



Plan Równości Płci

2023-01-17

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 zleczonych 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 wypracowania precyzyjnych celów i działań, które mają 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 zaś 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.

W skład Zespołu weszli:

- 0. Elżbieta Kois-Żurek – Dyrektor Wydziału Polityki Społecznej i Zdrowia;
- 0. Barbara Skrabacz-Matusik – Zastępca Dyrektora Wydziału Organizacji i Nadzoru;
- 0. Katarzyna Szczypczyk – Wydział Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego;
- 0. Romualda Knap – Wydział Budżetu Miasta;
- 0. Anieli Radecka – Wydział ds. Przedsiębiorczości i Innowacji;
- 0. Grażyna Płachta – Wydział ds. Turystyki;
- 0. Anna Białko – Wydział Egzekucji Administracyjnej i Windykacji;
- 0. Łukasz Pajor – Wydział Finansowy;
- 0. Radosław Lisak – Wydział Geodezji;
- 0. Damian Potycz – Wydział Kontroli Wewnętrznej i Ewidencji Mienia;
- 0. Monika Wójcik – Wydział Obsługi Urzędu;
- 0. Agnieszka Paździorek-Trybuła – Wydział Organizacji i Nadzoru;
- 0. Natalia Biernat – Wydział Strategii, Planowania i Monitorowania Inwestycji;
- 0. Dorota Bugajska – Wydział Strategii, Planowania i Monitorowania Inwestycji;
- 0. Agnieszka Bania – Urząd Stanu Cywilnego;
- 0. Justyna Karkoszka-Hasior – Zespół Audytu Wewnętrznego;
- 0. Grzegorz Mróz – Klimat-Energia-Gospodarka Wodna;
- 0. Edyta Olawska – Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Krakowie;
- 0. Olga Nowicka – Zarząd Dróg Miasta Krakowa;
- 0. Bartosz Łata – Zarząd Transportu Publicznego w Krakowie;
- 0. Beata Piśkiewicz-Byczyńska – Zarząd Zieleni Miejskiej w Krakowie;

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.



**Magiczny
Kraków**

Realizacja planu

Wszelkie działania wskazane w planie będą realizowane w perspektywie lat 2022 – 2025.

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.