

Plan Równości Płci dla EPRD - Biura Polityki Gospodarczej i Rozwoju Regionalnego Sp. z o. o. z siedzibą w Kielcach

[2023-2026]

WSTĘP

EPRD Biuro Polityki Gospodarczej i Rozwoju Regionalnego Sp. z o. o. z siedzibą w Kielcach, zwane dalej EPRD zostało założone w 2002 roku. Od ponad 25 lat wykorzystujemy branżową wiedzę ponad 10 000 ekspertów, którzy pracują z nami na pięciu kontynentach, świadcząc usługi doradcze i szkoleniowe zarówno dla sektora publicznego, międzynarodowych korporacji, firm z sektora MŚP oraz organizacji pozarządowych.

„Plan Równości Płci dla EPRD - Biura Polityki Gospodarczej i Rozwoju Regionalnego Sp. z o. o. z siedzibą w Kielcach Gender Equality Plan (GEP)” – został stworzony na lata 2023 –2025 dla całej społeczności naszej Organizacji. Plan ten ma na celu dążenie do zwiększenia świadomości wśród naszych pracowników w zakresie równości płci, niedyskryminacji ze względu na płeć, czy orientację seksualną wyeliminowania, wszelkich przejawów dyskryminacji.

Plan Równości Płci dla EPRD oparty został na:

- Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 r. ustanawiającym program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania obowiązujące w tym programie oraz uchylające rozporządzenia (UE) nr 1290/2013 i (UE) nr 1291/2013,
- Dyrektywie 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,
- Ustawie z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy Dz.U.2023.1465 tj. z dnia 2023.07.31.

Realizując GEP EPRD będzie w szczególności dążyło osiągnięcia następujących celów:

- 1) zwiększanie wśród pracowników, a szczególnie kadry kierowniczej uwagi i świadomości na temat równości płci,
- 2) wsparcie w łączeniu życia zawodowego i rodzinnego, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi,
- 3) zwiększenie świadomości pracowników EPRD na temat przemocy uwarunkowanej płcią oraz ochrony i wspierania jej ofiar.

Plan Równości Płci dla EPRD powstał na podstawie analiz i konsultacji przeprowadzonych w naszej Organizacji. Plan oparty został na celach, które będą realizowane przez wskazane w nim działania.

DANE PODSTAWOWE

Punktem wyjścia do stworzenia Planu Równości Płci była analiza osób zatrudnionych według płci.

W EPRD zatrudnionych jest 27 osób. Większość zatrudnionych w naszej Organizacji to kobiety: 16, zatrudnionych mężczyzn jest 11 (stan na wrzesień 2023r.).

Zdecydowana większość pracowników (97%) ma wyższe wykształcenie. Wszyscy pracownicy są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę.

Ze względu na profil działalności EPRD t.j. świadczenie usług, realizowanych przez zespoły specjalistów posiadających wieloletnie doświadczenie w realizacji projektów krajowych i międzynarodowych, jedynym kryterium wyboru pracowników są kwalifikacje.

Przedstawiciele obu płci są traktowani równorzędnie zarówno w trakcie rekrutacji, jak i w trakcie trwania zatrudnieni, w tym mają równy dostęp do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. W trakcie rekrutacji nie preferuje się określonej płci. Ogłoszenia o rekrutacji formułowane są neutralnym językiem. Pod uwagę brane są kwalifikacje zawodowe, doświadczenie, nie stosuje się żadnych kryteriów dotyczących płci, czy orientacji seksualnej.

W EPRD obowiązuje regulamin wynagradzania, który zawiera zasady przyznawania wynagrodzeń ze względu na stanowisko i kwalifikacje. Dzięki temu realizowana jest zasada równej płacy za tę samą pracę oraz zasada równej płacy za pracę równej wartości.

CELE I SPOSOBY ICH REALIZACJI

CEL 1: Zwiększanie wśród pracowników, a szczególnie kadry kierowniczej świadomości na temat równości płci, poprzez poszerzenie zakresu organizowanych szkoleń o tę tematykę.

EPRD prowadzi regularnie szkolenia dla pracowników. Dostępność do szkoleń jest taka sama dla kobiet i mężczyzn. Z uwagi na charakter pracy w EPRD, tj. praca w międzynarodowym środowisku kluczową rolę wśród kompetencji pracowników odgrywa znajomość języków obcych i doskonalenia umiejętności w tym zakresie. Pracodawca zapewnia regularny dostęp do kursów językowych. Z kursów tych korzystają zarówno kobiety jak i mężczyźni. Regularnie odbywają się też szkolenia z innych dziedzin, do których dostęp mają wszyscy pracownicy bez względu na płeć.

Poniższa Tabela przedstawia udział pracowników w szkoleniach z uwzględnieniem płci:

Rodzaj szkolenia	Rok	Liczba mężczyzn, uczestniczących w szkoleniu	Liczba kobiet, które uczestniczących w szkoleniu	Liczba godzin szkoleniowych
Kursy językowe	2021	2	4	30
Pierwsza pomoc przedmedyczna XII 2021	2021	14	17	6
Wizytówka firmy - warsztat XII 2021	2021	14	17	2
Matryca logiczna dla DKR - IX 2022	2022	5	7	10
Kursy językowe	2022	3	17	30
Zarządzanie sobą w czasie XII 2022	2022	14	13	4

Rodzaj szkolenia	Rok	Liczba mężczyzn, uczestniczących w szkoleniu	Liczba kobiet, które uczestniczących w szkoleniu	Liczba godzin szkoleniowych
Profilaktyka onkologiczna X 2022	2022	14	13	2
Kreatywne rozwiązywanie problemów IX 2022	2022	14	13	4
Komunikacja i wizerunek	2022	14	16	2
Procedury przetargowe w projektach międzynarodowych V 2023	2023	11	15	2
Pierwsza pomoc - I 2023	2023	12	13	3
Kursy językowe	2023	3	6	30

Sposób realizacja celu:

Zamierzamy kontynuować prowadzenie szkoleń dla pracowników zarówno merytorycznych, podnoszących kwalifikacje personelu, jak i z zakresu umiejętności miękkich. Planujemy jednocześnie poszerzyć tematykę szkoleń o kwestie związane z równością płci, zapobieganiem dyskryminacji ze względu na płeć, orientację seksualną, czy pochodzenie etniczne.

CEL 2: Wsparcie w łączeniu życia zawodowego i rodzinnego, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi.

Mając na uwadze potrzebę wsparcia pracowników w łączeniu życia zawodowego i rodzinnego, ze szczególnym uwzględnieniem opieki nad dziećmi w EPRD pracownicy mają możliwość wykonywania pracy zdalnie i z tej możliwości korzystają.

Pracownik wykonujący pracę zdalnie jest zobowiązany do utrzymywania stałego kontaktu z bezpośrednim przełożonym i przekazywania wyników swojej pracy. Poprzez możliwość wykonywania pracy w sposób zdalny, czas pracy poszczególnych pracowników jest bardziej elastyczny, co jest szczególnie istotne, np. dla pracowników, którzy są rodzicami, bądź sprawują opiekę nad innymi członkami rodziny.

W EPRD elastycznie udzielane są zgody na wyjścia prywatne i możliwość ich odpracowania w późniejszym terminie.

Ponadto organizowane są wydarzenia integracyjne, w tym wydarzenia, w których uczestniczyć mogą także rodziny pracowników EPRD.

W EPRD przestrzega się przepisów prawa, dotyczących ochrony kobiet w ciąży i rodzicielstwa, a także równouprawnienia kobiet i mężczyzn.

Kobiety zatrudnione w EPRD korzystają z przysługujących im urlopów macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych, mają zapewnioną możliwość powrotu do pracy na dotychczasowe stanowisko.

Z uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy związanych z rodzicielstwem mogą korzystać również mężczyźni. Z przeprowadzonej analizy za lata 21-23 wynika, że z uprawnień tych korzystały jedynie kobiety.

Sposób realizacji celu:

W celu zwiększenia wsparcia w łączeniu życia zawodowego i rodzinnego, EPRD zamierza wdrożyć następujące działania:

- 1) diagnozowanie potrzeb osób wracających do pracy po urlopach rodzicielskich i wychowawczych,
- 2) diagnozowanie potrzeb pracowników, którzy są opiekunami dzieci, bądź osób niepełnosprawnych.

CEL 3: Zwiększenie świadomości pracowników EPRD na temat przemocy uwarunkowanej płcią oraz ochrony i wspierania jej ofiar.

W EPRD nie odnotowano żadnej skargi, dotyczącej przypadków mobbingu, bądź molestowania seksualnego. Jednakże w celu poszerzenia świadomości pracowników w tym zakresie będą prowadzone szkolenia, dotyczące zachowań przemocowych i dyskryminacyjnych, w tym mobbingu i molestowania seksualnego.

Sposób realizacji celu

W EPRD jest powołany Przedstawiciel Załogi. Zakres jego kompetencji zostanie poszerzony o kwestie równości płci, w tym:

- 1) organizację szkoleń, dotyczących niedyskryminacji ze względu na płeć,
- 2) propagowanie polityki antydyskryminacyjnej,
- 3) gromadzenie danych dotyczących zagadnień związanych z równością płci w EPRD,
- 4) ułatwienie pracownikom dostępu do materiałów informacyjnych i aktualnych przepisów prawa, dotyczących równości płci.

Poszerzenie kompetencji Przedstawiciela Załogi o zagadnienia związane z równością płci ma na celu umożliwienie weryfikacji założonych celów, dotyczących zwiększenia świadomości Załogi na temat wszelkich przejawów dyskryminacji.

Zaplanowano także przeprowadzenie szkoleń, zwiększających wiedzę na temat zjawisk dyskryminacji, przemocy, w tym przemocy ze względu na płeć, molestowania seksualnego oraz wsparcia ofiar przemocy, a także przeprowadzenie szkolenia z efektywnej komunikacji nastawionej na język wrażliwy na płeć.

PODSUMOWANIE

Równość i różnorodność są wartościami, które sprzyjają rozwojowi każdej społeczności i organizacji. Załoga EPRD, realizująca projekty o charakterze międzynarodowym składa się z osób tolerancyjnych i otwartych na różnorodność. Mając jednak na celu dalszy rozwój, chęć poszerzenie horyzontów i eliminację jakichkolwiek przejawów dyskryminacji wprowadzamy narzędzie mające na celu zwiększenie świadomości w zakresie równości płci oraz uwrażliwienie na wszelkie przejawy dyskryminacji.