

Załącznik 3. Dobre praktyki

Dobre praktyki w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji

Priorytet 1



Opracowanie innowacyjnej technologii produkcji wyrobów medycznych o unikalnych właściwościach użytkowych dla osób z dysfunkcją narządu ruchu

Firma „Med-Ten” realizuje projekt badawczy, którego celem jest opracowanie nowoczesnej technologii produkcji wyrobów medycznych, które mają unikalne właściwości użytkowe, z zastosowaniem technologii druku 3D. Wyroby te będą przeznaczone dla osób z dysfunkcją narządu ruchu, co oznacza, że efektem projektu będzie stworzenie produktów, które będą dostosowane do specyficznych potrzeb tej grupy pacjentek i pacjentów. Technologia druku 3D pozwala na precyzyjne tworzenie indywidualnie dopasowanych wyrobów medycznych, takich jak ortezy, protezy czy inne urządzenia wspomagające. Dzięki temu osoby z różnego rodzaju schorzeniami i ograniczeniami ruchowymi będą mogły korzystać z bardziej funkcjonalnych i wygodnych rozwiązań, które poprawią ich komfort życia i mobilność.

W projekcie zasada równości szans i niedyskryminacji realizowana jest na dwóch poziomach: 1. wypracowywanie innowacji, 2. zarządzanie personelem projektem.

→ Realizacja zasady w ramach wypracowywania innowacji

W kontekście projektu dotyczącego opracowania technologii produkcji wyrobów medycznych dla osób z dysfunkcją narządu ruchu, istnieje kilka obszarów potencjalnego ryzyka dyskryminacji lub niedostrzegania potrzeb różnych grup społecznych. W związku z tym na etapie przygotowywania wniosku o dofinansowanie dokonano analizy identyfikujących ryzyka dyskryminacji.

Potencjalne ryzyko dyskryminacji dotyczy następujących kwestii:

- Dostępność dla osób z niepełnosprawnościami innymi niż dysfunkcja narządu ruchu – skupienie się wyłącznie na potrzebach osób z dysfunkcją narządu ruchu może prowadzić do pominięcia potrzeb osób z innymi rodzajami niepełnosprawności, na przykład sensorycznymi (wzrokowymi, słuchowymi) lub poznawczymi. Istnieje ryzyko, że projekt nie uwzględni dostępności wyrobów medycznych dla osób

z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Przykładowo brak informacji w formie dostępnej dla osób niewidomych (pismo Braille'a) lub niesłyszących (materiały wideo z napisami) będzie generował zjawisko nierównego traktowania.

- Dyskryminacja ze względu na płeć – wyroby medyczne mogą nie uwzględniać różnic anatomicznych między płciami, co może prowadzić do dyskomfortu lub ograniczonej funkcjonalności. Pominięcie estetyki i designu, który mógłby odpowiadać różnym preferencjom związanym z płcią.
- Dyskryminacja ze względu na wiek – produkty medyczne opracowane w ramach projektu mogą być nieodpowiednio dostosowane do potrzeb dzieci, młodzieży oraz osób starszych. Brak uwzględnienia różnorodnych wymagań użytkowych w zależności od wieku (na przykład rozmiary, poziom wsparcia, estetyka).
- Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową – ryzyko, że projekt nie uwzględnia specyficznych potrzeb osób LGBT+. Przykładowo nie zostanie zapewniona przestrzeń do konsultacji lub projektowania produktów uwzględniających tożsamość płciową (na przykład protezy dla osób transpłciowych).
- Dyskryminacja ze względu na kolor skóry, narodowość, pochodzenie etniczne – produkty mogą nie uwzględniać różnic kulturowych, na przykład estetyki czy preferencji użytkowych związanych z różnym kolorem skóry (przy doborze materiałów czy wykończeń). Brak uwzględnienia barier językowych w komunikacji i instrukcjach obsługi wyrobów medycznych.
- Dyskryminacja ze względu na status społeczno-ekonomiczny – koszt produktów może być zbyt wysoki, co ograniczy dostęp do nich osobom o niskich dochodach. Brak strategii dystrybucji i finansowania, które uwzględniałyby osoby z różnych grup społecznych i ekonomicznych.
- Dyskryminacja wielokrotna – osoby doświadczające dyskryminacji wielokrotnej (na przykład starsza kobieta z niepełnosprawnością) mogą mieć bardziej złożone potrzeby, które trudno uwzględnić w projekcie skupiającym się na jednej grupie.

Zalecenia mające na celu ograniczenia ryzyka dyskryminacji obejmują:

- Konsultacje społeczne – zaangażowanie różnych grup społecznych w procesie projektowania wyrobów, w tym osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności, różnej płci, w różnym wieku etc.
- Edukacja zespołu projektowego – szkolenia dotyczące zasad równości szans i niedyskryminacji oraz różnorodności społecznej.
- Analiza potrzeb użytkowniczek i użytkowników – przeprowadzenie pogłębionej analizy potrzeb różnych grup użytkowniczek i użytkowników.
- Testy użytkowe – przeprowadzenie testów użytkowych z udziałem przedstawicielek i przedstawicieli różnych grup społecznych.

Uwzględnienie tych aspektów pomoże zminimalizować ryzyko dyskryminacji i zapewnić, że projekt spełni wymogi równości szans i dostępności dla wszystkich grup społecznych.

→ Realizacja zasady w ramach zarządzania personelem projektu

Firma „Med-Ten” w ramach bieżącego zarządzania personelem projektu planuje realizację następujących działań:

- Wypracowanie oraz wdrożenie Polityki równego traktowania i różnorodności – dokument taki powinien jasno określać zasady równego traktowania wszystkich zatrudnionych osób, niezależnie od płci, wieku, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, tożsamości płciowej, koloru skóry, narodowości czy pochodzenia etnicznego. Ponadto obejmować on będzie swym zakresem zasady dotyczące zgłaszania przypadków dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego i mobbingu.
- Edukacja i szkolenia – regularne szkolenia dla całego zespołu projektowego na temat równości, różnorodności oraz przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu. Szkolenia te powinny obejmować m.in. tematy związane z mikroagresjami, uprzedzeniami nieświadomymi oraz inkluzywną komunikacją.
- Rekrutacja i selekcja – ogłoszenia o pracę i proces rekrutacji będą wolne od dyskryminujących treści (np. określeń typu „przyjmujemy do pracy w młodym, dynamicznym zespole”). Zapewniona zostanie dostępność procesu rekrutacyjnego dla osób z niepełnosprawnościami. System selekcji kandydatek i kandydatów oparty zostanie wyłącznie na kwalifikacjach, kompetencjach i doświadczeniu zawodowym, z wyłączeniem stereotypów i uprzedzeń. Firma planuje wprowadzenia anonimowych aplikacji, które mogą pomóc w eliminacji uprzedzeń związanych z płcią, wiekiem, niepełnosprawnością czy narodowością osób kandydujących. Powyższe założenia zostaną ujęte w Polityce rekrutacji i selekcji.
- Zarządzanie różnorodnością – firma będzie dążyć do tworzenia zespołów o zróżnicowanym składzie pod względem płci, wieku, niepełnosprawności czy innych cech chronionych. Organizowane będą szkolenia z zakresu komunikacji, równości szans i zarządzania różnorodnością. Firma planuje, że do końca realizacji projektu przeszkolone w powyższym zakresie będą wszystkie zatrudnione osoby.
- Programy wspierające rozwój – firma kontynuować będzie realizację programów wspierających rozwój dla pracownic i pracowników. Planuje także opracowanie dodatkowych programów dla osób z grup szczególnie narażonych na dyskryminację.
- Dostępność – firma planuje przeprowadzenie audytu dostępności w miejscu pracy w celu weryfikacji jakie występują trudności i bariery dla osób z różnymi niepełnosprawnościami na poszczególnych typach stanowisk pracy.
- Work-life balance – firma zamierza kontynuować realizację programów work-life balance. Planuje ewaluację dotychczasowych rozwiązań i – w oparciu o wnioski płynące z ewaluacji – zaplanowanie kolejnych rozwiązań i działań w obszarze work-life balance.



System komunikacji dla suborbitalnych rakiet badawczych

Projekt realizowany jest przez jednostkę badawczą działającą przy firmie technologicznej i dotyczy opracowania nowoczesnego systemu teledetekcji i komunikacji dedykowanego do suborbitalnych rakiet badawczych. Główne cele projektu obejmują opracowanie satelitarnego systemu teledetekcji, który pozwoli na zbieranie i analizowanie danych z suborbitalnych rakiet badawczych. System ten będzie mógł monitorować różne parametry środowiskowe i techniczne podczas lotu rakiet. Możliwość precyzyjnego monitorowania i komunikacji pozwoli na testowanie nowych technologii oraz lepsze zrozumienie procesów zachodzących w atmosferze i przestrzeni kosmicznej.

W projekcie zasada równości szans i niedyskryminacji realizowana jest na poziomie zarządzania personelem projektu.

→ Realizacja zasady w ramach zarządzania personelem projektu

Na etapie opracowywania wniosku o dofinansowanie dokonano analizy, w wyniku której zidentyfikowano ryzyko dla realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji głównie w odniesieniu do zarządzania projektem. Zidentyfikowane nierówności dotyczą następujących kwestii:

- Dyskryminacja w dostępie do pracy i udziału w projekcie – branża technologii kosmicznych i inżynierii raketowej jest często postrzegana jako zdominowana przez mężczyzn. Istnieje ryzyko, że kobiety mogą mieć ograniczone możliwości dostępu do ról technicznych lub kierowniczych w projekcie. Może to wynikać z uprzedzeń, braku wsparcia lub stereotypów dotyczących zdolności kobiet w dziedzinach STEM (nauka, technologia, inżynieria, matematyka). Istnieje ryzyko wystąpienia dyskryminacji ze względu na wiek, zarówno wobec młodszych pracowników i pracowników (brak uznania ich kompetencji), jak i starszych pracowników i pracowników (uznawanie ich umiejętności za przestarzałe). Osoby z niepełnosprawnościami mogą napotkać bariery w dostępie do pracy w projektach związanych z technologiami kosmicznymi, jeśli środowisko pracy lub proces rekrutacji nie będą odpowiednio dostosowane.
- Równość szans w rozwoju zawodowym – osoby z grup mniejszościowych (na przykład kobiety, osoby z niepełnosprawnościami, osoby LGBT+) mogą mieć ograniczony dostęp do szkoleń, awansów lub rozwoju zawodowego w porównaniu do ich kolegów. Może to wynikać z uprzedzeń, braku dostępu do mentoringu czy programów wsparcia.
- Różnice w wynagrodzeniach – przeprowadzony audyt wynagrodzeń wskazuje występowanie luki płacowej. Nie zidentyfikowano jednak jeszcze przyczyn tego stanu rzeczy.

- Dostępność i integracja w miejscu pracy – dotychczas firma dokonując zakupu sprzętu i oprogramowania badawczego nie zwracała uwagi na to, w jakim zakresie spełniają one kryteria dostępności. Z danych firmy wynika, że w firmie jest dość duży odsetek osób powyżej 55 lat, ale tylko 0,8% zatrudnionych osób posiada orzeczenie o niepełnosprawności.
- Istnieje ryzyko, że miejsce pracy nie będzie dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, co może prowadzić do wykluczenia ich z udziału w projekcie.

Zalecenia mające na celu ograniczenia ryzyka dyskryminacji, a które zostały wpisane we wniosek o dofinansowanie są następujące:

- Wprowadzenie Polityki różnorodności i równego traktowania – opracowanie i wdrożenie jasnych zasad równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.
- Szkolenia i edukacja – regularne szkolenia dotyczące równości, różnorodności oraz inkluzji dla całego zespołu projektowego.
- Dostosowanie procesów rekrutacji – zapewnienie równego dostępu do rekrutacji poprzez dostosowanie procesu selekcji do różnych potrzeb oraz wprowadzenie zasad oceny opartych wyłącznie na kompetencjach i doświadczeniu.
- Monitorowanie różnorodności – regularne monitorowanie struktury zatrudnienia pod kątem różnorodności i podejmowanie działań korygujących w przypadku stwierdzenia nierówności.
- Tworzenie zespołów interdyscyplinarnych – dążenie do tworzenia zespołów o zróżnicowanym składzie, aby uwzględniać różne perspektywy i potrzeby.
- Pogłębiona analiza luki płacowej – zaplanowanie pogłębionego badania ilościowego i jakościowego w celu analizy zidentyfikowanej luki płacowej. Badanie to uwzględnia nie tylko płacę zasadniczą, ale i inne elementy wynagrodzenia (dodatki, premie, nagrody) oraz dostęp do benefitów pozapłacowych (prywatna opieka medyczna, karta Multisport i Multisport Plus, samochód służbowy etc.).
- Dostępność miejsca pracy – zakup sprzętu badawczego i oprogramowania będzie dokonywany zgodnie z kryteriami w obszarze dostępności. Zostanie przeprowadzone badanie identyfikujące potrzeby pracownic i pracowników w zakresie dostępności w miejscu pracy.

Priorytet 2



Promocja marki firmy UR Beauty

Firma „UR Beauty” to prężnie rozwijająca się krajowa marka w branży kosmetycznej. Firma jest zainteresowana pozyskaniem środków na promocję swojej marki. Ze środków Programu planuje sfinansować następujące działania: udział w targach, wyjazdowe misje gospodarcze, kampanie promocyjne.

W projekcie zasada równości szans i niedyskryminacji realizowana jest na dwóch poziomach:

1. promocja marki, 2. zarządzanie personelem projektu.

→ Realizacja zasady w ramach promocji marki

Zaplanowane działania wspierające rozwój i międzynarodową ekspansję firmy, które zarazem wpisują się w realizację zasady równości szans i niedyskryminacji są następujące:

- **Udział w targach ze stoiskiem narodowym w charakterze wystawcy**
 - Promocja produktów dostosowanych do różnych typów skóry i potrzeb różnych grup demograficznych – firma zaprezentuje produkty, które są dostosowane do potrzeb osób o różnych typach skóry, w tym osób z ciemniejszym odcieniem skóry, skórą wrażliwą czy skórą o specyficznych problemach, takich jak trądzik różowaty, co pokazuje podejście inkluzywne do pielęgnacji.
 - Zatrudnianie różnorodnych przedstawicielek i przedstawicieli – stoisko będzie obsługiwane przez zespół reprezentujący różnorodność społeczną i kulturową, co promuje inkluzywność i równouprawnienie w miejscu pracy.
 - Materiały promocyjne – prezentowane będą materiały promocyjne, które zawierają zdjęcia osób reprezentujących różnorodność rasową, etniczną, płciową i wiekową, aby pokazać, że marka jest otwarta na wszystkie konsumentki i wszystkich konsumentów, niezależnie od ich pochodzenia.
- **Wyjazdowe misje gospodarcze**
 - Spotkania z kontrahentkami i kontrahentami, którzy promują inkluzywne wartości – firma planuje nawiązywać współpracę z dystrybutorami, którzy kładą nacisk na przeciwdziałanie

dyskryminacji i promowanie równości (na przykład współpraca z organizacjami certyfikującymi równe traktowanie w miejscu pracy i na rynku).

- Szkolenia dotyczące różnorodności kulturowej – podczas konferencji branżowych i targów firma planuje organizować warsztaty na temat różnorodności i inkluzyjności w branży kosmetycznej, omawiając potrzeby różnych grup społecznych, takich jak osoby z niepełnosprawnościami, osoby LGBT+ oraz osoby starsze.
- Dostosowanie produktów do lokalnych rynków – firma chce wykorzystywać misje gospodarcze do analizy specyficznych potrzeb konsumentek i konsumentów z różnych kultur i regionów, co pozwala na tworzenie produktów, które są bardziej inkluzywne i uwzględniają różnorodne potrzeby.

● Kampanie promocyjne

- Inkluzywne kampanie marketingowe – firma będzie prowadzić kampanie, które podkreślają różnorodność swoich konsumentek i konsumentów, przedstawiając osoby o różnych kolorach skóry, wieku, płci i orientacji seksualnej. Kampanie te będą skupiać się na przekazie, że piękno jest dla każdej osoby, niezależnie od cech charakterystycznych dla niej.
- Promowanie wartości równości i przeciwdziałania dyskryminacji – w kampaniach online i offline firma podkreślać będzie swoje zaangażowanie w równe traktowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji (na przykład promując produkty nietestowane na zwierzętach, certyfikowane jako wegańskie i odpowiednie dla osób z różnymi potrzebami dermatologicznymi).
- Współpraca z influencerkami i influencerami reprezentującymi różnorodność – firma będzie nawiązać współpracę z osobami z różnych środowisk (na przykład z osobami z różnymi rodzajami niepełnosprawności, osobami LGBT+, osobami starszymi), aby promować swoje produkty w sposób, który pokazuje, że kosmetyki są dostępne i odpowiednie dla każdego.
- Inkluzyjność w e-commerce – kampania promocyjna będzie obejmować dostosowanie strony internetowej i materiałów marketingowych do osób z niepełnosprawnościami (w tym zgodność z WCAG) oraz oferować wsparcie klientkom i klientom w różnych językach, co ułatwia zakupy i dostęp do produktów dla różnych grup konsumenckich.
- Promocje związane z inkluzyjnością – firma planuje organizować promocje skierowane do grup marginalizowanych, oferując na przykład darmowe konsultacje kosmetyczne dla osób z problemami dermatologicznymi wynikającymi z chorób przewlekłych, a także specjalne kampanie promujące produkty neutralne płciowo.
- Wydarzenia promujące równość płci w branży kosmetycznej – firma będzie organizować warsztaty lub webinaria dotyczące równości płci w branży kosmetycznej, podkreślając rolę kobiet, osób LGBT+ oraz mniejszości w kreowaniu trendów kosmetycznych.

- Promowanie różnorodności w miejscu pracy – podczas targów i misji firma będzie pokazywać, jak promuje inkluzywne praktyki w miejscu pracy (na przykład poprzez równość płciową w zarządzie, wsparcie dla osób z niepełnosprawnościami lub elastyczne godziny pracy dla rodziców).

→ Realizacja zasady w ramach zarządzania personelem projektu

Firma „UR Beauty” zaplanowała rozwiązania równościowe adresowane do zatrudnionych osób:

- Audyt wewnętrznych regulacji – audyt strategii, polityk i regulaminów pod kątem tego, czy nie zawierają zapisów o charakterze stereotypizującym lub dyskryminacyjnym. Celem audytu jest także wprowadzenie nowych zapisów wpisujących się w zagadnienia inkluzywności i różnorodności.
- Program „Accessibility is Beauty” – program ma zachęcać pracownice i pracowników z niepełnosprawnościami do wystąpienia w roli testerek i testerów różnych produktów i usług firmy. Osoby te mogą stać się ambasadorkami i ambasadorami marki.
- Szkolenia z makijażu – szkolenia dla pracownic i pracowników, ale ukierunkowane na uwrażliwienie na różne potrzeby grup klientek i klientów. W roli klientek i klientów występować będą osoby z grup mniejszościowych.



Fotoniczne układy scalone do zastosowań w średniej podczerwieni

Projekt dotyczy opracowania nowoczesnych technologii w zakresie fotoniki, a konkretnie fotonicznych układów scalonych (w skrócie PIC, ang. photonic integrated circuits) przeznaczonych do pracy w średnim zakresie podczerwieni. Projekt ma na celu rozwój zaawansowanych technologii fotonicznych, które mogą znaleźć zastosowanie w analizie chemicznej, telekomunikacji, sensorach oraz innych zaawansowanych systemach technologicznych. Tego typu innowacje mogą przyczynić się do rozwoju nowych produktów i usług, a także do wzrostu konkurencyjności polskiego sektora technologii fotonicznych na arenie międzynarodowej.

Projekt koncentruje się na rozwijaniu zaawansowanych technologii fotonicznych, których głównymi odbiorcami są firmy, instytucje badawcze, jednostki przemysłowe oraz organizacje działające w takich obszarach jak telekomunikacja, przemysł chemiczny, medycyna, czy bezpieczeństwo. Z tego względu stwierdzono neutralny wpływ projektu w odniesieniu do produktów i rezultatów projektu. W projekcie zasada równości szans i niedyskryminacji realizowana jest na poziomie zarządzania personelem projektem.

→ Realizacja zasady w ramach zarządzania personelem projektu

Propozycje działań minimalizujących ryzyko dyskryminacji w ramach zarządzania personelem projektu:

- Polityka równości szans i różnorodności – na etapie opracowywania wniosku o dofinansowanie firma miała już wdrożoną politykę równości szans. Wszystkie osoby zostały przeszkolone w zakresie różnorodności i inkluzywności oraz praw pracowniczych dotyczących równego traktowania. Elementy tych szkoleń zostały wprowadzone w zakres szkoleń BHP, tak, aby każda nowo zatrudniona osoba również była nimi objęta.
- Inkluzywne procesy rekrutacji – firma ma opracowany scenariusz rozmów kwalifikacyjnych oraz wystandaryzowane kwestionariusze do oceny kandydatek i kandydatów. Osoby biorące udział w rozmowach kwalifikacyjnych są przeszkolone w zakresie pytań możliwych do zadawania podczas rozmów kwalifikacyjnych oraz pytań, które mogą w sposób pośredni dyskryminować kandydatki i kandydatów.
- Inkluzywne laboratoria – firma zleciła audyt dostępności w odniesieniu do różnych stanowisk pracy, ze szczególnym uwzględnieniem przestrzeni laboratoryjnej. W wyniku przeprowadzonego audytu wskazano stanowiska pracy, które nie spełniają standardów dostępności w odniesieniu do konkretnych rodzajów niepełnosprawności. W treści ogłoszeń o pracę umieszczana jest zawsze informacja jakie rozwiązania na rzecz dostępności są oferowane na danym stanowisku.
- Monitorowanie równości – firma regularnie monitoruje wskaźniki związane z różnorodnością i inkluzywnością w zespole projektowym oraz podejmuje stosowne działania korygujących w razie stwierdzenia nierówności.

Priorytet 3



Poprawa efektywności energetycznej firmy produkcyjnej Varvex

Firma Varvex planuje realizację projektu, który ma na celu zmniejszenie zużycia energii oraz optymalizację procesów produkcyjnych w firmie, co pozwoli na obniżenie kosztów operacyjnych i zmniejszenie wpływu działalności przedsiębiorstwa na środowisko. Główne działania projektu obejmują:

- » modernizację infrastruktury energetycznej (zastąpienie starych, energochłonnych maszyn i urządzeń nowoczesnymi, bardziej energooszczędnymi odpowiednikami),
- » instalację systemów automatycznego sterowania i monitoringu zużycia energii (w skrócie BMS, ang. building management system),
- » montaż odnawialnych źródeł energii (montaż instalacji fotowoltaicznych, kolektorów słonecznych oraz pomp ciepła),
- » izolację termiczną poprzez docieplenie ścian, dachów, wymianę okien i drzwi na bardziej energooszczędne,
- » optymalizację procesów produkcyjnych (dostosowanie parametrów pracy maszyn, eliminację strat energii, usprawnienie logistyki wewnętrznej),
- » monitorowanie i zarządzanie energią (wdrożenie systemów monitorowania zużycia energii w czasie rzeczywistym, które umożliwiają identyfikację obszarów o najwyższym zużyciu oraz szybkie reagowanie na anomalie i nieefektywności),
- » audyt energetyczny,
- » szkolenia i budowanie świadomości (szkolenia z zakresu efektywności energetycznej, które zwiększać będą świadomość pracowników i pracowników i uczyć, jak przyczyniać się do oszczędzania energii w codziennej pracy),
- » promowanie kultury oszczędzania energii (wdrożenie inicjatyw wewnętrznych mających na celu promowanie dobrych praktyk związanych z oszczędzaniem energii, w tym programy motywacyjne dla zespołów osiągających najlepsze wyniki w zakresie redukcji zużycia energii).

W projekcie zasada równości szans i niedyskryminacji realizowana jest na dwóch poziomach:

1. wdrażanie rozwiązań energooszczędnych w firmie, 2. zarządzanie personelem projektem.

→ Realizacja zasady w ramach wdrażania rozwiązań energooszczędnych w firmie oraz zarządzania personelem projektu

Wdrażanie rozwiązań energooszczędnych w firmie, choć ma na celu poprawę efektywności i zmniejszenie wpływu na środowisko, może wiązać się z pewnymi ryzykami dyskryminacji, zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio, w kontekście zarządzania personelem oraz dostępu do zasobów i technologii. Oto obszary, w których takie ryzyko może się pojawić:

- Dyskryminacja ze względu na wiek – wprowadzenie nowych, zaawansowanych technologii może być wyzwaniem dla starszych pracowników i pracowników, którzy mogą nie mieć takich samych umiejętności technologicznych jak młodsze osoby. Jeżeli firma nie zapewni odpowiedniego wsparcia i szkoleń, osoby te mogą czuć się wykluczone lub obawiać się o swoje miejsce pracy. Ponadto, brak równych szans w dostępie do szkoleń z zakresu nowych technologii i rozwiązań energooszczędnych może prowadzić do marginalizacji starszych pracowników i pracowników, co może wpływać na ich zdolność do wykonywania nowych obowiązków.
- Dyskryminacja ze względu na płeć – jeżeli szkolenia i warsztaty związane z nowymi technologiami kierowane będą głównie do osób zajmujących stanowiska techniczne, które są często zdominowane przez mężczyzn, kobiety mogą mieć ograniczony dostęp do wiedzy i informacji potrzebnych do pracy z nowymi systemami. W niektórych firmach wprowadzenie nowych technologii może prowadzić do redefinicji ról i obowiązków. Jeżeli nie uwzględni się równości płci, kobiety mogą zostać pominięte przy obsadzaniu bardziej prestiżowych ról związanych z nowymi technologiami.
- Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność – nie wszystkie rozwiązania energooszczędne i technologie mogą być dostępne lub łatwe w użyciu dla osób z niepełnosprawnościami. Brak dostosowania technologii lub narzędzi pracy może prowadzić do wykluczenia takich osób z niektórych procesów produkcyjnych lub działań związanych z wdrażaniem nowych systemów. Modernizacja infrastruktury energetycznej lub produkcyjnej (np. instalacja nowych urządzeń czy systemów monitoringu) bez uwzględnienia potrzeb osób z niepełnosprawnościami (np. w zakresie dostępu do stanowisk kontrolnych, ekranów, paneli sterowania) może zwiększać bariery w miejscu pracy.
- Dyskryminacja ze względu na status ekonomiczny i społeczny – wprowadzenie systemów nagradzania za oszczędność energii lub inicjatyw pracowniczych może prowadzić do dyskryminacji, jeżeli nie wszystkie grupy pracowników i pracowników mają takie same możliwości uczestnictwa w tych programach (np. osoby pracujące na niższych stanowiskach, pracownicy sezonowi lub na umowach tymczasowych). Jeśli firma wymaga od zatrudnionych osób osobistego wkładu finansowego lub czasu (np. na dodatkowe szkolenia), osoby o niższym statusie

ekonomicznym mogą nie być w stanie sprostać tym wymaganiom, co może prowadzić do ich marginalizacji.

- Dyskryminacja pośrednia poprzez decyzje kadrowe – wprowadzenie nowych technologii energooszczędnych może prowadzić do restrukturyzacji i zmiany ról. Jeżeli te zmiany nie będą przeprowadzane zgodnie z zasadami równego traktowania, mogą prowadzić do nieświadomej dyskryminacji określonych grup pracowniczych. Również wprowadzenie automatyzacji i systemów energooszczędnych może prowadzić do redukcji zatrudnienia w obszarach, gdzie ludzie byli wcześniej niezbędni. Ważne jest, aby procesy te były prowadzone w sposób transparentny i sprawiedliwy, bez dyskryminacji wobec osób z określonych grup demograficznych.

Rekomendacje dla minimalizacji ryzyka dyskryminacji:

- Równość w dostępie do szkoleń – zapewnienie, że wszystkie grupy pracownic i pracowników, niezależnie od wieku, płci czy statusu zawodowego, mają równy dostęp do szkoleń z zakresu nowych technologii i systemów energooszczędnych.
- Audyt dostępności – przeprowadzenie audytu dostępności nowej infrastruktury i technologii dla osób z niepełnosprawnościami oraz dostosowanie środowiska pracy do ich potrzeb.
- Współpraca i konsultacje – angażowanie pracownic i pracowników z różnych grup społecznych w proces konsultacji dotyczących wdrażania nowych rozwiązań, aby zapewnić, że ich potrzeby i obawy są uwzględniane.
- Polityki wspierające różnorodność – wdrożenie polityk i procedur wspierających różnorodność i inkluzywność w miejscu pracy, na przykład w zakresie rekrutacji, rozwoju zawodowego i zarządzania zmianami.
- Komunikacja wewnętrzna – regularna i przejrzysta komunikacja na temat planowanych zmian, ich wpływu na zatrudnione osoby oraz dostępnych form wsparcia.

Dzięki tym działaniom firma może wdrożyć rozwiązania energooszczędne w sposób sprawiedliwy i inkluzywny, minimalizując ryzyko dyskryminacji.



Opracowanie i demonstracja technologii wytwarzania wodoru w oparciu o wysokotemperaturowy rozkład pary wodnej z wykorzystaniem zeroemisyjnych zasobów energetycznych

Projekt dotyczy opracowania innowacyjnej technologii produkcji wodoru przy użyciu zeroemisyjnych źródeł energii. Projekt koncentruje się na stworzeniu bardziej ekologicznych metod produkcji wodoru, które mogą być wykorzystywane w różnych gałęziach przemysłu i transportu. Oto szczegółowe aspekty projektu:

- » Technologia produkcji wodoru – projekt koncentruje się na metodzie termochemicznego rozkładu pary wodnej w wysokiej temperaturze (powyżej 700°C) na wodór i tlen. Proces ten może być bardziej efektywny energetycznie w porównaniu do tradycyjnej elektrolizy wody, zwłaszcza jeśli ciepło potrzebne do tego procesu pochodzi ze źródeł zeroemisyjnych.
- » Zeroemisyjne źródła energii – wytwarzanie wodoru ma wykorzystywać zeroemisyjne zasoby energetyczne, takie jak energia słoneczna (na przykład koncentrująca energia słoneczna – CSP), energia wiatrowa, energia jądrowa czy ciepło odpadowe z innych procesów przemysłowych. Dzięki temu produkcja wodoru będzie miała minimalny wpływ na środowisko, przyczyniając się do redukcji emisji CO₂.
- » Skala demonstracyjna – projekt obejmuje swym zakresem budowę i uruchomienie instalacji demonstracyjnej, która umożliwi przetestowanie technologii w rzeczywistych warunkach.
- » Optymalizacja procesu – demonstracja pozwoli na analizę i optymalizację poszczególnych elementów technologii, takich jak reaktory, wymienniki ciepła czy systemy magazynowania wodoru, aby zminimalizować koszty produkcji oraz maksymalizować wydajność i niezawodność systemu.
- » Materiały wysokotemperaturowe – projekt obejmuje swym zakresem rozwój i testowanie nowych materiałów odpornych na wysokie temperatury i korozję, które będą używane w reaktorach do rozkładu pary wodnej. Dotyczy to nowych stopów metali, ceramiki czy materiały kompozytowe.
- » Nowe metody katalizy – w ramach projektu zakłada się przeprowadzenie badań w zakresie nowych katalizatorów, które przyspieszą proces rozkładu pary wodnej, zwiększając efektywność produkcji wodoru. Może to obejmować badania nad katalizatorami na bazie metali rzadkich lub ich substytutów.
- » Redukcja emisji CO₂ – projekt ma na celu wytwarzanie wodoru w sposób, który nie emituje dwutlenku węgla ani innych szkodliwych substancji, co wpisuje się w globalne cele związane z ochroną klimatu i przejściem na gospodarkę niskoemisyjną.
- » Rozwój technologii – jeżeli technologia wypracowana w ramach projektu okaże się efektywna i stabilna, planowane są dalsze działania mające na celu wdrożenie jej na większą skalę w różnych

gałęziach przemysłu, co przyczyni się do rozwoju rynku wodoru i technologii powiązanych w Polsce i Europie.

W projekcie zasada równości szans i niedyskryminacji realizowana jest na poziomie zarządzania personelem projektu.

→ Realizacja zasady w ramach zarządzania personelem projektu

Ryzyko nierównego traktowania nie jest bezpośrednio związane z technologią samego procesu produkcji wodoru. Może się jednak pojawić w kilku obszarach związanych z zarządzaniem projektem, w tym z rekrutacją oraz dostępem do zasobów i możliwości rozwoju. Oto potencjalne zagrożenia oraz ich kontekst:

- Dyskryminacja ze względu na płeć – branża energetyczna i inżynierska, w tym projekty związane z technologiami wodorowymi, są często zdominowane przez mężczyzn. Może wystąpić nieświadome uprzedzenie w rekrutacji, które ogranicza dostęp do stanowisk technicznych kobietom, zwłaszcza na wyższych poziomach zarządzania lub w rolach technicznych i inżynierskich.
- Dyskryminacja ze względu na wiek – preferowanie młodszych osób z najnowszą wiedzą techniczną może prowadzić do dyskryminacji starszych osób, które również mają cenne doświadczenie i wiedzę.
- Dyskryminacja ze względu na pochodzenie etniczne i narodowość osoby z zagranicy lub mniejszości etniczne mogą być pomijane podczas rekrutacji lub mieć trudności z uzyskaniem stanowisk wymagających wysokich kwalifikacji, nawet jeśli spełniają wszystkie wymagania, ze względu na uprzedzenia lub barierę językową.
- Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność – nowe technologie i infrastruktura mogą być zaprojektowane w sposób, który nie uwzględnia potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Jeżeli stanowiska pracy, urządzenia lub interfejsy technologiczne nie są dostosowane do osób z ograniczoną mobilnością, wzrokiem czy słuchem, może to wykluczać te osoby z możliwości pracy w projekcie.
- Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową w branżach zdominowanych przez mężczyzn, takich jak energetyka i inżynieria, osoby LGBT+ mogą napotkać problemy związane z akceptacją i wsparciem w miejscu pracy. Brak polityk antydyskryminacyjnych i procedur zgłaszania przypadków dyskryminacji może prowadzić do wykluczenia lub marginalizacji osób z tej grupy.
- Dyskryminacja w procesach decyzyjnych i reprezentacji – w przypadku gdy w zespole projektowym brakuje różnorodności, decyzje mogą być podejmowane bez uwzględnienia perspektyw różnych grup społecznych. Brak reprezentacji kobiet, osób z niepełnosprawnościami, osób LGBT+ czy mniejszości etnicznych w zespołach kierowniczych może prowadzić do pomijania ich potrzeb i interesów w podejmowaniu decyzji projektowych.

Mogą wystąpić także przypadki nieświadomego faworyzowania określonych grup przy podejmowaniu decyzji dotyczących zatrudnienia, awansu czy delegowania na szkolenia.

Rekomendacje w celu minimalizacji ryzyka dyskryminacji:

- Polityka równości i różnorodności – wdrożenie jasnych polityk antydyskryminacyjnych oraz promujących różnorodność i równość w miejscu pracy.
- Szkolenia i świadomość – regularne szkolenia dla całego zespołu na temat równości, różnorodności oraz inkluzywności. Szkolenia powinny obejmować tematykę rozpoznawania i przeciwdziałania uprzedzeniom nieświadomym oraz wspierania osób z różnych grup społecznych.
- Dostosowanie stanowisk pracy i technologii – zapewnienie, że wszystkie stanowiska pracy, technologie i materiały są dostępne dla osób z różnymi potrzebami, w tym osób z niepełnosprawnościami.
- Równość w rekrutacji i awansie – zapewnienie równych szans w rekrutacji, rozwoju zawodowym i awansie poprzez wdrażanie ustrukturyzowanych procesów oceny, które minimalizują ryzyko uprzedzeń.
- Transparentność i współpraca – zapewnienie transparentności w procesach decyzyjnych oraz angażowanie pracowników i lokalnych społeczności w procesy konsultacyjne dotyczące realizacji projektu.

Priorytet 4



Szkolenia i wsparcie konsultacyjne

Instytucje odpowiedzialne za wdrażanie Programu FENG mają ogromną siłę oddziaływania na wnioskodawców i beneficjentów w ramach działań informacyjno-promocyjnych i edukacyjnych. Bardzo często oferta szkoleniowa prowadzona w formie teoretycznej nie jest wystarczająca, aby w pełni zrozumieć istotę zasady równości szans i niedyskryminacji i przełożyć ją na konkretne działania projektowe. Z tego też względu warto oferować beneficjentom szkolenia i wsparcie konsultingowe w formie warsztatowej, opartej na analizie przypadków adekwatnych do specyfiki działalności beneficjentów.

→ Działania możliwe do podjęcia przez instytucje systemu wdrażania w tym zakresie:

- wsparcie w jednoznacznym określeniu czy w planowanym do realizacji projekcie występują – w sposób bezpośredni lub pośredni – użytkowniczki i użytkownicy projektu,
- pomoc w określeniu obszarów ryzyka nierównego traktowania i dyskryminacji w odniesieniu do użytkowniczek i użytkowników produktów, usług i technologii,
- pomoc w określeniu obszarów ryzyka nierównego traktowania i dyskryminacji w odniesieniu do zarządzania personelem projektu,
- udostępnianie informacji na temat bezpłatnych narzędzi i wzorów dokumentów możliwych do wykorzystania przez wnioskodawców i beneficjentów w celu poprawnej realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji,
- wsparcie w zaplanowaniu działań wdrożeniowych w ramach bieżącego zarządzania organizacją na rzecz równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy,
- wsparcie w zakresie planowania i realizacji działań informacyjno-promocyjnych, które są spójne z wymaganiami w zakresie realizacji zasady, w tym spełniają standardy dostępności.



Upowszechnianie informacji na temat partnerów społecznych wspierających realizację zasady

Instytucje systemu wdrażania mogą podejmować działania wspierające tworzenie partnerstw i współpracy na rzecz realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji. Uwaga może być tutaj skupiona nie tylko na partnerstwach stricte powiązanych ze specyfiką Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki. Instytucje systemu wdrażania mogą również wziąć pod uwagę upowszechnianie informacji na temat partnerów społecznych czy istniejących sieci, które mogą mieć pozytywny wpływ na realizację zasady w Programie FENG.

→ Działania możliwe do podjęcia przez instytucje systemu wdrażania w tym zakresie:

- Upowszechnianie informacji na temat partnerstw międzysektorowych – zachęcanie do tworzenia partnerstw między różnymi podmiotami (np. NGO, firmy, instytucje naukowe), które mogą zwiększyć szanse na sukces projektów i umożliwić lepsze wsparcie dla grup defaworyzowanych.
- Upowszechnianie informacji na temat krajowych organizacji i sieci wspierających równość – upowszechnianie informacji na temat krajowych organizacji pozarządowych, instytucji oraz sieci zajmujących się promocją równości i integracji społecznej, które mogą pomóc w dotarciu do osób z grup marginalizowanych oraz w przygotowaniu bardziej inkluzywnych działań promocyjnych i szkoleniowych.
- Upowszechnianie informacji na temat zagranicznych organizacji i sieci wspierających równość – upowszechnianie informacji na temat zagranicznych organizacji pozarządowych, instytucji oraz sieci zajmujących się promocją równości:
 1. WEgate – European Gateway for Women’s Entrepreneurship – platforma europejska wspierająca przedsiębiorczość kobiet, która łączy różne organizacje, dostarcza wiedzy i narzędzi dla kobiet przedsiębiorczyń. Może wspierać projekty mające na celu promowanie przedsiębiorczości kobiet oraz rozwój sieci współpracy w tym obszarze.
 2. European Women in Technology – sieć promująca udział kobiet w sektorze technologicznym i innowacyjnym. Organizuje konferencje, warsztaty i programy mentoringowe. Może być partnerem w projektach promujących różnorodność i równość płci w sektorze technologicznym i innowacyjnym.
 3. WindEurope – organizacja promująca rozwój energetyki wiatrowej w Europie. Angażuje się w działania edukacyjne, badawcze i polityczne. Może wspierać projekty dotyczące zrównoważonej energetyki oraz włączenia grup marginalizowanych w rozwój sektora odnawialnych źródeł energii.
 4. Clean Energy for EU Islands – inicjatywa wspierająca transformację energetyczną wysp

europejskich. Promuje zrównoważone technologie energetyczne, edukację oraz włączanie społeczności lokalnych w projekty energetyczne. Może być partnerem w projektach związanych z transformacją energetyczną i rozwojem lokalnych inicjatyw.

5. Business and Professional Women International – międzynarodowa organizacja wspierająca kobiety w rozwoju kariery zawodowej i przedsiębiorczości. Może być wartościowym partnerem w projektach promujących równouprawnienie kobiet w biznesie i innowacjach.
6. European Network Against Racism – sieć organizacji działających na rzecz równości rasowej i etnicznej w Europie. Może wspierać projekty dotyczące włączenia mniejszości etnicznych i migranckich w przedsiębiorczość oraz rozwój innowacji.
7. European Disability Forum – organizacja reprezentująca osoby z niepełnosprawnościami na poziomie europejskim. Wspiera inicjatywy na rzecz pełnej integracji osób z niepełnosprawnościami w życiu społecznym i gospodarczym. Partnerstwo z EDF może wspierać projekty dotyczące włączenia osób z niepełnosprawnościami w działalność innowacyjną i przedsiębiorczą.
8. Diversity Charter Platform – platforma promująca równość i różnorodność w miejscu pracy. Może wspierać projekty na rzecz różnorodności w przedsiębiorstwach oraz pomagać w integracji zasad równościowych w polityce firm i instytucji.

Dobre praktyki w zakresie realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn

Priorytet 1



SmartCargo – równość płci w logistyce

Projekt zakłada opracowanie zaawansowanego systemu dynamicznego zarządzania procesem logistycznym dla usług kurierskich, w tym mobilnych centrów dystrybucji. Innowacja polega na stworzeniu algorytmu opartego na sztucznej inteligencji (AI), który pozwala na optymalizację procesów związanych z dostawą, minimalizując czas oczekiwania na dostawę oraz zmniejszając koszty logistyczne. System ten będzie umożliwiał dynamiczne planowanie tras, zarządzanie flotą oraz alokację zasobów w czasie rzeczywistym. Kluczowym elementem projektu będzie wdrożenie mobilnych centrów dystrybucji, które będą optymalizować proces dostawy w obszarach o dużym natężeniu zamówień.

W projekcie zasada równości kobiet i mężczyzn realizowana jest na dwóch poziomach:

1. wypracowanie systemu SmartCargo, 2. zarządzanie personelem projektu.

→ Realizacja zasady w ramach wypracowania systemu SmartCargo

Neutralność algorytmów AI w systemie SmartCargo ma kluczowe znaczenie, ponieważ algorytmy mogą nieświadomie odzwierciedlać uprzedzenia obecne w danych, z których się uczą. System SmartCargo, mający na celu optymalizację procesów logistycznych, będzie czerpał dane z różnych źródeł takich jak: dane operacyjne (informacje o czasie dostaw, zużyciu paliwa, planowaniu tras, zarządzaniu flotą), dane historyczne (przeszłe wyniki procesów logistycznych, które mogą zawierać ukryte uprzedzenia), dane demograficzne (dotyczące pracowników i pracowników zarządzających procesami, ich decyzji i wyników pracy). Płeć ma znaczenie w kontekście neutralności algorytmów, ponieważ historyczne dane mogą odzwierciedlać dysproporcje płciowe (na przykład preferowanie mężczyzn na stanowiskach technicznych lub menedżerskich). Jeśli algorytmy nie będą testowane pod kątem neutralności płciowej, mogą powielać te nierówności, co doprowadzi do nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w zarządzaniu systemem.

System SmartCargo będzie spełniał zasadę równości kobiet i mężczyzn na kilku poziomach:

- Algorytmy bez uprzedzeń płciowych – system będzie wykorzystywał algorytmy AI do zarządzania procesami logistycznymi, które będą regularnie testowane pod kątem

neutralności płciowej. Mechanizmy wykrywające potencjalne uprzedzenia płciowe będą wbudowane w fazie projektowania i testowania algorytmów, aby wyeliminować wszelkie preferencje, które mogłyby wynikać z historycznych danych lub nieświadomych założeń programistek i programistów. Testy będą obejmować porównanie wyników w zależności od płci osób zarządzających procesami, aby zapewnić, że żadna z płci nie jest faworyzowana.

- Równy dostęp do funkcji systemu – SmartCargo zapewni, że wszystkie osoby korzystające będą miały równy dostęp do zaawansowanych funkcji systemu, takich jak dynamiczne planowanie tras, zarządzanie flotą oraz dostęp do analiz i danych. Interface systemu będzie projektowany w sposób inkluzywny, uwzględniając różne style pracy oraz preferencje użytkowniczek i użytkowników, bez stereotypowego traktowania płci w obszarze technologicznym czy logistycznym.
- Przejrzystość w komunikacji – system umożliwi personalizację komunikacji z użytkowniczkami i użytkownikami bez przypisywania preferencji związanych z płcią. Na przykład, styl komunikacji (czy to bardziej techniczny, czy bardziej formalny) będzie dostosowywany do indywidualnych preferencji użytkowniczki lub użytkownika, a nie na podstawie założeń dotyczących płci.
- Transparentna analiza danych – system będzie analizował dane dotyczące procesów logistycznych (takie jak wydajność, czas dostaw, lokalizacje) bez uwzględniania demograficznych cech osoby korzystającej, takich jak płeć.
- Optymalizacje logistyczne będą opierać się wyłącznie na operacyjnych potrzebach i wynikach firmy, bez wpływu na kwestie płci.

→ Realizacja zasady w ramach zarządzania personelem projektu

W firmie realizującej projekt proporcja zatrudnionych osób wygląda następująco: 70% mężczyzn i 30% kobiet. Na stanowiskach kierowniczych odsetek kobiet wynosi 20%, co wskazuje na potrzebę działań mających na celu zwiększenie równowagi płci w obszarze awansów i dostępu do wyższych stanowisk. Na potrzeby projektu innowacyjnego przyjęto, że zespół badawczo- rozwojowy będzie składał się w 40% z kobiet i w 60% z mężczyzn, przy czym równoległe planowane są działania, które mają na celu zwiększenie udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych oraz technicznych.

W projekcie przewidziano konkretne działania dla zapewnienia równości kobiet i mężczyzn w obszarze zatrudnienia:

- Rekrutacja – w procesie rekrutacji do zespołu projektowego zostaną zastosowane jawne i transparentne kryteria naboru. Zostanie również wprowadzony parytet płciowy umożliwiający osiągnięcie zakładanego wskaźnika równościowego.
- Równe wynagrodzenie – obowiązująca w firmie polityka wynagradzania zapewnia równe wynagrodzenie za pracę na tych samych stanowiskach dla kobiet i mężczyzn. Równość ta oznacza

także równy dostęp do wszystkich benefitów, premii i dodatków obowiązujących na danym stanowisku. W firmie monitorowana jest luka płacowa. Nierówności podlegają bieżącej korekcie.

- Dostęp do szkoleń – w ramach projektu planowane są specjalistyczne szkolenia z zakresu nowych technologii, dostępne zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn na równych zasadach, co umożliwi zdobycie nowych umiejętności i szansę na awans w strukturze firmy. Dodatkowo w czasie realizacji projektu planowane jest wdrożenie programu mentoringowego dla kobiet.
- Elastyczne formy pracy – w projekcie zostaną wdrożone elastyczne formy pracy, takie jak praca zdalna oraz elastyczne godziny pracy, co ułatwi pogodzenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym, szczególnie dla osób opiekujących się dziećmi lub innymi członkami rodziny.



EcoFlow: Równość płci w produkcji

Projekt EcoFlow dotyczy opracowania innowacyjnych rozwiązań procesowych w produkcji napojów z wykorzystaniem rozlewu aseptycznego. Jego celem jest zwiększenie wydajności przy jednoczesnym zastosowaniu zasad ekonomicznego i ekologicznego zrównoważonego rozwoju. Projekt zakłada wdrożenie nowych technologii rozlewu, które zminimalizują zużycie energii, wody oraz materiałów opakowaniowych, a także ograniczą emisję CO₂ i ilość odpadów. Działania te mają na celu wprowadzenie bardziej efektywnych i ekologicznych procesów produkcji napojów.

W projekcie zasada równości kobiet i mężczyzn realizowana jest na dwóch poziomach:

1. uwzględnianie równości płci w odniesieniu do użytkowniczek i użytkowników innowacji, 2. zarządzanie personelem projektem.

→ Realizacja zasady w odniesieniu do użytkowniczek i użytkowników innowacji

Nowe technologie, takie jak systemy aseptycznego rozlewu, będą dostępne dla wszystkich pracowników i pracowniczek, niezależnie od płci. W praktyce często zdarza się, że procesy produkcyjne mogą faworyzować jedną płć, jeśli narzędzia lub maszyny są zaprojektowane z myślą o typowej fizjologii jednej grupy. Na przykład, maszyny wymagające siły fizycznej lub wysokości, mogą być trudniejsze w obsłudze dla kobiet, które średnio mają mniejszą siłę fizyczną lub wzrost. W projekcie EcoFlow uwzględnione zostaną takie aspekty, aby zapewnić, że maszyny będą:

- Ergonomiczne – dostosowane do szerokiego zakresu użytkowniczek i użytkowników, niezależnie od ich fizycznych predyspozycji. Oznacza to na przykład regulowane wysokości stanowisk roboczych, łatwość obsługi narzędzi i maszyn oraz optymalizację wysiłku wymaganego przy operacjach produkcyjnych.

- Zautomatyzowane – procesy zostaną częściowo zautomatyzowane, aby zmniejszyć potrzebę fizycznej pracy, co zniweluje ewentualne różnice wynikające z siły fizycznej. Automatyczne systemy wspomogą zarówno kobiety, jak i mężczyzn, pozwalając na równy udział w obsłudze produkcji.

Podczas testowania nowych rozwiązań procesowych, firma zapewni udział zarówno kobiet, jak i mężczyzn w grupach testowych, szczególnie w obszarach produkcji i zarządzania. Dzięki temu możliwe będzie zidentyfikowanie ewentualnych barier związanych z różnicami płci i ich eliminacja, zanim technologie zostaną w pełni wdrożone. Testowanie narzędzi aseptycznego rozlewu z udziałem zróżnicowanej grupy użytkowników i użytkowniczek pozwoli upewnić się, że nowa technologia jest przyjazna dla wszystkich zatrudnionych osób.

→ Realizacja zasady w ramach zarządzania personelem projektu

W firmie wdrażającej projekt EcoFlow proporcja zatrudnionych osób wygląda następująco: 45% kobiet i 55% mężczyzn. Mężczyźni dominują w obszarach związanych z produkcją, podczas gdy kobiety przeważają w działach administracyjnych. Na stanowiskach menedżerskich kobiety stanowią 35%, co stanowi stosunkowo wysoki odsetek, jednak wciąż wskazuje na możliwość zwiększenia równowagi płci na tych stanowiskach. W dziale badawczo- rozwojowym pracuje 40% kobiet i 60% mężczyzn, funkcje kierowniczą sprawuje kobieta.

Działania stanowiące potwierdzenie równości kobiet i mężczyzn w obszarze zatrudnienia to:

- Rekrutacja z zachowaniem zasady równości szans – w procesie rekrutacyjnym firma stosuje politykę równych szans, zapewniając, że oferty pracy na stanowiska produkcyjne, administracyjne i badawczo- rozwojowe są adresowane zarówno do kobiet, jak i mężczyzn. Stosowane są transparentne procesy rekrutacyjne.
- Elastyczne formy pracy i work-life balance – zgodnie z polityką firmy, wszystkie osoby zatrudnione, zarówno kobiety, jak i mężczyźni, mają możliwość korzystania z elastycznych form pracy, takich jak praca zdalna, skrócone godziny pracy czy elastyczne harmonogramy.
- Monitoring i raportowanie wskaźników równości płci – firma regularnie monitoruje i raportuje postępy w zakresie równości płci, zarówno pod względem liczby zatrudnionych kobiet i mężczyzn, jak i ich reprezentacji na stanowiskach kierowniczych oraz wynagrodzeń (identyfikacja luki płacowej). Raporty te są podstawą do podejmowania dalszych działań w celu wyrównania szans i promowania równości.
- Szkolenia z zakresu równości i inkluzywności – pracownicy i pracownicy biorący udział w projekcie EcoFlow będą uczestniczyć w szkoleniach z zakresu równości płci oraz przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy. Programy te pomogą w zwiększeniu świadomości zatrudnionych osób na temat stereotypów płciowych oraz wspierają tworzenie inkluzywnego środowiska pracy.

- Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi – firma wdrożyła oficjalną procedurę przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy. Każda zatrudniona osoba ma możliwość zgłaszania takich przypadków za pomocą anonimowego systemu raportowania, a zgłoszenia te są systematycznie badane przez niezależne osoby. Firma regularnie zapewnia w ramach komunikacji wewnętrznej, że każdy przypadek będzie rozpatrywany w sposób przejrzysty i zgodny z obowiązującymi przepisami prawa.



Priorytet 2



Zintegrowane podejście do równowagi płci w badaniach nad nanoterapią nowotworów

Projekt ma na celu opracowanie nowoczesnych metod dostarczania leków opartych na nanotechnologii w immunoterapii nowotworów płuc, wykorzystując innowacyjne nośniki nanocząsteczkowe. Głównym celem jest zwiększenie skuteczności terapii poprzez precyzyjne dostarczanie leków do komórek nowotworowych, minimalizując jednocześnie negatywne skutki uboczne dla zdrowych tkanek. Projekt skupi się na stworzeniu nowych, zaawansowanych strategii dostarczania leków w terapii nowotworów płuc, bazując na wykorzystaniu nanocząsteczek jako nośników leków immunoterapeutycznych. Przeprowadzone zostaną badania nad modyfikacją powierzchni nanocząsteczek, które pozwolą na celowane dostarczanie leków w obszary dotknięte nowotworem, co przyczyni się do zwiększenia skuteczności leczenia oraz zmniejszenia efektów ubocznych. Projekt uwzględnia różnice płciowe, które są kluczowe w badaniach nad odpowiedzią na terapię, aby stworzyć rozwiązania dostosowane do potrzeb zarówno kobiet, jak i mężczyzn.

Różnice między kobietami i mężczyznami mają istotne znaczenie w badaniach biomedycznych, w tym w odpowiedzi na terapię onkologiczną. Różnice te mogą dotyczyć takich aspektów jak metabolizm leków, reakcja układu odpornościowego, czy występowanie różnych efektów ubocznych. Dlatego projekt będzie szczegółowo analizował wpływ tych czynników na skuteczność i bezpieczeństwo leczenia.

W projekcie zasada równości kobiet i mężczyzn realizowana jest na dwóch poziomach:

1. uwzględnianie równości płci w odniesieniu do odbiorczyń i odbiorców leczenia, 2. zarządzanie personelem projektu.

→ Realizacja zasady w odniesieniu do odbiorczyń i odbiorców leczenia

W fazie testowania systemu kluczowe będzie zapewnienie równości płci poprzez:

- Równy udział pacjentek i pacjentów obu płci – w testach klinicznych udział kobiet i mężczyzn zostanie precyzyjnie zrównoważony, aby wyniki badań były wiarygodne i mogły być szeroko zastosowane. Specjalne grupy testowe zostaną utworzone, aby przeanalizować różnice w odpowiedzi na terapię między płciami.

- Analiza różnic w odpowiedzi na leczenie – przeprowadzone zostaną dokładne analizy porównawcze, które pozwolą na ocenę skuteczności terapii w kontekście płci. Wyniki testów będą wykorzystywane do dalszego dostosowywania terapii, aby była ona jak najbardziej efektywna zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn.

→ Realizacja zasady w ramach zarządzania personelem projektu

Ważnym obszarem realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn w projekcie będzie także zarządzanie personelem projektu, a zwłaszcza zespołem badawczym. Chociaż zespół ten składa się obecnie w 80% z kobiet, które są inicjatorkami projektu i jego głównymi badaczkami, projekt będzie realizowany z zachowaniem zasad równości płci poprzez:

- Zaangażowanie mężczyzn w zespole – projekt będzie dążył do zwiększenia liczby mężczyzn w zespole na dalszych etapach, szczególnie w roli konsultantów, specjalistów technicznych oraz partnerów zewnętrznych, aby zapewnić zróżnicowane perspektywy i doświadczenia.
- Transparentność i otwartość na różnorodność – procesy decyzyjne w zespole będą maksymalnie transparentne, a zadania i odpowiedzialności będą przydzielane na podstawie kompetencji, a nie płci. Równocześnie, projekt będzie promować otwartość na różnorodność, co wzbogaci badania i ich wyniki.
- Wykorzystanie kompetencji kobiet-liderek – jako, że to kobiety są głównymi badaczkami i liderkami zespołu, ich zaangażowanie oraz wkład naukowy będą podkreślane jako przykład wzmocnienia roli kobiet w nauce, co jest także elementem promowania równouprawnienia.



Polityka równości płci w Europejskim Hubie Innowacji Cyfrowych

Europejskie Huby Innowacji Cyfrowych (EDIH) to organizacje, których głównym celem jest wspieranie małych i średnich przedsiębiorstw w procesie transformacji cyfrowej. Usługi oferowane przez EDIH mają w szczególności umożliwić przedsiębiorstwu stworzenie planu transformacji cyfrowej, zapewnić dostęp do aktualnej specjalistycznej wiedzy, a także zapewnić warunki do testowania rozwiązań lub eksperymentowanie z najnowszymi technologiami, mającymi potencjalnie kluczowe znaczenie dla wytwarzanych przez niego produktów, oferowanych usług, stosowanych procesów lub przyjętych modeli biznesowych. Ze względu na fakt, że sektor technologiczny, a zwłaszcza transformacja cyfrowa, od lat zmagają się z problemem niedoreprezentowania kobiet, zarówno na stanowiskach technicznych,

jak i kierowniczych dobrą praktyką zapewnienia zgodności projektu z zasadą równości kobiet i mężczyzn jest opracowanie konkretnej polityki równościowej.

W projekcie zasada równości kobiet i mężczyzn realizowana jest na dwóch poziomach:

1. wdrożenie polityki równości kobiet i mężczyzn dla EDIH, 2. zarządzanie personelem projektu.

→ Realizacja zasady w ramach wdrażania polityki równości kobiet i mężczyzn dla EDIH

Polityka równości kobiet i mężczyzn dla EDIH obejmuje następujące elementy:

- **Równość płci w tworzonych miejscach pracy w ramach EDIH**
- **1.1 Rekrutacja i polityka zatrudnienia**
 - Równy dostęp do stanowisk – proces rekrutacyjny oparty będzie na zasadach przejrzystości i równości płci, zapewniając równe szanse kobietom i mężczyznom na objęcie stanowisk na każdym poziomie organizacji, od technicznych po menedżerskie.
 - Polityka różnorodności – przyjęta zostanie polityka różnorodności, która uwzględni zarówno równość płci, jak i inne aspekty różnorodności. Dokument ten będzie regulował praktyki zatrudnienia, szkolenia, oraz awanse w ramach EDIH.
 - Ścieżki rozwoju i mentoring – utworzone zostaną programy rozwojowe dla kobiet, w tym inicjatywy mentoringowe, które pomogą im rozwijać kompetencje technologiczne i awansować na wyższe stanowiska. Celem jest zwiększenie reprezentacji kobiet na stanowiskach technicznych i decyzyjnych.
- **1.2 Równość płci na stanowiskach kierowniczych**

W ramach EDIH zostanie wdrożona polityka zapewniająca równość w dostępie do stanowisk kierowniczych, z celem osiągnięcia 35% reprezentacji kobiet.

Dodatkowo wdrożone zostaną mechanizmy zapewniające, że kobiety mają możliwość objęcia stanowisk liderów zespołów projektowych oraz uczestniczenia w podejmowaniu kluczowych decyzji strategicznych EDIH.

- **1.3 Świadoma analiza potrzeb**

EDIH przeprowadzą okresowe analizy, aby zidentyfikować ewentualne bariery, z jakimi spotykają się kobiety i mężczyźni w organizacji. Wyniki tych analiz będą wykorzystywane do poprawy polityki równości płci w strukturach EDIH.

- **2. Równość płci w udzielaniu wsparcia przedsiębiorstwom przez EDIH**

● 2.1 Równość w dostępie do usług

- Równy dostęp do szkoleń i doradztwa – wszystkie usługi oferowane przez EDIH, w tym szkolenia, doradztwo oraz dostęp do najnowszych technologii, będą dostępne na równych zasadach dla wszystkich przedstawicielek i przedstawicieli przedsiębiorstw, niezależnie od płci. EDIH zadbają o to, aby kobiety-liderki w sektorze MŚP miały takie same możliwości korzystania ze wsparcia jak mężczyźni.
- Kampanie promocyjne – huby będą prowadziły kampanie promujące równość płci w MŚP, zachęcając przedsiębiorczynie i przedsiębiorców do uczestnictwa w programach transformacji cyfrowej. Stosowany będzie język neutralny płciowo, komunikacja będzie prowadzona w sposób niestereotypizujący.

● 2.2 Wspieranie kobiet w MŚP

- Programy wsparcia dla kobiet – EDIH stworzy specjalne programy wspierające kobiety na stanowiskach kierowniczych oraz właścicielki firm, które dążą do przeprowadzenia cyfrowej transformacji swoich przedsiębiorstw. Programy te mogą obejmować dedykowane szkolenia z zakresu nowych technologii, cyfrowych narzędzi biznesowych, oraz zarządzania transformacją cyfrową.
- Równość w testowaniu technologii – w ramach możliwości testowania nowych technologii i rozwiązań, EDIH zapewni, że kobiety i mężczyźni będą mieli równe szanse na uczestnictwo w tych procesach. W testach będą brane pod uwagę różnice w potrzebach kobiet i mężczyzn w sektorze MŚP, aby oferowane rozwiązania były odpowiednie dla obu płci.

● 2.3 Monitorowanie i raportowanie

- System monitorowania równości płci – EDIH będzie regularnie monitorować i raportować wskaźniki dotyczące równości płci w dostępie do wsparcia oraz w rekrutacji na stanowiska w ramach hubu. Ustalona zostanie polityka przejrzystości, która umożliwi bieżącą analizę postępów w zakresie równości płci.
- Ewaluacja wpływu wsparcia – wskaźniki równości płci będą uwzględnione w ewaluacji wpływu oferowanego wsparcia na sektor MŚP, aby upewnić się, że transformacja cyfrowa przynosi korzyści zarówno przedsiębiorstwom prowadzonym przez kobiety, jak i mężczyzn.

● 3. Inicjatywy edukacyjne i promocyjne wspierające równość płci

● 3.1 Edukacja i podnoszenie świadomości

EDIH zorganizują kampanie i warsztaty, które promują równość płci w transformacji cyfrowej oraz

podkreślają rolę kobiet w tym procesie. Inicjatywy te będą skierowane do kadry zarządzającej MŚP, aby zwiększyć świadomość na temat korzyści płynących z równowagi płci w procesach biznesowych, w tym transformacji cyfrowej.

- **3.2 Partnerstwa i sieci współpracy**

EDIH będą współpracować z organizacjami wspierającymi kobiety w biznesie i technologii, takimi jak [Women in Tech Poland](#), w celu promowania równości płci w sektorze technologicznym i biznesowym. Partnerstwa te mogą umożliwić wymianę dobrych praktyk, mentoring oraz dostęp do specjalistycznej wiedzy.



Priorytet 3



Równość płci w projekcie dotyczącym poprawy efektywności energetycznej firmy

Firma „EcoTextile”, zajmująca się produkcją odzieży, realizuje projekt mający na celu poprawę efektywności energetycznej zakładów produkcyjnych. Projekt obejmuje modernizację systemów wentylacyjnych i odpylających oraz instalację paneli fotowoltaicznych, które zasilą fabrykę energią odnawialną. Działania te mają na celu nie tylko redukcję zużycia energii i emisji CO₂, ale także poprawę jakości środowiska pracy w fabryce, co przełoży się na lepsze warunki pracy dla zatrudnionych osób.

W projekcie zasada równości kobiet i mężczyzn realizowana jest w ramach zarządzania personelem projektu.

→ Realizacja zasady w ramach zarządzania personelem projektu

W pierwszym kroku, firma dokonała analizy ryzyka wpływu projektu na realizację zasady równości kobiet i mężczyzn. Wyniki analizy są następujące:

- Nierówna reprezentacja w procesie decyzyjnym – kobiety stanowią większość wśród zatrudnionych osób (60%), ale są wyraźnie niedoreprezentowane na stanowiskach technicznych i kierowniczych (20%). Jeżeli w zespole zarządzającym projektem lub podejmującym kluczowe decyzje dominują mężczyźni, istnieje ryzyko, że potrzeby pracowniczek mogą być pomijane (na przykład w zakresie warunków pracy lub dodatkowego wsparcia w procesie modernizacji).
- Brak uwzględnienia specyficznych potrzeb – modernizacja energetyczna systemów może wpływać na warunki pracy w różny sposób na kobiety i mężczyzn. Przykładowo kobiety mogą potrzebować innych rozwiązań ergonomicznych lub zdrowotnych, szczególnie w branży produkcyjnej.

W projektach dotyczących efektywności energetycznej istotnym ryzykiem jest nieuwzględnienie różnic w postrzeganiu komfortu cieplnego między kobietami a mężczyznami. Badania wykazują, że kobiety zazwyczaj odczuwają komfort cieplny w wyższych temperaturach niż mężczyźni – różnica ta może wynosić nawet do 3°C. Zatem ustawienia temperatury, które są odpowiednie dla mężczyzn, mogą być niekomfortowe dla kobiet, co może wpłynąć na ich wydajność i zadowolenie z pracy. Dodatkowo kobiety i mężczyźni różnie postrzegają jakość powietrza oraz poziom hałasu w pomieszczeniach, co również wpływa na ich komfort pracy i poziom zadowolenia z warunków zatrudnienia.

Aby przeciwdziałać zidentyfikowanym ryzykom w projekcie, firma EcoTextile, podjęła następujące działania:

Równowaga kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych:

- Wprowadzenie programów mentoringowych i szkoleń dla kobiet, które chcą rozwijać swoje umiejętności techniczne i kierownicze. Celem jest podniesienie kwalifikacji kobiet i zwiększenie ich reprezentacji na stanowiskach kierowniczych.
- Zrównoważone zarządzanie projektem, tj. zadbanie o to, aby w zespołach zarządzających projektem oraz podejmujących kluczowe decyzje występowały zarówno kobiety, jak i mężczyźni.
- Monitorowanie wdrożonych procedur antidyskryminacyjnych, polityk rekrutacyjnych, awansu i rozwoju oraz cykliczne badania luki płacowej.

Uwzględnienie specyficznych potrzeb ergonomicznych i zdrowotnych kobiet i mężczyzn:

- Przeprowadzenie audytu ergonomicznego, który uwzględnia różnice fizyczne między kobietami a mężczyznami. W szczególności powinno to obejmować analizę potrzeb w zakresie narzędzi pracy i stanowisk roboczych, aby zapewnić komfort pracy dla wszystkich zatrudnionych osób. – Inwestycje w ergonomiczne rozwiązania, takie jak regulowane stanowiska pracy oraz indywidualne środki ochrony osobistej (PPE) dostosowane do potrzeb kobiet i mężczyzn.

Uwzględnienie różnic w postrzeganiu komfortu cieplnego:

- Wprowadzenie możliwości indywidualnej regulacji temperatury w strefach pracy, co pozwoli dostosować środowisko pracy do preferencji termicznych zarówno kobiet, jak i mężczyzn, Nowoczesne systemy wentylacyjne będą tak zaprojektowane, aby zapewnić indywidualną kontrolę klimatu w różnych strefach, co pozwoli na dostosowanie temperatury i wilgotności do wymogów produkcji i preferencji pracujących osób.
- Zoptymalizowanie systemów akustycznych, aby zapewnić odpowiednią jakość powietrza i hałasu w miejscu pracy, uwzględniając różnice w postrzeganiu tych elementów między kobietami a mężczyznami



Równy dostęp do zielonych technologii

Projekt dotyczy termomodernizacji budynków w przedsiębiorstwie, mającej na celu poprawę izolacji cieplnej i redukcję strat energii cieplnej. W ramach projektu zostaną przeprowadzone prace takie jak ocieplenie ścian zewnętrznych, stropów i fundamentów, wymiana okien i drzwi na bardziej energooszczędne oraz modernizacja systemu wentylacji z odzyskiem ciepła. Na ten cel firma otrzymała finansowanie w ramach Kredytu Ekologicznego. Dodatkowo projekt zakłada edukację personelu w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz wdrożenie praktyk zrównoważonego zarządzania zasobami.

W projekcie zasada równości kobiet i mężczyzn realizowana jest na poziomie zarządzania personelem projektu.

→ Realizacja zasady w ramach zarządzania personelem projektu

Firma przed rozpoczęciem zatrudniała projektu 300 osób, z czego 20% stanowiły kobiety. Analiza struktury zatrudnienia wykazała, że kobiety były głównie zatrudnione na stanowiskach administracyjnych i menedżerskich, podczas gdy w dziale technicznym stanowiły jedynie 10% zatrudnionych osób. Zidentyfikowano również, że kobiety miały ograniczony dostęp do zaawansowanych szkoleń technicznych, co przekładało się na mniejszy udział kobiet w decyzyjnych rolach związanych z nowymi technologiami. Ta nierówność była wyraźnym problemem, który projekt postanowił zaadresować poprzez stworzenie równych możliwości dla wszystkich zatrudnionych osób w zakresie dostępu do szkoleń.

Przeprowadzono wewnętrzne konsultacje z pracownicami i pracownikami, aby lepiej zrozumieć specyficzne potrzeby edukacyjne obu płci. Wprowadzono elastyczne godziny szkoleń oraz możliwość uczestnictwa online, co miało na celu zmniejszenie barier w dostępie do szkoleń dla osób mających zobowiązania rodzinne. Oprócz działań związanych z zapewnieniem równego dostępu do szkoleń, w firmie funkcjonują formalne regulacje, które gwarantują równość kobiet i mężczyzn oraz przeciwdziałają dyskryminacji w miejscu pracy. Należą do nich: Polityka równości szans, Procedura przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy, Program przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu, Program work-life balance. Dzięki tym regulacjom firma zapewnia bezpieczne i równościowe środowisko pracy dla wszystkich zatrudnionych osób.



Priorytet 4



Podnoszenie świadomości w zakresie poprawnej realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn

Instytucja Zarządzająca w ramach Pomocy Technicznej realizuje szereg zadań wspomagających sprawne wdrażanie Programu. Wśród nich są działania zapewniające efektywne wdrażanie zasad horyzontalnych przez instytucje systemu wdrażania Programu FENG, ekspertki i ekspertów oceniające wnioski o dofinansowanie oraz wnioskodawców i beneficjentów (na przykład wsparcie eksperckie, szkolenia i konferencje, materiały informacyjno-promocyjne, wsparcie działań koordynatora ds. równości i niedyskryminacji, współpraca z partnerami). W realizacji tego celu pomocny będzie Przewodnik „GE Academy scripts”.

Ten praktyczny, ogólnodostępny materiał powstał w ramach projektu realizowanego w Programie Horyzont 2020. Celem projektu *GE Academy* było opracowanie i wdrożenie wysokiej jakości programu budowania potencjału w zakresie równości płci między innymi w projektach badawczych i innowacjach. *GE Academy* skupiało się na dostarczaniu praktycznych narzędzi i szkoleń, które wspierają instytucje w skutecznym wdrażaniu polityk równości płci oraz promowaniu różnorodności.

→ Najważniejsze elementy Przewodnika *GE Academy*:

- Szkolenia i warsztaty – przewodnik przedstawia konkretne scenariusze, programy szkoleń, które pomagają uczestniczkom i uczestnikom rozwijać kompetencje w zakresie równości płci. Obejmuje one zarówno tradycyjne warsztaty, jak i nowoczesne metody nauczania (takie jak e-learning), co pozwala dostosować formę edukacji do różnych potrzeb odbiorczyń i odbiorców szkoleń. Do każdego szkolenia dołączona jest prezentacja, która zawiera informacje konieczne do przekazania osobom uczestniczącym w szkoleniu.
- Narzędzia monitorowania i oceny – przewodnik zawiera narzędzia do monitorowania i oceny postępów w zakresie wdrażania zasady równości kobiet i mężczyzn, takie jak GEAM (ang. Gender Equality Audit Methodology).

- Zasada równości płci w badaniach – jednym z kluczowych elementów przewodnika jest rozdział poświęcony włączaniu perspektywy płci do projektów badawczych. Przewodnik oferuje konkretne strategie, które mogą być stosowane przez instytucje badawcze, aby zapewnić, że projekty badawcze są zgodne z zasadą równości płci.

Instytucja Zarządzająca może korzystać z Przewodnika GE Academy zarówno w celu podnoszenia kompetencji swoich pracowniczek i pracowników oraz ekspertek i ekspertów oceniających wnioski o dofinansowanie, także w zakresie promowania rozwiązań i narzędzia wskazanych w Poradniku i zachęcania do ich wdrażania przez wnioskodawców i beneficjentów.

Proponowane działania wdrożeniowe są następujące:

- Organizacja warsztatów i szkoleń – warsztaty i szkolenia z obszaru wdrażania zasady równości kobiet i mężczyzn, w tym planów równości płci i zarządzania instytucjonalną zmianą (rozdział 2.3 i 2.4) mogą podnieść kompetencje pracownic i pracowników instytucji systemu wdrażania, a także samych wnioskodawców i beneficjentów.
- Promocja Przewodnika GE Academy wśród instytucji systemu wdrażania – przewodnik oferuje różnorodne scenariusze, prezentacje oraz narzędzia, które mogą być udostępniane w ramach materiałów edukacyjnych podnoszących świadomość na temat równości płci w Programie FENG. Przykładowo wykorzystane mogą być materiały dotyczące wrażliwości płciowej w projektach badawczo-rozwojowych.
- Wsparcie dla koordynatorów ds. równości i niedyskryminacji – przewodnik GE Academy może być praktycznym narzędziem do monitorowania zgodności Programu i projektów z zasadą równości kobiet i mężczyzn.



Ewaluacja uwzględniająca zasadę równości kobiet i mężczyzn

Celem ewaluacji Programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki uwzględniającej perspektywę równości kobiet i mężczyzn jest ocena, w jakim stopniu projekty finansowane w ramach Programu przyczyniają się do promowania równouprawnienia płci oraz eliminowania barier dla kobiet i mężczyzn w dostępie do zasobów, szkoleń, stanowisk decyzyjnych oraz innowacyjnych technologii. Badanie ma

także na celu zidentyfikowanie rozwiązań i działań, które wspierają lub utrudniają realizację zasady równości płci, oraz opracowanie rekomendacji dla przyszłego okresu programowania.

→ **Główne pytania badawcze:**

- W jakim stopniu projekty finansowane w ramach Programu FENG promują równość kobiet i mężczyzn?
- Jakie działania podjęto, aby zapewnić równość kobiet i mężczyzn w dostępie do zasobów, szkoleń i stanowisk decyzyjnych?
- Czy projekty w równym stopniu uwzględniają specyficzne potrzeby kobiet i mężczyzn?

Ewaluacja obejmuje projekty realizowane w ramach Programu FENG w różnych sektorach gospodarki, ze szczególnym uwzględnieniem projektów dotyczących innowacji technologicznych. Badanie koncentruje się na analizie dokumentów projektowych, procesów decyzyjnych, polityk zatrudnienia oraz działań edukacyjnych i szkoleniowych podejmowanych w ramach projektów.

Badanie ewaluacyjne opiera się na podejściu mieszanym, które łączy metody ilościowe i jakościowe:

1. Analiza dokumentacji projektowej – przegląd wniosków o dofinansowanie, raportów z realizacji projektów oraz polityk równości płci wdrożonych w poszczególnych projektach.
2. Zbieranie danych ilościowych – zbieranie danych statystycznych dotyczących struktury zatrudnienia w projektach (udział kobiet i mężczyzn), liczby kobiet i mężczyzn uczestniczących w szkoleniach oraz proporcji płci na stanowiskach decyzyjnych.
3. Zbieranie danych jakościowych – wywiady z członkiniami i członkami zespołów projektowych oraz uczestniczkami i uczestnikami projektów, w celu zrozumienia ich doświadczeń w kontekście równouprawnienia płci.
4. Studia przypadków – analiza wybranych projektów, które wykazały dobre praktyki lub napotkały trudności w realizacji zasady równości płci. Studia przypadków dostarczą szczegółowych informacji na temat wyzwań i sukcesów w dążeniu do równouprawnienia.
5. Sondy i kwestionariusze – przeprowadzenie anonimowych ankiet wśród pracowników

i pracowników oraz beneficjentów projektów, aby uzyskać ich opinię na temat równości płci w środowisku pracy oraz dostępu do szkoleń i zasobów.

→ **W badaniu wykorzystane zostaną następujące wskaźniki:**

- udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach decyzyjnych w ramach projektów, – proporcje płci w zespołach projektowych, z uwzględnieniem ról technicznych i administracyjnych,
- analiza przypadków dyskryminacji płciowej lub barier dostępu związanych z płcią, jeśli zostały zgłoszone.

→ **Proces badania:**

1. Przegląd i zbieranie danych – rozpoczyna się od analizy dostępnych dokumentów projektowych oraz wstępnych wywiadów z kierowniczkami i kierownikami projektów, w celu zrozumienia ogólnych założeń dotyczących równości płci w projektach.
2. Gromadzenie danych statystycznych – następuje po przeglądzie dokumentacji, obejmujące m.in. dane na temat zatrudnienia, uczestnictwa w szkoleniach oraz udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych.
3. Wywiady i studia przypadków – kluczowy etap jakościowy, w którym zbiera się dane dotyczące doświadczeń pracownic i pracowników oraz stosowanych w firmach rozwiązań promujących równość płci.
4. Analiza wyników i opracowanie raportu – zebrane dane są analizowane w odniesieniu do wyznaczonych wskaźników ewaluacyjnych. Na ich podstawie opracowywane są wnioski oraz rekomendacje dotyczące przyszłych działań.

→ **Ewaluacja ma na celu dostarczenie:**

- szczegółowej analizy, w jakim stopniu projekty finansowane przez FENG wspierają równość płci,
- rekomendacji dotyczących działań, które mogą zwiększyć udział kobiet w kluczowych rolach technicznych i decyzyjnych,
- identyfikacji barier, które utrudniają realizację zasady równości płci, oraz propozycji rozwiązań mających na celu ich usunięcie,
- monitorowania i śledzenia postępów w zakresie równości płci w dłuższej perspektywie czasowej.

Taki zakres badania ewaluacyjnego pozwala na całościową ocenę Programu Fundusze

Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki z perspektywy równości kobiet i mężczyzn, co jest kluczowe dla zwiększenia efektywności Programu w zakresie promowania równouprawnienia płci.

