

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI W GŁÓWNYM INSPEKTORACIE OCHRONY ROŚLIN I NASIENICTWA 2023 – 2024

WSTĘP

Państwowa Inspekcja Ochrony Roślin i Nasiennictwa podlega ministrowi właściwemu do spraw rolnictwa, swoją działalnością kontynuuje wieloletnią tradycję ochrony roślin w Polsce, zapoczątkowaną w 1889 r., jak również wpisuje się w 130 letnią tradycję polskiego nasiennictwa. W swojej obecnej formie organizacyjnej powstała w 2002 r. z połączenia dwóch służb kontrolnych: Inspekcji Ochrony Roślin i Inspekcji Nasiennej wykonuje zadania określone przepisami ustawy o ochronie roślin przed agrofagami, ustawy o nasiennictwie, ustawy o środkach ochrony roślin, ustawy o Państwowej Inspekcji ochrony Roślin i Nasiennictwa oraz aktów wykonawczych do ww. ustaw. Zadania realizowane przez Państwową Inspekcję Ochrony Roślin i Nasiennictwa mają na celu zapewnienie wysokiego poziomu zdrowia roślin, eliminację zagrożeń wynikających ze stosowania środków ochrony roślin oraz produkcję materiału siewnego w pełni spełniającego wymagania zdrowotne i jakościowe.

Kierunki i zakres działań Inspekcji wynikają z polityki rolnej państwa oraz kierunki działania określone przez Głównego Inspektora z korzyścią dla producentów rolnych, eksporterów i konsumentów. Zamierzone zadania i cele osiągnięte są przez prowadzenie różnorodnej działalności zarówno tej kontrolnej i diagnostycznej, która stanowi podstawę działania Inspekcji, jak również poprzez prowadzenie szeroko zakrojonej działalności edukacyjnej nakierowanej na podnoszenie wiedzy z zakresu ochrony roślin i nasiennictwa wśród producentów rolnych i przedsiębiorców działających w branży rolniczej.

Praca w systemie Unii Europejskiej od niemal 20 lat stawia przed Inspekcją liczne wyzwania, do których niewątpliwie należy zaliczyć potrzebę zacieśnienia współpracy i wymiany doświadczeń ze służbami poszczególnych krajów europejskich w zakresie fitosanitarnym, nasiennym, urzędami odpowiedzialnymi za bezpieczeństwo żywności, a także reagowanie na zmiany gospodarcze, trendy w handlu międzynarodowym oraz środowisku naturalnym.

Podczas realizacji programu FITOEXPORT¹ stworzono Strategię Rozwoju PIORIN na lata 2022-2027. Jest to z jednej strony strategia kontynuacji, która oparta jest na dalszej realizacji zadań ustawowych na bazie zebranego w trakcie dotychczasowej pracy bardzo bogatego dorobku związanego z codzienną pracą wszystkich pracowników PIORIN, z drugiej strony to strategia twórczego rozwoju, tzw. uczącej się organizacji, która modyfikuje i usprawnia swoje działania w oparciu o bazę zebranych doświadczeń². Poprzez określenie misji jako „wspieranie polskiej gospodarki i bezpieczeństwa konsumentów” oraz wizji „zasobnej, efektywnej, zdolnej do samodoskonalenia się organizacji, która potrafi korzystać z potencjału płynącego ze zdecentralizowanego charakteru i otwartości na otoczenie. Organizacja pozytywnie postrzegana w społeczeństwie, której atutem są skuteczność i obiektywizm działania”³. Na tym tle wyłania nam się obraz organizacji trwale osadzonej

¹ <https://piorin.gov.pl/fitoexport/o-projekcie/>

² Strategia Rozwoju PIORIN na lata 2022- 2027, Warszawa 22.05.2022 r., s. 6

³ Tamże, s. 13.

w tradycji, ale potrafiącej czerpać z nowoczesnych praktyk nie bojącej się zmian ani innowacyjnych rozwiązań wszystko w służbie społeczeństwu.

W dokumencie przedstawiono pięć zasadniczych celów, których realizacja pozwoli uzyskać długofalowe korzyści dla organizacji i jej interesariuszy, ale co istotne zapewni spójność działania dla całej Inspekcji. Cele zakładają dążenie do innowacyjnych rozwiązań usprawniających funkcjonowanie organizacji np. wykorzystanie dronów czy najnowszych rozwiązań informatycznych, zakładają ciągły proces unowocześniania i cyfryzacji organizacji przy jednoczesnym upraszczaniu i systematyzowaniu przepisów i procedur. Ponadto określono obszar prac związanych z wprowadzeniem strategii personalnej, która skupia się na implementacji strategii optymalizującej erozję wiedzy, inwestowania w rozwój pracowników oraz z czynnikami motywacyjnymi. Pozostałe dwa cele strategiczne to poprawa komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej oraz rozwój współpracy z otoczeniem oba te cele są ściśle powiązane z cyfryzacją, niedoinwestowaniem i obecnością w mediach i social mediach.

GIORiN jako pracodawca stawia dobro pracownika na pierwszym miejscu i dba o ich poczucie bezpieczeństwa, dlatego też naturalną konsekwencją wprowadzenia strategii personalnej w urzędzie jest powstanie „Planu Równości Płci” (dalej PRP). Jego celem jest stworzenie bezpiecznego, nowoczesnego i wolnego od stereotypów miejsca pracy dla wszystkich pracowników, bez względu na płeć, wiek czy rodzaj umowy o pracę. Działania podjęte w tym zakresie mają wzmocnić pozycję Głównego Inspektoratu, jako instytucji opartej o zasady równości, wolnej od wszelkiej dyskryminacji i dającej możliwość indywidualnego rozwoju dla wszystkich pracowników.

DIAGNOZA

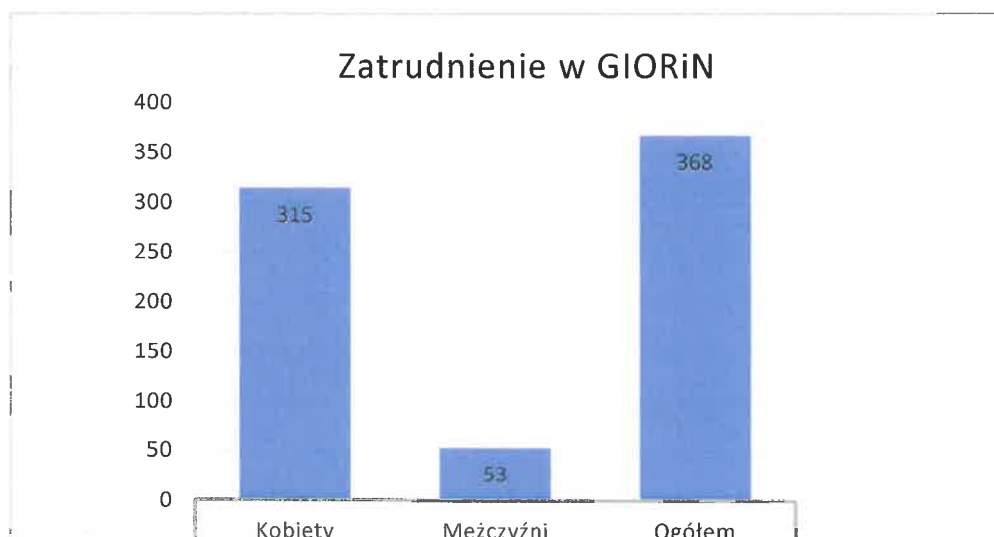
Plan Równości Płci dla Głównego Inspektoratu Ochrony Roślin i Nasiennictwa oparty został na podstawie:

1. Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej art. 32 a w szczególności artykuł 33. Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej gwarantuje równe prawa kobiet i mężczyzn: 1. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. 2. 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;
2. Ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465) zwłaszcza Rozdział IIa - Równe traktowanie w zatrudnieniu;
3. Ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej z późn. zm. (Dz. U. 2023 poz. 1195);
4. Zarządzeniu nr 6 Szefa Służby cywilnej z dnia 12 marca 2020 roku w sprawie standardów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej;
5. Ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2023 r. poz. 970);
6. Polityce w zakresie równości płci w programie ramowym Horyzont Europa.

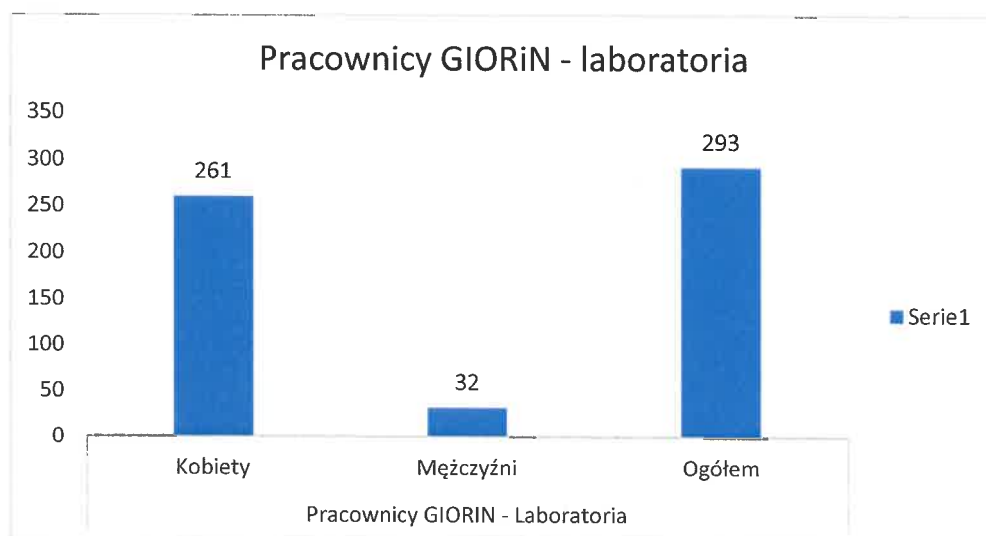
Punktem wyjścia do przygotowania diagnozy zatrudnienia w GIORiN są dane bieżące, tj. dotyczące zatrudnienia na 31 grudnia 2022 roku. Aby określić tendencję w niektórych obszarach posłużyliśmy się dodatkowo danymi pomocniczymi ze Sprawozdania szefa służby cywilnej za 2022 rok. Dane te posłużą jako stan wyjściowy – punkt odniesienia do oceny efektywności prowadzonych działań.

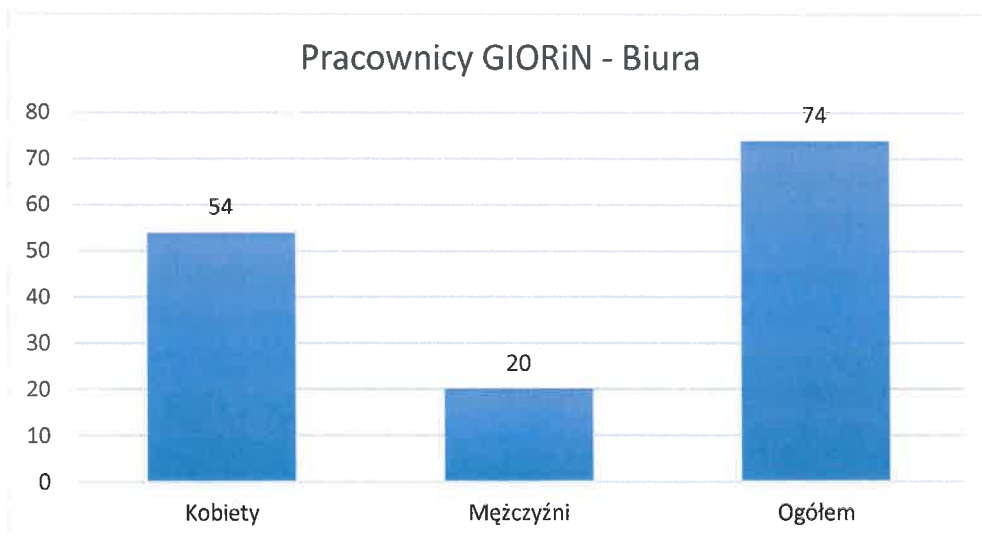
Ponadto, tworząc Plan Równości Płci przeanalizowano następujące obszary: sprawdzenie, jak przedstawia się rozkład płci wśród osób zatrudnionych, wysokość wynagrodzenia na poszczególnych poziomach stanowisk, udział płci na poszczególnych stanowiskach, możliwość ścieżki rozwoju zawodowego (awanse, szkolenia), umożliwienie przez pracodawcę realizacji zasady work-life balance, ułatwienie pracownikowi powrotu po długotrwałej nieobecności, występowanie zjawiska mobbingu i/lub molestowania w organizacji.

W roku 2022 przeciętna liczba zatrudnionych w GIORiN wynosiła 365 osób, w tym 312 kobiet. Obecnie zatrudnione są: 368 osoby, w tym 315 kobiet. 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.

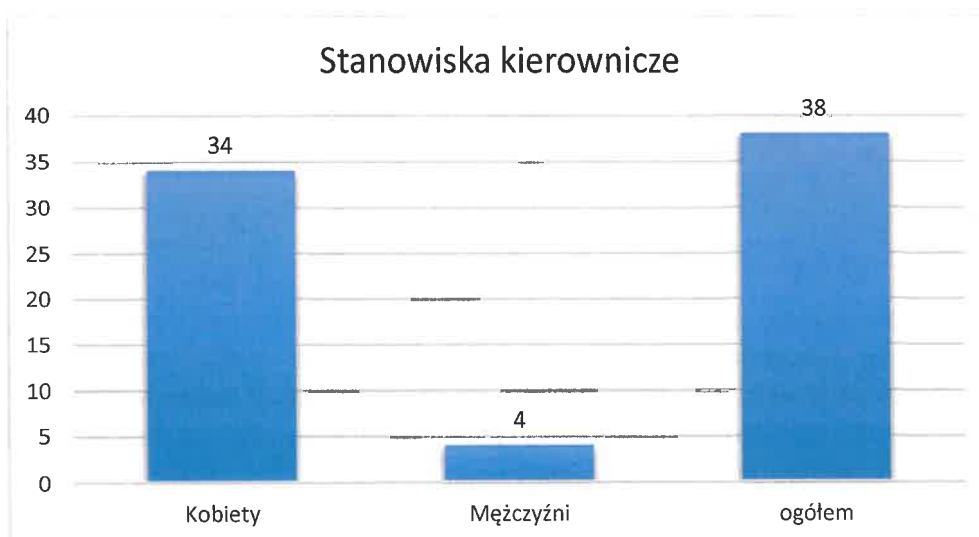


W GIORiN pracownicy zatrudniani są do dwóch pionów wyróżniających się z uwagi na realizowane zadania: Laboratoria, które skupiają pracowników prowadzących badania głównie laborantów, oraz Biura w skład których wchodzi zarówno pracownicy merytoryczni, jak również administracyjni. Analiza rozkładu zatrudnienia w tych obszarach wynosi: Laboratoria (kobiety 261 /mężczyźni 32), Biura (kobiety 54 /mężczyźni 20).

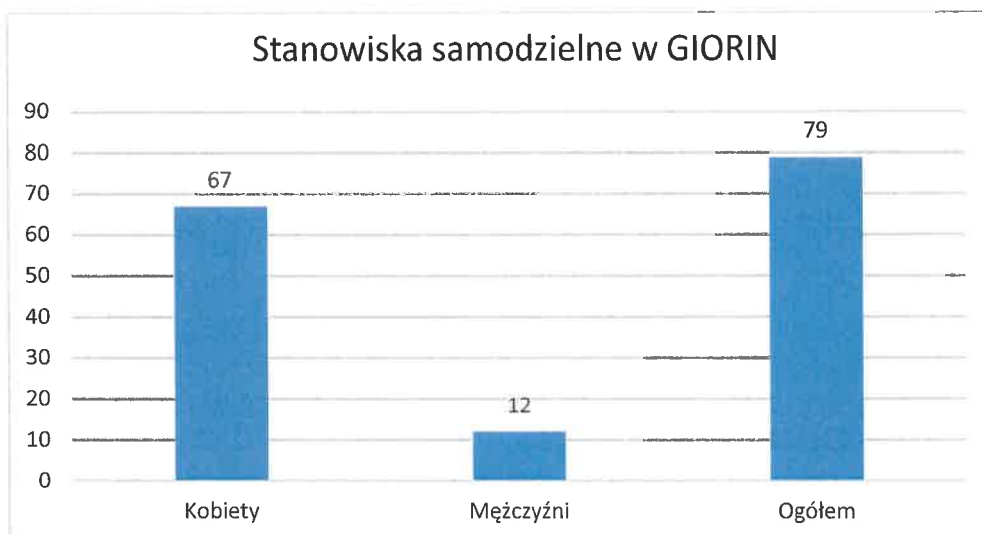




Analiza rozkładu płci w przypadku grup stanowisk: naczelnik, dyrektor Biura, kierownik Oddziału Laboratorium, Kadra Zarządzająca Urzędu (łącznie 38) wskazuje na większą liczbę kobiet (34) niż mężczyzn (4).



Nadmienić należy, iż w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach samodzielnych również nie występuje równomierny rozkład płci. To kobiety przeważają wśród osób zatrudnionych w ogólnej liczbie pracowników, niemniej dysproporcja nie jest już tak znacząca.



REKRUTACJA

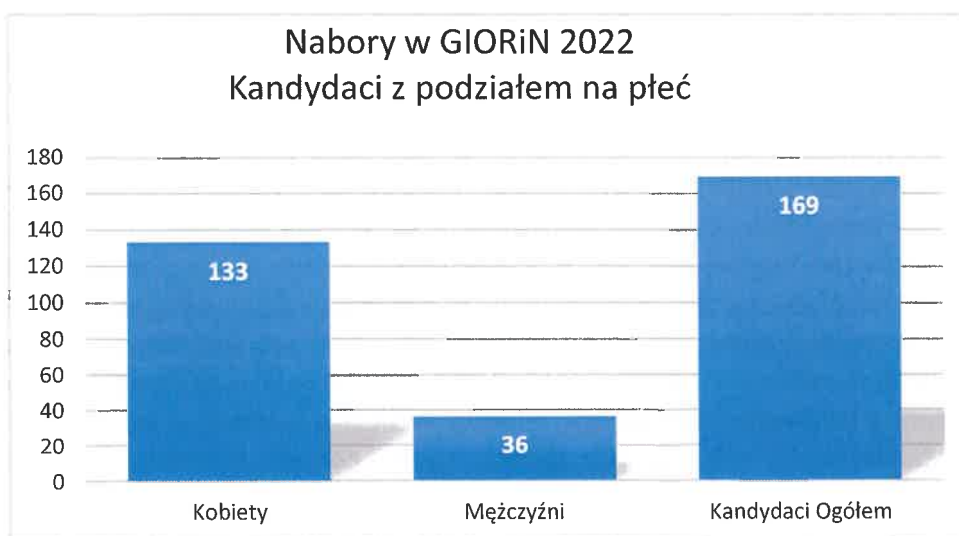
Nabory na wolne stanowiska w służbie cywilnej reguluje ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (zgodnie z art. 4 ustawy o służbie cywilnej).

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. 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. sprawdzian wiedzy lub umiejętności, zadanie symulacyjne lub praktyczne, sprawdzian obsługi programów komputerowych, rozmowa kwalifikacyjna - jest obligatoryjnym, końcowym etapem każdego naboru. Nabór przeprowadza Komisja składająca się z co najmniej trzech członków. 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 oraz BIP GIORIN.

Jak podaje Szef służby Cywilnej w swoim sprawozdaniu za 2022 r.⁴ odnotowano wzrost liczby naborów do korpusu służby cywilnej o 31,5% względem roku 2021 r. Ogólna liczba naborów w Głównym Inspektoracie Ochrony Roślin i Nasiennictwa również uległa wzrostowi i wyniosła 50 w 2022 r. Niestety wzrost liczby naborów nie przekładał się na wzrost zatrudnienia, gdyż wyłoniono jedynie 29 kandydatów, 21 naborów zostało zakończonych nieobsadzeniem stanowiska co zgodnie jest z ogólną tendencją gdyż więcej, bo 53,2% naborów (w 2021 r. – 45,7%), zakończyło się nieobsadzeniem stanowiska.

Najczęstszymi przyczynami zakończenia takich naborów były: brak ofert kandydatów – 42,5% (w 2021 r. – 33,7%), niewyłonienie przez komisję naborową najlepszych kandydatów – 29,1% (w 2021 r. – 32,4%). Znaczny spadek średniej liczby kandydatów w naborach W jednym naborze o zatrudnienie ubiegało się mniej kandydatów – średnio 5 (w 2021 r. – 9).

W 2022 roku w GIORiN przeprowadzono 50 naborów na wolne stanowiska w korpusie służby cywilnej łącznie wpłynęło 169 ofert od kandydatów z czego 133 złożyły kobiety, a 36 mężczyźni. Do zatrudnienia wyłoniono 22 kobiety i 7- u mężczyzn natomiast w 21 nie wyłoniono kandydata.



Powyższe dane wskazują znaczącą dysproporcję już na etapie wpływu aplikacji, gdyż mężczyźni stanowią jedynie 21% kandydatów do pracy.

DZIAŁANIA

GIORiN jak pracodawca równych szans przykładą szczególną uwagę do dbałości o szeroko rozumiany dobrostan pracowników, przejawia się to w drobiazgowym przestrzeganiu przepisów prawa pracy i wachlarza dobrych praktyk.

Ponadto zgodnie z art. 84 ustawy o służbie cywilnej podlegają stanowiska pracy, a nie osoby na nich zatrudnione podlegają opisowi i wartościowaniu. Opisywanie i wartościowanie służą ocenie względnej wartości lub znaczenia danego stanowiska pracy dla urzędu. Definiują wewnętrzne zależności (podwładny – zwierzchnik) i tworzą podstawy do ustalenia sprawiedliwej struktury wynagrodzeń (według odpowiedzialności i zakresu obowiązków). Szczegółowe zasady określa

⁴ <https://www.gov.pl/web/sluzbacywilna/szef-sluzby-cywilnej-zlozyl-sprawozdanie-za-2022-rok>

zarządzenie Prezesa Rady Ministrów z 7 stycznia 2011 r., znowelizowane zarządzeniem Prezesa Rady Ministrów z 24 lipca 2015 r. Dzięki cyklicznej aktualizacji tego procesu GIORiN jako pracodawca prowadzi jasną i przejrzystą politykę płacową opartą na kompetencjach i pełnionych obowiązkach.

W Głównym Inspektoracie Ochrony Roślin i Nasiennictwa od 2016 roku obowiązuje Zarządzenie Dyrektora Generalnego GIORiN nr 5/2014 w sprawie uchwalenia Wewnętrznego Regulaminu Antymobbingowego oraz Zarządzenie nr 15/2016 Dyrektora Generalnego GIORiN w sprawie udostępnienia informacji zawierającej obowiązujące przepisy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu w Głównym Inspektoracie Ochrony Roślin i Nasiennictwa, w związku z tym w GIORiN powołana została Komisja do spraw przeciwdziałania mobbingowi. Prowadzone są akcje informacyjne dot. etyki w korpusie służby cywilnej- w 2022 roku wszyscy pracownicy GIORiN odbyli szkolenie z zakresu etyki, która jest jednym z priorytetów kształtowanie właściwych postaw członków korpusu. Zgodnie z informacją szefa służby cywilnej Dyrektorki generalni/kierownicy coraz większej liczby urzędów wspierają pracowników w sytuacjach etycznie wątpliwych lub trudnych co buduje i wzmacnia kulturę uczciwości w służbie cywilnej⁵.

Ponadto jako organizacja o tak wysokim współczynniku feminizacji, w której 85,6% zatrudnionych stanowią kobiety (wskaźnik ten jest porównywalny z 73% kobiet zatrudnionych w korpusie służby cywilnej)⁶ kreuje rozwiązania mające na celu wsparcie pracowników rodziców w codziennym łączeniu obowiązków rodzinnych i rodzicielskich z życiem zawodowym poprzez akcje informacyjne dot. uprawnień rodzicielskich, możliwości stosowania elastycznego systemu czasu pracy (wszystkie złożone wnioski uzyskały akceptację pracodawcy), elastycznie udzielane zgody na wyjścia prywatne i możliwość ich odpracowania w późniejszym terminie, możliwość pracy zdalnej, indywidualny czas pracy. Szczególną uwagę zwracamy na przekazywanie wiedzy o uprawnieniach i niezbędnych formalnościach dotyczących możliwości korzystania z uprawnień pracowników przez pracowników mężczyzn w stosunku do osób zależnych. Natomiast z danych na dzień 31 grudnia 2022 roku wynika, że 7 pracowników przebywało na urloпах macierzyńskich, a 5 wychowawczych.

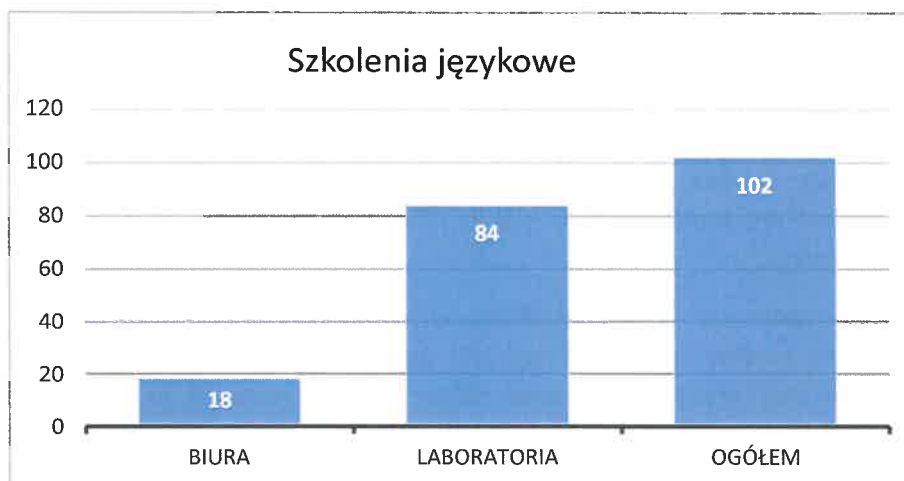
Dlatego też w związku z implementacją do polskiego porządku prawnego dyrektywy unijnej w sprawie równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym rodziców i opiekunów oraz przejrzystych warunków pracy od 26 kwietnia 2023 r. (ustawa z 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw - Dz.U. z 2023 r. poz. 641) sporządzono i rozpropagowano instrukcję dot. zmian w uprawnieniach pracowniczych we wszystkich jednostkach organizacyjnych GIORiN, ponadto w celu ułatwienia wprowadzono szablony dokumentów oraz skrócono ścieżki obiegu w celu uzyskania zgód. Ponadto wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracowników wprowadzono Zarządzeniem Dyrektora Generalnego nr 29/2023 Regulamin pracy zdalnej.

Co istotne GIORiN wykorzystuje istniejące zasoby i narzędzia w codziennym wspieraniu pracowników poprzez udostępnianie wzorów dokumentów i formularzy (repozytorium danych utworzone i aktualizowane w ramach działań strategii PIORiN na lata 2022 - 2027), oraz umożliwienie stosowania form elektronicznych.

⁵ Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok.

⁶ Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok - Dane odnoszą się do stanu na 31 grudnia 2022 r., w etatach

Zgodnie z zapisami Strategii osiągnięcie celu jakim jest zapewnienie dobrostanu pracowników, który przekłada się na skuteczne i efektywne funkcjonowanie organizacji będzie możliwe po zapewnieniu działań w dziesięciu funkcjonalnych obszarach, siedem z obszarów określono jako działania jednorazowe, zaliczono tu stworzenie procesu onboardingu, zarządzania talentami poprzez stworzenie ścieżek rozwoju, zbudowanie systemu motywacyjnego za pomocą instrumentów materialnych i niematerialnych oraz stworzenia systemu szkoleń zewnętrznych obejmujący szkolenia merytoryczne, z zakresu kompetencji miękkich oraz naukę języków obcych.



W 2022 roku ze szkoleń językowych korzystało ponad 100 – u pracowników, a zastosowanie metody e-learningu pozwoliło na podnoszenie umiejętności językowych pracownikom zatrudnionym w oddziałach Centralnego Laboratorium (84 osoby). Jednocześnie pracownicy GIORiN odbyli 535 szkoleń ogółem co statystycznie daje 1,5 szkolenia na pracownika. Wydatkowano łącznie 62949.08 zł co w przeliczeniu na pracownika daje sumę ponad 170 złotych, w tym miejscu należy zaznaczyć, że pracownicy GIORiN mają możliwość bezpłatnego uczestnictwa w szkoleniach dedykowanych przez KSAP na platformie e-learningowej, jak również w szkoleniach wewnętrznych i webinarium.

Zgodnie z założeniami strategii w GIORiN w trybie ciągłym podejmowane są działania na rzecz poprawy dostępności do szkoleń zwłaszcza dla nowo zatrudnionych pracowników wymagających nakładów na szkolenie specjalistyczne dotyczące obszaru działania Inspektoratu. Konieczność zwiększenia budżetu na działania edukacyjne pracowników warunkuje rozwój nowej kadry, jak i pracowników z większym stażem pracy. Szereg pracowników zgłasza potrzebę rozwoju nie tylko merytorycznego, ale także kwestii związanych z rozwojem osobistym (kompetencje miękkie). Zapewnianie tych elementów ze strony organizacji jako pracodawcy pozwoli w przyszłości utrzymać kadrę w długich okresach czasu, gwarantując efektywną pracę prowadzoną w oparciu o wysokie, jednolite standardy. Niestety wysoce wykwalifikowana kadra pracownicza GIORiN podlega coraz większej fluktuacji wynikającej z ograniczonej konkurencyjności organizacji na rynku pracy. Najwyższy poziom odejść dotyczy urzędów mających swoje siedziby w miastach wojewódzkich (ministerstwa, urzędy centralne, urzędy wojewódzkie), gdzie wysoka konkurencja na rynku pracy i wysokie wynagrodzenia ułatwiają decyzję o zmianie pracy. Dotyczy to np. Warszawy, w której fluktuacja wyniosła 10,6%, a poza nią 7,0%⁷.

Mówiąc o efektywności działania nie sposób nie wspomnieć o tym jak bardzo duże znaczenie dla pracowników i jakości ich pracy ma precyzyjne określenie ścieżki ich kariery. Perspektywa rozwoju zawodowego, możliwość wyboru kierunku, w którym pracownik chce się rozwijać powoduje mobilizację i chęć prawidłowego działania. Dlatego niezbędne jest określenie i pokazanie możliwości rozwoju pracownikom tak, aby każdy indywidualnie mógł podjąć decyzję w jakim kierunku chce się

⁷ Sprawozdanie szefa służby cywilnej za 2022 rok

rozwijać i jaki jest jego cel awansu jako jeden z elementów procedury awansu powstało zarządzenie Dyrektora Generalnego nr 25/2022 w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego oraz zasad awansowania członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w GIORiN. Poza określeniem kierunków rozwoju pracownika, nieodzowne jest przedstawienie czytelnych, zrozumiałych warunków wynagrodzenia w dłuższej perspektywie czasu. Zapewnienie takiej możliwości pozwala pracownikom skupić się na dążeniu do uzyskania określonych efektów pracy, które przełożą się na adekwatnie i godziwe wynagrodzenie, ograniczając jednocześnie ryzyko poszukiwania innego zajęcia.

CELE

1.

Działanie: Powołanie pełnomocnika Dyrektora Generalnego Urzędu ds. równego traktowania – określenie jego kompetencji, zadań i zasad działania.

Wskaźnik: Wprowadzenie funkcji odpowiednim aktem wewnętrznym.

Termin: 31 grudnia 2023 r.

2.

Działanie: Wprowadzenie ruchomego czasu rozpoczęcia pracy w godzinach 7.00-9.00 i jej zakończenia 15.00-17.00.

Wskaźnik: Wprowadzenie odpowiednim aktem wewnętrznym.

Termin: 30 września 2024 r.

3.

Działanie: Zbadanie możliwości rozszerzenia przez GIORiN puli benefitów w kierunku ochrony zdrowia, rekreacji, aktywnego spędzania czasu w odpowiedzi na potrzeby zgłaszane przez pracowników.

Wskaźnik: Przeprowadzona analiza, rozeznanie rynku w kierunku podjęcia współpracy z usługodawcami zewnętrznymi.

Termin: 30 listopada 2023 r.

4.

Działanie: Monitorowanie i gromadzenie danych dotyczących zachowania równości płci na podstawie określonych wskaźników. Gromadzenie danych z podziałem na płeć oraz stosowanie takich narzędzi, jak analiza pod kątem płci, analiza wpływu na płeć oraz perspektywy płci.

Wskaźnik: przeprowadzenie ankiety.

Termin: 31 marca 2024 r. i kolejne lata

PODSUMOWANIE

Główny Inspektorat Ochrony Roślin i Nasiennictwa dokłada starań aby zapewnić warunki do realizacji celów zawodowych wszystkich grup pracowników w atmosferze życzliwości, lojalności, poczucia stabilności i identyfikacji, promującą działania sprzyjające równemu traktowaniu i przeciwdziałaniu dyskryminacji. Działania te kształtowane są poprzez zapewnienie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym polegające na pełnym dostępie do uprawnień macierzyńskich i ojcowskich. Pełnopłatne urlopy z tytułu opieki nad dziećmi i osobami zależnymi. Elastycznej organizacji pracy po urlopie macierzyńskim, ojcowskim i wychowawczym. Równy dostęp do szkoleń i wynagrodzenie zgodne z obowiązkami i kompetencjami. Prowadzenie akcji promocyjnej i edukacyjnej mającej na celu zwiększenie świadomości pracowniczek i pracowników, w zakresie równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji oraz kształtowania postaw otwartości, wrażliwości społecznej, tolerancji i wzajemnej akceptacji. Doskonalenie systemu diagnozowania i monitoringu przypadków dyskryminacji i nierównego traktowania.



GŁÓWNY INSPEKTOR
Ochrony Roślin i Nasiennictwa
Andrzej Chodkowski