

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

GENDER EQUALITY PLAN

NA LATA 2022 – 2026



Elektryka Morska

Szczecin, 2022

Spis treści

Wprowadzenie	3
Analiza.....	4
Cele.....	6
Cel 1: Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.	6
Cel 2: Wspomaganie rozwoju zawodowego kobiet.....	6
Cel 3: Zwiększenie równowagi płci w rekrutacji pracowników.....	7
Cel 4: Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym.	7
Cel 5: Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałanie molestowaniu.	8
Omówienie	8

Wprowadzenie

Elektryka Morska to firma specjalizująca się w dostarczaniu rozwiązań inżynierskich w obszarze instalacji elektryki, elektroenergetyki i systemów automatyki na jednostkach pływających. Naszą dumą jest zdolność prowadzenia klienta przez pełen cykl projektowy: od koncepcji, przez dostawy okablowania i podzespołów elektrycznych, montaż, produkcję rozdzielnic, aż po niezawodny serwis. Oprócz tego, naszym celem jest tworzenie środowiska pracy sprzyjającego komfortowi i rozwojowi pracowników, opartego na zasadach równego i godnego traktowania, oraz wspierającego jednostki w trudnych momentach ich kariery i życia rodzinnego.

Niniejszy dokument, zatytułowany "Plan Równości Płci", został stworzony z myślą o całej naszej kadrze. Jego głównym celem jest zapewnienie, że Elektryka Morska stanie się miejscem bezpiecznym dla wszystkich pracowników, funkcjonującym z pełnym poszanowaniem równości i różnorodności, wolnym od jakiejkolwiek formy dyskryminacji. Ponadto, naszym priorytetem jest zapewnienie każdemu pracownikowi swobody rozwoju naukowego oraz zawodowego.

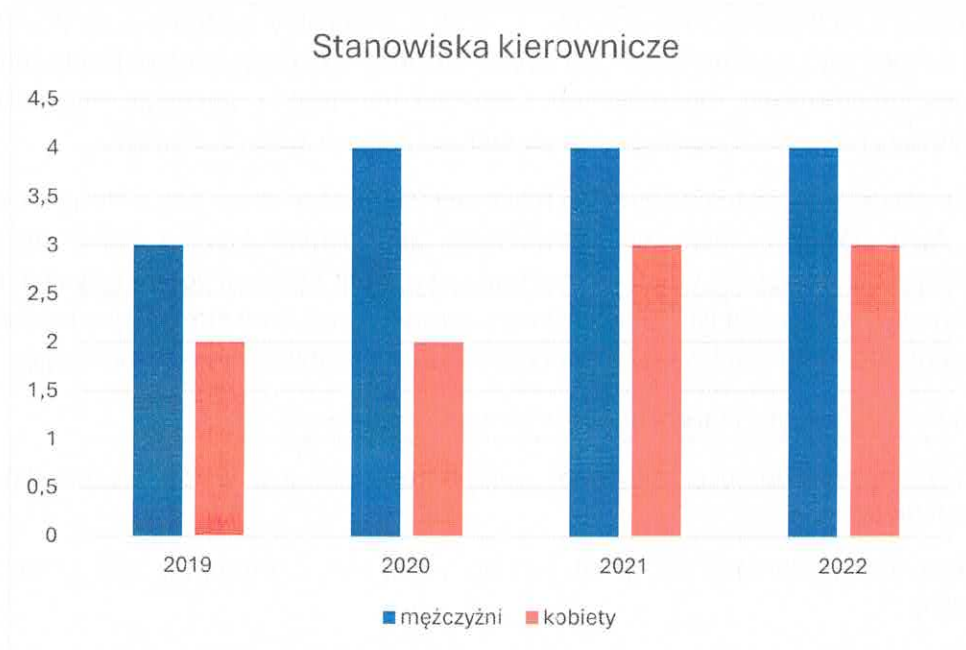
Realizując GEP Elektryka Morska będzie w szczególności dążyła do:

- Podnoszenia świadomości na temat polityki równości płci wśród pracowników i osób współpracujących;
- Zwiększenia świadomości na temat korzyści płynących z równowagi płci wśród zespołów roboczych;
- Utrzymywania równowagi płci w procesach i organach decyzyjnych;
- Identyfikowania i usuwania wszelkich potencjalnych uprzedzeń związanych z płcią;
- Monitorowania ewentualnych różnic wynikających z płci w rozwoju karier zawodowych pracowników;
- Wykorzystania dobrych praktyk;
- Wzmocnienia pozytywnych postaw wobec różnorodności w polityce zatrudnienia;
- Wspomagania rozwoju karier zawodowych;
- Wzmocnienia działań prewencyjnych przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu

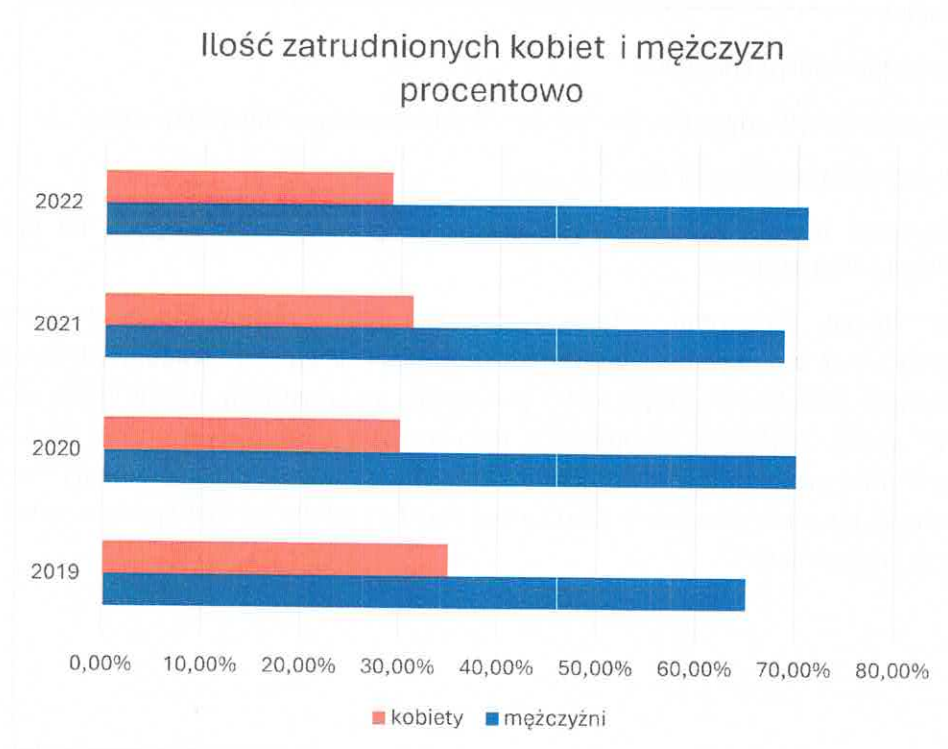
Elektryka Morska, świadoma znaczenia równości płci i różnorodności w miejscu pracy, zobowiązuje się do promowania tych wartości w swojej działalności. Według najnowszych badań Global Gender Gap Report 2022, mimo postępów, nadal istnieją istotne nierówności płci w miejscach pracy, zwłaszcza w branżach technicznych i inżynierskich. W tym kontekście, Elektryka Morska przyjęła Plan Równości Płci, który ma na celu nie tylko eliminację wszelkich form dyskryminacji, ale także stworzenie środowiska pracy sprzyjającego równym szansom i rozwojowi wszystkich pracowników.

Analiza

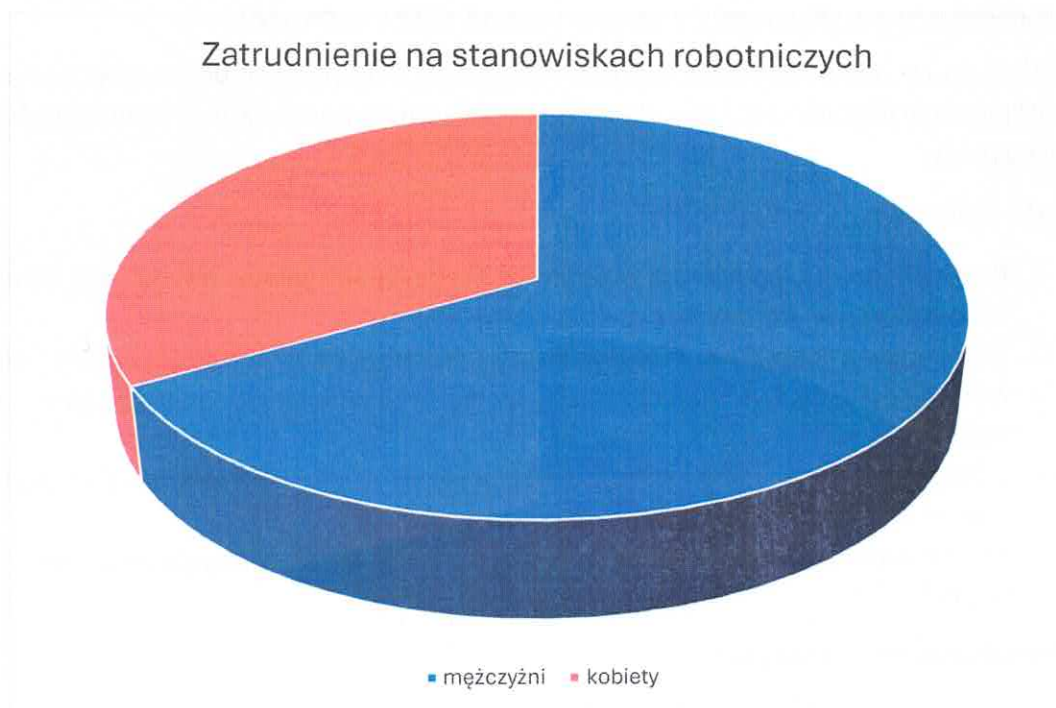
1. Stanowiska kierownicze w Elektryce Morskiej na przestrzeni lat



2. Ilość zatrudnionych kobiet i mężczyzn w Elektryce Morskiej na przestrzeni lat



3. Ilość zatrudnionych kobiet i mężczyzn w Elektryce Morskiej na stanowiskach robotniczych



4. Ilość zatrudnionych kobiet i mężczyzn w Elektryce Morskiej na stanowiskach biurowych i inżynierskich



Cele

Cel 1: Zwiększanie świadomości wagi zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności.

Opis: Ten cel zakłada podniesienie świadomości pracowników i osób współpracujących na temat znaczenia równości płci oraz promowanie pozytywnych postaw wobec różnorodności w miejscu pracy.

Sposób realizacji:

- Przeprowadzenie regularnych szkoleń i warsztatów na temat równości płci, eliminacji dyskryminacji oraz promocji różnorodności.
- Wzmocnienie kultury organizacyjnej poprzez promowanie otwartości, szacunku i inkluzji.
- Aktywne uczestnictwo w wydarzeniach społecznych promujących równość płci i walkę z dyskryminacją.
- Utrzymywanie regularnego dialogu z pracownikami w celu monitorowania skuteczności działań i identyfikacji obszarów do dalszych działań.
- Zasoby ludzkie i czas poświęcony na dialog z pracownikami i ocenę skuteczności działań.

Środki poświęcone na realizację:

- Budżet na organizację szkoleń i warsztatów.
- Nakłady na promocję kultury organizacyjnej.
- Finansowanie uczestnictwa w wydarzeniach społecznych.

Cel 2: Wspomaganie rozwoju zawodowego kobiet.

Opis: Celem jest zapewnienie kobietom równych szans rozwoju zawodowego poprzez wsparcie w zdobywaniu umiejętności, awansie zawodowym i osiąganiu sukcesów w karierze.

Sposób realizacji:

- Tworzenie programów rozwoju zawodowego dedykowanych kobietom.
- Organizacja mentorstwa i coaching'u dla kobiet, wspierających ich w budowaniu kariery.
- Promowanie udziału kobiet w szkoleniach, konferencjach i programach rozwoju liderów.
- Monitorowanie postępów kobiet w karierze i identyfikacja ewentualnych barier czy wyzwań.

Środki poświęcone na realizację:

- Fundusze na organizację programów rozwoju zawodowego.
- Zasoby ludzkie do prowadzenia mentorstwa i coaching'u.
- Nakłady na promocję udziału kobiet w szkoleniach i konferencjach.
- Środki na monitorowanie postępów i ewentualne wsparcie indywidualne.

Cel 3: Zwiększenie równowagi płci w rekrutacji pracownic i pracowników.

Opis: Cel ten skupia się na zapewnieniu równych szans i traktowania przy rekrutacji niezależnie od płci, promując zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w zespołach roboczych.

Sposób realizacji:

- Eliminacja uprzedzeń płciowych w procesach rekrutacyjnych.
- Wdrożenie aktywnej polityki poszukiwania kandydatek na stanowiska, na których są one słabo reprezentowane.
- Szkolenie personelu rekrutacyjnego w zakresie równego traktowania i unikania dyskryminacji.
- Analiza danych rekrutacyjnych pod kątem równowagi płciowej i podejmowanie działań korygujących w razie potrzeby.
- Promowanie różnorodności płciowej w ofertach pracy i komunikacji rekrutacyjnej.

Środki poświęcone na realizację:

- Szkolenia personelu rekrutacyjnego.
- Narzędzia do monitorowania i analizy danych rekrutacyjnych.
- Budżet na promocję ofert pracy i aktywne poszukiwanie kandydatek.

Cel 4: Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym.

Opis: Ten cel skupia się na budowaniu kultury organizacyjnej sprzyjającej równowadze między życiem zawodowym a prywatnym pracowników, co przyczynia się do poprawy ich dobrostanu oraz efektywności w pracy.

Sposób realizacji:

- Wdrożenie elastycznych godzin pracy oraz opcji pracy zdalnej (na wniosek pracownika, dotyczy stanowisk, gdzie praca zdalna jest możliwa), umożliwiających pracownikom dostosowanie harmonogramu pracy do ich życia prywatnego.
- Stworzenie bezpiecznej strefy dla rodzica i dziecka.
- Ustanowienie polityki urlopów rodzicielskich i płatnego urlopu na opiekę nad dzieckiem w przypadku choroby.
- Stworzenie środowiska pracy opartego na zaufaniu, szacunku i wsparciu wzajemnym między pracownikami.

Środki poświęcone na realizację:

- Wprowadzenie systemów monitorowania czasu pracy umożliwiających elastyczne godziny pracy.
- Środki na stworzenie bezpiecznej strefy dla rodzica i dziecka.

Cel 5: Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałanie molestowaniu.

Opis: Cel ten ma na celu zapewnienie środowiska pracy wolnego od przemocy ze względu na płeć poprzez eliminację wszelkich form molestowania oraz wdrażanie działań prewencyjnych i reakcyjnych.

Sposób realizacji:

- Wdrożenie polityki zerowej tolerancji dla wszelkich form przemocy i molestowania seksualnego w miejscu pracy.
- Przeprowadzenie szkoleń dla pracowników na temat przeciwdziałania przemocy i molestowaniu oraz procedur zgłaszania incydentów.
- Ustanowienie jasnych i efektywnych procedur reagowania na przypadki przemocy i molestowania, w tym szybkiego i bezpiecznego zgłaszania oraz śledzenia incydentów.
- Zapewnienie wsparcia psychologicznego dla ofiar przemocy i molestowania oraz sankcji dla sprawców.
- Regularne monitorowanie środowiska pracy pod kątem incydentów przemocy i molestowania oraz podejmowanie działań naprawczych w razie potrzeby.

Środki poświęcone na realizację:

- Środki na przeprowadzenie szkoleń dla pracowników i kadry zarządzającej.
- Budżet na wsparcie psychologiczne dla ofiar i sankcje dla sprawców.
- Nakłady na systemy monitorowania i raportowania incydentów oraz działań prewencyjnych.

Omówienie

Zaprezentowany i przyjęty Plan Równości Płci został stworzony w oparciu o dokładną analizę danych kadrowych oraz wnikliwą refleksję nad obecną sytuacją w firmie. Plan ten stanowi kompleksowy zestaw działań, który ma na celu promowanie równości płci, eliminację wszelkich form dyskryminacji oraz budowanie bardziej przyjaznego środowiska pracy.

Realizacja Planu umożliwi stworzenie warunków pracy, które będą bardziej przyjazne i zachęcające dla wszystkich pracowników, niezależnie od płci. Dzięki temu firma Elektryka Morska będzie mogła przyciągnąć oraz zatrzymać najlepszych pracowników, co przyczyni się do wzrostu jej konkurencyjności na rynku.

Wdrażanie działań zawartych w Planie Równości Płci nie tylko przyniesie korzyści dla pracowników, ale również pozytywnie wpłynie na efektywność działania firmy oraz jej reputację jako pracodawcy dbającego o dobro swoich pracowników. Dążenie do równości płci stanie się integralną częścią kultury organizacyjnej Elektryki Morskiej, co przyczyni się do budowy silnej i zrównoważonej społeczności pracowniczej.

Realizacja Planu Równości Płci stanowi niezbędny krok w kierunku budowy bardziej sprawiedliwego i efektywnego środowiska pracy. Według danych opublikowanych przez Światowy Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), firmy, które angażują się w promowanie

równości płci, odnoszą wyższe wyniki finansowe oraz lepiej radzą sobie w pozyskiwaniu i zatrzymywaniu talentów. Wprowadzenie dodatkowych inicjatyw, takich jak partnerstwa z organizacjami społecznymi czy wsparcie dla inicjatyw społecznych, może dodatkowo wzmocnić pozytywny wpływ Elektryki Morskiej na społeczność. Poprzez regularne raportowanie postępów, firma będzie miała możliwość śledzenia skuteczności działań i dostosowywania strategii w celu osiągnięcia pełnej równości płci w miejscu pracy. Dążenie do równości płci stanie się integralną częścią kultury organizacyjnej Elektryki Morskiej, podkreślając jej zaangażowanie w budowanie społeczności pracowniczej opartej na zasadach równości i szacunku.


Bartłomiej Jędrzejewski