



Polskie Centrum
Fotoniki i Światłowodów

**Plan równości płci Polskiego Centrum Fotoniki i
Światłowodów na lata 2023-2024**

Spis treści

Część I. Wstęp	3
Część II. Diagnoza	4
1.1 Źródło danych do diagnozy	4
1.2 Zatrudnienie ogółem.....	4
Część III. Cele i obszary działania	6
Część IV. Podsumowanie	8

Część I. Wstęp

Plan równości płci w Polskim Centrum Fotoniki i Światłowodów jest dokumentem przygotowanym w dbałości o poszanowanie wartości równości płci. Jako podmiot działający na obszarze Unii Europejskiej, szanujemy równość płci i promujemy szacunek dla każdego człowieka.

Zadaniem osób tworzących GEP była analiza obecnej sytuacji w PCFS i przygotowanie w oparciu o dokonaną analizę planu działań na najbliższe lata z zestawem działań, które na celu będą miały:

- przeprowadzenie oceny dotychczasowych praktyk i procedur, dzięki którym zidentyfikują się uprzedzenia związane z płcią,
- zidentyfikowanie i wcielenie innowacyjnych strategii, które pozwolą zniwelować wszelkie uprzedzenia,
- postawienie celów i zasad monitorowania postępów w zakresie promowania równości płci.

Wypracowane w oparciu o dokonaną diagnozę i przyjęte rozwiązania są dostosowane do profilu działalności przedsiębiorstwa. Plan obejmuje wszystkie grupy pracowników i przewiduje zbieranie danych i ich monitoring oraz organizację szkoleń.

Pierwsza część dokumentu poświęcona jest diagnozie zachowania równości płci w Polskim Centrum Fotoniki i Światłowodów. Przedstawione dane liczbowe opisują sytuację w tym obszarze na dzień 10.05.2023 i dzięki nim możliwe było opracowanie planu działania na lata 2023-2024.

Zakres analizowanych danych to: struktura zatrudnienia w PCFS dla wszystkich grup pracowniczych oraz analizę według płci pracowników PCFS. Zebrane dane przeanalizowano pod kątem dysproporcji między liczbą zatrudnionych kobiet i mężczyzn.

W kolejnym kroku przygotowano proponowany plan działania na rzecz równości płci, który przewidziano zrealizować do 2024 roku.

Niniejszy dokument był przedmiotem dyskusji z Zarządem PCFS i jego ostateczny kształt i zakres odpowiedzialności został z nim uzgodniony.

Część II. Diagnoza

Polskie Centrum Fotoniki i Światłowodów (PCFS) świadczy usługi doradcze, szkoleniowe i informacyjne. Wspiera transfer technologii fonicznych oraz wszystkich towarzyszących temu procesowi zadań. Prowadzi badania naukowe, prace rozwojowe oraz dba o rozpowszechnianie osiągnięć polskiej fotoniki światłowodowej.

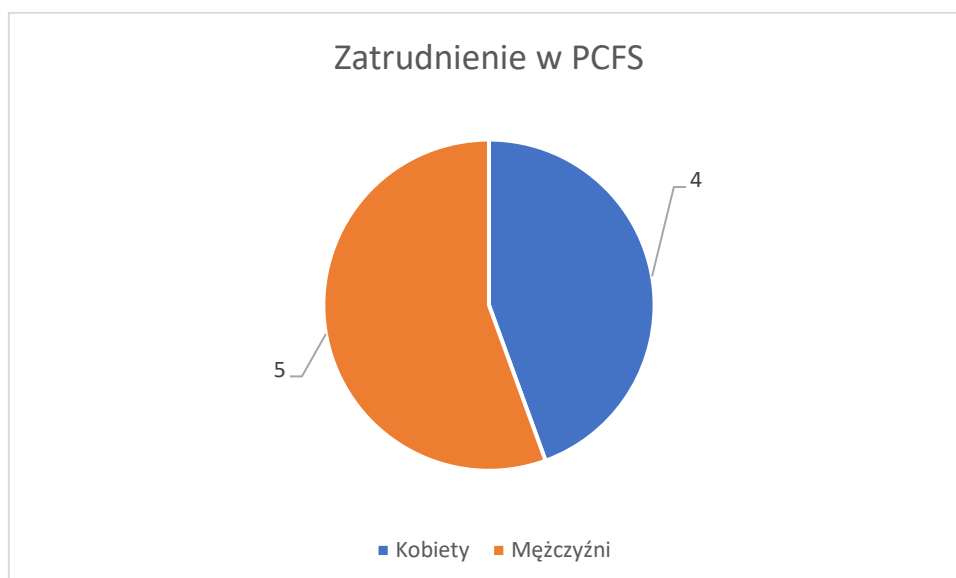
Działa na styku nauki i biznesu, a jego celem jest wdrażanie polskich innowacyjnych rozwiązań fonicznych, wsparcie naukowców i przedsiębiorców oraz budowa silnego polskiego sektora fonicznego.

Istotnym elementem działalności Polskiego Centrum Fotoniki i Światłowodów jest duży potencjał infrastrukturalny oraz kadrowy. Profesjonalizm zespołu merytoryczno-technicznego oraz administracyjnego umożliwia realizację zadań Centrum.

1.1 Źródło danych do diagnozy

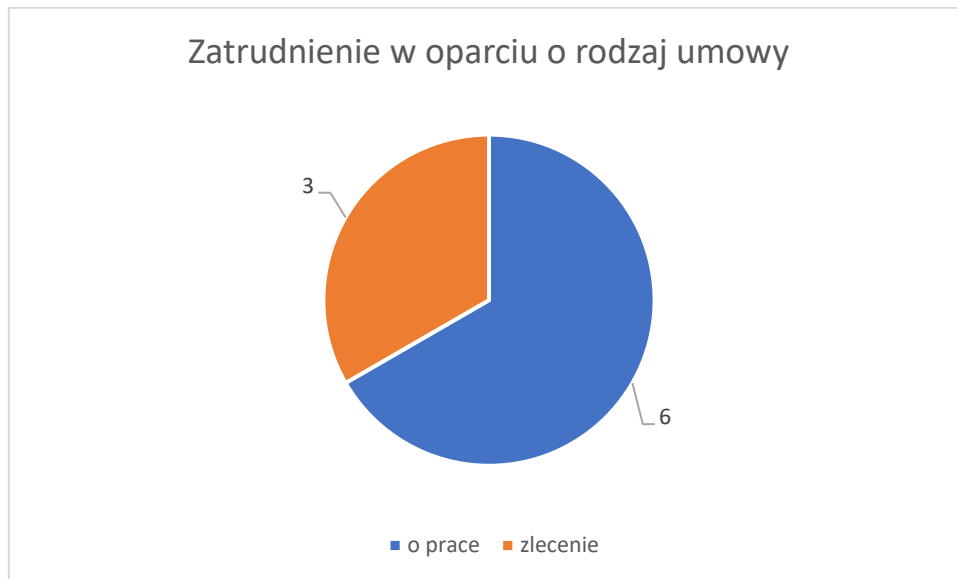
Dane do postawienia diagnozy w zakresie stanu równości płci w Polskim Centrum Fotoniki i Światłowodów zostały udostępnione przez obszar kadr.

1.2 Zatrudnienie ogółem



Na dzień 10.05.2023 r. Polskie Centrum Fotoniki i Światłowodów zatrudnia 9 osób, w tym 4 kobiety i 5 mężczyzn. Z analizy danych dot. zatrudnienia wynika, że wskaźniki

zatrudnienia mężczyzn wypadają minimalnie lepiej niż wskaźniki zatrudnienia kobiet. Tę sytuację ukazuje powyższy wykres.



Powyższy wykres pokazuje strukturę zatrudnienia w podziale na rodzaj umowy pracownika. W oparciu o umowę zlecenie pracuje 3 pracowników, pozostała część posiada umowę o pracę. Warto zaznaczyć, że wszystkie kobiety zatrudnione w PCFS mają umowy o pracę.

Część III. Cele i obszary działania

Dzięki zebraniu powyższych danych określono cele zawarte w „Planie równości płci w Polskim Centrum Fotoniki i Światłowodów na lata 2023-2024”, które są niezbędne do zapewnienia równowagi w zakresie osiągnięcia równości płci w zatrudnieniu w PCFS. Ponadto skonstruowano plan działań, który został przygotowany mając na uwadze postawione cele i dokonaną analizę zatrudnienia. Niniejszy dokument stanowi strategię działań zaplanowaną do realizacji na 2023-2024 lata.

Zakres „Planu równości płci w Polskim Centrum Fotoniki i Światłowodów na lata 2023-2024” odnosi się do obszarów, które wskazała Komisja Europejska jako kluczowe do osiągnięcia równowagi płci w organizacji:

1. Zapewnienie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym oraz kulturą organizacyjną instytucji.
2. Równowaga płci w kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych.
3. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery.
4. Równy dostęp do realizacji badań i projektów oraz treści dydaktycznych.
5. Podjęcie działań przeciwko przemocy ze względu na płeć, a także zachowań naruszających godność jakiegokolwiek osoby lub tworzących zastraszające, wrogie, poniżające, upokarzające lub uwłaczające środowisko.

Cel 1. Utworzenie na stronie internetowej PCFS zakładki zawierającej Plan Równości Płci w wersji polskiej i angielskiej.

Cel 2. Monitorowanie struktury zatrudnienia.

Prowadzenie rejestrów i analiz zatrudnienia w PCFS ze względu na płeć.

Cel 3. Sformułowanie zaleceń przez Zarząd dotyczących zrównoważonej reprezentacji płci w wydarzeniach organizowanych w PCFS.

Cel 4. Prowadzenie działań informacyjnych przez Zarząd dotyczących m.in. uprawnień przysługujących w związku z rodzicielstwem oraz możliwości zachowania równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym (zasad work-life balance).

Promowanie takich rozwiązań ma ułatwić szybszy powrót i łatwiejsze wdrożenie do obowiązków zawodowych po zakończeniu urlopu rodzicielskiego i wychowawczego. Głównym celem działania będzie informowanie i zwiększanie świadomości na temat równości płci, godzenia ról prywatnych i zawodowych oraz pokazywanie jak ważne są to kwestie w kulturze organizacyjnej przedsiębiorstwa.

Dzięki wprowadzeniu do firmy i stosowaniu zasad work-life balance pracodawca zyskuje zmotywowanego do rozwoju zawodowego pracownika. Wspieramy pracowników w tym, by dbali o swoje zdrowie, pasję czy relacje z najbliższymi oraz dbamy, m. in. poprzez:

- zapewnianie prywatnej opieki zdrowotnej i ubezpieczenia,
- dostarczanie benefitów pozapłacowych, takich jak karty sportowo-rekreacyjne,
- wsparcie rozwoju zawodowego w postaci szkoleń,
- elastyczny czas pracy,
- umożliwianie pracy zdalnej

Dbłość o warunki i środowisko pracy przekłada się na coraz większe zaangażowanie i produktywność pracowników, a przez to osiągnięcie lepszych wyników, co za tym idzie coraz wyższą jakość pracy. Dlatego zachowanie i zapewnienie równowagi między życiem prywatnym i zawodowym pracownikiem jest także ważne dla pracodawcy.

Ponadto pracodawca wprowadzając do swojej firmy zasady work-life balance poprawia pozytywny wizerunek w oczach potencjalnych pracowników.

Część IV. Podsumowanie

Polskie Centrum Fotoniki i Światłowodów angażuje się w działania na rzecz równości płci. „Plan równości płci w Polskim Centrum Fotoniki i Światłowodów na lata (...)” opisuje konkretne cele i działania oraz rozwiązania do ich uskutecznienia. Nie dajemy przyzwolenia na wszelkie przejawy dyskryminacji, mobbingu czy molestowania. Podjęte działania w PCFS koncentrują się w głównej mierze na zbieraniu i analizie informacji nt. zatrudnienia w spółce, wdrażaniu dobrych praktyk równościowych oraz upowszechnieniu informacji na temat równości płci. Podnoszenie świadomości, przekazywanie wiedzy na temat równości płci jest bardzo ważnym aspektem w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa.