

GENDER EQUALITY PLAN

Plan Równości Płci i Równego Traktowania Stowarzyszenia „Zakopiańska Straż Praworządności i Rozwoju Społecznego”

Wersja: 1.0

Okres obowiązywania: 2026–2029

Data przyjęcia: 30.05.2026

Podstawa przyjęcia: Uchwała Zarządu nr 6 z dnia
30.05.2026

Podmiot: Stowarzyszenie „Zakopiańska Straż
Praworządności i Rozwoju Społecznego”

KRS: 0001240237

NIP/VAT: PL5253089547

Siedziba od.: Plac Bankowy 2 00-095 Warszawa

1. Wprowadzenie

Stowarzyszenie „Zakopiańska Straż Praworządności i Rozwoju Społecznego” przyjmuje niniejszy Gender Equality Plan — Plan Równości Płci i Równego Traktowania jako dokument wewnętrzny i publiczny określający zasady równego dostępu do działalności społecznej, obywatelskiej, edukacyjnej, projektowej i organizacyjnej.

Plan jest przyjmowany dobrowolnie jako element profesjonalizacji organizacji pozarządowej, podniesienia standardów zarządzania, przeciwdziałania dyskryminacji oraz przygotowania stowarzyszenia do udziału w projektach finansowanych ze środków Unii Europejskiej.

Horizon Europe wskazuje równość płci jako zasadę przekrojową oraz zakłada przeciwdziałanie nierównościom płciowym i społeczno-ekonomicznym, w tym poprzez przeciwdziałanie nieuświadomionym uprzedzeniom i barierom strukturalnym.

2. Charakter dokumentu

Niniejszy Plan:

1. jest formalnym dokumentem przyjętym przez Prezesa Zarządu

Stowarzyszenia;

2. zostaje opublikowany na stronie internetowej stowarzyszenia;
3. określa cele, działania, odpowiedzialność i sposób monitorowania;
4. wskazuje osobę lub funkcję odpowiedzialną za jego wdrażanie;
5. przewiduje coroczny przegląd i aktualizację;
6. obejmuje członków, wolontariuszy, współpracowników, ekspertów, partnerów projektowych oraz osoby uczestniczące w działaniach stowarzyszenia.

Komisja Europejska wskazuje cztery podstawowe elementy skutecznego GEP: dokument publiczny, dedykowane zasoby, zbieranie danych i monitoring oraz szkolenia/świadomość organizacyjną. Zalecane obszary obejmują m.in. kulturę organizacyjną, równowagę decyzyjną, rekrutację, wymiar płci w działaniach merytorycznych i przeciwdziałanie przemocy oraz molestowaniu.

3. Definicje

Na potrzeby niniejszego Planu:

Równe traktowanie oznacza zapewnienie porównywalnego dostępu do informacji, udziału, decyzji, funkcji, zadań i możliwości rozwoju bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie, status społeczny, przekonania, sytuację rodzinną lub inne cechy prawnie chronione.

Równość płci oznacza tworzenie takich warunków organizacyjnych, aby kobiety i mężczyźni mieli rzeczywistą możliwość udziału w działalności stowarzyszenia, pełnienia funkcji, udziału w projektach, wypowiedzenia się, zgłaszania problemów i korzystania z ochrony przed nierównym traktowaniem.

Dyskryminacja oznacza nierówne, nieuzasadnione traktowanie osoby lub grupy osób z powodu cechy osobistej, w szczególności płci, wieku, niepełnosprawności, pochodzenia lub sytuacji społecznej.

Molestowanie i przemoc ze względu na płeć oznaczają każde niepożądane zachowanie naruszające godność osoby, powodujące atmosferę zastraszenia, poniżenia, upokorzenia, wrogości lub wykluczenia.

4. Cel główny

Celem Planu jest zapewnienie, aby działalność stowarzyszenia była prowadzona w sposób przejrzysty, otwarty, bezpieczny, wolny od dyskryminacji oraz zgodny z zasadami równego traktowania i praworządności.

Plan wzmacnia wiarygodność stowarzyszenia jako organizacji społeczeństwa obywatelskiego działającej w obszarze kontroli społecznej, edukacji obywatelskiej, praworządności, ochrony sygnalistów, bezpieczeństwa

społecznego oraz rozwoju lokalnego.

5. Cele szczegółowe

Stowarzyszenie przyjmuje następujące cele:

1. zapewnienie równego dostępu do członkostwa, wolontariatu, funkcji i udziału w projektach;
2. przeciwdziałanie dyskryminacji, przemocy, wykluczeniu, mobbingowi i molestowaniu;
3. promowanie kultury organizacyjnej opartej na szacunku, odpowiedzialności i przejrzystości;
4. uwzględnianie perspektywy różnych grup społecznych w projektach, analizach i działaniach publicznych;
5. zwiększanie udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych;
6. prowadzenie podstawowego monitoringu równego traktowania;
7. zapewnienie bezpiecznej ścieżki zgłaszania naruszeń;
8. wzmacnianie kompetencji członków i współpracowników w zakresie równego traktowania.

6. Obszary działań

6.1. Kultura organizacyjna i równowaga między działalnością społeczną a życiem prywatnym

Stowarzyszenie uznaje, że działalność społeczna nie może prowadzić do wykluczania osób ze względu na obowiązki rodzinne, zawodowe, opiekuńcze, zdrowotne lub sytuację życiową.

Działania:

1. organizowanie spotkań w godzinach możliwych do pogodzenia z obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi;
2. umożliwianie udziału zdalnego w spotkaniach, jeżeli pozwala na to charakter sprawy;
3. publikowanie z wyprzedzeniem informacji o spotkaniach, konsultacjach i działaniach;
4. stosowanie jasnego języka komunikacji;
5. dbanie o atmosferę szacunku podczas spotkań i debat.

Wskaźniki:

1. liczba spotkań z możliwością udziału zdalnego;
2. liczba zgłoszonych problemów organizacyjnych;
3. coroczna ocena dostępności działań stowarzyszenia.

6.2. Równowaga w przywództwie i podejmowaniu decyzji

Stowarzyszenie dąży do tego, aby decyzje organizacyjne były podejmowane w sposób przejrzysty, z udziałem różnych osób i z poszanowaniem zasady reprezentatywności.

Działania:

1. zachęcanie kobiet i mężczyzn do kandydowania do organów stowarzyszenia;
2. dbanie o różnorodny skład zespołów roboczych i projektowych;
3. dokumentowanie decyzji zarządu i zespołów projektowych;
4. zapewnienie możliwości zgłaszania stanowisk odrębnych lub uwag;
5. przeciwdziałanie nieformalnemu przejmowaniu decyzji przez zamknięte grupy.

Wskaźniki:

1. udział kobiet i mężczyzn w zarządzie, komisjach i zespołach;
2. udział kobiet i mężczyzn jako koordynatorów projektów;
3. liczba osób uczestniczących w procesach konsultacyjnych.

6.3. Równość w rekrutacji, wolontariacie i współpracy

Stowarzyszenie zapewnia równe zasady naboru członków, wolontariuszy, ekspertów, współpracowników i osób zaangażowanych w projekty.

Działania:

1. stosowanie neutralnych i przejrzystych kryteriów naboru;
2. niedopuszczanie pytań lub kryteriów niezwiązanych z celem współpracy;
3. dokumentowanie wyboru osób do funkcji projektowych;
4. zapewnienie równego dostępu do informacji o możliwościach zaangażowania;
5. stosowanie zasad transparentności przy wyborze ekspertów i partnerów.

Wskaźniki:

1. liczba osób zaangażowanych w działania według funkcji;
2. liczba otwartych zaproszeń do udziału w projektach;
3. liczba zgłoszeń dotyczących nierównego traktowania.

6.4. Uwzględnianie perspektywy płci i równego traktowania w działaniach merytorycznych

Stowarzyszenie prowadzi działania dotyczące praworządności, kontroli społecznej, sygnalistów, bezpieczeństwa, rozwoju lokalnego i edukacji obywatelskiej. W tych obszarach może występować zróżnicowany wpływ decyzji publicznych na kobiety, mężczyzn, osoby starsze, osoby z niepełnosprawnościami, rodziny, osoby samotne, osoby pracujące, przedsiębiorców i inne grupy mieszkańców.

Działania:

1. analizowanie, czy dana sprawa publiczna może wpływać odmiennie na różne grupy społeczne;
2. uwzględnianie perspektywy osób szczególnie narażonych na wykluczenie;
3. stosowanie języka niedyskryminującego w publikacjach;
4. unikanie stereotypów w materiałach edukacyjnych i medialnych;
5. prowadzenie konsultacji z osobami, których problem bezpośrednio dotyczy.

W projektach Horizon Europe wymiar płci w treści badań i innowacji jest co do zasady wymagany, chyba że opis tematu wyraźnie wskazuje inaczej; dotyczy to analizy płci biologicznej lub społeczno-kulturowej w całym cyklu projektu, od pytań badawczych po dane, wyniki i wdrożenia.

Wskaźniki:

1. liczba publikacji i analiz uwzględniających wpływ społeczny;
2. liczba konsultacji społecznych;
3. liczba projektów, w których opisano wpływ na różne grupy mieszkańców.

6.5. Przeciwdziałanie przemocy, molestowaniu, mobbingowi i odwetowi
Stowarzyszenie przyjmuje zasadę zerowej tolerancji wobec przemocy, molestowania, mobbingu, dyskryminacji, nękania, poniżania, wykluczania oraz działań odwetowych wobec osób zgłaszających naruszenia.

Działania:

1. ustanowienie bezpiecznej ścieżki zgłaszania naruszeń;
2. możliwość zgłoszenia sprawy do członka zarządu, komisji rewizyjnej lub wyznaczonego koordynatora;
3. ochrona osoby zgłaszającej przed odwetem;
4. dokumentowanie zgłoszeń i działań następnych;
5. wyłączenie z rozpoznawania sprawy osoby, której zgłoszenie dotyczy;
6. możliwość skierowania sprawy do właściwego organu publicznego, jeżeli zachodzi podejrzenie naruszenia prawa.

Wskaźniki:

1. liczba zgłoszeń;
2. liczba przeprowadzonych działań wyjaśniających;
3. liczba działań naprawczych;
4. czas reakcji na zgłoszenie.

7. Odpowiedzialność za wdrażanie Planu

Za wdrażanie Planu odpowiada Zarząd Stowarzyszenia.

Zarząd może wyznaczyć:

Koordynatora ds. równego traktowania i standardów organizacyjnych
albo

Pełnomocnika ds. równego traktowania

Do zadań koordynatora należy:

1. monitorowanie realizacji Planu;
2. przyjmowanie uwag i rekomendacji;
3. przygotowanie krótkiego rocznego sprawozdania;
4. proponowanie działań naprawczych;
5. wspieranie zarządu przy przygotowaniu projektów unijnych;
6. dbanie o komunikację zasad równego traktowania w organizacji.

8. Zasoby

Stowarzyszenie zapewnia zasoby adekwatne do swojej skali działania, w szczególności:

1. czas członka zarządu lub koordynatora;
2. miejsce na stronie internetowej do publikacji Planu;
3. podstawowe narzędzia do zgłoszeń i komunikacji;
4. możliwość organizacji szkoleń wewnętrznych;
5. uwzględnienie działań równościowych w budżetach projektowych, jeżeli projekt na to pozwala.

Zasoby mogą mieć charakter finansowy, organizacyjny, osobowy lub ekspercki.

9. Dane i monitoring

Stowarzyszenie prowadzi podstawowy monitoring, z poszanowaniem przepisów o ochronie danych osobowych.

Monitorowane mogą być w szczególności:

1. skład organów stowarzyszenia;
2. udział kobiet i mężczyzn w zespołach projektowych;
3. udział kobiet i mężczyzn w funkcjach koordynacyjnych;
4. liczba osób uczestniczących w szkoleniach;
5. liczba zgłoszeń dotyczących nierównego traktowania;
6. liczba działań naprawczych;
7. dostępność spotkań i konsultacji.

Dane są analizowane zbiorczo, bez publikowania informacji pozwalających na identyfikację osób, chyba że dana osoba wyraziła na to wyraźną zgodę lub wynika to z przepisów prawa.

10. Szkolenia i działania świadomościowe

Stowarzyszenie prowadzi działania edukacyjne w zakresie:

1. równego traktowania;
 2. przeciwdziałania dyskryminacji;
 3. przeciwdziałania przemocy i molestowaniu;
 4. ochrony sygnalistów;
 5. etyki działania społecznego;
 6. języka niedyskryminującego;
 7. nieuświadomionych uprzedzeń;
 8. zasad bezpiecznej komunikacji z osobami zgłaszającymi naruszenia.
- Szkolenia mogą mieć formę spotkań, instrukcji wewnętrznych, materiałów online, konsultacji lub krótkich warsztatów.

11. Zgłaszanie naruszeń

Osoba, która uważa, że doszło do naruszenia zasad niniejszego Planu, może zgłosić sprawę:

1. do Zarządu Stowarzyszenia;
2. do Komisji Rewizyjnej, jeżeli została powołana;
3. do Koordynatora ds. równego traktowania;
4. przez adres e-mail wskazany na stronie stowarzyszenia;
5. w trybie poufnym, jeżeli charakter sprawy tego wymaga.

Zgłoszenie powinno zawierać opis zdarzenia, datę lub przybliżony okres, osoby uczestniczące oraz ewentualne dowody. Brak pełnych danych nie wyklucza przyjęcia zgłoszenia, jeżeli jego treść pozwala na wstępną ocenę sprawy.

12. Ochrona osoby zgłaszającej

Stowarzyszenie zapewnia, że osoba zgłaszająca naruszenie zasad równego traktowania nie może być z tego powodu narażona na działania odwetowe, wykluczenie, pomijanie w działaniach, ośmieszanie, presję, groźby lub ograniczenie udziału w działalności organizacji.

W przypadku spraw dotyczących naruszeń prawa, zgłoszenia mogą być rozpatrywane także w powiązaniu z zasadami ochrony sygnalistów.

13. Harmonogram działań

Działanie Termin Odpowiedzialny

Przyjęcie Planu uchwałą Zarządu 2026 Zarząd

Publikacja Planu na stronie internetowej 7 dni od przyjęcia Zarząd / administrator strony

Wyznaczenie koordynatora 30 dni od przyjęcia Zarząd

Przygotowanie procedury zgłoszeń 60 dni od przyjęcia Zarząd / koordynator

Pierwszy przegląd danych organizacyjnych do końca 2026 koordynator
Szkolenie wewnętrzne / instrukcja dla członków 2026/2027 koordynator
Roczne sprawozdanie z realizacji Planu raz w roku koordynator / Zarząd
Aktualizacja Planu minimum raz na 2 lata Zarząd

14. Publikacja

Plan zostaje opublikowany na stronie internetowej stowarzyszenia w zakładce:

Dokumenty / Standardy organizacyjne / Gender Equality Plan

Publikacja obejmuje co najmniej:

1. treść Planu;
2. datę przyjęcia;
3. informację o uchwale Zarządu;
4. dane kontaktowe do zgłoszeń lub uwag.

15. Przegląd i aktualizacja

Plan podlega przeglądowi co najmniej raz w roku oraz aktualizacji w przypadku:

1. zmiany przepisów prawa;
2. udziału w projekcie wymagającym szczególnych standardów równościowych;
3. stwierdzenia naruszeń wymagających działań naprawczych;
4. zmiany struktury organizacyjnej stowarzyszenia;
5. rekomendacji Zarządu, Komisji Rewizyjnej lub koordynatora.

16. Postanowienia końcowe

Niniejszy Plan nie wprowadza preferencji politycznych, światopoglądowych ani ideologicznych. Jego celem jest zapewnienie przejrzystych, bezpiecznych i równych zasad udziału w działalności społecznej, projektowej i obywatelskiej stowarzyszenia.

Plan jest zgodny z wartościami praworządności, przejrzystości, odpowiedzialności publicznej, ochrony godności człowieka oraz społeczeństwa obywatelskiego.