



Plan Równości Płci

2022-08-26

Miasto wrażliwe, czułe na krzywdę, dom wszystkich i dla wszystkich otwarty - taki Kraków pragniemy budować. Równouprawnienie płci stanowi podstawową wartość naszych społeczeństw, gwarantuje rozwój społeczny. Jest nie tylko prawem podstawowym, ale również nieodzownym warunkiem innowacyjności, konkurencyjności i dobrej kondycji europejskiej, polskiej i miejskiej gospodarki.

- Ponad wszystko Urząd Miasta Krakowa jako pracodawca ma obowiązek zapewnić bezpieczne warunki pracy i przeciwdziałać wszelkim niepożądanym zjawiskom takim jak dyskryminacja, mobbing, molestowanie i molestowanie seksualne. 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 - mówi Nina Gabryś, pełnomocniczka Prezydenta Miasta Krakowa ds. polityki równościowej.

W ramach realizacji tych wartości powstał Plan Równości Płci dla Urzędu Miasta Krakowa i wybranych miejskich jednostek organizacyjnych. Plan Równości Płci to wewnętrzna strategia działań, która ma na celu promowanie równości płci poprzez zmiany instytucjonalne i kulturowe w organizacji. Przyjęcie w drodze Zarządzenia Prezydenta Miasta Krakowa niniejszego dokumentu stanowi jasną deklarację zaangażowania władz miasta na rzecz równości i określa bardzo precyzyjnie narzędzia i działania, które zostaną w kolejnych miesiącach i latach uruchomione wewnątrz Urzędu Miasta Krakowa i miejskich jednostek.

- Plan od samego początku powstawał wspólnie z urzędnikami i urzędniczkami, pracownikami i pracowniczkami jednostek. Zależało nam, aby prace przebiegały w sposób otwarty i partycypacyjny. Działania przewidziane w planie zostały wypracowane w ramach zespołu zadaniowego powołanego przez prezydenta. Zaangażowanie i kreatywność współtwórców i współtwórczyń tego dokumentu były absolutnie inspirujące i chciałabym ogromnie za tą wspólną pracę podziękować wszystkim uczestniczącym - dodaje Nina Gabryś.

Plan precyzuje cztery cele:

- 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 urzędu i miejskich jednostek
- cel 4: dążenie do ujęcia perspektywy równościowej we wszystkich miejskich strategiach, politykach i programach oraz prowadzonych i zleczonych badaniach.

Wśród planowanych działań ujętych w planie znalazły się między innymi: rekomendacje względem ulepszenia procedur antydyskryminacyjnych, stworzenia telefonu kontaktowego oraz zapewnienia opieki psychologicznej dla osób doświadczających mobbingu czy dyskryminacji. W ramach rozwijania idei work and life balance planowana jest m.in. kampania w zakresie promowania rodzicielstwa partnerskiego czy szkolenia dla osób powracających z urlopow



rodzicielskich. Plan przewiduje także działania zwiększania dostępności do szkoleń, prowadzenia monitoringu wynagrodzeń z uwzględnieniem kryterium płci. Poruszone zostały także kwestie kształtowania procesu rekrutacyjnego w sposób wrażliwy na płeć na poziomie języka inkluzywnego oraz promowanie w rekrutacji podejmowania kariery bez względu na stereotypy.

GEP to także pierwszy dokument wskazujący wprost na potrzebę uwzględniania równościowej perspektywy w miejskich politykach.

Przygotowanie do planu objęła szeroka diagnoza, którą opracowały zewnętrzne ekspertki z Gender Solution: Małgorzata Druciarek, Aleksandra Niżyńska, Izabela Przybysz i Agnieszka Sznajder, które wspierały proces od strony naukowej. Diagnoza w pierwszej kolejności ukazała potrzebę ulepszenia procedur antydyskryminacyjnych, działań wyrównawczych w zakresie równości zarobków i zbudowanie lepszych rozwiązań work and life balance. Na wszystkie te kwestie plan odpowiada i gwarantuje skuteczną pracę na drodze eliminowania nierówności.

Plan Równości Płci to kolejny krok w kierunku wzmacniania świadomości na temat równego traktowania. Urząd Miasta Krakowa od dłuższego czasu aktywnie angażuje się na polu polityki różnorodności. Jesteśmy sygnatariuszem Europejskiej Karty Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym oraz Karty Różnorodności. Systematycznie szkolimy pracowników i pracowniczki urzędu i miejskich jednostek w tym zakresie. Powstał poradnik antydyskryminacyjny i prowadzone są badania, co daje możliwość stałego monitoringu sytuacji.

Opracowanie, wdrożenie, monitoring i ewaluacja Planu Równości Płci jest wymogiem formalnym dla instytucji publicznych biorących udział w konkursach programu „Horyzont Europa” i jest elementem wcielania w życie Strategii Komisji Europejskiej na rzecz równości płci na lata 2020-2025.

Plan Równości Płci w Urzędzie Miasta Krakowa oraz jednostkach organizacyjnych Gminy Miejskiej Kraków został przyjęty na mocy [Zarządzenia Nr 2198/2022 Prezydenta Miasta Krakowa z dnia 1 sierpnia 2022 r.](#) Za wdrożenie, monitorowanie oraz ewaluację niniejszego Planu odpowiedzialny jest Zespół zadaniowy ds. Planu Równości Płci w Urzędzie Miasta Krakowa oraz jednostkach organizacyjnych Gminy Miejskiej Kraków powołany [Zarządzeniem Nr 881/2022 Prezydenta Miasta Krakowa z dnia 5 kwietnia 2022 r.](#)

Zapraszamy do zapoznania się z dokumentem