Załącznik nr 2 do
Uchwały Zarządu Fundacji Candela
nr 7/2025

Plan równości płci Fundacji Candela

Rozdział I: Postanowienia ogólne

§1. Postanowienia ogólne

1. Plan równości płci Fundacji Candela (dalej: „Plan") określa zasady, cele i działania służące zapewnieniu równości płci we wszystkich obszarach funkcjonowania Fundacji Candela (dalej "Fundacja") – w szczególności w organach Fundacji, w zatrudnieniu, współpracy z partnerami oraz w programach i wydarzeniach.
2. Plan stanowi realizację zasady równego traktowania, przeciwdziałaniu dyskryminacji i poszanowania różnorodności. Fundacja obejmuje jego zakresem wszystkie osoby, niezależnie od ich rasy, płci, wieku, koloru skóry, orientacji seksualnej, rozmiaru ciała, pochodzenia etnicznego lub narodowego, niepełnosprawności, wyznania, stanu cywilnego, poglądów politycznych lub innych cechy niemające związku z wartością czyjejś pracy, dorobku zawodowego czy prezentowanych pomysłów.
3. Plan obowiązuje na okres nieokreślony od dnia jego przyjęcia uchwałą Zarządu Fundacji. Raz w roku przeprowadzany jest przegląd jego realizacji, a w razie potrzeby wprowadzane są aktualizacje.
4. Plan ma charakter dokumentu publicznego – jest udostępniany na stronie internetowej Fundacji.

§2. Zakres przedmiotowy i podmiotowy

1. Plan obejmuje w szczególności następujące obszary:
   1. kulturę organizacyjną i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym,
   2. skład i funkcjonowanie organów Fundacji,
   3. zasady zatrudnienia, wynagradzania i rozwoju zawodowego,
   4. projektowanie i realizację programów, projektów i wydarzeń,
   5. przeciwdziałanie dyskryminacji, molestowaniu i przemocy.
2. Postanowienia Planu stosuje się do:
   1. osób wchodzących w skład Rady Fundacji,
   2. osób wchodzących w skład Zarządu Fundacji,
   3. osób współpracujących z Fundacją (umowy cywilnoprawne, B2B),
   4. osób zaangażowanych w wolontariat na rzecz Fundacji,
   5. osób uczestniczących w programach, projektach i wydarzeniach Fundacji,
   6. podwykonawców realizujących działania na rzecz Fundacji, w szczególności przy organizacji wydarzeń.

§3. Diagnoza stanu obecnego

1. W momencie przyjęcia Planu sytuacja kształtuje się następująco:
   1. w Radzie Fundacji zasiadają trzy kobiety i czterech mężczyzn,

   2. w Zarządzie Fundacji zasiada trzech mężczyzn;
   3. w grupie współpracowników stałych są dwie kobiety i jeden mężczyzna.
2. Fundacja stosuje elastyczną organizację pracy, obejmująca pracę zdalną oraz elastyczne godzin pracy, co wspiera równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.
3. Fundacja posiada kodeks postępowania (wprowadzony Uchwałą Zarządu Fundacji Candela nr 2/2025 oraz wersję angielskojęzyczną wprowadzoną Uchwałą Zarządu Fundacji Candela nr 3/2025), którego zaakceptowanie jest warunkiem koniecznym udziału w każdym wydarzeniu organizowanym (lub współorganizowanym) przez Fundację.
4. Dotychczas przy naborze na wydarzenia otwarte z ograniczoną liczbą miejsc wykorzystywano głównie kryterium kolejności zgłoszeń.

Rozdział II: Cele i obszary działań

§4. Kultura organizacyjna i równowaga praca–życie

1. Fundacja dąży do stworzenia i utrzymywania środowiska pracy sprzyjającego łączeniu obowiązków zawodowych i prywatnych, w szczególności obowiązków opiekuńczych.
2. W tym celu Fundacja:
   1. utrzymuje i formalizuje elastyczną organizację pracy (godziny pracy, praca zdalna/ hybrydowa),
   2. umożliwia – w miarę możliwości organizacyjnych – czasowe obniżenie wymiaru godzinowego osobom w szczególnej sytuacji życiowej,
   3. gwarantuje, że korzystanie z urlopów rodzicielskich i rozwiązań sprzyjających równowadze praca–życie nie prowadzi do pogorszenia warunków zatrudnienia ani ograniczenia szans rozwoju.
3. Fundacja raz w roku przeprowadza anonimową ankietę wśród zespołu, obejmująca ocenę kultury organizacyjnej i równowagi praca–życie.

§5. Równowaga płci w organach Fundacji

1. Fundacja dąży do tego, aby żadna z płci nie była trwale reprezentowana w Radzie Fundacji i Zarządzie poniżej 30%, z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z niewielkiej liczby osób w organach.
2. W procesach powoływania członków i członkiń organów Fundacji:
   1. stosuje się język neutralny płciowo w ogłoszeniach i dokumentach,
   2. aktywnie zachęca się do kandydowania osoby płci niedoreprezentowanej,
   3. w przypadku kandydatek i kandydatów o porównywalnych kwalifikacjach można zastosować zasadę pierwszeństwa osoby zwiększającej różnorodność płci w danym organie (zasada „tie-break”).
3. Dane dotyczące składu organów z podziałem na płeć są zbierane i uwzględniane w corocznych raportach z realizacji Planu.

§6. Zatrudnienie, równość wynagrodzeń i rozwój zawodowy

1. Fundacja jest pracodawcą równych szans – zapewnia równy dostęp do zatrudnienia, równe traktowanie w pracy oraz równość wynagrodzeń, niezależnie od płci.
2. W zakresie rekrutacji Fundacja:
   1. prowadzi otwarte procesy naboru, publikując ogłoszenia w ogólnodostępnych kanałach,

   2. stosuje jasne, merytoryczne kryteria wyboru,
   3. unika języka zawierającego stereotypy płciowe,
   4. w przypadku kandydatów o zbliżonych kompetencjach może zastosować zasadę tie-break na rzecz osoby zwiększającej różnorodność płci w zespole.
3. W zakresie wynagrodzeń Fundacja:
   1. opracowuje wewnętrzną strukturę stanowisk z określonymi przedziałami płac,
   2. ustala wynagrodzenia w oparciu o kwalifikacje, odpowiedzialność i zakres zadań,
   3. przynajmniej raz w roku dokonuje przeglądu poziomu wynagrodzeń z uwzględnieniem płci, a w razie stwierdzenia nieuzasadnionych różnic – podejmuje działania korygujące.

§7. Programy, projekty i wydarzenia

1. Fundacja projektuje i realizuje programy, projekty i wydarzenia w sposób sprzyjający równości płci oraz reprezentatywności środowisk, z których wywodzą się uczestniczki i uczestnicy.
2. W regulaminach programów i naborów Fundacja:
   1. zamieszcza wyraźny zapis o równości szans i zakazie dyskryminacji ze względu na płeć oraz inne cechy,
   2. dopuszcza możliwość zastosowania zasady tie-break w przypadku równej punktacji preferowana może być osoba lub zespół, którego udział zwiększy różnorodność płci w danej grupie.
3. W przypadku wydarzeń otwartych z ograniczoną liczbą miejsc Fundacja odchodzi od przyznawania miejsc wyłącznie według kolejności zgłoszeń. Stosowany jest model łączący:
   1. kolejność zgłoszeń,
   2. ocenę merytoryczną (tam, gdzie ma zastosowanie),
   3. dbałość o odpowiednią reprezentację płci oraz innych istotnych kryteriów (np. typ instytucji, poziom kariery, region).
4. Fundacja dąży do zrównoważonej reprezentacji płci wśród osób zaangażowanych w inicjatywy Fundacji, unikając sytuacji w których zaangażowani są wyłącznie z przedstawicieli jednej płci, chyba że istnieją ku temu obiektywne powody.

§8. Przeciwdziałanie dyskryminacji, molestowaniu i przemocy

1. Fundacja zapewnia środowisko pracy i uczestnictwa w wydarzeniach wolne od dyskryminacji, molestowania, przemocy, mobbingu i innych form naruszania godności.
2. W tym celu Fundacja:
   1. utrzymuje i rozwija kodeks postępowania określający zasady zachowania, katalog niedopuszczalnych zachowań oraz procedury zgłaszania naruszeń,
   2. wymaga akceptacji kodeksu postępowania przez osoby uczestniczące w wydarzeniach oraz przez podwykonawców zaangażowanych w ich realizację,
   3. wyznacza co najmniej jedną zaufaną osobę ds. równego traktowania i bezpieczeństwa, do której można zgłaszać naruszenia,
   4. w miarę możliwości organizacyjnych zapewnia szkolenia dla zespołu i współpracowników z zakresu równości płci oraz przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu.
3. Zgłoszenia naruszeń są rozpatrywane z zachowaniem poufności, poszanowania godności osób zaangażowanych oraz zasady bezstronności.

Rozdział III: Implementacja Planu

§9. Wdrożenie Planu

1. Za wdrożenie Planu odpowiada Zarząd Fundacji, który uwzględnia jego zapisy w polityce kadrowej, planowaniu budżetu oraz w projektowaniu działań programowych.
2. Rada Fundacji:
   1. raz w roku zapoznaje się z raportem z jego realizacji,
   2. może rekomendować zmiany w Planie.
3. Zarząd może powołać Koordynatorkę lub Koordynatora ds. Równości Płci, odpowiedzialną/ego za:
   1. inicjowanie i koordynację działań wynikających z Planu,
   2. zbieranie danych i przygotowanie corocznych raportów,
   3. proponowanie zmian i aktualizacji Planu.
4. W miarę potrzeb Zarząd może powołać Zespół ds. Równości Płci, składający się z przedstawicieli i przedstawicielek różnych poziomów funkcjonowania Fundacji.

§10. Monitoring, raportowanie i ewaluacja

1. Monitoring realizacji Planu odbywa się w cyklu rocznym. Obejmuje on w szczególności zbieranie danych z podziałem na płeć, tam gdzie jest to zasadne i możliwe, dotyczących:
   1. składu organów Fundacji,
   2. zatrudnienia i współpracy z Fundacją,
   3. wynagrodzeń na porównywalnych stanowiskach,
   4. uczestnictwa w programach, projektach i wydarzeniach,
   5. udziału w szkoleniach i innych formach rozwoju,
   6. zgłoszeń naruszeń kodeksu postępowania.
2. Raz w roku sporządzany jest Raport z realizacji Planu, zawierający:
   1. opis zebranych danych,
   2. wykaz zrealizowanych działań,
   3. ocenę stopnia realizacji celów,
   4. rekomendacje na kolejny rok.
3. Raport przekazywany jest Radzie Fundacji i publikowany na stronie internetowej Fundacji.
4. Co najmniej raz na cztery lata przeprowadzana jest pogłębiona ewaluacja, która może skutkować aktualizacją Planu.

Rozdział IV: Postanowienia końcowe

§11. Postanowienia końcowe

1. Plan wchodzi w życie z dniem jego przyjęcia uchwałą Zarządu Fundacji.
2. W sprawach nieuregulowanych w Planie stosuje się przepisy powszechnie obowiązującego prawa i wewnętrzne regulaminy Fundacji.
3. Plan podlega przeglądowi i aktualizacji w przypadku istotnych zmian w strukturze Fundacji, jej działalności lub przepisach prawa dotyczących równości i niedyskryminacji.
4. Pierwszym rokiem sprawozdawczym będzie rok 2025.