

Karta Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym

Formularz do diagnozy

1) Wskaźniki statystyczne

Wskaźnik	Odpowiedź	Uwagi	Rodzaj	
Artykuł 2. Rola polityczna				
2.3. Udział kobiet i mężczyzn na stanowiskach wybieralnych w samorządzie lokalnym (radni miejscy)		2019	Rady osiedli: kobiety – 38,46% mężczyźni – 61,54%	
	% kobiet	41,17%		
	% mężczyzn	58,83%		
2.4. Udział kobiet i mężczyzn na politycznych stanowiskach w samorządzie lokalnym, obsadzanych w drodze mianowania (zastępcy prezydenta, Sekretarz i Skarbnik, prezesi spółek)		2019	<u>Mianowani</u> (zastępcy prezydenta, skarbnik, sekretarz): kobiety – 33,3% mężczyźni – 66,7% <u>Spółki</u> (zarządy, prokurenci, rady nadzorcze): kobiety – 27,97% mężczyźni – 72,03%	
	% kobiet			
	% mężczyzn			
Artykuł 3. Udział w życiu politycznym i działaniach obywatelskich				
3.2. Udział kobiet i mężczyzn		2019	Organ doradczy rozumiany jako aktualnie	Wskaźnik

w organach doradczych utworzonych przez samorząd lokalny	% kobiet	44%	funkcjonujący organ powoływany kadencyjnie zarządzeniem Prezydenta Miasta Poznania lub uchwałą Rady Miasta Poznania. Wskaźnik uwzględnia następujące organy doradcze: – Poznańska Rada Działalności Pożytku Publicznego – Miejska Społeczna Rada ds. Osób Niepełnosprawnych – Miejska Rada Seniorów – Młodzieżowa Rada Miasta Poznania – Rady Rodziny Dużej III kadencji – Rada Wielkopolskiego Muzeum Niepodległości w Poznaniu – Rady Poznańskiego Chóru Chłopięcego – Rada Galerii Miejskiej Arsenal w Poznaniu – Rady Estrady Poznańskiej – Komisje Dialogu Obywatelskiego (KDO przy Wydziale Kultury, KDO przy Pełnomocniku Prezydenta Miasta ds. Osób z Niepełnosprawnościami, KDO przy Wydziale Oświaty, KDO przy Wydziale Kształtowania i Ochrony Środowiska, KDO przy Wydziale Zdrowia i Spraw Społecznych – skład osobowy każdej KDO jest zmienny, dlatego do obliczenia wskaźnika uwzględniono skład prezydium)	opcjonalny
	% mężczyzn	56%		

Artykuł 6. Przeciwwstawianie się stereotypom

6.1. Udział kobiet i mężczyzn (tylko wykwalifikowany personel zatrudniony przez samorząd lokalny) w następujących sektorach zawodowych zdominowanych przez jedną płć	Policja	% kobiet	2019 25,3%	Wskaźnik podstawowy Liczba policjantów pełniących służbę w Komendzie Miejskiej Policji w Poznaniu na dzień 30 sierpnia 2019 r. – 1771, w tym 448 kobiet, 1323 mężczyzn. Liczba pracowników cywilnych zatrudnionych w KMP w Poznaniu na dzień 30 sierpnia 2019 r. – 248, w tym 178 kobiet (71,8 %), 70 mężczyzn (28,2%)
		% mężczyzn	74,7%	
	Publiczna służba zdrowia	% kobiet	83,2%	
		% mężczyzn	16,8%	

	Opieka nad dziećmi poniżej wieku szkolnego	% kobiet	99,64%	Łączna liczba etatów w zespołach żłobków wynosi 331,5. W skład wykwalifikowanego personelu wchodzi: w ZZ1 – 69 kobiet i 1 mężczyzna, w ZZ2 – 76 kobiet, w ZZ3 – 44 kobiety, a w ZZ4 – 83 kobiety. Liczba etatów nie jest równa liczbie zatrudnionych, która wynosi 273 osoby.	
		% mężczyzn	0,36%		
Artykuł 11. Rola pracodawcy					
11.3. Udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych w samorządzie lokalnym na stanowiskach urzędników pierwszego szczebla (najwyższe stanowiska administracyjne, nie polityczne)			2019	Dyrektorzy wydziałów i kierownicy oddziałów: kobiety – 173 mężczyźni – 47	Wskaźnik podstawowy
	% kobiet		78,6%		
	% mężczyzn		21,4%		
11.4. Udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych jako urzędnicy (na wszystkich szczeblach) w samorządzie lokalnym			2019	Kobiety – 1327 Mężczyźni – 473	Wskaźnik podstawowy
	% kobiet		74%		
	% mężczyzn		26%		
11.8. Udział kobiet i mężczyzn będących pracownikami samorządu lokalnego korzystających z urlopu rodzicielskiego, ruchomego czasu pracy, pracy w niepełnym wymiarze czasu			2018		Wskaźnik opcjonalny
	Urlop rodzicielski	% kobiet	4,3%		
		% mężczyzn	0,1%		
	Ruchomy czas pracy	% kobiet	0%		
		% mężczyzn	0%		
	Praca w niepełnym wymiarze czasu	% kobiet	2,5%		
% mężczyzn		1,4%			
Artykuł 16. Opieka nad dziećmi					
16.1. Odsetek dzieci pozostających pod opieką w formalnie zorganizowanej placówce według grupy wiekowej i według czasu spędzonego tygodniowo w placówce opiekuńczej			2018	Opieka przedszkolna w każdej placówce przebiega różnie, zależy to od specyfiki placówki, a także potrzeb zgłaszanych przez rodziców dzieci uczęszczających do placówek przedszkolnych. Na podstawie analizy arkusza organizacyjnego placówek przedszkolnych	Wskaźnik podstawowy
	Poniżej 3 roku życia	Od 1 godziny do 29 godzin	0		
		30 godzin lub więcej	1262		
	Od 3 roku życia do momentu objęcia obowiązkiem szkolnym	Od 1 godziny do 29 godzin	10%		
30 godzin lub więcej		90%			

				można stwierdzić, iż dzieci w wieku przedszkolnym spędzają tygodniowo powyżej 30 godzin w placówkach opiekuńczych		
16.2. Godziny otwarcia (od godz. do godz.) placówek opieki nad dziećmi w rozbiu na grupy wiekowe			Godziny otwarcia w 2019 r.		Wskaźnik opcjonalny	
	Poniżej 3 roku życia		6:00-17:00			
	Od 3 roku życia do momentu objęcia obowiązkiem szkolnym		6:00-17:00	Godziny otwarcia różnią się w zależności od placówki dla wszystkich grup wiekowych		
Artykuł 18. Włączenie społeczne						
18.1. Udział kobiet i mężczyzn korzystających z programów prowadzonych przez samorząd lokalny, ukierunkowanych na ochronę przed ubóstwem i wykluczeniem społecznym (także programy porad prawnych, dla osób bezrobotnych)			2018	Brak klasyfikacji ze względu na płeć	Wskaźnik podstawowy	
	% kobiet					
	% mężczyzn					
Artykuł 20. Kultura, sport i rekreacja						
20.2. Udział kobiet i mężczyzn pełniących funkcje zarządcze w dwóch największych organizacjach kulturalnych i sportowych zarządzanych przez samorząd lokalny	Biblioteka Raczyńskich		2019		Wskaźnik opcjonalny	
	% kobiet		66,7%	Na dzień 28 sierpnia 2019 r. w Bibliotece Raczyńskich zatrudnionych jest 239 osób, z czego 201 to kobiety, a 38 to mężczyźni. <u>Kolegium zarządcze liczy 21 osób, w tym 14 to kobiety, a 7 to mężczyźni</u>		
	% mężczyzn		33,3%			
	Centrum Kultury „Zamek”					Na dzień 2 września 2019 r. w skład czteroosobowej dyrekcji CK „Zamek” wchodzi 3 kobiety i 1 mężczyzna. Natomiast wśród kadry kierowniczej zatrudnionych jest 9 kobiet i 2 mężczyzn
	% kobiet		80%			
	% mężczyzn		20%			
POSiR				Dyrektorzy: – kobiety – 0% – mężczyźni – 100% Kadra zarządzająca średniego szczebla – kobiety – 50%		
% kobiet						
% mężczyzn						

	Pływalnia Miejska Atlantis	% kobiet	77%	– mężczyźni – 50%	
		% mężczyzn	33%	Stanowiska kierownicze	
Artykuł 21. Bezpieczeństwo i ochrona					
21.1. Liczba kobiet i mężczyzn będących ofiarami przestępstw, według rodzaju przestępstwa	Całkowita liczba odnotowanych przestępstw	liczba kobiet	2018 834	Liczba zdarzeń, na podstawie których zostały wszczęte postępowania przygotowawcze	Wskaźnik opcjonalny
		liczba mężczyzn	838		
	Zabójstwo	liczba kobiet	0	Liczba zdarzeń, na podstawie których zostały wszczęte postępowania przygotowawcze	
		liczba mężczyzn	2		
	Gwałt	liczba kobiet	7	Liczba zdarzeń, na podstawie których zostały wszczęte postępowania przygotowawcze	
		liczba mężczyzn	0		
	Inna napaść na tle seksualnym lub akt przemocy o charakterze seksualnym	liczba kobiet	Brak danych		
		liczba mężczyzn	Brak danych		
	Używanie/rozprowadzanie środków odurzających	liczba kobiet	–	W przypadku wprowadzania środków odurzających do obiegu (handel) nie ma osób pokrzywdzonych. Używanie/zażywanie środków odurzających nie jest karane	
		liczba mężczyzn	–		
	Inne	liczba kobiet	827	Liczba zdarzeń, na podstawie których zostały wszczęte postępowania przygotowawcze	
		liczba mężczyzn	836		
Artykuł 27. Rozwój gospodarczy					
27.1. Udział kobiet i mężczyzn w ogólnej liczbie zarejestrowanych przedsiębiorców			2018	Dane z Centralnej Ewidencji Działalności Gospodarczej – wskaźniki szacunkowe, ponieważ ok. 30% zarejestrowanych przedsiębiorców nie podało informacji o płci (tzw. stare wpisy)	Wskaźnik podstawowy
	% kobiet		38%		
	% mężczyzn		62%		

2) Wskaźniki określające istnienie danej polityki, instrumentu, narzędzia lub projektu/działania

Wskaźnik	Odpowiedź	Uzasadnienie	Rodzaj
----------	-----------	--------------	--------

Artykuł 1. Demokratyczna odpowiedzialność			
1.1. Wyznaczenie celów (w różnych obszarach polityki) związanych konkretnie z promowaniem równości płci	Tak	<p>1) Zarządzeniem Nr 891/2018/P Prezydent Miasta Poznania powołał Zespół ds. Polityki Równości i Różnorodności. Celem Zespołu jest określanie kierunków miejskich polityk sektorowych w zakresie równego traktowania, w tym przeciwdziałania dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, pochodzenie etniczne i narodowe, wiek, orientację seksualną, wyznanie albo bezwyznaniowość, stopień sprawności, status społeczno-ekonomiczny, a także stymulowanie działań zmierzających do eliminacji lub ograniczenia skutków powstałych w wyniku naruszenia zasady równego traktowania lub wykluczeń społecznych.</p> <p>2) W 2016 r. Prezydent Miasta Poznania podpisał Kartę Różnorodności, zobowiązując się do wdrożenia rozwiązań na rzecz równego traktowania, w tym przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy, zapewnienia równości wynagrodzeń, dostępu do pracy, awansów i szkoleń, prowadzenia wśród pracowników i współpracujących z nim podmiotów promocji i edukacji w zakresie różnorodności. W 2017 r. Kartę podpisali dyrektorzy ZDM i PCS.</p> <p>3) W ramach przeprowadzanego w latach 2017/2018 procesu opracowywania Poznańskiego Programu dla Kultury 2019-2023 jednakowy udział kobiet i mężczyzn poprzez różnorodność potrzeb i oczekiwań wpłynął na dywersyfikację działań zaplanowanych do realizacji na najbliższe 5 lat</p>	Wskaźnik podstawowy
1.2. Istnienie specjalnego organu w samorządzie lokalnym, odpowiedzialnego w szczególności za polityki równości płci (w aspekcie przekrojowym)	Tak	16 czerwca 2019 r. powołano stanowisko Pełnomocniczki ds. polityki równościowej, wcześniej w okresie od lipca 2016 r. do października 2018 r. funkcjonowało stanowisko Pełnomocniczki ds. przeciwdziałania wykluczeniom. Stanowisko Pełnomocniczki ds. polityki równościowej pełni pani Stella Gołębiewska.	Wskaźnik podstawowy
1.3. Istnienie specjalnej pozycji w budżecie na cele związane z równością płci	Tak	W ramach zadań budżetowych wydziału ZSS występuje zadanie pn. „Realizacja zadań z zakresu równości i różnorodności”	Wskaźnik podstawowy
1.4. Istnienie wyznaczonej osoby kontaktowej, odpowiedzialnej za propagowanie równości płci w odniesieniu do świadczenia usług w jednym lub więcej obszarów polityki miejskiej	Obszar polityki		Wskaźnik opcjonalny
	Edukacja i kształcenie ustawiczne	Tak	
	Opieka zdrowotna	Tak	
	Opieka społeczna	Tak	
	Opieka nad dziećmi	Tak	
	Opieka nad innymi niesamodzielnymi osobami	Tak	
	Włączenie społeczne	Tak	
	Mieszkalnictwo	Tak	
	Kultura	Tak	
	Sport i rekreacja	Tak	
	Bezpieczeństwo publiczne	Tak	
	Mobilność i transport	Tak	
Planowanie miejskie i lokalne	Tak		
		Od 16 czerwca br. powołano stanowisko Pełnomocniczki ds. polityki równościowej, wcześniej w okresie od lipca 2016 r. do października 2018 r. funkcjonowało stanowisko Pełnomocniczki ds. przeciwdziałania wykluczeniom	

	Zrównoważony rozwój	Tak		
	Środowisko	Tak		
Artykuł 2. Rola polityczna				
2.1. Istnienie ustalonego limitu lub innej miary w celu zwiększenia liczby osób niedostatecznie reprezentowanej płci na stanowiskach w samorządzie lokalnym, obsadzanych w drodze mianowania lub wyborów (radni, prezydenci, Skarbnik, Sekretarz, dyrektorzy, prezesi)	Stanowiska obsadzone w drodze mianowania	Nie	Ustawa o pracownikach samorządowych określa zasady wyboru pracowników wyłącznie na podstawie kwalifikacji i nie można zastosować kryterium np. płci	Wskaźnik podstawowy
	Stanowiska obsadzone w drodze wyborów ¹	Tak		
2.2. Istnienie szczególnych działań zachęcających kobiety do udziału w wyborach lokalnych (szkolenia, akcje informacyjne, edukacja obywatelska w szkołach)	Działania			Wskaźnik opcjonalny
	Kampania podnosząca świadomość	Nie		
	Szkolenia skierowane do lokalnych	Nie		
	Włączenie kwestii płci do zajęć w zakresie edukacji obywatelskiej w szkołach	Nie		
	Inne	Nie		
Artykuł 3. Udział w życiu politycznym i działaniach obywatelskich				
3.1. Istnienie formalnego zobowiązania do zapewnienia równowagi płci w składzie organów doradczych utworzonych przez samorząd lokalny	Nie			Wskaźnik opcjonalny
Artykuł 4. Publiczne zobowiązanie do zapewnienia równości				

1.,Dążenie do zachowania równych proporcji przedstawicieli każdej z płci, nie mniejszej jednak niż 35% udziału danej płci w ogólnej liczbie przedstawicieli” – art. 211 § 3 Kodeksu wyborczego (Dz. U. z 2019 r. poz. 684 oraz 1504).

4.1. Istnienie opublikowanej wersji planu działania samorządu lokalnego w zakresie równości płci i/lub wdrażania Europejskiej Karty Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym (także strategia rozwoju i polityki)	NIE DOTYCZY			Wskaźnik podstawowy
4.2. Istnienie strategii komunikacyjnej dot. realizacji Karty lub ogólnego zobowiązania samorządu lokalnego na rzecz równości płci	NIE DOTYCZY			Wskaźnik podstawowy
4.3. Istnienie wytycznych w sprawie używania inkluzywnego języka we wszystkich dokumentach przygotowywanych i publikowanych przez samorząd lokalny	Nie			Wskaźnik opcjonalny
Artykuł 5. Praca z partnerami w celu promowania równości				
5.1. Istnienie formalnego zobowiązania do współpracy i konsultacji z organami i organizacjami partnerskimi w sprawach dot. równości płci	Nie			Wskaźnik podstawowy
5.2. Zakres współpracy z partnerami w sprawach dot. równości płci	Czasami			Wskaźnik podstawowy
5.3. Rodzaj specjalnego wsparcia udzielanego organizacjom propagującym równość płci	Rodzaje wsparcia			Wskaźnik opcjonalny
	Wsparcie techniczne	Nie	Do tej pory odbywało się wsparcie konsultacyjne dla organizacji propagujących równość płci odnośnie do możliwości współpracy z samorządem	
	Wsparcie finansowe	Nie		
	Wsparcie logistyczne	Nie		
Inne	Tak			
Artykuł 6. Przeciwwstawienie się stereotypom				
6.2. Istnienie polityk ukierunkowanych na osiągnięcie równowagi płci pomiędzy	Nie			Wskaźnik podstawowy

zawodami tradycyjnie zdominowanymi przez drugą płeć			
Artykuł 7. Odpowiednia administracja i konsultacje			
7.1. Istnienie formalnego zobowiązania do zwiększenia równowagi płci w procesach konsultacyjnych	Nie		Wskaźnik podstawowy
7.2. Wykorzystanie szczególnych środków w celu zwiększenia równowagi płci w ramach formalnych procesów konsultacji	Nie	Zasady prowadzenia konsultacji planistycznych w Poznaniu reguluje uchwała Nr XLVIII/844/VII/2017 Rady Miasta Poznania z dnia 16 maja 2017 roku w sprawie zasad i trybu przeprowadzania konsultacji społecznych na terenie miasta Poznania. Podkreślić tu także należy, iż Miejska Pracownia Urbanistyczna w Poznaniu stale rozwija poznański program konsultacji planistycznych, korzystając np. z nowoczesnych technologii (media społecznościowe, zaawansowane wizualizacje komputerowe itp.) czy szukając różnych sposobów na dotarcie z informacją o prowadzonych procesach konsultacyjnych do potencjalnie zainteresowanych osób	Wskaźnik opcjonalny
Artykuł 8. Ogólne zaangażowanie			
8.1. Istnienie systemu monitorowania postępów w zakresie planu działania lub w zakresie celów związanych z równowagą płci	Nie	Przyjęcie Europejskiej Karty Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym nakłada obowiązek wypracowania i wdrożenia w ciągu maksymalnie dwóch lat tzw. Równościowego Planu Działania	Wskaźnik podstawowy
Artykuł 9. Ocena realizacji polityki równości płci			
9.1. Stosowanie oceny wpływu w aspekcie płci w celu oceny wpływu, jaki na kobiety i mężczyzn mogą mieć proponowane lub bieżące polityki i programy	Nigdy nie prowadzi się oceny wpływu w aspekcie płci		Wskaźnik podstawowy
9.2. Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci	Budżet nie jest sporządzany z uwzględnieniem aspektu płci		Wskaźnik podstawowy
9.3. Włączenie perspektywy płci do ocen ex post polityk i programów	Perspektywa płci nie jest włączana do oceny ex post polityk i programów		Wskaźnik podstawowy

Artykuł 10. Wielokrotna dyskryminacja i nierówne traktowanie				
10.1. Zakres, w jakim wielorakie formy nierównego traktowania są włączone do polityki równości płci	NIE DOTYCZY			Wskaźnik podstawowy
10.2. Istnienie szczególnych środków na rzecz promocji i wspierania równości płci pośród mieszkańców należących do jakiegokolwiek grupy będącej obiektem dyskryminacji z wielorakich przyczyn	Nie			Wskaźnik podstawowy
Artykuł 11. Rola pracodawcy				
11.1. Istnienie formalnego zobowiązania do zapewnienia równości płci w ramach obsady organów wykonawczych samorządu lokalnego	Nie			Wskaźnik podstawowy
11.2. Istnienie wytycznych mających na celu promocję równości płci w odniesieniu do rekrutacji, awansów i utrzymania zatrudnienia w samorządzie lokalnym	Rekrutacja	Tak	Zgodnie z zasadami zawartymi w ustawie o pracownikach samorządowych i zarządzeniu Prezydenta Miasta Poznania w sprawie procedury rekrutacji osób na stanowiska pracy w UMP. Stosowane metody rekrutacji są otwarte i konkurencyjne	Wskaźnik podstawowy
	Awans	Tak	Zasady określające możliwości awansów są określone w Regulaminie wynagradzania pracowników UMP	
	Utrzymanie zatrudnienia	Tak	Zasady okresowych ocen pracowniczych i decyzji o dalszym zatrudnieniu są równe dla wszystkich pracowników	
11.5. Istnienie środków służących do określenia różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn pośród pracowników w samorządzie lokalnym	Tak			Wskaźnik podstawowy
11.6. Istnienie polityki przeciwdziałającej molestowaniu seksualnemu	Tak		Ujęte w zarządzeniu Prezydenta Miasta Poznania jako Zasady przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji (w tym: molestowania i molestowania seksualnego) w UMP	Wskaźnik podstawowy
11.7. Istnienie polityki lub środków dodatkowych w stosunku do krajowych	Nie			Wskaźnik opcjonalny

przepisów ustawowych na rzecz wsparcia/promocji godzenia życia społecznego, prywatnego i zawodowego przez pracowników samorządu lokalnego			
Artykuł 12. Zamówienia publiczne i umowy			
12.1. Zamieszczanie postanowień dot. równości płci w podpisywanych kontraktach/umowach o finansowanie w procedurach zamówień publicznych	Nie	<p>Wydział Zamówień i Obsługi Urzędu stosuje w Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia (SIWZ) zapisy stanowiące wymóg zatrudnienia na umowę o pracę (art. 29 ust. 3a ustawy Prawo zamówień publicznych), w ramach których Zamawiający zobowiązuje Wykonawcę lub Podwykonawcę do zatrudnienia na podstawie umowy o pracę określonej liczby osób. Ponadto Zamawiający żąda od Wykonawcy przedstawienia oświadczenia o spełnieniu ww. warunku oraz posiada on uprawnienie do przeprowadzenia czynności kontrolnych, a także żądania wyjaśnień w przypadku wątpliwości w potwierdzeniu spełnienia warunków zatrudnienia. Za każdorazowe niewywiązanie się z obowiązku przedłożenia ww. oświadczenia Wykonawca może zostać obciążony karą umowną zgodnie z zapisami umowy, a w przypadku uzasadnionych wątpliwości co do przestrzegania prawa pracy przez Wykonawcę, Zamawiający może zwrócić się o przeprowadzenie kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy.</p> <p>Wydział Zamówień i Obsługi Urzędu stosuje również klauzulę społeczną mającą na celu promowanie zatrudnienia osób bezrobotnych/bezdomnych poprzez punktowanie kryterium oceny ofert zatrudnienia przez Wykonawcę ww. osób. Wykonawca jest zobowiązany wówczas do zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy podczas trwania zawartej umowy. W przypadku rozwiązania stosunku pracy przed zakończeniem realizacji zamówienia na rzecz Urzędu Miasta Poznania Wykonawca ma obowiązek w ciągu 3 dni, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, na to miejsce zatrudnić inną osobę bezrobotną oraz przedstawić stosowne oświadczenie.</p> <p>Ponadto zgodnie z artykułem 14 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (Dz. U. 1993 nr 61, poz. 284) „Korzystanie z praw i wolności wymienionych w niniejszej konwencji powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn”. Zamawiający nie ma zatem prawa narzucenia Wykonawcy obowiązku zatrudnienia pracowników określonej płci, zwłaszcza w sytuacji braku podziału na zawody wyłącznie „męskie” oraz wyłącznie „damskie”, wymóg taki stanowiłby czyn dokładnie odwrotny, tj. dyskryminujący z powodu płci</p>	Wskaźnik podstawowy
Artykuł 13. Rola dostawcy usług			
13.1. Istnienie szczególnych środków mających na celu eliminację stereotypów płci	Tak	<p>Edukacja antydyskryminacyjna realizowana w szkołach poprzez inicjatywy artystyczne, publikacje, wydarzenia społeczne, współpracę z innymi instytucjami, warsztaty, projekty.</p> <p>Wydział Oświaty UMP dofinansowuje projekty edukacyjne mające na celu promowanie równości</p>	Wskaźnik opcjonalny

we wszystkich formach edukacji		<p> płci. W 2018 roku odbyły się dwie edycje zajęć antydyskryminacyjnych w poznańskich szkołach, podczas których poruszano tematykę wielokulturowości, tolerancji i przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na orientację seksualną, narodowość lub kolor skóry. W edycji 2019 udział wzięło 59 szkół.</p> <p> Dodatkowo w założeniach projektu „Code for greek” uwzględniono procentowy udział dziewcząt – minimum 40% – w celu wyrównania szans oraz rozwoju kształcenia zawodowego wśród obu płci</p>	
Artykuł 14. Zdrowie			
14.1. Istnienie szczególnych środków mających na celu zapewnienie najwyższego poziomu zdrowia kobiet i mężczyzn w samorządzie lokalnym	Tak	<p>1) Program wspierania pracowników „Urzędnik w formie”. Aby wesprzeć swoich pracowników w poradzeniu sobie z życiowymi problemami, Urząd Miasta Poznania nawiązał współpracę z placówką medyczną Enel-Med, w której pracownik może uzyskać profesjonalne wsparcie psychologa. Oprócz konsultacji odbędą się w Urzędzie wykłady psychologa mające na celu zwiększenie świadomości i poszerzenie wiedzy związanej z psychologiczną sferą funkcjonowania człowieka w sytuacjach problemów czy zaburzeń.</p> <p>2) Każdy z pracowników UMP co roku ma możliwość zaszczepić się przeciwko grypie</p>	Wskaźnik opcjonalny
Artykuł 15. Pomoc społeczna i świadczenia socjalne			
15.1. Istnienie szczególnych środków uwzględniających kwestie płci na etapie planowania i przekazywania pomocy społecznej i świadczeń socjalnych	Nie	Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2004 r. Nr 64, poz. 593 ze zm.) zadania w obszarze pomocy społecznej, w szczególności rodzaj, forma i rozmiar świadczenia powinny być odpowiednie do okoliczności i potrzeb osób i rodzin wymagających pomocy. Art 7 ww. ustawy określa powody umożliwiające otrzymanie pomocy z tytułu m.in. ubóstwa, sieroctwa, bezdomności, bezrobocia. Przepisy nie poruszają kwestii płci	Wskaźnik opcjonalny
Artykuł 16. Opieka nad dziećmi			
16.3. Istnienie w danym samorządzie lokalnym publicznych placówek oferujących zajęcia pozaszkolne (świetlice, zajęcia muzyczne, językowe, sportowe)	Tak	<p>1) W Poznaniu funkcjonuje 12 świetlic socjoterapeutycznych. Są one prowadzone przez organizacje pozarządowe, którym ich prowadzenie zlecane jest w trybie ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Zadanie „Socjoterapia dla dzieci i młodzieży z rodzin z problemem alkoholowym w placówce wsparcia dziennego” zawierane jest każdorazowo w Miejskim Programie Profilaktyki i Rozwiązywania Problemów Alkoholowych oraz Rocznym Programie Współpracy Miasta Poznania z Organizacjami Pozarządowymi na dany rok.</p> <p>Ponadto na terenie miasta Poznania funkcjonuje: 7 placówek wsparcia dziennego realizujące zadania na zlecenie miasta Poznania zgodnie z ustawą o działalności pożytku publicznego i wolontariacie oraz ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, 1 placówka jednostka budżetowa Miasta Poznania, 5 placówek, które otrzymały zezwolenie na prowadzenie działalności zgodnie z ustawą o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej.</p> <p>Funkcjonowanie placówek jest zgodne z przyjętą „Strategią rozwiązywania Problemów Społecznych dla Miasta Poznania na lata 2019 – 2025” oraz „Poznańskim Programem wspierania Rodziny i Rozwoju Pieczy Zastępczej na lata 2017-2019”.</p> <p>Wszystkie szkoły prowadzone przez Miasto Poznań otrzymują dodatkowe środki na realizację zajęć pozalekcyjnych. Szkoły mają w budżecie zaplanowane etaty i środki finansowe na realizację opieki</p>	Wskaźnik opcjonalny

		<p>światlicowej.</p> <p>2) Młodzieżowy Ośrodek Sportu organizuje zajęcia pozaszkolne: półkolonie w czasie wakacji letnich oraz ferie zimowe (odpłatne), wycieczki oraz spływy kajakowe w czasie wakacji letnich (nieodpłatne, finansowane przez Miasto Poznań w ramach MPPiRPA i MPPN), udostępnia również obiekty podmiotom zewnętrznym, które organizują na nich zajęcia pozalekcyjne</p>	
Artykuł 17. Opieka nad innymi niesamodzielnymi osobami			
17.1. Zapewnienie przez samorząd lokalny placówek opiekuńczych (szpitale, zakłady pielęgnacyjne, domy opieki)	Tak	<p>Placówka opiekuńcza zaspokajająca potrzeby wszystkich grup mieszkańców jest szeroko rozumiana jako: placówka ochrony zdrowia, placówka pomocy społecznej, placówka opiekuńczo-wychowawcza; jednocześnie funkcjonująca jako miejska placówka organizacyjna prowadzona przez Miasto Poznań, zgodnie z wykazem publikowanym na stronie internetowej: http://bip.poznan.pl/bip/miejskie-jednostki-organizacyjne/ lub dotowana przez Miasto Poznań.</p> <p>Zadanie jest realizowane na podstawie programu pt. „Kierunki działań i zadania Miasta Poznania na rzecz integracji społecznej osób niepełnosprawnych na lata 2012–2020”.</p> <p>W ramach priorytetu I Rozwój i wzmacnianie potencjałów rozwojowych osób niepełnosprawnych umożliwiających samodzielne pełnienie ról społecznych prowadzonych jest:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 9 warsztatów terapii zajęciowej, – 9 środowiskowych domów samopomocy, – 14 ośrodków wsparcia i rehabilitacji. <p>Ponadto w strukturze podmiotów, dla których Miasto Poznań jest podmiotem tworzącym, funkcjonują oddziały opiekuńczo-lecznicze:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) oddział opiekuńczo-leczniczy Zakładu Opiekuńczo-Leczniczego i Rehabilitacji Medycznej (45 łóżek), ul. Mogileńska 42, 61-044 Poznań; 2) oddział opiekuńczo-leczniczy psychiatryczny Zakładu Opiekuńczo-Leczniczego i Rehabilitacji Medycznej (80 łóżek, lokalizacja oddziału Cysterek 5, 62-005 Owińska), ul. Mogileńska 42, 61-044 Poznań; 3) zakład opiekuńczo-leczniczy Szpitala Miejskiego im. J. Strusia (35 łóżek, siedziba oddziału ul. Grunwaldzka 16/18, Poznań), ul. Szwajcarska 3, 61-285 Poznań. <p>Powyższe świadczenia medyczne są działalnością statutową podmiotów.</p> <p>Zadanie jest realizowane ze środków budżetu Miasta Poznania także w ramach zadania budżetowego:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) nr ZSS/B/004.06 „Zapewnienie opieki całodobowej w warunkach domu pomocy społecznej” – poprzez dofinansowanie działalności 3 domów pomocy społecznej (zlecenie). <p>Ponadto funkcjonują 4 domy pomocy społecznej – miejskie jednostki organizacyjne.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2) nr ZSS/B/004.08 „Zapewnienie wsparcia w warunkach dziennego domu pomocy” – poprzez dofinansowanie działalności 1 Dziennego Domu Pomocy. <p>Funkcjonuje także Zespół Dziennych Domów Pomocy w Poznaniu (miejska jednostka organizacyjna) oraz ośrodek wsparcia Dzienny Ośrodek Adaptacyjny (miejska jednostka organizacyjna)</p>	Wskaźnik opcjonalny
17.2. Istnienie mechanizmów dla	Tak	Zadanie jest realizowane na podstawie programu pt. „Kierunki działań i zadania Miasta Poznania na	Wskaźnik

<p>opiekunów nieformalnych, mających na celu wsparcie ich w wykonywaniu obowiązków związanych z opieką w pełnym i niepełnym wymiarze czasu (nad dorosłymi i dziećmi niepełnosprawnymi, przewlekle chorymi, seniorami)</p>		<p>rzecz integracji społecznej osób niepełnosprawnych na lata 2012–2020”.</p> <p>W ramach priorytetu I Rozwój i wzmacnianie potencjałów rozwojowych osób niepełnosprawnych umożliwiającym samodzielne odgrywanie ról społecznych:</p> <ul style="list-style-type: none"> – dofinansowywana jest placówka zapewniająca opiekę wytchnieniową – DKP Poranek, – prowadzone są 4 mieszkania (11 miejsc) wspomagane dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, – finansowane są usługi asystenckie (ok. 40 osób miesięcznie). <p>Zadanie jest realizowane w roku 2019 ze środków budżetu Miasta Poznania także w ramach zadań budżetowych:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. nr ZSS/B/004.01: <ol style="list-style-type: none"> 1) Zapewnienie świadczenia usługi teleopieki dla równoległe 640 osób niesamodzielnych lub z niepełnosprawnością w ramach trwałości projektu „Usługi społeczne dla mieszkańców Poznania”, który był realizowany w latach 2017-2018 i współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014-2020; 2) Zapewnienie wsparcia dla opiekunów faktycznych osób niesamodzielnych w ramach zachowania trwałości projektu „Usługi społeczne dla mieszkańców Poznania”, który był realizowany w latach 2017-2018 i współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014-2020; 2. nr ZSS/B/004.12: <ol style="list-style-type: none"> 1) Finansowanie działalności Domu Krótkiego Pobytu „Petra Senior” (Opieka wytchnieniowa dla opiekunów osób starszych poprzez zapewnienie dziennej opieki w senioralnym domu krótkiego pobytu); 3. nr ZSS/B/004/04: <ol style="list-style-type: none"> 1) świadczenie usług opiekuńczych dla osób niesamodzielnych: <ol style="list-style-type: none"> a) świadczenie usług opiekuńczych: jako zadanie własne oraz jako zadanie zlecone, b) świadczenie specjalistycznych usług opiekuńczych: jako zadanie własne oraz jako zadanie zlecone 	<p>opcjonalny</p>
<p>17.3. Istnienie kampanii podnoszących świadomość w zakresie walki ze stereotypami płci w odniesieniu do obowiązków związanych z opieką</p>	<p>Nie</p>	<p>Nie przeprowadzono dotychczas takiej kampanii</p>	<p>Wskaźnik opcjonalny</p>
<p>Artykuł 18. Włączenie społeczne</p>			
<p>18.2. Istnienie szczególnych programów skupiających się na szczególnych potrzebach kobiet i mężczyzn należących do grup znajdujących się</p>	<p>Nie</p>	<p>Realizacja usług skierowanych do osób starszych według kryterium m.in. wieku, finansowanych i dofinansowanych z budżetu Miasta Poznania w ramach zadania budżetowego ZSS/B/004.12. w roku 2019:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Prowadzenie dziennych ośrodków wsparcia dla seniorów (kluby seniora), 2) Zwiększenie poziomu poczucia bezpieczeństwa osobistego seniorów poprzez usługi 	<p>Wskaźnik opcjonalny</p>

<p>w niekorzystnej sytuacji społeczno-ekonomicznej (migranci, mniejszości, samotne osoby starsze)</p>		<p>transportowe świadczone na rzecz osób mających trudności w samodzielnym poruszaniu się komunikacją publiczną (usługa taxi), 3) Zwiększenie poziomu poczucia bezpieczeństwa osobistego seniorów w ich miejscu zamieszkania poprzez udzielenie wsparcia w formie konsultacji i drobnych napraw technicznych, ograniczających wystąpienie zagrożeń dla zdrowia z powodu niesprawności instalacji, sprzętów i urządzeń domowych (usługa złota rączka), 4) Zapewnienie możliwości poprawy stanu zdrowia fizycznego i psychicznego seniorów poprzez realizację mobilnych usług kosmetycznych obejmujących wyłącznie paznokcie u stóp (usługi podologiczne), 5) Zapewnienie możliwości poprawy stanu zdrowia psychicznego seniorów poprzez udzielenie wsparcia obejmującego umycie okien w ich miejscu zamieszkania (usługa mycia okien), 6) Zapewnienie możliwości poprawy stanu zdrowia psychicznego seniorów poprzez udzielenie wsparcia w formie jednorazowego uporządkowania grobu/nagrobka osoby bliskiej na jednym z miejskich cmentarzy w Poznaniu.</p> <p>Programy: – „Polityka senioralna miasta Poznania na lata 2017-2021” przyjęta 17 października 2017 r. uchwałą Rady Miasta Poznania Nr LV/1001/VII/2017 – uchwała Rady Miasta Poznania z dnia 5 grudnia 2017 r. Nr LVIII/1100/VII/2017 w sprawie przyjęcia regulaminu Karty Seniora – Poznańskiej Złotej Karty.</p> <p>Szkolenia i doradztwo dla migrantów z zakładania działalności gospodarczej we współpracy z Migrant Info Point</p>	
<p>Artykuł 19. Mieszkalnictwo</p>			
<p>19.1. Istnienie środków uwzględniających aspekt płci, służących poprawie przydzielania mieszkań socjalnych (pierwszeństwo osobom samotnie wychowującym dzieci, osobom starszym, niepełnosprawnym)</p>	<p>Nie</p>	<p>Miasto Poznań wprowadziło system kwalifikacji punktowej umożliwiający obiektywną ocenę sytuacji życiowej osób ubiegających się o pomoc mieszkaniową ze strony Miasta Poznania (załącznik do uchwały Nr XXX/443/VII/2016 RMP z dnia 07 czerwca 2016 r. w sprawie zasad wynajmowania lokali wchodzących w skład mieszkaniowego zasobu Miasta Poznania). W drodze zarządzenia Prezydenta Miasta Poznania sporządzane są co roku listy osób spełniających kryteria do uzyskania pomocy mieszkaniowej od Miasta, tj. zamieszkujące w granicach administracyjnych Poznania oraz osiągające niskie dochody, z którymi następnie zawierane są umowy najmu socjalnego lokalu lub umowy najmu lokalu mieszkalnego.</p> <p>Punkty przyznawane są m.in. osobom niepełnosprawnym, osobom samotnie wychowującym dzieci, rodzinom wielodzietnym, bezdomnym, osobom przebywającym w lokalach o złym stanie technicznym, osobom dotkniętym przemocą w rodzinie, osobom, które ukończyły 70 rok życia. Kolejność osób umieszczonych na listach wynika z liczby uzyskanych punktów z uwzględnieniem pierwszeństwa, które zgodnie z § 2 ust. 3 uchwały, przysługuje:</p> <p>1) opuszczającym rodziny zastępcze, rodzinne domy dziecka oraz placówki opiekuńczo-wychowawcze na skutek uzyskania samodzielności i pełnoletności, w przypadku braku możliwości powrotu do domu rodzinnego, których poprzednim miejscem zamieszkania było miasto Poznań, pod warunkiem, że z wnioskiem o zawarcie umowy najmu lokalu wystąpią do ukończenia 25 roku życia;</p>	<p>Wskaźnik opcjonalny</p>

		2) osobom posiadającym orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych; 3) osobom, które ukończyły 70 rok życia; 4) rodzinom wielodzietnym; 5) osobom dotkniętym przemocą w rodzinie. Przy czym pierwszeństwo dotyczy wyłącznie osób umieszczonych na liście w przypadku uzyskania przez te osoby takiej samej liczby punktów wyliczonych zgodnie z systemem kwalifikacji punktowej		
Artykuł 20. Kultura, sport i rekreacja				
20.1. Istnienie kampanii (i wydarzeń) podnoszących świadomość i działań skierowanych przeciwko stereotypom płci w kulturze i sporcie	Sport	Nie	Pływalnia nie prowadzi specjalnych kampanii podnoszących świadomość równości płci – ale aktywnie podejmuje działania na rzecz zwalczania stereotypów związanych z profilem użytkownika zajęć (np. aquaerobik = kobiety, siłownia = mężczyźni) i promuje zajęcia w grupach klientów zwyczajowo wykluczanych z danej formy ćwiczeń	Wskaźnik podstawowy
	Kultura	Tak	Załącznik nr 2 do dokumentu	
20.3. Prowadzenie oceny korzystania z obiektów rekreacyjnych (zarządzanych przez samorząd lokalny) przez kobiety i mężczyzn, według rodzaju aktywności	Pływalnia publiczna	Tak		Wskaźnik opcjonalny
	Biblioteka publiczna	Nie	Biblioteka Raczyńskich systematycznie przeprowadza analizę Badania Satysfakcji Klienta dotyczącą usług bibliotecznych. Ankiety są dostępne we wszystkich oddziałach Instytucji. Czytelnicy mają możliwość zgłaszania swoich uwag/potencjałów do doskonalenia również w zakresie oceny obiektów, w których zlokalizowane są filie. <u>W kwestionariuszu nie występuje rozróżnienie ze względu na płeć</u>	
	Stadion publiczny	Nie		
	Publiczny sprzęt sportowy o wielorakim przeznaczeniu	Nie		
Artykuł 21. Bezpieczeństwo i ochrona				
21.2. Istnienie działań uwzględniających aspekt płci, służących poprawie bezpieczeństwa publicznego kobiet i mężczyzn w środkach transportu publicznego (także przystanki), szczególnie w nocy	Nie			Wskaźnik opcjonalny
21.3. Istnienie działań uwzględniających aspekt płci, służących poprawie bezpieczeństwa kobiet i mężczyzn w przestrzeni	Tak		Policjanci Komendy Miejskiej Policji w Poznaniu pełnią systematycznie dyżury w Miejskim Centrum Interwencji Kryzysowej w Poznaniu przy ul. Niedziałkowskiego 30. Podczas dyżurów udzielają porad i informacji na temat możliwości uzyskania pomocy i wsparcia, a także wskazują sposoby, jak postępować w przypadku, gdy osoba zostanie pokrzywdzona przestępstwem lub wykroczeniem.	Wskaźnik opcjonalny

publicznej (oświetlenie, umożliwienie omijania ustronnych miejsc nocą)		Od kilku lat policjanci KMP w Poznaniu współpracują w różnymi instytucjami, prowadząc zajęcia z kobietami w ramach projektu „Akademia Bezpiecznej Kobiety”. Zajęcia obejmują tematykę: bezpieczeństwa osobistego, bezpieczeństwa w ruchu drogowym oraz podstaw samoobrony	
Artykuł 22. Przemoc uwarunkowana płcią			
22.1. Istnienie formalnego zobowiązania (konkretny akt prawny, formalna decyzja, plan działania, polityka) do walki z przemocą uwarunkowaną płcią przeciwko kobietom (przy uwzględnieniu przemocy domowej wobec kobiet, gwałtów, molestowania seksualnego i handlu kobietami)	Tak	Uchwałą z dnia 30 sierpnia 2011 roku Nr XVIII/210/VI/2011 Rady Miasta Poznania przyjęty został „Miejski Program Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie oraz Ochrony Ofiar Przemocy w Rodzinie na terenie miasta Poznania w latach 2011-2020”. Ponadto działania związane z przeciwdziałaniem przemocy zostały przyjęte do „Strategii Rozwiązywania problemów Społecznych dla Miasta Poznania na lata 2019-2025” Decyzja nr 141/2016 Komendanta Miejskiego Policji w Poznaniu z dnia 16 listopada 2019 roku oraz inne działania operacyjno-prewencyjne są podejmowane zgodnie z planem realizowane przez zespół do walki z przestępczością przeciwko godności i obyczajności seksualnej KMP w Poznaniu	Wskaźnik podstawowy
22.2. Istnienie szczególnych struktur oferujących wsparcie (schroniska, doradztwo dla ofiar, telefon zaufania, poradniki, szkolenia dla ofiar, kadra wspierająca ofiary przemocy) kobietom będącym ofiarami przemocy uwarunkowanej płcią (w tym ofiarom handlu ludźmi)	Tak	Na terenie Miasta Poznania funkcjonuje Miejskie Centrum Interwencji Kryzysowej w ramach którego działają Punkt Interwencji Kryzysowej, Hostel Interwencji Kryzysowej, Specjalistyczny Ośrodek Wsparcia dla Ofiar Przemocy oraz Telefon Zaufania	Wskaźnik podstawowy
22.3. Istnienie w samorządzie lokalnym pozycji w budżecie przeznaczonej na walkę z przemocą uwarunkowaną płcią (schroniska, doradztwo dla ofiar, telefon zaufania, poradniki, szkolenia dla ofiar, kadra wspierająca ofiary przemocy)	Tak	Zadania są widoczne w budżecie zadaniowym w następujących jednostkach m.in.: – Wydział Zdrowia i Spraw Społecznych, – Miejskie Centrum Interwencji Kryzysowej, – Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie, – Ośrodek dla Bezdomnych	Wskaźnik opcjonalny
22.4. Istnienie porozumienia o współpracy pomiędzy różnymi podmiotami (samorząd lokalny, policja, instytucje pomocy społecznej, służba zdrowia) zaangażowanymi w walkę z przemocą uwarunkowaną płcią	Tak	W ramach ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie funkcjonuje Zespół Interdyscyplinarny. W skład Zespołu Interdyscyplinarnego wchodzi przedstawiciele: 1) jednostek organizacyjnych pomocy społecznej; 2) gminnej komisji rozwiązywania problemów alkoholowych; 3) Policji; 4) oświaty; 5) ochrony zdrowia; 6) organizacji pozarządowych; 7) kuratorzy sądowi;	Wskaźnik opcjonalny

		8) prokuratorzy oraz przedstawiciele podmiotów działających na rzecz przeciwdziałania przemocy w rodzinie. W 2019 roku obowiązujących jest 20 porozumień	
22.5. Istnienie szczególnych działań (programy i kampanie, warsztaty, szkolenia) mających na celu zapobieganie przemocy uwarunkowanej płcią	Tak	Uchwałą z dnia 30 sierpnia 2011 roku Nr XVIII/210/VI/2011 Rady Miasta Poznania przyjęty został „Miejski Program Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie oraz Ochrony Ofiar Przemocy w Rodzinie na terenie miasta Poznania w latach 2011-2020”	Wskaźnik opcjonalny
Artykuł 23. Handel ludźmi			
23.1. Istnienie szczególnych działań (programy, warsztaty) mających na celu zapobieganie handlowi kobietami i dziewczętami	Tak	Policjanci Komendy Miejskiej Policji w Poznaniu realizują przepisy zarządzenia nr 14 Komendanta Głównego Policji z dnia 22 września 2016 r. w sprawie wykonywania przez Policję niektórych zadań w zakresie wykrywania handlu ludźmi, „Plan działań Policji na lata 2018-2021 w zakresie przeciwdziałania propagowaniu faszyzmu i innych ustrojów totalitarnych oraz przestępstwom nawoływania do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość”. W ramach obowiązujących przepisów policjanci KMP w Poznaniu prowadzą szkolenia dla podległych funkcjonariuszy oraz uczestniczą w warsztatach organizowanych dla różnych zawodów i instytucji. Ponadto prowadzą prelekcje z dziećmi i młodzieżą szkolną na temat m.in. bezpiecznego korzystania z Internetu, jak nie stać się ofiarą handlu ludźmi	Wskaźnik opcjonalny
Artykuł 24. Zrównoważony rozwój			
24.1. Istnienie szczególnych środków (oceny ex-ante i ex-post potrzeb kobiet i mężczyzn) mających na celu uwzględnienie aspektu płci w programach na rzecz zrównoważonego rozwoju	Nie		Wskaźnik opcjonalny
Artykuł 25. Planowanie miejskie			
25.1. Istnienie zobowiązania (akt prawny, formalna decyzja, plan działania, polityka) do uwzględnienia szczególnych potrzeb kobiet i mężczyzn w zakresie planowania przestrzennego i planowania dostępu do usług publicznych	Nie	Zasady sporządzania projektów miejscowych planów zagospodarowania przestrzennego ściśle reguluje ustawa z dnia 27 marca 2003 roku o planowaniu i zagospodarowaniu przestrzennym	Wskaźnik opcjonalny
Artykuł 26. Mobilność miejska			
26.1. Istnienie środków	Tak	W kompleksowych badaniach ruchu w roku 2013 oraz w badaniach prowadzonych obecnie, ankiety	Wskaźnik

służących obrazowaniu lub do oceny korzystania z prywatnych środków transportu przez kobiety i mężczyzn, a także nawyków kobiet i mężczyzn		są tak skonstruowane, że można zidentyfikować zachowania i preferencje w podziale na kobiety i mężczyzn. Podobnie wygląda to w badaniach prowadzonych przez np. ZTM w zakresie satysfakcji klienta transportu publicznego.	opcjonalny
Artykuł 27. Rozwój gospodarczy			
27.2. Istnienie programów wspieranych przez samorząd lokalny, zachęcających pracodawców do zatrudniania kobiet i mężczyzn na stanowiskach tradycyjnie zdominowanych przez przeciwną płć (w policji, służbie zdrowia, opiece nad dziećmi)	Nie		Wskaźnik opcjonalny
27.3. Istnienie programów szkoleniowych zachęcających kobiety i mężczyzn do zdobywania kwalifikacji i umiejętności w sektorach rynku pracy tradycyjnie zdominowanych przez płć przeciwną	Nie		Wskaźnik opcjonalny
27.4. Istnienie programów (poradnictwo, szkolenia) promujących zatrudnienie i samozatrudnienie kobiet	Tak	<p>1) Programy specjalne prowadzone przez PUP w Poznaniu (np. „Mama w pracy”) mające na celu aktywizację zawodową i gospodarczą młodych matek.</p> <p>2) Programy szkoleniowo-doradcze WDGR z tematyki zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej otwarte dla wszystkich – 70% uczestników to kobiety.</p> <p>3) Promocja kobiet aktywnych biznesowo w ramach konkursu o tytuł Poznańskiego Lidera Przedsiębiorczości (specjalna nagroda dla najlepszej firmy prowadzonej przez kobietę) oraz podczas Poznańskich Dni Przedsiębiorczości – bloki tematyczne „Kobieta w roli głównej”</p>	Wskaźnik opcjonalny
Artykuł 28. Środowisko			
28.1. Zapewnienie usług w zakresie ochrony środowiska (lokalne polityki związane z odpadami, hałasem, jakością powietrza i różnorodnością	Nie	Realizacja zadań związanych z gospodarką odpadami wynika z przepisów prawa, tj. ustawy o odpadach z dnia 14 grudnia 2012 r. oraz ustawy o utrzymaniu czystości i porządku w gminach z dnia 13 września 1996 r. W tej dziedzinie życia kobiety i mężczyźni mają równe prawo do korzystania z usług, a nawet mają obowiązek – taki sam bez względu na wiek i płć – do przestrzegania prawa w tym zakresie	Wskaźnik opcjonalny

biologiczną, zapobiegając zmianom klimatu) dostosowanych do szczególnych potrzeb i stylu życia kobiet i mężczyzn zamieszkujących dany obszar przy poszanowaniu zasady solidarności międzypokoleniowej			
Artykuł 29. Rola prawodawcza			
29.1. Stosowanie oceny wpływu w aspekcie płci w celu oceny różnego wpływu, jaki na kobiety i mężczyzn ma proponowane lub obowiązujące prawodawstwo na poziomie lokalnym	Nie		Wskaźnik opcjonalny
Artykuł 30. Współpraca bliźniacza (twinning) i międzynarodowa			
30.1. Istnienie wymogu zamieszczania postanowień dot. równości płci we wszystkich projektach/programach dot. współpracy bliźniaczej (twinning) i międzynarodowej, wprowadzanej przez samorząd lokalny	Nie		Wskaźnik opcjonalny
30.2. Istnienie projektów współpracy bliźniaczej (twinning) i międzynarodowej skupiających się przede wszystkim na kwestiach związanych z płcią (traktujące prawa kobiet w sposób priorytetowy, wzmocnienie pozycji kobiet w zakresie podejmowania decyzji, przedsiębiorczości, zapobieganie przemocy uwarunkowanej płcią)	Nie		Wskaźnik opcjonalny

3) Wskaźniki horyzontalne

Wskaźnik	Odpowiedź	Uzasadnienie	Rodzaj	
Wskaźnik horyzontalny nr 1				
Istnienie formalnego zobowiązania samorządu lokalnego do zapewnienia równości płci, obejmujące następujące obszary polityki	Obszar polityki		Wskaźnik horyzontalny	
	Równy udział kobiet i mężczyzn w życiu politycznym i społecznym	Nie		
	Zamówienia publiczne i umowy	Nie		
	Odpowiednia administracja i konsultacje	Nie		
	Zatrudnienie	Tak		Podpisanie w 2016 r. przez Prezydenta Miasta Poznania Karty Różnorodności.
	Rozwój gospodarczy	Nie		
	Edukacja	Nie		
	Zdrowie	Nie		
	Pomoc społeczna i świadczenia socjalne	Nie		
	Kultura, sport i rekreacja	Nie		
Bezpieczeństwo i ochrona	Nie			
Wskaźnik horyzontalny nr 2				
Konkretne działania podejmowane przez samorząd lokalny, aby upewnić się, że specyficzne potrzeby związane z płcią są włączone na każdym etapie prowadzonej polityki	Etapy prowadzonej polityki		Wskaźnik horyzontalny	
	Włączenie kwestii związanych z płcią w fazie projektowania	Nie		
	Włączenie kwestii związanych z płcią w fazie planowania	Nie		
	Włączenie kwestii związanych z płcią w fazie wdrażania/świadczenia usług	Nie		
	Włączenie kwestii związanych z płcią w fazie monitorowania i oceny	Nie		

Wskaźnik horyzontalny nr 3				
Dostępność danych segregowanych wg kryterium płci na poziomie lokalnym na wszystkich obszarach objętych kartą	Obszar polityki			Wskaźnik horyzontalny
	Równy udział kobiet i mężczyzn w życiu politycznym i społecznym	Tak	Dane GUS	
	Zamówienia publiczne i umowy	Nie		
	Odpowiednia administracja i konsultacje	Tak	Dane UMP	
	Zatrudnienie	Tak	Dane UMP i GUS	
	Rozwój gospodarczy	Tak	Dane GUS	
	Edukacja	Tak	Dane UMP i GUS	
	Zdrowie	Tak	Dane UMP i GUS	
	Pomoc społeczna i świadczenia socjalne	Tak	Dane UMP i GUS	
	Kultura, sport i rekreacja	Nie		
	Bezpieczeństwo i ochrona	Tak	Dane Komendy Miejskiej Policji	
Wskaźnik horyzontalny nr 4				
Zapewnienie samorządom lokalnym szkoleń z zakresu równości płci, według rodzaju szkolenia	Rodzaj szkolenia			Wskaźnik horyzontalny
	Narzędzia oceny pod kątem równości płci	Nie		
	Przeciwstawianie się stereotypom	Nie		
	Przemoc uwarunkowana płcią (na potrzeby służb socjalnych i policyjnych)	Nie		
Wskaźnik horyzontalny nr 5				
Zapewnienie szkoleń z zakresu równości płci reprezentantom wyłonionym w wyborach i przedstawicielom i przedstawicielkom władzy wykonawczej	Grupa docelowa szkolenia			Wskaźnik horyzontalny
	Przedstawiciele wyłonieni w wyborach	Nie		
	Przedstawiciele władzy wykonawczej	Nie		
Wskaźnik horyzontalny nr 6				
Istnienie kampanii podnoszących	Grupa docelowa kampanii podnoszących świadomość			Wskaźnik

świadomość w zakresie równości płci, kierowanych do ogółu społeczeństwa	Kobiety	Tak	<p>W 2018 r. w ramach Roku Praw Kobiet w Poznaniu prowadzono miejskie inicjatywy na rzecz równości płci skierowane do ogółu mieszkańców. Ich celem było efektywne zwiększenie widoczności kobiet – zarówno tych historycznych, jak i współczesnych – w przestrzeni publicznej. Uruchomiono miejską platformę internetową ONEPoznań, Rada Miasta Poznania podjęła uchwałę, aby w tym roku nadawać ulicom w mieście nazwy na cześć godnych upamiętnienia kobiet, prowadzono akcję edukacyjną wyszywania nazwisk potencjalnych patronek ulic, wspierano liczne projekty historyczne, wsparto produkcję filmu o polskich emancypantkach pod tytułem „Siłaczki”, dzięki czemu dziesiątki poznanianek i Wielkopolanek zaangażowało się jako statystki i aktorki, oraz zdobywanie wiedzy i informacji na temat ruchu praw kobiet w Polsce. Dobre praktyki Poznania na rzecz równości płci zostały docenione w raporcie „Gender Equal Cities”, który powstał dzięki współpracy Europejskiego Programu Współpracy Terytorialnej dla Zrównoważonego Rozwoju Obszarów Miejskich URBACT z Radą Gmin i Regionów Europy.</p> <p>W 2017 r. w Poznaniu odbył się krajowy IX Kongres Kobiet, którego misją są działania na rzecz realnej równości kobiet i mężczyzn oraz budowanie solidarności kobiet. Od 2015 r. co roku w Poznaniu odbywa się także Wielkopolski Kongres Kobiet, który jest skierowany do kobiet z Wielkopolski, w tym z Poznania. W jego trakcie odbywają się dla kobiet liczne panele, warsztaty i prezentacje o tematyce: społecznej, edukacyjnej, sztuce, rozwojowej.</p>	horyzontalny
	Mężczyźni	Tak		
	Kobiety migrantki	Tak		
	Mężczyźni migranci	Tak		
	Młode kobiety (poniżej 18 roku życia)	Tak		