**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) |  | **2022** | Kobiety – 14Mężczyźni - 20 | Wskaźnik podstawowy |
| % kobiet | 41,18 |
| % mężczyzn | 58,82 |
| 2.4. Udział kobiet i mężczyzn na politycznych stanowiskach w samorządzie lokalnym, obsadzanych w drodze mianowania (zastępcy prezydenta, Sekretarz i Skarbnik, prezesi spółek) |  | **2022** | Mianowani (zastępcy prezydenta, skarbnik, sekretarz):kobiety – 0mężczyźni – 5Spółki (zarządy, prokurenci, rady nadzorcze):kobiety – 11 mężczyźni – 29 | Wskaźnik podstawowy |
| % kobiet | 24,4% |
| % mężczyzn | 75,6% |
| **Artykuł 3. Udział w życiu politycznym i działaniach obywatelskich** |
| 3.2. Udział kobiet i mężczyzn w organach doradczych utworzonych przez samorząd lokalny |  | **2022** | Organ doradczy rozumiany jako aktualnie 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– Rada Rodziny Dużej III kadencji– Rada Wielkopolskiego Muzeum Niepodległości w Poznaniu– Rada Poznańskiego Chóru Chłopięcego– Rada Galerii Miejskiej Arsenał w Poznaniu– Rada 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) | Wskaźnik opcjonalny |
| % kobiet | 48% |
| % mężczyzn | 52% |
| **Artykuł 6. Przeciwstawianie się stereotypom** |
| 6.1. Udział kobiet i mężczyzn (tylko wykwalifikowany personel zatrudniony przez samorząd lokalny) w następujących sektorach zawodowych zdominowanych przez jedną płeć |  | **2022** |  | Wskaźnik podstawowy |
| Policja | % kobiet | 28,23% policjantek71,95% - pracowniczek cywilnych | Na dzień 10.08.2022 w KMP w Poznaniu zatrudnionych jest 536 policjantek i 1363 policjantów. Na dzień 10.08.2022 w KMP w Poznaniu w korpusie służby cywilnej zatrudnionych jest 177 kobiet i 69 mężczyzn. |
| % mężczyzn | 71,77 policjantów28,05% - pracowników cywilnych |
| Publiczna służba zdrowia | % kobiet | 73,8% | Podmioty lecznicze, których podmiotem tworzącym jest Miasto Poznań: Wielospecjalistyczny Szpital Miejski im. J. Strusia, Szpital Miejski im. F. Raszei, POSUM, Zakład Opiekuńczo-Leczniczy |
| % mężczyzn | 26,2 |
| Opieka nad dziećmi poniżej wieku szkolnego | % kobiet | 95,5% | Poznański Zespół Żłobków:- Kobiety: 337,- Mężczyźni: 16.Dane dotyczą kadry pedagogicznej w przedszkolach: 98,7 kobiet i 1,3 mężczyźni. |
| % mężczyzn | 4,5% |
| **Artykuł 11. Rola pracodawcy** |
| 11.3. Udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych w samorządzie lokalnym na stanowiskach urzędników pierwszego szczebla (najwyższe stanowiska administracyjne, nie polityczne) |  | **2022** |  | Wskaźnik podstawowy |
| % kobiet | 46,9 | Dyrektorzy wydziałów/biur |
| % mężczyzn | 53,1 |
| 11.4. Udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych jako urzędnicy (na wszystkich szczeblach) w samorządzie lokalnym  |  | **2022** | Kobiety – 1414Mężczyźni – 494 | 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 |  | **2022** |  | Wskaźnik opcjonalny |
| Urlop rodzicielski | % kobiet | 43 |  |
| % mężczyzn | 0 |
| Ruchomy czas pracy | % kobiet | 0 |
| % mężczyzn | 0 |
| Praca w niepełnym wymiarze czasu | % kobiet | 64 |
| % mężczyzn | 32 |
| **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 |  | **2022** |  | Wskaźnik podstawowy |
| Poniżej 3 roku życia | Od 1 godziny do 29 godzin | brak |  |
| 30 godzin lub więcej | 1343 |
| Od 3 roku życia do momentu objęcia obowiązkiem szkolnym | Od 1 godziny do 29 godzin |  | BRAK DANYCH – informacja z Wydziału Oświaty |
| 30 godzin lub więcej |  |
| 16.2. Godziny otwarcia (od godz. do godz.) placówek opieki nad dziećmi w rozbiciu na grupy wiekowe |  | **Godziny otwarcia w 2022 r.** |  | Wskaźnik opcjonalny |
| Poniżej 3 roku życia | 6:00 – 16:00 |  |
| Od 3 roku życia do momentu objęcia obowiązkiem szkolnym | 6:00-17:30 |  |
| **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) |  | **2022** | 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 |  | **2022** |  | Wskaźnik opcjonalny |
| Biblioteka Raczyńskich | % kobiet | 83,33% | Procentowa przewaga zatrudnionych kobiet wydaje się powodować, że średnia wynagrodzeń w Bibliotece (zależna od dotacji podmiotowej Organizatora) jest jedną z najniższych wśród instytucji kultury Miasta Poznania; dotyczy to także nieadekwatności wynagrodzenia dyrektorki instytucji do wielkości instytucji, budżetu i odpowiedzialności.Efektem sfeminizowania (wśród pracowników jest 82% kobiet, 18% mężczyzn) jest także zwiększona rotacja pracowników. |
| % mężczyzn | 16,67% |
| Centrum Kultury „Zamek” | % kobiet | 75% |  |
| % mężczyzn | 25% |
| POSiR | % kobiet | 46,15% | Kadra zarządzająca średniego szczebla:kobiety – 46,15%mężczyźni – 53,85% |
| % mężczyzn | 53,85% |
| **Artykuł 21. Bezpieczeństwo i ochrona** |
| 21.1. Liczba kobiet i mężczyzn będących ofiarami przestępstw, według rodzaju przestępstwa |  | **2021/2022 (do 30.06.2022)** |  | Wskaźnik opcjonalny |
| Całkowita liczba odnotowanych przestępstw | liczba kobiet | 8284/4462 |  |
| liczba mężczyzn | 9300/4678 |
| Zabójstwo | liczba kobiet | 3/1 |  |
| liczba mężczyzn | 3/5 |
| Gwałt | liczba kobiet | 47/31 |  |
| liczba mężczyzn | 2/1 |
| Inna napaść na tle seksualnym lub akt przemocy o charakterze seksualnym | liczba kobiet | 26/12 |  |
| liczba mężczyzn | 1/1 |
| Używanie/rozprowadzanie środków odurzających | liczba kobiet | Brak danych |  |
| liczba mężczyzn | Brak danych |
| Inne | liczba kobiet | 7139/3767 |  |
| liczba mężczyzn | 7773/4105 |
| **Artykuł 27. Rozwój gospodarczy** |
| 27.1. Udział kobiet i mężczyzn w ogólnej liczbie zarejestrowanych przedsiębiorców |  | **2022** | Trudno wskazać, gdyż w Centralnej Ewidencji Działalności Gospodarczej nie są aktualizowane informacje o płci przedsiębiorców. | Wskaźnik podstawowy |
| % kobiet |  |
| % mężczyzn |  |
|  |  |  |  |  |

1. **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** | Zespół ds. Polityki Równości i Różnorodności tworzy politykę równościową, która będzie dokumentem wyznaczającym kierunki działania Miasta Poznania. | Wskaźnik podstawowy |
| 1.2. Istnienie specjalnego organu w samorządzie lokalnym, odpowiedzialnego w szczególności za polityki równości płci (w aspekcie przekrojowym) | **TAK** | Pełnomocniczka ds. polityki równościowej | Wskaźnik podstawowy |
| 1.3. Istnienie specjalnej pozycji w budżecie na cele związane z równością płci | **TAK** | W Wydziale Zdrowia i Spraw Społecznych – „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** | Pełnomocniczka ds. polityki równościowej |
| 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** |
| 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 osób do zatrudnienia wyłącznie na podstawie kwalifikacji i nie można stosować kryterium np. płci. | Wskaźnik podstawowy |
| Stanowiska obsadzone w drodze wyborów[[1]](#footnote-1) | **Nie** |
| 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 społeczności | **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** |
| 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 – jest tworzony** | Wskaźnik podstawowy |
| 4.2. Istnienie strategii komunikacyjnej dot. realizacji Karty lub ogólnego zobowiązania samorządu lokalnego na rzecz równości płci | **Podpisanie Europejskiej Karty Równości** | Wskaźnik podstawowy |
| 4.3. Istnienie wytycznych w sprawie używania inkluzywnego języka we wszystkich dokumentach przygotowywanych i publikowanych przez samorząd lokalny | **Tak** | Opracowanie przez powołany przez Prezydenta Miasta Zespół ds. polityki równości i różnorodności oraz udostępnienie osobom zatrudnionym Pojęciownika Równościowego oraz zachęcanie do używania języka włączającego.  | 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 | **TAK** | Współpraca z organizacjami pozarządowymi w ramach KDO przy Pełnomocniczce ds. polityki równościowej. | Wskaźnik podstawowy |
| 5.3. Rodzaj specjalnego wsparcia udzielanego organizacjom propagującym równość płci | **Rodzaje wsparcia** | Wskaźnik opcjonalny |
| Wsparcie techniczne | **NIE** | Możliwość udziału w ogłaszanych konkursach otwartych ofert w zakresie zadań powiązanych z płcią. |
| Wsparcie finansowe | **TAK** |
| Wsparcie logistyczne | **NIE** |
| Inne | **TAK** |
| **Artykuł 6. Przeciwstawienie się stereotypom** |
| 6.2. Istnienie polityk ukierunkowanych na osiągnięcie równowagi płci pomiędzy zawodami tradycyjnie zdominowanymi przez drugą płeć | **Nie** |  | Wskaźnik podstawowy |
| **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** | Uregulowane uchwałą Nr XLVIII/844/VII/2017 z 16 maja 2017 r. | 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** |  | 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 | **NIE** |  | Wskaźnik podstawowy |
| 9.2. Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci | **NIE** |  | Wskaźnik podstawowy |
| 9.3. Włączenie perspektywy płci do ocen ex post polityk i programów | **NIE** |  | 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 jakiejkolwiek 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 osób zatrudnionych w UMP. |
| 11.5. Istnienie środków służących do określenia różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn pośród pracowników w samorządzie lokalnym | **Tak** | Analiza wynagrodzeń w grupach stanowisk w podziale na kobiety i mężczyzn – średnioroczne zarobki na podstawie PIT, prowadzona raz na 2 lata dla UMP | 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 przepisów ustawowych na rzecz wsparcia/promocji godzenia życia społecznego, prywatnego i zawodowego przez pracowników samorządu lokalnego | **Nie** |  | Wskaźnik opcjonalny |
| **Artykuł 12. Zamówienia publiczne i umowy** |
| 12.1. Zamieszczanie postanowień dot. równości płci w podpisywanych kontraktach/umowach o finansowanie w procedurach zamówień publicznych | **NIE** | Ustawa Prawo Zamówień Publicznych nakłada obowiązek przygotowywania i przeprowadzania postępowania o zamówienie publiczne w sposób zapewniający zachowanie uczciwej konkurencji oraz równe traktowanie wykonawców. Z uwagi na powyższe, nie jest zasadne zamieszczanie postanowień dot. równości płci w umowach. | Wskaźnik podstawowy |
| **Artykuł 13. Rola dostawcy usług** |
| 13.1. Istnienie szczególnych środków mających na celu eliminację stereotypów płci we wszystkich formach edukacji |  | - Biblioteka Raczyńskich: **CZYTATY – cykl sobotnich wydarzeń realizowany od 2017 w Bibliotece, skierowany szczególnie do ojców z dziećmi**Cykl spotkań, co roku realizowanych pod innym hasłem (Tematyka w poszczególnych latach: różnorodna, baśnie i legendy, żywioły, popularnonaukowa – nauki przyrodnicze i techniczne, muzyka – edukacja muzyczna i kulturalna, popularnonaukowa – zmysły) zbudowanych wokół książek i zachęcający do czytania, połączonych ze wspólnymi działaniami dzieci i ojców. Zajęcia bezpłatne.Cały cykl (od 2017 r.) dofinansowywany przez Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego w programach Promocja czytelnictwa, Edukacja kulturalna i Partnerstwo dla książki.Cykl Czytaty2 realizowany w 2018 roku został w 2019 roku finalistą konkursu na najlepszy pomysł promujący czytanie „Zwyrtała”, organizowanego w ramach Międzynarodowego Festiwalu Literatury Dziecięcej Rabka Festival 2019.Cykl 3TATY, 4 żywioły realizowany w 2019 r. znalazł się ponownie wśród finalistów Konkursu Zwyrtała 2020, organizowanego w ramach międzynarodowego Festiwalu Literatury Dziecięcej Rabka Festiwal 2020- Centrum Kultury „Zamek” **EDUSOC „Edukacja kulturowa dorosłych potrzebujących socjoterapeutycznego wsparcia” 2019‒2022**Jest to międzynarodowe przedsięwzięcie realizowane w latach 2019‒2022 w Polsce, Grecji, Hiszpanii, Holandii i Wielkiej Brytanii. Celem jest wypracowanie innowacyjnej metodologii opartej na działaniach w edukacji osób dorosłych potrzebujących socjoterapeutycznego wsparcia, łączącej narzędzia edukacji artystycznej, kulturowej, wsparcia psychologicznego i socjoterapeutycznego. Osoby zaangażowane w edukację dorosłych często mają problem z łączeniem społecznych, kulturowych i socjoterapeutycznych celów w ich działaniach. Używają, na przykład, **narzędzi edukacji antydyskryminacyjnej**, jednak często nie wiedzą, w jaki sposób narzędzia te implementować w zróżnicowanych socjoekonomicznych warunkach życia osób dorosłych. Narzędzia edukacji kulturowej (sztuki, dramy, teatru) często nie są w stanie realizować celów społecznych i terapeutycznych. Edukatorzy kulturowi rzadko współpracują z terapeutami oraz z pracownikami socjalnymi. Ten projekt ma zamiar to zmienić! Wśród etapów prac na projektem są, m.in.: międzynarodowe spotkania projektowe oraz szkolenia międzynarodowe [poznawanie metod pracy, w tym np. **WenDo feministycznej metody zapobiegania przemocy ze względu na płeć (wobec kobiet)** opartej na upodmiotowieniu kobiet i dziewcząt].Muzeum Archeologiczne w Poznaniu **Lekcje muzealne**Celem lekcji jest pokazywanie świata pozbawionego stereotypów płci, akcentując doniosły wkład przedstawicieli obojga płci w naszą kulturę. Wykluczany jest stereotyp płciowej zależności dokonań i wynalazków oraz skuteczności pełnionych ról. Objaśniane jest pojęcie patriarchatu i zwraca się uwagę na obecność matriarchatu w kulturach prahistorycznych. Akcentowana jest rola najbardziej znanych kobiet w starożytności, średniowieczu i czasach nowożytnych.Przykładowe tematy lekcji z wątkiem eliminacji stereotypów płci:- *Archeolog i jego praca*- *Pierwsi ludzie i ich czasy*- *My to mieliśmy zdolnych przodków*- *Sumerowie – wynalazcy cywilizacji*- *Prawdziwe zoo – bogowie starożytnego Egiptu*- *Jak być pięknym, czyli egipski salon urody*- *Siedem cudów świata*- *Co zawdzięczamy Grekom i Rzymianom? Dziedzictwo Antyku dla początkujących*- *Piraci nie tylko z Karaibów – o starych wilkach morskich dla młodych szczurów lądowych*- *Zaczarowany świat Słowian – tajemnice dawnej medycyny*- *Brud, smród i zarazki – na średniowiecznej uliczce*Wielkopolskie Muzeum NiepodległościDziałania na temat równości w tej chwili koncentrują się przede wszystkim na osobach z niepełnosprawnościami oraz ogólne rozumianym równym dostępie do przestrzeni ekspozycyjnych oraz do wiedzy historycznej.Galeria Miejska Arsenał w Poznaniu**Rodzinne Spotkania ze Sztuką**Były to warsztaty dla rodzin z dziećmi w wieku 5-10 lat kierowane do społeczności lokalnej Poznania oraz migrantek i migrantów. Miała to być okazja do integracji, kreatywnego spędzenia czasu. Opiekunowie towarzyszyli dzieciom przez cały czas trwania warsztatów, podejmując wspólnie z nimi proponowane przez animatorów aktywności. Każdy warsztat dotyczył innego tematu i wykorzystywał inne techniki plastyczne. Zajęcia odbywały się w plenerze, obok Pawilonu.**Zabierz się na spacer!”**Były to spacery integracyjne dla dorosłych i starszej młodzieży, w tym migrantek i migrantów po terenach zielonych Poznania. Były to spotkania w terenie, stanowiące wprowadzenie do kąpieli leśnych. Prowadząca proponowała uczestnikom różnorodnetechniki oddechowe i relaksacyjne oraz elementy *mindfullness* przydatne w codziennej praktyce obniżania poziomu stresu. Uczestnicy poznali, bliskie centrum, miejsca zielone sprzyjające odpoczynkowi i rekreacji oraz wykonywali proste zadania plastyczne. Zajęcia odbywały się w wybranych parkach Poznania.**9.04**. Warsztaty rodzinne „Dzikie pierogi z nadzieniem wielokulturowym” (Pawilon)**Prowadzący:** Sara Grolewska, Anna Gruszka**Frekwencja:** 20 osóbRodzinne gotowanie może stanowić dobry sposób na integrację. Grupa udała się na zbiory dzikich roślin w okolicach ul. Ewangelickiej. Prowadzące podzieliły się doświadczeniami kulinarnymi związanymi z dzikimi roślinami jadalnymi z Polski i innych krajów. Wspólnie szukano roślin używanych międzynarodowo i zrobiono z nich „pierogi wielokulturowe”. Warsztaty obejmowały spacer w poszukiwaniu roślin jadalnych i wspólne projektowanie międzykulturowego pieroga, a następnie przygotowanie uczty dzikiej kuchni.**Problemy:** Uczestnicy wspólnie rozbudowywali wielkowymiarową mapę, dodając różnorodne pytania i możliwe odpowiedzi. Powstały również prace rysunkowe oraz wykonane w technice kolażu.Dom Kultury „Stokrotka” **Równy dostęp do wszystkich zajęć kulturalno-artystycznych dla kobiet i mężczyzn, dziewcząt i chłopców**Materiał edukacyjny podczas zajęć jest dobrany w tak sposób, aby eliminował wszystkie stereotypowe postawy i praktyki wśród uczestników. Grupy uczestników są mieszane (dziewczęta i chłopcy). Podczas zajęć uczestnicy wykonują zarówno prace techniczne i konstrukcyjne, jak również prace artystyczne, kreatywne czy kulinarne.Wydawnictwo Miejskie PosnaniaWydawnictwo nie prowadzi specjalnych kampanii (i wydarzeń) podnoszących świadomość i działań skierowanych przeciwko stereotypom płci w kulturze i sporcie. Nie organizuje także projektów edukacyjnych, oświatowych i opiekuńczych o tym charakterze.Obowiązuje natomiast Kodeks Etyki i Kodeks Zasad służących przeciwdziałaniu wszelkim formom dyskryminacji. Kieruje się nim nie tylko w wewnętrznych relacjach pracowniczych, ale również w relacjach ze współpracownikami, partnerami oraz w doborze tematów i autorów publikacji. Wiele naszych wydawnictw, a także innych działań akcentuje istotną rolę kobiet i promuje ich dokonania w różnych dziedzinach życia. Wydawnictwo natomiast nie realizuje tego typu działań w sposób systemowy.Edukacja antydyskryminacyjna realizowana w szkołach poprzez inicjatywy artystyczne, publikacje, wydarzenia społeczne, współpracę z innymi instytucjami, warsztaty, projekty.Wydział Oświaty UMP dofinansowuje projekty edukacyjne mające na celu promowanie równości płci. W 2021 roku odbyły się zajęcia antydyskryminacyjne w poznańskich szkołach, w czasie których poruszano tematykę wielokulturowości, tolerancji i przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na orientację seksualną, narodowość lub kolor skóry. W edycji 2021 udział wzięły 72 szkoły.  | Wskaźnik opcjonalny |
| **Artykuł 14. Zdrowie** |
| 14.1. Istnienie szczególnych środków mających na celu zapewnienie najwyższego poziomu zdrowia kobiet i mężczyzn w samorządzie lokalnym | **TAK** | Programy są realizowane bez względu na płeć. Dodatkowo są realizowane zadania dedykowane kobietom: Program polityki zdrowotnej pn. „Profilaktyka i wczesne wykrywane osteoporozy wśród kobiet w wieku 50+, zamieszkałych w Poznaniu, na lata 2021-2023” oraz Zapewnienie dostępu do środków menstruacyjnych w poznańskich szkołach podstawowych i ponadpodstawowych. | 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** | Przepisy ustawy o pomocy społecznej 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** | Bogata oferta instytucji kulturyTak, funkcjonują Młodzieżowe Domy Kultury, prowadzone są w szkołach zajęcia pozalekcyjnez zakresu sportu, taneczne, muzyczne i inne. Szkoły mają w budżecie zaplanowane etaty i środki finansowe na realizację opieki świetlicowej. | Wskaźnik opcjonalny |
| **Artykuł 17. Opieka nad innymi niesamodzielnymi osobami** |
| 17.1. Zapewnienie przez samorząd lokalny placówek opiekuńczych (szpitale, zakłady pielęgnacyjne, domy opieki) | **TAK** |  | Wskaźnik opcjonalny |
| 17.2. Istnienie mechanizmów dla 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) | **TAK** |  | Wskaźnik opcjonalny |
| 17.3. Istnienie kampanii podnoszących świadomość w zakresie walki ze stereotypami płci w odniesieniu do obowiązków związanych z opieką | **NIE** |  | Wskaźnik opcjonalny |
| **Artykuł 18. Włączenie społeczne** |
| 18.2. Istnienie szczególnych programów skupiających się na szczególnych potrzebach kobiet i mężczyzn należących do grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji społeczno-ekonomicznej (migranci, mniejszości, samotne osoby starsze) | **TAK** |  | Wskaźnik opcjonalny |
| **Artykuł 19. Mieszkalnictwo** |
| 19.1. Istnienie środków uwzględniających aspekt płci, służących poprawie przydzielania mieszkań socjalnych (pierwszeństwo osobom samotnie wychowującym dzieci, osobom starszym, niepełnosprawnym) | **NIE** |  | Wskaźnik opcjonalny |
| **Artykuł 20. Kultura, sport i rekreacja** |
| 20.1. Istnienie kampanii (i wydarzeń) podnoszących świadomość i działań skierowanych przeciwko stereotypom płci w kulturze i sporcie20.3. Prowadzenie oceny korzystania z obiektów rekreacyjnych (zarządzanych przez samorząd lokalny) przez kobiety i mężczyzn, według rodzaju aktywności | Sport | **NIE** |  | Wskaźnik podstawowy |
| Kultura | **TAK** |  |
| Pływalnia publiczna | **NIE** |  | Wskaźnik opcjonalny |
| Biblioteka publiczna | **NIE** |  |
| 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 publicznej (oświetlenie, umożliwienie omijania ustronnych miejsc nocą) | **NIE** |  | Wskaźnik opcjonalny |
| **Artykuł 22. Przemoc uwarunkowana płcią** |
| 22.1. Istnienie formalnego zobowiązania (konkretny akt prawny, formalna decyzja, plan działania, polityka) do walki z przemocą uwarunkowana płcią przeciwko kobietom (przy uwzględnieniu przemocy domowej wobec kobiet, gwałtów, molestowania seksualnego i handlu kobietami) | **TAK** | Miejski Program Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie oraz Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych dla Miasta Poznania na lata 2019-2025 | 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** | W MOPR istnieje specjalistyczny Zespół ds. przeciwdziałania przemocy, do którego należy koordynowanie działań na rzecz ich przeciwdziałania. Dodatkowo, na terenie Poznania funkcjonuje MCIK kompleksowo oferujący pomoc dla osób pokrzywdzonych przestępstwem. | 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** | Pozycje są widoczne w budżetach WZiSS, MCIK, MOPR i Ośrodka 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 MOPR istnieje specjalistyczny Zespół ds. przeciwdziałania przemocy, do którego należy koordynowanie działań na rzecz ich przeciwdziałania | Wskaźnik opcjonalny |
| 22.5. Istnienie szczególnych działań (programy i kampanie, warsztaty, szkolenia) mających na celu zapobieganie przemocy uwarunkowanej płcią | **TAK** |  | Wskaźnik opcjonalny |
| **Artykuł 23. Handel ludźmi** |
| 23.1. Istnienie szczególnych działań (programy, warsztaty) mających na celu zapobieganie handlowi kobietami i dziewczętami | **NIE** |  | 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 | **TAK** | Zasady równości szans i niedyskryminacji (w tym kobiet i mężczyzn) w programach współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej regulują *Wytyczne w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych,* których celem jestzapewnienie zgodności realizacji Programów Operacyjnych z zasadą równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasadą równości szans kobiet i mężczyzn, a także zapewnienie spójnego podejścia w tym zakresie w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego i Funduszu Spójności.W ramach obowiązujących wytyczny podmioty realizujące projekty współfinansowane ze środków Unii Europejskiej zobowiązane są do ich realizacji z poszanowaniem określonych w wyżej wymienionym dokumencie standardów. | 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** |  | Wskaźnik opcjonalny |
| **Artykuł 26. Mobilność miejska** |
| 26.1. Istnienie środków służących obrazowaniu lub do oceny korzystania z prywatnych środków transportu przez kobiety i mężczyzn, a także nawyków kobiet i mężczyzn |  | Brak kompetencji ZTM | Wskaźnik 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 przeciwna płeć (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 płeć przeciwną | **NIE** |  | Wskaźnik opcjonalny |
| 27.4. Istnienie programów (poradnictwo, szkolenia) promujących zatrudnienie i samozatrudnienie kobiet | **TAK** |  | Wskaźnik opcjonalny |
| **Artykuł 28. Środowisko** |
| 28.1. Zapewnienie usług w zakresie ochrony środowiska (lokalne polityki związane z odpadami, hałasem, jakością powietrza i różnorodnością biologiczną, zapobiegające zmianom klimatu) dostosowanych do szczególnych potrzeb i stylu życia kobiet i mężczyzn zamieszkujących dany obszar przy poszanowaniu zasady solidarności międzypokoleniowej | **NIE** | Realizacja zadań związanych z szeroko pojętą ochroną środowiska wynika wprost z przepisów prawa, tj. ustawy o udostępnianiu informacji o środowisku i jego ochronie, udziale społeczeństwa w ochronie środowiska oraz o ocenach oddziaływania na środowisko (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1029), ustawy Prawo ochrony środowiska (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1973), ustawy o odpadach (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 699) i innych dziedzinowych. Niezależnie od płci czy wieku, każdy ma równe prawo dostępu do usług w ww. tematyce, a także obowiązek przestrzegania prawa w tym zakresie. | Wskaźnik opcjonalny |
| **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 |

1. **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** | Brak zasadności istnienia formalnego zobowiązania samorządu lokalnego, z uwagi na konieczność działania zgodnego z ustawą Prawo zamówień publicznych. |
| Odpowiednia administracja i konsultacje | **NIE** |  |
| Zatrudnienie | **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. |
| 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** |  |
| Zamówienia publiczne i umowy | **TAK** |  |
| Odpowiednia administracja i konsultacje | **TAK** |  |
| Zatrudnienie | **TAK** |  |
| Rozwój gospodarczy | **TAK** |  |
| Edukacja | **TAK** |  |
| Zdrowie | **TAK** |  |
| Pomoc społeczna i świadczenia socjalne | **TAK** |  |
| Kultura, sport i rekreacja | **TAK** |  |
| Bezpieczeństwo i ochrona | **TAK** |  |
| **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** | Szkolenia antydyskryminacyjne dla osób zatrudnionych w UMP. |
| Przeciwstawianie się stereotypom | **TAK** |
| 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 świadomość w zakresie równości płci, kierowanych do ogółu społeczeństwa | **Grupa docelowa kampanii podnoszących świadomość** | Wskaźnik horyzontalny |
| Kobiety | **NIE** |  |
| Mężczyźni | **NIE** |
| Kobiety migrantki | **NIE** |
| Mężczyźni migranci | **NIE** |
| Młode kobiety (poniżej 18 roku życia) | **NIE** |

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). [↑](#footnote-ref-1)