

Plan Równości Płci

Wprowadzenie

Cel i zakres Planu Równości Płci: Celem niniejszego Planu Równości Płci (GEP) jest zapewnienie, aby Fundacja Grupa Robocza była miejscem bezpiecznym, otwartym na różnorodność i wolnym od dyskryminacji. Plan ma na celu systemowe włączenie perspektywy równościowej do wszystkich działań fundacji – od wewnętrznego zarządzania po realizację projektów badawczych i doradczych.

Definicje kluczowych pojęć

- **Równość płci:** Stan, w którym kobiety i mężczyźni mają te same prawa, obowiązki i możliwości.
- **Gender mainstreaming:** Strategia włączania perspektywy płci do głównego nurtu działań organizacji na każdym etapie planowania i wdrażania.
- **Dyskryminacja:** Nierówne traktowanie osób ze względu na ich płeć lub inne cechy, które nie jest obiektywnie uzasadnione.

Podstawy prawne: Plan opiera się na Konstytucji RP (Art. 32 i 33), Kodeksie Pracy (Art. 112) oraz unijnej Strategii na rzecz Równości Płci na lata 2020–2025. Dokument spełnia wymogi kwalifikowalności programu Horyzont Europa.

Zobowiązanie Zarządu: Zarząd Fundacji Grupa Robocza deklaruje pełne zaangażowanie we wdrażanie polityki równościowej. Wierzymy, że przyszłość jest techniczna, a inkluzywność jest kluczem do innowacyjności i doskonałości badawczej w obszarze nowych technologii.

Diagnoza obecnej sytuacji

Analiza składu zespołu: Fundacja funkcjonuje jako zespół interdyscyplinarnych ekspertów i ekspertek. Wstępna diagnoza (stan na 2024 r.) wskazuje na następującą strukturę:

- Zarząd Fundacji: 2 mężczyzn i jedna osoba niebinarna.
- Rada Fundacji: Grupa dwóch kobiet i dwóch mężczyzn.

Identyfikacja obszarów nierównowagowych: Zdiagnozowano brak formalnych procedur antydyskryminacyjnych oraz konieczność doprecyzowania, jak zasady zachowania równości płci będą zachowywane w kolejnych wyborach do Zarządu i Rady Fundacji.

Analiza wynagrodzeń: Fundacja realizuje wypłaty głównie w ramach umów cywilnoprawnych i grantowych. Dotychczas nie prowadzono audytu pod kątem luki płacowej (gender pay gap), co zostaje uznane za priorytet wdrożeniowy, gdy Fundacja zacznie osiągać znaczące zyski.

Praktyki rekrutacyjne: Do tej chwili Fundacja nie prowadziła rekrutacji. W przypadku ich rozpoczęcia należy zadbać o to, by ogłoszenia były odpowiednio sformalizowane i neutralne płciowo.

Plan Równości Płci

Cele strategiczne

Cele długoterminowe (2025–2028)

1. Opracowanie formalnych procedur antydyskryminacyjnych do końca 2028 r..
2. Budowa kultury organizacyjnej zero tolerancji dla dyskryminacji i molestowania.
3. Wspieranie udziału kobiet i osób niebinarnych w badaniach nad technologią i projektowaniem.

Wskaźniki sukcesu (KPI)

- Dokument opisujący formalne procedury antydyskryminacyjne.
- Przeszkolenie 100% stałych współpracowników z zakresu unconscious bias.
- Osiągnięcie min. 40% udziału kobiet jako prelegentek w cyklu meetupów Grupy Roboczej.

Powiązanie z misją fundacji Grupa Robocza: dąży do bycia liderem w projektowaniu przyszłości. Równość płci jest niezbędna, by technologie były projektowane w sposób odpowiadający potrzebom całego społeczeństwa, a nie tylko wybranych grup.

Priorytety działań: Głównym priorytetem jest sformalizowanie procedur rekrutacyjnych oraz edukacja zespołu w zakresie nieświadomych uprzedzeń, szczególnie jeśli chodzi o realizowane teraz i w przyszłości projekty.

Obszary działania i konkretne aktywności

Obszar 1: REKRUTACJA I WSPÓŁPRACE

- **Neutralne płciowo ogłoszenia:** Wprowadzenie standardu komunikatów rekrutacyjnych unikających form męskoosobowych tam, gdzie to możliwe, i podkreślających otwartość na różnorodność.
- **Zróżnicowane panele eksperckie:** Przy angażowaniu osób eksperckich do nowych projektów (np. agrofuturystycznych) fundacja dąży do składu uwzględniającego obie płcie.
- **Transparentne kryteria:** Publikacja jasnych wymagań kompetencyjnych dla każdej roli eksperckiej, co eliminuje uznaniowość.

Obszar 2: ROZWÓJ KARIERY I AWANSE

- **Mentoring:** Osoby członkowskie fundacji dbają o to by wspierać się nawzajem i dbać o równy dostęp do wiedzy dla osób wchodzących w obszar badań technicznych i projektowych.
- **Równy dostęp do szkoleń:** Zapewnienie, by terminy szkoleń i warsztatów były dostosowane do osób z obowiązkami opiekuńczymi.
- **Przejrzyste ścieżki:** Sformułowanie wytycznych dotyczących powierzania przewodnictwa w grupach roboczych i projektach badawczych.

Plan Równości Płci

Obszary działania i konkretne działania

Obszar 3: RÓWNOWAGA PRACA-ŻYCIE (Work-Life Balance)

- **Elastyczność:** Podtrzymanie modelu pracy zdalnej i hybrydowej, co ułatwia łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi.
- **"Core hours":** Planowanie kluczowych spotkań zespołu i meetupów w godzinach sprzyjających osobom z obowiązkami opiekuńczymi.
- **Wsparcie dla rodziców:** Możliwość przedłużenia kontraktów eksperckich w przypadku przerw związanych z macierzyństwem/tacierzyństwem.

Obszar 4: WYNAGRODZENIA I BENEFITY

- **Audyt płac:** Coroczna analiza stawek w projektach pod kątem płci (wskaźnik: stawka godzinowa/projektowa).
- **Transparentność:** Wprowadzenie widełek płacowych dla typowych ról eksperckich w fundacji.

Obszar 5: PRZECIWDZIAŁANIE MOLESTOWANIU

- **Procedura zgłaszania:** Wdrożenie poufnego kanału zgłaszania nadużyć (e-mail dedykowany Zespołowi ds. Równości).
- **Edukacja:** Przeprowadzenie warsztatów z rozpoznawania mikroagresji i mobbingu.
- **System wsparcia:** Gwarancja braku negatywnych konsekwencji zawodowych dla osób zgłaszających incydenty.

Język i komunikacja

Wrażliwy płciowo język: Fundacja zobowiązuje się do kontynuacji stosowania feminatywów oraz form inkluzywnych w dokumentacji wewnętrznej, statutach i raportach projektowych.

Zrównoważona reprezentacja

- **Materiały promocyjne:** Zdjęcia i grafiki dokumentujące warsztaty i projekty Fundacji muszą odzwierciedlać różnorodność zespołu i osób uczestniczących.
- **Panel dyskusyjne:** Unikanie tzw. "maneli" (paneli składających się wyłącznie z mężczyzn). Dążenie do parytetu wśród osób prelegenckich zapraszanych przez fundację.

Komunikacja zewnętrzna: W ofertach doradczych dla partnerów (np. SWPS, ASP) fundacja może aktywnie podkreślać posiadanie GEP jako elementu przewagi jakościowej i etycznej.

Plan Równości Płci

Wdrażanie i monitoring

Harmonogram wdrożenia

- **Q1 2026:** Oficjalna publikacja Planu na stronie internetowej i powołanie Koordynatora/ki ds. Równości.
- **Q2 2026:** Pierwsze szkolenie z nieświadomych uprzedzeń dla Zarządu i liderów projektów.
- **Q4 2027:** Przeprowadzenie pierwszej ankiety satysfakcji i klimatu organizacyjnego.

Osoby odpowiedzialne: Za realizację Planu odpowiada Zarząd, wspomagany przez osobę Koordynującą ds. Równości (z racji małego zespołu będzie to jedna osoba).

Częstotliwość przeglądów: Całościowa ewaluacja planu nastąpi po dwóch latach (koniec 2027 r.), co pozwoli na korektę działań przed nowym cyklem programowym.

Wskaźniki i ewaluacja

KPI (Kluczowe Wskaźniki Efektywności)

- Wskaźnik 1: Odsetek kobiet w zespołach badawczych.
- Wskaźnik 2: Liczba publikacji eksperckich z uwzględnieniem perspektywy gender.

Metody zbierania danych

- Analiza desk research danych kadrowych i finansowych.
- Anonimowe ankiety online wśród ekspertów współpracujących.
- Monitoring składu paneli i grup roboczych podczas wydarzeń.

Mechanizmy korekty: Jeśli roczny raport wykaże brak postępu w danym obszarze (np. brak kobiet w nowych projektach technologicznych), Zarząd zobowiązuje się do wdrożenia dodatkowych działań "scoutingowych" i dedykowanych zaproszeń dla ekspertek.

ZASOBY I BUDŻET

Zasoby ludzkie: Głównym zasobem jest czas pracy Zespołu ds. Równości oraz zaangażowanie liderów projektów.

Podsumowanie i zobowiązania: Wdrożenie Planu Równości Płci w Fundacji Grupa Robocza to nie tylko wymóg formalny, ale przede wszystkim inwestycja w jakość badań nad przyszłością. Fundacja zobowiązuje się do utrzymania standardów najwyższej staranności w promowaniu równych szans.

Zatwierdzono przez Zarząd Fundacji Grupa Robocza

4 stycznia 2026

