Łukasiewicz
Instytut Technologii Eksploatacji

Plan Równości Płci

2026-2030

Spis treści

WPROWADZENIE 3
1. Zakres, definicje i podstawa formalna 6
2. Model zarządzania wdrożeniem i zasoby 8
3. Metodologia, dane i kluczowe wskaźniki 10
4. Diagnoza 14
5. Cele strategiczne GEP 2026–2030 i logika działań 16
CEL 1: Równowaga praca–życie oraz kultura organizacyjna 17
CEL 2: Równowaga płci w przywództwie i procesach decyzyjnych 19
CEL 3: Równość w rekrutacji i rozwoju kariery 21
CEL 4: Integracja wymiaru płci w badaniach i działaniach upowszechniających 24
CEL 5: Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu 26
5. Monitoring, raportowanie i doskonalenie (2026–2030) 28
6. Postanowienia końcowe 30

Zdjęcia na okładce: *Canva*

Plan Równości Płci dla Łukasiewicz – Instytutu Technologii Eksploatacji został wprowadzony Zarządzeniem nr 9/2026 Dyrektora Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytutu Technologii Eksploatacji z dnia 04.03.2026 r. oraz jest opublikowany na oficjalnej stronie internetowej Instytutu (https://itee.lukasiewicz.gov.pl/) w zakładce Plan Równości Płci.

WPROWADZENIE

Plan Równości Płci (*Gender Equality Plan*, GEP) Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytutu Technologii Eksploatacji (Łukasiewicz–ITEE) na lata 2026–2030 stanowi strategiczny dokument zarządczy określający cele, zasady oraz działania służące zapewnieniu równego traktowania, wzmacnianiu kultury organizacyjnej opartej na szacunku i włączaniu oraz systematycznemu doskonaleniu praktyk w obszarze równości płci w środowisku pracy i działalności badawczo-rozwojowej. GEP jest jednocześnie elementem mechanizmów ładu organizacyjnego Instytutu (*governance*) oraz narzędziem zarządzania ryzykiem społecznym i reputacyjnym, wspierającym stabilność zespołów, transparentność procesów i wysoką jakość realizowanych zadań.

Dokument został opracowany zgodnie z wymaganiami Unii Europejskiej dotyczącymi planów równości płci dla organizacji z państw członkowskich i stowarzyszonych aplikujących jako beneficjenci lub podmioty powiązane w programach finansowanych ze środków UE, w szczególności w programie Horyzont Europa. Plan uwzględnia wytyczne określone w General Annexes Horyzontu Europa (w zakresie kryteriów kwalifikowalności) i **obejmuje zarówno minimalne wymagania procesowe, jak i zalecane obszary merytoryczne**. W szczególności GEP 2026–2030 spełnia następujące minimalne wymagania procesowe:

1. publiczną publikację formalnego dokumentu zatwierdzonego przez najwyższe kierownictwo,
2. zapewnienie dedykowanych zasobów i kompetencji do wdrożenia Planu,
3. systematyczne gromadzenie danych zdezagregowanych wg płci/gender oraz monitoring i raportowanie oparte o wskaźniki,
4. realizację działań szkoleniowych i podnoszących świadomość, w tym dotyczących ograniczania nieuświadomionych uprzedzeń.

Plan Równości Płci 2026–2030 wpisuje się w realizację Celu Zrównoważonego Rozwoju ONZ nr 5 (SDG 5: Równość płci), wzmacniając równość szans i przeciwdziałając nierównościom w środowisku pracy oraz w działalności badawczo-rozwojowej Instytutu. Ponadto, wspiera również realizację innych Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ: **SDG 8 (Godna praca i wzrost gospodarczy)** poprzez wzmacnianie równego dostępu do zatrudnienia, rozwoju i awansu oraz działań work-life balance; **SDG 10 (Mniej nierówności)** dzięki systematycznemu monitorowaniu wskaźników i wdrażaniu działań korygujących ograniczających bariery i nierówne traktowanie; oraz **SDG 16 (Silne instytucje)** poprzez transparentny model zarządzania, cykliczne raportowanie, utrzymywanie śladu

audytowego i bezpieczne kanały zgłaszania wraz z procedurami poufnej analizy i ochrony przed odwetem.

GEP 2026–2030 obejmuje zalecane przez program Horyzont Europa obszary interwencji: równowagę między życiem zawodowym a prywatnym i kulturę organizacyjną, równowagę płci w przywództwie i procesach decyzyjnych, równość w rekrutacji i rozwoju kariery, integrację wymiaru płci w badaniach i (tam, gdzie dotyczy) działaniach edukacyjnych, a także przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

Jednocześnie pełni funkcję dokumentu zgodności (*compliance*) i jakości (*quality assurance*) w kontekście udziału Instytutu w projektach europejskich, a także w innych inicjatywach międzynarodowych i krajowych, w których obowiązują zasady horyzontalne równości szans i niedyskryminacji. Wspiera on spójne i audytowalne podejście do zarządzania kapitałem ludzkim oraz standardów współpracy w zespołach projektowych, redukując ryzyka organizacyjne i reputacyjne oraz wzmacniając wiarygodność Instytutu jako partnera w konsorcjach międzynarodowych.

GEP 2026–2030 obejmuje zarówno wymiar instytucjonalny (równość w zatrudnieniu, awansie, wynagrodzeniach, dostępie do zasobów i funkcji decyzyjnych), jak i wymiar merytoryczny działalności B+R, tj. włączanie adekwatnego „wymiaru płci" (*gender dimension*) do planowania, realizacji i upowszechniania badań oraz działań wdrożeniowych. W praktyce oznacza to podejście oparte na dowodach (*evidence-based*), w którym decyzje oraz działania wspierane są analizą danych, mierzalnymi wskaźnikami, cyklicznym monitoringiem oraz mechanizmami korekty.

Plan przyjmuje następujące zasady wdrożeniowe:

- **Równość szans i niedyskryminacja** – zapewnienie równych możliwości dostępu do zatrudnienia, rozwoju, awansu i zasobów, bez względu na płeć, oraz przeciwdziałanie wszelkim formom nierównego traktowania.
- **Transparentność i bezstronność procesów** – standaryzacja oraz jawność kluczowych procedur (w szczególności rekrutacyjnych i awansowych) z uwzględnieniem ograniczania nieuświadomionych uprzedzeń.
- **Odpowiedzialność i rozliczalność** – jednoznaczne przypisanie ról, odpowiedzialności, zasobów oraz harmonogramu działań, a także publicznie komunikowane postępy w realizacji celów.
- **Poufność i bezpieczeństwo** – zapewnienie bezpiecznych kanałów zgłaszania nieprawidłowości oraz ochrony osób zgłaszających, w tym w sprawach związanych z przemocą i molestowaniem, z uwzględnieniem zasady braku działań odwetowych.
- **Podejście partycypacyjne** – włączanie pracowników i pracowniczek w diagnozę potrzeb, projektowanie rozwiązań oraz ocenę ich skuteczności.

Zakres GEP 2026–2030 obejmuje **pięć komplementarnych obszarów interwencji**:

1. równowaga między życiem zawodowym a prywatnym oraz kultura organizacyjna,
2. równowaga płci w przywództwie i procesach decyzyjnych,
3. równość w rekrutacji i rozwoju kariery,
4. integracja wymiaru płci w badaniach i (tam, gdzie dotyczy) działaniach edukacyjnych/upowszechniających,
5. przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

Dla każdego obszaru Plan definiuje cele, działania, wskaźniki rezultatu i produktu (KPI), jednostki odpowiedzialne, źródła danych oraz harmonogram przeglądów.

GEP na lata 2026–2030 zastępuje poprzednią edycję planu (GEP 2022–2025) i jest dokumentem podlegającym okresowej aktualizacji w oparciu o wyniki monitoringu, zmiany otoczenia regulacyjnego oraz wnioski z audytów i ewaluacji wewnętrznych. Realizacja Planu będzie wspierana przez mechanizmy zarządcze Instytutu, a postępy będą raportowane cyklicznie w sposób umożliwiający ocenę skuteczności wdrożonych działań oraz planowanie interwencji korygujących.

Podstawy prawne

Niniejszy Plan opiera się na założeniach zawartych w Dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE. L 2006. 204. 23). Postanowienia zawarte w Planie są również zgodne z aktami prawnymi, takimi jak:

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 ze zm.),
- Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r., Kodeks rodzinny i opiekuńczy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 2809),
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r., Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 1071 ze zm),
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.),
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 383 ze zm.).

1. Zakres, definicje i podstawa formalna

Zakres podmiotowy i przedmiotowy

Plan Równości Płci (GEP) na lata 2026–2030 obejmuje całość Łukasiewicz–ITEE jako pracodawcę i organizację realizującą działalność badawczo-rozwojową. Zapisy Planu stosuje się do:

- wszystkich pracowników i pracowniczek zatrudnionych w Instytucie niezależnie od podstawy zatrudnienia oraz wymiaru czasu pracy, w szczególności osób zatrudnionych na stanowiskach badawczych, badawczo-technicznych, inżynieryjnych, administracyjnych oraz zarządczych;
- osób zaangażowanych w realizację projektów (w tym krajowych i międzynarodowych), w szczególności projektów finansowanych ze środków UE, w zakresie zasad rekrutacji, organizacji pracy, dostępu do rozwoju oraz standardów współpracy w zespole projektowym;
- osób pełniących funkcje kierownicze i decyzyjne (kierownictwo Instytutu, kierownicy komórek organizacyjnych, liderzy projektów, członkowie komisji rekrutacyjnych i oceniających), w zakresie ich obowiązków związanych z zapewnieniem równego traktowania oraz wdrażaniem działań przewidzianych w Planie.

Zakres przedmiotowy Planu obejmuje pięć obszarów interwencji: (1) równowagę między życiem zawodowym a prywatnym i kulturę organizacyjną, (2) równowagę płci w przywództwie i procesach decyzyjnych, (3) równość w rekrutacji i rozwoju kariery, (4) integrację wymiaru płci w badaniach i innowacjach oraz działaniach upowszechniających, (5) przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

Definicje i terminologia

Na potrzeby Planu przyjmuje się następujące definicje operacyjne:

Plan Równości Płci (Gender Equality Plan, GEP) – formalny dokument instytucjonalny obejmujący cele, działania, zasoby oraz mechanizmy monitoringu i raportowania w obszarze równości płci, zgodny z minimalnymi wymaganiami procesowymi oraz zalecanymi obszarami merytorycznymi właściwymi dla programów finansowania UE.

Równość płci (*gender equality*) – zapewnienie równych praw, szans i możliwości w zatrudnieniu, rozwoju zawodowym, dostępie do zasobów, pełnieniu funkcji decyzyjnych oraz udziału w działaniach badawczych i projektowych, bez bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć.

Równe traktowanie / niedyskryminacja – zakaz nierównego traktowania ze względu na płeć w szczególności w obszarze rekrutacji, awansów, wynagradzania, dostępu do szkoleń i zasobów, a także w codziennych relacjach zawodowych.

Nieświadome uprzedzenia – nieuświadomione schematy poznawcze mogące wpływać na ocenę kandydatów, pracowników i pracowniczek oraz decyzje dotyczące zatrudnienia, awansu lub podziału zadań.

Wymiar płci w badaniach i innowacjach – adekwatne, merytorycznie uzasadnione uwzględnianie aspektów związanych z płcią/gender w planowaniu, realizacji, analizie i upowszechnianiu badań i innowacji, w tym w doborze próby, metodologii, interpretacji wyników oraz projektowaniu rozwiązań i usług.

Przemoc ze względu na płeć – zachowania przemocowe motywowane płcią lub dotykające w sposób nieproporcjonalny osoby określonej płci, w tym zachowania naruszające godność i bezpieczeństwo.

Molestowanie i molestowanie seksualne – niepożądane zachowania o charakterze związanym z płcią lub seksualnym, których celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Definicje te mają charakter operacyjny i służą jednoznacznemu stosowaniu Planu w praktyce. W zakresie, w jakim szczegółowe definicje wynikają z przepisów prawa lub regulacji wewnętrznych, stosuje się je łącznie, z uwzględnieniem nadrzędności przepisów powszechnie obowiązujących.

Podstawa formalna oraz relacja do regulacji wewnętrznych

Plan jest dokumentem zatwierdzanym przez najwyższe kierownictwo Instytutu i publikowanym w sposób zapewniający dostęp publiczny. GEP funkcjonuje komplementarnie wobec obowiązujących w Instytucie regulacji, w szczególności w obszarach: polityk HR i rekrutacji, wynagradzania, BHP, etyki, przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, mechanizmów zgłaszania nieprawidłowości oraz zasad ochrony danych osobowych.

W przypadku rozbieżności pomiędzy postanowieniami Planu a regulacjami wewnętrznymi lub przepisami prawa powszechnie obowiązującego, pierwszeństwo mają przepisy prawa oraz formalnie przyjęte regulacje wewnętrzne. Jednocześnie Plan może stanowić podstawę do inicjowania przeglądu i doskonalenia regulacji wewnętrznych, jeśli monitoring GEP wskaże taką potrzebę.

Okres obowiązywania i przeglądy

Plan obowiązuje w latach 2026–2030. Przeglądy realizacji i skuteczności działań są prowadzone w cyklu co najmniej dwuletnim, przy czym dopuszcza się przegląd roczny w trybie zarządczym. Aktualizacje Planu mogą być wprowadzane w oparciu o wyniki monitoringu KPI, wnioski z ewaluacji, rekomendacje Zespołu ds. Równości Płci oraz zmiany otoczenia regulacyjnego i programowego.

2. Model zarządzania wdrożeniem i zasoby

Struktura odpowiedzialności i ścieżki raportowania

Wdrożenie Planu Równości Płci Łukasiewicz–ITEE na lata 2026–2030 realizowane jest w modelu zarządzania zapewniającym jednoznaczne przypisanie odpowiedzialności, audytowalność działań oraz cykliczny monitoring oparty na danych. Nadzór strategiczny nad realizacją Planu sprawuje najwyższe kierownictwo Instytutu, zapewniając spójność GEP z dokumentami strategicznymi, politykami wewnętrznymi oraz zasadami programów finansowania zewnętrznego.

Zgodnie z pisemnym poleceniem Dyrektora Instytutu powołany został Zespół ds. planu równości płci (GEP), zwany dalej „Zespołem", odpowiedzialny za opracowanie, wdrażanie, bieżące monitorowanie oraz aktualizowanie planu równości płci w Instytucie.

Model zarządzania obejmuje trzy poziomy:

- **poziom strategiczny** – Dyrektor Instytutu (zatwierdzenie rozwiązań, decyzje korygujące, zapewnienie warunków wdrożenia);
- **poziom koordynacyjny** – Zespół ds. planu równości płci (opracowanie i wdrażanie GEP, monitoring KPI, rekomendacje zmian);
- **poziom nadzoru wykonawczego** – Zastępca Dyrektora ds. Finansowych i Operacyjnych, któremu powierzono nadzór nad wykonaniem polecenia powołującego Zespół.

Ścieżka raportowania i podejmowania decyzji jest następująca:

1. Zespół gromadzi informacje i dane niezbędne do opracowania, wdrożenia, monitorowania i aktualizacji GEP.
2. Zespół proceduje w trybie posiedzeń i formułuje rekomendacje.
3. Rekomendacje Zespołu stanowią podstawę do podejmowania przez Dyrektora decyzji w zakresie optymalizacji wskaźników i rozwiązań związanych z realizacją GEP.
4. Nadzór nad wykonaniem polecenia (w tym funkcjonowaniem Zespołu) sprawuje Zastępca Dyrektora ds. Finansowych i Operacyjnych.

Raportowanie z realizacji GEP (w tym raporty KPI) prowadzone jest nie rzadziej niż raz na dwa lata; rekomenduje się przegląd roczny w trybie zarządczym, ukierunkowany na bieżącą korektę działań oraz aktualizację harmonogramu.

Zespół ds. planu równości płci (GEP) – mandat, tryb pracy i uprawnienia

Zespół ds. planu równości płci (GEP) działa jako organ koordynacyjno-doradczy powołany na czas nieokreślony. Do zadań Zespołu należy:

- opracowanie planu równości płci, jego wdrażanie w Instytucie, a także bieżące monitorowanie oraz aktualizowanie;
- rekomendowanie Dyrektorowi rozwiązań oraz zmian mających na celu zapewnienie prawidłowego wdrożenia i funkcjonowania GEP, w tym w szczególności działań ukierunkowanych na poprawę/utrzymanie docelowych wartości wskaźników;
- koordynacja działań wspierających realizację wymogów programów UE w zakresie równości płci (w tym minimalnych wymogów procesowych) oraz doskonalenie praktyk instytucjonalnych.

Zespół działa w trybie posiedzeń. Terminy posiedzeń wyznacza Koordynator GEP, a w sprawach będących przedmiotem prac Zespołu posiada on głos rozstrzygający. **Rekomendacje Zespołu dokumentowane są w formie protokołów zawierających co najmniej: przedmiot posiedzenia, ustalenia, rekomendacje, wskazanie odpowiedzialnych oraz terminy realizacji**.

Członkowie Zespołu:

- są uprawnieni do uzyskiwania informacji niezbędnych do opracowania, wdrożenia, monitorowania i aktualizacji GEP;
- są zobowiązani do zachowania w poufności wszelkich informacji uzyskanych w związku z udziałem w pracach Zespołu.

Koordynator GEP jest uprawniony do doraźnego włączania do prac Zespołu dodatkowych osób, jeżeli charakter rozpatrywanej sprawy wymaga dodatkowej konsultacji (np. w obszarach HR, prawa pracy, RODO, BHP, psychologii pracy, metodologii badań lub zarządzania projektami UE).

Dedykowane zasoby i kompetencje

Instytut zapewnia dedykowane zasoby niezbędne do skutecznego wdrożenia GEP 2026–2030, obejmujące zasoby organizacyjne, kompetencyjne oraz analityczne. Zgodnie z poleceniem Dyrektora Zespół posiada umocowanie do pozyskiwania informacji koniecznych dla realizacji swoich zadań oraz działa w reżimie poufności, co wzmacnia zdolność Instytutu do przetwarzania danych w sposób kontrolowany i audytowalny.

W szczególności zasoby obejmują:

- **zasoby osobowe:** czas pracy członków Zespołu oraz osób wspierających realizację działań GEP w jednostkach organizacyjnych;
- **zasoby kompetencyjne:** dostęp do wiedzy eksperckiej w obszarach równości płci, inclusive recruitment, ograniczania bias, integracji gender dimension w B+R oraz przeciwdziałania przemocy i molestowaniu;

- **zasoby szkoleniowe i komunikacyjne:** organizacja szkoleń i działań uświadamiających dla personelu oraz osób decyzyjnych;
- **zasoby analityczne:** wsparcie w zakresie gromadzenia, agregowania i analizy danych zdezagregowanych wg płci/gender oraz monitoringu KPI;
- **zasoby proceduralne:** utrzymanie i doskonalenie procedur wspierających realizację GEP, w tym bezpiecznych kanałów zgłoszeń oraz ochrony przed odwetem.

Komunikacja wewnętrzna i kanały kontaktu

Wdrożenie GEP wymaga zapewnienia transparentnej i regularnej komunikacji. Instytut prowadzi komunikację Planu i działań w szczególności poprzez: stronę internetową (publikacja dokumentu), komunikaty wewnętrzne oraz działania szkoleniowe.

W celu zapewnienia możliwości zgłaszania pytań, uwag i rekomendacji dotyczących realizacji Planu, Instytut utrzymuje kanał kontaktowy (dedykowany adres e-mail: **rownosc@itee.lukasiewicz.gov.pl**). Informacje o kanałach kontaktu, zasadach poufności oraz ochronie osób zgłaszających są komunikowane pracownikom i pracowniczkom zgodnie z obowiązującymi procedurami.

Powiązanie z monitoringiem i raportowaniem

Model zarządzania wdrożeniem GEP jest bezpośrednio powiązany z mechanizmami monitoringu i raportowania opisanymi w dalszych częściach dokumentu. Zespół odpowiada za koordynację monitoringu wskaźników (KPI) oraz formułowanie rekomendacji dla Dyrektora, natomiast decyzje dotyczące działań korygujących oraz optymalizacji wskaźników podejmowane są na poziomie kierownictwa Instytutu, w oparciu o rekomendacje Zespołu.

3. Metodologia, dane i kluczowe wskaźniki

Podejście metodologiczne

Celem niniejszego rozdziału jest określenie zasad gromadzenia danych, budowy linii bazowej (baseline), doboru wskaźników (KPI) oraz sposobu monitorowania postępów realizacji GEP 2026–2030. Metodologia wdrożenia opiera się na podejściu opartym o dowody (*evidence-based*), tj. na cyklicznym wykorzystaniu danych zdezagregowanych według płci/gender do identyfikacji obszarów wymagających interwencji, planowania działań, oceny skuteczności oraz podejmowania działań korygujących.

System monitoringu jest skonstruowany w taki sposób, aby spełniać wymogi programów UE (w tym minimalne wymagania procesowe dot. gromadzenia danych i raportowania co najmniej raz na dwa lata), a jednocześnie zapewniać użyteczność zarządczą dla kierownictwa i jednostek organizacyjnych.

Źródła danych i zasady gromadzenia danych zdezagregowanych wg płci/gender

Dane wykorzystywane w ramach GEP pochodzą z zasobów wewnętrznych Instytutu, w szczególności z obszaru HR/kadr oraz innych jednostek odpowiedzialnych za procesy organizacyjne. Zakres danych obejmuje co najmniej informacje o personelu zdezagregowane wg płci/gender, a w razie potrzeby również inne dane operacyjne powiązane z celami Planu (np. udział w szkoleniach, udział w organach decyzyjnych, udział w komisjach, korzystanie z form wsparcia) i są przetwarzane zgodnie z zasadą ochrony danych (minimalizacja, anonimizacja, agregacja).

Podstawowe źródła danych obejmują:

- ewidencje kadrowe (zatrudnienie, grupy stanowisk, wymiar etatu, staż pracy, awanse, zmiany stanowisk);
- dane dot. wynagrodzeń (na poziomie umożliwiającym obliczanie wskaźników luki płacowej w podziale na grupy stanowisk i inne uzasadnione kategorie analityczne);
- dane dot. rekrutacji (liczba ofert, złożonych aplikacji, zatrudnień), o ile dostępne;
- dane dot. udziału w rolach decyzyjnych i komisjach (składy, funkcje, okresy pełnienia);
- dane dot. rozwoju kompetencji (udział w szkoleniach, w tym szkoleniach GEP);
- dane dot. zgłoszeń i interwencji w zakresie przeciwdziałania przemocy/mobbingowi/molestowaniu (wyłącznie w formie zagregowanej, zgodnie z zasadą minimalizacji i poufności).

W przypadku, gdy część danych nie jest aktualnie gromadzona w sposób umożliwiający wyliczenie KPI, wprowadza się działania usprawniające w zakresie ewidencji i raportowania, z zachowaniem zgodności z RODO i przepisami prawa pracy.

Linia bazowa (baseline) i okresy pomiaru

Jako linia bazowa dla diagnozy GEP 2026–2030 przyjmuje się stan na dzień 31.12.2025 r. Dla kluczowych wskaźników (KPI) za linię bazową przyjmuje się dzień 01.01.2026 r. Pomiar KPI prowadzony będzie w cyklu co najmniej rocznym (jeżeli charakter wskaźnika na to pozwala), natomiast raportowanie zbiorcze z realizacji Planu – nie rzadziej niż raz na dwa lata, zgodnie z wymaganiami programów UE. W uzasadnionych przypadkach (np. istotne odchylenia lub ryzyka) dopuszcza się monitoring ad hoc.

Zasady doboru wskaźników (KPI) i ich konstrukcja

Wskaźniki w GEP 2026–2030 zostały dobrane tak, aby:

- odzwierciedlały cele i mechanizmy wdrożeniowe już stosowane w poprzednim Planie (2022–2025), w szczególności: monitoring luki płacowej, równowagę w gremiach decyzyjnych, standardy rekrutacyjne (w tym komisje), szkolenia, ankiety i budowanie świadomości, kanały zgłoszeń oraz bazę wiedzy;

- spełniały najlepsze praktyki GEP instytucji realizujących liczne projekty Horyzont Europa (mierzalność, porównywalność w czasie, możliwość działań korygujących, powiązanie z decyzjami zarządczymi);
- pokrywały elementy kluczowe z perspektywy wymogów Horyzontu Europa: dane zdezagregowane wg płci/gender, monitoring i raportowanie oparte o wskaźniki, szkolenia oraz integrację gender dimension (tam gdzie relewantne).

Zgodnie z poleceniem Dyrektora, Zespół ds. planu równości płci (GEP) przygotowuje rekomendacje, które stanowią podstawę do podejmowania decyzji przez Dyrektora w zakresie optymalizacji wskaźników związanych z realizacją Planu.

W konsekwencji każdy KPI ma przypisane: definicję, baseline (31.12.2025), target (2030), częstotliwość oraz źródło danych/odpowiedzialną jednostkę.

Wykaz kluczowych wskaźników (KPI) dla GEP 2026–2030

Poniższy wykaz stanowi nadrzędny zestaw KPI dla całego Planu. Szczegółowe dane liczbowe (baseline i pomiary okresowe) prezentowane są w kolejnych rozdziałach, w powiązaniu z odpowiednimi obszarami interwencji.

KPI–1. Luka płacowa ogółem (pay gap)
Definicja: różnica średnich wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w ujęciu procentowym. **Baseline/Target:** 7,5% / 4% **Częstotliwość:** roczna **Źródło danych:** systemy kadrowo–płacowe, zestawienia wynagrodzeń **Odpowiedzialność:** Kadry/HR + Finanse (opracowanie), Zespół GEP (monitoring i rekomendacje)
KPI–2. Udział kobiet w organach/rolach decyzyjnych
Definicja: procent kobiet w zdefiniowanych organach/ciałach i rolach decyzyjnych. **Baseline/Target**: 0% / 40% **Częstotliwość:** roczna **Źródło danych:** wykazy składów organów/komisji, dane kadrowe dot. funkcji **Odpowiedzialność:** Kadry/HR (zestawienia), Zespół GEP (monitoring i rekomendacje)
KPI–3. Standard komisji rekrutacyjnych (reprezentacja obu płci)
Definicja: procent postępowań rekrutacyjnych, w których komisja spełnia wymóg reprezentacji obu płci. **Baseline/Target:** 0% / 90% **Częstotliwość:** roczna **Źródło danych:** dokumentacja rekrutacji (składy komisji, protokoły), rejestr postępowań **Odpowiedzialność:** HR (zestawienia), Zespół GEP (monitoring i rekomendacje)
KPI–4. Szkolenia i podnoszenie świadomości (GEP)
Definicja: realizacja szkoleń równościowych i uświadamiających (w tym przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy, a także elementy ograniczania nieuświadomionych uprzedzeń) mierzona jako liczba przeprowadzonych szkoleń. **Baseline/Target:** 0 / 2 **Częstotliwość:** minimum co 2 lata **Źródło danych:** rejestry szkoleń, listy obecności/zaświadczenia **Odpowiedzialność:** HR (organizacja i ewidencja), Zespół GEP (monitoring i rekomendacje)

KPI–5. Anonimowa diagnoza/ankiety dot. równości i klimatu organizacyjnego
Definicja: przeprowadzenie anonimowej ankiety/ankiet dot. równości płci i postrzegania kultury organizacyjnej (tak/nie) oraz frekwencja udziału (procent ogółu pracowników). **Baseline/Target:** 0 / 3 **Częstotliwość:** minimum co 2 lata **Źródło danych:** wyniki ankiet (zagregowane), metryki frekwencji **Odpowiedzialność:** jednostka właściwa (organizacja narzędzia, zebranie i przekazanie danych), Zespół GEP (analiza i rekomendacje)
KPI–6. Baza wiedzy i komunikacja GEP
Definicja: dostępność i aktualizacja bazy wiedzy/zasobów dot. równości płci (liczba komunikatów informacyjnych). **Baseline/Target:** 0 / 16 **Częstotliwość:** roczna **Źródło danych:** repozytorium/strona www/rejestr komunikatów i aktualizacji **Odpowiedzialność:** Zespół GEP (merytoryka), jednostka właściwa (publikacja)
KPI–7. Kanały zgłoszeń i bezpieczne środowisko pracy
Definicja: funkcjonowanie i komunikowanie kanałów zgłoszeń dotyczących dyskryminacji/przemocy (tak/nie) oraz liczba działań informacyjnych nt. poufności i ochrony przed odwetem. **Baseline/Target:** 0 / 4 **Częstotliwość:** roczna **Źródło danych:** procedury i komunikaty dot. kanałów zgłoszeń, rejestry działań informacyjnych **Odpowiedzialność:** Zespół GEP (prowadzenie, monitoring i rekomendacje)
KPI–8. Integracja „gender dimension" w projektach B+R
Definicja: odsetek projektów B+R (w tym UE), w których dokonano oceny relewantności wymiaru płci (gender dimension) i udokumentowano wynik (check/opis w dokumentacji projektu). **Baseline/Target:** 0% / 100% **Częstotliwość:** roczna **Źródło danych:** dokumentacja projektowa, checklista/sekcja w kartach projektów, repozytoria projektowe **Odpowiedzialność:** liderzy projektów (wdrożenie), Dział Wsparcia Badań (opracowanie i zestawienie danych), Zespół GEP (monitoring i rekomendacje)
KPI–9. Raportowanie postępów GEP
Definicja: przygotowanie raportu okresowego z realizacji GEP (tak/nie) zgodnie z harmonogramem (minimum co 2 lata). **Baseline/Target:** 0 / 3 **Częstotliwość:** co 2 lata **Źródło danych:** raporty GEP, protokoły przeglądów, dokumentacja decyzji korygujących **Odpowiedzialność:** Zespół GEP (opracowanie), Dyrektor (zatwierdzenie), nadzór wykonawczy zgodnie z poleceniem Dyrektora (monitoring realizacji polecenia)

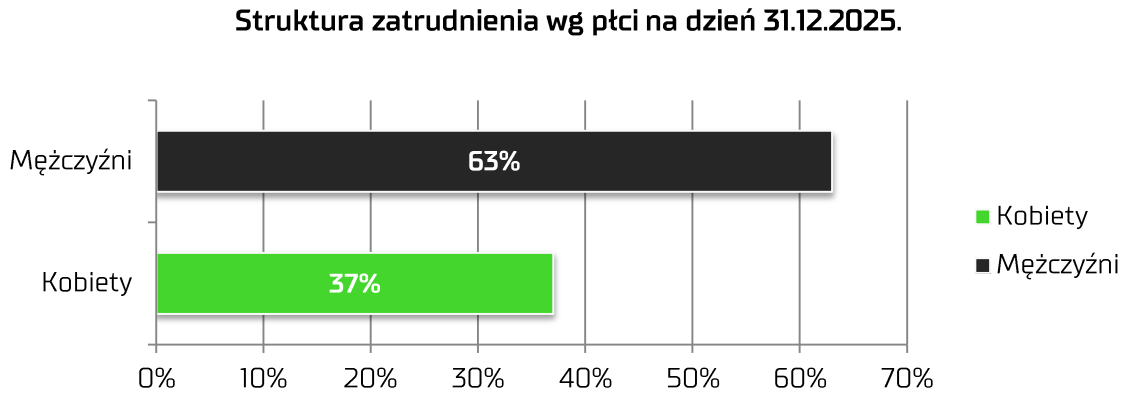
Tabela 1. Wykaz kluczowych wskaźników (KPI) dla GEP 2026–2030

4. Diagnoza

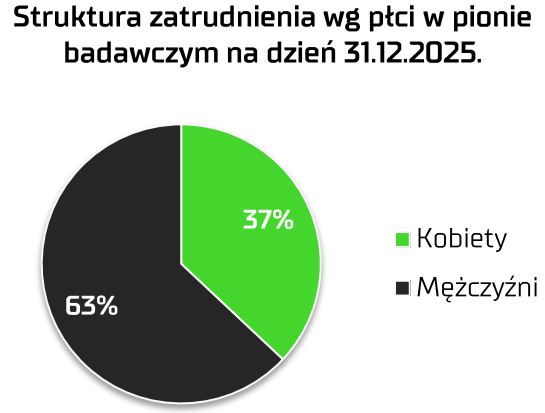
Punktem wyjścia do niniejszej analizy było scharakteryzowanie ogólnej struktury płci osób zatrudnionych w Łukasiewicz–ITEE na dzień 31 grudnia 2025 r., z podziałem na pion badawczy i pion wsparcia (zgodnie ze Schematem Organizacyjnym). Kolejny element diagnozy dotyczył pełnionych funkcji kierowniczych w Łukasiewicz–ITEE w relacji do płci. Ostatnia część dotyczyła weryfikacji liczby posiadanych tytułów i stopni naukowych wśród zatrudnionych kobiet i mężczyzn w 2025 r.

Wskaźnik diagnostyczny	Definicja / zakres	Wartość (K)	Wartość (M)	Procent (K)	Procent (M)
Struktura zatrudnienia (ogółem)	liczba osób zatrudnionych w Łukasiewicz–ITEE na dzień 31.12.2025	61	103	37%	63%
Pracownicy pionu badawczego	liczba osób zatrudnionych w pionie badawczym na dzień 31.12.2025	20	34	37%	63%
Pracownicy pionu wsparcia	liczba osób zatrudnionych w pionie wsparcia na dzień 31.12.2025	41	69	37%	63%

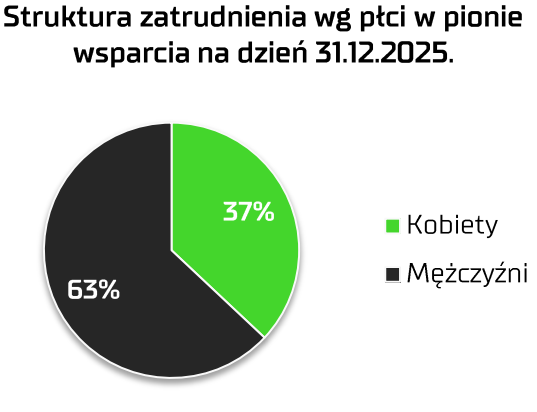
Tabela 2. Struktura zatrudnienia w Łukasiewicz–ITEE z podziałem na pion badawczy i pion wsparcia (stan na 31.12.2025)



Wykres 1. Struktura zatrudnienia wg płci (stan na 31.12.2025)



Wykres 2. Struktura zatrudnienia wg płci w pionie badawczym (stan na 31.12.2025)



Wykres 3. Struktura zatrudnienia wg płci w pionie wsparcia (stan na 31.12.2025)

Na podstawie graficznej prezentacji danych można stwierdzić, że w 2025 roku struktura zatrudnienia ogółem wynosiła 37% kobiet vs. 63% mężczyzn. Analogiczny rozkład występuje zarówno w pionie badawczym, jak i w pionie wsparcia, co wskazuje, że obserwowana dysproporcja ma charakter przekrojowy i jest powiązana z profilem działalności całego Instytutu, w którym istotną część stanowią specjalizacje techniczne. Dysproporcja ta jest spójna z obserwowanym na rynku pracy zjawiskiem segregacji poziomej – koncentracji kobiet i mężczyzn w różnych grupach zawodów – oraz z uwarunkowaniami podaży kompetencji w wybranych specjalnościach, w tym w rolach technicznych i utrzymaniowych wymagających określonych kwalifikacji zawodowych (np. obróbka skrawaniem, CNC, ślusarstwo, elektryka, utrzymanie infrastruktury). W praktyce przekłada się to na ograniczoną dostępność kandydatek o wymaganych kompetencjach w tych obszarach, co wpływa na strukturę zatrudnienia.

Nazwa funkcji kierowniczej	W liczbach			W procentach	
	Wartość (ogółem)	Wartość (K)	Wartość (M)	Procent (K)	Procent (M)
Dyrektor Instytutu	1	0	1	0%	100%
Zastępca Dyrektora Instytutu	3	0	3	0%	100%
Dyrektor centrum badawczego	5	1	4	20%	80%
Kierownik komórki organizacyjnej (innej niż centrum badawcze)	16	4	12	25%	75%

Tabela 3. Funkcje kierownicze w Łukasiewicz–ITEE z podziałem na płeć (stan na 31.12.2025)

Według danych z roku 2025 najwyższe stanowiska kierownicze w Instytucie obejmowane były w zdecydowanej większości przez mężczyzn.

Poziomy wykształcenia i tytuły naukowe	W liczbach			W procentach	
	Wartość (ogółem)	Wartość (K)	Wartość (M)	Procent (K)	Procent (M)
Profesor	1	0	1	0%	100%
Dr hab.	2	0	2	0%	100%
Dr, Dr inż.	28	15	13	54%	46%
Mgr, Mgr inż.	80	34	46	43%	57%
Inż., licencjat	14	2	12	14%	86%
Średnie	39	10	29	26%	74%

Tabela 4. Poziomy wykształcenia i tytuły naukowe z podziałem na płeć (stan na 31.12.2025)

Wg danych z roku 2025, w Łukasiewicz–ITEE:

- tytuł profesora posiadał tylko jeden mężczyzna,
- 67% wszystkich pracowników posiadało tytuł doktora lub magistra (w tym dr hab., dr, dr inż., mgr. i mgr. inż.). W tej grupie 30% osób to kobiety.

Na podstawie powyższych danych można stwierdzić, że struktura wykształcenia i stopni/tytułów naukowych w Łukasiewicz–ITEE różni się w zależności od poziomu. W grupie osób ze stopniem doktora (dr/dr inż.) kobiety stanowią większość (54%), natomiast wśród osób z tytułem magistra (mgr/mgr inż.) udział kobiet i mężczyzn jest względnie zbliżony (43% vs 57%). Jednocześnie na wyższych poziomach awansu naukowego i rozwoju eksperckiego widać niższą reprezentację kobiet – w kategoriach profesora oraz doktora habilitowanego w analizowanym zestawieniu nie odnotowano kobiet, co przy małych liczebnościach nadal wskazuje na istotny kierunek do monitorowania. Dane potwierdzają potrzebę wzmacniania

warunków rozwoju kariery naukowej i awansu – w szczególności poprzez rozwiązania systemowe ograniczające bariery w dostępie do ról i ścieżek rozwojowych oraz zwiększające transparentność procesów rozwoju i awansu. Na podstawie wyników diagnozy opracowano Plan Równości Płci dla Łukasiewicz–ITEE na lata 2026–2030 oparty na pięciu celach strategicznych, które zostały zoperacjonalizowane poprzez działania, wskaźniki (KPI) oraz wskazanie jednostek odpowiedzialnych za ich realizację.

5. Cele strategiczne GEP 2026–2030 i logika działań

Cel nadrzędny Planu

Celem nadrzędnym GEP 2026–2030 jest zapewnienie i systematyczne doskonalenie warunków równości szans kobiet i mężczyzn w Łukasiewicz–ITEE, rozumiane jako równe traktowanie w zatrudnieniu, rozwoju zawodowym, awansie i dostępie do zasobów, a także wzmacnianie kultury organizacyjnej opartej na szacunku, włączaniu i bezpieczeństwie. Plan wspiera również wzrost jakości procesów i rezultatów B+R poprzez uwzględnianie wymiaru płci (gender dimension) tam, gdzie jest to merytorycznie uzasadnione.

Cele strategiczne

W okresie 2026–2030 Instytut realizuje pięć celów strategicznych odpowiadających obszarom interwencji określonym w Planie:

1. **Równowaga praca–życie prywatne (work-like balance) oraz kultura organizacyjna** – rozwój rozwiązań sprzyjających godzeniu ról zawodowych i prywatnych, wzmacnianiu dobrostanu oraz spójnej kultury organizacyjnej opartej na równości szans.
2. **Równowaga płci w przywództwie i procesach decyzyjnych** – zwiększanie transparentności i inkluzywności mechanizmów powołań i udziału w rolach decyzyjnych oraz monitorowanie równowagi płci w zdefiniowanych gremiach/rolach.
3. **Równość w rekrutacji i rozwoju kariery** – standaryzacja rekrutacji i ścieżek rozwoju, ograniczanie ryzyka nieuświadomionych uprzedzeń, wzmacnianie obiektywizmu oceny oraz spójność stosowania kryteriów.
4. **Integracja wymiaru płci w badaniach i działaniach upowszechniających** – stosowanie podejścia zapewniającego ocenę relewantności gender dimension w projektach oraz jej adekwatne uwzględnienie w planowaniu, realizacji
   i upowszechnianiu (w szczególności w projektach UE).
5. **Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu** – zapewnienie bezpiecznego środowiska pracy poprzez prewencję, szkolenia, dostępne i poufne kanały zgłaszania oraz sprawne mechanizmy analizy i rekomendowania działań korygujących.

Logika działań i powiązanie z monitoringiem

Realizacja celów strategicznych opiera się na logice: **diagnoza (baseline na 31.12.2025) → plan działań → monitoring KPI → przegląd okresowy → działania korygujące**. Wskaźniki KPI wskazane w rozdziale „Metodologia: dane, diagnoza i podejście oparte na dowodach" pełnią funkcję nadrzędnego mechanizmu oceny postępu w skali całego Planu, natomiast dane liczbowe, tabele i wykresy dla każdego obszaru przedstawione są w kolejnych rozdziałach tematycznych niniejszego Planu, w bezpośrednim powiązaniu z celami i działaniami.

Rola Zespołu GEP w realizacji celów

Zespół ds. planu równości płci (GEP) koordynuje monitoring realizacji celów, zbiera oraz analizuje dane (w tym pozyskiwane kanałami zgłoszeń wskazanymi w Planie) oraz formułuje rekomendacje. Rekomendacje Zespołu stanowią podstawę do podejmowania przez Dyrektora decyzji w zakresie optymalizacji wskaźników i rozwiązań związanych z realizacją GEP, zgodnie z modelem zarządzania opisanym w rozdziale „Model zarządzania wdrożeniem i zasoby".

CEL 1: Równowaga praca–życie oraz kultura organizacyjna

Obszar równowagi praca–życie (work-life balance) oraz kultury organizacyjnej obejmuje rozwiązania i praktyki wpływające na dobrostan, bezpieczeństwo psychologiczne, komunikację wewnętrzną, przewidywalność organizacji pracy oraz równość dostępu do możliwości rozwoju. Interwencje w tym obszarze mają charakter przekrojowy: wzmacniają skuteczność pozostałych działań GEP (rekrutacja i rozwój, przywództwo, przeciwdziałanie przemocy) oraz redukują ryzyka organizacyjne (rotacja, absencja, konflikty, spadek produktywności).

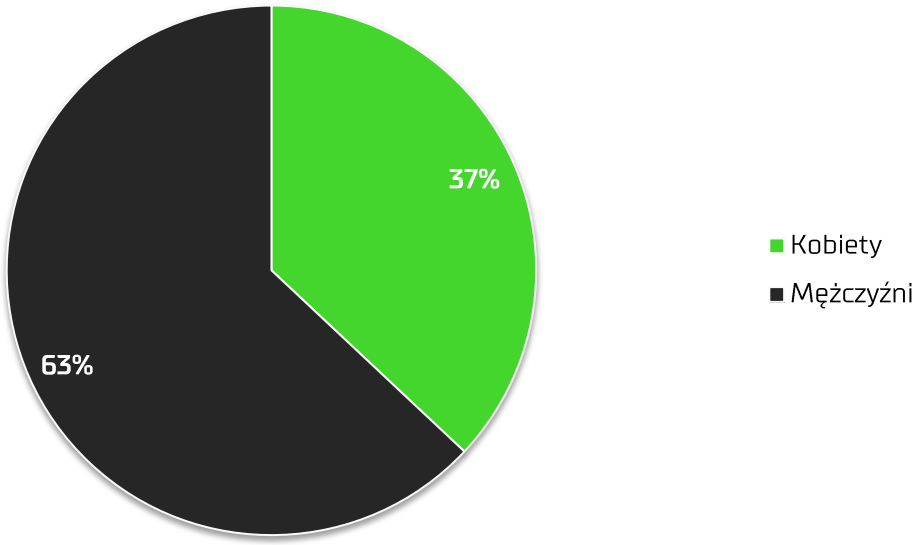
Cel strategiczny obszaru:

Zapewnienie warunków organizacyjnych sprzyjających równowadze praca–życie oraz wzmocnienie kultury organizacyjnej opartej na szacunku, włączaniu i transparentnej komunikacji, tak aby rozwiązania te wspierały równość szans oraz stabilność i efektywność zespołów.

Wskaźnik diagnostyczny	Definicja / zakres	Wartość (K)	Wartość (M)	Procent (K)	Procent (M)
Absencja chorobowa (średnia roczna)	średnia liczba dni absencji / osoba / rok bazowy	17	10	63%	37%
Korzystanie z uprawnień rodzicielskich/opiekuńczych	liczba osób korzystających w roku bazowym	3	5	37%	63%

Tabela 5. Baseline – dane diagnostyczne dla obszaru *Równowaga praca–życie oraz kultura organizacyjna* (stan na 31.12.2025)

Korzystanie z uprawnień rodzicielskich / opiekuńczych wg płci na dzień 31.12.2025.



Wykres 4. Korzystanie z uprawnień rodzicielskich / opiekuńczych wg płci (stan na 31.12.2025)

Cele szczegółowe i działania dla obszaru „Równowaga praca–życie oraz kultura organizacyjna"

Cel szczegółowy 1.1.
Uporządkowanie i upowszechnienie rozwiązań wspierających work-life balance oraz dobrostan (w tym przewidywalność organizacji pracy).
Działanie 1: Przegląd i aktualizacja dostępnych rozwiązań wspierających work-life balance (np. zasady organizacji pracy, planowanie spotkań, praktyki komunikacyjne, dostęp do wsparcia) oraz publikacja/aktualizacja w bazie wiedzy GEP. **Termin / cykl:** do końca 2026 roku, następnie aktualizacja roczna. **Odpowiedzialność (realizacja):** HR / jednostka właściwa + Zespół GEP (koordynacja). **KPI / miernik:** KPI-6 (baza wiedzy i komunikacja GEP). **Źródło dowodu wykonania:** wpis/aktualizacja w bazie wiedzy GEP, komunikat wewnętrzny. **Działanie 2:** Działania informacyjne dot. dostępnych form wsparcia (opieka medyczna / świadczenia / rozwiązania wewnętrzne – zgodnie z zasobami Instytutu). **Termin / cykl:** cyklicznie, min. raz w roku. **Odpowiedzialność (realizacja):** HR + Zespół GEP. **KPI / miernik:** KPI-6. **Źródło dowodu wykonania:** komunikaty, materiały informacyjne.
Cel szczegółowy 1.2.
Wzmocnienie komunikacji wewnętrznej i równych szans dostępu do informacji o możliwościach rozwoju (projekty, konferencje, szkolenia).
Działanie 1: Zasada równego dostępu do informacji o możliwościach rozwoju: komunikaty kierowane do wszystkich potencjalnie zainteresowanych grup, a nie wyłącznie do wybranych zespołów. **Termin / cykl:** od 2026, (działanie ciągłe).

Odpowiedzialność (realizacja): jednostka właściwa / Dział Wsparcia Badań. **KPI / miernik:** KPI–6 + weryfikacja percepcji w KPI–5. **Źródło dowodu wykonania:** komunikat wewnętrzny.
Cel szczegółowy 1.3.
Rozwój partycypacyjnej kultury organizacyjnej poprzez cykliczną diagnozę i mechanizmy informacji zwrotne.
Działanie 1: Przeprowadzenie anonimowej ankiety dot. równości i klimatu organizacyjnego (minimum co 2 lata) oraz omówienie wyników i przygotowanie działań następczych (follow-up). **Termin / cykl:** 2026, 2028 i 2030. **Odpowiedzialność (realizacja):** jednostka właściwa (organizacja narzędzia, zebranie i przekazanie danych), Zespół GEP (analiza i rekomendacje). **KPI / miernik:** KPI–5 (Indeks klimatu równościowego + frekwencja). **Źródło dowodu wykonania:** raport zagregowany, rekomendacje/protokół Zespołu GEP. **Działanie 2:** Mechanizm zgłaszania propozycji usprawnień (partycypacja): stały kanał + cykliczne podsumowania propozycji wraz z informacją zwrotną o wdrożeniach. **Termin / cykl:** od 2026, (działanie ciągłe). **Odpowiedzialność (realizacja):** Zespół GEP. **KPI / miernik:** KPI–6 (komunikacja) + weryfikacja w KPI–5. **Źródło dowodu wykonania:** zagregowane zestawienie propozycji, protokół Zespołu GEP.

Tabela 6. Cele szczegółowe i działania dla obszaru *Równowaga praca–życie oraz kultura organizacyjna*

Ryzyka i działania korygujące

Identyfikowane ryzyka wdrożeniowe:

- nierównomierna implementacja standardów w różnych komórkach organizacyjnych,
- niski udział w ankietach i działaniach partycypacyjnych,
- brak jednolitego kanału komunikacji i rozproszenie informacji.

Działania korygujące:

- uzupełniająca komunikacja i przypomnienia,
- doprecyzowanie standardów organizacji pracy w formie zaleceń/wytycznych,
- przegląd działań po ankiecie i wdrożenie działań następczych (follow-up plan).

CEL 2: Równowaga płci w przywództwie i procesach decyzyjnych

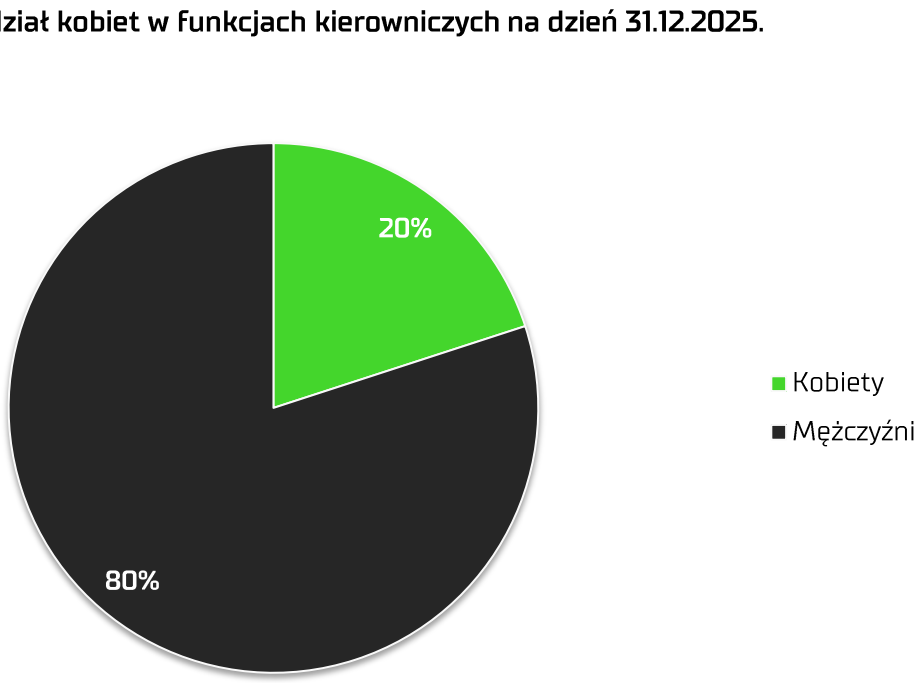
Obszar równowagi płci w przywództwie i procesach decyzyjnych dotyczy zapewnienia równego dostępu do ról kierowniczych i decyzyjnych oraz transparentnych zasad powoływania i funkcjonowania gremiów/organów, komisji i zespołów o istotnym wpływie na decyzje kadrowe, projektowe i organizacyjne. W kontekście GEP obszar ten jest szczególnie istotny, ponieważ nierównowaga reprezentacji w rolach decyzyjnych może prowadzić do utrwalania niezamierzonych schematów w dystrybucji zasobów, awansach, doborze ról projektowych oraz w kształtowaniu kultury organizacyjnej.

Cel strategiczny obszaru:

Wzmocnienie równowagi płci w przywództwie i procesach decyzyjnych poprzez transparentne zasady powołań i funkcjonowania gremiów/organów oraz systematyczny monitoring reprezentacji płci i działań korygujących.

Wskaźnik diagnostyczny	Definicja / zakres	Wartość (K)	Wartość (M)	Procent (K)	Procent (M)
Funkcje kierownicze	liczba osób pełniących funkcje kierownicze (wg Schematu Organizacyjnego Instytutu)	5	20	20%	80%

Tabela 7. Baseline – dane diagnostyczne dla obszaru *Równowaga płci w przywództwie i procesach decyzyjnych* (stan na 31.12.2025)



Wykres 5. Udział kobiet w funkcjach kierowniczych (stan na 31.12.2025)

Cele szczegółowe i działania dla obszaru „Równowaga płci w przywództwie i procesach decyzyjnych"

Cel szczegółowy 2.1.
Zdefiniowanie i ujednolicenie zakresu „ról i gremiów decyzyjnych" objętych monitoringiem.
Działanie 1: Określenie katalogu ról i gremiów decyzyjnych objętych monitoringiem GEP (np. organy wewnętrzne, komisje, zespoły opiniujące/oceniające, kluczowe role projektowe – zgodnie z organizacją Instytutu) wraz z definicją „funkcji kierowniczej" stosowaną dla potrzeb raportowania.. **Termin / cykl:** do 30.06.2026. **Odpowiedzialność (realizacja):** Zespół GEP.

KPI / miernik: kompletność katalogu (tak/nie) + KPI–2 (monitoring udziału kobiet w katalogu). **Źródło dowodu wykonania:** wpis/aktualizacja w bazie wiedzy GEP, komunikat wewnętrzny.
Cel szczegółowy 2.2.
Systematyczny monitoring reprezentacji płci w przywództwie i rolach decyzyjnych oraz rekomendacje działań korygujących.
Działanie 1: Coroczny przegląd obsady funkcji kierowniczych oraz zdefiniowanych ról/gremiów decyzyjnych w ujęciu zdezagregowanym wg płci, z identyfikacją odchyleń i obszarów wymagających działań naprawczych. **Termin / cykl:** cyklicznie, I kwartał każdego roku. **Odpowiedzialność (realizacja):** Zespół GEP (analiza) + Kadry/HR / jednostki właściwe (dane). **KPI / miernik:** KPI–2. **Źródło dowodu wykonania:** zestawienie roczne (wewnętrzne), protokół Zespołu GEP, rekomendacje.
Cel szczegółowy 2.3.
Wzmocnienie kompetencji decyzyjnych w zakresie równości płci i ograniczania nieuświadomionych uprzedzeń.
Działanie 1: Szkolenia dla osób pełniących funkcje kierownicze i uczestniczących w procesach decyzyjnych dotyczące równości płci, standardów włączających oraz ograniczania nieuświadomionych uprzedzeń (bias). **Termin / cykl:** co najmniej raz w okresie obowiązywania Planu. **Odpowiedzialność (realizacja):** Zespół GEP (organizacja, zakres merytoryczny i przeprowadzenie). **KPI / miernik:** KPI–4 (szkolenia: liczba + completion rate). **Źródło dowodu wykonania:** rejestr szkoleń, listy obecności/zaświadczenia, materiały.

Tabela 8. Cele szczegółowe i działania dla obszaru *Równowaga płci w przywództwie i procesach decyzyjnych*

Ryzyka i działania korygujące

Identyfikowane ryzyka wdrożeniowe:

- ograniczona liczba kandydatek w określonych obszarach specjalistycznych,
- brak jednolitej definicji „ról decyzyjnych" i rozproszone dane,
- formalna reprezentacja bez realnego wpływu.

Działania korygujące:

- doprecyzowanie katalogu ról i mechanizmów powołań,
- działania rozwojowe i mentoringowe ukierunkowane na budowę „puli" kandydatek (jeśli zasadne),
- przegląd funkcjonowania gremiów i realnego udziału w decyzjach.

CEL 3: Równość w rekrutacji i rozwoju kariery

Obszar równości w rekrutacji i rozwoju kariery obejmuje standardy oraz praktyki zapewniające bezstronność i transparentność procesów personalnych, w szczególności: rekrutacji, oceny okresowej, awansów, dostępu do szkoleń i możliwości rozwoju.

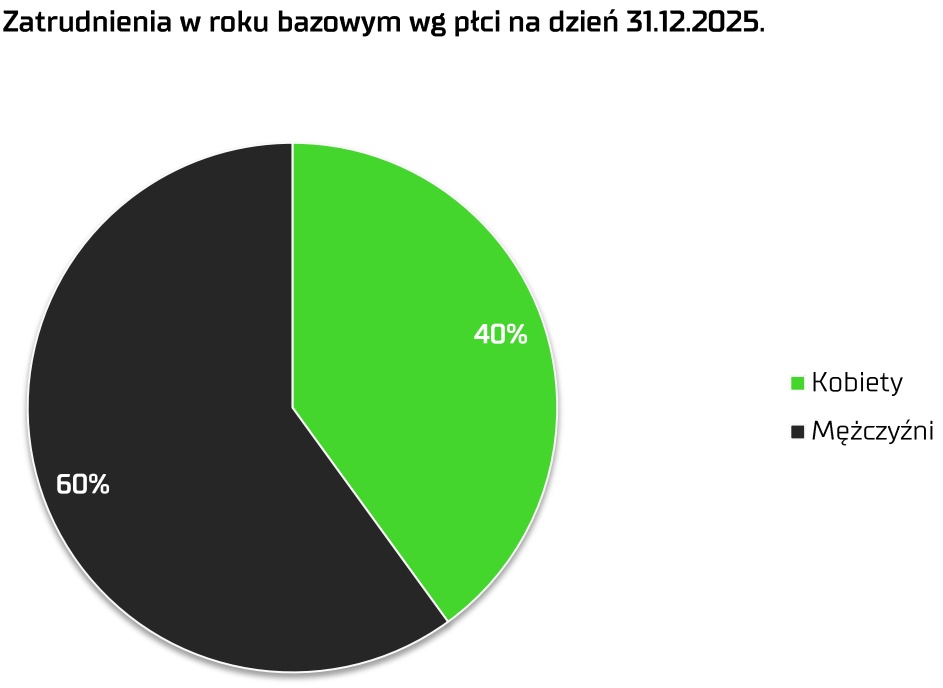
W kontekście GEP kluczowe jest ograniczanie ryzyka nieuświadomionych uprzedzeń, zapewnienie równych szans dostępu do informacji o naborach i rozwoju oraz konsekwentne stosowanie jednolitych kryteriów.

Cel strategiczny obszaru:

Zapewnienie równości szans w rekrutacji i rozwoju kariery poprzez standaryzację oraz transparentność procesów personalnych, ograniczanie ryzyka nieuświadomionych uprzedzeń oraz systematyczny monitoring kluczowych wskaźników.

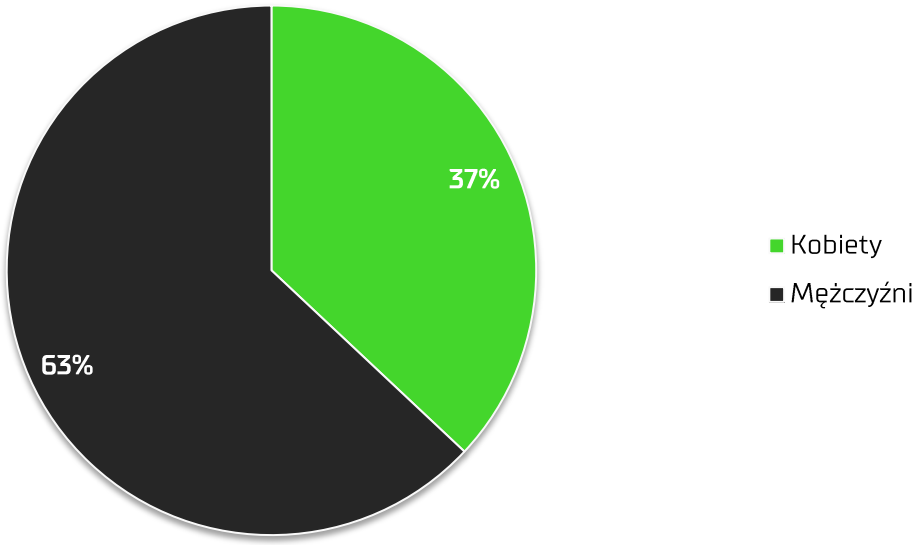
Wskaźnik diagnostyczny	Definicja / zakres	Wartość (K)	Wartość (M)	Procent (K)	Procent (M)
Zatrudnienia (rok bazowy)	liczba zatrudnionych w roku 2025	6	9	40%	60%
Komisje rekrutacyjne spełniające standard (KPI-3)	udział kobiet w komisjach rekrutacyjnych w 2025 roku	16	33	33%	67%
Dostęp do szkoleń rozwojowych	liczba osób uczestniczących w szkoleniach rozwojowych w roku 2025	61	103	37%	63%

Tabela 9. Baseline – dane diagnostyczne dla obszaru *Równość w rekrutacji i rozwoju kariery* (stan na 31.12.2025)



Wykres 6. Zatrudnienia w roku bazowym wg płci (stan na 31.12.2025)

Udział kobiet w szkoleniach rozwojowych w roku bazowym na dzień 31.12.2025.



Wykres 7. Udział kobiet w szkoleniach rozwojowych w roku bazowym (stan na 31.12.2025)

Cele szczegółowe i działania dla obszaru „Równowaga w rekrutacji i rozwoju kariery"

Cel szczegółowy 3.1.
Zapewnienie standardu komisji rekrutacyjnych (reprezentacja obu płci) oraz dokumentowanie odstępstw wraz z uzasadnieniem (wyłącznie w przypadkach obiektywnie uzasadnionych).
Działanie 1: Zapewnienie standardu powoływania komisji rekrutacyjnych obejmującego dążenie do reprezentacji obu płci oraz obowiązek odnotowania każdego odstępstwa wraz z krótkim, merytorycznym uzasadnieniem, dopuszczalnym wyłącznie w sytuacjach obiektywnie uzasadnionych (np. ograniczona dostępność właściwych kompetencji w danym terminie). **Termin / cykl:** od 2026, działanie ciągłe. **Odpowiedzialność (realizacja):** HR (rekrutacja) + jednostki merytoryczne prowadzące rekrutację; Zespół GEP (monitoring). **KPI / miernik:** KPI–3. **Źródło dowodu wykonania:** dokumentacja rekrutacji, protokoły, rejestr postępowań.
Cel szczegółowy 3.2.
Wzmocnienie równego dostępu do rozwoju i awansu poprzez transparentne kryteria oraz monitoring.
Działanie 1: Przegląd zasad dostępu do szkoleń, konferencji i innych form rozwoju (w tym w projektach) oraz rekomendacje zapewniające równe szanse i transparentność (np. kryteria, komunikacja, dostępność informacji). **Termin / cykl:** co najmniej dwa razy w okresie obowiązywania Planu. **Odpowiedzialność (realizacja):** HR + Zespół GEP; kierownicy komórek (wdrożenie w praktyce).

KPI / miernik: KPI–6 (komunikacja) + weryfikacja percepcji w KPI–5. **Źródło dowodu wykonania:** protokół Zespołu GEP, rekomendacje. **Działanie 2:** Coroczny przegląd wskaźnika luki płacowej (pay gap) w ujęciu ogólnym. **Termin / cykl:** co roku od 2026. **Odpowiedzialność (realizacja):** Kadry/HR + Finanse (wyliczenie), Zespół GEP (analiza i rekomendacje). **KPI / miernik:** KPI–1 (pay gap). **Źródło dowodu wykonania:** zestawienia roczne (wewnętrzne), rekomendacje Zespołu GEP.
Cel szczegółowy 3.3.
Budowanie kompetencji i ograniczanie wpływu nieuświadomionych uprzedzeń w procesach personalnych.
Działanie 1: Szkolenia dla osób zaangażowanych w rekrutację i ocenę kandydatów (w szczególności członków komisji) dotyczące równości szans, bezstronności procesu oraz ograniczania bias). **Termin / cykl:** co najmniej raz w okresie obowiązywania Planu. **Odpowiedzialność (realizacja):** Zespół GEP (organizacja, zakres merytoryczny i przeprowadzenie). **KPI / miernik:** KPI–4 (szkolenia: liczba + completion rate). **Źródło dowodu wykonania:** rejestr szkoleń, listy obecności/zaświadczenia, materiały.

Tabela 10. Cele szczegółowe i działania dla obszaru *Równowaga w rekrutacji i rozwoju kariery*

Ryzyka i działania korygujące

Identyfikowane ryzyka wdrożeniowe:

- nierówna implementacja standardów rekrutacyjnych w różnych komórkach,
- niedostateczna dokumentacja procesu i decyzji,
- ograniczona dostępność danych do monitoringu,
- ryzyko bias w ocenie kompetencji „miękkich" i potencjału.

Działania korygujące:

- doprecyzowanie standardu i wzorów dokumentów rekrutacyjnych,
- szkolenia uzupełniające dla komisji,
- przegląd przypadków odstępstw od standardu komisji i rekomendacje Zespołu GEP,
- w przypadku odchyleń pay gap – rekomendacje działań wyrównawczych w ramach dopuszczalnych instrumentów HR/finansowych.

CEL 4: Integracja wymiaru płci w badaniach i działaniach upowszechniających

Wymiar płci (gender dimension) w badaniach i innowacjach oznacza adekwatne, merytorycznie uzasadnione uwzględnianie różnic i uwarunkowań związanych z płcią/gender w planowaniu, realizacji i upowszechnianiu działań B+R. Nie dotyczy on automatycznie wszystkich projektów – kluczowa jest ocena relewantności (czy i na jakim etapie projekt może być wrażliwy na aspekt płci, np. w doborze użytkowników/odbiorców, danych, interakcji

człowiek–technologia, projektowaniu usług/rozwiązań, walidacji). W projektach, w których wymiar płci jest relewantny, oczekiwane jest jego udokumentowanie oraz wdrożenie adekwatnych działań metodologicznych/analitycznych.

Cel strategiczny obszaru:

Zapewnienie systemowego podejścia do oceny relewantności oraz – tam, gdzie uzasadnione – integracji wymiaru płci (gender dimension) w projektach B+R i działaniach upowszechniających, w sposób spójny z wymaganiami programów UE oraz dobrymi praktykami jakości w badaniach i innowacjach.

Wskaźnik diagnostyczny	Definicja / zakres	Wartość
Projekty B+R w portfelu (ogółem)	liczba projektów aktywnych w roku bazowym	47

Tabela 11. Baseline – dane diagnostyczne dla obszaru *Integracja wymiaru płci w badaniach i działaniach upowszechniających* (stan na 31.12.2025)

Cele szczegółowe i działania dla obszaru „Integracja wymiaru płci w badaniach i działaniach upowszechniających"

Cel szczegółowy 4.1.
Opracowanie i wdrożenie krótkiej procedury oceny relewantności gender dimension (checklista + pole „uzasadnienie" w dokumentacji projektu), stosowanej na etapie planowania i/lub uruchamiania projektu.
Działanie 1: Określenie katalogu ról i gremiów decyzyjnych objętych monitoringiem GEP (np. organy wewnętrzne, komisje, zespoły opiniujące/oceniające, kluczowe role projektowe – zgodnie z organizacją Instytutu) wraz z definicją „funkcji kierowniczej" stosowaną dla potrzeb raportowania. **Termin / cykl:** do końca 2026, następnie stosowanie ciągłe. **Odpowiedzialność (realizacja):** Zespół GEP (opracowanie merytoryczne) + Dział Wsparcia Badań / liderzy projektów (wdrożenie w dokumentacji). **KPI / miernik:** KPI-8 (odsetek projektów z oceną i udokumentowaniem). **Źródło dowodu wykonania:** checklista/procedura w bazie wiedzy GEP i Dziale Wsparcia Badań.
Cel szczegółowy 4.2.
Zapewnienie adekwatnych działań metodologicznych/analitycznych w projektach, w których gender dimension jest relewantny.
Działanie 1: Konsultacje doradcze Zespołu GEP dla zespołów projektowych w przypadkach wątpliwych lub wymagających wsparcia (np. interpretacja relewantności, dobór działań adekwatnych do projektu). **Termin / cykl:** ad hoc, wg potrzeb. **Odpowiedzialność (realizacja):** Zespół GEP. **KPI / miernik:** miernik realizacji: liczba konsultacji X (wewnętrznie). **Źródło dowodu wykonania:** protokół Zespołu GEP.
Cel szczegółowy 4.3.
Budowanie kompetencji zespołów B+R i projektowych w zakresie gender dimension.
Działanie 1: Szkolenie/warsztat dla liderów projektów i osób przygotowujących wnioski (w tym projekty UE) dotyczący oceny relewantności i praktycznego uwzględniania gender dimension w dokumentacji i realizacji projektów. **Termin / cykl:** co najmniej raz w okresie obowiązywania Planu.

Odpowiedzialność (realizacja): Zespół GEP (organizacja, zakres merytoryczny i przeprowadzenie). **KPI / miernik:** KPI–4 (szkolenia: liczba + completion rate). **Źródło dowodu wykonania:** rejestr szkoleń, listy obecności/zaświadczenia, materiały.

Tabela 12. Cele szczegółowe i działania dla obszaru *Integracja wymiaru płci w badaniach i działaniach upowszechniających*

Ryzyka i działania korygujące

Identyfikowane ryzyka wdrożeniowe:

- traktowanie gender dimension jako elementu „formalnego", bez realnej analizy relewantności,
- brak jednolitej dokumentacji w projektach realizowanych w różnych jednostkach,
- ograniczona świadomość metodologiczna w zespołach projektowych.

Działania korygujące:

- doprecyzowanie checklisty i standardu dokumentowania,
- konsultacje Zespołu GEP dla projektów relewantnych,
- działania szkoleniowe ukierunkowane na praktyczne przykłady i case studies.

CEL 5: Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu

Zapewnienie bezpiecznego środowiska pracy, wolnego od dyskryminacji, przemocy i molestowania (w tym molestowania seksualnego), jest elementem kultury organizacyjnej i warunkiem równości szans. W ramach GEP obszar ten obejmuje działania prewencyjne, informacyjne i szkoleniowe, a także funkcjonowanie kanałów zgłaszania oraz analizę zgłoszeń w sposób zapewniający poufność, ochronę przed odwetem i minimalizację ryzyka wtórnej wiktymizacji.

Instytut zapewnia możliwość zgłaszania spraw dotyczących dyskryminacji/przemocy, w tym przemocy ze względu na płeć, poprzez kanały wskazane w GEP (w szczególności dedykowany adres e–mail oraz urna). Zgodnie z przyjętym modelem, Zespół ds. planu równości płci (GEP) ma dostęp do kanałów zgłoszeń, zbiera informacje oraz dokonuje ich analizy w celu wypracowania rekomendacji. Zgłaszanie naruszeń prawa dotyczących dyskryminacji/przemocy, w tym przemocy ze względu na płeć jest również możliwe na osobnych zasadach w ramach wprowadzonego w Instytucie *Regulaminu zgłaszania naruszeń prawa oraz ochrony osób zgłaszających naruszenia (sygnalistów)*.

Cel strategiczny obszaru:

Zapewnienie bezpiecznego środowiska pracy poprzez prewencję, szkolenia, jasne i dostępne kanały zgłaszania oraz spójne zasady poufnej analizy zgłoszeń i rekomendowania działań korygujących, w tym w sprawach przemocy ze względu na płeć i molestowania seksualnego.

Wskaźnik diagnostyczny	Definicja / zakres	Wartość
Dostępność kanałów zgłoszeń	istnienie i komunikacja kanałów (tak/nie)	TAK
Działania informacyjne dot. poufności i ochrony przed odwetem	liczba działań informacyjnych w roku bazowym	1
Szkolenia dot. przeciwdziałania przemocy/molestowaniu	liczba szkoleń w okresie 2024–2025	1
Zgłoszenia (zagregowane)	liczba zgłoszeń dot. dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć oraz molestowania (w tym molestowania seksualnego) w roku bazowym	0

Tabela 13. Baseline – dane diagnostyczne dla obszaru *Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu* (stan na 31.12.2025)

Cele szczegółowe i działania dla obszaru „Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu"

Cel szczegółowy 5.1.
Zapewnienie dostępnych, poufnych i komunikowanych kanałów zgłaszania oraz jasnych zasad ochrony przed odwetem.
Działanie 1: Utrzymanie i regularna komunikacja kanałów zgłaszania (dedykowany e-mail + urna) wraz z opisem zasad poufności, ochrony przed odwetem oraz dostępnych form wsparcia. **Termin / cykl:** od 2026, działanie ciągłe. **Odpowiedzialność (realizacja):** Zespół GEP / Pełnomocnik ds. Naruszeń (prowadzenie kanałów i komunikacja). **KPI / miernik:** KPI-7. **Źródło dowodu wykonania:** komunikaty, materiały informacyjne, potwierdzenie dostępności kanałów.
Cel szczegółowy 5.2.
Zapewnienie spójnego, poufnego i audytowalnego sposobu zgłoszeń naruszeń prawa dot. dyskryminacji/przemocy ze względu na płeć.
Działanie 1: Przegląd i aktualizacja wewnętrznej procedury zgłoszeń naruszeń prawa dotyczących dyskryminacji/przemocy ze względu na płeć prowadzonej przez Pełnomocnika ds. Naruszeń. **Termin / cykl:** do końca 2026. **Odpowiedzialność (realizacja):** Zespół GEP, Pełnomocnik ds. Naruszeń. **KPI / miernik:** miernik realizacji: tak/nie + KPI-7 (funkcjonowanie kanałów). **Źródło dowodu wykonania:** procedura, protokół Zespołu GEP, wzór rejestru (bez danych wrażliwych). **Działanie 2:** Przygotowywanie rekomendacji działań korygujących w oparciu o analizę zgłoszeń (w tym rekomendacje działań prewencyjnych, szkoleniowych lub organizacyjnych), z zachowaniem poufności i minimalizacji danych. **Termin / cykl:** ad hoc; nie rzadziej niż w cyklu przeglądu rocznego (zagregowane wnioski). **Odpowiedzialność (realizacja):** Zespół GEP. **KPI / miernik:** KPI-7 + miernik realizacji: liczba rekomendacji X (wewnętrznie). **Źródło dowodu wykonania:** rekomendacje/protokoły (zanonimizowane), zagregowane wnioski w raporcie.
Cel szczegółowy 5.3.
Prewencja i budowanie kompetencji w zakresie przeciwdziałania przemocy i molestowaniu.
Działanie 1: Szkolenia uświadamiające dla personelu oraz szkolenia ukierunkowane dla osób pełniących funkcje kierownicze dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji, przemocy

i molestowaniu (w tym molestowaniu seksualnemu), zasad poufności, reagowania i ochrony przed odwetem. **Termin / cykl:** co najmniej raz w okresie obowiązywania Planu. **Odpowiedzialność (realizacja):** Zespół GEP (organizacja, zakres merytoryczny i przeprowadzenie). **KPI / miernik:** KPI-4 (szkolenia: liczba + completion rate). **Źródło dowodu wykonania:** rejestr szkoleń, listy obecności/zaświadczenia, materiały.

Tabela 14. Cele szczegółowe i działania dla obszaru *Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu*

Ryzyka i działania korygujące

Identyfikowane ryzyka wdrożeniowe:

- niska skłonność do zgłaszania (obawy o poufność lub odwet),
- niejednoznaczność „co dalej" po zgłoszeniu,
- ryzyko wtórnej wiktymizacji (nieprawidłowa komunikacja, brak wsparcia).

Działania korygujące:

- wzmocnienie komunikacji o poufności i ochronie przed odwetem,
- doprecyzowanie i uproszczenie opisu procedury analizy zgłoszeń,
- działania szkoleniowe i informacyjne dostosowane do potrzeb wynikających z zagregowanych wniosków Zespołu GEP.

5. Monitoring, raportowanie i doskonalenie (2026–2030)

Celem niniejszego rozdziału jest opisanie mechanizmu monitorowania realizacji GEP 2026–2030, sposobu raportowania postępów oraz trybu doskonalenia Planu w oparciu o wskaźniki KPI, wyniki ankiet, wnioski ze szkoleń oraz zagregowane obserwacje wynikające z funkcjonowania kanałów zgłoszeń.

Zasady monitoringu KPI i cykle przeglądów

Monitoring KPI realizowany jest w cyklu co najmniej rocznym (o ile charakter wskaźnika na to pozwala), natomiast przeglądy kompleksowe prowadzone są w trybie okresowym, zgodnie z harmonogramem Planu. W ramach monitoringu:

- gromadzi się dane w ujęciu zdezagregowanym wg płci/gender w zakresie niezbędnym do wyznaczania KPI,
- analizuje się odchylenia od wartości oczekiwanych i identyfikuje czynniki ryzyka,
- formułuje się rekomendacje działań korygujących.

Zespół ds. planu równości płci (GEP) dokonuje analizy wskaźników i przygotowuje rekomendacje, które stanowią podstawę do podejmowania decyzji przez Dyrektora w zakresie optymalizacji wskaźników i rozwiązań związanych z realizacją Planu.

Raportowanie okresowe i komunikacja wyników

Raportowanie postępów w realizacji GEP prowadzone jest nie rzadziej niż raz na dwa lata. Raport okresowy obejmuje co najmniej:

- syntetyczne zestawienie działań zrealizowanych w poszczególnych obszarach (Cele 1–5),
- zestawienie wyników KPI wraz z krótką interpretacją,
- wnioski z ankiet (KPI–5) w ujęciu zagregowanym,
- podsumowanie działań szkoleniowych (KPI–4),
- zagregowane wnioski wynikające z funkcjonowania kanałów zgłoszeń (KPI–7),
- wykaz rekomendacji oraz decyzji/uzgodnionych działań korygujących.

Wyniki raportowania komunikowane są wewnętrznie w sposób zapewniający transparentność oraz wspierający kulturę organizacyjną, przy jednoczesnym zachowaniu poufności i zasad anonimizacji.

Działania korygujące i aktualizacje Planu

W przypadku stwierdzenia odchyleń KPI lub zidentyfikowania ryzyk wdrożeniowych, Zespół GEP przygotowuje rekomendacje działań korygujących (corrective actions), obejmujące w szczególności:

- aktualizację standardów/procedur (np. rekrutacyjnych, komunikacyjnych, analizy zgłoszeń),
- działania szkoleniowe uzupełniające,
- wzmocnienie komunikacji i działań informacyjnych,
- doprecyzowanie katalogu ról/gremiów decyzyjnych objętych monitoringiem,
- rekomendacje zmian organizacyjnych wspierających równość szans.

Aktualizacje Planu mogą mieć charakter redakcyjny (doprecyzowania) lub merytoryczny (zmiany działań i harmonogramu), z zachowaniem spójności z celami strategicznymi GEP 2026–2030.

Dowody wykonania i dokumentowanie (audit trail)

Dla zapewnienia audytowalności i możliwości weryfikacji realizacji GEP, utrzymuje się uporządkowaną dokumentację obejmującą w szczególności:

- protokoły i notatki z posiedzeń Zespołu GEP,
- roczne zestawienia KPI (wewnętrzne) oraz raporty okresowe,
- rekomendacje Zespołu GEP i informacje o działaniach następczych,
- rejestry szkoleń (liczba szkoleń, frekwencja/completion rate),
- wyniki ankiet w postaci zagregowanej.

6. Postanowienia końcowe

1. Niniejszy Plan Równości Płci (Gender Equality Plan, GEP) obowiązuje w Łukasiewicz-ITEE w latach 2026–2030, od dnia wejścia w życie Zarządzenia Dyrektora nr 9/2026 z dnia 04.03.2026 r., i stanowi dokument ramowy określający cele, działania oraz mechanizmy monitorowania w obszarze równości płci.
2. Nadzór strategiczny nad realizacją GEP sprawuje Dyrektor Instytutu. Zespół ds. planu równości płci (GEP) koordynuje monitoring, zbiera i analizuje dane, przygotowuje rekomendacje oraz wspiera wdrażanie działań w poszczególnych obszarach Planu, zgodnie z modelem zarządzania opisanym w rozdziale 2. Zastępca Dyrektora Instytutu ds. Finansowych i Operacyjnych pełni nadzór nad wykonaniem polecenia dyrektora w sprawie powołania Zespołu ds. planu równości płci – GEP w Sieci Badawczej Łukasiewicz – Instytucie Technologii Eksploatacji.
3. Monitoring realizacji Planu prowadzony jest na podstawie wskaźników KPI, z zachowaniem zasad minimalizacji danych, poufności, anonimizacji i agregacji. Raporty okresowe z realizacji Planu sporządzane są nie rzadziej niż raz na dwa lata.
4. W przypadku zmian organizacyjnych, prawnych lub programowych, które mogą wpływać na realizację GEP, Plan może być aktualizowany. Aktualizacje mają charakter redakcyjny lub merytoryczny i są wprowadzane w sposób zapewniający spójność z celami strategicznymi Planu oraz ciągłość monitoringu KPI.
5. Dokument GEP jest publikowany i utrzymywany w publicznie dostępnym miejscu na stronie internetowej Instytutu. Wersje robocze oraz materiał dowodowy (audit trail) są utrzymywane wewnętrznie przez Zespół GEP zgodnie z zasadami poufności i bezpieczeństwa informacji.
6. Z dniem zakończenia okresu obowiązywania Planu (31.12.2030) Zespół GEP przygotowuje podsumowanie realizacji GEP oraz rekomendacje dla kolejnej edycji Planu.

Plan Równości Płci

2026-2030

Łukasiewicz
Instytut Technologii Eksploatacji

Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji
26-600 Radom, ul. K. Pułaskiego 6/10, tel. centr.: 48 364-42-41
instytut@itee.lukasiewicz.gov.pl | www.itee.lukasiewicz.gov.pl
Sąd Rejonowy Lublin-Wschód w Lublinie z siedzibą w Świdniku, VI Wydział Gospodarczy
KRS nr 0000860815 | NIP: 7960035805 | REGON: 387139360 | BDO: 000137534