



JAK STWORZYĆ PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA URZĘDU?

Nina Gabryś



ZESPÓŁ ZADANIOWY DS. PLANU RÓWNOŚCI PŁCI W URZĘDZIE MIASTA KRAKOWA ORAZ JEDNOSTKACH ORGANIZACYJNYCH GMINY MIEJSKIEJ KRAKÓW



Kraków

ZARZĄDZENIE Nr 881/2022 PREZYDENTA MIASTA KRAKOWA z dnia 5 kwietnia 2022 r.

w sprawie powołania Zespołu zadaniowego ds. Planu Równości Płci w Urzędzie Miasta Krakowa oraz jednostkach organizacyjnych Gminy Miejskiej Kraków

Na podstawie art. 33 ust. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2022 r. poz. 559 i 583) zarządza się, co następuje:

§ 1. Powołuje się Zespół zadaniowy ds. Planu Równości Płci w Urzędzie Miasta Krakowa oraz jednostkach organizacyjnych Gminy Miejskiej Kraków, zwany dalej Zespołem, w składzie:

Przewodniczący:

- 1) Andrzej Kulig – Zastępca Prezydenta Miasta Krakowa ds. Polityki Społecznej i Komunalnej;

Zastępczyni Przewodniczącego:

- 2) Nina Gabrys – Pełnomocniczka Prezydenta Miasta Krakowa ds. Polityki Równościowej;

Członkinie i Członkowie:

- 3) Elżbieta Kois-Żurek – Dyrektor Wydziału Polityki Społecznej i Zdrowia;
- 4) Barbara Skrabacz-Matusik – Zastępca Dyrektora Wydziału Organizacji i Nadzoru;
- 5) Katarzyna Szczypczyk – Wydział Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego;
- 6) Romualda Knap – Wydział Budżetu Miasta;
- 7) Aniela Radecka – Wydział ds. Przedsiębiorczości i Innowacji;
- 8) Grażyna Płachta – Wydział ds. Turystyki;
- 9) Anna Białko – Wydział Egzekucji Administracyjnej i Windykacji;
- 10) Łukasz Pajor – Wydział Finansowy;
- 11) Radosław Lisak – Wydział Geodezji;
- 12) Damian Potycz – Wydział Kontroli Wewnętrznej i Ewidencji Mienia;
- 13) Monika Wójcik – Wydział Obsługi Urzędu;
- 14) Agnieszka Paździorek-Trybuła – Wydział Organizacji i Nadzoru;
- 15) Natalia Biernat – Wydział Strategii, Planowania i Monitorowania Inwestycji;
- 16) Dorota Bugajska – Wydział Strategii, Planowania i Monitorowania Inwestycji;
- 17) Agnieszka Bania – Urząd Stanu Cywilnego;
- 18) Justyna Karkoszka-Hasior – Zespół Audytu Wewnętrznego;
- 19) Bartosz Zaborski – Klimat-Energia-Gospodarka Wodna;
- 20) Edyta Olawska – Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Krakowie;
- 21) Olga Nowicka – Zarząd Dróg Miasta Krakowa;
- 22) Bartosz Łata – Zarząd Transportu Publicznego w Krakowie;
- 23) 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.
- CZŁONKINIOM I CZŁONKOM ZAPEWNIONE ZOSTAŁY WARUNKI PRACY NAD GEPEM, KTÓRE GWARANTOWAŁY BEZPIECZEŃSTWO I POUFNOŚĆ;
- UMOŻLIWIONO PRACĘ ZDALNĄ LUB UDOSTĘPNIENIE OSOBNEGO POMIESZCZENIA DLA KAŻDEGO, TAK BY UDZIAŁ W SPOTKANIACH NIE BYŁ ZAKŁÓCANY I ZACHOWANY BYŁ JAK NAJWIĘKSZY KOMFORT PRACY.
- PODCZAS PRAC ZESPOŁU I PODZESPOŁÓW OBECNE BYŁY EKSPERTKI ZEWNĘTRZNE, KTÓRE WSPIERAŁY SPOTKANIA OD STRONY PRAWNEJ, ODPOWIADAJĄC NA PYTANIA I WĄTPLIWOŚCI CZŁONKÓW I CZŁONKIŃ ZESPOŁU.

Cel 1: Budowanie świadomości na temat zasady równego traktowania i potrzebie przeciwdziałania dyskryminacji	
Opis celu, czyli czym się zajmujemy	
Przeciwdziałanie niepożądanym zjawiskom w miejscu pracy, do jakich należy niewątpliwie dyskryminacja, molestowanie, molestowanie seksualne i mobbing to ważny obowiązek każdego pracodawcy. Warunki zatrudnienia, a zwłaszcza atmosfera w miejscu pracy oparta na szacunku i godności, ma bezpośredni wpływ na sposób wykonywania codziennych zadań. Dlatego też tak ważne jest stworzenie w miejscu pracy standardów, które z jednej strony ujęte są w obowiązujących regulaminach i procedurach, z drugiej – mają zastosowanie w praktyce. To standardy sprowadzające się nie tylko do formalnych zapisów, ale także do wsparcia oferowanego każdej osobie, która zdecyduje się na zgłoszenie niepożądanych zachowań, których doświadczą. Standardy w zakresie równego traktowania to także przekaz, który jest jasny artykułowany przy okazji realizacji podstawowych zadań i działań Urzędu.	
Proponowane kroki do realizacji	
Krok 1:	Zapoznajcie się z treścią Regulaminu Pracy Urzędu Miasta Krakowa, wraz z jego załącznikami. Zwróćcie szczególną uwagę na zapisy odnoszące się do równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy.
Krok 2:	Przeanalizujcie bardziej szczegółowo treść Załącznika nr 1 do Regulaminu Pracy Urzędu Miasta Krakowa – Równe traktowanie w zatrudnieniu.
Krok 3:	Przeanalizujcie bardziej szczegółowo treść Załącznika nr 2 do Regulaminu Pracy Urzędu Miasta Krakowa – Ochrona pracy kobiet oraz uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem.
Krok 4:	Przeanalizujcie bardziej szczegółowo treść Załącznika nr 3 do Regulaminu Pracy Urzędu Miasta Krakowa – Zasady przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji, mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego w Urzędzie Miasta Krakowa.
Krok 5:	Zapoznajcie się z treścią "Raportu z badania równego traktowania w Urzędzie Miasta Krakowa". Szczególną uwagę zwróćcie na część badania dotyczącą doświadczania dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego i mobbingu. Przedyskutujcie wnioski płynące z tego badania.
Krok 5:	Przedyskutujcie, jakie znane są Wam działania podejmowane przez UMK, których celem jest zwiększanie świadomości zatrudnionych osób w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu, molestowaniu seksualnemu i mobbingowi?
Krok 6:	Przedyskutujcie, jakie znane są Wam działania podejmowane przez UMK, których celem jest zwiększanie świadomości osób pełniących funkcje kierownicze w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu, molestowaniu seksualnemu i mobbingowi?
Krok 7:	Wypracujcie wnioski i rekomendacje wynikające z przeprowadzonej przez Was analizy.
Kluczowe pytania:	
1.	Czy zapisy Regulaminu Pracy Urzędu Miasta Krakowa, a zwłaszcza zapisy odnoszące się do przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu, molestowaniu seksualnemu i mobbingowi w miejscu pracy są jasne i zrozumiałe?
2.	Czy po zapoznaniu się z zapisami dotyczącymi równego traktowania jesteście w stanie wskazać czym się różni molestowanie od mobbingu? Czy po zapoznaniu się z zapisami

CELE GEP

CEL I:

budowanie
świadomości na
temat zasady
równego
traktowania
i potrzeby
przeciwdziałania
dyskryminacji i
przemocy ze
względu na płeć

CEL II:

dążenie do
wdrażania
najlepszych
rozwiązań
pozwalających
łączyć życie
zawodowe i
osobiste osób
zatrudnionych

CEL III:

dążenie do
zrównoważonej
reprezentacji płci
na wszystkich
szczeblach i we
wszystkich ciałach
doradczych
i społecznych
działających
w ramach urzędu
i miejskich
jednostkach

CEL IV:

dążenie do ujęcia
perspektywy
równościowej we
wszystkich
miejskich
strategiach,
politykach
i programach oraz
prowadzonych
i zlecanych
badaniach



CEL I

- WPROWADZENIE NOWYCH, TRANSPARENTNYCH, PRZEJRZYSTYCH PROCEDUR OPISANYCH PRZYSTĘPNYM JĘZYKIEM
- STWORZENIE TELEFONU KONTAKTOWEGO DLA OSÓB DOŚWIADCZAJĄCYCH MOBBINGU LUB DYSKRYMINACJI W MIEJSCU PRACY
- WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE DLA OSÓB DOŚWIADCZAJĄCYCH DYSKRYMINACJI LUB MOBBINGU
- WYZNACZENIE W SPOSÓB PARTYCYPACYJNY OSÓB ZAUFANYCH WEWNĄTRZ STRUKTURY UMK I MJO W CHARAKTERZE DORADCÓW I DORADCZYŃ
- ORGANIZACJA SZKOLEŃ ANTYDYSKRYMINACYJNYCH DLA KADRY KIEROWNICZEJ W URZĘDZIE I MJO
- ROZBUDOWANIE ZAKRESU KURSÓW SŁUŻBY PRZYGOTOWAWCZEJ O KWESTIE DOT. RÓWNEGO TRAKTOWANIA
- STWORZENIE STRONY DOT. RÓWNEGO TRAKTOWANIA W GSI (GMINNY SERWIS INFORMACYJNY) I AKTUALIZACJA STRONY W WEWNĘTRZNYM INTRANECIE UMK

CEL II

- ORGANIZACJA KAMPANII ŚWIADOMOŚCIOWEJ W ZAKRESIE PROMOWANIA RODZICIELSTWA PARTNERSKIEGO Z UWZGLĘDNIENIEM JĘZYKA WRAŻLIWEGO NA PŁEĆ
- SFORMUŁOWANIE REKOMENDACJI DZIAŁAŃ I ROZWIĄZAŃ WLB
- ONBOARDING I SZKOLENIA DLA OSÓB WRACAJĄCYCH Z URLOPÓW RODZICIELSKICH
- ZBUDOWANIE NOWEGO INKLUZYWNEGO DOKUMENTU DOT. PRAW KOBIET W CIĄŻY
- MONITORING DANYCH W ZAKRESIE OSÓB KORZYSTAJĄCYCH Z OPIEKI NAD DZIECKIEM LUB OSOBĄ DOROSŁĄ WYMAGAJĄCĄ OPIEKI
- OPRACOWANIE MOŻLIWYCH ZMIAN REGULAMINU PRACY W ZAKRESIE UWZGLĘDNIENIA RUCHOMEGO CZASU PRACY I PRACY ZDALNEJ (NP. KARTY PRACY)



CEL III

- WPROWADZENIE OPISU KRYTERIÓW I JASNEJ PROCEDURY SKŁADANIA WNIOSKÓW O AWANS ORAZ WSKAZANIE SPOSOBU ICH ROZPATRYWANIA
- WPROWADZENIE MOŻLIWOŚCI OPRACOWYWANIA I EWALUACJI PLANU KARIER DLA PRACOWNIKA/PRACOWNICZKI WSPÓLNIE Z KIEROWNIKIEM/ DYREKTOREM
- PROWADZENIE MONITORINGU WYNAGRODZEŃ ORAZ INNYCH ŚWIADCZEŃ PRACOWNICZYCH Z UWZGLĘDNIENIEM KRYTERIUM PŁCI
- TWORZENIE COROCZNYCH RAPORTÓW NA TEMAT POZYCJI KOBIET I MĘŻCZYZN W STRUKTURZE UMK I MJO
- ANALIZA RÓWNEGO UDZIAŁU KOBIET, MĘŻCZYZN NA POZIOMIE ZARZĄDZAJĄCYM W GRUPACH ROBOCZYCH I ZESPOŁACH PROJEKTOWYCH
- KSZTAŁTOWANIE PROCESU REKRUTACYJNEGO W SPOSÓB WRAŻLIWY NA PŁEĆ NA POZIOMIE JĘZYKA INKLUZYWNEGO.

CEL IV

- PRZYGOTOWANIE DIAGNOZY DOT. SYTUACJI GRUP NARAŻONYCH NA WYKLUCZENIE W KRAKOWIE
- OPRACOWANIE DOKUMENTU POLITYKI RÓWNOŚCIOWEJ DLA MIASTA KRAKOWA
- SZKOLENIA Z ZAKRESU RÓWNEGO TRAKTOWANIA I GENDER MAINSTREAMINGU DLA OSÓB I ZESPOŁÓW ZAANGAŻOWANYCH W PROCES TWORZENIA POLITYK I PROGRAMÓW MIEJSKICH
- ROZSZERZENIE ZARZĄDZENIA PREZYDENTA MIASTA KRAKOWA W SPRAWIE PRZYJĘCIA „INSTRUKCJI OPRACOWYWANIA PROGRAMÓW” O ZAPISY DOTYCZĄCE POLITYK RÓWNOŚCIOWYCH
- UWZGLĘDNIENIE W MIARĘ MOŻLIWOŚCI W DOKUMENTACH SPRAWOZDAWCZYCH INFORMACJI NA TEMAT SYTUACJI KOBIET, MĘŻCZYZN I OSÓB NIEBINARNYCH
- WPROWADZENIE JĘZYKA WRAŻLIWEGO NA PŁEĆ JAKO NORMY PRZY PRZYGOTOWYWANIU PLANÓW, POLITYK, PROGRAMÓW I DOKUMENTÓW URZĘDOWYCH
- UWZGLĘDNIENIE W „INSTRUKCJI OPRACOWYWANIA, MONITOROWANIA I SPRAWOZDAWCZOŚCI INSTRUMENTÓW ZARZĄDZANIA STRATEGICZNEGO” ZALECENIA UJMOWANIA PERSPEKTYWY RÓWNOŚCIOWEJ W DOKUMENTACH PLANOWANIA I ZARZĄDZANIA GMK
- DIAGNOZA PLANÓW BUDŻETOWYCH POD KĄTEM GENDER-BUDGETINGU



- 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 ZOSTAŁY 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.





DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ

kontakt: nina.gabrys@um.krakow.pl

