



Plan Równości Płci

Fundacji Wiedzy i Dialogu Społecznego
Agere Aude na lata 2023–2025



Spis treści

1. Wprowadzenie	3
2. Diagnoza	4
2.1. Sytuacja społeczna w Polsce w kontekście równości płci i poszanowania różnorodności	4
2.2. Analiza reguł prawno-formalnych	9
2.3. Struktury zarządzania i zatrudnienia w Fundacji Wiedzy i Dialogu Społecznego Agere Aude	11
2.4. Udział kobiet i mężczyzn w aktywnościach realizowanych przez Fundację	13
3. Cele strategiczne	15
3.1. Promowanie postaw równościowych i włączających we wszystkich działaniach edukacyjnych, społecznych, kulturalnych i naukowych.	15
3.2. Budowanie przyjaznego środowiska dla utrzymania równowagi między życiem zawodowym i osobistym	16
3.3. Dbanie o równowagę i różnorodność reprezentacji w zespołach i strukturach organizacji	17
3.4. Zwracanie uwagi na możliwości i umiejętności pracowników oraz wzmocnienie potencjału postaw równościowych, otwartych, tolerancyjnych	18
3.5. Monitorowanie i gromadzenie danych dotyczących zachowania równości płci	19

1. Wprowadzenie

Zarząd Fundacji Wiedzy i Dialogu Społecznego Agere Aude kreśli śmiałą wizję, ponieważ chce, aby organizacja stała się liderką w inspirowaniu do odważnego działania na rzecz budowania społeczeństwa opartego na równości i wiedzy, a misję Fundacji definiuje jako pracę na rzecz dialogu i porozumienia, które są trwałymi podstawami społeczeństwa obywatelskiego. W dokumentach statutowych jasno i precyzyjnie sformułowane są cele pozwalające na urzeczywistnianie misji i wizji. Wśród nich, jako jedne z pierwszych, znalazły się:

- c) **działania na rzecz ochrony praw obywatelskich, równych praw kobiet i mężczyzn oraz mniejszości**, a także propagowania postaw obywatelskiej aktywności i odpowiedzialności;
- d) działania sprzyjające dialogowi społecznemu na tematy ideologiczne w tym równościowe, kulturalne i naukowe (...).

Istotnym krokiem ku realizacji tych niezwykle ważnych celów i dalszej profesjonalizacji działań Fundacji jest opracowanie Planu Równości Płci. Dokument jest oficjalny i dostępny publicznie, został przyjęty przez władze Fundacji i rozpowszechniony wśród pracowniczek i pracowników organizacji. Wpłyynie nie tylko na samą organizację i osoby z nią związane. Plan Równości Płci pozwoli także na zbudowanie strategii szerokiego zaangażowania w obszarze działań na rzecz ochrony i promocji praw kobiet, równości płci, równouprawnienia mniejszości seksualnych i przeciwdziałania dyskryminacji.

Przyjęty Plan Równości Płci będzie obowiązywał w latach 2023–2025, dokument składa się z wprowadzenia, diagnozy w czterech ważnych obszarach, tj. z uwzględnieniem kontekstu społecznego, prawnego, konstrukcji zarządzania i zatrudnienia oraz wybranych działań realizowanych w Fundacji, ostatnim elementem są cele strategiczne wraz ze sposobami i środkami niezbędnymi do ich osiągnięcia.

Jesteśmy przekonani, że Plan Równości Płci oraz praktyczna realizacja zapisów dokumentu przez Fundację Wiedzy i Dialogu Społecznego Agere Aude będzie impulsem i inspiracją dla innych organizacji pozarządowych.

2. Diagnoza

2.1. Sytuacja społeczna w Polsce w kontekście równości płci i poszanowania różnorodności

Dotychczas w obszarze obrony praw kobiet i tematyce równościowej współpracownicy Fundacji Wiedzy i Dialogu Społecznego Agere Aude działali indywidualnie, angażując się społecznie. Obecnie zmierzamy ku włączeniu kwestii praw kobiet, równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji mniejszości do kluczowych działań Fundacji, ponieważ **sytuacja polityczna i kryzys społeczeństwa obywatelskiego eskalują, zaś stan praw człowieka i praw kobiet oraz obszaru równouprawnienia ulega stałemu pogorszeniu.**

Pokazują to aktualne raporty organizacji pozarządowych:

Jeszcze bardziej ograniczono dostęp do aborcji. Używano postępowań karnych do ograniczania wolności słowa. Władze w dalszym ciągu ograniczały niezależność sądownictwa oraz wolność pokojowych zgromadzeń. Nadal dochodziło do naruszeń praw osób LGBTI. Choć podjęto działania w celu przyjęcia od 1 do 2 mln uchodźców z Ukrainy, to rząd nadal utrzymywał wrogie nastawienie wobec uchodźców i migrantów z innych krajów, którzy od 2021 r. przybywali do kraju przez Białoruś¹.

Głosy społeczności FemFundu ukazują zjawisko „nierównego traktowania” jako zbiór różnorodnych, lecz powtarzających się, nakładających na siebie, codziennych doświadczeń. Po pierwsze, widzimy nieskończenie wiele przykładów szeroko pojętego nierównego traktowania, które – ze względu na swoją powtarzalność i stałość – stają się doświadczeniem uznawanym za „normalne” i powszechne: nagminnie powracające na różnych etapach życia, w nieskończenie wielu sytuacjach, praktycznie w każdym aspekcie życia².

W ciągu ostatnich 4 lat pandemia COVID-19 utrwaliła gorszą sytuację kobiet w porównaniu z mężczyznami na rynku pracy. Uważa tak 35% ankietowanych kobiet i tylko 13% mężczyzn. Cechuje ją niższa aktywność zawodowa, dezaktywizacja i niższe płace. Główną przyczyną są obowiązki rodzinne. (...) Brakuje świadomości, wiedzy i danych o równości praw. Aż 78% pracujących nie spotkało się z pojęciem luki płacowej i aż w 70% firm nigdy nie było mowy na temat nierówności. (...) Dyskryminacja jest istotną przyczyną

¹ *Raport roczny 2022–2023. Stan praw człowieka na świecie, 2023*, dostępny w internecie: <https://www.amnesty.org.pl/wp-content/uploads/2023/03/Raport-roczny-2022-23-fragment-Polska.pdf>.

² *Jest opresja – jest opór, 2022*, dostępny w internecie: <https://femfund.pl/raport/>.

nierówności. Aż 1/5 mężczyzn uważa, że nierówność płac kobiet i mężczyzn wynika z mniejszego zaangażowania w pracę z uwagi na dzieci. (...) Mężczyźni znacznie rzadziej dostrzegają dyskryminację i częściej są przekonani o równości szans. Tylko 39% mężczyzn na tych samych stanowiskach i z tymi samymi obowiązkami uważa, że kobiety zarabiają mniej od mężczyzn. Blokują to wprowadzanie polityk prorównościowych. (...) Działania rządu mają charakter fasadowy. I faktycznie wpierają dezaktywizację kobiet, zachęcając je do pozostania w domu. Brakuje woli politycznej i konkretnych działań – harmonogramu prac, jak też źródeł finansowania. Wymaga to odejścia od patriarchalnego modelu gospodarki na rzecz modelu partnerskiego³.

Wskaźnik równouprawnienia płci 2022⁴ EIEG, dotyczący Unii Europejskiej i wiążący dla podejmowanych przez wspólnotę działań, **pokazuje wyjątkowo alarmujące dane obrazujące pogorszenie w kluczowych obszarach oraz niezwykle wolne tempo postępu w osiągnięciu równości kobiet i mężczyzn**. Spadki zanotowano w obszarze aktywności zawodowej, edukacji formalnej, stanu zdrowia i dostępu do opieki medycznej, a także obowiązków opiekuńczych i nieodpłatnej pracy w domu, jedynie w obszarze władzy i podejmowania decyzji zanotowano wzrost.

Z okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet Komisja Europejska i Wysoki Przedstawiciel Unii do Spraw Zagranicznych i Polityki Bezpieczeństwa zapewniali

Nie tylko dziś, ale codziennie jesteśmy zjednoczeni ze wszystkimi kobietami, aby urzeczywistnić ich prawa na całym świecie. Chcemy wzmocnić pozycję kobiet, aby mogły bez przeszkód realizować swoje życiowe cele. Nasilający się na całym świecie ucisk kobiet i dziewcząt oraz ataki na przysługujące im prawa człowieka są niepokojące.

i dalej

Są też dobre wiadomości. UE podjęła przełomowe decyzje, aby zapewnić kobietom w UE takie same możliwości jak mężczyznom. Na przykład dzięki nowym przepisom UE dotyczącym równowagi płci w organach spółek lub przejrzystości wynagrodzeń. Chcemy również przyjąć ogólnounijne przepisy dotyczące zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej. **Zostało jeszcze wiele do zrobienia. Jesteśmy nadal daleko od prawdziwie równych praw. Równość płci zostanie osiągnięta dopiero wtedy, gdy wszyscy będziemy ją promować i bronić jej – w UE, jak i na świecie**⁵.

³ *Kobiety, rynek pracy i równość płac*, 2023, dostępny w internecie: <https://kongreskobiet.pl/wp-content/uploads/2023/05/RAPORT.pdf>.

⁴ *Wskaźnik równości płci 2022: Równość płci jest zagrożona, a niektóre grupy są najbardziej dotknięte*, 2022, dostępny w internecie: https://eige.europa.eu/sites/default/files/the_index_press_release_final_pl.pdf.

⁵ Oświadczenie dostępne na stronie: https://poland.representation.ec.europa.eu/news/miedzynarodowy-dzien-kobiet-2023-03-07_pl.

Tymczasem z badań IPSOS, opublikowanych również z okazji Dnia Kobiet w 2023 roku, wynika, że zagrożone są prawa mężczyzn, gdyż zbyt mocno promuje się prawa kobiet i ideę równości. Innym istotnym wnioskiem z opisywanych badań jest to, że w Polsce stosunek do kwestii równości nie napawa optymizmem – tylko 31% z nas określa się mianem feministek/feministów, 45% wierzy w osiągnięcie równości płci i zaledwie 46% czuje, że ma wpływ na zmianę. Aż 49% Polaków i 18% Polek uważa, że walka o równouprawnienie prowadzi do dyskryminacji mężczyzn. Stwierdzono, że stajemy w obronie równych praw (27% badanych), ale rzadko podejmujemy działania – aktywnie protestowało zaledwie 6%, częściej rozmawiamy o łamaniu praw kobiet. W raporcie czytamy:

Polacy dodatkowo niezbyt optymistycznie patrzą w przyszłość w porównaniu do światowej średniej. 36% uważa, że młode kobiety będą miały lepsze życie w Polsce niż pokolenie ich rodziców, a 34% jest przeciwnego zdania (średnia dla świata to odpowiednio 51% i 19%). W przypadku młodych mężczyzn odpowiedź pozytywną zaznaczyło 30% badanych, a negatywną – 33% (...). **Opublikowane wyniki pokazują, że w Polsce ciągle jest wiele do zrobienia w temacie równości płci. Choć Polacy dostrzegają nierówności, to mają też poczucie niemocy i nie wierzą, że sami mogą podejmować działania, które coś zmieniają.** W Polsce ujawnia się podział pomiędzy mężczyznami a kobietami w temacie równouprawnienia, a także pesymizm co do lepszego życia tak młodych kobiet, jak i mężczyzn. Badanie jest wezwaniem do szerszych działań promujących ideę równouprawnienia⁶.

– Joanna Skrzyńska, Public Affairs Leader w Ipsos Polska

W prawodawstwie Unii Europejskiej, opisywanych wartościach i celach wspólnoty, podstawowymi zasadami są zasada równości płci oraz niedyskryminacji, w kolejnych latach perspektywa płci, przeciwdziałanie różnym formom dyskryminacji, przemocy ze względu na płeć, wdrażania równości płci i przeciwstawianie się stereotypom płciowym stały się podstawą i kierunkiem w opracowywaniu bardziej precyzyjnych narzędzi i polityk równościowych dla wszystkich państw członkowskich. Obecnie obowiązująca strategia na lata 2020–2025 jest oparta na wizji Europy, w której kobiety i mężczyźni mogą swobodnie podążać wybraną przez siebie ścieżką życia, gdzie mają równe szanse rozwoju i mogą w równym stopniu uczestniczyć w naszym europejskim społeczeństwie i nim kierować. Ponownie koncentruje się na zwalczaniu przemocy ze względu na płeć, promowaniu równości płci w po-

⁶ Prawa kobiet kosztem praw mężczyzn? Badanie stosunku do równouprawnienia w Polsce i na świecie z okazji Dnia Kobiet, 2023, dostępny w internecie: <https://www.ipsos.com/pl-pl/prawa-kobiet-kosztem-praw-mezczyzn-badanie-stosunku-do-rownouprawnienia-w-polsce-i-na-swiecie-z>.

dejmowaniu decyzji i uczestnictwie w życiu społecznym, wspieraniu gospodarki opartej na równości płci. Celem dalekosiężnym jest również poprawa wskaźnika równouprawnienia, który w 2022 roku wynosił średnio 68,6 na 100 punktów.

W Polsce dwa organy zajmują się równym traktowaniem, wspierają, promują, analizują i monitorują równouprawnienie, są to: Rzecznik Praw Obywatelskich oraz Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, oba ciała działają w tym zakresie na mocy ustawy z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (art. 18). RPO ma w wielu aspektach praktycznych ograniczone kompetencje, na niezależność urzędu i możliwość spełnienia oczekiwań społecznych wpływa między innymi brak dostatecznego finansowania⁷.

Od ubiegłego roku funkcjonuje w Polsce **Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania 2022–2030**. Jest to dokument opracowany przez Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania, zgodnie z zobowiązaniami wobec organu wspierającego równouprawnienie. Zawiera wytyczne, cele i priorytety w obszarach równego traktowania w naszym kraju. Rzecznik Praw Obywatelskich nie uczestniczył w konsultacjach i pracach nad dokumentem, co dobitnie świadczy o **pozornym respektowaniu norm i wytycznych UE, urzędy nie współpracują ze sobą**.

RPO z przykrością odnotowuje nieprzekazanie mu informacji o konsultacjach projektu Krajowego Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030. Znaczenie zasady równości w prawie krajowym, unijnym i międzynarodowym oraz troska o prawidłową realizację obowiązków ciążących na Polsce zdają się czynić niezbędną współpracę właściwych organów. RPO za nieodzowne uznaje współdziałanie obu urzędów⁸.

RPO zgłosił szereg uwag do dokumentu oraz propozycji działań i przedsięwzięć sprzyjających równości i równouprawnieniu w Polsce, zaś Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania zaprosiła RPO do dialogu, jednocześnie zapewniając, że poziom, obszar i uczestnicy konsultacji byli wystarczający bez niego. Przede

⁷ Więcej informacji na stronie: <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/rpo-o-standardach-niezaleznosci-organu-ds-rownego-traktowania>.

⁸ Marcin Wiącek wskazuje rządowi, co trzeba uczynić na rzecz równego traktowania. Odpowiedź Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania, 2022, dostępny w internecie: <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/rpo-rowne-traktowanie-rzad-odpowiedz>.

wszystkim RPO alarmuje, gdyż „Dziś ochrona przed nierównym traktowaniem jest w Polsce ograniczona”.

Mimo że równe traktowanie i równouprawnienie są gwarantowane przez europejskie ustawodawstwo, a system wartości UE opiera się na zasadzie równości, mimo że ONZ uznaje równość płci za prawo człowieka, Konstytucja RP także zapewnia wszystkim równość wobec prawa i równe traktowanie przez władze, mimo że powstało wiele ważnych dokumentów uwzględniających perspektywę płci i wytyczających normę równości jako obowiązującą, mimo szeregu analiz, badań i rekomendacji, wdrażania kolejnych planów i strategii oraz promowania tych idei, wciąż mamy do czynienia z dyskryminacją, nierównościami i stereotypami oraz krzywdzącymi normami społecznymi i przemocą. Mimo frustracji (Polska osiąga 24. miejsce wśród państw europejskich w realizacji równouprawnienia płci), pesymistycznego oglądu rzeczywistości społecznej i uwarunkowań niniejszego działania, przyświeca nam przekonanie, że tworzenie i wdrażanie dokumentów strategicznych takich jak Plan Równości Płci jest uzasadnione i zwiększa szansę na zniwelowanie nierówności. Organizacje pozarządowe nie są zobowiązane do posiadania PRP, lecz chcemy mieć wpływ na realizację wizji Europy i Polski sprzyjających wolności, równości, partycypacji i swobodnemu rozwojowi obywaterek i obywateli. Pragniemy też zadbać o progres w naszej Fundacji, a wdrożenie założeń i celów PRP pozwoli pozytywnie odmienić kulturę organizacyjną i postawi Agere Aude w awangardzie oddolnej zmiany społecznej na płaszczyźnie równego traktowania i kreowania równościowej wspólnoty.

2.2. Analiza reguł prawno-formalnych

Podstawą formalną dla tworzenia Planu Równości Płci Fundacji Wiedzy i Dialogu Społecznego Agere Aude jest analiza obowiązujących przepisów prawa powszechnego oraz przepisów wewnętrznych, regulujących działanie Fundacji. Akty prawne uwzględnione w analizie to:

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku,
- Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania,
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks Pracy,
- Statut Fundacji Wiedzy i Dialogu Społecznego Agere Aude uchwalony 22 sierpnia 2014 roku w Chorzowie,
- Strategia rozwoju Fundacji Wiedzy i Dialogu Społecznego Agere Aude na lata 2022–2027.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku

W art. 32. czytamy

Konstytucja RP gwarantuje wszystkim obywatelom i obywatelkom równość wobec prawa i zabezpieczenie antidyskryminacyjne w życiu politycznym, społecznym i gospodarczym w każdej sytuacji. Zasada ta stanowi fundament dla wszystkich innych obowiązujących w Polsce aktów prawnych.

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania

W wymienionej ustawie dokonuje się wdrożenia dyrektyw Rady Europejskiej i Parlamentu Europejskiego, a zatem stanowi ona istotne doprecyzowanie w realizacji unijnej zasady równego traktowania. „Ustawa określa obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną” (art. 1 ust. 1). Ponadto w ustawie wskazuje się Rzecznika Praw Obywatelskich i Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania jako organy właściwe w sprawach przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy

Kodeks pracy stanowi, iż „pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu” (art. 112).

Ponadto

jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna (art. 113).

Ustawodawca szczegółowo określił sposób realizacji zasady równego traktowania w rozdziale IIa Kodeksu Pracy „Równe traktowanie w zatrudnieniu” (art. 183a-e). Na pracodawcę zostały nałożone także obowiązki przeciwdziałania dyskryminacji (art. 94 ust. 2b).

Statut Fundacji Wiedzy i Dialogu Społecznego Agere Aude uchwalony 22 sierpnia 2014 roku w Chorzowie

W paragrafie 8. Statutu Fundacji określono szereg celów działania Fundacji, kluczowe dla równego traktowania są trzy z nich, a mianowicie Fundacja prowadzi:

- c) działania na rzecz ochrony praw obywatelskich, równych praw kobiet i mężczyzn oraz mniejszości, a także propagowania postaw obywatelskiej aktywności i odpowiedzialności;
- d) działania sprzyjające dialogowi społecznemu na tematy ideologiczne w tym równościowe, kulturalne i naukowe;
- (...)
- f) działania służące wyrównywaniu szans grup słabszych lub zagrożonych społecznym wykluczeniem (m.in. niepełnosprawnych, mniejszości, uchodźców, dzieci i młodzieży ze środowisk patologicznych lub terenów zaniedbanych gospodarczo, społecznie, kulturowo).

Strategia rozwoju Fundacji Wiedzy i Dialogu Społecznego Agere Aude na lata 2022–2027

W dokumencie tym zawarto wizję Fundacji jasno określającą kierunek rozwoju organizacji w kontekście budowania społeczeństwa obywatelskiego, którego wartości powiązane są z wiedzą opartą na dowodach naukowych oraz równością we wszelkich jej przejawach jako zasadą kluczową. Wizja brzmi „**Bycie liderem w inspirowaniu do odważnego działania na rzecz budowania społeczeństwa opartego na równości i wiedzy**”.

2.3. Struktury zarządzania i zatrudnienia w Fundacji Wiedzy i Dialogu Społecznego Agere Aude

Struktura zarządzania w Fundacji Agere Aude skonstruowana jest według modelu horyzontalnego, z wyraźnym niwelowaniem zależności hierarchicznych na rzecz rozwijania zależności poziomych. W tego typu strukturze łatwiej jest realizować cele równościowe i odpowiedzialności społecznej.

Punktem wyjścia dla diagnozy rzeczywistej sytuacji panującej w Fundacji Wiedzy i Dialogu Społecznego Agere Aude w obszarze równości płci jest analiza procentowego udziału płci w Zarządzie Fundacji:

rok	liczba członków i członkiń Zarządu	liczba członków Zarządu	liczba członkiń Zarządu
2014	2	1	1
2015	2	1	1
2016	3	1	2
2017	3	1	2
2018	4	1	3
2019	5	1	4
2020	5	1	4
2021	6	2	4
2022	6	2	4

Sukcesywne zwiększanie liczby osób reprezentujących Zarząd Fundacji sprzyja powoływaniu do tego grona osób zaangażowanych w prace na rzecz Fundacji. Większa obecność kobiet jako osób współpracujących z Fundacją i realizujących na jej rzecz aktywności zgodnych z celami statutowymi determinuje skład Zarządu, który jest jednak możliwie zrównoważony zarówno pod względem płci, jak i wieku.

Umowy cywilnoprawne (umowy zlecenia)

rok	liczba umów	liczba umów podpisanych z kobietami	liczba umów podpisanych z mężczyznami	liczba kobiet współpracujących z Fundacją	liczba mężczyzn współpracujących z Fundacją
2019	18	16	2	11	2
2020	43	39	4	18	2
2021	48	32	16	15	4
2022	77	35	42	11	7

Umowy cywilnoprawne (umowy o dzieło)

rok	liczba umów	liczba umów podpisanych z kobietami	liczba umów podpisanych z mężczyznami	liczba kobiet współpracujących z Fundacją	liczba mężczyzn współpracujących z Fundacją
2019	18	9	9	5	4
2020	84	62	22	34	8
2021	49	41	8	17	4
2022	53	44	9	15	6

2.4. Udział kobiet i mężczyzn w aktywnościach realizowanych przez Fundację

Misją Fundacji Wiedzy i Dialogu Społecznego Agere Aude jest „praca na rzecz dialogu i porozumienia, które są trwałymi podstawami społeczeństwa obywatelskiego”. Podstawą naszej działalności są projekty edukacyjne, społeczne, naukowe i kulturalne realizowane w ramach grantów zewnętrznych lub z inicjatyw oddolnych. Fundacja posiada szerokie grono odbiorców, gdyż uważa, że edukacja powinna zaczynać się od najmłodszych lat i trwać przez całe życie, a tylko dzięki odpowiedniej edukacji jesteśmy w stanie stworzyć otwarte i tolerancyjne społeczeństwo, w którym nie ma miejsca na przejawy nienawiści, a każdy człowiek jest równo traktowany. Więcej informacji na temat projektów i rezultatów można znaleźć na stronie www.agereaude.pl. Od 2015 roku Fundacja zrealizowała ponad 20 projektów, które kierowane były do młodzieży, nauczycieli, wykładowców, edukatorów, społeczności lokalnej. Ponadto była współorganizatorką i partnerką wielu innych przedsięwzięć. Zgodnie z obecnymi trendami Fundacja Agere Aude jest organizacją, w której przeważa reprezentacja kobiet. Poniżej prezentujemy zestawienie wybranych projektów i wydarzeń realizowanych w kontekście podziału na płeć. Pod uwagę brano grupy ekspertów i wykładowców, młodych aktywistów i społeczników.

Międzynarodowa Konferencja Logopedyczna: Zaburzenia płynności mowy – teoria i praktyka
25–26 czerwca 2021 roku

Dwudniowa konferencja, warsztaty dla logopedów, liderów środowiska samopomocowego osób jękających się oraz seminarium dla wszystkich zainteresowanych podjętą tematyką. Wydarzenie zorganizowane w formule hybrydowej z udziałem specjalistów m.in. ze Stanów Zjednoczonych, Danii, Norwegii czy Włoch.

Eksperci i wykładowcy: 124 osoby, w tym 103 kobiety, 21 mężczyźni.

Dyskursy pamięci. Praktyki, nośniki, media

8–10 czerwca 2022 roku

Celem ogólnopolskiej konferencji była pogłębiona refleksja nad procesem negocjowania wizji pamięci m.in. przy użyciu różnych praktyk komunikacyjnych i multimodalnych, nośników oraz mediów.

Eksperci i wykładowcy: 30 osób, w tym 20 kobiet, 10 mężczyzn.

Akademia Liderów

maj 2019 – grudzień 2020 roku i wrzesień 2020 – sierpień 2021 roku (dwie edycje)

Celem projektu było zwiększenie udziału młodzieży zamieszkującej miasta i gminy Metropolii w realnych procesach decyzyjnych dotyczących ich lokalnego środowiska. Ponadto projekt wzmacniał kluczowe kompetencje młodych osób.

Uczestnikami byli młodzi aktywiści: 30 osób, w tym 24 kobiety, 6 mężczyzn.

Misja Partycypacja: młodzi podcasterzy obywatelscy

Cel projektu to zaangażowanie młodych obywateli w działania partycypacyjne i budowanie kultury demokratycznej poprzez stworzenie przestrzeni dla młodych społeczników i dziennikarzy obywatelskich w formie portalu internetowego i kanału podcastowego. W ramach działań powstał także e-book o aktywności społecznej młodych ludzi.

Uczestnicy/goście podcastów to społecznicy, aktywiści: 57 osób, w tym 27 kobiet, 25 mężczyzn.

Z powyższego zestawienia wynika, że w przypadku niektórych działań fundacyjnych liczba uczestniczących kobiet przeważa nad liczbą mężczyzn. Nie jest to jednak rezultat zamierzonych działań prowadzonych przez Fundację. W trakcie rekrutacji do projektu Fundacja zakłada otwartość dla każdej zainteresowanej osoby bez względu na płeć. Należy jednak dążyć do zwiększenia różnorodności podczas realizacji działań fundacyjnych.

3. Cele strategiczne

3.1. Promowanie postaw równościowych i włączających we wszystkich działaniach edukacyjnych, społecznych, kulturalnych i naukowych

Fundacja Wiedzy i Dialogu Społecznego Agere Aude prowadzi szereg działań edukacyjnych, społecznych, kulturalnych i naukowych. Równe traktowanie wszystkich osób powinno stanowić jeden z kluczowych elementów każdej inicjatywy. Promowanie równościowych postaw i włączającego podejścia do edukacji, społeczeństwa i nauki przyczynia się do budowy bardziej sprawiedliwego społeczeństwa. Eliminuje to dyskryminację, uprzedzenia i nierówności, które mogą ograniczać szanse i możliwości pewnych grup społecznych. Poprzez zwiększanie świadomości i promowanie równości tworzymy bardziej uczciwe i równomierne społeczeństwo. Ponadto włączające środowisko sprzyja różnorodności perspektyw i doświadczeń. Gdy wszyscy mają równy dostęp do edukacji i możliwość wyrażania swoich myśli i dzielenia się pomysłami, wzrasta potencjał do twórczego rozwiązywania problemów i wymyślania innowacyjnych idei. Różnorodność i włączenie sprzyjają również współpracy i wymianie wiedzy, co prowadzi do postępu i rozwoju społecznego. Aby stworzyć społeczeństwo otwarte, należy też walczyć ze stereotypami i obalać mity i nieprawdziwe przekonania dotyczące różnych grup społecznych.

Sposoby realizacji:

- promowanie postaw otwartych i równościowych we wszystkich przejawach działalności Fundacji,
- wprowadzenie rekomendacji dotyczących realizacji wydarzeń, kongresów, eventów itp. z uwzględnieniem promowania otwartego i tolerancyjnego społeczeństwa,
- wypracowanie broszury informacyjno-promocyjnej dot. równości płci,
- przeszkolenie wszystkich osób pracujących i współpracujących z Fundacją w zakresie unikania dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, orientację seksualną, niepełnosprawność, religię, wiek lub status społeczno-ekonomiczny,
- otwarty, transparentny, zrównoważony udział uczestników / uczestniczek projektów.

Środki poświęcone na realizację: czas osób zarządzających i współzarządzających

Fundacją na wytworzenie rekomendacji, szkolenia, czas osób szkolonych, skład broszury, czas osoby sprawdzającej treści pod kątem wyznaczników języka inkluzywnego.

Termin realizacji: do końca 2025 roku.

3.2. Budowanie przyjaznego środowiska dla utrzymania równowagi między życiem zawodowym i osobistym

Ważnymi problemami wskazanymi w Strategii rozwoju Fundacji Agere Aude są te związane z brakiem czasu, zbyt dużym obciążeniem pracą i odpowiedzialnością poszczególnych osób, a wreszcie zagrożenie wypaleniem. Wskazuje się też rozliczne zagrożenia w obszarze zarządzania. Niesprzyjające równowadze czynniki to również konkurencja o środki z innymi NGO o podobnym profilu, a także zewnętrzny kryzys oraz coraz trudniejsza sytuacja III sektora w ogóle. Praca w Fundacji jest drugim lub kolejnym zajęciem zarówno dla kadry zarządzającej, współpracowniczek i współpracowników, jak i wolontariuszy. Ponadto badania stanu równouprawnienia kobiet i mężczyzn za rok 2022 pokazują wzrost obowiązków opiekuńczych nierównomierny dla płci oraz powiększenie nierównowagi w obszarze czasochłonnych prac domowych (*Wskaźnik równouprawnienia płci 2022*). Warto jednak zaznaczyć, że kolejne regulacje i dokumenty europejskie określają perspektywę promowania równości płci w kontekście życia społecznego, wspierania równościowej gospodarki opartej na ułatwieniu znajdowania równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym i wskaźniki te ulegają zmianie, na ogół pozytywnej, lecz dzieje się to bardzo wolno.

Realizacja celu polega na wprowadzeniu i utrwalaniu rozwiązań sprzyjających godzeniu pracy zawodowej, zaangażowania w Fundacji oraz odpoczynku wszystkich osób związanych z Fundacją.

Sposób realizacji:

- uświadomienie, wspólne omówienie problemów (cykl spotkań),
- zastosowanie i monitorowanie zaleceń zawartych w strategii, szczególnie: zbudowanie struktury, jasny podział zadań, wdrożenie tutoringu, wyznaczenie strategicznych obszarów,
- przeprowadzenie badania/testu określającego poziom wypalenia (szczegółowa analiza) – ekspert(ka) zewnętrzna,
- wdrożenie perspektywy dobrostanu i strategii przeciwdziałania wypaleniu, szczególnie poprzez monitoring kondycji organizacji w odniesieniu do rela-

- cji i celów, dynamiki władzy, kultury organizacyjnej i stosowanie narzędzi dobrostanowych budujących kulturę troski, a także wzbogacenie Zarządu Fundacji o kompetencje związane z kulturą organizacyjną, dobrostanem itp.,
- kontynuowanie praktyk istniejących w życiu Fundacji, takich jak wyjazdy integracyjno-regeneracyjne.

Środki poświęcone na realizację: zamówienie/zakup ekspertyzy, czas poświęcony przez osoby zaangażowane w Fundacji na spotkania, wsparcie szkolenia dla jednej osoby z Zarządu Fundacji.

Termin realizacji: do końca 2025 roku.

3.3. Dbanie o równowagę i różnorodność reprezentacji w zespołach i strukturach organizacji

Wyznacznikami wizji i misji Fundacji Agere Aude są równość, partycypacja i równość wielu różnorodnych podmiotów. W analizach zawartych w Strategii rozwoju Fundacji różnorodność powtarza się jako mocna strona w kontekście opisu ludzi Fundacji i innych obszarów. Warto podkreślić, że ma ona wiele wymiarów, są to różnorodne kompetencje, doświadczenia, umiejętności, ale także o różnorodności w Fundacji decydują wykształcenie, wiek, pochodzenie, preferencje, poglądy i jeszcze inne czynniki, wreszcie jesteśmy zróżnicowani pod względem płci, choć przeważają w organizacji kobiety. Struktura udziału kobiet i mężczyzn w NGO w większości organizacji wygląda podobnie – przeważają kobiety, także w zarządach, inaczej jest tylko w organizacjach zajmujących się sportem, turystyką i rekreacją oraz hobby⁹.

Chcielibyśmy nadal promować różnorodność i kulturę włączającą w działaniach organizacji, ale również dążyć do równowagi w udziale kobiet i mężczyzn na różnych płaszczyznach struktury Fundacji Agere Aude i uwzględniać płeć w konstruowaniu różnorodnych zespołów (np. projektowych, zadaniowych). Reprezentacja kobiet i mężczyzn w różnych gremiach i obszarach działalności Fundacji pozwoli realizować zasadę równych szans, a także uwzględnić perspektywę różnorodności, w tym doświadczeń, wiedzy merytorycznej, kompetencji i potrzeb.

Sposób realizacji:

- wypracowanie rekomendacji dotyczących zapewnienia otwartego i konkurencyjnego naboru współpracowników Fundacji oraz zwiększenia zaintereso-

⁹ *Kondycja organizacji pozarządowych. Trendy 2002–2022*, 2022, dostępny w internecie: <https://odpowiedzialnybiznes.pl/publikacje/kondycja-organizacji-pozarządowych-trendy-2002-2022/>.

- sowania mężczyzn działaniami i uczestnictwem w Fundacji,
- wypracowanie rekomendacji dotyczących zapewnienia równych szans kobiet i mężczyzn na rozwój i realizację, utworzenie systemu bezpieczników antymobbingowych i antydyskryminacyjnych (wzmocnienie jednej osoby z Zarządu Fundacji o kompetencje z zakresu tworzenia bezpieczników antymobbingowych i antydyskryminacyjnych), monitoringu zachowań i relacji, stworzenie procedury na wypadek mobbingu lub dyskryminacji,
 - zwrócenie uwagi na reprezentację obu płci w procesie ubiegania się o granty, tworzenie zespołów projektowych, roboczych, zadaniowych wrażliwych na perspektywę płci i uwzględniających udział kobiet i mężczyzn,
 - uwzględnianie różnych perspektyw i punktów widzenia na etapie tworzenia nowych projektów i przedsięwzięć poprzez zaangażowanie zespołów zróżnicowanych pod względem płci, wieku, poglądów.

Środki poświęcone na realizację: czas osób zarządzających i współpracujących poświęcony na wypracowanie rekomendacji, przeszkolenie osoby z Zarządu, stworzenie procedur.

Termin realizacji: do końca 2025 roku.

3.4. Zwracanie uwagi na możliwości i umiejętności pracowników oraz wzmocnienie potencjału postaw równościowych, otwartych, tolerancyjnych

Fundacja Agere Aude jest stabilną organizacją posiadającą stały, kilkunastoosobowy zespół współpracowników. Kompetencje członkiń i członków zespołu uzupełniają się wzajemnie, co daje możliwość realizacji wieloaspektowych przedsięwzięć, których elementami mogą być: publikacje, poradniki, narzędziowniki, materiały audiowizualne, strony internetowe, podcasty, scenariusze zajęć, gry edukacyjne, badania naukowe itp. Bardzo ważnymi kompetencjami są umiejętności nawiązywania partnerstw krajowych i międzynarodowych, porozumiewanie się w językach obcych, a także umiejętności organizacyjne i administracyjne. Należy zwracać uwagę na ten różnorodny zespół oraz wzmocniać zarówno ich kompetencje, jak i utrzymywać postawy otwarte i tolerancyjne, tak by każda osoba mogła czuć się swobodnie. Poprzez promowanie postaw równościowych i włączających, stwarzamy warunki, w których każdy ma możliwość rozwijać swoje umiejętności, pasje i zdolności. Daje to ludziom poczucie własnej wartości i szansę na pełny rozwój osobisty.

Sposoby realizacji:

- wdrożenie programu edukacyjnego dot. postaw równościowych i tolerancyjnych wśród osób pracujących w Fundacji ze szczególnym uwzględnieniem praw mniejszości,
- umożliwienie osobom pracującym w Fundacji udziału w szkoleniach, warsztatach, kursach wzmacniających ich kompetencje, pogłębianie kompetencji eksperckich,
- organizacja regularnych spotkań integracyjnych,
- wprowadzenie badania satysfakcji osób pracujących Fundacji,
- przygotowanie „pakietu powitalnego” dla osób nowozatrudnionych o misji, wartościach, zasadach Fundacji,
- utrzymanie możliwie zrównoważonej reprezentacji płci w ciałach zarządczych i nadzorczych.

Środki poświęcone na realizację: czas osób zarządzających i współzarządzających Fundacją na wytworzenie stosownych dokumentów i programów, czas pracowników i współpracowników poświęcony na wypełnienie dokumentów.

Termin realizacji: do końca 2025 roku.

3.5. Monitorowanie i gromadzenie danych dotyczących zachowania równości płci

Monitorowanie i gromadzenie danych dotyczących płci jest bardzo istotne ze względu na badania postępu realizacji Planu Równości Płci oraz w przypadku reagowania na problemy wynikające z nierównego traktowania.

Sposoby realizacji:

- wypracowane nowe zasady raportowania uwzględniającego dane gender, coroczne publikowanie najważniejszych danych,
- zwrócenie uwagi na włączanie języka inkluzywnego we wszystkich dokumentach, pismach, publikacjach powstających w ramach działań fundacyjnych,
- analiza trendów dotyczących społeczeństwa otwartego, tolerancyjnego i wprowadzenie rekomendacji,
- analiza realizacji projektów pod kątem równego traktowania.

Środki poświęcone na realizację: powołanie osoby odpowiedzialnej za tworzenie raportów, sprawdzanie tekstów oraz analiza trendów społecznych.

Termin realizacji: do końca 2025 roku.

AGERE
AUDE

