

# PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

w Urzędzie Miejskim w Koninie



**MIASTO  
KONIN**

**Urząd Miejski w Koninie**  
plac Wolności 1  
62-500 Konin  
tel. 63 240 11 11  
[www.konin.pl](http://www.konin.pl)



2023

# Spis treści

1. Wprowadzenie .....	3
1.1. Struktura Planu równości płci .....	5
1.2. Realizacja Planu równości płci.....	6
2. Diagnoza .....	7
2.1. Dane bieżące dotyczące zatrudnienia w urzędzie miejskim w koninie wg stanu na dzień 31 grudnia 2022 r.....	7
2.2. Ogólne dane dotyczące zatrudnienia.....	9
2.3. Rodzaje stanowisk.....	16
2.4. Średnia liczba miesięcy potrzebnych kobietom i mężczyznom na awans zawodowy	18
2.5. Różnice w wynagrodzeniach według płci i stanowisk.....	18
2.6. Liczba kandydatów w naborach zewnętrznych i wewnętrznych wg płci w latach 2021-2022:	19
2.7. Liczba dni nieobecności kobiet i mężczyzn oraz przyczyny nieobecności.....	20
2.8. Liczba godzin szkoleniowych, w których uczestniczą kobiety i mężczyźni. ....	21
2.9. Badania ankietowe .....	22
3. Określenie celów strategicznych i operacyjnych oraz monitorowanie postępów za pomocą wskaźników.....	35
4. Wdrożenie działań w celu skorygowania wszelkich uprzedzeń uwarunkowanych płcią...	39
5. Podjęcie decyzji o sposobach i częstotliwości prowadzenia monitoringu, raportowania i ewaluacji .....	39
6. Przeprowadzanie szkoleń mających budować wiedzę, umiejętności i kompetencje w organizacji .....	39
7. Opracowanie strategii upowszechniania planu równości płci.....	39



## 1. Wprowadzenie

W celu wypracowania założeń Planu równości płci [Zarządzeniem Nr 14/UM/2023 Prezydenta Miasta Konina z dnia 16 sierpnia 2023 roku](#) powołany został zespół ds. opracowania Planu równości płci w Urzędzie Miejskim w Koninie.

Niniejszy raport powstał w oparciu o materiały dostarczone przez Urząd Miejski w Koninie Wydział Organizacyjny i Kadr. Na ich podstawie przeprowadzono analizy.

Ponadto opierano się na analizie dokumentów, takich jak:

- [ZARZĄDZENIE Nr 9/UM/2023 PREZYDENTA MIASTA KONINA z dnia 16 czerwca 2023 roku w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Miejskiego w Koninie,](#)
- [Zarządzenie Nr 4/UM/2023 Prezydenta Miasta Konina z dnia 13 marca 2023 roku w sprawie nadania Regulaminu Straży Miejskiej w Koninie,](#)
- [ZARZĄDZENIE Nr 17/UM/2022 PREZYDENTA MIASTA KONINA z dnia 5 września 2022 roku w sprawie nadania Regulaminu Organizacyjnego Urzędowi Miejskiemu w Koninie,](#)
- [ZARZĄDZENIE Nr 3/UM/2022 PREZYDENTA MIASTA KONINA z dnia 1 lutego 2022 roku w sprawie nadania Regulaminu Organizacyjnego Urzędowi Miejskiemu w Koninie,](#)
- [ZARZĄDZENIE Nr 12/UM/2022 PREZYDENTA MIASTA KONINA z dnia 30 czerwca 2022 roku w sprawie powołania Komisji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Urzędzie Miejskim w Koninie,](#)
- [ZARZĄDZENIE Nr 44/UM/2021 PREZYDENTA MIASTA KONINA z dnia 17 grudnia 2021 roku w sprawie ustalenia Regulaminu pracy Urzędu Miejskiego w Koninie,](#)
- [ZARZĄDZENIA Nr 13/UM/2023 PREZYDENTA MIASTA KONINA z dnia 16 sierpnia 2023 roku w sprawie ustalenia Regulaminu pracy Urzędu Miejskiego w Koninie,](#)
- [ZARZĄDZENIE Nr 9/UM/2020 PREZYDENTA MIASTA KONINA z dnia 20 maja 2020 roku w sprawie wprowadzenia procedury przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w Urzędzie Miejskim w Koninie oraz ZARZĄDZENIE Nr 12/UM/2023 PREZYDENTA MIASTA KONINA z dnia 01 sierpnia 2023 roku w sprawie zmiany Zarządzenia Nr 9/UM/2020.](#)

Uzupełnieniem do przeprowadzonej analizy były wyniki ankiety przeprowadzonej wśród pracowników Urzędu Miejskiego w dniach 3-10.10.2023r.

## **Działania podejmowane przez Urząd Miejski w Koninie w obszarze równości płci**

[Zarządzeniem Prezydenta Miasta Konina Nr 5/2016 z dnia 28 lipca 2016 roku ustanowiony został Kodeks etyki pracownika Urzędu Miejskiego w Koninie.](#)

W Urzędzie Miejskim w Koninie – [Zarządzeniem Prezydenta Miasta Konina Nr 9/UM/2020 z dnia 20 maja 2020 roku wprowadzono procedurę przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w Urzędzie Miejskim w Koninie](#) oraz [Zarządzenie Nr 12/UM/2023 Prezydenta Miasta Konina z dnia 1 sierpnia 2023 roku w sprawie zmiany Zarządzenia Nr 9/UM/2020.](#)

W powyższym zarządzeniu zapisano obowiązki pracodawcy i pracowników oraz przedstawiono sposób postępowania w sprawach o dyskryminację, molestowanie i mobbing. Powołano Komisję ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Mobbingowi w Urzędzie Miejskim w Koninie.

## 1.1. Struktura Planu równości płci

Struktura Planu Równości Płci obejmuje następujące działania:

1. przeprowadzenie diagnozy procedur i praktyk w Urzędzie Miejskim w Koninie w celu zidentyfikowania ewentualnych uprzedzeń związanych z nierównością pod względem płci;
2. wdrożenie działań w celu skorygowania wszelkich uprzedzeń uwarunkowanych płcią;
3. określenie celów strategicznych i operacyjnych oraz monitorowanie postępów za pomocą wskaźników;
4. podjęcie decyzji o sposobach i częstotliwości prowadzenia monitoringu, raportowania i ewaluacji;
5. przeprowadzanie szkoleń mających budować wiedzę, umiejętności i kompetencje w organizacji;
6. opracowanie strategii upowszechniania Planu Równości Płci.

Plan Równości Płci Urzędu Miejskiego w Koninie odnosi się do pięciu obszarów tematycznych:

1. kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym;
2. równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym;
3. równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej;
4. włączenie wymiaru płci do treści badawczych i merytorycznych;
5. przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu.



## **1.2. Realizacja Planu równości płci**

Plan będzie realizowany do 2030 r.

**W celu realizacji Planu powołany zostanie Zespół ds. realizacji planu równości płci, jego monitoringu i ewaluacji.**

Zespół zostanie powołany Zarządzeniem Prezydenta Miasta Konina (jako kierownika urzędu) do 31.12.2023 r.

Do zespołu zostaną zaproszeni pracownicy Urzędu Miejskiego w Koninie w naborze otwartym. W skład zespołu powinni wejść: przedstawiciel kierownictwa, związków zawodowych, pracownik zatrudniony na stanowisku urzędniczym, stanowisku pomocniczym, obsługi oraz przedstawiciel straży miejskiej.

Spośród członków zespołu, większością głosów powinien zostać wybrany przewodnicząca/y, zastępca przewodniczącej/go oraz członkowie.

Za prace w zespole nie będzie przysługiwać dodatkowe wynagrodzenie.

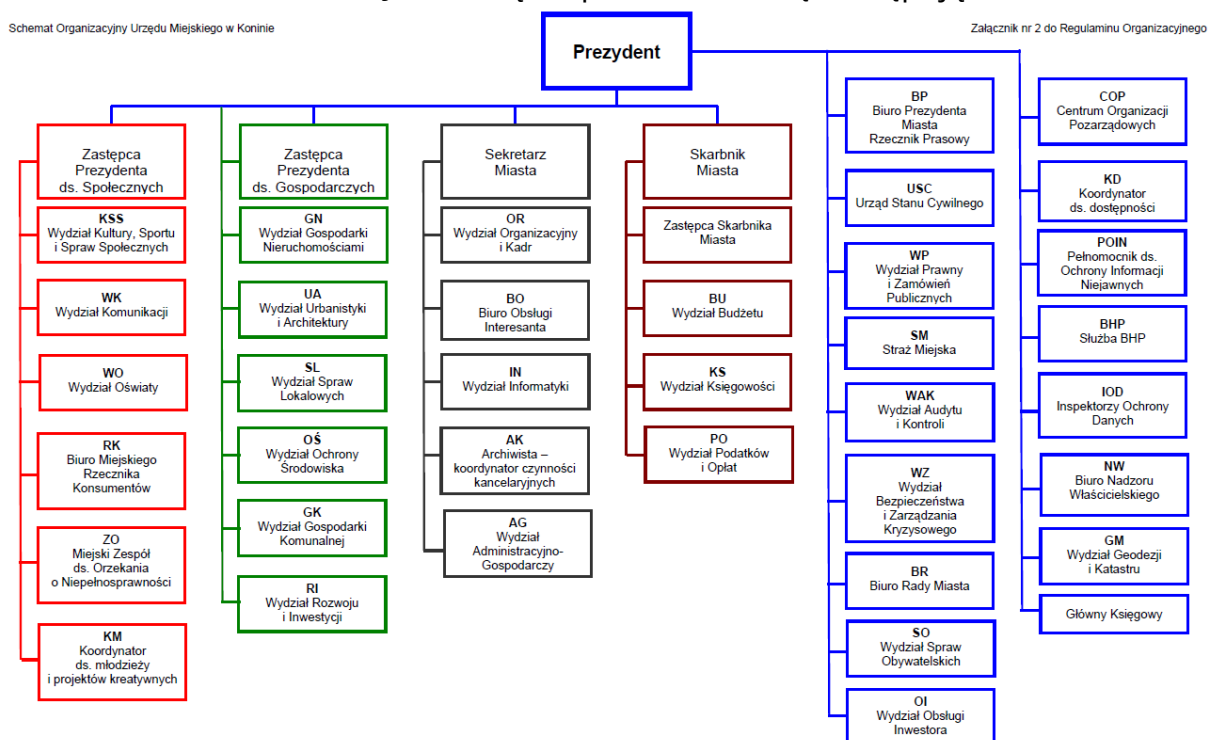


## 2. Diagnoza

### 2.1. DANE BIEŻĄCE DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA W URZĘDZIE MIEJSKIM W KONINIE WG STANU NA DZIEŃ 31 GRUDNIA 2022 R.

Dane bieżące dotyczące zatrudnienia w Urzędzie Miejskim w Koninie posłużą jako stan wyjściowy - punkt odniesienia do oceny efektywności prowadzonych działań.

STRUKTURA ORGANIZACYJNA URZĘDU przedstawia się następująco<sup>1</sup>:



W skład Urzędu wchodzi następujące wydziały, które przy oznakowaniu spraw używają symboli:

- 1) Wydział Urbanistyki i Architektury – UA,
- 2) Wydział Gospodarki Nieruchomościami – GN,
- 3) Wydział Geodezji i Katastru – GM,
- 4) Wydział Gospodarki Komunalnej – GK,
- 5) Wydział Spraw Lokalowych – SL,

<sup>1</sup> ZARZĄDZENIE Nr 17/UM/2022 PREZYDENTA MIASTA KONINA z dnia 5 września 2022 roku w sprawie nadania Regulaminu Organizacyjnego Urzędowi Miejskiemu w Koninie

- 6) Wydział Obsługi Inwestora – OI,
- 7) Wydział Rozwoju i Inwestycji – RI,
- 8) Wydział Spraw Obywatelskich – SO,
- 9) Wydział Komunikacji – WK,
- 10) Wydział Oświaty – WO,
- 11) Wydział Kultury, Sportu i Spraw Społecznych – KSS,
- 12) Wydział Podatków i Opłat – PO,
- 13) Wydział Budżetu – BU,
- 14) Wydział Księgowości – KS,
- 15) Wydział Organizacyjny i Kadr – OR,
- 16) Biuro Rady Miasta – BR,
- 17) Urząd Stanu Cywilnego – USC,
- 18) Wydział Prawny i Zamówień Publicznych – WP,
- 19) Straż Miejska – SM,
- 20) Wydział Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego – WZ,
- 21) Biuro Prezydenta Miasta – BP,
- 22) Wydział Informatyki – IN,
- 23) Wydział Audytu i Kontroli – WAK,
- 24) Wydział Ochrony Środowiska – OŚ,
- 25) Biuro Miejskiego Rzecznika Konsumentów – RK,
- 26) Centrum Organizacji Pozarządowych – COP,
- 27) Miejski Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności – ZO
- 28) Biuro Nadzoru Właścicielskiego – NW,
- 29) Wydział Administracyjno-Gospodarczy – AG.

2. W strukturze Urzędu i komórek organizacyjnych działają:

- 1) Biuro Obsługi Interesanta (pracownicy delegowani przez wydziały) – BO,
- 2) Rzecznik Prasowy Prezydenta – RP,



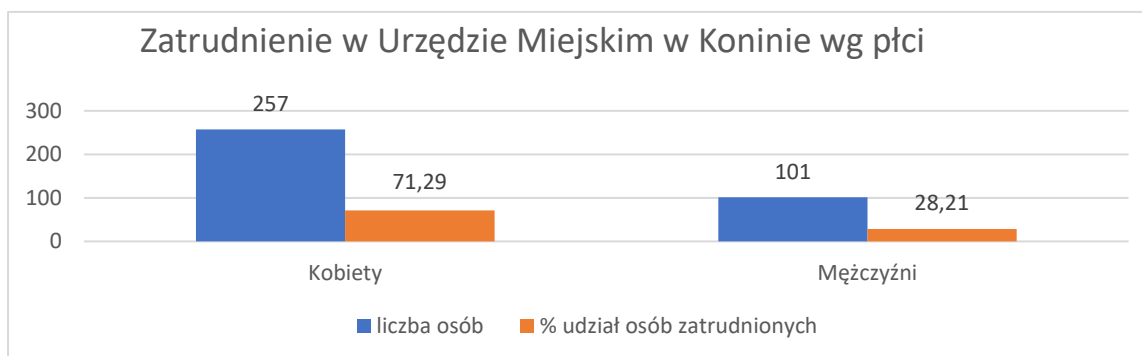


- 3) Pełnomocnik ds. Ochrony Informacji Niejawnych – POIN,
- 4) Inspektorzy Ochrony Danych – IOD,
- 5) Służba BHP – BHP,
- 6) Archiwista – koordynator czynności kancelaryjnych – AK,
- 7) Koordynator ds. dostępności – KD,
- 8) Architekt Miejski,
- 9) Koordynator ds. młodzieży i projektów kreatywnych – KM.

**Wg stanu na 31 grudnia 2022 r. w Urzędzie Miejskim zatrudnionych było 358 pracowników.**

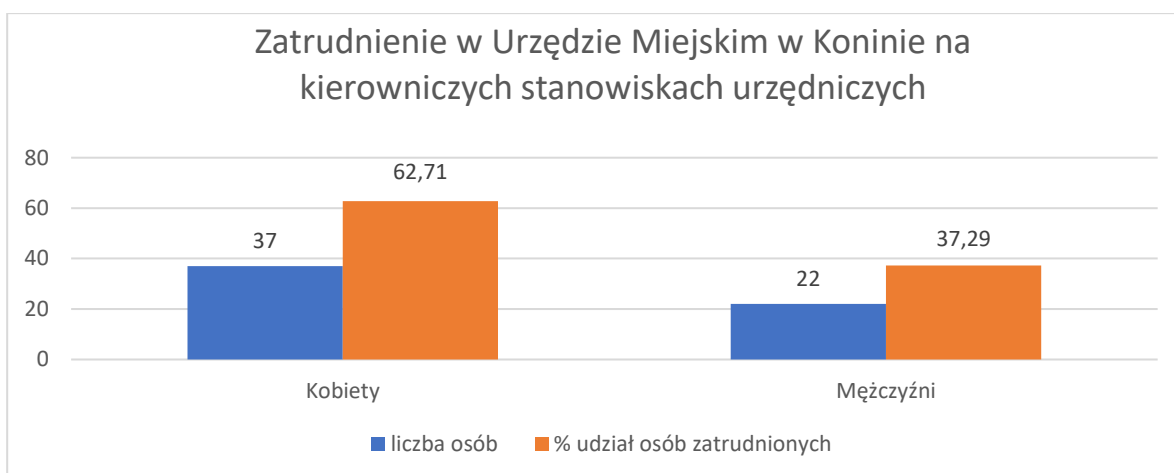
## 2.2. OGÓLNE DANE DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA

Tabela 1		
zatrudnienie w Urzędzie Miejskim wg płci	31.12.2022	%
Kobiety	257	71,29
Mężczyźni	101	28,21

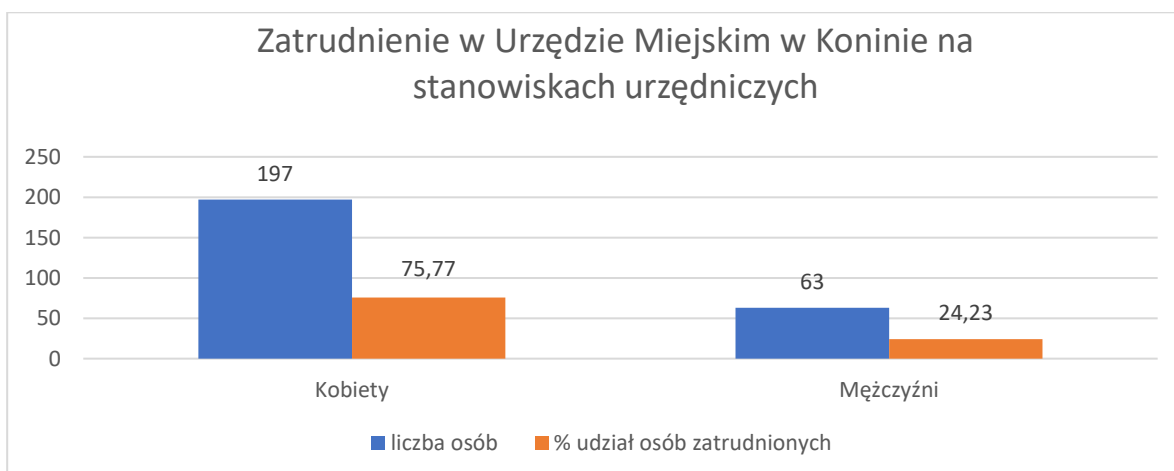


Z podanych danych wynika, że zdecydowaną większość osób zatrudnionych w Urzędzie Miejskim stanowią kobiety (71,29%)

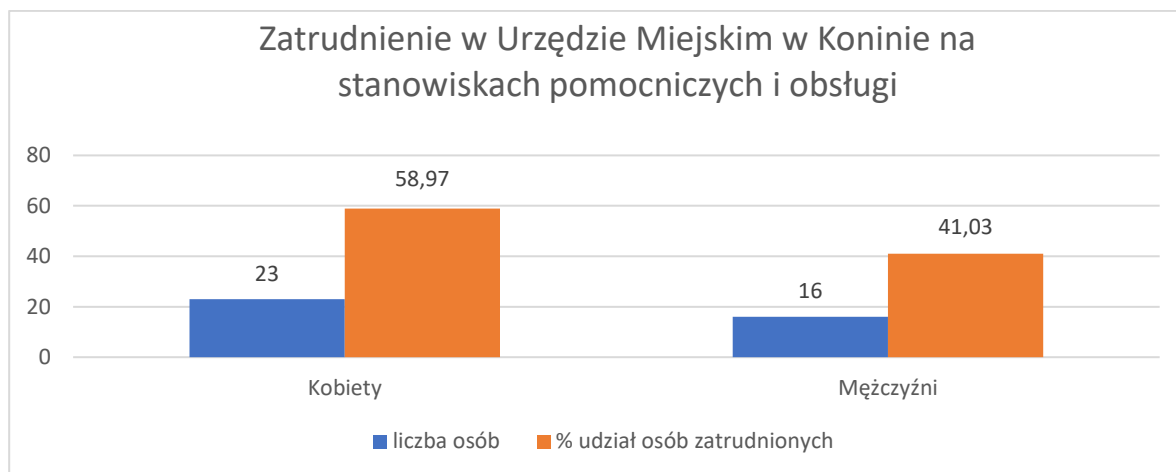
Tabela 2		
zatrudnienie w Urzędzie Miejskim ze względu na rodzaj stanowisk	31.12.2022	%
<b>kierownicze stanowiska urzędnicze</b>		
Kobiety	37	62,71 %
mężczyźni	22	37,29 %
OGÓŁEM	59	100%
<b>stanowiska urzędnicze</b>		
kobiety	197	75,77%
mężczyźni	63	24,23%
OGÓŁEM	260	100%
<b>stanowiska pomocnicze i obsługi</b>		
Kobiety	23	58,97%
mężczyźni	16	41,03%
OGÓŁEM	39	100%



**Z podanych danych wynika**, że na 59 stanowiskach kierowniczych, zdecydowaną większość stanowią kobiety (62,71%).

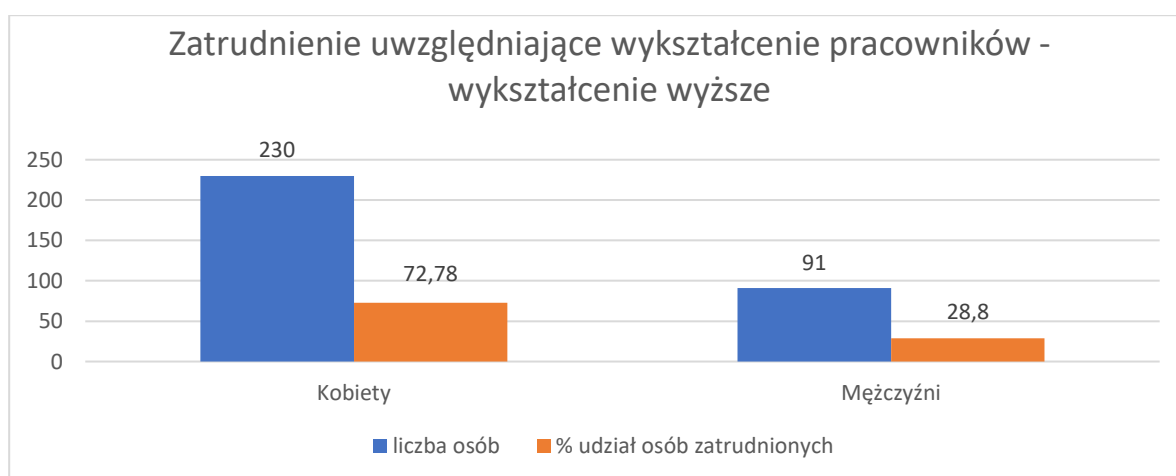


**Z analizy danych wynika**, że na 260 stanowisk urzędniczych 75,77 % stanowią kobiety, przy 24,23 % mężczyzn.



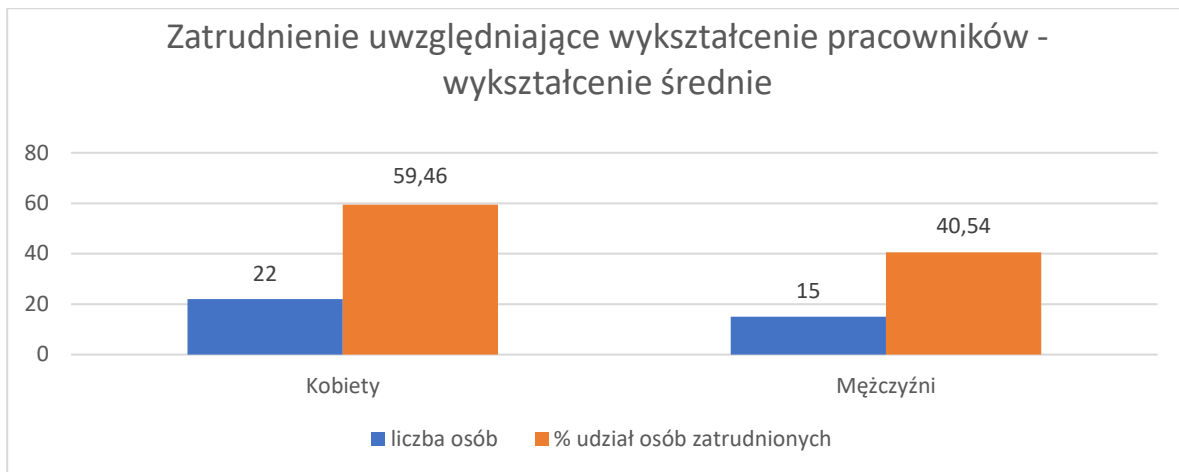
**Z podanych danych wynika**, że na 39 stanowiskach pomocniczych i obsługi 58,97% to kobiety.

<b>Tabela 3</b>		
<b>zatrudnienie uwzględniające wykształcenie pracowników wg płci w Urzędzie Miejskim</b>	31.12.2022	%
<b>wykształcenie wyższe</b>		
kobiety	230	72,78%
mężczyźni	91	28,80%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>321</b>	<b>100%</b>
<b>wykształcenie średnie</b>		
kobiety	22	59,46%
mężczyźni	15	40,54%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>



Na 321 osób z wykształceniem wyższym 72,78% stanowią kobiety.





37 osób posiada wykształcenie średnie – z tego 59,46% to kobiety.

Dokonano analizy wieku w podziale na kobiety i mężczyźni, wydzielając z pracowników Urzędu Miejskiego pracowników zatrudnionych w Straży Miejskiej.

<b>Tabela 4</b>	
<b>średni wiek pracowników wg płci w Urzędzie Miejskim</b>	
	Grudzień 2022
Kobiety	42,69
mężczyźni	42,43
	Grudzień 2021
kobiety	43,06
mężczyźni	43,67
	Grudzień 2020
kobiety	43,2
mężczyźni	43,87
	Grudzień 2019
kobiety	44
mężczyźni	45,62
	Grudzień 2018
kobiety	45,41
mężczyźni	46,91

<b>Tabela 5</b>	
<b>średni wiek pracowników wg płci w STRAŻY MIEJSKIEJ</b>	
	Grudzień 2022
Kobiety	39,63
mężczyźni	49,09
	Grudzień 2021
kobiety	41,66
mężczyźni	50,86
	Grudzień 2020
kobiety	40,66
mężczyźni	49,81

	Grudzień 2019
kobiety	42,12
mężczyźni	49,58
	Grudzień 2018
kobiety	44
mężczyźni	47,83

W grudniu 2022 roku średni wiek kobiet w Urzędzie Miejskim wynosił 42,69 lat, z kolei mężczyzn 42,43 lata; odpowiednio w Straży Miejskiej średni wiek wynosił 39,63 u kobiet i 49,09 u mężczyzn.

Z podanych danych wynika, że średnia wieku pracowników Urzędu Miejskiego, bez Straży Miejskiej, od roku 2018 do roku 2022 obniżyła się - u kobiet w 2018 roku z 45,41 lat do 42,69 lat w 2022 roku, u mężczyzn w 2018 roku z 46,91 lat do 42,43 lat w 2022 roku.

Różnice między średnią wieku kobiet w poszczególnych latach 2018-2022 to 2,72 lata, w przypadku mężczyzn to 4,48 lat.

Średnia wieku pracowników Straży Miejskiej, od roku 2018 do roku 2022 obniżyła się u kobiet: w 2018 roku z 44 lat do 39,63 lat w 2022 roku, z kolei u mężczyzn wzrosła : w 2018 roku z 47,83 lat do 49,09 lat w 2022 roku.

Różnice między średnią wieku kobiet w poszczególnych latach 2018-2022 to 4,37 lata, w przypadku mężczyzn to 1,26 lat.

Dokonując analizy wynagrodzenia pracowników – bazowano na Regulaminie wynagradzania pracowników Urzędu Miejskiego w Koninie przyjętym Zarządzeniem Nr 45/UM/2021 Prezydenta Miasta Konina z dnia 17 grudnia 2021 r. Rozdziela on wynagrodzenie pracowników Straży Miejskiej od pozostałych pracowników Urzędu Miejskiego, tylko w zakresie tabeli stanowisk ponieważ wynikają one z innych przepisów.



Dokonano analizy wynagrodzenia pracowników. Nie brano pod uwagę wynagrodzenia prezydenta, zastępców prezydenta oraz skarbnika miasta.

<b>WYNAGRODZENIE PRACOWNIKÓW</b>		
Tabela 6	średnia zasadnicza płaca/zł brutto	średnia płaca zasadnicza przeliczona do pełnego etatu/zł
<b>Średnie wynagrodzenie wg płci w grudniu 2022, w podziale na kierownicze stanowiska urzędnicze (Urząd Miejski)</b>		
Kobiety	6016,67	6016,67
Mężczyźni	6167,65	6167,65
<b>Średnie wynagrodzenie wg płci w grudniu 2022, w podziale na stanowiska urzędnicze (Urząd Miejski)</b>		
Kobiety	4418,03	4441,28
Mężczyźni	4604,04	4604,04
<b>Średnie wynagrodzenie wg płci w grudniu 2022, w podziale na stanowiska pomocnicze i obsługi (Urząd Miejski)</b>		
Kobiety	3477,20	3477,20
Mężczyźni	3597,65	3651,34

Średnie wynagrodzenie na kierowniczym stanowisku urzędniczym kobiet to 6016,67 zł brutto, mężczyzn to 6167,65 zł brutto.

Różnica średniej płacy zasadniczej przeliczonej do pełnego etatu wg płci w grudniu 2022, w podziale na kierownicze stanowiska urzędnicze wyniosła 150,98 zł na korzyść mężczyzn.

Średnie wynagrodzenie na stanowisku urzędniczym kobiet to 4441,28 zł brutto, mężczyzn to 4604,04 zł brutto.

Różnica średniej płacy zasadniczej przeliczonej do pełnego etatu wg płci w grudniu 2022, w podziale na stanowiska urzędnicze wyniosła 162,76 zł na korzyść mężczyzn.

Średnie wynagrodzenie na stanowisku pomocniczym i obsługi kobiet to 3477,20 zł brutto, mężczyzn to 3651,34 zł brutto.

Różnica średniej płacy zasadniczej przeliczonej do pełnego etatu wg płci w grudniu 2022, w podziale na stanowiska pomocnicze i obsługi wyniosła 174,14 zł na korzyść mężczyzn.



Tabela 7	średnia zasadnicza płaca/zł brutto	średnia płaca zasadnicza przeliczona do pełnego etatu/zł
<b>średnie wynagrodzenie wg płci w grudniu 2022, w podziale na kierownicze stanowiska urzędnicze (Straż Miejska)</b>		
kobiety	0,00	0,00
mężczyźni	5775,00	5775,00
<b>średnie wynagrodzenie wg płci w grudniu 2022, w podziale na stanowiska urzędnicze (Straż Miejska)</b>		
kobiety	3845,71	3845,71
mężczyźni	4175,63	4175,63

W Straży Miejskiej różnica średniej płacy zasadniczej przeliczonej do pełnego etatu wg płci w grudniu 2022, w podziale na stanowiska urzędnicze wyniosła 329,92 zł na korzyść mężczyzn.

Brak kobiet w Straży Miejskiej na kierowniczym stanowisku urzędniczym.



## 2.3. RODZAJE STANOWISK

Lp.	Stanowisko	LICZBA Kobiet	LICZBA MĘŻCZYŹN
1	2	3	4
<b>Kierownicze stanowiska urzędnicze</b>			
1	Prezydent Miasta		1
2	Z-ca Prezydenta Miasta		1
3	Z-ca Prezydenta Miasta		1
4	Skarbnik	1	
5	Sekretarz miasta	1	
6	Zastępca skarbnika		1
7	Kierownik urzędu stanu cywilnego	1	
8	Geodeta miasta (w mieście na prawach powiatu)		1
9	Miejski rzecznik konsumentów	1	
10	Przewodniczący miejskiego zespołu do spraw orzekania o niepełnosprawności	1	
11	Kierownik wydziału	10	11
12	Rzecznik prasowy	1	
13	Główny księgowy	1	
14	Audytór wewnętrzny	3	
15	Zastępca kierownika wydziału	11	4
16	Zastępca kierownika urzędu stanu cywilnego	2	
17	Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych		1
18	Administrator bezpieczeństwa informacji (inspektor ochrony danych)	2	1
	RAZEM	35	22

### UWAGA

Sekretarz Miasta pełni również funkcję kierownika wydziału.

Należy zauważyć że – jak wyżej wykazano – przy zdecydowanej większości zatrudnionych kobiet w Urzędzie Miejskim w Koninie (71,29%), stanowiska kierownika wydziału pełnią w porównywalnej liczbie kobiety i mężczyźni.

Lp.	Stanowisko	LICZBA Kobiet	LICZBA MĘŻCZYŹN
1	2	3	4
<b>Stanowiska urzędnicze</b>			
1	Radca prawny	1	2
2	Sekretarz miejskiego zespołu do spraw orzekania o niepełnosprawności	1	
3	Główny specjalista do spraw bhp	1	
4	Główny specjalista	60	18
5	starszy inspektor	17	3



6	Inspektor	63	10
7	Starszy specjalista	21	5
8	starszy informatyk	2	5
9	starszy geodeta	1	
10	specjalista	10	2
11	podinspektor	5	
12	geodeta	4	1
13	Referent	4	1
<b>Stanowiska pomocnicze i obsługi</b>			
1	Kancelista	2	
2	Kierowca samochodu osobowego		2
3	Pomoc administracyjna	21	6
4	Rzemieślnik specjalista		1
5	Rzemieślnik wykwalifikowany		5
6	Portier	2	3
RAZEM		215	64

<b>II TABELA Straż Miejska</b>			
Lp.	Stanowisko	LICZBA Kobiet	LICZBA MĘŻCZYŹN
<b>Kierownicze stanowiska urzędnicze</b>			
1	Komendant		1
2	Zastępca komendanta		1
<b>Stanowiska urzędnicze</b>			
1	Starszy inspektor	1	8
2	Inspektor	1	3
5	Młodszy specjalista,	2	
	starszy strażnik		1
6	Strażnik	1	
8	Aplikant		3
PODSUMOWANIE		5	17



## 2.4. ŚREDNIA LICZBA MIESIĘCY POTRZEBNYCH KobietOM I MĘŻCZYZnom NA AWANS ZAWODOWY

	Średnia ilość miesięcy potrzebna na awans	
	stanowiskowy	finansowy
<b>kobiety</b>	37,5	25,7
<b>mężczyźni</b>	39,3	37,2
<b>wszyscy</b>	37,8	28,9

Z podanych danych wynika, że kobiety szybciej osiągają awans stanowiskowy i zdecydowanie szybciej awans finansowy niż mężczyźni.

## 2.5. RÓŻNICE W WYNAGRODZENIACH WEDŁUG PŁCI I STANOWISK

wynagrodzenia wg płci stan na 31.12.2022 roku					
			różnica kobiety w stosunku do mężczyzn	różnica kobiety w stosunku do wszystkich	różnica mężczyźni w stosunku do wszystkich
<b>wszyscy:</b>					
średnia stawka zasadnicza	4528,89	średnia stawka zasadnicza			
średnie wynagrodzenie brutto	5764,08				
<b>kobiety:</b>			-151,04	-38,85	112,19
średnia stawka zasadnicza	4490,04				
średnie wynagrodzenie brutto	5676,82	średnie wynagrodzenie brutto			
<b>mężczyźni:</b>					
średnia stawka zasadnicza	4641,08		-305,12	-87,26	217,86
średnie wynagrodzenie brutto	5981,94				

Z podanych danych wynika, że kobiety mają niższą średnią stawkę zasadniczą niż mężczyźni oraz średnie wynagrodzenie brutto.

**2.6. LICZBA KANDYDATÓW W NABORACH ZEWNĘTRZNYCH I WEWNĘTRZNYCH  
WG PŁCI W LATACH 2021-2022:**

<b>Nabory zewnętrzne - 2021-7; 2022 - 4</b>				
rok	2021		2022	
	liczba kandydatów	%	liczba kandydatów	%
kobiety	15	83,30%	43	81,13%
mężczyźni	3	16,70%	10	18,87%
razem	18	100,00%	53	100,00%
<b>Nabory wewnętrzne - 2021 - 3; 2022 - 4</b>				
rok	2021		2022	
	liczba kandydatów	%	liczba kandydatów	%
kobiety	3	75,00%	3	75,00%
mężczyźni	1	25,00%	1	25,00%
razem	4	100,00%	4	100,00%

Z podanych danych wynika, że w 2021 oraz 2022 roku w zdecydowanej większości to kobiety ubiegały się o pracę w UM w Koninie w naborach zewnętrznych.



## 2.7. LICZBA DNI NIEOBECNOŚCI Kobiet I MĘŻCZYŹN ORAZ PRZYCZYNY NIEOBECNOŚCI

średnie nieobecności w roku 2022	kobiety		mężczyźni		razem	
	liczba osób	% wszystkich kobiet	liczba osób	% wszystkich mężczyzn	liczba osób	% wszystkich pracowników
związane z nieobecnością chorobową rodziny pracownika razem, w tym:	<b>157</b>	<b>61,07%</b>	<b>27</b>	<b>26,73%</b>	<b>184</b>	<b>87,80%</b>
dodatkowy zasiłek opiekuńczy	3	1,16%	0	0,00%	3	1,16%
opieka nad dzieckiem	88	34,24%	15	14,85%	103	49,09%
opieka nad chorym innym	19	7,39%	3	2,97%	22	10,36%
opieka nad chorym dzieckiem	47	18,28%	9	8,91%	56	27,19%
związane z nieobecnością chorobową pracownika razem, w tym:	<b>90</b>	<b>35,02%</b>	<b>50</b>	<b>49,50%</b>	<b>140</b>	<b>84,52%</b>
choroba	89	34,63%	49	48,51%	138	83,14%
świadczenie rehabilitacyjne	0	0,00%	1	0,99%	1	0,99%
urlop na turnus rehabilitacyjny	1	0,39%	0	0,00%	1	0,39%
związane z rodzicielstwem pracownika razem, w tym:	<b>14</b>	<b>5,43%</b>	<b>2</b>	<b>1,98%</b>	<b>16</b>	<b>7,41%</b>
urlop ojcowski	0	0,00%	2	1,98%	2	1,98%
urlop macierzyński	5	1,94%	0	0,00%	5	1,94%
urlop rodzicielski	7	2,72%	0	0,00%	7	2,72%
urlop wychowawczy	2	0,77%	0	0,00%	2	0,77%
<b>urlopy kodeksowe, tzn.:</b>						
urlop okolicznościowy	20	7,78%	8	7,92%	28	15,70%
urlop na krwiodawstwo	5	1,94%	8	7,92%	13	9,86%
urlop bezpłatny	1	0,39%	3	2,97%	4	3,36%

Z podanych danych wynika, że nieobecności związane z chorobą pracownika lub chorobą rodziny pracownika najczęściej miały kobiety.

## 2.8. LICZBA GODZIN SZKOLENIOWYCH, W KTÓRYCH UCZESTNICZĄ KOBIETY I MĘŻCZYŹNI.

<b>Godziny szkoleniowe w roku 2022 wg płci</b>				
	Liczba osób	% wszystkich pracowników na 31.12.2022 r.	Ilość godzin	% wszystkich godzin szkoleniowych
Kobiety	177	69,41%	1312,5	71,87%
Mężczyźni	67	68,36%	513,5	28,13%
Razem	244	69,12%	1826	100%

W zdecydowanej większości udział w szkoleniach biorą kobiety.



## 2.9. BADANIA ANKIETOWE

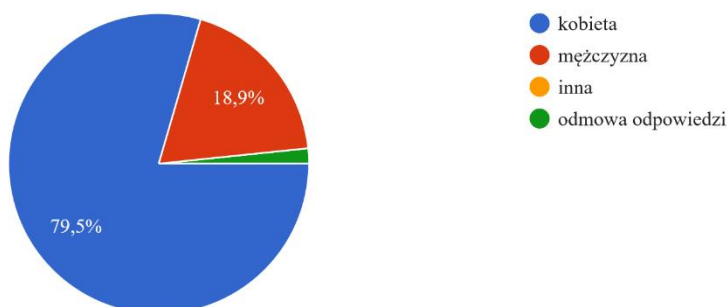
Ankieta anonimowa została przeprowadzona wśród pracowników Urzędu Miejskiego w Koninie w dniach 3-10.10.2023r. Wzięły w niej udział 122 osoby, co stanowi 34% wszystkich pracowników. Poniżej przedstawiamy pytania wraz z udzielonymi odpowiedziami.

**Pytanie pierwsze:** było pytaniem o płeć. W ankiecie padły odpowiedzi:

- 97 osób wskazało na odpowiedź – kobieta (co stanowi 79,5% ogółu udzielonych odpowiedzi);
- 23 osoby wskazało na odpowiedź - mężczyzna (co stanowi 18,9% ogółu udzielonych odpowiedzi);
- 2 osoby odmówiły udzielenia odpowiedzi o płeć (tj. 1,6% ogółu udzielonych odpowiedzi).

1. Proszę o zaznaczenie płci:

122 odpowiedzi



**Pytanie drugie:** dotyczyło okresu pracy w Urzędzie Miejskim w Koninie.

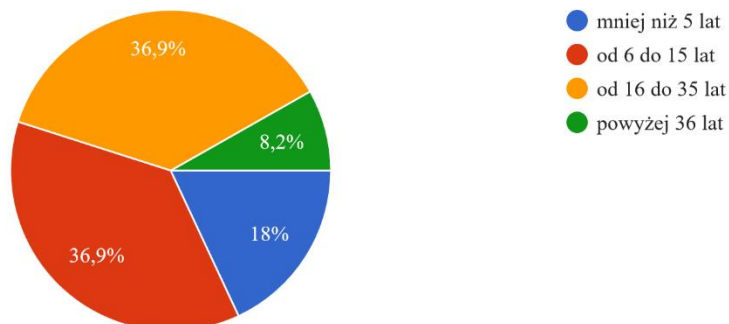
Wskazano odpowiedzi:

- 1) 22 osoby wskazały, że pracują mniej niż 5 lat (18%);
- 2) 45 osób wskazało, że pracują od 6 do 15 lat (36,9%);
- 3) 45 osób wskazało, że pracują od 16 do 35 lat (36,9%);
- 4) 10 osób wskazało, że pracuje powyżej 36 lat (8,2%).



## 2. Jak długo pracuje Pani/Pan w Urzędzie Miejskim w Koninie?

122 odpowiedzi



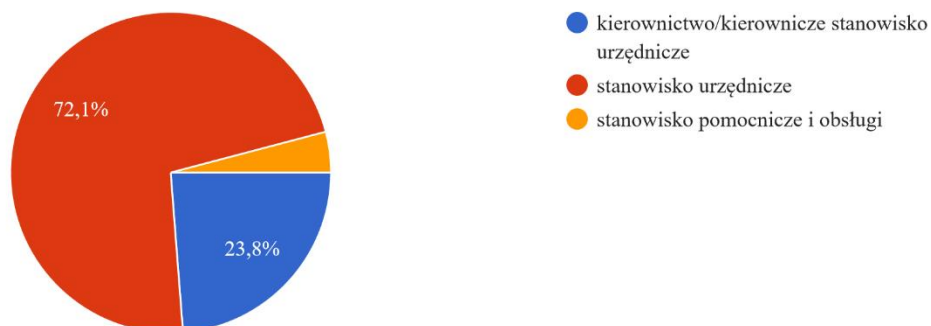
**Pytanie trzecie:** było pytaniem o zajmowane stanowisko.

Wskazano odpowiedzi:

- 1) Wśród ankietowanych 29 osób (23,8%) zajmuje kierownicze stanowisko urzędnicze;
- 2) 88 osób (72,1%) zajmuje stanowisko urzędnicze;
- 3) 5 ankietowanych osób (4,1%) zajmuje stanowisko pomocnicze i obsługi.

## 3. Jakie stanowisko Pani/Pan zajmuje?

122 odpowiedzi



**Pytanie czwarte** - Czy w ostatnich 5 latach dotknęła Panią/Pana dyskryminacja ze względu na płeć?

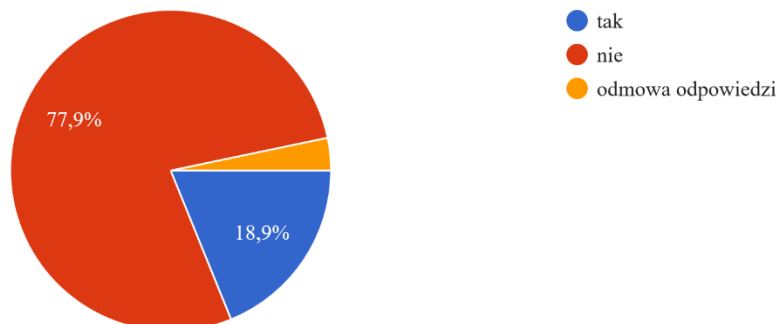
Udzielone odpowiedzi:

- 1) tak – odpowiedziały 23 osoby (18,9%);
- 2) nie – odpowiedziało 95 osób (77,9%);
- 3) odmówiły odpowiedzi – 4 osoby (3,3%).



#### 4. Czy w ostatnich 5 latach dotknęła Panią/Pana dyskryminacja ze względu na płeć?

122 odpowiedzi



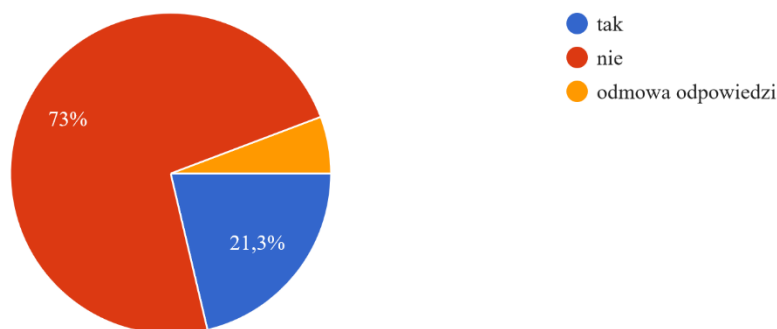
**Pytanie piąte:** Czy w ostatnich 5 latach zetknęła/zetknął się Pani/Pan z sytuacją dyskryminacji innych osób ze względu na płeć?

Udzielone odpowiedzi:

- 1) tak – odpowiedziało 26 osób (21,3%);
- 2) nie – 89 osób (73%);
- 3) odmówiło odpowiedzi – 7 osób (5,7%).

#### 5. Czy w ostatnich 5 latach zetknęła/zetknął się Pani/Pan z sytuacją dyskryminacji innych osób ze względu na płeć?

122 odpowiedzi



**Pytanie szóste:** Czy spotkała/spotkał się Pani/Pan z pytaniem o plany dotyczące życia rodzinnego podczas formalnych rozmów w Urzędzie Miejskim w Koninie?

Udzielone odpowiedzi:

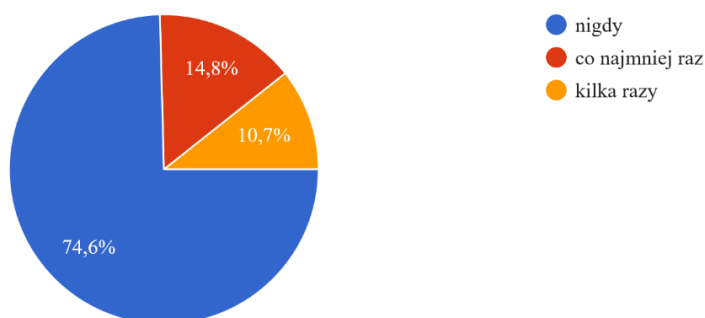
- 1) nigdy – odpowiedziało 91 osób (74,6 %);
- 2) co najmniej raz – odpowiedziało 18 osób (14,8 %);
- 3) kilka razy – odpowiedziało 13 osób (10,7%).





6. Czy spotkała/spotkał się Pani/Pan z pytaniem o plany dotyczące życia rodzinnego podczas formalnych rozmów w Urzędzie Miejskim w Koninie?

122 odpowiedzi



**Pytanie siódme:** Czy miała/miał Pani/Pan, poczucie dyskryminacji ze względu na cechy: płeć, rodzicielstwo, bezdzietność, wiek, wyznanie, światopogląd, stan zdrowia lub niepełnosprawność, orientacja seksualna, zła sytuacja materialna, lub odpowiedź: żadna z wymienionych.

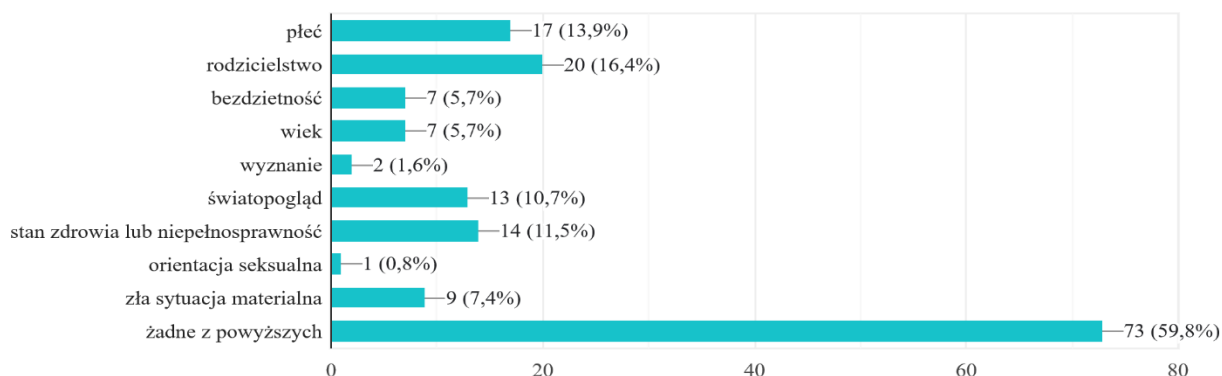
Poczucie dyskryminacje ze względu na:

1. płeć – wskazało 17 osób (13,9%);
2. rodzicielstwo – wskazało 20 osób (16,4%);
3. bezdzietność – wskazało 7 osób (5,7 %);
4. wiek – wskazało 7 osób (5,7 %);
5. wyznanie – wskazały 2 osoby (1,6%);
6. światopogląd – wskazało 13 osób (10,7%);
7. stan zdrowia lub niepełnosprawność – 14 osób (11,5%);
8. orientacja seksualna – wskazała 1 osoba (0,8%);
9. złą sytuację materialną – wskazało 9 osób (7,4%);
10. na odpowiedź: żadna z powyższych – wskazały 73 osoby (59,8%).



7. Czy miała/miał Pani/Pan, poczucie dyskryminacji ze względu na wymienione cechy? (proszę zakreślić właściwe):

122 odpowiedzi



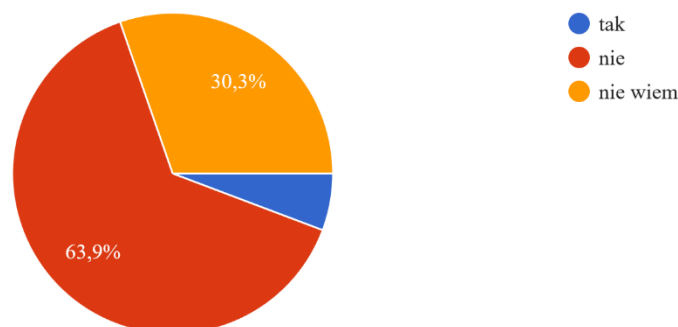
**Pytanie ósme** - Czy zdarzyło się Pani/Panu zachować w taki sposób, który przez innych mógłby być odebrany jako dyskryminujący?

Udzielone odpowiedzi:

- 1) tak – wskazało 7 osób (5,7%);
- 2) nie - wskazało 78 osób (63,9%);
- 3) odpowiedź „nie wiem” – wskazało 37 osób (30,3%).

8. Czy zdarzyło się Pani/Panu zachować w taki sposób, który przez innych mógłby być odebrany jako dyskryminujący?

122 odpowiedzi

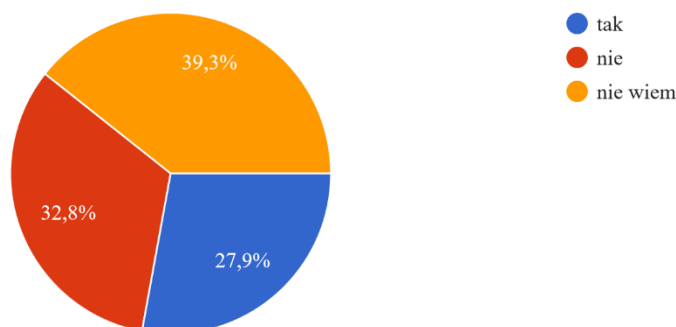


**Pytanie dziewiąte** - Czy Pani/Pana zdaniem w Urzędzie Miejskim w Koninie jest ktoś do kogo można zwrócić się o pomoc w sytuacji dyskryminacji?

- 1) tak – wskazały 34 osoby (27,9%);
- 2) nie – wskazało 40 osób (32,8%);
- 3) nie wiem – wskazało 48 osób (39,3%).

9. Czy Pani/Pana zdaniem w Urzędzie Miejskim w Koninie jest ktoś do kogo można zwrócić się o pomoc w sytuacji dyskryminacji?

122 odpowiedzi

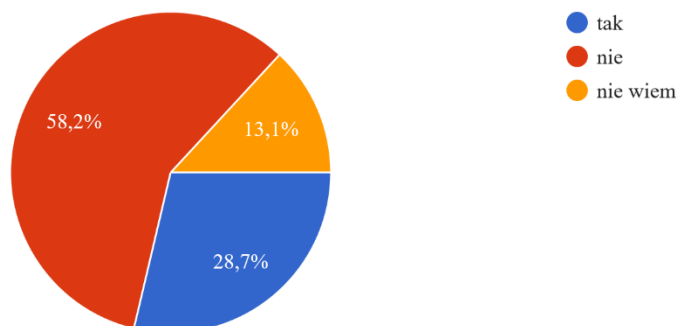


**Pytanie dziesiąte** - czy w ostatnich 5 latach zetknęła/zetknął się Pani/Pan z jakimikolwiek działaniami w Urzędzie Miejskim w Koninie związanymi z problematyką dyskryminacji?

- 1) tak – wskazało 34 osób (28,7%);
- 2) nie – wskazało 71 osób (58,2%);
- 3) nie wiem – wskazało 16 osób (13,1%).

10. Czy w ostatnich 5 latach zetknęła/zetknął się Pani/Pan z jakimikolwiek działaniami w Urzędzie Miejskim w Koninie związanymi z problematyką dyskryminacji?

122 odpowiedzi



**Pytanie jedenaste** – dotyczyło działania, jakie powinien Urząd Miejski w Koninie podejmować w zakresie zapobiegania dyskryminacji i wsparcia dla osób dyskryminowanych (możliwe było zaznaczenie kilku odpowiedzi).

Udzielone odpowiedzi

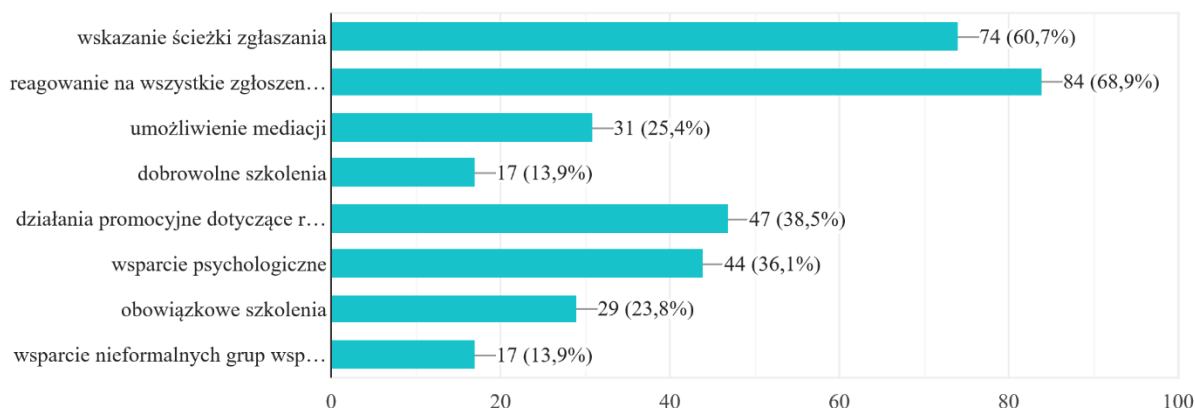
- 1) wskazanie ścieżki zgłaszania – wskazały 74 osoby;
- 2) reagowanie na wszystkie zgłoszenia ofiar i świadków – wskazało 84 osoby;
- 3) umożliwienie mediacji – wskazało 31 osób;



- 4) dobrowolne szkolenia – wskazało 17 osób;
- 5) działania promocyjne dotyczące równego traktowania – wskazało 47 osób;
- 6) wsparcie psychologiczne – wskazały 44 osoby;
- 7) obowiązkowe szkolenia – wskazało 29 osób;
- 8) wsparcie nieformalnych grup wsparcia – wskazało 17 osób.

11. Jakie działania wg Pani/Pana opinii powinien Urząd Miejski w Koninie podejmować w zakresie zapobiegania dyskryminacji i wsparcia dla osób dyskryminowanych?

122 odpowiedzi



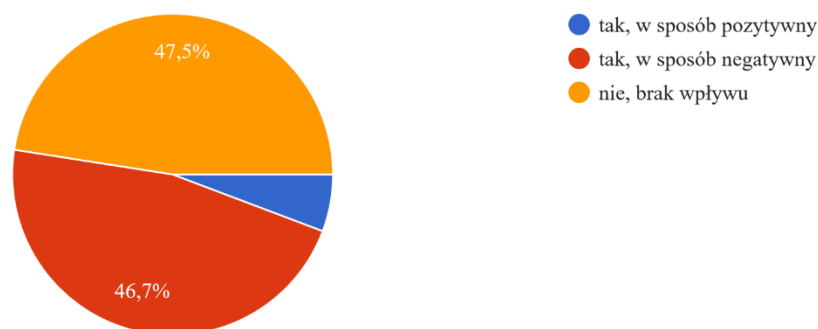
**Pytanie dwunaste** - Czy wykorzystanie urlopu macierzyńskiego/przerwy w pracy w związku z wychowaniem dzieci wpływają w jakiś sposób na karierę?

Udzielone odpowiedzi:

- 1) tak, w sposób pozytywny – wskazało 7 osób (5,7%);
- 2) tak, w sposób negatywny – wskazało 57 osób (46,7%);
- 3) nie, brak wpływu – wskazało 58 osób (47,5%).

12. Czy wykorzystanie urlopu macierzyńskiego/przerwy w pracy w związku z wychowaniem dzieci wpływają w jakiś sposób na karierę?

122 odpowiedzi



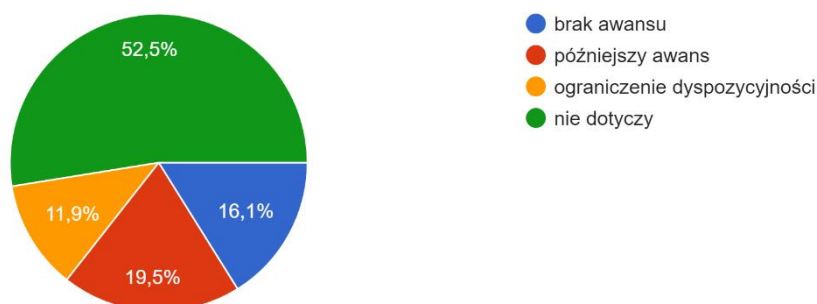
**Pytanie trzynaste** - Jeżeli - wykorzystanie urlopu macierzyńskiego/przerwy w pracy w związku z wychowaniem dzieci wpływają na karierę - to jakie skutki powoduje?

Udzielone odpowiedzi:

- 1) brak awansu – wskazało 19 osób (15,6%);
- 2) późniejszy awans – wskazało 26 osób (21,3%);
- 3) ograniczenie dyspozycyjności – wskazało 14 osób (11,5%);
- 4) nie dotyczy – wskazały 63 osoby (51,6%).

13. Jeżeli ma to wpływ, to jakie skutki powoduje?

118 odpowiedzi



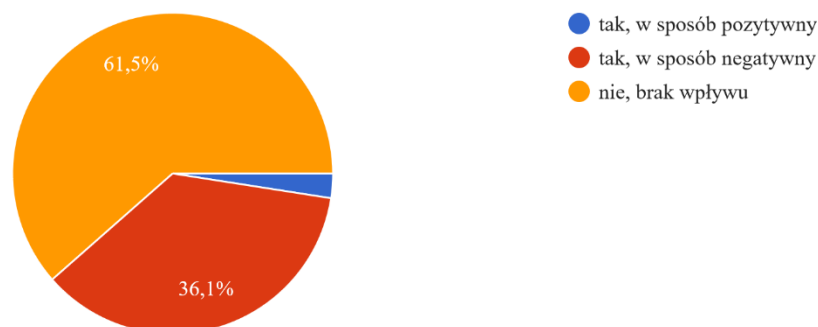
**Pytanie czternaste** - Czy powrót po urlopie macierzyńskim/dłuższej nieobecności spowodowanej chorobą ma wpływ na pracę?

Udzielone odpowiedzi:

- 1) tak, w sposób pozytywny – wskazały 3 osoby (2,5%);
- 2) tak, w sposób negatywny – wskazały 44 osoby (36,1%);
- 3) nie, brak wpływu – wskazało 75 osób (61,5%).

14. Czy powrót po urlopie macierzyńskim/dłuższej nieobecności spowodowanej chorobą ma wpływ na pracę?

122 odpowiedzi



**Pytanie piętnaste** - Jeżeli - powrót po urlopie macierzyńskim/dłuższej nieobecności spowodowanej chorobą ma wpływ na pracę - to jakie skutki powoduje?

Wskazane odpowiedzi: w większości wskazano, że powrót po urlopie macierzyńskim/dłuższej nieobecności spowodowanej chorobą: nie ma wpływu na pracę.

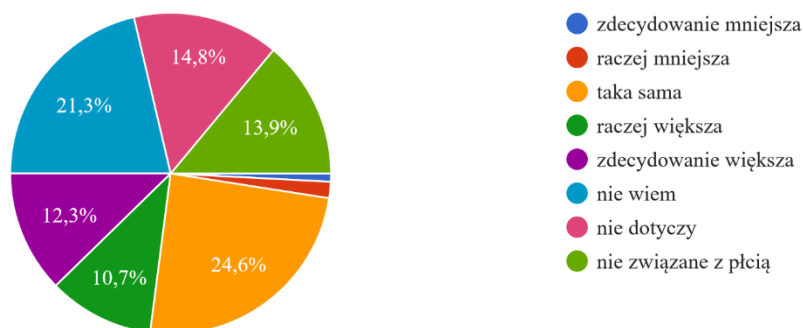
**Pytanie szesnaste** - Czy ilość obowiązków spoczywających na Pani/Panu w pracy w porównaniu do obowiązków płci przeciwnej na tym samym stanowisku jest:

Udzielone odpowiedzi:

- 1) zdecydowanie mniejsza – wskazało 26 osób (21,3%);
- 2) raczej mniejsza – wskazały 2 osoby (1,6%);
- 3) taka sama – wskazało 30 osób (24,6 %);
- 4) raczej większa – wskazało 13 osób (10,7%);
- 5) zdecydowanie większa – wskazało 15 osób (12,3%);
- 6) nie wiem – wskazało 26 osób (21,3%);
- 7) nie dotyczy – wskazało 18 osób (14,8%);
- 8) nie związane z płcią - wskazało 17 osób (13,9%).

16. Czy ilość obowiązków spoczywających na Pani/Panu w pracy w porównaniu do obowiązków płci przeciwnej na tym samym stanowisku jest:

122 odpowiedzi



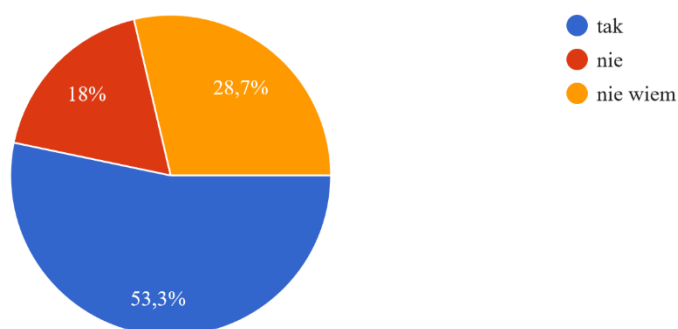
**Pytanie siedemnaste** - Czy gdyby była możliwość, skorzystałaby Pani/skorzystałby Pan ze szkoleń (np. na temat nieświadomych uprzedzeń) w celu zapobiegania i zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć i seksizm?

Udzielone odpowiedzi:

- 1) tak – wskazało 65 osób (53,3%);
- 2) nie – wskazały 22 osoby (18 %);
- 3) nie wiem – wskazało 35 osób (28,7%).

17. Czy gdyby była możliwość, skorzystałaby Pani/skorzystałby Pan ze szkoleń (np. na temat nieświadomych uprzedzeń) w celu zapobiegania i z...ania dyskryminacji ze względu na płeć i seksizm?

122 odpowiedzi



**Pytanie osiemnaste** - Czy masz dodatkowe uwagi w zakresie przygotowywanego na podstawie niniejszej ankiety planu równości płci? Jeśli są jakieś inne zasady lub praktyki, które chciałbyś podkreślić, zrób to tutaj

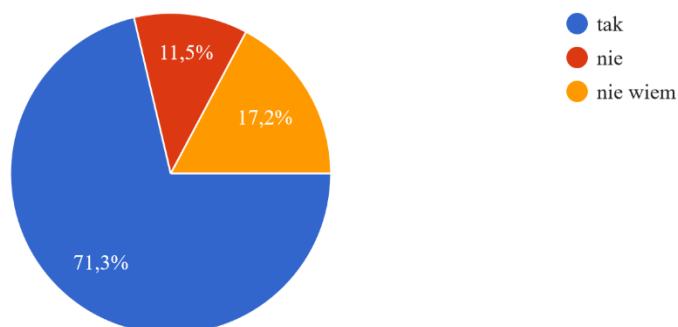
W zdecydowanej większości wpisywano tutaj, że nie ma dodatkowych uwag do planu.

**Pytanie dziewiętnaste** – czy przeprowadzenia takiej ankiety jest potrzebne.

87 osób (71,3%) odpowiedziało, że taka ankieta jest potrzebna; nie – odpowiedziało 14 osób (11,5%); 21 osób (17,2%) – odpowiedziało „nie wiem”

19. Czy uważasz, że przeprowadzenie takiej ankiety jest potrzebne?

122 odpowiedzi



## PODSUMOWANIE WYNIKÓW ANKIETY

Wyniki ankiety wskazują, że była ona potrzebna i wskazała na wiele ciekawych aspektów, które zostaną wzięte pod uwagę przy codziennej pracy mającej na celu zniwelowania wszelkich uprzedzeń uwarunkowanych płcią.

W ankiecie wzięło udział 79,5% kobiet oraz 18,9% mężczyzn.

Należy zauważyć, że podobne proporcje są w ogólnej liczbie osób zatrudnionych w UM, tj. 71,29 % ogółu zatrudnionych osób to kobiety, 28,21% to mężczyźni.

W Ankiecie – odpowiedzi udzielały głównie osoby pracujące od 6 do 35 lat w Urzędzie Miejskim w Koninie (73,7 %).

72,1% osób, które w większości udzieliły odpowiedzi w ankiecie to osoby zajmujące urzędnicze stanowiska.

77,9% ankietowanych nie dotknęła dyskryminacja ze względu na płeć w UM w Koninie.

73 % ankietowanych nie zetknęła się z sytuacją dyskryminacji innych osób ze względu na płeć.

74,6 % ankietowanych nigdy nie spotkała się z pytaniem o plany dotyczące życia rodzinnego podczas formalnych rozmów w Urzędzie Miejskim w Koninie.

59,8% ankietowanych nie miało poczucia dyskryminacji ze względu na takie cechy jak: płeć, rodzicielstwo, bezdzietność, wiek, wyznanie, światopogląd, stan zdrowia lub niepełnosprawność, orientacja seksualna, zła sytuacja materialna.

63,9% ankietowanych nie zdarzyło się zachować w taki sposób, który przez innych mógłby być odebrany jako dyskryminujący.

72,1% ankietowanych uważa, że nie wie do kogo, lub nie ma osoby do której można zwrócić się o pomoc w sytuacji dyskryminacji.

71,3 % ankietowanych wskazało, że w ostatnich 5 latach nie wie, lub nie zetknął się z jakimikolwiek działaniami w Urzędzie Miejskim w Koninie związanymi z problematyką dyskryminacji.

Jedno z pytań w ankiecie dotyczyło wskazania działań, jakie powinien Urząd Miejski w Koninie podejmować w zakresie zapobiegania dyskryminacji i wsparcia dla osób dyskryminowanych – do najważniejszych odpowiedzi należą:

1. reagowanie na wszystkie zgłoszenia ofiar i świadków
2. wskazanie ścieżki zgłaszania





46,7% ankietowanych wskazało, że wykorzystanie urlopu macierzyńskiego/przerwy w pracy w związku z wychowaniem dzieci wpływa w sposób negatywny na karierę, a 47,5% uważa, że nie ma wpływu.

51,6% ankietowanych wskazało, że nie dotyczy ich pytanie o wpływ na karierę a wykorzystanie urlopu macierzyńskiego/przerwy w pracy w związku z wychowaniem dzieci.

61,5% ankietowanych uważa, że powrót po urlopie macierzyńskim/dłuższej nieobecności spowodowanej chorobą nie ma wpływu na pracę.

Inne odpowiedzi to: brak możliwości awansu; późniejszy awans; pominięcie w podwyżce i nagrodach; zmiana stanowiska pracy; poczucie wykluczenia i obarczenia winą za nieobecność; dyskryminacja; niższa trzynastka; więcej pracy; niższa pensja; po powrocie z długiej nieobecności pracownik musi od razu przyswoić wszelkie zmiany jakie zaszły w przepisach podczas jego nieobecności. Często nie ma nawet świadomości jakie są to zmiany; pracownikowi w takiej sytuacji często przydzielane są obowiązki i zadania poniżej jego kompetencji; ograniczenie dyspozycyjności; zaległości w obowiązkach, wysokie oczekiwania kierownika do bieżących spraw, z których osoba była wykluczona przez okres urlopu macierzyńskiego; mniejsze zaangażowanie pracownika w pewne zadania; brak znajomości bieżących zagadnień zawodowych; wprowadzanie nowych rozwiązań - trzeba się na nowo wdrażać; dyskryminowanie nawet przez współpracowników; trudności w przystosowaniu się do nowych obowiązków; przesunięcie na inne stanowisko pracy - mniej atrakcyjne dla pracownika/pracowników; brak dodatku za wykonywanie czynności w zastępstwie nieobecnego pracownika; pominięcia w delegowaniu na szkolenia/konferencje i inne; trzeba się zapoznać ze zmianami, jakie zaszły podczas dłuższej nieobecności; nagromadzenie zaległości, niezadowolenie i agresja innych pracowników; zaległości w pracy z powodu braku zatrudnienia na zastępstwa; bazowanie na niskim wynagrodzeniu wykwalifikowanych pracowników; zmiana miejsca stanowiska (pokoju) a nawet wydziału; problem z przyswojeniem się do nowej sytuacji; czasami brak możliwości powrotu na to samo stanowisko, brak możliwości awansu czy podwyżki przez dłuższy okres czasu, brak wyrównania (podwyższenia) wynagrodzenia, kiedy podczas urlopu macierzyńskiego były podwyżki inflacyjne dla wszystkich; większy zapał do pracy, ale też trudności związane z wdrożeniem się w rytm pracy oraz trudności i obciążenie związane z zapoznaniem się ze zmianami, które nastąpiły podczas nieobecności; zajęte dotychczasowe miejsce pracy; wypadnięcie z bieżących spraw, przepisów.



Pytanie o skutki jakie powoduje powrót po urlopie macierzyńskim/dłuższej nieobecności spowodowanej chorobą – dla zdecydowanej większości nie ma wpływu na pracę.

Pytanie o ilość obowiązków spoczywających na ankietowanych w porównaniu do obowiązków płci przeciwnej na tym samym stanowisku jest bardzo różnorodna. Nie można jednoznacznie stwierdzić co przeważa (zdecydowanie mniejsza – wskazało 26 osób (21,3%); raczej mniejsza – wskazały 2 osoby (1,6%); taka sama – wskazało 30 osób (24,6 %); raczej większa – wskazało 13 osób (10,7%); zdecydowanie większa – wskazało 15 osób (12,3%); nie wiem – wskazało 26 osób (21,3%); nie dotyczy – wskazało 18 osób (14,8%); nie związane z płcią - wskazało 17 osób (13,9%).)

53,3% ankietowanych uznało, że gdyby była możliwość, skorzystaliby ze szkoleń w celu zapobiegania i zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć i seksizm.

Ankietowani na pytanie o dodatkowe uwagi w zakresie przygotowywanego na podstawie niniejszej ankiety planu równości płci w zdecydowanej większości wpisywali że ich nie mają.

Pozostałe odpowiedzi: zakres obowiązków powinien być porównywalny z innymi, ani większy ani mniejszy, równy podział; kobiety mniej zarabiają na równoległym stanowisku; niższe zarobki na równoległym stanowisku; więcej mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w stosunku do ilości mężczyzn i kobiet w UM w Koninie; niższe zarobki na tym samym stanowisku; Potrzebne są rozmowy, debaty i szkolenia, aby zmienić sposób myślenia i świadomość pracowników, a przede wszystkim przełożonych w zakresie dyskryminowania; ustalanie zastępstw; równość kobiet i mężczyzn; reagowanie na dyskryminację; warto zwrócić uwagę na zarobki oraz awans w odniesieniu do płci; osoby zaczynające pracę powinny mieć wsparcie aby jak najszybciej nauczyć się swojego zakresu, a nie ośmieszać kogoś w obecności innych osób; należy przeszkolić Wydział Organizacyjny i Kadr w tym zakresie; równe zarobki na podobnych stanowiskach; Równość płci oznacza dla mnie zwłaszcza równość w wynagradzaniu, niestety tego pytania tutaj zabrakło; dyskryminacja ze względów partyjnych.

71,3% ankietowanych uznało, że przeprowadzenie takiej ankiety jest potrzebne.



### 3. OKREŚLENIE CELÓW STRATEGICZNYCH I OPERACYJNYCH ORAZ MONITOROWANIE POSTĘPÓW ZA POMOCĄ WSKAŹNIKÓW

Określono tu cztery podstawowe cele.

#### CEL 1: Równowaga płci

Cel	Adresatki i adresaci	Działanie	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna
Zwiększanie świadomości znaczenia zagadnień równościowych i antydyskryminacyjnych oraz wzmocnienie tolerancji dla różnorodności  Zwiększenie świadomości w celu zapobiegania i zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć	Pracownicy Urzędu Miejskiego w Koninie	Szkolenia i warsztaty dot. kwestii równości kobiet i mężczyzn,	Liczba pracowników uczestniczących w szkoleniach (listy obecności) Liczba reakcji na zgłoszenia (rejestr zgłoszeń)	Wydział Organizacyjny i Kadr



## CEL 2: Równość płci w procesie rozwoju kariery

<b>Cel</b>	<b>Adresatki i adresaci</b>	<b>Działanie</b>	<b>Wskaźnik</b>	<b>Jednostka odpowiedzialna</b>
Upowszechnienie przejrzystej i aktualnej siatki wynagrodzeń zasadniczych (wynagrodzeń bez względu na staż pracy)	Pracownicy UM Konin	Aktualizacja Regulaminu wynagradzania pracowników w miarę zmieniającego się prawa	Zaktualizowany dokument dostępny na INTRANECIE (potwierdzenie publikacji w RUMAK)	Wydział Organizacyjny i Kadr

## CEL 3: Równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym i kultura organizacyjna

<b>Cel</b>	<b>Adresatki i adresaci</b>	<b>Działanie</b>	<b>Wskaźnik</b>	<b>Jednostka odpowiedzialna</b>
Wprowadzenie polityki dotyczącej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	Pracownicy UM Konin	Opracowanie i stosowanie polityki; wprowadzenie elastycznego czasu pracy	Umieszczenie informacji w INTRANECIE (potwierdzenie publikacji w RUMAK)	Wydział Organizacyjny i Kadr
UZUPEŁNIANIE INTRANETU	Pracownicy UM Konin	Przygotowanie kompleksowej informacji o funkcjonowaniu Urzędu zawierającej: -informacje wprowadzające dla nowych pracowników;	Aktualizacja strony na bieżąco przez poszczególne wydziały	Wydział Informatyki



		-wewnętrzne regulacje i procedury organizacyjne; -druki dokumentów; -informacje o obiegu dokumentów; -aktualny spis pracowników (zdjęcia, jednostka organizacyjna, telefon, mail, nr pokoju); -kalendarze: dostępności sal, spotkań online		
Upowszechnienie polityki dotyczącej urlopów macierzyńskich/ojcowskich/rodzicielskich/innych	Pracownicy UM Konin	Stworzenie przejrzystej informacji dla pracowników o możliwych urlopach	Umieszczenie informacji w INTRANECIE	Wydział Organizacyjny i Kadr



#### CEL 4: Środki przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć i molestowaniu seksualnemu

<b>Cel</b>	<b>Adresatki i adresaci</b>	<b>Działanie</b>	<b>Wskaźnik</b>	<b>Jednostka odpowiedzialna</b>
Zapobieganie dyskryminacji	Pracownicy UM Konin	Upowszechnienie wśród pracowników ścieżek zgłaszania każdego przypadku dyskryminacji/przemocy	Aktualizacja dokumentów do końca 2023 r.	Wydział Organizacyjny i Kadr
Wsparcie prawne	Pracownicy	Umożliwienie pracownikom konsultacji z prawnikiem	Liczba osób, które skorzystają ze wsparcia	Wydział Prawny i Zamówień Publicznych



#### **4. WDROŻENIE DZIAŁAŃ W CELU SKORYGOWANIA WSZELKICH UPRZEDZEŃ UWARUNKOWANYCH PŁCIĄ**

Zapoznanie wszystkich pracowników z planem równości płci oraz powołanie zespołu ds. realizacji Planu równości płci w Urzędzie Miejskim w Koninie

#### **5. PODJĘCIE DECYZJI O SPOSOBACH I CZĘSTOTLIWOŚCI PROWADZENIA MONITORINGU, RAPORTOWANIA I EWALUACJI**

Monitoring, raportowanie i ewaluacja będzie odbywać się raz w roku lub w razie potrzeb.

#### **6. PRZEPROWADZANIE SZKOLEŃ MAJĄCYCH BUDOWAĆ WIEDZĘ, UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJE W ORGANIZACJI**

W miarę posiadanych środków zostaną przeprowadzone szkolenia w zakresie równości płci dla pracowników Urzędu Miejskiego w Koninie

#### **7. OPRACOWANIE STRATEGII UPOWSZECHNIANIA PLANU RÓWNOŚCI PŁCI.**

Zostanie opracowana procedura upowszechniania Planu równości płci.









## Urząd Miejski w Koninie

plac Wolności 1

62-500 Konin

tel. 63 240 11 11



[www.konin.pl](http://www.konin.pl)



Konin. Tu płynie energia

Opracował:  
Zespół ds. opracowania  
Planu równości płci  
w Urzędzie Miejskim w Koninie

**2023**

