

**POLITYKA GENDER MAINSTREAMING**  
**W ZWIĄZKU STOWARZYSZEŃ POLSKA ZIELONA SIEĆ**

**PREAMBUŁA:**

Równość płci jest podstawową wartością Unii Europejskiej oraz jednym z celów zrównoważonego rozwoju ONZ. Promowanie równości płci przekłada się nie tylko na tworzenie lepszego środowiska pracy czy nauki, ale przede wszystkim na budowanie silnego społeczeństwa demokratycznego, w którym uwzględniane są potrzeby i punkty widzenia zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Wdrażanie polityki „gender mainstreaming” w organizacjach pomaga im także przyciągać i zatrzymywać talenty, tworząc tym samym lepszą kadre, co z kolei ma przełożenie na skuteczniejszą realizację celów statutowych. Związek Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć, jako organizacja od ponad 20 lat działająca na rzecz zrównoważonego rozwoju i klimatu, także przykładą wielką wagę do zagadnienia równości płci i chce ją aktywnie promować, zarówno w swoim środowisku pracy, realizowanych projektach i programach, jak i wśród swoich rozmaitych interesariuszy/ek.

**GENDER MAINSTREAMING – DEFINICJA, CEL I ZAKRES:**

Angielski termin „mainstreaming” definiuje się jako „włączenie do głównego nurtu aspektu, który dotychczas uważano za marginalny”. W tym kontekście termin „gender mainstreaming” oznaczał będzie uwzględnienie aspektu równości płci w głównej działalności i podstawowych procesach decyzyjnych organizacji.

W praktycznym wymiarze wdrożenie polityki „gender mainstreaming” w Związku Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć ma na celu zwiększanie świadomości jednostek tj. członków/kiń zarządu, pracowników/czek, współpracowników/czek, wolontariuszy/ek oraz pozostałych interesariuszy/ek nt. równości płci w środowisku pracy, w alokacji zasobów i środków, projektowaniu celów, strategii i programów organizacji. Uwzględnianie aspektu równości płci jest więc istotną częścią dobrego zarządzania, które gwarantuje, że prowadzone przez Związek Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć działania odpowiadają potrzebom i interesom oraz uwzględniają punkt widzenia zarówno kobiet, jak i mężczyzn.

Wszyscy członkowie/kinie zarządu, pracownicy/czki, współpracownicy/czki i wolontariusze/ki zobowiązani są do zapoznania się z niniejszą polityką, co potwierdzają podpisaniem stosownego oświadczenia (załącznik 1). Dokumentacja ta będzie przechowywana w aktach osobowych w dziale administracji.

## **FILARY POLITYKI GENDER MAINSTREAMING:**

### **1. Równość płci w procesie rekrutacji, planowaniu rozwoju zawodowego pracowników/czek i polityce wynagradzania**

Związek Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć przywiązuje dużą wagę do zastosowania zasady równości płci w zarządzaniu zasobami ludzkimi. W procesie rekrutacji i awansu zawodowego mężczyźni i kobiety są traktowani w taki sam sposób, bez odwoływania się do stereotypowego postrzegania, że stanowiska pomocnicze i asystenckie są „z natury” bardziej „kobiecie”, a te związane z zarządzaniem lub reprezentacją organizacji na zewnątrz bardziej „męskie”. W planowaniu zatrudnienia, rozwoju zawodowego pracowników/czek oraz polityce wynagradzania stosowane są wyłącznie kryteria merytoryczne, dotyczące wiedzy, doświadczenia i zaangażowania kandydata/ki lub pracownika/czki czy współpracownika/czki. Związek Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć zobowiązuje się także do równego wynagradzania kobiet i mężczyzn pracujących na równorzędnych stanowiskach.

### **2. Równość płci w kulturze organizacyjnej oraz w promowaniu równowagi między życiem prywatnym i zawodowym**

Członkowie/kinie zarządu, pracownicy/czki, współpracownicy/czki oraz wolontariusze/ki Związku Polska Zielona Sieć zobowiązani są do używania form językowych odpowiednich dla płci – w tym do używania feminatywów – zarówno w komunikacji wewnętrznej, jak i zewnętrznej.

Związek Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć dostrzega także znaczenie równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym oferując swoim pracownikom/czkom, współpracownikom/czkom oraz wolontariuszom/kom różnorodne formy pracy – pracę zdalną, hybrydową, elastyczne godziny pracy.

### **3. Uwzględnienie zasady zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn na wysokich szczeblach procesu decyzyjnego**

Uwzględnienie zasady równości płci powinno znajdować odzwierciedlenie przede wszystkim na najwyższych szczeblach procesu decyzyjnego tj. na poziomie zarządu organizacji.

### **4. Uwzględnienie różnorodności potrzeb kobiet i mężczyzn**

Sposób, w jaki mężczyźni i kobiety odnoszą się do siebie w organizacji bazuje w głównej mierze na wyznawanym przez nich systemie wartości, z czego mają prawo wynikać różne potrzeby. Związek Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć zobowiązuje się szanować tę różnorodność potrzeb swoich pracowników/czek, współpracowników/czek i wolontariuszy/ek oraz zapewniać im odpowiednie środowisko i zasoby do ich realizacji np. podczas wyboru form zakwaterowania podczas wyjazdów służbowych, zapewnienie pomieszczenia do karmienia piersią, modlitwy itp.

## **5. Uwzględnienie kwestii związanych z równością płci w programach i projektach**

Zasada równości płci będzie uwzględniana w sposób horyzontalny w programach i projektach prowadzonych przez Związek Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć m.in. poprzez wdrażanie zrównoważonej reprezentacji ekspertów i ekspertek oraz uczestników i uczestniczek w organizowanych wydarzeniach, zbieranie i analizę danych uwzględniających podział na płeć czy też zaplanowanie konkretnych działań w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn np. w dostępie do informacji czy procesów decyzyjnych.

## **6. Zero tolerancji dla dyskryminacji i molestowania seksualnego**

Związek Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć zobowiązuje się zapewnić swoim pracownikom/czkom, współpracownikom/czkom oraz wolontariuszom/kom środowisko pracy wolne od jakichkolwiek przejawów dyskryminacji i molestowania seksualnego. Wszelkie zachowania mające znamiona dyskryminacji lub molestowania seksualnego nie będą tolerowane, powinny być natychmiast zgłaszane (procedury zgłaszania takich zdarzeń lub zachowań uregulowane są w Wewnętrznej Polityce Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej). Związek Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć zobowiązuje się także do aktywnego przeciwdziałania tego typu zachowaniom poprzez akcje informacyjne i szkolenia.

## **MONITORING I RAPORTOWANIE**

Za monitoring i raportowanie realizacji polityki „gender mainstreaming” odpowiedzialny/a jest **Pełnomocnik/czka ds. równości płci**. Do jego/jej obowiązków należy:

- 1) zbieranie informacji dot. dobrych praktyk równościowych i ich upowszechnianie;
- 2) informowanie o kursach i szkoleniach równościowych;
- 3) gromadzenie informacji nt. realizacji założeń polityki „gender mainstreaming” w poszczególnych projektach i programach, w tym analiza baz danych i danych statystycznych;
- 4) bycie pierwszym kontaktem dla pracowników/czek, współpracowników/czek, wolontariuszy/szek w sytuacjach wymagających wsparcia/wyjaśnienia lub porady w kwestiach równościowych;
- 5) przygotowanie corocznego raportu dot. realizacji polityki „gender mainstreaming” i złożenie go do zatwierdzenia zarządowi Związku Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć.

**Załącznik nr 1**

do Polityki „gender mainstreaming”  
w Związku Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć

Warszawa, dnia.....

.....

(imię i nazwisko)

.....

(stanowisko)

**OŚWIADCZENIE**

Oświadczam, że zapoznałem/am się z Polityką „gender mainstreaming” wprowadzoną w Związku Stowarzyszeń Polska Zielona Sieć w dniu ..... i zobowiązuję się do przestrzegania jej postanowień.

.....

(data i czytelny podpis)