

ZARZĄDZENIE NR 7/2025
DYREKTORA GENERALNEGO
MINISTERSTWA CYFRYZACJI

19 marca 2025z dnia 19 marca 2025 r.

w sprawie wprowadzenia Planu Równości Płci Ministerstwa Cyfryzacji

Na podstawie art. 25 ust. 4 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2024 r. poz. 409) zarządza się, co następuje:

§ 1. W Ministerstwie Cyfryzacji wprowadza się „Plan Równości Płci Ministerstwa Cyfryzacji”, stanowiący załącznik do zarządzenia.

§ 2. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

DYREKTOR GENERALNY
MINISTERSTWA CYFRYZACJI

BARTOSZ DOMINIAK

/podpisano podpisem elektronicznym/

Załącznik do zarządzenia nr
Dyrektora Generalnego
Ministerstwa Cyfryzacji
z dnia 19 marca 2025 r.

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI MINISTERSTWA CYFRYZACJI

Spis treści

WSTĘP	- 4 -
DIAGNOZA	- 6 -
STATYSTYKI.....	- 6 -
INSTRUMENTY	- 6 -
CELE STRATEGICZNE.....	- 9 -
WDRAŻANIE	- 9 -
RAPORTOWANIE I EWALUACJA.....	- 10 -
PODSUMOWANIE.....	- 10 -

WSTĘP

Celem wprowadzenia Planu Równości Płci (GEP - ang. Gender Equality Plan) w Ministerstwie Cyfryzacji jest stworzenie środowiska pracy wolnego od stereotypów i dyskryminacji związanych z płcią. Wszystkim zatrudnionym - niezależnie od płci – Ministerstwo Cyfryzacji pragnie zapewnić poczucie równego traktowania i jednakowe szanse na rozwój zawodowy, zagwarantować, że każdy może w pełni uczestniczyć w jego aktywności, czując się docenionym bez względu na jakiekolwiek różnice płciowe.

Zależy nam także, aby funkcjonujące już w Ministerstwie Cyfryzacji zasady i rozwiązania dotyczące równości płci miały charakter publiczny.

Konstruując Plan Równości Płci, braliśmy również pod uwagę rozwiązania dotyczące równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji płciowej stanowiące przez międzynarodowe i krajowe dokumenty, w tym akty prawne, takie jak:

- Strategia Rady Europy dotycząca równości płci na lata 2024-2029 (CM(2024)17-final);
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025 (Dz. COM/2020/152 final);
- Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 2006.204.23);
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483);
- Uchwała nr 113 Rady Ministrów z dnia 24 maja 2022 r. w sprawie ustanowienia Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030 (M.P. poz. 640);
- Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. - Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz. U. z 2023 r. poz. 2809);
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. z 2024 r. poz. 1061, z późn. zm.);
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277).

Inspiracją do stworzenia Planu było także wymaganie posiadania Planu Równości Płci („gender equality plan” - GEP) stawiane beneficjentom programu Unii Europejskiej „Horyzont Europa”¹. Od 2022 roku, zgodnie z zasadami tego programu, wszystkie podmioty publiczne, jednostki naukowe oraz szkoły wyższe z państw członkowskich UE oraz państw stowarzyszonych składając wniosek grantowy w portalu Funding & Tenders muszą posiadać wdrożony GEP.

Plan Równości Płci to zestaw działań, których celem jest promowanie równości płci przez zmiany instytucjonalne i kulturowe w organizacjach zajmujących się badaniami i innowacjami². Minimalne obowiązkowe wymagania wobec Planu Równości Płci obejmują:

¹ „Horizon Europe - Work programme 2023-2025 General Annexes”, str. 16 - 17)

https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2023-2024/wp-13-general-annexes_horizon-2023-2024_en.pdf

² <https://www.kpk.gov.pl/jak-uczestniczyc-w-he/gender/plan-rownosci-plci-gep>

- jego publiczny charakter - formalny dokument opublikowany na stronie internetowej instytucji i podpisany przez przedstawiciela jego kierownictwa;
- dedykowane zasoby – wyraźnie przypisane osobowe, finansowe i materialne zasoby w instytucji przeznaczone na implementację Planu Równości Płci;
- zbieranie danych i monitorowanie – Plan Równości Płci powinien zawierać dane z podziałem na płeć dotyczące kadry instytucji oraz zakładać coroczne raportowanie na podstawie wskaźników;
- szkolenia – Plan Równości Płci powinien zapewniać w ramach instytucji szkolenia na temat równości płci i uprzedzeń ze względu na płeć dla pracowników i decydentów.

W celu opracowania Planu Równości Płci przeprowadzono diagnozę procedur i tzw. dobrych praktyk funkcjonujących w Ministerstwie Cyfryzacji, w celu zidentyfikowania ewentualnych działań mogących nosić znamiona nierównego traktowania ze względu na płeć oraz wskazania obszarów stanowiących mocne strony polityki kadrowej w badanym obszarze. Plan zawiera konkretne działania, które Ministerstwo Cyfryzacji podejmie w celu wyrównania szans kobiet i mężczyzn oraz wyeliminowania potencjalnych uprzedzeń uwarunkowanych płcią. Plan zawiera jasno sformułowane cele oraz zasady ich monitorowania.

DIAGNOZA

Punktem wyjścia niniejszego dokumentu była diagnoza aktualnej sytuacji w Ministerstwie Cyfryzacji w kontekście równości płci, w tym:

- analiza statystyk zatrudnienia;
- identyfikacja występujących problemów w tym zakresie;
- instrumentów przeciwdziałania problemom i ich rozwiązywania.

STATYSTYKI

Punktem wyjścia dla analiz zmierzających do stworzenia Planu Równości Płci było sprawdzenie, jaki jest rozkład płci wśród osób pracujących w Ministerstwie Cyfryzacji. Statystyki prowadzone są na potrzeby raportu ogólnego dla Szefa Służby Cywilnej w podziale na płeć i grupy stanowisk wg stanu na 31 grudnia każdego roku. Dane zostały zaprezentowane poniżej.

W Ministerstwie Cyfryzacji jest zatrudnionych 324 kobiety i 186 mężczyzn³, w tym:

- na stanowiskach dyrektorskich: 20 mężczyzn, 22 kobiety;
- na pozostałych stanowiskach w służbie cywilnej i na stanowiskach nienależących do służby cywilnej: 167 mężczyzn i 302 kobiety.

Powyższe dane statystyczne wskazują na przewagę liczby kobiet w ogólnej liczbie zatrudnionych. Mężczyźni stanowią 37%, a kobiety 63% wszystkich zatrudnionych. Najwyższe funkcje kierownicze w Ministerstwie Cyfryzacji (na stanowiskach ministerialnych) pełnią mężczyźni, natomiast równowaga ze względu na płeć jest zachowana na stanowiskach dyrektorskich.

Ponadto, od początku funkcjonowania Ministerstwa Cyfryzacji (maj 2023 roku) nie było zgłoszeń dot. dyskryminacji ze względu na płeć kierowanych do doradcy ds. etyki;

INSTRUMENTY

W Ministerstwie Cyfryzacji funkcjonują przepisy wewnętrzne przeciwdziałające zjawisku mobbingu i dyskryminacji. Do regulacji wewnętrznych Ministerstwa Cyfryzacji, które mają znaczenie w kontekście działań na rzecz równości płci należy zaliczyć:

- Zarządzenie nr 10 Dyrektora Generalnego Ministerstwa Cyfryzacji z dnia 8 listopada 2023 r. w sprawie polityki antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w Ministerstwie Cyfryzacji;
- Zarządzenie nr 5 Dyrektora Generalnego Ministerstwa Cyfryzacji z dnia 24 lutego 2025 r. w sprawie powołania Zespołu doradców do spraw etyki w Ministerstwie Cyfryzacji;
- Zarządzenie nr 11 Dyrektora Generalnego Ministerstwa Cyfryzacji z dnia 16 listopada 2023 r. w sprawie regulaminu pracy Ministerstwa Cyfryzacji.

Zarządzenie nr 10 Dyrektora Generalnego Ministerstwa Cyfryzacji z dnia 8 listopada 2023 r. w sprawie polityki antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w Ministerstwie

³ Stan na 28 lutego 2025 r.

Cyfryzacji w szczególności:

- wprowadza definicję „dyskryminacji” – należy przez to rozumieć gorsze traktowanie pracownika lub grupy pracowników w szczególności ze względu na **pleć**, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, niepełnosprawność, wiek, przynależność związkową, przekonania polityczne, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- wprowadza definicję „naruszenia” — należy przez to rozumieć, (...) naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu w Ministerstwie (...), którego skutkiem jest w szczególności odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami;
- wprowadza zasadę relacji pomiędzy pracodawcą i pracownikami opartych na zasadach szacunku i tolerancji oraz poszanowaniu dóbr osobistych;
- wprowadza zasadę, że wszystkie decyzje pracodawcy, w szczególności dotyczące zatrudniania pracowników, ich awansowania, kierowania na szkolenia podnoszące kwalifikacje, kształtowania wynagrodzenia, są motywowane obiektywną oceną ich wyników pracy, umiejętności i kompetencji oraz doświadczenia zawodowego;
- wprowadza zasadę, że przesłanki w szczególności takie jak **pleć**, rasa, pochodzenie etniczne, narodowość, religia, wyznanie, niepełnosprawność, wiek, przynależność związkowa, przekonania polityczne czy orientacja seksualna nie mogą mieć żadnego znaczenia w procesie kształtowania zatrudnienia pracownika;
- określa obowiązki pracodawcy w ramach przeciwdziałania występowaniu naruszenia i mobbingu, takie jak:
 - zapobieganie naruszeniom oraz zapobieganie mobbingowi, w miejscu pracy lub w związku z pracą wykonywaną na rzecz pracodawcy;
 - przyjmowanie zawiadomień dotyczących naruszenia i mobbingu;
 - rozstrzyganie sporów powstałych w związku z naruszeniem lub mobbingiem;
 - eliminowanie skutków naruszenia oraz skutków mobbingu, w szczególności udzielanie pomocy osobom poszkodowanym;
 - prowadzenie działań mających na celu podnoszenie świadomości pracowników na temat zjawiska dyskryminacji i mobbingu, w szczególności przez:
 - ✓ promowanie pożądanых, zgodnych z zasadami współżycia społecznego postaw i zachowań w relacjach międzyludzkich;
 - ✓ upowszechnianie wiedzy na temat zjawiska mobbingu i dyskryminacji, metod zapobiegania im oraz konsekwencjom ich wystąpienia;
 - ✓ system oceny pracy zapewniający możliwość odwołania się od dokonanej oceny okresowej;
- zobowiązuje pracowników Ministerstwa Cyfryzacji do przestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu w Ministerstwie Cyfryzacji oraz powstrzymywania się od zachowań o charakterze mobbingu wobec współpracowników, podwładnych i przełożonych;
- wprowadza w Ministerstwie Cyfryzacji tryb postępowania w przypadku zawiadomienia o naruszeniu lub mobbingu;
- ustanawia w Ministerstwie Cyfryzacji Komisję do spraw przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi.

Na podstawie **zarządzenia nr 5 Dyrektora Generalnego Ministerstwa Cyfryzacji z dnia 24 lutego 2025 r. w sprawie powołania Zespołu doradców do spraw etyki w Ministerstwie Cyfryzacji** w ramach Ministerstwa Cyfryzacji działa **zespół doradców do spraw etyki**, do którego zadań należy w szczególności:

- doradzanie pracownikom Ministerstwa Cyfryzacji w sprawach dotyczących etyki i postępowania etycznego, w szczególności w zakresie stosowania i przestrzegania zasad służby cywilnej oraz zasad etyki korpusu służby cywilnej;
- promowanie w Ministerstwie Cyfryzacji zasad służby cywilnej oraz zasad etyki korpusu służby cywilnej;
- przygotowanie, analizowanie, opiniowanie i zgłaszanie uwag do projektów regulacji wewnętrznych, a także projektów aktów prawnych w zakresie etyki i postępowania etycznego;
- współpraca z innymi osobami, które są odpowiedzialne za przeciwdziałanie mobbingowi, molestowaniu, dyskryminacji, nierównemu traktowaniu oraz zagrożeniom korupcji i konfliktowi interesów;
- prowadzenie corocznej, anonimowej ankiety na temat samooceny uczciwości organizacji wśród pracowników Ministerstwa Cyfryzacji i przedstawianie Dyrektorowi Generalnemu wyników badań z rekomendacjami działań, które mają na celu poprawę i promocję kultury uczciwości;
- podnoszenie świadomości etycznej pracowników Ministerstwa Cyfryzacji poprzez działalność informacyjno-edukacyjną, w tym przygotowywanie materiałów i dokumentów zamieszczanych w Intranecie Ministerstwa Cyfryzacji;
- przygotowywanie i uzgadnianie z Dyrektorem Generalnym projektu planu działań w zakresie budowania i promowania kultury uczciwości w Ministerstwie;
- prowadzenie szkoleń dotyczących zasad służby cywilnej, zasad etyki korpusu służby cywilnej we współpracy z komórką do spraw kadrowych;
- współpraca z doradcami etycznymi z innych instytucji, w szczególności z doradcami z jednostek podległych Ministrowi Cyfryzacji i przez niego nadzorowanych, w tym dzielenie się wiedzą i doświadczeniem oraz materiałami informacyjnymi i promocyjnymi.

Zarządzenie nr 11 Dyrektora Generalnego Ministerstwa Cyfryzacji z dnia 16 listopada 2023 r. w sprawie regulaminu pracy Ministerstwa Cyfryzacji określa obowiązek pracodawcy w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na **pleć**, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, wykonywanie pracy zdalnej, odmowę wykonywania pracy zdalnej, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Diagnoza wykazała, że:

- Ministerstwo Cyfryzacji w żaden sposób nie ogranicza dostępu do poszczególnych stanowisk, jednostek organizacyjnych czy projektów ani kobietom, ani mężczyznom, nie występują formy dyskryminacji ze względu na płeć;
- w Ministerstwie Cyfryzacji funkcjonują rozwiązania, które zapewniają możliwość prowadzenia efektywnej polityki równości płci.

Przeprowadzona analiza obecnej sytuacji prowadzi do wniosku, iż aktualna polityka wewnętrzna Ministerstwa Cyfryzacji jest efektywna z punktu widzenia tworzenia i umacniania w tym urzędzie kultury organizacyjnej opartej na zasadzie równości płci. Zasadna jest zatem jej kontynuacja.

CELE STRATEGICZNE

Na bazie przeprowadzonej diagnozy i zebranych danych Ministerstwo Cyfryzacji wyznaczyło następujące, cele strategiczne do permanentnej realizacji w kontekście równości płci:

- 1) ciągły **monitoring danych statystycznych dotyczących zatrudnienia pod kątem płci** w urzędzie - realizacja tego celu ma pozwolić na zaobserwowanie ewentualnych trendów zatrudnienia w urzędzie wskazujących na naruszenie zasady równości płci;
- 2) **upowszechnianie wśród zatrudnionych wiedzy nt. równości płci**, zasad równego traktowania, w tym ze względu na płeć, oraz przeciwdziałania dyskryminacji, w tym płciowej – realizacja tego celu ma przyczynić się do wzrostu świadomości dotyczącej równości płci oraz wzmocnienia pozytywnych postaw wobec różnorodności;
- 3) **utrzymanie równości w wysokości wynagradzania bez uwarunkowań z uwagi na płeć** – realizacja tego celu ma pozwolić na usunięcie materialnego zagrożenia dla równości płci w urzędzie.

WDRAŻANIE

Ministerstwo Cyfryzacji prowadzi długoterminowe działania na rzecz realizacji wyżej wymienionych celów:

- 1) do celu nr 1 - stały przegląd i monitorowanie danych dotyczących płci pracowników Ministerstwa Cyfryzacji w poszczególnych pionach w korelacji z rodzajem stanowisk. Statystyki prowadzone są na potrzeby raportu ogólnego dla Szefa Służby Cywilnej w podziale na płeć i grupy stanowisk wg stanu na 31 grudnia każdego roku.;
- 2) do celu nr 2 - prowadzenie aktywnej polityki informacyjnej wśród pracowników Ministerstwa Cyfryzacji, mającej na celu uwrażliwienie na przejawy dyskryminacji, promowania postaw równości i poszanowania różnorodności w formule szkoleń;
- 3) do celu nr 3 - stała analiza danych odnośnie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn ze szczególnym uwzględnieniem dysproporcji w wysokości wynagrodzeń na tożsamych stanowiskach, podobnym doświadczeniu i ocenie pracowniczej.

Działania te są realizowane przy pomocy posiadanych zasobów osobowych, finansowych i materialnych, w szczególności:

Zasoby osobowe:

- Zespół do spraw etyki w Ministerstwie Cyfryzacji;
- Komisja do spraw przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi;
- Biuro Dyrektora Generalnego.

Przepisy i procedury:

- Procedura naboru do służby cywilnej określona w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2024 r. poz. 409);
- Zarządzenie nr 11 Dyrektora Generalnego Ministerstwa Cyfryzacji z dnia 16 listopada 2023 r. w sprawie regulaminu pracy Ministerstwa Cyfryzacji.

RAPORTOWANIE I EWALUACJA

Plan Równości Płci (GEP) Ministerstwa Cyfryzacji jest dostępny na stronie internetowej Ministerstwa Cyfryzacji oraz w wewnętrznej sieci intranet, aby zatrudnieni mieli łatwy dostęp do dokumentu i mogli zawsze się do niego odwołać.

Zespół do spraw etyki w Ministerstwie Cyfryzacji do 20 stycznia każdego roku, przedstawia Dyrektorowi Generalnemu informację roczną o zrealizowanych w poprzednim roku działaniach, w szczególności o przeprowadzonych szkoleniach i liczbie udzielonych porad, które obejmują także kwestie dotyczące polityki równości płci i nierównego traktowania w Ministerstwie Cyfryzacji.

Plan Równości Płci Ministerstwa Cyfryzacji jest dokumentem strategicznym i dynamicznym, odpowiadającym na zmieniające się okoliczności i potrzeby Ministerstwa Cyfryzacji. W związku z powyższym zakłada się bieżącą aktualizację dokumentu, w tym korektę odnośnie celów GEP, czy narzędzi jego realizacji tak, aby w jak największym stopniu służył nadrzędnemu celowi, jakim jest utrzymanie w Ministerstwie Cyfryzacji środowiska pracy wolnego od dyskryminacji i uprzedzeń związanych z płcią.

PODSUMOWANIE

Niniejszy Plan Równości Płci (GEP) przywołuje podstawowe zasady i cele polityki równości płci, jakimi się kieruje na co dzień Ministerstwo Cyfryzacji. Wskazuje też podstawowe instrumenty, jakimi się posługuje dla ich urzeczywistnienia.

Ministerstwo Cyfryzacji dokłada starań, aby wszystkim zatrudnionym - niezależnie od płci - zapewnić poczucie równego traktowania i jednakowe szanse na rozwój zawodowy.

UZASADNIENIE:

Celem Zarządzenia Dyrektora Generalnego w sprawie wprowadzenia Planu Równości Płci Ministerstwa Cyfryzacji jest opisanie w jednym dokumencie zasad, celów i instrumentów polityki równości płci realizowanej w Ministerstwie Cyfryzacji.

Podstawowym i ogólnym celem Planu Równości Płci wprowadzanym niniejszym zarządzeniem Dyrektora Generalnego jest zagwarantowanie w Ministerstwie Cyfryzacji środowiska pracy wolnego od stereotypów i dyskryminacji związanych z płcią, zapewniającego wszystkim zatrudnionym - niezależnie od płci - poczucie równego traktowania i jednakowe szanse na rozwój zawodowy.