

Zarządzenie Nr 120/117/2023
Prezydenta Miasta Rzeszowa
z dnia 29 grudnia 2023 r.

zmieniające zarządzenie 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 2023 r., poz. 40, 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, z późn. zm.,

zarządza się, co następuje:

§ 1

Tabela zatytułowana „PLAN RÓWNOŚCI PŁCI W URZĘDZIE MIASTA RZESZOWA” zamieszczona w Części III: Cele i działania załącznika do zarządzenia Nr 97/2022 Prezydenta Miasta Rzeszowa z dnia 17 października 2022 r. w sprawie przyjęcia Planu Równości Płci w Urzędzie Miasta Rzeszowa otrzymuje brzmienie określone w załączniku do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Prezydent Miasta Rzeszowa



Konrad Fijołek

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 2024 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 2024 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 latach: 2022 - 2024	Wydział Organizacyjno – Administracyjny
		Przeprowadzenie wewnętrznych badań satysfakcji pracowników rozszerzonych o kwestie przeciwdziałania dyskryminacji	Wewnętrzne badania w: 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 i Spraw Obywatelskich 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 2024 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 poprzednie lata	Pisemne sprawozdanie złożone Prezydentowi Miasta Rzeszowa za poprzednie lata, począwszy od 2025 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 2024 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 2024 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 2024 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 2025 r.	Wydział Organizacyjno – Administracyjny Biuro Analiz i Strategii