

TAXUS IT SP. Z O.O.

# 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 bezpośrednio 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 „pół prywatne – pół służbowe” gdzie pracownicy mogą zabrać swoich najbliższych. Część z tych inicjatyw jest dofinansowana bezpośrednio przez firmę.

Wiele z wspomnianych było inicjatywami oddolnymi, zaproponowanymi bezpośrednio przez pracowników. **Bez wątpienia świadczy to 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 wspomagania 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:

- Podnoszenie świadomości na temat polityki równości płci wśród wszystkich pracowników;
- Zwiększenie świadomości na temat korzyści płynących z równowagi płci w zespołach;
- Utrzymywanie równowagi płci w procesach i organach decyzyjnych;
- Identyfikowanie i usuwanie wszelkich potencjalnych uprzedzeń związanych z płcią;
- Wzmocnienie pozytywnych postaw związanych z różnorodnością w polityce zatrudnienia;
- 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.

Średni udział  
kobiet w branży  
IT w Polsce

15,5%

Średni udział  
kobiet w TAXUS IT

27%

# 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

Wykształcenie wyższe  
w Taxus IT

**85%**  
zatrudnionych

# 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 rozpatrzemy 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**.

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% najbardziej technicznym wydziale WPO.

3

### **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  
I N N O V A T I O N

**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](mailto:taxus@taxusit.pl)  
NIP 522-300-42-56  
REGON 146573984