowników, m.in. elastyczny czas pracy, możliwość pracy zdalnej, możliwość pracy w niepełnym wymiarze pracy, dopłaty do przedszkoli, wyższe dodatki za wakacje.
9. 57,5% ankietowanych (23 osoby) wymienia istniejące już w Instytucie systemowe ułatwienia biorące pod uwagę zobowiązania rodzinne np. elastyczny czas pracy.

Wyniki ankiety pozwalają stwierdzić, że wśród osób najbardziej narażonych na dyskryminację z uwagi na płeć znajdują się kobiety. Należy zwrócić szczególną uwagę na kwestie powierzania kobietom funkcji i zadań w zespołach projektowych oraz umożliwianie i wspieranie rozwoju ich karier zawodowych. Konieczne jest także monitorowanie potrzeb i udzielanie wsparcia osobom wracającym do pracy po długotrwałych nieobecnościach np. urlopach rodzicielskich. Istotne jest również zwiększanie świadomości pracowników i wzmacnianie postaw poszanowania różnorodności oraz różnic między pracownikami.

4. Cele i działania

Celem realizacji niniejszego Planu nie jest wyrównanie liczby kobiet i mężczyzn, lecz tworzenie w Instytucie inkluzywnych warunków pracy dla wszystkich pracowników, dążenie do niwelowania zidentyfikowanych dysproporcji, zwiększanie świadomości i przeciwdziałanie stereotypom dot. płci oraz uwzględnianie zrównoważonej i odpowiadającej strukturze zatrudnienia reprezentacji płci w powoływanych zespołach i wśród kadry zarządzającej.

Biorąc pod uwagę wyniki przeprowadzonej analizy danych statystycznych, ankiet oraz procedur obowiązujących w Instytucie i uwarunkowań jego codziennego funkcjonowania proponuje się odpowiednie cele, działania i wskaźniki ich wykonania dopasowane do specyfiki Łukasiewicz – INS w zidentyfikowanych do poprawy obszarach.

Cel nr 1 - Zwiększanie świadomości dotyczącej wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności

Działania:

1. Przeprowadzenie szkoleń antydyskryminacyjnych dla kadry zarządczej (wskaźnik: przeszkolenie 80% kadry zarządzającej w 2022-2024 r.).
2. Zwiększanie świadomości pracowników w tym obszarze (wskaźnik: przeprowadzenie minimum 1 akcji informacyjnej skierowanej do pracowników do roku 2023, o zasięgu obejmującym minimum 80% kadry).

Cel nr 2 - Przeciwdziałanie uprzedzeniom i stereotypom

Działania:

1. Wprowadzenie polityki rekrutacyjnej (wskaźnik: opublikowanie do powszechnej wiadomości polityki w 2022 roku).
2. Powołanie pełnomocnika ds. przeciwdziałania dyskryminacji (wskaźnik: opublikowanie do powszechnej wiadomości informacji o powołanym pełnomocniku w 2022 roku).

Cel nr 3 - Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet

Działania:

1. Gromadzenie informacji o szkoleniach, dobrych praktykach i ich upowszechnianie (wskaźnik: publikacja informacji na stronie lub w ramach wewnętrznego newslettera – minimum 10 informacji w latach 2022 – 2024 r.).
2. Zwiększenie zaangażowania kobiet w realizację prac badawczych (wskaźnik: zwiększenie względem 2020 roku udziału kobiet w przeprowadzeniu prac badawczych lub kierowaniu projektami do 2024 roku).



Cel nr 4 - Zwiększanie zrównoważonej reprezentacji płci w zespołach oraz wśród kadry zarządzającej

Działania:

Wdrażanie działań na rzecz odzwierciedlenia struktury płci pracowników instytutu w zespołach zadaniowych, gremiach decyzyjnych i komisjach eksperckich (wskaźnik: osiągnięcie reprezentacji płci odzwierciedlającej strukturę zatrudnienia w powoływanych zespołach do roku 2024).

Cel nr 5 - Ułatwienie łączenia pracy z życiem prywatnym

Działania:

1. Diagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy naukowej po długotrwałych nieobecnościach np. urlopach rodzicielskich w zakresie wsparcia ze strony instytutu (wskaźnik: przeprowadzenie ankiety i udział co najmniej 50% osób z tej grupy w ankiecie w latach 2022-2024 r.).
2. Wdrażanie instrumentów wsparcia pracowników (wskaźnik: wprowadzenie możliwości świadczenia pracy zdalnej w przypadku osób mogących realizować zadania w ten sposób do 2024 r.).

Cel nr 6 - Długofalowe podejście do wyrównywania szans

Działania:

1. Monitorowanie poziomu wynagrodzeń pracowników w obrębie danego stanowiska lub grup stanowiskowych (wskaźnik: zniwelowanie zdiagnozowanych dysproporcji do 2024 r.).
2. Zwiększenie dostępności infrastruktury instytutu dla pracowników (wskaźnik: uwzględnienie potrzeb osób różnych płci oraz osób niepełnosprawnych podczas planowania prac remontowo-modernizacyjnych).
3. Monitorowanie danych statystycznych (wskaźnik: roczny raport prezentujący dane statystyczne w Łukasiewicz – INS w tym obszarze).

5. Zarządzanie, monitorowanie i ewaluacja

Za realizację powyżej wyznaczonych działań odpowiadać będzie Przewodnicząca zespołu ds. opracowania Planu Równości Płci – kierowniczka Działu Kadr i Płac w Łukasiewicz – INS. Dane statystyczne będą gromadzone w systemie rocznym, po zakończeniu danego roku kalendarzowego w formie raportu. Pierwsza ocena realizacji niniejszego Planu zostanie przeprowadzona w 2023 roku.

