

UCHWAŁA NR 226/2022
ZARZĄDU GÓRNOŚLĄSKO-ZAGŁĘBIOWSKIEJ METROPOLII

z dnia 5 września 2022 r.

**w sprawie przyjęcia Planu Równości Płci dla Urzędu Metropolitalnego Górnośląsko-Zagłębiowskiej
Metropolii na lata 2022-2027**

Na podstawie art. 33 ust. 1 ustawy z dnia 9 marca 2017 r. o związku metropolitalnym w województwie śląskim (t.j. Dz. U. z 2022 r., poz. 1709)

uchwała się, co następuje:

§ 1. Przyjmuje się Plan Równości Płci dla Urzędu Metropolitalnego Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii na lata 2022-2027, stanowiący załącznik do niniejszej uchwały.

§ 2. Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącemu Zarządu Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Zarządu
Górnośląsko-Zagłębiowskiej
Metropolii

Kazimierz Karolczak

Załącznik do uchwały Nr 226/2022

Zarządu Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii
z dnia 5 września 2022 r.



**Górnośląsko
-Zagłębiowska
Metropolia**

**„Plan Równości Płci dla Urzędu
Metropolitalnego Górnośląsko-
Zagłębiowskiej Metropolii”
na lata 2022-2027**

Katowice, wrzesień 2022 r.

Spis treści

1. Wprowadzenie	3
2. Diagnoza	4
2.1. Zakres działalności	4
2.2. Organy zarządcze w GZM	4
2.3. Struktura zatrudnienia w UM GZM	5
3. Ocena regulacji prawnych w kontekście zasady równości płci	7
3.1. Regulacje prawne	7
3.2. Ocena regulacji wewnętrznych obowiązujących w UM GZM	8
4. Diagnoza, cele i kierunki działań	10
4.1. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem prywatnym a zawodowym	11
4.2. Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym	16
4.3. Równowaga w rozwoju kariery	17
4.4. Integracja równości płci w badaniach	18
4.5. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć	21
5. Planowane działania i sposoby monitorowania „Planu Równości Płci dla Urzędu Metropolitalnego Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii na lata 2022-2027”	27

1. Wprowadzenie

Górnośląsko-Zagłębiowska Metropolia (dalej jako: „GZM” lub „Metropolia”) działa na podstawie Ustawy z dnia 9 marca 2017 r. o związku metropolitalnym w województwie śląskim oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 26 czerwca 2017 r. w sprawie utworzenia w województwie śląskim związku metropolitalnego pod nazwą "Górnośląsko-Zagłębiowska Metropolia". Związek metropolitalny jest zrzeszeniem 41 gmin województwa śląskiego.

Górnośląsko-Zagłębiowska Metropolia odpowiada za rozwój istotnych obszarów gospodarczych regionu. GZM nie tylko organizuje publiczny transport zbiorowy na obszarze gmin wchodzących w skład Metropolii, ale także angażuje się w wiele działań mających na celu wzmocnienie potencjału gmin członkowskich.

Niniejszy „Plan równości płci dla Urzędu Metropolitalnego Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii na lata 2022-2027” (dalej jako: „Planem” lub „GEP”) opracowany został w odpowiedzi na uczynienie priorytetem przekrojowym programu ramowego Horyzont Europa (HE) na lata 2021-2027 działań na rzecz równości płci w badaniach i innowacjach. Program Horyzont Europa jest największym w historii Unii Europejskiej Programem Ramowym Unii Europejskiej w zakresie badań naukowych i innowacji. Od 2022 r. posiadanie Planu Równości Płci jest kryterium kwalifikującym do ubiegania się o finansowanie z programu Horyzont Europa na lata 2021–2027 w przypadku instytucji publicznych, w tym organizacji finansujących badania naukowe, ministerstw, innych organów władzy publicznej, organizacji publicznych czerpiących zysk ze swojej działalności (ang. for-profit organisations), szkół wyższych i instytucji badawczych, zarówno publicznych, jak i niepublicznych.

W związku z koniecznością przyjęcia w Urzędzie Metropolitalnym Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii (dalej jako: UM GZM, Urząd Metropolitalny) planu równości płci, jako pierwszy krok zaplanowano zbadanie stanu aktualnego oraz zdefiniowanie kluczowych obszarów wymagających zmiany w ramach realizacji planu równości płci. Proces opracowywania Planu Równości Płci obejmował następujące etapy:

- powołanie Zarządzeniem Przewodniczącego Zarządu Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii Zespołu ds. opracowania Planu Równości Płci,
- analizę ilościową opracowaną na podstawie danych kadrowych zgromadzonych we własnych zasobach,
- przeprowadzenie badania ilościowego w formule CAWI za pośrednictwem kwestionariusza ankiety udostępnionego wszystkim pracownikom UM GZM w zakresie postrzegania problemu równego traktowania ze względu na płeć w UM GZM (współczynnik responsywności 50%),
- interpretację uzyskanych wyników analiz ilościowych,
- sformułowanie celów i działań, które mają być rozwijane i wdrażane w sposób zrównoważony przez cały okres trwania Planu,
- wykorzystanie posiadanych i zaplanowanie do pozyskania nowych zasobów, które zostaną wykorzystane do realizacji działań,
- opracowanie sposobu monitorowania i źródła weryfikacji działań, pozwalających na monitorowanie wdrażania Planu i jego rozwoju w przyszłości.

W początkowej fazie realizacji Planu Równości Płci dla UM GZM przewiduje się utworzenie planu jako dokumentu, zawierającego zestawienie niezbędnych działań, dostosowanie istniejących lub wprowadzenie nowych procedur oraz stworzenie mechanizmów informowania o nieprawidłowościach, ochronę osób zgłaszających i proponowanie działań naprawczych zorientowanych na poszukiwanie konsensusu i mediacji. Plan ten na dalszym etapie wdrażania może podlegać zmianie oraz bieżącej ewaluacji.

Realizacja Planu została przewidziana na pięć lat (2022-2027) z możliwością kontynuacji Planu w kolejnych latach lub też zmiany jego założeń.

2. Diagnoza

2.1. Zakres działalności

Zgodnie z Ustawą o związku metropolitalnym w województwie śląskim (tj. Dz.U. z 2022 poz. 1709) związek metropolitalny wykonuje zadania publiczne w zakresie:

- 1) kształtowania ładu przestrzennego;
- 2) rozwoju społecznego i gospodarczego obszaru związku metropolitalnego;
- 3) planowania, koordynacji, integracji oraz rozwoju publicznego transportu zbiorowego, w tym transportu drogowego, kolejowego oraz innego transportu szynowego, a także zrównoważonej mobilności miejskiej;
- 4) metropolitalnych przewozów pasażerskich;
- 5) współdziałania w ustalaniu przebiegu dróg krajowych i wojewódzkich na obszarze związku metropolitalnego;
- 6) promocji związku metropolitalnego i jego obszaru.

Górnośląsko-Zagłębiowska Metropolia położona jest w centralnej części województwa śląskiego i zajmuje powierzchnię 2554 km². Stanowi to około 20,70% obszaru całego województwa. Stolicą województwa śląskiego jest miasto Katowice. Wg danych GUS, w 2021 r. GZM zamieszkiwało 2,21 mln osób, co stanowi 49,6% ludności województwa śląskiego.

Metropolia skupia 41 miast i gmin województwa śląskiego, w tym 13 miast na prawach powiatu: Bytom, Chorzów, Dąbrowa Górnicza, Gliwice, Katowice, Mysłowice, Piekary Śląskie, Ruda Śląska, Siemianowice Śląskie, Sosnowiec, Świętochłowice, Tychy, Zabrze; 13 gmin miejskich: Będzin, Bieruń, Czeladź, Imielin, Knurów, Łędziny, Łaziska Górne, Mikołów, Pyskowice, Radzionków, Sławków, Tarnowskie Góry, Wojkowice; 2 gminy miejsko-wiejskie: Siewierz, Sośnicowice oraz 13 gmin wiejskich: Bobrowniki, Bojszowy, Chełm Śląski, Gierałtowice, Kobiór, Mierzęcice, Ożarowice, Pilchowice, Psary, Rudziniec, Świerklaniec, Wyry, Zbrosławice.

Do głównych celów działalności GZM należy agregowanie i wzmacnianie potencjału gmin członkowskich m.in. poprzez zarządzanie publicznym transportem zbiorowym. GZM organizuje publiczny transport zbiorowy na obszarze gmin wchodzących w skład Metropolii oraz na obszarze 13 gmin nie będących członkami GZM, które zawarły z GZM porozumienie w sprawie powierzenia pełnienia funkcji organizatora publicznego transportu zbiorowego. Wskazane jednostki samorządu terytorialnego to: Krupski Młyn, Miasteczko Śląskie, Toszek, Tworóg, Wielowieś, Łazy, Czerwionka-Leszczyny, Miedźna, Ornontowice, gmina i miasto Oświęcim, Pszczyna, Orzesze.

2.2 Organy zarządcze w GZM

Organem stanowiącym i kontrolnym Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii jest Zgromadzenie GZM, natomiast organem wykonawczym jest Zarząd GZM. Organy Związku są obsługiwane przez Urząd Metropolitalny, którego siedziba znajduje się w Katowicach przy ul. Barbary 21 a. Zasady funkcjonowania Urzędu Metropolitalnego zostały zawarte w Regulaminie Organizacyjnym Urzędu Metropolitalnego Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii w Katowicach dostępnym na stronie internetowej:

[Regulamin Organizacyjny Urzędu Metropolitalnego - Biuletyn Informacji Publicznej Urząd Metropolitalny Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii \(metropoliagzm.pl\)](#)

Zarząd GZM - to kolegialny organ wykonawczy Związku Metropolitalnego, który realizuje zadania Związku Metropolitalnego określone przepisami prawa i wykonuje uchwały Zgromadzenia GZM. W skład Zarządu GZM wchodzi pięciu członków, w tym Przewodniczący Zarządu i dwóch Wiceprzewodniczących.

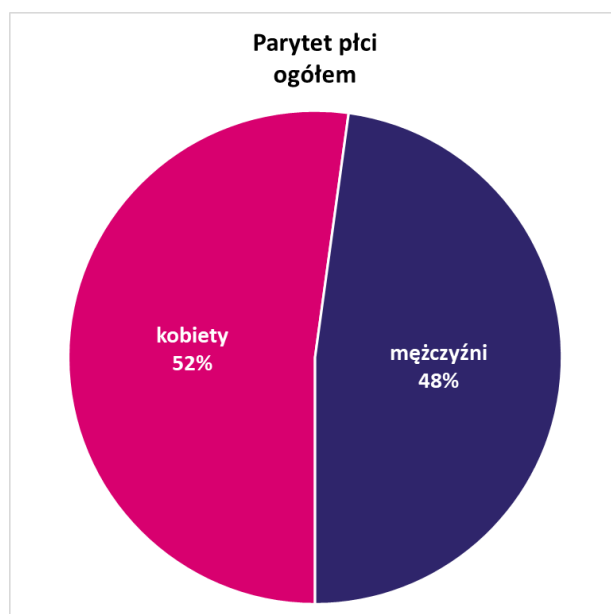
Zgromadzenie GZM - to organ uchwałodawczo-kontrolny Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii. W jego skład wchodzi przedstawiciele wszystkich 41 miast i gmin członkowskich. Zgromadzenie podejmuje uchwały dotyczące sposobu, formy i finansowania projektów związanych z realizacją przez Metropolie

ustawowych zadań. Zgromadzenie pełni również funkcję kontrolną wobec Zarządu GZM. Przedstawiciele Zgromadzenia wybierają Przewodniczącego Zgromadzenia oraz maksymalnie trzech jego zastępców. Zadaniem Przewodniczącego Zgromadzenia lub – w razie jego nieobecności – Wiceprzewodniczących Zgromadzenia jest zwoływanie sesji Zgromadzenia GZM oraz ich prowadzenie. Zgromadzenie GZM powołuje Komisję Rewizyjną, która czuwa nad legalnością, rzetelnością, celowością i gospodarnością podejmowanych przez Metropolię oraz jej jednostki organizacyjne działań.

Organy GZM swoje działania realizują przez Urząd Metropolitalny. W ramach struktury Urzędu Metropolitalnego wyodrębniono Departamenty i Biura oraz samodzielne stanowiska, które realizują swoje działania w ramach posiadanych kompetencji. Poszczególne Departamenty i Biura podlegają resortowo odpowiednim Członkom Zarządu GZM. Pracami Biur i Departamentów kierują Dyrektorzy, którzy mogą posiadać swoich zastępców. Ponadto, w ramach niektórych Departamentów wyodrębniono wydziały, którymi kierują Kierownicy Wydziału.

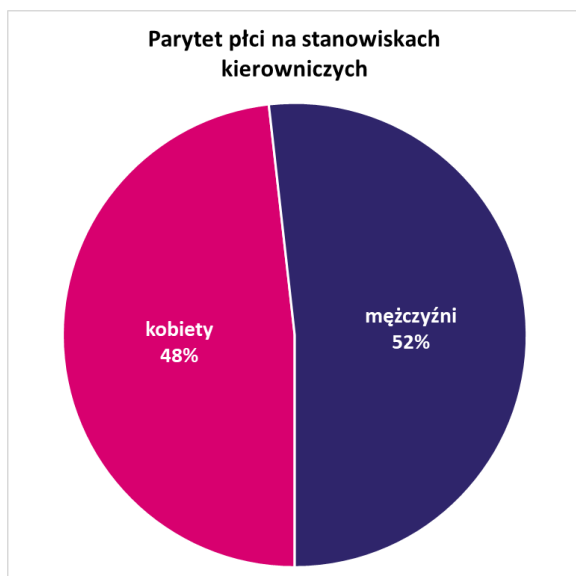
2.3 Struktura zatrudnienia w UM GZM

Z ogólnej liczby 184 pracowników UM GZM (stan na 30.06.2022r.) kobiety zajmują 96 stanowisk, natomiast mężczyźni 88 (Wykres 1).

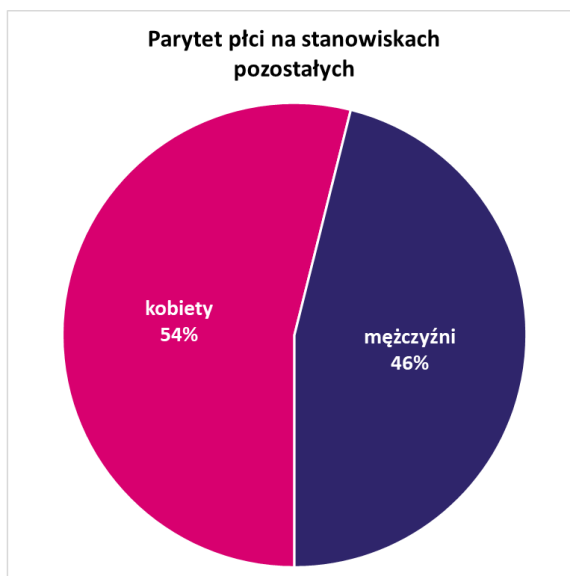


Wykres 1. Parytet płci ogółem

Parytet płci na stanowiskach kierowniczych (w sumie 56) ogółem jest bardzo wyrównany – kobiet na tych stanowiskach jest jedynie o 2% poniżej połowy (Wykres 2). Kadre kierowniczą stanowi: Zarząd GZM, Dyrektorzy Departamentów, Zastępcy Dyrektorów Departamentów, Kierownicy Wydziałów, Skarbnik, Sekretarz oraz Inspektor Ochrony Danych. Z kolei na pozostałych stanowiskach kobiety stanowią 54% personelu UM GZM (Wykres 3).



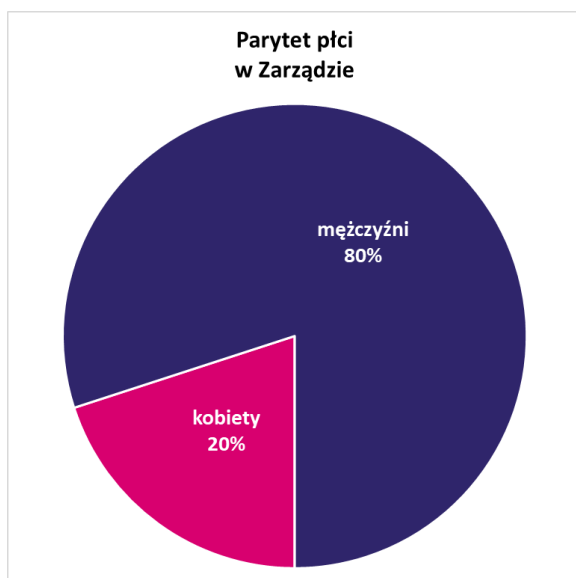
Wykres 2. Parytet płci na stanowiskach kierowniczych



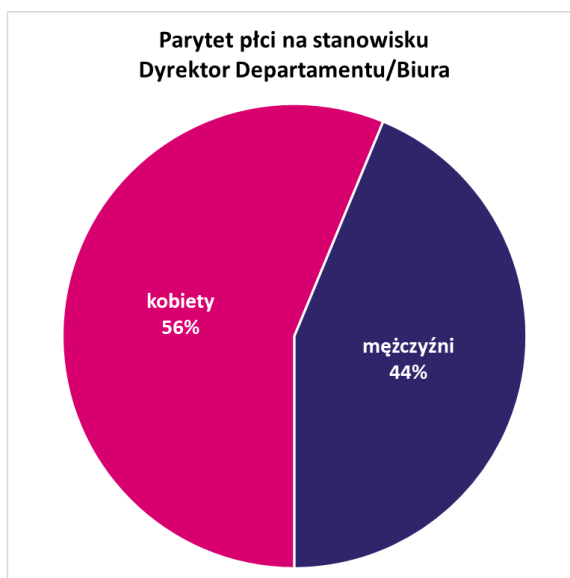
Wykres 3. Parytet płci na stanowiskach pozostałych

W skład Zarządu GZM wchodzi pięciu członków: Przewodniczący Zarządu, Wiceprzewodnicząca Zarządu, Wiceprzewodniczący Zarządu oraz dwóch Członków Zarządu (Wykres 4).

Stanowiska Dyrektora Departamentu/Biura (w sumie 16) w większości zajmowane są przez kobiety, które mają w tym zakresie przewagę nad mężczyznami (Wykres 5).



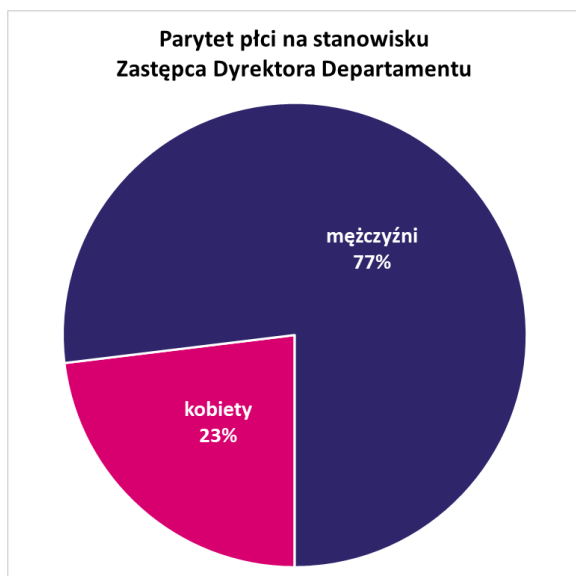
Wykres 4. Parytet płci w Zarządzie



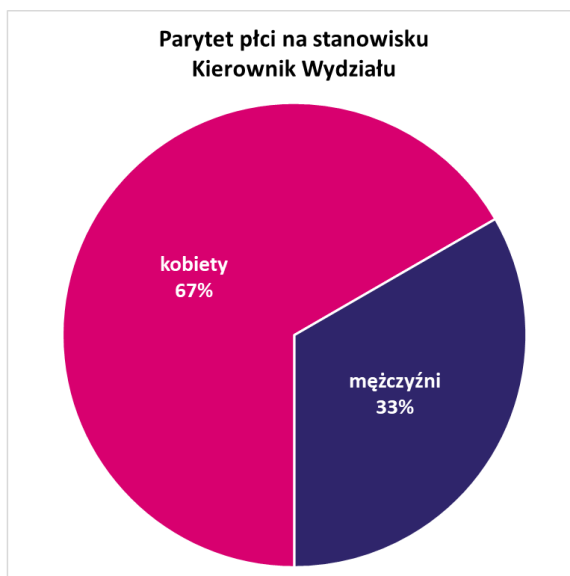
Wykres 5. Parytet płci na stanowisku Dyrektor Departamentu/Biura

Na stanowisku Zastępcy Dyrektora Departamentu jest przewaga mężczyzn – na 13 stanowisk Zastępcy Dyrektora 10 zajmują mężczyźni, a wyłącznie 3 kobiety (Wykres 6).

Proporcja jest z kolei odwrotna w przypadku Kierowników Wydziałów – jest ich łącznie 18, z czego 2/3 są objęte przez kobiety (Wykres 7).



Wykres 6. Parytet płci na stanowisku Zastępcy Dyrektora



Wykres 7. Parytet płci na stan. Kierownik Wydziału

Na podstawie przeprowadzonej powyżej analizy można stwierdzić, że nie występuje znacząca dysproporcja płci w przypadku pracowników etatowych UM GZM. W liczebności zatrudnionych osób obserwujemy nieznaczne dysproporcje ze względu na płeć. Kobiety nieznacznie przeważają wśród osób zatrudnionych w ogólnej liczbie pracowników UM GZM, natomiast stanowią 48% kadry kierowniczej UM GZM. Proporcja bliska parytetu, tj. 54% zatrudnionych kobiet do 46% zatrudnionych mężczyzn jest także odzwierciedlona w przypadku pozostałych stanowisk w UM GZM.

3. Ocena regulacji prawnych w kontekście zasady równości płci

3.1 Regulacje prawne

Zasada równych praw kobiet i mężczyzn jest jedną z podstawowych zasad, deklarowanych zarówno przez prawo międzynarodowe, jak i wszystkie współczesne konstytucje.

Zgodnie z art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (dalej zwanej „Konstytucją”) wszyscy są wobec prawa równi, mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne oraz nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.

Niejako dopełnieniem powyższej normy jest przepis art. 33 ust. 1 Konstytucji, zgodnie z którym kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. W wyroku z dnia 15 lipca 2010 roku (sygn. K 63/07) Trybunał Konstytucyjny wyraził pogląd, iż art. 33 Konstytucji jest z jednej strony powtórzeniem treści normatywnych art. 32 Konstytucji, a z drugiej strony wskazuje bardziej precyzyjnie najważniejsze dziedziny i problemy, w których musi się przejawiać równość praw obu płci. Według Trybunału zamieszczenie w Konstytucji osobnego przepisu dotyczącego równych praw kobiet i mężczyzn obok ogólnego przepisu proklamującego zasadę równości świadczy o zamiarze ustrojodawcy podkreślenia szczególnego znaczenia zagwarantowania równości ludzi niezależnie od ich płci i wykluczenia zjawisk dyskryminacji ze względu na płeć, realnie występujących w przeszłości, jak również zdarzających się obecnie w różnych dziedzinach życia.

Dalej w art. 33 ust. 2 Konstytucja uszczegółowia, iż 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 publicznych i odznaczeń.

Wskazać należy, iż zasada równości płci wyrażona została także w prawie unijnym, w szczególności w art. 2 Traktatu o Unii Europejskiej, zgodnie z którym Unia opiera się na wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej, wolności, demokracji, równości, państwa prawnego, jak również poszanowania praw człowieka, w tym praw osób należących do mniejszości. Wartości te są wspólne Państwom Członkowskim w społeczeństwie opartym na pluralizmie, niedyskryminacji, tolerancji, sprawiedliwości, solidarności oraz na równości kobiet i mężczyzn. Także art. 10 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej stanowi, iż przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia dąży do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Podobnie w myśl art. 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.

Jak wynika z powyższego zakaz dyskryminacji ze względu na płeć stanowi jedną z fundamentalnych zasad współczesnego demokratycznego państwa prawa.

Powyższa zasada znajduje odzwierciedlenie także w licznych regulacjach ustawowych, w tym w szczególności w art. 112 Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, co dotyczy w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Podkreślenia wymaga jednak, iż przez równe traktowanie kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu nie należy rozumieć traktowania jednakowego. Zasada równego traktowania pracowników nie wyklucza dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych. Artykuł 112 KP zakłada wprost różnicowanie sytuacji pracownika ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy. Do naruszenia równego traktowania i zasady niedyskryminacji może dojść tylko, gdy różnicowanie sytuacji wynika wyłącznie z zastosowania niedozwolonego kryterium (W. Muszalski, K. Walczak (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 13, Warszawa 2021).

3.2. Ocena regulacji wewnętrznych obowiązujących w UM GZM

W ramach przedmiotowej analizy dokonano oceny regulacji obowiązujących w UM GZM w kontekście obowiązujących norm prawnych wyrażających zasadę równości płci. Na potrzeby analizy poddano ocenie następujące regulacje:

- 1) zarządzenie nr 20/2021 Przewodniczącego Zarządu Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii z dnia 16 grudnia 2021 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy Urzędu Metropolitalnego Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii w Katowicach z późn. zm.;
- 2) zarządzenie nr 59/2018 Przewodniczącego Zarządu Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii z dnia 16 grudnia 2021 roku w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania i nagradzania pracowników Urzędu Metropolitalnego Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii w Katowicach z późn. zm.;
- 3) zarządzenie nr 44/2021 Przewodniczącego Zarządu Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii z dnia 23 sierpnia 2021 roku w sprawie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy dla dyrektorów jednostek organizacyjnych Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii z późn. zm.;
- 4) zarządzenie nr 36/2022 Przewodniczącego Zarządu Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii z dnia 23 czerwca 2022 roku w sprawie przyjęcia Regulaminu naboru na wolne stanowiska urzędnicze, w tym kierownicze stanowiska urzędnicze w Urzędzie Metropolitalnym Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii w Katowicach;
- 5) zarządzenie nr 42/2021 Przewodniczącego Zarządu Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii z dnia 16 grudnia 2021 roku w sprawie wprowadzenia Procedury podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników Urzędu Metropolitalnego Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii w Katowicach;
- 6) zarządzenie nr 27/2020 Przewodniczącego Zarządu Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii z dnia 9 lipca 2020 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w Urzędzie Metropolitalnym Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii w Katowicach;

7) zarządzenie nr 35/2020 Przewodniczącego Zarządu Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii z dnia 6 sierpnia 2020 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu przeprowadzania okresowej oceny pracowników zatrudnionych w Urzędzie Metropolitalnym Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii w Katowicach;

8) zarządzenie nr 55/2020 Przewodniczącego Zarządu Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii z dnia 17 listopada 2020 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy zdalnej w Urzędzie Metropolitalnym Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii w Katowicach;

9) zarządzenie nr 18/2020 Przewodniczącego Zarządu Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii z dnia 19 maja 2020 roku w sprawie zasad dofinansowania pracownikom Urzędu Metropolitalnego Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii kosztów zakupu okularów lub szkieł kontaktowych korygujących wzrok przy obsłudze monitora ekranowego.

Analiza wskazanych na wstępie regulacji obowiązujących w Urzędzie Metropolitalnym nie daje podstaw do stwierdzenia, że naruszają one zasadę równości płci w rozumieniu norm przedstawionych w pkt. 3.1 niniejszego Planu.

Obowiązujący w Urzędzie Metropolitalnym regulamin pracy w § 4 ust. 1 lit. a i b wprost wskazuje, iż Przewodniczący Zarządu ma obowiązek przeciwdziałać jakiegokolwiek dyskryminacji zatrudnionych pracowników, a ponadto określa, iż kształtowanie wynagrodzeń pracowników powinno odbywać się w sposób zapewniający prawo pracownika do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, z uwzględnieniem doświadczenia, kwalifikacji zawodowych, zakresu odpowiedzialności oraz oceny wykonywania zadań. Wskazać należy, iż w wyroku z dnia 5 października 2010 roku (sygn. II PK 14/07) Sąd Najwyższy stwierdził: Komplementarną do zasady równego traktowania jest zasada niedyskryminacji w stosunkach pracy, wynikająca z art. 32 ust. 2 Konstytucji i wyrażona wprost w art. 113 KP, rozumiana jako niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według negatywnych kryteriów, takich jak płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, itp.

W judykaturze za dyskryminację uznaje się bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw pracownika wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania polityczne i religijne oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. W tym kontekście zauważyć należy, iż regulamin pracy nie różnicuje wynagradzania pracowników ze względu na ich płeć, a wyłącznie dopuszcza możliwość różnicowania wynagrodzeń w oparciu o kryteria, których nie sposób uznać za niedozwolone.

W konsekwencji regulamin wynagradzania oraz nagradzania pracowników obowiązujący w Urzędzie Metropolitalnym także określa niedyskryminujące zasady ustalania wynagrodzeń pracowników. Zgodnie z § 4 ust. 1 regulaminu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych z uwzględnieniem posiadanego doświadczenia, stopnia odpowiedzialności wynikającego z powierzonych zadań oraz jakości realizacji zadań. Podobnie także zmienne składniki wynagrodzeń pracowników, takie jak premie oraz nagrody, zostały uregulowane w sposób zapewniający warunki ich przyznawania w sposób tożsamy dla kobiet oraz mężczyzn. Przykładowo określone w § 14 ust. 4 regulaminu wynagradzania i nagradzania pracowników podstawy przyznawania nagrody indywidualnej obejmują wyłącznie czynniki o charakterze merytorycznym, bezpośrednio związane z zaangażowaniem pracownika oraz jakością i zakresem wykonywanej pracy, niezależnie od czynników osobistych dotyczących pracownika. Także w tabeli wymagań kwalifikacyjnych i stawek zaszeregowania nie sposób dopatrzeć się regulacji dyskryminujących ze względu na płeć. Analogiczne wnioski należy poczynić także w zakresie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy dla dyrektorów jednostek organizacyjnych Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii.

Z kolei § 6 ust. 3 i § 7 ust. 3 regulaminu pracy nakazują przełożonym pracowników ustalanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników odpowiednio do wyników pracy, co także należy rozpatrywać w kontekście zakazu stosowania takich kryteriów oceny, który mogłyby zostać uznane za

dyskryminujące ze względu na płeć. W tym kontekście należy odnieść się także do regulaminu przeprowadzania okresowej oceny pracowników zatrudnionych w Urzędzie Metropolitalnym, wskazując, iż określone w § 8 regulaminu kryteria oceny pracownika nie naruszają zasady równości płci, albowiem tym samym kryteriom oceny podlegają zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Należy jednak rozważyć, dla uwypuklenia istotności zachowania zasady równości płci w procesie oceny, wprowadzenia regulacji wprost zakazującej różnicowania merytorycznej oceny ze względu na płeć pracownika.

Także w kontekście obowiązków pracowniczych regulamin pracy w § 10 ust. 2 nakazuje stosowanie zasady zakazu dyskryminacji ze względu na płeć w zakresie traktowania klientów Urzędu Metropolitalnego oraz załatwiania spraw i podejmowania decyzji.

Regulamin pracy uwzględnia także w sposób nienaruszający zasady równości płci zróżnicowanie w określonym zakresie sytuacji kobiet i mężczyzn m.in. w odniesieniu do kobiet będących w ciąży.

Regulamin naboru na wolne stanowiska urzędnicze, w tym kierownicze stanowiska urzędnicze w Urzędzie Metropolitalnym wprost określa w § 4 ust. 1, iż nabór kandydatów w Urzędzie Metropolitalnym jest otwarty i konkurencyjny. Brak jest jednocześnie w regulaminie postanowień, które mogłyby wskazywać na różnicowanie sytuacji kobiet oraz mężczyzn, w szczególności poprzez ograniczenia lub dodatkowe wymagania w związku z zatrudnieniem, dla którejkolwiek z tych grup. Elementem, który nie pozostaje bez wpływu na proces oceny oraz wyboru kandydatów jest powierzenie czynności w tym zakresie komisji. Z pewnością kolegialna ocena kandydata daje większą gwarancję eliminacji ewentualnych czynników dyskryminujących w procedurze naboru. Ponadto, jak wynika z § 21 regulaminu, zakres merytoryczny testu, stanowiącego etap oceny kandydata, powinien zostać przygotowany w ten sposób, aby spełniał cel sprawdzenia wiedzy i umiejętności niezbędnych do wykonywania określonej pracy, natomiast rozmowa kwalifikacyjna powinna służyć ocenie wiedzy, doświadczenia oraz predyspozycji kandydata do prawidłowego wykonywania zadań na stanowisku określonym w ogłoszeniu o naborze. Jak wynika z powyższego, wyłącznie czynniki o charakterze związanym bezpośrednio z wykonywaną pracą powinny stanowić element oceny kandydata.

Analizując z kolei regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (zwany dalej: ZFŚS) wskazać należy, iż nie różnicuje on w sposób dyskryminujący sytuacji kobiet i mężczyzn w zakresie uprawnień wynikających z ZFŚS. Zgodnie bowiem z § 4 ust. 1 regulaminu do korzystania ze środków z ZFŚS uprawnieni są wszyscy pracownicy, emeryci i renciści oraz członkowie rodzin. Także warunki korzystania ze środków z ZFŚS zostały uregulowane w sposób jednolity zarówno dla kobiet jak i mężczyzn.

Zwrócić należy uwagę także na to, iż ustalona w Urzędzie Metropolitalnym procedura podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników zapewnia równy dla kobiet i mężczyzn dostęp do szkoleń, kursów, studiów mających na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Wprowadzenie dodatkowych regulacji lub uzupełnienie obowiązujących może być uzasadnione, co jednak powinno zostać rozważone z uwzględnieniem merytorycznej analizy poszczególnych obszarów funkcjonowania.

Ponadto, Zarządzeniem nr 41/2022 Przewodniczącego Zarządu Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii z dnia 15 lipca 2022r. przyjęto Wewnętrzną Politykę Antymobbingową w Urzędzie Metropolitalnym Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii w Katowicach, która wprowadza obowiązek postępowania zgodnie z przyjętymi w Regulaminie Pracy zasadami etycznego postępowania oraz określa sposób postępowania w przypadku uznania przez pracownika stosowania do niego praktyk mobbingowych. Ponadto, Zarządzeniem nr 62/2021 Przewodniczącego Zarządu Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii z dnia 17 grudnia 2021r. wprowadzono Regulamin przyjmowania zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania działań następczych.

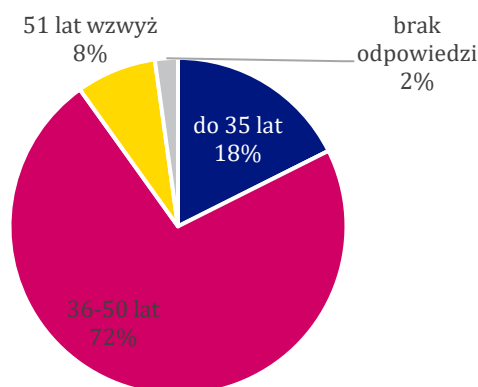
4. Diagnoza, cele i kierunki działań

Plan opiera się na pięciu celach strategicznych sformułowanych w ramach **pięciu obszarów** badawczych: kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem prywatnym a zawodowym, równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym, równowaga w rozwoju kariery, integracja równości płci w badaniach

oraz przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć. W ramach każdego z obszarów badawczych zaprezentowano diagnozę, wskazano cele szczegółowe i proponowane działania, a także zawarto podsumowanie wniosków.

Cele strategiczne oraz szczegółowe zostały sformułowane na podstawie interpretacji uzyskanych wyników analiz ilościowych, tj. danych kadrowych gromadzonych w zasobach Urzędu Metropolitalnego oraz przeprowadzanego badania ankietowego.

Badanie ankietowe dotyczące równego traktowania ze względu na płeć zostało przeprowadzone wśród osób pracujących w Urzędzie Metropolitalnym. Ankietę udostępniono wszystkim pracownikom Urzędu Metropolitalnego (184 osobom). Na ankietę odpowiedziało 92 pracowników, co stanowi 50% wszystkich zatrudnionych w UM GZM. Jeden pracownik w przesłanej ankiecie nie udzielił odpowiedzi na żadne pytanie. 62% respondentów stanowiły kobiety, 35% mężczyźni, 1% to osoba niebinarna, a 2% to osoby, które nie udzieliły odpowiedzi na pytanie o płeć. Wiek osób biorących udział w badaniu ankietowym przedstawia się następująco:



Wykres 8. Wiek osób biorących udział w badaniu ankietowym (N=91)

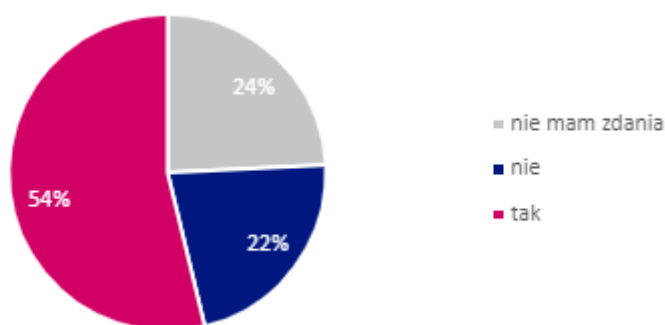
Informacje uzyskane w przeprowadzonym badaniu ankietowym zostaną wykorzystane w opracowaniu polityki równości płci.

4.1 Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem prywatnym a zawodowym

Diagnoza

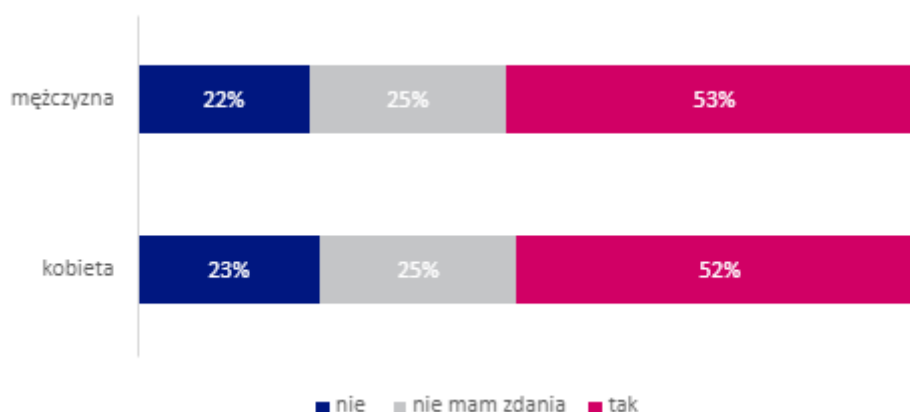
Równe traktowanie

Ponad połowa (54%) respondentów uważa, że kobiety, mężczyźni, osoby niebinarne w UM GZM są traktowani równo.



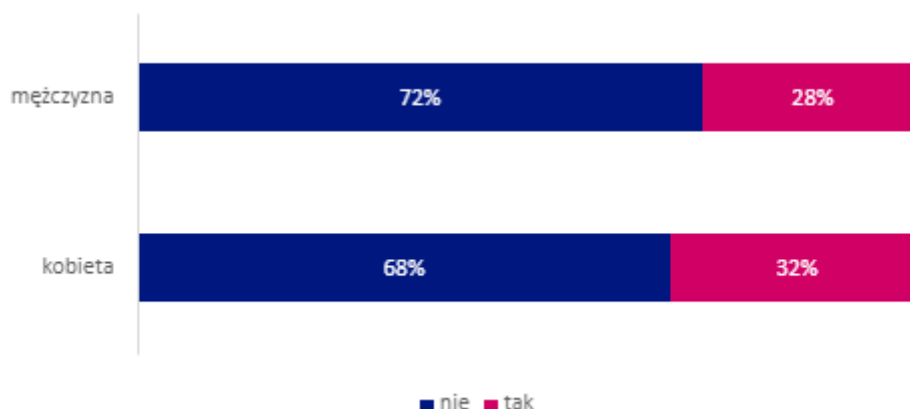
Wykres 9. Wyniki badania ankietowego dot. pytania: „Czy uważasz, że kobiety, mężczyźni, osoby niebinarne w UM GZM są traktowani równo?” (N=91)

Opinię w kwestii równego traktowania kobiet, mężczyzn, osób niebinarnych w UM GZM podziela ponad połowa kobiet i mężczyzn, z czego 53% mężczyzn i 52% kobiet stwierdza, że kobiety, mężczyźni, osoby niebinarne w UM GZM są traktowani równo, zaś 22% mężczyzn i 23% kobiet uważa, że występuje zjawisko nierównego traktowania wśród kobiet, mężczyzn i osób niebinarnych w UM GZM, co przedstawia poniższy wykres.



Wykres 10. Rozkład udzielonych odpowiedzi na pytanie: „Czy uważasz, że kobiety, mężczyźni, osoby niebinarne w UM GZM są traktowani równo?” w podziale na płeć (N=88)

Odpowiadając natomiast na pytanie „Czy, Twoim zdaniem, w UM GZM występuje problem nierówności płci?” 70% respondentów uznało, że w UM GZM nie występuje problem nierówności płci. 30% respondentów stwierdza, że problem nierówności płci występuje (28% mężczyzn i 32% kobiet), zgodnie z poniższym wykresem.

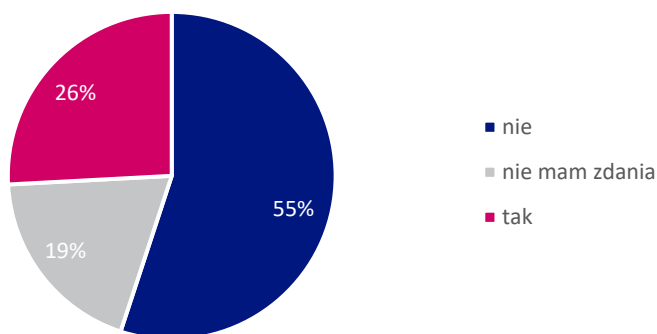


Wykres 11. Rozkład udzielonych odpowiedzi na pytanie: „Czy, Twoim zdaniem, w UM GZM występuje problem nierówności płci?” w podziale na płeć. (N=88)

Spośród osób wskazujących na występowanie problemu nierówności, 8 osób wskazało na niską skalę tego problemu, 17 osób na średnią i 2 osoby na wysoką. Zarówno kobiety jak i mężczyźni udzielający odpowiedzi stwierdzili, że kobiety są płcią najbardziej narażoną na występujący problem nierówności w UM GZM.

Stosowanie języka wrażliwego na płć

W ramach badania ankietowego poproszono o odpowiedź na pytanie „Czy chcesz, aby w UM GZM używany był język wrażliwy na płć w odniesieniu do stanowisk i codziennym zwracaniu się do siebie - np. Główna Specjalistka / Główny Specjalista?”. Zgodnie z poniższym wykresem, wyłącznie 26% (23 osoby) respondentów chce, aby w UM GZM używany był język wrażliwy na płć w odniesieniu do stanowisk i codziennym zwracaniu się do siebie, natomiast aż 55% (49 osób) respondentów jest przeciwnych temu. 19% respondentów nie ma zdania w tym zakresie. Wyniki ankiety wskazują, że to mężczyźni przychylniejsi są feminatywom w Urzędzie Metropolitalnym - 37% na tak i tyle samo na nie, podczas gdy tylko co piąta (21%) kobieta popiera ten pomysł, dwie trzecie (63%) jest przeciwnych. Dostrzega się też bardzo duże zróżnicowanie opinii na ten temat w zależności od wieku pracowników – aż 63% urzędników do 35 roku życia popiera wprowadzenie feminatywów w UM GZM, podczas gdy nikt z pracowników 51+ nie jest za (natomiast 71% jest temu przeciwnych).

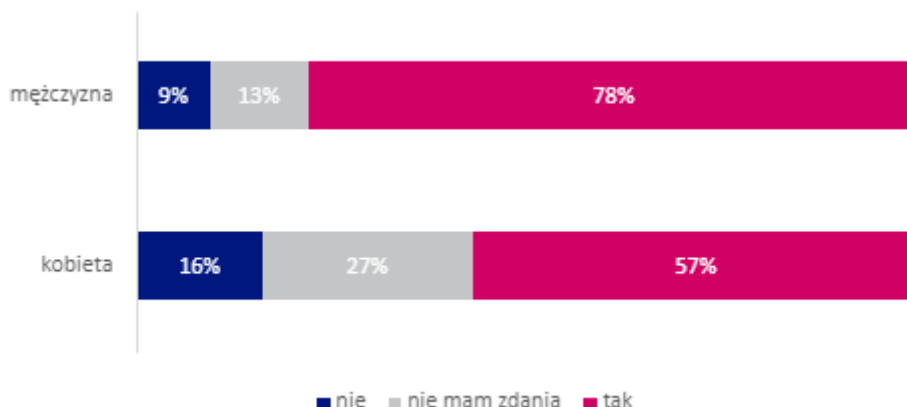


Wykres 12. Wyniki badania ankietowego dot. pytania: „Czy chcesz, aby w UM GZM używany był język wrażliwy na płć w odniesieniu do stanowisk i codziennym zwracaniu się do siebie - np. Główna Specjalistka / Główny Specjalista?” (N=89)

Rozwój zawodowy

Zdecydowana większość (66%) respondentów stwierdziło, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni mają w UM GZM stworzone jednakowe warunki umożliwiające im rozwój zawodowy.

Odnosząc udzielone odpowiedzi do płci respondentów można stwierdzić, że większość mężczyzn (78%) i ponad połowa kobiet (57%) uważa, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni mają w UM GZM stworzone jednakowe warunki umożliwiające im rozwój zawodowy. Przeciwnego zdania jest 9% mężczyzn i 16% kobiet, co przedstawia poniższy wykres.



Wykres 13. Rozkład udzielonych odpowiedzi na pytanie: „Czy Twoim zdaniem zarówno kobiety, jak i mężczyźni mają w UM GZM stworzone jednakowe warunki umożliwiające im rozwój zawodowy?” w podziale na płeć. (N=88)

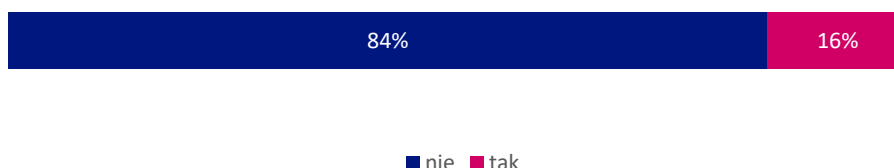
Urlop rodzicielski/urlop macierzyński

Prawie wszyscy respondenci (aż 98%) potwierdzili w badaniu ankietowym, że dysponują wiedzą, na temat możliwości podziału urlopu rodzicielskiego i macierzyńskiego pomiędzy obojga rodziców.



Wykres 14. Wyniki badania ankietowego dot. pytania: „Czy wiesz, że urlop rodzicielski i macierzyński może być dzielony pomiędzy obojga rodziców?” (N=88)

Ponadto, 16% respondentów potwierdziło, że było uprawnionych do skorzystania z urlopu rodzicielskiego i/lub macierzyńskiego podczas pracy w UM GZM, co przedstawia poniższy wykres.



Wykres 15. Wyniki badania ankietowego dot. pytania: „Czy byłaś/eś uprawniona/y do skorzystania z urlopu rodzicielskiego i/lub macierzyńskiego podczas pracy w UM GZM?” (N=87)

50% uprawnionych respondentów wzięło w UM GZM urlop rodzicielski i/lub macierzyński. Wśród respondentów, którzy byli uprawnieni i wzięli w UM GZM urlop rodzicielski i/lub macierzyński żadna z osób nie spotkała się z trudnościami w skorzystaniu z tego urlopu.

Według danych kadrowych za pierwsze półrocze 2022 z urlopu rodzicielskiego w UM GZM korzystały tylko kobiety (182 wykorzystane dni). Z kolei mężczyźni wykorzystali 42 dni w ramach urlopu ojcowskiego. Dostrzega się ponadto dużą dysproporcję w zakresie nieobecności z tytułu opieki na chore dziecko – pracownice UM GZM wybrały 125 takich dni, natomiast pracownicy – 37, czyli ponad trzykrotnie mniej. Mężczyźni natomiast wzięli 13 dni “wolnego” z powodu opieki na członka rodziny, natomiast kobiety nie korzystały z takiego uprawnienia.

Równowaga pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym

W badaniu ankietowym poproszono respondentów o wskazanie „Jak UM GZM może ułatwić łączenie pracy i opieki nad dzieckiem”. Wśród działań, jakie mogą zostać wprowadzone najczęściej wymieniano:

- wprowadzenie pracy zdalnej nie tylko w okresie pandemii – 34%,
- wprowadzenie bardziej elastycznego czasu pracy - 21%,
- wprowadzenie pracy hybrydowej – 13%,
- możliwość wykorzystania części urlopu w formie godzinowej – 7%.

Wymieniono również: zmianę sytuacji, tak żeby zasiłek opiekuńczy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem nie wliczał się do puli 20 dni pobytu na L4 które wpływają na wysokość premii, wprowadzenie zadaniowego czasu pracy, uruchomienie urzędowego żłobka/przedszkola.

W badaniu ankietowym zadano także pytanie: „Jakie, Twoim zdaniem, udogodnienia w pracy pozwoliłyby Ci na lepsze łączenie życia prywatnego z życiem zawodowym w kontekście równości płci?”. Pośród udogodnień, które pozwolą całkowicie i w bardzo dużym stopniu na uzyskanie równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym wskazano:

- elastyczne godziny pracy – 89% respondentów,
- możliwość wnioskowania o dodatkowe dni pracy poza biurem w sytuacji np. choroby, kwarantanny, domowej izolacji lub w innych nagłych sytuacjach losowych; złego samopoczucia np. menstruacja - 80% respondentów,
- pracę hybrydową (np. 3 dni w biurze, 2 dni w domu) - 77,5% respondentów,
- pracę zdalną - 72,75% respondentów,
- promowanie aktywności fizycznej i dbanie o zdrowie pracowników (np.: opłacona prywatna opieka medyczna, karnet na zajęcia sportowe) - 67% respondentów,
- udział w kursach i szkoleniach rozwijających kompetencje - 47,8% respondentów,
- imprezy integracyjne z udziałem najbliższych/rodzinne dni - 27,5% respondentów.

Natomiast udogodnienia, które mogą zostać wprowadzone w UM GZM, aby zwiększyć komfort pracy, jej efektywność oraz zmotywowanie w kontekście równości płci przedstawiają się następująco (wartości bezwzględne):



Wykres 16. Wyniki badania ankietowego dot. pytania: „Jakie udogodnienia można wprowadzić w UM GZM, które wpłyną na komfort pracy, jej efektywność oraz zmotywowanie w kontekście równości płci?”

Wskazano również inne cenne uwagi dotyczące przyjaznego podejścia pracodawcy do pracowników z uwzględnieniem równości płci takie jak np. różowe apteczki czy wprowadzenie dress code, który pozwoli zwiększyć komfort pracy.

Cel strategiczny:

Budowanie równowagi pomiędzy obowiązkami zawodowymi i prywatnymi osób pracujących w UM GZM bez względu na płeć

Cele szczegółowe:

1. Ułatwienie znalezienia równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym.
2. Podnoszenie świadomości kadry zarządzającej w zakresie kultury organizacyjnej w obszarze równowagi praca – życie prywatne.
3. Wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności wśród osób pracujących w UM GZM.
4. Promowanie wzmocnienia postaw asertywnych wśród osób pracujących w UM GZM.
5. Podniesienie świadomości w zakresie równości płci oraz przejawów nierówności.

Działania:

1. Rozważenie możliwości wprowadzenia elastycznej organizacji pracy (np. praca hybrydowa, praca zdalna, możliwość wnioskowania o dodatkowe dni pracy poza biurem, ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy).
2. Przeprowadzenie szkoleń na temat budowania równowagi praca – rodzina.
3. Przeprowadzenie szkoleń i seminariów na temat zarządzania czasem, przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu.
4. Cykliczne warsztaty dla pracowników oraz kadry zarządzającej z zagadnień równościowych oraz wzmocnienia pozytywnych postaw wobec różnorodności.
5. Stworzenie oraz wprowadzenie polityki równości płci w UM GZM.
6. Realizacja programu szkoleń z zarządzania zespołem, treningu asertywności i umiejętności przywódczych, liderkich i negocjacyjnych z uwzględnieniem równości płci.
7. Rozważenie wprowadzenia udogodnień pozwalających na łączenie pracy zawodowej z życiem osobistym w niekolidujący sposób, np. praca zdalna, hybrydowa, udogodnienia dla rodziców z dziećmi, a także dla osób opiekujących się osobami zależnymi.
8. Powołanie Komisji/Zespołu ds. równości płci.

Podsumowanie:

Budowanie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym stanowi jeden z zasadniczych elementów strategii zmierzającej do zapewnienia faktycznej równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Przeprowadzone badania pokazują, że nie wszystkie osoby pracujące w UM GZM czują się traktowane równo pod względem płci, jednakże skala występującego zjawiska jest niska. Ważny jest wysoki poziom świadomości w zakresie przysługujących praw w zakresie urlopów rodzicielskich i macierzyńskich oraz informacja, że nie istnieją trudności w ich wykorzystaniu. Bardzo istotne jest wprowadzenie rozwiązań w zakresie równowagi między obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi; rozważenie możliwości takich jak: bardziej elastyczny czas pracy, praca hybrydowa, praca zdalna, tak aby życie zawodowe i prywatne tworzyło spójną całość, a wprowadzone rozwiązania pozwalały na wyrównywanie szans w rozwoju zawodowym.

4.2 Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym

Diagnoza

W UM GZM nie są dostrzegalne znaczące dysproporcje w tym obszarze badawczym. Kobiety nieznacznie przeważają wśród osób zatrudnionych w ogólnej liczbie pracowników UM GZM (52%), przy czym stanowią 48% kadry kierowniczej UM GZM. Proporcja bliska parytetu, tj. 54% zatrudnionych kobiet do 46% zatrudnionych mężczyzn jest także odzwierciedlona w przypadku pozostałych stanowisk w UM GZM.

Przeprowadzona analiza regulacji wewnętrznych obowiązujących w UM GZM (m.in. regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania, regulaminu naboru na wolne stanowiska urzędnicze) nie dała podstaw do stwierdzenia, że naruszają one zasadę równości płci w rozumieniu norm przyjętych w niniejszej analizie.

Także przeprowadzona analiza jakościowa potwierdziła, że dla pracowników istotne jest stosowanie klarownej i niedyskryminującej ścieżki rozwoju – bez względu na płeć, a awanse powinny wiązać się wyłącznie z kompetencjami pracowników. Pracownicy podkreślili także, że powinni być na równi wynagradzani przy tożsamym zakresie obowiązków.

Cel strategiczny:

Promowanie aspektów równości płci w procesach decyzyjnych, na różnych poziomach struktury organizacyjnej UM GZM

Cele szczegółowe:

1. Zwiększanie świadomości w zakresie równowagi płci w organach i procesach decyzyjnych.
2. Wspieranie procesów sprzyjających równemu dostępowi do awansu i ustalaniu wynagrodzeń wyłącznie w oparciu o wiedzę merytoryczną.
3. Podniesienie świadomości w zakresie równości płci oraz przejawów nierówności.

Proponowane działania:

1. Cykliczne warsztaty dla pracowników oraz kadry zarządzającej z zagadnień równościowych oraz wzmocnienia pozytywnych postaw wobec różnorodności.
2. Rozważenie zastosowania języka wrażliwego na płeć w procesie naboru pracownika oraz w czasie zatrudnienia.
3. Stworzenie oraz wprowadzenie polityki równości płci w UM GZM.
4. Realizacja programu szkoleń z zarządzania zespołem, treningu asertywności i umiejętności przywódczych, leaderskich i negocjacyjnych z uwzględnieniem równości płci.
5. Powołanie Komisji/Zespołu ds. równości płci.
6. Cykliczne szkolenia, warsztaty dla pracowników oraz kadry zarządzającej z zagadnień przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji oraz nieuświadomionych uprzedzeń.
7. Przeprowadzenie cyklicznej ankiety w zakresie aktualnego stanu przestrzegania kwestii równościowych w UM GZM.

Podsumowanie:

W Zarządzie GZM dominują mężczyźni, na kolejnym poziomie zarządczym – Dyrektorów Departamentów widać dominację kobiet, Zastępcy Dyrekcji to obszar zdominowany przez płęć męską, a stanowiska Kierowników Wydziałów to głównie kobiety.

Zatem można stwierdzić, że równość płci w tym obszarze zostaje zachowana z uwzględnieniem możliwości kontrolowania decyzji naprzemiennie przez obie płci. Analiza wewnętrznych regulacji potwierdza, że obowiązujące regulaminy określają niedyskryminujące zasady wobec każdej z płci.

4.3 Równowaga w rozwoju kariery

Diagnoza:

Przeprowadzona analiza regulacji wewnętrznych obowiązujących w UM GZM potwierdziła, że nie naruszają one zasady równości płci. Regulamin naboru na wolne stanowiska urzędnicze, w tym kierownicze stanowiska urzędnicze w UM GZM wprost wskazuje, iż nabór kandydatów w Urzędzie jest otwarty i konkurencyjny. Ponadto, ustalona w Urzędzie Metropolitalnym procedura podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników zapewnia równy dla kobiet i mężczyzn dostęp do szkoleń, kursów, studiów mających na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Równość płci na poziomie instytucji regulują wewnętrzne dokumenty w tym zakresie, a ich analiza potwierdziła, że nie naruszają one zasady równości płci.

Cel strategiczny:

Wspieranie działań umożliwiających równy dostęp do rozwoju kariery zawodowej

Cele szczegółowe:

1. Wspieranie procesów sprzyjających równemu dostępowi do rekrutacji oraz możliwości rozwoju kariery zawodowej, w tym awansów.
2. Podniesienie świadomości w zakresie równości płci oraz przejawów nierówności.

Proponowane działania:

1. Rozważenie możliwości wprowadzenia elastycznej organizacji pracy (np. praca hybrydowa, praca zdalna, możliwość wnioskowania o dodatkowe dni pracy poza biurem, ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy).
2. Rozważenie zastosowania języka wrażliwego na płeć w procesie naboru pracownika oraz w czasie zatrudnienia.
3. Uświadamianie pracowników, a także kandydatów na pracowników o równym podejściu do płci w całym procesie rekrutacji, a także o ścieżce awansu, która opiera się o przesłanki merytoryczne i umiejętności pracownika.
4. Stworzenie oraz wprowadzenie polityki równości płci w UM GZM.
5. Powołanie Komisji/Zespołu ds. równości płci.
6. Kontynuacja stosowania polityki wynagradzania pracowników w oparciu o wiedzę merytoryczną i umiejętności.
7. Rozważenie wprowadzenia udogodnień pozwalających na łączenie pracy zawodowej z życiem osobistym w niekolidujący sposób, jak np. praca zdalna, hybrydowa, udogodnienia dla rodziców z dziećmi, a także dla osób opiekujących się osobami zależnymi.
8. Przeprowadzenie cyklicznej ankiety w zakresie aktualnego stanu przestrzegania kwestii równościowych w UM GZM.

Podsumowanie:

Regulacje wewnętrzne są stworzone tak, że nie dyskryminują żadnej z płci. Ważnym i wielokrotnie podkreślanym w badaniu ankietowym aspektem dla pracowników jest wprowadzenie rozwiązań, które pozwolą na łączenie pracy z życiem prywatnym. Istotnym jest również równe wynagradzanie pracowników z tym samym zakresem obowiązków, bez względu na płeć.

4.4 Integracja równości płci w badaniach

Diagnoza:

Badając aspekt integracji równości płci w badaniach, przeanalizowano projekty badawcze i edukacyjne realizowane przez GZM.

Projekty realizowane przez Departament Rozwoju Społeczno-Gospodarczego i Współpracy:

1. **projekt „Holistic Approach for Providing Spatial & Transport Planning Tools and Evidence to Metropolitan and Regional Authorities to Lead a Sustainable Transition to a New Mobility Era” (HARMONY).** Projekt otrzymał dofinansowanie z programu ramowego UE w zakresie badań naukowych i innowacji Horyzont 2020: 10 członków - w tym 6 kobiet, 16 mężczyzn. Kierownik projektu w GZM: kobieta.
2. **projekt pn. „Acceptance, Safety and Sustainability Recommendations for Efficient Deployment of UAM” (ASSURED-UAM).** Projekt otrzymał dofinansowanie z programu ramowego UE w zakresie badań naukowych i innowacji Horyzont 2020. Skład: 5 członków - 2 kobiety, 3 mężczyzn. Kierownik projektu w GZM: kobieta.

3. **projekt "MethOds and tools for comprehensive impact Assessment of the CCAM solutions for passengers and goods" (Move2CCAM)** w ramach programu Horyzont Europa. Zespół projektowy na etapie tworzenia (rozpoczęcie prac projektowych 1.09.2022r.). Dotychczasowe prace: 2 kobiety, 2 mężczyzn.

Przedmiotowe projekty:

- nie dotyczą wprost zagadnień społecznych, w tym również nie podejmują tematu zagadnień równości płci, a dotyczą zagadnień płciowo neutralnych, takich jak np. modelowanie transportu, rozwiązań innowacyjnych na rzecz wprowadzania miejskiej mobilności powietrznej.
- są realizowane zgodnie z politykami i zasadami horyzontalnymi UE, co oznacza, że muszą mieć co najmniej neutralny lub pozytywny wpływ na ww. polityki w tym na propagowanie równości mężczyzn i kobiet oraz niedyskryminacji.
- informacje dotyczące płci przedstawicieli partnerów konsorcjów są przedmiotem sprawozdań okresowych z realizacji projektów.

Zadania realizowane wprost przez GZM są realizowane w poszanowaniu ww. zasad. Szczegółowe przykłady dotychczasowych działań obejmują:

- brak dyskryminacji płciowej przy budowaniu zespołu projektowego:
- Wyznaczanie proporcjonalnych kwot w obszarze płci i wieku dla pozyskania odpowiedzi w zlecanej ankiecie badawczej Drones Deliveries Game (projekt HARMONY);

Tabela 1. Próba badawcza w ankiecie Drones Deliveries Game (projekt HARMONY)

Przedział wiekowy	Udział	Próba
18-24	8,59%	86
25-34	16,68%	167
35-44	20,12%	201
45-54	15,89%	159
55-64	15,98%	160
65+	22,74%	227
Płeć	Udział	Próba
Kobiety	51,65%	516
Mężczyźni	48,35%	484
Lokalizacja	Udział	Próba
Miasto	59,86%	599
Wieś	40,14%	401

- wprowadzanie metryczki obejmującej deklarację w zakresie płci w ankietach prowadzonych w ramach warsztatów/spotkań interesariuszy projektu m.in. w obszarze budowania akceptacji społecznej (projekty ASSURED-UAM i HARMONY);
- ujmowanie wyników ankiet w podziale na płeć w ramach ewaluacji prowadzonych badań ankietowych;
- wprowadzenie opcji zaznaczenia braku zgody na odpowiedź na pytanie o reprezentowaną płeć (projekty ASSURED-UAM i HARMONY);
- wprowadzanie rozróżnienia płciowego w formule pytań zadawanych w ankietach (Pani/Pan) (projekty ASSURED-UAM i HARMONY);
- podejmowanie zagadnień dotyczących GEP w ramach projektu MOVE2CCAM, finansowanego w ramach Horyzontu Europa, m.in. w obszarze Planu Równości Płci, m.in. w pakiecie roboczym WP6 - Zarządzanie projektem i etyka, którego zapisy brzmią:

„Zadanie 6.4 - Równość płci (M1-30)

Prowadzący: UCL; Współudziałowcy: Wszyscy partnerzy

T6.4 przygotowuje plan równości płci (GEP) i monitoruje jego realizację w trakcie trwania projektu. GEP będzie odzwierciedlał zalecenia Grupy Ekspertów Horizon Europe w sprawie innowacji opartych na płci, aby wspierać skuteczną integrację wymiaru płci z badaniami i innowacjami, jak opisano w dokumencie.

wymiaru płci w badaniach i innowacjach, jak opisano w sekcji 1.2.4 w załączniku 1 - część B. Plan będzie obejmować tematy takie jak równowaga płci wśród pracowników konsorcjum i w składzie satelitów, udział w działaniach szkoleniowych, wiodące wzorce kobiet w ramach projektu, równowaga między pracą a życiem prywatnym w zakresie opieki nad dziećmi i osobami zależnymi itp.

Zadanie to jest horyzontalne zarówno w stosunku do procesów wewnętrznych, takich jak rola i inicjatywy, jak również do barier i ograniczeń, na które napotykają kobiety w konsorcjum”.

4. **projekt „CIRCULAR FOAM”** dofinansowany z programu ramowego UE w zakresie badań naukowych i innowacji Horyzont 2020 – projekt realizowany przez Departament Infrastruktury i Środowiska.

Założenia projektowe nie odnoszą się wprost do kwestii społecznych, w tym również nie podejmują tematu równości płci. Przedmiotem projektu jest wprowadzenie obiegu zamkniętego, recyklingu pianki poliuretanowej z lodówek i materiałów budowlanych oraz opracowanie metod chemicznego recyklingu tejże pianki. Jest realizowany zgodnie z politykami i zasadami horyzontalnymi UE, GZM jest zobowiązany zastosować wszelkie środki wspierające równość szans kobiet i mężczyzn przy realizacji działania.

Zespół projektowy liczy 5 osób, w tym 3 kobiety i 2 mężczyzn, kobieta jest kierownikiem projektu.

5. Projekty edukacyjne: Metropolitalne Szkoły Prototypowania

Projekty te dotyczą zarówno diagnozy, jak i proponowania i rekomendowania rozwiązań w zakresie infrastruktury czy funkcjonowania transportu zbiorowego. Do tej pory GZM zrealizowała 4 takie projekty i jeśli chodzi o równość płci, to członkowie w ramach podejmowanych działań respektowali wszelkie zasady równościowe i niedyskryminujące. Niektóre projekty, zwłaszcza te o charakterze transportowym, z uwagi na obszar merytoryczny, były zdominowane przez członków płci męskiej.

Zespoły poszczególnych Metropolitalnych Szkół Prototypowania:

- Metropolitalna Szkoła Prototypowania w Sosnowcu – 22 członków, w tym 6 kobiet, 16 mężczyzn;
- Metropolitalna Szkoła Prototypowania w Tychach - 16 członków, w tym 7 kobiet, 9 mężczyzn;
- Metropolitalna Szkoła Prototypowania w Katowicach – Uniwersytet - 12 członków, w tym 8 kobiet, 4 mężczyzn;
- Metropolitalna Szkoła Prototypowania w Bytomiu - 17 członków, w tym 7 kobiet, 10 mężczyzn.

Cel strategiczny:

Upowszechnianie równości płci w pracach projektowych i działaniach edukacyjnych GZM

Cele szczegółowe:

1. Wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności wśród osób pracujących w UM GZM.
2. Kontynuacja działań związanych z utrzymaniem równowagi płci w projektach badawczych.
3. Podniesienie świadomości w zakresie równości płci oraz przejawów nierówności.

Działania:

1. Utrzymywanie parytetu płci w zespołach projektowych i działaniach edukacyjnych.
2. Cykliczne warsztaty dla pracowników oraz kadry zarządzającej z zagadnień równościowych oraz wzmocnienia pozytywnych postaw wobec różnorodności.
3. Stworzenie oraz wprowadzenie polityki równości płci w UM GZM,
4. Powołanie Komisji/Zespołu ds. równości płci.
5. Przeprowadzenie cyklicznej ankiety w zakresie aktualnego stanu przestrzegania kwestii równościowych w UM GZM.

Podsumowanie:

Kwestię równości płci w badaniach przeanalizowano na podstawie realizowanych w GZM projektów badawczych i edukacyjnych. Realizowane projekty dotyczą zagadnień płciowo neutralnych i tym samym nie odnoszą się wprost do zagadnień społecznych i tematyki równości płci. Projekty te są realizowane zgodnie z politykami horyzontalnymi UE, co oznacza, że mają co najmniej neutralny lub pozytywny wpływ na ww. polityki, w tym na propagowanie równości mężczyzn i kobiet oraz niedyskryminacji. Zespoły projektowe są powoływane z poszanowaniem aspektu równości płci, wspierając równość szans kobiet i mężczyzn. W związku z powyższym, występuje znaczna integracja równości płci, dzięki czemu możliwe jest promowanie właściwych postaw w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i jej skutkom oraz wzmacniania postaw prorównościowych.

4.5 Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć

Diagnoza.

Diagnoza w obszarze *Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć* została oparta o badanie ankietowe przeprowadzone wśród pracowników UM GZM. W ramach ankiety poruszono następujące zagadnienia:

Wiedza na temat podejmowanych w UM GZM działań na rzecz równości płci:

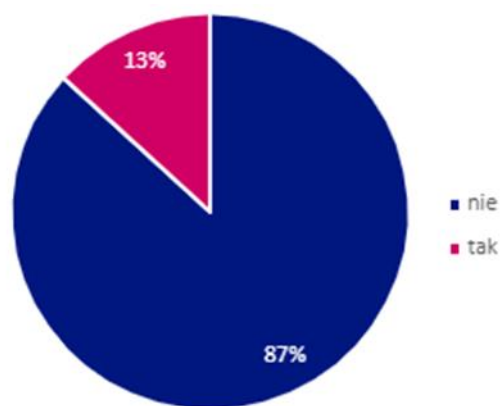
Przeprowadzona ankieta wykazała, że ponad połowa badanych (54%) nie wie czy w UM GZM podejmowane są działania na rzecz równości płci, 29% uważa natomiast, że w UM GZM nie podejmuje się żadnych działań w tym zakresie. Pośród osób, które stwierdziły, że w UM GZM są podejmowane działania na rzecz równości płci, 18% badanych jako przykład takich działań wskazało: ankietę przeprowadzoną w związku z opracowaniem Planu Równości Płci, działania podjęte w celu opracowania Planu Równości Płci, otwarte i konkurencyjne konkursy na stanowiska i żeńskie nazwy stanowisk.

Różne formy przemocy ze względu na płeć:

Z przeprowadzonych badań wynika, że w UM GZM pracownicy nielicznie doświadczali zjawisk nierównego traktowania wśród kobiet i mężczyzn oraz dyskryminacji, jednak z udzielonych odpowiedzi wynika, że w większości przypadków miały one miejsce sporadycznie bądź jednorazowo.

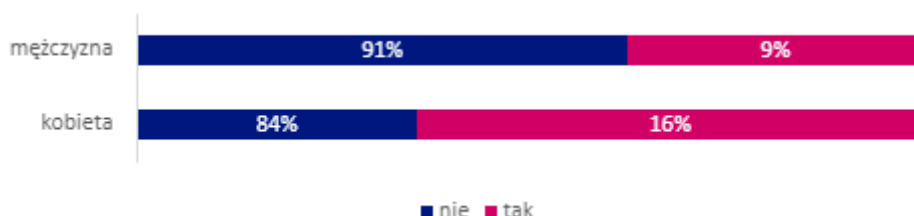
Doświadczenie zdarzeń w zakresie nierównego traktowania ze względu na płeć

Ankietowanym zadano pytania czy osobiście doświadczali w UM GZM zdarzeń w zakresie nierównego traktowania ze względu na płeć oraz czy byli świadkami takich zdarzeń względem innej osoby. Odpowiedzi przedstawiały się następująco: Zdecydowana większość (87%) ankietowanych twierdzi, że osobiście nie doświadczyła zdarzenia w zakresie nierównego traktowania ze względu na płeć. Zdarzeń takich osobiście doświadczyło 13% ankietowanych (12 osób). Wyniki ankiety przedstawiono na wykresie:



Wykres 17. Wyniki badania ankietowego dot. pytania: „Czy w UM GZM osobiście doświadczyłaś/eś zdarzenia w zakresie nierównego traktowania wśród kobiet i mężczyzn?” (N=91)

Odpowiedzi udzielane na powyższe pytanie w podziale na płeć ankietowanych przedstawia wykres:



Wykres 18. Rozkład udzielonych odpowiedzi na pytanie: „Czy w UM GZM osobiście doświadczyłaś/eś zdarzenia w zakresie nierównego traktowania wśród kobiet i mężczyzn?” w podziale na płeć. (N=88)

Dane na wykresie wskazują, że wśród osób, które osobiście doświadczyły zdarzeń w zakresie nierównego traktowania ze względu na płeć były głównie kobiety – 9 osób (co stanowi 16% wszystkich kobiet udzielających odpowiedzi na to pytanie), natomiast wśród mężczyzn – 3 osoby udzieliły odpowiedzi twierdzącej (9% mężczyzn).

Z badań wynika również, że pracownicy oczekują określenia zasad dotyczących równości płci w instytucji, w szczególności zapewnienia poczucia bezpieczeństwa, wsparcia od instytucji, anonimowości oraz wskazania właściwych procedur. Takie konkretne rozwiązania pozwolą pracownikom swobodnie reagować na potencjalne sytuacje dotyczące nierówności płci.

Cel strategiczny:

Podniesienie świadomości na temat dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć, w tym przemocy seksualnej

Cele szczegółowe:

1. Wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności wśród osób pracujących w UM GZM.
2. Podniesienie świadomości osób pracujących w UM GZM na temat różnych form przemocy ze względu na płeć, w tym molestowania seksualnego.
3. Podniesienie świadomości osób pracujących w UM GZM na temat działań podejmowanych w UM GZM na rzecz równości płci.
4. Zapewnienie systemu wsparcia w zakresie dyskryminacji ze względu na płeć, molestowania seksualnego i przemocy.
5. Podniesienie świadomości w zakresie równości płci oraz przejawów nierówności.

Proponowane działania:

1. Cykliczne warsztaty dla pracowników oraz kadry zarządzającej z zagadnień równościowych oraz wzmocnienia pozytywnych postaw wobec różnorodności.
2. Cykliczne szkolenia, warsztaty dla pracowników oraz kadry zarządzającej z zagadnień przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji oraz nieświadomionych uprzedzeń.
3. Powołanie Komisji/Zespołu ds. równości płci.
4. Stworzenie oraz wprowadzenie polityki równości płci w UM GZM.
5. Wypracowanie jednolitej, opartej na zasadach poufności i dyskrecji ścieżki postępowania („krok po kroku”) w przypadku zgłoszenia przypadków dyskryminacji ze względu na płeć (w ramach polityki równości płci).
6. Wdrożenie wsparcia informacyjnego dla osób doświadczających dyskryminacji ze względu na płeć.
7. Przeprowadzenie cyklicznej ankiety w zakresie aktualnego stanu przestrzegania kwestii równościowych w UM GZM.
8. Kontynuacja stosowania polityki wynagradzania pracowników w oparciu o wiedzę merytoryczną i umiejętności.

Podsumowanie:

Skuteczne przeciwdziałanie dyskryminacji opartej na płci to działania ukierunkowane bezpośrednio na ochronę praw osobistych jednostek niezależnie od ich płci. Problem dyskryminacji ze względu na płeć i związanej z nią przemocy dotyczy, choć często w odmiennych aspektach, zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Zarówno mężczyźni, jak i kobiety mogą być sprawcami, jak i ofiarami zdarzeń w zakresie nierówności ze względu na płeć oraz dyskryminacji.

Potencjalne sytuacje dotyczące przemocy ze względu na płeć, w tym zwłaszcza naruszeń sfery seksualnej, potrzebują transparentnych zasad udzielania wsparcia, w których kluczowe znaczenie mają poczucie anonimowości i bezpieczeństwa. Istotnym jest również zapewnienie osobie poszkodowanej poczucia wsparcia oraz zapewnienie, że zostaną wyciągnięte konsekwencje.

Wsparcie to powinno przebiegać na wielu płaszczyznach, a funkcjonowanie profesjonalnego systemu wsparcia w UM GZM staje się niezwykle istotnym wyzwaniem. W ramach Polityki Równości Płci zaproponowane zostaną mechanizmy pozwalające na minimalizację zagrożeń tego typu, ale też na ograniczenie skutków dokonanych naruszeń. W ramach systemu wsparcia osoby doświadczające dyskryminacji ze względu na płeć powinny uzyskać pomoc. Wobec powyższego sugeruje się opracowanie Polityki regulującej kwestie równości płci oraz wypracowanie jednolitej, opartej na zasadach poufności i dyskrecji ścieżki postępowania („krok po kroku”) w przypadku zgłoszenia przypadków dyskryminacji ze względu na płeć. Rekomenduje się ponadto powołanie Zespołu/Komisji ds. równości płci, którego zadaniem będzie objęcie zagadnień związanych z równouprawnieniem, zapobieganiem dyskryminacji oraz wspieraniem poszkodowanych.

Wszelkie działania na rzecz równości płci podejmowane w UM GZM mają szansę na realizację pod warunkiem, że wszyscy pracownicy Urzędu Metropolitalnego będą mieć świadomość konieczności równego traktowania i tworzenia równych szans dla wszystkich pracowników UM GZM, niezależnie od płci i pełnionych ról społecznych. Z tego powodu niezbędne są szkolenia kierowane zarówno do pracowników, jak i kadry zarządzającej, dotyczące równości płci i poszanowania różnorodności oraz zagadnień przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji oraz nieświadomionych uprzedzeń.

Tabela 2 Macierz „Obszary – Cele szczegółowe”

Obszary Cele szczegółowe	Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym	Równowaga płci na szczeblu kierowniczy m i decyzyjnym	Równowaga w rozwoju kariery	Integracja równości płci w badaniach i nauczaniu	Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć
Cel 1 Ułatwienie znalezienia równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym	X				
Cel 2 Podnoszenie świadomości kadry zarządzającej w zakresie kultury organizacyjnej w obszarze równowagi praca – życie prywatne	X				
Cel 3 Zwiększanie świadomości w zakresie równowagi płci w organach i procesach decyzyjnych		X			
Cel 4 Wspieranie procesów sprzyjających równemu dostępowi do awansu i ustalaniu wynagrodzeń wyłącznie w oparciu o wiedzę merytoryczną		X			
Cel 5 Wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności wśród osób pracujących w UM GZM	X			X	X
Cel 6 Promowanie wzmocniania postaw asertywnych wśród osób pracujących w UM GZM	X				
Cel 7 Wspieranie procesów sprzyjających równemu dostępowi do rekrutacji oraz możliwości rozwoju kariery zawodowej, w tym awansów			X		
Cel 8 Kontynuacja działań związanych z utrzymaniem równowagi płci w projektach badawczych				X	
Cel 9 Podniesienie świadomości osób pracujących w UM GZM na temat różnych form przemocy ze względu na płeć, w tym molestowania seksualnego					X
Cel 10 Podniesienie świadomości osób pracujących w UM GZM na temat działań podejmowanych w UM GZM na rzecz równości płci					X
Cel 11 Zapewnienie systemu wsparcia dla osób doświadczających dyskryminacji ze względu na płeć, molestowania seksualnego i przemocy					X
Cel 12 Podniesienie świadomości w zakresie równości płci oraz przejawów nierówności	X	X	X	X	X

Tabela 3 Macierz „Cele strategiczne - Działania”

Cele strategiczne Działania	Budowanie równowagi pomiędzy obowiązkami zawodowymi i prywatnymi osób pracujących w UM GZM bez względu na płeć	Promowanie aspektów równości płci w procesach decyzyjnych, na różnych poziomach struktury organizacyjnej UM GZM	Wspieranie działań umożliwiających równy dostęp do rozwoju kariery zawodowej	Upowszechnianie równości płci w pracach projektowych i działaniach edukacyjnych GZM	Podniesienie świadomości na temat dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć, w tym przemocy seksualnej
1. Rozważenie możliwości wprowadzenia elastycznej organizacji pracy (np. praca hybrydowa, praca zdalna, możliwość wnioskowania o dodatkowe dni pracy poza biurem, ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy)	X		X		
2. Przeprowadzenie szkoleń na temat budowania równowagi praca – rodzina	X				
3. Przeprowadzenie szkoleń i seminariów na temat zarządzania czasem, przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu	X				
4. Cykliczne warsztaty dla pracowników oraz kadry zarządzającej z zagadnień równościowych oraz wzmocnienia pozytywnych postaw wobec różnorodności	X	X		X	X
5. Rozważenie zastosowania języka wrażliwego na płeć w procesie naboru pracownika oraz w czasie zatrudnienia		X	X		
6. Stworzenie oraz wprowadzenie polityki równości płci w UM GZM	X	X	X	X	X
7. Realizacja programu szkoleń z zarządzania zespołem, treningu asertywności i umiejętności przywódczych, liderek i negocjacyjnych z uwzględnieniem równości płci	X	X			
8. Uświadamianie pracowników i kandydatów na pracowników o równym podejściu do płci w całym procesie rekrutacji, a także o ścieżce awansu, która opiera się o przesłanki merytoryczne i umiejętności pracownika			X		
9. Kontynuacja stosowania polityki wynagradzania pracowników w oparciu o wiedzę merytoryczną i umiejętności			X		X

Działania	Cele strategiczne	Budowanie równowagi pomiędzy obowiązkami zawodowymi i prywatnymi osób pracujących w UM GZM bez względu na płeć	Promowanie aspektów równości płci w procesach decyzyjnych, na różnych poziomach struktury organizacyjnej UM GZM	Wspieranie działań umożliwiających równy dostęp do rozwoju kariery zawodowej	Upowszechnianie równości płci w pracach projektowych i działaniach edukacyjnych GZM	Podniesienie świadomości na temat dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć, w tym przemocy seksualnej
10. Rozważenie wprowadzenia udogodnień pozwalających na łączenie pracy zawodowej z życiem osobistym w niekolidujący sposób, np. praca zdalna, hybrydowa, udogodnienia dla rodziców z dziećmi, a także dla osób opiekujących się osobami zależnymi		X		X		
11. Utrzymywanie parytetu płci w zespołach projektowych i działaniach edukacyjnych					X	
12. Wypracowanie jednolitej, opartej na zasadach poufności i dyskrecji ścieżki postępowania („krok po kroku”) w przypadku zgłoszenia przypadków dyskryminacji ze względu na płeć (w ramach polityki równości płci)						X
13. Powołanie Komisji/Zespołu ds. równości płci		X	X	X	X	X
14. Cykliczne szkolenia, warsztaty dla pracowników oraz kadry zarządzającej z zagadnień przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji oraz nieuświadomionych uprzedzeń			X			X
15. Przeprowadzenie cyklicznej ankiety w zakresie aktualnego stanu przestrzegania kwestii równościowych w UM GZM			X	X	X	X
16. Wdrożenie wsparcia informacyjnego dla osób doświadczających dyskryminacji ze względu na płeć						X

5. Planowane działania i sposoby monitorowania „Planu Równości Płci dla Urzędu Metropolitalnego Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii na lata 2022-2027”

W Planie Równości Płci dla Urzędu Metropolitalnego Górnośląsko – Zagłębiowskiej Metropolii na lata 2022-2027 przyjęto do realizacji cele i działania, których realizacja pozwoli lepiej zrealizować zasady równego traktowania ze względu na płeć. Wyznaczone działania w poszczególnych obszarach są ze sobą powiązane i wzajemnie się uzupełniają. Opracowano również wskaźniki, a także sposoby monitorowania i źródła weryfikacji działań, pozwalających na monitorowanie wdrażania Planu i jego rozwoju w przyszłości. Stopień osiągnięcia poszczególnych wskaźników będzie wykazywany w corocznych sprawozdaniach z realizacji planu.

Tabela 4 Działania, wskaźniki i sposób ich monitorowania

Kierunki działań	Przykładowe działania	Wskaźniki do osiągnięcia	Sposób monitorowania i źródło weryfikacji
Opracowanie i wdrożenie Polityki równości płci w UM GZM	Stworzenie oraz wprowadzenie polityki równości płci w UM GZM wraz z wypracowaniem jednolitej, opartej na zasadach poufności i dyskrecji ścieżki postępowania („krok po kroku”) w przypadku zgłoszenia przypadków dyskryminacji ze względu na płeć	Opracowanie i wprowadzenie polityki równości płci – do 2027r.	Monitoring wewnętrznych dokumentów w zakresie wprowadzenia polityki równości płci
	Przeprowadzenie cyklicznej ankiety w zakresie aktualnego stanu przestrzegania kwestii równościowych w UM GZM	Cykliczna anonimowa ankieta wśród osób pracujących w UM GZM – do 2027r.	Monitoring wyników badań
	Powołanie Komisji/Zespołu ds. równości płci	Powołanie Komisji/Zespołu - do 2027r.	Monitoring wewnętrznych dokumentów w zakresie powołania Komisji/Zespołu ds. równości płci
	Wdrożenie wsparcia informacyjnego dla osób doświadczających dyskryminacji ze względu na płeć.	Wsparcie informacyjne dla osób doświadczających dyskryminacji ze względu na płeć - do 2027r.	Monitoring wsparcia informacyjnego
Udogodnienia organizacyjne dla pracowników	Rozważenie wprowadzenia udogodnień pozwalających na łączenie pracy zawodowej z życiem osobistym w niekolidujący sposób, w tym umożliwienie wprowadzenia elastycznej organizacji pracy (np. praca hybrydowa, praca zdalna, możliwość wnioskowania o dodatkowe dni pracy poza biurem, ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy)	Analiza wewnętrznych regulacji w zakresie wprowadzenia udogodnień pozwalających na łączenie pracy zawodowej z życiem osobistym - do 2027r.	Monitoring wewnętrznych regulacji w zakresie wprowadzenia udogodnień pozwalających na łączenie pracy zawodowej z życiem osobistym

Kierunki działań	Przykładowe działania	Wskaźniki do osiągnięcia	Sposób monitorowania i źródło weryfikacji
Przeprowadzenie szkoleń podnoszących świadomość w zakresie równości płci	Przeprowadzenie szkoleń i cyklicznych warsztatów dla pracowników oraz kadry zarządzającej z zakresu: - budowania równowagi praca – rodzina, zarządzania czasem i przeciwdziałaniu wypaleniu zawodowemu, - zarządzania zespołem, treningu asertywności, umiejętności przywódczych, liderek i negocjacyjnych z uwzględnieniem równości płci, - zagadnień równościowych oraz wzmocnienia pozytywnych postaw wobec różnorodności, - zagadnień przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji oraz nieświadomych uprzedzeń	Cykliczne szkolenia i warsztaty dla pracowników oraz kadry zarządzającej UM GZM - do 2027r.	Monitoring programów przeprowadzonych szkoleń
Pozostałe kierunki działań	Rozważenie zastosowania języka wrażliwego na płeć w procesie naboru pracownika, a także uświadamianie kandydatów na pracowników o równym podejściu do płci w całym procesie rekrutacji, a także o ścieżce awansu, która opiera się o przesłanki merytoryczne i umiejętności pracownika	Proces naboru na wolne stanowiska pracy w UM GZM uwzględniające język wrażliwy na płeć - do 2027r.	Monitoring ogłoszeń konkursowych na wolne stanowiska pracy w UM GZM
	Kontynuacja stosowania polityki wynagradzania pracowników w oparciu o wiedzę merytoryczną i umiejętności	Monitoring kryteriów wynagradzania pracowników – do 2027r.	Monitoring zasad wynagradzania
	Utrzymywanie parytetu płci w zespołach projektowych i działaniach edukacyjnych	Parytet płci w zespołach projektowych i działaniach edukacyjnych – do 2027r.	Monitoring danych na temat udziału kobiet i mężczyzn w zespołach projektowych i działaniach edukacyjnych