

Plan równości

W

Fundacji Centrum Cyfrowe

Luty 2026

Spis treści

I. Wprowadzenie	3
II. Diagnoza	5
III. Cele i metody realizacji	7
IV. Implementacja, okres obowiązywania	10

I. Wprowadzenie

Centrum Cyfrowe (FCC) to fundacja, która od ponad dziesięciu lat troszczy się o społeczny wymiar transformacji cyfrowej. Wspólnie z ekspertkami i praktykami otwartymi na zmianę tworzy przestrzeń dla nowych idei, rozwoju umiejętności i narzędzi, a także dąży do tego, by w relacji człowieka z technologią interes społeczny był zawsze na pierwszym miejscu.

FCC jako pracodawca kieruje się poszanowaniem zasady równego traktowania pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki, co dotyczy w szczególności równego traktowania kobiet, mężczyzn i osób niebinarnych w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Kultura organizacyjna FCC opiera się na poszanowaniu różnorodności przy jednoczesnym wymogu zachowania profesjonalnego i wystandaryzowanego charakteru podejmowanych działań służbowych/zawodowych, służących celom organizacji.

W ramach swojej działalności statutowej, jest częścią projektu HERIFORGE Cultural Heritage and Immersive Technologies Forge. W 2026 roku FCC, jako jednostka badawcza, przystępuje w charakterze partnera do realizacji kolejnych międzynarodowych projektów:

- a) HABILITER High-level Advancement for Building and Implementing Long-term Infrastructure Training and Expertise Resources,
- b) HUMAIN Navigating AI for Resilient and Sustainable Cultural & Creative Ecosystems,
- c) AVCloud Audiovisual Use Cases for ECCCH,

finansowanych ze środków Programu Ramowego Horyzont Europa.

Zważywszy na powyższe, podmioty badawcze realizujące działania finansowane z programu w posiadają Plan Równości Płci.

Opierając się na powszechnie obowiązujących przepisach prawa, w szczególności:

- Konstytucji RP, która w:

Art 33 w zw. z art. 70 ust. 4 i 5 gwarantuje równość kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym, poprzez obowiązek zapewnienia osobom obu płci równego prawa do kształcenia i zatrudnienia, przy czym równe prawo do zatrudnienia oznacza wolność pracy i zakaz dyskryminacji

ze względu na płeć w jej realizacji, równy dostęp do awansów, zakaz dyskryminacji ze względu na płeć w ustalaniu kryteriów zajmowania stanowisk kierowniczych w miejscu pracy, prawo do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, równe prawo do zabezpieczenia społecznego, zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych czy odznaczeń;

Art 73 gwarantuje wolność twórczą, artystyczną, badań naukowych oraz ogłaszania ich wyników, wolność nauczania, wolność korzystania z dóbr kultury;

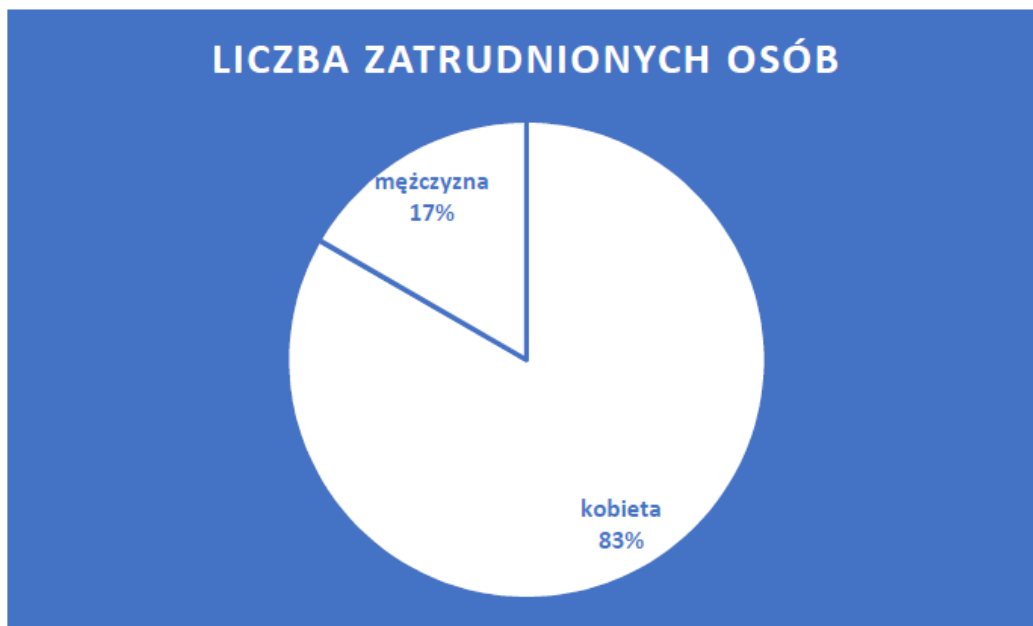
- Kodeksie Pracy, który w Art 18^{3a} określa zasady zakazu dyskryminacji pracowników w szczególności ze względu na płeć;
- Ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, wdrażającej Dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy;
- Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r.;

Wprowadza się niniejszym Plan Równości Płci (dalej również „Plan”), którego celem jest zapewnienie gwarancji równych praw wszystkich osób wykonujących pracę

w zakresie pełnienia przez nich obowiązków służbowych na rzecz Fundacji Centrum Cyfrowe.

II. Diagnoza¹

Stały zespół Fundacji Centrum Cyfrowe wg stanu na styczeń 2026 r. liczy 12 osób, w tym: 10 kobiet i 2 mężczyzn.



Wyższa reprezentacja kobiet w zespole FCC odpowiada współczesnym statystykom, które wskazują na przewagę zatrudnienia kobiet w obszarze kultury w Polsce (za opracowaniem „Miscellanea Anthropologica et Sociologica 2020, 21(3): 168–171”: kobiety stanowiły 55% pracujących w kulturze - w porównaniu z 45% w całej gospodarce).

Zespół stały FCC składa się z osób:

- a) Zatrudnionych na podstawie umowy o pracę,
- b) Zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej (zawartej z osobą fizyczną bądź jednoosobowo prowadzącą działalność gospodarczą).

W chwili wprowadzania GEP 5 kobiet z zespołu FCC pracuje w oparciu o umowę o pracę, 5 kobiet z zespołu FCC pracuje w oparciu o umowę cywilnoprawną i 2 mężczyzn z zespołu FCC pracuje w oparciu o umowę cywilnoprawną.

Podstawą nawiązania współpracy pomiędzy FCC jako pracodawcą a osobą rekrutowaną do zespołu na podstawie umowy cywilnoprawnej lub umowy o pracę jest każdorazowo wybór pracownika i możliwości pracodawcy. Praktyka

¹ Diagnoza wykonana w oparciu o analizę danych kadrowych (poziomu i statystyk zatrudnienia), analizę struktury organizacyjnej FCC, analizę wybranych procedur i regulaminów, w tym obowiązującej polityki płac.

pracodawcy polega na każdorazowym dostosowaniu się do preferencji pracownika, o ile tylko odpowiada to warunkom formalnym i budżetowym jakimi dysponuje pracodawca (np. rodzaj finansowania przy danym projekcie). Od zasady tej nie przewiduje się wyjątków, poza tymi które w przyszłości i incydentalnie mogłyby mieć krytyczny wpływ na działanie organizacji.

Zgodnie ze strukturą organizacyjną FCC osoby pracujące na rzecz organizacji realizują swoje zadania służbowe w następujących obszarach:

Nazwa komórki organizacyjnej	Liczba zatrudnionych kobiet	Liczba zatrudnionych mężczyzn
Zarząd (Z)	1	0
Dyrektor Operacyjny	1	0
Liderzy/kierownicy zespołów	4*	1
Członkowie zespołów i eksperci	4	1

**W chwili wprowadzania GEP jedna osoba pełni funkcję prezesa zarządu i kierowniczkę działu polityk i rzecznictwa*



Różne liczby zatrudnienia kobiet i mężczyzn zarówno w poszczególnych obszarach struktury organizacyjnej FCC jak i na poszczególnych stanowiskach pracy przypisać należy głównie: aktualnym trendom rynku pracy, wskazującym na większą dostępność pracowników danej płci w danym obszarze (np. większa dostępność mężczyzn odpowiadających na techniczne/technologiczne potrzeby kadrowe pracodawców) oraz wynikami rekrutacji i rozwoju karier w ramach



struktury organizacyjnej organizacji, na które wpływ miały kompetencje pracowników i pracowniczek bez uwzględniania ich płci.

Fundacja Centrum Cyfrowe posiada mechanizm gwarantujący analogiczny poziom wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn zatrudnionych na porównywalnych stanowiskach/wykonujących porównywalny zakres obowiązków.

Procedurą opisującą ten mechanizm, a jednocześnie gwarantującą jego przestrzeganie jest polityka płac obowiązująca w Fundacji Centrum Cyfrowe.

Jest to dokument określający wykaz stanowisk (wraz z przypisaniem zadań i odpowiedzialności) w ramach zespołu stałego jak i fakultatywnego grona współpracowników. Do każdej kategorii stanowisk przypisane są widełki wynagrodzenia, odpowiadające profilowi kompetencyjnemu osoby współpracującej z FCC (w tym jej wykształceniu, doświadczeniu, umiejętnościom i zakresowi prac i odpowiedzialności), przy czym właściwości osobiste osoby współpracującej (w tym w szczególności płeć) pozostają bez związku z poziomem jej wynagrodzenia.

III. Cele i metody realizacji

Plan Równości Płci Fundacji Centrum Cyfrowe zakłada, że osoby zatrudnione w FCC (kobiety, mężczyźni, osoby niebinarne) mają równe prawa, stosownie do zajmowanych przez siebie stanowisk i zakresu pełnionych obowiązków. Płeć czy tożsamość płciowa nie może być przyczyną nierównego traktowania zatrudnionych w FCC osób.

Do zrealizowania głównej intencji Planu konieczne jest osiągnięcie następujących celów:

1. Kadra FCC świadoma aspektów równości i niedyskryminacji w miejscu pracy.
2. W FCC działa stały monitoring skuteczności obowiązujących standardów antydyskryminacyjnych oraz wspierane są pozytywne postawy zatrudnionych wobec różnorodności.
3. Osoby zatrudnione w FCC dysponują narzędziami wsparcia w zachowaniu równowagi pomiędzy życiem osobistym i zawodowym.

Realizacja celów została zaplanowana z wyszczególnieniem działań, których podjęcie zagwarantuje ich osiągnięcie, wskazaniem osób odpowiedzialnych za podjęcie konkretnych działań oraz mierników rezultatów podjętych działań.

1.Kadra FCC świadoma aspektów równości i niedyskryminacji w miejscu pracy				
Lp.	Działanie	Adresaci działania	Osoby odpowiedzialne za podjęcie działań	Mierniki realizacji
1.	Aktualizacja stanu wiedzy zespołu FCC w tematyce równościowej/autodyskryminacyjnej (udostępnienie materiału do selflearningu).	Kadra FCC	Dyrektor Operacyjna	Liczba przeszkolonych osób.
2.	Szkolenia nowo zatrudnionych osób – uwypuklenie aspektów antydyskryminacyjnych w procesie onboardingu.	Nowozatrudnione osoby oraz osoby współpracujące z FCC wracające z długotrwałych nieobecności	Dyrektor Operacyjna	Liczba przeszkolonych osób w całkowitej liczbie nowozatrudnionych osób rocznie.

2.Stały monitoring skuteczności obowiązujących w organizacji standardów antydyskryminacyjnych oraz pozytywne postawy zatrudnionych w instytucji osób wobec różnorodności				
Lp.	Działanie	Adresaci działania	Osoby odpowiedzialne za podjęcie działań	Mierniki realizacji
1.	Włączenie tematu równości w miejscu pracy do agendy rozmowy rocznej podsumowującej współpracę, którą odbywa każda osoba pracująca dla FCC pod koniec roku kalendarzowego.	Chętne do wzięcia udziału w rozmowie osoby pracujące dla FCC	Zarząd	Analiza zbiorcza wyników rozmów za dany rok plus ewentualnie wynikające z niej działania.
2.	Wyznaczenie osoby, która będzie pełnić funkcję eksperta z obszaru działań antydyskryminacyjnych jako wsparcie dla osób zatrudnionych w FCC na wypadek wątpliwości	Osoby zatrudnione w FCC	Zarząd	Liczba osób o wysokich kompetencjach merytorycznych w tematyce niedyskryminacji i pokrewnej do dyspozycji (konsultacyjnie) kadry FCC.

	merytorycznych z obszaru regulowanego niniejszą polityką.			
--	---	--	--	--

3. Narzędzia wspierające kadrę FCC w zachowaniu równowagi pomiędzy życiem osobistym i zawodowym

Lp.	Działanie	Adresaci działania	Osoby odpowiedzialne za podjęcie działań	Mierniki realizacji
1.	Tworzenie i monitoring realizacji planów urlopowych osób zatrudnionych w FCC z uwzględnieniem możliwego do zrealizowania przez pracodawcę elastycznego reagowania na bieżące potrzeby pracowników i pracowniczek	Osoby zatrudnione w FCC	Dyrektor Operacyjna	Stopień realizacji (liczbowo/procentowo) planów urlopowych w FCC.
2.	Upowszechnienie wśród kadry FCC przepisów dotyczących urlopów rodzicielskich, szkoleniowych, związanych z potrzebą opieki nad osobami bliskimi.	Osoby zatrudnione w FCC	Dyrektor Operacyjny	Liczba osób zatrudnionych w FCC poinformowana o narzędziach prawnych/przepisach dotyczących urlopów i innych form nieobecności usprawiedliwionej.
3.	Zdalny/hybrydowy model pracy, pozwalający na uelastycznienie realizacji obowiązków służbowych	Osoby zatrudnione w FCC	Zarząd	Liczba osób zatrudnionych w FCC korzystająca z możliwości pracy zdalnej/hybrydowej.

IV. Implementacja, okres obowiązywania

Niniejszy plan zostaje wprowadzony w Fundacji Centrum Cyfrowe poczynając od dnia jego zatwierdzenia przez Zarząd FCC i podania do informacji kadry FCC.

Upowszechnienie planu a następnie monitorowanie stopnia realizacji wyznaczonych w nim celów powierza się osobie sprawującej funkcję Dyrektora Operacyjnego. Wyznaczona osoba zobowiązana jest do przedstawiania Zarządowi FCC zbiorczego podsumowania w przedmiocie stopnia realizacji celów oraz ewentualnych wniosków dotyczących aktualizacji planu nie rzadziej niż jeden raz w roku - do końca lutego następującego po zakończonym roku jego obowiązywania.

Nadzór nad przestrzeganiem planu sprawuje Zarząd Fundacji Centrum Cyfrowe.