

**Zarządzenie Nr 3/08/2022
Dyrektora Sieć Badawcza Łukasiewicz - Łódzkiego Instytutu
Technologicznego
z dnia 3 sierpnia 2022 roku**

w sprawie: wprowadzenia planu równości płci w Sieć Badawcza Łukasiewicz
– Łódzkim Instytucie Technologicznym

Zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadzam plan równości płci w Sieć Badawcza Łukasiewicz- Łódzkim Instytucie Technologicznym, który stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Powołuję Zespół do spraw równości płci. W skład zespołu wchodzi:

- 1) mgr Kamila Paszyn
- 2) mgr inż. Dominik Borkowski

§ 3

Do zadań Zespołu do spraw równości płci należy :

- wsparcie merytoryczne Grupy Roboczej ds. Planu równości płci;
- działania związane z upowszechnianiem wiedzy o równym traktowaniu;
- ewaluacja podjętych działań na rzecz równości płci.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

SIEĆ BADAWCZA ŁUKASIEWICZ
ŁÓDZKI INSTYTUT TECHNOLOGICZNY
DYREKTOR

dr. Radosław Doliha



1000
1000
1000
1000
1000

1000
1000
1000
1000
1000

1000
1000
1000
1000
1000

1000
1000
1000
1000
1000

1000

1000



**Plan Równości Płci w Łukasiewiczu
na lata 2022-2026**
Dokument ramowy





Łukasiewicz
Łódzki
Instytut
Technologiczny

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

SIEĆ BADAWCZA ŁUKASIEWICZ – ŁÓDZKI INSTYTUT TECHNOLOGICZNY

Wersja 2022



Spis treści

| | |
|--|----|
| Wprowadzenie | 4 |
| 1. Metodyka pracy nad GEP | 9 |
| 2. Diagnoza | 11 |
| 3. Plan działań w zakresie GEP | 25 |
| 4. Zarządzanie, monitorowanie i ewaluacja działań GEP..... | 28 |
| 5. Załącznik – Pytania ankietowe | 29 |



L

Wprowadzenie



Zgodnie z Art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej „Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.”

Na szczeblu krajowym równe traktowanie w zatrudnieniu m.in. ze względu na płeć wynika bezpośrednio z Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 183a § 1 „pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności **bez względu na płeć**, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy”. Kodeks pracy dyskryminowaniem ze względu na płeć definiuje także „każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne). Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego



działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika." Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu m.in. na płeć.

Instytut przestrzega norm prawnych dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu zawartych w Kodeksie pracy.

Równość płci jest również jedną z podstawowych wartości UE. Komisja Europejska od wielu już lat podejmuje szereg działań na rzecz równości płci m.in. poprzez przyjęcie europejskiego paktu na rzecz równości płci, rezolucji w sprawie udziału kobiet w podejmowaniu decyzji politycznych itp. Równość płci jest bardzo ważnym elementem m.in. obecnego programu UE w zakresie badań naukowych i innowacji - Horyzontu Europa. Zwiększenie udziału instytutów Sieci w tym programie jest jednym z celów wyznaczonych przez Centrum Łukasiewicz.

W odpowiedzi na dążenie Komisji Europejskiej do zniesienia uprzedzeń ze względu na płeć i różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, do poprawy równowagi między życiem prywatnym i zawodowym oraz propagowania równości kobiet i mężczyzn w obszarze badań naukowych i innowacji, w tym zasady równości wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć¹ w instytucie opracowano **Plan równości płci Sieć Badawcza Łukasiewicz – Łódzkiego Instytutu Technologicznego** (GEP). GEP definiuje działania, które zostaną podjęte w latach 2022-2026 w celu promowania równości płci, w tym działań na rzecz bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w świecie nauki.

Sieć Badawcza Łukasiewicz – Łódzki Instytut Technologiczny (Łukasiewicz – ŁIT) rozpoczął swoją działalność

¹ Art. 2 i 3 Traktatu o Unii Europejskiej oraz art. 8 i 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej



1 kwietnia 2022 r. Powstał z połączenia trzech łódzkich instytutów działających w Sieci Badawczej Łukasiewicz: Łukasiewicz – Instytutu Biopolimerów i Włókien Chemicznych, Łukasiewicz Instytutu Przemysłu Skórzanego oraz Łukasiewicz – Instytutu Włókiennictwa.

Podstawowym przedmiotem działalności Łukasiewicz – ŁIT jest:

- 1) realizacja projektów badawczych,
- 2) komercjalizacja,
- 3) współpraca międzynarodowa w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych oraz komercjalizacji.

Ponadto Łukasiewicz-ŁIT prowadzi działalność metrologiczną, normalizacyjną i certyfikacyjną a także w zakresie popularyzacji nauki i wiedzy o nowych technologiach, prowadzi kursy i szkolenia oraz dokonuje oceny zgodności.

Organami Instytutu Sieci są:

- 1) Dyrektor,
- 2) Rada.

Strukturę organizacyjną Łukasiewicz-ŁIT przedstawiono schematycznie na **Rys.1**



W 2016 roku Komisja Europejska przyznała Instytutowi Włókiennictwa prestiżowe wyróżnienie „**HR Excellence in Research**”, jako potwierdzenie dobrego przygotowania Instytutu do wdrożenia zasad i zaleceń Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych. Wyróżnienie „HR Excellence in Research” to potwierdzenie, że Instytut stwarza stymulujące i przyjazne środowisko pracy dla pracowników naukowo-badawczych. Sukcesorem tego wyróżnienia jest Łukasiewicz-ŁIT. Działania mające na celu zniesienie uprzedzeń ze względu na płeć i różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, do poprawy równowagi między życiem prywatnym i zawodowym oraz propagowania równości kobiet i mężczyzn w obszarze badań naukowych i innowacji, w tym zasady równości wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć są zgodne z zasadami Karty i Kodeksu.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



1. Metodyka pracy nad GEP

Plan równości płci Łukasiewicz - ŁIT został opracowany przez Zespół ds. Planu równości płci powołany Zarządzeniem Dyrektora Instytutu nr 02/06/2022 z dnia 07.06.2022 r. W skład Zespołu powołani zostali, z zachowaniem równowagi płci, przedstawiciele każdego obszaru Instytutu, tj.: Back Office, Core Office (pracownik Laboratorium i Centrum Badawczego oraz młody naukowiec) oraz Front Office (Rys.1) jak również przedstawiciel strony społecznej. Prace Zespołu nadzorował Dyrektor Instytutu. Wybrani członkowie zespołu wzięli udział w kilku szkoleniach poświęconych zagadnieniom równowagi płci oraz przygotowaniu GEP.



Analizę wewnętrzną w zakresie równości płci przeprowadzono w trzech etapach:

- ✓ I etap: analiza aktów prawnych krajowych, przepisów wewnętrznych (zarządzeń, regulaminów), istnieje-



jących praktyk i procedur wewnętrznych – poziom EU krajowy i lokalny (instytutowy);

- ✓ II etap: opracowanie i przeprowadzenie badania ankietowego dotyczącego równości płci (on-line) - etap koordynowany przez Centrum Łukasiewicz oraz zebranie danych dotyczących zatrudnienia i wynagrodzeń w podziale na płeć - etap koordynowany przez Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi Łukasiewicz-ŁIT; Kwestionariusz zawierał pytania ankietowe sformułowane przez Centrum Łukasiewicz przy współpracy z Instytutami Sieci, dotyczące takich obszarów jak: równowaga między życiem zawodowym i prywatnym, dyskryminacja ze względu na płeć w różnych obszarach życia zawodowego, wykluczenie oraz przemoc ze względu na płeć.² Kwestionariusz został przesłany do wszystkich pracowników Łukasiewicz-IBWCh, Łukasiewicz-IPS i Łukasiewicz-IW tworzących obecnie Łukasiewicz-ŁIT posiadających adres e-mail.
- ✓ III etap: opracowanie planu działania ze wskazaniem komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za realizację poszczególnych działań oraz z uwzględnieniem wskaźników wyznaczonych na podstawie wyników ankiety przeprowadzonej wśród pracowników Łukasiewicz-ŁIT oraz zebranych danych w podziale na płeć;



² Załącznik nr 1 do GEP



L

2. Diagnoza

Zespół ds. Planu równości płci przeprowadził analizę wyników badania ankietowanego oraz danych w zakresie zatrudnienia i wynagrodzeń w podziale na płeć (stan na dzień 20 czerwca 2022r.). Badanie ankietowe dotyczące równości płci przeprowadzone zostało we wrześniu 2021r. wśród pracowników Łukasiewicz-IBWCh, Łukasiewicz-IPS i Łukasiewicz-IW (obecnie Łukasiewicz-ŁIT). W badaniu ankietowym udział wzięło 89 pracowników Łukasiewicz-ŁIT (wszyscy respondenci, **N=89**). 74% respondentów stanowiły kobiety a 26% to mężczyźni.

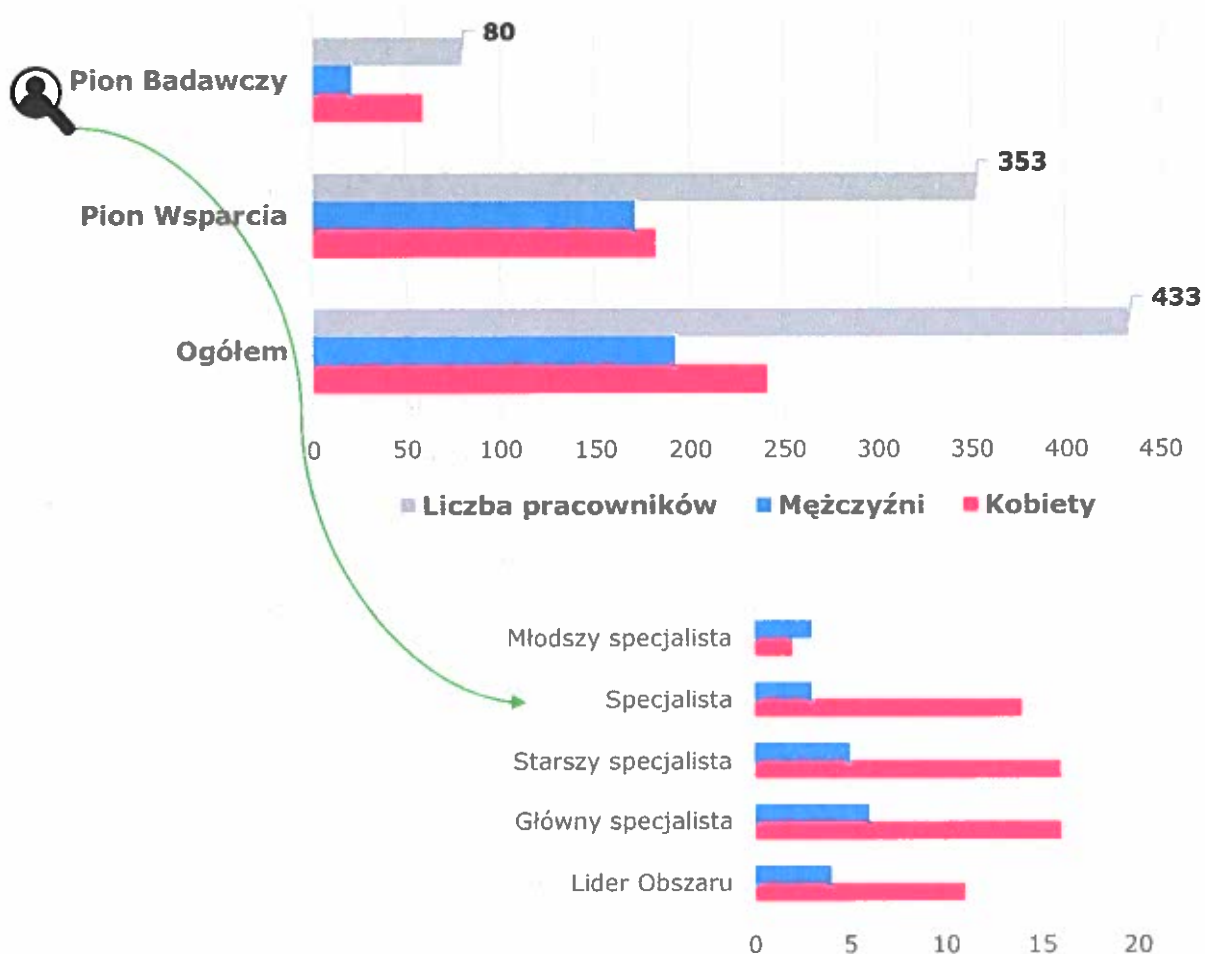
Wyniki analizy zostały przedstawione w podziale na pięć obszarów tematycznych:

- ✓ kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym,
- ✓ równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym,
- ✓ równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej,
- ✓ włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych,
- ✓ przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu.

W Łukasiewicz-ŁIT na dzień 20 czerwca 2022r. zatrudnionych było 433 pracowników, 56% kobiet i 44% mężczyzn. Pracownicy zatrudnieni są w komórkach organizacyjnych zgodnie ze schematem organizacyjnym przedstawionym na **Rys.1** w dwóch pionach: badawczym i wsparcia.



k



Rys.2 Struktura zatrudnienia w Łukasiewicz-ŁIT wg płci.

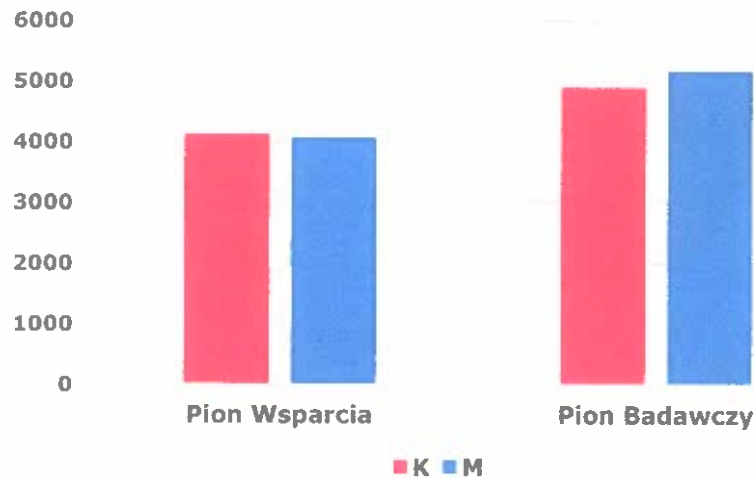
W Pionie Wsparcia zatrudnionych było 52% kobiet i 48% mężczyzn. Pracownicy w tym pionie zatrudnieni są na różnorodnych stanowiskach:

- ✓ od Lidera Obszaru czy Głównego inżyniera do Młodsze specjalisty czy inżyniera,
- ✓ pracownika technicznego, pracownika obsługi,
- ✓ radcy prawnego,
- ✓ Głównego księgowego.

W Pionie Badawczym, ze względu na specyfikę prowadzonej tematyki badawczej i kierunkowych studiów, które ukończyli pracownicy instytutu tj. włókiennictwo, inżynieria środowi-



ska, 74% zatrudnionych to kobiety (**Rys.2**). Chemia, biotechnologia czy włókiennictwo to kierunki studiów, na których przeważają kobiety. Stąd również ich przewaga na rynku pracy w tych obszarach.



Rys.3 Struktura wynagrodzeń wg płci.

W Pionie Wsparcia mediana wynagrodzenia zasadniczego wraz z dodatkiem funkcyjnym kobiet jest o 1,3% wyższa niż mężczyzn. Natomiast w Pionie Badawczym mediana wynagrodzenia zasadniczego wraz z dodatkiem funkcyjnym mężczyzn jest wyższa od mediany kobiet o ponad 5% (**Rys.3**).

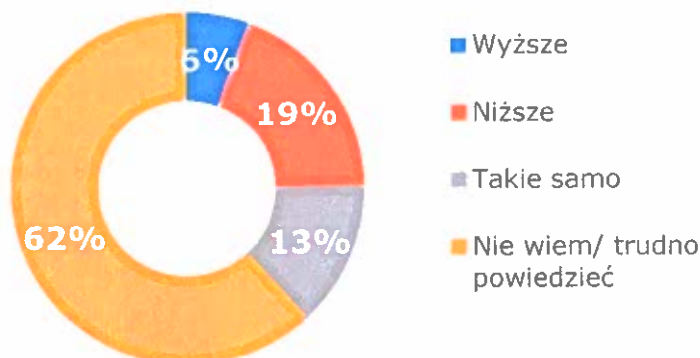
W odniesieniu do płac 13% respondentów³ uważa, iż ich wynagrodzenia są takie same niezależnie od płci. 19% ankietowanych³, były to tylko kobiety, uważa, że ich wynagrodzenie jest niższe w porównaniu do zarobków przedstawicieli drugiej płci na tym samym lub podobnym stanowisku. Takie zdanie wyraziła co czwarta kobieta, która wzięła udział w badaniu ankietowym. Natomiast 62% ankietowanych³ nie miało zdania (**Rys.4**).

³ N=89



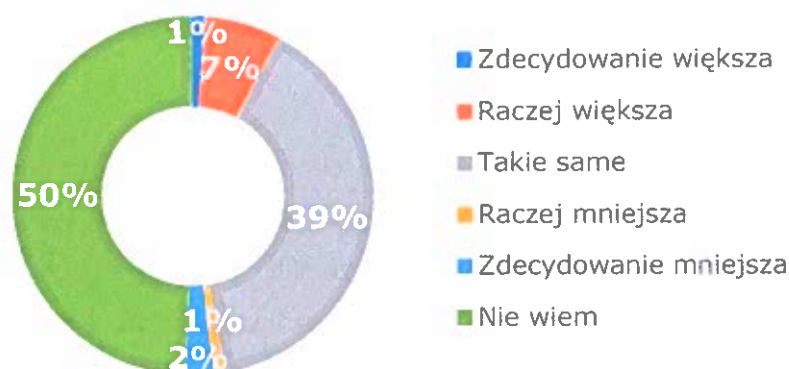
a)

Wedle Pana/Pani wiedzy, Pana/Pani zarobki w porównaniu do zarobków przedstawicieli drugiej płci na tym samym lub podobnym stanowisku są:



b)

Czy w Pana/Pani ocenie liczba zadań otrzymywanych przez Pana/Panią w porównaniu do liczby zadań otrzymywanych przez przedstawicieli drugiej płci pracujących na tym samym stanowisku lub podobnym jest:



Rys.4 Wynagrodzenia (a) i otrzymywana liczba zadań (b) w odniesieniu do płci wg wiedzy ankietowanych, wszyscy respondenci, N=89.

W odniesieniu do otrzymywanej liczby zadań zdecydowanie więcej respondentów³ - 39% - uważa, że otrzymują taką samą liczbę zadań niezależnie od płci. Mniejszy odsetek ankietowanych³ - 50% - nie ma zdania.

100% ankietowanych³ nigdy nie spotkało się z łamaniem zasad równości płci w swojej jednostce. Ponad 97% respondentów³ nie było bezpośrednio potraktowanych



A handwritten signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

niewłaściwie w otoczeniu zawodowym ze względu na płeć. Natomiast 89% pracowników biorących udział w badaniu ankietowym³ nie czuła się kiedykolwiek wykluczona w środowisku pracy. Kobiety, które czuły się kiedykolwiek wykluczone w środowisku pracy reprezentowały 12% kobiet biorących udział w badaniu ankietowym⁴. Podobne odczucie miało ~9% mężczyzn uczestniczących w badaniu⁵.



Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym

Pracodawca stara się zapewnić takie warunki pracy aby możliwe było pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego. Na wniosek pracownika w związku z sytuacją rodzinną ustalany jest indywidualny czas pracy. Dodatkowo pracownik może zostać zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z Regulaminem pracy Łukasiewicz-ŁIT pracownicy zatrudnieni w Back Office, Core Office i Front Office (z wyłączeniem Działu Produkcji Doświadczalnej i Działu Utrzymania Ruchu) pracują w systemie elastycznego czasu pracy. Blisko 69% ankietowanych³ wskazało wprowadzenie elastycznego czasu pracy jako konkretnego ułatwienia biorącego pod uwagę zobowiązania rodzinne pracowników. Jeśli specyfika danego stanowiska nie wymaga stałej obecności w miejscu pracy pracownik ma również możliwość wykonywania pracy zdalnie. To kolejne konkretne ułatwienie biorące pod uwagę zobowiązania rodzinne pracowników wskazane w badaniu ankietowym przez blisko 22% ankietowanych³. Brak tych ułatwień w momencie przeprowadzania badania ankietowego sprawiło, że 31% respon-

⁴ N=66

⁵ N=23



dentów³ wskazało na brak istnienia systemowych ułatwień biorących pod uwagę zobowiązania rodzinne.

63% ankietowanych³ ma dzieci/pasierbów/pasierbice, w tym 5% z nich 3 i więcej. Największą grupę stanowią dzieci powyżej 15 lat, następnie w wieku 7-14 lat. W 2021 roku 42% respondentów³ miało pod opieką, swoją lub rodziny, dzieci lub chorych/starszych członków rodziny. Ponad 40% z nich dzieli się obowiązkami dotyczącymi opieki nad dziećmi lub chorymi/starszymi członkami rodziny ze współmałżonkiem/partnerem jednak również ponad 40% z nich zajmuje się głównie tymi obowiązkami. 70% ankietowanych³ uznało, że obowiązki związane z dziećmi lub chorymi/starszymi członkami rodziny nie utrudniają im rozwijania kariery zawodowej.

Ponad 70% ankietowanych³ sporadycznie zostaje po godzinach w pracy (**Rys.5**) a 94% respondentów³ nie spotkało się z oczekiwaniem ze strony pracodawcy, że będzie spędzać w pracy zazwyczaj więcej niż 8 godzin.

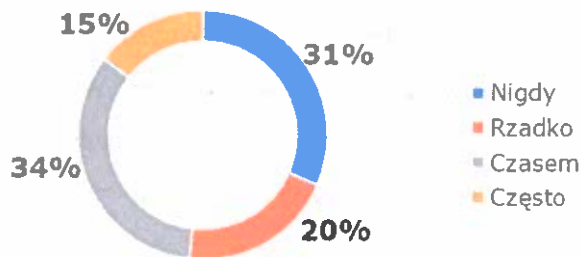


Rys.5 Praca po godzinach, wszyscy respondenci, N=89.

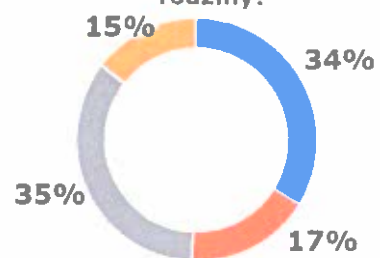


49% pracowników⁶, którzy udzielili odpowiedzi na pytanie zawsze lub często otrzymywała wsparcie ze strony członków rodziny w związku z obowiązkami służbowymi. Natomiast 69% ankietowanych⁷, którzy udzielili odpowiedzi na pytanie nigdy lub rzadko spotkało się z wyrzutami ze strony członków rodziny w związku z pełnionymi obowiązkami służbowymi. 85% respondentów³ nigdy, rzadko lub czasem miało poczucie, że zaniedbuje swoją rodzinę z powodu obowiązków służbowych i/lub pracy badawczej. Taki sam odsetek ankietowanych nigdy, rzadko lub czasem miał poczucie winy z powodu pracy zawodowej/badawczej kosztem czasu spędzonego z dziećmi i/lub członkami rodziny (**Rys.6**).

Jak często miał/a Pan/Pani poczucie, że zaniedbuje swoją rodzinę z powodu obowiązków służbowych i/lub pracy badawczej?



Jak często miał/a Pan/Pani poczucie winy z powodu pracy zawodowej/badawczej kosztem czasu spędzonego z dziećmi i/lub członkami rodziny?



Rys.6 Równowaga między życiem zawodowym i prywatnym, wszyscy respondenci, N=89.

32% pracowników⁸, którzy udzielili odpowiedzi na pytanie chociaż raz potrzebowała wsparcia w swojej jednostce, związanego z sytuacją rodzinną (np. konieczność opieki nad dziećmi, nad rodzicami, innymi członkami rodziny). 90% z nich zdecydowanie lub raczej tak dostaje odpowiednie wsparcie w tym zakresie od swojej jednostki.

⁶ N=76

⁷ N=77

⁸ N=65



Instytut zapewnia równe szanse kobietom poprzez umożliwienie im powrotu do pracy po wykorzystaniu urlopów związanych z rodzicielstwem. Pracownicy Łukasiewicz-ŁIT korzystają z urlopów macierzyńskich, rodzicielskich wychowawczych i ojcowskich. 48% ankietowanych³ przebywało na urlopie macierzyńskim/ojcowskim/rodzicielskim. 74% z nich uważa, że urlop macierzyński/przerwy w pracy związane z wychowaniem dzieci miały wpływ pozytywny lub nie miały wpływu na karierę naukową i/lub zawodową. Poniżej 30% z nich uważa, że wpływ ten był negatywny. Obecnie 13 pracowników przebywa na urlopie związanym z rodzicielstwem.

Dodatkowo zgodnie z obowiązującym w Instytucie Regulaminem Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Łódzkim Instytucie Technologicznym pracownicy mogą korzystać ze środków ZFŚS m.in. dopłaty do opieki nad dziećmi w żłobkach lub przedszkolach, dofinansowaniu wypoczynku dzieci pracowników w przedziale wiekowym 0 – 18 lat.

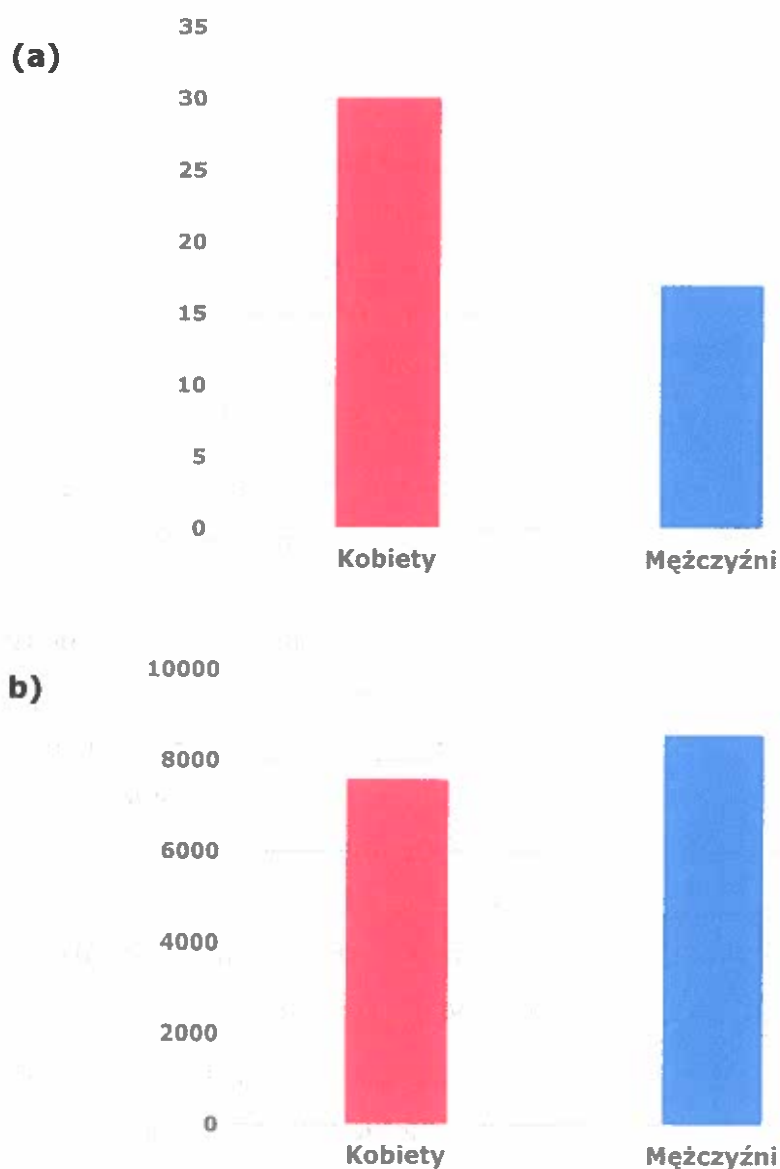


Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym

Kadra zarządzająca obejmuje Dyrektora Instytutu i jego Zastępców, zatrudnionych na podstawie powołania przez Prezesa Centrum Łukasiewicz oraz Kierowników Departamentów, Kierowników Działów, Dyrektorów Centrów Badawczych oraz Liderów Grup Badawczych zatrudnianych bezpośrednio przez Dyrektora Instytutu.



Obecnie kadre zarządzącą powołaną bezpośrednio przez Dyrektora Instytutu stanowi 64% kobiet i 36% mężczyzn. W ciągu najbliższych kilku miesięcy w związku z przeorganizowaniem komórek organizacyjnych Instytutu proporcje te ulegną zmianie. Dla kadry zarządzącej mediana wynagrodzenia zasadniczego wraz z dodatkiem funkcyjnym kobiet jest o 13,4% niższa niż mężczyzn.



Rys.7 Struktura zatrudnienia (a) i płac (b) kadry zarządzącej wg płci.



W Radzie Instytutu z ramienia Łukasiewicz-ŁIT zasiadają 3 kobiety oraz 1 mężczyzna. Przewodniczącą Rady Instytutu jest kobieta.



Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej

Rekrutacja

Zasady rekrutacji na poszczególne stanowiska pracy są uregulowane w Ustawie z dnia 21.02.2019r. o Sieci Badawczej Łukasiewicz oraz Polityce Rekrutacyjnej Sieci Badawczej Łukasiewicz – Łódzkiego Instytutu Technologicznego. W związku z otrzymanym wyróżnieniem „HR Excellence in Research” wprowadzona została również Polityka OTMR - OTWARTY PRZEJRZYSTY OPARTY NA DOROBKU PROCES REKRUTACJI.

Wstępnym etapem rekrutacji jest analiza potrzeb kadrowych. Następnie opracowywany jest profil kandydata m.in. wymagane kwalifikacje zawodowe, doświadczenie, umiejętności oraz opis zadań na danym stanowisku pracy. Decyzję o wszczęciu procesu rekrutacji podejmuje Dyrektor na wniosek osoby kierującej daną komórką organizacyjną instytutu. Skład Komisji rekrutacyjnej każdorazowo ustala Dyrektor. **Członkowie Komisji** reprezentują różnorodne doświadczenie i kwalifikacje zwłaszcza z dziedziny z której poszukiwany jest kandydat na dane stanowisko oraz **wykazują się równowagą płci.**

Otwarta, przejrzysta i oparta na kwalifikacjach i kompetencjach rekrutacja pracowników zapewnia rekrutację najlepszego kandydata, **gwarantuje dla wszystkich równe szanse i dostęp do informacji**, zapewnia możliwość udziału w procesie rekrutacji wszystkim kandydatom, w tym kandydatom z zagranicy **bez względu**



na płeć, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną.

Uznaje się, że przerwy w przebiegu kariery naukowej na rzecz zdobycia praktycznych umiejętności nie dyskwalifikują kandydata do pracy naukowej lecz są cennym doświadczeniem, które w przyszłości może być wykorzystane w komercjalizacji badań naukowych. Przerwa w karierze naukowej ze względu na **wykorzystanie uprawnień rodzicielskich** czy pracę w przemyśle **nie wyklucza kandydata** w procesie rekrutacji.

79% ankietowanych³ nigdy nie pytano o plany rodzinne i/lub dzieci w formalnych rozmowach o pracę lub stypendium/staż. 100% ankietowanych³ nie spotkało się z jakimkolwiek innym przejawem dyskryminacji ze względu na płeć podczas procesu rekrutacji u obecnego pracodawcy (na pierwsze stanowisko, do zespołu projektowego itp.).

Rozwój kariery zawodowej

Celem Instytutu jest zapewnienie równowagi płci na każdym szczeblu kariery m.in. poprzez równe szanse w procesie rekrutacji. W powoływanych komisjach konkursowych istnieje równowaga płci co zapewnia równe traktowanie kandydatów. W przypadku awansów zawodowych ważnymi kryteriami są kompetencje, doświadczenie, osiągnięcia naukowe oraz zdolności organizacyjne. Wszelkie działania pracowników naukowych mające na celu zdobycie kolejnych szczebli kariery naukowej uzyskują wsparcie i pełne poparcie pracodawcy. Instytut pokrywa koszty przewodów doktorskich i habilitacyjnych pracowników. Obecnie otwarte przewody habilitacyjne mają 1 kobieta i 1 mężczyzna. W Łukasiewicz-ŁIT zatrudnionych jest 14 doktorantów (64% kobiet i 36% mężczyzn), w tym 6 doktorantów przygotowujących rozprawę doktorską w ramach programu „Doktorat



2

Wdrożeniowy”. W ramach Programu wspierane jest przygotowywanie rozpraw doktorskich przez doktorantów prowadzących działalność naukową we współpracy z zatrudniającymi ich przedsiębiorcami albo innymi podmiotami, której efektem będzie wdrażanie w tych podmiotach wyników prowadzonej przez doktorantów działalności naukowej. W 2022 r. 2 kobiety złożyły wnioski w ramach tego programu.

Instytutowi zależy na stałym podnoszeniu poziomu badań naukowych i rozwoju kadry. Corocznie przeznaczane są środki na aktualizację i poszerzenie zakresu umiejętności i kwalifikacji przez pracowników Łukasiewicz-ŁIT poprzez udział w szkoleniach, warsztatach, konferencjach i kursach on-line, niezależnie od zajmowanego stanowiska, etapu ich kariery naukowej czy płci. W Karcie obowiązków, odpowiedzialności uprawnień pracownika każdy pracownik zobowiązany jest do stałego podnoszenia swoich kwalifikacji oraz uzupełniania i pogłębiania wiedzy merytorycznej.

Ponad 96% ankietowanych³ nie spotkało się z jakimkolwiek przejawem dyskryminacji ze względu na płeć w procesie budowania kariery.

43% spośród ankietowanych³ kierowała swoim własnym zespołem pracowniczym/badawczym. 44% respondentów⁹, których dotyczyło pytanie, zdecydowanie wysoko lub raczej wysoko ocenia swój poziom niezależności zawodowej w stosunku do etapu rozwoju naukowego. 54% trudno było udzielić odpowiedzi na to pytanie. Ponad połowa ankietowanych³ – 54% - nigdy nie czuje lub rzadko czuje, że powinna przyjąć dodatkowe zadania, żeby udowodnić swoją wartość zawodową w instytucji.

29% pracowników³ biorących udział w badaniu ankietowym aplikowało kiedykolwiek o granty ze środków zewnętrznych (krajowych lub zagranicznych) z różnych powodów:

⁹ N=48



h

- ✓ umożliwienia rozwinięcia i/lub kontynuacji badań (81%),
- ✓ rozwoju kariery naukowej (73%),
- ✓ rozwiązania interesującego problemu badawczego (69%),
- ✓ zwiększenie dorobku publikacyjnego (58%),
- ✓ możliwości uzyskania dodatkowego wynagrodzenia (54%),
- ✓ chęci uzyskania samodzielności naukowej (50%)
- ✓ chęci utworzenia własnego zespołu badawczego (19%),
- ✓ możliwości sfinansowania etatu (19%)
- ✓ zachęty otoczenia (15%).

Tylko 19% pracowników aplikujących o granty¹⁰ otrzymała wysoki lub bardzo wysoki poziom wsparcia administracyjnego w zakresie przygotowania wniosku w konkursach zewnętrznych a 38% wysoki lub bardzo wysoki poziom wsparcia merytorycznego. Nikt z tej grupy pracowników nie spotkał się z utrudnianiem lub zniechęcaniem do składania wniosku o grant a ponad 96% nie spotkało się z problemem uzyskania zgody przełożonych lub jednostki na złożenie wniosku o konkursy zewnętrzne bez podania wyraźnej przyczyny.

56% ankietowanych pracowników¹¹, których dotyczyło pytanie, preferuje pełnić rolę Kierownika w projektach badawczych.



Włączenie wymiaru płci do treści badawczych

Na stronie internetowej Instytutu, w zakładce dot. wyróżnienia HR Excellence in Research, zamieszczony jest Kodeks Etyki Pracownika Naukowego opracowany przez Komisję do spraw etyki w nauce i uchwalony przez

¹⁰ N=26

¹¹ N=39



4

Zgromadzenie Ogólne Polskiej Akademii Nauk. Jednocześnie pracownicy naukowcy Instytutu zostali zobowiązani do zapoznania się z jego treścią i przestrzegania zasad w nim zawartych. Za podstawowe zasady etyki uznaje się tu **poszanowanie godności człowieka oraz życia we wszystkich jego przejawach**, prawdomówność, uczciwość, obowiązek przestrzegania przyjętych zobowiązań oraz **uznanie prawa do wolności przekonań** i prawa własności.

Pracownicy Pionu Badawczego Łukasiewicz-ŁIT występują z wnioskami o przyznanie dofinansowania na badania z różnego rodzaju funduszy krajowych i międzynarodowych, w tym środków Narodowego Centrum Nauki, Narodowego Centrum Badań i Rozwoju czy programu Horyzont Europa. Jednym z elementów wniosku są kwestie etyczne oraz dodatkowo we wnioskach w ramach programu Horyzont Europa: *Gender dimension* uwzględniający aspekt płci w badaniach np.: zachowanie równowagi płci w przypadku badań ankietowych lub klinicznych. Dodatkowo, jeśli jest to możliwe, zespoły projektowe budowane są z zachowaniem równowagi płci.

W przypadku 57% respondentów¹², których dotyczyło pytanie, w otrzymanych recenzjach konkursowych nigdy nie pojawiły się argumenty nie dotyczące osiągniętego poziomu zawodowego i jakości naukowej projektu. Według 23% ankietowanych takie argumenty pojawiły się tylko raz.

¹² N=30





Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu

Ponad 98% ankietowanych³ nigdy nie spotkało się z niestosownymi lub niedozwolonymi zachowaniami ze względu na płeć w swojej jednostce.

W Łukasiewicz-IBWCh i Łukasiewicz-IPS wprowadzona została polityka Polityka antymobbingowa. Obecnie, w oparciu o te dokumenty, przygotowywana jest Polityka antymobbingowa dla Łukasiewicz-ŁIT.

3. Plan działań w zakresie GEP

Na podstawie analizy wewnętrznej w zakresie równości płci przeprowadzonej w Łukasiewicz-ŁIT zdefiniowano obszary, w których wymagane są działania na rzecz równości płci.

Opracowano zwięzły i konkretny plan działania ze wskazaniem osób odpowiedzialnych i czasu realizacji działania. Patrz tabela poniżej.



| CEL I Zwiększenie świadomości pracowników Łukasiewicz-LIT w zakresie równości płci | | | |
|---|---|--------------------------------------|--|
| Działanie | Jednostka odpowiedzialna | Ramy czasowe | Wskaźniki |
| Przeprowadzenie szkolenia poświęconego problematyce równego traktowania i antydyskryminacji | FF-Z | Czerwiec 2023 r. | 70% przeszkolonych pracowników |
| Opracowanie kursu e-learningowego poświęconego problematyce równego traktowania i antydyskryminacji i jego aktualizacja | BCC we współpracy z FF-Z i Zespołem ds. Równości Płci | Grudzień 2024 r. Grudzień 2026 r. | 200 odsłon kursu |
| Podstrona „Plan równości płci” i jej aktualizacja upowszechnianie materiałów informacyjnych o równości między kobietami i mężczyznami ¹³ | KK-M | Grudzień 2026 r. | 400 odwiedzin rocznie |
| CEL II Równowaga płci, w tym na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym | | | |
| Działanie | Jednostka odpowiedzialna | Ramy czasowe | Wskaźniki |
| Analiza struktury wynagrodzeń w podziale na płeć i wyrównanie wynagrodzeń ¹⁴ | FF-Z i DF | Czerwiec 2023 r. ¹⁵ | Raport zawierający plan wyrównania wynagrodzeń |
| Wzrost zatrudnienia mężczyzn w pionie badawczym | DB | Grudzień 2025 r. | Min. 5% wzrost zatrudnienia mężczyzn ¹⁶ |

¹³ Szerzej, na temat równego traktowania bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną;

¹⁴ Wyrównanie płac osób zajmujących to samo stanowisko, o takich samych kwalifikacjach, wykonujących ten sam rodzaj pracy i posiadających podobne wyniki pracy;

¹⁵ Co najmniej po 12 miesiącach funkcjonowania Łukasiewicz-LIT;

¹⁶ W odniesieniu do struktury zatrudnienia na dzień 20.06.2022 r.



| CEL III Włączenie wymiaru płci do treści badawczych | | | |
|---|---|---------------------|----------------------------------|
| Działanie | Jednostka odpowiedzialna | Ramy czasowe | Wskaźniki |
| Opracowanie przewodnika z dobrymi praktykami w zakresie wymiaru płci w dyscyplinach, w których prowadzone są badania w instytucie | BB-P | Grudzień 2023 r. | Przewodnik |
| Włączenie wymiaru płci do wniosków o dofinansowanie w ramach działalności statutowej (w stosownych wypadkach) | BB-S | Grudzień 2023 r. | |
| CEL IV Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu | | | |
| Działanie | Jednostka odpowiedzialna | Ramy czasowe | Wskaźniki |
| Polityka antymobbingowa | FF-Z | Wrzesień 2022 r. | Zarządzenie |
| e-Poradnik w zakresie przeciwdziałania przemocy | FF-Z przy współpracy z Zespołem ds. Równości Płci | Grudzień 2024 r. | 400 odwiedzin do Grudnia 2025 r. |

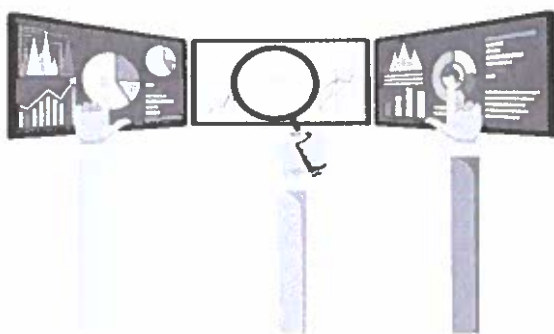


4. Zarządzanie, monitorowanie i ewaluacja działań GEP

Za wdrożenie planu działania odpowiedzialne będą jednostki wskazane w planie działania a nadzór nad wdrożeniem sprawować będzie Grupa Robocza ds. Planu równości płci (GEP) w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Łódzkim Instytucie Technologicznym.

Zatwierdzony plan działania na lata 2022-2026 będzie na bieżąco monitorowany i aktualizowany. Członkowie Grupy Roboczej ds. Planu równości płci (GEP) pod przewodnictwem Dyrektora Instytutu co najmniej raz do roku dokonają oceny postępu i efektów wdrażania zaplanowanych działań.

Za wsparcie merytoryczne Grupy Roboczej ds. Planu równości płci, działania związane z upowszechnianiem wiedzy o równym traktowaniu oraz ewaluację podjętych działań na rzecz równości płci odpowiedzialny będzie Zespół do spraw równości płci powołany Zarządzeniem Dyrektora.



W 2024 roku przeprowadzone zostanie ponownie badanie ankietowe. W oparciu o wyniki badań zaktualizowany zostanie plan działania.



5. Załącznik – Pytania ankietowe

- ✓ *Płeć/Rok urodzenia*
- ✓ *Czy ma Pan/Pani dzieci/pasierbów/pasierbice? Ile – 1, 2, 3 i więcej? W jakim wieku?*
- ✓ *Jak często zostaje Pan/Pani po godzinach w pracy: Zazwyczaj/Kilka-kilkanaście razy w miesiącu/Raz-dwa razy w miesiącu/Sporadycznie*
- ✓ *Czy spotkał/a się Pan/Pani z oczekiwaniem ze strony pracodawcy, że będzie Pan/Pani spędzać w pracy zazwyczaj więcej niż 8 godzin?*
- ✓ *Czy ma Pan/Pani dzieci lub Pana/Pani rodzina ma pod opieką chorych/starszych członków rodziny?*
- ✓ *Czy Pan/Pani zajmuje się głównie obowiązkami dotyczącymi opieki nad dziećmi lub chorymi/starszymi członkami rodziny?*
- ✓ *Czy Pan/Pani uważa, że obowiązki związane z dziećmi lub chorymi/starszymi członkami rodziny utrudniają Panu/Pani rozwijanie kariery zawodowej?*
- ✓ *Czy przebywał/a Pan/Pani na urlopie macierzyńskim/ojcowskim/rodzicielskim?*
- ✓ *Czy uważa Pan/Pani, że urlop macierzyński/przerwy w pracy związane z wychowaniem dzieci miały wpływ na Pana/Pani karierę naukową i/lub zawodową?*
- ✓ *Jak często otrzymywał/a Pan/Pani wsparcie ze strony członków rodziny w związku z Pana/Pani obowiązkami służbowymi?*



- ✓ *Jak często spotkał/a się Pan/Pani z wyrzutami ze strony członków rodziny w związku z pełnionymi obowiązkami służbowymi?*
- ✓ *Jak często miał/a Pan/Pani poczucie, że zaniedbuje swoją rodzinę z powodu obowiązków służbowych i/lub pracy badawczej?*
- ✓ *Jak często miał/a Pan/Pani poczucie winy z powodu pracy zawodowej/badawczej kosztem czasu spędzonego z dziećmi i/lub członkami rodziny?*
- ✓ *Czy kiedykolwiek w formalnych rozmowach o pracę lub stypendium/staż pytano Pana/Panią o plany rodzinne i/lub dzieci?*
- ✓ *Czy spotkał/a się Pan/Pani z jakimkolwiek innym przejawem dyskryminacji ze względu na płeć podczas procesu rekrutacji u obecnego pracodawcy (na pierwsze stanowisko, do zespołu projektowego itp.)?*
- ✓ *Jeżeli tak, to w jaki sposób dyskryminacja się przejawiała?*
- ✓ *Czy spotkał/a się Pan/Pani z jakimkolwiek przejawem dyskryminacji ze względu na płeć w procesie budowania kariery?*
- ✓ *Jeżeli tak, to w jaki sposób dyskryminacja się przejawiała?*
- ✓ *Czy aplikował/a Pan/Pani kiedykolwiek o granty ze środków zewnętrznych (krajowych lub zagranicznych)?*
- ✓ *Jakimi powodami kierował/a się Pan/Pani decydując się na złożenie wniosku o grant? (wielokrotny wybór)*
 - a. *Umożliwienie rozwinięcia i/lub kontynuacji moich badań;*
 - b. *Rozwiązanie interesującego mnie problemu badawczego;*
 - c. *Rozwój mojej kariery naukowej;*
 - d. *Zachęta otoczenia;*
 - e. *Zwiększenie dorobku publikacyjnego;*
 - f. *Chęć utworzenia własnego zespołu badawczego;*
 - g. *Chęć uzyskania samodzielności naukowej;*
 - h. *Możliwość sfinansowania swojego etatu;*
 - i. *Możliwość uzyskania dodatkowego wynagrodzenia;*
- Inne:*



- ✓ Czy otrzymał/a Pan/Pani w jednostce macierzystej wystarczające wsparcie administracyjne w zakresie przygotowania wniosku w konkursach zewnętrznych?
- ✓ Jaki poziom wsparcia merytorycznego otrzymał/a Pan/Pani w swoim środowisku/zespole naukowym w zakresie przygotowania wniosku w konkursach zewnętrznych?
- ✓ Czy kiedykolwiek spotkał/a się Pan/Pani z utrudnieniem lub zniechęcaniem do składania wniosku o grant?
- ✓ Czy kiedykolwiek spotkał/a się Pan/Pani z problemem uzyskania zgody przełożonych lub jednostki na złożenie wniosku o konkursy zewnętrzne bez podania wyraźnej przyczyny?
- ✓ Czy kiedykolwiek zrezygnował/a Pan/Pani z ubiegania się o grant/y w konkursie krajowym lub zagranicznym?
- ✓ Proszę podać powody rezygnacji z ubiegania się o grant/y w konkursie zagranicznym? (możliwość wielokrotnego wyboru) Inne:
- ✓ Czy w projektach badawczych preferuje Pan/Pani pełnić rolę:
- ✓ Wedle Pana/Pani wiedzy, Pana/Pani zarobki w porównaniu do zarobków przedstawicieli drugiej płci na tym samym lub podobnym stanowisku są:
- ✓ Czy w Pana/Pani ocenie liczba zadań otrzymywanych przez Pana/Panią w porównaniu do liczby zadań otrzymywanych przez przedstawicieli drugiej płci pracujących na tym samym stanowisku i na podobnym jest:
- ✓ Jak Pan/Pani ocenia swój poziom niezależności zawodowej w stosunku do etapu rozwoju naukowego?
- ✓ Jak często czuje Pan/Pani, że powinien/powinna przyjąć dodatkowe zadania, żeby udowodnić swoją wartość zawodową w instytucji? Jak często w otrzymanych recenzjach konkursowych pojawiły się argumenty nie dotyczące osiągniętego poziomu zawodowego i jakości naukowej projektu?
- ✓ Czy kiedykolwiek czuł/a się Pan/Pani wykluczona w środowisku pracy?



- ✓ *Czy kiedykolwiek potrzebował/a Pan/Pani wsparcia w swojej jednostce, związanego z Pana/Pani sytuacją rodzinną (np. konieczność opieki nad dziećmi, nad rodzicami, innymi członkami rodziny)? Czy dostaje Pan/Pani odpowiednie wsparcie w tym zakresie od swojej jednostki?*
- ✓ *Czy w Pana/Pani instytucji istnieją systemowe ułatwienia biorące pod uwagę zobowiązania rodzinne naukowców (np. żłobek, elastyczny czas pracy)?*
- ✓ *Czy uważa Pan/Pani, że powinny być wprowadzone jakieś konkretne ułatwienia biorące pod uwagę zobowiązania rodzinne pracowników? Jakież?*
- ✓ *Czy kiedykolwiek kierował/a Pan/Pani swoim własnym zespołem pracowniczym/badawczym? Czy w swojej jednostce spotkał/a się Pan/Pani z łamaniem zasad równości płci?*
- ✓ *Czy w Pana/Pani ocenie był/a/jest Pan/Pani bezpośrednio (po)traktowany/a niewłaściwie w otoczeniu zawodowym ze względu na Pana/Pani płeć?*
- ✓ *Czy spotkał/a się Pan/Pani w Pana/Pani jednostce z niestosownymi lub niedozwolonymi zachowaniami ze względu na Pana/Pani płeć?*

