

# Plan równości płci

## 2023-2028



# Wprowadzenie

Firma Taxus IT powstała w roku 1998 i przez cały czas jej istnienia stara się nie tylko rzetelnie wywiązywać się z zawartych umów, ale jednocześnie **tworzyć bezpieczne, nowoczesne i wolne od stereotypów miejsca pracy dla swoich pracowników, bez względu na płeć, wiek czy rodzaj umowy o pracę.**

Firma Taxus IT podejmuje przedsięwzięcia związane ze społeczną odpowiedzialnością biznesu na dwóch płaszczyznach: budowanie świadomości o konieczności ochrony przyrody oraz bezpośrednie wsparcie społecznych inicjatyw lokalnych.

Nasi pracownicy biorą udział w projektach mających na celu wsparcie oraz unowocześnienie aktywności związanych z ochroną środowiska. Dodatkowo w naszych mediach społecznościowych staramy się przekazywać treści wartościowe, które będą budowały odpowiedzialność społeczną wśród naszych odbiorców np. Godzina dla Ziemi.

Doskonałym przykładem wspierania inicjatyw lokalnych są: dofinansowanie drużyny LZS Iskra Zamość-Rynarzewo, sadzenie cisów i dokarmianie rybołówów w Warszawskim Ogrodzie Zoologicznym oraz przekazywanie nakrętek do Schroniska dla Zwierząt w Celestynowie. Organizujemy też liczne inicjatywy związane z pomocą potrzebującym, np. zbiórka do Wirtualnej Puszki i udział w Biegu Policz się z Cukrzycą w ramach Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy.

Pracownicy Taxus IT chętnie spotykają się również po za godzinami pracy. Organizowane są „wieczory planszówkowe” dla pracowników oraz wyjazdy „półprywatne – pół służbowe” gdzie pracownicy mogą zabrać swoich najbliższych. Część z tych inicjatyw jest dofinansowana bezpośrednio przez firmę.

Wiele ze wspomnianych było inicjatywami oddolnymi, zaproponowanymi bezpośrednio przez pracowników. **Bez wątpienia świadczy to o otwartości na potrzeby związane z odpowiedzialnością społeczną pracowników i dobrych relacjach wśród pracowników.** Dzięki temu możliwy jest zrównoważony rozwój zarówno firmy, pracowników, jak i ich najbliższego otoczenia.

Przygotowując rozwiązania w zakresie komputerowego wspomaganie zarządzania zasobami przyrodniczymi działamy głównie w branży technicznej, w której nadal większość pracowników to mężczyźni. Dodatkowo zdajemy sobie sprawę z zachodzących w świecie zmian, m.in. dotyczących szybkiego rozwoju sztucznej inteligencji i związanego z tym ryzyka, co zostało dobrze ujęte w komunikacie UE: „**Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025**”, gdzie napisano:



Sztuczna inteligencja (AI) stała się obszarem o strategicznym znaczeniu i kluczowym czynnikiem postępu gospodarczego, dlatego kobiety muszą uczestniczyć w rozwoju AI w roli badaczek, programistek i użytkowniczek. AI może pomóc rozwiązać wiele problemów społecznych, jednak niesie ona z sobą ryzyko różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn na jeszcze większą skalę. Jeśli nie są wystarczająco przejrzyste i solidne, algorytmy i powiązane z nimi uczenie maszynowe stwarzają ryzyko powielania lub pogłębiania uprzedzeń ze względu na płeć, których programiści mogą nie być świadomi lub które są wynikiem selekcji konkretnych danych.



Dlatego też, mimo że w procesie rekrutacji kierujemy się zasadą równego traktowania w zatrudnieniu, postanowiliśmy dodatkowo przygotować dokument: **Plan Równości Płci**, zalecany i zgodnie z wytycznymi programu ramowego Unii Europejskiej Horyzont Europa. Liczymy, że pozwoli to na wyłapanie tych miejsc i obszarów w działaniu firmy, gdzie można coś zrobić lepiej.

**Przygotowany Plan Równości Płci jest wynikiem analizy aktualnego zatrudnienia wszystkich pracowników firmy i obejmuje:**

- Diagnozę zawierającą zestawienia przygotowane na podstawie danych o zatrudnieniu;
- Cele, jakie firma stawia sobie w ramach kreowania lepszego, jeszcze bardziej przyjaznego środowiska pracy dla wszystkich zatrudnionych.

Dla każdego z celów określony został sposób realizacji, środki jakie zostaną na ten cel przeznaczone, a także termin wykonania oraz wskaźnik pozwalający stwierdzić, czy dany cel został zrealizowany.

## Realizacja Planu Równości Płci ma przede wszystkim na celu:

1

Podnoszenie świadomości na temat polityki równości płci wśród wszystkich pracowników.

2

Zwiększenie świadomości na temat korzyści płynących z równowagi płci w zespołach.

3

Utrzymywanie równowagi płci w procesach i organach decyzyjnych.

4

Identyfikowanie i usuwanie wszelkich potencjalnych uprzedzeń związanych z płcią.

5

Wzmocnienie pozytywnych postaw związanych z różnorodnością w polityce zatrudnienia.

6

Wspomaganie rozwoju karier zawodowych wszystkich pracowników.

Wdrożenie Planu Równości Płci powinno wpłynąć na zwiększenie świadomości na temat korzyści płynących z równowagi płci, oraz co za tym idzie pozwoli także tworzyć produkty uwzględniające różne punkty widzenia.

Realizacja Planu została przewidziana okres **od 2023 do 2028**. W ostatnim roku zostanie przeprowadzona weryfikacja celów i działań z możliwością kontynuacji Planu w kolejnych latach.



# Diagnoza

## Zatrudnienie ogółem

Diagnoza została przygotowana na podstawie danych dotyczących zatrudnienia w firmie TAXUS IT w **czerwcu 2023 r.** Jeśli weźmiemy pod uwagę wszystkie osoby zatrudnione w tym miesiącu w firmie (bez względu na formę zatrudnienia) podział procentowy ze względu na płeć wygląda następująco:

| Zatrudnienie ogółem | Osoby | %   |
|---------------------|-------|-----|
| Kobiety             | 11    | 27  |
| Mężczyźni           | 30    | 73  |
| Razem               | 41    | 100 |

Jak wskazuje raport „Kobiety w IT 2023” średni udział kobiet w branży IT w Polsce to **15,5%** i jest to jednocześnie jeden z niższych wskaźników w Unii Europejskiej. Na tym tle udział kobiet w naszej firmie w wysokości **27%** wygląda bardzo pozytywnie.



## Wydział Produkcji Oprogramowania (WPO)

Trochę natomiast gorzej, wygląda już ten wskaźnik w Wydziale Produkcji Oprogramowania (WPO) i w tym wypadku wynosi on **15%**, czyli jest już niestety zbliżony do średniej w Polsce.

| Zatrudnienie w WPO | Osoby | %   |
|--------------------|-------|-----|
| Kobiety            | 4     | 15  |
| Mężczyźni          | 23    | 85  |
| Razem              | 27    | 100 |

## Pozostałe Wydziały

Dla równowagi, w przypadku wszystkich pozostałych wydziałów razem, udział kobiet i mężczyzn jest wyrównany.

| Zatrudnienie w innych Wydziałach | Osoby | %   |
|----------------------------------|-------|-----|
| Kobiety                          | 7     | 50  |
| Mężczyźni                        | 7     | 50  |
| Razem                            | 14    | 100 |

## Wykształcenie

Jeżeli rozpatrzmy zatrudnienie pod kątem wykształcenia okaże się, że **85%** osób zatrudnionych w firmie TAXUS IT ma wykształcenie wyższe. Przy czym procentowy udział kobiet z takim wykształceniem wynosi **26%** i jest niższy niż w przypadku wykształcenia zawodowego i średniego, gdzie udział kobiet wynosi **33%**.



| Wykształcenie wyższe | Osoby | %   |
|----------------------|-------|-----|
| Kobiety              | 9     | 26  |
| Mężczyźni            | 26    | 74  |
| Razem                | 35    | 100 |

| Wykształcenie zawodowe i średnie | Osoby | %   |
|----------------------------------|-------|-----|
| Kobiety                          | 2     | 33  |
| Mężczyźni                        | 4     | 67  |
| Razem                            | 6     | 100 |

## Formy zatrudnienia

W czerwcu 2023 r. w firmie obowiązywały trzy różne formy zatrudnienia:



**Umowa o pracę**  
(zatrudnienie na całość  
lub części etatu)



**Umowa  
zlecenie**



**Umowa  
typu B2B**

Ostatni typ zatrudnienia zawarty był wyłącznie z mężczyznami, natomiast udział kobiet w przypadku pozostałych form zatrudnienia wygląda następująco:

| Zatrudnienie na etacie | Osoby | %   |
|------------------------|-------|-----|
| Kobiety                | 8     | 32  |
| Mężczyźni              | 17    | 68  |
| Razem                  | 25    | 100 |

| Zatrudnienie na umowę zlecenie | Osoby | %   |
|--------------------------------|-------|-----|
| Kobiety                        | 3     | 25  |
| Mężczyźni                      | 9     | 75  |
| Razem                          | 12    | 100 |



## Formy zatrudnienia

Udział kobiet jest większy – **32%** w przypadku zatrudnienia na etat niż w przypadku zatrudnienia na umowę zlecenie, gdzie wynosi tylko **25%**. Wynika to głównie z tego, że jak podaje raport „**Kobiety w IT 2023**”, mimo iż kobiety najbardziej cenią sobie elastyczny grafik i możliwość pracy zdalnej, to jednocześnie zależy im na stabilnych warunkach współpracy i aż **77,7%** preferuje Umowę o pracę.

Podobne są dane z naszej firmy, gdzie aż **73%** kobiet wybrało właśnie tę formę zatrudnienia. W przypadku mężczyzn jedynie **57%** zdecydowało się na pracę na etacie.

| Zatrudnione kobiety | Osoby | %  |
|---------------------|-------|----|
| Na etat             | 8     | 73 |
| Na umowę zlecenie   | 3     | 27 |
| W formie B2B        | 0     | 0  |

| Zatrudnieni mężczyźni | Osoby | %  |
|-----------------------|-------|----|
| Na etat               | 17    | 57 |
| Na umowę zlecenie     | 9     | 30 |
| W formie B2B          | 4     | 13 |

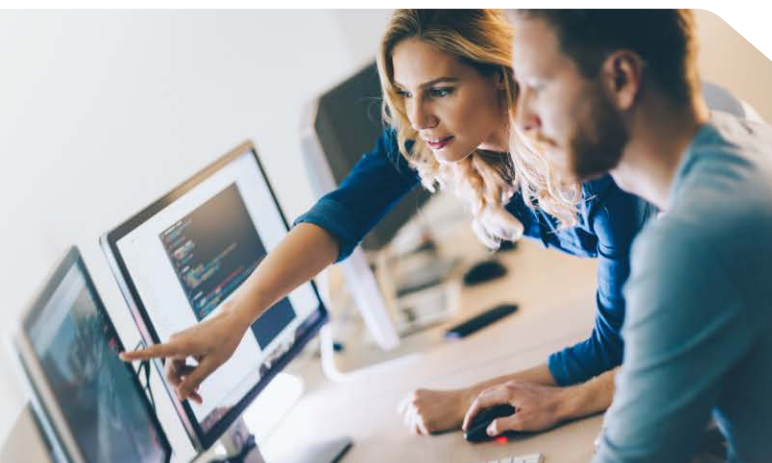


## Średni wiek

Jeżeli dane dotyczące zatrudnionych w firmie osób rozpatrzymy ze względu na wiek okaże się, że średni wiek wszystkich osób (bez względu na formę zatrudnienia) to **35 lat**. Przy czym dla kobiet jest on niższy i wynosi **30,5 lat**.

# 35 lat

średni wiek osób  
zatrudnionych  
w firmie

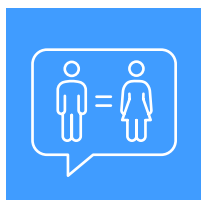


| Średni wiek | Lata |
|-------------|------|
| Kobiety     | 30,5 |
| Mężczyźni   | 36,7 |
| Ogółem      | 35   |

Z powyższych zestawień wynika, że mimo kierowania się w procesie rekrutacji zasadą równego traktowania w zatrudnieniu, nadal procent zatrudnionych kobiet, zwłaszcza w najbardziej technicznym dziale, jest niski.

# Cele

Aby lepiej koordynować działania związane z prowadzeniem Planu Równości Płci, zostanie w firmie Taxus IT utworzone stanowisko **Pełnomocniczki ds. Równości**. Osoba na tym stanowisku będzie odpowiedzialna nie tylko za samą realizację planu, ale także za monitorowanie kwestii równego traktowania, nie tylko w obszarze płci, ale także w zakresie innych grup mniejszościowych.



## Cel 1: Zwiększanie wśród pracowników świadomości wagi zagadnień równościowych.

### Opis:

Ważne jest, aby wszyscy pracownicy mieli świadomość, jak istotna jest różnorodność w poszczególnych zespołach i jak to może wpłynąć na podniesie wartości tworzonych przez nie produktów.

### Sposób realizacji:

Przeprowadzenie szkolenia dla pracowników.

### Środki poświęcone na realizację:

Przygotowanie materiałów na szkolenie. Czas pracowników poświęcony na szkolenie.

### Termin:

Grudzień 2025

### Wskaźnik:

Przeszkolenie min. 80% pracowników firmy.



## Cel 2. Zmniejszenie dysproporcji w procencie zatrudnienia dla poszczególnych płci.

### Opis:

Proces rekrutacyjny w firmie Taxus IT odbywa się z zachowaniem zasad równouprawnienia. Ponieważ jednak firma działa w branży technicznej to większość osób starających się o pracę w firmie to mężczyźni. Jak podaje raport „Kobiety na politechnikach” na rok 2023, udział kobiet studiujących na kierunkach informatycznych powoli, ale jednak, rośnie. W okresie 2017-2022 udział kobiet na tych kierunkach wzrósł z 15 do 16%. Przy czym na studiach drugiego stopnia na uczelniach publicznych wyniósł nawet 23%. W związku z tym przewidujemy, że nadal wśród osób zgłaszających się do pracy w naszej firmie większość będą stanowili mężczyźni. Należy zatem położyć nacisk na zachęcenie również kobiet do składania aplikacji.

### Sposób realizacji:

Przy tworzeniu ogłoszeń o pracę należy stosować zarówno formy męskie, jak i żeńskie i warto podkreślać, że zespół jest mieszany oraz, że równie chętnie widziane są w nim kobiety. W sytuacji kandydowania na dane stanowisko osób o identycznych kwalifikacjach pierwszeństwo będą miały kobiety.

### Środki poświęcone na realizację:

Czas pracowników przeprowadzających rekrutację i przygotowujących ogłoszenia o pracę.

### Termin:

Grudzień 2028

### Wskaźnik:

Osiągnięcie przynajmniej 40% zatrudnionych kobiet w firmie lub min. 20% w najbardziej technicznym wydziale WPO.



## Cel 3. Zbieranie i monitorowanie danych dotyczących zachowania równości płci.

### Opis:

Zbieranie i monitorowanie danych związanych z zatrudnieniem w podziale na płeć pozwoli na analizę sytuacji w firmie na bieżąco i pozwoli na ocenę skuteczności prowadzonych działań.

### Sposób realizacji:

W cyklach rocznych monitorowane będą następujące wskaźniki:

- zatrudnienie w firmie Taxus IT wg płci;
- zatrudnienie w firmie Taxus IT wg płci w ramach poszczególnych komórek organizacyjnych;
- zatrudnienie w firmie Taxus IT wg płci w zależności od formy zatrudnienia;
- średni wiek pracowników w firmie Taxus IT wg płci.

### Środki poświęcone na realizację:

Czas pracowników poświęcony na gromadzenie, zbieranie oraz analizę danych. Czas pracowników przeznaczony na omawianie wyników, podjęcie decyzji w sprawie konieczności, lub nie, podjęcia dalszych działań oraz - ewentualnie - na same działania.

### Termin:

Przez cały czas trwania projektu.

### Wskaźnik:

Przygotowanie min. 5 raportów podsumowujących analizę poszczególnych wskaźników do omówienia na spotkaniach kadry zarządzającej.

### Źródła

- <https://www.kpk.gov.pl/jak-uczestniczyc-w-he/gender/plan-rownosci-plci-gep>
- <https://polsca.pan.pl/plany-rownosci-plci-przewodnik-biura-polsca/>
- Komunikat komisji do parlamentu europejskiego, rady europejskiego ekonomiczno-społecznego i komitetu regionów z dnia 5.03.2020 r.: „Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025”
- Raporty: „Kobiety w IT 2022” i „Kobiety w IT 2023” opracowane przez NO FLUFF JOBS
- Raport: „Kobiety na politechnikach” na 2023 r. opublikowane przez Fundację Edukacyjną Perspektywy



**Taxus IT sp. z o.o.**

ul. Płomyka 56A, 02-491 Warszawa, + 48 22 659 09 09  
Oddział Poznań ul. Śremska 86 lok. 6, 62-050 Mosina  
taxus@taxusit.pl | NIP 522-300-42-56 | REGON 146573984