



**Plan Równości Płci dla Sieć Badawcza
Łukasiewicz – Instytut Sztucznej
Inteligencji i Cyberbezpieczeństwa na
lata 2022-2026**



Spis treści

Streszczenie	5
Wprowadzenie	6
1. Diagnoza	8
2. Plan równości płci dla Łukasiewicz – AI – cele, działania, wskaźniki:.....	14
3. Monitoring działań	20



*Równość płci oznacza sytuację, w której zarówno mężczyźni, jak i kobiety doświadczają
sprawiedliwego traktowania w każdej dziedzinie życia społecznego*

Streszczenie

Równość i różnorodność są wartościami, które przyczyniają się do poprawy jakościowej i ilościowej badań naukowych oraz kondycji i rozwoju instytutów Sieć Badawcza Łukasiewicz. Społeczną misją instytutu jest łączenie świata biznesu ze światem nauki oraz profesjonalne wspieranie gospodarki i społeczeństwa poprzez rozwiązywanie problemów technicznych i technologicznych, przy jednoczesnym poszanowaniu indywidualnych praw, przekonań i aspiracji społeczności Łukasiewicz – AI.

W Łukasiewicz – AI nieustannie doskonalimy polityki kadrowe i rekrutacyjne oraz budujemy polityki równościowe, których celem jest wzmocnienie pozycji naukowo – badawczej Instytutu w konkurencyjnym środowisku, polepszenie dialogu i wymiany myśli poprzez budowanie inkluzywności oraz poczucia wspólnoty. Wierzymy, iż polityki równościowe wspierają tworzenie przejrzystych procedur, a tym samym lepszego i bardziej przyjaznego środowiska pracy.

Przekazujemy Państwu „Plan Równości Płci dla Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytutu Sztucznej Inteligencji i Cyberbezpieczeństwa na lata 2022-2026” (zwany dalej „Plan Równości Płci dla Łukasiewicz – AI”/„Planem Równości Płci”) zaprojektowany i opracowany z myślą o całej społeczności Łukasiewicz – AI.

Jego zasadniczym celem jest sprawienie, by Łukasiewicz – AI był miejscem bezpiecznym dla wszystkich, funkcjonującym z poszanowaniem równości i różnorodności, wolnym od dyskryminacji, oraz zapewnienie wszystkim swobody rozwoju zawodowego i osobistego.

Plan Równości Płci dla Łukasiewicz – AI stanowi wynik badań, analiz i konsultacji przeprowadzonych w Łukasiewicz – AI. Główne jego cele to to: wspieranie równości w karierach naukowych pracowników pionu badawczego różnych szczebli, zapewnienie równowagi płci w procesach decyzyjnych i organach decyzyjnych w instytucie.

Rozpoczynając prace przy tworzeniu Planu Równości Płci dla Łukasiewicz – AI wzięto pod uwagę istniejące dobre praktyki stosowane w innych dokumentach *Gender Equality Plan* w krajach Unii Europejskiej. Zaproponowano adekwatne do warunków instytutowych działania oraz odpowiednie miary i wskaźniki dla poszczególnych działań częściowych dla ich sprawniejszego wdrażania. Przedstawiony dokument GEP dla Łukasiewicz – AI uwzględnia zalecenia Komisji Europejskiej oraz krajowe rekomendacje odnośnie działań równościowych oraz dobrych praktyk, które powstają w ostatnich latach w formie wyników studiów i badań naukowych oraz jako strategiczne dokumenty obowiązujące w instytucjach

Plan Równości Płci dla Łukasiewicz – AI pomoże nam rekrutować i rozwijać kariery zawodowe kobiet oraz tworzyć zespoły badawcze mieszane pod względem płci, co pozwoli na uwzględnienie kobiecej perspektywy w procesie badań i rozwoju.

Strategię Planu Równości Płci dla Łukasiewicz – AI



zaplanowano na pięć lat: 2022-2026, przy czym wewnętrzną ewaluację przewidziano po dwóch latach jej obowiązywania, czyli po 2023 roku.

W pierwszym roku realizacji Planu Równości Płci powstanie „mapa drogowa Planu” z listą działań, do których realizacji potrzebna jest wyłącznie zmiana procedur lub wprowadzenie nowych procedur oraz harmonogramem działań wymagających dodatkowych inwestycji.

Wprowadzenie

Polityka równości płci nazywana jest często wdrażaniem perspektywy równości płci lub strategią *gender mainstreaming*.

Polityka równości płci definiowana jest jako zaplanowany system długofalowych działań na rzecz równości płci we wszystkich obszarach życia społecznego, na wszystkich poziomach decyzyjnych. System ten ma uwzględniać strategiczne cele, działania, harmonogram, środki oraz podmioty odpowiedzialne za realizację wyznaczonych celów, jak również sposoby sprawdzania poziomu ich osiągnięcia.

Gender mainstreaming w 1996 roku został uznany przez Unię Europejską za narzędzie realizujące cel jakim jest równość kobiet i mężczyzn, nie tylko w systemie prawnym, ale także w realiach życia społecznego.

Równouprawnienie płci stanowi podstawową wartość UE, prawo podstawowe i kluczową zasadę Europejskiego filaru praw socjalnych, jako że jest nieodzownym warunkiem innowacyjności, konkurencyjności i dobrej kondycji europejskiej gospodarki.

Równouprawnienie płci przyczynia się do powstawania miejsc pracy i większej wydajności – niesie z sobą potencjał, który powinien zostać wykorzystany w związku z transformacją ekologiczną i cyfrową oraz w związku z wyzwaniami demograficznymi, przed którymi stoją wszystkie państwa członkowskie UE.

Równość płci, rozumiana jako równe prawa, równe szanse i równe traktowanie kobiet i mężczyzn we wszystkich sferach życia, włączając w to równy dostęp do zasobów ekonomicznych czy władzy, stanowi jeden z podstawowych warunków istnienia demokratycznego i sprawiedliwego społeczeństwa. Jej ważność została podkreślona w wielu dokumentach europejskich i międzynarodowych ratyfikowanych przez Polskę (np. Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych z roku 1966, Konwencja ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z 1979 roku czy Traktat o Unii Europejskiej z 1992 roku) i ma zasadnicze znaczenie dla realizacji praw człowieka, wzrostu gospodarczego oraz poszanowania praworządności. Rada Europy definiuje ją bardzo szeroko i odnosi do reprezentacji, pełnego upodmiotowienia, odpowiedzialności i uczestnictwa kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach życia publicznego i prywatnego. W Polsce zarówno równość między kobietami i mężczyznami, jak i zakaz dyskryminacji są zapisane w Konstytucji RP (art. 32 i 33), Kodeksie pracy oraz różnorodnych ustawach, takich jak Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy czy Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. W roku 2013 biuro Pełnomocniczki Rządu do spraw Równego Traktowania przygotowało Krajowy program działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2013–2016, którego założeniem



jest wyznaczenie celów i narzędzi w polityce rządowej w zakresie równości kobiet i mężczyzn.

Polityka równości ma na celu zapewnienie w przypadku realizacji projektów współfinansowanych ze środków Funduszy Europejskich na każdym etapie ich realizacji równego traktowania kobiet i mężczyzn, jak również niedopuszczania do dyskryminacji ze względu np. na wiek, wykształcenie, poglądy, pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub przekonania, orientację seksualną czy niepełnosprawność.

„Zasadę równości szans kobiet i mężczyzn należy rozumieć jako stan, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i obowiązki, a także równy dostęp do zasobów społecznych (np. usług publicznych, rynku pracy). Równość tę określić można jako trwałą sytuację, w której zarówno kobiety, jak i mężczyźni mają stworzone warunki umożliwiające im rozwój w obszarze osobistym i zawodowym oraz dokonywanie takich wyborów życiowych, które wynikają z ich osobistych potrzeb, aspiracji czy talentów”.

Potrzeba wprowadzania zintegrowanych działań równościowych sygnalizowana jest przez instytucje zajmujące się nauką i jakością kształcenia oraz prawami człowieka. Komisja Europejska wymienia następujące cele strategii równości płci w badaniach i innowacjach (2012):

- Wspieranie równości w karierze naukowej;
- Zapewnienie równowagi płci w procesach i organach decyzyjnych;
- Włączenie wymiaru płci, biologicznego i społecznego, do badań i treści innowacyjnych.

Zgodnie z komunikatem Komisji Europejskiej w sprawie wzmocnionej europejskiej przestrzeni badawczej (2012) zachęca się państwa członkowskie UE m.in. do usuwania prawnych i innych barier w rekrutacji, utrzymaniu i rozwoju karier kobiet naukowczyń, przy jednoczesnym pełnym przestrzeganiu prawa UE dotyczącego równości płci (dyrektywa 2006/54/WE), jak również rozwiązania problemu nierówności ze względu na płeć w procesach decyzyjnych oraz zapewnienie, że co najmniej 40% przedstawicielek lub przedstawicieli płci niedostatecznie reprezentowanej uczestniczy w komitetach zaangażowanych w rekrutację / rozwój kariery oraz w tworzenie i ocenę programów badawczych (zob. EIGE 2016).

Plan Równości Płci dla Łukasiewicz – AI obejmuje:

- Diagnozę – obejmującą wyniki analizy stanu istniejącego
- Główne cele Planu przewidziane na pierwsze pięć lat wraz ze wskazaniem celów częściowych, działań i wskaźników oraz ich omówienie



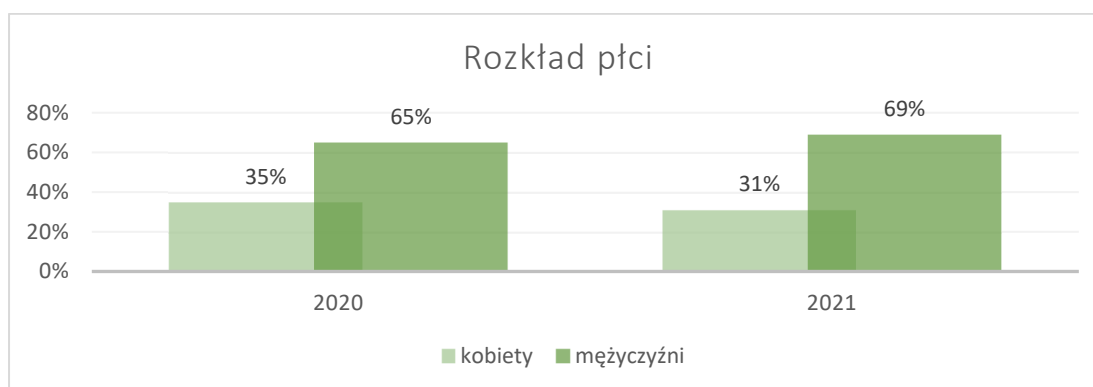
1. Diagnoza

PŁEĆ W ŁUKASIEWICZ – AI W LICZBACH:

Punktem wyjścia do analiz zmierzających do stworzenia Planu Równości Płci było ustalenie rozkładu płci wśród osób zatrudnionych w Łukasiewicz – AI, ze szczególnym uwzględnieniem stanowisk i ról, a także stopni naukowych.

Zgodnie z pozyskanymi danymi można stwierdzić, iż w Łukasiewicz – AI występuje dysproporcja w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn, zarówno w ujęciu ogólnym jak i ujęciu cząstkowym (pion badawczy, udział w projektach).

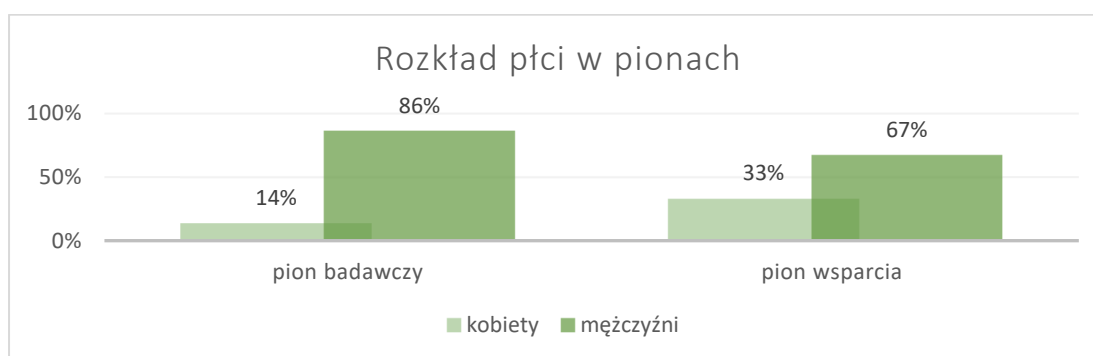
Udział kobiet i mężczyzn w latach 2020 oraz 2021 wśród wszystkich pracowników instytutu przedstawiono na Wykresie 1.



Wykres 1. Rozkład płci w Łukasiewicz – AI w latach 2020 i 2021 Źródło: badania własne

Zatrudnieni w Łukasiewicz – AI pracownicy dzielą się na pracowników pionu – badawczego oraz wsparcia. W ramach pionu wsparcia wyróżnia się dwie kategorie pracowników: inżynieryjno-technicznych oraz administracyjnych.

Przeprowadzona analiza prowadzi do wniosku, iż w przypadku poszczególnych pionów sytuacja w zakresie równości płci jest znacznie zróżnicowana – Wykres 2.

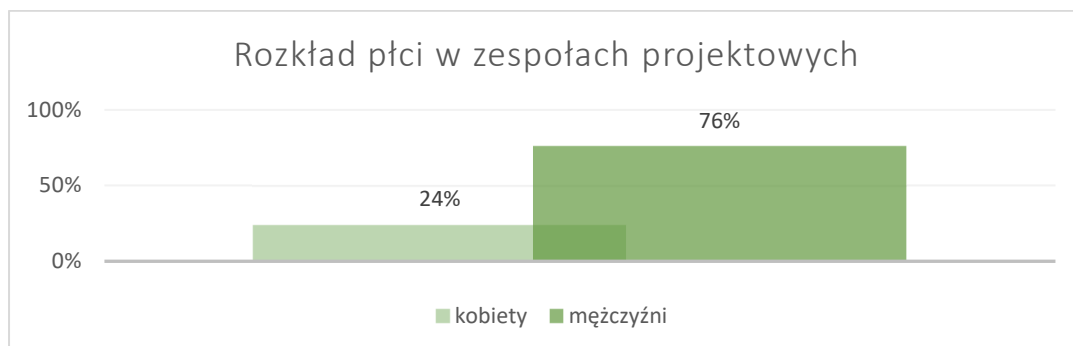


Wykres 2. Rozkład płci w Łukasiewicz – AI w pionie badawczym i pionie wsparcia Źródło: badania własne

Nierówność płci jeszcze bardziej widoczna jest w składach osobowych realizowanych w Łukasiewicz – AI projektach. W ostatnich latach odsetek kobiet w projektach wynosił od 8

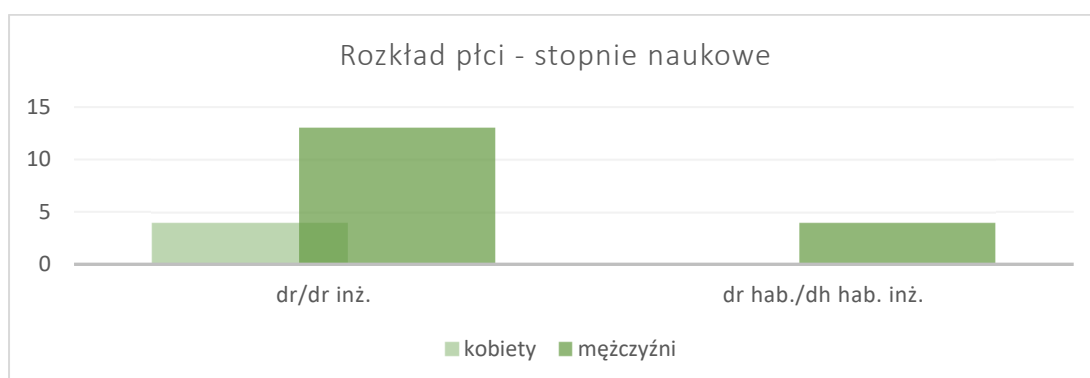


% do 42%. Średnia z tego okresu to 24% kobiet i 76% mężczyzn w zespołach projektowych – wykres 3.



Wykres 3. Rozkład płci w Łukasiewicz – AI w zespołach projektowych Źródło: badania własne

Dysproporcja płci w zespołach projektowych, wynika m.in. z poziomu wykształcenia i posiadanych stopni naukowych przez pracowników. Na koniec października 2020 r. zaledwie 4 kobiety posiadały stopień doktora, a żadna nie posiadała stopnia naukowego doktora habilitowanego – wykres 4.



Wykres 4. Rozkład płci w Łukasiewicz – AI ze względu na posiadany stopień naukowy Źródło: badania własne

Na koniec października 2021 r. zatrudnienie w Łukasiewicz – AI wyniosło 133 osoby. W pionie badawczym zatrudnionych było 14 osób: 2 kobiety oraz 12 mężczyzn. Wśród pracowników inżynieryjno-technicznych były 23 kobiety i 73 mężczyzn. Najbardziej sfeminizowanym segmentem jest kategoria „administracja” – zatrudnionych jest tu 16 kobiet i 7 mężczyzn¹.

¹ Dane na dzień 30.10.2021 r.



Tabela 1. Zatrudnienie w instytucie z podziałem na płeć

Zatrudnienie z podziałem na płeć	2020*					2021**				
	k	m	Σ	k %	m %	k	m	Σ	k %	m %
Ogółem	57	104	161	35%	65%	41	92	133	31%	69%
Pion badawczy	2	12	14	14%	86%	2	12	14	14%	86%
Pion wsparcia	55	92	147	37%	63%	39	80	119	33%	67%
Pracownicy badawczy	2	12	14	14%	86%	2	12	14	14%	86%
Pracownicy inżynieryjno-techniczni	25	76	101	25%	75%	23	73	96	24%	76%
Pracownicy administracyjni	30	16	46	65%	35%	16	7	23	70%	30%

Wykres 5. Źródło: Badania własne * stan na 31.12.2020 ** stan na 31.10.2021

Biorąc pod uwagę rozkład płci na stanowiskach kierowniczych należy zauważyć, że obecnie mamy względną równowagę. Kadre zarządzającą wyższego i średniego szczebla stanowią w 47% kobiety, a w 53% zaś mężczyźni.

Pracownicy pionu badawczego

Punktem wyjścia dla analiz zmierzających do stworzenia Planu Równości Płci było sprawdzenie, jak przedstawia się rozkład płci wśród osób zatrudnionych w pionie badawczym, z uwzględnieniem stopni naukowych i stanowisk.

Proporcja płci w przypadku pracowników pionu badawczego nie jest wyrównana. Widać znaczące dysproporcje nie tylko w ogólnym stosunku kobiet do mężczyzn w pionie badawczym, ale i w stopniach naukowych oraz na poszczególnych stanowiskach. Mężczyźni zdecydowanie przeważają wśród osób ze stopniem doktora habilitowanego i doktora.

Ze względu na dysproporcję w ogólnej liczbie kobiet i mężczyzn w pionie badawczym dysproporcję widać na każdym ze stanowisk. Oznaczać to może, że droga awansu i naukowej kariery nie przebiega tak samo w przypadku kobiet i mężczyzn. Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, iż branża informatyczna oraz inne dziedziny techniczne są zmaskulinizowane.

WYNIKI ANKIETY PRZEPROWADZONEJ W Łukasiewicz – AI:

Wnioski z przeprowadzonego badania *desk research* stały się podstawą do zaprojektowania badania ankietowego, którym objęto całą społeczność Łukasiewicz – AI. W okresie od 10 do 17 września 2021 r. została przeprowadzona wśród pracowników Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Sztucznej Inteligencji i Cyberbezpieczeństwa ankieta w formie elektronicznej. Elektroniczna ankieta dotycząca równego traktowania w Łukasiewicz – AI była w pełni anonimowa. Odpowiedzi na pytania nie zawierały żadnych informacji identyfikujących. Ankietę wypełniło 51 osób co stanowiło 40% ogółu zatrudnionych.

Celem ankiety była ocena wiedzy i doświadczeń pracowników Łukasiewicz – AI w zakresie (nie)równości płci w instytucji, praktyk organizacyjnych promujących równość płci, postaw i zachowań seksistowskich itp.) oraz zdiagnozowanie możliwych trudności w



uzyskaniu równego traktowania. W badaniu skupiono się na doświadczeniach indywidualnych osób oraz na ich wiedzy o sytuacjach, które przydarzyły się innym osobom w otoczeniu. Oprócz podstawowych zmiennych społeczno-demograficznych, takich jak status cywilny, wiek, płeć, pytano o to, w jakich sytuacjach dochodzi do nierównego traktowania, kogo najczęściej dotyka i kto się dopuszcza, a także jakie są reakcje indywidualne. W ankiecie znalazły się pytania:

- dotyczące warunków pracy, czyli pytania na temat: dostępu do kariery, progresji lub barier, szkoleń rozwojowych, obowiązków opiekuńczych, obowiązków związanych z rolami zawodowymi, warunków pracy i płacy oraz poziomu zadowolenia, wsparcia dla kobiet w ciąży, równowagi praca- rodzina, wsparcia urlopowego i obciążenia pracą;
- dotyczące kultury organizacyjnej, czyli pytania na temat: reprezentacji mężczyzn i kobiet, równości płci, różnic w przydziale ról, awansach, traktowaniu, postrzeganiu środowiska i klimatu pracy, czynnikach rekrutacyjnych, czynnikach awansu, postrzeganiu płci i ról społecznych, klimatu w zespole.
- dotyczące stereotypów i uprzedzeń, czyli pytania na temat nieświadomych uprzedzeń w pracy zawodowej, przejawów seksizmu, uprzedzeń podczas rekrutacji i/lub w przywództwie;
- dotyczące zachowań i doświadczeń interpersonalnych, czyli pytania na temat przejawów mikroagresji, nękania, prześladowania, kultury organizacyjnej w miejscu pracy.

Wyniki ankiety stanowiąc będą podstawę do opracowania przyszłej strategii oraz jego planu realizacji w zakresie równego traktowania zgodnie z obowiązującymi normami prawa określonych w następujących aktach prawnych:

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483);
- Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania z 3 grudnia 2010r. (Dz. U. Nr 254, poz. 1700);
- Ustawą z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2018 poz. 1668)
- Ustawa z dnia 21 lutego 2019 r. o Sieci Badawczej Łukasiewicz (Dz.U. 2019 poz. 534)

Przeprowadzone badanie ankietowe ujawniło, iż występuje bezpośrednia korelacja pomiędzy życiem prywatnym, a awansem zawodowym. Wyniki ankiety wskazują jednoznacznie, że łączenie pracy z życiem rodzinnym utrudnia ścieżkę awansu zawodowego. Część z wymienionych zjawisk dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn, jednak to kobiety deklarują częściej, że przypada im większość obowiązków rodzinnych. Z ankiety jednoznacznie wynika, iż kobiety znacznie częściej niż mężczyźni sprawują opiekę nad osobami zależnymi (dzieci, wnuki) oraz zajmują się prowadzeniem gospodarstw domowych. Kobiety też częściej niż mężczyźni podejmują opiekę nad starszymi rodzicami. Chociaż jednocześnie przyznają, iż często współdzielą opiekę. Ankietowani deklarują także, iż mogą liczyć na wsparcie bliskich zarówno w kwestii współdzielenia opieki nad osobami zależnymi, jak również w związku z pełnionymi obowiązkami służbowymi. W pytaniu o to, czy urlop macierzyński/przerwy w pracy związane z wychowaniem dzieci miały wpływ na Pana/Pani karierę naukową i/lub zawodową ankietowani odpowiadali twierdząco. Przy czym warto zauważyć, iż respondenci ocenili ten wpływ zarówno jako negatywny, jak i pozytywny. W grupie osób



zaś, które uznały, iż był to czynnik wpływający na przebieg kariery zawodowej 100% stanowiły kobiety. Co ciekawe, wbrew powszechnie dominującemu przekonaniu, mężczyźni, częściej niż kobiety deklarowali, że mają poczucie, że zaniedbują swoją rodzinę z powodu obowiązków służbowych i/lub pracy badawczej oraz że mają poczucie winy z powodu pracy zawodowej/badawczej kosztem czasu spędzonego z dziećmi i/lub członkami rodziny. Dodatkowo wyniki badania wskazują, iż mężczyźni częściej niż kobiety, spotykają się z wyrzutami ze strony członków rodziny w związku z pełnionymi obowiązkami służbowymi.

Respondenci w ankiecie wskazywali także na inne problemy utrudniające rozwój zawodowy. Wśród nich można wymienić m.in.:

- wymaganie **dyspozycyjności** trudne do połączenia z zajmowaniem się dziećmi
- **oczekiwanie mobilności międzynarodowej** – trudne do pogodzenia z obowiązkami opiekuńczymi wobec dzieci i innych osób zależnych, szczególnie w sytuacji braku instytucjonalnego wsparcia
- **rola ról płciowych realizowanych poza pracą, które mają wpływ na pracę** – kobiety wykonują więcej prac domowych, obowiązki macierzyńskie spowalniają pracę naukową i zniechęcają do obejmowania stanowisk funkcyjnych
- kobiety mające dzieci rezygnują z dłuższych wyjazdów zagranicznych, mniej publikują, rzadziej decydują się na obejmowanie stanowisk funkcyjnych

W ZAKRESIE DYSKRYMINACJI ZDIAGNOZOWANO NASTĘPUJĄCE PROBLEMY:

- W społeczności instytutowej cały czas funkcjonują stereotypy i niewypowiedziane uprzedzenia dotyczące płci, takie jak: kobiety jako osoby mniej ambitne, rzadziej traktowane jako ekspertki, natomiast mężczyźni bardziej zdecydowani i odporni na stres.
- Stereotypy i uprzedzenia przekładają się na zachowania – protekcyjne traktowanie.
- Kobietom trudniej zbudować sieci kontaktów naukowych, częściej powierza się im zadania administracyjne w projektach, podczas gdy mężczyznom przydziela się zadania merytoryczne.
- Kobiety nie uzyskują wsparcia na poziomie instytucjonalnym i narzucają sobie samoograniczenia związane z rozwojem kariery naukowej oraz z ubieganiem się o znaczące funkcje w instytucie. Zjawisko to można interpretować jako zinternalizowanie przekazów dyskryminacyjnych takich jak „kobiety nie nadają się do pewnych zadań” lub jako rozpoznanie, że działania przy braku wsparcia będą zbyt dużym wysiłkiem i w związku z tym się z nich rezygnuje. Warto zwrócić uwagę, że mężczyźni z kolei są zachęceni do obejmowania funkcji i nie kwestionuje się ich przygotowania, używając argumentu płci.
- Osoby najbardziej narażone na dyskryminację to: kobiety, młode osoby, osoby pracujące na najniższych stanowiskach.

Z satysfakcją należy odnotować, iż nikt z ankietowanych nie zetknął się z zachowaniami niestosownymi dotyczącymi sfery seksualnej. Jednakże na pytanie, o to czy któryś z respondentów został kiedykolwiek bezpośrednio (po)traktowany niewłaściwie w otoczeniu zawodowym ze względu na płeć, dwoje odpowiedziało twierdząco, wskazując jednocześnie, iż sytuacja taka miała miejsce więcej niż raz. W przypadku pytania



dotyczącego łamania/naruszenia zasad równości płci bezpośrednio w Łukasiewicz – AI, 4 ankietowanych odpowiedziało, iż spotkało się z takimi sytuacjami. Zdecydowanie częściej świadkami nieodpowiednich zachowań były kobiety (75%). Ankietowani najczęściej wskazali na komunikaty werbalne jako łżejsze formy naruszania równości w Łukasiewicz – AI. Niektórzy z respondentów wskazywali na dysproporcję w wynagrodzeniu – aż 9 odpowiedziało, iż ich zarobki porównaniu do zarobków przedstawicieli drugiej płci na tym samym lub podobnym stanowisku są niższe bądź wyższe. 90% pośród respondentów dostrzegających dysproporcję w poziomie wynagrodzenia ze względu na płeć stanowiły kobiety.

Wśród najczęściej wymienianych form zachowań o charakterze dyskryminacyjnym ankietowani wskazywali:

- Niestosowane żarty bądź komentarze odwołujące się do stereotypowych przekonań nt. płci.
- Lepsze bądź gorsze ocenianie lub traktowanie ze względu na płeć, w tym kwestionowanie kompetencji jednej z płci I tzw. *mansplaining*
- Powierzanie do realizacji dodatkowych zadań błahych, czasochłonnych, żmudnych oraz nieodpłatnych w myśl zasady, "że kobieta sobie z tym lepiej poradzi"

Na podstawie wyników ankiety można stwierdzić, że jako częściej dotyczące kobiet zatrudnionych w Łukasiewicz – AI, postrzegano między innymi następujące sytuacje: kwestionowanie umiejętności i wiedzy ze względu na płeć, kwestionowanie możliwości rozwijania kariery zawodowej ze względu na płeć, komentarze na temat życia osobistego danej osoby, wykonywanie pracochłonnych, ale mało prestiżowych zadań (np. organizacyjnych), mniejsze szanse na karierę naukową, jeśli mają dzieci.

Od Diagnostyki do Celów

Cele Planu Równości Płci dla Łukasiewicz – AI zostały wypracowane podczas spotkań warsztatowych z przedstawicielkami i przedstawicielami komórek organizacyjnych, na podstawie wyników przeprowadzonej w instytucie ankiety oraz doświadczeń osób uczestniczących w spotkaniach. Istotnym punktem odniesienia dla dyskusji i formułowania Planu Równości Płci dla Łukasiewicz – AI były Gender Equality Plans wdrażane w instytucjach polskich i europejskich.

Wynikiem prac jest Plan Równości Płci dla Łukasiewicz – AI opierający się na pięciu celach. Każdy z celów Planu został zoperacjonalizowany poprzez określenie osób, do których jest kierowany, działań, wskaźników mierzących działania oraz jednostek organizacyjnych odpowiedzialnych za realizację.

Plan Równości Płci dla Łukasiewicz – AI odpowiada na następujące potrzeby:

- upowszechnienie wiedzy na temat równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji;
- przeciwdziałanie stereotypom, które mają wpływ na rekrutację, rozwój karier oraz wizerunek instytutu;
- wsparcie dla kobiet na wszystkich etapach karier, ze szczególnym uwzględnieniem karier naukowych;
- wsparcie łączenia pracy z życiem rodzinnym, ze szczególnym uwzględnieniem opieki.



2. Plan równości płci dla Łukasiewicz – AI – cele, działania, wskaźniki:

W Planie Równości Płci dla Łukasiewicz – AI przyjęto do realizacji dwa nadrzędne cele – zmiany w strukturze instytutu i rozwój świadomości społeczności instytutu w kierunku akceptacji równości i różnorodności. Założeniem jest, że powinny one przyczynić się do wprowadzenia i przestrzegania nowych zasad działania i współpracy we wszystkich komórkach organizacyjnych (zarówno w pionie badawczym jak i wsparcia). Każdy pracownik Łukasiewicz – AI (niezależnie od jego płci: kobieta i mężczyzna) powinien być traktowany jednakowo i oceniany jednakowo i każdy pracownik powinien mieć stworzone warunki do rozwoju. Podniesienie poziomu świadomości społecznej o funkcjonujących stereotypach i nieujawnionych, ale istniejących barierach w podejmowaniu różnych ról społecznych wydaje się kluczowym dla zmiany zachowań i jednakowego (równego) traktowania wszystkich członków społeczności instytutu (kobiet i mężczyzn).

Cele Planu Równości Płci dla Łukasiewicz – AI:

CEL 1. Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.

CEL 2. Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet.

CEL 3. Zwiększenie równowagi płci w rekrutacji pracowników.

CEL 4. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym.

CEL 5. Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w: kadrze zarządczej, pionie badawczym i zespołach projektowych.

Cele wskazane w Planie Równości Płci mają charakter dwojaki – instytucjonalny i budujący świadomość. Ich realizacja ma przynieść zmiany na poziomie instytucjonalnym, zmieniające dotychczasowe praktyki instytutu, wprowadzić nowe procedury oraz działać na rzecz stworzenia warunków nauki i pracy, dzięki którym będzie można lepiej zrealizować zasady równego traktowania ze względu na płeć.

CEL 1

Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności

ADRESATKI I ADRESACI:

Społeczność Łukasiewicz – AI

DZIAŁANIA WSKAŹNIK

- Wprowadzenie funkcji Pełnomocnika ds. równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji w Łukasiewicz – AI.

Powołanie Pełnomocnika ds. Równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji w Łukasiewicz – AI jest bardzo istotne z punktu widzenia realizacji założonych w Planie Równości Płci dla Łukasiewicz – AI celów oraz dla zachowania równości i różnorodności w



instytucie. Pełnomocnik bezpośrednio będzie podlegał Dyrektorowi. Jego zadania obejmą całość zagadnień związanych z realizacją i monitoringiem problemów równouprawnienia społeczności instytutu oraz zapobiegania dyskryminacji oraz wspierania poszkodowanych. Pełnomocnik będzie promował i upowszechniał problematykę równego traktowania i standardów antydyskryminacyjnych, zbierał dane na temat nierównego i niesprawiedliwego traktowania i przygotowywał systemowe strategie i metody zapobiegania takim sytuacjom w przyszłości. Ponadto Pełnomocnik będzie odpowiadał za opracowanie działań zmierzających do przeciwdziałania i zapobiegania zjawiskom dyskryminacji, a także gromadzić przykłady skutecznych rozwiązań prowadzących do zmniejszenia zjawiska dyskryminacji. Pełnomocnik zadba o widoczność materiałów na temat równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji na wewnętrznej platformie internetowej instytutu. Dane o pełnomocniku będą dostępne na stronie internetowej instytutu.

- Powołanie komisji ds. równouprawnienia – minimum dwie osoby wskazane przez Pełnomocnika, w porozumieniu z Dyrektorem Łukasiewicz – AI. Ich główną rolą będzie wsparcie Pełnomocnika w promowaniu i wdrażaniu nowych rozwiązań z obszaru równościowego i przeciwdziałającemu dyskryminacji.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Dyrektor Łukasiewicz – AI

DZIAŁANIA WSKAŹNIK

- gromadzenie danych na temat równości płci w instytucie;
- regularne badanie stanu równości w instytucie oraz stanu wiedzy na temat rozwiązań równościowych;

Wzrost świadomości mierzony wynikami cyklicznie prowadzonych badań ankietowych na temat wzrostu wiedzy, zmiany postaw i przekonań.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Pełnomocnik ds. równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji Łukasiewicz – AI

DZIAŁANIA WSKAŹNIK

Spotkania warsztatowe dla kierowników działów i projektów poświęcone przeciwdziałaniu dyskryminacji.

Organizacja minimum jednego spotkania w roku dla minimum 5 osób.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Pełnomocnik ds. równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji Łukasiewicz – AI



DZIAŁANIA WSKAŹNIK

Szkolenia pracowników (naukowych i administracyjnych):

- zwiększające wiedzę na temat zjawisk: dyskryminacji (w tym dyskryminującego języka), przemocy (w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami, przemocy ze względu na płeć), molestowania i molestowania seksualnego;
- zwiększające umiejętności związane z rozpoznawaniem tych zjawisk i reagowaniem na nie.

Stan wiedzy sprawdzany przed i po szkoleniu.

Przeszkolenie wszystkich nowych pracowników od 2023.

Przeszkolenie minimum 20 pracowników w 2022.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Pełnomocnik ds. równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji Łukasiewicz-
Kierownik Działu Pracowniczo-Organizacyjnego

DZIAŁANIA WSKAŹNIK

Wprowadzenie Kodeksu Etycznego Łukasiewicz – AI.

Przyjęcie Kodeksu w 2022 r.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Pełnomocnik ds. równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji Łukasiewicz – AI
Kierownik Działu Pracowniczo-Organizacyjnego

DZIAŁANIA WSKAŹNIK

Upowszechnienie wiedzy na temat istniejących informatorów na temat równości na Łukasiewicz – AI – umieszczenie wszelkich informacji i materiałów na wewnętrznej platformie internetowej.

Wprowadzenie „Procedury Antydyskryminacyjnej” umożliwiającej formalne postępowanie skargowe: bezpieczne zgłaszanie i przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji, zarówno przez osobę, która doświadczyła dyskryminacji, jak i przez kierownictwa jednostek.

„Procedura Antydyskryminacyjna” będzie zawierała informacje nt. tego, co dzieje się po złożeniu zgłoszenia: kto je proceduje, w jakim czasie, w jaki sposób informacja o przebiegu postępowania zostanie przekazana osobie zgłaszającej itp.

Elementem „Procedury Antydyskryminacyjnej” będzie upowszechnienie wiedzy na temat katalogu podejmowanych spraw oraz o konsekwencjach stosowanych w instytucie wobec osób dopuszczających się dyskryminacji i molestowania seksualnego.

- Włączenie „Poradnika Antydyskryminacyjnego” do materiałów powitalnych dla pracowników od 2023 r.
- Ewaluacja Procedury Antydyskryminacyjnej po 3 latach funkcjonowania.
- Cykliczny mailing do pracowników instytutu przypominający o podejmowanych działaniach równościowych wraz z linkami do poradników i procedur.



JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Pełnomocnik ds. równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji Łukasiewicz – AI
Kierownik Działu Pracowniczo-Organizacyjnego

CEL 2**Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet**

Działanie mające na celu wsparcie osób, których kariery są spowalniane bądź ograniczane z powodów systemowych. Cel ma za zadanie przeciwdziałanie zjawisku zatrzymywania się bądź rezygnacji kobiet na określonych szczeblach kariery naukowej (obrona doktoratu, obrona habilitacji)

ADRESATKI I ADRESACI:

kobiety na stanowiskach naukowych, doktorantki

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Pełnomocnik ds. równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji Łukasiewicz – AI
Zastępca Dyrektora ds. Badawczych

DZIAŁANIA WSKAŹNIK

Prowadzenie statystyk dotyczących otwierania przewodów oraz obron doktoratów z uwzględnieniem płci.

Zmniejszenie różnicy w odsetku otwierania przewodów doktorskich oraz obron doktoratów przez kobiety i mężczyzn do 2026 roku.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Pełnomocnik ds. równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji Łukasiewicz – AI
Zastępca Dyrektora ds. Badawczych

DZIAŁANIA WSKAŹNIK

Upowszechnianie dobrych praktyk związanych ze wspieraniem karier kobiet

Cykliczna publikacja materiałów na wewnętrznej platformie internetowej instytutu.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Pełnomocnik ds. równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji Łukasiewicz – AI

CEL 3**Zwiększenie równowagi płci w rekrutacji pracowników****DZIAŁANIA WSKAŹNIK**

W sytuacji kandydujących osób o identycznych kwalifikacjach sugerowany jest wybór osoby z niedoreprezentowanej płci/grupy. W tym celu:

- dostosowanie obowiązującej w Łukasiewicz – AI procedury rekrutacyjnej;



- upowszechnienie w przyjęty w instytucie sposób informacji o zasadach rekrutacji – razem z ogłoszeniem o rekrutacji, żeby wszystkie zasady były jasne od początku dla wszystkich.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Pełnomocnik ds. równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji Łukasiewicz – AI

Kierownik Działu Pracowniczo-Organizacyjnego

DZIAŁANIA WSKAŹNIK

Komisje konkursowe i inne powinny być zrównoważone płciowo bądź składać się z przedstawicielek i przedstawicieli obu płci – aktualizacja procedury rekrutacyjnej w instytucie.

Sprawozdanie po 2 latach realizacji.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Pełnomocnik ds. równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji Łukasiewicz – AI

Kierownik Działu Pracowniczo-Organizacyjnego

DZIAŁANIA WSKAŹNIK

Zbieranie i publikowanie danych statystycznych o liczbie osób kandydujących oraz o osobach wybranych, z podziałem na płeć, uwzględniających specyfikę dyscypliny.

Dane publikowane corocznie.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Komisje rekrutacyjne

Kierownik Działu Pracowniczo-Organizacyjnego

CEL 4

Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym

W instytucie istnieją rozwiązania wspierające łączenie pracy z życiem rodzinnym

ADRESATKI I ADRESACI:

Pracownicy Łukasiewicz – AI

DZIAŁANIA WSKAŹNIK

Wyodrębnienie zakresu działań dotyczących łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Pełnomocnik ds. równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji Łukasiewicz – AI

Kierownik Działu Pracowniczo-Organizacyjnego



DZIAŁANIA WSKAŹNIK

Stworzenie możliwości home office oraz ruchomych godzin pracy dla pracowników, których charakter pracy na to pozwala. Wprowadzenie indywidualnego rozkładu pracy, zadaniowego czasu pracy i innych elastycznych form pozwalających na łączenie pracy z życiem rodzinnym.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Kierownik Działu Pracowniczo-Organizacyjnego

CEL 5

Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w pionie badawczym i zespołach projektowych.

Zrównoważona reprezentacja płci w tym m.in.:

- w zespołach projektowych;
- w pionie badawczym

ADRESATKI I ADRESACI:

społeczność Łukasiewicz – AI

DZIAŁANIA WSKAŹNIK

Sformułowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących procentowej reprezentacji kobiet i mężczyzn w zespołach projektowych.

Osiągnięcie poziomu co najmniej 30% kobiet do 2024 r.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Pełnomocnik ds. równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji Łukasiewicz – AI

Kierownik Działu Obsługi Projektów w porozumieniu z kierownikami projektów/ Zastępcą Dyrektora ds. Badawczych/ Zastępcą Dyrektora ds. Finansowych, Operacyjnych i Komerccjalizacji

DZIAŁANIA WSKAŹNIK

Sformułowanie i wdrożenie wytycznych dotyczących procentowej reprezentacji kobiet i mężczyzn w pionie badawczym.

Osiągnięcie poziomu co najmniej 25% kobiet do 2025 r.

JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE:

Pełnomocnik ds. równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji Łukasiewicz – AI

Zastępca Dyrektora ds. Badawczych



3. Monitoring działań

W niniejszym Planie Równości Płci przyjęto do realizacji dwa nadrzędne cele – zmiany w strukturze instytutu i rozwój świadomości społeczności instytutu w kierunku akceptacji równości i różnorodności.

Wszelkie podejmowane działania będą systematycznie monitorowane na wszystkich poziomach realizacji Planu. Pozwoli nam to nie tylko na bieżąco pozyskiwać i analizować dane, ale pomoże także pozyskać informacje nt. postępów i rezultatów poszczególnych działań oraz zmierzyć się z problemami, które mogą pojawić się w trakcie realizacji poszczególnych celów.

Podstawowym dokumentem przedstawiającym poziom realizacji Planu będzie Roczny raport z realizacji celów, założonych w Planie Równości Płci dla Łukasiewicz – AI, sporządzany przez Pełnomocnika ds. równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji w Łukasiewicz – AI, przekazywany Dyrektorowi do końca każdego pierwszego kwartału po zakończeniu roku, począwszy od raportu za rok 2022.

Raport będzie zawierał m.in.

- skrótowe przedstawienie aktualnego statusu Planu w stosunku do celów i poszczególnych wskaźników,
- najważniejsze działania podjęte w okresie, jakiego dotyczy raport, w stosunku do harmonogramu działań,
- wydatki w okresie dotyczącym raportu,
- aktualne i przewidywane problemy, z uwzględnieniem planowanych działań naprawczych
- wyznaczenie priorytetowych działań i opracowanie szczegółowych harmonogramów na następny okres

Dane do raportów pozyskiwane będą m.in. z raportów kadrowych, przeglądów postępu prac oraz badań ankietowych przeprowadzanych wśród pracowników Łukasiewicz – AI.

Za monitorowanie realizacji założeń Planu Równości Płci w Łukasiewicz – AI odpowiedzialny będzie Pełnomocnik ds. równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji Łukasiewicz – AI oraz Komisja ds. równouprawnienia.

