

KONFERENCJA online

**15 STYCZNIA 2021 r.
godz. 9:30 – 15:30**

**ZARZĄDZANIE
ZRÓWNOWAŻONYM
ROZWOJEM W SEKTORZE
PUBLICZNYM**

Zapraszamy do udziału. Rejestracja na stronie:

<https://www.gov.pl/web/fundusze-regiony/grupa-robocza-ds-spoecznej-odpowiedzialnosci-administracji>

SDG

An illustration on a pink background showing a large blue globe with the letters 'SDG' in white. Three people are interacting with the globe: a man on a ladder is planting a small tree on the letter 'G', a woman on a stool is touching the letter 'D', and another woman is watering a potted plant in front of the globe. Various icons like a thumbs up, a speech bubble, and a paper airplane are scattered around the scene.

Ministerstwo
Funduszy
i Polityki Regionalnej



Zrównoważony rozwój i społeczna odpowiedzialność organizacji.

Podręcznik dla administracji centralnej

Liliana Anam, CSRinfo

15.01.2021

Dzień dobry!

www.csrinfo.org



DORADZTWO

- Budowa, rewizja, wdrażanie **strategii CSR/ZR/ESG**
- **Raportowanie zintegrowane, niefinansowe**, na każdym jego etapie od konsultacji po realizację całego projektu
- Dialog i badania percepcji interesariuszy
- Przygotowywanie **procedur i polityk CSR/ZR/ESG**
- **Wdrażanie standardów CSR/ZR/ESG**



EDUKACJA

- Szkolenia otwarte
- Szkolenia szyte na miarę
- **Specjalistyczne programy dla menedżerów**
- Seminaria dla zarządów
- **E-learning**
- **Studia podyplomowe** Manager CSR (VII edycji)



SPOŁECZNOŚĆ

- Prowadzimy polski **RejestrRaportow.pl**
- W październiku czeka na Ciebie **Tydzień Odpowiedzialnego Biznesu (TOB)**
- Co roku zapraszamy Cię na konferencję dot. **transparentności, raportowania, ESG i komunikacji spółek**
- Wspólnie z partnerami tworzymy przewodniki z praktycznymi wskazówkami
- Wiemy, że chcesz być na bieżąco dlatego wydajemy **Newsletter CSRinfo**

Agenda 10:00-10:25

Podręcznik dla administracji centralnej



1

W JAKI SPOSÓB POWSTAŁ PODRĘCZNIK?

2

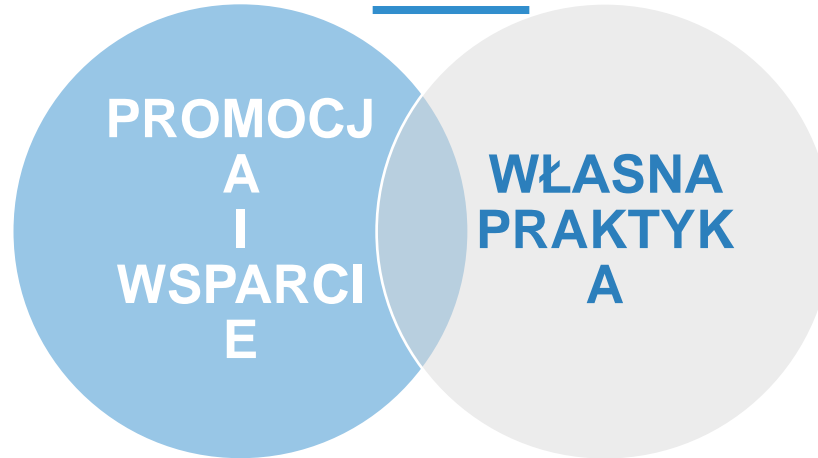
CO ZAWIERA PRZEWODNIK?
Z CZEGO WARTO SKORZYSTAĆ?

3

PODSUMOWANIE

Rola administracji publicznej

Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Odnowiona strategia UE na lata 2011-2014 dotycząca społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw. KOM (2011)681 z dn.25.10.2011

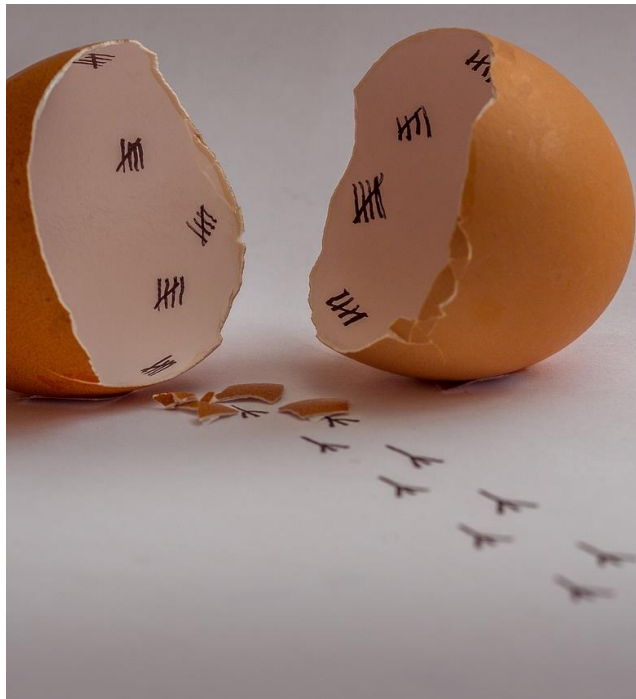


Organy publiczne powinny odgrywać rolę pomocniczą, poprzez inteligentny zestaw dobrowolnych rozwiązań strategicznych oraz, w razie potrzeby, uzupełniające regulacje, aby na przykład promować przejrzystość, tworzyć zachęty rynkowe dla odpowiedzialnej postawy przedsiębiorstw i zapewniać odpowiedzialność korporacyjną.

Organy publiczne i inne zainteresowane strony powinny wykazać odpowiedzialność społeczną, w tym w swoich relacjach z przedsiębiorstwami.

Idea przewodnika

Założenia

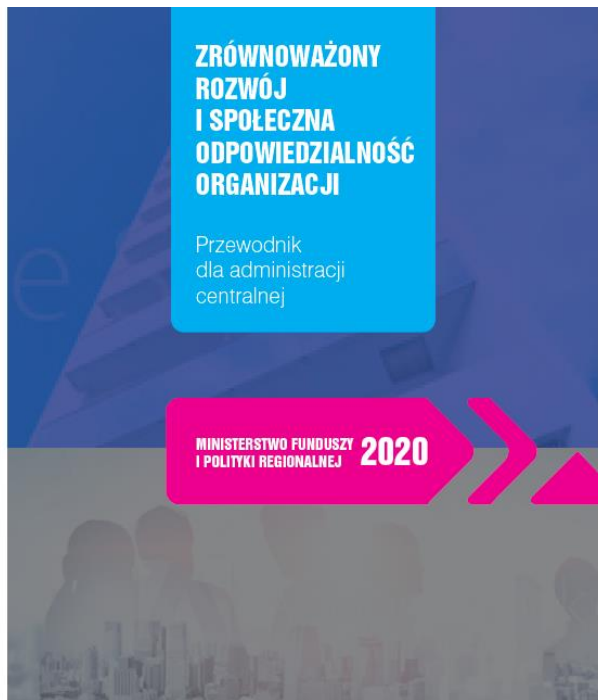


1. Przewodnik dla **pracowników administracji** centralnej.
2. Prezentuje tematykę zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności **przy uwzględnieniu specyfiki administracji publicznej.**
3. Oparty o rozpoznawalną, międzynarodową normę społecznej odpowiedzialności **PN-ISO26000:2012**
4. **Wspólnie z Bazą Dobrych Praktyk** tworzą narzędzie i źródło inspiracji.

IDEA 4Q2018----->4Q2020 PUBLIKACJA

Od idei do publikacji

Przewodnik powstał w ramach prac grupy roboczej ds. odpowiedzialnej administracji publicznej działającej przy Zespole ds. Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw, który umocowany jest przy Ministrze Funduszy i Polityki Regionalnej.



Wkład do Przewodnika wniosły następujące instytucje:

1. Główny Urząd Statystyczny
2. Kancelaria Prezesa Rady Ministrów
3. Krajowa Izba Skarbowa
4. Ministerstwo Cyfryzacji
5. Ministerstwo Finansów
6. Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej
7. Ministerstwo Gospodarki Morskiej
8. Ministerstwo Klimatu
9. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
10. Ministerstwo Sportu
11. Ministerstwo Zdrowia
12. Ministerstwo Spraw Zagranicznych
13. Państwowe Gospodarstwo Wodne Wody Polskie
14. Urząd Ochrony Danych Osobowych
15. Urząd Zamówień Publicznych
16. Zakład Ubezpieczeń Społecznych
17. Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Agenda 10:00-10:25

Podręcznik dla administracji centralnej



1

W JAKI SPOSÓB POWSTAŁ PODRĘCZNIK?

2

CO ZAWIERA PRZEWODNIK?
Z CZEGO WARTO SKORZYSTAĆ?

3

PODSUMOWANIE

Przewodnik dla administracji

<https://www.gov.pl/web/fundusze-regiony/grupa-robocza-ds-spoecznej-odpowiedzialnosci-administracji>



Praktyczne przykłady

Wywiady, praktyki i wskazówki

1.3.

PRZYKŁADY DOBRYCH PRAKTYK
W ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ

ZOBOWIĄZANI WOLONTARIUSZY W SPRAWIE ODPowiedzialności ORGANIZACJI

1.3.1. SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ ORGANIZACJI I PŁYNĄCE Z NIEJ KORZYŚCI – JAK KROK PO KROKU JE OSIĄGNĄĆ

Wywiad z dr. Dominikiem Rozkumem,
prezosem Głównego Urzędu Statystycznego



KORZYŚCI Z WDRZANIA PRAKTYK SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI ORGANIZACJI

Główny Urząd Statystyczny jest bardzo aktywny na polu zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności organizacji. Dlaczego te zagadnienia są dla Państwa ważne?

Wdrożenie zasad społecznej odpowiedzialności w urzędzie niesie wielowymiarowe korzyści zarówno dla osób pracujących w organizacji, jak i dla naszych zewnętrznych beneficjentów. W zależności od realizowanych przez urząd działań wdrażanie CSR przyczynia się do wzrostu poziomu zadowolenia u pracowników i budowania świadomości, że również poprzez zaangażowanie w akcje organizowane w miejscu pracy można pomóc innym. Jednocześnie, realizując działania prozdrowotne skierowane do pracowników, urząd przyczynia się do szerzenia profilaktyki zdrowia.

Możemy bardzo ogólnie opisywać korzyści, ale moim zdaniem najbardziej do naszej wyobraźni przemawiają konkretne czyny. W ramach niejednokrotnie organizowanych spotkań z Instytutem Onkologii zwiększyliśmy wśród pracowników wiedzę i świadomość działań

profilaktycznych i realnie przyczyniliśmy się do wczesnego wykrycia nowotworu w przypadku kilku naszych pracowników. W czasie spotkań dotyczących cukrzycy nasi pracownicy mogą zbadać poziom cukru we krwi bez konieczności udawania się do ambulatorium. Korzyści niosą również spotkania z Krajową Izbą Fizjoterapeutów czy z pracownikami Instytutu Żywności i Żywienia. Podczas spotkań z fizjoterapeutami statystycy dowiadują się o wszystkim, co ważne w ergonomii pracy i codziennym dbaniu o układ mięśniowy – kost poznają nawet podstawowe ćwiczenia. Wiedza pracowników uzupełniają spotkania dotyczące odpowiednich zasad żywienia.

Są to działania, które – można powiedzieć – uzupełniają świadczenia finansowe urzędu. Many świadomości, że poprzez takie inicjatywy pracownicy bardziej identyfikują się z instytucją społecznie odpowiedzialną i chętniej biorą udział w jej działaniach, a nawet wykazują się często większą kreatywnością. W końcu działania CSR to także wymiarze korzyści dla pracowników, związane z dobrą atmosferą w pracy, dbaniem o zdrowie pracowników oraz o komfort pracy

1.3.2. ASPEKTY SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI INSTYTUCJI

Wywiad z prof. Górnudą Uścińską,
prezosem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych



Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydał raport na temat społecznej odpowiedzialności. Czy to sygnał, że kierowana przez Panią instytucja dotrzymuje kroku globalnym trendom?

Raport „Społeczna odpowiedzialność ZUS 2018” jest obrazem działań naszej instytucji wykonanym z innego niż zazwyczaj ujęcia. Obraz ten może być zaskakujący nie tylko dla postronnych obserwatorów, ale także dla samych pracowników Zakładu. Dodam, że to już druga edycja tego raportu.

Zatem co Panią zaskoczyło?

Przed wszystkim skala zaangażowania naszych pracowników w działania społecznikowskie. Mam wrażenie, że to nieco starszowieckie słowo nabiera dzisiaj nowego blasku. Zjemy coraz szybciej, mamy coraz więcej kontaktów zapisanych w naszych smartfonach i w mediach społecznościowych. Jednocześnie brakuje nam czasu na rozmowę z sąsiadem, rozmyślenie się wokół, zorientowanie się, czy ktoś z naszego bliższego lub dalszego otoczenia nie potrzebuje pomocy. Tymczasem bezinteresowne zrobienie czegoś dla drugiego człowieka jest w stanie sprawić nam wielką satysfakcję i zmotywować do dalszych działań. Niesamowicie jest to, że miejsce pracy może sprzyjać wywalaniu się takich właśnie społecznikowskich postaw.

Sama miałam okazję obserwować, kiedy pracownicy centrali ZUS znosili bożonarodzeniowe prezenty dla podopiecznych podwarszawskich domów dziecka, z którymi współpracujemy od wielu lat. W postawie tych ludzi dostrzegłam radość i entuzjazm. Myślę, że bardzo ważnym zadaniem każdego pracodawcy, zwłaszcza państwowego, jest wspieranie takich

postaw. To buduje kulturę organizacji, jej tożsamość. Takich przykładów jak ten z centrali jest w naszym rap.

Czyli pracownicy wypełnienia swę także poczucie u społecznie przez

Oczywiście, że tak przypisane obowi jest odpowiedzialni katalogu zadań u przez ZUS. Zakład przynawca i wyp oraz zapewnić ic efektywny. Jednal choćby w kierunku daje szansę złapa zregenerowania s są niezbędne do i pracy.

Czy zatem moż między społeczn instytucji a spoli zaangażowanie

Nie, to tylko jeden z aspektów, bardzo ważny, na swój sposób spektakularny, ale absolutnie nie jedyny. Poza tym, aby mówić o społecznej odpowiedzialności instytucji, nie wystarczy wskazać na te wszystkie działania pracowników. Mogą oni być przecież zaangażowani społecznie np. przy objętości lub wręcz wrogoci pracodawcy w stosunku do takich działań. Dopiero wsparcie udzielane na różne sposoby swoim pracownikom pozwala postrzegać organizację jako zaangażowaną w sprawy

JAK MOŻNA POMAGAĆ W RAMACH WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO?

Inicjatywy wolontariackie w instytucjach mogą przybierać różne formy. Zależy to od kreatywności pracowników, potrzeb lokalnej społeczności i możliwości organizacyjnych. Na chętnych czeka wachlarz zajęć. Można przekazywać wiedzę, pomagać w pracach biurowych czy porządkowych. Pracownicy-wolontariusze dzięki swojej wiedzy, umiejętnościom i zdolnościom mogą pomagać i wspierać tych, którzy tego potrzebują.

Taka aktywność daje pracownikom-wolontariuszom ogromną satysfakcję, poczucie spełnienia oraz pozwala na rozwój i poszerzenie horyzontów. Bardzo często to oni inicjują chęć rozwiązywania problemów społecznych i sami doskonale wiedzą, jak chcą pomagać. O licznych korzyściach wolontariatu pracowniczego wiadomo z badań regularnie prowadzonych w sektorze biznesu.

DOBRA PRAKTYKA: ELASTYCZNY CZAS PRACY W ADMINISTRACJI

Doświadczenie Ministerstwa Finansów, gdzie kilka lat temu wprowadzono elastyczny i ruchomy czas pracy, potwierdza, że taka forma organizacji czasu pracy sprawdza się również w administracji.

Taka praktyka jest korzystna nie tylko dla pracowników, ale również dla pracodawcy, ponieważ niejako wydłuża czas pracy komórek. Pomimo że podstawowe godziny pracy urzędu to 8.00–16.00, to w każdym zespole/wydziale znajdują się osoby, które wolą przyjść do pracy na 6.00 lub 7.00 rano, i takie, które ze względu na swoje zobowiązania preferują 9.00 rano. Ponieważ znikomą większość pracowników obowiązuje osmiogodzinny czas pracy, to ankromita merytoryczna w praktyce funkcjonuje od godziny 7.00 do 17.00, a czasem dłużej.

Co znajdę w przewodniku? Miejsce pracy

Rozdział 2. Prawa człowieka



1. Rekrutacja i przyjęcie nowego pracownika
2. Warunki pracy
3. Etyka i przeciwdziałanie korupcji
4. Dialog społeczny
5. BHP
6. Rozwój pracowników
7. Zakończenie stosunku pracy

RODZAJE REKRUTACJI

Rekrutacja pracowników na wolne stanowiska pracy w jednostkach administracji rządowej może być realizowana przez:

- **rekrutacje wewnętrzne** – przeprowadzane w celu efektywnego wykorzystania zasobów ludzkich organizacji oraz umożliwienia dalszego rozwoju zawodowego i planowania ścieżek kariery obecnych pracowników.

Rekrutacje wewnętrzne mogą niwelować ryzyko wypalenia zawodowego i są szansą na zatrzymanie pracowników z potencjałem. Często również na stanowiska bardziej specjalistyczne rekrutację rozpoczyna się wewnątrz organizacji, a dopiero w przypadku niepowodzenia szuka na rynku, niejednokrotnie obniżając wymagania,

- **rekrutacje zewnętrzne,**
- **przeniesienie służbowe z innego urzędu.**

WSKAZÓWKI ISTOTNE W PROCESIE REKRUTACJI

- Przyjmuje się, że postępowanie rekrutacyjne jest wieloetapowe, a poszczególne etapy mają charakter selekcyjny.
- Narzędzia, które można wykorzystać w rekrutacjach:
 - rozmowa kwalifikacyjna,
 - pisemny sprawdzian wiedzy,
 - test kompetencji,
 - wybrane elementy *assessment center*⁶,
 - testy psychologiczne,
 - inne adekwatne do stanowiska testy.
- Proces rekrutacji powinien być tak skonstruowany, aby w swoich założeniach

uwzględnić politykę dostępności. Dlatego upraszczanie procedur, wprowadzanie elastycznych rozwiązań i stosowanie różnych narzędzi elektronicznych powinno być stałym trendem w zarządzaniu tym obszarem.

- Dobrym kierunkiem jest zawieranie w ogłoszeniach informacji mówiących o tym, że instytucja jest pracodawcą równych szans, i zachęcających do aplikowania osoby z niepełnosprawnością, które spełniają wymagania określone w ofercie.

3.1.2. WPROWADZANIE PRACOWNIKA DO MIEJSCA PRACY

Prawidłowe wprowadzanie nowego pracownika do miejsca pracy (ang. *onboarding*) powinno zakończyć się jego pełną adaptacją, wdrożeniem i samodzielnością. To także sposób na zapewnienie, aby pierwsze doświadczenia nowego pracownika w organizacji były pozytywne.

Badania wykazują, że pracownicy są bardziej skłonni do pozostania dłużej w organizacji, jeśli

dobrze oceniają proces wdrażania. Skuteczny program wprowadzania nowych pracowników sprawia, że są oni zadowoleni z dokonanego wyboru, czują się mile widziani i szanowani w organizacji.

Warto podkreślić, że proces adaptacji angażuje wiele stron. To zbiór zadań dla komórki HR, przełożonego, współpracowników i samego nowo zatrudnionego.

3.1.5. WOLONTARIAT W ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ

Choć wolontariat nie jest świadczeniem pracy, to jest jednym z mechanizmów angażowania osób do działań na rzecz określonego podmiotu. Warto go w tym miejscu wymienić, chociażby dlatego, że w niektórych instytucjach wolontariat opisany jest wewnętrznymi procedurami razem z programami stażowymi.

Wolontariat jest zdefiniowany przez ustawę o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. 2003, nr 96, poz. 873, z późn. zm.). W ustawie organy administracji publicznej oraz jednostki organizacyjne podległe organom administracji publicznej

lub nadzorowane przez te organy są wymienione wprost jako korzystający, czyli podmioty, które mogą angażować do swoich działań wolontariuszy, jednak z wyłączeniem prowadzonej przez nie działalności gospodarczej.

Wolontariusze mogą działać w instytucji, wspierając zarówno jej codzienną pracę, jak i angażując się w organizowane przez nią akcje czy wydarzenia. Ich działania mogą być motywowane altruistyczną chęcią wsparcia jakiegoś podmiotu i jego aktywności, jak też chęcią zdobycia konkretnego doświadczenia i nauki. Te dwie motywacje się nie wykluczają.

ZASADY

- Wolontariat powinien być uregulowany umową – porozumieniem z wolontariuszem. W przypadku wolontariatu trwającego do 30 dni może być to porozumienie w formie ustnej; powyżej 30 dni musi być w formie pisemnej.
- W przypadku wolontariatu do 30 dni korzystający⁶ ma ustawowy obowiązek zapewnienia wolontariuszowi ubezpieczenia od następstwa nieszczęśliwych wypadków (NNW).
- Korzystający ma obowiązek poinformować wolontariusza o przysługujących mu prawach i ciążących na nim obowiązkach oraz zapewnić dostępność tych informacji.
- Wolontariusz powinien posiadać kwalifikacje i spełniać wymagania odpowiednie do rodzaju i zakresu wykonywanych świadczeń, jeżeli

obowiązek posiadania takich kwalifikacji i spełniania stosownych wymagań wynika z odrębnych przepisów.

- Korzystający zapewnia wolontariuszowi, na zasadach dotyczących pracowników, określonych w odrębnych przepisach, bezpieczne i higieniczne warunki wykonywania przez niego świadczeń, w tym – w zależności od rodzaju świadczeń i zagrożeń związanych z ich wykonywaniem – odpowiednie środki ochrony indywidualnej.
- Korzystający pokrywa, na zasadach dotyczących pracowników, określonych w odrębnych przepisach, koszty podróży służbowych i diet wolontariusza. Wolontariusz może pisemnie zwolnić korzystającego z tego obowiązku.

⁶ „Korzystający” to podmiot korzystający z pracy wolontariuszy, np. organizacja pozarządowa, szkoła, placówka kulturalna. Ten termin stosowany jest w ustawie z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.

Co znajdę w przewodniku?

Rozdział 4. Wprowadzenie do zagadnień związanych ze środowiskiem



1. Wykorzystanie zasobów
2. Zapobieganie zanieczyszczeniom
3. Edukacja pracowników
4. EMAS w administracji publicznej

4.4.1. WDRÓŻENIE EMAS W ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ

Kroki do wdrożenia systemu EMAS w jednostce administracji publicznej:

- wykonanie przeglądu środowiskowego, którego celem jest identyfikacja aspektów środowiskowych bezpośrednich i pośrednich oraz dokonanie oceny ich wpływu na środowisko według kryteriów wypracowanych specjalnie do specyfiki danej instytucji;
- opracowanie polityki środowiskowej, która powinna zostać formalnie zaakceptowana przez kierownika placówki;
- wdrożenie systemu zarządzania środowiskowego w oparciu o założenia i cele polityki środowiskowej;
- audyt wewnętrzny;
- przygotowanie deklaracji środowiskowej, którą należy poddać audytowi zewnętrznemu; skutkiem powinno być potwierdzenie akredytowanego weryfikatora środowiskowego, że treści zawarte w deklaracji są prawdziwe i zgodne ze stanem faktycznym;
- wypełnienie przez instytucję wniosku EMAS, który rozpoczyna procedurę rejestracji w systemie;
- oczekiwanie na wpis do rejestru EMAS – średnio wynosi około trzech miesięcy, a zależy od wielkości organizacji i obszaru jej działalności.

Obecnie w rejestrze EMAS znajduje się Ministerstwo Klimatu, wszystkie regionalne dyrekcje ochrony środowiska, Urząd Miejski Wrocławia, Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Katowicach, Łodzi i Gdańsku.

W Polsce pierwszą krajową organizacją w systemie EMAS zarejestrowano w 2006 roku. Aktualnie w rejestrze znajduje się 65 organizacji (stan na maj 2019)⁶. Stawia to Polskę na szóstym miejscu w rankingu państw członkowskich Unii Europejskiej.

Co znajdę w przewodniku?

Rozdział 4. Wprowadzenie do zagadnień związanych z zaangażowaniem społecznym

ZRÓWNOWAZONY ROZWÓJ I SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ ORGANIZACJI

Przewodnik dla administracji centralnej

Rozdział 5

WPROWADZENIE DO ZAGADNIENI ZWIĄZANYCH Z ZAANGAŻOWANIEM SPOŁECZNYM

1. Wolontariat pracowniczy
2. Działania społeczne

JAK MOŻNA POMAGAĆ W RAMACH WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO?

Kierownicy wolontariackie w instytucjach mogą przyjąć różne formy. Zależy to od świadomości pracowników, potrzeb lokalnej społeczności i możliwości organizacyjnych. Na chętnych czeka wsparcie zycia. Można przekazać wiedzę, pomagać w pracach biurowych czy porządkowych. Pracownicy wolontariackie dzięki swojej wiedzy i umiejętnościom i zdolnościom mogą pomagać i wspierać tych, którzy tego potrzebują.

Taka aktywność daje pracownikom-wolontariuszom ogólną satysfakcję, poczucie spełnienia oraz pewność na rozwój i poszerzenie horyzontów. Bardzo często to oni inicjują choć niewielkie problemy społeczne i sami doskonale wiedzą, jak chcą pomagać. O takich korzyściach wolontariatu pracowniczego wiadomo z badań regularnie prowadzonych w sektorze biznesu¹.

DOBRA PRAKTYKA: BUDOWANIE TRWAŁEGO PROJEKTU WOLONTARIACKIEGO

W Kancelarii Prezesa Rady Ministrów (dalej: KPRM) w 2014 roku wśród pracowników został się pomysł wolontariatu na rzecz Towarzystwa Opieki nad Osobami w Łaskach (TOChL). Towarzystwo prowadzi róż. oddziały szkoleniowo-wychowawcze dla osób fizycznych, abonentów, często doświadczających trudnych sytuacji życiowych i chorób, podlegających i Zwyczajnej Kierownictwa KPRM z entuzjazmem przyjęły pomysł i tak rozpoczęła TOChL trwać jest ponad pięć lat.

Pasowcy regularnie, dwa razy w roku, odwiedzają oddział w charakterze wolontariuszy. Angażują się w prace organizacyjne i porządkowe na jego terenie.

JAK KARCZA WOLONTARIACKA JEST PRZEJĘTYM WYKONANĄ?

■ **Opracowanie planu działania w porozumieniu z zarządcą** Organizację wolontariatu w Łaskach objęła się pracownicy Biura Dyrektora Generalnego (dalej: BDiG). Przed każdym wyjazdem wolontariatu do Towarzystwa Opieki nad Osobami w Łaskach powstaje plan na podstawie ustaleń podjętych z oddziałem przed każdą akcją.

■ **Poliforemnienie pracowników o akcję**

Pracownicy BDiG zamierzają komunikacji o przedsięwzięciu na wewnętrzny portalu KPRM (intranet). Zawiera on informacje organizacyjne (dalej: miejsce oraz zakres prac). Pracownik BDiG zbiera zgłoszenia osób, które są zainteresowane wyjazdem. Następnie (dzięki) informację mailowo, jak powinna się przygotować i co należy za sobą wziąć. (np. rękawiczki do pracy).

■ **Szczepionki organizacyjne** Jaka jest to projekt w dziedzinie socjologii, wypadki odwołują się do nielubnych od pracy (soboty). Dobroć (możliwość) pogłębiać powołania na czynny udział w wolontariacie nie tylko pracowników urzędów, ale także ich rodzin, znajomych czy przyjaciół.

¹ Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Centrum Mobilności, Report #1 Odpowiedzialnego Biznesu i Mobilności: Prezentacja, <http://forum.odpowiedzialnybiznes.pl/2014/04/01/raport-odpowiedzialny-biznes-wolontariat-pracowniczy/>

REALIZACJA

Pracownicy w ramach tej inicjatywy wolontariackiej wykonują różnorodne prace, zmuszając w odpowiedzi na potrzeby oddziału, a to zależy od sytuacji, często od pory roku. Zwykle są to zajęcia porządkowe wewnątrz budynków szkoleniowo-wychowawczych lub na terenie, który przynależy do Towarzystwa. Wolontariusze KPRM m.in. sprzątały teren, sadzili rośliny porośnięte drzewa, ogrodniki, planowali zmiany, uprządkali działki (na kosi, grabi kłosa). Nieustannie narzędzia i środki czystości zapewnia oddział.

Działania komunikacyjne

W celu wywołania wolontariatu spotykamy się z wyznaczonymi podmiotami, regularnie (określenie) 8-10 razy przez budynkiem KPRM (wewnętrzny system) do czasu, niż możemy pracownikom Towarzystwa Opieki nad Osobami (TOChL) – koordynator grupy wolontariackiej – opowiadają o zadaniach do wykonania. Informacje nie o swoich przydatnych i bezinteresownych zaangażowanych z wykonanych pracami oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami. Po każdej organizacji informujemy przysyłamy do działania. Podkreślamy, że rozmawiamy z systemem zadowolonym. Mówimy, że działaliśmy czy zupa. To o różnych inicjatywach, które integrację, konwersję, odwołując się do bogactwa historii.

Zawieszono skróconą pryncypalną na terenie oddziału. Jest to dość ważnych momentów (intranet, BDiG). Po poszukiwaniu, aktywności.

Działania komunikacyjne

Po każdym wyjeździe do Łask przedkładamy zakres prac oraz zaangażowanie się w akcję, nie promujemy inicjatywę wśród nie-koordynatorów.

Korzysta dla wszystkich nie-

Pracownicy KPRM, w ramach TOChL, uwidaczniają się na spotkaniach. Natomiast KPRM wolontariackich, daje przykład niesienia pomocy potrzebującym.

ELASTYCZNOŚĆ WOLONTARIATU

W literaturze przedmiotu wyodrębno rodzaje wolontariatu. Warto je po praktycznej, jak wiele możliwości.

5.1.2. NAJCIĘŻSZE PROBLEMY PRZY REALIZACJI WOLONTARIATU PRACOWNICZEGO

Na każdym etapie realizacji projektu wolontariatu trudności mogą pojawić się zarówno ze strony pracowników i beneficjentów, jak i struktury instytucji. Wszystkie te bariery można jednak przezwyciężyć.

BARIERY INSTYTUCJONALNE

BRAK ZAINTERESOWANIA KIEROWNICTWA

Wolontariat trzeba zaangażować czas i środki organizacji. Decyzja o wprowadzeniu wolontariatu pracowniczego, a potem o jego utrzymaniu, musi mieć wsparcie władz instytucji – jego brak często uniemożliwia działania wolontariatu.

ROZWIĄZANIE

Przedstawienie zarządcom/kierownictwu wymiernych korzyści płynących z wolontariatu, takich jak poprawa wizerunku, integracja pracowników i lepsza współpraca ze społeczeństwem lokalnym. Dobry praktyką jest także zaangażowanie kierownictwa w pierwsze działania i pokazanie pracownikom, że przykład idzie z góry.

WYTRWAŁOŚĆ KIEROWNICTWA WOLONTARIATU

Wolontariat wymaga działań organizacyjnych. Sami pracownicy tego ciężaru nie udźwigną.

ROZWIĄZANIE

Koordinację inicjatyw wolontariatu należy powierzyć wybranemu pracownikowi. W początkowej funkcjonowania praktyki wolontariatu w organizacjach wskazano najczęściej osoby z działów PR, obecnie z HR lub CSR. Idealną sytuacją jest powołanie do koordynacji działań osoby mającej doświadczenie związane z sektorem pozarządowym (czy wręcz całego zespołu profesjonalistów). Koordynator wolontariatu pracowniczego może również korzystać z publikacji bądź brać udział w szkoleniach organizowanych dla sektora biznesowego – pewne rozwiązania można zaadaptować do potrzeb administracji publicznej.

PROBLEMY KOMUNIKACYJNE

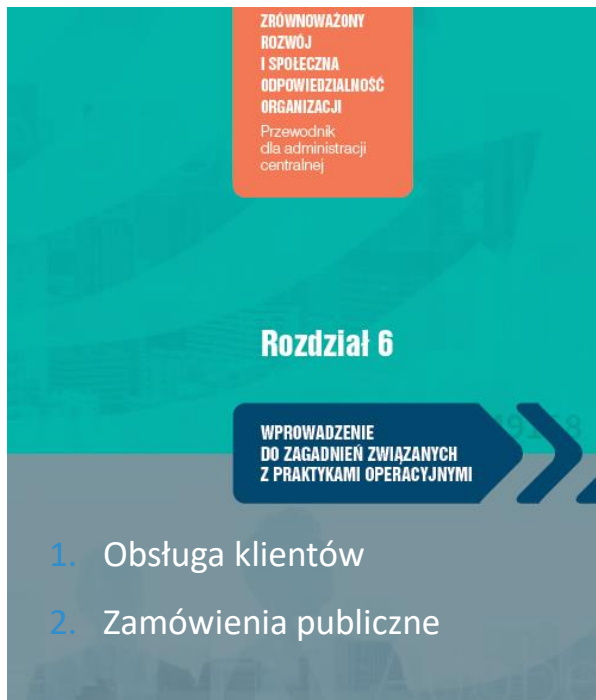
Gdy akcja promująca wolontariat spotyka się z zainteresowaniem, mogą pojawić się wątpliwości. Koordynator wolontariatu, za zaopiniowaniem i rozmianami z partnerami, co może spowodować dezorganizację i w przypadku opóźnień w komunikacji zmniejsza do działań.

ROZWIĄZANIE

Zakończenie w instytucji np. osobnej skrzynki e-mail poświęconej tylko wolontariatowi lub osobnej podstrony w intranecie, jeśli instytucja korzysta z takich narzędzi; z odpowiedziami na często zadawane pytania (tzw. FAQ). Można wdrożyć tryb inenetywny system wspomagania wolontariatu.

Co znajdę w przewodniku?

Rozdział 4. Wprowadzenie do zagadnień związanych ze operacjami



6.1.1. PODEJŚCIE DO OBSŁUGI I KOMUNIKACJI

WYZWANIA

- Podstawowymi zasadami właściwego wypełniania obowiązków przez pracowników administracji są zasady: profesjonalizmu, bezstronności, rzetelności oraz służby publicznej. Ta ostatnia zasada podkreśla służebną rolę administracji w stosunku do obywateli i nie można zapominać o tym w kontaktach z klientami.
- Bardzo ważne są udoskonalenia w obsłudze i komunikacji skierowanej do obywatela klienta nie tylko wewnątrz instytucji państwowej. Istotną jest również komunikacja w sensie szerszym – instytucje administracji publicznej dążą do tego, by obywatele postrzegali je lepiej i obdarzać większym zaufaniem, jak również by z większym zrozumieniem i akceptacją podchodzili do realizacji obowiązków nałożonych przez państwo.
- Kluczowa jest zmiana podejścia do relacji urzędnik – klient przez każdą ze stron, co stanowi pierwszy etap zmiany, która zaowocuje długofalowymi efektami. Dlatego jednostki administracji rządowej powinny:
 - być nowoczesne, przyjazne i w taki też sposób się komunikować,
 - otwierać się na kontakty i oczekiwania klientów,
 - starać się maksymalnie ułatwić kontakt z obywatelom,
 - podkreślać służebną rolę administracji wobec społeczeństwa i stawiać klienta w centrum.
- W świecie, w którym technologie pozwalają na szybką i szeroką komunikację, urzędy również muszą być na bieżąco z różnymi technikami komunikacji, oferować nowoczesne kanały kontaktu z klientem oraz możliwie sprawnie i skutecznie do niego docierać.

KORZYSCY Z ODPOWIEDZIALNEGO PODEJŚCIA DO OBSŁUGI KLIENTA

Spełnienie powyższych wymagań przez instytucje nie tylko zmieni nastawienie do urzędników, ale również ułatwi obsługę klientów i zwiększy zaufanie społeczne do organów państwa. Właściwa komunikacja z klientami powinna sprawić, że poczują się oni ważni i zyskają przekonanie, że rozwiązywanie ich problemów jest priorytetem urzędnika.

Tego typu działania wpłyną na pozytywny wizerunek administracji, co stanowi wymierną korzyść z punktu widzenia wszystkich jednostek administracyjnych niezależnie od typu świadczonych usług. Współpraca między klientem a urzędnikiem ma znaczenie dla obu stron, ponieważ przyczynia się zarówno do skrócenia czasu obsługi, jak i jej kosztów.

ZASADY ODPOWIEDZIALNEJ KOMUNIKACJI Z KLIENTEM

Sprawną komunikacją jest kluczowym elementem nastawionej na sukces obsługi klienta. W podejściu ważną jest standaryzacja jakości w komunikacji wewnętrznej (czyli tej

skierowanej do pracowników administracji publicznej) oraz zewnętrznej (czyli do całego otoczenia) oraz spójność działania i zarządzania.

6.2.1. ZIELONE ZAMÓWIENIA PUBLICZNE

Zielone zamówienia publiczne to proces, w ramach którego instytucje publiczne starają się uzyskać towary, usługi i roboty budowlane, których oddziaływanie na środowisko w trakcie ich cyklu życia jest ograniczone w porównaniu z towarami, usługami i robotami budowlanymi o identycznym przeznaczeniu, jakie zostałyby zamówione w innym przypadku⁹.

W ślad za regulacjami unijnymi⁹ krajowe przepisy ustawy Prawo zamówień publicznych¹⁰ (dalej: ustawa Pzp) wskazują szereg możliwości określenia czynników ekologicznych

OPIS PRZEDMIOTU ZAMÓWIENIA

W ramach opisu przedmiotu zamawiający określają minimalne wymagania, jakim muszą odpowiadać wszystkie złożone przez wykonawców oferty. Jedną z dopuszczalnych możliwości uwzględnienia czynników środowiskowych jest dokonanie opisu

w postępowaniu przetargowym, dzięki którym udzielanemu zamówieniu można nadać zielony charakter.

Zastosowanie aspektów środowiskowych możliwe jest zarówno na etapie opisu przedmiotu zamówienia, kryteriów oceny ofert, jak i w ramach wymagań związanych z realizacją zamówienia. Czynniki te można uwzględnić także w ramach kryteriów kwalifikacji podmiotowej wykonawców, tj. w oparciu o przesłanki wykluczenia wykonawców z postępowania przetargowego oraz warunki udziału w postępowaniu.

przedmiotu zamówienia w oparciu o wymagania wydajnościowe lub funkcjonalne. O tym, jakie wymagania zostaną uwzględnione, decyduje sam zamawiający, kierując się rodzajem i przedmiotem zamówienia oraz dążąc do nadania zamówieniu odpowiednich cech środowiskowych.

Agenda 10:00-10:25

Podręcznik dla administracji centralnej



1

W JAKI SPOSÓB POWSTAŁ PODRĘCZNIK?

2

CO ZAWIERA PRZEWODNIK?
Z CZEGO WARTO SKORZYSTAĆ?

3

PODSUMOWANIE

Pierwsze kroki

Od czego zacząć? PRZEWODNIK + BAZA DOBRYCH PRAKTYK

KROK 1.



KROK 2.



KROK 3.



KROK 4. DZIAŁANIE

Ryc. 4.

Wdrażanie społecznej odpowiedzialności
według normy PN-ISO 26000:2012

Oprac. własne, CSRIInfo.

Zobacz jak możemy Ci pomóc, wiele formatów edukacji

Możliwości szkoleniowe

Szkolenia otwarte

**Warsztaty, szkolenia, seminaria
dla wybranych grup
pracowników, na specjalistyczne
tematy**

E-learning



**Prezentacja na dorocznych
podsumowaniach, dla kadry
zarządzającej**

**Wewnętrzne programy
edukacyjne**

Studia podyplomowe

ZARZĄDZANIE CSR W PRAKTYCE ONLINE

O SZKOLENIU

PROGRAM

CENA

OPINIE

ZAPISZ SIĘ NA SZKOLENIE

KONTAKT



10.02.2021

🕒 9:30-16:30

ONLINE

ESG W SPÓŁCE

Rola zarządu

Nowy cykl spotkań

Rozmowy dot. zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialnego biznesu z perspektywy zarządu & pracy menedżerów z zarządami

Dołącz 20.01.2021 (środa) 10:00-11:10

Rejestracja: <https://zarzad.gr8.com>



**Zapraszamy
!**

Liliana Anam
menedżer zarządzający



Bądźmy w kontakcie

Kontakt bezpośredni:

+48 608 664 812

Liliana.Anam@csrinfo.org

www.linkedin.com/in/liliana-anam/

Usługi:

www.csrinfo.org/uslugi



Newsletter CSRinfo:

[zapisy na stronie www.csrinfo.org](http://www.csrinfo.org)

Codzienna komunikacja

[Facebook.com/CSRinfo](https://www.facebook.com/CSRinfo)

[Linkedin.com/company/csrinfo](https://www.linkedin.com/company/csrinfo)



www.funduszeuropejskie.gov.pl/prosty_jezyk

PROSTY JĘZYK

Aleksandra Sułek
Departament Promocji Funduszy Europejskich
Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej

Warszawa, 15 stycznia 2021 r.

Styl pisania tekstów do
masowego odbiorcy.

Prosty, zrozumiały,
przyjazny ton.

Taki sposób pisania
zalecają eksperci.



Rysunek z najnowszej kampanii
edukacyjnej dla urzędników
„Prosty język na wesole”

Urzednicy powinni upraszczać język.
Prosty język to element dostępności.

Prosta komunikacja z obywatelami, odbiorcami
usług publicznych.

Upowszechnianie prostego języka. Zalecenie
Szefa Służby Cywilnej.

Zespół ds. prostego języka

36 liderów prostego języka w MFiPR oraz ponad **100 w sieci Funduszy Europejskich**

Ponad **400 uczestników** szkoleń z prostego języka w 2020 r.

Działania promocyjne i edukacyjne „**Prosto i kropka**” (warsztaty, szkolenia, webinaria, konferencje)

Portal Funduszy Europejskich, Intranet

Publikacje, newsletter, poradnia językowa

Więcej informacji:

www.funduszeuropejskie.gov.pl/prosty_jezyk

Dziękuję za uwagę!

Zapraszam do kontaktu: prosty.jezyk@mfipr.gov.pl



Rzeczpospolita
Polska



Ministerstwo
Funduszy
i Polityki Regionalnej

Unia Europejska
Europejskie Fundusze
Strukturalne i Inwestycyjne





Ministerstwo Rozwoju,
Pracy i Technologii

Dobre praktyki Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii

w kontekście wspierania realizacji celów
zrównoważonego rozwoju w Polsce

Aneta Piątkowska

*Zastępca Dyrektora Departamentu Analiz Gospodarczych
Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii*

Warszawa, 15 stycznia 2021 r.



Inauguracja: VI 2017 r., ostatnie rozszerzenie: X 2020 r. podczas **Krajowego Forum Interesariuszy Agencji 203**

3 ZASADY

1. OTWARTOŚĆ NA WSPÓŁPRACĘ
2. DOBROWOLNE UCZESTNICTWO
3. DEKLARATYWNOŚĆ WSPÓŁPRACY

>140

INTERESARIUSZY

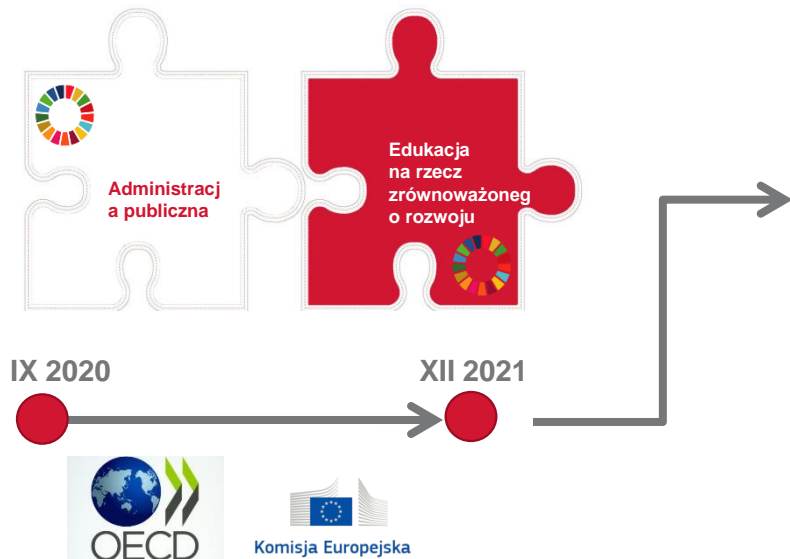
PRZEDSIĘBIORSTWA
ORGANIZACJE PRZEDSIĘBIORCÓW
ŚRODOWISKA NAUKOWE
INSTYTUCJE
SPOŁECZNOŚCI LOKALNE
NGOs
MŁODZIEŻ

OK. 170 COMMITMENTÓW





Program rozwijania potencjału administracji publicznej w celu wspierania realizacji działań na rzecz SDGs i zrównoważonego rozwoju



- **Praktyczny** charakter projektu, gotowe narzędzie
- Możliwość **wykorzystania efektów projektu** przez różne instytucje zaangażowane w procesy decyzyjne w ramach polityk rozwojowych
- Lepsze **rozumienie złożoności zrównoważonego rozwoju** i potrzeby **zintegrowanego podejścia** w tym zakresie
- Tworzenie **wartości dodanej** w procesach decyzyjnych
- Lepsze **odzwierciedlenie SDGs** w krajowych strategiach rozwoju, procesach budżetowych, ramach monitorowania itd.
- **Większa wiarygodność administracji** w promocii zrównoważonego rozwoju oraz zdolność do budowania partnerstw na rzecz realizacji Agendy 2030 i SDGs.



Mężowie zaufania

w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów

Prezentacja na konferencję "Zarządzanie zrównoważonym rozwojem w sektorze publicznym,,

Mężowie zaufania

to przedstawiciele pracowników, którzy udzielają wszelkich informacji dotyczących zjawiska mobbingu potrzebującym tego pracownikom.

Mężowie zaufania

wybierani są przez pracowników KPRM w liczbie 3-5 na 4-letnią kadencję.

Ostatnie wybory odbyły się w dwóch etapach.

I etap - każdy pracownik oddawał głos na jedną osobę spośród pracowników KPRM.

15 osób z największą liczbą głosów, po wyrażeniu zgody na kandydowanie na męża zaufania, przeszło do kolejnego etapu wyborów.

II etap - każdy pracownik oddawał głos na jedną osobę spośród wyłonionych pracowników w I etapie.

W KPRM 5 pracowników pełni funkcję mężów zaufania.

Mężowie zaufania a procedura antymobbingowa

- ▶ Pracownik, który uzna, że jest poddany mobbingowi lub jest świadkiem mobbingu powinien zgłosić ten fakt pracodawcy. Może on również zwrócić się do mężów zaufania z prośbą o wyjaśnienie lub pomoc w zakresie stosowania Wewnętrznej Procedury Antymobbingowej KPRM. Rozmowy i spotkania z mężami zaufania mają charakter poufny.
- ▶ W przypadku zgłoszenia mobbingu powoływana jest Komisja przez Dyrektora Generalną. Przewodniczącym komisji jest jeden z mężów zaufania.

Mężowie zaufania

Z informacji uzyskanych od mężów zaufania wiemy, że pracownicy zgłaszają się do nich nie tylko w sprawach związanych z problemem mobbingu.

Zwracają się po radę, gdy mają problem w relacjach ze współpracownikami lub przełożonymi, nie radzą sobie ze stresem. Wsparcie mężów zaufania i rozmowa z nimi są dla nich bardzo pomocne.



Dziękuję za uwagę!

*Arkadiusz Bartosiewicz
Naczelnik Wydziału Spraw Pracowniczych
Biura Kadr i Rozwoju Zawodowego*

Monitorowanie celów zrównoważonego rozwoju

Renata Bielak
Główny Urząd Statystyczny

15 stycznia 2021 r.

Pierwsza cyfrowa publikacja podsumowująca realizację SDGs już dostępna!

[Wybierz](#) [Pomiń](#)

Oficjalne statystyki SDG – wskaźniki dla celów globalnych

Wybierz cel, aby przejść do wskaźników



- Portal wiedzy o SDG
- Baza danych wskaźników SDG
- Definicje, informacje metodologiczne

Platforma SDG – 2 zestawy wskaźników

Oficjalne statystyki SDG – wskaźniki dla celów globalnych

Wybierz cel, aby przejść do wskaźników

1 KONIEC ZUBOSTWEM	2 ZERO GŁODU	3 DOBRE ZDROWIE I JAKOŚĆ ŻYCIA	4 DOBRA JAKOŚĆ EDUKACJI	5 RÓWNOŚĆ PŁCI	6 CZYSTA WODA I WARUNKI SANITARNE
7 CZYSTA I DOSTĘPNA ENERGIA	8 WZROST GOSPODARCY I GODNA PRACA	9 INNOWACYJNOŚĆ, PRZEMYSŁ I INFRASTRUKTURA	10 MNIEJ NIERÓWNOŚCI	11 ZRÓWNOWAŻONE MIASTA I SPOŁECZNOŚCI	12 ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA I PRODUKCJA
13 DZIAŁANIA W DZIEDZINIE KLIMATU	14 ŻYCIE POD WODĄ	15 ŻYCIE NA LĄDZIE	16 POKÓJ, SPRAWIEDLIWOŚĆ I SILNE INSTYTUCJE	17 PARTNERSTWA NA RZECZ CEŁÓW	POBIERZ

247 wskaźników ustalonych przez ONZ do monitorowania sytuacji na świecie

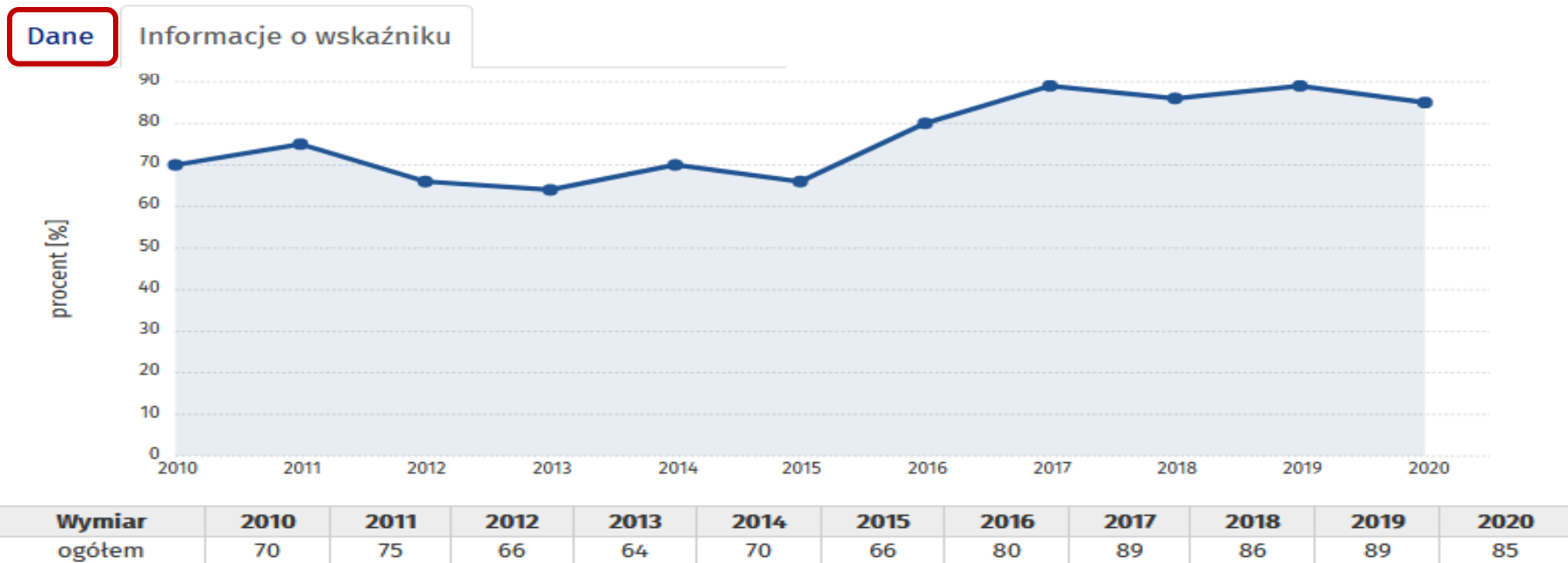
Oficjalne statystyki SDG – wskaźniki dla priorytetów krajowych

Wybierz cel, aby przejść do wskaźników

1 KONIEC ZUBOSTWEM	2 ZERO GŁODU	3 DOBRE ZDROWIE I JAKOŚĆ ŻYCIA	4 DOBRA JAKOŚĆ EDUKACJI	5 RÓWNOŚĆ PŁCI	6 CZYSTA WODA I WARUNKI SANITARNE
7 CZYSTA I DOSTĘPNA ENERGIA	8 WZROST GOSPODARCY I GODNA PRACA	9 INNOWACYJNOŚĆ, PRZEMYSŁ I INFRASTRUKTURA	10 MNIEJ NIERÓWNOŚCI	11 ZRÓWNOWAŻONE MIASTA I SPOŁECZNOŚCI	12 ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA I PRODUKCJA
13 DZIAŁANIA W DZIEDZINIE KLIMATU	14 ŻYCIE POD WODĄ	15 ŻYCIE NA LĄDZIE	16 POKÓJ, SPRAWIEDLIWOŚĆ I SILNE INSTYTUCJE	17 PARTNERSTWA NA RZECZ CEŁÓW	POBIERZ

129 wskaźników monitorujących priorytety dla Polski

Wskaźnik 16.1.a Odsetek osób, które uważają, że w Polsce żyje się bezpiecznie (%)



Jednostka prezentacji: procent [%]

Źródło danych: Centrum Badań Opinii Społecznej

Dane

Informacje o wskaźniku

Nazwa wskaźnika	16.1.a Odsetek osób, które uważają, że w Polsce żyje się bezpiecznie
Cel Zrównoważonego Rozwoju	Cel 16. Pokój, sprawiedliwość i silne instytucje
Priorytet	Zwiększenie skuteczności państwa i instytucji służących wzrostowi oraz włączeniu społecznemu i gospodarczemu
Definicja wskaźnika	Odsetek respondentów, którzy udzielili twierdzącej odpowiedzi na pytanie: "Czy Pana(i) zdaniem Polska jest krajem, w którym żyje się bezpiecznie?".
Jednostka prezentacji	procent [%]
Dostępne wymiary	ogółem
Wyjaśnienia metodologiczne	Wskaźnik pochodzi z badania "Aktualne problemy i wydarzenia" przeprowadzonego na reprezentatywnej próbie losowej ok. 1000 dorosłych mieszkańców Polski. Możliwymi odpowiedziami były: Tak; Nie; Trudno powiedzieć.
Źródło danych	Centrum Badania Opinii Społecznej
Częstotliwość i dostępność danych	Dane roczne; od 2010 r.

Raport 2020

Polska na drodze zrównoważonego rozwoju



[Autorzy](#)

[Kontakt](#)



[Strona główna](#) [O publikacji](#) [Ludzie](#) [Dobrobyt](#) [Planeta](#) [Pokój](#) [Partnerstwo](#) [Międzynarodowe oceny SDG](#)



Zapraszamy do zapoznania się z pierwszą cyfrową publikacją GUS pt. „Polska na drodze zrównoważonego rozwoju Raport 2020”, przygotowaną z okazji 5. rocznicy podpisania przez Polskę *Agendy 2030* na rzecz zrównoważonego rozwoju.

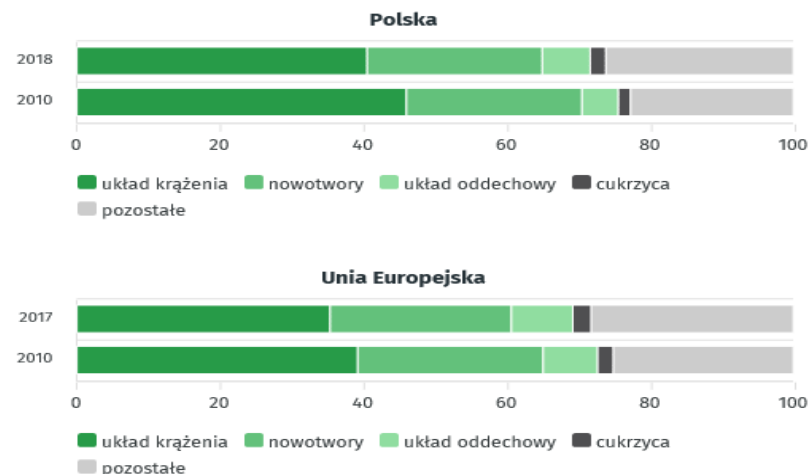
Minione pięć lat to dobra okazja do podsumowania postępów Polski w realizacji globalnych Celów Zrównoważonego Rozwoju ujętych w *Agendzie 2030*. Proces przemian społecznych i gospodarczych w Polsce został przedstawiony na tle świata oraz Unii Europejskiej, umożliwiając porównanie naszych osiągnięć z dokonaniem grupy państw o zbliżonych uwarunkowaniach społeczno-gospodarczych. Jeśli chcą Państwo dowiedzieć się, w jakich obszarach osiągnęliśmy największy postęp, a które wciąż są dla naszego kraju wyzwaniem – zapraszamy na wędrowkę w kierunku zrównoważonego rozwoju Polski przez pryzmat statystyki.



Choroby cywilizacyjne

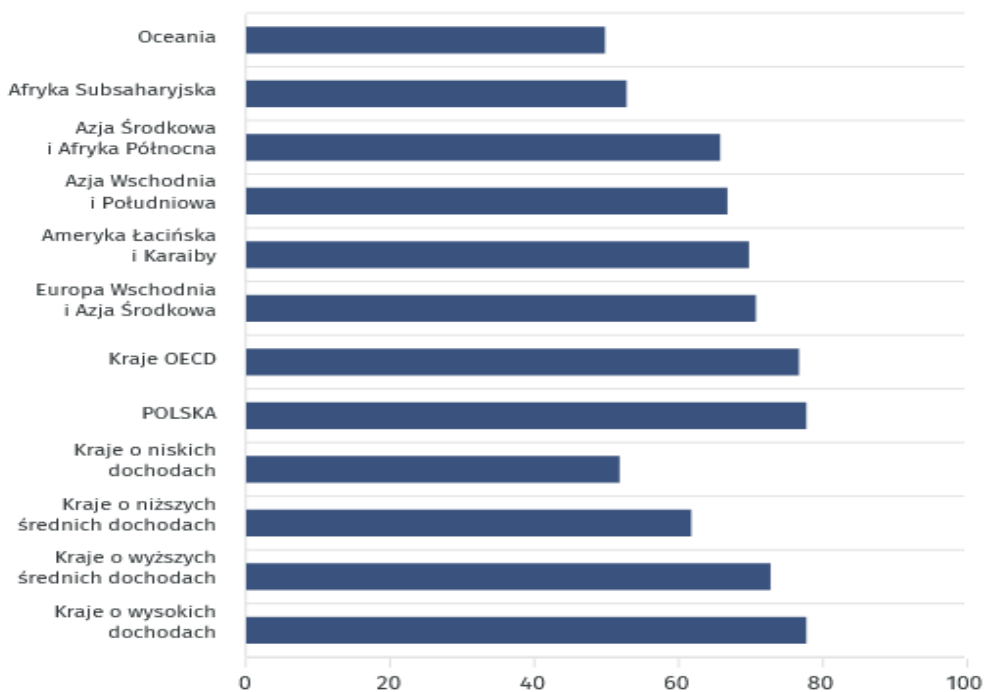
Podobnie jak inne kraje regionu, Polska zmagą się z rosnącą śmiertelnością z powodu tzw. chorób cywilizacyjnych. Wśród nich są choroby układu krążenia oraz nowotwory złośliwe, które stanowią najczęstszą przyczynę zgonów w kraju. Łącznie powodują 65% wszystkich zgonów, tj. więcej niż średnio w UE (61%), ale mniej niż w 2010 r. (70%). Śmiertelność z powodu chorób układu krążenia od lat utrzymuje się na stałym, wysokim poziomie – rocznie z ich powodu umiera ponad 440 osób na 100 tys. ludności (w UE – 370). Zwiększa się natomiast umieralność z powodu nowotworów złośliwych. W ostatnich latach są one przyczyną śmierci ponad 260 osób na 100 tys. ludności rocznie (podobnie jak w UE), podczas gdy na początku dekady było to odpowiednio 240 przypadków.

Struktura zgonów wg przyczyn – Polska na tle UE (%)

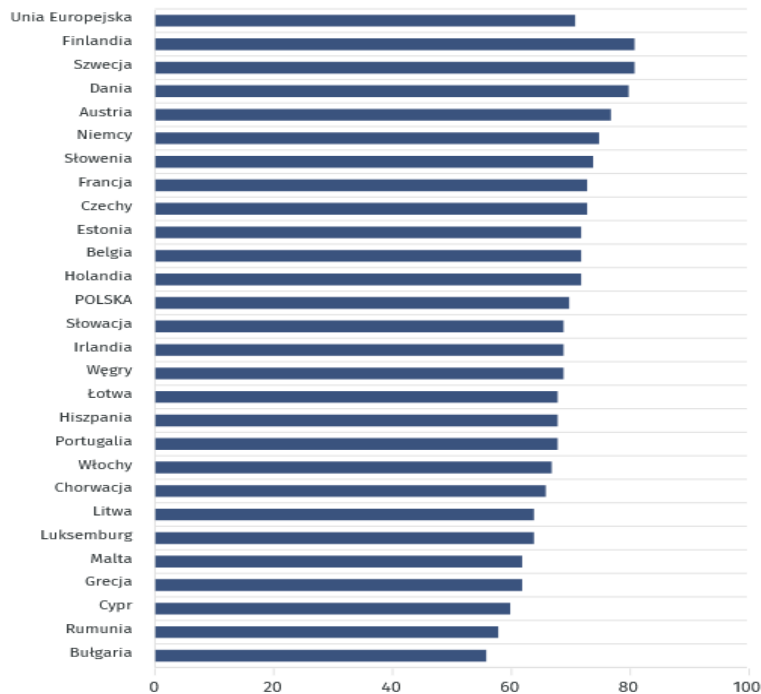




Globalny Indeks SDG 2020 (%)



Indeks SDG Unii Europejskiej 2020 (%)



Więcej informacji: sdg.gov.pl

Renata Bielak

r.bielak@stat.gov.pl

Wdrażanie EMAS



Agnieszka Tomaszewska
Pełnomocnik ds. Zarządzania
Środowiskowego,
Ministerstwo Klimatu i Środowiska

EMAS ?



System ekozarządzania i audytu (EMAS) jest adresowany do wszystkich rodzajów organizacji zainteresowanych wdrażaniem kompleksowych rozwiązań w obszarze ochrony środowiska, tj. firmy, instytucje publiczne, prywatne, zakłady przemysłowe, organizacje dążące do poprawy swojej efektywności środowiskowej.

W ramach rejestracji EMAS organizacje wykazują się stałą zgodnością z wymaganiami prawnymi ochrony środowiska, zmniejszając negatywny wpływ na środowisko, m.in. poprzez generowanie większych oszczędności w obszarach energetyki, gospodarki odpadami, gospodarki wodno-ściekowej. Organizacje wykazują, iż posiadają sprawdzone instrumenty do zapewnienia najwyższego poziomu ochrony środowiska, a ich „zielony wizerunek” jest potwierdzany specjalnym i wiarygodnym certyfikatem EMAS, przyznawanym przez Generalnego Dyrektora Ochrony Środowiska.

Organizacja, która jest wpisana do EMAS może oceniać dostawców w świetle wymogów EMAS

Organizacja rejestrująca się w EMAS:



- 1) Przeprowadza przegląd środowiskowy, w tym identyfikuje aspekty środowiskowe jej działalności, produktów i usług wraz z metodami ich ocen. Uwzględnia przy tym przepisy i regulacje prawne;
- 2) Opracowuje Politykę środowiskową - deklaracja, iż działania są wykonywane zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa przy jednoczesnym dążeniu do poprawy efektywności środowiskowej;
- 3) Wprowadza systemu zarządzania środowiskowego wg. wymagań EMAS;
- 4) Przeprowadza audyty wewnętrzne systemu (ocena czy funkcjonujący system zarządzania jest zgodny z polityką i programem organizacji);
- 5) Przygotowuje deklarację środowiskową (jest to podsumowanie osiągnięć własnych celów środowiskowych oraz przyszłe działania, minimalizujące negatywny wpływ na środowisko);
- 6) Wdraża procedurę zewnętrznego audytu (niezależna weryfikacja);
- 7) Składa wniosek o rejestrację przez organ właściwy (Generalną Dyрекcyję Ochrony Środowiska) – nadanie numeru oraz praw do wykorzystania logo EMAS.

EMAS w firmie/urzędzie to:



- Zgodność z prawem ochrony środowiska
- Sprostanie wyzwaniom związanym ze zmianami klimatu
- Efektywność energetyczna i surowcowa (oszczędności energii i zasobów)
- Wiarygodne dane dotyczące ochrony środowiska
- Wizerunek zielonej i odpowiedzialnej organizacji - Wiarygodność i zaufanie
- Efektywne zarządzania organizacją - Zrównoważone zarządzanie zasobami
- Wsparcie systemu kontroli zarządczej i budżetu zadaniowego (urząd)
- Wzrost zaangażowanie i świadomości ekologicznej pracowników
- Zwolnienia z akcyzy na wyroby węglowe oraz wyroby gazowe
- Zwolnienie z opłaty rejestracyjnej w rejestrze gospodarki odpadami
- Wydłużenia okresów między kontrolami dla zakładów posiadających pozwolenia zintegrowane z 1 roku do 3 lat
- Dodatkowe punkty za EMAS w ramach przyznawania środków finansowych - Przewaga konkurencyjna
- Zwolnienie z obowiązku audytów energetycznych



Dobre praktyki środowiskowe

Umowy z wykonawcami (zapoznanie się i zastosowanie Polityki Środowiskowej, zobowiązania do zagospodarowania odpadów).

Wymagania dotyczące certyfikatów i standardów (wymogi energetyczne).

Stosowanie w zamówieniach publicznych klauzul środowiskowych (zielonych zamówień).

Stosowanie artykułów promocyjnych oraz opakowań wykonanych z materiałów ekologicznych i biodegradowalnych.

Rezygnacja z gadżetów dedykowanych tylko danemu wydarzeniu, które potem trudniej jest rozdysponować.

Zamawianie produktów w opakowaniach zbiorczych i ograniczanie do minimum produktów pakowanych pojedynczo.

Stosowanie produktów wielokrotnego użytku lub z materiałów biodegradowalnych.

Ograniczanie do minimum używania materiałów takich jak ulotki promocyjne, plakaty, informatory – w formie papierowej.

Zamieszczanie informacji na tablicach kredowych lub suchu ściernalnych.

Promowanie wydarzeń za pomocą stron internetowych, mediów społecznościowych, TV, czy radia.

Dobre praktyki środowiskowe



Papier ekologiczny (w 100% pochodzący z recyklingu).

Centralny wydruk, druk dwustronny.

Elektroniczny obieg dokumentów.

Energooszczędne oświetlenie.

W przypadku konkursów, czy loterii, zamiast tradycyjnych nagród w formie gadżetów, czy przedmiotów, proponuje się wykorzystywanie innych form niematerialnych, jak np.:

- nagrody w postaci elektronicznych biletów wstępu na różnego rodzaju wydarzenia, przedmioty pochodzące z recyklingu, przedmioty wielokrotnego użytku lub przedmioty używane, ale niezniszczone, sadzonki drzew, krzewów, roślin oczyszczających powietrze, zestawy ziół czy przypraw, przetwory sezonowe, miody itp.

Oferowanie w ramach cateringu posiłków zrobionych z lokalnych i sezonowych produktów oraz włączenie do oferty menu dużej ilości posiłków wegetariańskich i wegańskich.

Jeśli przepisy dotyczące bezpieczeństwa na to pozwalają to należy podawać lub sprzedawać napoje w butelkach szklanych (zwrotnych).

Ewentualne zapewnienie fontann wody pitnej.

W przypadkach spotkań np. z udziałem dzieci, stosowanie wyłącznie naczyń jednorazowych biodegradowalnych lub wytworzonych z papieru ekologicznego i nadających się do ponownego recyklingu.

Dobre praktyki środowiskowe



Sprowadzenie do minimum ilości niezbędnego jedzenia/posiłków.

Zapewnienie podczas wydarzeń odpowiedniej ilości oznakowanych pojemników na odpady, zgodnie z obowiązującym system selektywnego zbierania odpadów oraz zorganizowanie zgodnego z obowiązującymi przepisami odbioru odpadów.

Dekorowanie pomieszczeń z wykorzystaniem materiałów wielokrotnego użytku, np. roślin.

Realizacja wszystkich dostaw poza godzinami szczytu oraz przy użyciu w jak największym stopniu pojazdów elektrycznych i hybrydowych.

Zachęcanie uczestników i osób pracujących przy wydarzeniu, do korzystania ze zbiorowego transportu czy przyjazdu rowerem lub hulajnogą oraz zapewnienie informacji o takiej możliwości.

Odpowiedni wybór lokalizacji wydarzenia.

Ograniczenie zanieczyszczenia hałasem i światłem.

Jeśli to możliwe zrekompensowanie środowisku emisji związanych z organizacją i przeprowadzeniem wydarzenia poprzez np. zalesianie.

Dziękuję za uwagę



dr inż. Agnieszka Tomaszewska
Pełnomocnik ds. Zarządzania Środowiskowego
w Ministerstwie Klimatu i Środowiska
agnieszka.tomaszewska@klimat.gov.pl

tel. 22-369-24-98

15.01.2021r.



Budowanie mapy interesariuszy

Paweł Rafalski
z-ca dyrektora
Biura Prezesa
UTK



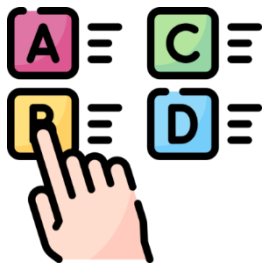
Po co nam mapa interesariuszy?



By skutecznie działać



By wiedzieć dla kogo działamy



By móc poznać opinię zainteresowanych naszymi działaniami



By lepiej komunikować się ze swoimi interesariuszami

Od czego zacząć jej budowanie? Analiza

zadań
organizacji



podmiotów
będących
beneficjentami naszych
działań
organami zwierzchnimi
partnerami naszych
działań

Jak podzielić interesariuszy?



Fizycznej
odległości

Częstotliwości
komunikacji

Stopnia formalności
kontaktu

Ważności pod względem
prowadzonych działań

Ewolucja mapy interesariuszy UTK

1



2

Klienci/rynek transportu kolejowego:



- pasażerowie
- maszyniści
- ośrodki szkoleniowe
- producenci
- przewoźnicy
- zarządcy infrastruktury
- dysponenci
- certyfikowane ECM
- użytkownicy boczni
- koleje turystyczne
- jednostki badawcze
- okresowe badanie satysfakcji klienta
- współpraca z organizacjami i instytucjami społecznymi
- współpraca ze stowarzyszeniami rynkowymi
- różnorodność kanałów komunikacji
- badanie potrzeb szkoleniowych

Pracownicy:



- pracownicy komórek merytorycznych
- pracownicy komórek obsługowych
- kadra zarządzająca
- kandydaci na pracowników
- stażyści i praktykanci
- badania satysfakcji z usług wewnętrznych
- Przedstawiciel Pracowników
- skrzynka ideel
- badanie potrzeb szkoleniowych
- badania ip-121
- ocena 360°

Otoczenie prawne:



- instytucje nadzorujące – Prezes Rady Ministrów, Minister Finansów
- instytucje współdziałające na gruncie – Ministerstwo Infrastruktury i Budownictwa, Agencja Kolejowa UE, Komisja Europejska
- sprawozdawczość
- konsultacje
- spotkania
- konferencje

Otoczenie społeczne:



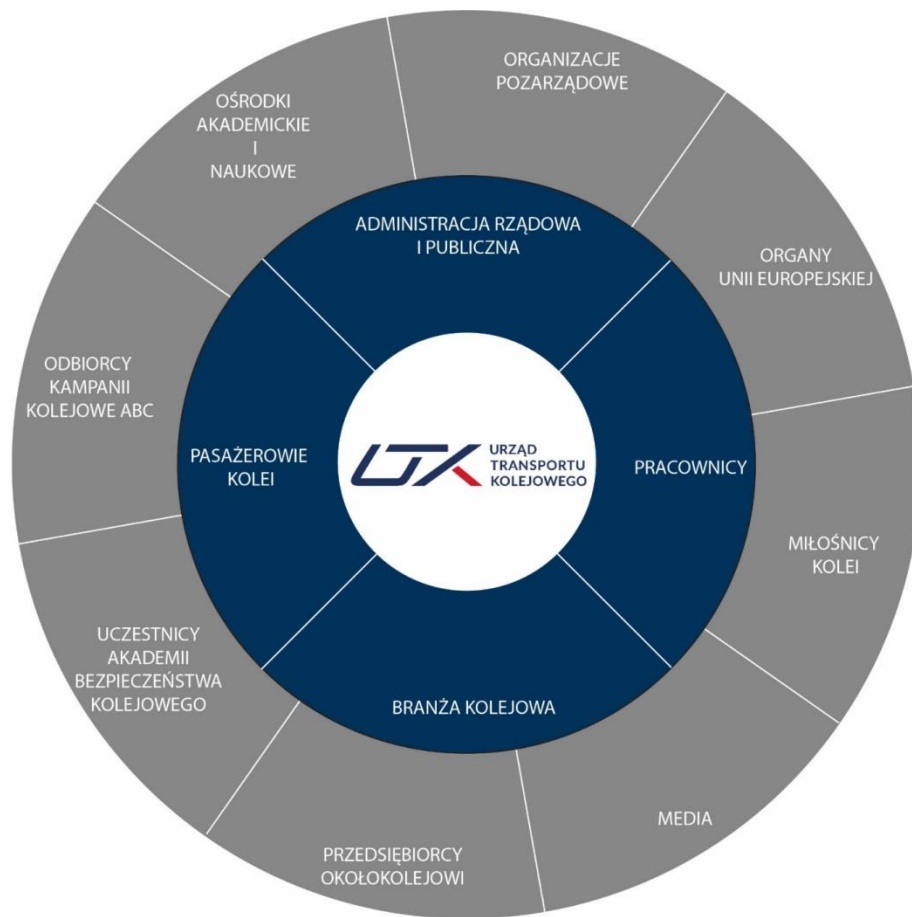
- organizacje pozarządowe
- instytucje publiczne
- organy administracji rządowej i samorządowej
- rząd
- media
- uczelnie
- badania
- spotkania
- konsultacje
- partnerstwo w realizacji programów
- współpraca
- członkostwo w organizacjach

Środowisko naturalne:



- firmy recyklingowe i utylizacji odpadów
- organy administracji państwowej
- współpraca
- konsultacje

A tak wygląda obecnie



O czym warto pamiętać?



dokładnie rozejrzyjmy się wokół siebie



nie pomijamy żadnej z grup –
czasem ta najmniejsza może
okazać się kluczowa



Dziękuję za uwagę!

www.utk.gov.pl



Warszawa 15.01.2021

Raportowanie społecznej odpowiedzialności ZUS



Jacek Dziekan

Spółeczna odpowiedzialność ZUS

Raport 2017



ZUS

ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH

2018

RAPORT

Spółeczna odpowiedzialność ZUS



ZUS

ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH

Spółeczna
odpowiedzialność
ZUS



RAPORT

2019

ZUS

ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH



Sprawne, nowoczesne zarządzanie

SCHEMAT ORGANIZACYJNY

Rady i zespoły Prezes ZUS Rada Nadzorcza ZUS



OSOBA KIERUJĄCA JEDNOSTKĄ ORGANIZACYJNĄ

- ★ członek Zarządu
- ♦ dyrektor
- Główny inspektor Kontroli Zakładu
- kierownik

Wielosobowe stanowisko bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej (BHP)

zależność organizacyjna

zależność z uwzględnieniem autonomii

zależność z uwzględnieniem autonomii

zależność z uwzględnieniem autonomii

zależność z uwzględnieniem autonomii

zależność z uwzględnieniem autonomii

zależność z uwzględnieniem autonomii

zależność z uwzględnieniem autonomii

zależność z uwzględnieniem autonomii

zależność z uwzględnieniem autonomii

zależność z uwzględnieniem autonomii

44 887 osób

1515 osób

43 372 osoby

w tym: w centrali

w oddziałach

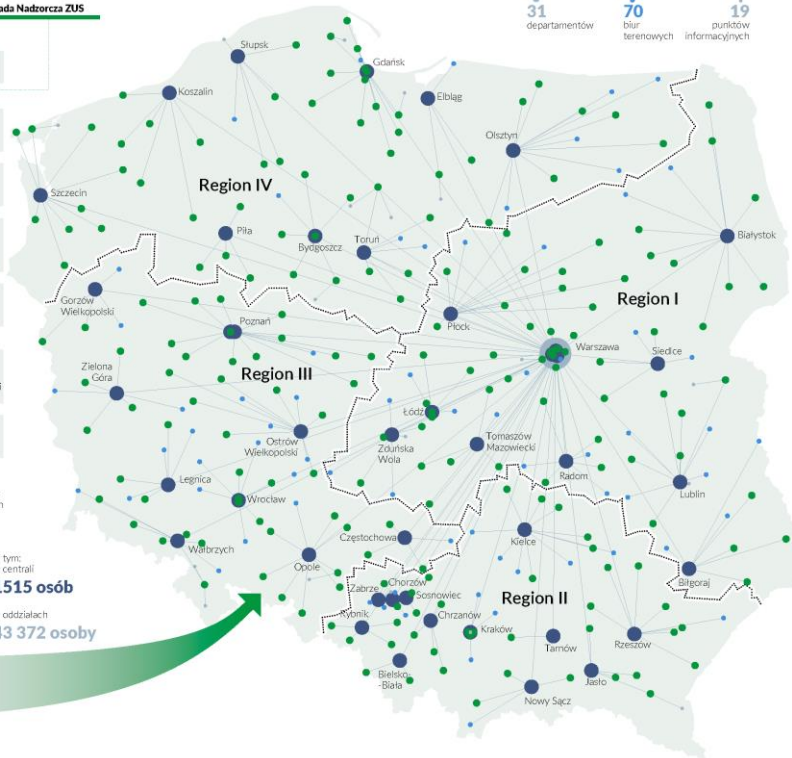
struktura terenowa przedstawiona na mapie obok

biura terenowe

inspektoraty

oddziały

STRUKTURA TERENOWA



W 2019 r. przeciętne zatrudnienie w zakładzie Ubezpieczenia Społecznego wynosiło

- ✓ Rocznie kilka tysięcy zdarzeń klasyfikowanych – zgodnie z normą ISO 26000 - jako zdarzenia z obszaru CSR
- ✓ 43 koordynatorów komunikacji społecznej i CSR we wszystkich oddziałach ZUS

CSR - akcja informacyjna

Strona główna

Wydarzenia informacyjno-promocyjne

akcje z ZUS - szkoły ponadpodstawowe

akcje z zakresu ubezpieczeń społecznych

spotkania eksperckie

szkolenia dla klientów

projekt z ZUS

CSR

CSR - akcja informacyjna

CSR - akcja krwiodawstwa

CSR - odwiedziny 100-letniej osoby

[+](#) **nowy element** lub **edytuj** tę listę

Wszystkie elementy

Znajdź element

	✓ Oddział	Miesiąc wydarzenia	Typ wydarzenia	Liczba osób biorących udział	Beneficjent akcji
	I Oddział w Poznaniu	Luty	Akcja informacyjna dotycząca możliwości przekazania 1% podatku	1 350	Julia Młody
	✓ I Oddział w Poznaniu	Luty	Akcja informacyjna dotycząca możliwości przekazania 1% podatku	1 300	Julianna Sałek
	Oddział w Ostrowie Wielkopolskim	Styczeń 2019	Akcja informacyjna dotycząca możliwości przekazania 1% podatku	1 110	Renta Wieczorek, chorująca na stwardnienie rozsiane Fundacja Votum Wrocław
	Oddział w Zielonej Górze	Rok 2017	Akcja informacyjna dotycząca możliwości przekazania 1% podatku	720	Oskar Koba - Fundacja Dzieciom Zdążyć z Pomocą
	Oddział w Zielonej Górze	Rok 2017	Akcja informacyjna dotycząca możliwości przekazania 1% podatku	720	Krzysztof Ogrodniczuk - Fundacja Dzieciom Zdążyć z Pomocą
	Oddział w Zielonej Górze	Rok 2017	Akcja informacyjna dotycząca możliwości przekazania 1% podatku	720	Julianna Sałek - Fundacja Dzieciom Zdążyć z Pomocą
	Oddział w Zielonej Górze	Rok 2017	Akcja informacyjna dotycząca	720	Julia Kłopotowska - Fundacja Pomocy Osobom

Dziękuję za uwagę

#Adaptacja w MF

- onboarding w Ministerstwie Finansów



ul. Świętokrzyska 12
00-916 Warszawa

tel.: +48 22 123 45 67
fax :+48 22 123 45 67

www.gov.pl/web/finanse

Małgorzata Falis

Lider projektu

15.01.2021

#Adaptacja w MF - cele

- Efektywny pracownik w jak najkrótszym czasie
- Profesjonalne, wystandaryzowane wdrożenie
- Pozytywne wrażenie pracownika
- Sprzęt i wyposażenie stanowiska pracy w pierwszym dniu
- Monitorowanie rotacji

#Adaptacja w MF - założenia

- DLACZEGO > potrzeba systemowego podejścia do wdrożenia do pracy
- KIEDY > rozpoczęcie pracy każdego 1- i 15 – dnia miesiąca, od 1.10.2020
- DLA KOGO > dla wszystkich nowych pracowników, w tym zamiejscowych i powracających po długotrwałej nieobecności
- KTO PROWADZI > Biuro Dyrektora Generalnego i in.
- JAK > ramowy harmonogram 2 dni; plan komunikacji; włączenie przełożonych; ramowy plan szkoleń 3-mies.; usprawnienia, monitoring i automatyzacja realizacji zadań procesu przygotowania nowego stanowiska (IT, identyfikator, tel...); regularna ewaluacja

#Adaptacja w MF – rezultaty po 3 miesiącach

- Zebrana podczas spotkań z przełożonymi, z pracownikami oraz z komórkami zaangażowanymi w proces *#Adaptacji* **ogólna opinia jest bardzo pozytywna, jest to duża zmiana dla pracowników i przełożonych w MF**
- Mimo nagłego przejścia na pracę zdalną, również *#Adaptacja* online jest **oceniana bardzo pozytywnie**
- Pracownicy i przełożeni doceniają przede wszystkim:
 - komputer i telefon na biurku przed pierwszym dniem;
 - wsparcie koleżanek i kolegów;
 - jasny harmonogram wdrożenia i plan działań;
 - systemowe, profesjonalne podejście do wdrożenia do pracy.



URZĄD MARSZAŁKOWSKI
WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO

Dobre praktyki CSR w zakresie działań pracowniczych w UMWP

Departament Organizacji

Gdańsk 15 stycznia 2021 r.



NOWY INTRANET

- Wzmocnienie komunikacji wewnętrznej w urzędzie
- Możliwość interakcji i dialogu z pracownikami
- Treści ważne dla pracowników AU/AS
- Kompendium wiedzy - efektywność
- Uwzględnienie potrzeb - dostępność cyfrowa, pokoleniowość, przyjazność

Wykorzystanie potencjału lokalnego oraz zasobów wewnętrznych



Ankieta

CEL

ZDEFINIOWANIE NAJCZĘŚCIEJ UŻYWANYCH FUNKCJONALNOŚCI I POTRZEB UŻYTKOWNIKÓW INTRANETU

Aktywny udział pracowników oraz uwzględnianie ich oczekiwań



Card sorting



Hi-fi





Szukaj ...

Szukaj

Projekt Urząd Marszałkowski
Wartościowym Pracodawcą

- AKTUALNOŚCI
- NASZ URZĄD
- PROMOCJA I KOMUNIKACJA
- NIEZBĘDNIK PRACOWNIKA
- SZKOLENIA I ROZWÓJ
- REGULAMINY/AKTY PRAWNE
- REJESTR ZARZĄDZEŃ MARSZAŁKA
- BEZPIECZEŃSTWO
- INFRASTRUKTURA INFORMATYCZNA
- DOSTĘPNOŚĆ
- SPOŁECZNOŚĆ UMWP
- FAQ - NAJCZĘŚCIEJ ZADAWANE PYTANIA

Intranet > Aktualności – społecznościowe

Aktualności

Urzędowe

Społecznościowe

Przegląd Prasy



Jakich informacji nowi pracownicy potrzebują od swoich przełożonych?

13 grudnia 2020

Co decyduje o tym, że nowy pracownik szybciej i chętniej adaptuje się do pracy?



Profil zaufany e-PUAP

12 grudnia 2020

Departament Cyfryzacji przedstawia praktyczne informacje na temat profilu zaufanego: m.in., jak założyć profil oraz jakie sprawy można załatwić.



Masz już mikrorachunek podatkowy?

12 grudnia 2020

Przypominamy, że od 1 stycznia 2020 r. zaczął działać mikrorachunek podatkowy służący do wpłat podatku.



Darmowa cytologia dla Pomorzank trwa

11 grudnia 2020

Darmowa akcja „Cytologia dla Pomorzank” została przedłużona o pół roku. Dlaczego warto się badać i co warto wiedzieć?



Sztuczna inteligencja w służbie regionu



Rozmowy on-line z psychologiem

Wyszukiwarka pracowników

APLIKACJE ROZWIŃ



LINKI ROZWIŃ



Sylwia Skalska

- Indywidualna Karta sprzętu
- Indywidualna ocena pracowniczka
- Indywidualny zakres czynności
- Uprawnienia Pracowniczka
- PBI - indywidualne uprawnienia



AKTUALNOŚCI

NASZ URZĄD

PROMOCJA I KOMUNIKACJA

NIEZBĘDNIK PRACOWNIKA

SZKOLENIA I ROZWOJ

REGULAMINY/AKTY PRAWNE

REJESTR ZARZĄDZEŃ MARSZAŁKA

BEZPIECZEŃSTWO

INFRASTRUKTURA INFORMATYCZNA

DOSTĘPNOŚĆ

SPOŁECZNOŚĆ UMWP

FAQ – NAJCZĘŚCIEJ ZADAWANE PYTANIA

Intranet > SPOŁECZNOŚĆ UMWP > Urzędowe akcje

Urzędowe akcje

SZLACHETNA PACZKA, ZBIÓRKI

Przyłączamy się do zbierania świątecznych prezentów dla najbardziej potrzebujących rodzin oraz akcji wspierających schroniska dla zwierząt. Informacje o akcjach pojawiają się w aktualnościach.



KOSZ NA NAKRĘTKI

Specjalny kosz na plastikowe nakrętki w kształcie serca stoi przed głównym wejściem do urzędu. Zbieramy w nim nakrętki dla niepełnosprawnych dzieci oraz podopiecznych Domu im. J. Korczaka w Gdańsku.



SADZIMY LAS

W ramach wolontariatu bierzemy udział w nasadzeniach lasu w naszym regionie.



LEKCJE SAMORZĄDNOŚCI

Cyklicznie przybliżamy wiedzę o samorządzie uczniom w naszym województwie.

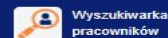
KRWIOBUS

Regularnie umożliwiamy oddawanie krwi. Ambulans jest podstawiany przed budynek urzędu.

KIERMASZE ŚWIĄTECZNE

W okolicach świąt wielkanocnych oraz bożonarodzeniowych można kupić ozdoby świąteczne wykonane przez podopiecznych organizacji pozarządowych. Uzyskane fundusze przeznaczone są na ich cele statutowe.

KONSULTACJE SPOŁECZNE



Wyszukiwarka pracowników

APLIKACJE

ROZWIŃ

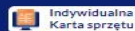


LINKI

ROZWIŃ



Sylwia Skalska



Indywidualna Karta sprzętu



Indywidualna ocena pracownicza



Indywidualny zakres czynności



Uprawnienia Pracownika



PBI - indywidualne uprawnienia



AKTUALNOŚCI

NASZ URZĄD

PROMOCJA I KOMUNIKACJA

NIEZBĘDNIK PRACOWNIKA

SZKOLENIA I ROZWÓJ

REGULAMINY/AKTY PRAWNE

REJESTR ZARZĄDZEŃ MARSZAŁKA

BEZPIECZEŃSTWO

INFRASTRUKTURA INFORMATYCZNA

DOSTĘPNOŚĆ

SPOŁECZNOŚĆ UMWP

FAQ – NAJCZĘŚCIEJ ZADAWANE PYTANIA

Intranet > NIEZBĘDNIK PRACOWNIKA > Co oferujemy pracownikom

Co oferujemy pracownikom

Informacje ogólne

Informacje ogólne

LEGITYMACJA PKP
Jeśli zawnioskujesz o legitymację PKP, uzyskasz 50 proc. zniżki na zakup biletów na przejazdy krajowe w dowolnej klasie w pociągach pasażerskich.
[Więcej informacji](#)



PRACOWNICZA KASA ZAPOMOGOWO-POŻYCZKOWA (PKZP)
W PKZP zawnioskujesz o pomoc materialną w formie nieprocentowanej pożyczki.
[Więcej informacji](#)



WSPÓLNE WYŚCIGA PRACOWNIKÓW
Organizujemy wspólny udział w wydarzeniach kulturalnych, np. wyjęcia do teatru lub kina.



DODATEK Z PROWADZENIE ZAJĘĆ
Po uzgodnieniu z dyrektorem Dep. Organizacji pracownicy mogą prowadzić wykłady w ramach organizowania przez urząd służby



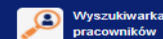
ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH (ZFŚS)
W zależności od Twojego dochodu przysługuje Ci dofinansowanie do wybranego świadczenia socjalnego. Zapoznaj się z dokumentami: tabelą wysokości dofinansowania oraz regulaminem ZFŚS
[Więcej informacji](#)



KARTA MULTISPORT - BENEFIT SYSTEM
Dzięki karcie możesz uczestniczyć w różnych zajęciach w obiektach sportowych. Karta może być dofinansowana z ZFŚS. Możesz wziąć kartę dla siebie, osoby towarzyszącej lub dziecka bez dofinansowania.
[Więcej informacji](#)



EDUKACJA / SZKOLENIA
Możesz starać się o dofinansowanie do studiów podyplomowych i kursów. Organizujemy również szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne



APLIKACJE

ROZWIŃ



LINKI

ROZWIŃ



Sylwia Skalska

Indywidualna Karta sprzętu

Indywidualna ocena pracownicza

Indywidualny zakres czynności

Uprawnienia Pracownika

PBI - indywidualne uprawnienia



Plany na 2021



- Zakładka CSR w intranecie
- Zebranie i koordynacja działań CSR oraz ich komunikacja
- Wdrożenie do pracy dla osób wracających z długotrwałych urlopów
- Trenerzy wewnętrzni (zatrzymanie wiedzy w instytucji)

Dziękuję za uwagę

Sylwia Skalska
Zespół ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi
Departament Organizacji
s.skalska@pomorskie.eu
Tel. (58) 32 – 68 – 879



URZĄD MARSZAŁKOWSKI
WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO

ul. Okopowa 21/27, 80-810 Gdańsk, tel. 58 32 68 555, faks 58 32 68 556
www.pomorskie.eu

W kierunku zrównoważonego rozwoju polskich miast - głos w dyskusji

Daniel Baliński

Zastępca Dyrektora Departamentu Strategii
Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej



KRAJOWE FORUM
MIEJSKIE 2021

Wdrażanie
Nowej Agendy
Miejskiej i
Agendy
Miejskiej dla UE

Lepsze
wdrażanie SDGs
na poziomie UE,
rządowym i
samorządowym



Europejska i
krajowa wizja
rozwoju miast
jako
odpowiedź na
światowe
wyzwania

Sprawiedliwe, zrównoważone i włączające miasto

URBAN
AGENDA FOR THE EU





krajowa polityka miejska



Odnowiona
Krajowa
Polityka
Miejska



KRAJOWA
POLITYKA
MIEJSKA
— 2030 —



Krajowa Polityka Miejska 2030

M I A S T O



ZWARTE



SILNE



ZIELONE



PRODUKTYWNE



ODPORNE

MINISTERSTWO FUNDUSZY
I POLITYKI REGIONALNEJ

Dziękuję za uwagę



[www.gov.pl/web/
fundusze-regiony](http://www.gov.pl/web/fundusze-regiony)



[@MFIPR_GOV_PL](https://twitter.com/MFIPR_GOV_PL)



[@MinisterstwoFunduszy
iPolitykiRegionalnej](https://www.facebook.com/MinisterstwoFunduszyiPolitykiRegionalnej)



[#wspolna2przez4](https://www.instagram.com/#wspolna2przez4)



Ministerstwo
Klimatu i Środowiska

KIERUNKI ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU POLSKICH MIAST - kontekst klimatyczny i środowiskowy

Warszawa, 15.01.2021 r.



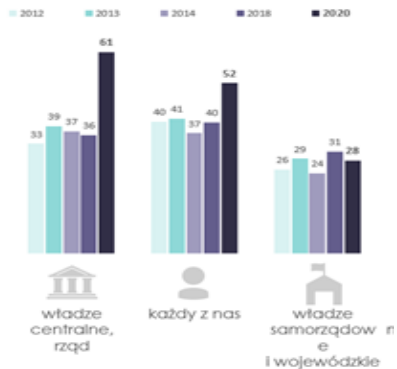
KLUCZOWE DZIAŁANIA

- dla budowania zrównoważonego rozwoju miast

- poprawa jakości powietrza
- odbetonowanie i zazielenianie polskich miast
- Polityka Energetyczna Polski 2040
- zazielenianie planowania przestrzennego
- rozwój ekologicznego transportu

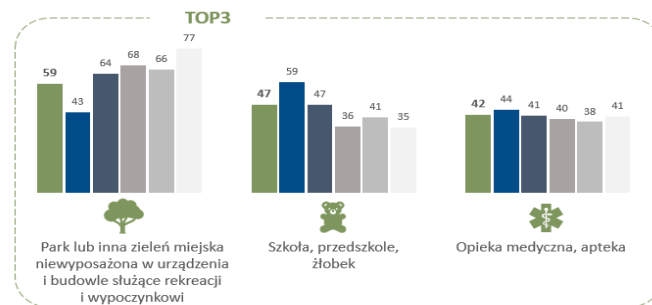
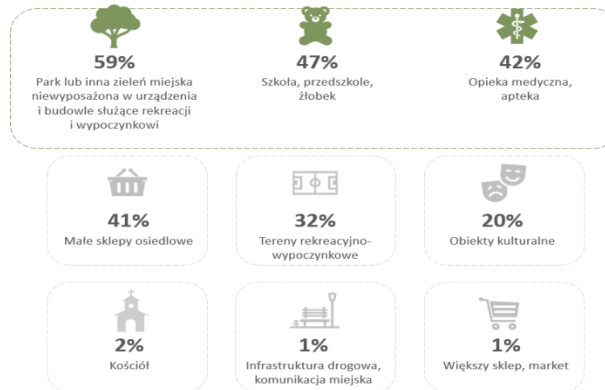
P19. Kto powinien podejmować działania na rzecz minimalizacji niekorzystnych skutków zmian klimatu? Proszę wybrać do dwóch odpowiedzi.

Pytanie wielokrotnego wyboru.



A1. Jaki(e) trzy obiekty uważa Pan(i) za NAJWAŻNIEJSZE w sąsiedztwie miejsca zamieszkania?

Pytanie wielokrotnego wyboru.



■ Ogółem
■ wieś
■ Miasto do 20 tys.
■ Miasto 21-100 tys.
■ Miasto 101-500 tys.
■ Miasto powyżej 501 tys.

A2. Jak ważne jest Pana(i) zdaniem posiadanie terenów zielonych w okolicy zamieszkania?

Pytanie jednokrotnego wyboru.

Aż 97% osób

deklaruje posiadanie terenów zielonych w okolicy zamieszkania jako ważne.

A8. Czy był(a)by Pan(i) gotowy(a) się zaangażować w celu tworzenia nowych i dbania o istniejące tereny zieleni w Pana(i) najbliższej okolicy?

Pytanie jednokrotnego wyboru.

Aż 75% osób

jest gotowych zaangażować się w tworzenie i dbanie o istniejące tereny zielone z najbliższej okolicy.

A7. Proszę wymienić trzy podstawowe funkcje, które Pana(i) zdaniem powinny spełniać tereny zielone w okolicy zamieszkania.

Pytanie wielokrotnego wyboru.

TOP 3



38%

Rekreacyjno-sportowa



37%

Miejsce odpoczynku,
relaksu, cisza, spokój,
poprawa zdrowia



22%

Estetyka, czystość,
infrastruktura



16%

Alejki do spacerowania



15%

Świeże powietrze,
oczyszczenie powietrza



13%

Drzewa,
różnorodna roślinność



11%

Miejsce dla dzieci
(np. plac zabaw)



11%

Bliska odległość od domu
i dostępność



8%

Ścieżki rowerowe



6%

Obcowanie z naturą,
zachowanie wilgotności
gleby, tereny naturalne



4%

Funkcje społeczne
(np. integracja ludzi)



3%

Miejsce dla zwierząt



3%

Duża przestrzeń



3%

Bezpieczeństwo



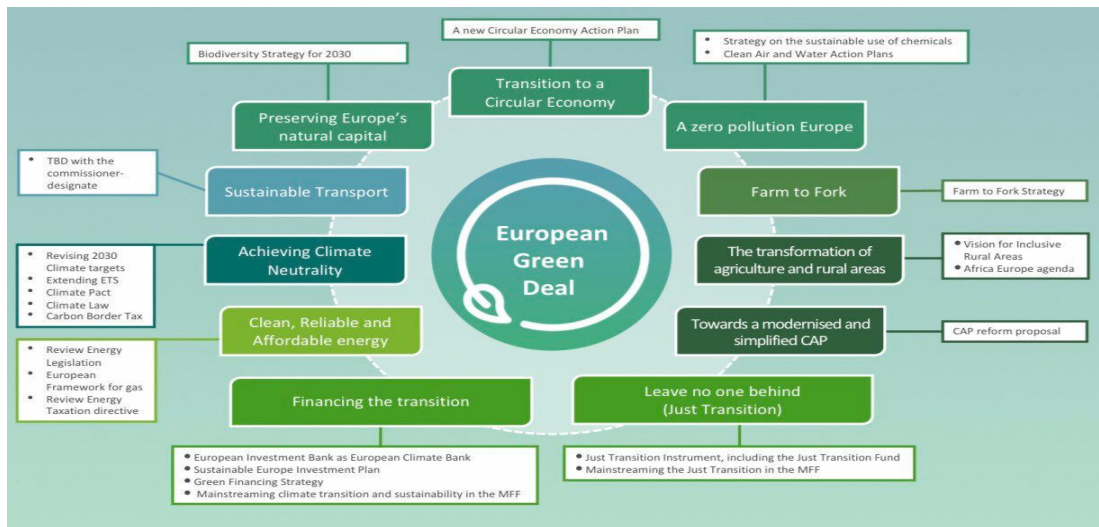
2%

Edukacja i ekologia



2%

Poza miastem,
daleko od ulic



- **Krajowy poziom strategiczny**
- ✓ SPA 2020 (2030) – w tym scenariusze dotyczące zmian klimatu dla Polski
- ✓ SOR 2020 (2030)
- ✓ PEP 2030
- ✓ PEP 2040


- **Projekty i programy**
- ✓ MPA 44 – opracowanie planów adaptacji do zmian klimatu w miastach powyżej 100 tys. mieszkańców
- ✓ Projekt strategiczny PEP *Adaptacja do zmian klimatu*
- ✓ Miasto z Klimatem
- ✓ Dom z Klimatem
- ✓ **Czyste Powietrze**
- ✓ **Moja Woda**
- ✓ **Mój Prąd**
- ✓ **Zielony transport publiczny**



DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ

Wojciech Augustowski
Naczelnik Wydziału

Ministerstwo Klimatu i Środowiska
Departament Ochrony Powietrza i Polityki
Miejskiej
Wydział ds. Miast i Adaptacji do Zmian
Klimatu





**PARTNERSTWO
NA RZECZ REALIZACJI
ŚRODOWISKOWYCH CELÓW
ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU
RAZEM DLA ŚRODOWISKA**

GRID
WARSZAWA

In partnership with
UN Environment



2021



ECO-MIASTO
eco-miasto.pl

GRID
WARSZAWA

In partnership with
UN Environment



**PARTNERSTWO
NA RZECZ REALIZACJI
ŚRODOWISKOWYCH CELÓW
ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU
RAZEM DLA ŚRODOWISKA**



**AMBASSADE
DE FRANCE
EN POLOGNE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



ECO-MIASTO
eco-miasto.pl

GRID
WARSZAWA

In partnership with
UN Environment



- **Konkurs skierowany do wszystkich miast w Polsce**
- **Warsztaty regionalne**
- **Międzynarodowa konferencja**
- **Publikacja – prezentacja dobrych praktyk**
- **Geoportal – lokalizacja miast z opisem**



<https://mapa.eco-miasto.pl>

ECO-MIASTO

Szukaj

Geoportals | O konkursie

Poznań

Uczestnik drugiej edycji konkursu w kategorii gospodarka odpadami.

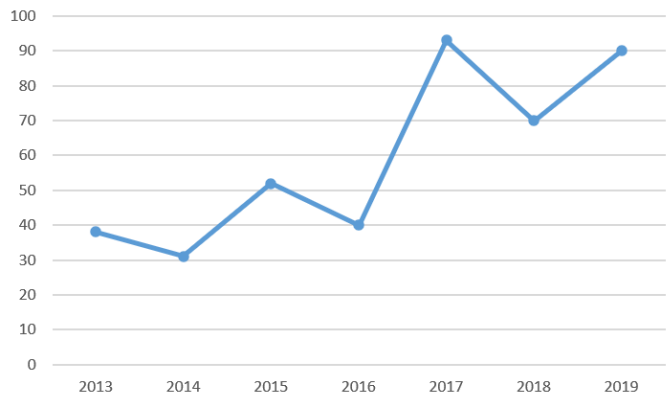
[Przeczytaj więcej](#)



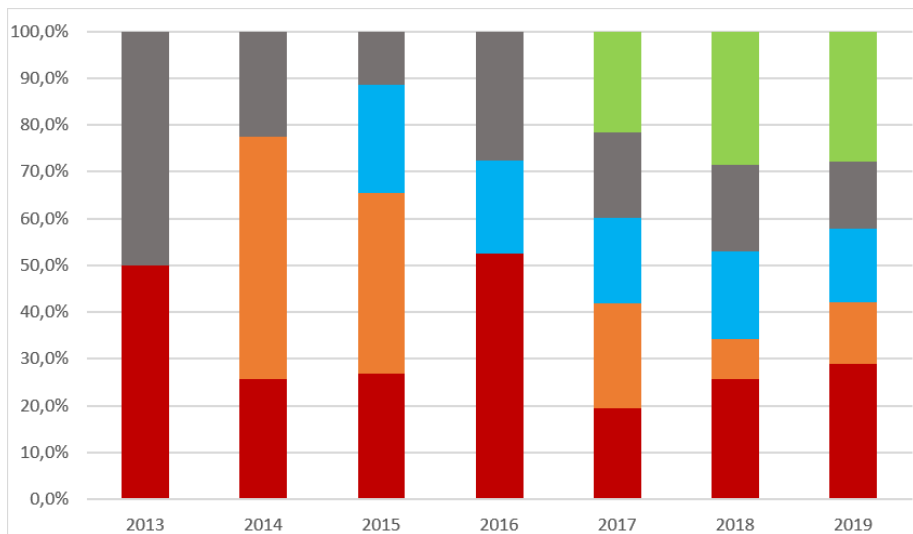
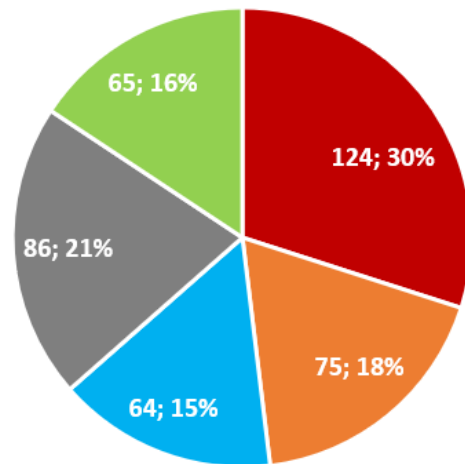
Poznań

Wyróżnienie przyznane za kompleksowe podejście do zagadnienia promowania efektywności energetycznej.

[Przeczytaj więcej](#)



- efektywność energetyczna
- gospodarka odpadami
- gospodarka wodna
- mobilność zrównoważona
- zieleń miejska



ECO-MIASTO
eco-miasto.pl

GRID
WARSZAWA

In partnership with
UN Environment

Maria Andrzejewska

maria.andrzejewska@gridw.pl

Centrum UNEP/GRID-Warszawa

ul. Sobieszyńska 8, 00-764 Warsaw

www.gridw.pl

GRID | In partnership with
UN Environment
WARSZAWA



ECO-MIASTO
eco-miasto.pl



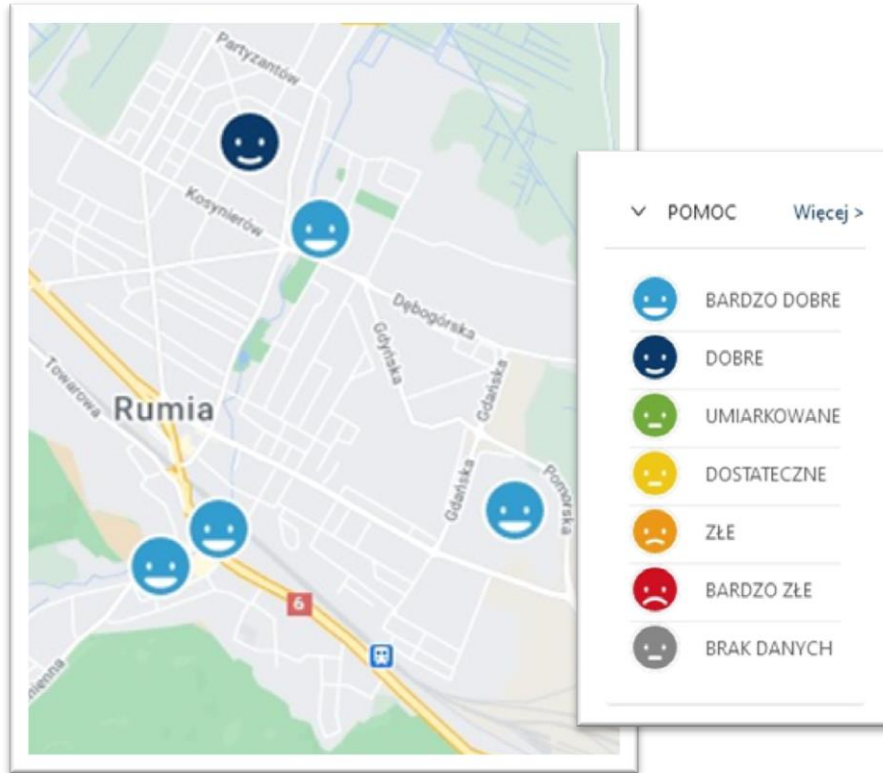
Rumia



Rumia – Miasto z Klimatem!



1. POWIETRZE



Mierniki powietrza – Tetabit



Stacja pomiarowa – ARMAAG

2. ZIELEŃ



ul. Filtrowa system małej retencji - ogród deszczowy



Zagórska Struga w Trójmiejskim Parku Krajobrazowym

Zbiornik i zieleń w Parku Starowiejskim

Zielona wyspa przy ul. Różanej

3. NIEBIESKA INFRASTRUKTURA



Zbiornik retencyjny przy Węźle Janowo - 1150 m³



Zabytkowe urządzenia wodne przy Zagórskiej Strudze



Ciąg pieszo-rowerowy wzdłuż Zagórskiej Strugi

3. NIEBIESKA INFRASTRUKTURA



Zbiornik retencyjny przy Węźle Janowo - 1150 m³





Dziękuję za uwagę



rumia.eu



RumiaUM



miasto_rumia



miastorumia



aplikacja BLISKO