

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA KRAKOWSKIEGO PARKU TECHNOLOGICZNEGO

Na lata 2022-2025

Opracował Zespół ds. Równości Płci
Krakowskiego Parku Technologicznego sp. z o.o.

Ekspertka merytoryczna
dr Agata Anacik-Kryza

Spis treści

Wstęp.....	2
Diagnoza organizacji - Krakowskiego Parku Technologicznego.....	2
Etapy przygotowania Planu Równości Płci	3
Metodologia diagnozy	4
Uwarunkowania prawne.....	5
Analiza danych zastanych KPT	10
Analiza dokumentów strategicznych i prawnych KPT	10
Analiza struktury zatrudnienia w KPT	14
Badania ilościowe – ankietowe wśród pracowników i pracowniczek KPT	16
Cele, działania, wskaźniki i zasoby – warsztat strategiczny	33

Wstęp

Krakowski Park Technologiczny sp. z o.o. jest pracodawcą wspierającym różnorodność pracowników i pracowniczek, angażującym się w działania na rzecz równości płci i przeciwdziałanie dyskryminacji. Przedstawiony poniżej Plan Równości Płci (Gender Equality Plan) zawiera kluczowe do realizacji w okresie 2022-2025 cele w zakresie wyrównywania szans między pracownikami i pracowniczkami, motywowania pracowników i pracowniczek do rozwoju kariery zawodowej, ułatwiania godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym czy efektywnego zarządzania różnorodnymi zespołami pracowniczymi. Działania, które zostały sprecyzowane w ostatniej części Planu Równości Płci, w jeszcze większym stopniu przyczynią się do zbudowania inkluzywnej, bezpiecznej dla różnorodności i odmienności organizacji jaką jest Krakowski Park Technologiczny.

Diagnoza organizacji - Krakowskiego Parku Technologicznego

Przeprowadzenie diagnozy na potrzeby przygotowania Planu Równości Płci (Gender Equality Plan) powinno obejmować analizę aktualnej sytuacji w zakresie równości w organizacji między kobietami i mężczyznami, w pięciu kluczowych obszarach:

- równowagi między życiem rodzinnym i zawodowym, obejmującej diagnozę kultury organizacyjnej w tym aspekcie,
- równowagi płci wśród kadry zarządzającej organizacją i w gronach decyzyjnych,
- równowagi płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery,
- włączenia kwestii płci do badań, projektów innowacyjnych i treści dydaktycznych,
- przeciwdziałania przemocy płciowej, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu.

Plan Równości Płci jest dokumentem obowiązkowym dla instytucji publicznych (m.in. jednostek sektora publicznego, ośrodków badawczych czy uczelni wyższych), które ubiegają się o granty finansowe w ramach Programu Ramowego Horyzont Europa. Dokument ten obliguje jednostki badawcze i prowadzące projekty innowacyjne do diagnozy swojej organizacji pod kątem zasady równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć ale również ze względu na inne, kluczowe kryteria (m.in. wiek, etniczność, niepełnosprawność) - stąd tak ważna dla tej perspektywy jest intersekcyjność oraz pogłębiona analiza współwystępowania innych wymiarów zachowań

dyskryminujących (tzw. dyskryminacji krzyżowej). Plan Równości Płci, zarówno w obszarze diagnozy jak i działań strategicznych (wyznaczania celów, działań, wskaźników i zasobów), jest dokumentem, w którego tworzenie zaangażowana powinna być cała organizacja – zarówno pracownicy jak i pracowniczki na kierowniczych jak i na wykonawczych stanowiskach pracy. Kluczowa jest tutaj zatem zasada partycypacji pracowniczej jak również transparentności, która przejawia się także w konieczności upublicznienia Planu Równości Płci i efektów realizowanych w ramach Planu działań.

Etapy przygotowania Planu Równości Płci

Prace nad przygotowaniem Planu Równości Płci dla Krakowskiego Parku Technologicznego sp. z o.o. składały się z następujących etapów:

1. Powołanie z dniem 18 kwietnia 2022 roku zespołu ds. Równości Płci w składzie:
 - Marcin Nalepa - dyrektor biura zarządu,
 - Justyna Czyszek - wicedyrektor działu obsługi inwestora,
 - Marzena Piechota-Łępa - biuro zarządu,
 - Joanna Prusak-Cieślik - biuro zarządu,
 - Jarosław Komorniczak - dział obsługi inwestora,
 - Marek Martynowicz - dział obsługi inwestora,
 - Łukasz Leszczyński - dział parku,
 - Katarzyna Sarot – dział administracji i infrastruktury.
2. Przygotowanie harmonogramu realizacji Planu Równości Płci w Krakowskim Parku Technologicznym i rozpoczęcie prac zespołu.
3. Przeprowadzenie diagnozy sytuacji obejmującej:
 - Analizę dokumentów prawnych krajowych i europejskich;
 - Analizę dokumentów wewnętrznych Krakowskiego Parku Technologicznego tj. m.in. strategii organizacji, schematu organizacyjnego KPT, regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania, regulaminu rekrutacji, regulaminu uczestniczenia w szkoleniach);
 - Przygotowanie i realizację badania ilościowego, ankietowego wśród pracowników i pracowniczek KPT, opracowanie wyników i rekomendacji.

4. Przygotowanie i realizacja warsztatu strategicznego mającego za zadanie określenie celów oraz działań a także przyjęcia wskaźników realizacji założeń Planu, określenie koniecznych zasobów do ich realizacji.
5. Wdrożenie zaplanowanych działań do 2025 roku wraz z bieżącym monitoringiem i ewaluacją stanu ich realizacji.

Metodologia diagnozy

Diagnoza organizacji - Krakowskiego Parku Technologicznego - obejmowała kilka etapów. W ramach pierwszego zostały przeprowadzone dwa pogłębione wywiady eksperckie mające na celu przybliżenie i doprecyzowanie działalności organizacji w kluczowych dla Planu Równości Płci obszarach. Przewodnik do wywiadów eksperckich obejmował takie zagadnienia, jak:

- Informacja o strukturze organizacji - główne obszary działalności KPT, działania badawcze i projekty innowacyjne, struktura organizacji (działy, zespoły, stanowiska pracy), struktura zatrudnienia (w tym struktura płci i wieku pracowników i pracowniczek) oraz stanowiska pracy, zatrudnianie osób z niepełnosprawnością;
- Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym - podejmowane działania promujące pogodzenie życia zawodowego z osobistym (m.in. elastyczny grafik pracy, możliwość pracy zdalnej, zmienne godziny pracy, bezproblemowy urlop czy urlop na żądanie, udogodnienia dla rodzin z dziećmi np. dofinansowane miejsca w przedszkolu, benefity w postaci kart sportowych, pakietu medycznego etc.), badanie satysfakcji z warunków pracy;
- Rekrutacja i rozwój kariery zawodowej - proces rekrutacji na nowe stanowiska pracy, ścieżka awansu dla pracowników i pracowniczek KPT, system podnoszenia kwalifikacji zawodowych i kompetencji (dostęp do szkoleń, studiów podyplomowych dla pracowników i pracowniczek KPT), analiza potrzeb rozwojowych pracowników i pracowniczek;
- Perspektywa płci w badaniach i projektach innowacyjnych - włączenie i uwzględnianie perspektywy płci (m.in. danych z podziałem na płeć) w działaniach badawczych i rozwojowych, uwzględnianie płci w formułowaniu zespołów, kolegiów, rad o charakterze eksperckim;
- Przemoc ze względu na płeć, dyskryminacja oraz język komunikacji wrażliwy na płeć - ścieżka postępowania w organizacji w przypadku zgłoszenia zjawiska dyskryminacji, mobbingu, przemocy psychicznej, realizacja działań uświadamiających mechanizmy dyskryminacji, stereotypów i uprzedzeń - szkolenia, materiały informacyjne, język wrażliwy na płeć (język komunikacji mailowej, nazewnictwo stanowisk pracy etc.).

Do większości udzielonych odpowiedzi dołączone zostały również dane zastane i dokumenty wewnętrzne organizacji.

W drugim kroku została przeprowadzona pogłębiona analiza danych zastanych (desk research) obejmująca analizę dokumentów i procedur organizacyjnych pod kątem równości płci. Wyniki analizy danych zastanych posłużyły do przygotowania narzędzia badawczego - kwestionariusza ankiety online (CAWI). Następnie zostało przeprowadzone badanie ilościowe wśród pracowników i pracowniczek KPT. Wyniki badania ilościowego posłużyły pomocniczo do sformułowania kluczowych celów Planu Równości Płci a także uszczegółowienia działań, wskaźników i zasobów, które są konieczne do ich realizacji.

Uwarunkowania prawne

Zasada równości płci i niedyskryminacji została zapisana w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 roku. Art. 33 Konstytucji RP stanowi, że „kobieta i mężczyzna mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym”¹. W szczególności dokument podkreśla równe prawo do edukacji i zatrudnienia oraz do otrzymywania równego wynagrodzenia bez względu na płeć za wykonywanie pracy o podobnym zakresie obowiązków, przez osoby o podobny kompetencjach². W Kodeksie Pracy z 1974 roku w art. 11 sformułowana została zasada równego traktowania pracowników mówiąca o tym, że „pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu”³. W tym samym art. 11 Kodeksu Pracy został zapisany zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność czy orientację seksualną⁴. Szczegółowo uzupełnia to art. 18 Kodeksu pracy wskazując na zakaz dyskryminacji dotyczącej warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkoleń i podnoszenia kwalifikacji przez pracowników. Kodeks Pracy wprowadza dodatkowo rozróżnienie na dyskryminację bezpośrednią oraz pośrednią. Tą pierwszą formę dyskryminacji definiuje jako nierówne traktowanie pracownika ze względu na wyżej wymienioną płeć, wiek, niepełnosprawność i inne przesłanki wskazane w art. 18 w stosunku do innego pracownika w analogicznej sytuacji⁵. Tą drugą formę dyskryminacji natomiast

¹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, art. 33, ust. 1, <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/konstytucja-rzeczypospolitej-polskiej-16798613/art-33>, 18.05.2022.

² <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/konstytucja-rzeczypospolitej-polskiej-16798613/art-33>, 18.05.2022.

³ Kodeks Pracy, art. 11, <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/kodeks-pracy-16789274/art-11-2>, 18.05.2022.

⁴ Tamże, 18.05.2022.

⁵ Tamże, 18.05.2022.

rozumie jako sytuacje, w których istnieją przepisy prawa, regulacje wewnętrzne organizacji czy też kryteria prowadzącego do nierównego traktowania osób ze względu na wyżej wymienione przesłanki (tj. m.in. płeć, wiek, niepełnosprawność, wyznawana religia, orientacja seksualna i inne)⁶. Kodeks Pracy wśród przejawów dyskryminacji wymienia m.in. molestowanie rozumiane jako „naruszanie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery”⁷. Wskazuje również na dyskryminację ze względu na płeć, którą jest każde niewłaściwe zachowanie o podłożu seksualnym, odnoszące się do płci pracownika nazywając je molestowaniem seksualnym⁸. Kodeks pracy reguluje również sytuacje naruszenia zasady równego traktowania pracowników wskazując m.in. na niekorzystne warunki zatrudnienia, w tym nierówne wynagrodzenie lub pominięcie przy awansowaniu pracownika bez obiektywnych, merytorycznych powodów⁹. Art. 18 ust. 1 Kodeksu Pracy określa szczegółowo kwestię wynagrodzenia stanowiąc, że „pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości”¹⁰. Zarazem uściśla rozumienie terminu „praca o jednakowej wartości” jako praca, której wykonanie wymaga porównywalnych kwalifikacji zawodowych oraz porównywalnego zakresu odpowiedzialności.

Kluczowe regulacje w zakresie równości płci na terenie Unii Europejskiej to m.in. Dyrektywa Rady 92/85/EWG z 1992 roku oraz Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 2006 roku. Pierwsza z wymienionych Dyrektyw ma na celu ochronę w miejscu pracy zdrowia pracownic w ciąży, pracownic które niedawno urodziły dziecko oraz pracownic karmiących piersią¹¹. Dyrektywa w szczególności dotyczy identyfikacji przez pracodawców zagrożeń zdrowia i bezpieczeństwa stwarzanych przez m.in. niebezpieczne substancje oraz konieczności przeniesienia wyżej wskazanych pracownic na inne stanowiska pracy. Dyrektywa mówi również o braku obowiązku wykonywania pracy na nocnej zmianie przez pracownice w ciąży, jeśli jest to medycznie wskazane oraz co kluczowe odnosi się do kwestii urlopu macierzyńskiego i braku możliwości zwalniania kobiet z powodu bycia w ciąży lub bycia matką¹². Dyrektywa 2006/53/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy jest dokumentem prawnym, który łączy i upraszcza zapisy kilku dyrektyw w obszarze równości płci w Unii Europejskiej.

⁶ <https://rowna.pwr.edu.pl/dyskryminacja/rodzaje-dyskryminacji/posrednia>, 18.05.2022.

⁷ Kodeks Pracy, art. 18, par. 5, <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/kodeks-pracy-16789274/art-11-2>, 18.05.2022.

⁸ Tamże, 18.05.2022.

⁹ Tamże, 18.05.2022.

¹⁰ Tamże, 18.05.2022.

¹¹ Dyrektywa 92/85/EWG w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=celex:31992L0085>, 19.05.2022.

¹² Tamże, 19.05.2022.

Równość płci jest kluczową zasadą prawną UE dotyczącą każdego aspektu życia, także kwestii zatrudnienia. Dyrektywa ta zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć w życiu zawodowym w takich obszarach, jak: proces rekrutacji pracownika, proces awansowania pracownika czy członkostwa w organizacjach pracowniczych. Art. 2 Dyrektywy definiuje pojęcia: dyskryminacja pośrednia i bezpośrednia, molestowanie oraz molestowanie seksualne¹³. Art. 4 Dyrektywy wprowadza zakaz dyskryminacji oraz określa warunki wynagradzania pracowników tj. „w szczególności w przypadku gdy ustalanie wynagrodzenia odbywa się w oparciu o system zaszerogowania pracowników, za jego podstawę przyjmuje się te same kryteria w odniesieniu do kobiet i mężczyzn oraz sporządza się go w taki sposób, aby wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację ze względu na płeć”¹⁴. Art. 26 Dyrektywy natomiast odnosi się do podejmowania działań mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć, molestowaniu w tym molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy¹⁵.

Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej z 1957 roku w art. 157 odnosi się do równości kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu, w szczególności do stosowania zasady równości wynagrodzenia dla pracowników bez względu na płeć za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Ust. 2 doprecyzowuje, że „wynagrodzenie za pracę na czas jest takie samo na tym samym stanowisku”¹⁶. Art. 157 podnosi również kwestię wyrównywania szans niedostatecznie reprezentowanej płci oraz kwestię zapobiegania nierówności w przebiegu kariery zawodowej. Dopuszcza zatem wszelkie działania mające na celu wyrównywanie szans kobiet, szczególnie na stanowiskach i obszarach życia zawodowego, gdzie nie są one w równym stopniu reprezentowane jak to ma miejsce w przypadku mężczyzn¹⁷. Dyrektywa Rady 2000/43/WE¹⁸ oraz Dyrektywa Rady 2000/78/WE¹⁹ z 2000 roku stanowią uzupełnienie prawodawstwa unijnego w zakresie dyskryminacji ze względu na inne przesłanki, taki jak: pochodzenie rasowe i etniczne, religię, niepełnosprawność, wiek czy orientację seksualną.

Kwestię godzenia życia zawodowego i prywatnego porusza Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/1158 z 2019 roku w sprawie równowagi między życiem zawodowym

¹³ <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzienniki-UE/dyrektywa-2006-54-we-w-sprawie-wprowadzenia-w-zycie-zasady-rownosci-szans-67622264>, 19.05.2022.

¹⁴ Tamże, 19.05.2022.

¹⁵ Tamże, 19.05.2022.

¹⁶ <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/traktat-o-funkcjonowaniu-unii-europejskiej-rzym-1957-03-25-17099384/art-157>, 19.05.2022.

¹⁷ Tamże, 19.05.2022.

¹⁸ Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pl/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>, 19.05.2022.

¹⁹ Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000r. ustanawiająca ogólne warunki ramowego równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078>, 19.05.2022.

a prywatnym rodziców i opiekunów²⁰. Dokument prawny reguluje uprawnienia rodziców w zakresie urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego oraz zasad elastycznej organizacji pracy. W art. 9 dyrektywy dotyczącej elastycznej organizacji pracy znajdują się zapisy dotyczące możliwości wnioskowania przez rodziców lub opiekunów prawnych dzieci do lat 8 o elastyczną organizację pracy aby móc sprawować opiekę nad dzieckiem²¹.

Przyjęta w 2020 roku Strategia Unii Europejskiej na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020 – 2025 uznała za kluczowy cel równość płci, równość szans rozwoju, równość w obszarze uczestniczenia w życiu społecznym i politycznym²². Do podstawowych działań wytyczonych w Strategii należy zwalczanie przemocy ze względu na płeć, niwelowanie stereotypów płci, wyrównanie szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, zlikwidowanie różnic ze względu na płeć w wynagrodzeniach oraz świadczeniach emerytalnych, w systemie opieki nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami z niepełnosprawnością oraz osobami starszymi) oraz wyrównanie reprezentacji kobiet w życiu politycznym i podejmowaniu decyzji politycznych. Kluczowe zatem jest przeciwdziałanie przemocy i molestowaniu seksualnemu w pracy oraz wdrożenie skutecznej ochrony pracowników przed tego typu zachowaniami. Działania związane z przeciwdziałaniem negatywnym stereotypom związanym z płcią to m.in. propagowanie wzorca kobiet aktywnych zawodowo, na decyzyjnych stanowiskach pracy oraz kobiet – członkiń grup badawczych. Stąd w Strategii pojawia się odniesienie do programu ramowego badań i innowacji Horyzont Europa, który ma przeciwdziałać uprzedzeniom ze względu na płeć włączając w większym stopniu kobiety w programy badawcze i rozwojowe²³.

Dla Gender Equality Strategy ważne jest również zjawisko interseksjonalności czyli perspektywy nakładania się dwóch lub więcej czynników stanowiących podstawę do nierównego traktowania i dyskryminacji (np. płci i wieku, niepełnosprawności, etniczności czy orientacji seksualnej). Jak podkreślone zostało w Strategii „równouprawnienie płci przyczynia się do powstawania miejsc pracy i większej wydajności”²⁴ – autorzy strategii odwołują się tutaj do prognozowanych danych w myśl których, zwiększenie równouprawnienia płci do 2050 roku przyczyni się do wzrostu PKP na mieszkańca w Unii Europejskiej od 6,1% do 9,6%²⁵. Autorzy Strategii wskazują, że pomimo niewielkich różnic pomiędzy płciami wśród państw członkowskich UE w obszarze edukacji wciąż widoczne są różnice w obszarze zatrudnienia i wynagradzania oraz w obszarze

²⁰ <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzienniki-UE/dyrektywa-2019-1158-w-sprawie-rownowagi-miedzy-zyciem-zawodowym-a-prywatnym-69205613>, 19.05.2022.

²¹ Tamże, 19.05.2022.

²² Gender Equality Strategy 2020-2025, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>, 19.05.2022.

²³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, 19.05.2022.

²⁴ Tamże, 19.05.2022.

²⁵ Tamże, 19.05.2022.

przywództwa. W oparciu o dane Eurostat z 2019 roku w Strategii zostało podkreślony „najwyższy jak dotąd wskaźnik zatrudnienia kobiet”²⁶, co nie zmienia faktu, że wciąż widoczne są bariery w zatrudnianiu kobiet i ich powrocie na rynek pracy po urlopie macierzyńskim oraz niedoreprezentowanie kobiet w niektórych branżach i niszach rynku pracy. Jak wskazują również zapisy Strategii więcej kobiet kończy studia wyższe niż jest to w przypadku mężczyzn, co nie zmienia faktu, że są one równocześnie w mniejszym stopniu reprezentowane na lepiej płatnych i decyzyjnych stanowiskach²⁷.

Celem europejskiej przestrzeni badawczej (EPB) powołanej w 2000 roku jest utworzenie europejskiej platformy współpracy badawczej, współpracy w obszarze innowacji i nowoczesnej technologii. W 2021 roku została zmieniona struktura zarządzania EPB oraz wyznaczone nowe cele. Jednym z kluczowych celów europejskiej przestrzeni badawczej (EPB) jest podejmowanie działań na rzecz równouprawnienia płci. Głównym unijnym narzędzie finansowania działań badawczych i innowacji to program „Horyzont Europa” a „3,3% tych środków ma zostać wykorzystane na (...) wzmacnianie europejskiej przestrzeni badawczej i wspieranie państw UE o niższych wynikach badawczo-innowacyjnych”²⁸. Raport „She Figures 2021” wskazuje na niewystarczające postępy w realizacji zasady równouprawnienia płci – co prawda zmniejszyły się różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami w systemie edukacji ale kobiet nadal są gorzej reprezentowane w środowisku badawczym. O ile liczba kobiet kończących edukację na poziomie studiów licencjackich i magisterskich nieznacznie przewyższa (średnio 4%) liczbę mężczyzn a na poziomie studiów doktoranckich widoczna jest niemal równowaga płci to sytuacja ta zmienia się analizując dane dotyczące środowiska badawczego. Średnio tylko 1/3 badaczy to kobiety (wskaźnik ten jest zależny od dziedziny badań) i kobiety zajmują 1/4 stanowisk profesorskich²⁹.

W dokumencie „European Research Area Policy Agenda 2022-2024” zostało sformułowanych ponad kilkanaście priorytetowych obszarów działania, w tym m.in. promocja równości płci i integracji społecznej, zgodnie z deklaracją z Lublany przyjętą w 2021 w trakcie konferencji GenderAction w Słowenii. Deklaracja z Lublany o równouprawnieniu płci w dziedzinie badań i innowacji zakłada m.in. takie kroki, jak: zapewnienie sprawiedliwych, transparentnych, inkluzywnych ścieżek rozwoju kariery naukowej, uwzględniając interseksjonalną perspektywę; wprowadzanie systemowych i instytucjonalnych zmian mających na celu usunięcie barier związanych z równouprawnieniem płci w obszarze badań i innowacji; przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć; uwzględnienie

²⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, 19.05.2022.

²⁷ Tamże, 19.05.2022.

²⁸ <https://www.consilium.europa.eu/pl/policies/european-research-area/>, 19.05.2022.

²⁹ [file:///C:/Users/aaanac/Downloads/KI0221406ENN.en%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/aaanac/Downloads/KI0221406ENN.en%20(1).pdf), 19.05.2022.

problematyki równości płci jako zasadę horyzontalną oraz monitorowanie realizacji i ewaluacji działań związanych z promowaniem równości płci w obszarze badań naukowych i innowacji³⁰.

Analiza danych zastanych KPT

Misja Krakowskiego Parku Technologicznego, sformułowana w Planie Strategicznym na lata 2020-2024, brzmi „Wspieramy nowoczesną gospodarkę, pomagamy firmom rozwijać się szybciej” i została zmodyfikowana oraz poszerzona aby oddawać nowe obszary działalności Spółki. Wizja KPT zakłada działania związane ze wspieraniem rozwoju przedsiębiorczości, promocją branż o największym potencjalne wzrostu, zakładające szybką reakcję na nowe trendy w gospodarce i technologii. To, co kluczowe to stały rozwój wiedzy, kompetencji, zasobów i infrastruktury w profesjonalizacji oferty usług skierowanych do firm, budowanie zaplecza ekspertów, ze szczególnym naciskiem na rozwój zawodowy kadry etatowej KPT³¹.

Analizie danych poddane zostały kluczowe dokumenty strategiczne, organizacyjne i prawne regulujące pracę Krakowskiego Parku Technologicznego. Przeprowadzono wielowymiarową:

- Analizę dokumentów wewnętrznych, strategicznych Krakowskiego Parku Technologicznego (w tym Planu Strategicznego KPT na lata 2020-2024),
- Analizę kultury organizacyjnej KPT (procedur i praktyk organizacyjnych),
- Analizę struktury zatrudnienia i zarządzania KPT (w tym schematu organizacyjnego KPT),
- Analizę procesu rekrutacji, systemu szkoleń i podnoszenia kwalifikacji przez pracowników i pracowniczki (w tym regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania, regulaminu rekrutacji, regulaminu uczestniczenia w szkoleniach).

Analiza dokumentów strategicznych i prawnych KPT

Analizując dokumenty strategiczne KPT należy w pierwszej kolejności odnieść się do Planu Strategicznego na lata 2020 – 2024, który został przygotowany w lutym 2020 roku i zaktualizowany w maju 2022 roku. To co warto podkreślić to fakt, iż autorami planu są wszyscy pracownicy

³⁰https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_era-policy-agenda-2021.pdf, 19.05.2022.

³¹ Plan Strategiczny 2020-2024, Kraków 2020, s. 40-41.

i pracowniczki KPT. Pierwsza część Planu strategicznego stanowi odniesienia do celów i działań podjętych w poprzednim okresie, w ramach strategii 2014-2019. Wskazać należy, że wśród dwunastu celów strategicznych KPT na lata 2014-2019 jeden dotyczył bezpośrednio pracowników i pracowniczek i ich rozwoju zawodowego: „specjalizacja i podnoszenie kompetencji zespołu świadczącego usługi” a w ramach niego realizowane były działania związane z systemem szkoleń dla pracowników i pracowniczek oraz budowaniem pozycji eksperckiej kadry etatowej.

Plan Strategiczny charakteryzuje zasoby Krakowskiego Parku Technologicznej, wskazując iż na 31 grudnia 2021 roku zatrudnionych było 80 pracowników i pracowniczek. W 2021 roku przygotowany został nowy schemat organizacyjny KPT, powstały nowe zespoły merytoryczne (tj. wyodrębnione zostały zespoły ds. promocji i ds. IT). Utworzony został również nowy dział nazwany biurem zarządu odpowiedzialny za obsługę prawną, rozliczanie projektów, sprawy kadrowe oraz nadzór nad księgowością³². W 2021 roku został również wprowadzony fundusz szkoleniowy umożliwiający podnoszenie pracownikom i pracowniczkom swoich kompetencji i kwalifikacji zawodowych w postaci dofinansowania szkoleń, studiów podyplomowych, kursów językowych etc.³³ Pracownicy i pracowniczki KPT, którzy są zatrudnieni na umowę na czas określony oraz na czas nieokreślony mogą ubiegać się o dofinansowanie kursów zawodowych oraz doształcenie tj. podnoszenie kompetencji zawodowych, wykorzystywanych w trakcie pracy w KPT. W ramach sformułowanych celów rozwojowych na lata 2020-2024 został sprecyzowany cel ogólny 2.2. „Rozwój instytucjonalny KPT we wszystkich obszarach” a w nim cel szczegółowy związany z rozwojem zawodowym kadry etatowej KPT – „Rozwój kompetencji kadr KPT”. Wyszczególnione zostały tutaj działania związane ze stałym podnoszeniem umiejętności trenerskich i sprzedażowych. Podkreślona została rola dzielenia się wiedzą pomiędzy pracownikami i pracowniczkami oraz dostępności dla kadry KPT dedykowanego, corocznego budżetu szkoleniowego³⁴ - założony docelowy wskaźnik realizacji tego celu to 50 pracowników i pracowniczek KPT, którzy w skali roku wezmą udział w szkoleniach finansowanych lub organizowanych przez KPT.

W listopadzie 2022 roku został wprowadzony nowy Schemat organizacyjny Spółki³⁵. Wyodrębnia on zarówno poszczególne działy i zespoły KPT jak i wskazuje na zakres zadań oraz obowiązków pracowników i pracowniczek w ramach poszczególnych struktur organizacyjnych. W ramach przyjętego Schematu wskazane zostały również stanowiska pracy. Wyodrębnione organizacyjnie zostały następujące działy i zespoły:

³² Plan Strategiczny 2020-2024, Kraków 2020, s. 9.

³³ Tamże, s. 9.

³⁴ Tamże, s. 36.

³⁵ Uchwała nr 73/IX/2022 Rady Nadzorczej Krakowskiego Parku Technologicznego sp. z o.o.

- Biuro zarządu
 - Księgowość
- Dział Parku Technologicznego
 - Zespół ds. inkubatora technologicznego
 - Zespół ds. wsparcia i rozwoju firm
 - Digital Dragons Hub
 - Zespół ds. akceleracji
 - Zespół ds. przemysłu 4.0
- Dział Administracji i Infrastruktury
 - Zespół ds. obsługi administracyjno - technicznej
 - Zespół ds. obsługi sekretaryjno - recepcyjnej
- Dział Obsługi Inwestora
- Dział Komunikacji i Promocji
- Zespół ds. IT

W Krakowskim Parku Technologicznym funkcjonują następujące stanowiska pracy:

- Dyrektor,
- Wicedyrektor,
- Koordynator (kierownik zespołu),
- Pełnomocnik Zarządu,
- Główna księgowa,
- Doradca finansowy,
- Koordynator finansowy,
- Specjalista,
- Młodszy specjalista,
- Stanowisko ds. informatycznych,
- Stażysta³⁶.

Regulamin Pracy Krakowskiego Parku Technologicznego z 2018 roku, zmieniony Uchwałą nr 21/2019 Zarządu Krakowskiego Parku Technologicznego, jest aktem prawnym, zgodnym z obowiązującymi przepisami prawa tj. Kodeksem Pracy, ustalającym zasady organizacji pracy oraz prawa i obowiązki

³⁶ Uchwała nr 154/2022 Zarządu Krakowskiego Parku Technologicznego sp. z o.o. w sprawie: zmiany Regulaminu wynagradzania Krakowskiego Parku Technologicznego sp. z o.o., s. 8.

pracodawcy a także pracowników i pracowniczek Krakowskiego Parku Technologicznego. Art. 7 Regulaminu pracy zawiera listę obowiązków pracodawcy. W kontekście analizy polityki równości płci w KPT istotny wydaje się ustęp 7 mówiący o obowiązku pracodawcy w zakresie „stwarzania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy”³⁷. Regulamin pracy KPT reguluje m.in. kwestię czasu pracy (8h dziennie, w godzinach od 7:00 do 17:00³⁸), możliwości pracy zdalnej³⁹, kwestię godzin nadliczbowych i możliwość ich odbioru⁴⁰, pracy w dni wolne od pracy⁴¹. Regulamin Pracy KPT standardowo reguluje również kwestię zasad usprawiedliwienia nieobecności w pracy i spóźnienia do pracy, zwolnienia od pracy (w szczególności kwestię urlopu wypoczynkowego), wypłaty wynagrodzenia. Regulacje dotyczące ochrony pracy wskazują na zakaz zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, zatrudniania kobiet w ciąży oraz matek dzieci do 4 roku życia w godzinach nadliczbowych lub w nocy⁴².

Regulamin wynagradzania Krakowskiego Parku Technologicznego został zaktualizowany w grudniu 2022 roku. W KPT obowiązuje czasowo-premiowy system wynagradzania polegający na stałej stawce zasadniczej ustalonej dla poszczególnych stanowisk pracy oraz kwartalnej premii uznaniowej i nagrody rocznej. Dodatkowo mogą zostać przyznane nagrody specjalne za szczególne osiągnięcia i wkłady pracy, które poza formą pieniężną mogą mieć formę świadczeń (np. dodatkowe dni urlopu) lub nagrody rzeczowej (np. bony). Pracownicy i pracowniczki KPT mogą także dostać nagrodę jubileuszową co 5 lat po przepracowaniu co najmniej 10 lat w KPT. Załącznik nr 1 do Regulaminu stanowi tabela zaszeregowania stanowisk pracy, załącznik nr 2 – tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika i pracowniczki ustala indywidualnie pracodawca w trakcie negocjacji przy zatrudnieniu lub awansowaniu⁴³. Pracownikom i pracowniczkom przysługuje dodatek stażowy po 5 latach zatrudnienia w KPT w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego brutto i wzrasta każdego kolejnego roku o 1% (może on wynieść maksymalnie 20%). Co bardzo ważne w przypadku każdego pracownika i pracowniczki zatrudnionego przez okres minimum roku, po przeprowadzonej rozmowie - podsumowaniu dotychczasowej pracy, przełożony/przełożona może zawniekskować o zmianę wysokości wynagrodzenia. Pracownikowi i pracowniczce przechodzącym na emeryturę, jeśli przepracowali w KPT co najmniej 10 lat, przysługuje dodatkowa odprawa w wysokości dwukrotnego średniego wynagrodzenia brutto z ostatnich

³⁷ Uchwała nr 21/2019 Zarządu Krakowskiego Parku Technologicznego sp. z o.o. w sprawie: zmiany Regulaminu pracy Krakowskiego Parku Technologicznego sp. z o.o., s. 4.

³⁸ Tamże, art. 16.

³⁹ Tamże, art. 11a.

⁴⁰ Tamże, art. 18.

⁴¹ Tamże, art. 19 i 20.

⁴² Tamże, art. 40.

⁴³ Uchwała nr 154/2022 Zarządu Krakowskiego Parku Technologicznego sp. z o.o. w sprawie: zmiany Regulaminu wynagradzania Krakowskiego Parku Technologicznego sp. z o.o., art. 9, par. 2.

12 miesięcy. Oprócz świadczeń pieniężnych Regulamin wynagradzania KPT określa również świadczenia niepieniężne w postaci:

- Prywatnej opieki medycznej (pakiety medyczne dla pracowników i pracowniczek oraz ich rodzin),
- Ubezpieczenia grupowego,
- Programu korzyści pracowniczych w postaci karty sportowej (karta Multisport).

Analiza struktury zatrudnienia w KPT

W grudniu 2022 roku w Krakowskim Parku Technologicznym zatrudnione było 78 osób, w tym 49 kobiet i 29 mężczyzn. W KPT pracują zarówno osoby poniżej 25 roku życia jak i osoby powyżej 65 roku życia. Najwięcej pracowników i pracowniczek jest w przedziale wiekowym między 35 a 44 rokiem życia (35 osób) oraz pomiędzy 25 a 34 rokiem życia (20 osób). 16 pracowników i pracowniczek KPT to osoby powyżej 45 roku życia i poniżej 54 roku życia. 20 zatrudnionych osób to pracownicy i pracowniczki, którzy zostali zatrudnieni mniej niż 12 miesięcy temu – co warte podkreślenia, KPT zatrudnia osoby w różnym wieku – wśród osób z najmniejszym stażem pracy w KPT są zarówno pracownicy i pracowniczki w przedziale wiekowym od 25 do 34 lat jak i w przedziale: 55 – 64 lata. Najliczniejszą grupę zatrudnionych stanowią pracownicy i pracowniczki o stażu pracy od roku do 3 lat (24 osoby) oraz powyżej 3 lat ale poniżej 10 (22 osoby). 12 osób to pracownicy i pracowniczki o dłuższym stażu pracy tj. od 10 lat i więcej, przy czym tylko jedna osoba ma staż pracy powyżej 20 lat.

Pracownicy i pracowniczki KPT są zatrudnieni w następujących działach:

- Administracji i Infrastruktury: 8 zatrudnionych pracowników i pracowniczek (6 kobiet i 2 mężczyzn),
- Obsługi inwestora: 13 zatrudnionych pracowników i pracowniczek (8 kobiet i 5 mężczyzn),
- Parku Technologicznego: 31 zatrudnionych pracowników i pracowniczek (19 kobiet i 12 mężczyzn),
- Biurze Zarządu: 14 zatrudnionych pracowników i pracowniczek (11 kobiet i 3 mężczyzn),
- Komunikacji i Promocji: 8 zatrudnionych pracowników i pracowniczek (6 kobiet i 2 mężczyzn),
- Zespół ds. infrastruktury IT i laboratoriów: 3 zatrudnionych pracowników.

Analizując zatrudnienie kobiet i mężczyzn w strukturze organizacyjnej Krakowskiego Parku Technologicznego sp. z o.o. można zauważyć, że działy zdominowane przez kobiety to działy związane z administracją i infrastrukturą, obsługą bieżącą działalności zarządu oraz promocją KPT. W pozostałych działach można zauważyć porównywalną liczbę zatrudnionych pracowników i pracowniczek, wyjątek stanowi zespół ds. infrastruktury IT i laboratoriów (zatrudnieni sami mężczyźni).

Pracownicy i pracowniczki w Krakowskim Parku Technologicznym są zatrudnieni na stanowiskach pracy wskazanych wyżej w Regulaminie wynagradzania Krakowskiego Parku Technologicznego sp. z o.o. tj.:

- Dyrektora: 4 zatrudnione osoby (3 mężczyzn i 1 kobieta),
- Wicedyrektora: 2 zatrudnione osoby (1 mężczyzna i 1 kobieta),
- Koordynatora (kierownika zespołu): 31 zatrudnione osoby (6 mężczyzn, 15 kobiet),
- Specjalisty: 35 zatrudnionych osób (15 mężczyzn, 20 kobiet),
- Stażysty: 3 zatrudnione osoby (3 mężczyzn),
- Pełnomocnika: 2 zatrudnione osoby (1 mężczyzna i 1 kobieta).

Na najwyższych dyrektorskich stanowiskach zatrudnione są osoby o stażu pracy powyżej 10 lat, na stanowiskach wicedyrektorskich – osoby o stażu pracy większym niż 3 lata. W przypadku najwyższych stanowisk w Krakowskim Parku Technologicznym dominują mężczyźni (4 na 6 stanowisk), pomimo że 61,5% zatrudnionej kadry to kobiety.

W przypadku stanowiska koordynatora staż pracy jest bardzo zróżnicowany - zajmują je zarówno osoby, które pracują w KPT powyżej 10 lat jak i te poniżej roku, dominują jednak pracownicy i pracowniczki zatrudnione powyżej 5 i poniżej 10 lat. Grupa pracowników i pracowniczek zajmujących stanowiska koordynatorów jest także bardzo zróżnicowana pod względem wieku, znajdują się tutaj osoby, w każdym wyżej wspomnianym przedziale wiekowym tj. od 25 roku życia do 65 roku życia. To zróżnicowanie może wynikać z faktu, że stanowisko koordynatora, zgodnie z Regulaminem wynagradzania, dotyczy także pracowników i pracowniczek którzy kierują lub koordynują zespołami pracowniczymi. Analizując tylko stanowiska kierownicze (kierowników zespołów) należy wskazać na funkcjonowanie 8 takich stanowisk w KPT⁴⁴, na których przeważają kobiety (zatrudnionych jest 5 pracowniczek i 3 pracowników). Wśród pracowników i pracowniczek na stanowiskach specjalistów dominują osoby o krótkim stażu pracy w KPT tj. zatrudnione poniżej 2 lat (20 osób wśród 35 zatrudnionych).

⁴⁴ Kierownik inkubatora technologicznego, kierownik zespołu ds. wsparcia i rozwoju firm, kierownik zespołu ds. akceleracji branży gier, kierownik zespołu ds. akceleracji, kierownik zespołu ds. Digital Innovation Hub, kierownik zespołu ds. IT,

Podsumowując, Krakowski Park Technologiczny zatrudnia w przeważającej większości kobiety (2/3 zatrudnionych), które pracują w niemal wszystkich działach organizacji, na stanowiskach zarówno zarządczych (dyrektorki, wicedyrektorki czy kierowniczkę zespołu) jak i wykonawczych. KPT jest przyjaznym środowiskiem pracy dla młodych ludzi - 1/4 pracowników i pracowniczek to osoby poniżej 34 roku życia. Co warto podkreślić KPT zatrudnia osoby w różnym wieku, znaczna część nowozatrudnionych osób to osoby w średnim wieku, co świadczy o dużym znaczeniu dla organizacji doświadczenia zawodowego pracowników i pracowniczek oraz o umiejętnym, opartym na różnorodności, zarządzaniu wiedzą i kapitałem ludzkim w organizacji. Krakowski Park Technologiczny jest organizacją, która dąży do zagwarantowania pracownikom i pracowniczkom balansu pomiędzy pracą zawodową a życie prywatnym poprzez oferowanie m.in. elastycznych godzin pracy, możliwości zdalnej pracy czy gwarantując dostęp do pakietu opieki medycznej.

Badania ilościowe – ankietowe wśród pracowników i pracowniczek KPT

W ramach diagnozy organizacji przeprowadzone zostało badanie ilościowe, reprezentatywne, populacyjne (bez doboru próby badawczej) wśród pracowników i pracowniczek Krakowskiego Parku Technologicznego. Badanie zostało przeprowadzone w oparciu o kwestionariusz ankiety CAWI (online), który składał się z 30 pytań, głównie zamkniętych i półotwartych dotyczących następujących kwestii:

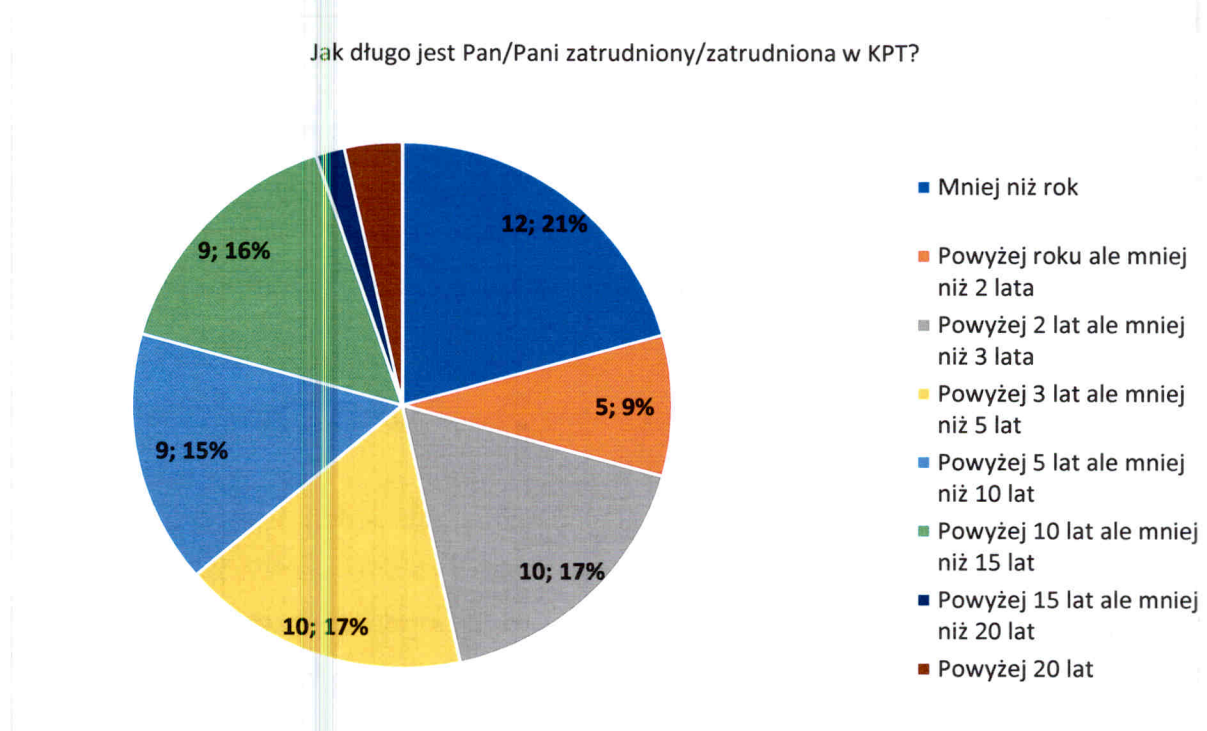
- Warunków zatrudnienia pracowników i pracowniczek KPT,
- Podnoszenia kompetencji i szkoleń wśród pracowników i pracowniczek KPT,
- Godzenia życia zawodowego z prywatnym wśród pracowników i pracowniczek KPT,
- Atmosfery pracy w KPT,
- Danych socjodemograficznych pracowników i pracowniczek KPT.

Badanie zostało zrealizowane w okresie od 2 do 14 czerwca 2022 roku. Kwestionariusz ankiety został przygotowany w formularzu do ankiet online – Google Forms i rozesłany wśród pracowników i pracowniczek KPT. W badaniu wzięło udział 58 pracowników i pracowniczek KPT – stopa zwrotu ankiet wyniosła 74%.

Pierwsza część pytań ankiety dotyczyła warunków zatrudnienia badanych pracowników i pracowniczek KPT. Analizując czas zatrudnienia ankietowanych należy wskazać, że najwięcej osób to były osoby zatrudnione poniżej 1 roku (21 osób), następnie 17 osób zatrudnionych było powyżej 2 lat ale poniżej 3 lat i 17 osób powyżej 3 lat ale poniżej 5 lat. Łącznie 37 ankietowanych osób (co stanowi 64% odpowiedzi) zatrudnionych w KPT ma staż pracy poniżej 5 lat. Niewielki odsetek natomiast

stanowią wśród ankietowanych pracowników i pracowniczek osoby ze stażem pracy powyżej 15 lat (3 osoby – porównaj wykres 1).

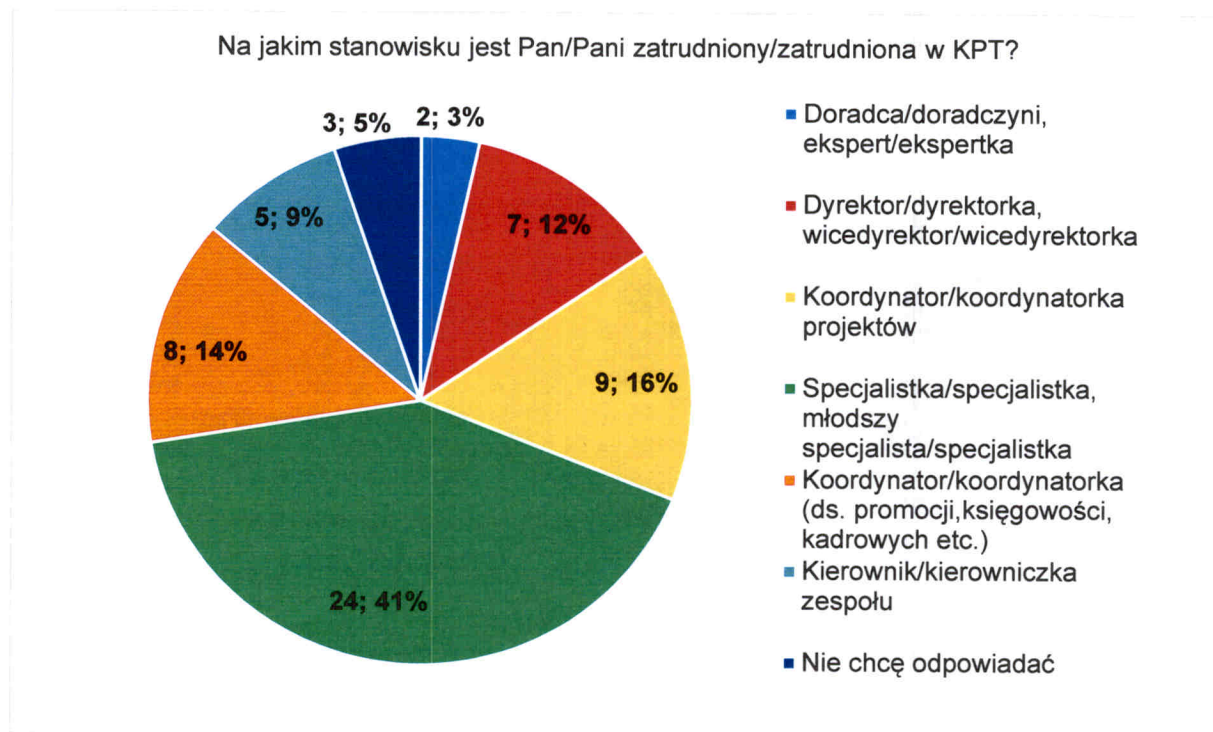
Wykres 1. Czas zatrudnienia badanych pracowników i pracowniczek w Krakowskim Parku Technologicznym.



Źródło: Opracowanie własne.

Wśród ankietowanych dominowały osoby na stanowisku specjalisty/specjalistki lub młodszego specjalisty/specjalistki. 7 osób wśród badanych wybrało odpowiedź wskazującą na stanowisko dyrektora/dyrektorki lub wicedyrektora/wicedyrektorki a 9 osób stanowisko koordynatora/koordynatorki projektów (por. wykres 2).

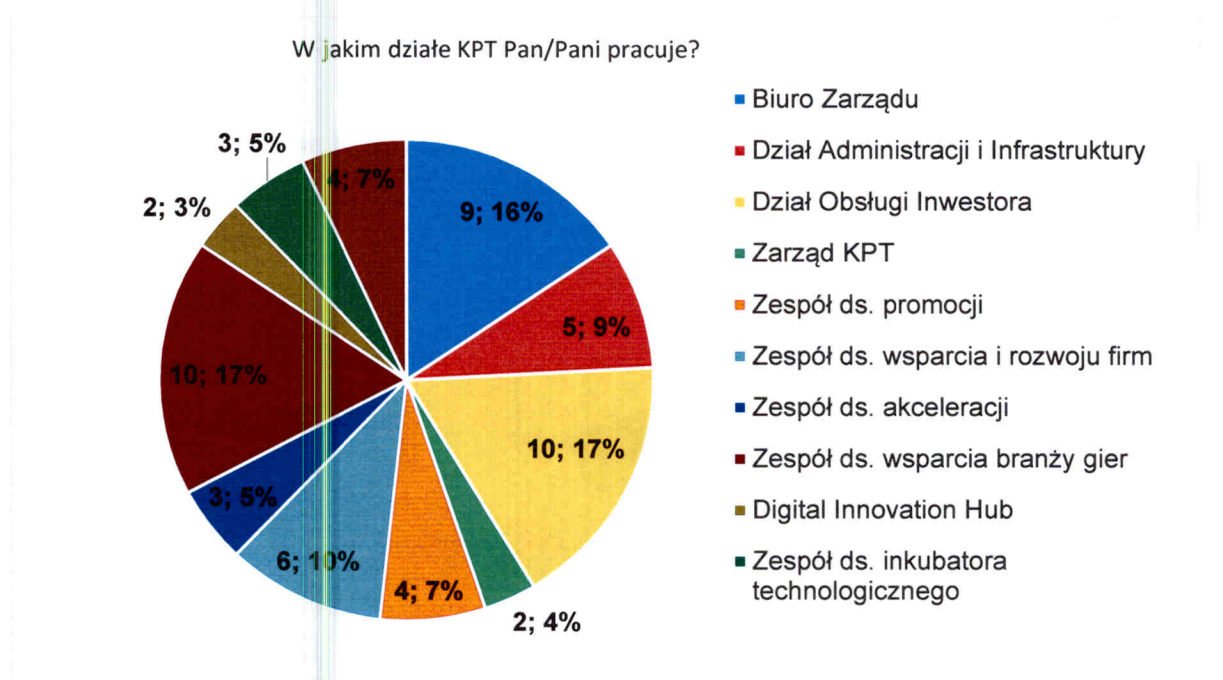
Wykres 2. Stanowisko pracy badanych pracowników i pracowniczek.



Źródło: Opracowanie własne.

Niemal 100% badanych pracowników i pracowniczek (56 osób) jest zatrudnionych na pełny etat. 59% ankietowanych jest zatrudnionych na czas nieokreślony (34 osoby). Pozostałe 24 badane osoby są zatrudnione na czas określony (23 osoby) lub na okres próbny (1 osoba). Wśród ankietowanych osób znaleźli się przedstawiciele i przedstawicielel wszystkich działów KPT, najliczniej reprezentowany był dział obsługi inwestora (10 osób), zespół ds. wsparcia branży gier (10 osób) oraz biuro zarządu (9 osób).

Wykres 3. Miejsca pracy/działy, w których pracują ankietowani pracownicy i pracowniczki KPT.

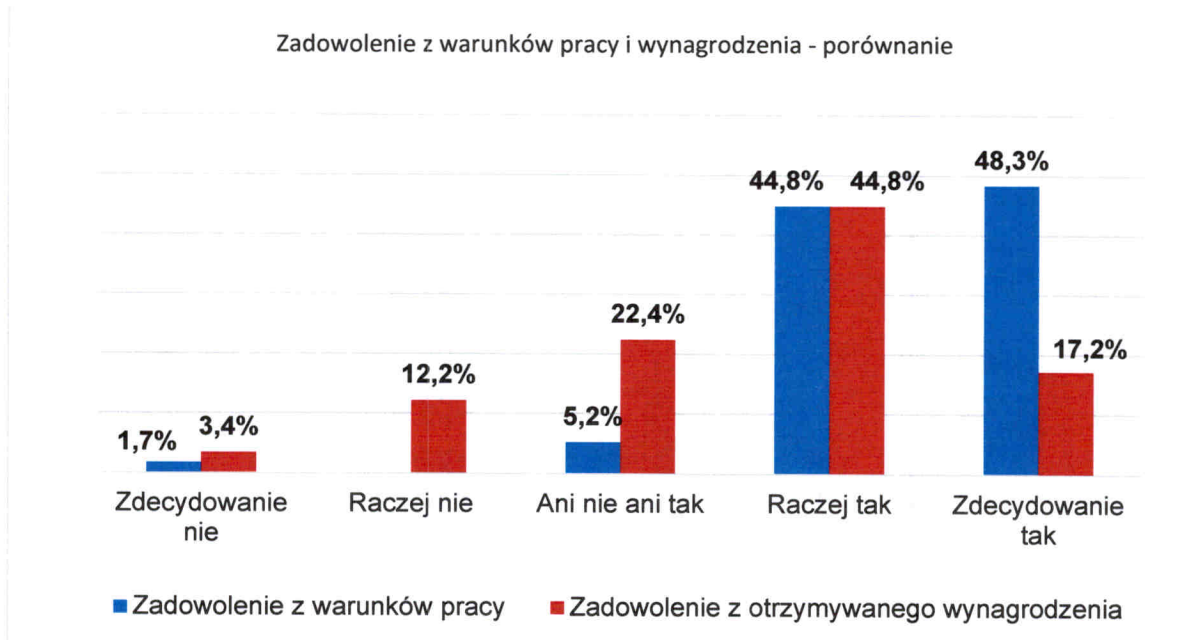


Źródło: Opracowanie własne.

W części badania ankietowego dotyczącego warunków zatrudnienia pojawiły się również pytania o poziom zadowolenia zarówno z warunków pracy w KPT jak i z otrzymywanego wynagrodzenia. W przypadku pytania dotyczącego ogólnego poziomu zadowolenia z warunków pracy w przeważającej większości dominowały odpowiedzi „zdecydowanie tak” – odpowiedź taką wybrało 28 badanych osób (48,3%) oraz odpowiedź „raczej tak” – wskazało na to 26 badanych pracowników i pracowniczek (44,8%). Tylko jedna osoba wśród badanych wskazała, że nie jest zadowolona z warunków pracy w Krakowskim Parku Technologicznym.

Nieco gorzej, ale wciąż bardzo pozytywnie, badani pracownicy i pracowniczki KPT oceniają poziom zadowolenia z otrzymanego wynagrodzenia. Przeważają odpowiedzi „raczej tak” – wskazało na to 26 badanych osób (44,8%), w dalszej kolejności liczne były odpowiedzi związane z przeciętną oceną tj. „ani tak ani nie” – odpowiedź tą wybrało 13 badanych (22,4%). 9 badanych osób wskazało na swoje niezadowolenie z poziomu wynagrodzenia. Wykres 4 przedstawia porównanie poziomu zadowolenia z warunków pracy i z otrzymywanego wynagrodzenia wśród pracowników i pracowniczek KPT. Należy podkreślić, że w przypadku obu pytań ponad 60% ankietowanych (93% w przypadku pytania o poziom zadowolenia z warunków pracy, 62% - zadowolenia z otrzymywanego wynagrodzenia) wybrało odpowiedź wskazującą na ich zadowolenia, co jest na pewno wysokim wskaźnikiem.

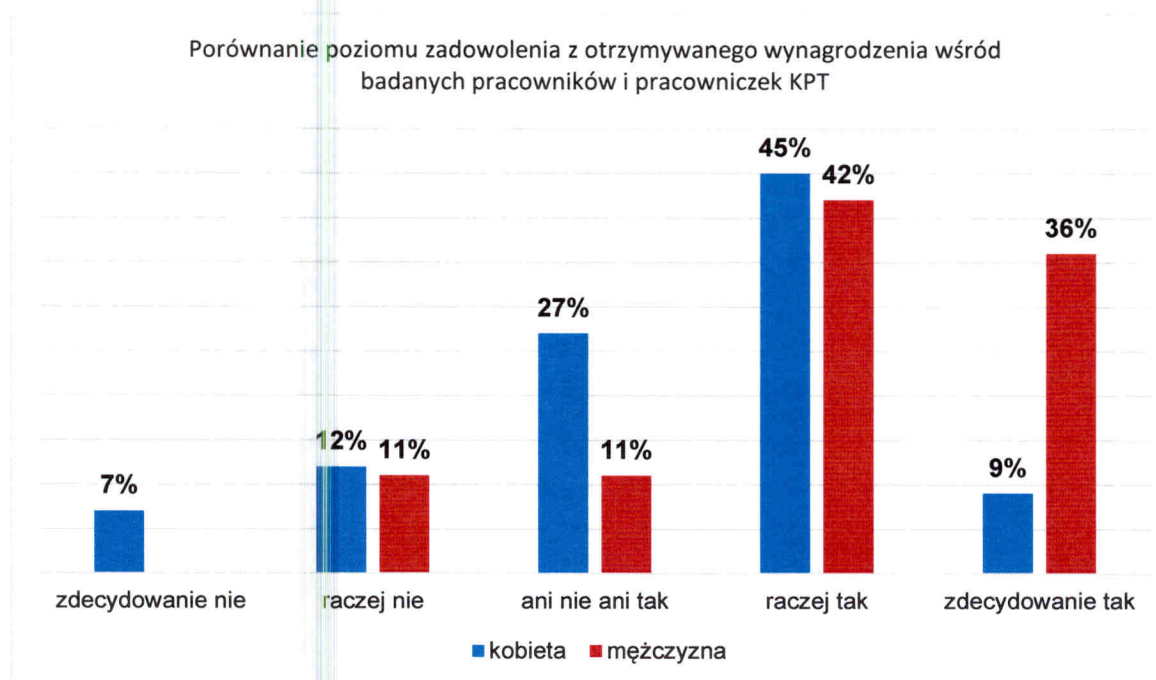
Wykres 4. Poziom zadowolenia z warunków pracy i wynagrodzenia wśród pracowników i pracowniczek KPT.



Źródło: Opracowanie własne.

Analizując uzyskane w ankiecie odpowiedzi dotyczące poziomu zadowolenia z warunków pracy i poziomu wynagrodzenia można zaobserwować niewielkie różnice w odpowiedziach pomiędzy ankietowanymi pracownikami i ankietowanymi pracowniczkami. Skrajne zadowolenie (odpowiedź „zdecydowanie tak”) częściej udzielali ankietowani mężczyźni niż ankietowane kobiety – na 19 ankietowanych mężczyzn, którzy udzielili odpowiedzi w tym pytaniu, odpowiedź „zdecydowanie tak” wybrało 14 z nich określając w ten sposób swój poziom zadowolenia z ogólnych warunków pracy w KPT. Dla porównania – wśród ankietowanych 33 kobiet odpowiedź „zdecydowanie tak” udzieliło 14 z nich. Podobnie rozłożyły się odpowiedzi w przypadku pytania o poziom zadowolenia z otrzymywanego wynagrodzenia, co obrazuje wykres nr 5 (7 ankietowanych mężczyzn na 19 udzieliło odpowiedzi „zdecydowanie tak” w porównaniu do 3 ankietowanych kobiet na 33). Należy jednak mieć na uwadze, że dotyczy to niewielkich częstości odpowiedzi – na powyższe pytania odpowiedziały 33 kobiety i 19 mężczyzn (reszta badanych albo wybrała odpowiedź „nie chcę odpowiadać” albo nie wskazała swojej płci w części ankiety dotyczącej danych socjodemograficznych). Trudno zatem mówić o jakimkolwiek trendzie, warto jednak mieć to na uwadze i w kolejnych badaniach dotyczących satysfakcji z pracy również uwzględniać analizę w podziale na płeć ankietowanych.

Wykres 5. Porównanie ze względu na płeć badanych poziomu zadowolenia z otrzymywanego wynagrodzenia

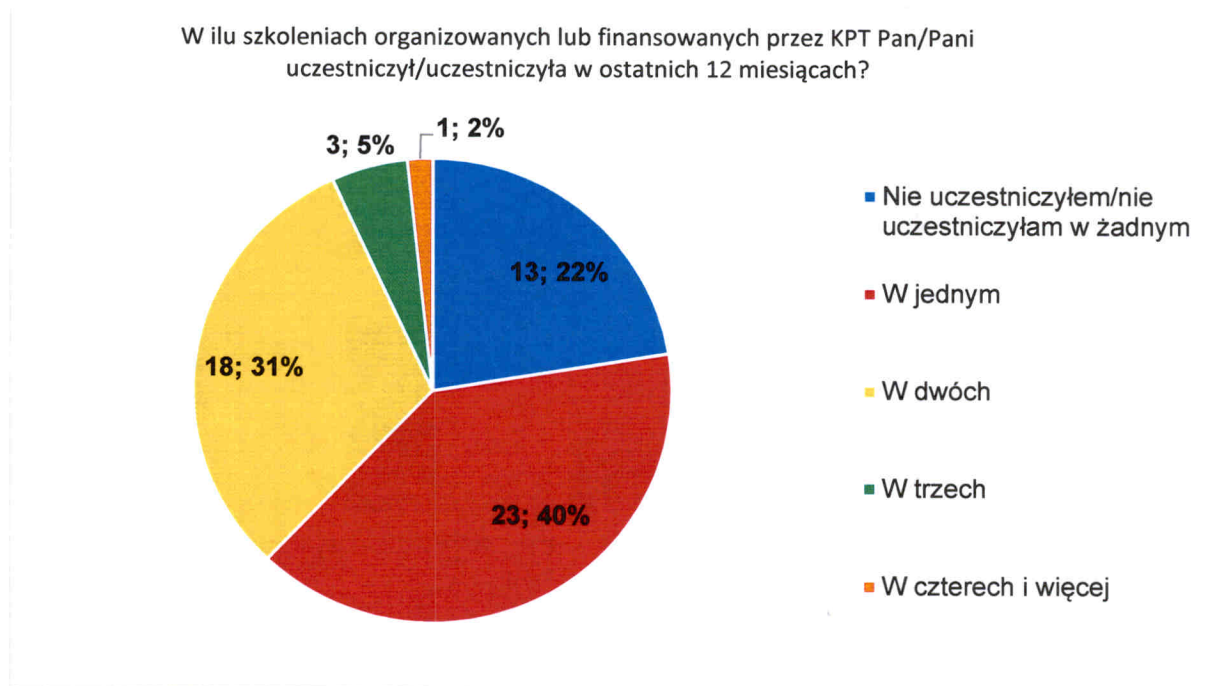


Źródło: Opracowanie własne.

W przeważającej większości badani pracownicy i pracowniczki KPT zadeklarowali, że choć raz dostali premię od swojego obecnego pracodawcy. Na pytanie: *Czy kiedykolwiek otrzymał/otrzymała Pan/Pani premię od obecnego pracodawcy?* 95% badanych (55 osób) odpowiedziało twierdząco. Kolejne pytanie ankiety dotyczyło sposobu objęcia stanowiska pracy. Przeważały odpowiedzi wskazujące na proces rekrutacyjny – „odpowiedź na ogłoszenie o pracy” – odpowiedź tą wybrało 55% badanych (32 osoby). W dalszej kolejności badani wskazywali na zmianę stanowiska pracy w wyniku awansu - odpowiedź tą wybrało 36% badanych (21 osoby). W tym kontekście pojawiało się również pytanie dotyczące awansu, ubiegania się o wyższe stanowisko. Większość badanych pracowników i pracowniczek wskazało, że nie byli nakłaniania do ubiegania się o awans, wyższe stanowisko pracy – odpowiedź negatywną udzieliło 60% badanych (35 osób). Wśród pozostałych badanych osób aż 9 odmówiło udzielenia odpowiedzi na to pytanie.

Kolejne pytania dotyczyły podnoszenia kompetencji zawodowych i uczestniczenia ankietowanych pracowników i pracowniczek w szkoleniach oraz działań podejmowanych przez KPT w tym obszarze. Ponad 70% ankietowanych w ostatnich 12 miesiącach uczestniczyło w jednym lub w dwóch szkoleniach organizowanych lub finansowanych przez KPT. Równocześnie nieco ponad 1/5 ankietowanych pracowników i pracowniczek nie uczestniczyło w żadnym szkoleniu (por. wykres 6).

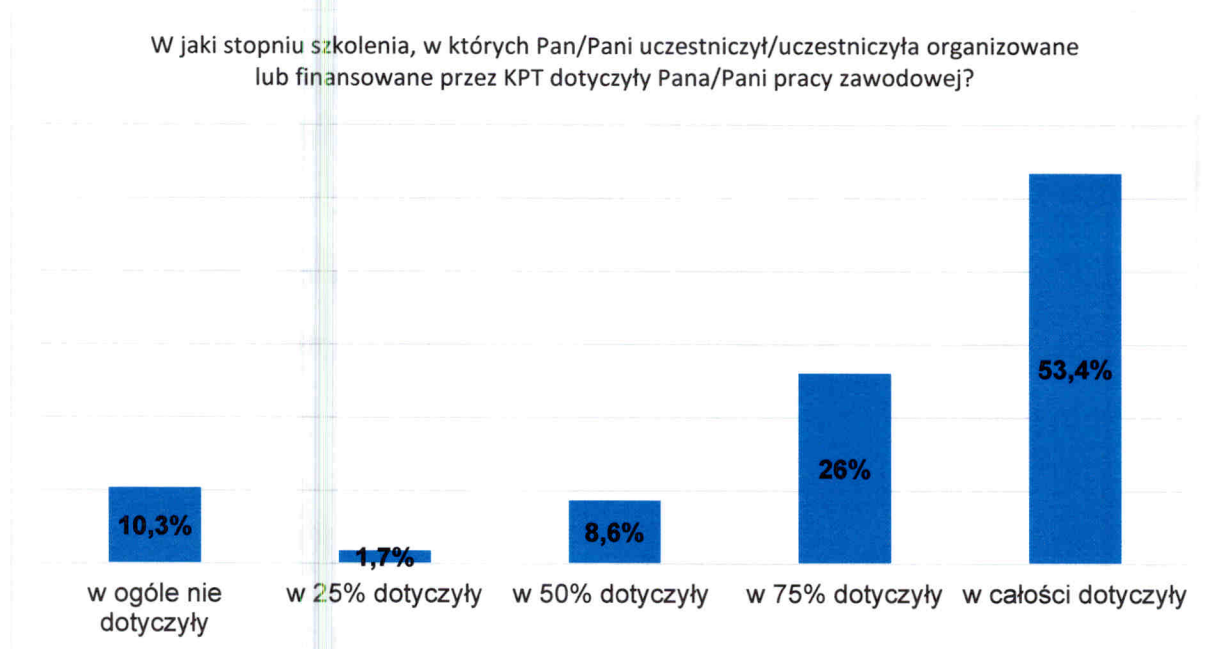
Wykres 6. Ilość szkoleń organizowanych lub finansowanych przez KPT, w których uczestniczyli badani w ostatnich 12 miesiącach.



Źródło: Opracowanie własne.

Jak deklaruje większość ankietowanych pracowników i pracowniczek (ponad 79%) szkolenia, w których uczestniczyli w całości lub w przeważającej części dotyczyły ich pracy zawodowej. 10,3% ankietowanych zadeklarowało, że szkolenie lub szkolenia, w których brali udział w ostatnim roku, finansowane lub organizowane przez KPT nie było związane z ich pracą zawodową (por. wykres 7).

Wykres 7. Stopień, w jakim szkolenia w których uczestniczyli ankietowani pracownicy i pracowniczki KPT dotyczyły ich pracy zawodowej.



Źródło: Opracowanie własne.

Wśród pytań ankiety znalazło się również pytanie dotyczące przyczyn nieuczestniczenia w szkoleniach (respondenci mogli wskazać wszystkie właściwe przyczyny lub zaznaczyć odpowiedź „nie dotyczy mnie ta sytuacja”). Badani pracownicy i pracowniczki wskazywali głównie na brak czasu (22 odpowiedzi), koszt szkolenia (8 odpowiedzi) oraz brak szkolenia w moim miejscu pracy (4 odpowiedzi). W przeważającej większości badani jednak wybierali odpowiedź „nie dotyczy mnie ta sytuacja” wskazując na fakt, że w przeciągu ostatnich 12 miesięcy mogli i uczestniczyli w szkoleniach zgodnie ze swoimi zainteresowaniami i potrzebami.

Blok pytań ankiety dotyczących godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym rozpoczął się od pytania o ogólny poziom zadowolenia z działań pracodawcy mających na celu ułatwienie tego procesu. 84,5% badanych udzieliło pozytywnej odpowiedzi na to pytanie („zdecydowanie tak” wybrało 25 osób, „raczej tak” – 24 osoby). Wykres nr 8 wskazuje na brak znaczących różnic w poziomie zadowolenia z działań pracodawcy (KPT) związanych z godzeniem życia zawodowego z prywatnym w przypadku ankietowanych kobiet i mężczyzn.

Wykres 8. Porównanie poziom zadowolenia z działań pracodawcy mających na celu godzenie życia zawodowego z prywatnym.



Źródło: Opracowanie własne.

Wśród oferowanych przez KPT rozwiązań ułatwiających godzenie życia zawodowego z prywatnym ankietowani pracownicy i pracowniczki wskazywali przede wszystkim na możliwość zdalnej pracy (niemal 95% ankietowanych korzystało z tego rozwiązania), elastyczne godziny pracy (69% ankietowanych korzystało), możliwość wzięcia urlopu na żądanie/bezproblemowy urlop (korzystało 52% ankietowanych). Krakowski Park Technologiczny dba o swoich pracowników i pracowniczki organizując im „owocowe środy”, natomiast ankietowani nie wskazali na inne działania z obszaru szerokorozumianego wellbeingu (takie jak np. program gimnastyki w miejscu pracy, program fizjoterapeutyczny w miejscu pracy, dostęp do bezpłatnej opieki psychologicznej, dostarczanie pełnych zdrowych posiłków). Większość ankietowanych pracowników i pracowniczek zadeklarowało, że nie korzystało z udogodnień dla matek karmiących czy z programu ułatwiającego powrót do pracy po urodzeniu dziecka (w obu przypadkach ponad 70%), pozostali wybrali odpowiedź wskazującą na niedostępność tego typu rozwiązań w Krakowskim Parku Technologicznym.

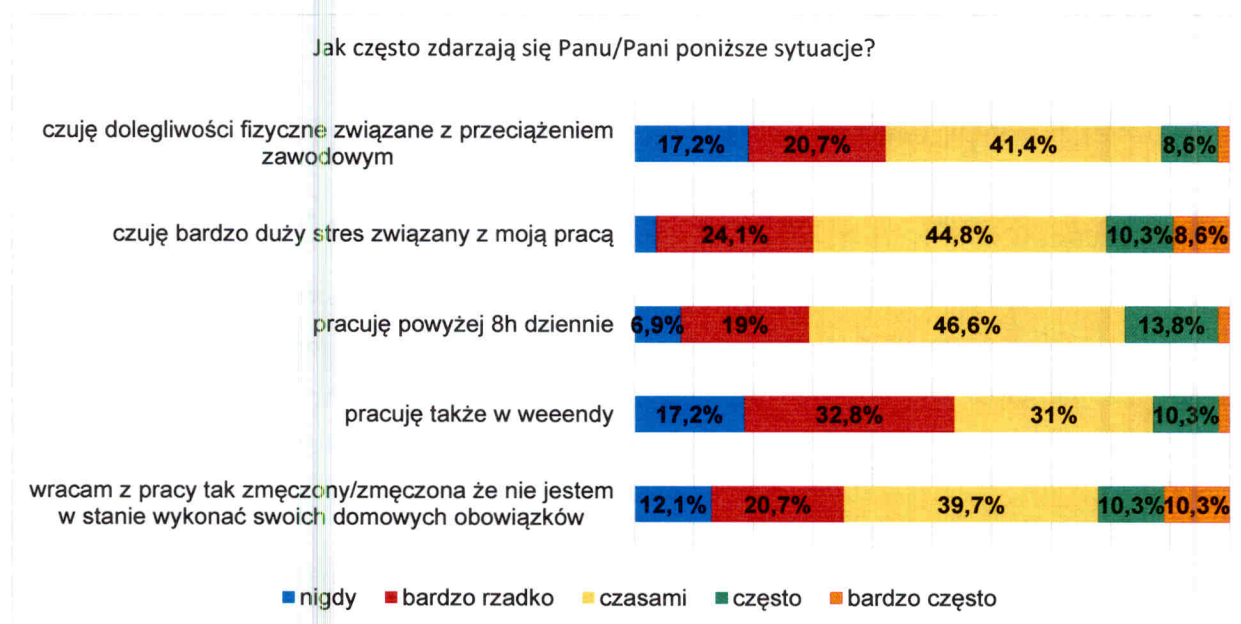
Ankietowani byli również pytani o częstotliwość doświadczania sytuacji, które powodują zachwianie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a życiem prywatnym. Ankietowani byli pytani o:

- Wracanie z pracy tak zmęczonym/zmęczoną, że nie jest się w stanie wykonywać domowych obowiązków lub zajmować się dzieckiem/dziećmi;

- Pracowanie także w weekendy;
- Pracowanie powyżej 8 godzin dziennie;
- Odczuwanie bardzo dużego stresu związanego z pracą zawodową;
- Odczuwanie dolegliwości fizycznych związanych z przeciążeniem zawodowym.

W przypadku wszystkich wyżej opisywanych sytuacji dominowały odpowiedzi „czasami” - zadeklarowało tak 46,6% ankietowanych odnośnie pracy powyżej 8 godzin dziennie; 44,8% ankietowanych odnośnie odczuwania dużego stresu, 41,4% - w przypadku odczuwania dolegliwości fizycznych oraz 39,7% - w przypadku odczuwania silnego zmęczenia po powrocie z pracy. Równocześnie najrzadziej ankietowani pracownicy i pracowniczki deklarowali pracę w weekend (17,2% wskazań dla odpowiedzi „nigdy” oraz 32,8% - dla odpowiedzi „bardzo rzadko”). Równie rzadko ankietowani deklarowali dolegliwości fizyczne związane z przeciążeniem zawodowym - odpowiedź „nigdy” udzieliło 17,2% osób a odpowiedź „bardzo rzadko” - 20,7% osób. Jednak 20,6% ankietowanych osób odczuwa często i bardzo często zmęczenie po powrocie z pracy uniemożliwiające realizację obowiązków domowych lub opiekę nad dziećmi a 18,9% udzieliło tych samych odpowiedzi odnośnie odczuwanego dużego stresu związanego z wykonywaną pracą (por. wykres 9).

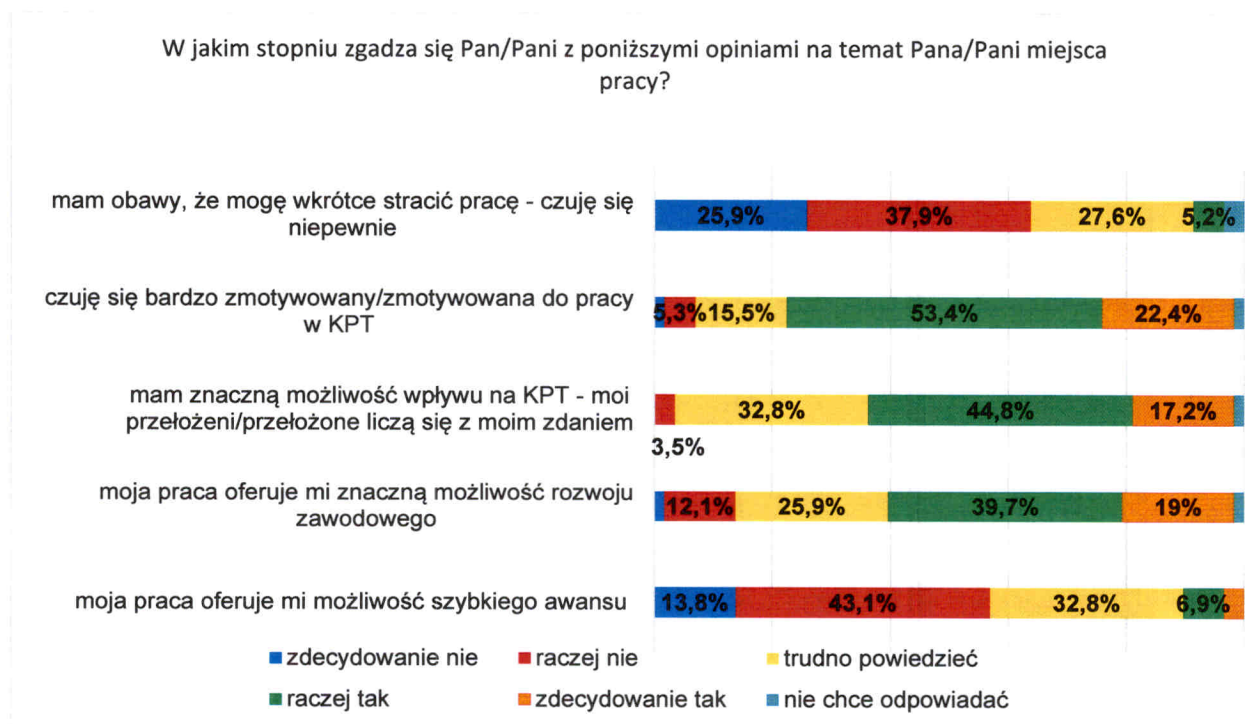
Wykres 9. Częstotliwość negatywnych sytuacji związanych z zachwianiem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym wśród ankietowanych pracowników i pracowniczek.



Źródło: Opracowanie własne

Ankietowani pracownicy i pracowniczki KPT pytani byli również o swoje odczucia i opinie na temat miejsca pracy, wpływu na podejmowanie działania i decyzji, motywacji do pracy w KPT oraz poczucia pewności zatrudnienia. W tej części badania również ważne było pytanie o odczucia ankietowanych odnośnie możliwości awansu (czy zajmowane stanowisko/wykonywana praca daje możliwość szybkiego awansu) oraz o postrzeganie swojej pracy jako takiej, która oferuje możliwość rozwoju zawodowego. Niemal 76% ankietowanych czuje się zmotywowanymi do pracy w KPT (odpowiedź „raczej tak” i „zdecydowanie tak”), podobnie wysoki odsetek pozytywnych odpowiedzi udzielono w przypadku pytania o możliwość rozwoju zawodowego (58,7% odpowiedzi „raczej tak” i „zdecydowanie tak”) oraz w przypadku pytania o możliwość wpływu na KPT – „moi przełożeni/przełożone liczą się z moim zdaniem” (62% odpowiedzi „raczej tak” i „zdecydowanie tak”). Z drugiej strony ankietowani pracownicy i pracowniczki są przekonani o tym, że ich praca nie oferuje im możliwości szybkiego awansu - odpowiedź „zdecydowanie nie” i „raczej nie” udzieliło niemal 60% osób. Warto jeszcze odnieść się do wyników na pytanie dotyczące odczuć związanych z pewnością zatrudnienia. Na stwierdzenie „mam obawy, że mogę wkrótce stracić pracę – czuję się niepewnie” – niemal 64% ankietowanych udzieliło odpowiedzi negatywnej (skumulowane wskazania „zdecydowanie nie” i „raczej nie” – por. wykres 10).

Wykres 10. Stosunek ankietowanych pracowników i pracowniczek do twierdzeń dotyczących ich miejsca pracy.

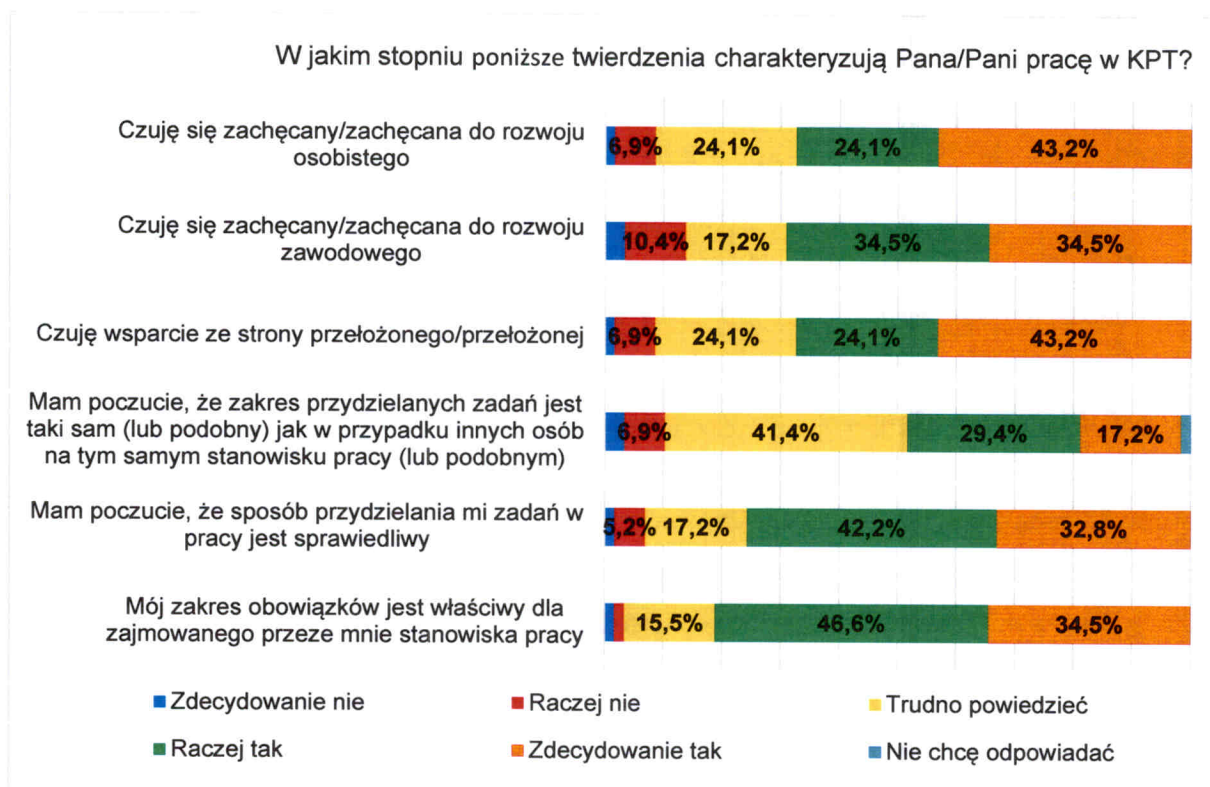


Źródło: Opracowanie własne.

Kolejna seria twierdzeń, do których mieli się ustosunkować ankietowani pracownicy i pracowniczki, dotyczyła zakresu obowiązków, poczucia sprawiedliwego podziału obowiązków związanego z kompetencjami a nie innymi kryteriami oraz stosunku do nich przełożonych. W przeważającej większości (81,1% osób) jest przekonanych, że ich zakres obowiązków jest właściwy dla zajmowanego stanowiska (udzielone łącznie odpowiedzi „raczej tak” i „zdecydowanie tak”). Podobny odsetek pozytywnych odpowiedzi pojawił się w przypadku twierdzenia: „mam poczucie, że sposób przydzielania mi zadań jest sprawiedliwy” - odpowiedzi „raczej tak” i „zdecydowanie tak” udzieliło 75% ankietowanych pracowników i pracowniczek KPT. Równie wysoki odsetek (69% wskazań) w przypadku odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak” zauważyć można odnośnie twierdzenia „czuję się zachęcany/zachęcana do rozwoju zawodowego” oraz odnośnie twierdzenia: „czuję się zachęcany/zachęcana do rozwoju osobistego” (tutaj 67,3% wskazań „raczej tak” i „zdecydowanie tak”).

Podsumowując, należy podkreślić, że ankietowani pracownicy i pracowniczki czują się w przeważającej większości motywowani i zachęcani do rozwoju zarówno zawodowego jak i osobistego, mają również odczucie wsparcia ze strony przełożonego/przełożonej. Dodatkowo przeważająca większość ankietowanych osób ma poczucie, że zadania przydzielone im zostały w sposób sprawiedliwy i adekwatnych do zajmowanego przez nich stanowiska pracy (por. wykres 11).

Wykres 11. Opinia ankietowanych pracowników i pracowniczek na temat ich obowiązków zawodowych i stosunku do nich ich przełożonych.



Źródło: Opracowanie własne.

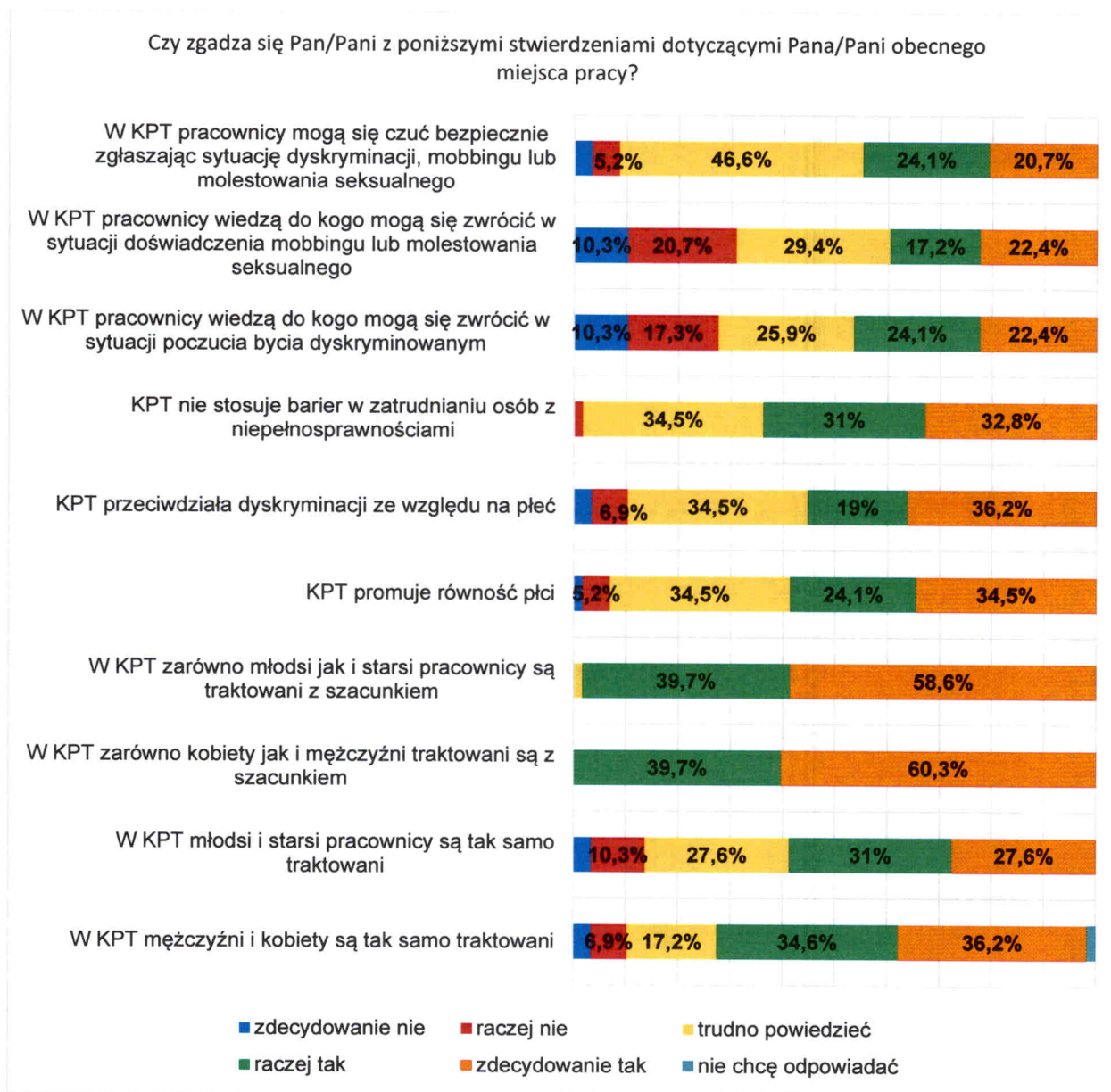
Ankietowani pracownicy i pracowniczki KPT odpowiadali również na pytania dotyczące działań i przedsięwzięć Krakowskiego Parku Technologicznego w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć. Pytania dotyczyły równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz osób młodszych i starszych pracowników w KPT, traktowania ich z szacunkiem. Kolejne pytania dotyczyły promowania przez KPT równości płci oraz niestosowania barier w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami. Pytania dotyczyły również możliwości zgłoszenia nieprawidłowych zachowań związanych z dyskryminacją, mobbingiem czy molestowaniem seksualnym.

Wszyscy ankietowani pracownicy i pracowniczki KPT na pytanie dotyczące traktowania z szacunkiem pracowników, bez względu na płeć czy wiek, udzielili odpowiedzi pozytywnej – w obu przypadkach niemal 60% odpowiedzi „zdecydowanie tak”. Świadczy to o przekonaniu, że KPT jest środowiskiem pracy, w którym szacunek do każdego pracownika i pracowniczki jest na kluczowym miejscu i jest istotnym elementem kultury organizacyjnej. Niemal 71% ankietowanych uważa, że w KPT kobiety i mężczyźni są tak samo traktowani (odpowiedzi „raczej tak” i „zdecydowanie tak”), podobny odsetek można zaobserwować w przypadku twierdzenia dot. równego traktowania młodszych

i starszych pracowników (niemal 59% odpowiedzi „raczej tak” i „zdecydowanie tak”). 63,8% ankietowanych zgadza się z twierdzeniem, że KPT nie stosuje barier w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością.

W przypadku pytań dotyczących działań KPT w zakresie promocji równości płci oraz przeciwdziałania dyskryminacji na uwagę zwraca fakt dość dużego odsetka odpowiedzi „trudno powiedzieć” - w obu przypadkach jest to odpowiedź wybrana przez 1/3 ankietowanych osób. Może to wskazywać na brak systemowej polityki czy strategii organizacji związanej z działaniami równościowymi. Ostatnia część twierdzeń dotyczyła możliwości zgłaszania sytuacji doświadczania dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego, zgłaszania bycia świadkiem tego typu zachowań oraz poczucia bezpieczeństwa z tym związanego. KPT nie posiada regulaminu czy wytycznych dotyczących tego typu sytuacji stąd ankietowani dość często udzielali odpowiedzi „trudno powiedzieć” (pomiędzy 30% a 25% ankietowanych) albo wręcz wskazywali na braki w tym zakresie - ponad 27% ankietowanych osób nie wie do kogo ma się zwrócić gdy doświadcza dyskryminacji w pracy a 31% ankietowanych - gdy doświadcza mobbingu lub molestowania seksualnego (por. wykres 12).

Wykres 12. Stosunek ankietowanych pracowników i pracowniczek do opinii o KPT jako miejscu pracy promującym równość płci i przeciwdziałającym dyskryminacji.

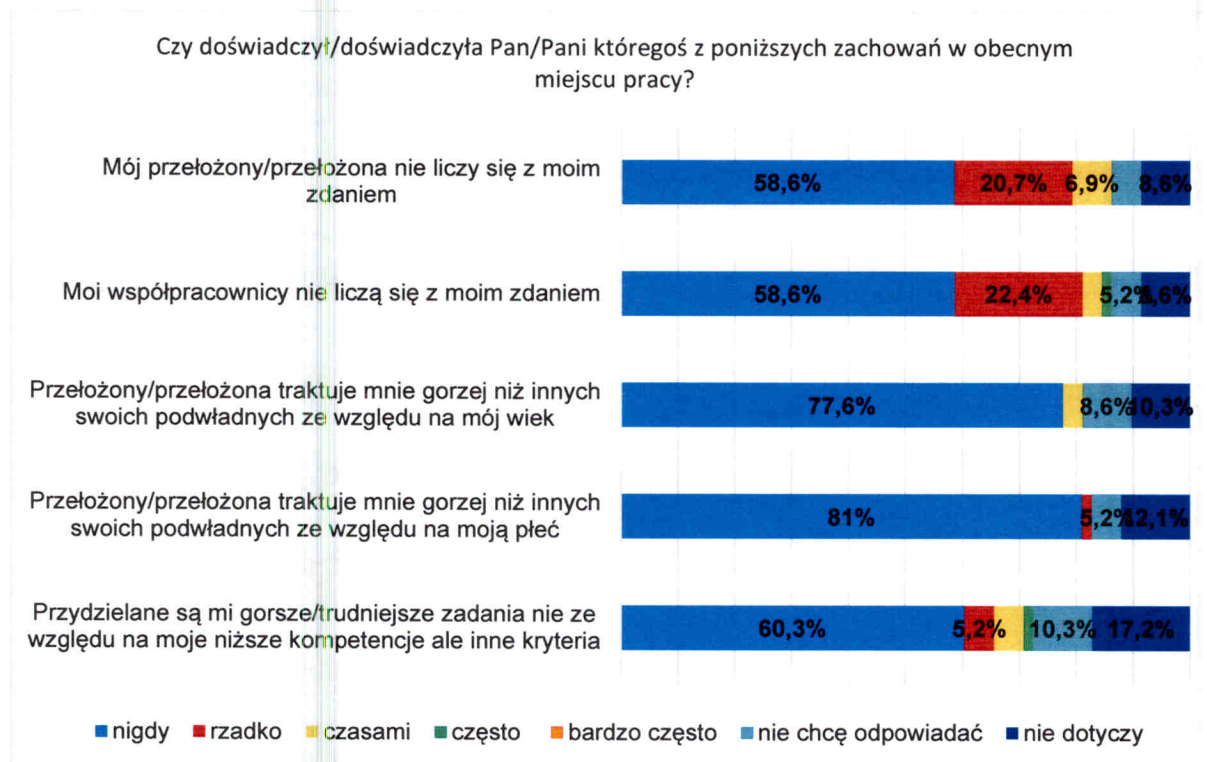


Źródło: Opracowanie własne.

Ostatnie pytanie dotyczyło zachowań, które mogły być przejawami dyskryminacji w miejscu pracy. Ankietowani pracownicy i pracowniczki byli pytani o relacje z innymi pracownikami oraz z przełożonym/przełożoną tj. gorsze traktowanie przez przełożonego/przełożoną, przydzielanie trudniejszych lub gorszych zadań ze względu na inne kryteria niż niższe kompetencje, traktowanie gorzej niż innych podwładnych ze względu na płeć lub inne kryteria. Na wszystkie te twierdzenia przeważająca większość ankietowanych pracowników i pracowniczek wskazali, że nigdy nie spotkali się

z tego typu zachowaniem – odpowiedź „nigdy” wybrało 81% ankietowanych w przypadku pytania o gorsze traktowanie ze względu na płeć, 77,6% - w przypadku pytania o gorsze traktowanie ze względu na wiek (por. wykres 13).

Wykres 13. Częstotliwość doświadczania niewłaściwych zachowań przez ankietowanych pracowników i pracowniczek w obecnym miejscu pracy.



Źródło: Opracowanie własne.

Na pytanie otwarte dotyczące działań, które według respondentów i respondentek powinien przedsięwziąć ich pracodawca – Krakowski Park Technologiczny – w obszarze równouprawnienia płci i promocji równości płci pojawiło się bardzo wiele propozycji i opinii. W pierwszej kolejności ankietowani pracownicy i pracowniczki KPT wskazywali, że problem nierówności płci w KPT nie istnieje i że należy „podtrzymywać obecne podejście”. Pojawiły się również głosy wskazujące na brak doświadczenia dyskryminacji ze względu na płeć - „nie czuję się w żaden sposób dyskryminowana ze względu na płeć, obecne działania pracodawcy są wystarczające”. Wskazywano również, że kluczowe są kompetencje a nie płeć pracownika - „traktować wszystkich patrząc tylko na kompetencje, płeć nie jest wyznacznikiem tego, jak ktoś pracuje”.

Wśród konkretnych działań, na które wskazywali ankietowani i ankietowane związanych z promocją równości płci w KPT pojawiły się następujące propozycje:

- Wprowadzenie programu równości,
- Komunikowanie na temat równości płci w przekazie zewnętrznym,
- Zwiększenie informacji o działaniach, które KPT już podjęło albo zamierza podjąć w tym obszarze,
- Informowanie o sposobach zgłaszania mobbingu, dyskryminacji oraz o tym, komu można takie zjawiska zgłaszać (osoba zaufana),
- Dążenie do wyrównania ilości kobiet i mężczyzn w poszczególnych zespołach pracowniczych,
- Zachęcanie kobiet do rozwoju zawodowego poprzez szkolenia,
- Wyznaczenie osoby zaufanej, do której będzie można zgłaszać sytuacje dyskryminacji, molestowania i mobbingu,
- Powołanie pełnomocnika ds. równości,
- Kładzenie większego nacisku na równowagę między życiem zawodowym a rodzinnym,
- Wprowadzenie okresowych rozmów pracowniczych, które „mają realny follow-up”,
- Równy dostęp do awansów i wynagrodzenie dla obu płci,
- Przeprowadzenie szkoleń z zakresu równości płci, szkolenia uświadamiające dotyczące dyskryminacji,
- Promowanie feminatywów w komunikacji do wszystkich pracowników i pracowniczek KPT.

W badaniu wzięły udział 33 kobiety (56,9%) i 19 mężczyzn (32,8%); 6 osób nie określiło swojej płci (wybrało odpowiedź: „nie chcę odpowiadać”). 84,5% ankietowanych pracowników i pracowniczek ma wykształcenie wyższe magisterskie (49 osób), 10,3% - wyższe licencjackie (6 osób). Najczęstszą odpowiedzią na pytanie dotyczące stanu cywilnego było odpowiedź wskazująca na bycie w związku małżeńskim (58,5% - 34 osoby), 6 osób określiło swój status jako bycie w związku nieformalnym i 6 osób zadeklarowało, że nie jest ani w związku małżeńskim ani w związku nieformalnym. Na to pytanie nie udzieliło odpowiedzi 8 osób (13,8% ankietowanych). Wśród badanych przeważały osoby w przedziale wiekowym od 35 do 44 roku życia (39,7% - 23 osoby) a następnie od 45 do 54 roku życia (22,4% - 13 osób). Na pytania dotyczące niepełnosprawności czy posiadania przewlekłej choroby dominowały odpowiedzi negatywne (powyżej 93% w przypadku pierwszego pytania, powyżej 79% w przypadku drugiego pytania), ankietowani wybierali również odpowiedź „nie chcę odpowiadać” (ponad 15% w przypadku pytania odnośnie przewlekłych chorób). Ostatnie pytanie dotyczące danych socjodemograficznych dotyczyło przynależności do mniejszości etnicznej lub narodowej i tutaj tylko

jedna osoba wybrała odpowiedź „tak” (odpowiedzi nie udzieliło 5 osób, pozostali ankietowani negatywnie się ustosunkowali do tego pytania).

Cele, działania, wskaźniki i zasoby – warsztat strategiczny

Warsztaty strategiczne odbyły się 7 lipca 2022 roku i wzięli w niej udział członkowie oraz członkinie Zespołu ds. Równości Płci. Warsztaty moderowała ekspertka dr Agata Anacik-Kryza.

W ramach prac Zespołu ds. Równości Płci zostało sformułowanych 13 celów w 5 obszarach strategicznych tj.

- Obszar 1: Kultura organizacyjna i równowaga między życiem osobistym i zawodowym,
- Obszar 2: Równowaga płci na szczeblu decyzyjnym i zarządczym,
- Obszar 3: Równowaga płci w rekrutacji i w rozwoju zawodowym,
- Obszar 4: Uwzględnienie płci w badaniach i działaniach innowacyjnych,
- Obszar 5: Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć i inne kryteria.

Obszar 1: Kultura organizacyjna i równowaga między życiem osobistym i zawodowym.

Cel	Działanie	Wskaźnik	Zasoby	Harmonogram realizacji
Cel 1.1 Wsparcie pracowników i pracowniczek w zachowaniu równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym.	Działanie 1.1.1 Przeprowadzenie konsultacji wśród pracowników i pracowniczek (z wykorzystaniem ilościowej, anonimowej i poufnej ankiety) dotyczących preferowanego trybu pracy, łączenia pracy zdalnej z pracą stacjonarną, satysfakcji z funkcjonujących rozwiązań w zakresie godzenia obowiązków zawodowych i życia osobistego, utrudnień w godzeniu życia osobistego z zawodowym.	Kwestionariusza ankiety. Coroczny ogólnodostępny raport z badania.	Ekspert/ekspertka zewnętrzny/zewnętrzna Specjalista/specjalistka ds. kadr Dyrektorzy/dyrektorki oraz kierownicy/kierowniczkę działów	Od I kwartału 2023 r. (działanie ciągłe, coroczne)

	<p>Działanie 1.1.2 Opracowanie zbioru dobrych praktyk dotyczących zasad realizacji i rozliczania pracy zdalnej.</p>	<p>Zbiór dobrych praktyk realizacji i rozliczania pracy zdalnej.</p> <p>Spotkania informacyjne z pracownikami i pracowniczkami poszczególnych działów mające na celu upowszechnianie dobrych praktyk.</p>	<p>Specjalista/specjalistka ds. kadr</p> <p>Dyrektorzy/dyrektorki oraz kierownicy/kierowniczki działów</p> <p>Zespół ds. Równości Płci</p>	<p>III kwartał 2023 r.</p>
	<p>Działanie 1.1.3 Podjęcie działań informacyjnych upowszechniających funkcjonujące w KPT rozwiązania mające na celu pomoc w godzeniu przez pracowników i pracowniczki życia osobistego, rodzinnego z zawodowym (m.in. dot. elastycznego czasu pracy, zdalnego trybu pracy, urlopów związanych z opieką nad dzieckiem/dziećmi etc.); upowszechnianie i promowanie dobrych praktyk w tym zakresie.</p>	<p>Materiały informacyjne skierowane do pracowników i pracowniczek.</p> <p>Spotkania informacyjne z pracownikami i pracowniczkami poszczególnych działów.</p> <p>Mailing do pracowników i pracowniczek podsumowujący spotkania informacyjne.</p>	<p>Dyrektorzy/dyrektorki oraz kierownicy/kierowniczki działów</p> <p>Specjalista/specjalistka ds. kadr</p>	<p>Od II kwartału 2023 r. (działania coroczne)</p>
	<p>Działanie 1.1.4 Wprowadzenie programu mentoringu i wsparcia oferowanego kobietom powracającym do pracy po urlopie macierzyńskim i rodzicielskim.</p>	<p>Program mentoringu skierowanego do kobiet powracających do pracy po urlopie macierzyńskim i rodzicielskim.</p> <p>Realizacja mentoringu przez kadrę zarządzającą (dyrektorów</p>	<p>Trener/trenerka zewnętrzny/zewnętrzna</p> <p>Dyrektorzy/dyrektorki oraz kierownicy/kierowniczki działów</p> <p>Zarząd KPT</p>	<p>Od III kwartału 2023r. (działania w trybie ciągłym)</p>

		<p>i kierowników działu).</p> <p>Program wsparcia psychicznego/ coachingu skierowanego do kobiet powracających do pracy pod urlopie macierzyński i rodzicielskim.</p> <p>Uchwała Zarządu KPT odnośnie zmian w Regulaminie szkoleń (uwzględnienie środków finansowych na coaching zawodowy dla powracających po przerwie do pracy).</p>		
<p>Cel 1.2: Opracowanie standardów komunikacji w organizacji z poszanowaniem różnorodności pracowników i pracowniczek.</p>	<p>Działanie 1.2.1 Przeprowadzenie konsultacji wśród pracowników i pracowniczek (z wykorzystaniem ilościowej, anonimowej i poufnej ankiety) dotyczących stosunku do zmian w komunikacji, uwzględniania języka wrażliwego na płeć i różnorodność pracowników i pracowniczek.</p>	<p>Kwestionariusz ankiety, przeprowadzenie badania i analiza wyników.</p> <p>Rekomendacje dla działania 1.2.2 sformułowane na podstawie badania.</p>	<p>Ekspert/ekspertka zewnętrzny/zewnętrzna</p> <p>Specjalista/specjalistka ds. kadr</p>	<p>III kwartał 2023 r.</p>
	<p>Działanie 1.2.2 Opracowanie standardów komunikacji wewnątrzorganizacyjnej i polityki językowej KPT uwzględniającej język wrażliwy na płeć i różnorodność pracowników i pracowniczek.</p>	<p>Zbiór standardów komunikacji wewnątrzorganizacyjnej.</p>	<p>Ekspert/ekspertka zewnętrzny/zewnętrzna</p> <p>Specjalista/specjalistka ds. kadr</p> <p>Zespół ds. Równości Płci</p>	<p>IV kwartał 2023 r.</p>
	<p>Działanie 1.2.3 Organizacja treningu dla pracowników i pracowniczek KPT</p>	<p>Trening dla pracowników i pracowniczek KPT</p>	<p>Trener/trenerka zewnętrzny/zewnętrzna</p>	<p>IV kwartał 2023 r.</p>

	dotyczącego komunikacji wrażliwej na płeć, afirmującego różnorodność i komunikację wolną od stereotypów i uprzedzeń.	dot. komunikacji wrażliwej na płeć (wszyscy pracownicy i pracowniczki KPT).	Specjalista/specjalistka ds. kadr	Od 2024 corocznie jako element szkolenia dot. równości płci
Cel 1.3: Włączenie zasady równouprawnienia i promowania równości płci w planowanie strategiczne organizacji.	Działanie 1.3.1 Uwzględnienie perspektywy równouprawnienia płci, promowania równości płci, budowania kultury organizacyjnej opartej na zarządzaniu różnorodnością w tworzonych dokumentach strategicznych (tj. m.in. Planu Strategicznego KPT na lata 2025 - 2027).	Plan Strategiczny 2025-2028 uwzględniający zasadę promowania równości płci i równouprawnienia.	Zarząd KPT Pracownicy i pracowniczki KPT Specjalista/specjalistka ds. kadr	IV kwartał 2024
	Działanie 1.3.2 Upowszechnianie przyjętych zasad i założeń kultury organizacyjnej opartej m.in. na szacunku do różnorodności i promowaniu równości płci wśród różnych grup interesariuszy KPT, na stronie www i w mediach społecznościowych.	Materiały informacyjne dot. promocji równości płci i równouprawnienia oraz szacunku dla różnorodności pracowników i pracowniczek KPT. Publikacja materiałów informacyjnych na stronie www KPT i w mediach społecznościowych. Publikacja Planu Równości Płci na stronie www KPT.	Specjalista/specjalistka ds. kadr Zespół ds. Planu Równości Płci Dział Promocji KPT	Od II kwartału 2022 r. (działanie w trybie ciągłym)
Cel 1.4: Przygotowanie pracowników i pracowniczek w okresie przedemerytalnym do przejścia na emeryturę.	Działanie 1.4.1 Przygotowanie programu wsparcia psychologicznego dla pracowników i pracowniczek KPT w okresie przedemerytalnym mającego na celu łagodzenie stresu i negatywnych skutków przejścia na emeryturę.	Program wsparcia psychicznego/coachingu dla pracowników i pracowniczek KPT w okresie przedemerytalnym. Uchwała Zarządu KPT odnośnie zmian w	Trener/trenerka zewnętrzny/zewnętrzna Dyrektorzy/dyrektorki oraz kierownicy/kierowniczki działów Zarząd KPT	Od IV kwartału 2023 r. (działania w trybie ciągłym).

		Regulaminie szkoleń - uwzględnienie środków finansowych na coaching/wsparcie psychologiczne dla pracowników w okresie przedemerytalnym.	Specjalista/specjalistka ds. kadr	
	Działanie 1.4.2 Mentoring zawodowy dla pracowników i pracowniczek w wieku przedemerytalnym.	Realizacja mentoringu przez kadrę zarządzającą (dyrektorów/dyrektorki i kierowników/kierowniczek działu).	Trener/trenerka zewnętrzny/zewnętrzna Dyrektorzy/dyrektorki oraz kierownicy/kierowniczek działów Specjalista/specjalistka ds. kadr	Od IV kwartału 2023 r. (działania w trybie ciągłym)

Obszar 2: Równowaga płci na szczeblu decyzyjnym i zarządczym

Cel	Działanie	Wskaźnik	Zasoby	Harmonogram realizacji
Cel 2.1: Wsparcie kobiet w rozwoju kariery zawodowej i awansu w strukturze organizacji.	Działanie 2.1.1 Przeprowadzenie pogłębionej analizy ścieżki awansu dla kobiet i mężczyzn w KPT.	Ścieżka awansu w KPT w odniesieniu do każdego stanowiska pracy i działu/struktury organizacyjnej.	Dyrektorzy/dyrektorki oraz kierownicy/kierowniczek działów Specjalista/specjalistka ds. kadr	IV kwartał 2023 r.

	Działanie 2.1.2 Opracowanie programu mentoringowego i doradczego w zakresie rozwoju kariery zawodowej dla pracowników i pracowniczek KPT, z uwzględnieniem osób rozpoczynających zatrudnienie w KPT i na początku kariery zawodowej.	Program mentoringu zawodowego w zakresie rozwoju kariery zawodowej. Realizacja mentoringu przez kadrę zarządzającą (dyrektorów/dyrektorki i kierowników/kierowniczek działu).	Trener/trenerka zewnętrzny/zewnętrzna Dyrektorzy/dyrektorki oraz kierownicy/kierowniczeki działów Specjalista/specjalistka ds. kadr	Od I kwartału 2024r. (działanie w trybie ciągłym)
Cel 2.2: Zrównoważenie płci i innych kryteriów (m.in. wieku czy stażu pracy) przy budowaniu zespołów eksperckich, komisji i innych ciał decyzyjnych.	Działanie 2.2.1 Sformułowanie rekomendacji dotyczących zasad powoływania ciał decyzyjnych, zespołów i komisji eksperckich uwzględniających czynnik ich zróżnicowania pod kątem płci czy innych kryteriów pozwalających na ich różnorodność (zrównoważonego reprezentowania organów przez zarówno kobiety jak i mężczyzn).	Rekomendacje dotyczące zasad powoływania ciał decyzyjnych, zespołów i komisji eksperckich.	Zespół ds. Planu Równości Płci Specjalista/specjalistka ds. kadr	IV kwartał 2023 r.

Obszar 3: Równowaga płci w rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej

Cel	Działanie	Wskaźnik	Zasoby	Harmonogram realizacji
Cel 3.1: Upowszechnienie zasad rekrutacji na stanowiska pracy w oparciu o transparentne i niedyskryminujące kryteria.	Działanie 3.1.1 Przygotowanie i wdrożenie procedury rekrutacji pracowników i pracowniczek na stanowiska pracy w KPT w oparciu o transparentne, niedyskryminacyjne kryteria.	Procedura rekrutacji pracowników i pracowniczek na stanowiska KPT. Wdrożenie procedury rekrutacji.	Ekspert/ekspertka zewnętrzny/zewnętrzna Specjalista/specjalistka ds. kadr Dyrektorzy/dyrektorki oraz kierownicy/kierowniczeki	Od III kwartału 2023 r. (działania w trybie ciągłym)

			rowniczki działań	
	Działanie 3.1.2 Upowszechnienie wśród kadry zarządczej KPT procedury dotyczącej zasad rekrutacji pracowników i pracowniczek na stanowiska pracy w KPT w oparciu o transparentne, niedyskryminacyjne kryteria.	Szkolenie informacyjne dla kadry zarządczej KPT dot. procedury rekrutacyjnej.	Trener/trenerka zewnętrzną/ze wnątrzną Specjalista/specjalistka ds. kadr	IV kwartał 2023 r.
Cel 3.2: Zwiększenie świadomości pracowników i pracowniczek na temat dyskryminacji ze względu na płeć i inne kryteria na rynku pracy, w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej.	Działanie 3.2.1 Przygotowanie i przeprowadzenie obowiązkowych szkoleń dla pracowników i pracowniczek KPT dotyczących stereotypów, uprzedzeń w tym także tych nieświadomych oraz dyskryminacji ze względu na płeć i inne kryteria (wiek, pochodzenie etniczne, orientację seksualną czy religijność).	Program szkolenia dot. stereotypów, uprzedzeń i nieświadomionej dyskryminacji. Przeprowadzenie cyklicznych, corocznych szkoleń dla pracowników i pracowniczek KPT.	Trener/trenerka zewnętrzną/ze wnątrzną Specjalista/specjalistka ds. kadr	Od IV kwartału 2023 r. (działanie coroczne)
	Działanie 3.2.2 Przygotowanie materiałów edukacyjnych dotyczących równego traktowania pracowników i pracowniczek w organizacji, przeciwdziałania stereotypom i dyskryminacji w życiu zawodowym.	Materiały edukacyjne dotyczące równego traktowania i przeciwdziałania stereotypom i dyskryminacji.	Trener/trenerka zewnętrzną/ze wnątrzną Dział promocji KPT Specjalista/specjalistka ds. kadr	IV kwartał 2023 r.
Cel 3.3: Prowadzenie stałego monitoringu (z uwzględnieniem	Działanie 3.3.1 Opracowanie metodologii cyklicznych badań pracowników i pracowniczek	Metodologia cyklicznych badań pracowników i pracowniczek KPT	Ekspert/ekspertka zewnętrzną/ze wnątrzną	III kwartał 2023 r.

kryterium płci) i diagnozy potrzeb szkoleniowych i oczekiwań pracowników i pracowniczek związanych z podnoszeniem kompetencji zawodowych czy interpersonalnych.	KPT dotyczących ich potrzeb szkoleniowych oraz oczekiwań związanych z rozwojem kompetencji zawodowych czy interpersonalnych.	dotyczących ich potrzeb szkoleniowych uwzględniająca przygotowanie narzędzia badawczego.	Specjalista/specjalistka ds. kadr	
	Działanie 3.3.2 Wprowadzenie standardu cyklicznych badań potrzeb szkoleniowych i oczekiwań związanych z rozwojem kompetencji zawodowych czy interpersonalnych wśród pracowników i pracowniczek KPT.	Cykliczne, coroczne badanie potrzeb szkoleniowych pracowników i pracowniczek KPT.	Dyrektorzy/dyrektorki oraz kierownicy/kierowniczkowie działów Specjalista/specjalistka ds. kadr	Od IV kwartału 2023 r. (działanie coroczne)
Cel 3.4: Rozwój kadry zarządzającej w obszarze zarządzania różnorodnością i promowania równości płci.	Działanie 3.4.1 Opracowanie programu szkoleń oraz materiałów informacyjnych adresowanych do kadry zarządczej KPT dotyczących zarządzania różnorodnym zespołem pracowniczym.	Program szkolenia dot. zarządzania różnorodnym zespołem pracowniczym. Przeprowadzenie szkolenia dot. zarządzania różnorodnym zespołem pracowniczym. Opracowanie materiałów informacyjnych adresowanych do kadry zarządczej na temat zarządzania różnorodnym zespołem pracowniczym.	Trener/trenerka a zewnętrzny/zewnętrzna Specjalista/specjalistka ds. kadr	IV kwartał 2023r.

Obszar 4: Uwzględnianie płci w badaniach i działaniach innowacyjnych

Cel	Działanie	Wskaźniki	Zasoby	Harmonogram realizacji
-----	-----------	-----------	--------	------------------------

Cel 4.1: Gromadzenie i analizowanie danych dotyczących badań i działań innowacyjnych realizowanych przez organizację z uwzględnieniem podziału na płeć.	Działania 4.1.1 Przygotowanie wytycznych dotyczących gromadzenia i analizy danych z podziałem na płeć dotyczących realizowanych lub współrealizowanych przez KPT badań i działań o charakterze innowacyjnym.	Wytyczne dotyczące gromadzenia danych z podziałem na płeć w zakresie badań lub działań o charakterze innowacyjnym.	Zespół ds. Planu Równości Płci Specjalista/specjalistka ds. kadr	IV kwartał 2023r.
	Działania 4.1.2 Cykliczne gromadzenie i analizowanie danych z podziałem na płeć dotyczących realizowanych lub współrealizowanych przez KPT badań i działań o charakterze innowacyjnym.	Bazy danych w podziale na płeć.	Kierownicy/kierowniczk, koordynatorzy/koordynatorki poszczególnych działań badawczych i/lub działań/projektów w innowacyjnych Specjalista/specjalistka ds. kadr	Od IV kwartału 2023r. (działanie w trybie ciągłym)

Obszar 5: Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć i inne kryteria

Cel	Działanie	Wskaźniki	Zasoby	Harmonogram realizacji
Cel 5.1: Przygotowanie procedury antymobbingowej i przeciwdziałającej zachowaniom dyskryminacyjnym w KPT.	Działanie 5.1.1 Powołanie zespołu ds. przygotowania procedury antymobbingowej i przeciwdziałającej zachowaniom dyskryminacyjnym w KPT.	Zespół ds. przygotowania procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej	Specjalista/specjalistka ds. kadr	IV kwartał 2023 r.
	Działanie 5.1.2 Przygotowanie i upowszechnienie wśród pracowników i pracowniczek procedury antymobbingowej i przeciwdziałającej	Procedura antymobbingowa i antydyskryminacyjna Uchwała Zarządu KPT dotycząca wprowadzenia	Zespół ds. przygotowania procedury Zarząd KPT	IV kwartał 2023 r.

	zachowaniom dyskryminacyjnym w KPT.	procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej Spotkanie informacyjne z pracownikami i pracowniczkami KPT dotyczące wprowadzonej procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej.	Ekspert/ekspertka zewnętrzny/zewnętrzny Prawnik/prawniczka KPT Specjalista/specjalistka ds. kadr	
	Działanie 5.1.3 Powołanie Komisji antymobbingowej przeciwdziałania zachowaniom dyskryminacyjnym w KPT wraz z Osobą Zaufaną oraz wdrożenie procedury.	Uchwała Zarządu KPT dot. powołania Komisji antymobbingowej i antydyskryminacyjnej oraz wyznaczenia Osoby Zaufanej.	Zarząd KPT Specjalista/specjalistka ds. kadr	Od IV kwartał 2023 r. (działanie w trybie ciągłym)
Cel 5.2: Podniesienie wiedzy i świadomości na temat mobbingu i przemocy ze względu na płeć, w tym molestowania seksualnego w miejscu pracy.	Działanie 5.2.1 Przeprowadzenie obowiązkowych szkoleń z zakresu problematyki mobbingu, przemocy ze względu na płeć (w tym molestowania seksualnego) w miejscu pracy uwzględniających zarówno perspektywę prawną jak i psychologiczną.	Program szkolenia dotyczącego mobbingu oraz przemocy ze względu na płeć. Przeprowadzenie szkolenia dotyczącego mobbingu oraz przemocy ze względu na płeć.	Trener/trenerka zewnętrzny/zewnętrzna Specjalista/specjalistka ds. kadr	IV kwartał 2023r.
	Działanie 5.2.2 Opracowanie materiałów informacyjnych dla pracowników i pracowniczek dotyczących zasad postępowania w przypadku doświadczenia lub bycia świadkiem mobbingu lub przemocy ze względu na płeć.	Materiały informacyjne skierowane do pracowników i pracowniczek KPT dotyczące mobbingu i przemocy ze względu na płeć.	Trener/trenerka zewnętrzny/zewnętrzna Specjalista/specjalistka ds. kadr	IV kwartał 2023r.