



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

INSTYTUTU ŁĄCZNOŚCI - PIB NA LATA 2024-2027

SPIS TREŚCI

Wstęp	3
Diagnoza	4
Struktura zatrudnienia w Instytucie Łączności – PIB	7
Ogólna struktura zatrudnienia w Instytucie Łączności – PIB	7
Kadra naukowa w Instytucie Łączności – PIB	8
Kadra kierownicza w Instytucie Łączności – PIB	8
Liderzy projektów w Instytucie Łączności – PIB	9
Podsumowanie diagnozy przeprowadzonej w Instytucie Łączności – PIB	9
Cele i działania	11
Cele strategiczne na lata 2024-2027	12
Cel strategiczny 1: Upowszechnianie wśród zatrudnionych wiedzy w zakresie równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji	12
Cel strategiczny 2: Budowanie świadomości i promowanie równościowych inicjatyw wśród odbiorców zewnętrznych	14
Cel strategiczny 3: Analiza danych dotyczących równości płci	14
Upowszechnianie, monitoring raportowanie i ewaluacja	17

WSTĘP

W Instytucie Łączności – PIB, w którym rozwijamy naukowe idee w dziedzinie telekomunikacji i technik informacyjnych, wartości takie jak równość i różnorodność nie są jedynie słowami, lecz są również elementem kultury organizacyjnej, która kształtuje społeczność Instytutu. Wartości te nie tylko odzwierciedlają nasze etyczne zobowiązania, ale również mają istotny wpływ na rozwój społeczności Instytutu Łączności – PIB.

Celem wprowadzenia Planu Równości Płci (GEP – ang. Gender Equality Plan) w Instytucie Łączności – PIB jest stworzenie bezpiecznego, nowoczesnego środowiska pracy, wolnego od stereotypów i otwartego dla różnorodności. Niezależnie od płci, wieku, narodowości, pochodzenia etnicznego, niepełnosprawności, preferencji seksualnych, czy rodzaju wykonywanej pracy, dążymy do zapewnienia wszystkim zatrudnionym poczucia równości i jednakowych szans na rozwój.

Planowane do podjęcia działania w ramach Planu Równości Płci w Instytucie Łączności – PIB mają na celu wzmocnienie polityki równości w naszej instytucji i wspieranie współpracy opartej na zasadach równości, wolnej od dyskryminacji, a jednocześnie tworzącej warunki do indywidualnego rozwoju dla wszystkich zatrudnionych. Pragniemy, aby Instytut Łączności – PIB był miejscem, gdzie każdy może aktywnie przyczynić się do wzrostu dojrzałości organizacji, czując się docenionym bez względu na jakiegokolwiek różnice.

Zapraszamy do zgłębiania i aktywnego uczestnictwa w realizacji celów Planu Równości Płci Instytut Łączności – PIB, który stanowi kamień milowy na drodze do równej i otwartej przyszłości.

DIAGNOZA

W procesie tworzenia Planu punktem wyjścia były wskazówki i wnioski płynące z dobrych praktyk stosowanych w dokumentach dotyczących Planu Równości Płci w Polsce¹ i krajach UE, wytyczne Komisji Europejskiej oraz analiza udziału płci w branży informatyczno-telekomunikacyjnej². Podstawą do identyfikacji celów i zaplanowania działań w ramach Planu Równości Płci było przeprowadzenie diagnozy obecnej sytuacji dotyczącej równości płci w Instytucie Łączności – PIB w kontekście rynku informatyczno-telekomunikacyjnego.

Badając rynek branży informatyczno-telekomunikacyjnej (patrz przypis 2), obserwuje się różnice w udziale kobiet i mężczyzn. Jest to istotny kontekst, który został wzięty pod uwagę przy analizie równowagi płci w Instytucie Łączności – PIB. Branża informatyczno-telekomunikacyjna nadal zmagają się z wyzwaniami związanymi z różnicami płciowymi, gdzie odsetek pracujących kobiet jest wciąż niższy niż mężczyzn. Analiza przeprowadzona w Instytucie Łączności – PIB wzięła pod uwagę obecną sytuację na rynku informatyczno-telekomunikacyjnym i wskazała potrzeby podjęcia działań, które będą sprzyjały zrównoważonemu i sprawiedliwemu środowisku pracy.

Analizę rozpoczęto od zbadania otoczenia prawno-regulacyjnego związanego z tym zagadnieniem. W wyniku tego procesu wyodrębniono akty prawne zewnętrzne, które mają strategiczne znaczenie dla opracowania Planu Równości Płci Instytutu Łączności – PIB. Są to:

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483),
- 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 (Dz. Urz. UE L 2006.204.23),
- ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1359 ze zm.),
- ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.),
- ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.).

Wyodrębniono również regulacje wewnętrzne Instytutu Łączności – PIB, które mają znaczenie dla opracowania Planu Równości Płci Instytutu Łączności – PIB Są to:

- Zarządzenie w sprawie przeciwdziałania mobbingowi w Instytucie Łączności – PIB,

¹ Plany równości płci (GEP) w Horyzoncie Europa Przewodnik dla polskich podmiotów publicznych Plan Równości Płci – jak to zrobić? Opracowanie: Biuro Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli

² Udział kobiet wśród studentów ICT wynosił 16%, Raport 2023 „Kobiety na Politechnikach”, Fundacja Edukacyjna Perspektywy i Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy

- Kodeks postępowania Instytutu Łączności – PIB,
- Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych,
- Regulamin pracy pracowników Instytutu Łączności – PIB,
- Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy.

Obowiązujące w Instytucie Łączności – PIB zarządzenie w sprawie przeciwdziałania mobbingowi wskazuje, że wszelkie formy psychicznego czy fizycznego nękania zatrudnionych są niedopuszczalne. W ramach polityki antymobbingowej funkcjonuje skrzynka antymobbingowa, która umożliwia zgłaszanie wszelkich incydentów mobbingu czy innych niepokojących sygnałów w środowisku pracy. W latach 2021 – 2023 w Instytucie Łączności nie stwierdzono przypadków mobbingu.

Obowiązujący w Instytucie Łączności – PIB Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy zapewnia równość w zakresie wynagrodzeń bez rozróżniania ze względu na płeć. Nie odnotowano różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć.

W dążeniu do osiągnięcia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, Instytut Łączności – PIB podejmuje szereg działań, takie jak:

- oferowanie ubezpieczenia grupowego,
- prywatną opiekę medyczną dla zatrudnionych,
- zapewnianie dofinansowania do wypoczynku,
- zapewnianie dofinansowania na działalność kulturalno-oświatową i sportowo-turystyczną,
- udzielanie pomocy rzeczowej i finansowej dla osób dotkniętych wypadkami losowymi lub znajdującymi się w trudnej sytuacji życiowej i materialnej,
- udzielanie zatrudnionym pożyczek na cele mieszkaniowe,
- zapewnienie dofinansowania pobytu dzieci osób zatrudnionych w żłobkach, przedszkolach oraz klubach dziecięcych,
- pieniężne świadczenie świąteczne dla zatrudnionych,
- elastyczny czas pracy,
- pracę zdalną.

Kolejnym etapem diagnozy w Instytucie Łączności – PIB było przeprowadzenie ana-

lizy zatrudnienia, której głównym celem było zweryfikowanie struktury rozkładu płci wśród pracowników instytutu z podziałem na:

- zatrudnienie ogólne,
- zatrudnienie ze względu na rodzaj komórki,
- zatrudnienie na stanowiskach naukowych,
- zatrudnienie na stanowiskach kierowniczych,
- zatrudnienie ze względu na wynagrodzenia,
- funkcję kierownika projektu.

Wyniki analizy przedstawiono poniżej.

STRUKTURA ZATRUDNIENIA W INSTYTUCIE ŁĄCZNOŚCI – PIB

OGÓLNA STRUKTURA ZATRUDNIENIA W INSTYTUCIE ŁĄCZNOŚCI – PIB

Strukturę zatrudnienia w Instytucie Łączności – PIB (wg stanu na 31 grudnia 2023 r.) w podziale na płeć przedstawia tabela 1 i tabela 2.

Tabela 1. Zatrudnienie z podziałem na płeć

Zatrudnienie w IŁ-PIB wg płci	Udział procentowy
Kobiety	35%
Mężczyźni	65%

Tabela 2. Zatrudnienie z podziałem na płeć i rodzaj komórki

Zatrudnienie w IŁ-PIB ze względu na rodzaj komórki	Udział procentowy
Komórki merytoryczne (zakłady naukowe i laboratoria)	
Kobiety	20%
Mężczyźni	80%
Komórki prowadzące działalność funkcjonalno-obługową	
Kobiety	55%
Mężczyźni	45%

KADRA NAUKOWA W INSTYTUCIE ŁĄCZNOŚCI – PIB

Szczególnie ważnym dla dokonania rzetelnych analiz służących stworzeniu Planu Równości Płci dla Instytutu Łączności – PIB było sprawdzenie, jak przedstawia się rozkład płci wśród osób zatrudnionych na stanowiskach naukowych z uwzględnieniem stopni naukowych i stanowisk. Strukturę zatrudnienia kadry naukowej w Instytucie Łączności – PIB (wg stanu na 31 grudnia 2023 r.) w podziale na płeć przedstawia tabela 3 i tabela 4.

Tabela 3. Zatrudnienie kadry naukowej z podziałem na płeć

Zatrudnienie w IŁ-PIB na stanowiskach naukowych	Udział procentowy
Kobiety	11%
Mężczyźni	89%

Tabela 4. Zatrudnienie kadry naukowej z podziałem na płeć z uwzględnieniem stopni naukowych i stanowisk

Tytuły i stopnie naukowe	Mężczyźni	Kobiety
Dr / Dr inż.	83%	17%
Dr hab. / Dr hab. inż.	100%	-
Dr hab. inż. / Prof. dr hab. inż.	100%	-
Stanowiska naukowe	Mężczyźni	Kobiety
Profesor	100%	-
Profesor Instytutu	100%	-
Adiunkt	87,5%	12,5%
Asystent	-	100%
Kategoria	Mężczyźni	Kobiety
Pracownicy badawczo-techniczni	82%	18%
Pracownicy inżynieryjno-techniczni	81%	19%

KADRA KIEROWNICZA W INSTYTUCIE ŁĄCZNOŚCI – PIB

Strukturę zatrudnienia kadry kierowniczej w Instytucie Łączności – PIB (wg stanu na 31 grudnia 2023 r.) w podziale na płeć przedstawia tabela 5 i tabela 6.

Tabela 5. Zatrudnienie kadry kierowniczej z podziałem na płeć

Zatrudnienie w IŁ-PIB na stanowiskach kierowniczych	Udział procentowy
Kobiety	33%
Mężczyźni	67%

Tabela 6. Zatrudnienie kadry kierowniczej z podziałem na płeć i rodzaj komórki

Zatrudnienie w IŁ-PIB na stanowiskach kierowniczych	Udział procentowy
Komórki merytoryczne (zakłady naukowe)	
Kobiety	22%
Mężczyźni	78%
Komórki prowadzące działalność funkcjonalno-obługową	
Kobiety	44%
Mężczyźni	56%

LIDERZY PROJEKTÓW W INSTYTUCIE ŁĄCZNOŚCI – PIB

Strukturę zatrudnienia, z uwzględnieniem funkcji kierownika projektu (wg stanu na 31 grudnia 2023 r.) w podziale na płeć przedstawia tabela 7.

Tabela 7. Kierownicy projektów z podziałem na płeć

Kierownicy projektów w IŁ-PIB	Udział procentowy
Kobiety	38%
Mężczyźni	62%

PODSUMOWANIE DIAGNOZY PRZEPROWADZONEJ W INSTYTUCIE ŁĄCZNOŚCI – PIB

Z analizy wynika, że w Instytucie Łączności – PIB częściej zatrudnieni są mężczyźni, przy czym:

- dominacja mężczyzn dotyczy szczególnie komórek merytorycznych, gdzie niski odsetek zatrudnianych kobiet może być spowodowany mniejszą liczbą kobiet w stosunku do mężczyzn wśród studentów uczelni technicznych na kierunkach informatycznych i telekomunikacyjnych,

- w działach obsługowych struktura płci jest zbliżona do populacji Polaków,
- w przypadku kadry naukowej, dysproporcja płci jest bardziej widoczna, na stanowiskach naukowych kobiety stanowią zaledwie 11% i mają niższe stopnie naukowe (dr i dr inż.). Konsekwencją tego jest brak kobiet na stanowiskach profesorskich w Instytucie,
- odsetek kobiet wśród zatrudnionych na stanowiskach merytorycznych jest zbliżony, niezależnie, czy są pracownicami badawczo-technicznymi czy inżynieryjno-technicznymi,
- kadra kierownicza w Instytucie Łączności – PIB również jest zdominowana przez mężczyzn, przy czym w przypadku komórek obsługi asymetria ta jest mniejsza.

W Instytucie Łączności – PIB wprowadzono regulacje i podejmowane są działania, mające na celu dbanie o dobrostan pracownic i pracowników, analiza wykazała jednak:

- pomimo ustalonego przez Instytut Łączności – PIB zarządzenia w sprawie przeciwdziałania mobbingowi, brak jest sprecyzowanych polityk dotyczących równości płci oraz przeciwdziałania przemocy płciowej, co może stworzyć luki w zapewnieniu kompleksowej ochrony i równego traktowania wszystkich zatrudnionych,
- brakuje działań w zakresie upowszechniania wiedzy na temat równouprawnienia.

Obowiązujący w Instytucie Łączności – PIB Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy promuje równość płacową i nie rozróżnia wynagrodzeń ze względu na płeć. Zapewnia uczciwe warunki pracy dla wszystkich pracowników niezależnie od płci, pochodzenia czy jakichkolwiek innych czynników dyskryminacyjnych. W Instytucie Łączności – PIB nie odnotowano różnic w wynagrodzeniu między kobietami i mężczyznami na tych samych stanowiskach pracy.

CELE I DZIAŁANIA

Przeprowadzona analiza obecnej sytuacji oraz identyfikacja obszarów wymagających poprawy pozwoliła na wyznaczenie celów, których realizacja ma przyczynić się do przeciwdziałania dyskryminacji, promowania równych szans kobiet i mężczyzn oraz budowania kultury organizacyjnej opartej na zasadach równości płci.

CELE STRATEGICZNE NA LATA 2024–2027

Instytut Łączności – PIB wyznaczył następujące cele strategiczne do realizacji na lata 2024 – 2027:

1. Upowszechnianie wśród zatrudnionych wiedzy w zakresie równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji.
2. Budowanie świadomości i promowanie równościowych inicjatyw wśród odbiorców zewnętrznych.
3. Analiza danych dotyczących równości płci.

CEL STRATEGICZNY 1: UPOWSZECHNIANIE WŚRÓD ZATRUDNIONYCH WIEDZY W ZAKRESIE RÓWNOŚCI, RÓŻNORODNOŚCI I PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI

Cele operacyjne:

1. Stworzenie struktur organizacyjnych i otoczenia prawnego na rzecz zapewnienia równości płci, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji.
2. Budowanie świadomości zatrudnionych na temat równości płci, przeciwdziałania dyskryminacji oraz wzmocnienia pozytywnych postaw wobec różnorodności.

Działania:

1. Powołanie zespołu ds. równości i określenie zakresu jego działania.

Grupy odbiorców: Pracownice i pracownicy Instytutu Łączności – PIB.

Wskaźnik realizacji 1: Powołanie zespołu ds. równości.

Wskaźnik realizacji 2: Opracowanie dokumentu określającego zadania zespołu ds. równości.

Jednostka odpowiedzialna: Dyrektor Instytutu Łączności – PIB.

Termin realizacji: do 30 czerwca 2024 r.

2. Analiza i ewaluacja obowiązujących regulacji w zakresie równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji, w tym polityki antymobbingowej.

Grupy odbiorców: Pracownice i pracownicy Instytutu Łączności – PIB.

Wskaźnik realizacji 1: Przygotowanie raportu z analizy.

Wskaźnik realizacji 2: Aktualizacja i opracowanie polityk w zakresie równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji.

Jednostka odpowiedzialna: zespół ds. równości.

Termin realizacji: do 30 czerwca 2025 r.

3. Zdiagnozowanie w badaniu ankietowym stopnia świadomości osób zatrudnionych w Instytucie Łączności – PIB zagadnień związanych z równouprawnieniem i różnorodnością w celu określenia potrzeb szkoleniowych.

Grupy odbiorców: Pracownice i pracownicy Instytutu Łączności – PIB.

Wskaźnik realizacji: Przeprowadzenie anonimowej ankiety.

Jednostka odpowiedzialna: zespół ds. równości.

Termin realizacji: do 31 grudnia 2025 r.

4. Prowadzenie działań edukacyjnych.

Grupy odbiorców: Pracownice i pracownicy Instytutu Łączności – PIB.

Wskaźnik realizacji 1: utworzenie ogólnodostępnej zakładki w sieci intranet dot. równości płci, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji.

Wskaźnik realizacji 2: zamieszczenie w ogólnodostępnej zakładce w sieci intranet materiałów dot. równości płci, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji, w tym zarządzeń, prezentacji, szkoleń.

Wskaźnik realizacji 3: liczba inicjatyw komunikacyjnych.

Jednostka odpowiedzialna: zespół ds. marketingu przy współudziale zespołu ds. równości.

Termin realizacji: do 31 grudnia 2026 r.

5. Przeprowadzenie badania ankietowego stopnia zadowolenia osób zatrudnionych w Instytucie Łączności – PIB z poziomu działań IŁ – PIB związanych z równouprawieniem i różnorodnością.

Grupy odbiorców: Pracownice i pracownicy Instytutu Łączności – PIB.

Wskaźnik realizacji: Przeprowadzenie anonimowej ankiety.

Jednostka odpowiedzialna: zespół ds. równości.

Termin realizacji: cyklicznie, co 12 m-cy od stycznia 2026 r.

CEL STRATEGICZNY 2: BUDOWANIE ŚWIADOMOŚCI I PROMOWANIE RÓWNOŚCIOWYCH INICJATYW WŚRÓD ODBIORCÓW ZEWNĘTRZNYCH

Cele operacyjne:

1. Promowanie równościowych inicjatyw.

Działania:

1. Działania promocyjne.

Grupy odbiorców: Przyszłe pracownice i pracownicy Instytutu Łączności – PIB.

Wskaźnik realizacji: liczba inicjatyw komunikacyjnych.

Jednostka odpowiedzialna: zespół ds. marketingu przy współudziale zespołu ds. równości.

Termin realizacji: działanie ciągłe przez cały okres obowiązywania dokumentu.

CEL STRATEGICZNY 3: ANALIZA DANYCH DOTYCZĄCYCH RÓWNOŚCI PŁCI

Cele operacyjne:

1. Gromadzenie i monitorowanie danych statystycznych dotyczących równości płci na podstawie określonych wskaźników.

Działania:

1. Gromadzenie danych statystycznych o udziale kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych, projektach krajowych i UE.

Grupy odbiorców: Pracownice i pracownicy Instytutu Łączności – PIB.

Wskaźnik realizacji: procentowy udział kobiet i mężczyzn w projektach.

Jednostka odpowiedzialna: zespół ds. równości.

Termin realizacji: działanie ciągłe przez cały okres obowiązywania dokumentu.

2. Gromadzenie danych statystycznych dotyczących zatrudnienia w Instytucie Łączności – PIB wg płci.

Grupy odbiorców: Pracownice i pracownicy Instytutu Łączności – PIB.

Wskaźnik realizacji: procentowy udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych w IŁ – PIB .

Jednostka odpowiedzialna: zespół ds. równości.

Termin realizacji: działanie ciągłe przez cały okres obowiązywania dokumentu.

3. Gromadzenie danych statystycznych dotyczących zatrudnienia w Instytucie Łączności – PIB kadry naukowej wg płci z uwzględnieniem stopni naukowych i stanowisk.

Grupy odbiorców: Pracownice i pracownicy Instytutu Łączności – PIB

Wskaźnik realizacji 1: procentowy udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych w IŁ – PIB na stanowiskach naukowych

Wskaźnik realizacji 2: procentowy udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych w IŁ – PIB z podziałem na tytuły i stopnie naukowe

Jednostka odpowiedzialna: zespół ds. równości

Termin realizacji: działanie ciągłe przez cały okres obowiązywania dokumentu

4. Gromadzenie danych statystycznych dotyczących zatrudnienia w Instytucie Łączności – PIB na stanowiskach kierowniczych wg płci

Grupy odbiorców: Pracownice i pracownicy Instytutu Łączności – PIB

Wskaźnik realizacji: procentowy udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych w IŁ – PIB na stanowiskach kierowniczych

Jednostka odpowiedzialna: zespół ds. równości

Termin realizacji: działanie ciągłe przez cały okres obowiązywania dokumentu

5. Monitorowanie w cyklach półrocznych wskaźników wymienionych w działaniach 1, 2, 3 i 4

Grupy odbiorców: Pracownice i pracownicy Instytutu Łączności – PIB

Wskaźnik realizacji: opracowanie dokumentu z monitoringu uwzględniającego analizę tendencji spadkowych/ wzrostowych ww. wskaźników

Jednostka odpowiedzialna: zespół ds. równości

Termin realizacji: w cyklach półrocznych przez cały okres obowiązywania dokumentu

MONITORING, RAPORTOWANIE I EWALUACJA

Plan Równości Płci Instytutu Łączności – PIB jest dostępny na stronie internetowej Instytutu Łączności – PIB oraz w wewnętrznej sieci intranet, aby zatrudnieni mieli łatwy dostęp do dokumentu i mogli zawsze się do niego odwołać.

Zespół ds. równości prowadzi systematyczny monitoring (raport częściowy do 31 lipca każdego roku), aby śledzić postępy w realizacji celów i działań określonych w Planie Równości Płci.

Zespół ds. równości do 31 marca każdego roku dokonuje pisemnej oceny funkcjonowania i realizacji celów Planu Równości Płci Instytutu Łączności – PIB w roku poprzedzającym i przedstawia swoją ocenę Dyrektorowi Instytutu Łączności – PIB.

Ewaluacja skuteczności działań związanych z Planem Równości Płci jest przeprowadzana co trzy lata, aby ocenić długoterminowe efekty i skutki tych działań.



gov.pl/instytut-lacznosci

