



Plan Równości Płci

dla Stowarzyszenia Demagog

na lata 2022–2027



Spis treści

1. Wprowadzenie
2. Podstawa prawna
3. Diagnoza
 - a. Organy Stowarzyszenia Demagog
 - b. Struktura organizacyjna
 - c. Grupy stanowisk
 - d. Rekrutacja
4. Cele
5. Kluczowe obszary działań
6. Monitoring implementacji planu
7. Rzecznik ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji
8. Podsumowanie



1. Wprowadzenie

Jesteśmy organizacją, której celem jest walka z dezinformacją i przeciwdziałanie jej szkodliwym wpływom. Równość to jedna z kilku kluczowych dla naszej organizacji wartości. W swojej codziennej pracy zwracamy szczególną uwagę na to, aby każda osoba, bez względu na płeć, miała zapewnione właściwe i komfortowe środowisko pracy. Tworzenie jak najbardziej przyjaznego środowiska do pracy jest jednym z celów, jakie sobie stawiamy. Jako pracodawca, kierujemy się zasadą równości zarówno w procesie rekrutacji osób ubiegających się o pracę, jak i w polityce kadrowej i wynagrodzeń osób zatrudnionych. Badamy potrzeby naszych pracowników i pracowniczek, słuchamy, analizujemy i realizujemy postawione nam przez nich cele. Dzięki temu naszą organizację tworzą ludzie pełni pasji i zaangażowania, ceniący sobie takie wartości jak równość czy sprawiedliwość. Jednocześnie staramy się podchodzić do członków naszej organizacji w sposób indywidualny i tym samym wzmacniamy zaufanie w miejscu pracy.

Równość płci została określona w [strategii Komisji Europejskiej na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025](#) oraz jako priorytet przekrojowy (cross-cutting priority) w programie ramowym [„Horyzont Europa” na lata 2021–2027](#) (HE).

Niniejszy dokument jest dokumentem publicznym i jednocześnie otwartym, co oznacza, że będziemy na bieżąco monitorować obszary, w których została zauważona potrzeba zmiany, oraz pracować nad jego doskonaleniem i stawiać sobie kolejne wyzwania, których głównym celem jest wspieranie środowiska opartego na równości płci. W dokumencie znajdują się cele opracowane na podstawie badań ankietowych, przeprowadzonych wśród członków naszej organizacji, oraz diagnoza aktualnego stanu organizacji, związanego z kwestią płci. Kolejnym ważnym elementem Planu jest wyznaczenie kluczowych obszarów działań oraz harmonogram implementacji Planu. Plan został udostępniony na stronie internetowej demagog.org.pl oraz rozpowszechniony wśród pracowników i pracowniczek.



Na końcu dokumentu znajdują się informacje na temat zakresu zadań Rzecznika ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji, który jest m.in. odpowiedzialny za monitoring i implementację planu razem z Działem HR i Zarządem. Stowarzyszenie zobowiązuje się przeznaczyć potrzebne środki na działania związane ze wspieraniem równości płci.

2. Podstawa prawna

Plan Równości Płci dla Stowarzyszenia Demagog oparty jest w szczególności na następujących aktach prawnych:

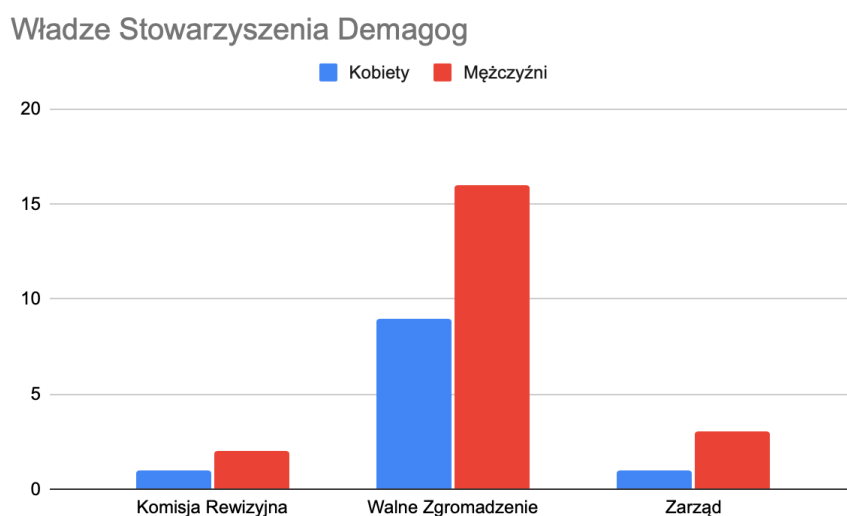
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483),
- [Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady \(UE\) 2021/695](#) z dnia 28 kwietnia 2021 r. ustanawiające program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania, obowiązujące w tym programie, oraz uchylające rozporządzenia (UE) nr 1290/2013 i (UE) nr 1291/2013
- 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)
- Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1359 ze zm.),
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.),
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162),
- 7) Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 2345, 2447).



3. Diagnoza

Władzami Stowarzyszenia Demagog jest Walne Zgromadzenie, Zarząd oraz Komisja Rewizyjna. W skład organów Stowarzyszenia na dzień 20 listopada wchodzi:

- Zarząd (1 kobieta, 3 mężczyzn),
- Komisja Rewizyjna (1 kobieta, 2 mężczyzn),
- Walne Zgromadzenie, w skład którego wchodzi aktywni Członkowie Stowarzyszenia (9 kobiet, 16 mężczyzn).



Podsumowując, w skład organów zarządzających wchodzi 31 osób w tym – 10 kobiet oraz 21 mężczyzn.

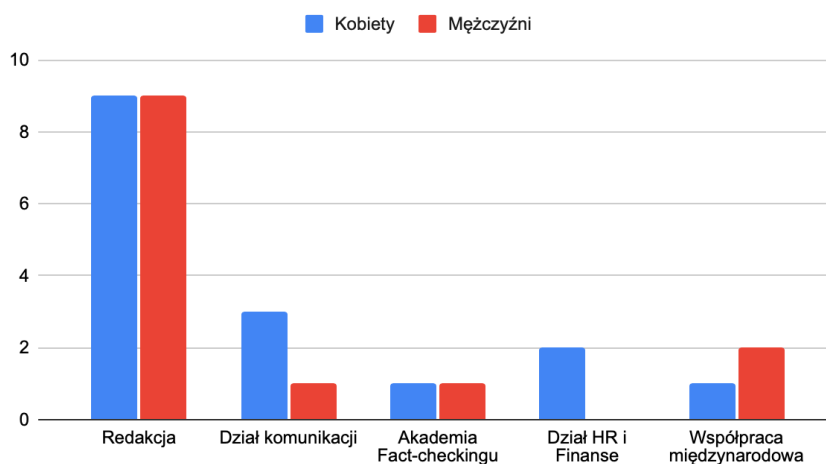
Struktura organizacyjna Stowarzyszenia Demagog

W ramach prowadzonej przez Stowarzyszenie Demagog działalności w skład poszczególnych zespołów wchodzi pracownicy:

- Redakcji (9 kobiet, 9 mężczyzn),
- Działu komunikacji i promocji (3 kobiety, 1 mężczyzna),
- Akademii Fact-checkingu (1 kobieta, 1 mężczyzna),
- Działu HR i finansów (2 kobiety),
- Współpracy międzynarodowej (1 kobieta, 2 mężczyzn).



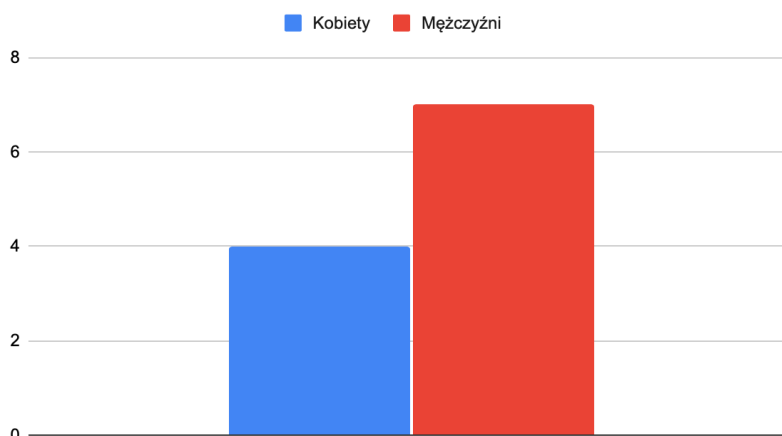
Zespoły



Struktura zatrudnienia wg płci przedstawia się następująco: 14 kobiet oraz 15 mężczyzn.

W ramach prowadzonej działalności współpracujemy również z 11 wolontariuszami (4 kobiety, 7 mężczyzn).

Wolontariusze



Nasza organizacja składa się z 29 zatrudnionych osób, w tym pracowników oraz współpracowników. Warto zaznaczyć, że osoby sprawujące funkcje we władzach Stowarzyszenia mogą pracować w ramach konkretnych zespołów.

Grupy Stanowisk

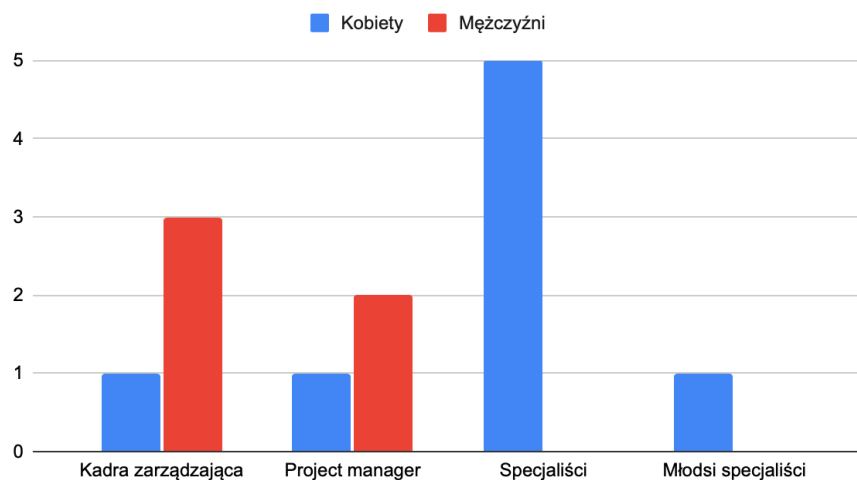
Analiza rozkładu płci w przypadku grup stanowisk rozkłada się następująco:

- Kadra zarządzająca (1 kobieta, 3 mężczyzn),



- Project Manager (1 kobieta, 2 mężczyzn),
- Specjalista (5 kobiet),
- Młodszy specjalista (1 kobieta).

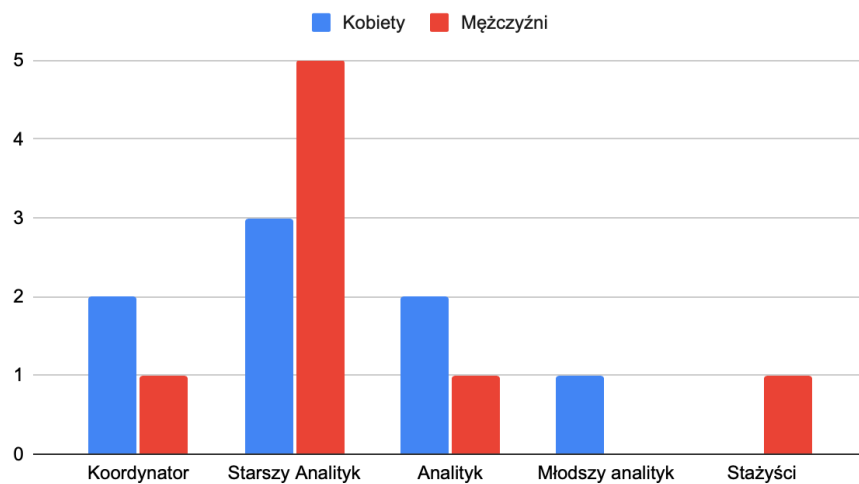
Grupy Stanowisk



Redakcja

- Koordynator (2 kobiety, 1 mężczyzna),
- Starszy Analityk (3 kobiety, 5 mężczyzn),
- Analityk (2 kobiety, 1 mężczyzna),
- Młodszy analityk (1 kobieta),
- Stażysta (1 mężczyzna).

Redakcja





Proces rekrutacji w Stowarzyszeniu Demagog

Proces rekrutacji w Stowarzyszeniu Demagog polega na zgromadzeniu odpowiedniej liczby kandydatów na dane stanowisko, ich selekcji, a następnie wybraniu odpowiedniej osoby do pracy. Jest to proces kilkietapowy, który pozwala sprawdzić kwalifikacje osób aplikujących.

Ogłoszenia rekrutacyjne publikowane są w mediach społecznościowych Stowarzyszenia Demagog, m.in. LinkedIn i Facebook, oraz na platformach zewnętrznych, tj. ngo.pl, rocketjobs.pl, wirtualnemedial.pl. Ogłoszenia zawierają informacje o zakresie obowiązków oraz o korzyściach istotnych z punktu widzenia pracownika (np. elastyczne godziny pracy, praca zdalna, uczestnictwo w szkoleniach i zasady wynagradzania). Na wstępnym etapie rekrutacji kandydaci proszeni są o wypełnienie „Deklaracji Bezstronności”, która pozwala określić, czy kandydat spełnia kryteria formalne, m.in. czy nie należy do partii politycznej. Jeśli złożona aplikacja wpisuje się w kryteria ogłoszenia, kandydat jest umawiany drogą mailową na spotkanie rekrutacyjne w formie online. Pytania, które otrzymuje kandydat w trakcie procesu rekrutacyjnego, są związane tylko z charakterem pracy, o którą się ubiega, oraz korespondującymi z nią kwalifikacjami zawodowymi i wykształceniem. Kandydatom, którzy pozytywnie przeszli proces rekrutacji i spełniają oczekiwania na określone stanowisko, przedstawiamy ofertę pracy.

4. Cele Planu Równości Płci

Cele zostały wyznaczone na podstawie ankiety przeprowadzonej wśród pracowników i wolontariuszy Stowarzyszenia Demagog. W ankiecie wzięło udział 29 osób i warto tutaj zaznaczyć, że ankieta była w pełni dobrowolna i anonimowa. W ten sposób chcieliśmy stworzyć warunki do swobodnego i szczerego wyrażania swoich spostrzeżeń, myśli, emocji oraz zwrócenia uwagi na ewentualne niepokojące sytuacje związane z równością i dyskryminacją.



Cel 1. Zwrócenie szczególnej uwagi na potencjał i możliwości rozwoju pracowników oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności

Proponowane działania	Wskaźniki	Odpowiedzialność	Monitoring
Powołanie Rzecznika ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji	<ul style="list-style-type: none">Powołanie Rzecznika do połowy 2023 roku	Zarząd Stowarzyszenia Demagog	Raz do roku
Rewizja umiejętności i potencjału pracowników współpracujących w ramach Stowarzyszenia od co najmniej 6 miesięcy – tzw. przegląd talentów	<ul style="list-style-type: none">Wzrost wiedzy na temat umiejętności pracowników i ich potencjałuRozmowy przełożonych z pracownikami, które będą miały miejsce w czasie podsumowań rocznych w celu określenia dalszej ścieżki rozwoju	Zarząd Stowarzyszenia Demagog i Dział HR	Raz do roku
Włączenie do corocznej ankiety wypełnianej przez pracowników tematów antymobbingowych oraz aktualnego stanu przestrzegania kwestii równościowych	<ul style="list-style-type: none">Przeprowadzenie ankiety rocznej	Zarząd Stowarzyszenia Demagog, Dział HR	Raz do roku
Wprowadzenie elektronicznego narzędzia dającego możliwość zgłaszania przypadków nierównego traktowania i dyskryminacji	<ul style="list-style-type: none">Przygotowanie narzędzia i rozpowszechnienia wśród pracowników do końca 2023 roku	Rzecznik ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji	Raz do roku
Opracowanie standaryzowanego formularza oceny okresowej pracownika	<ul style="list-style-type: none">Stworzenie wytycznych do oceny okresowej pracownika, wdrożenie w I kwartale 2023	Zarząd Stowarzyszenia Demagog, Dział HR	Raz do roku

Cel 2. Zapewnienie otwartego i konkurencyjnego prowadzenia naboru na wolne stanowiska pracy oraz zapewnienie równości w procesie rekrutacji i wyborze najlepszego kandydata

Proponowane działania	Wskaźniki	Odpowiedzialność	Monitoring
Opracowanie i komunikacja ścieżek kariery	<ul style="list-style-type: none">Opublikowanie ścieżek kariery dla poszczególnych grup stanowisk do końca 2023 roku	Zarząd Stowarzyszenia Demagog, Dział HR	Raz do roku



Stosowanie dla wszystkich kandydatów takich samych zadań na dane stanowisko	<ul style="list-style-type: none"> 100% rekrutowanych kandydatów z wykorzystaniem wdrożonych narzędzi badania kompetencji 	Zarząd Stowarzyszenia Demagog, Dział HR	Raz do roku
---	--	---	-------------

Cel 3. Ułatwienie łączenia pracy z życiem prywatnym (*work-life balance*)

Proponowane działania	Wskaźniki	Odpowiedzialność	Monitoring
Przygotowanie audytu dot. wspierania zachowywania <i>work-life balance</i>	<ul style="list-style-type: none"> Przeprowadzenie ankiety ewaluacyjnej przed wprowadzeniem zmian oraz po 6 miesiącach po ich wdrożeniu Przygotowywanie rekomendacji wypracowanych we współpracy ze specjalistami z radami dotyczącymi zachowania równowagi między pracą a życiem prywatnym 	Zarząd Stowarzyszenia Demagog, Rzecznik ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji	Raz do roku
Umożliwienie pracownikom pracy w biurze lub w formie home office oraz ruchomych godzin pracy. Wprowadzenie indywidualnego rozkładu pracy, zadaniowego czasu pracy i innych elastycznych form pozwalających na łączenie pracy z życiem rodzinnym	<ul style="list-style-type: none"> Liczba osób zgłaszających potrzebę pracy w biurze (strefie coworkingowej) lub w formie home office 	Zarząd Stowarzyszenia Demagog, Dział HR	Raz do roku

Cel 4. Wzmacnianie kobiet na stanowiskach zarządzających i kierowniczych

Proponowane działania	Wskaźniki	Odpowiedzialność	Monitoring
Przełamywanie stereotypów dotyczących kobiet na stanowiskach zarządzających. Promowanie nazewnictwa stanowisk w żeńskich formach gramatycznych, np. analityczka, specjalistka ds. komunikacji	<ul style="list-style-type: none"> Zmiana nazewnictwa poszczególnych stanowisk na żeńskie formy gramatyczne do końca 2023 roku (na tych stanowiskach, na których jest to możliwe ze względów językowych po konsultacji z pracownikiem) 	Zarząd Stowarzyszenia Demagog	Raz do roku

Cel 5. Stworzenie pracownikom możliwości doszkalania się i poszerzania wiedzy oraz wzmocnienie świadomości w zakresie równości płci i przejawów dyskryminacji czy nierówności

Proponowane działania	Wskaźniki	Odpowiedzialność	Monitoring
Organizowanie warsztatów dotyczących podstawowych informacji z zakresu równości płci, różnych form dyskryminacji, mobbingu, mikroagresji,	<ul style="list-style-type: none"> Zorganizowanie jednego tego typu spotkania w ciągu roku z możliwością uczestnictwa zdalnego Wzrost świadomości pracowników na temat równości oraz 	Zarząd Stowarzyszenia Demagog, Rzecznik ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji	Raz do roku



przeciwdziałaniu przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałaniu molestowaniu seksualnemu	dyskryminacji, który zostanie zmierzony w ankietach ewaluacyjnych przed warsztatami oraz po ich zakończeniu		
Informowanie pracowników o prowadzonych działaniach promocyjnych i szkoleniowych dotyczących równości i różnorodności	<ul style="list-style-type: none">Przekazywanie informacji o aktualnych działaniach informacyjnych i szkoleniowych	Rzecznik ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji	Raz do roku

5. Kluczowe obszary działań

- **Work-life balance**

Zachowanie równości między pracą a życiem prywatnym oraz promowanie tego podejścia wśród naszych pracowników. Chcemy zapewnić im wszystkie potrzebne narzędzia, aby wspierać ich w tym działaniu, a jeśli zaistnieje taka potrzeba, to również wspierać ich w budowaniu balansu pomiędzy pracą a życiem prywatnym i rodzinnym.

- **Przeciwdziałanie przemocy i dyskryminacji ze względu na płeć**

W tym obszarze stawiamy na podnoszenie świadomości naszych pracowników na temat dyskryminacji i przemocy w środowisku pracy. Chcemy, aby wszyscy nasi pracownicy mieli pewność, że w sytuacji wystąpienia jakichkolwiek niepokojących sytuacji mogą, a wręcz powinni o tym poinformować osoby z organizacji. Opracowana została ścieżka informowania o takich przypadkach. Jednocześnie, jeśli jest to możliwe, zapewniamy naszym pracownikom anonimowość przy zgłaszaniu wyżej wymienionych nadużyć.

Ścieżka informowania o nadużyciach:

- przełożony lub dział HR – przełożony w drugiej linii lub dział HR – zarząd, dział HR oraz dział prawny – organy państwowe zajmujące się tymi kwestiami z punktu widzenia prawa,



- w zależności od sytuacji i osób zaangażowanych w nadużycia możliwe jest pominięcie którejkolwiek ze ścieżek,
- zapewniamy wszystkim członkom naszej organizacji bezpośredni kontakt z działem prawnym,
- **Udział kobiet i mężczyzn w strukturach zarządzających, tj. na pozycjach managerskich oraz w Zarządzie**
- **Podnoszenie świadomości dotyczącej równości płci, wykluczenia oraz walka ze stereotypami dotyczącymi płci**
- **Równość w zakresie wynagrodzeń**

Opracowany w ramach organizacji plan wynagrodzeń/business plan zakłada, że wynagrodzenia pracowników oparte są o pozycję, doświadczenie oraz kwalifikacje. W naszej organizacji nie istnieje podział na zarobki ze względu na płeć.
- **Wspomaganie rozwoju naszych pracowników bez względu na płeć oraz wzmocnienie potencjału organizacji w zakresie uświadamiania jej członkom, jak ważna jest równość**

6. Monitoring implementacji planu

Stan realizacji Planu Równości Płci dla Stowarzyszenia Demagog na lata 2022–2027 będzie monitorowany przez Zarząd Stowarzyszenia Demagog oraz powołanego **Rzecznika ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji**.

Treść Planu będzie aktualizowana, jeśli nastąpi w tym zakresie uzasadniona potrzeba. Monitorowanie będzie następowało co roku lub z częstotliwością wynikającą z zapisów na temat realizacji konkretnych działań. W ramach monitorowania realizacji planu cele wyznaczone w Planie Równości Płci będą weryfikowane poprzez wykonane działania lub wyznaczone wskaźniki. Dokumentacja realizacji poszczególnych działań będzie gromadzona przez dział HR.



Ważnymi działaniami będą również działania informacyjne i edukacyjne. Monitorowanie tych działań będzie polegało na weryfikacji wiedzy z zakresu procedur przeciwdziałania nierówności oraz zagadnień dotyczących równości i niedyskryminacji.

7. Rzecznik ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji

W ramach wdrażania Planu Równości Płci w Stowarzyszeniu Demagog zostanie powołany Rzecznik ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji.

Do zadań Rzecznika należy:

- monitorowanie implementacji planu,
- funkcja konsultacyjna dla wszystkich pracowników,
- przyjmowanie ewentualnych zgłoszeń o nadużyciach oraz podejmowanie odpowiednich działań w celu ich eliminacji,
- zbieranie informacji na temat dobrych praktyk dotyczących przestrzegania zasady równości płci oraz informowanie o kursach i szkoleniach równościowych.

Informacja o powołaniu Rzecznika oraz opis jego zadań, a także e-mail kontaktowy zostaną umieszczone również na naszej stronie internetowej demagog.org.pl.

8. Podsumowanie

Równość i różnorodność są wartościami, które są bliskie Stowarzyszeniu Demagog. To one sprawiają, że organizacja może się



rozwijać. Dlatego chcemy wprowadzać nowe regulacje oraz wdrażać działania, które zapewnią odpowiednie warunki pracy i przestrzeń do rozwoju. Punktem wyjścia dla Planu Równości Płci Stowarzyszenia Demagog są zebrane dane oraz dobre praktyki przełożone na działania oraz usprawnianie komunikacji w społeczności organizacji. Zależy nam na tworzeniu bezpiecznego, równościowego klimatu w Stowarzyszeniu z przeciwdziałaniem dyskryminacji poprzez system wczesnego reagowania.