



# Plan Równości Płci

dla Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości  
na lata 2023-2025



## Spis treści

WPROWADZENIE.....	3
DIAGNOZA .....	5
Analiza danych.....	5
Wyniki ankiety w związku z opracowaniem Planu Równości Płci dla Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości.....	7
CELE I DZIAŁANIA.....	10
CEL 1. Zwiększenie wśród Pracowników poziomu wiedzy w zakresie równości płci oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.....	10
CEL 2. Wspomaganie rozwoju karier zawodowych kobiet i mężczyzn.....	12
CEL 3. Wsparcie w utrzymaniu równowagi w łączeniu życia zawodowego z życiem pozazawodowym, ze szczególnym uwzględnieniem życia prywatnego, opieki nad dziećmi i innymi członkami rodzin.....	13
CEL 4. Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w kadrze zarządzającej i w zespołach eksperckich.....	14
CEL 5. Zwiększenie równowagi płci w rekrutacji Pracowników. ....	15
ODPOWIEDZIALNOŚĆ I ZASOBY.....	16
MONITOROWANIE POSTĘPÓW .....	16
Załącznik nr 1.....	17

Zdjęcie na okładce: Freepik (<https://freepik.com>)

Plan Równości Płci dla Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości został wprowadzony Uchwałą Zarządu Fundacji z dnia 13.11.2023 r.

## WPROWADZENIE

Plan Równości Płci dla Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości został opracowany na lata 2023-2025 i jest skierowany do wszystkich osób pracujących w Fundacji.

Jego celem jest usystematyzowanie podejmowanych inicjatyw ukierunkowanych na zapewnienie przyjaznego miejsca pracy dla wszystkich Pracowników oraz sprawienie, by Fundacja była miejscem funkcjonującym z poszanowaniem równości i różnorodności, wolnym od dyskryminacji. Oznacza to zagwarantowanie wszystkim Pracownikom równych możliwości swobodnego rozwoju zawodowego i osobistego, bez względu na płeć, narodowość, orientację seksualną, religię lub przekonania polityczne.

Plan jest dokumentem wskazującym działania podejmowane w Fundacji, mające na celu:

1. monitorowanie, prowadzenie oceny/analizy praktyk i procedur w celu identyfikacji uprzedzeń związanych z płcią;
2. zidentyfikowanie i wdrożenie systemowych inicjatyw w celu skorygowania wszelkich uprzedzeń;
3. ustalenie celów i monitorowanie – za pomocą wskaźników - postępów w zakresie promowania równości płci.

Zadaniem Planu Równości Płci jest również promowanie, wdrażanie i monitorowanie działań mających na celu zapewnienie równości płci i różnorodności oraz przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji w miejscu pracy, w tym molestowaniu seksualnemu, i utrudnienia łączenia pracy zawodowej z życiem prywatnym. Postanowienia planu są zgodne z obowiązującym prawem, w szczególności z następującymi aktami prawnymi:

- 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 (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1359 ze zm.),
- ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.),
- ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.),
- ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1444 ze zm.).

Niniejszy Plan Równości Płci opracowany dla Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości odpowiada na następujące potrzeby:

- upowszechnianie wiedzy na temat równości i różnorodności, promowanie dobrych praktyk i rozwiązań z zakresu wzmocnienia równości oraz eliminowanie dyskryminacji w środowisku pracy,
- przeciwdziałanie stereotypom, które mają wpływ na relacje w środowisku pracy, na wykluczenie oraz rozwój kariery zawodowej,

- stworzenie warunków, dzięki którym będzie można realizować zasady równego traktowania bez względu na płeć,
- ułatwienie łączenia pracy z życiem rodzinnym, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi i innymi członkami rodzin.

Plan Równości Płci dla Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości stanowi wynik badań, analiz i konsultacji przeprowadzonych w Fundacji. Stanowi on strategię zaplanowaną na trzy lata: 2023-2025, przy czym wewnętrzna ewaluacja nastąpi po półtora roku, w drugiej połowie 2024. Plan Równości Płci opiera się na pięciu celach szczegółowych, które realizowane będą poprzez wdrażanie konkretnych działań monitorowanych za pomocą określonych wskaźników:

**CEL 1.** Zwiększenie wśród Pracowników poziomu wiedzy w zakresie równości płci oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.

**CEL 2.** Wspomaganie rozwoju karier zawodowych kobiet i mężczyzn.

**CEL 3.** Wsparcie w utrzymaniu równowagi w łączeniu życia zawodowego z życiem pozazawodowym, ze szczególnym uwzględnieniem życia prywatnego, opieki nad dziećmi i innymi członkami rodzin.

**CEL 4.** Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w kadrze zarządzającej i w zespołach eksperckich.

**CEL 5.** Zwiększenie równowagi płci w rekrutacji Pracowników.

#### **Plan Równości Płci dla Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości zawiera:**

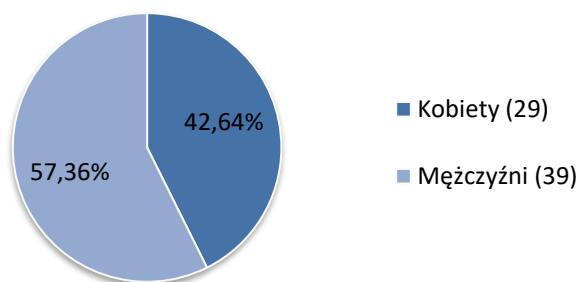
1. **Diagnozę** (najważniejsze wnioski z badań, analiz i konsultacji przeprowadzonych w Fundacji).
2. **Pięć Celów Planu** wraz ze wskazaniem działań i wskaźników oraz ich omówieniem.

## DIAGNOZA

Punktem wyjścia dla analiz zmierzających do stworzenia Planu Równości Płci było sprawdzenie jak przedstawia się rozkład płci wśród osób pracujących w Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości z uwzględnieniem stopni naukowych i stanowisk. Ponadto Fundacja przeprowadziła wśród swoich Pracowników w dniach 22-24 sierpnia 2023 anonimowe badanie ankietowe dotyczące osobistych doświadczeń i postrzegania problemu równego traktowania w Fundacji ze względu na płeć. Treść ankiety stanowi Załącznik nr 1 do niniejszego Planu.

### Analiza danych

Poniższa analiza opiera się na danych kadrowych Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości (stan na sierpień 2023). Punktem wyjścia było scharakteryzowanie ogólnej struktury płci osób zatrudnionych w Fundacji oraz określenie, jak kształtuje się podział stanowisk, w celu identyfikacji i przeciwdziałania ewentualnym przejawom nierówności. W sierpniu 2023 roku w Fundacji zatrudnione było 68 osób. Strukturę zatrudnienia w Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości, w podziale na płeć, przedstawia Wykres 1, z którego wynika, że kobiety stanowią 42,64% całej kadry pracowniczej, mężczyźni natomiast 57,36%.



Wykres 1. Struktura płci osób zatrudnionych w Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości, dane z sierpnia 2023.

W dalsze części przeanalizowano, jakie stanowiska obejmowały zatrudnione w Fundacji osoby. Na podstawie Tabeli 1 można stwierdzić, że kobiety dominują na stanowiskach specjalista i główny specjalista; mężczyźni natomiast na stanowisku Sekretarza Rady Regionalnej. Na stanowiskach obejmujących Zarząd Fundacji stosunek kobiet do mężczyzn jest porównywalny.

Stanowisko	w liczbach			w procentach	
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni
Młodszy specjalista	3	3	6	50%	50%
Specjalista	10	8	18	55,55%	44,45%
Starszy specjalista	4	5	9	44,44%	55,56%
Główny specjalista	3	2	5	60%	40%
Dyrektor / zastępca dyrektora	3	7	10	30%	70%
Członek zarządu	1	0	1	100%	0%
Prezes zarządu	0	1	1	0%	100%
Pełnomocnik zarządu	1	0	1	100%	0%
Główny doradca zarządu	0	1	1	0%	100%
Sekretarz Rady Regionalnej	4	11	15	26,66%	73,34%
Administrator	0	1	1	0%	100%

Tabela 1. Wykaz stanowisk w Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości, dane z sierpnia 2023.

W kolejnej części analizie poddano ilość kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych (Tabela 2). W sierpniu 2023 roku w Fundacji stanowiska kierownicze obejmowało 14 osób, z czego 6 stanowiły kobiety (42,85%), a 8 mężczyźni (57,15%).

Stanowisko kierownicze	w liczbach			w procentach	
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni
	6	8	14	42,85%	57,15%

Tabela 2. Podział płci na stanowiskach kierowniczych w Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości, dane z sierpnia 2023.

Analiza struktury zatrudnienia obejmowała również poszczególne grupy wiekowe w podziale na płeć (Tabela 3). Wynika z niej, że najliczniejszą grupę wiekową stanowiły osoby w wieku 30-39. Podział ze względu na płeć w zdecydowanej większości grup kształtuje się na podobnym poziomie (około 50%), jedynie w grupie 50-59 lat grupę tę stanowią wyłącznie mężczyźni.

Grupa wiekowa	w liczbach			w procentach	
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni
20-29 lat	6	6	12	50%	50%
30-39 lat	21	25	46	45,65%	54,35%
40-49 lat	4	4	8	50%	50%
50-59 lat	0	2	2	0%	100%
Ponad 60 lat	0	0	0	0%	0%

Tabela 3. Grupy wiekowe osób zatrudnionych w Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości, dane z sierpnia 2023.

Przedostatnia część prac polegała na analizie liczby posiadanych tytułów i stopni naukowych oraz poziomu wykształcenia Pracowników Fundacji (Tabela 4).

Poziom wykształcenia	w liczbach			w procentach	
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni
Profesor	0	0	0	0%	0%
Dr hab.	0	1	1	0%	100%
Dr, dr inż.	1	3	4	25%	75%
Mgr, mgr inż.	27	30	57	47,36%	52,64%
Inż. licencjat	0	1	1	0%	100%
Średnie	1	4	5	20%	80%

Tabela 4. Poziom wykształcenia osób zatrudnionych w Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości, dane z sierpnia 2023.

Według danych z sierpnia 2023 roku nikt z Pracowników Fundacji nie posiadał tytułu profesora a 91,17% wszystkich pracowników posiadało tytuł doktora lub magistra (w tym dr hab., dr, dr inż., mgr, mgr inż.). W grupie tej 45,16% stanowią kobiety.

Uwzględniając specyfikę funkcjonowania Fundacji oraz istotność roli współpracujących z Fundacją ekspertów dziedzinowych, grupę tę również poddano analizie (Tabela 5). Wynika z niej, że w sierpniu 2023 roku z Fundacją współpracowało 112 ekspertów, z czego 28,57% stanowiły kobiety a 71,43% mężczyźni.

Eksperci dziedzinowi	w liczbach			w procentach	
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni
Ilość ekspertów dziedzinowych	32	80	112	28,57%	71,43%

Tabela 5. Ilość ekspertów dziedzinowych współpracujących z Fundacją Platforma Przemysłu Przyszłości, dane z sierpnia 2023.

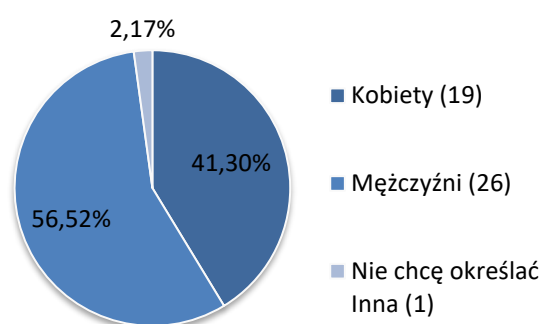
Po przeprowadzonej analizie można stwierdzić, że kobiety stanowią grupę niedoreprezentowaną w strukturze zatrudnienia Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości, stąd potrzeba realizacji celów szczegółowych, mających na celu m.in. zwiększenie zatrudnienia kobiet, a także zwiększenia współpracy z kobietami w zakresie pełnienia ról ekspertów dziedzinowych.

Kolejnym etapem diagnozy Fundacji w celu opracowania Planu Równości Płci było przeprowadzenie ankiety.

## Wyniki ankiety w związku z opracowaniem Planu Równości Płci dla Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości.

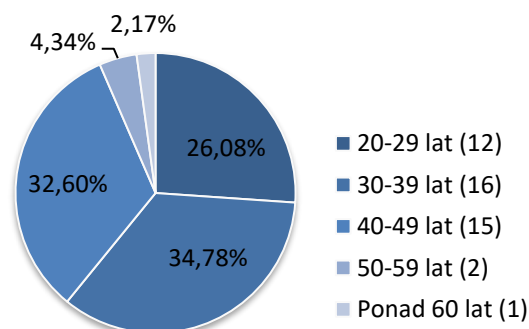
Celem badania było zdiagnozowanie potrzeb i problemów związanych z doświadczeniami dyskryminacji ze względu na płeć i łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, z jakimi stykają się osoby pracujące w Fundacji. Dodatkowo w badaniu pytano również o umożliwienie Pracownikom równych możliwości swobodnego rozwoju zawodowego i osobistego, bez względu na płeć, narodowość, orientację seksualną, religię lub przekonania polityczne. Miało to na celu osadzenie ustaleń dotyczących doświadczeń dyskryminacji w szerszym kontekście i zrozumienie kultury organizacyjnej Fundacji. Poniżej przedstawiono odpowiedzi na pytania zamknięte; odpowiedzi na pytania otwarte zostały poddane analizie wewnętrznej i stanowią punkt wyjścia do opracowania celów szczegółowych. W badaniu wzięło udział 46 Pracowników.

### 1. Płeć:



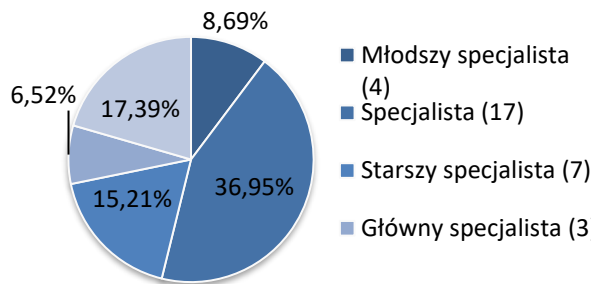
Wykres 2. Wyniki ankiety: Struktura płci osób zatrudnionych w Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości, dane z sierpnia 2023.

### 2. Wiek



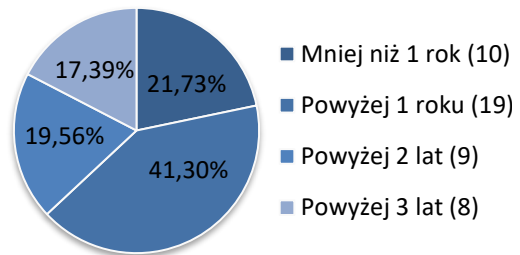
Wykres 3. Wyniki ankiety: Struktura wieku osób zatrudnionych w Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości, dane z sierpnia 2023.

### 3. Zajmowane stanowisko



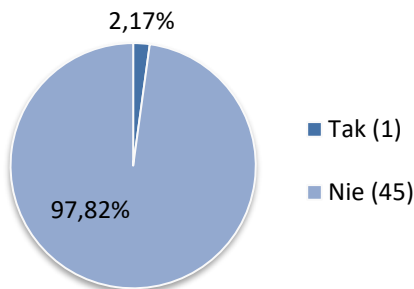
Wykres 4. Wyniki ankiety: Struktura zajmowanych stanowisk w Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości, dane z sierpnia 2023.

### 4. Staż pracy w FPPP



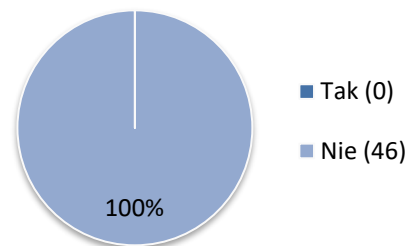
Wykres 5. Wyniki ankiety: Struktura stażu pracy w Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości, dane z sierpnia 2023.

### 5. Czy w trakcie zatrudnienia w Fundacji kiedykolwiek doświadczyłeś / doświadczyłeś dyskryminacji lub nierównego traktowania ze względu na płeć?



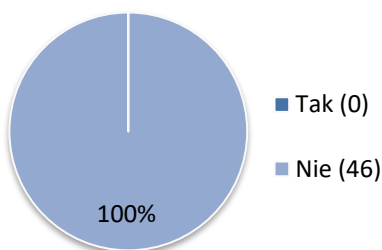
Wykres 6. Wyniki ankiety: Struktura doświadczenia dyskryminacji lub nierównego traktowania ze względu na płeć podczas zatrudnienia w Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości, dane z sierpnia 2023.

### 6. Czy w trakcie zatrudnienia w Fundacji kiedykolwiek doświadczyłeś / doświadczyłeś dyskryminacji lub nierównego traktowania ze względu na orientację seksualną?



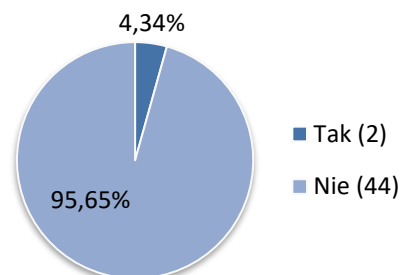
Wykres 7. Wyniki ankiety: Struktura doświadczenia dyskryminacji lub nierównego traktowania ze względu na orientację seksualną podczas zatrudnienia w Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości, dane z sierpnia 2023.

### 7. Czy w trakcie zatrudnienia w Fundacji kiedykolwiek doświadczyłeś / doświadczyłeś dyskryminacji lub nierównego traktowania ze względu na poglądy polityczne lub wyznanie?



Wykres 8. Wyniki ankiety: Struktura doświadczenia dyskryminacji lub nierównego traktowania ze względu na poglądy polityczne lub wyznanie.

### 8. Czy w trakcie zatrudnienia w Fundacji kiedykolwiek zaobserwowałeś / zaobserwowałeś przykłady dyskryminacji lub nierównego traktowania innych osób ze względu na płeć, orientację seksualną, poglądy polityczne lub wyznanie?

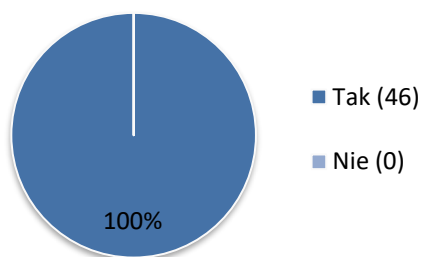


Wykres 9. Wyniki ankiety: Struktura zaobserwowania dyskryminacji lub nierównego traktowania ze względu na płeć, orientację seksualną, poglądy polityczne lub wyznanie.



poglądy polityczne lub wyznanie podczas zatrudnienia w Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości, dane z sierpnia 2023.

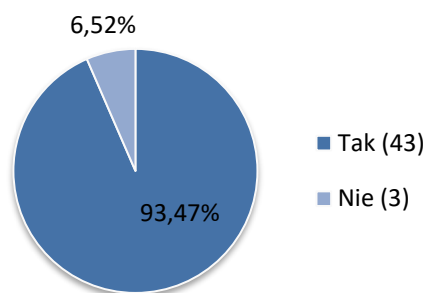
**9. Czy uważasz Fundację za miejsce pracy umożliwiające łączenie pracy z życiem rodzinnym, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi i innymi członkami rodzin?**



**Wykres 10.** Wyniki ankiety: Struktura postrzegania Fundacji jako miejsca pracy umożliwiającego łączenie pracy z życiem rodzinnym, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi i innymi członkami rodzin, dane z sierpnia 2023.

orientację seksualną, poglądy polityczne lub wyznanie podczas zatrudnienia w Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości, dane z sierpnia 2023.

**10. Czy Twoim zdaniem Fundacja zapewnia wszystkim Pracownikom równe możliwości swobodnego rozwoju zawodowego i osobistego, bez względu na płeć, narodowość, orientację seksualną, religię lub przekonania polityczne?**



**Wykres 11.** Wyniki ankiety: Struktura postrzegania Fundacji jako miejsca pracy zapewniającego wszystkim Pracownikom równe możliwości swobodnego rozwoju zawodowego i osobistego bez względu na płeć, narodowość, orientację seksualną, religię lub przekonania polityczne, dane z sierpnia 2023.

Analizując wyniki ankiet można zauważyć, że zdecydowana większość Pracowników Fundacji nigdy nie doświadczyła dyskryminacji lub nierównego traktowania ze względu na płeć (97,82% ankietowanych), orientację seksualną (100% ankietowanych), poglądy polityczne lub wyznanie (100% ankietowanych), a także nie zaobserwowali przykładów powyższych zjawisk dyskryminacyjnych lub nierównego traktowania w stosunku do innych Pracowników (95,65% ankietowanych).

Pracownicy uważają natomiast Fundację za miejsce pracy, które umożliwia łączenie pracy z życiem rodzinnym, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi i innymi członkami rodziny (100% ankietowanych). 6,52% ankietowanych zauważyło natomiast nierówności w swobodnym rozwoju zawodowym i osobistym w Fundacji, wskazując na niejasne kryteria rozwoju zawodowego i awansu wewnątrz organizacji, co stanowi wskazówkę do zrewidowania obecnych procedur związanych z rozwojem ścieżki zawodowej Pracowników.

W kwestii umożliwienia lepszego połączenia pracy z życiem rodzinnym, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi i innymi członkami rodzin, Pracownicy najczęściej wskazywali następujące czynniki: elastyczny czas pracy, godzinę dla rodziny, pracę zdalną oraz dodatkowe świadczenia (m.in. w postaci dofinansowań do żłobka, przedszkola, aktywności kulturalnych).

## CELE I DZIAŁANIA

Na podstawie wyzwań wynikających z przeprowadzonej diagnozy sformułowane zostały następujące cele zoperacjonalizowane poprzez określenie działań, wskaźników mierzących działania oraz jednostek odpowiedzialnych za ich realizację.

### CEL 1. Zwiększenie wśród Pracowników poziomu wiedzy w zakresie równości płci oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.

<b>Działanie 1.1.</b>	<b>Ustanowienie Zespołu ds. Równości Płci</b>
Opis:	Zespół odpowiedzialny za realizację i aktualizację Planu Równości Płci, gromadzenie danych i wyników badań na temat równości płci wewnątrz Fundacji, regularne badanie stanu równości wewnątrz Fundacji oraz stanu wiedzy na temat rozwiązań równościowych, publikację wyników badań i analiz na stronie internetowej Fundacji
Wskaźnik:	Ustanowienie Zespołu ds. Równości Płci Uchwałą Zarządu
Jednostka odpowiedzialna:	Zarząd Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości
Odbiorcy:	Pracownicy Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości
Termin realizacji:	do końca 2023 roku
<b>Działanie 1.2.</b>	<b>Szkolenia Pracowników</b>
Opis:	Cykliczne szkolenia (minimum 3) dla Pracowników Fundacji, mające na celu: <ul style="list-style-type: none"> <li>- podniesienie poziomu wiedzy w zakresie równości płci;</li> <li>- wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności;</li> <li>- zwiększenie wiedzy na temat dyskryminacji (w tym dyskryminującego języka), przemocy (w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami ze względu na płeć), molestowania i molestowania seksualnego;</li> <li>- zwiększenie umiejętności związanych z rozpoznawaniem powyższych zjawisk i reagowaniem na nie.</li> </ul>
Wskaźnik:	Wzrost wiedzy i świadomości mierzony wynikami cyklicznie prowadzonych badań ankietowych.
Jednostka odpowiedzialna:	Zespół ds. Równości Płci Dział Kadr
Odbiorcy:	Pracownicy Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości
Termin realizacji:	2023-2025 (cały okres obowiązywania dokumentu)
<b>Działanie 1.3.</b>	<b>Monitoring stanu przestrzegania kwestii równościowych</b>
Opis:	Stan przestrzegania kwestii równościowych monitorowany za pomocą dwóch badań ankietowych przeprowadzonych wśród Pracowników. Ankiety będą mieć charakter anonimowy oraz dodatkowo będą zawierać pytania odnośnie opinii i stanu zadowolenia z pracy.
Wskaźnik:	Przeprowadzone dwa badania ankietowe wskazujące na aktualny stan przestrzegania kwestii równościowych w Fundacji
Jednostka odpowiedzialna:	Zespół ds. Równości Płci Dział Kadr
Odbiorcy:	Pracownicy Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości
Termin realizacji:	Pierwsza ankieta: do 30.04.2024; druga ankieta: do 30.09.2025

<b>Działanie 1.4.</b>	<b>Upowszechnianie wiedzy na temat równości płci, różnorodności i przeciwdziałaniu dyskryminacji</b>
Opis:	Opracowanie przez Zespół ds. Równości Płci Informatora dotyczącego równości płci, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji, który przekazany zostanie wszystkim Pracownikom, a także włączenie go do pakietu dokumentów dla osób nowozatrudnionych. Informator zawierać będzie co najmniej: <ul style="list-style-type: none"> <li>- treści szkoleniowe z Działania 1.2.,</li> <li>- informację na temat procedury zgłaszania i rozpatrywania przejawów dyskryminacji i molestowania (w tym seksualnego);</li> <li>- opis środków i procedur antydyskryminacyjnych zapewnionych przez Fundację.</li> </ul>
Wskaźnik:	Otrzymanie Informatora przez 100% Pracowników Fundacji do końca pierwszej połowy 2024 roku
Jednostka odpowiedzialna:	Zespół ds. Równości Płci
Odbiorcy:	Pracownicy Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości
Termin realizacji:	2023-2025 (cały okres obowiązywania dokumentu)

<b>Działanie 1.5.</b>	<b>Włączenie wymiaru płci do treści badań i działań prowadzonych przez Fundację</b>
Opis:	Włączenie wymiaru płci do badań i działań (takich jak projekty, warsztaty, seminaria, ekspertyzy, etc.) stanowić będzie wartość dodaną pod względem doskonałości, kreatywności i możliwości, jak również rozwiązań praktycznych, stosowanych w życiu codziennym. Pomoże Pracownikom kwestionować normy i stereotypy dotyczące płci, przemyśleć standardy i modele referencyjne. Pomoże w dogłębnym zrozumieniu potrzeb, zachowań i postaw obu płci, a także zwiększy znaczenie społeczne wytworzonej wiedzy, technologii i innowacji. Przyczyni się również do wytwarzania towarów i usług lepiej dostosowanych do potrzeb wszystkich odbiorców.
Wskaźnik:	Zwiększona liczba badań i działań uwzględniających wymiar płci
Jednostka odpowiedzialna:	Zespół ds. Równości Płci Kadra kierownicza
Odbiorcy:	Pracownicy Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości Organizacje współpracujące z Fundacją Klienci Fundacji
Termin realizacji:	2023-2025 (cały okres obowiązywania dokumentu)

<b>Działanie 1.6.</b>	<b>Stworzenie mechanizmów przeciwdziałających wszelkim złym praktykom dyskryminacji</b>
Opis:	Opracowanie i wdrożenie następujących mechanizmów: <ul style="list-style-type: none"> <li>- przygotowanie kanałów do dokonywania zgłoszeń i opracowanie odpowiednich procedur (np. „skrzynka” na anonimowe zgłoszenia, które analizowane będą przez Zespół ds. Równości wraz z Kadrami kierowniczą);</li> <li>- prowadzenie rejestru zgłoszeń;</li> <li>- zapewnienie procedur i narzędzi ochrony sygnalistom.</li> </ul>
Wskaźnik:	Formalnie wprowadzone mechanizmy; zminimalizowane złe praktyki dyskryminacji.
Jednostka odpowiedzialna:	Zarząd Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości Zespół ds. Równości Płci Kadra kierownicza

Odbiorcy:	Pracownicy Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości
Termin realizacji:	2023-2025 (cały okres obowiązywania dokumentu)

Tabela 6. Działania wchodzące w skład celu szczegółowego nr 1.

## CEL 2. Wspomaganie rozwoju karier zawodowych kobiet i mężczyzn.

<b>Działanie 2.1.</b>	<b>Monitoring udziału kobiet i mężczyzn w projektach i działaniach Fundacji</b>
Opis:	Systematyczne monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych, projektach, warsztatach, seminariach, etc.
Wskaźnik:	Wyrównanie odsetka kobiet i mężczyzn w projektach i działaniach, zwiększenie udziału kobiet.
Jednostka odpowiedzialna:	Zespół ds. Równości Płci Kadra kierownicza
Odbiorcy:	Pracownicy Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości
Termin realizacji:	2023-2025 (cały okres obowiązywania dokumentu)

<b>Działanie 2.2.</b>	<b>Niwelowanie dysproporcji płci w podejmowanych przez Fundację aktywnościach</b>
Opis:	Wdrożenie działań zachęcających pracowników do aktywności w obszarach, w których występuje potrzeba niwelowania dysproporcji w obszarze płci; wsparcie kobiet w rozwijaniu kariery w obszarach, w których dominującą grupą są mężczyźni: neutralne zasady wyboru pracowników i przydzielania zadań, bez dyskryminacji ze względu na płeć; utworzenie klarownych zasad w tym zakresie i ich akceptacja przez kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych.
Wskaźnik:	Zalecenia w formie pisemnego dokumentu przesłane przez Zarząd Fundacji do kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych.
Jednostka odpowiedzialna:	Zarząd Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości
Odbiorcy:	Kadra kierownicza Pracownicy Fundacji
Termin realizacji:	31.12.2023

<b>Działanie 2.3.</b>	<b>Gromadzenie dobrych praktyk z zakresu wspierania rozwoju karier zawodowych</b>
Opis:	Gromadzenie informacji o dobrych praktykach wspierania rozwoju karier z zachowaniem równości płci stosowanych w innych organizacjach oraz promowanie ich wśród Pracowników Fundacji.
Wskaźnik:	Utworzenie „zaleceń dobrych praktyk”, które powinny zostać wdrożone w Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości.
Jednostka odpowiedzialna:	Zespół ds. Równości Płci
Odbiorcy:	Pracownicy Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości
Termin realizacji:	2023-2025 (cały okres obowiązywania dokumentu)

<b>Działanie 2.4.</b>	<b>Wdrożenie nowoczesnych koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi wspierających równowagę płci w awansach zawodowych</b>
Opis:	Opracowanie i formalne wdrożenie ścieżek kariery, modeli kompetencji, programów rozwoju pracownika, pracowniczej oceny okresowej

Wskaźnik:	Pisemny dokument przesłany przez Zarząd Fundacji do kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych.
Jednostka odpowiedzialna:	Zarząd Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości
Odbiorcy:	Kadra kierownicza Pracownicy Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości
Termin realizacji:	2023-2025 (cały okres obowiązywania dokumentu)

Tabela 7. Działania wchodzące w skład celu szczegółowego nr 2.

### CEL 3. Wsparcie w utrzymaniu równowagi w łączeniu życia zawodowego z życiem pozazawodowym, ze szczególnym uwzględnieniem życia prywatnego, opieki nad dziećmi i innymi członkami rodzin.

<b>Działanie 3.1.</b>	<b>Diagnozowanie potrzeb i wsparcie Pracowników</b>
Opis:	Cykliczne diagnozowanie potrzeb Pracowników Fundacji oraz ich wsparcie co najmniej w zakresie: <ul style="list-style-type: none"> <li>- organizacji czasu pracy osób, które są opiekunami dzieci i innych członków rodzin;</li> <li>- organizacji czasu pracy osób wracających po urloпах rodzicielskich i wychowawczych.</li> </ul>
Wskaźnik:	Przeprowadzone dwa badania ankietowe diagnozujące potrzeby Pracowników Fundacji.
Jednostka odpowiedzialna:	Zespół ds. Równości Płci Dział Kadr
Odbiorcy:	Pracownicy Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości
Termin realizacji:	Pierwsza ankietka: do 30.04.2024; druga ankietka: do 30.09.2025

<b>Działanie 3.2.</b>	<b>Wdrożenie regulaminu pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy</b>
Opis:	Opracowanie regulaminu pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy, który uwzględnia potrzeby każdego Pracownika, uwzględnia kwestie równościowe wszystkich Pracowników i klarownie opisuje procedurę. Regulamin musi zawierać co najmniej opis następujących aspektów: <ul style="list-style-type: none"> <li>- elastyczny, ruchomy czas pracy, indywidualnie ustalany dla Pracowników;</li> <li>- zadaniowy system pracy;</li> <li>- czasowe wykonywanie zadań w domu, w tym telepraca;</li> <li>- możliwość wykonywania części pracy w domu zamiast w biurze.</li> </ul>
Wskaźnik:	Pisemny dokument przesłany przez Zarząd Fundacji do Pracowników Fundacji.
Jednostka odpowiedzialna:	Zarząd Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości Dział Kadr
Odbiorcy:	Pracownicy Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości
Termin realizacji:	31.12.2023

<b>Działanie 3.3.</b>	<b>Rozwój infrastruktury świadczeń pracowniczych</b>
Opis:	Analiza obecnych świadczeń pracowniczych i ich rozwój dążący do oferowania: <ul style="list-style-type: none"> <li>- finansowania prywatnej opieki medycznej dla pracowników, zaś dla ich rodzin opieka świadczona po atrakcyjnych cenach;</li> <li>- ubezpieczeń grupowych (całkowicie finansowanych lub dofinansowanych przez Fundację);</li> </ul>

	- atrakcyjnych, nisko oprocentowanych pożyczek dla Pracowników; - dofinansowania do wypoczynku urlopowego; - spotkań integracyjnych dla Pracowników i ich rodzin.
Wskaźnik:	Wzrost oferty świadczeń pracowniczych i liczby Pracowników z nich korzystających.
Jednostka odpowiedzialna:	Zarząd Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości Dział Kadr
Odbiorcy:	Pracownicy Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości
Termin realizacji:	2023-2025 (cały okres obowiązywania dokumentu)

<b>Działanie 3.4.</b>	<b>Utworzenie forum wymiany informacji</b>
Opis:	Utworzenie forum przy wykorzystaniu środków informatycznych Fundacji, dającego możliwość dzielenia się m.in. doświadczeniami w zakresie opieki nad dziećmi i innymi członkami rodziny, rozwojem zawodowym, informacjami ułatwiającymi wykonywanie codziennych obowiązków, upowszechniania informacji na temat świadczeń pracowniczych, etc.
Wskaźnik:	Założone forum wymiany informacji oraz użytkowanie go przez co najmniej połowę Pracowników.
Jednostka odpowiedzialna:	Dział IT Zespół ds. Równości Płci
Odbiorcy:	Pracownicy Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości
Termin realizacji:	31.12.2024

Tabela 8. Działania wchodzące w skład celu szczegółowego nr 3.

#### **CEL 4. Zwiększenie zrównoważonej reprezentacji płci w kadrze zarządzającej i w zespołach eksperckich.**

<b>Działanie 4.1.</b>	<b>Zniwelowanie dysproporcji płci w kadrze zarządzającej i procesie decyzyjnym</b>
Opis:	Opracowanie mechanizmów rozwoju w celu osiągnięcia poziomu kompetencji do zajmowania kluczowych stanowisk z uwzględnieniem równowagi płci. Zachęcanie kobiet do ubiegania się o stanowiska kierownicze.
Wskaźnik:	Wyrównanie reprezentacji kobiet i mężczyzn w kadrze zarządzającej i procesach decyzyjnych
Jednostka odpowiedzialna:	Zarząd Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości Dział Kadr
Odbiorcy:	Pracownicy Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości Kandydaci do pracy w Fundacji
Termin realizacji:	Połowa 2024 roku

<b>Działanie 4.2.</b>	<b>Zniwelowanie dysproporcji płci w zespołach eksperckich</b>
Opis:	Działania zachęcające i motywujące kobiety do współpracy eksperckiej z Fundacją
Wskaźnik:	Wyrównanie reprezentacji kobiet i mężczyzn w zespołach eksperckich
Jednostka odpowiedzialna:	Zespół ds. Równości Płci Koordynator zespołu ekspertów Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości
Odbiorcy:	Potencjalni eksperci dziedzinowi
Termin realizacji:	2023-2025 (cały okres obowiązywania dokumentu)

Tabela 9. Działania wchodzące w skład celu szczegółowego nr 4.

## CEL 5. Zwiększenie równowagi płci w rekrutacji Pracowników.

<b>Działanie 5.1.</b>	<b>Opracowanie standardów i wytycznych dotyczących równowagi pod względem płci w zatrudnianiu Pracowników</b>
Opis:	Opracowanie i formalne wdrożenie standardów i wytycznych mających na celu zapewnienie równowagi płci i niedyskryminacji w zakresie zatrudnienia pracowników. Formułowanie ogłoszeń rekrutacyjnych w sposób transparentny, zawierający czytelne kryteria i wytyczne ewaluacji dorobku oraz jawność procedury rekrutacyjnej. W przypadku, gdy kandydaci różnych płci posiadają takie same kwalifikacje preferowany będzie wybór osoby z niedoreprezentowanej płci.
Wskaźnik:	Transparentna procedura rekrutacyjna, zwiększenie równowagi płci w zatrudnianiu Pracowników
Jednostka odpowiedzialna:	Zarząd Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości Dział Kadr Kadra kierownicza
Odbiorcy:	Kandydaci do pracy w Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości
Termin realizacji:	2023-2025 (cały okres obowiązywania dokumentu)
<b>Działanie 5.2.</b>	<b>Zwiększenie świadomości kadry kierowniczej w zakresie równowagi płci w strukturze zatrudnienia</b>
Opis:	Prowadzenie cyklicznych analiz i sporządzanie na ich podstawie raportów w obszarze zasobów ludzkich na poziomie zarządzania komórkami organizacyjnymi. Rekomendacje dotyczące płci niedoreprezentowanych.
Wskaźnik:	Zrównoważenie struktury płci w strukturze zatrudnienia.
Jednostka odpowiedzialna:	Dział Kadr
Odbiorcy:	Kadra kierownicza
Termin realizacji:	2023-2025 (cały okres obowiązywania dokumentu)
<b>Działanie 5.3.</b>	<b>Zniwelowanie dysproporcji w zakresie wynagradzania osób na tych samych stanowiskach lub wykonujących te same obowiązki</b>
Opis:	Prowadzenie monitoringu poziomu wynagrodzeń w podziale na płeć Pracowników, wdrożenie praktyki równego wynagradzania Pracowników bez względu na płeć.
Wskaźnik:	Coroczny raport (do końca każdego roku kalendarzowego) na temat luki płacowej pomiędzy kobietami i mężczyznami zajmującymi te same stanowiska lub wykonującymi te same obowiązki. Zniwelowanie luki poprzez równe wynagradzanie za tę samą pracę.
Jednostka odpowiedzialna:	Zarząd Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości
Odbiorcy:	Dział Kadr Kadra kierownicza
Termin realizacji:	2023-2025 (cały okres obowiązywania dokumentu)

Tabela 10. Działania wchodzące w skład celu szczegółowego nr 5.

## ODPOWIEDZIALNOŚĆ I ZASOBY

Realizacja Planu Równości Płci w Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości należy do obowiązków kadry zarządzającej, której zadaniem jest jego wdrożenie i monitorowanie. Wyznaczony przez Zarząd Fundacji Zespół 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 Zespół ds. Równości Płci 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.

Ponadto Zespół 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 (w tym badawczych), ze szczególnym uwzględnieniem zespołów projektowych i kierujących nimi kierowników projektu. Kadra Fundacji będzie podstawowym punktem odniesienia przy ocenie postępów w zakresie zapewniania równości płci, szczególnie w takim wymiarze organizacyjnym, jak koordynacja i zarządzanie projektami, zaangażowanie Pracowników w działania Fundacji, czy 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.

W celu monitorowania Planu Równości Płci systematycznie oceniana będzie:

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

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



**Ankieta w związku z opracowaniem Planu Równości Płci w Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości**

Zapraszamy do udziału w anonimowym badaniu osobistych doświadczeń i postrzegania problemu równego traktowania w FPPP ze względu na płeć. Wyniki ankiety posłużą do opracowania Planu Równości Płci (Gender Equality Plan - GEP) w Fundacji, wymaganego w szczególności w związku z udziałem w projektach europejskich.

Badanie stanowi element budowania przyjaznego, wolnego od dyskryminacji i uprzedzeń środowiska pracy w Fundacji. Wyniki badania posłużą jakościowej analizie sytuacji obecnej, jako podstawy opracowania i wdrożenia Planu Równości Płci dla Fundacji.

Ankieta jest anonimowa.

Płeć	Wybór: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kobieta</li> <li>▪ Mężczyzna</li> <li>▪ Inna / Nie chcę określać</li> </ul>
Wiek	Wybór: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 20-29 lat</li> <li>▪ 30-39 lat</li> <li>▪ 40-49 lat</li> <li>▪ 50-59 lat</li> <li>▪ Ponad 60 lat</li> </ul>
Zajmowane stanowisko	Wybór: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Młodszy specjalista</li> <li>▪ Specjalista</li> <li>▪ Starszy specjalista</li> <li>▪ Główny specjalista</li> <li>▪ Dyrektor / zastępca dyrektora</li> <li>▪ Członek zarządu</li> <li>▪ Inne [jakie?]</li> </ul>
Staż pracy w FPPP	Wybór: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Powyżej 3 lat</li> <li>▪ Powyżej 2 lat</li> <li>▪ Powyżej 1 roku</li> <li>▪ Mniej niż 1 rok</li> </ul>
Czy w trakcie zatrudnienia w Fundacji kiedykolwiek doświadczyłeś / doświadczyłaś dyskryminacji lub nierównego traktowania ze względu na płeć?	Wybór: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tak</li> <li>▪ Nie</li> </ul> <p>Jeśli tak, na czym polegała dyskryminacja lub nierówne traktowanie?</p> <p>Pole odpowiedzi:</p>
Czy w trakcie zatrudnienia w Fundacji kiedykolwiek doświadczyłeś / doświadczyłaś	Wybór: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tak</li> <li>▪ Nie</li> </ul>

dyskryminacji lub nierównego traktowania ze względu na orientację seksualną?	<p>Jeśli tak, na czym polegała dyskryminacja lub nierówne traktowanie?</p> <p>Pole odpowiedzi:</p>
Czy w trakcie zatrudnienia w Fundacji kiedykolwiek doświadczyłaś / doświadczyłeś dyskryminacji lub nierównego traktowania ze względu na poglądy polityczne lub wyznanie?	<p>Wybór:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tak</li> <li>▪ Nie</li> </ul> <p>Jeśli tak, na czym polegała dyskryminacja lub nierówne traktowanie?</p> <p>Pole odpowiedzi:</p>
Czy w trakcie zatrudnienia w Fundacji kiedykolwiek zaobserwowałaś / zaobserwowałeś przykłady dyskryminacji lub nierównego traktowania innych osób ze względu na płeć, orientację seksualną, poglądy polityczne lub wyznanie?	<p>Wybór:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tak</li> <li>▪ Nie</li> </ul> <p>Jeśli tak, na czym polegała dyskryminacja lub nierówne traktowanie?</p> <p>Pole odpowiedzi:</p>
Czy uważasz Fundację za miejsce pracy umożliwiające łączenie pracy z życiem rodzinnym, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi i innymi członkami rodzin.	<p>Wybór:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tak</li> <li>▪ Nie</li> </ul> <p>Jeśli nie, wskaż jakie praktyki w organizacji uniemożliwiają łączenie pracy z życiem rodzinnym, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi i innymi członkami rodzin.</p> <p>Pole odpowiedzi:</p>
Co Twoim zdaniem mogłoby pozytywnie wpłynąć na umożliwienie lepszego łączenia pracy z życiem rodzinnym, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi i innymi członkami rodzin.	<p>Pole odpowiedzi: [nieobowiązkowe]</p>
Czy Twoim zdaniem Fundacja zapewnia wszystkim Pracownikom równe możliwości swobodnego rozwoju zawodowego i osobistego, bez względu na płeć, narodowość, orientację seksualną, religię lub przekonania polityczne.	<p>Wybór:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tak</li> <li>▪ Nie</li> </ul> <p>Jeśli nie, prosimy o komentarz.</p> <p>Pole odpowiedzi:</p>