

Plan Równości Płci

2026-01-29

1 sierpnia 2022 roku Kraków oficjalnie przyjął Plan Równości Płci dla Urzędu Miasta Krakowa i wybranych Miejskich Jednostek. Plan Równości Płci to wewnętrzna strategia działań, które mają na celu promowanie równości płci poprzez zmiany instytucjonalne i kulturowe w organizacjach oraz instytucjach publicznych.

Przyjęcie w drodze [Zarządzenia Prezydenta Miasta Krakowa](#) tego dokumentu stanowi jasną deklarację zaangażowania władz miasta na rzecz równości i nakreśla bardzo precyzyjnie narzędzia i działania, które zostaną w kolejnych latach uruchomione w celu realizacji zasady równego traktowania.

Urząd Miasta Krakowa jako pracodawca ma obowiązek zapewnić bezpieczne warunki pracy i przeciwdziałać wszelkim niepożądanym zjawiskom takim jak dyskryminacja, mobbing, molestowanie i molestowanie seksualne. Ponadto, wierzymy, że miasto jako pracodawca powinno stanowić jak najlepszy przykład w kwestii gwarancji przestrzegania zasady równego traktowania, ma bowiem moc inspirowania innych podmiotów w sektorze prywatnym oraz publicznym, a także może przyczynić się do szerszej, pozytywnej zmiany społecznej.

Plan Równości Płci został oparty na czterech podstawowych celach:

- **Cel 1** - budowanie świadomości na temat zasady równego traktowania i potrzeby przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć
- **Cel 2** - dążenie do wdrażania najlepszych rozwiązań pozwalających łączyć życie zawodowe i osobiste osób zatrudnionych
- **Cel 3** - dążenie do zrównoważonej reprezentacji płci na wszystkich szczeblach i we wszystkich ciałach doradczych i społecznych działających w ramach UMK i MJO
- **Cel 4** - dążenie do ujęcia perspektywy równościowej we wszystkich miejskich strategiach, politykach i programach oraz prowadzonych i zleczanych badaniach.

Geneza prac nad Planem Równości Płci

Równouprawnienie płci stanowi podstawową wartość UE zapisaną w Traktatach. Nie tylko jest prawem podstawowym, kluczową zasadą europejskiego filaru praw socjalnych, ale również nieodzownym warunkiem innowacyjności, konkurencyjności i dobrej kondycji europejskiej gospodarki.

Równouprawnienie płci ma także odzwierciedlenie w licznych regulacjach prawnych na szczeblu krajowym, w tym w Konstytucji RP. Znajduje swoje odzwierciedlenie w regulacjach wprost odnoszących się do równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji przez jednostki publiczne.

Komisja Europejska jednak wskazuje, że chociaż różnice między kobietami a mężczyznami w dziedzinie edukacji się zmniejszają to różnice ze względu na płeć w obszarze zatrudnienia, wynagrodzenia, opieki, przywództwa i emerytur są nadal wyraźne. Wciąż na znaczącą skalę występuje zjawisko przemocy i napastowania uwarunkowanego płcią. Priorytetem Komisji Europejskiej od 2019 roku stało się zatem dążenie w Unii Europejskiej do jeszcze większej równości, a w ramach niej zwiększania równouprawnienia kobiet i mężczyzn nie tylko na poziomie *de iure*, ale przede wszystkim



de facto. Rezultatem akceptacji tego podejścia było przyjęcie przez Komisję Europejską Strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025. Strategia ta określa cele polityki wspólnotowej oraz najważniejsze działania na lata 2020-2025. Jej głównym dążeniem jest doprowadzenie w 2025 roku do pełnej równości szans kobiet i mężczyzn tak, aby każdy obywatel i obywatelka UE mogli swobodnie decydować o swoim życiu, w równym stopniu uczestniczyć w życiu społecznym i mieć równe szanse rozwoju.

W Strategii wskazano wprost, że w ramach programu Horyzont Europa, finansującego badania naukowe i innowacje, Komisja Europejska zobowiąże wnioskodawców do opracowania planów dotyczących równości płci. Zgodnie z zasadami programu Horyzont Europa wszystkie podmioty publiczne, jednostki naukowe oraz szkoły wyższe z państw członkowskich UE oraz krajów stowarzyszonych muszą na etapie podpisania umowy (*Grant Agreement*) posiadać wdrożony Plan Równości Płci (GEP). W momencie składania wniosku o dotację instytucja jest zobligowana do złożenia oświadczenia, że posiada GEP. Posiadanie planu równości płci będzie mogło być weryfikowane na każdym etapie realizacji projektu, a także w okresie, w którym projekt podlega audytowi.

Struktura planu

W Planie Równości Płci istotne są następujące działania:

- przeprowadzenie diagnozy procedur i praktyk w instytucji w celu zidentyfikowania ewentualnych uprzedzeń związanych z nierównością pod względem płci;
- wdrożenie działań w celu skorygowania wszelkich uprzedzeń uwarunkowanych płcią;
- określenie celów i monitorowanie postępów za pomocą wskaźników.

Ponadto Komisja Europejska wymaga, by Plan Równości Płci odnosił się do pięciu obszarów tematycznych:

1. kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym;
2. równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym;
3. równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej;
4. włączenie wymiaru płci do treści badawczych i merytorycznych;
5. przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu.

Powyższe obszary powinny dotyczyć zidentyfikowanych w Planie Równości Płci celów oraz odpowiadających im działań. Co istotne, Plan ten powinien być nie tylko przykładem kolejnego dokumentu wewnętrznego obowiązującego w urzędzie, ale być strategicznym dokumentem wskazującym określone priorytety i cele na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn, wraz z przypisanymi im konkretnymi działaniami oraz wskaźnikami odzwierciedlającymi ich realizację.

Poniższy dokument zawiera szeroką diagnozę obecnej sytuacji w omawianym obszarze oraz cztery cele ze wskazaniem celów szczegółowych, działań i wskaźników umożliwiających monitorowanie stopnia realizacji planu.

Prace nad planem

W celu prac nad Planem Równości Płci [Zarządzeniem Nr 881/2022 Prezydenta Miasta Krakowa z dnia 5 kwietnia 2022](#) powołany został zespół zadaniowy ds. Planu Równości Płci w Urzędzie Miasta Krakowa oraz jednostkach organizacyjnych Gminy Miejskiej Kraków.

Obowiązki przewodniczącego zespołu pełnił Zastępca Prezydenta Miasta Krakowa ds. Polityki Społecznej i Komunalnej Andrzej Kulig, funkcję zastępczyni przewodniczącego pełniła Nina Gabryś – Pełnomocniczka Prezydenta Miasta Krakowa ds. Polityki Równościowej.

W zespole zasiedli pracownicy i pracowniczki wybranych wydziałów Urzędu Miasta Krakowa oraz przedstawiciele i przedstawicielki wybranych Jednostek Miejskich. Zaangażowane jednostki Miejskie zostały zaproszone do udziału na podstawie deklaracji chęci przystąpienia do Programu Horyzont Europa.

Prace zespołu objęły szereg spotkań online i offline w pełnym składzie oraz powołanych do każdego celu podzespołów.

Podczas prac zespołu i podzespołów obecne były ekspertki zewnętrzne, które wspierały spotkania od strony prawnej, odpowiadając na pytania i wątpliwości członków i członkiń zespołu. Były to reprezentantki firmy „Gender Solution”: Małgorzata Druciarek, Aleksandra Niżyńska, Izabela Przybysz i Agnieszka Sznajder, które są autorkami diagnozy będącej częścią Planu Równości Płci.

Realizacja planu

Wszelkie działania wskazane w planie są realizowane w perspektywie lat 2022-2026.

W budżecie Urzędu Miasta Krakowa, w szczególności Wydziału Organizacji i Nadzoru oraz w budżetach poszczególnych jednostek miejskich na przyszłe lata zostaną na ten cel przeznaczone odpowiednie środki finansowe.

Dodatkowo w celu zapewnienia skutecznej realizacji postanowień planu zapewnione zostaną zasoby osobowe. Skala podejmowanych działań wymagać może stworzenia osobnych etatów lub poszerzenia zakresu obowiązków osób obecnie zatrudnionych.

Nowy zespół ds. Planu Równości Płci

Za wdrożenie, monitorowanie oraz ewaluację Planu odpowiedzialny jest Zespół zadaniowy, którego obecny skład oraz zadania reguluje [Zarządzenie Nr 1975/2025 Prezydenta Miasta Krakowa z dnia 22 sierpnia 2025 r.](#)

1. Maria Kłaman – IV Zastępczyni Prezydenta Miasta Krakowa, Przewodnicząca;
2. Ewelina Pytel – Pełnomocniczka Prezydenta Miasta Krakowa ds. Polityki Równościowej, Zastępczyni Przewodniczącej;
3. Magdalena Furdzik – Wydział Polityki Społecznej, Równości i Zdrowia;
4. Barbara Skrabacz-Matusik – Wydział Organizacji i Nadzoru;



5. Piotr Rusowicz – Wydział Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego;
6. Paweł Broś – Wydział Budżetu Miasta;
7. Dominika Urbańska – Wydział ds. Przedsiębiorczości i Innowacji;
8. Dominika Omiecka-Brożonowicz – Wydział ds. Turystyki;
9. Anna Białko – Wydział Polityki Społecznej, Równości i Zdrowia;
10. Izabella Wiśniowska – Wydział Finansowy;
11. Małgorzata Jakubów – Wydział Geodezji;
12. Barbara Czaja-Chyła – Wydział Sportu;
13. Monika Wójcik – Wydział Obsługi Urzędu;
14. Agnieszka Paździorek-Trybuła – Wydział Organizacji i Nadzoru;
15. Katarzyna Gasińska-Bańka – Wydział Strategii i Funduszy Europejskich;
16. Paulina Łątka – Wydział Strategii i Funduszy Europejskich;
17. Anna Wójcik – Wydział Strategii i Funduszy Europejskich;
18. Agnieszka Bania – Urząd Stanu Cywilnego;
19. Justyna Karkoszka-Hasior – Centrum Audytu i Kontroli Analitycznej;
20. Andrzej Cyran – Centrum Audytu i Kontroli Analitycznej;
21. Mirosław Paluchowski – Wydział Komunikacji Społecznej;
22. Aleksandra Twaróg – Krakowska Rzeczniczka Uczniów i Dialogu Szkolnego;
23. Izabela Sosnowska – Wydział Dialogu, Konsultacji i Kontaktu Obywatelskiego;
24. Martyna Krok – Zarząd Infrastruktury Wodnej w Krakowie;
25. Edyta Olawska – Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Krakowie;
26. Kinga Kasprzyk-Siwek – Zarząd Dróg Miasta Krakowa;
27. Bartosz Łata – Zarząd Transportu Publicznego w Krakowie;
28. Agnieszka Białońska – Zarząd Zieleni Miejskiej w Krakowie;
29. Sylwia Kędzierska – Zarząd Cmentarzy Komunalnych w Krakowie;
30. Katarzyna Stępniewska-Walaszczyk – Zarząd Infrastruktury Sportowej w Krakowie;
31. Daria Staniszevska – Zarząd Inwestycji Miejskich w Krakowie;
32. Anna Gilowska – Zarząd Budynków Komunalnych w Krakowie;
33. Joanna Nowak – Zarząd Budynków Komunalnych w Krakowie;
34. Mateusz Sitarz – Miejskie Centrum Profilaktyki Uzależnień w Krakowie;
35. Edyta Ćwiklik – Straż Miejska Miasta Krakowa;
36. Sylwia Łosiowska – Miejskie Centrum Obsługi Oświaty w Krakowie;
37. Magdalena Hekłowska-Błasiak – Grodzki Urząd Pracy w Krakowie.

Celem prac Zespołu jest przygotowanie kolejnej edycji Planu Równości Płci w Urzędzie Miasta Krakowa oraz jednostkach organizacyjnych Gminy Miejskiej Kraków, a także ewaluacja realizacji „Planu Równości Płci w Urzędzie Miasta Krakowa oraz jednostkach organizacyjnych Gminy Miejskiej Kraków” przyjętego zarządzeniem Prezydenta Miasta Krakowa nr 2198/2022 z dnia 1 sierpnia 2022 r., według przyjętych w Planie kryteriów.