



**Plan równości ptci
2022-2026
Plan ramowy**

**GENDER EQUALITY PLAN
SIEĆ BADAWCZA ŁUKASIEWICZ – PORT POLSKI OŚRODEK ROZWOJU TECHNOLOGII**

załącznik nr 1 do Zarządzenia Dyrektora Instytutu nr 9/II/2022

WROCLAW 2022



Spis treści

Streszczenie	3
Wstęp.....	4
1. Metodologia.....	7
2. Diagnoza	8
3. Plan działań w zakresie GEP.....	10
4. Harmonogram działań w zakresie GEP	13
5. Zarządzanie, monitorowanie i ewaluacja działań GEP	13



pm

Streszczenie

Równość i różnorodność to wartości, które przyczyniają się do rozwoju nauki, dlatego bardzo istotnym jest zrozumienie równości płci i charakteru rozmaitych ról, które pełnią naukowcy, aby ułatwić im godzenie obowiązków wynikających z pracy naukowej i innych zadań, w poczuciu bezpieczeństwa ekonomicznego i docenienia.

Instytut Sieci Badawczej Łukasiewicz – PORT Polski Ośrodek Rozwoju Technologii ustanowił Plan Działań na rzecz Równości Płci – Gender Equality Plan (GEP) na lata 2022 – 2026, który jest zgodny z trzema głównymi celami leżącymi u podstaw strategii Komisji Europejskiej dotyczącej równości płci w badaniach i polityki innowacyjnej oraz oznacza w praktyce funkcjonowania Łukasiewicz - PORT:

- I. wspieranie równości w karierze naukowej, bez szkody dla wspierania najzdolniejszych osób bez względu na ich płeć i zgodną z prawem orientację seksualną;
- II. zapewnienie równowagi płci w procesach i organach decyzyjnych, jeśli nie prowadzi to do dyskryminacji osób o wyższych kompetencjach;
- III. uwzględnienie wymiaru płci w treści badań i innowacji, jeśli ma to znaczenie dla wyników badań.

Fundamentem zapewnia bezpieczeństwa i zapobiegania dyskryminacji w Łukasiewicz - PORT w obszarze równości płci jest uznanie, że kwestie tożsamości płciowej są indywidualną oraz intymną sferą życia każdego człowieka, chronioną wartościami indywidualizmu, tolerancji i tradycjami kultury europejskiej, i jako takie, jeśli pozostają zgodne z obowiązującym porządkiem prawnym, nie podlegają ocenie, ingerencji, wpływowi, nie są przedmiotem dyskryminacji ani afirmacji oraz nie stanowią kryterium podejmowania decyzji przez pracowników oraz Łukasiewicz - PORT.

Punktem wyjścia do planu działań w zakresie równoważności ze względu na płeć było powołanie koordynatora(ki) Planu Równości Płci w Łukasiewicz – PORT, osoby odpowiedzialnej za przygotowanie projektu dokumentu. Centrum Łukasiewicz w ramach działania Sieci przeprowadziło szkolenie dla koordynatorów i koordynatorek GEP, ponadto udostępniło informacje służące do zintegrowania istniejącej wiedzy, dobrych praktyk z innych instytucji, ale przede wszystkim zainicjowało zbieranie danych oraz ankietę, której wyniki posłużyły do diagnozy stanu obecnego w Łukasiewicz – PORT. Bardzo istotnym czynnikiem prawidłowego funkcjonowania GEP (uruchomienie procesu wdrażania, monitorowania i ewaluacji wskaźników realizacji) jest współpraca na poziomie organizacji w ramach zespołu złożonego z osób pracujących w obszarach HR, Komunikacji oraz Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji molestowaniu oraz molestowaniu seksualnemu. W fazie wdrażania podstawowym działaniem jest poprawienie komunikacji z zatrudnionymi w Łukasiewicz – PORT, aby dobre przykłady i rozwiązania równościowe mogły być skuteczniej rozpowszechniane. Pozwala to połączyć tworzenie w instytucie atmosfery bezpieczeństwa i poszanowania równości z przeciwdziałaniem dyskryminacji poprzez system wczesnego reagowania.

Prace nad planem GEP podyktowane są wymaganiami uczestnictwa w programie Badań Naukowych i Innowacji Horyzont Europa na lata 2021 – 2027 dla instytucji publicznych.

Ogólne zalecenia dotyczące włączenia i wyeksponowania zasad równości płci oraz wymiaru płci w programach badań naukowych i innowacji obejmują:

- Włączenie równości płci jako szczególnego obszaru interwencji i finansowania w Kłastrze *Inkluzywnie i bezpieczne społeczeństwa* – utworzenie specjalnej linii finansowania projektów dotyczących równości płci w ramach „Wzmacniania Europejskiej Przestrzeni Badawczej”
- Skuteczne integrowanie płci jako zagadnienia przekrojowego w programie ramowym Horyzont Europa, włączenie kryteriów oceny z perspektywy płci. Zapewnienie, że ekspertyza



w dziedzinie problematyki płci jest uwzględniana w grupach ekspertów, zespołach badawczych, panelach oceniających i grupach doradczych.

- Zagwarantowanie udziału kobiet i podmiotów zajmujących się równością płci w konsultacjach ze społeczeństwem obywatelskim w celu zdefiniowania „Misji” dla programu „Horyzont Europa”.

Zgodnie z minimalnymi wymaganiami dla GEP w instytucji publicznej, Łukasiewicz – PORT przygotował Plan Działań dotyczący potrzeb w następujących obszarach:

- 1) kultura organizacyjna wspierająca utrzymanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;
- 2) równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji, jeśli nie prowadzi to do dyskryminowania osób o wyższych kompetencjach lub promowania osób tylko ze względu na ich określoną płeć;
- 3) równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery;
- 4) włączenie wymiaru płci do treści badawczych i innowacji w przypadkach, w których ma to znaczenie dla prowadzonych badań;
- 5) zaplanowanie narzędzi przeciwko przemocy (także słownej) ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

Wstęp

Misja Sieci Badawczej Łukasiewicz zawarta jest we frazie *Kreatywni ludzie, którzy z pasją tworzą innowacyjne rozwiązania dla rozwoju polskiej gospodarki*. Mając kreatywność u podstaw naszych działań, szczególną uwagę zwracamy na stałą poprawę warunków pracy zarówno osób pracujących naukowo, jak i administracji. Takie podejście uszczegóławiają zapisy „The European Charter for Researchers in European Research Area (ERA)” i „Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych”. Jednym z kluczowych celów ERA jest poprawa równości płci oraz opracowanie i wdrożenie planów równości płci (GEP) aby osiągnąć masę krytyczną kobiet rozwijających karierę zawodową w nauce do poziomu profesorskiego (4th stage is that of professorship (Professor, Research Professor)). Są to podstawowe instrumenty zachęcania do zmian instytucjonalnych w organizacjach badawczych i usuwania przeszkód w osiągnięciu równości płci. Na przykład, należy uwzględnić różnice ze względu na płeć w badaniach nad opornością na leki przeciwdrobnoustrojowe czy sztuczną inteligencją, aspekty płci odgrywają także istotną rolę w obszarze robotyki, analityce danych i machine learning, gdzie odtwarzane są uprzedzenia związane z płcią. Należy także zwrócić uwagę na różnicę między potrzebami kobiet i mężczyzn, ich wyborami oraz wzorcami konsumpcji, w zakresie mobilności i rozwiązań transportowych. GEP przyczynia się do zwiększenia globalnej świadomości, że międzypleciowe różnice pod względem potrzeb, zachowań i postaw odgrywają ważną rolę w projektowaniu badań oraz ich treści, a zatem określają znaczenie społeczne i jakość wyników badań.

Proces GEP zainicjowany w Łukasiewicz – PORT ma na celu stworzenie Planu działań, którego długofalowa realizacja będzie możliwa dzięki aktualizacji i akceptacji konkretnych aktywności na poziomie instytucji. Harmonogram pracy nad GEP opiera się na następujących etapach:

- Przeprowadzanie oceny procedur, praktyk i zebranie oraz analiza opinii osób zatrudnionych w celu zidentyfikowania uprzedzeń związanych z płcią i potrzeb w zakresie działań kompensacyjnych.



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

- Sformułowanie konkretnych działań instytucjonalnych, których wdrożenie będzie zgodne ze strategią korygowania uprzedzeń oraz nierówności w traktowaniu osób zatrudnionych.
- Ustalanie celów i monitorowanie postępów za pomocą wskaźników.

Wdrażanie GEP oraz aktualizacja Strategii Zasobów Ludzkich w PORT będą się odbywały równoległe i przy zaangażowaniu najważniejszych jednostek w strukturze organizacji. Strategie te obligują instytucje badawczo-rozwojowe do tworzenia przyjaznych warunków pracy, rozwoju kariery naukowej i przejrzystych procesów rekrutacyjnych z myślą o równości płci.

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r> (HR Excellence)

1) Równość płci w środowisku akademickim i badawczym (*Gender Equality in Academia and Research - GEAR*) <https://eiqe.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

Dowody empiryczne wskazują na znaczne różnice między płciami w łącznej produktywności w dziedzinach nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM). Paradoksalnie, wzrost liczby kobiet w akademii w ciągu ostatnich 60 lat jeszcze zwiększył te różnice. Okazuje się, że mężczyźni i kobiety publikują porównywalną liczbę artykułów rocznie¹ i mają równoważny wpływ na rozwój kariery przy tej samej łącznej liczbie publikacji. Sugeruje to, że produktywność i wpływ różnic między płciami można wyjaśnić różnymi długościami kariery wydawniczej i wskaźnikami rezygnacji. Ten kompleksowy obraz nierówności płci w publikacjach akademickich może pomóc w przeformułowaniu dyskusji na temat trwałości karier kobiet w środowisku akademickim, z ważnymi konsekwencjami dla instytucji i decydentów.

2) Równość w polityce płacowej, a właściwie brak równoważności, odzwierciedlony jest w nierównym wynagrodzeniu na tym samym stanowisku (*Gender pay gap*).

	<p>Mężczyźni i kobiety negocjują inaczej. Wynagrodzenie jest często uważane za miarę sukcesu. Niższe wynagrodzenie początkowe, zwłaszcza niskie wynagrodzenie motywacyjne, stało się głównym czynnikiem ograniczającym, który uniemożliwia lub spowalnia awans zawodowy kobiet. W związku z tym niższe wynagrodzenie początkowe i jego długotrwały wpływ jest jednym z czynników najsilniej przyczyniających się do utrzymującej się różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.</p>
---	--

Źródło: Bottom line ADP

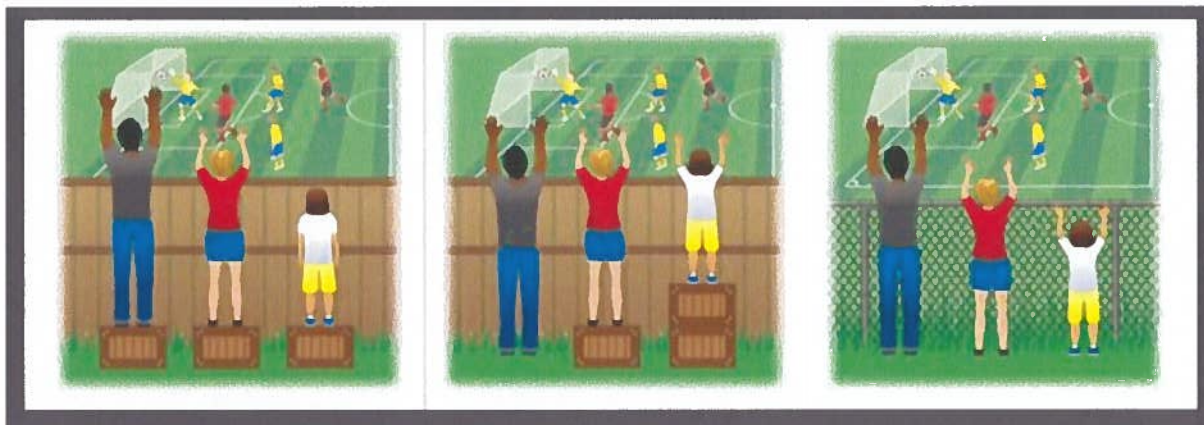
3) Zwiększanie świadomości w zakresie uprzedzeń dotyczących nierównoważnego traktowania płci, działania na rzecz wygaszania uprzedzeń oraz stereotypów.

Jak rozumiemy równość?

¹ <https://www.pnas.org/content/117/9/4609> Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines



Handwritten signature or initials in blue ink.



Źródło: Agentsofgood.org / Prof. Anne Laure Humbert

<p>1) Identyczność? Równe traktowanie</p>	<p>2) Różność? Dostosowanie do różnych potrzeb</p>	<p>3) Transformacja? Dostosowanie w celu uzyskania bardziej równych wyników</p>
---	--	---

Prace nad GEP polegają na wdrożeniu rozwiązań w uczącej się organizacji w celu zmniejszenia uprzedzeń związanych z nierównościami na rzecz równowagi (gender bias versus gender balance) i tworzenia bardziej zróżnicowanego i integracyjnego miejsca pracy.



Stronniczość ze względu na płeć

jest to forma nieświadomego uprzedzenia lub niejawnego uprzedzenia, które występuje, gdy jedna osoba nieświadomie przypisuje pewne postawy i stereotypy innej osobie lub grupie ludzi. Te przypisane zachowania wpływają na to, jak dana osoba rozumie i postrzega innych.

Źródło: <https://builtin.com/diversity-inclusion/gender-bias-in-the-workplace>

W procesie rekrutacji mogą pojawić się ślady uprzedzeń związanych z płcią. Zarówno mężczyźni, jak i kobiety na stanowiskach menedżerskich, dwukrotnie częściej zatrudniają mężczyznę niż kobietę. (Wypada przy tym zauważyć, że w Łukasiewicz – PORT sytuacja jest odwrotna, w szczególności na najwyższych stanowiskach menadżerskich, które w dwóch trzecich obsadzone są przez kobiety). Nawet opis stanowiska może zawierać elementy nieświadomych uprzedzeń. Język z natury kojarzy się z płcią, więc takie słowa, jak pewny siebie, zdecydowany, silny i szczerzy, przyciągają kandydatów płci męskiej i odstraszały kandydatki płci żeńskiej.

3.1 Dostosowywanie języka polskiego do potrzeb obu płci

Język wykształcił się przez wieki, pod wpływem przemian społecznych i ekonomicznych. Obowiązujące normy językowe stanowią więc odzwierciedlenie reguł, przyjętych w danym państwie. Jako podstawowe narzędzie komunikacji ma duży wpływ na utrzymywanie się lub wygasanie uprzedzeń oraz stereotypów. Jedną z częściej poruszanych kwestii jest nazewnictwo zawodów. Pojawiło się więc przeświadczenie, że formy żeńskie brzmią mniej prestiżowo i nieoficjalnie. Język polski wciąż ewoluuje, podobnie jak używające jej społeczeństwo. Język inkluzywny oraz wolny od uprzedzeń sprzyja przełamywaniu stereotypów na temat kobiet i mężczyzn. Feminatywy nie są niepoprawne językowo, a



jedynie wciąż niepopularne i w wielu sytuacjach pomijane. Coraz bardziej powszechne staje się jednak stosowanie tzw. splittingu, czyli jednoczesnego użycia formy męskiej i żeńskiej (Pan/Pani, studenci i studentki, zespół pracowników i pracowniczek). W komunikatach pojawia się również język neutralny płciowo (osoba zainteresowana – a nie zainteresowany, osoba wypowiadająca się – a nie wypowiadający się). Obecność form żeńskich w życiu społecznym sprawia, że stają się coraz bardziej naturalne i akceptowalne (<https://123tlumacz.pl/jezyk-polski-androcentryczny/>). Łukasiewicz – PORT będzie wpisywał się w naturalną ewolucję języka polskiego w tym aspekcie, bez prób jej sztucznego przyspieszenia czy wymuszania na pracownikach postępowania się takimi czy innymi formami językowymi.

1. Metodologia

W procesie opracowania GEP wykorzystano metodologię zbierania danych do diagnozy zaproponowaną przez Centrum Łukasiewicz uzupełnioną o dane pochodzące z unijnych dokumentów dotyczących równości płci. Ponadto uwzględniono dobre praktyki i materiały ze szkolenia zorganizowanego przez Centrum Łukasiewicz i kursów GE ACADEMY dostępnych w domenie publicznej. Lista dokumentów:

1. Formularz danych liczbowych niezagregowanych w podziale na płeć, dotyczących stanowisk w organizacji w obszarze naukowym i wsparcia, premii, rodzaju umowy, szkoleń rozwojowych, awansów.
2. Wyniki Ankiety on-line „Równowaga płci w Łukasiewiczu” rozesełanej we wrześniu 2021 r. do wszystkich pracowników Sieci Badawczej Łukasiewicz przez Centrum Łukasiewicz. Ankieta sformułowana została m.in. na bazie sondażu przygotowanego przez Narodowe Centrum Nauki, dotyczącego funkcjonowania kobiet i mężczyzn w nauce. Ankieta skonstruowana z uwzględnieniem pytań zamkniętych do wyboru i pytań otwartych dotyczących odczuć w zakresie kilku aspektów:
 - a) pytania dotyczące sytuacji rodzinnej,
 - b) pytania dotyczące warunków pracy gromadzą informacje dotyczące: dostępu do kariery, barier i obowiązków opiekuńczych, obowiązków zawodowych, satysfakcji z pracy, równowagi między pracą a rodziną, obciążenie pracą,
 - c) pytania dotyczące kultury organizacyjnej gromadzą informacje na temat postrzegania środowiska i atmosfery w pracy, czynników rekrutacyjnych, transparentnych warunków awansu, niestosownych zachowań w związku z dyskryminacją ze względu na płeć.Ankieta wypełniła ponad 1/3 wszystkich osób zatrudnionych. Celem tego badania było zdiagnozowanie poziomu równego traktowania w Łukasiewiczu – PORT. Skupiono się na doświadczeniach i odczuciach indywidualnych. Pytano także o konkretne sytuacje, w których doszło do nierównego traktowania, czy niewłaściwych zachowań. Streszczenie podsumowujące wyniki ankiety przekazano drogą mailową wszystkim pracownikom Łukasiewicza – PORT.
3. Wywiady z pracownikami w trakcie opracowywania planu w tym z przedstawicielami Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji molestowaniu oraz molestowaniu seksualnemu, oraz z mężem zaufania (rzeczniką zaufania) w Łukasiewiczu – PORT.



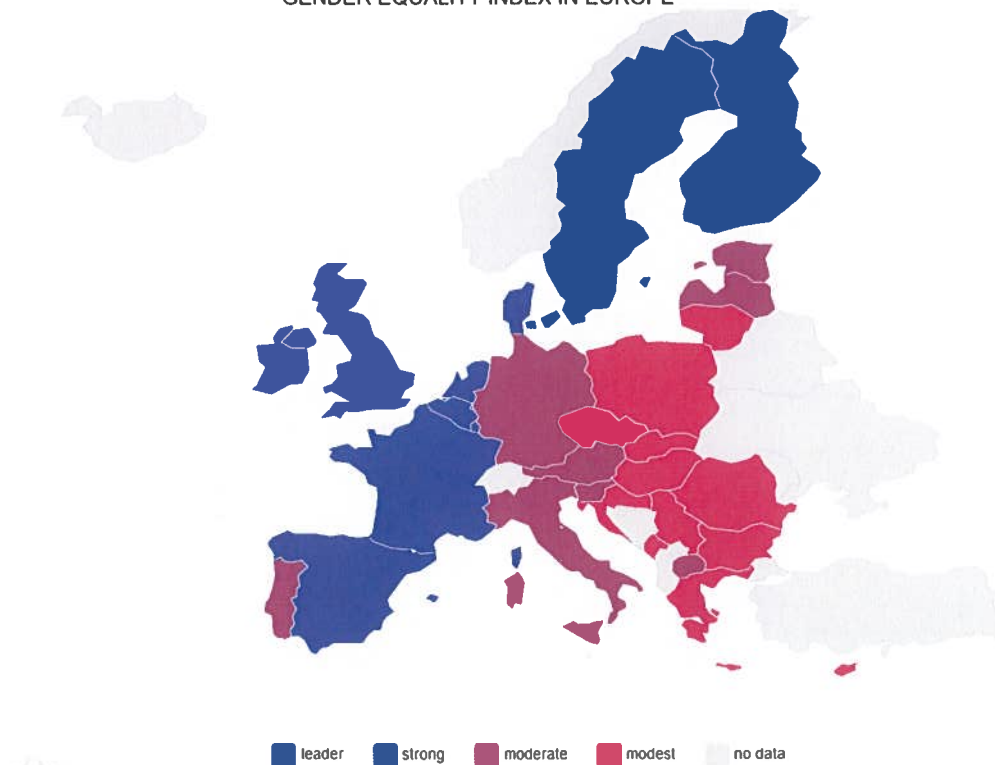
4. Dobre praktyki innych jednostek w zakresie GEP przede wszystkim PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA UNIwersytetu warszawskiego PLAN DZIAŁAŃ RÓWNOŚCIOWYCH NA LATA 2020-2023 (aut. dr Anna Cybulko i dr hab. Julia Kubisa), polityka równościowa UW „wszyscy jesteśmy równoważni”, <http://rownowazni.uw.edu.pl/wszyscy-jestesmy-rownowazni/>).
5. Dokumenty opracowane przez KE w tym the European Commission’s Strategy on Gender Equality in Research and Innovation Policy, ERC wyniki projektu **GENDER equality in the ERA Community To Innovate policy implementation**.

Sformułowanie Planu GEP w roku 2021 zawiera pierwszy zestaw proponowanych aktywności do przeprowadzenia w Łukasiewicz – PORT. Szczegółowy harmonogram przewiduje aktualizację GEP w oparciu o wyniki monitoringu i ewaluację na podstawie wskaźników do każdego z zaplanowanych działań w 7 letnim okresie. Zbieranie danych oraz przygotowanie raportu z wdrożenia będzie się odbywało raz w roku.

2. Diagnoza

Charakter i rozmiar nierówności między mężczyznami i kobietami nie są jednolite w krajach Unii Europejskiej, a Instytucjonalne Plany Równości (GEP) do pewnego stopnia są odzwierciedleniem dominujących strategii krajowych i ustawodawstwa czy praktyk zwyczajowo przyjętych w społeczeństwach.

GENDER EQUALITY INDEX IN EUROPE



Handwritten signature or initials in blue ink.

W badaniach nad stworzeniem indexu równości UE, wyodrębniono 4 KLASTRY krajów ze względu na równość płci w podstawowych dziedzinach (praca, pieniądze, wiedza, władza, zdrowie itp.) (źródło: <https://genderaction-data-dashboard.opi.org.pl/#/>)

Wyniki badań wskazują, że większość krajów Europy Północnej i Zachodniej uwzględnia priorytety równości płci w strategiach, niwelując np. „karę za macierzyństwo” poprzez promowanie elastycznego czasu pracy i telepracy oraz wspieranie wczesnej opieki nad dziećmi. Metafora „szklanego sufitu” (w przypadku podobnej ścieżki kariery kobiety rzadziej awansują na wyższe stanowiska) wyjaśnia mniejszy udział kobiet w kadrze managerskiej w większości krajów Europy Środkowo-Wschodniej, w których brakuje prawnych rozwiązań dotyczących równości wynagrodzeń i przejrzystości płac oraz środków przeciwdziałania stereotypom związanych z płcią. Jak wynika z Raportu Najwyższej Izby Kontroli (za: *Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn. Pomiar, trendy, wyjaśnienia*, https://ibs.org.pl/app/uploads/2016/05/IBS_Nierownosc_Placowa_raport.pdf - *Zapewnienie prawa do jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym, P/13/151*, pełny raport dostępny pod linkiem: https://www.nik.gov.pl/kontrola/wyniki-kontroli-nik/pobierz,lkr~p_13_151_201308121305591376305559~01,typ,kk.pdf) w ministerstwach na stanowiskach referentów, mężczyźni zarabiają ponad 6% więcej od kobiet. W urzędach centralnych na stanowisku specjalisty mężczyźni zarabiają o 15% więcej.

Podstawę diagnozy w Łukasiewicz – PORT stanowiły dwa źródła danych:

- I. Dane ilościowe pozyskane przez obszar HR w roku 2021. Ze względu na migrację danych do nowego systemu nie mieliśmy możliwości zebrania surowych danych z lat ubiegłych.
- II. Ankieta on-line „Równowaga płci w Łukasiewiczu”.

I.1 Dane dotyczące zatrudnienia

Z analizy danych liczbowych wynika, że Łukasiewicz – PORT jest instytucją, w której pracuje więcej kobiet (178) niż mężczyzn (107) – stan na wrzesień 2021. Kobiety zdominowały stanowiska administracyjne w pionie wsparcia i w tym obszarze na kierowniczych stanowiskach jest sześć kobiet i czterech mężczyzn, dwie liderki obszaru i jeden lider, dwadzieścia pięć głównych specjalistek i dziewięciu specjalistów oraz siedemnaście starszych specjalistek i siedmiu specjalistów. Ten trend zatrudnienia odwraca się w pionie badawczym – (trzydziestu ośmiu mężczyzn i dwadzieścia trzy kobiety. Wśród liderów obszarów badawczych jest ośmiu mężczyzn i dwie kobiety, wśród głównych specjalistów jest czternastu mężczyzn i dziesięć kobiet oraz czternastu starszych specjalistów i osiem starszych specjalistek.

II.1 Dane jakościowe na podstawie Ankiety on-line „Równowaga płci w Łukasiewiczu”

Wyniki ankiety uzupełniają dane statystyczne, ponieważ dotyczą ról i obowiązków jakie podejmują naukowcy w podziale na płeć.

Dane zebrane na podstawie ankiety wskazują na następujące problemy:

a) *Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym:*

- Kobiety deklarują częściej, że przypada im większość obowiązków rodzinnych, dotyczących opieki (9,5% kobiet i 1% mężczyzn).
- Kobiety wykonują więcej prac domowych, a obowiązki macierzyńskie spowalniają pracę naukową. 7,4% kobiet potwierdza, że opieka utrudnia rozwój kariery zawodowej w porównaniu z 1% mężczyzn. 4,2% respondentek potwierdza także, że przerwy związane z wychowaniem dzieci miały negatywny wpływ na karierę w porównaniu z 2,1% respondentów.



- Kobiety w większości deklarują, że pracują po godzinach i że takie jest oczekiwanie pracodawcy. Pracę po godzinach „sporadycznie” deklaruje 28% kobiet i 19% mężczyzn, przy czym „zazwyczaj” po godzinach zostaje 8,4 % kobiet i 2,1% mężczyzn.
- Wśród respondentów/-ek dominuje raczej brak informacji na temat instytucjonalnego wsparcia w realizacji zobowiązań związanych z opieką.

b) Przejawy dyskryminacji

- Brak równoważności wartości pracy, prawie dwa razy więcej kobiet niż mężczyzn miało poczucie konieczności udowodnienia swojej wartości zawodowej.
- Poczucie wykluczenia w środowisku miało prawie 4 razy więcej kobiet niż mężczyzn.
- Poczucie łamania zasad równości płci, a także niestosownego zachowania ze względu na płeć, zgłaszane były sporadycznie, ale wyłącznie przez kobiety.

Podsumowanie

Jak wynika z danych statystycznych 62% zatrudnionych w Łukasiewicz – PORT to kobiety, które zajmują także stanowiska managerskie. W badaniu dotyczącym równości wzięło udział 33% wszystkich zatrudnionych. Z ankiety i rozmów wynika, że niewielka liczba osób napotyka na swojej drodze zarówno uprzedzenia, jak i brak wsparcia instytucjonalnego ze względu na podejmowane role związane z opieką. Nierówności ze względu na płeć, a w szczególności trudności w łączeniu pracy i życia rodzinnego, mogą spowalniać kariery naukowe. Pytania dotyczące angażowania się naukowców w projekty naukowe, pozyskiwanie grantów nie ujawniły różnic ze względu na płeć.

W związku ze zidentyfikowanymi kwestiami planowane są działania kompensacyjne zmierzające do monitorowania i ewentualnego niwelowania poczucia nierówności i nierównoważnego traktowania wartości pracy ze względu na płeć.

3. Plan działań w zakresie GEP

Pierwsza wersja Planu Równości Płci w Łukasiewicz – PORT została stworzona zgodnie z minimalnym zakresem bloków zagadnień, wymienionych w komunikacie Komisji Europejskiej w sprawie wzmocnienia Europejskiej Przestrzeni Badawczej (2012).

Działania i cele zidentyfikowane w planie GEP dotyczą podejścia instytucjonalnego w zakresie:

- 1) równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, kultury organizacyjnej;
- 2) równowagi płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji, jeśli nie prowadzi to do dyskryminowania osób o wyższych kompetencjach lub promowania osób tylko ze względu na ich określoną płeć;
- 3) równości płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery;
- 4) uwzględnienie wymiaru płci do treści badawczych i tworzenia innowacji, jeśli ma to znaczenie dla wyników badań;
- 5) wprowadzenie zasad i środków przeciwko dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.



Cele GEP realizowane będą na poziomie instytucjonalnym, a ich realizacja ma przyczynić się do zainicjowania zmian kompensujących braki w zakresie równego traktowania lub zmian dotychczasowych praktyk. W pakiecie działań przewiduje się zarówno uszczegółowienie, aktualizację jak i wprowadzenie nowych procedur w procesie aktualizacji GEP do 2026 roku. Podnoszenie świadomości na temat znaczenia zmian instytucjonalnych dla równości płci jest czynnikiem kluczowym do stworzenia warunków zaufania i właściwego podejścia do wdrożenia GEP w Łukasiewicz – PORT. W latach 2025 – 2026 planuje się benchmarking w oparciu o standardy przyjęte w Sieci Badawczej Łukasiewicz oraz standardy europejskie.

I CEL

Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych, poprawienie komunikacji wewnętrznej oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.

DZIAŁANIA

- 1) Uruchomienie nowych narzędzi komunikacji. Zintegrowanie działań Koordynatora/ki ds. GEP z pracami Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu oraz molestowaniu seksualnemu, aby zwiększyć świadomość odpowiedzialności w zakresie zdecydowanego przeciwdziałania jakimkolwiek przejawom dyskryminacji i braku poszanowania ze względu na płeć.
- 2) Stworzenie bezpiecznej i twórczej atmosfery w pracy. Podnoszenie świadomości na temat zwiększania kultury organizacyjnej dotyczącej nękania i przemocy ze względu na płeć.
- 3) Używanie inkluzywnego języka w tych sytuacjach, w których jest to możliwe i naturalne.

Wskaźniki

- a) Wprowadzenie elektronicznego narzędzia (podstrony z formularzem zgłoszeniowym), wspierającego informowanie i edukowanie oraz dającego możliwość zgłaszania przypadków poczucia dyskryminacji, nękania i prześladowania do końca 2022 roku.
- b) Aktualizacja dokumentu Procedury Przeciwdziałania Mobbingowi, Dyskryminacji, Molestowaniu i Molestowaniu Seksualnemu do końca 2022 roku.
- c) Przeprowadzenie trzech szkoleń podnoszących świadomość wiedzy na temat zjawisk dyskryminacji (w tym dyskryminującego języka), przemocy motywowanej uprzedzeniami, przemocy ze względu na płeć, molestowania i molestowania seksualnego.
- d) Liczba szkoleń dla nowych pracowników podczas Welcome Day w obszarze równości i wysokich standardów obowiązujących w Łukasiewicz – PORT.

II CEL

Monitorowanie obowiązujących standardów w polityce wynagrodzeń w Łukasiewicz – PORT.

DZIAŁANIA

- 1) Analiza polityki płacowej pod kątem równości płac osób o takich samych kwalifikacjach, zajmowanych stanowiskach, wykonujących ten sam rodzaj pracy i posiadających podobne wyniki pracy bez względu na płeć.



Wskaźniki

- a) Raport z analizy.

III CEL

Wspomaganie rozwoju karier naukowych osobom powracającym z długotrwałych nieobecności związanych ze sprawowaniem opieki nad dziećmi.

DZIAŁANIA

- 1) Wprowadzenie działań i inicjatyw związanych z kontynuacją kariery naukowej osób powracających z długotrwałych nieobecności związanych ze sprawowaniem opieki nad dziećmi np. szkolenia z przygotowania publikacji i projektów, szkolenia umożliwiające zdobywanie nowych umiejętności specjalistycznych np. z nowych technik badawczych.

Wskaźniki

- a) Liczba przeprowadzonych inicjatyw.

IV CEL

Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym z uwzględnieniem zatrudnienia coraz większej liczby osób z zagranicy.

DZIAŁANIA

- 1) Wspieranie dobrostanu psychicznego w związku z sytuacjami zmęczenia i wypalenia zawodowego.
- 2) Otworzenie przedszkola dla dzieci osób pracujących w Łukasiewicz – PORT, oferującego wysokiej jakości program nauki języka angielskiego oraz stworzenie w przedszkolu środowiska sprzyjającego rozwojowi dzieci na bazie uczenia różnorodności i poznawania innych kultur społecznych.

Wskaźniki

- a) Włączenie w obszar HR ankiety dotyczącej satysfakcji potrzeb osób sprawujących opiekę oraz wracających do pracy naukowej po urloпах rodzicielskich w zakresie wsparcia ze strony instytucji.
- b) Przygotowanie studium wykonalności dla uruchomienia przedszkola w Łukasiewicz – PORT do końca 2022 roku.
- c) Ogłoszenie konkursu na autorskie programy edukacyjne dla dzieci, mające pomóc w odkrywaniu talentów i rozwijaniu wczesnych zainteresowań dzieci na etapie wychowania przedszkolnego do końca 2023 roku.
- d) Planowane uruchomienie przedszkola na przełomie roku 2023/2024 r.

V CEL



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

Promowanie uwzględnienia wymiaru płci do treści badań i innowacji, jeśli ma to znaczenie dla wyników badań.

DZIAŁANIA

- 1) Szkolenia dotyczące aspektu płci w badaniach naukowych w zakresie różnych dyscyplin.

Wskaźniki

- a) Liczba zorganizowanych szkoleń dla społeczności Łukasiewicz – PORT na temat badań i innowacji odpowiedzialnych społecznie z uwzględnieniem kwestii równości płci.

4. Harmonogram działań w zakresie GEP

Długi horyzont czasowy funkcjonowania GEP w Łukasiewicz – PORT zakłada adaptację do aktualnego stanu realizacji działań oraz sytuacji diagnozowanej na podstawie wskaźników pod koniec każdego roku. Przewidziane są trzy fazy funkcjonowania GEP w Instytucie:

- 1) Monitoring gromadzonych danych dotyczących personelu oraz opinii osób zatrudnionych w PORT związanych z funkcjonowaniem Planu Równości Płci, monitorowanie wskaźników wdrażania Planu. Przygotowanie raportu z monitoringu pod koniec każdego roku począwszy od 2022 roku.
- 2) Planowanie dodatkowych działań, w wyniku analizy raportu określone są działania i środki mające na celu naprawienie zidentyfikowanych problemów, przypisywane są zasoby i obowiązki – I kwartał kolejnego roku począwszy od 2023 roku.
- 3) Aktualizacja dokumentu GEP na podstawie corocznego raportu, stanowiącego punkt wyjścia dla wprowadzenia ewentualnych zmian do GEP - II kwartał kolejnego roku począwszy od 2023 roku.
- 4) Planuje się benchmarking w oparciu o standardy przyjęte w Sieci Badawczej Łukasiewicz oraz standardy europejskie od roku 2025.

5. Zarządzanie, monitorowanie i ewaluacja działań GEP

Adresatami GEP są wszystkie osoby pracujące w Łukasiewicz – PORT. Formalny dokument opublikowany na stronie internetowej instytucji jest zatwierdzony i podpisany przez Dyrektora Instytutu. Do wdrożenia GEP zostanie powołany zespół ds. GEP składający się z:

- Przedstawiciela obszaru HR,
- Członków Komisji ds. przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji molestowaniu oraz molestowaniu seksualnemu,
- Przedstawiciela obszaru Komunikacji,
- Koordynatora/ki ds. GEP.



pm

1. Zarządzanie i wdrażanie GEP polega na realizacji działań zmierzających do stopniowego rozszerzania zasięgu oddziaływania GEP. Na poziomie zarządzania niezbędna jest współpraca przy realizacji poszczególnych działań GEP w tym działań informacyjnych, organizacji warsztatów i spotkań.
2. Monitorowanie danych przez dział HR (Aneks 1) oraz monitorowanie opinii i odczuć na podstawie ankiety dotyczącej równości płci (załącznik do GEP) raz w roku.
3. Monitorowanie wskaźników z realizacji działań wymienionych w planie GEP dwa razy w roku oraz przygotowywanie rocznych sprawozdań na podstawie wskaźników.
4. Proces Ewaluacji odbywać się będzie pod koniec roku kalendarzowego na podstawie raportów z monitoringu oraz spotkania zespołu zarządzającego, którego skład będzie uzupełniony o dodatkowe osoby wybrane spośród pracowników PORT. Powiększony zespół podsumuje stan faktyczny i określi zakres niezbędnych zmian, aktualizacji działań i ewentualnych planów naprawczych.



ANEKS 1

Zakres monitorowanych danych raz w roku przez dział HR:

Liczba pracowników – podział na stanowiska wyszczególniony w Rozporządzeniu MNiSW z dnia 27 marca 2019 r. w sprawie wykazu stanowisk, na których są zatrudniani pracownicy Centrum Łukasiewicz i instytutów działających w ramach Sieci Badawczej Łukasiewicz, oraz kwalifikacji wymaganych do ich zajmowania. Dodatkowo podział na piony obejmuje pion badawczy i wsparcia. Wyjątek stanowi podział na osoby zajmujące stanowiska kierownicze (prezes, wiceprezesi, dyrektor instytutu, dyrektor generalny, dyrektor oddziału instytutu, główny księgowy). Dane dla tych pracowników zbierane będą w sposób zagregowany. Podział na stanowiska ma obejmować tylko główny członek stanowiska (zgodnie z rozporządzeniem).

Wynagrodzenia – poprzez wynagrodzenia rozumiemy wynagrodzenia zasadnicze wraz z elementami stałymi (np. dodatek stażowy). Wynagrodzenia powinny być przedstawiane w sposób średnioroczny. Dane dotyczące wynagrodzeń powinny zostać wyrażone w kwotach brutto (PLN). Dane zostaną zanonimizowane w momencie przygotowywania publicznie dostępnych raportów i przedstawione w sposób zagregowany i/lub jako procentowy udział. Dane przedstawiane w zestawieniu powinny być przedstawiane średniorocznie w kwotach (dot. wynagrodzeń i dodatków do wynagrodzeń). Dane powinny być zebrane dla wszystkich stanowisk, pozycji itp., nawet w przypadku, gdy na danym stanowisku jest zatrudniona jedna osoba. Dane te nie będą prezentowane publicznie w postaci kwot. W raportach udostępnionych publicznie przedstawione zostaną jedynie zagregowane dane (np. procentowy udział). W ten sposób zostanie zachowana poufność danych.

Dodatki do wynagrodzenia – dodatki mają charakter niestały, okresowy. Dane powinny być przedstawiane w postaci kwot brutto (PLN). Dane zostaną zanonimizowane w momencie przygotowywania publicznie dostępnego raportu. Zostaną przedstawiony w sposób zagregowany i/lub jako procentowy udział.

Nieobecności – dane dotyczące nieobecności obejmują jedynie dni robocze. Nie zbieramy danych dot. urlopu macierzyńskiego i ojcowskiego, ponieważ są podawane osobno.

Awanse – dane dot. awansów stanowiskowych powinny uwzględniać zmianę stanowiska na wyższe. Uwzględniamy również awanse naukowe.

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych – dane przedstawiają dni szkoleniowe (w przypadku szkoleń krótkookresowych) lub w postaci liczby pracowników (w przypadku osób podejmujących studia).

Rodzaje umów

Rozwiązanie umowy – ze względu na powód rozwiązania umowy.

Organy – Zestawienie liczby członków rad według płci dotyczy rad instytutów oraz Rady Centrum.

