

PAŹDZIERNIK 2024

RÓWNOŚĆ PŁCI JEST PRAWEM CZŁOWIEKA

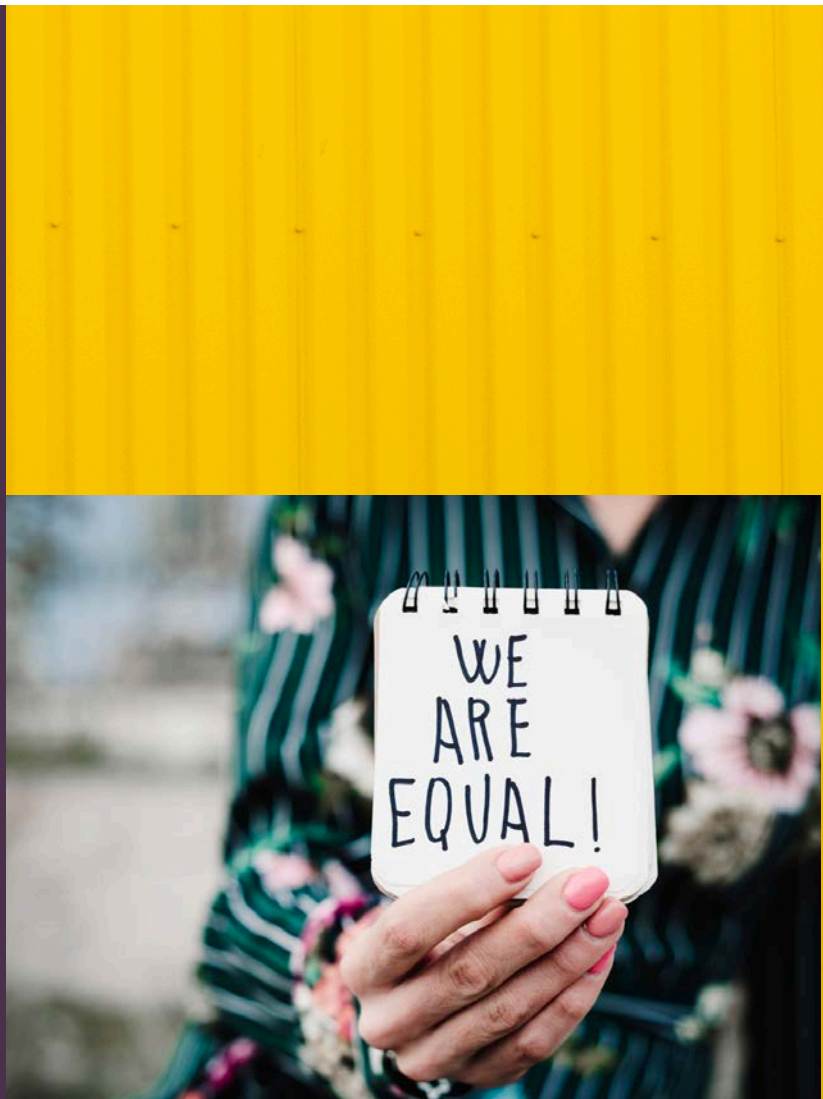
RAPORT Z MONITORINGU

Analiza danych dotyczących **reprezentacji kobiet w lokalnych władzach i organach decyzyjnych** w wybranych gminach województwa śląskiego oraz gminnych standardów **w zakresie polityk równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji.**

**OPRACOWANIE
MERYTORYCZNE:**
Anna Cieplak
Anna Dęboń
Sara Nowicka

REDAKCJA:
Sylwia Góra

KAŻDA JEST WAŻNA



INICJATYWA KAŻDA JEST WAŻNA

Inicjatywa „**Każda jest ważna**” powstała jako ruch społeczny kobiet, które chcą dzielić się wiedzą, kompetencjami i doświadczeniem oraz wspólnie wpływać na zmiany. **Organizujemy spotkania, realizujemy projekty, podejmujemy interwencje oraz prowadzimy szeroki i regularny monitoring działań na rzecz równości w województwie śląskim.**

RAPORT PODSTAWOWE INFORMACJE

Raport jest efektem rocznych **obserwacji równościowych trendów w instytucjach i wybranych urządach gminy woj. śląskiego** (m.in. Katowice, Sosnowiec, Zawiercie, Częstochowa), rozmów z osobami uczestniczącymi w naszych warsztatach i debatach, własnych doświadczeń, a także **pilotażowej diagnozy**, którą przeprowadziłyśmy na przełomie września i października 2024 roku.

W dniu 25 września 2024 roku do **60 losowo wybranych gmin z województwa śląskiego**, wystaliśmy wnioski (w trybie zapytania o informację publiczną) zawierający 14 pytań dotyczących wybranych oraz podstawowych kwestii równościowych.

Pytania dotyczyły również tematu zatrudnienia oraz procedur w zakresie przeciwdziałania mobbingowi.

Wniosek stanowi załącznik nr 1 do niniejszego raportu.

CELE

Celem wniosku było **zebranie danych dotyczących reprezentacji kobiet w lokalnych władzach i organach decyzyjnych**, aktualnych gminnych standardów w zakresie polityk równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji.

Uważamy, że kwestie równościowe dotyczą wszystkich, nie tylko kobiet. Dlatego oprócz pytań związanych z płcią, zapytałyśmy również o zagadnienia dotyczące mobbingu i kwestii związanych z prawami pracowniczymi.

Działanie zrealizowałyśmy w ramach projektu „**Każda jest ważna – rozwój interwencyjnej sieci wsparcia**” Stowarzyszenia **Dopamina Lab (naszej partnerskiej organizacji parasolowej)** współfinansowanego przez Komisję Europejską w ramach Projektu „Building Bridges – Civic Capital in Local Communities”, realizowanego ze środków programu CERV finansowanego ze środków Komisji Europejskiej w ramach programu „Obywatele, Równość, Prawa i Wartości” na lata 2021-2027.

1

art. 61 ust. 1 i 2
Konstytucji RP

2

art. 10 ust. 1 ustawy o
dostępie do informacji
publicznej

PODSTAWA PRAWNA

Podstawą prawną wniosku, na którym oparłyśmy naszą diagnozę, jest:

art. 61 ust. 1 i 2 Konstytucji RP:
„Obywatel ma prawo do uzyskiwania informacji o działalności organów władzy publicznej oraz osób pełniących funkcje publiczne. Prawo to obejmuje również uzyskiwanie informacji o działalności organów samorządu gospodarczego i zawodowego a także innych osób oraz jednostek organizacyjnych w zakresie, w jakim wykonują one zadania władzy publicznej i gospodarują mieniem komunalnym lub majątkiem Skarbu Państwa.

Prawo do uzyskiwania informacji **obejmuje dostęp do dokumentów oraz wstęp na posiedzenia kolegialnych organów władzy publicznej** pochodzących z powszechnych wyborów, z możliwością rejestracji dźwięku lub obrazu”.

oraz

art. 10 ust. 1 ustawy o dostępie do informacji publicznej, a konkretnie udostępnienie informacji publicznej na wniosek: „1. Informacja publiczna, która nie została udostępniona w Biuletynie Informacji Publicznej lub portalu danych, jest udostępniana na wniosek”.

GMINY W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM OBJĘTE MONITORINGIEM

Wniosek wysłano do urzędów miejskich/gminnych w następujących miejscowościach:

Będzin, Bielsko-Biała, Bobrowniki, Bojszowy, Brenna, Bytom, Chełm Śląski, Cieszyn, Czeladź, Częstochowa, Dąbrowa Górnicza, Gierałtowiec, Gliwice, Imielin, Jaworzno, Kalety, Katowice, Knurów, Kobiór, Kozięgłowy, Lędziny, Łaziska Górne, Mierzęcice, Mikołów, Mysłowice, Myszków, Niegowa, Ogrodzieniec, Ornontowice, Orzesze, Piekary Śląskie, Pilchowice, Pilica, Poręba, Pyskowice, Racibórz, Radzionków, Ruda Śląska, Rudziniec, Siemianowice Śląskie, Siewierz, Skoczów, Sławków, Sosnowiec, Świerklaniec, Świętochłowice, Tychy, Węgierska Górka, Wodzisław Śląski, Wojkowice, Wry, Zabrze, Zawiercie, Żory, Żywiec.

**53
ODPOWIEDZI**

Na wniosek odpowiedziały 53 instytucje.

Na wniosek nie odpowiedziały następujące urzędy gmin: **Piekary Śląskie, Świętochłowice, Ornontowice, Kozięgłowy, Niegowa**. Gmina Ożarówice w odpowiedzi wezwała nas do wykazania, że uzyskanie danych, o które pytałyśmy jest szczególnie ważne dla interesu społecznego.

Gmina Psary zobowiązała się odpowiedzieć do 25 listopada 2024 roku.

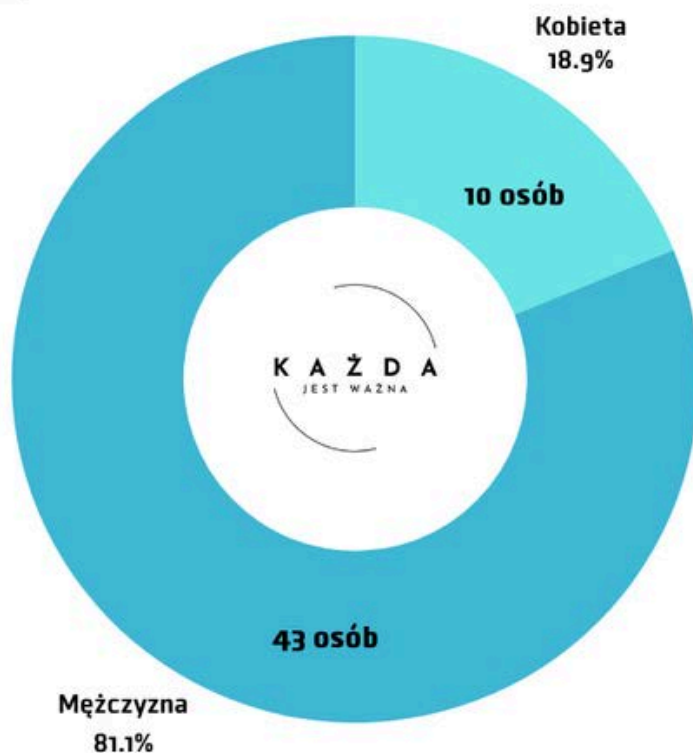
ANALIZA ODPOWIEDZI NA WNIOSKI

Analiza odpowiedzi na pytania zawarte w raporcie pozwala zauważyć, że udział kobiet w życiu politycznym na szczeblach lokalnych jest stosunkowo niewielki.

Niedobór kobiet na liderekich stanowiskach w obszarach związanych z władzą i przywództwem (prezydenci/prezydentki, burmistrzowie/burmistrzynie, wójtowie/wójtki) uwidacznia się nie tylko w niskiej reprezentacji kobiet na najwyższych stanowiskach samorządowych (w organach decyzyjnych), ale również w liczbie kobiet powołanych na stanowiska „wiceprezydentki” oraz zastępczyni (np. wiceburmistrzni).

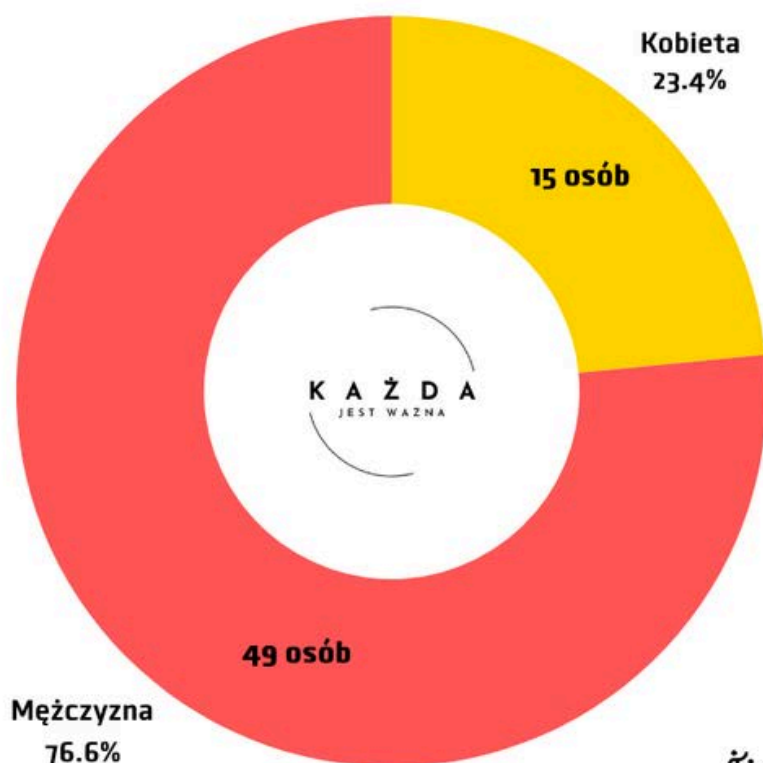


Finansowane przez
Unię Europejską



**Osoby na stanowiskach przywódczych:
prezydent/Ka, burmistrz/yńi, wójt/Ka**

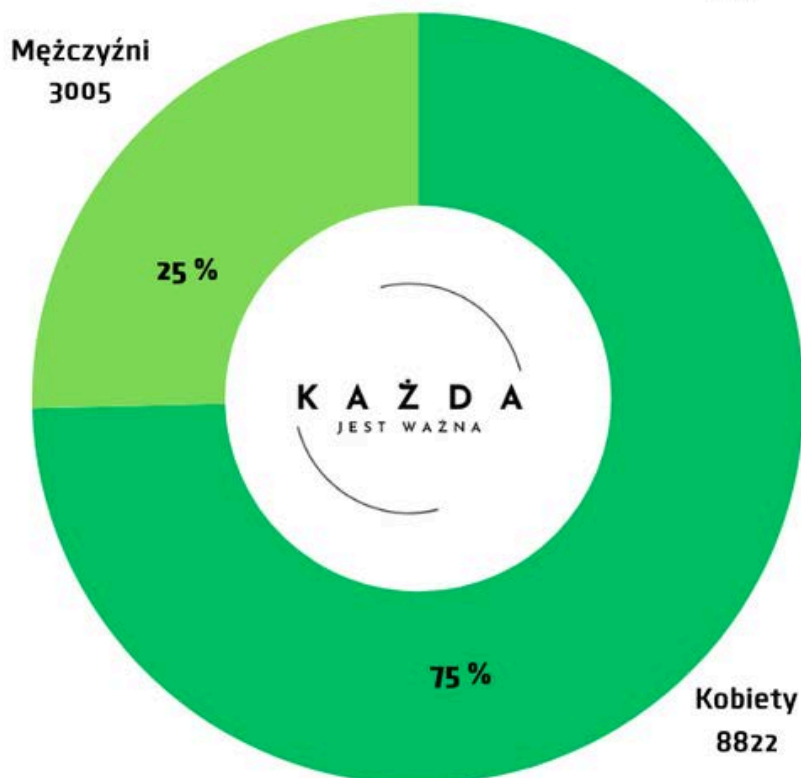
**Osoby na stanowiskach przywódczych:
wice-prezydent/Ka, wice-burmistrz/yni, wice-wójt/Ka**



Niska obecność kobiet we władzach instytucji politycznych nie wynika z ich braku zainteresowania. Badaczki i badacze wskazują na wiele złożonych czynników społecznych i kulturowych, np. różnice w wychowaniu, niższe poczucie pewności siebie kobiet, stereotypy, które każą postrzegać politykę jako męską domenę. Według naszych obserwacji od kobiet często oczekuje się wyższych kompetencji i zaangażowania niż od mężczyzn na tożsamyh stanowiskach.

To również wpływa na ograniczenie chęci kobiet do kandydowania w wyborach samorządowych i innych.

Co niezwykle istotne, zebrane dane pokazują, że **lokalne środowisko urzędnicze jest mocno sfeminizowane**. Kobiety stanowią zdecydowaną większość osób pracujących w urzędach. Ogółem we wszystkich 53 badanych urzędach pracuje 11827 osób, w tym 8822 kobiet i 3005 mężczyzn. Wyraźnie widać, że mimo tego, że kobiety dominują wśród kadry pracowniczej urzędów w województwie śląskim, nie dochodzą do władzy.



Osoby pracujące w urzędach wg płci

Według konkretnych danych z raportu na 53 samorządy w województwie śląskim, stanowiska kierownicze i decyzyjne pełni jedynie 10 kobiet: prezydentek, wójtów lub burmistrzów oraz 14 kobiet pełni funkcję zastępczyń na tych stanowiskach.

Przy czym aż w 30 gminach z 53 objętych monitoringiem w organach władzy nie ma żadnej kobiety. Dane jasno potwierdzają to, na co wskazują badania – mniejsza reprezentacja kobiet we władzach miast i gmin jest faktem, który wynika ze społecznych i kulturowych uwarunkowań.

Skutkiem takiego stanu rzeczy jest to, że **kluczowe decyzje podejmują będący u władzy mężczyźni**. Dominacja jednej płci w samorządowych organach władzy **może prowadzić do nadużyć i dyskryminacji**.

MODEL WŁADZY I HIERARCHII W URZĘDACH

Kobiety, które stanowią większość osób pracujących w urzędach, napotykały przeszkody w dochodzeniu do stanowisk zarządzających. Kluczem do rozwiązania problemu jest rozwój polityki równości płci, wprowadzonej na wszystkich szczeblach działań lokalnych i państwowych. Celem wprowadzanych programów powinno być wyrównanie szans obu płci w drodze do obejmowania stanowisk decyzyjnych.

Wprowadzenie polityki równościowej pozwala na zidentyfikowanie przeszkód np. w osiągnięciu awansów na kierownicze stanowiska przez kobiety oraz wspiera grupę, której reprezentacja u władzy jest mniejsza. W naszym raporcie chcemy podkreślić, że równość to nie tylko kwestia płci, ale także nieprawidłowości w zachowaniach wobec wszystkich osób zatrudnionych/pracujących, takich jak mobbing.

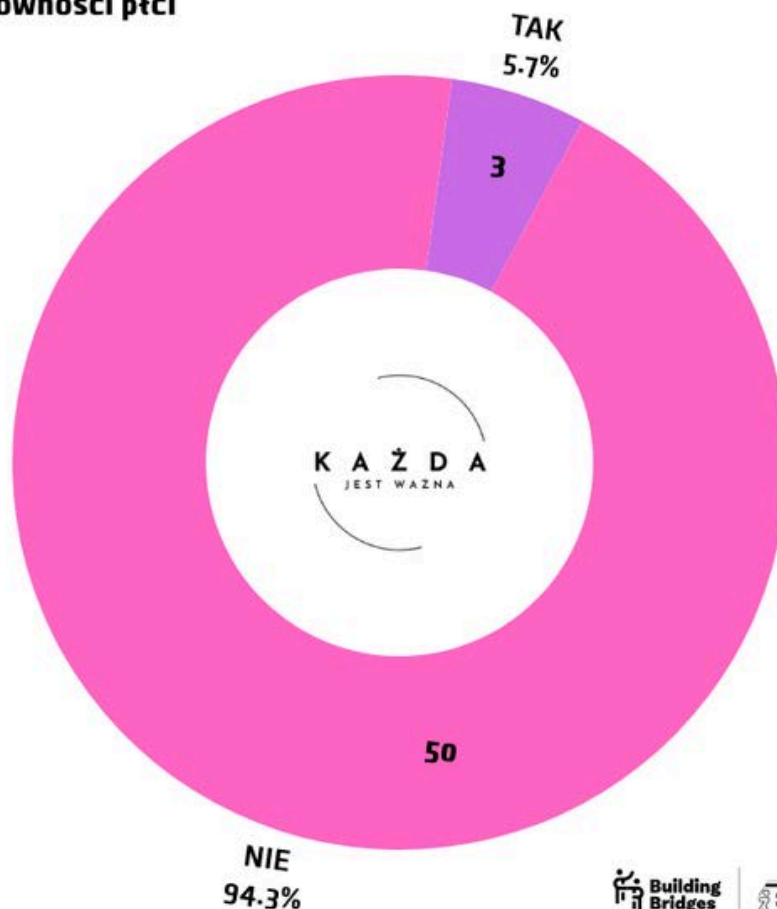
Według nas obowiązujący model władzy i hierarchii w urzędach i instytucjach wymaga zmiany. Przykłady ze świata wskazują, że model horyzontalny, polegający na współpracy i tzw. turkusowym zarządzaniu, daje dużo lepsze efekty niż struktura oparta na oddaniu pełnej decyzyjności jednej lub niewielu osobom. Tym jest dla nas polityka równościowa – sytuacją, w której władza i decyzyjność są współdzielone, a nie należą tylko do uprzywilejowanej mniejszości.

W zdecydowanej większości urzędów **nie opracowano i nie przyjęto planu równości płci jako specjalnej strategii**, która miałaby na celu zapewnienie równości kobiet i mężczyzn w różnych obszarach, takich jak zatrudnienie, wynagrodzenie, awanse czy dostęp do szkoleń.

Plan równości obejmuje szereg działań i inicjatyw zmierzających do wyeliminowania dyskryminacji np. ze względu na płeć oraz promowania różnorodności w miejscu pracy.

Na 53 gminy woj. śląskiego plan równości płci posiadają **trzy: Sosnowiec, Jaworzno oraz Katowice.**

Przyjęty plan równości płci



W raporcie nie analizujemy zawartości planów tych 3 miast, a także ich skuteczności oraz wpływu, ponieważ to wymagałoby pogłębionego badania i konsultacji społecznych.

Zależy nam jednak na podkreśleniu, że ich obecność jest ważnym celem **Zrównoważonego Rozwoju ONZ**, a ich wdrażanie podstawową wartością **Unii Europejskiej**.

Głównym celem planów równości płci jest **budowanie przyjaznego oraz wolnego od dyskryminacji i uprzedzeń środowiska pracy** oraz wprowadzanie tych standardów wśród mieszkank i mieszkańców. **Warto podkreślić, że plan na rzecz równości płci ma być instrumentem promowania równości kobiet i mężczyzn we wszystkich obszarach działalności.**

RADY KONSULTACYJNE

Według rekomendacji stworzonych na bazie badań z 2021 roku kierowanych przez **dr Annę Strzałkowską i Justynę Białczak** dla **Związku Miast Polskich dot. Rad Kobiet** i ich modelu konstituowania się/powoływania: „O ile to możliwe, Rady Kobiet należy powołać mocą uchwały Rady Miasta, a nie zarządzeniem Prezydenta/Prezydentki”.

Fragment odnosi się do kobiet, jednak regułę można przenieść także na inne rady w systemach demokratycznych. W odniesieniu do niej zapytałyśmy **60 urzędów** o to, ile w ich obszarze działa **gminnych fakultatywnych organów o charakterze konsultacyjnym**, doradczym lub/i inicjatywnym, np. rada seniorów, rada kobiet, młodzieżowa rada miasta funkcjonująca przy urzędzie/instytucji publicznej.

Z odpowiedzi wynika, że powszechnym podmiotem konsultacyjnym wśród 53 gmin, które udzieliły odpowiedzi, są **Rady Seniorów** (w nazewnictwie nie uwzględnia się feminatywów, chociaż są to organy mocno sfeminizowane).

Jednocześnie wśród 53 gmin odnotowujemy w odpowiedziach **brak rad ds. równości/różnorodności (1 rada: Katowice) i/lub rad ds. kobiet (1 rada: Sosnowiec)**.

Jak wynika z wspomnianych badań dot. Rad Kobiet w Polsce przeprowadzonych w 2021 problemem dotyczącym rad są nie tylko wskazane powyżej kwestie związane z trybem ich powołania, ale fakt, że: „Rady nie posiadają własnego budżetu.

Nie mogą aplikować o środki na np. zadania zlecone gminy, członkinie nie uzyskują wynagrodzenia za posiedzenia rady. Często, aby poprowadzić akcję np. edukacyjną, pozyskują same inwestorów lub nawet finansują z własnej kieszeni.

Należy podejmować dialog z urzędem, przy którym Rada jest powoływana, jakimi środkami na działania bieżące Rada będzie mogła dysponować, jaki budżet urząd może wyznaczyć na te działania. To pozwoli zaprojektować harmonogram działań na każdy rok działalności.

Środki z urzędu powinny co do zasady stanowić podstawowy budżet Rady” („Rady Kobiet”, s. 3, oprac. dr Anna Strzałkowska). W tym obszarze gminy mają przed sobą ważne zadanie do wykonania.

RADY GMIN - STANOWISKA PRZYWÓDCZE

Rada gminy, składająca się z 15-25 osób, to kluczowy organ samorządu terytorialnego, który odgrywa ważną rolę w lokalnym zarządzaniu i podejmowaniu decyzji.

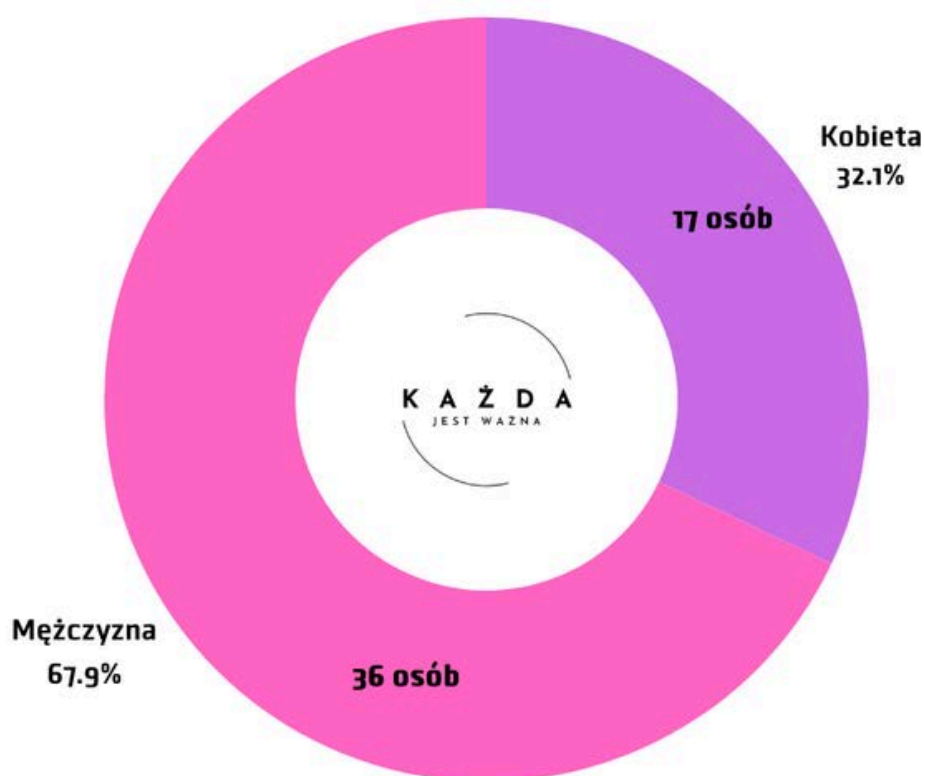
Do jej kompetencji należy m.in. podejmowanie uchwał dotyczących funkcjonowania gminy, planowanie budżetu, przyjmowanie planu rozwoju lokalnego, wprowadzanie regulacji dotyczących lokalnych podatków i opłat oraz nadzorowanie organu wykonawczego (czyli osoby na stanowisku burmistrza/prezydenta/wójta).

Porównanie obecnych składów rad gmin oraz reprezentacji kobiet na stanowiskach przywódczych w samorządach z wcześniejszymi kadencjami pokazuje, że liczba kobiet w radach gmin oraz na stanowiskach wójtów, burmistrzów i prezydentek miast rośnie.

Zmiana jest zauważalna, a wzrastająca tendencja świadczy m.in. o coraz większej akceptacji i uznaniu dla roli kobiet w życiu publicznym. Mimo to statystyka nie wydaje się zadowolająca i wystarczająca.

W przypadku 53 gmin na przewodniczące rad wybrano 17 kobiet.

Osoba przewodnicząca w radzie miasta/gminy wg płci



Finansowane przez
Unię Europejską

PRZYCZYNY NIEDOSTATECZNEJ REPREZENTACJI Kobiet w ORGANACH WŁADZYDCZE

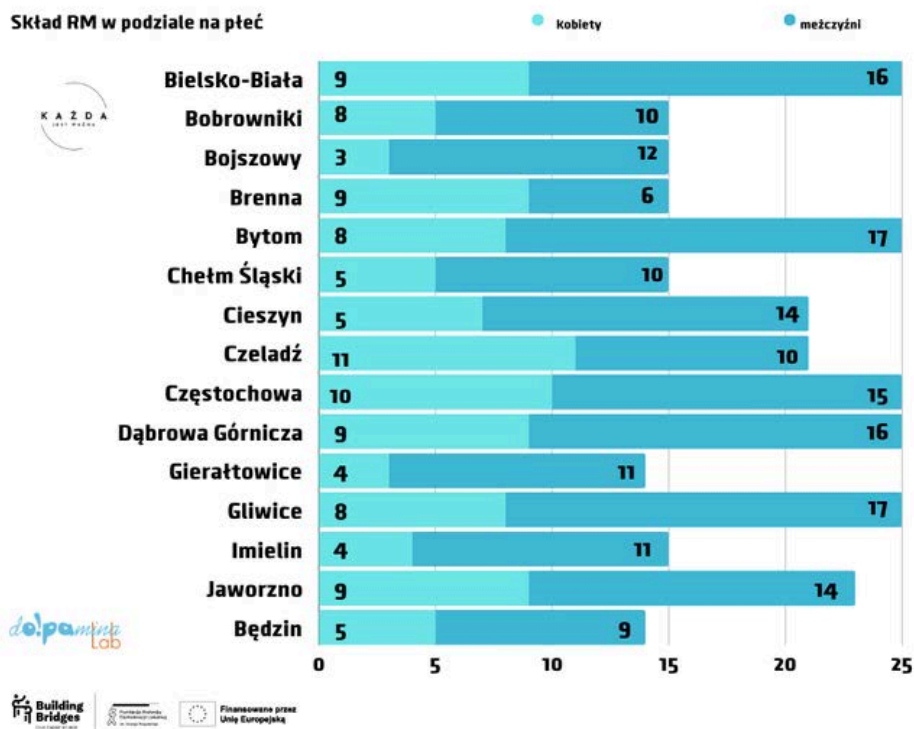
Według nas, przyczyny niedostatecznej reprezentacji kobiet na szczeblach władzy w urzędach i instytucjach są następujące:

- stereotypy dotyczące roli kobiet w życiu publicznym;
- patriarchalne struktury oraz brak odpowiedniego wsparcia;
- przykłady płynące od osób zarządzających miastami/gminami. Przykładem z ostatnich miesięcy może być m.in. wypowiedź prezydenta Marcina Krupy z 2024 roku: „prowadzę zarządzanie twardą ręką i o wiele prościej rozmawia mi się z mężczyznami niż z kobietami. Stąd ten stół jest bardziej dynamiczny i złożony z mężczyzn”. Pełna wypowiedź tutaj: [Polskie Radio Katowice Wiadomości | Marcin Krupa komentuje swoją wygraną i niską frekwencję w Katowicach](#));
- brak równego dostępu do zasobów, jak na przykład mentoring czy sieci wsparcia, które np. utrudniają rozwój kariery w polityce.

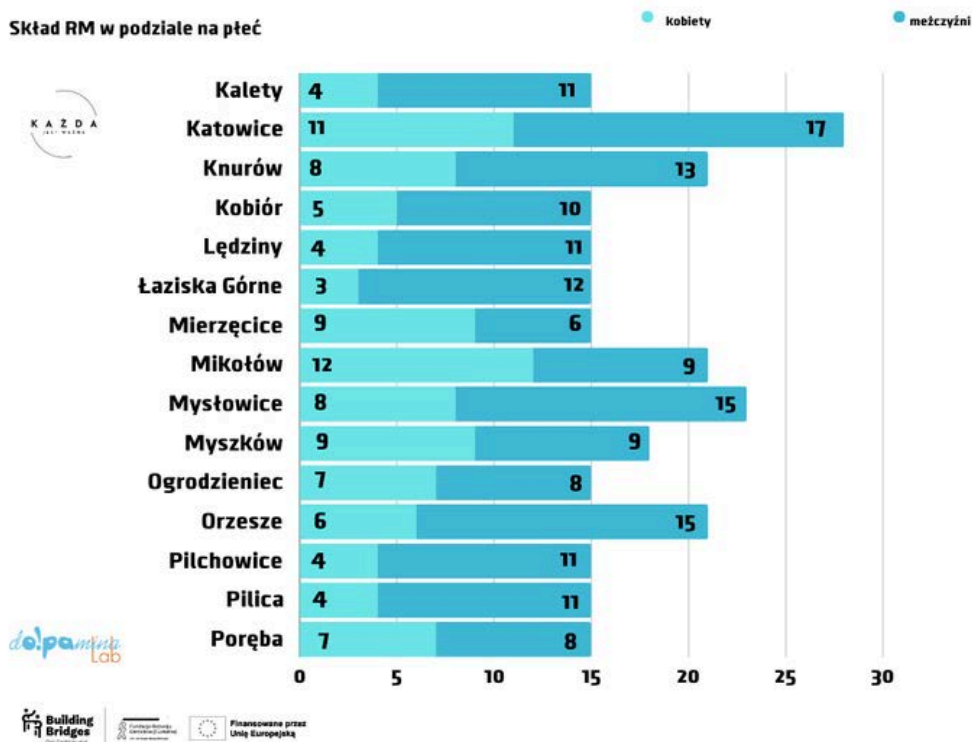
OBECNE SKŁADY RAD

Obecne składy rad 53 gmin (w podziale na płeć) prezentują poniższe wykresy:

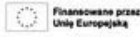
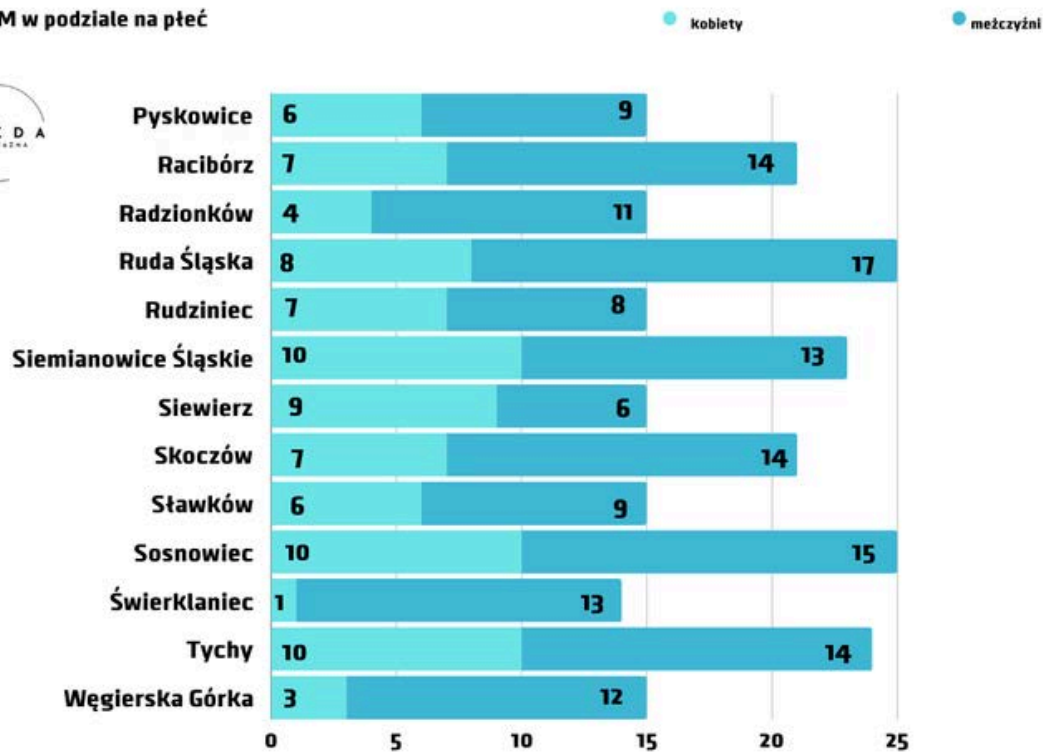
Skład RM w podziale na płeć



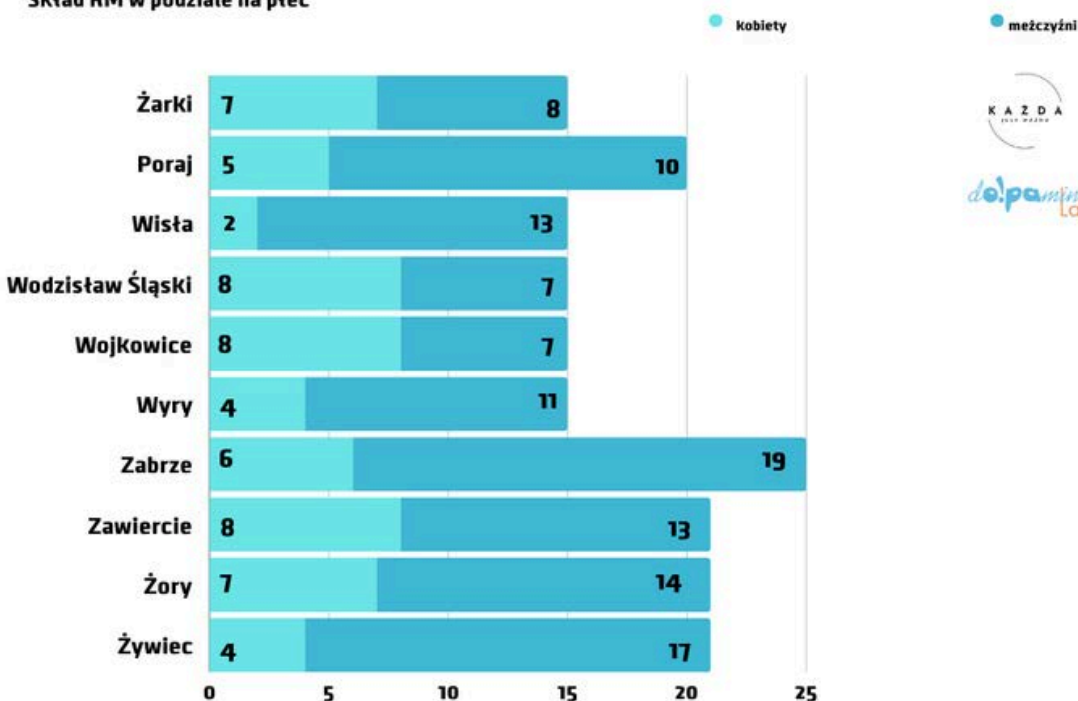
Skład RM w podziale na płeć



Skład RM w podziale na pteć



Skład RM w podziale na pteć



DZIAŁANIA EDUKACYJNE I SZKOLENIOWE RÓWNOŚĆ I DOSTĘPNOŚĆ

Najważniejsza dla zachowania standardów równości i dostępności jest edukacja.

Działania szkoleniowe, prewencyjne, profilaktyczne oraz interwencyjne stanowią podstawę efektywnej polityki równościowej i mogą skutecznie zapobiegać mobbingowi i dyskryminacji.

Wymieniamy je szczegółowo na końcu raportu wraz z opisem gmin prezentując zestawienie prowadzonych szkoleń - załącznik nr 2.

**18 gmin
wśród 53
wskazało
konkretne
działania
szkolenia
w tym
zakresie.**

Różnice w odpowiedziach gmin są widoczne nie tylko w liczbie przeszkolonych osób, ale przede wszystkim w tematyce szkoleń, co wskazuje na złożoność samego zjawiska.

Dostępność dotyczy m.in. kwestii dopasowania do osób ze szczególnymi potrzebami, w tym z niepełnosprawnością, wykluczenia cyfrowego oraz wprowadzenia inkluzywnego języka.

Zjawiska dyskryminacyjne występują na podłożu płci, wieku, rasy, religii, przekonań, relacji władzy (mobbing) lub niepełnosprawności. Pełna lista szkoleń z podziałem na gminy znajduje się na końcu raportu.

Wśród wymienionych szkoleń z tematem równości płci i dyskryminacją związane są jedynie dwa:

1

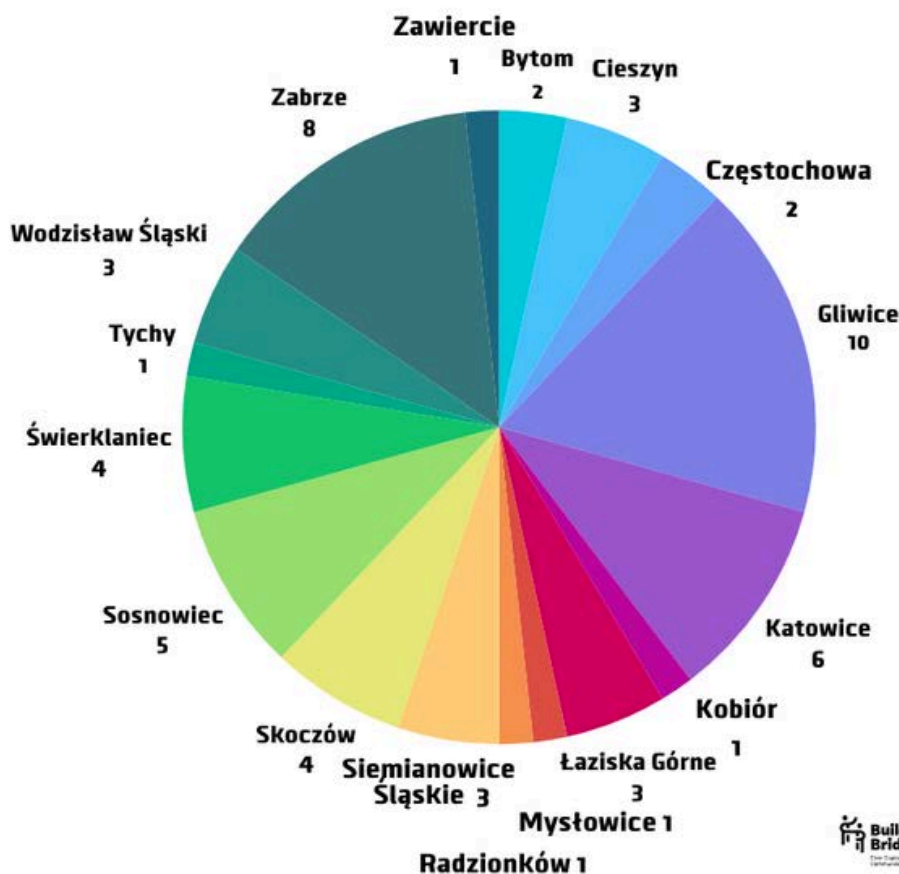
Równość kobiet i mężczyzn w Funduszach Europejskich (Sosnowiec, 3 przeszkolone osoby)

2

Mężczyźni przyszłości – konferencja promująca równość kobiet i mężczyzn w Funduszach Europejskich (Gliwice, 1 osoba przeszkolona).

Biorąc pod uwagę szeroki wachlarz ofert szkoleniowych w zakresie równości płci w Polsce i województwie śląskim prowadzonych przez sektor publiczny i NGOs wydaje się, że **4 przeszkolone osoby to dosyć niski wskaźnik.**

Niemniej jednak, szeroki wachlarz tytułów oraz brak dokładnych informacji dotyczących szczegółowych programów i zakresów innych przeprowadzonych szkoleń, a także brak danych w zakresie praktykowanych sposobów mapowania potrzeb szkoleniowych osób zatrudnionych w urzędach **stwarza trudności w jednoznacznej ocenie ich adekwatności oraz efektywności.**

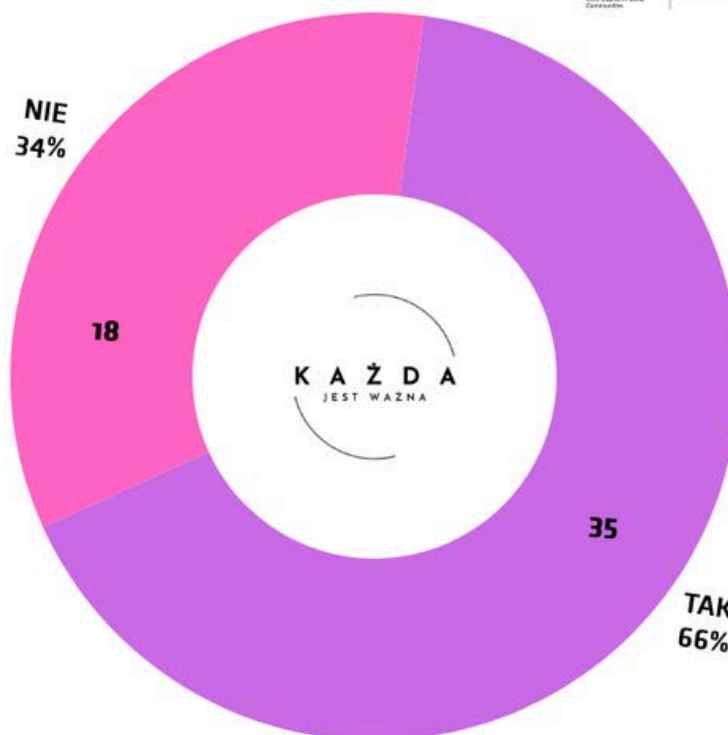


MOBBING I INTERWENCJE

Poza przeprowadzeniem monitoringu jako grupa „Każda jest ważna” otrzymywałyśmy od kobiet liczne zgłoszenia związane z mobbingiem w ich miejscach pracy na terenie województwa śląskiego. Z tego powodu zorganizowałyśmy **dwa szkolenia z ekspertkami w zakresie przeciwdziałania mobbingowi**.

Spotkania w Bielsku-Białej i Sosnowcu wskazały, jak wiele zależy nie tyle od samego dokumentu związanego z procedurami antymobbingowymi, ale przede wszystkim od prowadzenia codziennych działań w tym zakresie.

Mimo tego, że **66% respondentów potwierdziło posiadanie procedur antymobbingowych**, to uważamy, że należy przyjrzeć się ich realizacji w praktyce. W toku warsztatów dla kobiet z województwa śląskiego opracowałyśmy casey pokazujące konkretne przypadki, które wymykają się procedurom i stanowią podstawę do zmian w zakresie regulaminów pracy. Udostępnimy je na naszej stronie w 2025 roku.



Wśród zapytanych gmin **występuje relatywnie bardzo niska liczba interwencyjnych spraw procedowanych na podstawie zgłoszeń w ramach procedury antymobbingowej** jest spójna z ogólnymi, ogólnopolskimi statystykami.

Na tej podstawie można wysnuć następujące wnioski: Relatywnie niska liczba interwencyjnych spraw związanych z mobbingiem sugeruje, że problem może być niedostatecznie zgłaszany przez osoby dotknięte. Jest to spójne z ogólnopolskimi statystykami.

Niska liczba procedowanych spraw może wynikać z obaw przed konsekwencjami zgłaszania mobbingu, takich jak stygmatyzacja czy obawa przed utratą pracy.

Brak aktywnych zgłoszeń może wskazywać na potrzebę większej edukacji w zakresie procedur antymobbingowych oraz dostępnych form wsparcia dla osób doświadczających mobbingu (**niewystarczająca edukacja i wsparcie**).

Jednym z głównych wyzwań (w kwestii mobbingu i nierównego traktowania) jakie dostrzegamy (m.in na podstawie analizy zapisów regulaminów - w załączniku nr 3 przytaczamy fragmenty) jest świadome i autentyczne dostosowanie procedur (ale i przepisów prawa) do realiów funkcjonowania oraz specyfiki danego miejsca pracy.

Praktyczne wdrożenia wymagają nie tylko znajomości przepisów, ale także lub przede wszystkim stworzenia kultury organizacyjnej, w której zgłaszanie problemów jest wspierane i traktowane poważnie.

Liczba spraw (w ramach procedury antymobbingowej) w latach 2023/2024



Dobre, świadomie wdrażane procedury wymagają kultury i odpowiedzialności instytucjonalnej, **w sensie gotowości na monitorowanie sposobu sprawowania władzy w rozumieniu demokratycznym, zespołowym, a nie autokratycznym**, czego niestety doświadczamy i ośmielamy się najczęściej zgłaszać problem dopiero w skrajnych przypadkach utraty zdrowia, wystąpienia objawów psychosomatycznych związanych z przemocą w miejscu zatrudnienia. **Sytuacja powoli się zmienia na rzecz ochrony naszego zdrowia i bezpieczeństwa w pracy, statystyki bowiem wskazują na coraz większą ilość zgłoszeń przypadków naruszeń praw pracowniczych - mediom, organom kontroli pracy, kancelariom, sądom, do czego przyczynia się również przyjęta w tym roku tzw. Ustawa o sygnalistach**, nakazująca wprowadzenie procedur zgłaszania nieprawidłowości, z zaleceniem przeciwdziałania możliwym działaniom odwetowym kierowanym wobec osoby sygnalizującej - typu mobbing, dyskryminacja, czy naruszenie dóbr osobistych.

Tam, gdzie obowiązuje w pełni demokratyczny system kontroli zarządzania, respektuje się prawa pracownicze. Dobrowolne poddanie wewnętrznej kontroli - rzetelne procedowanie zgłoszeń o nieprawidłowościach w gminach i reagowanie na niesprawiedliwość, przemoc i naruszenie godności pracowniczej - jest odważne i przyszłościowe, **polega na wyciąganiu wniosków** z każdego zgłoszenia i dokonaniu oceny ryzyka, na które każda ze stron konfliktu jest narażona, daje poczucie bezpieczeństwa.

Historii degradacji zdrowia wśród pracowników i pracownic jest coraz więcej, również zgłoszeń nierównego traktowania - to zjawisko niepokojące, choć w odwadze ujawnienia trudnego incydentu - budujące i uzdrawiające. **Samorządy powinny oprócz przygotowania rzetelnych zasad procedowania m.in. gwarantujących analizowanie zgłoszeń przez osoby nie będące w organach władz, również wzmacniać odpowiedzialność instytucjonalną** - przede wszystkim wskazywać na dostępność do procedur i zachęcać do ich użycia w przypadku stosowania, w naszej opinii, przemocy wobec koleżanki czy kolegi z pracy. **Sojusznictwo jest nie tylko budujące dla nas jako zgłaszających, jest zdecydowanie ratujące dla osób w naszej opinii krzywdzonych wobec konsekwencji naruszenia ich godności**, w tym obniżenia poczucia godności i wartości pracowniczej, wypracowanej często latami, a niszczonej cyklicznie, mściwie i konsekwentnie - bezkarnie przez mobbera lub mobberkę.

Agata Gnat, AJKUM - Fundacja Anny i Józefa Kumorek

WNIOSKI I REKOMENDACJE

PODSUMOWANIE MONITORINGU

1

Większość z 53 gmin (**94%**) **nie posiada planów równości płci**. Mają je jedynie 3 gminy: Sosnowiec, Jaworzno, Katowice. Dlatego gminy w województwie śląskim powinny tworzyć, konsultować, wprowadzać, aktualizować strategie równości płci przy udziale mieszkańców i mieszkanek. Powinny też sprawdzać jak dokumenty przekładają się na realne działania.

2

14 kobiet pełni funkcję zastępczyń w odniesieniu do stanowisk włodarzy miast i gmin (prezydent/ka, burmistrz/burmistrzynie, wójt/wójtka). Przy czym **aż w 30 gminach z 53 objętych monitoringiem w organach władzy nie ma żadnej kobiety**.

Dlatego należy promować, wspierać i prowadzić wśród władz samorządowych szkolenia podnoszące kompetencje w zakresie równości płci oraz dbać o różnorodność wśród zespołów zarządzających gminami.

3

W 17 radach gmin (na 53) wybrano kobietę na przewodniczącą. Dlatego rekomendujemy prowadzenie dyskusji publicznej na temat roli kobiet w radach gmin.

Świadomość władz samorządowych i lokalnych polityków dotycząca polityki równościowej odbija się na promowaniu tej wartości wśród mieszkańców i mieszkanek miast i gmin, stąd ważne jest, aby dbali o odpowiednie komunikowanie.

4

Wśród 53 gmin są jedynie 2 rady działające w obszarze równości płci i różnorodności (Sosnowiec, Katowice). **Potrzebne jest zwiększanie udziału kobiet w radach gmin, a także promowanie rad, których obecność wprowadza w gminach różnorodność społeczną i inkluzywność**.

WNIOSKI I REKOMENDACJE

PODSUMOWANIE MONITORINGU

5

Polityka szkoleniowa powinna być odpowiedzią na wspólne potrzeby urzędów i problemy sygnalizowane przez mieszkanki i mieszkańców, korzystających z usług publicznych. Szkolenia powinny być organizowane na podstawie rzetelnej diagnozy potrzeb i oczekiwań pracowniczek i pracowników instytucji oraz uwzględniać rozwój wiedzy i umiejętności. Podejmowane działania powinny być zgodne z wewnętrznymi regulaminami urzędów, ale także zbieżne z aktualnymi zmianami społeczno-kulturalnymi, aby w ramach poszczególnych tematów dostarczać pogłębionej i specjalistycznej wiedzy. Wyzwaniem jest uświadomienie korelacji adekwatnych działań edukacyjnych z prewencją i profilaktyką niepożądanych zdarzeń (mobbing) i świadomym kształtowaniem kultury organizacyjnej opartej na ideach równościowych i humanistycznym zarządzaniu.

6

66% gmin ma opracowane procedury antymobbingowe. Należy jednak zwrócić uwagę, jak są realizowane. Część procedur budzi też wątpliwości w zakresie ścieżek prowadzenia spraw.

Warto monitorować i rozmawiać w województwie śląskim szerzej o tym, co mobbing oznacza w praktyce i doprowadzić do spotkania między gminami i ekspertami ds. mobbingu w celu wymiany wiedzy i spotkania odmiennych perspektyw.

REKOMENDACJE WYNIKAJĄCE Z INTERWENCJI GRUPY “KAŻDA JEST WAŻNA”

1. Szczegółowy raport wynikający z rozpoznania około 80 kobiet, biorących udział w warsztatach Każda Jest Ważna w marcu 2024 znajduje się [tutaj](#).

2. Polityka równościowa powinna być priorytetem w działaniach miast i gmin. Rozumiana nie tylko jako uwzględnienie głosu i perspektyw kobiet, ale również innych osób zagrożonych wykluczeniem, jako jedyna spełnia demokratyczne i unijne dyrektywy.

3. Kobiety, stanowiące większy procent społeczeństwa, są dyskryminowane na różnych szczeblach funkcjonowania: od pracy, przez bariery architektoniczne w mieście, po omijanie w debacie publicznej. **Konieczne jest branie perspektywy i potrzeb kobiet pod uwagę w zarządzaniu lokalnym i krajowym.**

4. Modele władzy oparte na polityce równościowej są bardziej efektywne pod względem rozwoju państw, regionów i miast niż modele patriarchalne i hierarchiczne, o czym świadczą przykłady państw i miast skandynawskich. **Strategie włączające umożliwiają rozwój ogółu społeczeństwa, a nie wybranych jednostek, co wpływa na lepszy standard życia wszystkich mieszkanek i mieszkańców danego kraju/regionu/miasta.**

5. **Niezbędne jest wprowadzenie odpowiedniej edukacji równościowej, zarówno wśród dzieci i młodzieży, jak i dorosłych.**

6. **Należy wzmocnić widoczność kobiet w dyskursie publicznym.** Kobiety powinny w równym stopniu, co mężczyźni, brać udział w debatach publicznych i być tak samo reprezentowane w organach władzy. Tylko w ten sposób ich perspektywa i problemy, które według wypowiedzi uczestniczek spotkania są ignorowane przez osoby zarządzające, zostaną zauważone.

REKOMENDACJE WYNIKAJĄCE Z INTERWENCJI GRUPY “KAŻDA JEST WAŻNA”

7. Zmiany w obszarze polityki równościowej powinny iść w parze ze zmianami w języku. Zalecenia RJP: Stanowisko Rady Języka Polskiego przy Prezydium PAN w sprawie żeńskich form nazw zawodów i tytułów (25 XI 2019 r.)

8. Potrzebne jest wprowadzenie odpowiednich działań w zakresie polityki rodzinnej i opiekuńczej, które pozwolą zapobiegać dyskryminacji kobiet w miejscu pracy.

9. W działaniach lokalnych istotnym elementem przeciwdziałania dyskryminacji i wspierania polityki równościowej **powinny być działania międzypokoleniowe.**

do!pamina
Lab

W zakresie technicznej realizacji monitoringu nasze działania wsparła Sieć Obywatelska Watchdog Polska poprzez umożliwienie wykorzystania narzędzia “obywatelskie fedrowanie danych”

g. ^

K A Ź D A
J E S T W A Ź N A

kazdajestwazna.pl

e-mail: liststukobiet@gmail.com

fedrowanie.siecobywatelska.pl.

“KAŻDA JEST WAŻNA”

Każda Jest Ważna to oddolna, nieformalna grupa zrzeszająca kobiety z województwa śląskiego, które chcą dzielić się (wiedzą, doświadczeniem, kompetencjami) i zmieniać rzeczywistość. Łączy nas troska o dobro publiczne oraz to, że rozumiemy, iż kompetencje społeczne oraz działanie w duchu wsparcia kobiet i równości jest ważne. Bo każda z nas (niezależnie od stanowiska, wykształcenia, pochodzenia) jest ważna.

Dlatego nie konkurujemy, a współpracujemy i się wspieramy. Chcemy dalej walczyć o naszą widoczność i mieć wpływ na zmianę debaty w województwie śląskim, ale zależy nam również na pokazaniu solidarności z tymi, które nie są na pierwszym planie i/lub z jakichś powodów nie czują jeszcze, że ich głos ma znaczenie. **Dlatego stworzyłyśmy Bazę Kobiet, do której można dołączyć tutaj - dopisz się!**

Zespół koordynujący i inicjujący codzienne działania grupy Każda Jest Ważna współtworzą (kolejność alfabetyczna): Anna Adamus-Matuszyńska, Magdalena Boczkowska, Anna Cieplak, Anna Dęboń, Monika Glosowitz, Sylwia Góra, Paulina Jasińska, Magdalena Madzia, Sara Nowicka, Małgorzata Tkacz-Janik.

www.kazdajestwazna.pl



BAZA KAŻDA JEST WAŻNA TO:



**...WSPÓŁPRACA! DOŁĄCZ DO BAZY
JEŚLI SZUKASZ WSPÓŁPRACY
INTERDYSCYPLINARNEJ Z INNYMI
EKSPERTKAMI!**



BAZA KAŻDA JEST WAŻNA TO:



**...RÓŻNORODNOŚĆ. DOŁĄCZ DO KOBIET,
KTÓRE PRACUJĄ I DZIAŁAJĄ W RÓŻNYCH
BRANŻACH I DZIELĄ SIĘ WIEDZĄ.**



BAZA KAŻDA JEST WAŻNA TO:



**...MIEJSCE, GDZIE
POCZUJESZ SIĘ SILNA!**



BAZA KAŻDA JEST WAŻNA TO:



**...WPŁYW! BAZA SŁUŻY DO NACISKU NA
WŁADZE PUBLICZNE, ABY PODEJMOWAŁY
WSPÓŁPRACĘ Z EKSPERTKAMI.
BO KOBIETY WIEDZĄ CO ROBIĄ!**



ZAŁĄCZNIK NR 1 - WNIOSEK

WNIOSEK O UDOSTĘPNIENIE INFORMACJI PUBLICZNEJ

Na podstawie art. 61 ust. 1 i 2 Konstytucji RP oraz art. 10 ust. 1 ustawy o dostępie do informacji publicznej wnosimy w imieniu inicjatywy „Każda jest ważna” o odpowiedź na następujące pytania. Prosimy o przesłanie odpowiedzi za pośrednictwem poczty elektronicznej.

Prosimy o odpowiedź na wszystkie pytania, zgodnie z numeracją. Jeżeli odpowiedź na pytanie wiąże się z załączeniem dokumentów, wnosimy o załączenie i przesłanie ich w formie skanów lub odpowiednio linków do dokumentów.

1. Czy opracowano, przyjęto i wdrożono plan równości płci?
 - 1.1 Jeżeli tak, proszę podać datę przyjęcia.
2. Czy powołano pełnomocnika/pełnomocniczkę ds. równości?
 - 2.1 Jeżeli tak, kiedy (proszę podać datę).
3. Ile osób jest zatrudnionych w urzędzie/instytucji?
4. Ile kobiet jest zatrudnionych w urzędzie/instytucji?
5. Ile kobiet jest zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach?
6. Ile kobiet jest zatrudnionych na zastępczynie kierowników/-czek?
7. Ile jest stanowisk pełnomocniczych w urzędzie/instytucji?
8. Ile kobiet jest zatrudnionych na stanowiskach pełnomocniczych?
9. Czy w urzędzie/instytucji wdrożono regulamin wynagrodzeń?
 - 9.1 Jeżeli tak, prosimy o dołączenie skanu dokumentu i podanie daty jego przyjęcia.
10. Czy w urzędzie/instytucji ustanowiono wewnętrzną procedurę antymobbingowa?
 - 10.1 Jeżeli tak, proszę podać datę ustanowienia.
 - 10.2 Jakie działania prewencyjne przewiduje procedura antymobbingowa?
 - 10.3 W ilu sprawach w okresie od 1 stycznia 2023 r. do dnia realizacji wniosku prowadzono interwencje na podstawie zgłoszeń w ramach procedury antymobbingowej?
11. Ile szkoleń związanych z tematem mobbingu i dyskryminacji, równości, dostępności zorganizowano dla osób zatrudnionych w urzędzie/instytucji w okresie od 1 stycznia 2023 r. do dnia realizacji wniosku?
 - 11.1 Proszę wymienić tytuły przeprowadzonych szkoleń wraz ze wskazaniem liczby osób uczestniczących w każdym z nich.

12.1 Proszę o ich wymienienie oraz wskazanie liczebności składu każdego z nich z podziałem na płeć.

12.2 Ile kobiet zasiada w prezydium każdego z wymienionych organów?

12.3. Ile kobiet zasiada w Radzie Miejskiej/Miasta?

13. Ile kobiet zasiada w Radzie Miejskiej/Miasta?

13.1 Prosimy o podanie imienia i nazwiska osoby przewodniczącej.

14. Proszę o wymienienie nazw Komisji Rady Miejskiej/Miasta, w których na przewodniczące powołano kobiety?

Inicjatywa „Każda jest ważna” powstała jako ruch społeczny kobiet, które chcą dzielić się wiedzą, kompetencjami i doświadczeniem oraz wspólnie wpływać na zmiany.

Celem wniosku jest zebranie danych dotyczących aktualnych gminnych standardów w zakresie polityk równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć.

Działanie realizowane w ramach projektu Stowarzyszenia Dopamina Lab współfinansowanego przez Komisję Europejską w ramach Projektu "Building Bridges - Civic Capital in Local Communities", realizowanego ze środków programu CERV finansowanego ze środków Komisji Europejskiej w ramach programu "Obywatele, Równość, Prawa i Wartości" na lata 2021-2027.

Zgodnie z przepisami, czas udzielenia odpowiedzi to 14 dni (art. 13 ust. 1 ustawy o dostępie do informacji publicznej). W razie dodatkowych pytań, ewentualnych trudności w odpowiedzi lub wątpliwości, prosimy o kontakt: dopaminaaab@gmail.com

LISTA SZKOLEŃ

Skoczów:

„ABC Dostępności” (1 osoba), „Akademia dostępności” (1 osoba), „Dostępność cyfrowa” (5 osób), „Konferencja technologie bez granic 1.0 łączy świat dla osób niepełnosprawnych” (1 osoba).

Bytom:

„Równość, Równość i inkluzja w społeczności – wspieranie dobrostanu i zrównoważonego rozwoju” – 1 osoba.

Siemianowice Śląskie:

„Przeciwdziałanie mobbingowi w administracji publicznej dla kadry kierowniczej” – 60 osób.

„Nowe podejście do dostępności cyfrowej” – 1 osoba.

Cykliczne szkolenia w ramach „Forum koordynatorów ds. dostępności” – 1 osoba.

Katowice:

Szkolenie na platformie e-learningowej Dolineo nt.

„Diversity&Inclusion. Różnorodność i kultura inkluzyjna” – 1040 osób.

Szkolenie on-line nt. „Niewidoczne niepełnosprawności w społeczeństwie” – 185 osób.

Szkolenie na platformie e-learningowej Dolineo nt. „Antymobbing – szkolenie antymobbingowe, przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji” – 1040 osób.

Szkolenie on-line nt. „Zarządzanie różnorodnością w zespole” – 25 osób.

Szkolenie on-line nt. „Przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy” – 30 osób.

Szkolenie stacjonarne nt. „Przeciwdziałania dyskryminacji i mowie nienawiści” – 3 osoby.

Zabrze:

1) „Obowiązek tworzenia i zamieszczania dokumentów dostępnych cyfrowo na stronach www i na BIP” (1 osoba)

2) „Akademia Dostępności - Szkolenie z zakresu dostępności architektonicznej 1 projektowania uniwersalnego” (2 osoby)

3) „Omówienie standardów dostępności w projektach unijnych” (2 osoby)

4) „Praktyczne wdrażanie w miejscu pracy idei work-life balance oraz diversity&inclusion. Działanie 5.11. Równość szans na rynku pracy” (2 osoby)

5) „Szkolenie z zakresu równego traktowania i niedyskryminacji” (1 osoba)

6) „Dostępność w administracji publicznej” (100 osób)

7) „Dostępność cyfrowa” (55 osób)

8) „Dostępność cyfrowa stron jednostek samorządu terytorialnego” – zasoby, szkolenia, walidatory” (18 osób)

Wodzisław Śląski:

1) Szkolenia w ramach projektu „Dostępność cyfrowa stron jednostek samorządu terytorialnego - zasoby, szkolenia, walidatory” – 29 osób.

2) Szkolenie w zakresie dostępności architektonicznej i projektowania uniwersalnego. Dostępność osób ze szczególnymi potrzebami w tym osób z niepełnosprawnościami do obiektów użyteczności publicznej – 5 osób.

3) Szkolenie nt. „Omówienie standardów dostępności w projektach unijnych” – 2 osoby.

Cieszyn:

Inkluzywny język

Radzionków:

Szkolenie w ramach projektu AKADEMIA DOSTĘPNOŚCI – 15 osób.

Łaziska Górne:

Koordynator ds. dostępności w JSFP – 1 osoba.

Dostępność cyfrowa stron JST – 2 osoby.

Standardy dostępności w projektach unijnych – 1 osoba.

Tychy:

„Jak i dlaczego warto monitorować w urzędzie wdrażanie dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami? Realizacja ustawowych obowiązków przez koordynatora ds. dostępności.” – 1 osoba

Gliwice:

1 osoba – Równe traktowanie i niedyskryminacja

2 osoby – Omówienie standardów dostępności w projektach unijnych

1 osoba – PFRON wspiera dostępność – „Ewakuacja osób z niepełnosprawnościami”

1 osoba – Realizacja zadań zleconych organizacjom pozarządowym w 2024 r. z uwzględnieniem ustawy o dostępności

2 osoby – Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy

1 osoba – Mężczyźni przyszłości – konferencja promująca równość kobiet i mężczyzn w Funduszach Europejskich

4 osoby – Akademia dostępności

1 osoba – PFRON wspiera dostępność – Możliwości finansowania dostępności

1 osoba – Wdrażanie i monitorowanie dostępności w instytucjach publicznych dla osób ze szczególnymi potrzebami

1 osoba – Konferencja o bezpłatnych szkoleniach e-learningowych z dostępności cyfrowej dla pracowników podmiotów publicznych

ZAŁĄCZNIK NR 2 - LISTA SZKOLEŃ

Zawiercie:

„Dobre praktyki w obsłudze petentów z niepełnosprawnościami” – 47 osób

Świerklaniec:

„Omówienie standardów dostępności w projektach unijnych”
„Monitorowanie wdrażania dostępności”,
„Akademia dostępności moduł II”.

Ruda Śląska:

„Mobbing i dyskryminacja w zatrudnieniu oraz odpowiedzialność kierowników za wykroczenia przeciwko prawom pracownika w zakresie BHP, czasu pracy i urlopów wypoczynkowych” realizowany w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego.- 25 osób

Bielsko Biąta:

„Przeciwdziałanie dyskryminacji i mowie nienawiści” –
1 osoba

Mysłowice:

„Równe traktowanie i niedyskryminacja” – 1 osoba

Częstochowa:

„REDAGOWANIE TREŚCI DOSTĘPNEJ STRONY INTERNETOWEJ”
- 1 osoba.

„DOSTĘPNA ADMINISTRACJA PUBLICZNA - SZKOLENIA DLA KADRY” - 2 osoby.

Sosnowiec:

Równość kobiet i mężczyzn w Funduszach Europejskich –
3 osoby

Zapobieganie mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy –
1 osoba

Komisja antymobbingowa – 1 osoba

Mobbing w pracy – 1 osoba

Sygnalista – wdrożenie procedury – 2 osoby

ZAŁĄCZNIK NR 3 - DZIAŁANIA PREWENCYJNE, MOBBING, FRAGMENTY/PRZYKŁADY

Każdy pracownik, który uzna, że został poddany mobbingowi może wypełnić anonimową ankietę i wrzucić ją do skrzynki antymobbingowej. Wszyscy pracownicy mają również możliwość zgłoszenia mobbingu pisemnie w formie skargi do pracodawcy.

Pracodawca przeciwdziała mobbingowi poprzez:

1) promowanie pożądaných, zgodnych z zasadami współżycia społecznego postaw i zachowań w relacjach międzyludzkich,
2) upowszechnianie wiedzy na temat zjawiska mobbingu, metod zapobiegania jego występowania oraz konsekwencji jego wystąpienia;

1. Priorytetowym celem wprowadzenia WPAiA jest wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami w urzędzie oraz pomiędzy pracownikami urzędu i interesantami. Pracodawca podejmuje starania, by środowisko pracy urzędu było wolne od dyskryminacji i mobbingu oraz innych form przemocy, zarówno przełożonych, jak i innych pracowników. Pracodawca nie akceptuje dyskryminacji i mobbingu, ani żadnych innych form przemocy psychicznej. Zobowiązuje się pracowników do niepodejmowania działań noszących cechy dyskryminacji lub mobbingu i przeciwdziałania ich stosowaniu przez inne osoby.”

1) promowanie pożądaných, zgodnych z zasadami współżycia społecznego, postaw i zachowań w relacjach między pracownikami,

2) podejmowanie starań aby środowisko pracy było wolne od mobbingu, w tym innych form przemocy psychicznej,

3) działania zapobiegawcze w zakresie upowszechniania wiedzy na temat zjawiska mobbingu, metod zapobiegania jego występowaniu oraz konsekwencji jego wystąpienia,

4) działania zapobiegawcze podejmowane w ramach bieżącego zarządzania pracownikami, związane w szczególności ze stosowaniem obiektywnych kryteriów oceny efektów pracy oraz otwartej komunikacji z pracownikami.

procedura nie przewiduje wprost działań prewencyjnych

ZAŁĄCZNIK NR 3 - DZIAŁANIA PREWENCYJNE, MOBBING, FRAGMENTY/PRZYKŁADY

"Działania prewencyjne:

- prawo pracownika, który uzna, że został poddany mobbingowi, do wystąpienia z pisemną skargą do pracodawcy,
- powołanie przez pracodawcę komisji antymobbingowej w celu wyjaśnienia, czy skarga jest zasadna,
- kary porządkowe wobec sprawcy lub sprawców mobbingu,
- w rażących przypadkach mobbingu pracodawca może rozwiązać ze sprawcą lub sprawcami stosunek pracy bez wypowiedzenia".

Zgodnie z procedurą antymobbingową pracodawca podejmuje starania, by środowisko pracy było wolne od mobbingu oraz innych form przemocy. Dodatkowo pracownicy zostali zobowiązani do niepodejmowania działań noszących cechy mobbingu i przeciwdziałania jego stosowaniu przez inne osoby. Stwarzanie sytuacji zachęcających do mobbingu bądź stosowanie mobbingu może być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W ramach działań profilaktycznych procedura przewiduje przeprowadzenie anonimowych badań.

Każdy pracownik, który uzna, iż został poddany jakiegokolwiek formie mobbingu, uprawniony jest do złożenia pisemnej skargi do Burmistrza. Przed złożeniem skargi pracownik może starać się samodzielnie wyjaśnić wszelkie okoliczności i dążyć do polubownego rozwiązania sporu. Postępowanie w sprawach mobbingu polega na wysłuchaniu wyjaśnień poszkodowanego pracownika i domniemanego sprawcy (sprawców) mobbingu i ewentualnych świadków oraz zbadaniu zebranych w trakcie postępowania dowodów w celu ustalenia stanu faktycznego. Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny, z poszanowaniem praw zarówno osób wnoszących skargę, jak i oskarżonych, a fakty ustalone w trakcie tego postępowania nie mogą być ujawnione publicznie. **W razie uznania skargi za zasadną, pracodawca podejmuje działania organizacyjne zmierzające do wyeliminowania przyczyn występującego zjawiska mobbingu.** W miarę możliwości pracodawca może przenieść poszkodowanego pracownika, na jego wniosek lub za jego zgodą, na inne stanowisko.