

Zarządzenie Nr 97/2022
Prezydenta Miasta Rzeszowa
z dnia 17 października 2022 r.

w sprawie przyjęcia Planu Równości Płci w Urzędzie Miasta Rzeszowa

Na podstawie art. 33 ust. 1 i ust. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2022 r., poz. 559, z późn. zm.) w związku z § 5 zarządzenia Nr 62/2022 Prezydenta Miasta Rzeszowa z dnia 3 sierpnia 2022 r. w sprawie powołania Zespołu zadaniowego ds. Planu Równości Płci w Urzędzie Miasta Rzeszowa,

zarządza się, co następuje:

§ 1

Przyjmuje się Plan Równości Płci w Urzędzie Miasta Rzeszowa stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Zobowiązuje się dyrektorów właściwych merytorycznie wydziałów/komórek równorzędnych Urzędu Miasta Rzeszowa do podjęcia działań zmierzających do realizacji zadań wpisanych do Planu Równości Płci w Urzędzie Miasta Rzeszowa.

§ 3

Wykonanie zarządzenia powierza się Dyrektorowi Wydziału Organizacyjno - Administracyjnego.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Prezydent Miasta Rzeszowa



Konrad Fijołek

Załącznik
do zarządzenia Nr 97/2022
Prezydenta Miasta Rzeszowa
z dnia 17 października 2022 r.



Plan Równości Płci w Urzędzie Miasta Rzeszowa



Urząd Miasta Rzeszowa
Rynek 1, 35-064 Rzeszów
tel.: +48 1 77 88 99 00
www.erzeszow.pl, e-mail: umrz@erzeszow.pl



SPIS TREŚCI

Część I: Wprowadzenie

Urząd Miasta Rzeszowa – miejsce pracy przyjazne wszystkim pracownikom

Równość kobiet i mężczyzn – kontekst prawny

Powstawanie Planu Równości Płci

Główne założenia i elementy Planu Równości Płci oraz jego wdrożenie

Omówienie wybranych terminów (kolejność alfabetyczna)

Część II: Diagnoza

Analiza wewnętrznych rozwiązań instytucjonalnych i prawnych

Analiza wybranych danych statystycznych

Badanie ankietowe

Część III: Cele i działania

CEL 1: Zwiększanie świadomości problemu dyskryminacji oraz zasad równego traktowania

CEL 2: Ujęcie perspektywy równościowej w działaniach Urzędu Miasta Rzeszowa

CEL 3: Wdrażanie najlepszych rozwiązań pozwalających łączyć życie zawodowe i osobiste pracowników Urzędu Miasta Rzeszowa

CEL 4: Dążenie do zwiększenia równości płci w rekrutacji oraz rozwoju kariery zawodowej w Urzędzie Miasta Rzeszowa

Podsumowanie

Część I: Wprowadzenie

Urząd Miasta Rzeszowa – miejsce pracy przyjazne wszystkim pracownikom

Plan Równości Płci w Urzędzie Miasta Rzeszowa (zwany dalej Planem Równości Płci) jest dokumentem stworzonym z myślą o wszystkich pracownikach tej instytucji i ma na celu kontynuowanie starań o to, aby nasza jednostka stała się coraz bardziej przyjaznym miejscem pracy. Urząd Miasta Rzeszowa wspomaga rozwój zawodowy i osobisty wszystkich osób pracujących. Dzięki Planowi Równości Płci Urząd Miasta Rzeszowa może stać się instytucją zapewniającą w jeszcze większym stopniu równe traktowanie, wolność od dyskryminacji oraz szeroko rozumiane bezpieczeństwo pracy.

Urząd Miasta Rzeszowa jako pracodawca ma obowiązek zapewnić bezpieczne warunki pracy i przeciwdziałać wszelkim niepożądanym zjawiskom, takim jak dyskryminacja, mobbing, molestowanie i molestowanie seksualne.

Równość kobiet i mężczyzn – kontekst prawny

Równouprawnienie płci stanowi podstawową wartość Unii Europejskiej zapisaną w Traktatach. Nie tylko jest prawem podstawowym, kluczową zasadą europejskiego filaru praw socjalnych, ale również nieodzownym warunkiem innowacyjności, konkurencyjności i dobrej kondycji europejskiej gospodarki. Równouprawnienie płci ma także odzwierciedlenie w licznych regulacjach prawnych na szczeblu krajowym, w tym w Konstytucji RP. Znajduje swoje odzwierciedlenie w regulacjach wprost odnoszących się do równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji przez jednostki publiczne.

Komisja Europejska wskazuje jednak, że chociaż różnice między kobietami, a mężczyznami w poszczególnych obszarach życia zmniejszają się, to różnice ze względu na płeć w obszarze zatrudnienia, wynagrodzenia, opieki, przywództwa i emerytur są nadal wyraźne. Wciąż na znaczącą skalę występuje zjawisko przemocy i napastowania uwarunkowanego płcią. Priorytetem Komisji Europejskiej od 2019 r. stało się zatem dążenie w Unii Europejskiej do jeszcze większej równości, a w ramach niej zwiększania równouprawnienia kobiet i mężczyzn nie tylko na poziomie *de iure*, ale przede wszystkim *de facto*. Rezultatem akceptacji tego podejścia było przyjęcie przez Komisję Europejską Strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020 – 2025. Strategia ta określa cele polityki wspólnotowej oraz najważniejsze działania na wskazany okres. Jej głównym dążeniem jest doprowadzenie w 2025 r. do pełnej równości szans kobiet i mężczyzn tak, aby każdy obywatel UE mógł swobodnie decydować o swoim życiu, w równym stopniu uczestniczyć w życiu społecznym i mieć równe szanse rozwoju.

W Strategii wskazano wprost, że w ramach programu Horyzont Europa, finansującego badania naukowe i innowacje, Komisja Europejska zobowiąże wnioskodawców do opracowania planów dotyczących równości płci. Zgodnie z zasadami programu Horyzont Europa wszystkie podmioty publiczne, jednostki naukowe oraz szkoły wyższe z państw członkowskich UE oraz krajów stowarzyszonych muszą na etapie podpisania umowy (Grant Agreement) posiadać wdrożony Plan Równości Płci (GEP). W momencie składania wniosku o dotację instytucja jest zobligowana do złożenia oświadczenia, że posiada GEP. Posiadanie planu równości płci będzie mogło być weryfikowane na każdym etapie realizacji projektu, a także w okresie, w którym projekt podlega audytowi.

Wśród aktów prawa krajowego zwrócić należy szczególną uwagę na przepisy ustawy zasadniczej. W treści art. 32 Konstytucji RP wyrażono zasadę równouprawnienia, prawo do równego traktowania przez władze publiczne oraz zakaz dyskryminacji w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym. Wykładni tego przepisu dokonał Naczelny Sąd Administracyjny, który zauważył, że „przepisy art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji RP wymagają zachowania równości i niestosowania dyskryminacji na płaszczyźnie stanowienia prawa (równość wobec prawa) oraz na płaszczyźnie stosowania prawa (...)” (Naczelny Sąd Administracyjny 2021). Z kolei w art. 33 Konstytucji RP stwierdzono, że kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym, które przejawiają się przede wszystkim w równym prawie do kształcenia, zatrudnienia i awansów oraz do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości.

Należy zauważyć, że przepisy dotyczące przedmiotowych kwestii poza Konstytucją znalazły odzwierciedlenie w wielu innych aktach prawnych obowiązujących na terytorium RP. Wymienić tutaj należy przepisy Kodeksu pracy (art. 18 3a – 3e), Kodeksu cywilnego (art. 23, art. 24, art. 415), Kodeksu karnego (art. 119, art. 256), czy ustawę o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. W polskim porządku prawnym jest także wiele innych aktów normatywnych, które w sposób szczegółowy odnoszą się do tej problematyki. Szczegółowa ich analiza przekroczyłaby jednak ramy niniejszego opracowania.

Wśród aktów prawa międzynarodowego na szczególną uwagę zasługują przepisy Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, gdzie wyrażono zasadę, zgodnie z którą wszyscy są równi wobec prawa i mogą oczekiwać, bez jakiegokolwiek różnicy, jednakowej ochrony prawnej (art. 7). Podobne przepisy znalazły się w Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności (art. 14), gdzie został wyrażony zakaz dyskryminacji, wynikającej z takich powodów jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie lub z jakichkolwiek innych przyczyn. Do tych zagadnień nawiązuje także Traktat o Unii Europejskiej (art. 3 ust. 3) oraz Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (art. 20, art. 21, art. 22, art. 23), gdzie wyrażono zasadę równości wobec prawa oraz zakaz wszelkiej dyskryminacji, a także poszanowanie dla zróżnicowania kulturalnego, religijnego i językowego oraz równość kobiet i mężczyzn. Odpowiednie przepisy znajdują się także w Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych (art. 2, art. 3) oraz w Międzynarodowej Konwencji w Sprawie Likwidacji Wszelkich form Dyskryminacji Rasowej (art. 5), czy Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (art. 2).

Prawa człowieka to „powszechne prawa moralne”, które są przynależne każdej jednostce w jej kontaktach z aparatem państwowym. Stanowią wartość o charakterze społecznym, politycznym i kryterium oceny działalności władz oraz przepisów prawa.

Powstawanie Planu Równości Płci

W celu wypracowania założeń Planu Równości Płci, zarządzeniem Nr 62/2022 Prezydenta Miasta Rzeszowa z dnia 3 sierpnia 2022 r. powołany został Zespół zadaniowy ds. Planu Równości Płci w Urzędzie Miasta Rzeszowa.

W zespole zasiedli pracownicy wybranych wydziałów Urzędu Miasta Rzeszowa. Wszelkie działania wskazane w Planie Równości Płci będą realizowane w perspektywie lat 2022–2030. W budżecie Urzędu Miasta Rzeszowa, w szczególności Wydziału Organizacyjno-Administracyjnego zostaną na ten cel przeznaczone odpowiednie środki finansowe.

Dodatkowo, w celu zagwarantowania skutecznej realizacji postanowień planu zapewnione zostaną zasoby osobowe. Skala podejmowanych działań wymagać może stworzenia osobnych etatów lub poszerzenia zakresu obowiązków osób obecnie zatrudnionych.

Główne założenia i elementy Planu Równości Płci oraz jego wdrożenie

Plan Równości Płci jest zaprojektowany jako pierwszy z etapów wieloletniego procesu. W okresie jego obowiązywania Urząd Miasta Rzeszowa zamierza wprowadzić konkretne zmiany sprzyjające równouprawnieniu kobiet i mężczyzn, a także pozyskać kolejne dane, przeprowadzić pogłębione badania oraz dokonać analiz wewnętrznych i porównawczych, które będą miały przełożenie zarówno na działania bieżące, jak i podejmowane w dalszej przyszłości.

Od przyjęcia niniejszego Planu Równości Płci Urząd Miasta Rzeszowa rozpoczyna skoordynowane działania zmierzające do rozszerzania wiedzy i świadomości pracowników tej jednostki w zakresie równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji. Rekomendacje i opracowania, które powstaną w kolejnych latach stanowić będą podstawę do podejmowania dalszych działań, ewentualnych zmian niniejszego dokumentu oraz zaplanowania kolejnych czynności już po zakończeniu jego obowiązywania.

Plan Równości Płci składa się z dwóch głównych części. Pierwszą częścią jest prezentacja najważniejszych rezultatów przeprowadzonej diagnozy. Drugą część stanowią cztery cele (rozpisane na siedemnaście działań):

- 1) zwiększanie świadomości problemu dyskryminacji oraz zasad równego traktowania;
- 2) ujęcie perspektywy równościowej w działaniach Urzędu Miasta Rzeszowa;
- 3) wdrażanie najlepszych rozwiązań pozwalających łączyć życie zawodowe i osobiste pracowników Urzędu Miasta Rzeszowa;
- 4) dążenie do zwiększenia równości płci w rekrutacji oraz rozwoju kariery zawodowej w Urzędzie Miasta Rzeszowa.

Omówienie wybranych terminów (kolejność alfabetyczna)

Kolegium Prezydenta – rozumiane jako działające w ramach Urzędu Miasta Rzeszowa gremium o charakterze opiniodawczo–doradczym, w skład którego wchodzi: Prezydent, Zastępcy Prezydenta, Sekretarz i Skarbnik.

Mobbing – według Kodeksu pracy (art. 94, § 2) „oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”.

Molestowanie – według Dyrektywy Rady Unii Europejskiej (2004/113/WE) z dnia 13 grudnia 2004 r. to „niepożądane zachowanie związane z płcią osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub agresywnej atmosfery”.

Pracownicy – należy przez to rozumieć pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Miasta Rzeszowa.

Wewnętrzna polityka przeciwdziałania mobbingowi i korupcji to dokumenty wprowadzone odrębnymi zarządzeniami Prezydenta Miasta Rzeszowa określające obowiązujące w jednostce procedury dotyczące tych zagadnień.

Część II: Diagnoza

Analiza wewnętrznych rozwiązań instytucjonalnych i prawnych

W ramach przygotowywania diagnozy sytuacji równościowej w Urzędzie Miasta Rzeszowa przeanalizowano podstawowe dla funkcjonowania jednostki akty prawne, w tym m.in.: Regulamin Organizacyjny Urzędu Miasta Rzeszowa, Regulamin Pracy Urzędu Miasta Rzeszowa, Regulaminu naboru na wolne stanowiska urzędnicze w Urzędzie Miasta Rzeszowa, czy też Regulamin Wynagradzania Pracowników Urzędu Miasta Rzeszowa oraz te akty prawne, które bezpośrednio odnoszą się do zagadnień związanych z Planem Równości Płci (m.in. wewnętrzna polityka przeciwdziałania mobbingowi i korupcji oraz wybrane zarządzenia Prezydenta Miasta Rzeszowa).

Podsumowując przeprowadzone analizy, można stwierdzić, że choć wszystkie dokumenty prawa wewnętrznego są zgodne z prawem krajowym, jednakże potrzebne są w jednostce takie uzupełnienia stanu prawnego, aby działania antydyskryminacyjne w Urzędzie Miasta Rzeszowa mogły mieć oparcie w aktach prawa wewnętrznego oraz odpowiednich podmiotach.

Analiza wybranych danych statystycznych

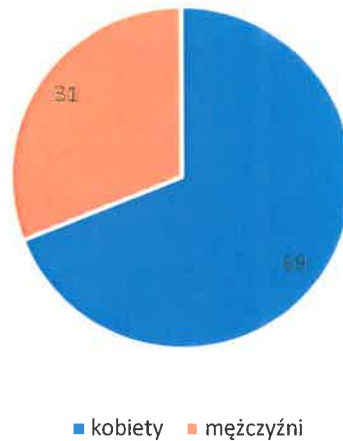
Prezydent, Zastępcy Prezydenta, Skarbnik i Sekretarz swoje zadania realizują przy pomocy Urzędu, poprzez nadzorowane przez siebie wydziały, biura oraz samodzielne stanowiska pracy. Urząd działa w szczególności na podstawie następujących aktów prawnych:

- 1) ustawa o samorządzie gminnym,
- 2) ustawa o samorządzie powiatowym,
- 3) Statut Miasta Rzeszowa,
- 4) Regulamin Organizacyjny Urzędu Miasta Rzeszowa.

Jest miejscem pracy dla 875 pracowników (wg danych na dzień 1 października 2022 r.), co powoduje, że takie aspekty jak kultura organizacyjna, zapewnienie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym, czy też rozwój kariery zawodowej są istotnymi czynnikami kształtującymi środowisko pracy w jednostce.

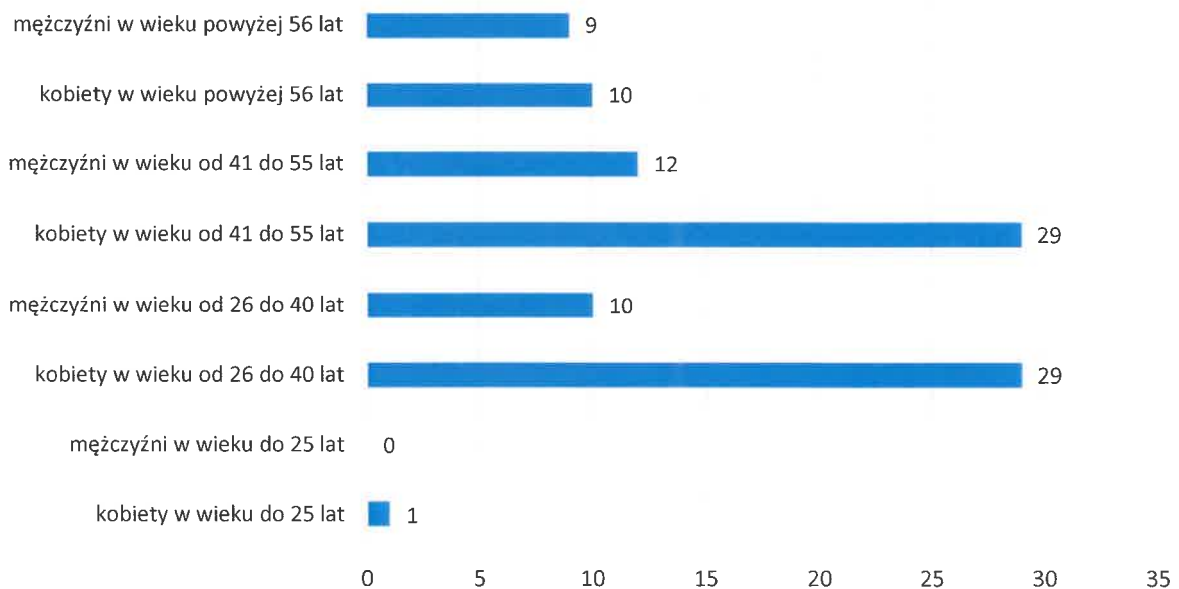
Zgodnie ze schematem struktury organizacyjnej Urzędu Miasta Rzeszowa stanowiącym załącznik do Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miasta Rzeszowa nadanego zarządzeniem Prezydenta Miasta Rzeszowa z dnia 20 września 2022 r. Urząd wykonuje zadania przy pomocy wydziałów/ komórek równorzędnych obejmujących zgrupowane tematycznie dziedziny zadań administracji publicznej, a także stanowisk pracy samodzielnie funkcjonujących w strukturze organizacyjnej urzędu.

struktura zatrudnienia Urzędu Miasta Rzeszowa (w %)



Z przeprowadzonej analizy struktury zatrudnienia wynika, że w Urzędzie pracuje więcej kobiet niż mężczyzn. Na 875 pracowników 602 stanowią kobiety, a 273 mężczyźni.

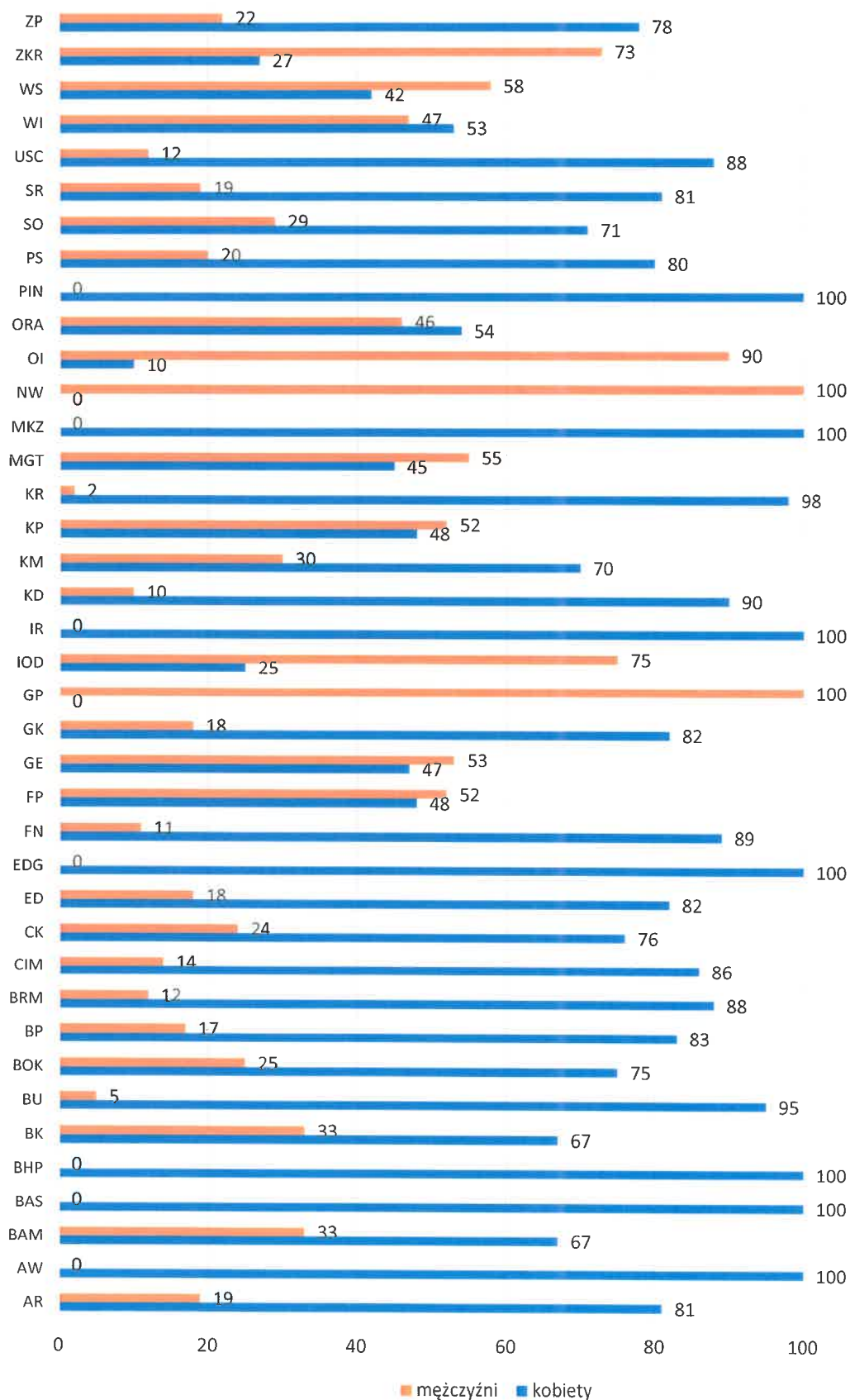
pracownicy Urzędu Miasta Rzeszowa wg płci i przyjętych przedziałów wiekowych (w %)



Z analizowanych danych wynika, że najliczniejsza grupa kobiet w Urzędzie Miasta Rzeszowa znajduje się w przedziale wiekowym 26 – 40 lat oraz 41 – 55 lat, odpowiednio po 29%. W przypadku mężczyzn najliczniejsza grupa jest w przedziale wiekowym 41 – 55 lat (12%).

Na poniższym wykresie zaprezentowano procentowy udział pracowników wg płci w poszczególnych wydziałach (komórkach równorzędnych) Urzędu Miasta Rzeszowa.

pracownicy w poszczególnych wydziałach Urzędu Miasta Rzeszowa wg płci (w %)



W poniższej tabeli zaprezentowano skład Kolegium Prezydenta Miasta Rzeszowa (Kolegium Prezydenta) wg płci.

Kolegium Prezydenta wg płci		
	kobiety	mężczyźni
Prezydent Miasta Rzeszowa		1
Z-ca Prezydenta Miasta Rzeszowa	2	1
Sekretarz Miasta Rzeszowa		1
Skarbnik Miasta Rzeszowa		1

W kolejnej tabeli zestawiono pracowników w randze dyrektora wydziału w Urzędzie Miasta Rzeszowa wg płci

dyrektorzy wydziałów Urzędu Miasta Rzeszowa wg płci		
Symbol literowy wydziału	kobiety	mężczyźni
AR		1
AW	1	
BAM		1
BK		1
BU	1	
BOK		1
BP	1	
BRM		1
CIM		1
CK	1	
ED		1
EDG	1	
FN	1	
FP		1
GE		1
GK	1	
IOD		1
KD	1	
KM		1
KP	1	
KR	1	
MGT		1
MKZ	1	
OI		1
ORA	1	
PS		1
SO		1
SR	1	
USC		1

WI	1	
WS		1
ZKR		1
ZP	1	
Ogółem	15	18

Stan na dzień 1 października 2022 r.

Badanie ankietowe

Poznanie opinii i odczuć pracowników było jednym z pierwszych kroków w celu opracowania Planu Równości Płci. Badanie ankietowe przeprowadzono w dniach 21 – 30 września 2022 r. W ramach prac badawczych otrzymano 181 wypełnionych ankiet, co stanowi ok. 21% wszystkich pracowników Urzędu Miasta Rzeszowa (stan na dzień 30 września 2022 r.). Dzięki zastosowanemu sposobowi dotarcia do respondentów, każdy pracownik miał takie same szanse na wypełnienie ankiety. Zgodnie z zarządzeniem Nr 86/2022 Prezydenta Miasta Rzeszowa z dnia 16 września 2022 r. w sprawie ustalenia trybu postępowania podczas przeprowadzania prac badawczych (ankietowych) wśród pracowników Urzędu Miasta Rzeszowa na potrzeby opracowania diagnozy Planu Równości Płci w Urzędzie Miasta Rzeszowa, anonimową ankietę udostępniono pracownikom w formie elektronicznej za pośrednictwem służbowej poczty elektronicznej i intranetowego programu QSystem.

Wzór ankiety

Ankieta dla pracowników Urzędu Miasta Rzeszowa na potrzeby opracowania diagnozy Planu Równości Płci w Urzędzie Miasta Rzeszowa

Szanowni Państwo,

Celem niniejszej ankiety jest zebranie niezbędnych informacji do przygotowywanej diagnozy w ramach Planu Równości Płci w Urzędzie Miasta Rzeszowa. Ankieta jest anonimowa. Wszystkie uzyskane informacje są traktowane jako poufne i zostaną wykorzystane tylko i wyłącznie do opracowania wspomnianej diagnozy. Uprzejmie prosimy o wypełnienie ankiety. W odpowiedziach otwartych sugerujemy niepodawanie danych wrażliwych (imion, nazwisk, nazw własnych itp.).

Dzięki Państwu będziemy mogli przygotować Plan Równości Płci dopasowany do potrzeb naszej jednostki.

Ankietę prosimy wypełnić do dnia **30 września 2022 r.**

1. Jak ocenia Pani/Pan atmosferę pracy w Urzędzie Miasta Rzeszowa?

1 (b. źle) 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (b.dobrze)

2. Jak ocenia Pani/Pan relacje pomiędzy pracownikami na stanowiskach kierowniczych urzędniczych, a pracownikami na pozostałych stanowiskach pracy?

1 (b. źle) 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (b.dobrze)

3. Czy Urząd Miasta Rzeszowa jest miejscem przyjaznym dla starszych pracowników (55+)?

- zdecydowanie tak
- raczej tak
- trudno powiedzieć
- raczej nie
- zdecydowanie nie

4. Czy Urząd Miasta Rzeszowa jest otwarty na pracowników z różnymi chorobami i rodzajami niepełnosprawności?

- zdecydowanie tak
- raczej tak
- trudno powiedzieć
- raczej nie
- zdecydowanie nie

5. Jakie działania wg Pani/Pana są pożądane, aby łatwiej było pogodzić pracę w Urzędzie Miasta Rzeszowa z życiem prywatnym? (pytanie otwarte)

6. Czy ocenia Pani/Pan atmosferę i organizację pracy w Urzędzie Miasta Rzeszowa jako przyjazną dla:

- kobiet Tak Nie Nie mam zdania

Jeśli **nie**, proszę napisać jakie upatruje Pan/i przyczyny tego stanu rzeczy

.....

.....

.....

- młodych rodziców? Tak Nie Nie mam zdania

Jeśli **nie**, proszę napisać jakie upatruje Pan/i przyczyny tego stanu rzeczy

.....

.....

.....

- osób z niepełnosprawnością? Tak Nie Nie mam zdania

Jeśli **nie**, proszę napisać jakie upatruje Pan/i przyczyny tego stanu rzeczy

.....

.....

.....

7. Czy kobiety i mężczyźni będący pracownikami Urzędu Miasta Rzeszowa są równo traktowani w jednostce w procesie rozwoju kariery zawodowej?

- zdecydowanie tak
- raczej tak
- trudno powiedzieć
- raczej nie
- zdecydowanie nie

8. Czy pracownicy Urzędu Miasta Rzeszowa mają taki sam dostęp do szkoleń oraz innych form podnoszenia kompetencji bez względu na płeć?

Tak

Nie

Nie mam zdania

Jeśli **nie**, proszę napisać jakie upatruje Pan/i przyczyny tego stanu rzeczy

.....
.....
.....

9. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy pracy w Urzędzie Miasta Rzeszowa doświadczył/a Pan/i nieodpowiednich zachowań ze strony innych pracowników, które można powiązać z tematem równości płci?

Tak

Nie

Jeśli **tak**, proszę opisać tę sytuację:

.....
.....
.....

10. Jakie działania Pani/a zdaniem Urząd Miasta Rzeszowa powinien podejmować w zakresie zapobiegania dyskryminacji i wsparcia dla osób dyskryminowanych? (można zaznaczyć więcej niż 1 odpowiedź)

obowiązkowe szkolenia

dobrowolne szkolenia i warsztaty

działania promocyjne dotyczące równego traktowania

wskazanie ścieżki zgłaszania przejawów dyskryminacji

Inne (jakie?):

.....
.....

11. Czy Pani/Pan wie, jakie działania podjąć w sytuacji nierównego traktowania, czyli dyskryminacji i molestowania (w tym molestowania seksualnego) w Urzędzie Miasta Rzeszowa?

- tak

- nie

12. Jakie nowe inicjatywy uważa Pan/Pani za skuteczne na rzecz wspierania równości płci w Urzędzie Miasta Rzeszowa?

(pytanie otwarte)



Prosimy o zaznaczenie odpowiednich danych

Płeć

kobieta

mężczyzna

brak odpowiedzi

Wiek

do-30

31-40

41-50

51-60

powyżej 60 lat

Staż pracy w Urzędzie Miasta Rzeszowa

do 5 lat,

6-10 lat,

11-15 lat,

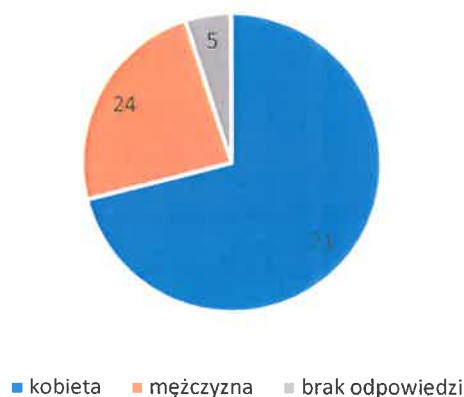
16-20 lat,

powyżej 20 lat

Prosimy wskazać zajmowane stanowisko pracy

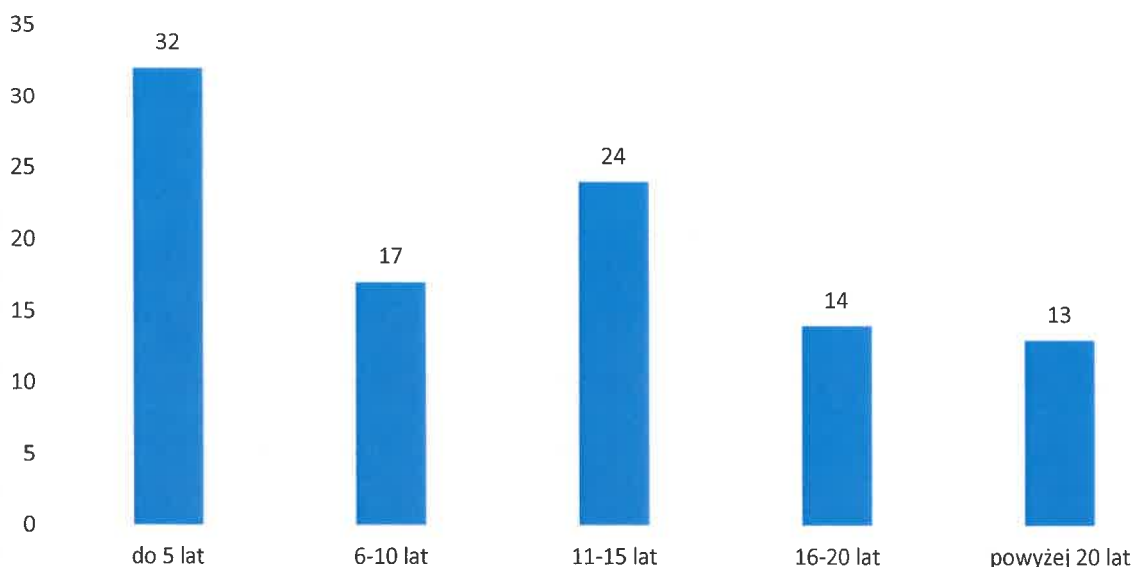
- kierownicze stanowisko urzędnicze
- stanowisko urzędnicze
- stanowisko pomocnicze i obsługi

Płeć (w %)



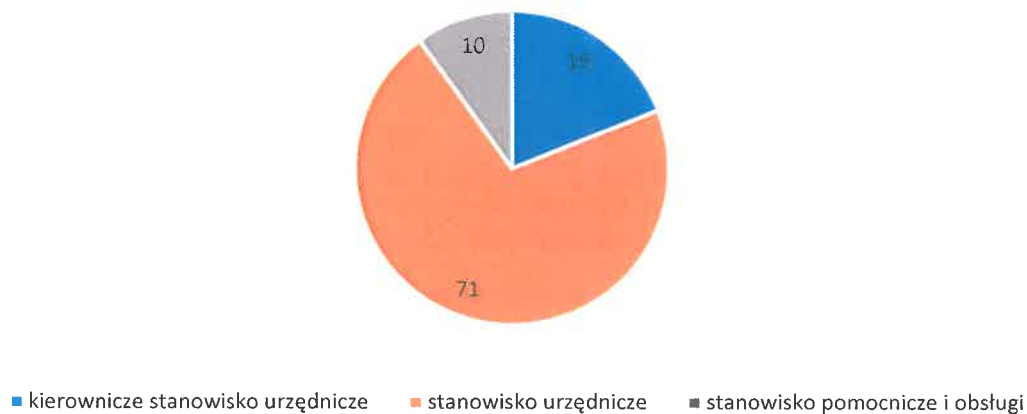
Badanie było skierowane do wszystkich grup pracowników: kierowniczych stanowisk urzędniczych, stanowisk urzędniczych oraz stanowisk pomocniczych i obsługi. 71% respondentów zadeklarowało się jako kobiety, 24% jako mężczyźni, 5% nie zaznaczyło informacji dotyczącej płci osoby wypełniającej ankietę.

Staż pracy w Urzędzie Miasta Rzeszowa (w %)



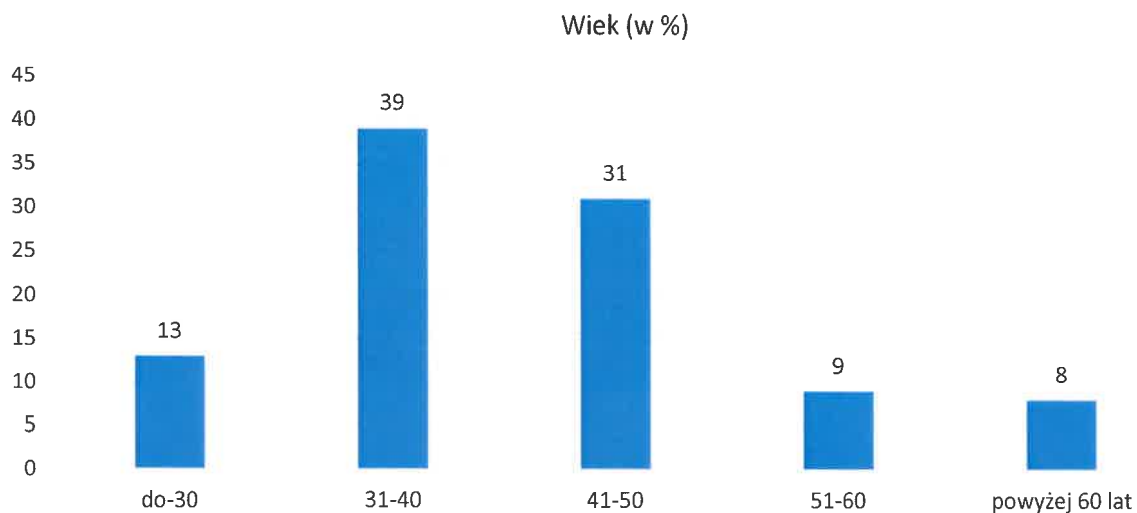
Osoby ze stażem pracy do 5 lat stanowiły 32% wśród osób uczestniczących w badaniu, 24% było z przedziału stażu pracy 11 – 15 lat, 17% z przedziału 6 – 10 lat, 14% z przedziału 16 – 20 lat, a 13% ze stażem pracy powyżej 20 lat.

Zajmowane stanowisko pracy (w %)

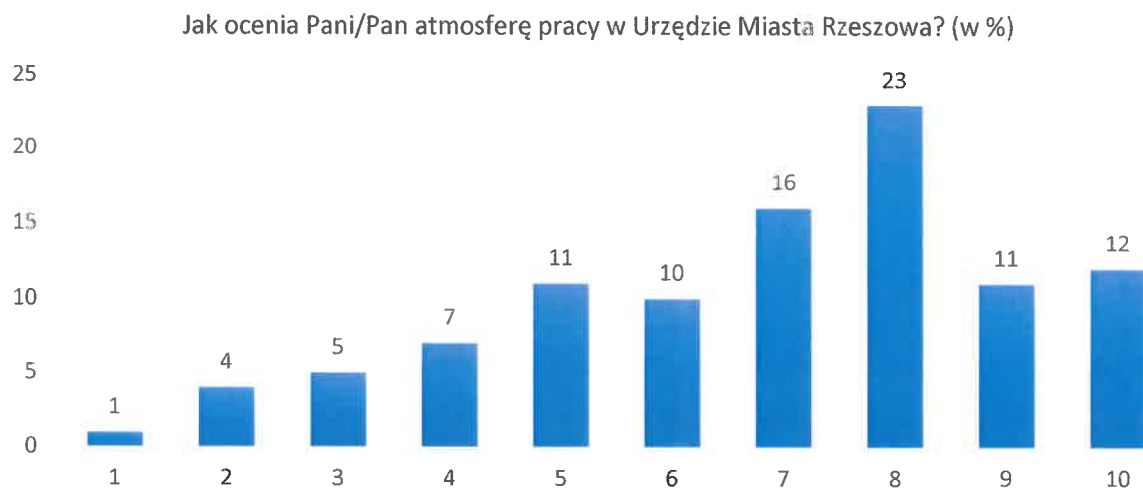


W badaniu 71% respondentów stanowili pracownicy zatrudnieni na stanowiskach urzędniczych, 19% na kierowniczych stanowiskach urzędniczych, a 10% na stanowiskach pomocniczych i obsługi.

Przedział wiekowy respondentów został zaprezentowany na poniższym wykresie.

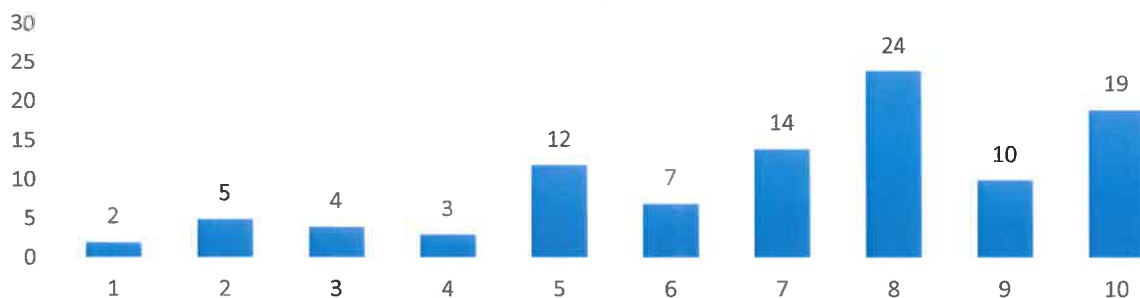


Najlichniesz grupa respondentów – 39% była w przedziale wiekowym 31-40 lat, kolejne: 31% w przedziale wiekowym 41-50 lat, 13% w przedziale wiekowym do 30 lat, 9% w przedziale wiekowym 51-60 lat oraz 8% w przedziale wiekowym powyżej 60 lat.



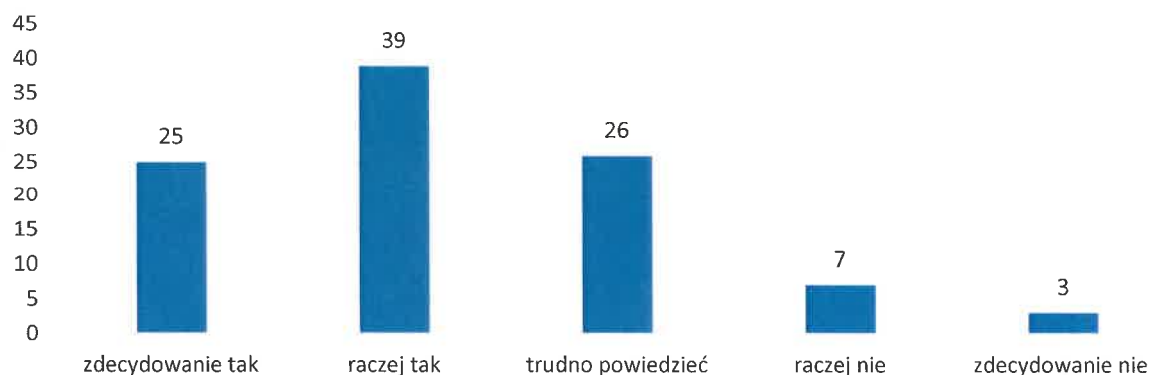
Na pytanie: *Jak ocenia Pani/Pan atmosferę pracy w Urzędzie Miasta Rzeszowa?* 23% respondentów przyznało w 10-cio stopniowej skali ocenę 8. Kolejne dwie najczęściej wskazywane oceny to: 7 dla 16% pracowników oraz 10 dla 12% osób.

Jak ocenia Pani/Pan relacje pomiędzy pracownikami na stanowiskach kierowniczych urzędniczych, a pracownikami na pozostałych stanowiskach pracy ?



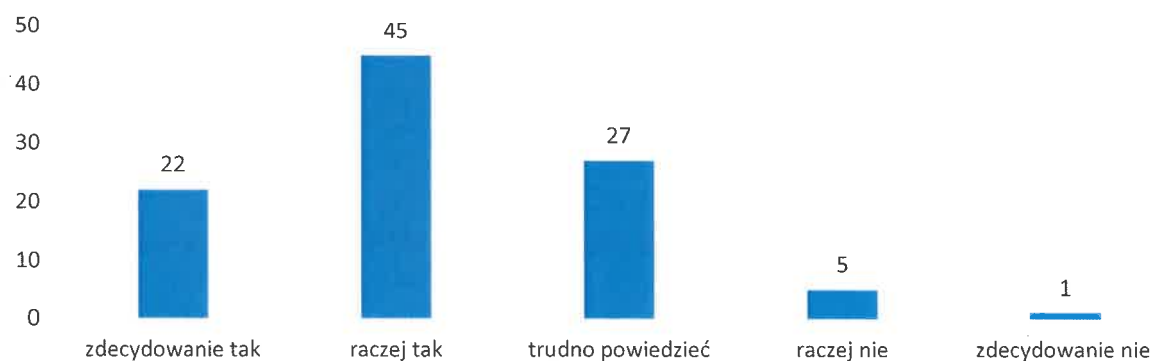
Na pytanie: *Jak ocenia Pani/Pan relacje pomiędzy pracownikami na stanowiskach kierowniczych urzędniczych, a pracownikami na pozostałych stanowiskach pracy?* 24% respondentów przyznało w 10-cio stopniowej skali ocenę 8. Kolejne dwie najczęściej wskazywane oceny to: 10 dla 19% pracowników oraz 7 dla 14% osób.

Czy Urząd Miasta Rzeszowa jest miejscem przyjaznym dla starszych pracowników (55+) ? (w %)



Na następnne pytanie: *Czy Urząd Miasta Rzeszowa jest miejscem przyjaznym dla starszych pracowników (55+)?* respondenci udzielili następujących odpowiedzi: raczej tak – 39%, trudno powiedzieć – 26%, zdecydowanie tak – 25%, raczej nie - 7% oraz zdecydowanie nie – 3%.

Czy Urząd Miasta Rzeszowa jest otwarty na pracowników z różnymi chorobami i rodzajami niepełnosprawności ? (w%)

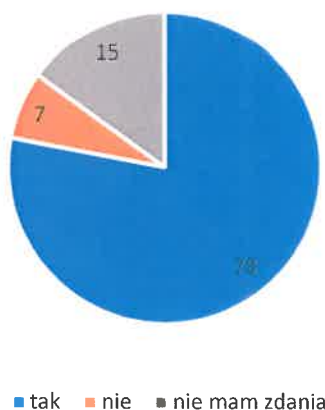


Na pytanie: *Czy Urząd Miasta Rzeszowa jest otwarty na pracowników z różnymi chorobami i rodzajami niepełnosprawności?* respondenci udzielili następujących odpowiedzi: raczej tak - 45%, trudno powiedzieć - 27%, zdecydowanie tak - 22%, raczej nie - 5% oraz zdecydowanie nie - 1%.

Kolejne pytanie w ankiecie: *Jakie działania wg Pani/Pana są pożądane, aby łatwiej było pogodzić pracę w Urzędzie Miasta Rzeszowa z życiem prywatnym?* było pytaniem otwartym. Zebrano 109 odpowiedzi.

Respondenci najczęściej proponowali następujące działania: elastyczny czas pracy - 42%, zwiększenie wynagrodzenia - 19%, wprowadzenie pracy zdalnej - 14%, urozmaiczone dodatki socjalne - 4%, wprowadzenie elektronicznego systemu zarządzania czasem pracy - 3%, możliwość pracy w godzinach nadliczbowych, które można „odebrać” w razie konieczności w innym dniu - 3%, zorganizowanie parkingów dla pracowników - 3%, wprowadzenie czterodniowego tygodnia pracy - 3%, możliwość pracy w godzinach nadliczbowych, które można „odebrać” w razie konieczności w innym dniu, brak bezpłatnej pracy w godzinach nadliczbowych - 2%, osobny komunikator firmowy - 1%, utworzenie tzw. przyzakładowego żłobka/przedszkola - 1%, wolne od pracy (do odpracowania) Wigilia i Wielki Piątek - 1%, możliwość wybierania „połówek” urlopów, a nie konieczność wybierania całego dnia - 1%, umiejscowienie wszystkich wydziałów w jednym budynku - 1%, zapewnienie przyjaznej atmosfery w pracy, dobrej organizacji pracy - 1%, uregulowanie systemu zastępstw pracowniczych - 1%.

Czy ocenia Pani/Pan atmosferę i organizację pracy w Urzędzie Miasta Rzeszowa jako przyjazną dla kobiet? (w %)



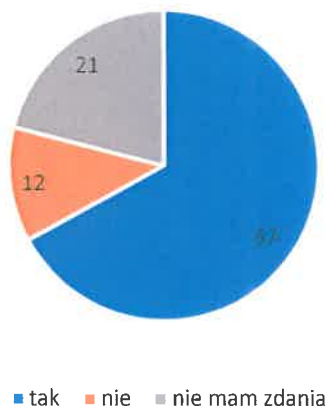
Na pytanie: *Czy ocenia Pani/Pan atmosferę i organizację pracy w Urzędzie Miasta Rzeszowa jako przyjazną dla kobiet?* „tak”, odpowiedziało 78% respondentów. Przeciwnie stanowisko zaprezentowało 7%, a 15% nie miało zdania.

7% respondentów następująco uzasadniło przyczyny udzielenia przeczącej odpowiedzi na zadane pytanie:

- 1) kobiety pracujące na takich samych stanowiskach jak mężczyźni są zdecydowanie gorzej wynagradzane i przeciążane zakresem powierzonych obowiązków;
- 2) przedmiotowe traktowanie, seksizm, stereotypowe podejście do urzędniczek;
- 3) osoby bezdzietne są dyskryminowane, wymaga się od nich więcej pracy, zarabiają mniej i otrzymują mniej świadczeń z funduszu socjalnego. Werbalne molestowanie jest na porządku dziennym;

- 4) młode kobiety postrzegane są jako pracownicy niedyspozycyjni ze względu na absencję w pracy spowodowaną wychowywaniem dzieci i koniecznością np. pozostawiania w domu w razie choroby dziecka (tzw. opieka);
- 5) brak ścieżki awansu.

Czy ocenia Pani/Pan atmosferę i organizację pracy w Urzędzie Miasta Rzeszowa jako przyjazną dla młodych rodziców ? (w %)

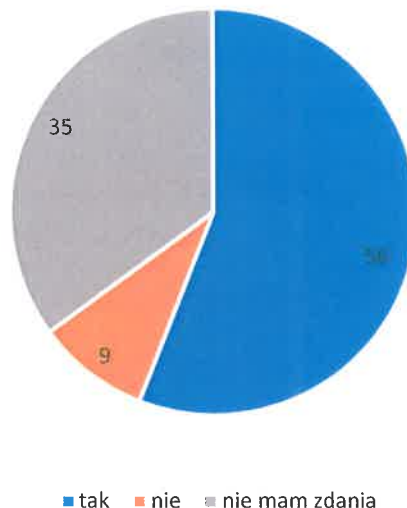


Na pytanie: *Czy ocenia Pani/Pan atmosferę i organizację pracy w Urzędzie Miasta Rzeszowa jako przyjazną dla młodych rodziców?* „tak”, odpowiedziało 67% respondentów. Przeciwnie stanowisko zaprezentowało 12%, a 21% nie miało zdania.

12% respondentów następująco uzasadniło przyczyny udzielenia przeczącej odpowiedzi na zadane pytanie:

- 1) problem ze zwolnieniem się z pracy w nagłych sytuacja życiowych. (Brak regulacji w tym przedmiocie);
- 2) brak zrozumienia ze strony przełożonych o koniecznych obowiązkach przy dziecku;
- 3) brak czasu na życie prywatne;
- 4) zbyt niskie wynagrodzenia;
- 5) zła atmosfera w pracy, konflikty, niedopowiedzenia, przeciążenie pracowników obowiązkami;
- 6) stres, brak możliwości pracy zdalnej;
- 7) nacisk na pracę w godzinach popołudniowych;
- 8) brak rozwiązań dotyczących elastycznego czasu pracy (praca zdalna, czy ruchome godziny pracy w wydziałach, w których nie obsługuje się klientów);
- 9) problem z zaplanowaniem życia rodzinnego w związku z pracą w godzinach nadliczbowych. Informacje o konieczności pracy w godzinach nadliczbowych są przekazywane za późno. Pogodzenie pracy w godzinach nadliczbowych z wychowywaniem małych dzieci, będąc jedynym rodzicem mogącym odbierać je ze szkoły/ przedszkola/ żłobka jest bardzo trudne.

Czy ocenia Pani/Pan atmosferę i organizację pracy w Urzędzie Miasta Rzeszowa jako przyjazną dla osób z niepełnosprawnością ? (w %)



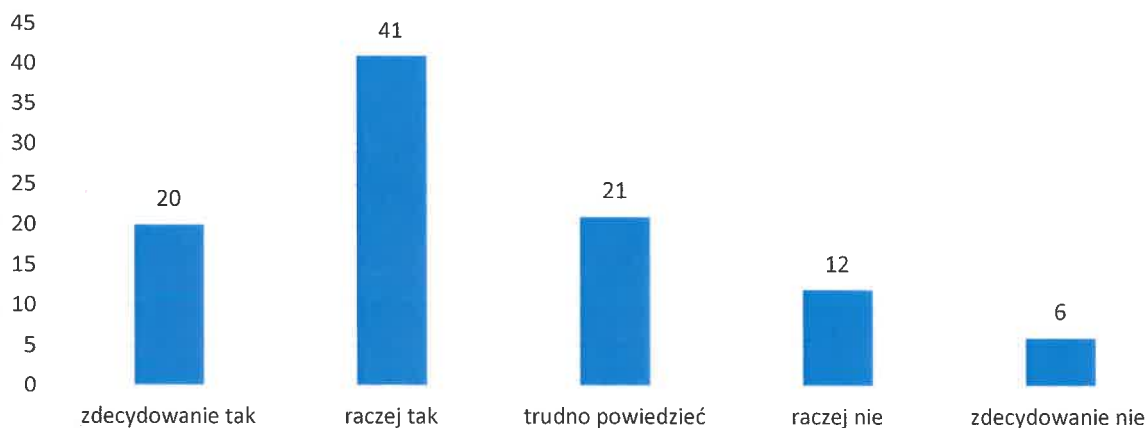
Na kolejne pytanie: *Czy ocenia Pani/Pan atmosferę i organizację pracy w Urzędzie Miasta Rzeszowa jako przyjazną dla osób z niepełnosprawnością?* „tak”, odpowiedziało 56% respondentów. Przeciwnie stanowisko zaprezentowało 9%, a 35% nie miało zdania.

9% respondentów następująco uzasadniło przyczyny udzielenia przeczącej odpowiedzi na zadane pytanie:

- 1) bariery architektoniczne dla osób z trudnościami w poruszaniu się (schody, brak wind, brak podjazdów, duże odległości pomiędzy wydziałami);
- 2) brak łazienek przystosowanych dla osób z niepełnosprawnościami;
- 3) brak rozwiązań dotyczących elastycznego czasu pracy (praca zdalna, czy ruchome godziny pracy w wydziałach, w których nie obsługuje się klientów);
- 4) można odczuć niezadowolenie z faktu, gdy osoba z niepełnosprawnością pracuje w pomniejszonym czasie pracy (7 godzin dziennie) i ma więcej urlopu wypoczynkowego (+10 dni). Szczególnie jako pokrzywdzeni mogą czuć się pracownicy, którzy są zobowiązani pełnić zastępstwo podczas nieobecności pracownika z niepełnosprawnością, gdyż muszą zastępować go w skali roku dłużej, niż gdyby zastępowali innego pracownika. Ponadto matematycznie rzecz ujmując (i w pewnym uproszczeniu), pracownik z niepełnosprawnością, który pracuje w ciągu dnia siedem, a nie osiem godzin, powinien mieć o 12,5% mniej zadań do wykonania niż osoba pełnosprawna. W innym przypadku, jeśli pracownik z niepełnosprawnością ma przydzielane tyle samo obowiązków, co inni pracownicy, to wówczas ten pracownik ma codziennie o godzinę mniej czasu na wykonanie tych obowiązków. Przy zadaniowym charakterze pracy, w okresie zwiększonej ilości zadań, pełniąc jeszcze zastępstwo za innego pracownika, rodzi to piętrzące się trudności dla pracownika z niepełnosprawnością, w jaki sposób ma on podołać wszystkim tym obowiązkom w ciągu siedmiu godzin pracy. O odebraniu przysługującego (a nawet zaległego) urlopu nie wspominając. Prowadzi to w końcu do stawiania sobie pytań, czy w ogóle warto składać pracodawcy dokumenty potwierdzające niepełnosprawność, gdyż nie wiadomo, czy liczba problemów z tego wynikająca nie przewyższa ułatwień. Pracownicy z niepełnosprawnością związaną z dysfunkcją narządów ruchu mogą mieć problem z realizacją swoich obowiązków, jeśli organizacja pracy urzędu/wydziału wymaga stałego „chodzenia za podpisami”, a są to takie podpisy, które „załatwia” się bezpośrednio u innych pracowników z innych

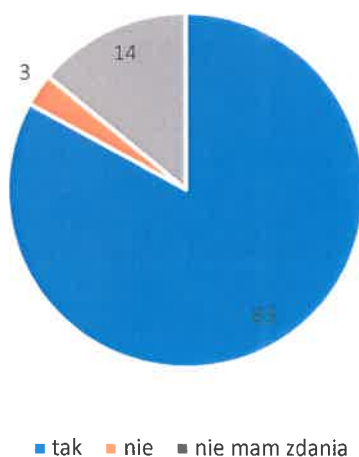
wydziałów/jednostek, a nie przez kancelarię. Taka praktyka (nie wynikająca wcale z żadnych zapisów regulaminowych, ani z zakresu obowiązków pracownika) stanowi utrudnienie dla pracownika z niepełnosprawnością. Dysfunkcja narządów ruchu nie zawsze polega na jeżdżeniu na wózku lub chodzeniu o kulach. Dodatkowe obciążenie związane z poruszaniem się, może jednak wywoływać ból, którego na zewnątrz może nie widać. „Chodzenie za podpisami” może zatem, mniej lub bardziej, utrudniać wykonywanie zadań przez pracownika z taką dysfunkcją, czego przy innej organizacji pracy można uniknąć.

Czy kobiety i mężczyźni będący pracownikami Urzędu Miasta Rzeszowa są równo traktowani w jednostce w procesie rozwoju kariery zawodowej ? (w %)



Na pytanie: *Czy kobiety i mężczyźni będący pracownikami Urzędu Miasta Rzeszowa są równo traktowani w jednostce w procesie rozwoju kariery zawodowej?* Respondenci udzielili następujących odpowiedzi: raczej tak – 41%, trudno powiedzieć – 21%, zdecydowanie tak – 20%, raczej nie – 12% oraz zdecydowanie nie – 6%.

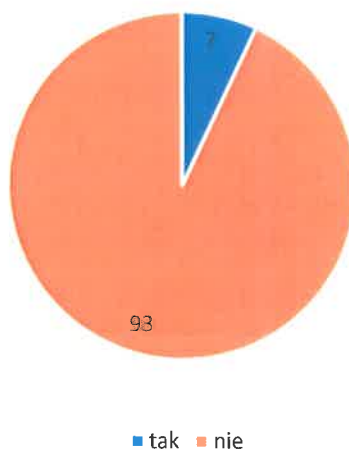
Czy pracownicy Urzędu Miasta Rzeszowa mają taki sam dostęp do szkoleń oraz innych form podnoszenia kompetencji bez względu na płeć ? (w %)



Na pytanie: *Czy pracownicy Urzędu Miasta Rzeszowa mają taki sam dostęp do szkoleń oraz innych form podnoszenia kompetencji bez względu na płeć?* „tak”, odpowiedziało 83% respondentów. Przeciwnie stanowisko zaprezentowało 3%, a 14% nie miało zdania.

3% respondentów uzasadniło przyczyny udzielenia przeczącej odpowiedzi na zadane pytanie wskazując na brak funkcjonującego w jednostce systemu podnoszenia kompetencji.

Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy pracy w Urzędzie Miasta Rzeszowa doświadczył/a Pan/i nieodpowiednich zachowań ze strony innych pracowników, które można powiązać z tematem równości płci ? (w %)

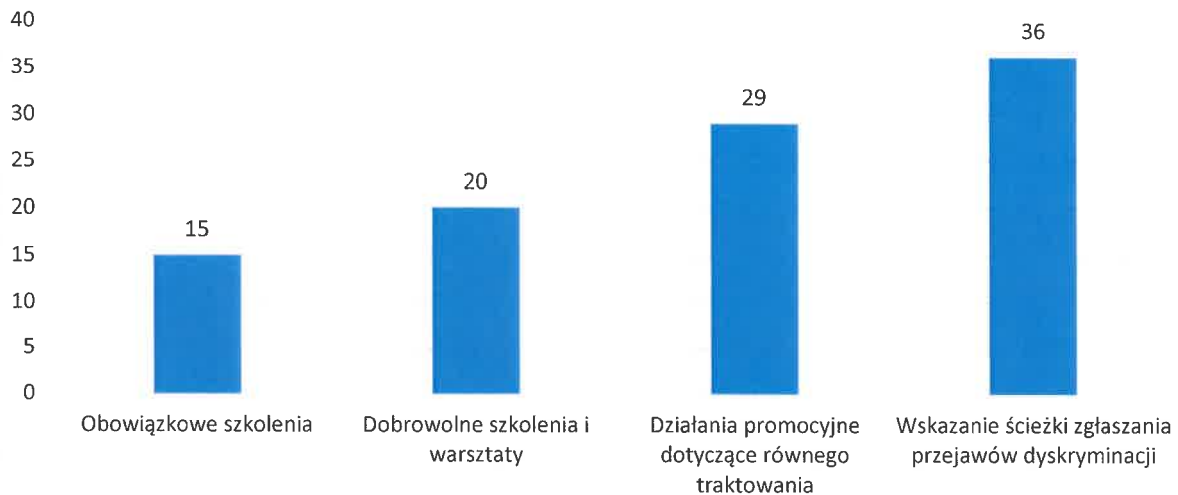


Na pytanie: *Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy pracy w Urzędzie Miasta Rzeszowa doświadczył/a Pan/i nieodpowiednich zachowań ze strony innych pracowników, które można powiązać z tematem równości płci?* „tak”, odpowiedziało 7% respondentów. Przeciwnie stanowisko zaprezentowało 93%.

Respondenci wymienili następujące przyczyny nieodpowiednich zachowań ze strony innych pracowników:

- 1) niestosowne żarty i uwagi dotyczące wyglądu;
- 2) niewłaściwy podział pracy na stanowiskach;
- 3) komentarze na temat karmienia piersią i wcześniejszego wychodzenia z pracy;
- 4) seksistowskie żarty, traktowanie kobiet jako gorszych i głupszych poprzez sugerowanie, że nie poradzą sobie same z jakimś zadaniem;
- 5) pobłażanie pracownikom płci męskiej;
- 6) żeńskie kierownictwo wydziału ignoruje zasygnalizowane przez mężczyzn problemy organizacyjne.

Jakie działania Pani/a zdaniem Urząd Miasta Rzeszowa powinien podejmować w zakresie zapobiegania dyskryminacji i wsparcia dla osób dyskryminowanych ? (w %)

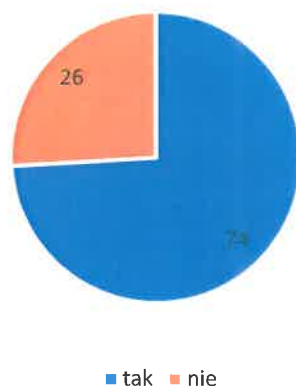


Na pytanie: *Jakie działania Pani/a zdaniem Urząd Miasta Rzeszowa powinien podejmować w zakresie zapobiegania dyskryminacji i wsparcia dla osób dyskryminowanych?* Respondenci proponowali następujące działania: wskazanie ścieżki zgłaszania przejawów dyskryminacji – 36%, działania promocyjne dotyczące równego traktowania – 29%, dobrowolne szkolenia i warsztaty – 20% oraz obowiązkowe szkolenia – 15%.

Wskazano także propozycje innych działań:

- 1) odrębna toaleta dla kobiet w budynku przy pl. Ofiar Getta na 1 piętrze;
- 2) rzetelne podchodzenie do zgłoszeń o mobbing, bez krycia osób z tzw. „plecami”;
- 3) rozwiązanie problemu dyskryminacji płacowej;
- 4) wyznaczenie osoby z odpowiednim przygotowaniem merytorycznym, z którą można porozmawiać na temat równości płci, w charakterze wstępnej rozmowy, przed wszczęciem ewentualnej procedury formalnej, np. antymobbingowej;
- 5) rozmowa z dyrektorami o problemach i potrzebach danego wydziału/ z kadra kierowniczą Urzędu Miasta Rzeszowa;
- 6) wszczynanie kontroli po podjęciu informacji o dyskryminacji;
- 7) zapewnienie pomocy psychologicznej;
- 8) obowiązkowe szkolenia dla osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, tak aby kierownictwo było wyczułone na zagrożenia i wiedziało jak sobie radzić z przejawami dyskryminacji;
- 9) bardziej staranny dobór kadr;
- 10) celem wsparcia osób z niepełnosprawnością pożądanym byłoby wprowadzenie pełnego elektronicznego obiegu wszystkich dokumentów. Obejmującego nie tylko urząd, ale również wszystkie miejskie jednostki, tak aby skończyło się „bieganie za podpisami”, co obecnie stanowi stałe utrudnienie dla osób zmagających się z dysfunkcją narządów ruchu. Dla wsparcia osób z niepełnosprawnością pożądanym byłoby również inne rozwiązanie kwestii pełnienia zastępstw w pracy. Obowiązki pracownika nieobecnego powinny być dzielone na wszystkich pracowników danej komórki, a nie przejmowane w całości przez jednego pracownika;
- 11) docenianie pracowników za ich pracę i zaangażowanie;
- 12) wprowadzenie przejrzystego regulaminu wynagradzania pracowników. Kategorie zaszeregowania powinny być ustalone adekwatnie dla poszczególnych stanowisk.

Czy Pani/Pan wie, jakie działania podjąć w sytuacji nierównego traktowania, czyli dyskryminacji i molestowania (w tym molestowania seksualnego) w Urzędzie Miasta Rzeszowa ? (w %)



Kolejne pytanie: *Czy Pani/Pan wie, jakie działania podjąć w sytuacji nierównego traktowania, czyli dyskryminacji i molestowania (w tym molestowania seksualnego) w Urzędzie Miasta Rzeszowa?* „tak”, odpowiedziało 74% respondentów. Przeciwnie stanowisko zaprezentowało 26%.

Na kolejne z pytań otwartych: *Jakie nowe inicjatywy uważa Pan/Pani za skuteczne na rzecz wspierania równości płci w Urzędzie Miasta Rzeszowa?* zebrano następujące odpowiedzi:

- 1) integracja pracowników - działania spajające zespół;
- 2) równomierny wzrost wynagrodzeń;
- 3) dążenie do parytetu płci na stanowiskach kierowniczych w urzędzie;
- 4) powołanie koordynatora ds. równego traktowania;
- 5) szkolenia, w tym z zarządzania zasobami ludzkimi, konieczność podejmowania stanowczych decyzji przez kierownictwo w przypadku udowodnionego molestowania;
- 6) organizowanie spotkań w celu wymiany informacji;
- 7) zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego;
- 8) promocja problematyki, w szczególności plakaty we wszystkich budynkach urzędu;
- 9) zwiększenie zatrudnienia kobiet na stanowiskach kierowniczych;
- 10) akcentowanie faktu, że nie tylko kobiety korzystają z włączenia równości szans;
- 11) zbieranie danych i konsultacje;
- 12) wprowadzić czytelny regulamin płac;
- 13) wyrównanie dysproporcji w wysokości wynagrodzenia pomiędzy kobietami, a mężczyznami oraz pomiędzy poszczególnymi wydziałami.

Badanie ankietowe wykazało, że niektórzy pracownicy Urzędu Miasta Rzeszowa spotkali się z dyskryminacją, w ich odczuciu, ze względu na płeć. Budzi to niepokój, jednak z drugiej strony pokazuje, otwartość Urzędu Miasta Rzeszowa na problemy i chęć ich rozwiązywania. Jak do każdego zagadnienia władze miasta Rzeszowa podchodzą systemowo i kwestia dyskryminacji ze względu na płeć stanie się jednym z elementów procesu monitorowania funkcjonowania jednostki.

Część III: Cele i działania

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI W URZĘDZIE MIASTA RZESZOWA

CEL 1: Zwiększanie świadomości problemu dyskryminacji oraz zasad równego traktowania

Cel szczegółowy	Adresaci	Działania	Wskaźniki	Odpowiedzialny
Zapobieganie dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu seksualnemu oraz zapewnienie bezpiecznych warunków pracy	Pracownicy Urzędu Miasta Rzeszowa	Opracowanie procedury antydyskryminacyjnej w celu ograniczenia ryzyka związanego z konfliktami w miejscu pracy. Działanie będzie powiązane z weryfikacją zapisów istniejącej polityki antymobbingowej i dostosowaniu całości problematyki do aktualnej sytuacji	Przyjęcie nowej procedury antydyskryminacyjnej w drodze zarządzenia w 2023 r.	Wydział Organizacyjno – Administracyjny
		Przeprowadzenie szkoleń zawierających elementy prawa antydyskryminacyjnego	Przeszkolenie co najmniej 70 osób spośród osób pełniących funkcje kierownicze w Urzędzie Miasta Rzeszowa w 2022 r.	Wydział Organizacyjno – Administracyjny
		Przeprowadzenie szkoleń zawierających elementy prawa antydyskryminacyjnego	Przeszkolenie co najmniej 100 osób zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych w Urzędzie Miasta Rzeszowa w 2023 r.	Wydział Organizacyjno – Administracyjny
		Przeprowadzenie szkoleń uwrażliwiających pracowników Urzędu Miasta Rzeszowa na potrzeby osób z niepełnosprawnościami	Przeszkolenie co najmniej 100 pracowników Urzędu Miasta Rzeszowa w 2023 r. i 2028 r.	Rzecznik Osób z Niepełnosprawnościami
		Przeprowadzenie szkolenia z zakresu zdolności przywódczych, zarządzania zespołem, komunikacji oraz skutecznego motywowania pracowników	Przeszkolenie co najmniej 10 osób spośród osób pełniących funkcje kierownicze w Urzędzie Miasta Rzeszowa w 2022 r. i co najmniej tyle samo w 2027 r.	Wydział Organizacyjno – Administracyjny
		Przeprowadzenie raz na trzy lata wewnętrznych badań satysfakcji pracowników rozszerzonych o kwestie przeciwdziałania dyskryminacji	Wewnętrzne badania w: 2023 r., 2026 r. i 2029 r.	Wydział Organizacyjno – Administracyjny

		Organizacja kampanii edukacyjnych o tematyce równościowej	Przygotowanie materiałów i udostępnienie ich w przestrzeni pracy Urzędu Miasta Rzeszowa	Kancelaria Prezydenta Wydział Polityki Społecznej Centrum Kontaktu Urzędu Miasta Rzeszowa Wydział Organizacyjno-Administracyjny Inspektor ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy
		Uwzględnienie treści antydyskryminacyjnych jako elementu koniecznego w ramach szkoleń wstępnych BHP dla osób rozpoczynających pracę w Urzędzie Miasta Rzeszowa	Wdrożenie nowego, rozszerzonego programu szkoleń wstępnych BHP dla osób rozpoczynających pracę w Urzędzie Miasta Rzeszowa w 2023 r.	Inspektor ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy
CEL 2: Ujęcie perspektywy równościowej w działaniach Urzędu Miasta Rzeszowa				
Podnoszenie świadomości na temat zasad równości i niedyskryminacji oraz uwzględnianie aspektu płci w projektach	Pracownicy Urzędu Miasta Rzeszowa	Zebranie informacji dotyczących wymagań w projektach (kryteria dotyczące płci)	Przekazanie drogą mailową pracownikom Urzędu Miasta Rzeszowa materiałów informacyjnych	Wydział Pozyskiwania Funduszy
Stały monitoring realizowania Planu Równości Płci w Urzędzie Miasta Rzeszowa		Pisemne sprawozdania składane Prezydentowi Miasta Rzeszowa za poprzedni rok	Pisemne sprawozdanie złożone Prezydentowi Miasta Rzeszowa za poprzedni rok, począwszy od 2024 r.	Zespół zadaniowy ds. Planu Równości Płci w Urzędzie Miasta Rzeszowa
CEL 3: Wdrażanie najlepszych rozwiązań pozwalających łączyć życie zawodowe i osobiste pracowników Urzędu Miasta Rzeszowa				
		Opracowanie możliwych zmian	Wdrożenie zmian w Regulaminie Pracy Urzędu Miasta Rzeszowa	Wydział Organizacyjno – Administracyjny

Ułatwianie godzenia pracy zawodowej i życia prywatnego	Pracownicy Urzędu Miasta Rzeszowa	Regulaminu Pracy Urzędu Miasta Rzeszowa w zakresie uwzględnienia ruchomego czasu pracy i pracy zdalnej		
		Monitoring danych w zakresie osób korzystających z opieki nad dzieckiem lub osobą dorosłą wymagającą opieki	Coroczne raportowanie w pierwszym kwartale kolejnego roku za rok poprzedni, począwszy od 2023 r.	Wydział Organizacyjno – Administracyjny
CEL 4: Dążenie do zwiększenia równości płci w rekrutacji oraz rozwoju kariery zawodowej w Urzędzie Miasta Rzeszowa				
Monitorowanie przestrzegania zasady równego traktowania w procesie rekrutacji	Pracownicy Urzędu Miasta Rzeszowa	Kształtowanie procesu rekrutacyjnego w sposób wrażliwy na płeć na poziomie języka inkluzywnego	Wdrożenie dobrych praktyk w tym zakresie	Wydział Organizacyjno – Administracyjny
Monitorowanie przestrzegania zasady równego traktowania w procesie awansu		Coroczny monitoring i raportowanie liczby kandydatów uczestniczących w procesie rekrutacji wg płci	Coroczne raportowanie w pierwszym kwartale kolejnego roku za rok poprzedni, począwszy od 2023 r.	Wydział Organizacyjno – Administracyjny
Dążenie do zrównoważonej reprezentacji płci w poszczególnych ciałach doradczych		Stałe monitorowanie składu wybranych organów kolegialnych	Coroczne raportowanie w pierwszym kwartale kolejnego roku za rok poprzedni, począwszy od 2023 r.	Kancelaria Prezydenta
Podnoszenie świadomości dotyczącej możliwości rozwoju kariery zawodowej		Wypracowanie rozwiązań dotyczących proaktywnych działań promujących rozwój kariery zawodowej	Publikacja w programie intranetowym informacji o wypracowanych rozwiązaniach	Wydział Organizacyjno – Administracyjny
Wspomaganie rozwoju kariery bez względu na płeć		Monitorowanie i analiza zróżnicowania wynagrodzeń osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych wg płci	Coroczne raportowanie w pierwszym kwartale kolejnego roku za rok poprzedni, począwszy od 2023 r.	Wydział Organizacyjno – Administracyjny Biuro Analiz i Strategii

Podsumowanie

Opracowany w Urzędzie Miasta Rzeszowa Plan równości płci odnosi się nie tylko do widocznej struktury i praktyk organizacji, ale uwzględnia także subiektywne odczucia pracowników. Przyjęte cele są możliwe do osiągnięcia poprzez konkretne działania, weryfikowane dzięki zaproponowanym wskaźnikom, które pozwolą na ocenę zachodzących zmian.

W celu zwiększenia świadomości znaczenia zagadnień równościowych oraz wzmocnienia pozytywnych postaw wzajemnego szacunku i zrozumienia, ujęte w Planie równości płci, działania obejmują zarówno wypracowanie określonych procedur, zasad, wymagań, jak również budowanie potencjału, rozwijanie kompetencji i zwalczanie nieświadomych działań związanych z dyskryminacją i mobbingiem oraz uprzedzeń związanych z płcią dzięki dedykowanym szkoleniom. Monitorowanie i ocena działań pozwoli na określenie postępu realizacji założonych działań oraz umożliwi stałe doskonalenie w Urzędzie Miasta Rzeszowa.

Plan Równości Płci w Urzędzie Miasta Rzeszowa będzie monitorowany, aktualizowany i modyfikowany w przypadku konieczności.