

Szanowni Państwo,

Serdecznie zapraszamy do zapoznania się z pierwszym sprawozdaniem rocznym podsumowującym realizację „Planu Równości Płci dla Urzędu Metropolitalnego Górnośląsko – Zagłębiowskiej Metropolii na lata 2022-2027”. Działania i cele przewidziane w Planie Równości Płci pozwolą lepiej zrealizować zasady równego traktowania ze względu na płeć. Wyznaczone działania w poszczególnych obszarach są ze sobą powiązane i wzajemnie się uzupełniają. Aby Plan Równości Płci został w pełni zrealizowany, konieczne jest zaangażowanie wszystkich pracowników Urzędu, dlatego zachęcamy Państwa do włączenia się w prace nad poszczególnymi działaniami.

Tabela Działania, wskaźniki i sposób ich monitorowania oraz zrealizowane działania wg stanu na wrzesień 2023

Kierunki działań	Przykładowe działania	Wskaźniki do osiągnięcia	Sposób monitorowania i źródło weryfikacji	Status/Zrealizowane działania
Opracowanie i wdrożenie Polityki równości płci w UM GZM	Stworzenie oraz wprowadzenie polityki równości płci w UM GZM wraz z wypracowaniem jednolitej, opartej na zasadach poufności i dyskrecji ścieżki postępowania („krok po kroku”) w przypadku zgłoszenia przypadków dyskryminacji ze względu na płeć	Opracowanie i wprowadzenie polityki równości płci – do 2027r.	Monitoring wewnętrznych dokumentów w zakresie wprowadzenia polityki równości płci	Działanie planowane – wskaźnik planowany do osiągnięcia do 2027 r.
	Przeprowadzenie cyklicznej ankiety w zakresie aktualnego stanu przestrzegania kwestii równościowych w UM GZM	Cykliczna anonimowa ankieta wśród osób pracujących w UM GZM – do 2027r.	Monitoring wyników badań	Działanie planowane – wskaźnik planowany do osiągnięcia do 2027 r.
	Powołanie Komisji/Zespołu ds. równości płci	Powołanie Komisji/Zespołu - do 2027r.	Monitoring wewnętrznych dokumentów w zakresie powołania Komisji/Zespołu ds. równości płci	Działanie planowane – wskaźnik planowany do osiągnięcia do 2027 r.
	Wdrożenie wsparcia informacyjnego dla osób doświadczających dyskryminacji ze względu na płeć.	Wsparcie informacyjne dla osób doświadczających	Monitoring wsparcia informacyjnego	Działanie planowane – wskaźnik planowany do osiągnięcia do 2027 r.

		dyskryminacji ze względu na płeć - do 2027r.		Na dzień sporządzenia sprawozdania do Pracodawcy nie wpłynęło żadne zgłoszenie bądź informacja o osobach doświadczających dyskryminacji w UM GZM ze względu na płeć.
Udogodnienia organizacyjne dla pracowników	Rozważenie wprowadzenia udogodnień pozwalających na łączenie pracy zawodowej z życiem osobistym w niekolidujący sposób, w tym umożliwienie wprowadzenia elastycznej organizacji pracy (np. praca hybrydowa, praca zdalna, możliwość wnioskowania o dodatkowe dni pracy poza biurem, ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy)	Analiza wewnętrznych regulacji w zakresie wprowadzenia udogodnień pozwalających na łączenie pracy zawodowej z życiem osobistym - do 2027r.	Monitoring wewnętrznych regulacji w zakresie wprowadzenia udogodnień pozwalających na łączenie pracy zawodowej z życiem osobistym	Pracodawca wprowadził do stosowania Regulamin pracy zdalnej umożliwiający m.in. wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika, o którym mowa w art. 142 ¹ §1 pkt 2 i 3 k.p., również po ukończeniu przez dziecko 18 roku życia; pracownicę w ciąży; pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia a także pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności. Regulamin wprowadza również zasady okazjonalnej pracy zdalnej. Pracodawca przygotował ułatwienia w postaci polityki informacyjnej oraz wzory wniosków w zakresie pracy zdalnej. Ponadto zapisy Regulaminu pracy umożliwiają pracownikom

				<p>zawnioskowanie o ruchomy czas pracy oraz o indywidualny rozkład czasu pracy.</p> <p>Dokonano również zmiany uregulowań w zakresie zadaniowego czasu pracy.</p>
<p>Przeprowadzenie szkoleń podnoszących świadomość w zakresie równości płci</p>	<p>Przeprowadzenie szkoleń i cyklicznych warsztatów dla pracowników oraz kadry zarządzającej z zakresu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - budowania równowagi praca – rodzina, zarządzania czasem i przeciwdziałaniu wypaleniu zawodowego, - zarządzania zespołem, treningu asertywności, umiejętności przywódczych, liderkich i negocjacyjnych z uwzględnieniem równości płci, - zagadnień równościowych oraz wzmocnienia pozytywnych postaw wobec różnorodności, - zagadnień przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji oraz nieświadomych uprzedzeń 	<p>Cykliczne szkolenia i warsztaty dla pracowników oraz kadry zarządzającej UM GZM - do 2027r.</p>	<p>Monitoring programów przeprowadzonych szkoleń</p>	<p>Działanie planowane – wskaźnik planowany do osiągnięcia do 2027 r.</p> <p>W IV kwartale 2023 r. planuje się przeprowadzenie szkolenia z zakresu radzenia sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym.</p>
<p>Pozostałe kierunki działań</p>	<p>Rozważenie zastosowania języka wrażliwego na płęć w procesie naboru pracownika, a także uświadamianie kandydatów na pracowników o równym podejściu do płęć w całym procesie rekrutacji, a także o ścieżce awansu, która opiera się o przesłanki merytoryczne i umiejętności pracownika</p>	<p>Proces naboru na wolne stanowiska pracy w UM GZM uwzględniające język wrażliwy na płęć - do 2027r.</p>	<p>Monitoring ogłoszeń konkursowych na wolne stanowiska pracy w UM GZM</p>	<p>Monitoring ogłoszeń konkursowych na wolne stanowiska pracy w UM GZM wykazał, iż w procesie naboru stosowane są nazwy stanowisk wynikające z Rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych tj. nieuwzględniające języka wrażliwego na płęć. Szefom biur/departamentów</p>

				<p>zaproponowano jednakże rozważenie kwestii posługiwania się feminatywami w płaszczyźnie nieformalnej, na zasadzie dobrowolności w zakresie wizytówek pracowników na drzwiach i stopek w mailach.</p> <p>Zgodnie z opinią radcy prawnego z uwagi na konieczność stosowania Rozporządzenia RM w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, w którym określone zostały nazwy poszczególnych stanowisk, <i>„rekomendowane jest posługiwanie się w Urzędzie ustalonymi w aktach prawnych nazwami stanowisk pracy”</i>.</p>
	Kontynuacja stosowania polityki wynagradzania pracowników w oparciu o wiedzę merytoryczną i umiejętności	Monitoring kryteriów wynagradzania pracowników – do 2027r.	Monitoring zasad wynagradzania	Weryfikacja kryteriów wynagradzania pracowników UM GZM wykazała kontynuację stosowanej polityki wynagradzania pracowników w oparciu o wiedzę merytoryczną i umiejętności.
	Utrzymywanie parytetu płci w zespołach projektowych i działaniach edukacyjnych	Parytet płci w zespołach projektowych i działaniach edukacyjnych – do 2027r.	Monitoring danych na temat udziału kobiet i mężczyzn w zespołach projektowych i działaniach edukacyjnych	Przeprowadzony monitoring danych wykazał, iż w powoływanych w ciągu ostatnich 12 miesięcy zespołach/komisjach projektowych został zachowany parytet płci bądź Departamenty deklarują, że dążą do jego osiągnięcia.