
PLAN RÓWNOŚCI PŁCI W GŁÓWNYM URZĘDZIE MIAR 2023-2026



Spis treści

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
W GŁÓWNYM URZĘDZIE MIAR
2023-2026

3

Wstęp

6

Diagnoza

21

Cele i plan realizacji

25

Zarządzanie,
monitorowanie
i ewaluacja działań

26

Podsumowanie

Główny Urząd Miar (dalej jako: GUM lub Urząd) jest urzędem administracji rządowej, właściwym w sprawach miar i probiernictwa, którego misją, jako krajowej instytucji metrologicznej, łączącej długoletnie doświadczenie i wysokie kompetencje z nowoczesnym spojrzeniem na pomiary, jest zapewnienie zdolności pomiarowej na rzecz bezpieczeństwa gospodarczego i technicznego państwa oraz ochrony środowiska, zdrowia i jakości życia obywateli w Rzeczypospolitej Polskiej. Celem nadrzędnym funkcjonowania GUM jest wspieranie innowacyjności i konkurencyjności polskiej gospodarki. Realizacja tego celu odbywa się głównie poprzez budowę, utrzymanie i doskonalenie wzorców oraz metod pomiarowych ważnych dla gospodarki. Kolejnym krokiem, a zarazem najważniejszym wyzwaniem, jest zintensyfikowanie współpracy GUM z przemysłem i podejmowanie innowacyjnych tematów metrologicznych. Główny Urząd Miar nie prowadzi jednak jedynie działań, mających na celu stworzenie przyjaznych warunków dla rozwoju przedsiębiorczości oraz zapewnienia odpowiedniego poziomu jakości życia w Polsce w skali globalnej. GUM jako pracodawca dba o poczucie bezpieczeństwa pracowników, dlatego też z przyjemnością przekazujemy w Państwa ręce „Plan Równości Płci Głównego Urzędu Miar na lata 2023-2026” (dalej GEP). Jego celem jest sprawienie, aby GUM był miejscem przyjaznym dla wszystkich, funkcjonującym z poszanowaniem równości i różnorodności oraz wolnym od dyskryminacji oraz bezpiecznym dla pracowników. Żeby osiągnąć powyższy cel, należy pochylić się nad kwestiami fundamentalnymi, takimi jak zasada równości płci. Równość tę najłatwiej i najlepiej zdefiniować można jako sytuację o charakterze ciągłym (trwałym), w której każdy, niezależnie od płci, ma zapewnione takie same warunki umożliwiające rozwój w obszarze osobistym, zawodowym, społecznym i gospodarczym oraz dokonywanie takich wyborów życiowych, które wynikają z osobistych potrzeb, aspiracji czy talentów każdego pracownika. Jako pracownicy Głównego Urzędu Miar głęboko wierzymy, że nasz pracodawca jest podmiotem stawiającym dobro pracownika na pierwszym miejscu, dlatego powstanie niniejszego dokumentu było naturalnym wynikiem realizacji Misji, jaka przyświeca naszej Instytucji.

Zasada stanowiąca przedmiot niniejszego opracowania została wyrażona w najwyższym rangą w Państwie akcie prawnym jakim jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (art. 33): kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym, a także: kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności politycznych i odznaczeń. Co więcej zasadę równości płci w polskim systemie prawnym odnajdziemy również w Kodeksie pracy (art.11), który to zakazuje jakiegokolwiek dyskryminacji: pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Kodeks pracy zawiera także szczegółową regulację dotyczącą równego traktowania w zatrudnieniu, która obejmuje m. in. zakaz różnicowania pracowników ze względu na płeć.

Plan Równości Płci dla Głównego Urzędu Miar oparty został na podstawie:

1

rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 r. ustanawiające program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania obowiązujące w tym programie oraz uchylające rozporządzenia (UE) nr 1290/2013 i (UE) nr 1291/2013;

2

dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 2006. 204. 23);

3

ustawy z dnia 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz.1359 ze zm.)

4

ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 ze zm.)

W opracowanym Planie Równości Płci uwzględniono także dobre praktyki zastosowane w innych dokumentach typu Plan Równości Płci w państwach członkowskich UE, natomiast cele, działania i wskaźniki dostosowano do potrzeb i możliwości Naszego Urzędu.

Realizację Planu Równości Płci GUM rozpoczęło przygotowanie spójnego dokumentu, zawierającego zestawienie niezbędnych działań, dostosowania istniejących lub wprowadzenia nowych schematów postępowania oraz stworzenie mechanizmów informowania o nieprawidłowościach, ochrony osób dotkniętych jakąkolwiek dyskryminacją, zwłaszcza z uwagi na płeć i proponowania działań naprawczych zorientowanych na poszukiwanie konsensusu i mediacji. Kluczowym dla Władz Urzędu było usłyszenie „głosu” i potrzeb pracowników, dlatego też w przygotowanie dokumentu, o którym mowa powyżej, zaangażowany został zespół składający się z pracowników Komórek Organizacyjnych z obszarów Kadr, Współpracy Międzynarodowej oraz Innowacji i Rozwoju, a także przeprowadzono obszerną ankietę, w której wszyscy zatrudnieni w GUM mogli się anonimowo wypowiedzieć. Dane pozyskano też z zasobów Wydziału Kadr i Rozwoju Zawodowego oraz od Doradców ds. etyki działających w Urzędzie.

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI OBEJMUJE:

- diagnozę zawierającą najważniejsze wnioski z przeprowadzonych dotychczas analiz istniejącego stanu faktycznego
- kluczowe obszary planu wraz ze wskazaniem działań

Główny Urząd Miar jest instytucją o wysokim potencjale badawczo-rozwojowym w dziedzinie metrologii, działającą na rzecz gospodarki i społeczeństwa. Wspomaga opracowywanie i wdrażanie nowoczesnych technologii. Efektywnie buduje pozycję uznaną w Europie i na świecie krajowej instytucji metrologicznej, w której nie ma miejsca na jakiegokolwiek działania i zachowania lub zaniechania dyskryminujące pracowników czy interesariuszy.

Już na etapie przygotowywania niniejszego opracowania, po zapoznaniu się z wynikami ankiety, dało się zauważyć, że większość ankietowanych uważa nierówność szans kobiet i mężczyzn za problem społeczny (60 %) oraz że kobiety są narażone w większym stopniu na dyskryminację ze względu na płeć (58 %). Jednocześnie, co jest informacją niezwykle ważną dla GUM jako pracodawcy, ponad 54 % ankietowanych nie uważa kwestii płci za okoliczność ograniczającą rozwój kariery zawodowej lub społecznej. Pozostałe 46 % uznaje jednak, że płeć ogranicza ich możliwości. Jako przyczyny takiego stanu rzeczy respondenci powoływali głównie nierówne obciążenie kobiet zadaniami domowymi, takimi jak opieka nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny i związane z tymi nieobecności, stereotypowe przypisanie ról społecznych, stereotypowe przypisanie zawodów do płci, małą aktywizację ojców w zadania domowe, urlopy macierzyńskie. 91 % ankietowanych nie spotkała się osobiście z przejawem dyskryminacji ze względu na płeć, niemniej jednak zasygnalizowano, że zdarzały się przypadki używania języka niewrażliwego na płeć (np. zwracanie się do grupy pracowników per „Panowie”, gdy w grupie znajdowały się również kobiety) lub języka skierowanego na umniejszenie pozycji kobiet w grupie pracowników (deprecjonowanie pomysłów zgłaszanych przez kobiety). Co ciekawe, niemal 15 % pracowników twierdzi, że o dyskryminacji ze względu na płeć słyszało.

94 % ankietowanych nie spotkała się osobiście z przejawem dyskryminacji z uwagi na liczbę posiadanych dzieci lub brak dzieci, jednak odnotować można, że jeżeli dyskryminacja na tym polu się pojawia, to najczęściej dotyczy komentarzy przełożonych na temat dyspozycyjności. Osobom posiadającym dzieci zarzuca się zbyt wolną dynamikę pracy i nieobecności, a osobom nieposiadającym dzieci sugeruje, że są bardziej dostępni dla pracodawcy i powinni być bardziej elastyczni (np. planując urlopy albo rozdzielając zadania).

Poszczególne obszary tematyczne omawiane będą w oparciu o dane statyczne i ankietowe w dalszych częściach niniejszego opracowania.

Nabory na wolne stanowiska w służbie cywilnej reguluje ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1691).

Zgodnie z art. 4 ustawy o służbie cywilnej, w służbie cywilnej może być zatrudniona osoba, która:

1

jest obywatelem
polskim

2

korzysta z pełni praw
publicznych

3

nie była skazana
prawomocnym
wyrokiem za umyślne
przestępstwo lub
umyślne przestępstwo
skarbowe

4

posiada kwalifikacje
wymagane na dane
stanowisko pracy

5

cieszy się
nieposzlakowaną opinią

Dyrektor Generalny Urzędu, upowszechniając informacje o wolnych stanowiskach pracy, wskazuje, za zgodą Szefa Służby Cywilnej, stanowiska, o które, poza obywatelami polskimi, mogą ubiegać się obywatele Unii Europejskiej oraz obywatele innych państw, którym na podstawie umów międzynarodowych lub przepisów prawa wspólnotowego przysługuje prawo podjęcia zatrudnienia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Nabór na stanowisko niebędące wyższym stanowiskiem w służbie cywilnej przeprowadzany jest z zachowaniem rzetelności, bezstronności i neutralności politycznej oraz zasad wynikających z przepisów i standardów działania w służbie cywilnej, w szczególności zasad otwartości, konkurencyjności, działania bez zbędnej zwłoki, ochrony informacji o kandydatach, równości i zakazu dyskryminacji kandydatów oraz przejrzystości w działaniach.

Pierwszym etapem rekrutacji jest aplikowanie na ogłoszenie, które znajduje się na stronie BIP Urzędu, na stronie BIP KPRM oraz tablicy ogłoszeń w siedzibie GUM.

Po przesłaniu zgłoszenia aplikacyjnego następuje etap weryfikacji formalnej. Na tym etapie analizowane są wszystkie nadesłane oferty pod względem formalnym – sprawdzane jest czy aplikujący posiadają wymagane stosownym dokumentem wskazane w ogłoszeniu wykształcenie, doświadczenie zawodowe, kwalifikacje zawodowe oraz czy oferta zawiera wszystkie wymagane dokumenty. Gdy oferta jest kompletna przechodzi się do kolejnych czynności rekrutacyjnych, w ramach których dokonywana jest weryfikacja wymagań niezbędnych i dodatkowych kandydatów.

W toku naboru, w zależności od stanowiska, mogą być stosowane narzędzia selekcji umożliwiające obiektywne zweryfikowanie wymagań, w szczególności:

- sprawdzian wiedzy lub umiejętności,
- zadanie symulacyjne lub praktyczne,
- badanie kompetencji przy pomocy ośrodka oceny (Assessment Center),
- test psychologiczny,
- sprawdzian obsługi programów komputerowych,
- rozmowa kwalifikacyjna - jest obligatoryjnym, końcowym etapem każdego naboru.

Nabór przeprowadza Komisja składająca się z co najmniej trzech członków.

Informacje o charakterze organizacyjnym oraz określające kryteria uczestnictwa w kolejnych etapach naboru są przekazywane kandydatom zakwalifikowanym do kolejnych etapów naboru.

Po zakończeniu spotkań rekrutacyjnych Komisja dokonuje oceny wiedzy i umiejętności wszystkich kandydatów oraz sporządza niezbędną dokumentację, w tym protokół z przeprowadzonego naboru, w którym wskazuje nie więcej niż 5 najlepszych kandydatów i przedstawia ją do zatwierdzenia dyrektorowi generalnemu. Po podjęciu decyzji dot. rozstrzygnięcia naboru przez dyrektora generalnego, informację o wyniku naboru niezwłocznie zamieszcza się w BIP KPRM, BIP GUM oraz w miejscu powszechnie dostępnym w siedzibie GUM. Każdy kandydat zapraszany na rozmowę kwalifikacyjną otrzymuje również telefoniczną lub mailową informację zwrotną.

Przedział czasowy procesu rekrutacyjnego, który zakończył się zatrudnieniem obecnego stanu zespołu pracowniczego, wskazuje, że najwięcej z ankietowanych zostało zatrudnionych w latach 2019 – 2022. W Urzędzie zatrudnione są także osoby, które brały udział w procesie rekrutacyjnym przed rokiem 2000. Mimo tak dużej rozpiętości okresu, w którym pracownicy podejmowali zatrudnienie w GUM, większość ankietowanych (78 %) wskazała, że pytania zadawane przez rekruterów nie posiadały cech dyskryminacyjnych, takich jak pytania o stan cywilny, liczbę posiadanych dzieci, plany rodzicielskie. Ankietowani wskazywali, że na rozmowach skupiano się przede wszystkim na kompetencjach pracowników, ich wiedzy i doświadczeniu.

Stan zatrudnienia

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
W GŁÓWNYM URZĘDZIE MIAR
2023-2026

W roku 2020 przeciętna liczba zatrudnionych w GUM wynosiła 330 osób, w tym 159 kobiet.

W roku 2021 nastąpił wzrost zatrudnienia o 29 osób, tym samym liczba osób zatrudnionych w 2021 r. wynosiła 359, w tym 176 kobiet.

Obecnie zatrudnione są: 363 osoby, w tym 173 kobiety.

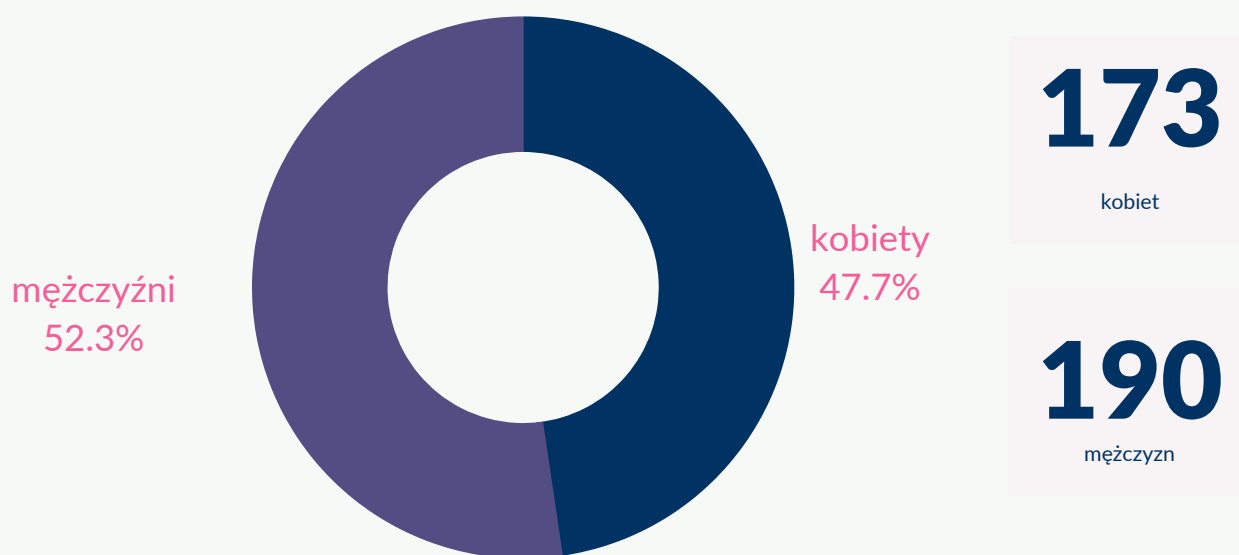
Na potrzeby opracowania Planu Równości Płci przeprowadzono analizę udziału płci wśród osób pracujących, z uwzględnieniem podziału na grupy zawodowe, rodzaj wykształcenia, płeć oraz stanowiska zarządzające.

Ponadto, tworząc Plan Równości Płci przeanalizowano następujące obszary:

- wysokość wynagrodzenia na poszczególnych poziomach stanowisk,
- udział płci na poszczególnych stanowiskach,
- możliwość ścieżki rozwoju zawodowego (awanse, szkolenia),
- zadowolenie pracowników z pracy, w tym z oferowanych przez Urząd benefitów,
- umożliwienie przez pracodawcę realizacji zasady work-life balance,
- ułatwienie pracownikowi powrotu po długotrwałej nieobecności,
- występowanie zjawiska mobbingu lub molestowania w organizacji w podziale na grupy pracownicze.

Punktem wyjścia dla analiz zmierzających do stworzenia Planu Równości Płci w GUM było sprawdzenie, jak przedstawia się rozkład płci wśród osób zatrudnionych na umowę o pracę, bez względu na wymiar etatu.

Zatrudnienie w GUM



W Głównym Urzędzie Miar pracownicy zatrudniani są do dwóch pionów wyróżniających się z uwagi na realizowane zadania. W GUM funkcjonują: Zakłady, które skupiają naukowców prowadzących badania, inżynierów, metrologów oraz Departamenty/Biura Wsparcia w skład których wchodzi zarówno pracownicy merytoryczni, jak również administracyjni. Analiza rozkładu zatrudnienia w tych obszarach wynosi: Zakłady (kobiety 69/mężczyźni 102), Departamenty/Biura (kobiety 104/mężczyźni 88).

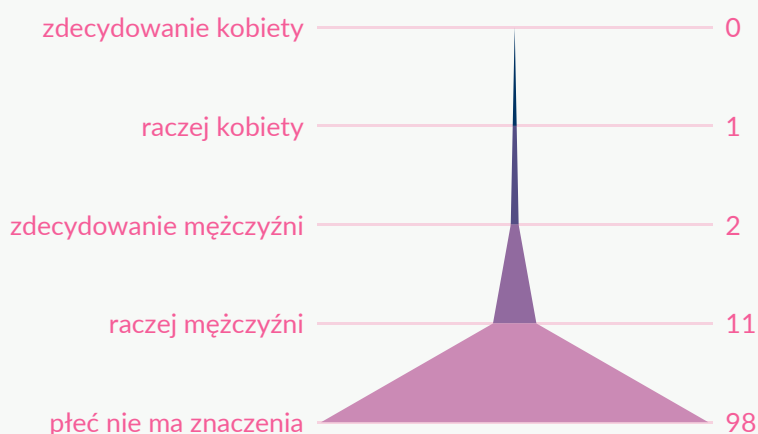
Analiza rozkładu płci w przypadku grup stanowisk: naczelnik, dyrektor Departamentu/Zakładu, Kadra Zarządzająca Urzędem (łącznie 58) wskazuje na większą liczbę mężczyzn (30) niż kobiet (28). Nadmienić należy, iż w przypadku pracowników zatrudnionych na niższych szczeblach również nie występuje równomierny rozkład płci, ale tendencja jest odwrotna. To kobiety przeważają wśród osób zatrudnionych w ogólnej liczbie pracowników. Nie są to jednak znaczne dysproporcje.

Stanowiska kierownicze



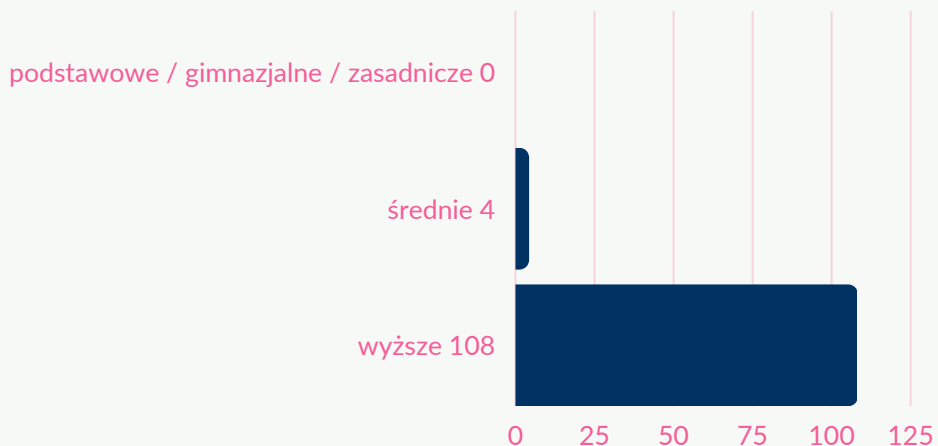
W tym miejscu warto zaznaczyć, że ok. 86 % ankietowanych na pytanie „Kto według Pana/Pani lepiej sprawdza się na stanowiskach kierowniczych?” wskazało, że płeć nie ma znaczenia. Tylko jedna osoba wybrała odpowiedź „zdecydowanie kobiety”, jedenaście (w tym dwie kobiety) „raczej mężczyźni”. Odpowiedź „zdecydowanie mężczyźni” wybrały dwie osoby. Powyższe wskazuje, iż pracownicy Urzędu w ocenie przełożonych nie kierują się płcią a innymi kryteriami.

Kto według Pana/Pani lepiej sprawdza się na stanowiskach kierowniczych?

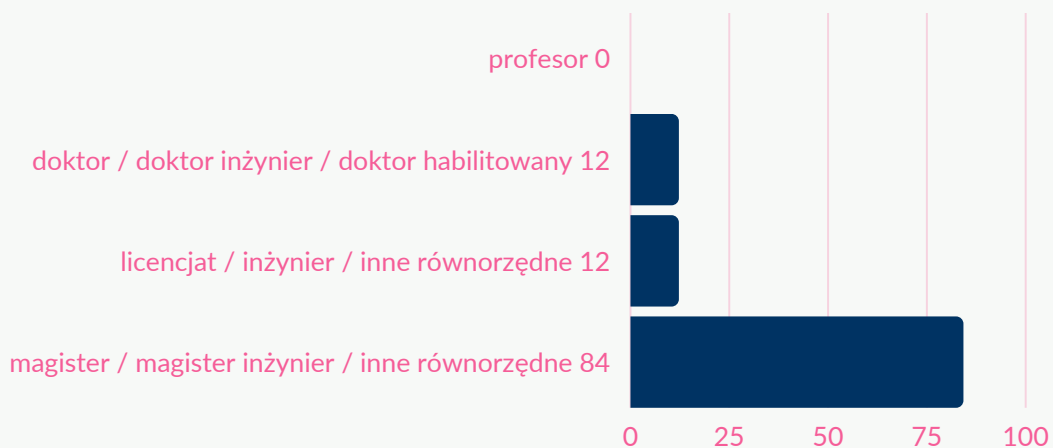


Z ankiety przeprowadzonej wśród pracowników Urzędu można się dodatkowo dowiedzieć, że większość pracowników ma wykształcenie wyższe magisterskie (75 % ankietowanych), o technicznym, ścisłym profilu (66 % ankietowanych). Przeważającą formą zatrudnienia jest umowa o pracę z wymiarem całego etatu w korpusie służby cywilnej. Poza korpusem zatrudnionych jest ok. 16 % ankietowanych.

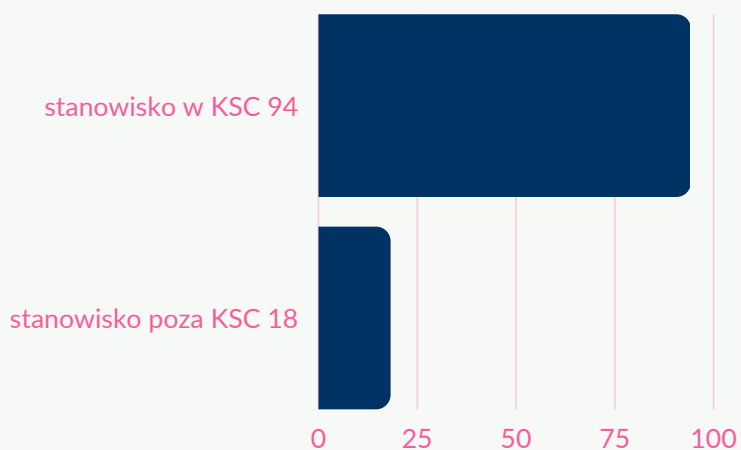
Wykształcenie



Wykształcenie wyższe



Stanowisko



Wynagrodzenie, rozwój kariery, benefits

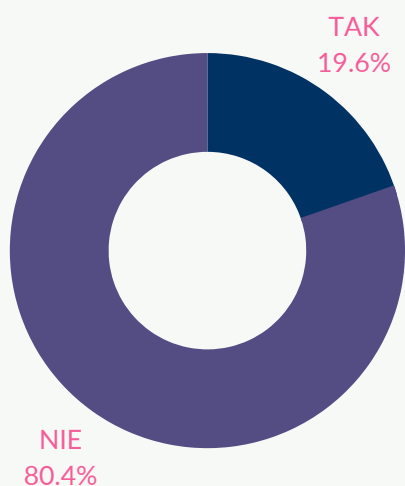
PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
W GŁÓWNYM URZĘDZIE MIAR
2023-2026

Na potrzeby przygotowania niniejszego dokumentu przeanalizowano również dane liczbowe dotyczące stawek wynagrodzenia brutto, które otrzymują kobiety i mężczyźni w GUM.

Ok. 10 % ankietowanych uważa, że osoba innej płci na podobnym stanowisku zarabia więcej od nich o średnio 700 zł brutto. Jednocześnie niemal połowa wskazanej powyżej grupy uznała, że kryterium płci nie ma znaczenia przy ustalaniu wynagrodzeń, premii lub nagród. Niemal 71 % ankietowanych nie wie, jak kształtują się wartości wynagrodzeń w Urzędzie. Przeprowadzona ankieta pokazuje natomiast, że mężczyźni i kobiety otrzymują porównywalne uposażenie za pracę na tożsamyh stanowiskach pracy. Pojawiające się różnice wynikają z okresu doświadczenia oraz obszaru zadań (zauważono średnio niższe wynagrodzenia w Zakładach niż u personelu zatrudnionego do wsparcia i obsługi administracyjnej tj. Departamenty/Biura). Innym zauważalnym problemem jest brak wskazania warunków jakie pracownik musi spełnić celem otrzymania podwyżki lub awansu.

Przechodząc do zagadnienia awansów i innych form nagradzania i motywowania wskazać można, że ok. 63 % pracowników nie awansowano w ostatnich 3 latach. Średnio w okresie trzech lat pracownik w GUM awansuje raz, ale pracownicy nie wiążą kwestii płci z brakiem ich awansu (wg 85 % ankietowanych).

Czy Pana/Pani zdaniem kryterium płci ma wpływ na wysokość wynagrodzeń (w tym premii, nagród, dodatków)?



22

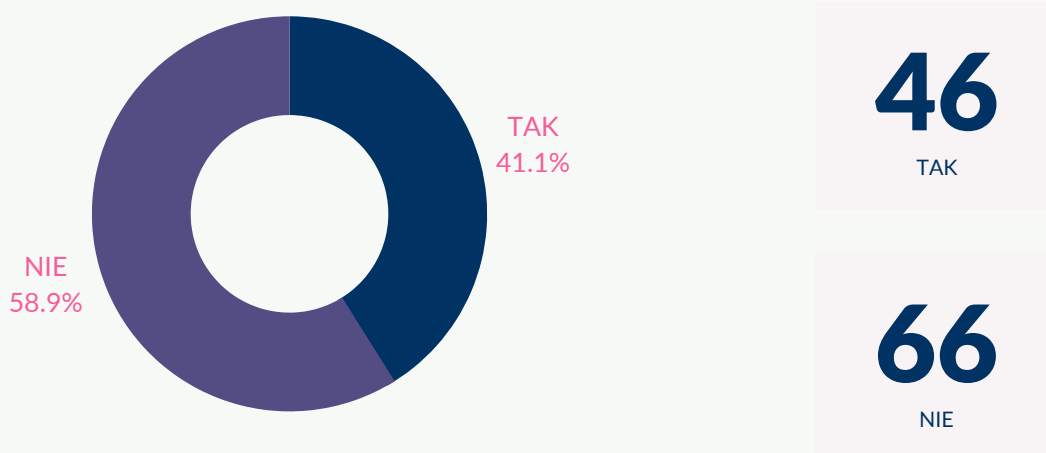
TAK

90

NIE

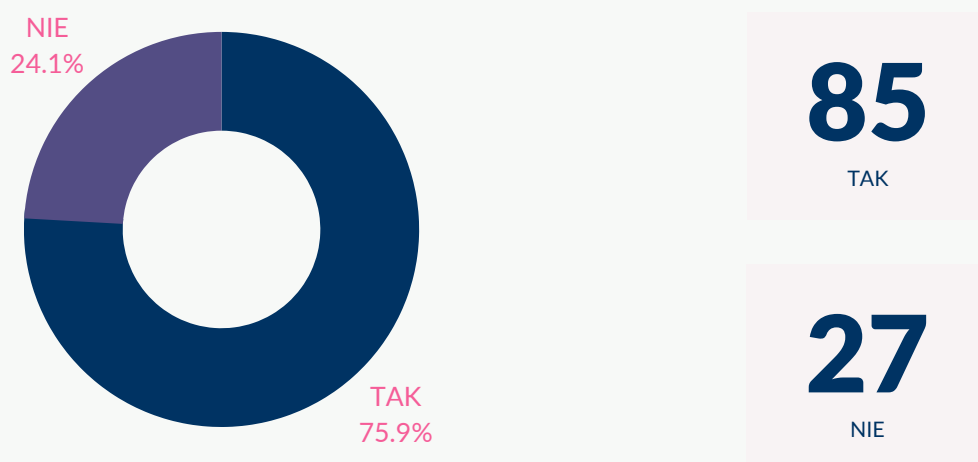
Niestety, większość pracowników uznaje, że w organizacji nie przedstawiono im jasnych warunków otrzymania awansu i rozwoju ścieżki kariery. Jako środek naprawczy proponowano: wprowadzenie rozmów rocznych, częstsze oceny pracownicze niż te wynikające z ustawy o służbie cywilnej, przygotowanie jasnego dokumentu z warunkami koniecznymi do otrzymania awansu/podwyżki, zarządzanie przez cele, przełożenie ustawy o służbie cywilnej oraz jej najważniejszych aktów wykonawczych na prostszy język.

Czy w organizacji przedstawione są pracownikom jasne warunki otrzymywania awansu i ścieżki kariery?



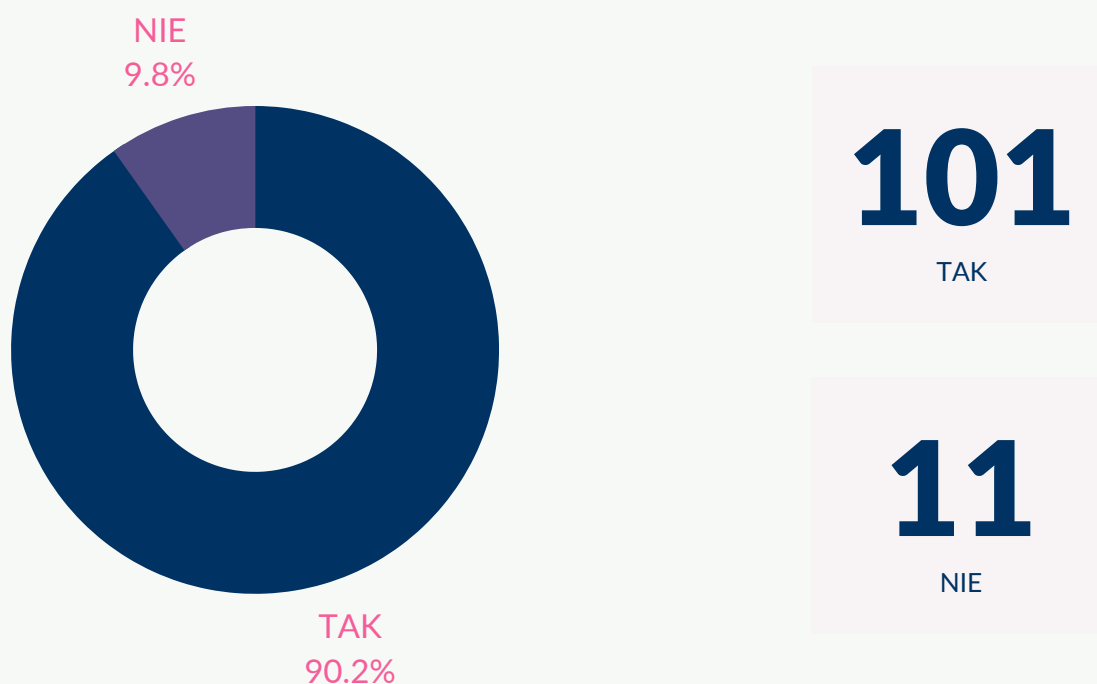
Ok. 76 % ankietowanych było docenionych przez przełożonego, w tym, w zdecydowanej większości, w sposób inny niż podwyżka uposażenia – pochwała indywidualna, pochwała na forum, awans stanowiskowy, nagroda uznaniowa, wnioskiem o odznaczenia za długoletnią pracę lub wybitne osiągnięcia.

Czy w ostatnich 3 latach zostałeś(-a) Pan/Pani doceniony(-a) lub wyróżniony(-a) przez przełożonego



Pytani o inne możliwości motywowania, wynagradzania lub wspierania pracownika (benefity), jakie pracodawca mógłby wprowadzić w organizacji, pracownicy wskazywali elastyczny czas pracy, telepracę/pracę zdalną, organizowanie wypoczynków wakacyjnych/feryjnych dla dzieci, dofinansowanie sanatorium, spotkania integracyjne, zniżki w księgarniach lub innych punktach usług oraz poszerzenie ofert szkoleń. Jeśli chodzi o te ostatnie, to statystyki pokazują, że zdecydowana większość ankietowanych w ostatnich dwóch latach uczestniczyła w kursach, szkoleniach, konferencjach lub innych formach kształcenia finansowanych lub dofinansowanych ze środków pracodawcy. Najczęstszymi powodami udzielania przez przełożonego odpowiedzi negatywnej na złożony wniosek była pandemia, krótki okres zatrudnienia, brak środków lub brak wewnętrznej bazy szkoleń (mała oferta szkoleniowa). Osoby niekorzystające ze szkoleń finansowanych / dofinansowanych przez pracodawcę nie brały także udziału w szkoleniach finansowanych ze środków własnych.

Czy uważa Pan/Pani, że pracodawca umożliwi Panu/Pani pogodzenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym (wyjścia prywatne, indywidualny czas pracy itp.)?



Z ankiety przeprowadzonej wśród pracowników Głównego Urzędu Miar aż 90 % uznało, że pracodawca umożliwi im pogodzenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym.

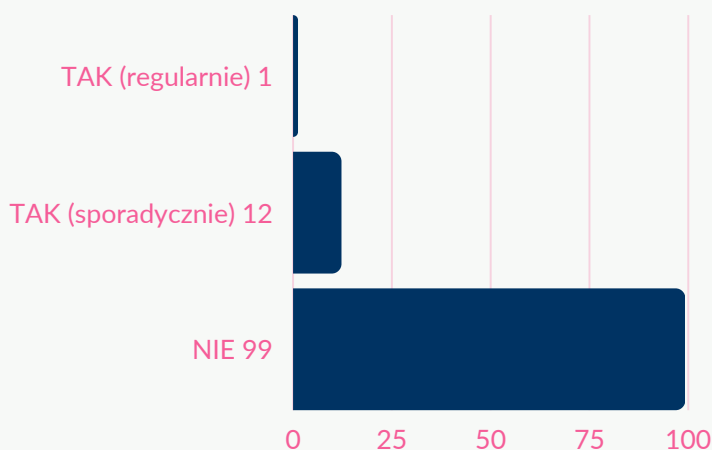
Dopytani „W jaki sposób?” najczęściej udzielali następujących odpowiedzi:

- elastycznie udzielane zgody na wyjścia prywatne i możliwość ich odpracowania w późniejszym terminie,
- możliwość pracy zdalnej,
- indywidualny czas pracy.

Podkreślić również należy, iż w przypadku złożonych wniosków o możliwość pracy w niepełnym wymiarze 85 % rozpatrzonych było przez pracodawcę na korzyść wnioskujących.

99 % ankietowanych stwierdziło, że ich przełożony nie zleca im pracy w godzinach nadliczbowych, a jeśli już dojdzie do takiej konieczności to jedynie sporadycznie.

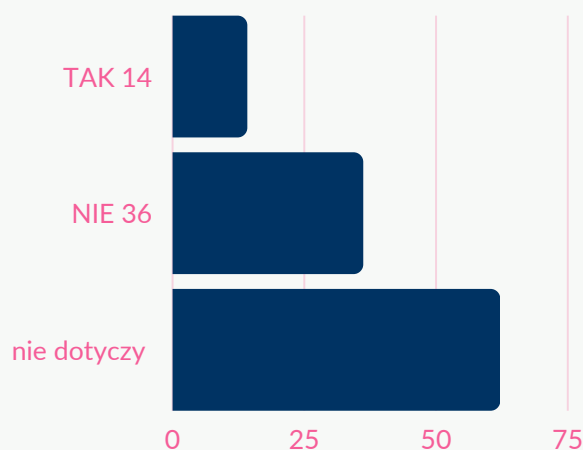
Czy przełożony zleca Panu/Pani pracę w godzinach nadliczbowych?



Jednocześnie niemal 79 % pracowników uważa, że ilość ich obowiązków pozwala na pracę bez konieczności pozostawiania „po godzinach” i nadrabiania zaległości, co jest informacją unaoczniającą, że obciążenie pracownicze zadaniami nie wywołuje wyraźnych dysproporcji. Niemniej jednak w wyniku analizy pozyskanych danych wysuwają się inne kwestie oraz wnioski, które są niezwykle istotne do przemodelowania polityki Urzędu zmierzającej do zachowania zasady work-life balance.

U ok. 30 % z ankietowanych pracowników, którzy mieli przerwę w pracy z uwagi na wychowywanie dziecka lub długoterminową opieką na członkiem rodziny, przerwa ta miała negatywny wpływ na ich karierę zawodową.

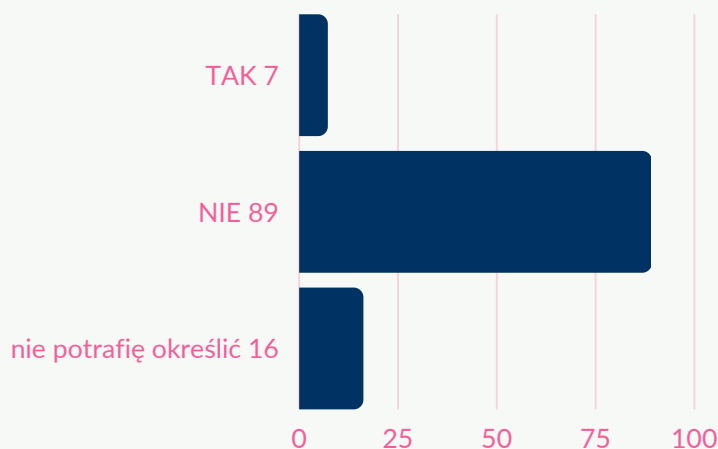
Czy przerwa związana z wychowaniem dziecka/długoterminową opieką nad członkiem rodziny miała negatywny wpływ na Pana/Pani karierę zawodową?



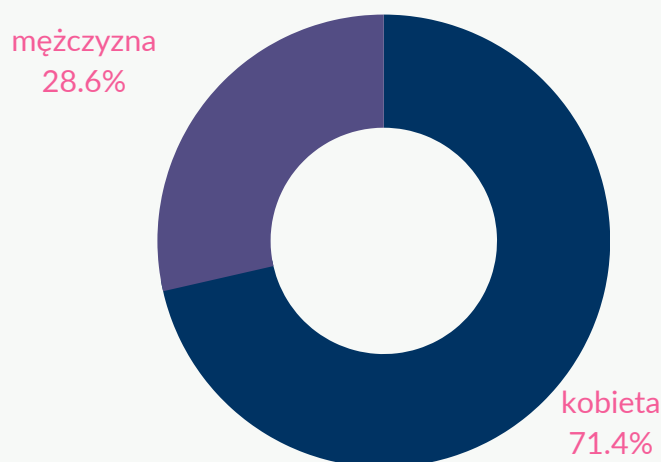
Jako konsekwencje dłuższej nieobecności wskazywali: nierówne wynagrodzenie z uwagi na brak aktualizacji wysokości wynagrodzenia, pomimo planowanych w Urzędzie podwyżek (pensja sprzed nieobecności), degradacja lub zmiana stanowiska i zakresu zadań, wypadnięcie z rytmu pracy i brak zaktualizowanej wiedzy. Pracowników, którzy doświadczyli takich sytuacji zapytano o przykłady rozwiązań lub wsparcia, jakie mogłyby zaoferować pracodawca. Wśród propozycji pojawiały się szkolenia wdrożeniowe, stały kontakt z pracownikiem będącym na nieobecności i informowanie, co dzieje się w Urzędzie (w tym przesyłanie wniosków z ZFSS), czas na wdrożenie pod skrzydłami opiekuna wdrożeniowego, powrót (o ile to możliwe) do zadań/stanowiska sprzed nieobecności.

Kolejnym ważnym tematem wziętym pod obserwację na potrzeby niniejszego opracowania jest kwestia mobbingu oraz molestowania. Z danych pozyskanych w wyniku przeprowadzenia ankiety wynika, że zdecydowana większość pracowników (80 %) twierdzi, że nie doświadczyła mobbingu, niemniej niemal 14 % ankietowanych nie jest w stanie określić, czy było jego ofiarą. 6 % pracowników zgłosiło, że padło ofiarą działań mobbingowych ze strony przełożonych, z których 71 % stanowiły kobiety.

Czy doświadczył(-a) Pan/Pani mobbingu w Urzędzie?

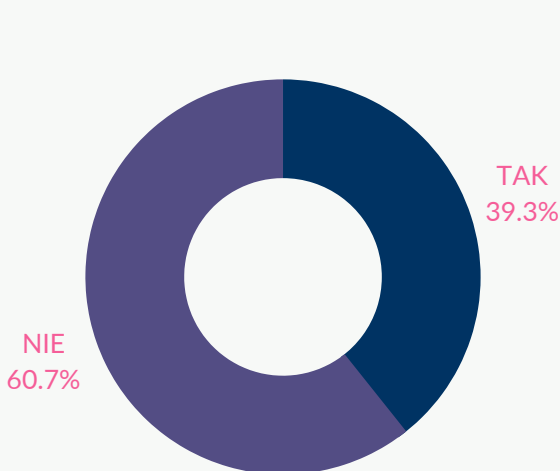


Proszę wskazać płeć osoby mobbigującej

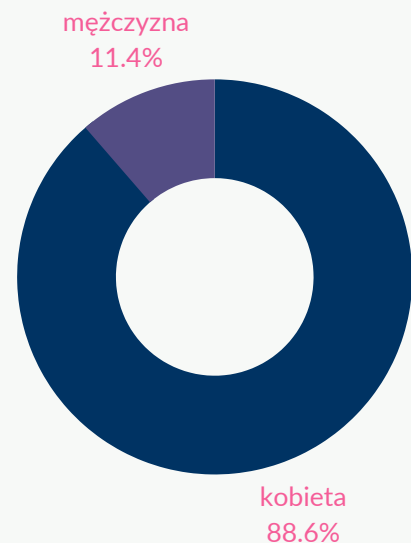


Co ciekawsze dane kształtują się inaczej, gdy postawione pytanie dotyczyło zasłyszania przez pracowników informacji o działaniach mobbingowych. Prawie 40 % ankietowanych odpowiedziało, że słyszała o mobbingowaniu innych pracowników. W tym przypadku jako osobę mobbigującą nie zgłaszano jedynie przełożonych, ale także podwładnych lub kolegów/koleżanki na tożsamym stanowisku. Nie zmieniła się jednak proporcja co do płci osób będących mobberami, w dalszym ciągu to zdecydowanie więcej kobiet.

Czy wie/słyszał(-a) Pan/Pani o sytuacji mobbingowania pracownika w Urzędzie?



Proszę wskazać płeć osoby mobbigującej



W ankiecie żaden pracownik nie zgłosił molestowania w miejscu pracy. Ok. 5 % natomiast nie potrafi określić, czy padło ofiarą takich działań. Jeśli chodzi o pytanie o zasłyszane przypadki molestowania w pracy 96 % ankietowanych wskazała, że nie słyszała o podobnych sytuacjach. Podkreślić jednak należy, że w przypadku wyboru przez pracownika odpowiedzi twierdzącej na pytanie „Czy słyszał/a Pan/Pani o sytuacji molestowania w Urzędzie” ankietowani dodatkowo wskazywali, że osobą molestującą był przełożony płci żeńskiej.

Analizując zebrane dane warto rozważyć podjęcie działań informacyjnych dla pracowników z tematyki mobbingu i molestowania celem wyeliminowania ewentualnych wątpliwości i możliwości podejmowania szybszych reakcji zarówno przez pracownika, jak i pracodawcę, gdyby dochodziło do działań niepożądanych w opisywanych przestrzeniach.

W oparciu o przedstawione dane można przyjąć, że Główny Urząd Miar nie jest miejscem pracy, w którym problem dyskryminacji ze względu na płeć jest problemem nagminnym. Nie oznacza to jednak, że jest pracodawcą pozbawionym przestrzeni, która wymagałaby poprawy lub nadzoru.

Cele i plan realizacji

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
W GŁÓWNYM URZĘDZIE MIAR
2023-2026

Cel 1

Zapobieganie dyskryminacji oraz ułatwienie zgłaszania naruszeń i zachowań dyskryminacyjnych

Działanie	Wskaźnik	Termin
Powołanie pełnomocnika Dyrektora Generalnego Urzędu ds. równego traktowania – określenie jego kompetencji, zadań i zasad działania	wprowadzenie funkcji odpowiednim aktem wewnętrznym	2Q2023
Działanie pełnomocnika ds. równego traktowania.	składanie przez pełnomocnika rocznego sprawozdania ze swojej działalności	1Q2024 i kolejne lata
Wprowadzenie schematu postępowania zgłaszania naruszeń lub postulatów do pełnomocnika ds. równego traktowania, a także ochrony osoby zgłaszającej	powstanie schematu postępowania (jeśli możliwe w postaci opisowej i graficznej)	3Q2023
Rozpowszechnienie informacji o funkcjonowaniu schematu postępowania, o którym mowa w wierszu powyżej	umieszczenie informacji na SharePoint Urzędu oraz w siedzibie przy ul. Elektoralnej 2	4Q2023

Cel 2

Zwiększenie świadomości w zakresie zagadnień równościowych oraz wzmocnienie pozytywnych postaw względem różnorodności

Działanie	Wskaźnik	Termin
Wprowadzenie szkoleń antydyskryminacyjnych dla pracowników, w tym z zagadnień przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, dyskryminacji oraz nieświadomych uprzedzeń.	min. 80 % przeszkolonych pracowników	cyklicznie 2024 i kolejne lata
Wprowadzenie szkoleń antydyskryminacyjnych dla kadry kierowniczej, w tym z zagadnień przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, dyskryminacji oraz nieświadomych uprzedzeń	min. 80 % przeszkolonych dyrektorów i naczelników GUM	cyklicznie (przynajmniej raz na dwa lata) od 2024
Przeprowadzenie szkolenia dla pracowników oraz kadry kierowniczej GUM z efektywnej komunikacji, nastawionej na język wrażliwy na płęć.	min. 80 % przeszkolonych pracowników	cyklicznie (przynajmniej raz na dwa lata) od 2024

Cel 3

Zapewnienie otwartego i konkurencyjnego prowadzenia naboru na wolne stanowiska pracy oraz zapewnienie równości w procesie rekrutacji/wyborze najlepszego kandydata.

Działanie	Wskaźnik	Termin
Publikowanie np. na SharePoint GUM/przekazanie do zapoznania się materiałów z zagadnieniami równościowymi i w tematyce zapobiegania dyskryminacji skierowanych do osób wspierających procesy rekrutacyjne; z wymogiem zapoznania się i stosowania w czasie rekrutacji.	przygotowanie/zebranie materiałów	1Q2024
	potwierdzenie zapoznania się z materiałami 100 % osób biorących udział w procesie rekrutacji	1/2Q2024
Opracowanie ankiety badającej doświadczenia osób nowo zatrudnianych z procesu rekrutacji i zatrudniania	opracowanie ankiety i określenie zasad jej przeprowadzania	3/4Q2023
Przeprowadzanie ankiety badającej doświadczenia osób nowo zatrudnianych z procesu rekrutacji i zatrudniania	100 % nowozatrudnionych pracowników	1Q2024

Cel 4

Ułatwienie łączenia życia rodzinnego i służbowego

Działanie	Wskaźnik	Termin
Wprowadzenie funkcji opiekuna dla każdej osoby powracającej do pracy po dłuższej nieobecności (np. urlopie rodzicielskim)	przekazywanie do kadry kierowniczej informacji o zaleceniu wyznaczenia opiekuna	cyklicznie od 2024
Podtrzymanie i ewentualna ewaluacja ruchomego rozkładu czasu pracy w Urzędzie.	ruchomy czas rozpoczęcia pracy w godzinach 7.00-9.00 i jej zakończenia 15.00-17.00	1Q2023
Aktualizacja dokumentów wewnętrznych regulujących zasady związane ze świadczeniem pracy w formie pracy zdalnej	100 % aktualizowanych dokumentów	2023
Rozpowszechnienie informacji o zasadach związanych ze świadczeniem pracy w formie pracy zdalnej	100 % pracowników	2023
Zbadanie możliwości rozszerzenia przez GUM puli benefitów w kierunku ochrony zdrowia, rekreacji, aktywnego spędzania czasu, dostępu do artykułów dziecięcych w odpowiedzi na potrzeby zgłaszane przez pracowników w cyklicznych ankietach.	przeprowadzenie ankiety potrzeb (ewentualnie przy okazji badania zadowolenia z pracy)	2/3Q2023 i kolejne lata
	rozeznanie rynku w kierunku podjęcia współpracy z usługodawcami zewnętrznymi	2/3Q2023 i kolejne lata
Organizowanie wydarzeń integracyjnych, w tym wydarzeń, w których uczestniczyć mogą także rodziny pracowników/pracownic Urzędu	zorganizowanie wydarzenia integracyjnego dla wszystkich pracowników GUM np. Dzień Metrologa, Dzień Dziecka, Choinki, Dzień Otwartych Drzwi	cyklicznie od 2023

Cel 5

Zapewnienie równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie budowania ścieżki kariery, awansu oraz przyznawanego wynagrodzenia

Działanie	Wskaźnik	Termin
Przeprowadzenie pogłębionej analizy danych odnośnie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn ze szczególnym uwzględnieniem dysproporcji w wysokości wynagrodzeń na tożsamych stanowiskach, podobnym doświadczeniu i ocenie pracowniczej	przeprowadzona analiza	2/3Q2024
Przeprowadzenie pogłębionej analizy danych odnośnie awansów kobiet i mężczyzn z uwzględnieniem doświadczenia oraz ocen pracowniczych.	przeprowadzona analiza	3/4Q2024
Przygotowanie i umieszczenie na stronie SharePoint GUM informacji o wymaganiach formalnych na dane stanowisko w korpusie służby cywilnej, wynikające z ustawy	umieszczenie danych na stronie SharePoint Urzędu	1/2Q2024
Wprowadzenie dodatkowej oceny pracowników obok oceny wymaganej ustawą o służby cywilnej dokonywanej w sytuacji składania przez przełożonego (po spełnieniu wymogów formalnych kwalifikujących do awansu na wyższe stanowisko), w przypadku gdy od ostatniej oceny upłynął co najmniej rok lub nie była dotychczas sporządzana.	opracowanie regulacji wewnętrznej oraz stosownych formularzy przeprowadzenie dodatkowych ocen u min. 10 %	cyklicznie od 2024
Przygotowanie dla kadry kierowniczej narzędzi oceny pracowniczej, w tym formularza oceny, z którego mogą korzystać przy dokonywaniu ww. oceny	przygotowanie i upublicznienie pracownikom GUM narzędzi oceny pracowniczej	3/4Q2024

Zarządzanie, monitorowanie i ewaluacja działań

Realizacja Planu Równości Płci jest procesem, który będzie prowadzony w sposób ciągły, i jako taki podlegać musi monitorowaniu i ewaluacji. Zainteresowani powinni uzyskiwać regularne informacje zwrotne na temat postępów w osiąganiu założonych celów i przydzielonych zadań. Monitorowanie jest ściśle powiązane z celami polityki równościowej, z tym, że owa polityka koncentruje się nie tylko na postępach w osiąganiu celów lub realizacji konkretnych zadań, ale również obserwacji samego procesu wdrażania. Pozwala to na ocenę postępu realizacji zdefiniowanych celów i osiągniętych do tej pory zmian, a także mocnych i słabych stron samego wdrażania. Monitoring procesu pozwoli też na doskonalenie podejmowanych w Urzędzie działań.

Z uwagi na zakres zmian, jakie powinny być wprowadzane, różnorodność działań i konieczność współpracy wielu komórek organizacyjnych Urzędu zasadnym jest by pieczę i koordynację procesu powierzyć jednej osobie, którą byłby pełnomocnik Dyrektora Generalnego Urzędu do spraw równego traktowania. Pełnomocnik przeprowadzałby przegląd realizacji celów i działań związanych z wdrożeniem oraz funkcjonowaniem Planu Równości Płci w GUM. Na podstawie wyników przeglądu podejmowane byłyby decyzje dotyczące kontynuowania lub wprowadzania zmian w zakresie wdrożenia lub zasad funkcjonowania GEP. Po zakończeniu każdego roku kalendarzowego pełnomocnik przygotowywałby podsumowujący raport z funkcjonowania GEP, który przedstawiany będzie Prezesowi GUM. Raport zawierałby status realizacji celów, ocenę wdrażanych działań i rekomendację dalszych rozwiązań, dane statystyczne wpierające ocenę sytuacji w Urzędzie oraz podsumowanie dokonanych zgłoszeń i sposobu ich rozpatrzenia. Pełnomocnik ściśle współpracowałby z komórką właściwą ds. kadr w Urzędzie celem efektywnej realizacji działań opisanych powyżej. Jednocześnie podkreślić należy, że ww. osoba organizacyjnie, w zakresie swoich działań podlegałaby jedynie Prezesowi Urzędu, co zapewniłoby zachowanie bezstronności i obiektywizmu w jej działaniach.

Podsumowanie

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
W GŁÓWNYM URZĘDZIE MIAR
2023-2026

Równość i różnorodność są wartościami, które przyczyniają się do rozwoju każdej organizacji. Rozwój natomiast jest jednym z nadrzędnych wartości Głównego Urzędu Miar, dlatego tym bardziej chcemy wprowadzić narzędzie tworzące dla niego przestrzeń w naszej instytucji. Zaczynamy od wprowadzenia narzędzi zmierzających do zniwelowania jakichkolwiek nierówności w miejscu pracy, ponieważ tylko w bezpiecznym, wolnym od uprzedzeń środowisku pracownicy mogą czuć się swobodnie i rozwijać swoją kreatywność.