Fundacja Partnerstwa Technologicznego
TECHNOLOGY PARTNERS
Pawińskiego 5A
02-106 Warszawa / POLSKA

# PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
# *GENDER EQUALITY PLAN*
# FUNDACJI PARTNERSTWA TECHNOLOGICZNEGO TECHNOLOGY PARTNERS

Niniejszy dokument przedstawia **Plan na rzecz równości płci** (Gender Equality Plan) **Fundacji Partnerstwa Technologicznego TECHNOLOGY PARTNERS**. Dokument określa ambicje i cele Fundacji związane z pracą na rzecz promowania równości płci w organizacji.

Fundacja Partnerstwa Technologicznego TECHNOLOGY PARTNERS podąża za inicjatywą UE mającą na celu wzmocnienie równości płci i różnorodności w dziedzinie badań naukowych, widząc potrzebę promowania różnorodności wśród swoich pracowników, z perspektywy ich doświadczenia, postaw i planów rozwoju.

## Podstawy polityki równości płci

**Fundacja Partnerstwa Technologicznego TECHNOLOGY PARTNERS nie toleruje wszelkich form dyskryminacji płci przy zatrudnianiu osób i ich wynagradzaniu.**

**Fundacja Partnerstwa Technologicznego TECHNOLOGY PARTNERS nie toleruje wszelkich form mobbingu oraz przemocy ze względu na płeć, wiek, narodowość i wyznanie oraz molestowania seksualnego.**

Wszelkie incydenty są zgłaszane na bieżąco Zarządowi. Monitorowane są incydenty związane z mobbingiem i molestowaniem seksualnym, a wszystkie zgłoszone przypadki są badane przez Zarząd, w celu rozwiązania każdego konkretnego przypadku, objęcia opieką poszkodowanej osoby i zapobiegania ponownemu wystąpieniu niewłaściwego zachowania.

## Sytuacja obecna

Odsetek kobiet wśród pracowników Fundacji Partnerstwa Technologicznego TECHNOLOGY PARTNERS w ostatnim czasie wzrasta. Obecnie kobiety stanowią 40% pracowników. Pozytywnym wydaje się fakt, iż odsetek kobiet w grupie wiekowej 20-40 jest bardzo wysoki. Tę liczbę Fundacja starać się będzie utrzymać lub zwiększyć, próbując jednocześnie poprawić równość płci w pozostałych grupach wiekowych. Głównym wyzwaniem, przed którym stoi Fundacja, jest określenie w jaki sposób ułatwić ścieżki kariery dla kobiet, tak aby ten odsetek wzrastał oraz by pozyskiwać zarówno młode kobiety na stanowiska naukowe i badawcze, jak i kobiety w starszych grupach wiekowych.

## Cele główne

Cele, wyznaczone w kontekście i na rzecz osiągnięcia równości płci w całej organizacji, Fundacja Partnerstwa Technologicznego TECHNOLOGY PARTNERS planuje osiągnąć poprzez działanie w oparciu o długoterminową strategię oraz systematyczną pracę nad jej praktycznym stosowaniem.

Główne cele Planu Równości Płci, który zostanie wdrożony w Fundacji Partnerstwa Technologicznego TECHNOLOGY PARTNERS są następujące:

- Przeciwdziałanie dyskryminacji, mobbingowi i przemocy ze względu na płeć, wiek, narodowość i wyznanie w organizacji.
- Dążenie do zrównoważonej reprezentacji płci w organizacji, jej kadrach kierowniczych i zespołach projektowych.
- Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych, w tym równości płci, oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.
- Wspomaganie rozwoju karier naukowych kobiet i mężczyzn poprzez zapewnienie równych szans rozwoju dla pracowników bez względu na ich płeć oraz ułatwienie kobietom i mężczyznom łączenie pracy z życiem rodzinnym.

## Cele rozwojowe w zakresie zrównoważonej reprezentacji płci

W kontekście zrównoważonej reprezentacji płci, głównym celem jest uzyskanie parytetu płci wśród ogółu zatrudnionych oraz na poszczególnych stanowiskach.

Cele rozwojowe w tym zakresie zostały zdefiniowane na podstawie stanu obecnego zatrudnienia (patrz tabela poniżej). Osiągnięcie określonych na tej podstawie celów w zakresie rozwoju równości płci, zaplanowane zostało w trzech etapach: po 3, 5 i 10 latach. Cele te zostały wyznaczone na podstawie dobrych praktyk, obserwowanych w innych zbliżonych obszarem działalności organizacjach. Wzięto jednocześnie pod uwagę konieczność ich dostosowania do specyfiki Fundacji, która jako organizacja naukowo-badawcza musi kierować się w pierwszej kolejności niezależną od płci wiedzą i doświadczeniem tworzonych zespołów badawczych, których poziom musi odpowiadać podejmowanym w ramach projektów i innych przedsięwzięć zadaniom badawczym. Ze względu na wspomnianą powyżej specyfikę działań Fundacji, nie przyjmuje się celów cząstkowych dla poszczególnych typów stanowisk i grup wiekowych.

| | 2022 | | 3 lata (2025) | | 5 lat (2027) | | 10 lat (2032) | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Wymiary organizacyjne** | M | F | M | F | M | F | M | F |
| Ogółem % | 60 | 40 | 55 | 45 | 52 | 48 | 50 | 50 |
| Administracja % | 0 | 100 | | | | | | |
| Pracownicy naukowi % | 65 | 35 | | | | | | |
| Wiek 21-30 % | 25 | 75 | | | | | | |
| Wiek 31-40 % | 40 | 60 | | | | | | |
| Wiek 41-50 % | 100 | 0 | | | | | | |
| Wiek 51-60 % | 50 | 50 | | | | | | |
| Wiek 61-70 % | 100 | 0 | | | | | | |
| Wiek 71-80 % | 100 | 0 | | | | | | |

***Komentarze do wartości docelowych w poszczególnych kolumnach***

*- Stan obecny (2022): W Fundacji wśród pracowników ogółem, jak i na stanowiskach naukowych jest niewiele więcej mężczyzn niż kobiet (ogółem 60%/40%, prac. nauk. 65%/35%). Poziom równości płci jest obecnie na wysokim poziomie w skali wszystkich pracowników, jak i w kontekście pracowników naukowych. W poszczególnych grupach wiekowych nierówności są bardziej widoczne, szczególnie w najwyższych grupach wiekowych, co jest związane ze specyfiką obszaru działalności i przeszłymi uwarunkowaniami. Na bieżąco monitorowany jest również system wynagradzania, który nie dyskryminuje pracowników w zależności od płci.*

*- Cele trzyletnie (2025): Cele trzyletnie stanowią wyzwanie dla Fundacji, ale w ocenie Zarządu, są one osiągalne przy sprawnym strategicznym zarządzaniu kadrami i rozwojem dotychczasowych i przyszłych pracowników.*
*- Cele pięcioletnie (2027): Cele te będą wymagać od Fundacji dalszego zwiększenia odsetka kobiet wśród pracowników niezależnie od grupy wiekowej. Cel ten może zostać osiągnięty poprzez skuteczną rywalizację w pozyskiwaniu kobiet-naukowców o szerokiej wiedzy i doświadczeniu w swoim obszarze specjalizacji. Wyzwaniem będzie również zwiększenie odsetka kobiet w innych priorytetowych wymiarach organizacyjnych. Będzie to wymagało ukierunkowanego przywództwa i monitorowania postępów w realizacji planu.*
*- Cele dziesięcioletnie (2032): Ogólna proporcja płci wynosząca 50/50, przejawiająca się w strukturze zatrudnienia, składach grup projektowych oraz liczbie publikacji, będzie oznaczać znaczące osiągnięcie dla Fundacji.*

Duże znaczenie będzie miało zapewnienie Fundacji specjalistycznej wiedzy w zakresie metod utrzymywania równości płci, jak i zapewnienie pełnego zrozumienia i akceptacji jej zasad wśród pracowników Fundacji. Systematyczne wysiłki podejmowane w ciągu najbliższych dziesięciu lat pozwolą osiągnąć założone cele, nawet jeśli między poszczególnymi obszarami naukowo-badawczymi, w których prowadzone będą prace naukowo-badawcze wystąpić mogą pewne różnice.

## Odpowiedzialność i zasoby

Realizacja Planu Równości Płci (GEP) w Fundacji Partnerstwa Technologicznego TECHNOLOGY PARTNERS będzie należała do obowiązków kadry zarządzającej, której zadaniem będzie jego wdrażanie i monitorowanie. Wyznaczony przez Zarząd Fundacji Pełnomocnik ds. równości płci będzie odpowiedzialny, w ramach swoich kompetencji, za wdrażanie działań powiązanych z realizacją Planu Równości Płci, w tym upowszechnianie jego założeń i priorytetów wśród pracowników, co pozwoli osiągnąć w Fundacji wyznaczone główne cele w tym zakresie. W wypełnianiu swoich obowiązków Pełnomocnik otrzyma wsparcie w postaci niezbędnych zasobów i wzorców postępowania.

Zarząd będzie podejmować działania mające na celu zapewnienie rozwoju wszystkich pracowników, bez ich dyskryminowania ze względu na płeć, oraz ułatwienie pracownikom korzystania z zasobów i narzędzi wspierających działania na rzecz zapewnienia równości płci.

Zarząd Fundacji Partnerstwa Technologicznego TECHNOLOGY PARTNERS będzie odpowiedzialny za udzielanie wskazówek i porad związanych z wdrażaniem Planu Równości Płci w obszarach działalności organizacji (opierając się na doświadczeniach i wiedzy jego członków), zarówno Pełnomocnikowi ds. równości płci, jak i pozostałym pracownikom. Pełnomocnik ds. równości płci będzie również odpowiedzialny za przeprowadzanie corocznej oceny stanu realizacji celów w tym zakresie w ramach całej organizacji.

## Monitorowanie postępów

Postępy monitorowane będą w obszarach działalności Fundacji, na wszystkich poziomach zarządzania i realizacji prac badawczych, ze szczególnym uwzględnieniem zespołów projektowych i kierujących nimi kierowników projektu, ponieważ jest to kluczowa funkcja w ramach głównego obszaru działalności Fundacji.

Zespoły projektowe będą podstawowym punktem odniesienia przy ocenie postępów w zakresie zapewniania równości płci, szczególnie w takim wymiarze organizacyjnym, jak koordynacja i zarządzanie dużymi projektami badawczymi, publikacje naukowe i obsadzanie stanowisk kierowniczych w organizacji.

Monitorowane będą również dane dotyczące wynagrodzeń, aby zapewnić brak różnic w wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet na tych samych lub podobnych stanowiskach, lub wykonujących te same lub podobne zadania i prace.

## Dokumentowanie postępów i ocena statusu

W celu monitorowania Planu Równości Płci systematycznie oceniana będzie:

- Równość płci w ujęciu ogólnym oraz w podziale na grupy wiekowe i na posiadany stopień naukowy.
- Różnice w wynagrodzeniu mężczyzn i kobiet.
- Równość płci w odniesieniu do zarządzania projektami.
- Równość płci w odniesieniu do publikacji.

W razie potrzeby Plan Równości Płci zostanie zmodyfikowany w oparciu o wnioski z oceny i wynikające z nich zalecenia.

## Działania

Działania podejmowane w ramach realizacji Planu Równości Płci będą mieć charakter długofalowy i zapewniać będą trwały efekt. Będą one definiowane Zarząd i przez Pełnomocnika ds. równości płci. Obejmować będą:

- Rekrutację, wynagradzanie i szkolenia: *unikanie dyskryminacji, w tym ze względu na płeć, w procesie rekrutacji pracowników, zarządzania nimi (również w ramach projektów) i ich wynagradzania, oraz rozpoznawanie i reagowanie na zjawiska dyskryminacji.*
- Awansy pracownicze: *zrównanie szans rozwoju i możliwości awansu dla pracowników organizacji niezależnie od ich płci*
- Upowszechnianie tematyki równości płci: *włączenie tematyki równości płci do programów spotkań szkoleniowych i innych roboczych spotkań wewnętrznych z udziałem pracowników.*

Tematyka związana z zapewnianiem równości płci i brakiem dyskryminacji, poruszana w trakcie rozmów z pracownikami, obejmować będzie następujące tematy (lista może zostać poszerzona o inne tematy):

- Jak włączać problematykę płci do badań i innowacji i jak włączać kobiety w procesy decyzyjne w tym obszarze?
- Jak zwalczać nieświadome uprzedzenia?
- Jak identyfikować symptomy dyskryminacji i jak ją eliminować?
- Jak zwalczać wszelkie formy przemocy, będącej wynikiem podejścia dyskryminującego ze względu na płeć?

Proces adaptacji celów i działań do obowiązujących w Fundacji Partnerstwa Technologicznego TECHNOLOGY PARTNERS strategii i procedur będzie wspierany poprzez:

- Bieżącą analizę stanu i nadanie priorytetu określonym obszarom wymagającym poprawy –działaniem wstępnym będzie ocena systemu rekrutacji.
- Monitorowanie celów szczegółowych Planu Równości Płci i wdrożenie skutecznych działań ukierunkowanych na zdynamizowanie postępów w ich osiąganiu.

- Zaproponowanie przez Zarząd zestawu wytycznych / porad, opartych na wiedzy, doświadczeniach i dobrych praktykach w kwestiach, do których odnosi się Plan Równości Płci, oraz zaproponowanie stosownych działań mających na celu poprawę równości płci w inicjatywach podejmowanych i pracach realizowanych przez Fundację.

Plan Równości Płci zatwierdzono:

*Warszawa, 7 stycznia 2022 roku*

Zarząd Fundacji:

| | | |
|---|---|---|
| *Prof. Krzysztof Santarek*<br>*Prezes Fundacji* | *Michał Towpik*<br>*Wiceprezes Fundacji* | *Przemysław Kośmider*<br>*Wiceprezes Fundacji* |