

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
FUNDACJI ROZWOJU DEMOKRACJI LOKALNEJ
im. Jerzego Regulskiego

Warszawa, kwiecień 2022 r.

I. WPROWADZENIE

II. DIAGNOZA

III. PLAN DZIAŁAŃ:

CEL 1. Zwiększenie świadomości zagadnień równościowych i znaczenia perspektywy gender

CEL 2. Zwiększenie równowagi płci w procesach rekrutacji i strukturze zatrudnienia, utrzymanie równowagi płci na poziomie decyzyjnym i na wyższych szczeblach zarządzania FRDL

CEL 3. Ułatwienie łączenia pracy z życiem osobistym, rozwiązania w zakresie work-life-balance, weryfikacja istniejących procedur antydyskryminacyjnych i antymobbingowych FRDL

CEL 4. Zwiększenie uwzględnienia zagadnień równościowych i perspektywy gender w głównych obszarach działalności FRDL

CEL 5. Wypracowanie metod gromadzenia, przetwarzania oraz monitorowania danych i statystyk dot. funkcjonowania FRDL w ujęciu gender

I. WPROWADZENIE

Równość płci jest powszechnie uznanym prawem człowieka, podstawową wartością, a także jednym z fundamentów prawa międzynarodowego i polityki najważniejszych organizacji o zasięgu światowym i europejskim, w tym między innymi Organizacji Narodów Zjednoczonych, Rady Europy i Unii Europejskiej.

Postulat równości płci jest zawarty w polskiej „Konstytucji” oraz w najważniejszych dokumentach regulujących funkcjonowanie Unii Europejskiej, na co wskazują m.in. zapisy „Traktatu o Unii Europejskiej”, „Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej”, „Karty praw podstawowych Unii Europejskiej”.

W polskim prawodawstwie kwestie równości płci regulują następujące dokumenty:

- Konstytucja RP (Art. 32, ust. 1 oraz Art. 33),
- Kodeks Pracy (art. 112),
- Ustawa z dnia 3.12.2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Niestety, Ustawa o równym statusie kobiet i mężczyzn wciąż pozostaje w Polsce nieuchwalona. Aktualnie trwają jednak konsultacje publiczne „Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania 2022-2030”, którego celem jest realizacja zadań z zakresu szeroko rozumianego równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji.

Podmiotami odpowiedzialnymi za działania na rzecz równości oraz przeciwdziałania dyskryminacji w Polsce są Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania oraz Rzecznik Praw Obywatelskich.

Polityka równości płci ma na celu zapewnienie równego statusu kobietom i mężczyznom poprzez określenie przyczyn występowania nierówności między płciami, wypracowanie sposobów zapobiegania powstawaniu nierówności oraz stworzenie metod likwidacji nierówności już istniejących. Jednocześnie polityki równościowe sprzyjają tworzeniu bardziej klarownych procedur, przyczyniają się do tworzenia lepszego środowiska pracy, a także do przyciągania i zatrzymywania pracowników i lepszego motywowania ich do dalszej pracy. W związku z tym niezmiernie istotne jest włączanie problematyki równości płci do wszystkich typów działań – na każdym etapie ich planowania, wdrażania, monitorowania i ewaluacji.

Celem niniejszego Planu Równości Płci (Gender Equality Plan) jest m.in. sprawienie by Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej była miejscem bezpiecznym, funkcjonującym z poszanowaniem równości i różnorodności, wolnym od dyskryminacji oraz dającym wszystkim pracownikom i współpracownikom szansę swobodnego rozwoju zawodowego. Dodatkowo niniejszy Plan kładzie nacisk na to, by podejście równościowe znajdowało szersze odzwierciedlenie w realizowanych przez FRDL działaniach.

Plan Równości Płci jest dokumentem zawierającym zestaw działań mających na celu:

- przeprowadzenie analizy dotychczasowych praktyk i procedur istniejących w FRDL,
- zidentyfikowanie i wdrożenie działań mających na celu wzmocnienie wagi zagadnień równościowych w organizacji, a także udoskonalenie lub zweryfikowanie wewnętrznych polityk i procedur,

- ustalenie celów i monitorowanie postępów w zakresie promowania przez FRDL równości płci zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz organizacji.

Opracowany przez FRDL Plan jest dokumentem publicznym, wyznaczającym konkretne cele do osiągnięcia oraz przypisane im zasoby kadrowe, przewiduje gromadzenie niezbędnych danych oraz ich analizę i monitoring, a także zakłada budowanie potencjału organizacji poprzez prowadzenie działań (w tym wewnętrznych i zewnętrznych działań upowszechniających) mających na celu zwiększanie świadomości znaczenia zagadnień równościowych oraz perspektywy gender.

Plan Równości Płci FRDL zawiera:

- diagnozę – czyli najważniejsze wnioski z analizy sytuacji w organizacji oraz z przeprowadzonych konsultacji wewnętrznych,
- pięć głównych celów planu, ze wskazaniem szczegółowych celów i działań, a także przypisanych im zasobów i wskaźników realizacji.

Plan został opracowany na lata 2022-2025, przy czym jego całościowa wewnętrzna ewaluacja nastąpi po dwóch latach, w 2024 roku.

II. DIAGNOZA

Niniejsza diagnoza prezentuje najważniejsze wnioski płynące z konsultacji wewnętrznych oraz analizy aktualnej sytuacji w FRDL w zakresie równości między kobietami i mężczyznami, zarówno w kontekście wewnętrznych zasad funkcjonowania organizacji, jak i w najważniejszych obszarach działalności merytorycznej prowadzonej przez FRDL.

W analizie wewnętrznych uwarunkowań funkcjonowania FRDL wzięto pod uwagę m.in. aktualną strukturę zatrudnienia i rozkładu płci osób pracujących na różnych szczeblach i w różnych działach organizacji. Dokonano również przeglądu już istniejących wewnętrznych procedur, regulaminów i polityk, a także stosowanych praktyk.

Dodatkowej analizie poddano aktualny stan uwzględnienia perspektywy gender w prowadzonych przez FRDL działaniach, w tym w działalności szkoleniowej, projektowej, doradczo-konsultingowej, badawczo-analitycznej i innej.

Przeprowadzona analiza i wynikająca z niej diagnoza stanowi nie tylko istotną część Planu, ale przede wszystkim stanowiła punkt wyjściowy do stworzenia Planu Równości Płci, odpowiadającego specyfice FRDL i dostosowanego do jej potrzeb.

Struktura zatrudnienia i współpracownicy

Z przeprowadzonej analizy danych dotyczących ogólnej struktury zatrudnienia w FRDL wynika, że fundacja jest bardzo sfeminizowaną organizacją. Kobiety zdecydowanie przeważają wśród personelu FRDL, stanowiąc aż 81% wszystkich zatrudnionych osób (zgodnie ze stanem zatrudnienia na koniec 2021 r.).

Również w poprzednich latach odsetek kobiet pracujących w fundacji wynosił odpowiednio: 81% w 2020 r. oraz 78% w 2019 r.

Nieco inaczej, mimo że wciąż z przewagą kobiet, przedstawia się sytuacja dotycząca szeroko pojętej kadry zarządzającej (zarząd, dyrektorzy i ich zastępcy, kierownicy działów), gdzie kobiety stanowią 64% personelu zarządzającego (tj. 18 kobiet i 10 mężczyzn).

Na poszczególnych szczeblach decyzyjności wygląda to następująco:

- dyrektorzy, ich zastępcy oraz kierownicy działów to w 68% kobiety (tj. 17 kobiet i 8 mężczyzn),
- w Zarządzie FRDL kobiety stanowią 33% (jedna kobieta i dwóch mężczyzn).

W przypadku Rady Fundatorów kobiety stanowią 43% (w latach 2019-2020 było to 40%), tak więc w przypadku wyższego szczebla zarządzania (Rada Fundatorów oraz Zarząd FRDL) kobiety, pomimo wyraźnego sfeminizowania całego personelu FRDL, stanowią nieco mniej niż połowę osób decyzyjnych.

Szczegółowe dane na temat struktury zatrudnienia w FRDL prezentują poniższe tabele.

Struktura zatrudnienia w FRDL w 2021 r. oraz w latach 2019-2020 (zgodnie ze stanem na koniec danego roku):

Struktura zatrudnienia FRDL w 2021 r.	Kobiety	Mężczyźni	Razem	% kobiet
Zarząd, dyrektorzy i zastępcy, kierownicy działów, w tym:	18	10	28	64%
- Zarząd	1	2	3	33%
- Kadra zarządzająca (dyrektorzy, wicedyrektorzy, kierownicy działów)	17	8	25	68%
Pracownicy średniego i niższego szczebla	87	15	102	85%
Pracownicy ogółem	105	25	130	81%

Pracownicy FRDL w latach 2019-2021	Kobiety	Mężczyźni	Razem	% kobiet
2021 rok	105	25	130	81%
2020 rok	95	23	118	81%
2019 rok	105	29	134	78%

Struktura wyższego szczebla zarządzania i decyzyjności w FRDL w latach 2019-2021:

Rada Fundatorów FRDL w latach 2019-2021	Kobiety	Mężczyźni	Razem	% kobiet
2021 rok	3	4	7	43%
2020 rok	2	3	5	40%
2019 rok	2	3	5	40%

Zarząd FRDL w latach 2019-2021	Kobiety	Mężczyźni	Razem	% kobiet
2021 rok	1	2	3	33%
2020 rok	0	2	2	0%
2019 rok	1	2	3	33%

Szczegółowe dane dot. struktury zatrudnienia wg. stanu na koniec 2021 r.

Szczegółowe dane dot. zatrudnienia w 2021 r.	Kobiety	Mężczyźni	Razem	% kobiet
Pracownicy ogółem	105	25	130	81%
Zarząd	1	2	3	33%
Kadra Zarządzająca (dyrektorzy, wicedyrektorzy, kierownicy działów)	17	8	25	68%
Pracownicy średniego i niższego szczebla	87	15	102	85%
Pracownicy działów projektowych oraz doradztwa i badań	33,9	9,2	43,1	79%
Pracownicy działów szkoleniowych (szkolenia i fora)	30,6	16,3	46,9	65%
Pracownicy administracyjni	13	4	17	76%
Pracownicy zatrudnieni na cały etat	89	21	110	81%
Pracownicy zatrudnieni na część etatu	15	5	20	75%
Pracownicy, którzy zakończyli pracę w 2021 r.	15	3	18	83%
Pracownicy na urloпах macierzyńskich i wychowawczych w 2021 r.	5	0	5	100%
Osoby z niepełnosprawnościami	1	0	1	100%
Osoby w wieku przedemerytalnym	4	0	4	100%

Zasady funkcjonowania, istniejące wewnętrzne procedury, regulaminy i polityki FRDL

FRDL posiada kilka dokumentów regulujących poszczególne aspekty jej funkcjonowania. Do najważniejszych dokumentów należą: Kodeks Etyczny FRDL, Regulamin Pracy, Regulamin Wynagradzania, Wewnętrzna Procedura Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna, Polityka dot. Zakazu Handlu Ludźmi.

Część z tych dokumentów zawiera odniesienia do równego traktowania i niedyskryminowania pracowników lub odbiorców działań (np. Kodeks Etyczny, Wewnętrzna Procedura Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna, Polityka dot. Zakazu Handlu Ludźmi). Dodatkowo, w przypadku niektórych działań, w zawieranych umowach stosowane są specjalne klauzule zakazujące jakichkolwiek form dyskryminacji.

W związku jednak z opracowaniem i wdrażaniem niniejszego Planu Równości Płci, wszystkie wewnętrzne regulacje wymagają poddania ich dogłębnej analizie pod kątem zgodności z Planem, a następnie w zależności od wniosków tej analizy, zostaną poddane ewentualnej weryfikacji i aktualizacji.

Działalność merytoryczna FRDL

Z przeprowadzonej jakościowej analizy merytorycznej działalności FRDL wynika, że perspektywa gender jest w niej obecna w różnym stopniu, w zależności od kontekstu, formy i zakresu realizowanych działań.

I tak na przykład według stanu na marzec 2022 r. z FRDL współpracowało aż 978 trenerów i konsultantów, spośród których 465 stanowiły kobiety, tj. 48% wszystkich aktywnych współpracowników.

Innych ważnych danych dostarcza analiza udziału kobiet w roli uczestniczek paneli dyskusyjnych organizowanych w ramach Kongresów Sekretarzy i Kongresów Skarbników FRDL, który wahał się w latach 2018-2021 pomiędzy 29 a 50%. Szczegółowe dane na ten temat przedstawiają się następująco:

KONGRESY FRDL w latach 2018-2021	Kobiety	Mężczyźni	Razem	% kobiet
Kongres Skarbników w 2018 r.	21	21	42	50%
Kongres Skarbników w 2019 r.	12	15	27	44%
Kongres Skarbników w 2021 r.	14	35	49	29%
Kongres Sekretarzy w 2018 r.	15	34	49	31%
Kongres Sekretarzy w 2019 r.	14	29	43	33%
Kongres Sekretarzy w 2021 r.	24	43	67	36%

Mimo to, zagadnienia związane z równością płci stanowią niewielki element działalności szkoleniowej FRDL. Na 2601 szkoleń zrealizowanych w 2021 r., zaledwie 11 szkoleń dotyczyło problematyki w jakikolwiek związanej z tą kwestią, a konkretniej tematu: „Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy”. Powodem tak niewielkiej liczby szkoleń dot. problematyki równościowej jest fakt, że FRDL oferuje bardzo różnorodne szkolenia i ostatecznie realizowane są jedynie takie szkolenia, na które jest rzeczywiste zapotrzebowanie u odbiorców szkoleń (przede wszystkim przedstawiciele jednostek samorządowych). Tak więc pomimo posiadania w ofercie szkoleniowej szkoleń dot. równości płci ostatecznie niewiele tego typu wydarzeń się odbywa.

Jednocześnie FRDL podejmowała działania w zakresie upowszechniania zagadnienia równości płci, czego przykładem może być materiał dr. Joanny Podgórskiej-Rykały pt. „Polityka równości płci na szczeblu samorządowym” (styczeń 2022 r.), który powstał na zlecenie FRDL i był przez fundację upowszechniany z ramach cyklu „OPINIE I KOMENTARZE FRDL”.

Choć uwzględnienie podejścia gender i równości płci nie jest w FRDL stosowane na szeroką skalę i nie jest usystematyzowane, to jednak znajduje ono zastosowanie także w niektórych innych obszarach aktywności FRDL, szczególnie w działalności projektowej, doradczo-konsultingowej i badawczo-analitycznej. W przypadku tych aktywności punkt wyjścia do uwzględnienia kwestii gender stanowią zazwyczaj założenia realizacyjne albo wytyczne sponsora lub zleceniodawcy.

Wskazać tu można przykłady najważniejszych projektów FRDL, w których zagadnienie równości płci

i niedyskryminowania beneficjentów stanowi istotny element realizowanych działań – przykładowo:

- Program Aktywni Obywatele – Fundusz Regionalny: koncepcja tego projektu regrantowego dla lokalnych organizacji pozarządowych przewiduje m.in. wsparcie działań związanych z zapewnieniem równych praw i przeciwdziałaniem wykluczeniu. Dwa spośród czterech głównych obszarów projektu koncentrują się na tych kwestiach, są nimi: 1) Ochrona praw człowieka, 2) Działanie na rzecz różnorodności społecznej i przeciwdziałanie wykluczeniu. Dodatkowo dla potencjalnych grantobiorców zorganizowane zostały szkolenia budujące ich różnorodne kompetencje, w tym m.in. w kontekście realizacji działań: wspierających społeczność LGBT i inicjatyw antydyskryminacyjnych, wzmacniających rolę kobiet w środowisku wiejskim, wspierających kobiety jako ofiary przemocy domowej. Perspektywa gender była także brana pod uwagę przy ocenie wniosków o dofinansowanie. Ponadto, zarówno na poziomie poszczególnych grantobiorców, jak i organizacji tworzących konsorcjum realizujące program, gromadzone i przetwarzane są dane na temat beneficjentów z uwzględnieniem m.in. ich płci i wieku.
- Program DOBRE (Decentralization Offering Better Result and Efficiency): główny komponent doradczy na rzecz ukraińskich jednostek samorządowych w postaci partycypacyjnych procesów strategicznego planowania uwzględniał włączenie w prace i procesy decyzyjne wszystkich mieszkańców, w tym m.in. kobiety, seniorów, grupy wymagające szczególnego wsparcia. Także raportowanie rezultatów projektu obejmowało statystyki uczestników w podziale na płeć beneficjentów.

III. PLAN DZIAŁAŃ

Niniejszy Plan Działań prezentuje jasno określone cele, które FRDL postanowiła zrealizować w perspektywie najbliższych lat. Dla każdego celu opracowane zostały szczegółowe działania i wskaźniki ich realizacji, zostały także określone zasoby odpowiedzialne za realizację, harmonogram ich wdrażania oraz odbiorcy.

Cele Planu Równości Płci zostały wypracowane na podstawie analizy sytuacji w FRDL (głównie analizy danych za rok 2021), a także wewnętrznych konsultacji z przedstawicielami różnych grup pracowników oraz kierownictwa Fundacji. Istotnym punktem odniesienia dla sformułowania Planu były zasady i wytyczne określone w Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans.

Wynikiem prac jest Plan Równości Płci FRDL opierający się na pięciu celach. Każdy z celów został zoperacjonalizowany poprzez określenie osób (do których jest on kierowany), działań, wskaźników mierzących działania oraz jednostek organizacyjnych odpowiedzialnych za realizację.

Cele Planu Równości Płci FRDL:

- CEL 1. Zwiększenie świadomości zagadnień równościowych i znaczenia perspektywy gender
- CEL 2. Zwiększenie równowagi płci w procesach rekrutacji i strukturze zatrudnienia, utrzymanie równowagi płci na poziomie decyzyjnym
- CEL 3. Weryfikacja procedur antydyskryminacyjnych i antymobbingowych FRDL, a także ułatwienie łączenia pracy z życiem osobistym i rodzinnym oraz wprowadzenie rozwiązań w zakresie work-life balance
- CEL 4. Zwiększenie uwzględnienia zagadnień równościowych i perspektywy gender w głównych obszarach działalności FRDL
- CEL 5. Wypracowanie metod gromadzenia, przetwarzania i monitorowania danych i statystyk w

ujęciu gender

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI FRDL – CELE, DZIAŁANIA, WSKAŹNIKI, ZASOBY

CEL 1: Zwiększenie świadomości zagadnień równościowych i znaczenia perspektywy gender				
Szczegółowy cel/działanie	Adresatki i adresaci	Opis działania	Wskaźnik	Zasoby
Powołanie i funkcjonowanie Zespołu ds. Równości Płci i Przeciwdziałania Dyskryminacji realizującego działania koordynujące i upowszechniające kwestie równości w organizacji	Pracownicy FRDL wszystkich szczebli	Wyodrębnienie zakresu działań dotyczących uwzględnienia równości płci i perspektywy gender w kontekście funkcjonowania FRDL Zespół będzie odpowiedzialny za monitorowanie kwestii równego traktowania, w tym: zbieranie i przetwarzanie danych związanych z kwestią płci, stworzenie systemu monitorowania równości płci w organizacji, upowszechnianie przykładów dobrych praktyk równościowych, przygotowanie szkolenia równościowego, pełnienie funkcji punktu konsultacyjnego i kontaktowego w sprawach dyskryminacji,	Powołanie Zespołu przez Zarząd FRDL. Działania koordynacyjne realizowane przez Zespół w pierwszym roku jego funkcjonowania – m.in. działania uświadamiające, wypracowanie zasad gromadzenia, przetwarzania i monitorowania danych gender (konkretne wskaźniki wskazane w poszczególnych częściach Planu)	Zarząd FRDL Zespół ds. Równości Płci i Przeciwdziałania Dyskryminacji
Działania uświadamiające i edukujące wśród pracowników i kadry zarządzającej (np. równość płci w środowisku pracy i przeciwdziałanie dyskryminacji, perspektywa gender w działalności merytorycznej)	Pracownicy FRDL wszystkich szczebli	Działania uświadamiające i edukujące będą obejmować następujące elementy: - Szkolenie online nt. równości płci w środowisku pracy i przeciwdziałania dyskryminacji, - Upowszechnianie dostępnych poradników, podręczników oraz dobrych praktyk	Wzrost świadomości nt. kwestii równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji. Przygotowanie koncepcji szkolenia oraz przeszkolenie wszystkich pracowników i kadry zarządzającej FRDL do września 2022 r. Przeszkolenie wszystkich nowych pracowników do marca 2023 r. (oraz kolejne szkolenia dla nowych pracowników w kolejnych latach). Przegląd i upowszechnienie dostępnych poradników i dobrych praktyk oraz ich upowszechnienie na stronie internetowej FRDL –	Zespół ds. Równości Płci i Przeciwdziałania Dyskryminacji we współpracy z Zarządem FRDL i Dyrektorami Ośrodków Regionalnych FRDL

			sukcesywnie w miarę budowania zasobów na ten temat.	
--	--	--	---	--

CEL 2 : Zwiększenie równowagi płci w procesach rekrutacji i strukturze zatrudnienia, utrzymanie równowagi płci na poziomie decyzyjnym i na wyższych szczeblach zarządzania FRDL				
Szczegółowy cel/działanie	Adresatki i adresaci	Opis działania	Wskaźnik	Zasoby
Utrzymanie zrównoważonej reprezentacji płci w ciałach zarządczych i nadzorczych	Kadra zarządzająca FRDL: Rada Nadzorcza FRDL, Zarząd FRDL, Dyrektorzy Ośrodków Regionalnych FRDL	Działania na rzecz zachowania zrównoważonej reprezentacji płci na poszczególnych poziomach zarządzania i decyzyjności tj. w Radzie Nadzorczej FRDL, Zarządzie FRDL, a także wśród Dyrektorów Ośrodków Regionalnych FRDL.	Utrzymana równowaga płci na trzech poziomach zarządzania i decyzyjności FRDL – ewaluacja realizacji założenia na podstawie danych wg stanu na koniec danego roku.	Zarząd FRDL, Rada Nadzorcza FRDL, Dział Kadr FRDL
Opracowanie procedury rekrutacyjnej uwzględniającej zagadnienia równościowe lub dopracowanie pod tym kątem istniejących procedur rekrutacyjnych	Osoby aplikujące o zatrudnienie w FRDL	Opracowanie procedury rekrutacyjnej uwzględniającej potrzebę zwiększenia reprezentacji mężczyzn oraz uwrażliwiającej na niedyskryminowanie kobiet godzących pracę z rolą matki	Zrównoważona płciowo rekrutacja pracowników - ewaluacja procedury po 3 latach jej stosowania.	Dział Kadr FRDL, Zespół ds. Równości Płci i Przeciwdziałania Dyskryminacji (docelowo także osoby odpowiedzialne za rekrutację w poszczególnych jednostkach organizacyjnych)

CEL 3 : Ułatwienie łączenia pracy z życiem osobistym i rodzinnym, rozwiązania w zakresie work-life-balance, weryfikacja istniejących procedur antydyskryminacyjnych i antymobbingowych FRDL				
Szczegółowy cel/działanie	Adresatki i adresaci	Opis działania	Wskaźnik	Zasoby
Wypracowanie rekomendacji i rozwiązań sprzyjających zachowaniu work-life balance i łączeniu pracy z życiem osobistym i rodzinnym	Pracownicy FRDL wszystkich szczebli	Analiza sytuacji pod kątem work-life balance i wypracowanie propozycji rozwiązań możliwych do wdrożenia w FRDL.	Wypracowane rekomendacje i rozwiązania do wdrożenia w zakresie work-life balance do końca 2022 r.	Zarząd FRDL, Zespół ds. Równości Płci i Przeciwdziałania Dyskryminacji
Przegląd i uaktualnienie procedur równościowych i antymobbingowych pod kątem zmian wprowadzonych przez Plan Równości Płci	Pracownicy FRDL wszystkich szczebli	Weryfikacja istniejących procedur i w razie konieczności uzupełnienie lub wprowadzenia zmian do dokumentu „Wewnętrzna procedura antymobbingowa i antydyskryminacyjna”	Przeprowadzenie analizy do września 2022 r. i ewentualne opracowanie nowej wersji procedury (w zależności od wyników analizy) do końca października 2022 r.	Zespół ds. Równości Płci i Przeciwdziałania Dyskryminacji, Dział Kadr FRDL Akceptacja – Zarząd FRDL
Przegląd i uaktualnienie	Pracownicy FRDL	Weryfikacja istniejących	Przeprowadzenie analizy	Zarząd FRDL, Zespół

wewnętrznych polityk i procedur związanych z funkcjonowaniem FRDL (w tym m.in. organizacją pracy) pod kątem zmian wprowadzonych przez Plan Równości Płci lub efekty jego realizacji	wszystkich szczebli	wewnętrznych polityk i procedur pod kątem ich uzupełnienia lub wprowadzenia zmian zgodnych z Planem Równości Płci.	do końca 2022 r. i ewentualne opracowanie zaktualizowanych wersji wewnętrznych procedur i polityk FRDL (w zależności od wyników analizy) do końca maja 2023 r.	ds. Równości Płci i Przeciwdziałania Dyskryminacji, Dział Kadr FRDL
---	---------------------	--	--	---

CEL 4 : Zwiększenie uwzględnienia zagadnień równościowych i perspektywy gender w głównych obszarach działalności FRDL

Szczegółowy cel/działanie	Adresatki i adresaci	Opis działania	Wskaźnik	Zasoby
Wypracowanie rekomendacji dot. uwzględnienia perspektywy gender w działalności szkoleniowej	Dyrektorzy Ośrodków Regionalnych FRDL, pracownicy odpowiedzialni za ten obszar działalności FRDL, a także docelowo odbiorcy działań FRDL	Opracowanie koncepcji szkolenia ofertowego nt. równości płci i włączenie go do oferty szkoleniowej FRDL. Opracowanie rekomendacji dot. uwzględnienia perspektywy gender w działalności szkoleniowej FRDL.	Koncepcja szkolenia ofertowego nt. równości płci i kwestii gender do końca października 2022. Rekomendacje dot. uwzględnienia perspektywy gender w działalności szkoleniowej FRDL opracowane do końca 2022 r., a następnie ich wdrożenie w 2023 r.	Zespół ds. Równości Płci i Przeciwdziałania Dyskryminacji, Dyrektorzy Ośrodków Regionalnych FRDL, docelowo wdrożenie we wszystkich jednostkach organizacyjnych
Wypracowanie rekomendacji dot. uwzględnienia perspektywy gender w działalności projektowej, doradczo-konsultingowej i badawczo-analitycznej	Dyrektorzy Ośrodków Regionalnych FRDL, pracownicy odpowiedzialni za ten obszar działalności FRDL, a także docelowo odbiorcy działań FRDL	Opracowanie rekomendacji dot. uwzględnienia perspektywy gender w działalności projektowej, doradczej i badawczo-analitycznej FRDL (zasady realizacji, zakres merytoryczny oraz zasady raportowania).	Rekomendacje dot. uwzględnienia perspektywy gender w działalności projektowej, doradczej i badawczo-analitycznej FRDL opracowane do końca 2022 r., a następnie ich wdrożenie w 2023 r.	Zespół ds. Równości Płci i Przeciwdziałania Dyskryminacji, Dyrektorzy Ośrodków Regionalnych FRDL, docelowo wdrożenie we wszystkich jednostkach organizacyjnych
Wypracowanie rekomendacji dot. uwzględnienia perspektywy gender w działalności związanej z organizacją wydarzeń specjalnych (kongresy, konferencje, panele dyskusyjne, konkursy itp.)	Dyrektorzy Ośrodków Regionalnych FRDL, pracownicy odpowiedzialni za ten obszar działalności FRDL, a także docelowo odbiorcy działań FRDL	Opracowanie rekomendacji dot. uwzględnienia perspektywy gender w innych działaniach FRDL np. kongresy, konferencje, panele dyskusyjne, konkursy.	Rekomendacje dot. uwzględnienia perspektywy gender (w tym zrównoważonej reprezentacji płci) w działalności związanej z organizacją wydarzeń specjalnych opracowane do końca 2022 r., a następnie ich wdrożenie w 2023 r.	Zespół ds. Równości Płci i Przeciwdziałania Dyskryminacji, Dyrektorzy Ośrodków Regionalnych FRDL, docelowo wdrożenie we wszystkich jednostkach organizacyjnych

CEL 5 : Wypracowanie metod gromadzenia, przetwarzania i monitorowania danych i statystyk dot. funkcjonowania FRDL w ujęciu gender				
Szczegółowy cel/działanie	Adresatki i adresaci	Opis działania	Wskaźnik	Zasoby
Prowadzenie statystyk dotyczących funkcjonowania FRDL uwzględniających wymiar płci	Pracownicy FRDL wszystkich szczebli	Analiza aktualnie prowadzonych statystyk działalności oraz wypracowanie nowego systemu uwzględniającego perspektywę gender.	Wypracowane nowe zasady raportowania uwzględniającego dane gender. Coroczne publikowanie najważniejszych danych (np. strona internetowa, Sprawozdanie Roczne FRDL).	Zespół ds. Równości Płci i Przeciwdziałania Dyskryminacji, we współpracy z Zarządem FRDL oraz Dyrektorami Ośrodków Regionalnych FRDL
Badanie ankietowe wśród pracowników dotyczące postrzegania przez nich kwestii równościowych oraz zjawisk dyskryminacyjnych, przemocowych i mobbingu w organizacji	Pracownicy FRDL wszystkich szczebli	Zbadanie opinii i doświadczeń pracowników w zakresie naruszania form równości oraz zjawisk dyskryminacyjnych, przemocowych i mobbingu w FRDL. Badanie zostanie zrealizowane w formie ankiety skierowanej do wszystkich osób zatrudnionych w organizacji. Zebrane w ten sposób dane posłużą do zidentyfikowania ewentualnych obszarów problemowych i wypracowania dodatkowych rozwiązań służących stworzeniu bezpiecznego środowiska pracy i rozwijania kariery zawodowej dla wszystkich pracowników.	Przygotowanie koncepcji ankiety oraz przeprowadzenia badania do końca 2022 r. Przeprowadzenie badania i analiza wyników do końca maja 2023 r. Wypracowanie ewentualnych dodatkowych rozwiązań i rekomendacji wynikających z badania do końca 2023 r.	Zespół ds. Równości Płci i Przeciwdziałania Dyskryminacji, we współpracy z Zarządem FRDL