



Łukasiewicz

Instytut Mikroelektroniki
i Fotoniki



Plan Równości Płci na lata 2022-2026

w Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytucie Mikroelektroniki i Fotoniki

Dokument ramowy



Spis treści

Streszczenie	3
Wprowadzenie.....	4
1. Metodyka pracy nad GEP.....	6
2. Diagnoza.....	7
3. Zarządzanie, monitorowanie i ewaluacja działań GEP	17



Streszczenie

Zasadniczym celem wprowadzenia w Sieć Badawcza Łukasiewicz - Instytucie Mikroelektroniki i Fotoniki Planu Równości Płci (eng. Gender Equality Plan (GEP)) jest tworzenie takich warunków pracy, które przyczyniają się do rozwoju doskonałości naukowej rozumianej jako zrównoważona reprezentacja obu płci w działalności badawczo – naukowej, w tym zapewnienie równego dostępu do rozwoju oraz tworzenie miejsca pracy wolnego od uprzedzeń, dyskryminacji i stereotypów na każdym tle.

Plan Równości Płci dla Łukasiewicz - IMiF opiera się na trzech celach, które będą realizowane poprzez konkretne inicjatywy (o charakterze długoterminowym oraz inicjatywy wdrożone natychmiast), a ich skuteczność będzie monitorowana za pomocą wskaźników, które na stałe wejdą do kokpitu zarządczego.

Plan wprowadzany jest na lata 2022 – 2026, z czego pierwszy rok będzie czasem dostosowywania i zmian procedur wewnętrznych oraz operacjonalizacji działań zaproponowanych w harmonogramie.



Wprowadzenie

W ramowym programie Unii Europejskiej do spraw badań naukowych i innowacji Horyzont Europa na najbliższe lata istotnym priorytetem jest zagadnienie równości płci pod postacią konkretnych planów. Mają one wspierać instytucje badawcze i naukowe w podejmowaniu działań na rzecz zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w świecie nauki. Szczególne miejsce zajmują organizacje z sektora badań i innowacji, ponieważ to one uznawane są za te, które wyznaczają trendy i przyczyniają się do osiągnięcia doskonałości naukowej.

Głównym celem wprowadzenia Planu Równości Płci jest zagwarantowanie tego, aby poprzez działania promujące równość i różnorodność Instytut Sieci był miejscem wolnym od dyskryminacji oraz zapewniającym równy i swobodny dostęp do rozwoju, w tym do wynagradzania i doceniania pracy. Jednocześnie jest zobowiązaniem do ciągłego doskonalenia polityk i regulacji wewnętrznych, w tym w szczególności tych związanych z zarządzaniem ludźmi w organizacji. Ponadto tworzenie odpowiednich warunków pracy oraz budowanie świadomości pracowników zwiększa szansę wczesnego reagowania na potencjalne przejawy działań mogących nosić znamiona dyskryminacji i tym samym będzie pozwalać skutecznie im przeciwdziałać.

Ogólnodostępne opracowania i analizy potwierdzają istnienie wielu korzyści jakie niesie za sobą równość i różnorodność w miejscu pracy. W nauce wymienić można pozytywny wpływ na jakość badań oraz wzmocnienie pozycji naukowo – badawczej w konkurencyjnym środowisku, ale i poprawę komunikacji. Na gruncie ogólnym jest również związane ze zwiększeniem zaangażowania pracowników i poprawą ich dobrostanu. Na poziomie strategicznym wpisuje się to w jeden z naszych głównych celów, czyli tworzenie atrakcyjnego miejsca pracy dla ludzi z pasją, chcących się pracować w sprzyjających rozwojowi warunkach.

W swoich podstawowych założeniach każdy plan równości płci odnosi się do kilku kluczowych obszarów:



- 1) Kultury organizacyjnej i równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym (tworzenie sprzyjających warunków);
- 2) Dążenia do równowagi płci na wszystkich szczeblach niezależnie od branży i obszaru działania;
- 3) Dążenia do równowagi płci w procesach rekrutacji i rozwoju kariery;
- 4) Włączania wymiaru płci (gender dimension) do treści badawczych;
- 5) Przeciwdziałaniu przemocy ze względu na płeć (mobbing, dyskryminacja, itp.).

Plan Równości Płci dla Sieć Badawcza Łukasiewicz - Instytutu Mikroelektroniki i Fotoniki na lata 2022 - 2026 został wprowadzony do stosowania Zarządzeniem Dyrektora Łukasiewicz-IMiF nr 2/22 dnia 18 stycznia 2022 roku. Przyjęte praktyki i działania mają zastosowanie do wszystkich pracowników Instytutu.



1. Metodyka pracy nad GEP

Z upoważnienia Dyrekcji Łukasiewicz - IMiF powołany został zespół projektowy składający się z 6 przedstawicieli reprezentujących oba Piony Instytutu Sieci.

Na etapie przygotowawczym, jeszcze przed uformowaniem zespołu projektowego, zostały opracowane dwie ankiety. Pierwsza z nich (ankieta ilościowa) została przesłana do przedstawicieli HR w instytutach i zawierała dane kadrowe (rozkład pracowników według płci, następnie w podziale na stanowiska, rodzaje umów, absencje oraz wynagrodzenia i dodatki). Druga ankieta (ankieta jakościowa) została przesłana do pracowników badawczych w Instytutach. Pytania podzielone były na trzy bloki tematyczne – równowaga pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym, rekrutacja oraz wsparcie w rozwoju kariery. Wyniki obu ankiet stanowiły istotny punkt odniesienia w zidentyfikowaniu przez zespół projektowy działań zmierzających do niwelowania wszelkich uprzedzeń na tle równościowym.

Pierwszy etap, tzw. etap kreatywny rozpoczął się od spotkania warsztatowego, na którym zostały udostępnione dobre praktyki z rynku oraz różne opracowania. W celu ułatwienia przepływu informacji została stworzona grupa na MS Teams, gdzie zamieszczane były wyżej wymienione opracowania i materiały opracowywane przez zespół. Członkowie zespołu zapoznali się z obowiązującymi w Łukasiewicz - IMiF procedurami i praktykami oraz ocenili funkcjonujące rozwiązania w celu zidentyfikowania luk, ale i mocnych stron. Już na tym etapie zostało wprowadzonych kilka istotnych zmian we wprowadzanych i procesowanych regulacjach. Etap kreacji zakończył się przedstawieniem oraz zarekomendowaniem Dyrekcji Instytutu Sieci inicjatyw wraz z ramowym harmonogramem.

Po etapie wdrożenia planu istotnym etapem będzie faza powdrożeniowa związana z monitorowaniem działań i wskaźników tak, aby możliwe było zwinne i elastyczne reagowanie na zmieniającą się rzeczywistość.



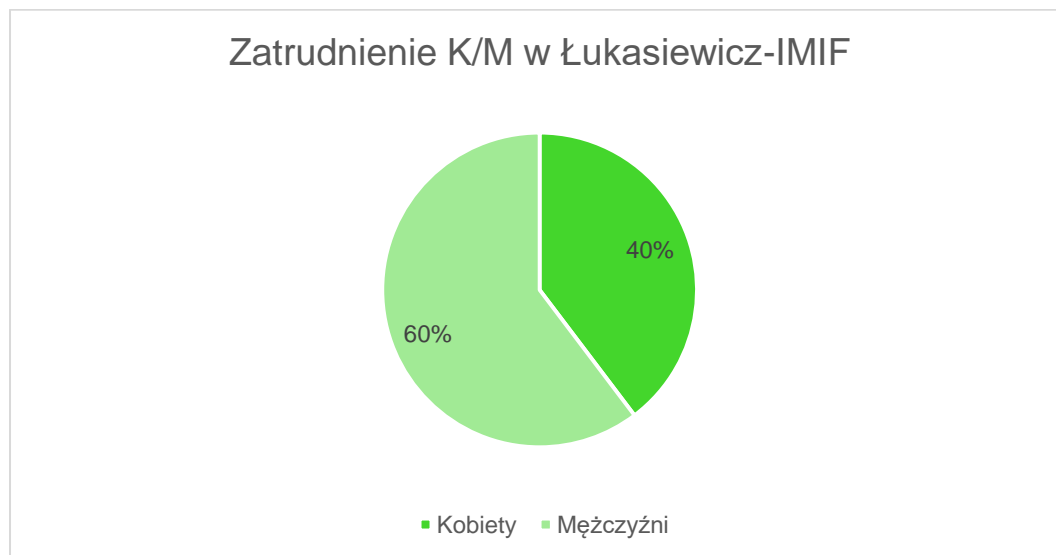
Ramowy schemat działania:



2. Diagnoza

Płeć Sieć Badawcza Łukasiewicz - Instytutu Mikroelektroniki i Fotoniki w liczbach:

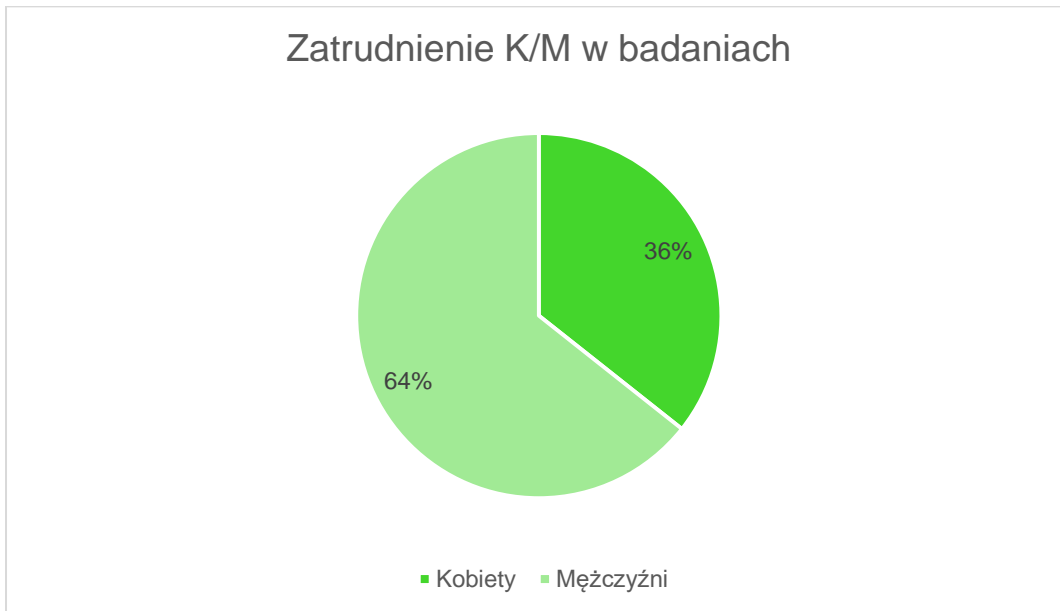
Punktem wyjścia do analityki było zweryfikowanie tego jak przedstawia się rozkład płci w całym Instytucie Sieci.



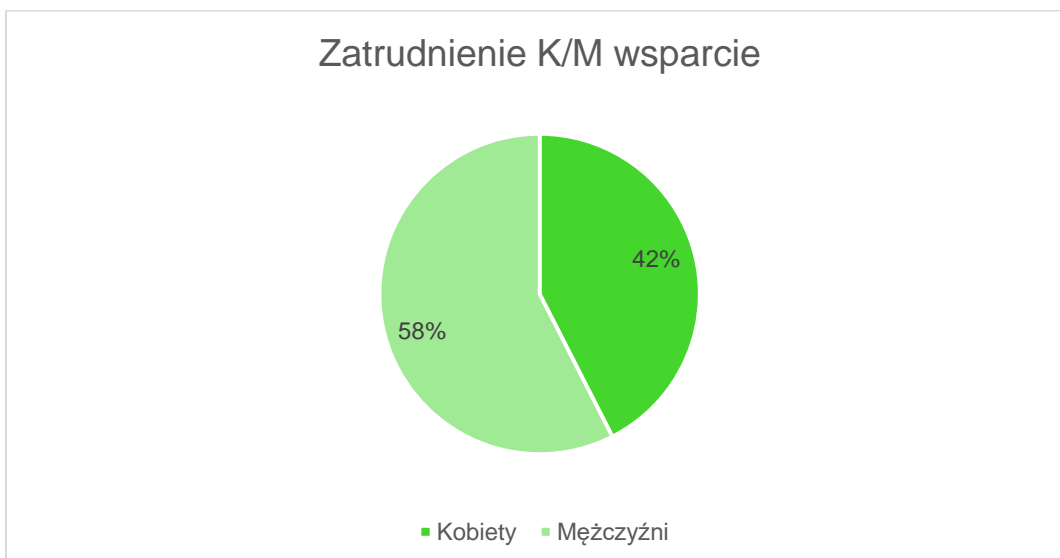
Podział ze względu na płeć pokazuje niewielką różnicę w liczbie pracujących kobiet i mężczyzn w Łukasiewicz-IMiF.



Pracownicy pionu badawczego



Pracownicy pionu wsparcia (administracja)



Wyniki badania dotyczącego równości w Łukasiewicz - IMiF

Poniższa diagnoza opiera się na wynikach ankiety przeprowadzonej on – line wśród pracowników Instytutu Sieci w sierpniu 2021 roku. Celem ankiety było pozyskanie i pogłębienie informacji dotyczących potrzeb i problemów związanych z doświadczeniami dyskryminacji, łączenia pracy zawodowej z życiem prywatnym oraz rozwoju kariery zawodowej. W badaniu wzięło udział 19 % pracowników z obszaru badawczego Łukasiewicz - IMiF.

a) Równowaga pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym

Zdecydowana większość respondentów uważa, że urlop związany z rodzicielstwem miał **negatywny** wpływ na ich karierę naukową.

Ponad połowa respondentów nie wie lub nie wskazuje na możliwości w zakresie systemowych ułatwień biorących pod uwagę zobowiązania rodzinne naukowców. Oczekiwane ułatwienia systemowe w tym zakresie to elastyczny czas pracy, możliwość pracy zdalnej, dofinansowanie przedszkoli i żłobków.

b) Rekrutacja (pytania dotyczące planów związanych z rodzicielstwem) oraz wsparcie w rozwoju kariery

Połowa respondentów (wyłącznie kobiety) spotkała się z dyskryminacją ze względu na płeć w procesie budowania swojej kariery. Ankietowani wskazali na przejawy dyskryminacji, podczas procesu rekrutacji zarówno na pierwsze stanowisko, jak i do zespołu projektowego, zarówno w Łukasiewicz – IMiF, jak i poza nim. Przejawiało się to głównie w formie pytań dotyczących sytuacji rodzinnej, w szczególności planów związanych z macierzyństwem oraz niestosownych żartów i niegrzecznych sformułowań.

Dodatkowo wskazane zostały takie przykłady jak:



- przyznawanie wyższych stanowisk zawsze mężczyznom, mimo obiektywnie posiadanych wyższych kwalifikacji przez kobiety,
- przyznawanie dodatkowych premii mężczyznom za wykonanie zadania, które kobiety wykonywały w ramach zadań służbowych,
- większe promowanie mężczyzn wykonujących te same obowiązki służbowe.

Poza Łukasiewicz - IMiF miały miejsce także sytuacje w postaci:

- umniejszania kwalifikacji kobiet w porównaniu z mężczyznami zajmującymi takie same stanowiska,
- zwiększania ilości mało rozwijających zadań tylko kobietom (w porównaniu z mężczyznami na tych samych stanowiskach).

Ponad połowa respondentów aplikowała o granty ze środków zewnętrznych (krajowych i zagranicznych). Główną motywacją (w nieznacznej przewadze mężczyzn) była chęć rozwoju kariery naukowej i rozwiązywania problemów badawczych oraz kontynuacji badań naukowych. W dalszej kolejności motywatorem do złożenia wniosków o grant była chęć zwiększenia dorobku publikacyjnego, utworzenia własnego zespołu badawczego i samodzielności naukowej, niezależnie od płci. Równie znacząca dla respondentów była motywacja finansowa tj. możliwość sfinansowania swojego etatu i uzyskania dodatkowego wynagrodzenia. Na tego rodzaju motywację w nieznacznej przewadze wskazali mężczyźni.

W przypadku wsparcia administracyjnego w jednostce macierzystej w zakresie przygotowywania wniosków grantowych kobiety wskazały na brak lub niski poziom wsparcia, mężczyźni, zaś na średni i wysoki poziom wsparcia. Podobnie w przypadku wsparcia merytorycznego przy przygotowywaniu wniosków w konkursach zewnętrznych w swoim środowisku / zespole naukowym kobiety nie otrzymały wcale lub otrzymały niewielkie wsparcie, w przeciwieństwie do mężczyzn, którzy mogli liczyć na średni i wysoki poziom wsparcia. Z utrudnieniem lub zniechęcaniem do składania wniosku o grant spotkało się 2 razy więcej kobiet niż mężczyzn.



Połowa ankietowanych kobiet spotkała się z problemem uzyskania zgody przełożonych lub jednostki na złożenie wniosku o konkursy zewnętrzne bez podania wyraźniej przyczyny. W przypadku mężczyzn zdecydowana większość nie miała takich problemów. Prawie dwukrotnie więcej mężczyzn niż kobiet zadeklarowało, że zdarzyło im się zrezygnować z ubiegania się o grant w konkursie krajowym lub zagranicznym, przede wszystkim z powodu braku czasu na przygotowanie wniosku w związku z innymi obowiązkami służbowymi (np. funkcjami administracyjnymi). W przypadku kobiet głównym powodem rezygnacji były obawy związane z niewystarczającym dorobkiem naukowym.

Funkcję kierownika w projektach badawczych preferuje dwukrotnie więcej mężczyzn niż kobiet. Prawie cztero- krotnie więcej mężczyzn uważa, że liczba otrzymywanych zadań w porównaniu do liczby zadań otrzymywanych przez przedstawicieli drugiej płci pracujących na tym samym stanowisku i na podobnym etapie rozwoju naukowego jest taka sama. Nieznaczna przewaga respondentów płci męskiej wskazała na wysoki poziom swojej niezależności zawodowej w stosunku do etapu rozwoju naukowego. Ponadto 100% więcej mężczyzn niż kobiet uważa, że powinni przyjąć dodatkowe zadania, żeby udowodnić swoją wartość zawodową w Instytucie Sieci. Niecałe 30% respondentów wskazało, że zdarzyło im się czuć wykluczonymi w środowisku pracy, a 100% więcej mężczyzn niż kobiet kierowało swoim własnym zespołem badawczym/pracowniczym.

Jak wynika z analizy, niektórzy pracownicy Łukasiewicz – IMiF spotkali na swojej drodze zarówno uprzedzenia, jak i różnego rodzaju instytucjonalne przeszkody sprawiające, że nie wszystkim udaje się w równym stopniu korzystać z możliwości rozwoju. Bariery te dotyczą także trudności związanych z godzeniem życia zawodowego z prywatnym głównie w aspektach związanych z rodzicielstwem.

Bariery równościowe to zarówno nierówności systemowe, jak i wynikające ze stereotypowego podejścia, które wpływają na odmienne traktowanie kobiet i mężczyzn w przestrzeni prywatnej i publicznej.

Powszechnie przytaczane bariery to przede wszystkim:



- segregacja pozioma (przewaga liczebna jednej płci nad drugą) i pionowa (utrudniony dostęp do awansów) rynku pracy;
- różnice w płacach kobiet i mężczyzn zatrudnionych na równoważnych stanowiskach, wykonujących tożsame obowiązki;
- mała dostępność elastycznych rozwiązań czasu pracy;
- niski udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków rodzinnych;
- niski udział kobiet w procesach podejmowania decyzji;
- niewystarczający system opieki przedszkolnej lub opieki instytucjonalnej nad dziećmi w wieku do lat 3;
- stereotypy płci we wszystkich obszarach;
- dyskryminacja wielokrotna (krzyżowa) czyli ze względu na dwie lub więcej przesłanek (np. w odniesieniu do kobiet w wieku powyżej 50 lat, osób z niepełnosprawnościami, należących do mniejszości etnicznych).

Są to zjawiska, które mają miejsce w niemal każdym środowisku pracy w mniejszej bądź większej skali i tylko budowanie świadomości i odpowiedzialne wprowadzanie systemowych zmian może dać pozytywne rezultaty.

Plan działań w zakresie GEP

Cele Planu Równości Płci dla Łukasiewicz - IMiF zostały wypracowane przez zespół roboczy na podstawie wyników diagnozy, ale i zebrania najlepszych praktyk funkcjonujących na rynku. Wynikiem prac jest plan oparty na trzech głównych filarach – celach. Każdy z tych celów został zoperacjonalizowany oraz opatrzony wskaźnikami.

Plan Równości Płci Łukasiewicz – IMiF odpowiada na następujące potrzeby:

- rozpowszechnienie wiedzy na temat równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji;
- przeciwdziałanie stereotypom, które mają wpływ na procesy rekrutacyjne, rozwój kariery zawodowej oraz wizerunek pracodawcy;
- wsparcie w efektywnym łączeniu życia zawodowego z życiem rodzinnym;
- umożliwianie rozwoju kariery poprzez jasne kryteria i zasady.



Powyższe potrzeby zostały przełożone na trzy podstawowe cele:

1. KULTURA ORGANIZACYJNA

Zwiększenie świadomości dotyczącej zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności, w tym przeciwdziałanie stereotypom.

Budowanie kultury organizacyjnej związane jest z troską o tworzenie środowiska pracy, w którym wszyscy traktowani są z jednakowym szacunkiem. Zwiększanie świadomości i uwrażliwianie na tematykę równościową, w tym stosowanie komunikacji równościowej to działania podejmowane przez większość innowacyjnych instytucji, z którymi spotykają się nasi pracownicy i kandydaci.

2. RÓWNOWAGA ŁĄCZENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO Z PRYWATNYM

Wprowadzenie ułatwień w łączeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym.

Położenie nacisku na tworzenie rozwiązań instytucjonalnych ułatwiających godzenie pracy z życiem prywatnym i oferowanie elastycznych rozwiązań opartych na jasnych dla wszystkich zasadach.

3. RÓWNOWAGA W ROZWOJU KARIERY

Działania mające na celu wsparcie rozwoju kariery zawodowej i dostępu do niej.

Cel 1 : Zwiększenie świadomości dotyczącej zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności, w tym przeciwdziałanie stereotypom.		
Działanie / kto odpowiedzialny:	Wskaźnik:	Dla kogo:
Akcja promująca wprowadzenie Planu Równości Płci – kampania promocyjna [Koordynator ds. Równości Płci, Dział Marketingu i Komunikacji]	Wynik ankiety po kampanii	Pracownicy Łukasiewicz - IMiF



<p>Cykliczne szkolenia / materiały wspierające dla kierowników projektów – użyteczne informacje pod kątem rekrutacji do projektów</p> <p>[Koordynator ds. Równości Płci, Dział Marketingu i Komunikacji, Dział Ludzie i Kultura]</p>	<p>Szkolenie - liczba uczestników szkolenia – 20 kierowników</p>	<p>Kierownicy projektów</p>
<p>Działania promocyjno – informacyjne wewnętrzne i zewnętrzne</p> <p>[Koordynator ds. Równości Płci, Dział Marketingu i Komunikacji]</p>	<p>3 akcje rocznie - cykl wywiadów z pracownikami, akcja plakatowa, akcja angażująca;</p>	<p>Pracownicy Łukasiewicz - IMiF, kandydaci, klienci</p>
<p>Organizacja cyklicznych spotkań warsztatowych dla liderów Łukasiewicz-IMiF poświęconych przeciwdziałaniu dyskryminacji w miejscu pracy</p> <p>[Koordynator ds. Równości Płci, Dział Ludzie i Kultura]</p> <p>□</p>	<p>100% przeszkolonych liderów</p>	<p>Kadra zarządzająca</p>
<p>Szkolenia dla pracowników zwiększające świadomość na temat zjawisk typu dyskryminacja ze względu na płeć, itp. oraz zwiększające umiejętności związane z rozpoznawaniem tych zjawisk i reagowania na nie</p> <p>[Koordynator ds. Równości Płci, Dział Marketingu i Komunikacji, Dział Ludzie i Kultura]</p>	<p>Konkurs wiedzy dla pracowników</p>	<p>Pracownicy Łukasiewicz - IMiF</p>
<p>Włączenie tematyki równościowej do szkolenia wprowadzającego dla nowych pracowników</p> <p>[Dział Ludzie i Kultura]</p>	<p>Każdy nowy pracownik jest przeszkolony</p>	<p>Nowi pracownicy</p>



Wprowadzenie/ odświeżenie procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej umożliwiającej formalne postępowanie [Dział Ludzie i Kultura]	Wdrożenie załącznika stanowiącego część Regulaminu Pracy	Pracownicy Łukasiewicz - IMiF
--	--	-------------------------------

Cel 2 :

Wprowadzenie ułatwień w łączeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym.

Działanie / kto odpowiedzialny:	Wskaźnik:	Dla kogo:
Stworzenie możliwości pracy zdalnej dla pracowników – tam gdzie jest to możliwe [Dział Ludzie i Kultura]	Opracowanie i wdrożenie zasad i systemowych udogodnień	Pracownicy Łukasiewicz - IMiF
Opracowane zakresu działań dotyczących łączenia pracy zawodowej z życiem prywatnym, w tym oprowadzenie zasad elastycznego czasu pracy [Dział Ludzie i Kultura]	Przeprowadzenie konsultacji i opracowanie działań	Pracownicy Łukasiewicz - IMiF
Zdiagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy po urloпах rodzicielskich w zakresie możliwości wsparcia ze strony pracodawcy, np. poprzez dofinansowanie do przedszkoli i żłobków dla rodziców, stworzenie miejsc dla matek karmiących/ pokój opieki/ zabaw dla dzieci [Koordynator ds. Równości Płci, Dział Ludzie i Kultura]	Wdrożenie nowego Regulaminu ZFŚS uwzględniającego dofinansowania do opieki przedszkolnej, przeprowadzenie konsultacji i analiz	Pracownicy Łukasiewicz - IMiF
Wsparcie psychologiczne dla pracowników i ich rodzin (platforma z webinarami dotyczącymi zdrowia, stylu życia, wychowania dzieci itp.)	Wdrożenie rozwiązania	Pracownicy Łukasiewicz - IMiF



[Koordynator ds. Równości Płci, Dział Ludzie i Kultura, Dział Marketingu i Komunikacji]		
---	--	--

Cel 3 :		
Działania mające na celu wsparcie rozwoju kariery zawodowej i dostępu do niej.		
Działanie / kto odpowiedzialny:	Wskaźnik:	Dla kogo:
Centrum wiedzy (baza danych) o możliwościach rozwoju [Dział Ludzie i Kultura, Dział Marketingu i Komunikacji]	Intranet jako miejsce do komunikacji + regularna komunikacji	Pracownicy Łukasiewicz - IMiF
Dalszy rozwój systemu rekrutacji wewnętrznych i zewnętrznych – transparentne zasady, wiedza na temat możliwości, atrakcyjne oferty pracy [Dział Ludzie i Kultura]	Przejrzyste kryteria w ogłoszeniach o pracę, próba dotarcia do jak największej liczby kandydatów i kandydatek, pytania rekrutacyjne pozbawione dyskryminacji	Pracownicy Łukasiewicz - IMiF, kandydaci
Dalsze usprawnienia procesów w zakresie wsparcia administracyjnego i merytorycznego w przygotowywaniu wniosków projektowych [Koordynator ds. Równości Płci, Dział Zarządzania i rozliczania projektów]	Zdiagnozowanie potrzeb i wprowadzenie usprawnień	Pracownicy pionu badawczego



Wsparcie w rozwoju kariery – cykl szkoleń dla kierowników projektów [Dział Ludzie i Kultura, Dział Marketingu i Komunikacji]	Liczba przeszkolonych kierowników na poziomie 50%	Kierownicy Projektów,
Program mentoringowy – rola mentorów w rozwoju kariery [Dział Ludzie i Kultura, Dział Marketingu i Komunikacji]	Rola mentora (wyselekcjonowane osoby)	Pracownicy Łukasiewicz-IMiF

3. Zarządzanie, monitorowanie i ewaluacja działań GEP

Do koordynowania działań i realizacji założeń Planu Równości Płci w Łukasiewicz-IMiF stworzona zostanie funkcja **Koordynatora ds. Równości Płci**. Osoba ta będzie wyznaczona przez Dyrektora Łukasiewicz-IMiF i będzie odpowiadać za wdrażanie systemowych rozwiązań równościowych.

Wszystkie niezbędne regulacje oraz zmiany w zakresie Planu Równości Płci zamieszczane będą w intranecie. Dokument ramowy – Plan Równości Płci dostępny będzie na stronie www.Łukasiewicz-IMiF.

Zakres działań ewaluacyjnych będzie obejmować przygotowanie rocznego podsumowania, które będzie zawierać wyciąg z realizacji założeń planu ze szczególnym uwzględnieniem realizacji przyjętych wskaźników. Podsumowanie będzie zawierało rekomendacje związane z wprowadzeniem ewentualnych zmian na kolejne lata z uwagi na to, że założeniem jest to, aby plan miał wymiar czysto praktyczny.

Podsumowanie będzie sporządzane przez Koordynatora ds. Równości Płci do 31 marca każdego roku.

