



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI w Sieci Badawczej Łukasiewicz – Instytucie Tele- i Radiotechnicznym

PLAN DZIAŁAŃ RÓWNOŚCIOWYCH NA LATA 2022-2026

Warszawa, 2021



Spis treści

Geneza.....	3
Wprowadzenie	4
1. Diagnostyka	7
2. Główne cele PRP w Łukasiewicz-ITR.....	11
3. Plan działań w zakresie PRP	12
4. Harmonogram działań w zakresie PRP	17
5. Zarządzanie, monitorowanie i ewaluacja działań PRP	18



Geneza

„PLAN RÓWNOŚCI PŁCI” to plan działań, poczynając od diagnozy potrzeb i działań edukacyjnych przeciwdziałającym stereotypom wynikającym z płci, poprzez budowanie jasnych ścieżek kariery, monitorowanie wskaźników równości płci i efektywne wykorzystywanie potencjału wynikającego z różnic poszczególnych osób.

W październiku 2020 roku Komisja Europejska wprowadziła wymóg uzależniający finansowanie grantów z Programu Ramowego Horyzont 2020 i Horyzont Europa od posiadania i realizowania planów równości płci (Gender Equality Plans). Nowym wymogiem Komisji Europejskiej wobec jednostek sektora publicznego, ośrodków badawczych, czy instytucji szkolnictwa wyższego z siedzibą w państwie członkowskim Unii Europejskiej lub w kraju stowarzyszonym, które chcą aplikować do programu Horyzont Europa o pozyskanie finansowania na realizację projektów, jest opracowanie planu działań w zakresie równości płci.

Głównym celem jest zwalczanie przemocy na tle płciowym, przełamywanie stereotypów związanych z płcią, zniwelowanie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy, zapewnienie równego udziału w różnych sektorach gospodarki, rozwiązanie problemu zróżnicowania wynagrodzeń i emerytur ze względu na płeć, zniwelowanie różnic płci jeśli chodzi o opiekę nad osobami zależnymi i osiągnięcie równowagi płci w procesie podejmowania decyzji i w polityce. Strategia skupia się na działaniach w ramach UE, ale jest ona spójna z polityką zewnętrzną UE w zakresie równości płci i wzmocnienia pozycji kobiet.



Wprowadzenie

Oddajemy w Państwa ręce „Plan Równości Płci w Sieci Badawczej Łukasiewicz - Instytucie Tele-i Radiotechnicznym. Plan Działań Równościowych na lata 2022-2026” (zwany dalej „Plan Równości Płci w Łukasiewicz-ITR” / „Planem Równości Płci”/ „PRP”) pomyślany i zaprojektowany z myślą o całej społeczności instytutu Łukasiewicz-ITR pracującej, odbywającej staże lub praktyki.

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

Równość i różnorodność są wartościami, które przyczyniają się do rozwoju nauki. Społeczną misją instytutu Łukasiewicz-ITR jest zapewnienie dostępu do wiedzy i nabywania umiejętności wszystkim osobom, które mają do tego prawo. Punktem wyjścia dla „Planu Równości Płci” dla instytutu są dobre praktyki przełożone na działania oraz usprawnienie komunikacji w społeczności instytutowej, tak aby dobre przykłady i równościowe rozwiązania można było sprawniej upowszechnić. Pozwala to połączyć tworzenie bezpiecznego, równościowego klimatu w instytucie z przeciwdziałaniem dyskryminacji poprzez system wczesnego reagowania.

Z wyników przeprowadzonych badań i analiz w Europie wynika, że niektóre osoby napotykają na swej drodze zarówno uprzedzenia, jak i różnego rodzaju instytucjonalne przeszkody sprawiające, że nie wszystkim udaje się w równym stopniu korzystać z możliwości rozwoju naukowego. Bariery te przybierają często postać dyskryminacji ze względu na płeć, utrudnień w łączeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym oraz molestowania seksualnego. Tego rodzaju przeszkody sprawiają, że kariera naukowa, w szczególności kobiet, ulega spowolnieniu, a część z nich może tracić zainteresowanie dalszym rozwojem naukowym. Bariery dotyczące łączenia pracy z życiem rodzinnym zniechęcają również ojców starających się angażować w obie strefy życia, zawodowe i rodzinne. Istniejące bariery mogą powodować straty nie tylko dla Łukasiewicz- ITR, ale też, w szerszym kontekście, dla rozwoju nauki w Polsce jak i na świecie.

Potrzeba wprowadzenia zintegrowanych działań równościowych w instytutach sygnalizowana jest przez instytucje zajmujące się nauką i jakością kształcenia oraz



prawami człowieka. Komisja Europejska wymienia następujące cele strategii równości płci w badaniach i innowacjach¹ (2012):

- wspieranie równości w karierze naukowej;
- zapewnienie równowagi płci w procesach i organach decyzyjnych;
- włączenie wymiaru płci, biologicznego i społecznego, do badań i treści innowacyjnych.

Opracowanie „Planu Równości Płci” dla Łukasiewicz - Instytutu Tele- i Radiotechnicznego jest zgodne z Komunikatem Komisji Europejskiej (2012) dotyczącym wzmocnionej europejskiej przestrzeni badawczej, w którym zachęca państwa członkowskie Unii Europejskiej między innymi do usuwania prawnych i organizacyjnych barier w rekrutacji oraz podtrzymywaniu i rozwoju karier naukowych kobiet, przy jednoczesnym pełnym przestrzeganiu prawa UE dotyczącego płci² (dyrektywa 2006/54/WE). Jednocześnie niezbędnym jest rozwiązanie problemu nierówności ze względu na płeć w procesach decyzyjnych oraz zapewnienie, żeby co najmniej 40% przedstawicielek lub przedstawicieli płci niedostatecznie reprezentowanej, uczestniczyło w komitetach zaangażowanych w rekrutację / rozwój kariery oraz w tworzenie i ocenę programów badawczych³ (EIGE 2016).

Rekomendacje dotyczące powyższych działań i dobre praktyki mają już miejsce na gruncie polskim. Badania przeprowadzone przez Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich (RPO 2018)⁴ oraz opublikowane przez Fundację Helsińską (Gerlich J. 2019) pokazują istniejący problem molestowania seksualnego na uczelniach oraz rekomendują pilne wdrożenie klarowanych procedur antydyskryminacyjnych.

Również Narodowe Centrum Nauki przeprowadziło akcję wspierającą równość płci w nauce inicjując działania na rzecz monitorowania udziału kobiet i mężczyzn

¹ European Commission(2012), Comunication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee of the Regions. A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth.

² Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady 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 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=RO>

³ European Institute for Gender Equality (2016), Gender Equality in Academia and Research <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/objectives-genderequality-research>

⁴ Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia. Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich. Warszawa 2018.



w grantach badawczych⁵ (NCN 2019a), w efekcie których podjęło zobowiązanie do wprowadzenia „zrównoważonej reprezentacji płci w komisjach eksperckich i recenzenckich”⁶ (NCN 2019b). Powstał też pierwszy w Polsce „Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Warszawskiego”⁷, wprowadzony w życie Zarządzeniem nr 194 Rektora UW z dnia 27 sierpnia 2020 roku.

Niniejszy dokument „Plan Równości Płci w Sieci Badawczej Łukasiewicz – Instytucie Tele- i Radiotechnicznym” również bazuje na krajowych rekomendacjach odnośnie działań równościowych oraz dobrych praktykach, które powstały w ostatnich latach w ramach studiów i badań naukowych oraz obowiązują jako strategiczne dokumenty w różnych instytucjach. „Plan Równości Płci” pomoże nam rekrutować i rozwijać kariery zawodowe pracowników z korzyścią dla rozwoju Instytutu. Ponadto należy podkreślić, że zespoły mieszane pod względem płci prowadzą prace i opracowują produkty w bardziej kompetentny sposób – ponieważ biorą pod uwagę więcej niż tylko jedną perspektywę – co jest niezwykle korzystne dla wyników procesu, tworząc przy tym środowisko zorientowane na długoterminowe cele oraz na rozwiązywanie problemów i konfliktów. W Łukasiewicz-ITR nie akceptuje się oraz zwalcza wszystkie przejawy nierównego traktowania i dyskryminacji.

⁵ NCN (2019 a), Informacja na temat udziału kobiet i mężczyzn w projektach badawczych finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki w latach 2011-2018.

https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/informacja_na_temat_udzialu_kobiet_i_mezczyzn_w_projekcie_NCN_2011-2018.pdf

⁶ NCN (2019b) Stanowisko Narodowego Centrum Nauki w sprawie równego dostępu kobiet i mężczyzn do środków finansowych na badania naukowe

https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2019_02_stanowisko_ncn_ws_rownego_dostepu_kobiet_i_mezczyzn.pdf

⁷ZARZĄDZENIE NR 194 REKTORA UNIwersytetu WARSZAWSKIEGO z dnia 27 sierpnia 2020 r. w sprawie „Planu równości płci dla Uniwersytetu Warszawskiego oraz planu działań równościowych na lata 2020-2023”

<https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5574/M.2020.371.Zarz.194.pdf>



1. Diagnoza

Płeć w Instytucie Łukasiewicz - ITR w liczbach.

Pracownicy i pracownice Instytutu Łukasiewicz - Tele- i Radiotechnicznego.

Punktem wyjścia do utworzenia Planu Równości Płci (PRP), było sporządzenie sprawozdania przedstawiającego rozkład płci, wśród osób pracujących w Łukasiewicz - Instytucie Tele- i Radiotechnicznym, z uwzględnieniem zajmowanych stanowisk oraz pionów do których są przypisani. Zgodnie z danymi na dzień 01.12.2021 r. w Łukasiewicz-ITR zatrudnionych jest 205 pracowników, w tym 157 mężczyzn i 48 kobiet. Z przeliczenia na procenty wynika, że 77% pracowników Instytutu to pracownicy płci męskiej oraz 23% są to pracownicy płci żeńskiej.



Pracownicy oraz pracownice pionu badawczego.

W przypadku pracowników badawczych możemy zauważyć wyraźną dysproporcję w zatrudnieniu kobiet oraz mężczyzn. Na 111 osób zatrudnionych na stanowisku pracownika badawczego 95 (86%), to mężczyźni, a zaledwie 16(14%) stanowią kobiety. Ta dysproporcja wynika przede wszystkim z obszarów badawczych Instytutu, związanych z naukami technicznymi, w których specjalizują się w głównej mierze mężczyźni.



Tabela 1. Liczba pracowników badawczych oraz procentowy udział zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach.

Stanowisko	Zatrudnienie	Kobiety		Mężczyźni	
		liczbowo	procentowo	liczbowo	procentowo
Lider Obszaru	3	0	0%	3	100%
Główny Specjalista	45	5	11%	40	89%
Starszy Specjalista	23	3	13%	20	87%
Specjalista	30	8	27%	22	73%
Młodszy Specjalista	10	0	0%	10	100%

Pracownicy niebędący pracownikami badawczymi.

W Instytucie Łukasiewicz – ITR jest zatrudnionych 89 osób, niebędących pracownikami badawczymi. Składają się na to kolejno:

- 56 osób w obszarze inżynierijsko – technicznym, w tym 9 z nich stanowią kobiety (16%), a 47 to mężczyźni (84%);
- 17 pracowników w obszarze administracji, w tym 15 kobiet (88%) oraz 2 mężczyzn (12%);
- 16 osób w obszarze obsługi i produkcji, w tym 6 kobiet (38%) i 10 mężczyzn (63%).



Tabela 2. Liczba zatrudnionych kobiet i mężczyzn niebędących pracownikami badawczymi oraz ich procentowy udział w poszczególnych obszarach.

Obszar	Zatrudnienie	Kobiety		Mężczyźni	
		liczbowo	procentowo	liczbowo	procentowo
Inżynieryjno - techniczny	56	9	16%	47	84%
Administracji	17	15	88%	2	12%
Obsługi i produkcji	16	6	38%	10	63%

Najwyższe funkcje kierownicze w Łukasiewicz-ITR, a płeć.

Wśród kadry kierowniczej na kluczowych stanowiskach nie występuje dysproporcja w zatrudnieniu. Zarówno 2 mężczyzn jak i 2 kobiety zajmują najwyższe stanowiska w Instytucie.

Tabela 3. Najwyższe funkcje kierownicze w Instytucie, a płeć.

Kluczowe funkcje kierownicze	Zatrudnienie	Kobiety		Mężczyźni	
		liczbowo	procentowo	liczbowo	procentowo
Dyrektor Instytutu	1	0	0%	1	100%
Z-ca Dyrektora	2	1	50%	1	50%
Główny Księgowy	1	1	100%	0	0%

Wyniki badania „Równowaga Płci w Łukasiewicz-ITR”

Poniższe wyniki badań opierają się na ankiecie przeprowadzonej w Instytucie. W badaniu wzięło udział 89 pracowników Łukasiewicz-ITR. Celem przeprowadzonej ankiety było ustalenie potrzeb pracowników oraz zidentyfikowanie problemów związanych z ich doświadczeniem w dyskryminacji, molestowaniu seksualnym i łączeniem pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Jednocześnie w ankiecie pytano o warunki pracy i możliwość rozwoju, relacje w pracy, komunikację oraz postrzeganie możliwości uzyskania wsparcia. Badania pozwoliły na skatalogowanie



doświadczeń dotyczących dyskryminacji w szerszym kontekście, służących doskonaleniu kultury organizacyjnej instytutu.

Łączenie pracy z życiem rodzinnym

- część z wymienionych zjawisk dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn, jednak to kobiety deklarują częściej, że przypada im większość obowiązków rodzinnych.
- kobiety wykonują więcej prac domowych, obowiązki macierzyńskie spowalniają pracę naukową i zniechęcają do obejmowania stanowisk funkcyjnych.
- kobiety mające dzieci rezygnują z dłuższych wyjazdów zagranicznych, mniej publikują, mniej angażują się w życie towarzyskie Instytutu, rzadziej decydują się na obejmowanie stanowisk funkcyjnych.

W zakresie dyskryminacji zdiagnozowano następujące problemy:

- stereotypy dotyczące płci takie jak: kobiety jako osoby mniej ambitne, rzadziej traktowane jako ekspertki, mniej zdolne, natomiast mężczyźni bardziej zdecydowani i odporni na stres;
- stereotypy i uprzedzenia przekładają się na zachowania – protekcyjne traktowanie, odmawianie uznania przygotowania merytorycznego kobiet ze względu na ich styl autoprezentacji, który jest np. mniej konfrontacyjny.

Formy naruszania równości.

W największym stopniu rozpowszechnioną formą naruszania równości okazały się zachowania o najłżejszym charakterze - komunikaty werbalne. Głównie zostały wskazane niestosowne żarty oraz komentarze, gorsze traktowanie ze względu na płeć jak i kwestionowanie kompetencji jednej z płci.



2. Główne cele PRP w Łukasiewicz-ITR

Kluczowe cele w pracy nad „Planem Równości Płci” w Sieci Badawczej Łukasiewicz - Instytucie Tele-i Radiotechnicznym”:

1. Zrównoważone wspomaganie rozwoju karier naukowych dla kobiet i mężczyzn z uwzględnieniem płci podczas powoływania składu komisji.

Realizacja tego celu ma przyczynić się do stworzenia warunków, aby kobiety i mężczyźni miały równe szanse realizacji ambicji zawodowych.

Wskaźnik: 100% komisji z przedstawicielami obu płci.

2. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym

Dążenie do osiągnięcia przez pracownice i pracowników równowagi pomiędzy życiem zawodowym, a życiem osobistym. Wprowadzenie możliwości pracy zdalnej lub innych elastycznych form pozwalających na łączenie pracy z życiem rodzinnym na wybranych stanowiskach lub czasowo.

Wskaźnik: wdrożenie zasad pracy zdalnej w dokumencie dotyczącym organizacji pracy.

3. Uwzględnienie płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji

Równość w Instytucie ma korzystny wpływ między innymi na jakość pracy i wzmocnienie pozycji naukowo-badawczej instytucji w konkurencyjnym środowisku, a także na polepszenie dialogu i wymiany myśli poprzez budowanie zróżnicowania oraz poczucia wspólnoty.

Wskaźnik: przeprowadzenie dwóch szkoleń.

4. Stworzenie mechanizmów przeciwdziałających wszelkim złym praktykom dyskryminacyjnym

Mechanizmy informowania i sygnalizowania nieprawidłowości stanowią fundament efektywnego i zorientowanego na poszukiwanie rozwiązań systemu wspierania różnorodności i działań wspierających równość płci. Dzięki jasnym procedurom sygnalizowania i rozwiązywania problemów zorientowanym na kompromis i narzędzia mediacji rozwijana jest kultura organizacyjna oraz wdrażane są działania usprawniające.



Wskaźnik: przygotowanie wewnętrznej procedury informowania o nieprawidłowościach w zakresie dyskryminacji.

3. Plan działań w zakresie PRP

1. Zrównoważone wspomaganie rozwoju karier naukowych dla kobiet i mężczyzn z uwzględnieniem płci podczas powoływania składu komisji do rozstrzygania rekrutacji

1.1. Uwzględnienie w procesach naboru lub dotyczących rozwoju karier naukowych pracowników zasady równego traktowania i braku dyskryminacji ze względu na płeć.

Termin realizacji: początek okresu obowiązywania dokumentu
Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Dział Spraw Pracowniczych Łukasiewicz - ITR.

1.2. Gromadzenie informacji o dobrych projektach i praktykach wspierania rozwoju karier z zachowaniem równości płci stosowanych w jednostkach naukowo-badawczych oraz promowanie ich wśród pracownic i pracowników Łukasiewicz-ITR. Działanie będzie polegało na zbieraniu informacji o projektach i praktykach w zakresie równości płci wdrożonych w innych jednostkach naukowo-badawczych. Utworzone zostaną „zalecenia dobrych praktyk”, które powinny zostać wdrożone w Łukasiewicz – ITR. Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Dział Spraw Pracowniczych Łukasiewicz – ITR.

1.3. Analiza i aktualizacja polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej w celu ograniczania ryzyka związanego z konfliktami w miejscu pracy.

Działanie będzie polegało na weryfikacji zapisów w istniejącej w Łukasiewicz – ITR Polityce antymobbingowej i dostosowaniu ich do wymogów niniejszego dokumentu. Zawarte w polityce procedury zostaną uszczegółowione i uzupełnione zgodnie z wymaganiami dla procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej. Termin realizacji: początek okresu obowiązywania dokumentu.



Za realizację działania odpowiedzialny jest: Dział Spraw Pracowniczych Łukasiewicz – ITR

1.4. Opracowanie i wdrożenie zasad dotyczących powoływania komisji konkursowych o zrównoważonej płciowo reprezentacji lub składających się z przedstawicielek i przedstawicieli obu płci.

W ramach działania określone zostaną zasady powoływania zrównoważonych płciowo komisji konkursowych. Komisje będą uwzględniały w ocenie kandydatów do pracy zarówno wymogi dotyczące kwalifikacji kandydatek i kandydatów, a także uwzględniać zasady równoważonej reprezentacji płci na danym stanowisku. W szczególności, w przypadku jednakowych kwalifikacji kandydatki i kandydata wybrana powinna zostać osoba o płci niedoreprezentowanej.

Termin realizacji: początek okresu obowiązywania dokumentu.
Za realizację działania odpowiedzialny jest: Dział Spraw Pracowniczych Łukasiewicz – ITR.

1.5. Przedstawienie corocznej informacji odnośnie zatrudnienia w Sieci Badawczej Instytutu Tele-i Radiotechnicznego uwzględniającej zajmowane stanowiska.
Termin realizacji: początek okresu obowiązywania dokumentu
Za realizację działania odpowiedzialny jest: Dział Spraw Pracowniczych

1.6. Udostępnienie „skrzynki” na anonimowe wnioski/informacje pracowników Łukasiewicz-ITR dotyczące nierównego traktowani płci.
Termin realizacji: początek okresu obowiązywania dokumentu.
Za realizację działania odpowiedzialne jest: Kierownictwo Sieci Badawczej Instytutu Tele-i Radiotechnicznego.

2. Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym

2.1. Wyodrębnienie zakresu działań dotyczących łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym i obszarów aktywności w Łukasiewicz-ITR.

Działania będą realizowane m. in. poprzez:

- dofinansowanie prywatnej opieki medycznej dla pracowników oraz możliwość rozszerzenia świadczeń dla ich rodzin po atrakcyjnych cenach;
- atrakcyjne, nisko oprocentowane pożyczki dla pracowników;
- pomoc finansowa w formie zapomóg lub pożyczek bezzwrotnych;
- dofinansowanie wypoczynku urlopowego;



- podnoszenie świadomości pracownic i pracowników, że obie sfery życia (zawodowa i pozazawodowa) są dla człowieka niezwykle ważne i wpływają wzajemnie na siebie.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Dział Spraw Pracowniczych Łukasiewicz – ITR.

2.2. Tworzenie możliwości pracy w domu oraz ruchomych godzin pracy dla pracowników i pracownic, zgodnie z wewnętrznymi regulaminami.

Działanie będzie realizowane poprzez:

- elastyczny, ruchomy czas pracy, indywidualnie ustalany dla pracowników;
- zadaniowy system pracy;
- możliwość wykonywania części pracy w domu zamiast w Instytucie.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialny jest: Dział Spraw Pracowniczych Łukasiewicz – ITR

2.3. Diagnozowanie potrzeb i wspieranie osób wracających po - urlopach rodzicielskich oraz wychowawczych.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialni są: Kierownicy jednostek organizacyjnych Łukasiewicz – ITR.

2.4. Zachęcanie mężczyzn do elastycznej pracy łączącej pracę z życiem pozazawodowym w celu zrównoważenia priorytetów zawodowych i życiowych.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu

Za realizację działania odpowiedzialni są: Kierownicy jednostek organizacyjnych Łukasiewicz – ITR.

2.5. Utworzenie grupy/forum – przy wykorzystaniu środków informatycznych Instytutu– dających możliwość dzielenia się między innymi doświadczeniem w zakresie opieki nad dziećmi, dobrymi szkołami, lekarzami, rozwojem zawodowym.



Termin realizacji: połowa okresu obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Dział Komunikacji i Marketingu Łukasiewicz – ITR.

2.6. Wymiana informacji dotyczących konferencji naukowych, projektów badawczych oraz aktywności działów i grup badawczych.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialny jest: Dział Komunikacji i Marketingu Łukasiewicz – ITR.

2.7. Zdiagnozowanie potrzeb i wsparcie w organizacji czasu pracy osobom, które są opiekunami osób niepełnosprawnych.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Kierownicy jednostek organizacyjnych Łukasiewicz – ITR.

3. Uwzględnienie płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji

3.1. Prowadzenie działań na bazie instrumentów miękkich zachęcających kandydatów płci niedoreprezentowanej do ubiegania się o funkcje kierownicze. Działanie będzie realizowane między innymi poprzez:

- wykorzystanie kanałów informacyjnych zapewniających przekazywanie informacji o konkursie do jak najszerszego grona potencjalnych kandydatek i kandydatów;
- zachęcanie jak najszerszego grona pracowników do ubiegania się o kierownicze stanowiska;
- formułowanie ogłoszeń rekrutacyjnych tak, aby zawierały transparentne i czytelne kryteria oraz wytyczne ewaluacji dorobku, jawność procedury rekrutacyjnej, zapewnienie możliwości konsultacji mediacyjnych.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Dział Spraw Pracowniczych/ Dział Komunikacji i Marketingu Łukasiewicz-ITR.



3.2. W przypadku, gdy kandydaci różnych płci posiadają takie same kwalifikacje, zaleca się, aby stanowisko obejmowała osoba z niedoreprezentowanej płci /grupy.

Działanie obejmie stworzenie:

- transparentnych procedur;
- zasad akceptacji i wsparcia na poziomie jednostek organizacyjnych Łukasiewicz-ITR;
- reguły informowania o wprowadzonych zasadach rekrutacji przed jej ogłoszeniem.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Kierownictwo Łukasiewicz-ITR.

3.3. Opracowanie mechanizmów rozwoju w celu osiągnięcia poziomu kompetencji do zajmowania kluczowych stanowisk z uwzględnieniem równowagi płci.

Termin realizacji: połowa okresu obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Kierownictwo Łukasiewicz-ITR / Dział Spraw Pracowniczych.

4. Stworzenie mechanizmów przeciwdziałających praktykom dyskryminacji

4.1. Przygotowanie kanałów do dokonywania zgłoszeń i opracowanie odpowiednich procedur, a także wyznaczenie osób odpowiedzialnych za przyjmowanie zgłoszeń i działania następcze.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Kierownictwo Łukasiewicz-ITR.

4.2. Przeprowadzenie szkoleń i akcji informacyjnej dla pracowników.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Dział Spraw Pracowniczych / Dział Komunikacji i Marketingu Łukasiewicz-ITR.



4.3. Prowadzenie rejestru zgłoszeń.

Termin realizacji: cały okres obowiązywania dokumentu.

Za realizację działania odpowiedzialny będzie: Dział Spraw Pracowniczych Łukasiewicz-ITR.

4. Harmonogram działań w zakresie PRP

Podstawą opracowania harmonogramu działań jest wprowadzenie Planu Równości Płci w Sieci Badawczej Łukasiewicz - Instytucie Tele- i Radiotechnicznym. Harmonogram działania w zakresie PRP jest przewidziany na cały okres obowiązywania dokumentu na lata 2022 – 2026.

W poniższej tabeli przedstawiono terminy realizacji celów PRP. Wszystkie cele mają tematy podrzędne, które będą wprowadzane oraz realizowane w Sieci Badawczej Łukasiewicz - Instytucie Tele i Radiotechnicznym. Oczywiście harmonogram może ulec zmianie w tym, skróceniu czasu realizacji celów. Od początku wprowadzenia planu będziemy się starać, uświadamiać pracowników, że nasz Instytut jest gotowy na Równość Płci.

Cel	Termin realizacji
Zrównoważone wspomaganie rozwoju karier naukowych dla kobiet i mężczyzn z uwzględnieniem płci podczas powoływania składu komisji do rozstrzygania rekrutacji	Cały okres obowiązywania dokumentu
Ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym	Cały okres obowiązywania dokumentu
Uwzględnienie płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji	Cały okres obowiązywania dokumentu
Stworzenie mechanizmów przeciwdziałających wszelkim złym praktykom dyskryminacji	Cały okres obowiązywania dokumentu



5. Zarządzanie, monitorowanie i ewaluacja działań PRP

Zarządzanie i ewaluacja działań PRP jest procesem wymagającym ciągłego monitorowania, uwzględniającym szereg kryteriów i wymogów formalnych:

a) Posiadanie planu na rzecz równouprawnienia płci (PRP) staje się kryterium kwalifikowalności dla wszystkich organów publicznych, instytucji szkolnictwa wyższego oraz organizacji badawczych (instytuty badawcze, w tym także Polska Akademia Nauk i Instytuty PAN).

b) Jednostka powinna posiadać PRP przystępując do konkursów programu Horyzont Europa, w których nabór wniosków kończy się w roku 2022 lub później. Na pierwszym etapie składania wniosków wymagane będzie oświadczenie własne jednostki potwierdzające prowadzenie przez nią prac nad opracowaniem PRP. Organizacja może jeszcze nie posiadać PRP na etapie składania wniosku, ale musi posiadać PRP w momencie podpisania umowy o dotację.

c) Zarządzanie PRP wymaga:

- Analizy i zbierania danych z podziałem na płeć; krytycznej oceny procedur, procesów i praktyk w celu wykrycia nierówności płci i uprzedzeń związanych z płcią.
- Planowania w zakresie określania celów, podejmowania działań i wyboru środków mających na celu naprawienie zidentyfikowanych problemów, przypisywanie zasobów i obowiązków oraz uzgadnianie terminów.
- Wdrożenia zrealizowanych planowanych działań, w szczególności podejmowania działań informacyjnych.
- Monitorowania: regularnego śledzenia i ewaluacji postępów.

